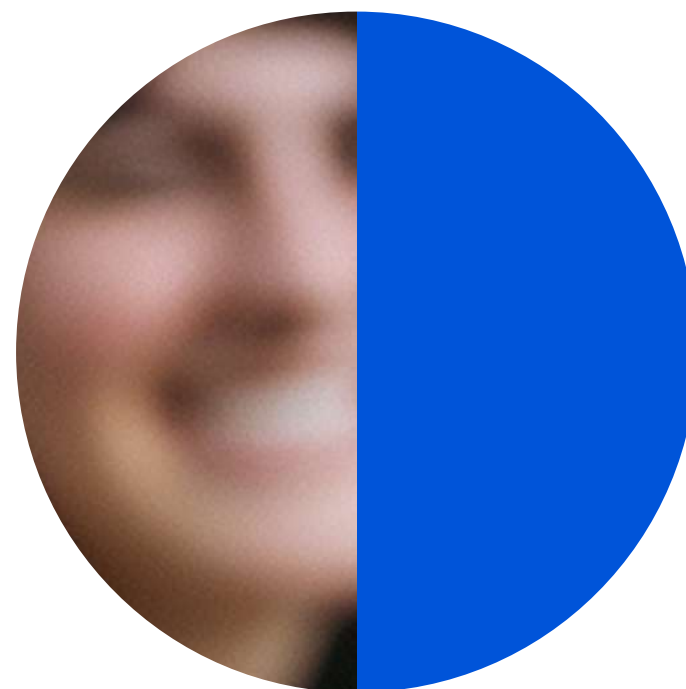


RELATÓRIO ESG 2024



Tidal[®]



O PURO SUCO DO BRASIL

Tial[®]

SUMÁRIO

1 Mensagem
do **CEO** **pág. 4**

2 Nossa
Empresa **pág. 11**

3 Nossa
Agenda ESG **pág. 21**

4 Nossa
Governança **pág. 29**

5 Gestão
Social **pág. 46**

6 Gestão
Ambiental **pág. 85**

7 **Nosso**
Compromisso
com o Futuro **pág. 101**



**Victor
Wanderley**

CEO DA TIAL

MENSAGEM DO CEO

GRI 2-22

Saúde e sustentabilidade. Essas duas palavras, que traduzem aspectos tão essenciais para a vida humana, têm na nossa empresa, um sentido ampliado: estão entre os nossos princípios, permeiam nossos processos e correspondem à finalidade das nossas entregas. Promovê-las de forma integrada no ecossistema em que atuamos tem sido nosso principal desafio e propósito maior. Um compromisso reiterado anualmente, a partir de iniciativas que conjugam a cultura sustentável com o desenvolvimento de produtos saudáveis para os nossos consumidores.

O ano de 2024 se consolidou como um período de desdobramento das diretrizes ESG, após a estruturação promovida ainda em 2023, quando oficializamos nossa jornada rumo às melhores práticas ambientais, sociais e de governança. Ao trazer o tema para nossa reunião estratégica (*Kick Off*), contratar consultoria especializada, integrar profissionais ao nosso time e formar um comitê responsável pela condução das pautas relacionadas,

criamos as bases para efetivar ações alinhadas aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS).

Assim, nesse último ano, por meio da atuação de comissões específicas e grupos de afinidade, pudemos gerir as demandas e oportunidades ESG no nosso cotidiano, investindo em capacitação, inovação, tecnologia e transformação digital, aproximando-nos das nossas metas estratégicas. Nesse sentido, além das ações internas, o trabalho junto aos nossos fornecedores permaneceu relevante para o alcance de resultados-chave.

Para contextualizar, em 2023, promovemos uma mudança significativa, com a adoção das embalagens mais sustentáveis da Tetra Pak® e o ganho real na mitigação do uso de recursos naturais. Para se ter uma ideia, cada caminhão carregado com embalagens atualmente utilizadas para envasar nossas bebidas, equivale a 32 caminhões de outros tipos de embalagens, como vidro.



**“O ano de 2024
se consolidou
como um
período de
desdobramento
das diretrizes
ESG.”**



- 1. Mensagem do CEO
- 2. Nossa Empresa
- 3. Nossa Agenda ESG
- 4. Nossa Governança
- 5. Gestão Social
- 6. Gestão Ambiental
- 7. Nosso Compromisso com o Futuro

A nova embalagem cartonada da Tetra Pak® é produzida em parte com plástico à base de plantas, mais especificamente a cana-de-açúcar. A alteração é mais uma ação que reduz a pegada de carbono e promove a economia circular, já que até 83% da embalagem é composta por materiais renováveis. Ainda assim, seguimos atentos ao desafio de tornar nossas embalagens totalmente renováveis e de promover a cultura da reciclagem desses materiais.

Também entre as ações empreendidas para alinhar nossas atividades às melhores práticas ESG, podemos citar a implementação do novo processo de pasteurização das bebidas — uma iniciativa pioneira no mundo — que prevê a redução de até 65% no consumo de energia e 50% no consumo de água. Trata-se de uma inovação, com total segurança alimentar e viabilidade econômica, cujos testes preliminares, realizados em 2024, se mostraram altamente satisfatórios. A nova metodologia concilia a redução dos custos operacionais a médio e longo prazos, fator preponderante

para a sustentabilidade do negócio, com a diminuição dos impactos ambientais, reforçando o compromisso da Tial com o planeta.

Se, por um lado, temos uma gestão influenciada pelos princípios institucionais da Tial e altamente comprometida com o desenvolvimento sustentável, por outro, estamos conscientes de que as alterações causadas pelas atividades humanas no meio ambiente incidem diretamente sobre nossas operações. As mudanças climáticas constituem um fator crítico para a continuidade do nosso negócio, visto que nossos principais insumos vêm da agricultura.

O ciclo de 2024 exemplifica a relação estreita entre nossos resultados e as condições climáticas. Mesmo considerando a volatilidade do mercado e outras variáveis que influenciam os valores de comercialização dos nossos insumos, encerramos o ano dentro das previsões de crescimento, tanto em produção quanto em faturamento. No entanto, fomos diretamente



“Somos estimulados a promover a sustentabilidade não apenas em nossas operações, mas em toda a cadeia da qual fazemos parte.”

impactados pela alta nos preços da laranja, da maçã e da uva, matérias-primas das nossas bebidas. A elevação dos custos de produção da Tial resulta também da escassez das frutas, ocasionada por alterações do clima, como temperaturas acima da média e falta ou excesso de chuvas.

Sem dúvida, somos estimulados diariamente a promover a sustentabilidade não apenas em nossas operações, mas em toda a cadeia da qual fazemos parte. Nos últimos anos, voltamos nosso olhar para dentro, tornando a casa mais diversa e inclusiva, o que resultou, por exemplo, na ampliação da participação feminina na nossa fábrica e em cargos de liderança. Agora, estamos estendendo esse olhar para fora, com o intuito de nos aproximarmos de nossos parceiros e atuarmos com mais afinco nas comunidades em que estamos inseridos.

Recentemente, tivemos a oportunidade de visitar alguns de nossos fornecedores, produtores rurais, para conhecer de perto sua realidade e aplicar uma triagem mais condizente com os nossos princípios e ideais. Essa proximidade é benéfica e necessária. Por isso, temos estudado a criação de um instituto voltado para atuar diretamente com os produtores e suas famílias. Educar, qualificar e desenvolver essas pessoas é ampliar o legado da Tial para um futuro mais condizente com o que acreditamos.



- 1. Mensagem do CEO
- 2. Nossa Empresa
- 3. Nossa Agenda ESG
- 4. Nossa Governança
- 5. Gestão Social
- 6. Gestão Ambiental
- 7. Nosso Compromisso com o Futuro

Em paralelo, também estamos comprometidos em impactar nossos consumidores, não apenas por meio da oferta de produtos livres de conservantes ou corantes, mas de forma a estimular hábitos mais saudáveis e ações sustentáveis. Ao utilizar nosso portfólio de produtos — em média 131 milhões de embalagens, considerando sucos vendidos e água enviada ao Rio Grande em razão das enchentes — para promover informações e dicas voltadas à qualidade de vida, integramos essas iniciativas de conscientização à nossa cultura. Para isso, estamos investindo em uma abordagem cada vez mais atrativa e inspiradora.

Queremos alcançar as pessoas, motivar talentos, despertar nas empresas e organizações a importância de uma atuação social e ambientalmente responsável. Inspirar o cuidado e a responsabilidade com um mundo melhor. Para isso, apostamos em um processo contínuo de melhorias, em frentes distintas, como a reestruturação da governança, a implementação de novas políticas, a incorporação

O retorno intangível de cada esforço realizado para promover saúde com sustentabilidade está refletido nas histórias, nos sorrisos, no impacto que podemos causar na vida das pessoas.

tecnológica, a adoção de metodologias e os avanços operacionais.

Temos consciência de que há um caminho longo pela frente, com cenários incertos e desafios iminentes. Mas estamos convictos do nosso propósito de construir algo maior, consolidando nossas escolhas e pavimentando o caminho para iniciativas semelhantes. Já para 2025, temos desenhadas importantes ações que darão ainda mais corpo ao nosso posicionamento sustentável. A conclusão da implementação do projeto de pasteurização, a troca parcial da nossa frota veicular, de convencional para elétrica e híbrida, a criação e a participação no Conselho do Instituto ABIA, entidade gestora da realização da logística reversa dos associados, são uma mostra do que está por vir.

De forma sucinta, também podemos citar como exemplos de iniciativas alinhadas à nossa estratégia para a gestão da cadeia de fornecedores, o levantamento de informações ESG dos nossos fornecedores, para posterior alinhamento, e a aquisição de

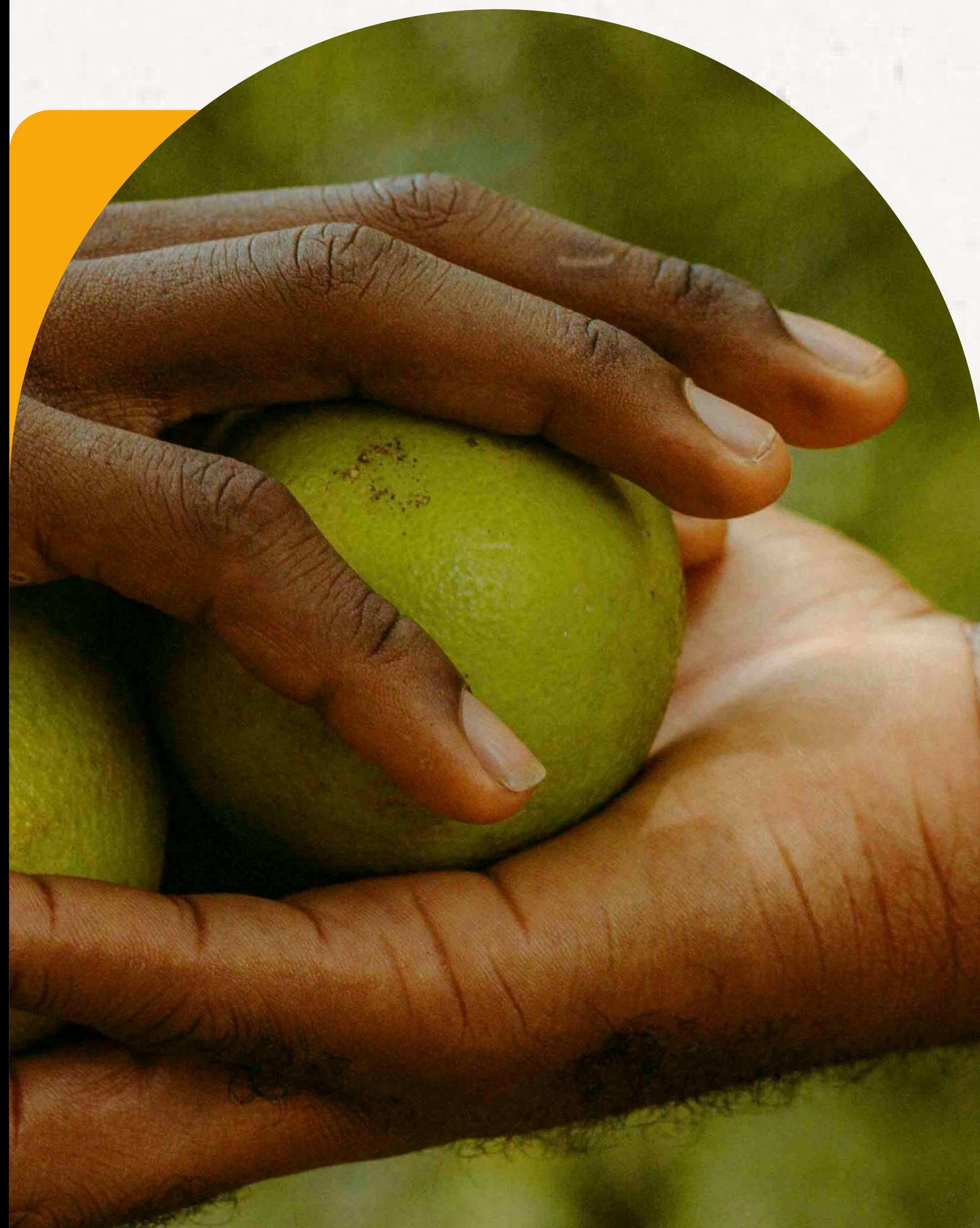
Certificado Internacional de Energia Renovável (I-REC) até 2028, certificado que, a partir do rastreio, comprova a procedência de fontes renováveis da energia elétrica que consumimos.

Passo a passo, vamos alcançando novos patamares de sustentabilidade, promovendo a transformação interna e levantando essa bandeira de forma responsável e assertiva. Essa tem sido a nossa forma de crescer e evoluir em performance. Nossos projetos futuros preveem expansão com maturidade e consciência, priorizando os aspectos sociais e ambientais, valorizando pessoas colaboradoras, fornecedores, clientes, consumidores, distribuidores e todos aqueles que, de alguma forma, se relacionam com a Tial. Afinal, o retorno intangível do esforço realizado para promover saúde com sustentabilidade está refletido nas histórias, nos sorrisos, no impacto que podemos causar na vida das pessoas. Esse é o patrimônio que construímos hoje e a herança que deixaremos para as futuras gerações.

SOBRE O RELATÓRIO

GRI 2.3

- 1. Mensagem do CEO
- 2. Nossa Empresa
- 3. Nossa Agenda ESG
- 4. Nossa Governança
- 5. Gestão Social
- 6. Gestão Ambiental
- 7. Nosso Compromisso com o Futuro



Com grande satisfação, apresentamos a edição de 2024 do nosso Relatório ESG. Esta publicação reforça o compromisso da Tial com a integridade e a transparência das ações, destacando as estratégia e os resultados obtidos de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2024 que contribuíram para gerar valor aos nossos diferentes públicos.

As informações contidas neste documento abrangem as atividades operacionais na unidade fabril, centros de distribuição e escritórios, e refletem nossos esforços em adotar as melhores práticas sociais, ambientais e de governança, alinhadas à estratégia do negócio e ao desenvolvimento sustentável.

A definição do escopo do Relatório ESG Tial 2024 teve como base a nossa Matriz de Materialidade, concluída em 2023, com conteúdo analisado e aprovado pela Diretoria Executiva e pelo Comitê ESG. A metodologia aplicada para a obtenção dos nossos temas materiais concilia os conceitos de dupla materialidade e materialidade dinâmica e está descrita a seguir.

O Relatório foi elaborado com referência às diretrizes da *Global Reporting Initiative* (GRI) em sua versão Standard, e pelo *Sustainability Accounting Standards Board* (SASB). O sumário completo dos indicadores GRI e o Pacto Global da ONU encontram-se entre as páginas 112 e 119.

Outras informações sobre a materialidade e a nossa jornada ESG estão descritas no [Capítulo 3 – Nossa Agenda ESG](#).



Contato:

Dúvidas, sugestões ou solicitações de informação devem ser enviadas para sustentabilidade@tial.com.br

MATERIALIDADE

Com o objetivo de garantir o alinhamento estratégico aos aspectos essenciais ao negócio e à assertividade das ações de sustentabilidade, passamos pelo processo de construção da nossa Matriz de Materialidade. A partir do levantamento e da análise das percepções dos *stakeholders*, tanto internos quanto externos, pudemos identificar os tópicos institucionais que refletem os impactos mais significativos na economia, no meio ambiente e nas pessoas, e priorizá-los de forma consciente e elaborada. Para maiores detalhes do processo da materialidade, acesse o

Capítulo Nossa Agenda ESG

Conceitos utilizados para a construção da materialidade

Dupla Materialidade:

A materialidade é compreendida a partir de duas perspectivas, como medida necessária para a compreensão do desenvolvimento, desempenho e posição da empresa e no sentido amplo de afetar o valor da empresa. Já a segunda perspectiva considera o impacto ambiental e social das atividades da empresa em uma ampla gama de *stakeholders*. O conceito implica a interconectividade dos dois.

Materialidade Dinâmica:

Traz a perspectiva de que os impactos podem se tornar financeiramente materiais. Por isso é importante considerar até mesmo os temas não priorizados, entendendo que ainda assim podem ser relevantes para as análises e para estratégias de gestão.



Metodologia

Para construir a Matriz de Materialidade da Tial, foi realizado inicialmente um levantamento de 20 temas ESG relevantes para o setor de alimentos. Esses temas foram apresentados a 300 *stakeholders* (público interno e externo), que tiveram a tarefa de priorizar cinco deles. Para cada um desses cinco temas priorizados, os participantes atribuíram um grau de relevância em uma escala de 0 a 7 e puderam identificar, opcionalmente, oportunidades e riscos associados. Além dessa etapa de priorização, a pesquisa também coletou a percepção dos *stakeholders* sobre o impacto potencial de todos os 20 temas originais para a organização. O processo contou ainda com a triangulação de dados provenientes de entrevistas em profundidade e enquetes.



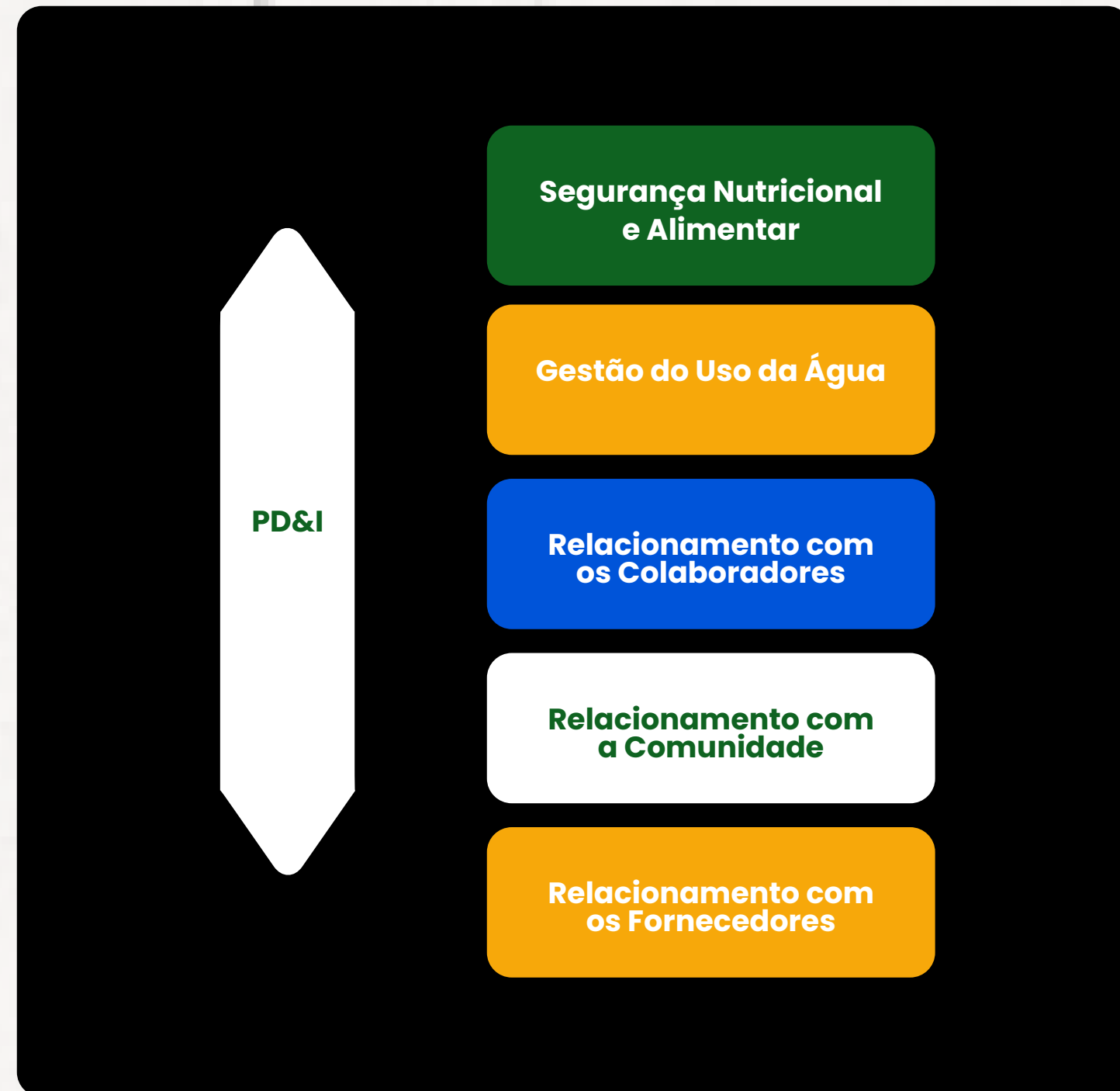
Temas materiais apresentados

- Educação e Conscientização para a Sustentabilidade
- Bem-Estar e Qualidade de vida da Sociedade
- Saúde dos Consumidores
- Segurança Alimentar e Nutricional
- Gestão do Uso da Água
- Alternativas Energéticas: Energia Renovável
- Qualidade dos Produtos e Serviços
- Saúde Mental e Bem-Estar no Ambiente de Trabalho
- Gestão de Insumos e Matéria-Prima
- Gestão do Trabalho e dos Colaboradores
- Poluição por Resíduos e Rejeitos
- Diversidade, Inclusão e Equidade no Ambiente de Trabalho
- Gestão da Cadeia de Fornecedores
- Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação ESG
- Engajamento com *Stakeholders* (todas as partes interessadas no negócio)
- Ciclo de Vida do Produto
- Gestão de Materiais e Embalagens
- Governança e Qualidade da Alta Gestão
- Marketing, Rotulagem e Práticas de Vendas
- Transparência sobre Informações Financeiras

- 1. Mensagem do CEO
- 2. Nossa Empresa
- 3. Nossa Agenda ESG
- 4. Nossa Governança
- 5. Gestão Social
- 6. Gestão Ambiental
- 7. Nosso Compromisso com o Futuro

Resultado da materialidade

1. Mensagem do CEO
2. Nossa Empresa
3. Nossa Agenda ESG
4. Nossa Governança
5. Gestão Social
6. Gestão Ambiental
7. Nosso Compromisso com o Futuro



- Segurança nutricional e alimentar
- Gestão do uso da água
- Relacionamento com os colaboradores
- Relacionamento com a comunidade
- Relacionamento com os fornecedores

Análises e direcionamentos

Após a identificação dos temas materiais, as análises críticas de correlação revelaram divergências entre as expectativas dos *stakeholders*, nosso modelo de negócio e nossa estratégia. Essa percepção nos permitiu desenvolver planos de ação específicos para promover o alinhamento.



PLANOS DE AÇÃO

Com base nos processos e resultados, a consultoria identificou os principais destaques relacionados aos temas materiais. O diagnóstico revelou lacunas e oportunidades críticas, fundamentando o desenvolvimento de planos de ação específicos por tema material, com cronograma definido para curto, médio e longo prazos.

Em 2023, esses planos entraram em execução, sob supervisão do Comitê ESG. A implementação segue a priorização estabelecida nas diretrizes e passa por revisões e ajustes periódicos, alinhados às necessidades da gestão e ao contexto evolutivo.

Ações realizadas por tema material

Segurança alimentar e nutricional

A segurança alimentar e nutricional constitui uma das nossas prioridades, já que a qualidade dos produtos permeia nossa Missão, Visão e Valores. Internamente, temos a saudabilidade como norteadora das nossas entregas: produtos sem conservantes, sucos sem açúcar adicionado, chás e água de coco. Nosso foco é sempre a saúde.

Fornecedores

Ainda no ano de 2023, a Tial propôs aos fornecedores críticos uma autoavaliação, considerando os aspectos ESG e acrescentando cláusulas de direitos humanos nos contratos, que permaneceram em 2024. Para o próximo ciclo, está prevista a implementação de uma plataforma de controle das práticas trabalhistas dos fornecedores e a criação de um formulário de *Due Diligence* ESG.

Comunidade

Nos tornamos uma das mantenedoras da Fundação Mendes Costa (FMC), que atende crianças e adolescentes em Visconde do Rio Branco (MG), para a manutenção do Projeto Cidadão do Futuro. Os impactos do trabalho desenvolvidos pela FMC estão detalhados no [Capítulo de Gestão Ambiental](#) deste relatório.

Também nos mantivemos comprometidos em apoiar, fortalecer e desenvolver a comunidade local, por meio de parcerias com o Parque Tecnológico de Viçosa (TecnoPARQ) e a Universidade Federal de Viçosa (UFV), fortalecendo a inovação e viabilizando bolsas de estudos.

Pessoas colaboradoras

Conforme descrito no [Capítulo Nossa Governança](#) deste Relatório, a criação do Comitê ESG constituiu uma das iniciativas norteadoras para o andamento dos planos de ação apontados pela consultoria. Entre as pautas priorizadas pelo Comitê, conduzimos o mapeamento dos principais pontos da gestão das pessoas colaboradoras, considerando atração,

retenção, desenvolvimento e priorizamos a contratação de mulheres para ocupar cargos estratégicos.

Ainda em 2023, iniciamos as capacitações voltadas para o ESG. O treinamento desenvolvido para o processo de integração de novos profissionais foi mantido em 2024 e foram atualizados os temas de meio ambiente, apresentados para pessoas colaboradoras da fábrica. Também o treinamento de sustentabilidade no evento de Saúde, Segurança, Qualidade e Sustentabilidade (SSQS) passou por revisão.

Entre as iniciativas de diversidade, equidade e inclusão, realizamos o treinamento de libras, ministrado por um dos nossos profissionais no Dia Nacional de Luta da Pessoa com Deficiência, bem como criamos dois grupos de afinidades na nossa empresa. Priorizamos, ainda, a saúde física, mental e bem-estar, contratando as plataformas de atendimento psicológico, psicoterapêutico e de incentivo à atividade física e realizamos campanhas de conscientização, por meio do Serviço Especializado em Saúde e Medicina do Trabalho (SESMT). Informações detalhadas sobre essas iniciativas estão no [Capítulo de Gestão Social deste Relatório](#).

Outro ponto de destaque foi o estabelecimento de metas de desempenho vinculadas à sustentabilidade. Assim, em 2024, nossas diretorias mantiveram meta de resultados-chave, além da inserção do engajamento com a sustentabilidade nos quesitos avaliados no Plano de Desenvolvimento Individual (PDI).

Meio ambiente

Tão logo iniciamos os estudos sobre as diretrizes ESG na empresa, o setor de sustentabilidade passou a acompanhar os indicadores de gestão ambiental, como o consumo de energia, água e a geração de resíduos e efluente por litro de suco produzido. Uma das metas estabelecidas a partir desse acompanhamento é alcançar o aterro zero até 2030.

Na perspectiva das mudanças climáticas, aspecto indissociável às nossas atividades e negócio, implementamos o Inventário de Gases de Efeito Estufa (GEE), estando, em 2024, no segundo ano da sua realização e abrangendo os escopos 1, 2 e 3.



2

**NOSSA
EMPRESA**



SOMOS A TIAL: PIONEIROS NA PRODUÇÃO DE BEBIDAS À BASE DE FRUTAS PRONTAS PARA O CONSUMO E 100% NATURAIS

1. Mensagem do CEO

2. Nossa Empresa

3. Nossa Agenda ESG

4. Nossa Governança

5. Gestão Social

6. Gestão Ambiental

7. Nosso Compromisso com o Futuro

GRI 2.1, 2.2 e 2.6

Instituída juridicamente como Tropical Indústria de Alimentos S/A, em 1986, somos a primeira indústria brasileira a produzir bebidas à base de frutas, prontas para consumo, com 100% dos ingredientes naturais sem corantes ou conservantes.

Mantemos a nossa sede no município de Visconde do Rio Branco (Rodovia MG - 22, nº 5.400, em Barra dos Couts), em Minas Gerais, onde estão instalados a unidade fabril e um dos nossos centros de distribuição.

Na Tial, a ética e a responsabilidade corporativa são indispensáveis para a construção de um futuro sustentável. Por meio de políticas claras e acessíveis, e uma cultura de integridade, avançamos continuamente, conciliando o crescimento do negócio com entregas positivas, gerando valor compartilhado para todos.

Ao elegermos a sustentabilidade como prioridade estratégica, nos colocamos em uma jornada ESG, aderindo às melhores práticas e nos desafiando diariamente a evoluir com responsabilidade e propósito, para sermos referência em sustentabilidade impactando a cadeia produtiva e as comunidades às quais somos parte.



“A Tial é uma empresa 100% brasileira, com quase 40 anos de atuação.”

- 1. Mensagem do CEO
- 2. Nossa Empresa
- 3. Nossa Agenda ESG
- 4. Nossa Governança
- 5. Gestão Social
- 6. Gestão Ambiental
- 7. Nosso Compromisso com o Futuro

— PRESENÇA

 **Unidade Fabril**
Visconde do Rio Branco – MG

 **Centros de Distribuição**
Ubá – MG
Visconde do Rio Branco – MG

 **Escritórios Administrativos**
Belo Horizonte – MG
São Paulo – SP



Em 2024, mantivemos distribuições no Brasil, nos Estados Unidos e no Japão.





1. Mensagem
do CEO

2. Nossa
Empresa

3. Nossa
Agenda ESG

4. Nossa
Governança

5. Gestão
Social

6. Gestão
Ambiental

7. Nosso
Compromisso
com o Futuro

NOSSA CULTURA ORGANIZACIONAL



MISSÃO

Promover qualidade de vida aos consumidores, colaboradores e parceiros através de produtos e ações diferenciadas.



VISÃO

Ser a empresa de bebidas e alimentos referência em qualidade, inovação e sustentabilidade.



VALORES

Qualidade, honestidade, transparência, simplicidade, responsabilidade e respeito.

Como entidade única, apresentamos anualmente nossas demonstrações financeiras, publicando-as em órgão oficial, sempre no mês de março. Tanto os relatos financeiros quanto os demais relatos desta publicação tratam unicamente do período compreendido entre

**1º de janeiro
de 2024 a 31
de dezembro
de 2024.**

Este Relatório ESG tem data de publicação prevista para o segundo semestre de 2025. Para mais informações sobre o seu conteúdo, o contato deverá ser realizado pelo e-mail:

sustentabilidade@tial.com.br

— NOSSOS NÚMEROS

- 1. Mensagem do CEO
- 2. Nossa Empresa
- 3. Nossa Agenda ESG
- 4. Nossa Governança
- 5. Gestão Social
- 6. Gestão Ambiental
- 7. Nosso Compromisso com o Futuro



15

ESTADOS
CONSUMINDO PRODUTOS
TIAL: BA, CE, DF, ES, GO, MG, MS,
MT, PA, PE, PR, RJ, RS, SC, SP

3

PAÍSES
COM NOSSOS PRODUTOS:
BRASIL, EUA E JAPÃO.

4

MARCAS NO MERCADO:
TIAL, SUÍVIE, do bem
E DESINCHÁ PRA JÁ

18

NOVOS PRODUTOS
OU NOVAS FÓRMULAS



5
UNIDADES
OPERACIONAIS



370
COLABORADORES

*Este dado é referente a
31 de dezembro de 2024*

DESTAQUES 2024

Parceria com o Instituto Mano Down

Em mais uma iniciativa de diversidade, equidade e inclusão, iniciamos uma parceria com o Instituto Mano Down, de Belo Horizonte (MG), para viabilizar a empregabilidade de pessoa com Síndrome de Down em nossas unidades. Essa iniciativa busca ampliar oportunidades de inserção no mercado de trabalho, valorizando talentos e contribuindo para o desenvolvimento pessoal e profissional das pessoas colaboradoras. Além de gerar impacto positivo na vida dos contratados e suas famílias, a ação fortalece nossa cultura organizacional, promove a sensibilização de equipes e estimula um ambiente mais inclusivo, humano e inovador.

Outros detalhes desta parceria estão no [Capítulo Nossa Governança.](#)

Aquisição da do bem

Como parte da estratégia da expansão nacional, a aquisição da marca **do bem** trouxe novas possibilidades de atuação no mercado. Já consolidada em regiões com pouca inserção da marca Tial, além da ampliação de mercado, será também replicada em projetos sociais, alinhados ao nosso posicionamento institucional. Informações adicionais estão descritas no [Capítulo Nossa Governança.](#)

100% renovável

Com a sustentabilidade no centro da nossa estratégia, priorizamos a adoção das melhores práticas ambientais. Em 2024, a aquisição do *Certificado Internacional de Energia Renovável (I-REC)*, valida o nosso consumo exclusivo de energia proveniente de fontes renováveis, adquiridas no Mercado Livre. Mais detalhes sobre as iniciativas de eficiência energética estão no [Capítulo Gestão Ambiental.](#)



Movimentos do Pacto Global da ONU – Rede Brasil

Após nos tornarmos participantes do Pacto Global da Organização das Nações Unidas (ONU), em 2024 demos continuidade ao nosso propósito, aderindo a três movimentos específicos, também lançados pelo Pacto Global – Rede Brasil: “Movimento Elas Lideram 2030”, “Movimento Conexão Circular” e “Movimento Mente em Foco”.

Em alinhamento ao *Movimento Elas Lideram 2030*, adotamos a orientação para contratação e promoção de mulheres para cargos de liderança. Já em relação ao “*Movimento Conexão Circular*”, inserimos à nossa rotina o acompanhamento mensal da geração de resíduos e iniciamos um estudo técnico na Estação de Tratamento de Efluentes (ETE), em parceria com a Universidade Federal de Viçosa (UFV).

Em 2024, as iniciativas relacionadas ao *Movimento Mente Em Foco* se estenderam à contratação de plataforma gamificada VIK, de incentivo à prática regular de esportes, com forte adesão das pessoas colaboradoras. Também as campanhas de conscientização de saúde mental e a criação de espaços seguros para escuta e acolhimento contribuíram como ações de fortalecimento à participação no Movimento. As informações mais detalhas sobre essas iniciativas estão no [Capítulo Gestão Social.](#)



1. Mensagem do CEO
2. Nossa Empresa
3. Nossa Agenda ESG
4. Nossa Governança
5. Gestão Social
6. Gestão Ambiental
7. Nosso Compromisso com o Futuro



Transformação digital

Para uma performance mais eficiente e robusta, em 2024, priorizamos a esfera digital, a partir da implementação do Programa de Transformação Digital, com desdobramento em diferentes frentes e resultados consistentes. Ao todo, 14 setores permaneceram envolvidos nas ações de inovação, com a formação de 33 pessoas colaboradoras para atuar diretamente em *Squads Ágeis*; 15 ações de inovação realizadas e quatro projetos inscritos em editais de inovação para financiamento ou subvenção. Leia mais sobre transformação digital no [Capítulo de Gestão Social](#).

Inventário de GEE

Convictos da importância de todos os aspectos que envolvem as mudanças climáticas e comprometidos com a atuação sustentável, em 2024 entregamos nosso primeiro Inventário de Gases de Efeito Estufa (GEE), contemplando os escopos 1, 2 e 3. Em síntese, apresentamos os cálculos das emissões diretas (escopo 1), provenientes de veículos e equipamentos; emissões indiretas (escopo 2), provenientes de aquisição de energia; e outras emissões indiretas (escopo 3), resultantes de bens e serviços adquiridos, resíduos gerados nas operações, deslocamento casa-trabalho, viagens a negócios, transporte e distribuição. O documento constitui um norteador para ações de mitigação e compensação de impactos. Para mais detalhes sobre o inventário de GEE, acesse o [Capítulo Gestão Ambiental](#).

Crescimento financeiro

Comprometidos com a transparência e a condução ética nos nossos negócios, e conduzidos por uma governança íntegra, que prioriza saúde financeira, sustentabilidade e solidez, em 2024 obtivemos um crescimento financeiro médio de 25% em relação ao ciclo anterior. O aumento da nossa receita reflete a adoção de uma atuação consciente e tática, que concilia ampliação de mercado e evolução operacional com propósito e responsabilidade socioambiental. Outras informações sobre nossa integridade financeira estão no [Capítulo Nossa Governança](#).

Resultados do programa de Melhoria Contínua, em 2024

➔ **199.312 KW**
de energia economizado

➔ **3 toneladas**
de CO₂ não emitidos

➔ **917,5 toneladas**
de vapor economizado

➔ **15 toneladas**
de embalagens não descartadas

➔ **+1 milhão de litros**
de suco não perdidos

➔ **3,5 toneladas**
de químicos não consumidos

➔ **1.424.908 litros**
de água economizados

➔ **R\$ 3.498.899,46**
desde 2021 até 2024

1. Mensagem do CEO
2. Nossa Empresa
3. Nossa Agenda ESG
4. Nossa Governança
5. Gestão Social
6. Gestão Ambiental
7. Nosso Compromisso com o Futuro

NOSSOS PRODUTOS



Néctar Baixa Caloria
1 litro e 330ml



Néctar
1 litro e 330ml



Suco 100%
1 litro e 330 ml



Água de Coco
1 litro, 330ml e 200ml



Água de Coco com Polpa
1 litro e 330ml



Néctar Kids
200ml



Suco Kids 100% Histórias
200ml



Bebida mista de Jabuticaba e Gengibre SUÍVIE
200ml e 330ml



Chá Verde Abacaxi e Hortelã Desinchá
1l



Chá Verde Frutas Vermelhas Desinchá
1l



Chá Branco Lichia Desinchá
1l

PRÊMIOS E RECONHECIMENTOS

I-REC



This Redemption Statement has been produced for

TROPICAL INDÚSTRIA DE ALIMENTOS S/A

by

COMERC ENERGIA S.A.

confirming the Redemption of

4 193.000000

I-REC Certificates, representing 4 193.000000 MWh of electricity generated from renewable sources

This Statement relates to electricity consumption located at or in

**VISCONDE DO RIO BRANCO
Brazil**

in respect of the reporting period

2024-01-01 to 2024-12-31

The stated Redemption Purpose is

Essa iniciativa demonstra o compromisso da Tial quanto à inovação e sustentabilidade da nossa operação.



Mano Down



Certificado APPCC



Certificate Number:
C0841839-HCP1
Audit Date:
30 Jan 2025
Date of Issue:
03 Jun 2025
Expiration Date:
03 Jun 2028

Tropical Industria de Alimentos S.A.

Rodovia MG 22, KM 105, 5400
Visconde do Rio Branco, Minas Gerais Brazil

has been assessed by

NSF Food Safety Certification, LLC

and found to be in conformance to the following standard(s):

NSF HACCP Certification

Codex Recommended Code of Practice General Principles of Food Hygiene and Codex Guidelines for the Application

Scope:

Ready-to-drink juices and nectars
Sucos e néctares prontos para beber

Signed on behalf of
NSF International
Silvia
Sarah Kroll
Senior Managing Director,
Global Supply Chain

NSF International
780 N. Dixboro Road, Ann Arbor, MI 48105, USA

The services are in no way a guarantee about food safety and/or sanitation, and are not a substitute for Your Company's obligations regarding food safety and sanitation. No testing was conducted as part of this audit. Your Company is solely responsible for providing all food safety records, drawings, or information to NSF. NSF is not responsible for providing all food safety records, drawings, or information to NSF. This agreement is for the benefit of the parties hereto and is not entered into for the benefit of any other person or entity. Company is audited for conformance at regular intervals.



GPTW





1. Mensagem do CEO
2. Nossa Empresa
3. Nossa Agenda ESG
4. Nossa Governança
5. Gestão Social
6. Gestão Ambiental
7. Nosso Compromisso com o Futuro

NOSSOS CANAIS

No intuito de promover a comunicação com consumidores, clientes, parceiros, comunidades e sociedade em geral, mantemos atualizados o site institucional e as redes sociais e realizamos eventos estratégicos ao longo do ano.

Além de facilitar o contato e a troca com nossos públicos, os canais contribuem para reforçar o nosso posicionamento em temas relevantes, como ESG, sustentabilidade, desenvolvimento de pessoas, compromissos e valores institucionais.

Em 2024, obtivemos uma performance satisfatória em nossas mídias sociais, gerando impressões e engajamento, como demonstram os resultados ao lado.



INSTAGRAM

6,7 milhões em alcance

6,6 mil interações com o conteúdo

64,1 mil cliques em links

96,1 mil visitas

2,1 mil novos seguidores



FACEBOOK

8,2 milhões em alcance

26,8 mil interações com o conteúdo

95,9 mil cliques em links

17,1 mil visitas



LINKEDIN

Dados de 01/06/2024 a 31/12/2024

232.671 impressões

5.712 reações

148 Comentários

81 compartilhamentos



EVENTOS

Mais de **18 eventos** realizados e **46 mil** unidades de bebidas Tial entregues.



APAS Show: a maior feira supermercadista do mundo



Taste Festival 2024: o maior evento gastronômico do mundo



Hello Kitty & Amigos: parque inflável com foco no público infantil

NOSSA AGENDA ESG

3

GRI 2.23 e 2.24

ESG: NOSSA JORNADA PARA UM FUTURO PRÓSPERO E SUSTENTÁVEL

Convictos de que o futuro sustentável é construído com responsabilidade ambiental, social, ética e transparência nas ações, na Tial integramos as diretrizes ESG como parte da nossa identidade, evidenciando que a gestão vai além da busca por bons resultados e mira em um impacto positivo e duradouro para toda a sociedade.

Como uma empresa vinculada à saudabilidade, à preservação de recursos e à geração de valor para as comunidades, mantemos de forma estratégica a sigla que reflete a adoção das melhores práticas ambientais, sociais e de governança, firmando nosso compromisso com o desenvolvimento sustentável e com as próximas gerações.

Por compreendermos que só há prosperidade efetiva quando é possível compartilhá-la, atuamos para inserir as práticas ESG em cada etapa do nosso negócio. Mais do que o reconhecimento pela alta qualidade dos produtos, buscamos o reconhecimento na condução das relações, no cuidado com o planeta e no respeito com as pessoas.



**Buscamos ser
referência no
setor brasileiro
de bebidas
saudáveis e
liderar pelo
exemplo.**

Alinhados à estratégia, estamos nos estruturando para ampliar a circularidade de embalagens, mitigar nossas emissões de Gases de Efeito Estufa (GEE) fortalecer a inclusão em todas as frentes de trabalho e elevar os padrões de transparência, ética e integridade. Como um eixo transversal que permeia a empresa, incluímos os princípios ESG no nosso cotidiano, como o desdobramento do planejamento aprovado pela alta liderança.

Com a estruturação da Governança Corporativa, prevista para ser acelerada em 2025, estamos implementando ferramentas para o monitoramento dos nossos compromissos, revendo os indicadores e garantindo que os nossos valores institucionais estejam refletidos nas nossas operações.

Ao colocar as práticas ESG no centro da estratégia, assumimos o compromisso de crescer com propósito, inovar com responsabilidade e entregar valor de forma justa e duradoura.



- 1. Mensagem do CEO
- 2. Nossa Empresa
- 3. Nossa Agenda ESG
- 4. Nossa Governança
- 5. Gestão Social
- 6. Gestão Ambiental
- 7. Nosso Compromisso com o Futuro

ESTRATÉGIA QUE CONDUZ À SUSTENTABILIDADE

Tendo como pilares a inovação com impacto e a sustentabilidade na prática, estamos comprometidos com a fabricação e o fornecimento de produtos de qualidade e com a promoção do bem-estar humano e social. Ao ousarmos nos posicionar como referência de atuação responsável e sustentável para o nosso setor, assumimos a missão de integrar as questões ambientais, sociais e de governança na tomada de decisões, impactar a nossa cadeia de produção e gerar valor aos nossos diferentes públicos.

Entre os principais aspectos pontuados para o desenvolvimento da Estratégia, estão:

- A revisão da gestão de fornecedores, estabelecendo parcerias a partir do propósito;
- A ampliação da inovação para questões além da saudabilidade;
- A avaliação da dinâmica de produção, com foco na gestão do impacto socioambiental;
- A construção de uma cultura organizacional para a sustentabilidade e práticas ESG;
- A estruturação da governança, estabelecendo papéis e responsabilidades;
- O acompanhamento dos impactos sobre o meio ambiente e a comunidade, com metas ambiciosas.

Nesse sentido, para 2025, manteremos uma agenda de ações alinhadas às diretrizes ESG, que objetivam consolidar a governança em sustentabilidade, estruturando um plano estratégico orientado por indicadores e *frameworks* reconhecidos globalmente. Entre as medidas planejadas, destacam-se:

- Implantação do **Assessment ESG 360°**, baseado nos indicadores do ISE B3, para avaliação do grau de maturidade organizacional em sustentabilidade nas mais diversas frentes: ambiental, governança, capital humano, capital social, modelo de negócio e inovação.
- Realização de um **Gap Analysis GRI** do último Relatório de Práticas ESG da Tial, por entender a publicação como uma ferramenta de gestão que mensura os níveis de aderência às práticas de sustentabilidade, promovendo direcionamentos e reforçando o posicionamento institucional frente a temática.
- Desenvolvimento de **treinamentos de sustentabilidade estruturados** e de um **calendário temático anual** voltado ao engajamento interno e à formação de uma liderança sustentável.
- Construção da **Matriz de Riscos ESG**, com base na **ISO 31000**, garantindo governança sobre riscos estratégicos e responsabilidades, além do desenvolvimento de uma **Matriz RACI Ambiental**, estabelecendo responsáveis frente à hipótese de emergência/crise ambiental.
- Melhorias no **Inventário de Gases de Efeito Estufa (GEE)**, a partir dos aprendizados adquiridos com o primeiro relatório em 2024, e ampliação do alcance de medições de escopo 3.
- Definição das diretrizes para um **Sistema de Gestão Integrado (SGI)**, que alinhará performance, *compliance* e sustentabilidade em uma única estrutura, otimizando tempo, processos e recurso.



EVOLUÇÃO

As iniciativas previstas para o nosso próximo ciclo consolidam um modelo de governança e de gestão mais maduro, integrado e transparente, que fortalece o nosso posicionamento frente a investidores, clientes e órgãos reguladores.

HISTÓRICO DA MUDANÇA

Ao definir a sustentabilidade como pilar estratégico ainda em 2023, implementamos ações imediatas, com resultados preliminares para a empresa. Desde então, sob a responsabilidade do Comitê ESG, as atividades são desdobradas por comissões, segmentadas por área de interesse, que se dedicam diariamente às pautas relacionadas e à obtenção de resultados-chave para a organização.

Comitê e comissões

O Comitê ESG é formado por membros da Diretoria Executiva (CEO), Coordenação Jurídica e *Compliance*, da Diretoria de Recursos Humanos (CHRO), da Diretoria Financeira (CFO), da Diretoria de Operações (COO), da Gerência de Suprimentos, da Gerência de Qualidade e P&D, da Gerência de Marketing e Coordenação de Sustentabilidade.

Os integrantes do Comitê respondem diretamente pelas comissões, criadas inicialmente sob o viés de temas estratégicos, para garantir a execução dos planos de ação ESG, conforme os apontamentos da consultoria especializada.

Temas estratégicos:

- **Diversidade**
- **Comunidades**
- **Logística reversa, resíduos e efluentes**
- **Indicadores ambientais**
- **Agentes de sustentabilidade**
- **Segurança Nutricional e Alimentar**
- **Fornecedores**



A partir da definição de metas estratégicas e dos planos de ação fundamentados nos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), o Comitê ESG assumiu a condução dos trabalhos junto às áreas e o setor de Sustentabilidade, garantindo a implementação das diretrizes alinhadas aos temas materiais.

1. Mensagem do CEO
2. Nossa Empresa
3. Nossa Agenda ESG
4. Nossa Governança
5. Gestão Social
6. Gestão Ambiental
7. Nosso Compromisso com o Futuro

Diretrizes alinhadas à jornada ESG

- Atuar de acordo com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável estabelecidos pela ONU;
- Pactuar com a sustentabilidade em todos os aspectos de governança corporativa em suas práticas e condutas;
- Atuar de forma responsável e colaborar para melhorar a relação da empresa com a comunidade do entorno;
- Estabelecer indicadores de qualidade ambiental e executar ações que garantam a diminuição do impacto no ambiente;
- Realizar treinamentos para promoção da sustentabilidade em todo o processo produtivo.



Primeiros passos

Nossos primeiros passos da jornada ESG foram dados a partir da contratação de uma consultoria especializada, que conduziu análises setoriais, diagnóstico de maturidade da empresa, *workshops* com grupos de trabalho, escuta de *stakeholders*, priorização dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) e, finalmente, a materialidade estratégica.

Processos iniciais

- Análises setoriais (desafios & *benchmark*).
- Diagnóstico de maturidade.
- *Workshops* com o GT (engajamento & cadeia de Valor).
- Escuta com *stakeholders* (em profundidade & *survey*).
- Priorização dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS).
- Materialidade estratégica.



PARTICIPANTES DO PACTO GLOBAL

Desde 2023, somos participantes do Pacto Global da ONU – Rede Brasil, a maior iniciativa de sustentabilidade corporativa do mundo, que define os 10 princípios a serem seguidos nas áreas de Direitos Humanos, Trabalho, Meio Ambiente e Anticorrupção.

Desafios do setor

Entre os conteúdos abordados na consultoria, foram apresentados os principais aspectos com impacto direto e indireto para o nosso setor de atuação, no tocante à sustentabilidade.



PRIORIZAÇÃO DOS ODS

O processo que culminou nossa materialidade estratégica passou também pelo levantamento, a análise e a correlação entre os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) com o setor, as atividades e os demais aspectos intrínsecos à organização.

Ícone	ODS	Descrição
	ODS 1	Erradicação da pobreza: acabar com a pobreza em todas as suas formas, em todos os lugares.
	ODS 2	Fome zero e agricultura sustentável: acabar com a fome, alcançar a segurança alimentar e melhoria da nutrição e promover a agricultura sustentável.
	ODS 3	Saúde e bem-estar: assegurar uma vida saudável e promover o bem-estar para todos, em todas as idades.
	ODS 4	Educação de qualidade: assegurar a educação inclusiva, e equitativa e de qualidade, e promover oportunidades de aprendizagem ao longo da vida para todos.
	ODS 5	Igualdade de gênero: alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas.

Ícone	ODS	Descrição
	ODS 6	Água limpa e saneamento: garantir disponibilidade e manejo sustentável da água e saneamento para todos.
	ODS 7	Energia limpa e acessível: garantir acesso à energia barata, confiável, sustentável e renovável para todos.
	ODS 8	Trabalho decente e crescimento econômico: promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo, e trabalho decente para todos.
	ODS 9	Inovação infraestrutura: construir infraestrutura resiliente, promover a industrialização inclusiva e sustentável, e fomentar a inovação.
	ODS 10	Redução das desigualdades: reduzir as desigualdades dentro dos países e entre eles.

1. Mensagem do CEO

2. Nossa Empresa

3. Nossa Agenda ESG

4. Nossa Governança

5. Gestão Social

6. Gestão Ambiental

7. Nosso Compromisso com o Futuro

- 1. Mensagem do CEO
- 2. Nossa Empresa
- 3. Nossa Agenda ESG
- 4. Nossa Governança
- 5. Gestão Social
- 6. Gestão Ambiental
- 7. Nosso Compromisso com o Futuro

Ícone	ODS	Descrição
	ODS 11	Cidades e comunidades sustentáveis: tornar as cidades e os assentamentos humanos inclusivos, seguros, resilientes e sustentáveis.
	ODS 12	Consumo e produção responsáveis: assegurar padrões de produção e de consumo sustentáveis.
	ODS 13	Ação contra a mudança global do clima: tomar medidas urgentes para combater a mudança climática e seus impactos.
	ODS 14	Vida na água: conservação e uso sustentável dos oceanos, dos mares, e dos recursos marinhos para o desenvolvimento sustentável.
	ODS 15	Vida terrestre: proteger, recuperar e promover o uso sustentável dos ecossistemas terrestres, gerir de forma sustentável as florestas, combater a desertificação, deter e reverter a degradação da Terra e deter a perda da biodiversidade.
	ODS 16	Paz, justiça e instituições eficazes: promover sociedades pacíficas e inclusivas para o desenvolvimento sustentável, proporcionar o acesso à justiça para todos e construir instituições eficazes, responsáveis e inclusivas em todos os níveis.
	ODS 17	Parcerias e meios de implementação: fortalecer os meios de implementação e revitalizar a parceria global para o desenvolvimento sustentável.

Resultado

Como resultado da priorização dos ODS, a figura mostra que o tema central está alinhado com o modelo de negócio apresentado.



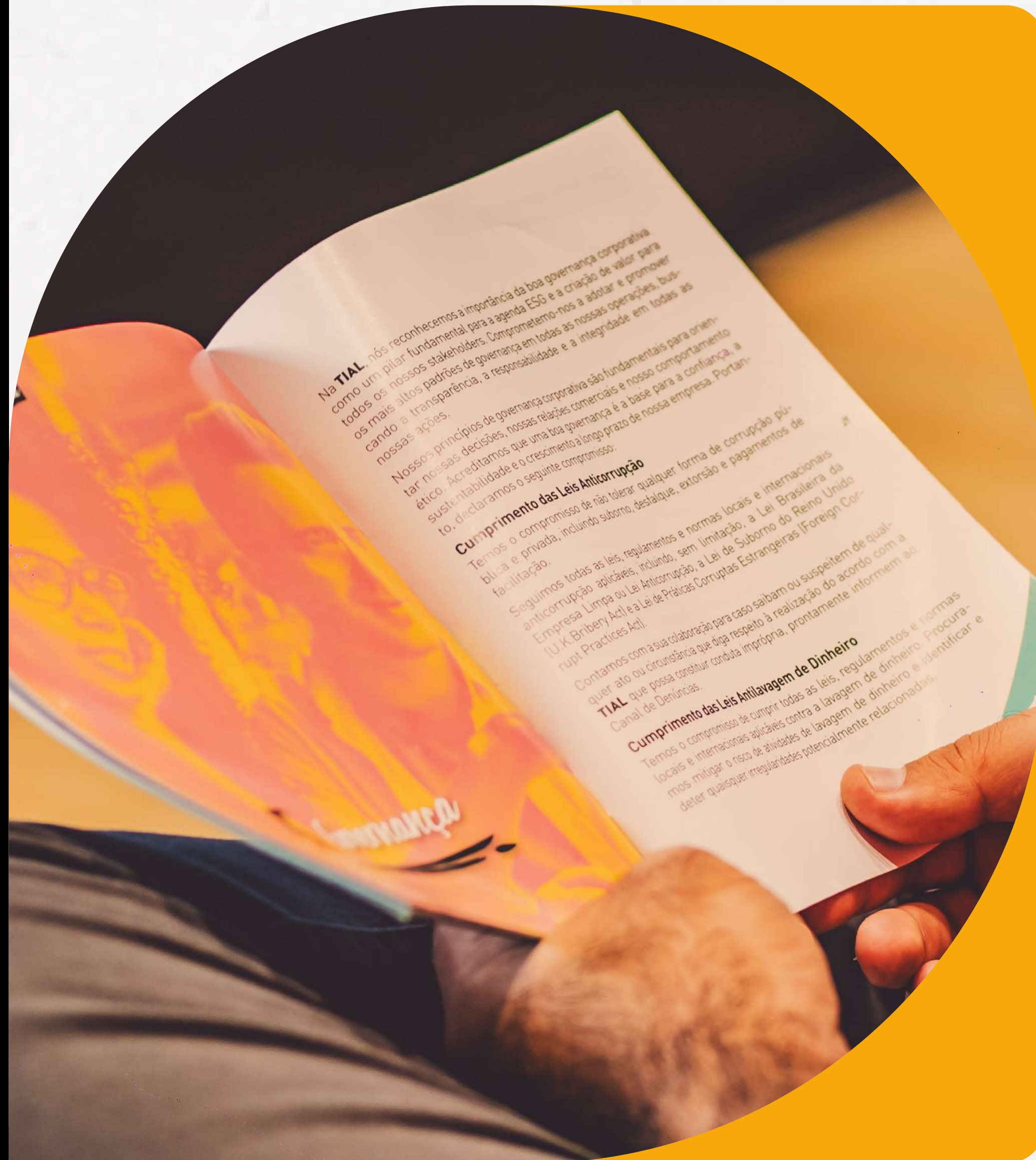


4

NOSSA GOVERNANÇA



1. Mensagem do CEO
2. Nossa Empresa
3. Nossa Agenda ESG
4. Nossa Governança
5. Gestão Social
6. Gestão Ambiental
7. Nosso Compromisso com o Futuro



NOSSA GOVERNANÇA

Na Tial, entendemos a Governança Corporativa como o alicerce da integridade, da transparência e da equidade, bem como uma propulsora da sustentabilidade em todas as instâncias institucionais. Dessa forma, nos empenhamos em adotar as melhores práticas em gestão, garantindo uma atuação ética, eficiente e responsável.

Ao nos dedicarmos à evolução contínua dos processos, implementando políticas alinhadas aos valores e aos compromissos assumidos, inovando, incorporando tecnologias, valorizando e desenvolvendo pessoas, reafirmamos nosso posicionamento estratégico de ser referência em saudabilidade e sustentabilidade, impactando o ecossistema ao qual pertencemos.

GRI 2.10 e 2.11

Evolução

Por anos, mantivemos a governança centrada nos papéis assumidos por nossos sócios e nas habilidades que cada um empregava para a condução dos negócios, o que proporcionava uma comunicação direta e maior agilidade nas tomadas de decisão. Contudo, com a expansão das operações, sentimos a necessidade de um mecanismo mais robusto.

Assim, ao observarmos as práticas de mercado, recorrermos ao *benchmark* no setor e analisarmos até mesmo as práticas bem-sucedidas de outros segmentos, pudemos assegurar os benefícios decorrentes de um sistema mais complexo, como a evolução na gestão de riscos, a maior capacidade de atrair investimentos, a maior transparência e confiança das partes interessadas.

Em decorrência dessas percepções, nos preparamos para a implementação de uma nova estrutura de governança, cujas mudanças serão efetivadas em 2025. A transição envolverá etapas estratégicas, com a criação de órgãos e áreas relevantes, visando assegurar o alinhamento das decisões institucionais com os interesses dos *stakeholders*. Para tanto, também passaremos pela revisão do nosso planejamento estratégico, propósito e valores.

ESTRUTURA ORGANIZACIONAL

GRI 2.11 e 2.9



**Estamos
comprometidos com
a governança mais
estruturada.**



1. Mensagem do CEO
2. Nossa Empresa
3. Nossa Agenda ESG
4. Nossa Governança
5. Gestão Social
6. Gestão Ambiental
7. Nosso Compromisso com o Futuro

GRI 2.11 e 2.9

Em 2024, a nossa estrutura organizacional esteve composta por sete diretorias – Logística, Operações, Financeira, Recursos Humanos, Comercial, Jurídica e Executiva –, incluindo os Comitês de Transformação Digital e Ética como instâncias superiores de deliberação, acompanhamento e planejamento das ações.

O Comitê de Transformação Digital esteve constituído por Diretor Executivo, diretores, gerente de Estratégia & Inovação e gerente de Tecnologia da Informação (TI). Ao dispor de reuniões ordinárias mensais, e extraordinárias em caso de pautas urgentes, o órgão deliberou e acompanhou os progressos do programa estratégico de transformação digital.

As atribuições do Comitê envolveram as validações dos objetivos de cada ciclo e seus respectivos resultados-chave, as aprovações financeiras de projetos de transformação digital, as atuações em impedimentos encontrados pelas *squads* (equipes autônomas) e as validações metodológicas do programa.

Integrantes do Comitê de Transformação Digital, em 2024

Nome	Cargo
Victor Wanderley	Diretor Executivo
Rafael Araújo	Diretor de Operações
Arthur Salgado	Diretor de Logística
Renato Prado	Diretor Comercial
Flávia Moraes	Diretora Financeira
Flávia Reis	Diretora de Recursos Humanos
Evaldo Pereira	Gerente de Tecnologia da Informação
Francisco Mazzinghy	Gerente de Estratégia e Inovação
Overdub	Consultoria externa

Também de forma estratégica, mantivemos o Comitê ESG, composto por todos os diretores, gerentes de alguns setores, Coordenadora Jurídica e *Compliance* e Coordenadora de Sustentabilidade. Criado como um desdobramento das iniciativas que resultaram na construção da nossa Matriz de Materialidade, o Comitê se reuniu mensalmente para deliberar sobre os investimentos e as ações propostas por cada grupo de trabalho. É meta institucional reformular o Comitê ESG, para que seja um órgão com a função de recomendar, sugerir e apoiar o diretor executivo na estratégia de sustentabilidade.

Integrantes do Comitê ESG, em 2024

Nome	Cargo
Victor Wanderley	Diretor Executivo
Rafael Araújo	Diretor de Operações
Renato Prado	Diretor Comercial
Flávia Moraes	Diretora Financeira
Flávia Reis	Diretora de Recursos Humanos
Janaina Amaral	Gerente de Qualidade e P&D
Maurício Ferraz	Gerente de Suprimentos
Bernardo Erse	Gerente de Marketing
Gabriela Bueno	Coordenadora Jurídica e <i>Compliance</i>
Julia Pimenta	Coordenadora de Sustentabilidade



MELHORES PRÁTICAS

A adoção das melhores práticas ambientais, sociais e de governança é parte da nossa estratégia e nosso compromisso com o futuro. As informações detalhadas sobre as iniciativas ESG estão descritas no **Capítulo 3 – Nossa Agenda ESG** desta publicação.



- 1. Mensagem do CEO
- 2. Nossa Empresa
- 3. Nossa Agenda ESG
- 4. Nossa Governança
- 5. Gestão Social
- 6. Gestão Ambiental
- 7. Nosso Compromisso com o Futuro

INTEGRIDADE E RESPONSABILIDADE CORPORATIVA

Pilares da identidade corporativa da Tial, a integridade e a ética estão materializadas na organização por meio da aplicação do nosso Código de Conduta. O documento estabelece diretrizes claras, que visam promover um comportamento exemplar e esperado em todas as esferas da empresa, reforçando uma cultura na qual os princípios éticos são valorizados e concretizados, da alta liderança às pessoas colaboradoras, assegurando integridade em todas as ações.

Comitê de Ética

O Comitê de Ética é responsável por supervisionar e assegurar a aderência contínua às questões pertinentes ao tema. As deliberações do órgão estão pautadas no nosso regimento interno, com reporte imediato ao diretor executivo, refletindo a seriedade na tratativa das questões. Em 2024, o Comitê passou por processo de reestruturação para fortalecer métodos e responsabilidades, em mais uma ação de melhoria contínua definida para o ano.

A conformidade legal está na base da abordagem ética adotada pela Tial. Investimos na adoção dos mecanismos adequados e na disseminação das informações, para garantir o conhecimento pleno e o cumprimento de leis e regulamentos aplicáveis ao negócio. Nosso compromisso com a legalidade não apenas fortalece a integridade operacional, mas valida o respeito institucional pelos padrões exigidos e pela expectativa das partes interessadas.



“A conformidade legal está na base da abordagem ética adotada pela Tial”



GRI 2.23, 2.24, 2.25, 2.26, 205-1 e 205-2

Código de Conduta

Tendo a Diretoria Executiva como responsável pela aprovação e revisão periódica do Código de Conduta, em 2024, coube ao *Compliance*, vinculado ao setor Jurídico, a disseminar a cultura ética dentro da organização, bem como a atualização das políticas, a disseminação dos conteúdos, a condução dos treinamentos, as análises de denúncias e a assessoria na avaliação de riscos de integridade e na condução de investigações internas.

Por ter sido oficialmente lançado no último ano, realizamos o treinamento do Código de Conduta simultaneamente para todas as pessoas colaboradoras. Para 2025, está previsto o aprimoramento da Política de Manutenção de Fornecedores e Parceiros, seguido da capacitação externa.

Os gestores de todas as áreas são orientados a incorporar e reforçar os princípios éticos em suas equipes, sendo multiplicadores das diretrizes de conduta. É dever de cada pessoa colaboradora respeitar os valores, as diretrizes, as políticas, participar de treinamentos obrigatórios, reportar irregularidades e contribuir para um ambiente ético, transparente e honesto.



METAS PARA 2025

A partir da reestruturação da governança corporativa, com conclusão prevista para 2025, a função do *Compliance* passará a ser mais robusta e com independência funcional.

- Elaboração do Manual de Integridade.
- Revisão do procedimento do Canal de Denúncias.
- Elaboração da Política Anticorrupção.
- Elaboração da Política e Manual de Diversidade, Equidade e Inclusão.
- Elaboração da Política de Sustentabilidade.
- Política de Manutenção de Fornecedores e Parceiros.

GRI 2.16, 2.23, 2.24, 2.25 e 2.26

Canal de denúncias

Fortalecemos continuamente a cultura de integridade por meio de mecanismos que garantem escuta ativa, proteção ao denunciante de boa-fé e tratamento adequado às manifestações recebidas. Nosso **Canal de Denúncias** funciona 24 horas por dia, 7 dias da semana com a possibilidade de relato anônimo ou identificado, assegurando confidencialidade, imparcialidade e proteção contra retaliações. O canal é operado por empresa independente, o que reforça sua credibilidade e isenção.

Em 2024, registramos 70 manifestações por meio do canal. Destas, todas foram concluídas, sendo:

2 procedentes
42 improcedentes
13 parcialmente procedentes
3 classificadas como inaplicáveis ao canal
4 inconclusivas
1 concluída com pendência
5 concluídas sem pendências



Todas as denúncias recebidas foram analisadas com base em critérios objetivos, por instâncias técnicas competentes, respeitando o devido processo e os direitos das partes envolvidas.

Esses resultados demonstram nosso compromisso com a escuta responsável e com a aplicação concreta dos princípios do nosso Código de Conduta. Reforçamos que o canal não substitui os espaços de diálogo direto com a liderança, mas funciona como instância complementar e segura para a apuração de comportamentos que violem nossos valores éticos.

Seguimos aprimorando nossos processos internos de acolhimento, triagem e investigação, investindo na qualificação das equipes responsáveis e no monitoramento dos indicadores, com o objetivo de fortalecer uma cultura de confiança, respeito e responsabilidade.



CANAL DIRETO

Disponibilizamos um canal de denúncia para situações e condutas não condizentes com os princípios éticos, padrões de conduta ou legislação. Ao optar por uma plataforma externa, garantimos privacidade ao denunciante e confidencialidade dos relatos.



METAS PARA 2025

Revisão dos procedimentos do canal de denúncias, visando ampliar a credibilidade para os usuários.

Nossos canais para denúncia:
página inicial do site
<https://www.contatoseguro.com.br/pt/tial>
e 0800 800 1211

GRI 2.15, 2.23, 2.24, 205-1

Conflito de interesses

Na Tial, conduzimos nossos negócios com base em valores éticos inegociáveis. Entre eles, destacamos o compromisso com a imparcialidade nas decisões corporativas e o combate sistemático à corrupção. Nosso Código de Conduta estabelece diretrizes claras para evitar conflitos de interesses e para garantir conformidade com as leis nacionais e internacionais anticorrupção.

Entendemos como conflito de interesses qualquer situação em que interesses pessoais, sejam financeiros, familiares, afetivos, políticos ou sociais, possam interferir na objetividade de nossas decisões ou comprometer o melhor interesse da companhia. Por isso, orientamos nossas pessoas colaboradoras a nunca utilizar sua posição para obter vantagem pessoal ou beneficiar terceiros. Relações com fornecedores, clientes ou concorrentes devem ser pautadas por critérios objetivos, e qualquer situação de possível conflito, real ou aparente, deve ser reportada à liderança para avaliação e encaminhamento responsável.

As diretrizes de conflitos de interesse são relatadas no nosso Código de Conduta. As ações para o desenvolvimento dessas iniciativas e aplicabilidade das normas estão sendo desenvolvidas em política própria.

Combate à corrupção

Quanto ao combate à corrupção, temos tolerância zero a qualquer forma de suborno, extorsão, favorecimento indevido ou pagamento de facilitação. Cumprimos rigorosamente todas as normas aplicáveis, incluindo a Lei Brasileira Anticorrupção (Lei nº 12.846/2013), o *U.K. Bribery Act* e o *Foreign Corrupt Practices Act (FCPA)*, dos Estados Unidos. Estabelecemos controles e políticas internas para prevenir, detectar e remediar práticas ilícitas ou antiéticas, e contamos com a colaboração de todos os nossos públicos para manter um ambiente íntegro e justo.

Reforçamos que qualquer pessoa que tenha conhecimento ou suspeita de conduta inadequada envolvendo a Tial deve acionar nosso Canal de Denúncias ou comunicar em qualquer outro meio idôneo. Nossa empresa também extrai, desde 2024, os dados em sistema especializado para buscas de *compliance*, que acusa riscos reputacionais e envolvimento em corrupção.

Seguimos comprometidos em fomentar uma cultura de integridade, com relações pautadas pela confiança, responsabilidade e transparência, elementos indispensáveis para a construção de uma empresa sólida, respeitada e alinhada aos princípios da governança corporativa e da sustentabilidade.

Também estão em andamento ações para o desenvolvimento dessas iniciativas e aplicabilidade das normas em política própria em construção.





- 1. Mensagem do CEO
- 2. Nossa Empresa
- 3. Nossa Agenda ESG
- 4. Nossa Governança
- 5. Gestão Social
- 6. Gestão Ambiental
- 7. Nosso Compromisso com o Futuro

GRI 2.23

Direitos humanos

Na Tial, respeitamos e promovemos os direitos humanos em todas as nossas relações. Condenamos de forma inequívoca qualquer forma de exploração, discriminação, assédio, trabalho infantil ou trabalho análogo à escravidão.

Assumimos o compromisso de manter um ambiente de trabalho justo, seguro, inclusivo e respeitoso. Repudiamos a utilização de mão de obra forçada, compulsória ou degradante, e exigimos o mesmo compromisso de nossos parceiros e fornecedores.

Adotamos uma identificação de fornecedores críticos em relação aos direitos humanos em nossa cadeia de abastecimento, com cláusulas contratuais específicas voltadas à mitigação de riscos como trabalho infantil, escravo ou em condições análogas à escravidão, bem como à exposição de trabalhadores a ambientes perigosos ou degradantes. Reconhecemos que existem riscos potenciais nesses contextos e trabalhamos continuamente para identificá-los, preveni-los e corrigi-los de forma diligente.

Não admitimos, sob nenhuma circunstância, a contratação de menores de idade para atividades laborais que violem a legislação vigente. Todas as nossas práticas estão em conformidade com os preceitos da Constituição Federal, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), da Declaração Universal dos Direitos Humanos e dos princípios da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Reafirmamos nosso compromisso com uma atuação socialmente responsável, baseada na valorização da vida, do trabalho decente e do respeito incondicional aos direitos fundamentais.



METAS PARA 2025

Ampliação do sistema de rastreamento de práticas de atividades laborais ilegais ao longo da cadeia de valor, fortalecendo mecanismos de controle e o compromisso com o trabalho digno.

Conscientização como estratégia para a sustentabilidade

Para a Tial, uma cultura sustentável se consolida com a compreensão e a conscientização da nossa cadeia de valor. Nesse aspecto, a comunicação emerge como um fio condutor de informação, que perpassa as áreas e promove o conhecimento de forma coesa e homogênea.

Entre as diversas ações de promoção das diretrizes ESG em 2025, a contratação de profissional da comunicação, com experiência também em sustentabilidade, nos apoiará na disseminação de temáticas relacionadas, a partir de um plano de comunicação, calendário temático ESG e outras medidas.





Estamos comprometidos com a consolidação de uma governança alinhada à sustentabilidade. Assim, planejamos, para 2025, o desenvolvimento de um plano estratégico orientado por indicadores e *frameworks* reconhecidos globalmente.

1. Mensagem do CEO

2. Nossa Empresa

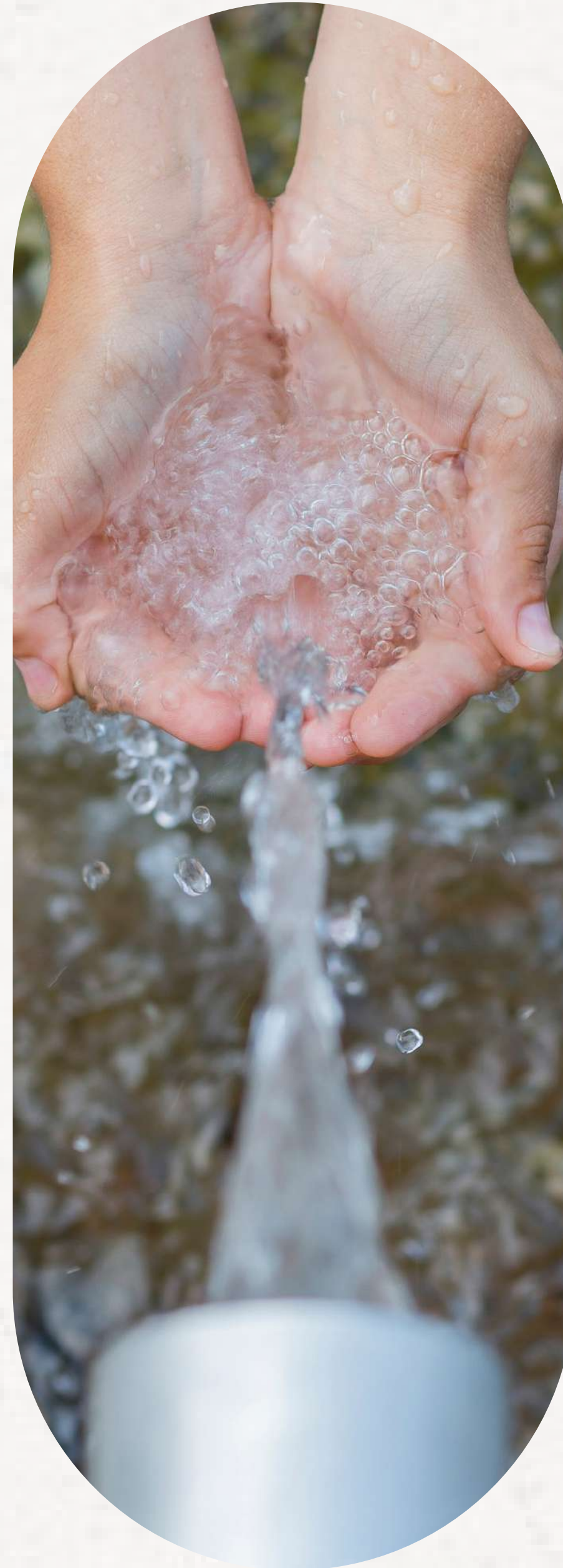
3. Nossa Agenda ESG

4. Nossa Governança

5. Gestão Social

6. Gestão Ambiental

7. Nosso Compromisso com o Futuro



GRI 2.10

Na Tial, a Diretoria Executiva constitui o mais alto órgão de governança e é assumida por acionista.

GRI 2.12

Prevemos para 2025, a implementação da ferramenta Assessment ESG 360°, como estratégia de fortalecimento da gestão de impactos. Até então, tem sido prática da alta governança a disseminação dos valores de sustentabilidade, com desdobramentos entre executivos e liderança.

GRI 2.13

Em relação à delegação de responsabilidade pela gestão de impactos, em 2024, mapeamos e mitigamos os riscos por meio de planos de ação, elaborados separadamente, por diretoria. Entre as entregas decorrentes desses planos estão o Levantamento de Aspectos e Impactos Ambientais (LAIA), o Plano de Gerenciamento de Riscos (PGR) e a matriz SWOT de cada área.

GRI 2.14

Além da participação da diretoria executiva no processo de construção da Matriz de Materialidade, a instância permanece envolvida nas ações correlacionadas à sustentabilidade, por meio de reuniões periódicas. É, ainda, de responsabilidade da diretoria a revisão final e a aprovação do Relatório de Práticas ESG.

GRI 2.17

Conhecimento aplicado

Na Tial, a diretoria executiva entende a importância do desenvolvimento de competências estratégicas de quem responde pelo mais alto órgão de governança para o impacto direto na evolução da cultura organizacional, da sustentabilidade corporativa e da inovação. Assim, em 2024, nosso diretor executivo integrou ao programa *Owner/President Management* (OPM) pela *Harvard Business School*, se aprofundando em temas essenciais para o negócio, como liderança responsável, governança, sucessão, estratégia de crescimento e cultura empresarial.

Os aprendizados adquiridos no programa OPM, com previsão para conclusão em abril de 2025, têm sido aplicados diretamente no redesenho da organização, na estruturação de novos negócios, no fortalecimento do sistema de governança e na redefinição do nosso propósito institucional. Em paralelo, a participação do diretor executivo em encontros globais de alta relevância, como a *Milken Global Conference*, possibilita

o diálogo com lideranças de destaque em painéis sobre sustentabilidade, energia, investimentos verdes e inovação, intensificando o conhecimento necessário aos anseios da liderança.

Também nesse sentido, o contato com fundos como *Generation Investment Management*, fundado por Al Gore, contribuiu para a nossa visão estratégica, com foco na COP30, e no posicionamento em finanças sustentáveis.

Para 2025, está prevista a visita da diretoria executiva às operações de impacto da empresa Amayu, no Peru, para a avaliação das práticas de colheita sustentável e ações de transformação social em comunidades amazônicas. Essa experiência está alinhada à proposta de integração dos critérios ESG pela Tial, fortalecendo o senso de responsabilidade socioambiental no alto comando da empresa.

Para disseminar internamente o conhecimento adquirido, a diretoria executiva compartilha conteúdos, recomenda leituras, apresenta casos práticos e estimula a aplicação dos aprendizados em decisões

estratégicas, promovendo uma cultura de aprendizado contínuo. Tal movimento tem fortalecido o papel da liderança na construção de uma governança ética, moderna e comprometida com o desenvolvimento sustentável da Tial.



Liderança com propósito

“Liderança com Propósito” é o nome do evento previsto para ser realizado no próximo ciclo, no intuito de abordar os princípios de liderança consciente (Ray Dalio), confiança organizacional (TED Talk de Frances Frei) e alinhamento estratégico entre cultura e inovação, envolvendo gestores de diversas áreas da companhia.



1. Mensagem do CEO
2. Nossa Empresa
3. Nossa Agenda ESG
4. Nossa Governança
5. Gestão Social
6. Gestão Ambiental
7. Nosso Compromisso com o Futuro

GRI 2.24

Compromissos de política

Para uma conduta responsável, documentamos formalmente os compromissos assumidos, incorporando-os à rotina institucional, conforme os temas e as especificidades de cada posicionamento. Aprovados pela alta liderança, nossos compromissos são divulgados para colaboradores, parceiros e demais partes interessadas, sendo:

- incorporados nos contratos com terceiros, por meio de cláusulas específicas de integridade;
- reforçados nos treinamentos obrigatórios do tema;
- integrados nos processos decisórios;
- monitorados por meio do Canal de Denúncia – meio externo e independente, assegurando a tratativa de condutas inadequadas;
- reportados ao Comitê de Ética, com vistas a garantir a efetividade e a atualização contínua dos compromissos assumidos.



DESTACAMOS!

Ao integrar ética, honestidade e transparência como partes indissociáveis da nossa cultura, reconhecemos, na incorporação de políticas e práticas alinhadas à essa natureza, a ação que eleva a confiança dos *stakeholders* externos e internos, contribuindo para a sustentabilidade do negócio.

Cadeia de valor

A partir do trabalho realizado no ano anterior, que resultou na Materialidade da Tial, constatamos a necessidade de uma atuação mais vigorosa relacionada à nossa cadeia de valor, considerando oportunidades nos quesitos economia circular e de baixo carbono; logística reversa; bem-estar, relacionamento com a comunidade e com os fornecedores.

Compreendemos a inovação também como tema transversal, que perpassa os aspectos citados. Assim, em 2024, os esforços estiveram voltados para o Programa de Transformação Digital, detalhado a seguir, nas linhas dedicadas ao tema estratégia de inovação e tecnologia.

GRI 2.28

Associações e parcerias

ABIA

Integramos à Associação Brasileira da Indústria de Alimentos (ABIA), entidade que representa o setor, conferindo apoio aos aspectos regulatórios e mantendo comitês de abordagem específica, como Regulatório, Sustentabilidade e Política Nacional de Resíduos Sólidos (PNRS), representando a empresa nos reportes de logística reversa e consultas públicas.

SindBebidas

Mantemos participação ativa no SindBebidas – Sindicato das Indústrias de Cerveja e Bebidas em Geral do Estado de Minas Gerais. Essa participação nos aproxima de instituições estratégicas nacionais e estaduais, como o SESI, SENAI, CIEMG, IEL e SEBRAE, ampliando o acesso a programas de capacitação, iniciativas de inovação e soluções voltadas à melhoria da gestão industrial. Ao fazer parte desse ecossistema, fortalecemos não apenas nossa governança, mas também o nosso compromisso com o desenvolvimento sustentável da cadeia de valor das bebidas em Minas Gerais e no Brasil.





1. Mensagem do CEO
2. Nossa Empresa
3. Nossa Agenda ESG
4. Nossa Governança
5. Gestão Social
6. Gestão Ambiental
7. Nosso Compromisso com o Futuro

Órbi Conecta

Integramos ao Órbi Conecta, um *hub* multissetorial sediado em Belo Horizonte, referência em transformação digital e inovação aberta no Brasil. Por meio do Órbi, temos acesso a uma rede diversa de *startups*, grandes empresas e instituições, participamos de eventos e encontros com foco em tecnologia, sustentabilidade e futuro dos negócios, além de utilizarmos o espaço físico do *hub* como ambiente de cocriação e *networking*.

TecnoPARQ

Somos parceiros do TecnoPARQ, parque tecnológico vinculado à Universidade Federal de Viçosa (UFV), que tem como missão aproximar empresas da academia e fomentar o empreendedorismo científico e tecnológico. Essa parceria reforça a conexão com pesquisadores, professores e *startups* voltadas ao agronegócio, alimentos e meio ambiente, ampliando nosso acesso à pesquisa aplicada e à inovação baseada em ciência.

Alimmente

Estamos entre as empresas fundadoras do Alimmente, *hub* de inovação especializado no setor alimentício. O Alimmente conecta grandes indústrias e *startups* com foco em desenvolver soluções sustentáveis e inovadoras para o futuro dos alimentos e das bebidas.

Universidade Federal de Viçosa

Como parte do ecossistema científico da Universidade Federal de Viçosa, por meio da Fundação Arthur Bernardes (Funarbe), colaboramos em projetos de PD&I com professores e estudantes nas áreas de qualidade, inovação e sustentabilidade. Essa parceria nos conecta ao conhecimento técnico e ambiental, fortalecendo nossa capacidade de inovar com responsabilidade.

Apoio social

Apoiamos iniciativas sociais de alto impacto, como as desenvolvidas pela Fundação Mendes Costa (FMC) e atuamos como empresa empregadora do Instituto Mano Down, contribuindo de maneira concreta com a inclusão profissional de pessoas com Síndrome de Down.

Pacto Global

Além disso, integramos a rede de empresas participantes do Pacto Global da ONU, assumindo compromissos com três movimentos essenciais para acelerar a agenda ESG, descritos no

Capítulo 2 – Nossa Empresa



1. Mensagem do CEO
2. Nossa Empresa
3. Nossa Agenda ESG
4. Nossa Governança
5. Gestão Social
6. Gestão Ambiental
7. Nosso Compromisso com o Futuro

GRI 2.29

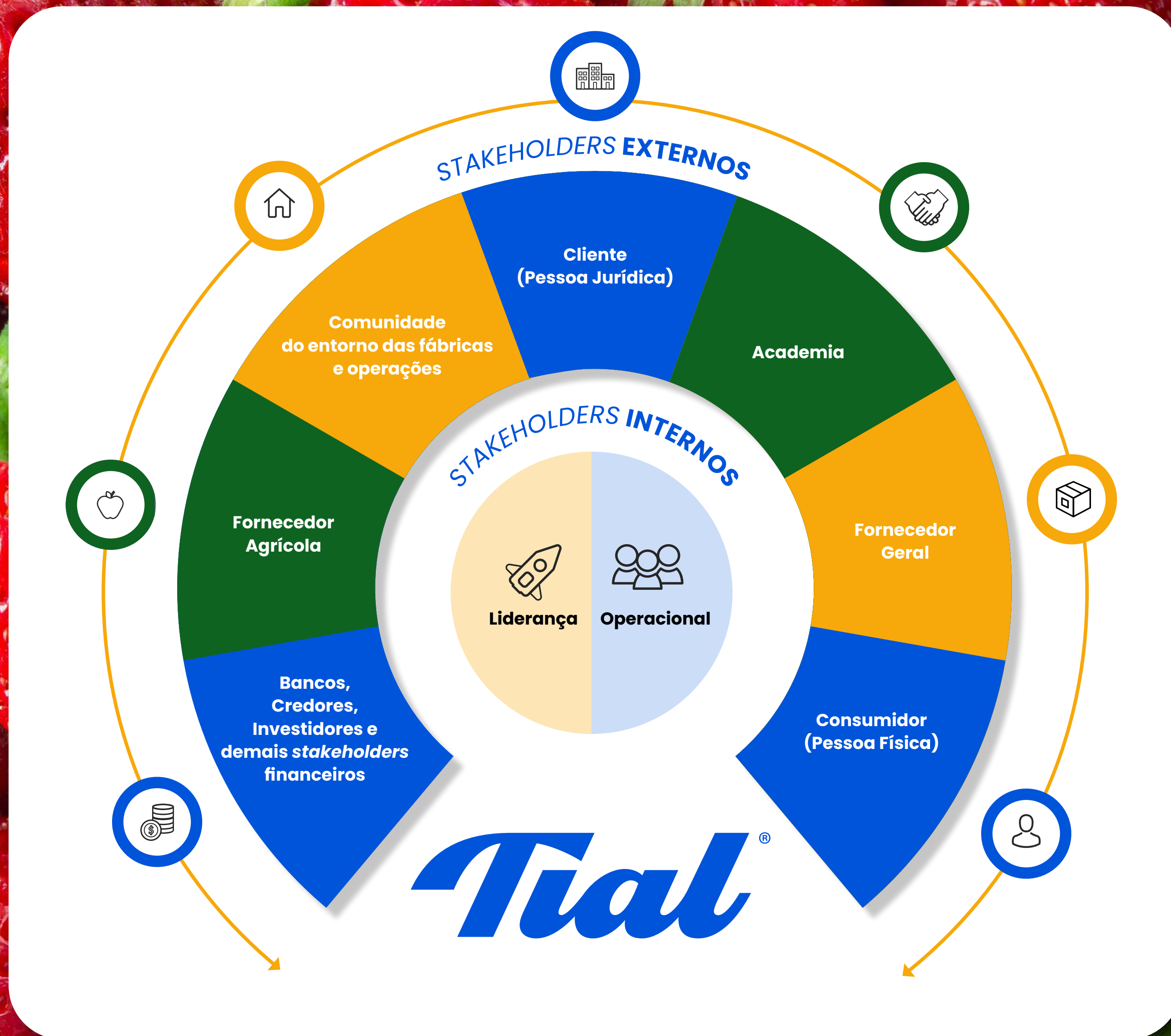
Engajamento de stakeholders

Como parte do nosso processo de construção da materialidade, a partir de 300 consultas, entrevistas e autoavaliação ESG realizadas no ciclo anterior, pudemos mapear e categorizar nossos *stakeholders*, entre colaboradores, clientes, fornecedores, membros da comunidade e outros. Os dados da pesquisa subsidiaram o desenvolvimento de planos de ação, garantindo uma resposta efetiva e uma governança participativa.

Em relação às pessoas colaboradoras, nossa pesquisa de clima constitui um importante recurso de engajamento, cujos resultados subsidiam ajustes internos. A contratação de fretado para transporte de pessoal exemplifica uma das ações em resposta aos apontamentos da pesquisa.

Concomitante às ações direcionadas, mantemos canais institucionais de comunicação e ouvidoria (SAC), que captam expectativas e preocupações dos clientes, consumidores e fornecedores.

Visitas *in loco*, reuniões, fóruns e grupos de trabalhos temáticos com representantes de áreas chaves e partes externas, como parceiros institucionais e associações setoriais, complementam nossas iniciativas para engajar os diferentes públicos.



GRI 418-1

Privacidade e Segurança de Dados

Em 2024, assumimos internamente toda a estrutura de Tecnologia da Informação (TI), e mantivemos as boas práticas identificadas nos relatórios fornecidos, bem como fortalecemos tecnicamente o ambiente de infraestrutura e a segurança da informação.

Compreendemos a privacidade como um direito fundamental e temos o compromisso de garantir a proteção de dados pessoais em todas as nossas operações. Atendendo à Lei nº 13.709/2018 – Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD), adotamos medidas técnicas, organizacionais e comportamentais para preservar a integridade, a confidencialidade e a finalidade legítima no uso de dados de colaboradores, parceiros, fornecedores e demais públicos com os quais nos relacionamos.

Disponibilizamos às nossas pessoas colaboradoras uma estrutura tecnológica segura para o exercício de suas atividades, e orientamos que os recursos e sistemas da empresa sejam utilizados de forma consciente, respeitosa e exclusivamente para fins profissionais. Monitoramos o uso desses recursos em conformidade com a legislação, garantindo a proteção dos ativos digitais e prevenindo o uso indevido de informações.

Nosso compromisso com a privacidade se estende também aos nossos fornecedores e parceiros, que devem observar rigorosamente as leis de proteção de dados, segurança cibernética e confidencialidade. Exigimos que possuam e mantenham programas de privacidade compatíveis com os padrões da

Tial, adotando medidas para evitar acessos não autorizados, perdas, vazamentos ou qualquer uso inadequado de informações sensíveis.

Sempre que há tratamento de dados pessoais em nome da Tial, esse deve estar em conformidade com legislações aplicáveis e respeitar a finalidade específica e informada ao titular. Não admitimos o uso de dados pessoais para benefício próprio ou de terceiros sem autorização expressa, e prezamos pela transparência com todos os envolvidos.

Reforçamos, ainda, a importância de armazenar dados pessoais em ambientes seguros, de respeitar as finalidades legítimas de uso declaradas e de adotar uma postura ética também no ambiente digital. Todos os nossos sistemas e conteúdos eletrônicos são de propriedade da Tial e estão sujeitos a monitoramento com base em critérios legais.



METAS PARA 2025

Estruturação das diretrizes para segurança da informação corporativa, diretrizes para tratamento e armazenamento de dados pessoais, diretrizes para utilização de ferramentas/aplicações de inteligência artificial e criação da nossa Política de Privacidade de Dados

Ao garantir a proteção de dados e a segurança da informação, reafirmamos nosso compromisso com a integridade, a confiança e a conformidade regulatória, pilares essenciais da nossa governança e da nossa atuação sustentável.





- 1. Mensagem do CEO
- 2. Nossa Empresa
- 3. Nossa Agenda ESG
- 4. Nossa Governança
- 5. Gestão Social
- 6. Gestão Ambiental
- 7. Nosso Compromisso com o Futuro

Tecnologia e inovação

Na Tial, o ano de 2024 se consolidou como um período de iniciativas decisivas relacionadas aos pilares da tecnologia e da inovação, em diferentes frentes. Adquirimos o S/4HANA o ERP (*Enterprise Resource Planning*) sistema de gestão empresarial de última geração da SAP, que usa esse banco para entregar informações em tempo real. O projeto de implementação do novo sistema, alinhado às diretrizes de transformação digital, requereu o desenvolvimento dos usuários-chave (*key-users*). Assim, priorizamos a capacitação de pessoas colaboradoras como especialistas em cada um dos módulos do SAP, de acordo com as suas áreas de atuação.

A reunião anual de compartilhamento da Estratégia, chamada de *Kick Off 2024*, trouxe como tema Inovação, tendo o lançamento do Programa de Transformação Digital como a principal iniciativa de desdobramento das diretrizes táticas para o ano. O Programa manteve o envolvimento direto da alta liderança, que compôs o Comitê de Transformação Digital, responsável por priorizar e direcionar os esforços em toda esfera institucional.

Estruturado em ciclos, o primeiro propôs o aprendizado e a vivência do modelo ágil. Cada etapa foi definida com um propósito específico, sempre de forma transversal à nossa cadeia de valor. O programa envolveu participantes de diversas áreas do negócio, constituindo um marco não somente em relação às entregas qualificadas, realizadas por grupos de profissionais (*squad*), como também na promoção de discussões culturais, revisão de processos, implementação de novas ferramentas de gestão e readequação do nosso *mindset*, em relação ao momento atual de mercado.

Nova marca como estratégia

Alinhada à nossa estratégia de aceleração da expansão nacional, adquirimos a marca do bem, pertencente anteriormente à AB Inbev, com novas possibilidades de atuação no mercado. A marca, já consolidada em mercados com pouca penetração da Tial, apresenta o potencial desejado de ampliação de mercado, além de permitir o desdobramento coerente para projetos paralelos, de cunho social e outros nichos alinhados ao nosso propósito e posicionamentos institucionais.



Avanços

- **Aumento do portfólio de marcas:** quatro marcas em 2024 (Tial, Suívie, Desinchá Pra Já e do bem).
- **Co-fundação Alimmente (Hub de Inovação setorial):** O projeto tem como objetivo conectar grandes empresas do setor e *startups* para o desenvolvimento de soluções sustentáveis e inovadoras para o futuro do segmento alimentício.



- 1. Mensagem do CEO
- 2. Nossa Empresa
- 3. Nossa Agenda ESG
- 4. Nossa Governança
- 5. Gestão Social
- 6. Gestão Ambiental
- 7. Nosso Compromisso com o Futuro



METAS PARA 2025

Intensificação das ações de inovação.

Desdobramento do Programa de Transformação Digital, com entrega de 75% dos KRs definidos para o ciclo 2025.

Conclusão do Planejamento Estratégico, consolidando a visão para os próximos cinco anos, aderente às tendências de crescimento da empresa, bem como ao mercado (concorrentes, tendências de consumo, visão social e ambiental, dentre outros fatores).

Governança e integridade financeira

Na Tial, acreditamos que governança sólida e responsabilidade financeira caminham juntas com a sustentabilidade de longo prazo. Por isso, mantemos nosso compromisso com a transparência e a condução ética dos nossos negócios, em todas as frentes.

Em 2024, a receita operacional bruta (ROB) alcançou R\$ 359,5 milhões, em linha com o crescimento médio anual de 25% registrado nos últimos anos. Encerramos o exercício com as demonstrações financeiras auditadas pela Ernst & Young (EY), que emitiram parecer sem ressalvas, confirmando que nossos demonstrativos refletem de forma fiel e adequada a real posição financeira da empresa.

O processo de auditoria foi conduzido com base nas normas brasileiras e internacionais, reforçando nosso alinhamento com os mais altos padrões de governança corporativa. A diretoria executiva e os responsáveis pela governança da Tial participaram ativamente de todas as etapas, assegurando o cumprimento das obrigações legais e a consistência das informações prestadas.

A auditoria também validou a continuidade operacional da empresa, reforçando nossa solidez e capacidade de entrega sustentável nos próximos ciclos de crescimento. Por sermos uma empresa de capital fechado, divulgamos nossas informações financeiras de forma criteriosa, priorizando a transparência e a segurança estratégica em um mercado competitivo.

Seguiremos reforçando nossos controles internos, a integridade dos processos e a transparência das informações, como parte do nosso compromisso com a ética, a sustentabilidade e a perenidade da Tial.



5

GESTÃO
SOCIAL





A FORÇA QUE NOS CONDUZ A UM FUTURO SUSTENTÁVEL

Na Tial, reconhecemos o capital humano como a essência de toda estrutura institucional, que planeja, produz e distribui bebidas com qualidade e alto valor agregado. Acreditamos na atuação dedicada de cada profissional como a real promotora da performance eficiente, da evolução contínua e dos resultados necessários para a construção de um negócio cada vez mais sólido, com impacto positivo na vida das pessoas.

Em 2024, dispusemos de uma série de recursos internos e externos para evoluir na gestão de pessoas e promover o alinhamento às diretrizes ESG. Entre as iniciativas, destacamos a adequação das faixas salariais às melhores práticas de mercado, a partir de estudos consistentes e da viabilização escalonada dos ajustes, elevando a satisfação dos profissionais e tornando a empresa mais atrativa no âmbito da remuneração.

Outro ponto que podemos destacar é o estímulo à ampliação da participação feminina em cargos de liderança, enfatizando o nosso compromisso com a diversidade e equidade de gênero. Para tanto, a adesão ao Movimento Elas Lideram 2030, iniciativa

do Pacto Global da ONU – Rede Brasil, torna público nosso posicionamento institucional e contribuiu para encorajar iniciativas de redução das diferenças de gênero em posições de liderança, fato ainda observado no país.

Alinhados à legislação de forma irrestrita e convictos da nossa responsabilidade social, garantimos que 2024 se configurasse como ciclo de evolução dos nossos profissionais, promovendo o aperfeiçoamento das competências, por meio de ferramentas já consolidadas, que conciliam o alcance de objetivos estratégicos com o reconhecimento e a valorização das pessoas. Em paralelo, ao manter um pacote com benefícios adicionais ao que determina a legislação, estudando novas melhorias, reafirmamos o nosso propósito de contribuir para elevar a qualidade de vida da pessoa colaboradora e de seus familiares.

Por meio de uma comunicação ativa e de uma governança comprometida com a evolução dos processos, resultados que transformam positivamente a realidade, permanecemos empenhados em adotar uma gestão cada vez mais humana e eficiente, assumindo metas claras para os próximos anos, cuja efetivação nos colocará em um novo patamar de sustentabilidade.

Em 2024, dispusemos de uma série de recursos internos e externos para evoluir na gestão de pessoas e promover o alinhamento às diretrizes ESG.

GRI 2.7

PESSOAS EMPREGADAS

Em 31 de dezembro de 2024, somamos 370 pessoas colaboradoras em nosso quadro efetivo, todas contratadas em regime permanente e com atuação em horário integral.

Total de pessoas empregadas por gênero*



Total empregados por gênero	Janeiro	Fevereiro	Março	Abril	Maió	Junho	Julho	Agosto	Setembro	Outubro	Novembro	Dezembro
Masculino	198	197	199	203	211	213	214	211	217	223	225	222
Feminino	121	121	123	130	134	140	146	148	146	150	150	148
Total Geral	319	318	322	333	345	353	360	359	363	373	375	370

*Exceto aprendiz, estagiário, autônomo, executivo sem vínculo

Total de pessoas empregadas por região*

Total Empregados por região	Janeiro	Fevereiro	Março	Abril	Maió	Junho	Julho	Agosto	Setembro	Outubro	Novembro	Dezembro
Centro de Distribuição - Ubá	17	15	16	17	16	16	19	18	18	18	19	27
Escritório - Belo Horizonte	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	68	67
Fábrica - Visconde do Rio Branco	302	303	306	316	329	337	341	341	345	355	270	258
Escritório - São Paulo	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	18	18
Total Geral	319	318	322	333	345	353	360	359	363	373	375	370

*Exceto aprendiz, estagiário, autônomo, executivo sem vínculo

➔ 100% das nossas pessoas colaboradoras são permanentes e atuam em horário integral. Não há pessoas colaboradoras temporárias, exercendo atividades em horário parcial ou sem garantia de carga horária.

Pessoas colaboradoras afastadas por gênero e região

Afastados há mais de 2 anos por gênero	Gênero	Janeiro	Fevereiro	Março	Abril	Maió	Junho	Julho	Agosto	Setembro	Outubro	Novembro	Dezembro
Empregado	Feminino	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Empregado	Masculino	8	8	8	8	8	9	9	9	9	9	9	9
Total Geral		9	10	10	10	10	11	11	11	11	11	11	11

Afastados há mais de 2 anos por região	Região	Janeiro	Fevereiro	Março	Abril	Maió	Junho	Julho	Agosto	Setembro	Outubro	Novembro	Dezembro
	Fábrica - Visconde do Rio Branco	9	10	10	10	10	11	11	11	11	11	11	11
	Total Geral	9	10	10	10	10	11	11	11	11	11	11	11

Metodologia: foram levantados para este relatório os dados de pessoas colaboradoras admitidas no último dia de cada mês, discriminando por mês, gênero e lotação. Não estão incluídas nessa análise pessoas colaboradoras com mais de dois anos de afastamento e pessoas admitidas nas categorias de aprendiz, estágio, autônoma e diretoria estatutária.



- 1. Mensagem do CEO
- 2. Nossa Empresa
- 3. Nossa Agenda ESG
- 4. Nossa Governança
- 5. Gestão Social
- 6. Gestão Ambiental
- 7. Nosso Compromisso com o Futuro

Pessoas admitidas nas categorias de aprendiz, de estágio, autônoma, executiva sem vínculo, por gênero e região

Colaboradores não considerados p/ cálculo por gênero	Gênero	Janeiro	Fevereiro	Março	Abril	Maió	Junho	Julho	Agosto	Setembro	Outubro	Novembro	Dezembro	Total
Aprendiz	Feminino	8	8	7	7	7	7	4	10	10	10	8	8	94
Aprendiz	Masculino	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	1	1	41
Autônomo	Feminino	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
Autônomo	Masculino	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1
Estagiário	Feminino	1	-	-	-	-	-	-	-	-	3	4	4	12
Estagiário	Masculino	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	2	2	6
Executivo s/ vínculo	Masculino	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	13
Total Geral		16	14	13	13	13	13	9	16	16	22	17	17	179

Colaboradores não considerados p/ cálculo por Região	Região	Janeiro	Fevereiro	Março	Abril	Maió	Junho	Julho	Agosto	Setembro	Outubro	Novembro	Dezembro	Total
Aprendiz	Centro de Distribuição – Ubá	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	-	-	10
Aprendiz	Fábrica – Visconde do Rio Branco	11	11	10	10	10	10	6	13	13	13	9	9	125
Autônomo	Fábrica – Visconde do Rio Branco	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	13
Estagiário	Escritório – Belo Horizonte	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	2
Estagiário	Escritório – Belo Horizonte	1	-	-	-	-	-	-	-	-	5	5	5	16
Executivo S/ Vínculo	Fábrica – Visconde do Rio Branco	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	13
Total Geral		16	14	13	13	13	13	9	16	16	22	17	17	179

Ajustes

Até outubro de 2024, as pessoas colaboradoras do Centro de Distribuição de Ubá estiveram oficialmente lotadas na própria unidade, enquanto as demais pessoas colaboradoras permaneceram alocadas na unidade da Fábrica. A partir de novembro, com a finalização do projeto de gestão integrada (ERP), houve um ajuste nas alocações, promovendo o alinhamento à presença física dos profissionais. Já os colaboradores que atuam em localidades sem unidades físicas, como nos estados do Rio de Janeiro, Espírito Santo e Goiás, tiveram suas alocações vinculadas ao escritório de Belo Horizonte (MG). A atualização buscou refletir de forma mais fidedigna nossa estrutura operacional.

GRI 2.8

Pessoas trabalhadoras que não são empregadas

Não há pessoas trabalhadoras que não sejam empregadas contratadas em regime permanente. Recorremos a trabalhos terceirizados nos setores de manutenção e obras civis, responsáveis por serviços como instalação e reparo de equipamentos. A relação contratual é estabelecida com as empresas, que detêm a responsabilidade sobre o controle operacional desses profissionais.



GRI 2.19

Políticas de remuneração

Alinhadas aos princípios éticos, de sustentabilidade e de responsabilidade corporativa, nossas práticas de remuneração visam garantir equidade interna e competitividade em relação ao mercado. Para a Diretoria Executiva, nosso mais alto órgão de governança, as práticas contemplam remuneração fixa e variável. A Tial não adota, de forma recorrente, bônus de contratação.

A remuneração fixa é definida com base em pesquisas salariais de mercado, considerando porte e critérios internos de equidade. A remuneração variável está vinculada ao alcance de metas das áreas, focando tanto nos resultados financeiros (ex.: EBITDA) quanto em indicadores estratégicos, como eficiência, inovação, sustentabilidade e desenvolvimento de pessoas.

Nossa empresa não prevê mecanismos de revisão de pagamentos de remuneração variável e, portanto, não se aplica a devolução de bônus e incentivos (*clawback*). Os executivos não têm acesso a benefícios específicos de aposentadoria.

Remuneração e impactos

Compreendemos a remuneração como um retorno fundamentado na valorização das pessoas e no fortalecimento de uma cultura que conjuga desempenho, desenvolvimento e sustentabilidade. Assim, buscamos assegurar que os modelos de remuneração estejam alinhados não apenas aos desafios de negócio, mas também aos compromissos institucionais com a responsabilidade social, ambiental e com práticas de governança, ética e transparência. O equilíbrio desses aspectos promove uma gestão responsável, capaz de impulsionar resultados sustentáveis e gerar valor para os nossos públicos.



Nossa remuneração fixa é estruturada com base em análises de mercado, utilizando referências salariais que garantem justiça interna e atratividade externa. Já a remuneração variável está alinhada à estratégia e considera os nossos compromissos com metas econômicas, operacionais, socioambientais e de governança.





1. Mensagem do CEO

2. Nossa Empresa

3. Nossa Agenda ESG

4. Nossa Governança

5. Gestão Social

6. Gestão Ambiental

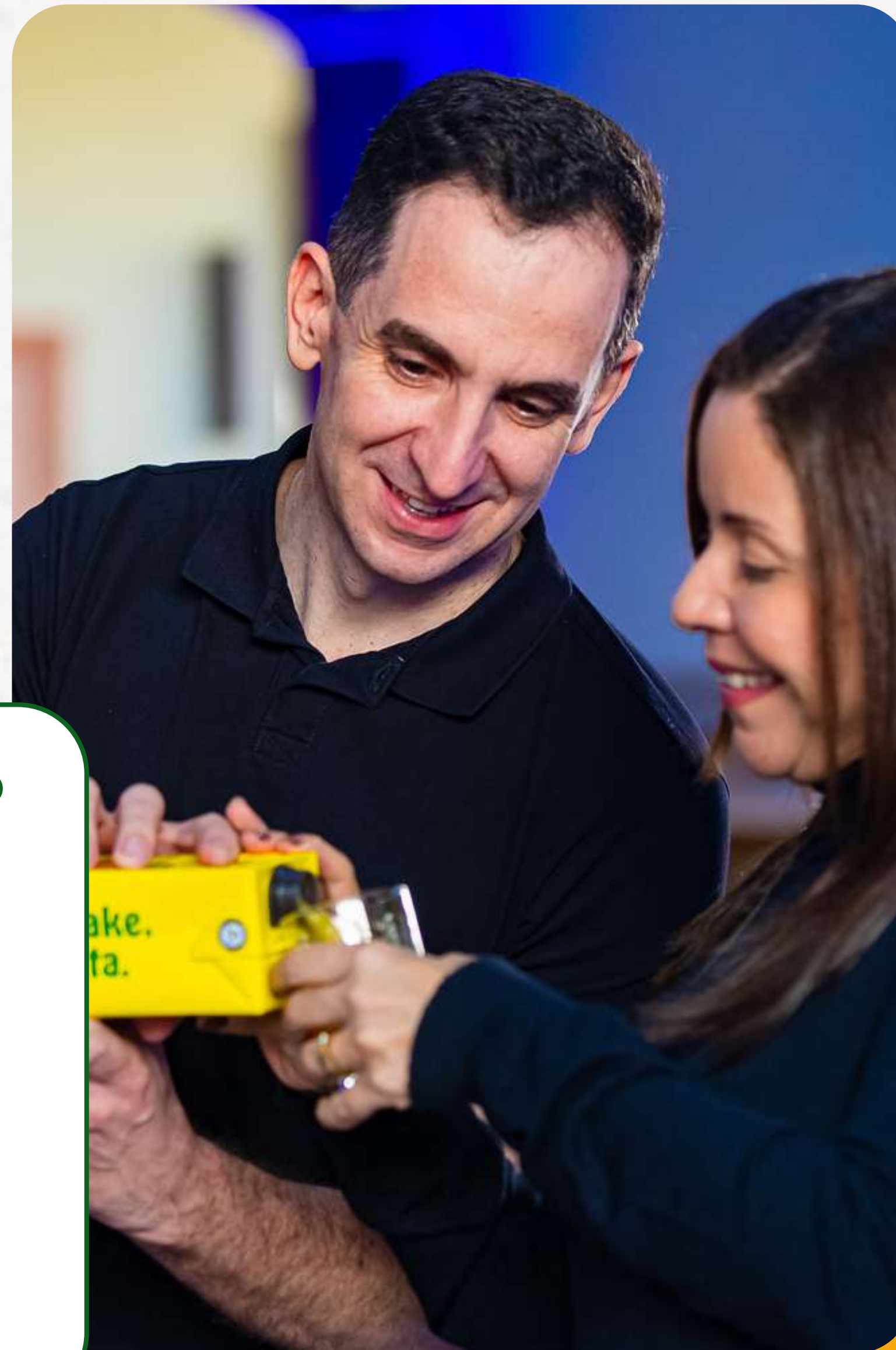
7. Nosso Compromisso com o Futuro

Em 2024, os Objetivos e Resultados-Chave (OKRs), vinculados ao pagamento de remuneração variável refletiram nosso compromisso institucional, combinando metas econômicas, operacionais, socioambientais e de governança. Entre esses aspectos, podemos destacar o percentual de cumprimento dos Planos de Desenvolvimento Individual (PDI); a redução no consumo de água comparado ao ano de 2023; a garantia de 99% de disponibilidade de produtos com qualidade; o aumento da representatividade feminina em cargos de liderança; a estruturação das políticas de remuneração alinhadas aos princípios ESG; a medição da preparação organizacional para acessar oportunidades de financiamento ESG e o Índice de Conformidade, garantindo aderência às nossas normas, políticas internas e aos nossos padrões éticos.



MODELO DE REMUNERAÇÃO

O modelo de remuneração adotado promove uma visão ampliada de geração de valor, conjugando o desenvolvimento humano, a eficiência dos processos, a responsabilidade ambiental e a governança ética. Dessa forma, mantemos o compromisso de reconhecer aqueles que entregam resultados sustentáveis, alinhados à construção de um legado responsável e coerente com os princípios ESG.



“Na Tial, a remuneração reflete o retorno fundamentado na valorização das pessoas e no fortalecimento de uma cultura que conjuga desempenho, desenvolvimento e sustentabilidade.”



1. Mensagem do CEO

2. Nossa Empresa

3. Nossa Agenda ESG

4. Nossa Governança

5. Gestão Social

6. Gestão Ambiental

7. Nosso Compromisso com o Futuro

GRI 2.20

Determinação da remuneração

Em sinergia com a estratégia ESG, o desenvolvimento das nossas políticas de remuneração segue critérios estruturados, alinhados aos princípios de governança, transparência e responsabilidade. O processo de definição, que inclui remuneração fixa, variável e benefícios, é conduzido pela Diretoria de Pessoas, com validação final pela Diretoria Executiva, assegurando isenção, ética e aderência às melhores práticas de mercado.

Ao definir as diretrizes de remuneração consideramos, indiretamente, as percepções de *stakeholders*, especialmente em temas como equidade salarial, clima organizacional, desenvolvimento de carreira, diversidade, equidade e inclusão (DEI) e ESG. Entre nossas principais fontes, estão os resultados da pesquisa de clima organizacional; os dados de *benchmarks* salariais de mercado; os direcionadores estratégicos definidos na *One Page Strategy* corporativa, incluindo os compromissos ESG; e os *feedbacks* de fóruns internos, comitês e interações contínuas com pessoas colaboradoras e lideranças.

Para apoiar a revisão das práticas de remuneração, a realização de pesquisas salariais e a definição de estrutura de cargos e salários, contratamos consultorias especializadas e independentes, sem qualquer vínculo com a organização, garantindo imparcialidade na análise e nas recomendações. Esse processo visa assegurar que nossas práticas de remuneração permaneçam competitivas, sustentáveis e alinhadas às melhores práticas do mercado e aos princípios ESG.

Na Tial, não adotamos a prática de votações formais de *stakeholders* externos para aprovação das políticas ou propostas de remuneração. No entanto, a definição de reajustes salariais e as movimentações internas seguem um processo estruturado, conduzido de forma técnica, e alinhado às nossas diretrizes estratégicas.

A partir da reunião de análise dos resultados da avaliação de desempenho, realizada anualmente, são definidas as pessoas colaboradoras elegíveis a reajustes salariais, considerando desempenho individual, evolução profissional, práticas de mercado e a sustentabilidade financeira da empresa. Nossa governança assegura que as decisões estejam alinhadas aos princípios de meritocracia, desenvolvimento de pessoas, competitividade e responsabilidade social, além de garantir coerência com os compromissos ESG.

GRI 2.21

Proporção da remuneração total anual

Em 2024, 13,26% foi a proporção entre a remuneração total anual da pessoa colaboradora mais bem paga e a remuneração total anual média de todas as pessoas empregadas na Tial. Para o cálculo da porcentagem, somou-se a remuneração total anual paga à pessoa empregada mais bem paga e a dividiu pela média salarial anual paga às demais pessoas.

Já o aumento percentual na remuneração total anual do profissional mais bem pago foi de 4%, e o aumento percentual médio na remuneração total anual de todas as pessoas colaboradoras (excluindo-se a mais bem paga) chegou a 14,65%. Para o cálculo do primeiro, subtraiu-se a última remuneração da primeira remuneração da pessoa colaboradora mais bem paga, dividindo-a pelo valor da primeira remuneração. Quanto ao segundo valor, foi calculada a variação percentual com base na média das remunerações. O cargo de diretor executivo possui a maior remuneração.

GRI 2.30

Acordos de negociação coletiva

Todas as pessoas contratadas sob o regime CLT são cobertas por acordos de negociação coletiva, tendo o dia 01/01 como data-base. Estão excluídas do cálculo pessoas contratadas como aprendiz, em estágio, autônomas e em diretoria estatutária, assim como pessoas colaboradoras com mais de dois anos de afastamento, que não foram consideradas como ativas.

Para as pessoas empregadas não cobertas por acordos coletivos, adotamos critérios específicos. Os salários das pessoas contratadas como aprendiz são ajustados proporcionalmente ao reajuste do salário mínimo determinado pelo governo. No caso da diretoria estatutária, a empresa aplica, por decisão interna, o percentual de reajuste previsto no acordo coletivo. E, no caso de pessoas autônomas, os ajustes seguem os parâmetros estabelecidos contratualmente.



GRI 13.20

Práticas empregatícias

Nossos processos de recrutamento são pautados na ética, no respeito e no compromisso com um ambiente de trabalho digno, inclusivo e seguro. Atuamos com transparência e alinhamento à legislação vigente, aos valores e aos princípios de responsabilidade social e de governança.

O setor de recrutamento atua com base em diretrizes internas claras, pautadas pela integridade, equidade e pelas melhores práticas ESG, mesmo sem uma política formal pública. Em hipótese alguma, há cobrança de taxas de recrutamento e é expressamente proibida a retenção de documentos como RG, CPF, carteira de trabalho ou passaporte, tanto durante o processo de seleção quanto após a contratação.

Todos os nossos contratos são formalizados por escrito e apresentados em português, assegurando que as pessoas colaboradoras compreendam claramente seus direitos, deveres e condições de trabalho. No caso de utilização de consultorias ou agências para recrutamento, essas são validadas previamente junto à área de suprimentos, seguindo as mesmas práticas adotadas internamente.

Estrutura da remuneração

Não adotamos modelos de remuneração por produção, tampouco realizamos deduções que não estejam previstas na legislação vigente ou formalmente acordadas. Os pagamentos são feitos de forma eletrônica, por meio de depósito bancário, garantindo segurança, rastreabilidade e transparência das transações. Não realizamos pagamentos em espécie, em nenhuma das nossas unidades.

Além da remuneração financeira, o pacote de remuneração da Tial inclui uma série de benefícios que reforçam nosso compromisso com o bem-estar das pessoas colaboradoras, como assistência médica, vale-alimentação ou refeitório, auxílio combustível, vale transporte ou transporte fretado, seguro de vida, programas de saúde física e mental e outros, conforme função e localidade de atuação.



METAS PARA 2025

Atração de pessoas alinhadas com a cultura, o propósito e os valores institucionais, a partir do fortalecimento da nossa empresa como uma marca empregadora, que reconhece, valoriza, desenvolve e oferece uma carreira promissora aos seus profissionais.

Principais frentes de atuação para a atração de novos profissionais:

- Evolução na comunicação e na divulgação do pacote de benefícios oferecidos às pessoas colaboradoras;
- Análise e inclusão de novos benefícios, que sejam percebidos pelos públicos interno e externo como diferenciais no mercado;
- Reforço à trilha de carreira no intuito de torná-la mais visível e acessível aos públicos interno e externo;
- Melhorias da experiência da pessoa candidata, desde o primeiro contato até a integração, tornando os processos mais ágeis, humanizados, claros e alinhados à cultura institucional;
- Ampliação das parcerias com instituições de ensino, programas de estágio, entidades de desenvolvimento profissional e plataformas de recrutamento, proporcionando o contato e a interação com novos talentos.



Estamos comprometidos com a atração e a retenção de novos talentos, valorizando e desenvolvendo a pessoa colaboradora e promovendo uma trajetória conjunta de sucesso e impacto positivo para profissionais, empresa e sociedade.

GRI 13.21

Renda e salário dignos

Garantir uma renda justa e condições de trabalho dignas são partes da nossa responsabilidade institucional e refletem os valores de qualidade, honestidade, transparência, simplicidade e respeito. Compreendemos o salário como uma contraprestação com impacto direto na qualidade de vida das pessoas, no desenvolvimento das famílias e no fortalecimento das comunidades onde atuamos.

Metodologia

Nosso processo de definição das faixas salariais considera estudos de mercado atualizados, por meio de consultorias especializadas e independentes, que garantem o alinhamento dos valores às práticas do setor e da região onde operamos. Há, ainda, a análise dos acordos coletivos firmados com sindicatos, que são parte do processo e contribuem na definição dos nossos pisos e reajustes salariais.

Renda digna e políticas de precificação

Reconhecemos a crescente relevância da discussão sobre renda digna e salário digno dentro da agenda de sustentabilidade e responsabilidade social. Nossa prioridade é garantir práticas de remuneração justas, competitivas e em total conformidade com a legislação, acordos sindicais e com as melhores práticas do mercado. Mas a incorporação dos princípios de renda digna na formação de preços está alinhada aos próximos passos que serão dados pela organização.

Monitoramento

Durante os processos de gestão de contratos, avaliamos a conformidade dos mesmos com a legislação trabalhista, exigindo evidências, como documentos de cumprimento de pisos salariais e benefícios, mesmo não dispondo de um sistema formal e estruturado para monitoramento dos salários pagos diretamente pelos fornecedores.



Com o objetivo de fortalecer a atuação responsável em toda a cadeia de valor, nossa governança está mapeando as oportunidades de evolução na relação contratual estabelecida com seus fornecedores.



METAS PARA 2025

- Revisão e atualização das faixas salariais, garantindo aderência ao mercado e aos princípios de equidade interna. Para a atualização, serão considerados *benchmarks* e análise da evolução dos custos de vida nas regiões onde a empresa opera.
- Avanços na comunicação interna sobre o tema renda e salário dignos, promovendo clareza às pessoas colaboradoras sobre o modelo de definição salarial, os critérios adotados e o nosso compromisso em construir uma empresa que cuida, valoriza e reconhece com equidade e justiça.

GRI 202-1

Proporção entre salários mais baixo e mínimo, com discriminação por gênero

Na nossa empresa, a proporção entre o salário base e o salário mínimo é de 2,69%. Para pessoas trabalhadoras que não possuem vínculo empregatício direto, mas prestam serviços contínuos por período superior a 30 dias, adotamos medidas de controle no intuito de assegurar o cumprimento das obrigações legais e o respeito às condições mínimas de remuneração.

Como parte desse processo, são exigidos aos prestadores de serviço os seguintes documentos comprobatórios: cópia dos recibos de pagamento dos empregados, Guia da Previdência Social (GPS), Guia de Recolhimento do FGTS (GRF), Guia do FGTS e Informações à Previdência Social (GFIP), Certidão Negativa de Débito do INSS (CND) e Certificado de Regularidade do FGTS (CRF). Essa documentação nos permite verificar a regularidade das relações trabalhistas e garantir que os profissionais envolvidos estejam sendo remunerados de acordo ou acima dos valores mínimos exigidos pela legislação vigente.

Unidades estratégicas

Compreendemos como unidades operacionais importantes aquelas que concentram atividades produtivas, logísticas, comerciais e administrativas essenciais para a operação, geração de valor e sustentabilidade do negócio. Sob esses aspectos, incluímos nossa unidade fabril, os dois centros de distribuição e os dois escritórios administrativos.

As unidades são estratégicas tanto pela quantidade de pessoas colaboradoras quanto pelo impacto gerado na operação, no atendimento aos clientes, no desenvolvimento das comunidades locais e na concretização dos compromissos sociais, econômicos e ambientais.

GRI 401-1

Novas contratações e rotatividade

Em 2024, realizamos 165 novas contratações, o que representa 11,95% do total de pessoas colaboradoras ativas, contratadas em regime CLT.

Em 2024, o número total de desligamentos realizados pela Tial foi de

➡ 165 e a taxa de rotatividade de ➡ 2,67%

Área	Gênero	Abaixo de 30 anos	De 30 a 50 anos	Acima de 50 anos	Total Geral
Escritório Corp. de Belo Horizonte	Feminino	0	2	0	2
	Masculino	-	-	-	-
Centro de Distrib. de Ubá	Feminino	6	1	0	7
	Masculino	7	4	0	11
Fábrica Visconde do Rio Branco	Feminino	31	34	4	69
	Masculino	33	39	4	76
TOTAL*		77	80	8	165

Até outubro a contabilização das contratações dos escritórios de Belo Horizonte e São Paulo ficavam junto com as da Fábrica - Visconde do Rio Branco. De outubro a dezembro não houve nenhuma nova contratação em São Paulo.



A fórmula utilizada para o cálculo da rotatividade (turnover) considerou o total de ativos: colaboradores CLT ativos, excluindo-se aprendizes, estagiários, autônomos, executivos sem vínculo e colaboradores afastados.

GRI 401-2

Benefícios

Cuidar das pessoas é um compromisso genuíno. Acreditamos que, para promover um ambiente de trabalho seguro, saudável e que favoreça a qualidade de vida, é necessário irmos além das obrigações legais e entregar valor real para as pessoas. Por isso, oferecemos um pacote de benefícios diversificado, pensado para apoiar as pessoas colaboradoras em diferentes dimensões da vida: saúde física, saúde mental, segurança, bem-estar e equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Os benefícios são oferecidos a todos que atuam em regime de tempo integral e incluem:

- **Plano de saúde:** assistência médica coparticipativa, com descontos em consultas, exames e atendimentos, com a possibilidade de inclusão de dependentes.
- **Plano odontológico:** assistência odontológica com descontos em consultas, exames e procedimentos.

- **Seguro de vida:** proteção e segurança em casos de imprevistos.
- **Auxílio em caso de falecimento e invalidez:** incluído na cobertura do seguro de vida.
- **Transporte fretado:** para unidades produtivas e localidades com acesso restrito, garantindo segurança, conforto e deslocamento digno ao trabalho.
- **Parcerias com aplicativos e plataformas de bem-estar:** acesso a programas de saúde física (academias, atividades esportivas, entre outros) e plataformas de saúde mental (suporte psicológico, atendimento online e cuidados com o equilíbrio emocional).
- **Vale alimentação e/ou refeição:** de acordo com a localidade e a modalidade de trabalho.
- **Ações internas:** ambientes acolhedores e atividades que promovem qualidade de vida, saúde preventiva e desenvolvimento pessoal.

Seguimos atentos às necessidades das equipes e à evolução do mercado, ajustando e ampliando os benefícios sempre que possível, com o objetivo de fortalecer o compromisso com o cuidado, o desenvolvimento e a qualidade de vida das pessoas.



METAS PARA 2025

- Revisão e atualização dos benefícios, garantindo que sigam aderentes às necessidades das pessoas colaboradoras às tendências do mercado e à realidade da operação.
- Implementação de programa de saúde financeira, oferecendo apoio e orientação sobre planejamento financeiro, organização de finanças pessoais, educação sobre investimentos e acesso a conteúdo e ferramentas que auxiliem os profissionais a desenvolverem uma relação segura e saudável com os recursos financeiros.
- Implementação do benefício de kit escolar para os filhos das pessoas colaboradoras, contribuindo para o apoio às famílias no início do ano letivo.
- Implementação do auxílio-creche para mães com filhos de até 6 anos e 11 meses, como apoio concreto à maternidade, o equilíbrio entre vida pessoal e profissional e a inclusão das mulheres no mercado de trabalho.
- Ampliação da licença maternidade e paternidade, suplantando às exigências legais, permitindo que mães e pais tenham mais tempo de qualidade com seus filhos nos primeiros meses de vida.



1. Mensagem do CEO
2. Nossa Empresa
3. Nossa Agenda ESG
4. Nossa Governança
5. **Gestão Social**
6. Gestão Ambiental
7. Nosso Compromisso com o Futuro

1. Mensagem do CEO
2. Nossa Empresa
3. Nossa Agenda ESG
4. Nossa Governança
5. **Gestão Social**
6. Gestão Ambiental
7. Nosso Compromisso com o Futuro

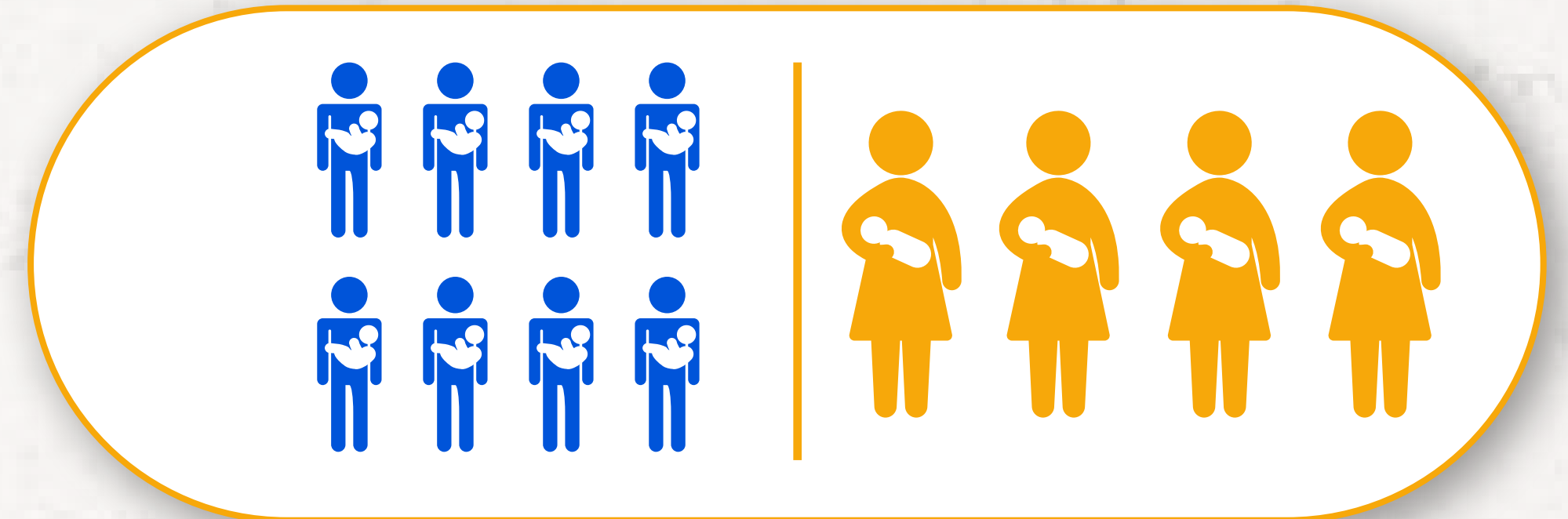


GRI 401-3

Licença maternidade/paternidade

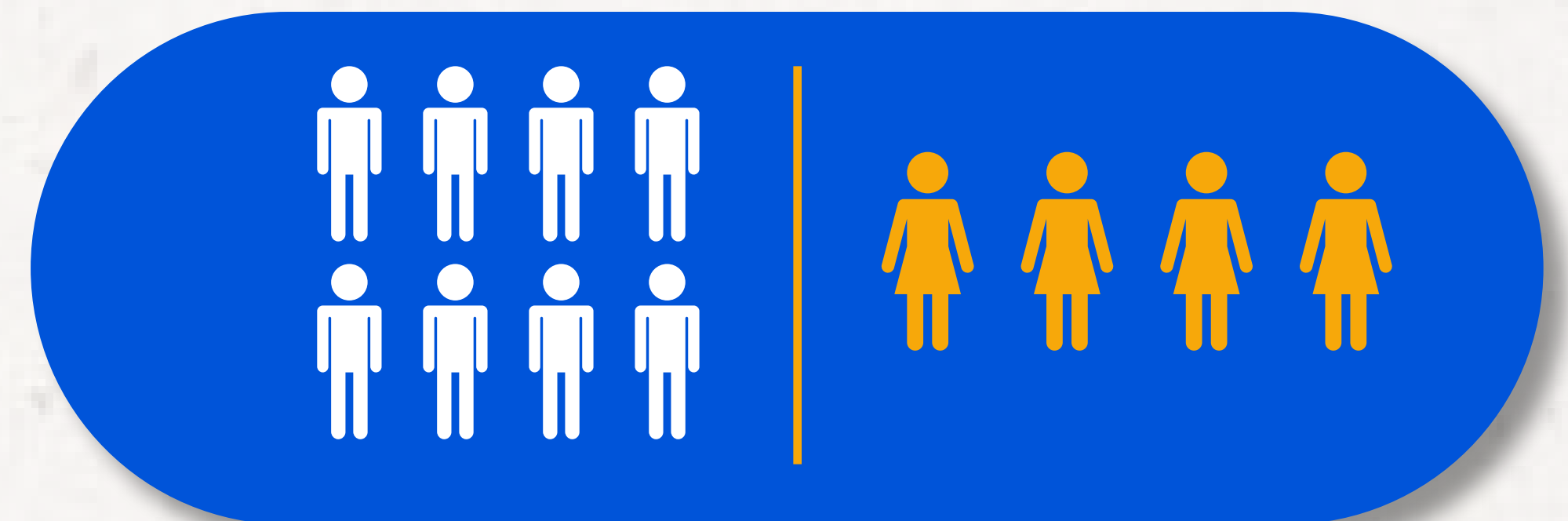
Em 2024, todas as pessoas colaboradoras estiveram aptas a usufruir da licença maternidade ou paternidade.

Total de pessoas colaboradoras em licença maternidade e paternidade em 2024



• Masculino: 8 • Feminino: 4

Total de pessoas colaboradoras que retornaram ao trabalho após a licença maternidade e paternidade

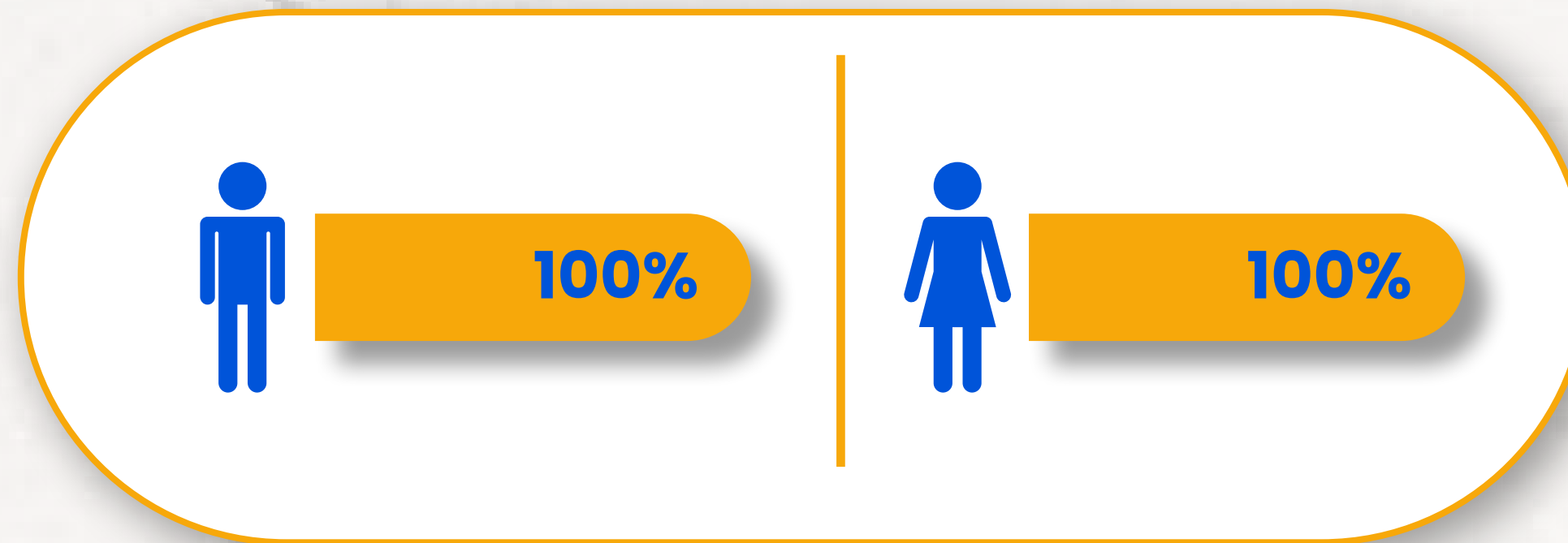


• Masculino: 8 • Feminino: 4



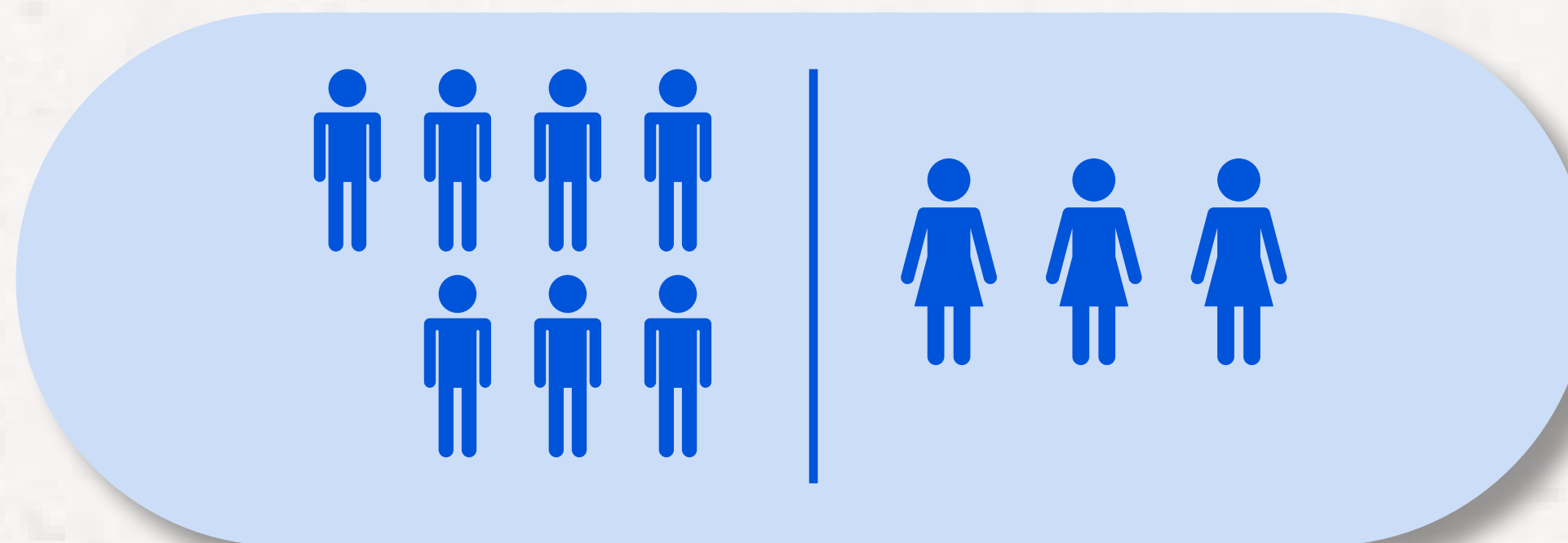
- 1. Mensagem do CEO
- 2. Nossa Empresa
- 3. Nossa Agenda ESG
- 4. Nossa Governança
- 5. Gestão Social
- 6. Gestão Ambiental
- 7. Nosso Compromisso com o Futuro

Taxa de retorno



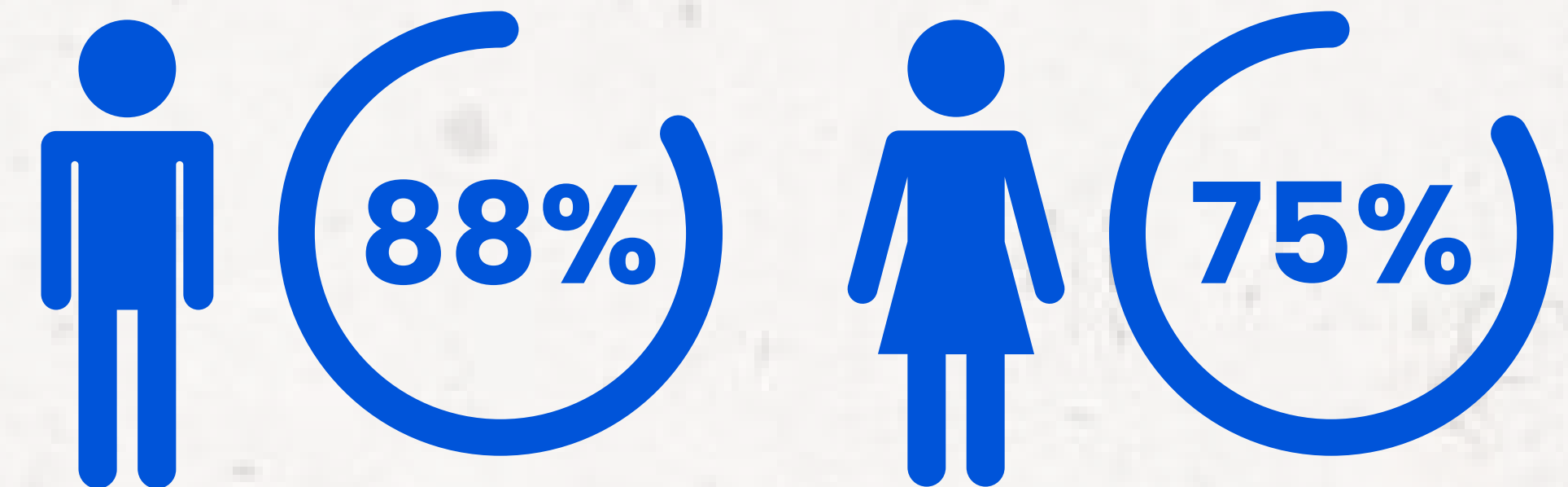
• Masculino: 100% • Feminino: 100%

Total de pessoas colaboradoras que retornaram ao trabalho após a licença maternidade e paternidade e permaneceram na empresa 12 meses após o retorno ao trabalho.



Masculino: 7 • Feminino: 3

Taxa de retenção



• Masculino: 88% • Feminino: 75%

GRI 402-1

Aviso sobre mudanças operacionais

Mantemos o princípio de conduzir qualquer mudança de forma ética, transparente e respeitosa. Compreendemos que, além de uma obrigação legal, manter o canal de comunicação aberto, claro e de forma antecipada com os colaboradores é uma diretriz de cuidado e de responsabilidade social.

Conduzimos a comunicação sobre mudanças relevantes de forma estruturada e responsável, mesmo sem a formalização de prazos específicos. Para assegurar a divulgação extensiva, dispomos de um ecossistema de comunicação, que concilia ferramentas e práticas, e garante a circulação das informações de forma ágil, clara e acessível a todos.

GRI 2-30

Dispositivos de negociação coletiva

Seguimos integralmente os dispositivos previstos nos acordos e convenções coletivas de trabalho e mantemos conformidade com todos os preceitos legais. Sempre que necessário, conduzimos reuniões formais com os sindicatos, além de mantermos uma relação constante de diálogo e construção conjunta.



COMUNICAÇÃO EFICIENTE

Estamos comprometidos em promover uma comunicação cada vez mais transparente, próxima e eficiente. Com o fortalecimento da nossa governança, a partir de 2024, nossos setores estão apoiados na construção de processos mais claros, estruturados e consistentes, que reforçam a transparência nas tomadas de decisão e na gestão das mudanças.



METAS PARA 2025

- Evolução no modelo de comunicação de mudanças, tornando os processos ainda mais claros, consistentes e organizados, com apoio da área de Governança, com mais robustez, controle e alinhamento entre as áreas.
- Ampliação do uso do APP Conectial como canal estratégico para comunicações rápidas e diretas, buscando o engajamento constante das pessoas colaboradoras na plataforma.
- Capacitação das lideranças para atuarem como comunicadoras e facilitadoras nas mudanças, garantindo preparo para informar, acolher, esclarecer dúvidas, ouvir e apoiar seus times durante os processos de transição.
- Estruturação, com apoio da Governança, de um protocolo interno de comunicação de mudanças operacionais, promovendo clareza sobre etapas, responsáveis, canais e modelos de abordagem, garantindo mais segurança, organização e fluidez nos processos.





GRI 404-2

Programas para o aperfeiçoamento de competências

Para nós investir no crescimento da pessoa colaboradora é fortalecer o negócio e gerar impacto positivo nas comunidades onde atuamos e na sociedade, como um todo. Por isso, o estímulo ao desenvolvimento dos profissionais está entre as nossas prioridades.

Os programas de desenvolvimento são pensados para apoiar o crescimento profissional e pessoal dos colaboradores, contribuindo para alinhá-los e prepará-los para desafios atuais e futuros.

Principais iniciativas para desenvolver a pessoa colaboradora:

- **Plano de Desenvolvimento Individual (PDI):** a partir das avaliações de desempenho e dos *feedbacks* formais, pessoas colaboradoras e lideranças constroem juntos as trilhas de desenvolvimento, alinhadas aos desafios da função e aos interesses de carreira.

- **Trilhas de capacitação técnica e comportamental:** estruturadas conforme as necessidades das áreas e dos cargos, abrange temas técnicos, desenvolvimento de pessoas, segurança, ESG, comunicação e outros.

- **Capacitações específicas para lideranças:** de caráter operacional ou administrativo, possuem foco no fortalecimento das competências de gestão, cultura e desenvolvimento de pessoas.

- **Programas de treinamento normativos e obrigatórios:** centrados na segurança do trabalho, na qualidade, na segurança de alimentos e nas boas práticas operacionais.

Nossas pessoas têm acesso a ações de desenvolvimento contínuo, como palestras, *workshops*, cursos externos e formações específicas, de acordo com a demanda da área e do negócio.



- 1. Mensagem do CEO
- 2. Nossa Empresa
- 3. Nossa Agenda ESG
- 4. Nossa Governança
- 5. **Gestão Social**
- 6. Gestão Ambiental
- 7. Nosso Compromisso com o Futuro

Buscamos conduzir os processos de desligamento com o máximo de respeito, cuidado e transparência, preservando as relações e oferecendo suporte, mesmo não dispondo de programas estruturados unicamente para apoio à transição de carreira. Quando identificada a necessidade, oferecemos orientações, cartas de recomendação e apoio para recolocação, dentro das possibilidades institucionais.

Reconhecemos que estruturar um programa de apoio à transição de carreira é uma oportunidade de evolução dentro da agenda ESG e, portanto, manteremos a pauta para os próximos ciclos.

GRI 404-3

Avaliações de desempenho

A avaliação de desempenho constitui um importante instrumento de validação das competências e estratégias para o desenvolvimento das nossas pessoas dentro da organização. Em 2024, um total de 296 profissionais passaram por avaliação de desempenho. Pessoas colaboradoras afastadas e em período de experiência não participaram.

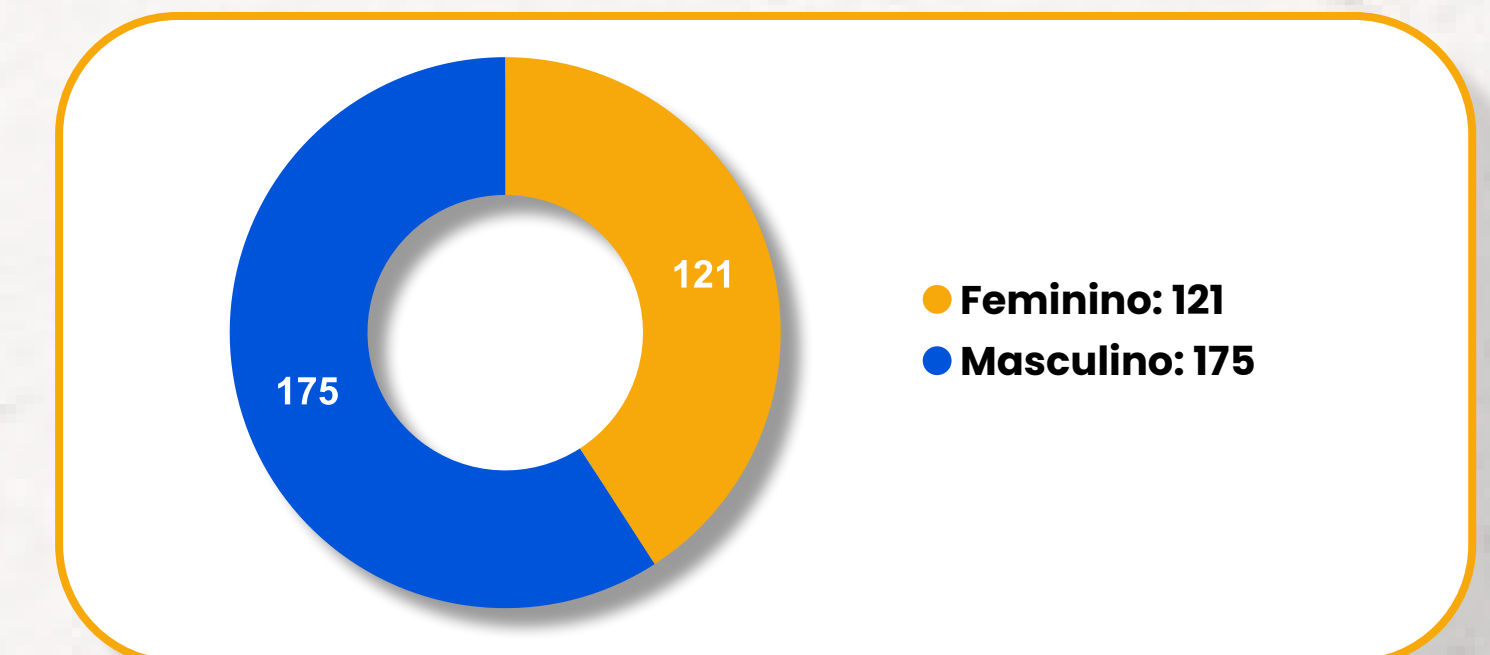
Para a aplicação da avaliação, os públicos foram classificados em: estratégico (diretoria), tático (gerência, coordenação e especialista), administrativo (auxiliar, assistente, analista; profissional da supervisão, de compras, de vendas, do faturamento, da advocacia; técnico de laboratório e PCM) e operacional (demais cargos).



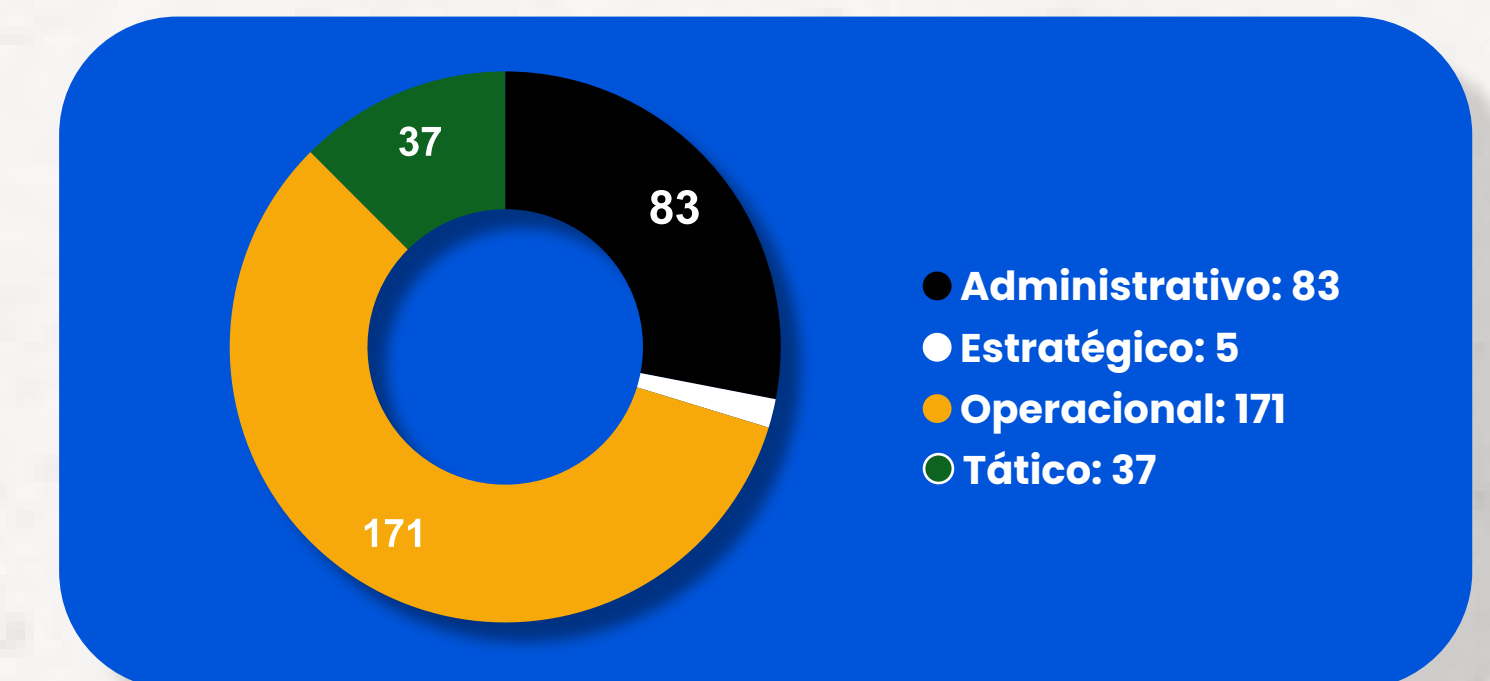
➔ **Em 2024,
296 das 318 pessoas
colaboradoras**

indicadas à participação passaram pela avaliação de desempenho, representando uma cobertura de 93% do total apto à participação.

Participação por gênero



Participação por categoria





METAS PARA 2025

- Ampliação das ações de capacitação técnica, comportamental e de desenvolvimento humano, criando oportunidades frequentes e acessíveis para o desenvolvimento das pessoas colaboradoras, dentro das suas funções e na preparação para novos desafios.
- Capacitação das lideranças, fortalecendo programas de desenvolvimento para profissionais de todos os níveis, desde a liderança operacional até os cargos administrativos e estratégicos, com trilhas que apoiem o desenvolvimento de suas competências.
- Fortalecimento da parceria com o SENAI e outras instituições de ensino técnico, ampliando as oportunidades de formação de mão de obra qualificada. A meta é formar profissionais alinhados às necessidades da empresa e gerar emprego e impacto social nas regiões onde atuamos.
- Fortalecimento do Plano de Desenvolvimento Individual (PDI), estimulando a liderança e a pessoa colaboradora à condução estruturada, clara e conectada aos desafios da função e às aspirações de carreira.
- Aprimoramento contínuo dos programas de capacitações obrigatórias, tornando-os mais dinâmicos, digitais e acessíveis, sempre alinhados às boas práticas de segurança, qualidade, *compliance* e excelência operacional.

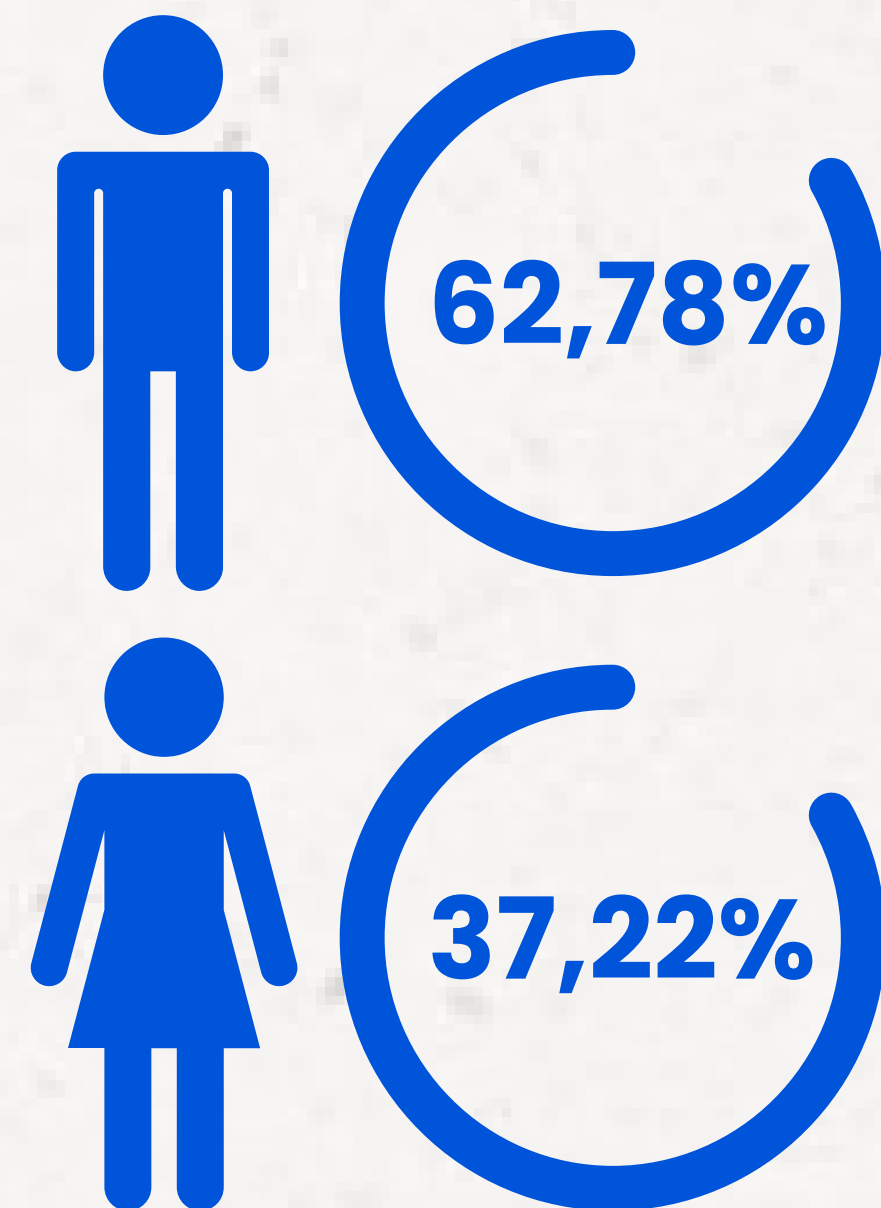
GRI 405-1

Diversidade em órgãos de governança e empregados

Em 2024, 62,78% das pessoas que integraram a Diretoria na Tial eram do gênero masculino e 37,22% deles tinham entre 30 e 50 anos. Para o cálculo, foi feita uma média anual dos percentuais por gênero, considerando somente os cargos da diretoria.

Diversidade na diretoria

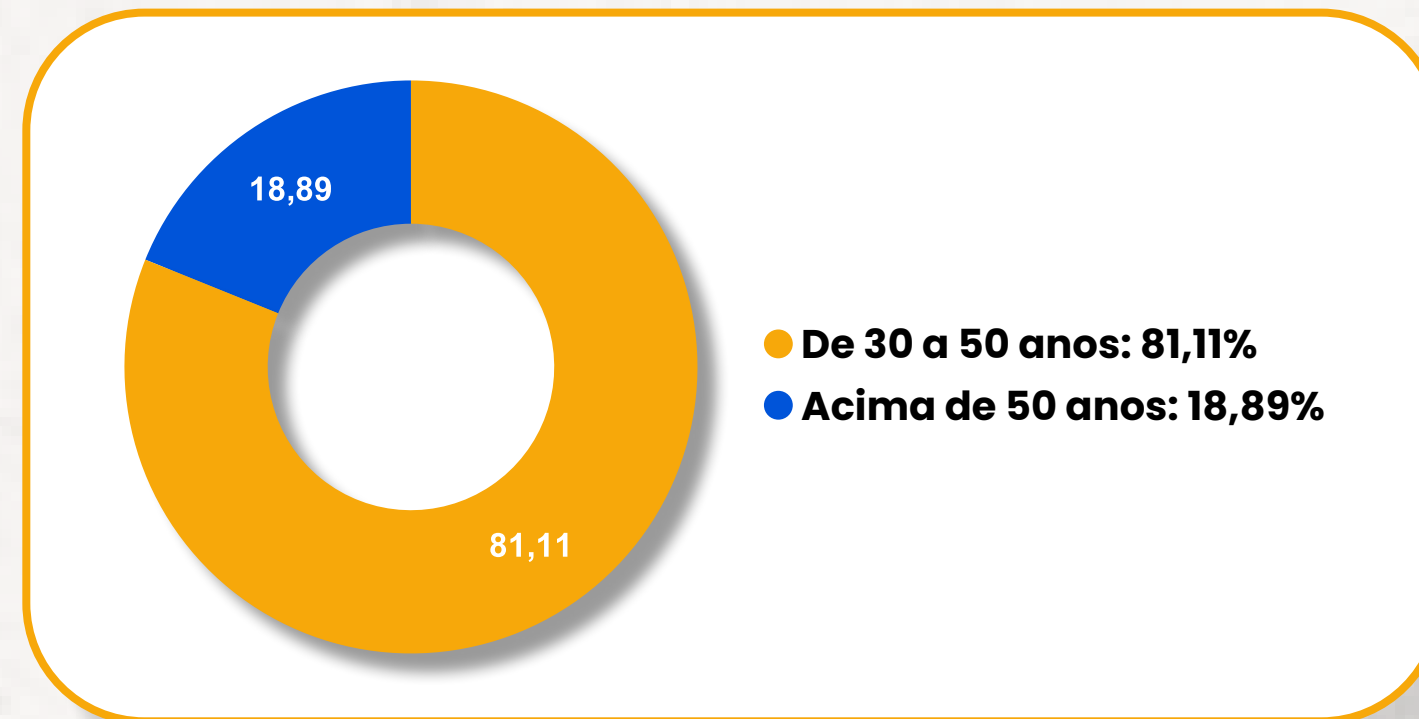
Por gênero



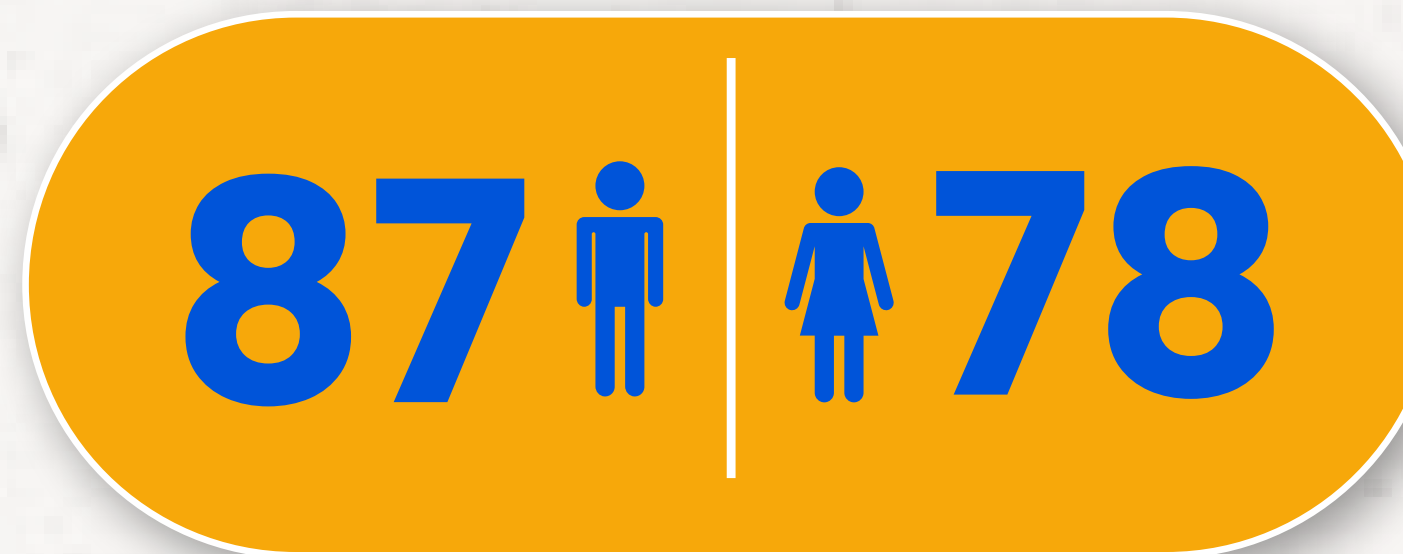


- 1. Mensagem do CEO
- 2. Nossa Empresa
- 3. Nossa Agenda ESG
- 4. Nossa Governança
- 5. Gestão Social
- 6. Gestão Ambiental
- 7. Nosso Compromisso com o Futuro

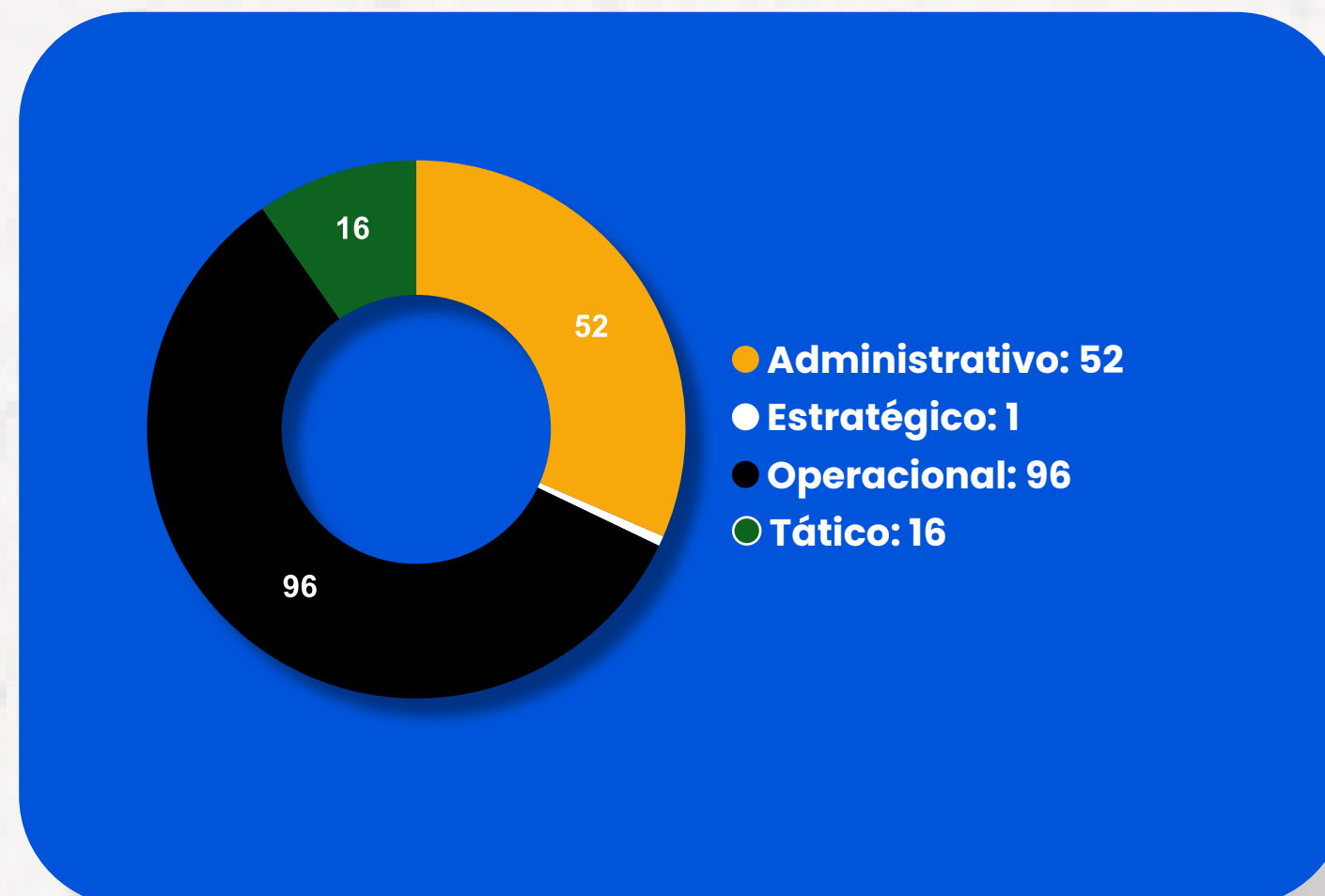
Por faixa etária



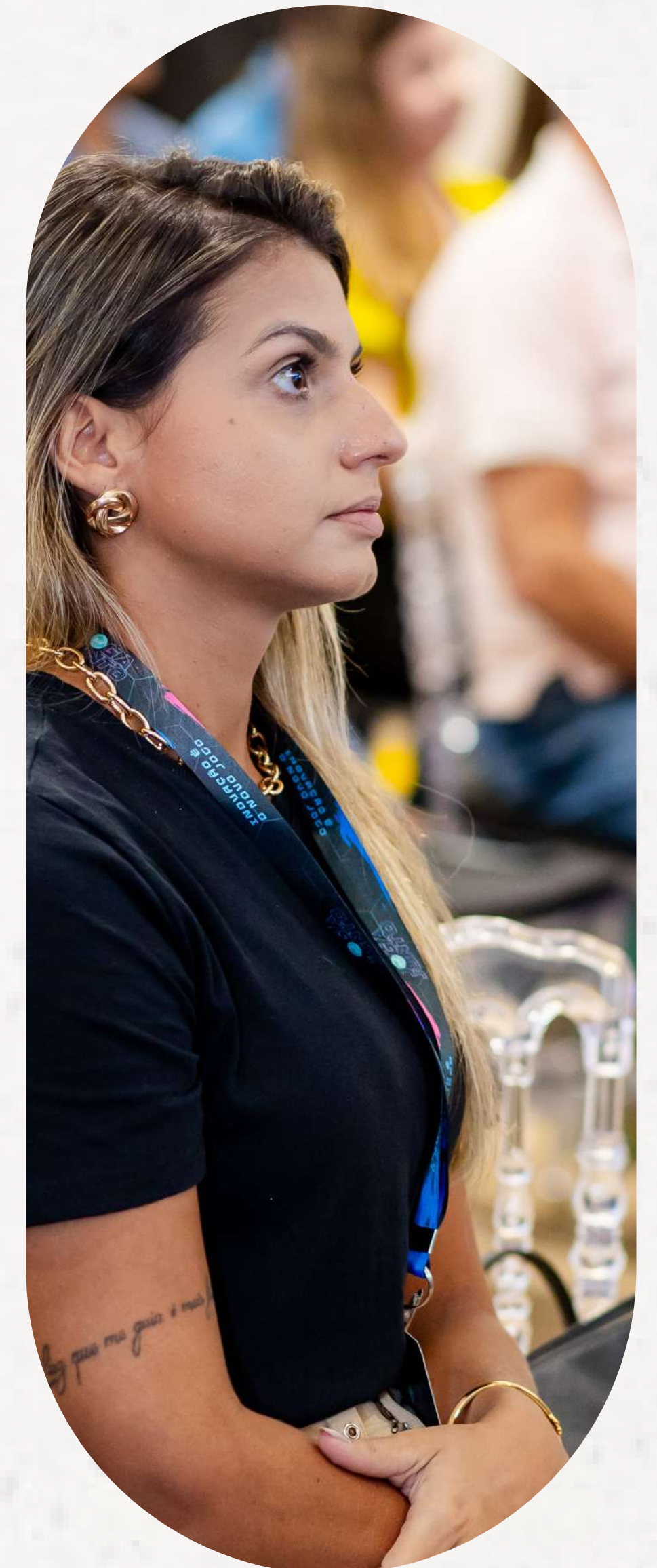
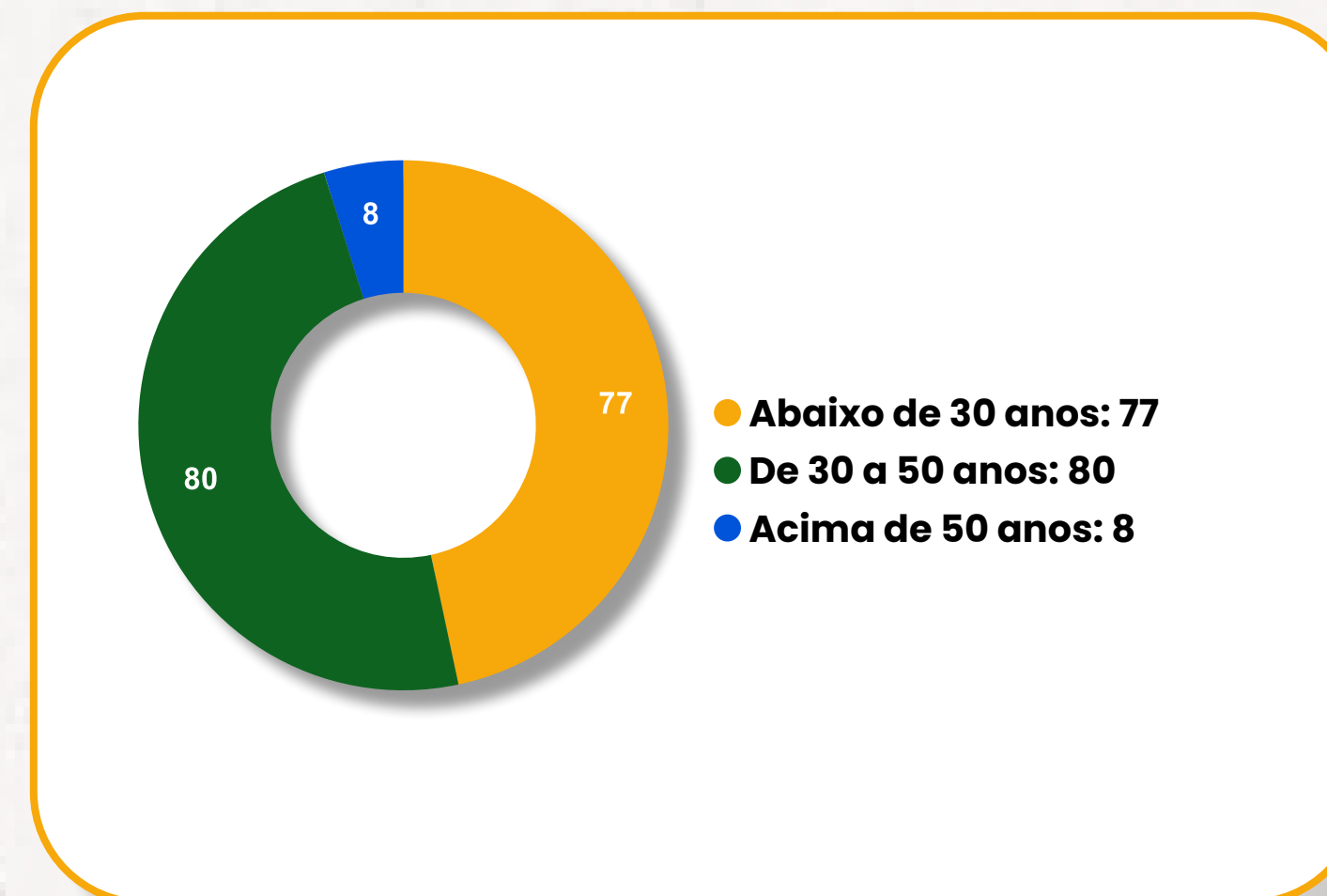
Novas pessoas colaboradoras por gênero



Novas pessoas colaboradoras por função



Novas pessoas colaboradoras por faixa etária



GRI 405-2

Proporção entre remuneração e gênero

Na Tial, não há diferença salarial entre pessoas de gêneros distintos que desempenham a mesma função, com igual senioridade e tempo de casa.

Evolução

Com a missão de desenvolver uma estrutura de remuneração atrativa e igualitária, ainda em 2023, contratamos uma pesquisa salarial e, sequencialmente, uma consultoria de cargos e salários, consolidando os trabalhos em 2024. Nossos esforços vêm se concentrando em mapear os cargos que eventualmente recebem abaixo do que é oferecido pelo mercado, no intuito de enquadrá-los. Para tanto, as etapas de implementação passaram por escalonamento, a fim de mitigar os impactos financeiros gerados pelo aumento dos custos fixos.



METAS PARA 2025

Investiremos também na ampliação dos benefícios oferecidos, com destaque para iniciativas como auxílio-creche e a ampliação das licenças maternidade e paternidade.

Para o futuro, além de seguir com os enquadramentos, atuaremos no desenvolvimento de uma política de remuneração variável, que atenda aos objetivos e valores institucionais e ao nosso compromisso com a sustentabilidade e a agenda ESG. Como participantes do Pacto Global da ONU – Rede Brasil, adeptos ao Movimento *Elas Lideram 2030*, tornamos público o nosso compromisso com a promoção da diversidade. Ademais, ao atuarmos para aumentar o número de mulheres em cargos de liderança, contribuímos para a redução na diferença de gêneros nessas posições, no país.

COMUNICAÇÃO ATIVA E TRANSPARENTE

Compreendemos a comunicação como um processo contínuo, com um significado amplo e essencial para a gestão de pessoas e impacto em toda a dinâmica institucional. Mais do que transmitir informações, comunicar é criar conexão, gerar alinhamento, fortalecer a nossa cultura e, sobretudo, construir relações de confiança.

Internamente, mantemos a estratégia de garantir à pessoa colaboradora o acesso às informações, promovendo o engajamento e o alinhamento ao propósito institucional, seus desafios e conquistas. Assim, a empresa dispõe de um conjunto de ferramentas e canais que garantem acesso fácil, ágil e constante às informações.



Pilar essencial da gestão de pessoas, a comunicação atua como propulsora da organização, disseminando informações estratégicas, gerando alinhamento, promovendo a cultura, apoiando a segurança, a saúde e o bem-estar das pessoas colaboradoras.

Canais de comunicação interna

- **APP Conectial:** aplicativo oficial da Tial, transmite informações diretamente ao aparelho celular das pessoas colaboradoras, com agilidade e acessibilidade.
- **E-mail corporativo:** utilizado para comunicados, avisos importantes, informativos e alinhamentos institucionais.
- **TV nas unidades:** instalada nos refeitórios e áreas comuns, transmite conteúdos atualizados sobre segurança, resultados, novidades, ações internas e ESG.
- **Microsoft Teams:** canal oficial para comunicação entre as áreas, alinhamentos, encontros virtuais e divulgação de informações.
- **Liderança ativa:** o líder atua como ponto focal no desdobramento das informações com as equipes, no esclarecimento de dúvidas e no acolhimento aos profissionais, mantendo as atualizações institucionais no cotidiano operacional.
- **Equalize:** reunião geral mensal, aberta a todas as pessoas colaboradoras, na qual são compartilhadas informações sobre o negócio, resultados, avanços, projetos e demais temas estratégicos ou de mudança que impacte a organização.

Engajamento

Para acompanhar o engajamento das pessoas colaboradoras, recorremos a ferramentas e indicadores diversificados, que auxiliam na apuração e na compreensão da percepção das pessoas sobre os diferentes aspectos institucionais. Entre os principais recursos de avaliação de engajamento interno, destacamos:

- **Pesquisa de Clima Organizacional:** realizada anualmente, mede a satisfação, o engajamento e a percepção das pessoas colaboradoras sobre temas como desenvolvimento, liderança, ambiente de trabalho e comunicação.
- **Indicadores de adesão e participação:** taxa de participação em treinamentos, adesão ao APP, engajamento nas campanhas internas, acessos aos conteúdos de comunicação e participação nas reuniões Equalize.
- **Feedbacks qualitativos:** recebidos diretamente por meio de pesquisas de satisfação das lideranças e do RH, complementares aos dados quantitativos e ao suporte na tomada de decisões.





- 1. Mensagem do CEO
- 2. Nossa Empresa
- 3. Nossa Agenda ESG
- 4. Nossa Governança
- 5. Gestão Social
- 6. Gestão Ambiental
- 7. Nosso Compromisso com o Futuro



METAS PARA 2025

- Aprimoramento dos conteúdos e da experiência da Equalize, fortalecendo a troca, o alinhamento, o compartilhamento de resultados e a conexão com as pessoas colaboradoras de todas as unidades.
- Revisão dos ritos, dos fluxos e dos processos de comunicação interna, estruturando padrões que garantam fluidez, clareza, consistência e organização na comunicação dos temas estratégicos, operacionais e institucionais.
- Ampliação das campanhas internas, tornando-as mais constantes, visuais e direcionadas para temas como cultura, segurança, saúde, ESG, desenvolvimento de pessoas e resultados.

SAÚDE E SEGURANÇA: PILARES DE UMA ATUAÇÃO HUMANA E SUSTENTÁVEL

Na Tial, a saúde e segurança são preceitos inegociáveis e refletem o compromisso institucional com o bem-estar das pessoas. Em 2024, mantivemos os mecanismos adequados à gestão de saúde e segurança do trabalho, dando o suporte necessário às pessoas colaboradoras e promovendo a cultura de priorização de um ambiente seguro e saudável.

Rigorosamente alinhados às exigências legais, os objetivos descritos na nossa Política de Saúde e Segurança do Trabalho (SST) convergem para ações de prevenção e proteção de pessoas colaboradoras e terceiros, com foco na sua integridade física e mental, e reforçando a máxima do zero acidente.

Durante todo ano, nossas equipes da área de Saúde e Segurança, com o apoio das lideranças, a participação da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio (CIPA) e dispendo do Serviço Especializado em Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT), desenvolveram atividades diversificadas, garantindo o cumprimento das normas e a evolução dos indicadores.

Pilar estratégico no desenvolvimento de iniciativas de promoção da saúde, nosso Programa de Saúde e Bem-Estar manteve recursos de estímulo ao equilíbrio entre os aspectos pessoal e profissional dos profissionais. Os benefícios disponibilizados por meio do programa abrangem desde a cobertura assistencial, até a adequação dos espaços de trabalho, propondo ambientes mais saudáveis e acolhedores.





- 1. Mensagem do CEO
- 2. Nossa Empresa
- 3. Nossa Agenda ESG
- 4. Nossa Governança
- 5. **Gestão Social**
- 6. Gestão Ambiental
- 7. Nosso Compromisso com o Futuro

Em paralelo, a adoção de uma comunicação clara, com a utilização de canais variados e o favorecimento a uma participação ativa, contribuíram para envolver nossos profissionais e reforçar o conceito de responsabilidade coletiva. As atividades cotidianas de reforço à saúde e segurança, como os Diálogos Diários de Saúde e Segurança (DDS), visitas e inspeções técnicas, e mesmo as campanhas de vacinação, saúde mental e conscientização em temas sensíveis, evidenciam os nossos esforços para tornar a Tial referência nas melhores práticas, também, em saúde e segurança do trabalho.

Assim, ao final de mais um ciclo de atividades, a atuação dedicada à saúde e segurança resultou em uma performance alinhada aos nossos objetivos, com a melhoria de ações e de indicadores, como a redução dos índices de acidente e absenteísmo. Para os próximos ciclos, permaneceremos empenhados na missão de tornar os ambientes mais seguros e saudáveis, eliminando ou reduzindo os riscos, garantindo a integridade das pessoas colaboradoras e promovendo a qualidade de vida no trabalho.

GRI 403-1

Sistema de Gestão de Saúde e Segurança do Trabalho

Adotamos um sistema de gestão coordenado pela área de Saúde e Segurança, com suporte das lideranças locais e da CIPA, que atuam nas unidades de Visconde do Rio Branco e Ubá, em Minas Gerais. A gestão está embasada nas normas regulamentadoras de Saúde e Segurança do Trabalho, do Ministério do Trabalho e Emprego.

Inserir-se à gestão de riscos ocupacionais a identificação sistemática de perigos, a avaliação e o controle de riscos, com revisão anual e sempre que ocorrem mudanças. Nosso sistema cobre todos os trabalhadores e terceirizados e, periodicamente, realizamos auditorias internas, externas e inspeções. Monitoramos mensalmente indicadores de desempenho, como índices de acidentes, absenteísmo e exames periódicos, com foco na melhoria contínua na prevenção de acidentes e na promoção da saúde ocupacional.

Nossa política de Saúde e Segurança do Trabalho – SST tem como objetivo central garantir um ambiente de trabalho seguro, saudável e livre de acidentes, protegendo a integridade física e mental das pessoas colaboradoras. O sistema é gerido pelo Serviço Especializado em Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT), coordenado por uma engenheira de segurança do trabalho e composto por mais dois técnicos em segurança do trabalho e duas clínicas de medicina, com suporte da equipe de Medicina do trabalho. Essa estrutura está alinhada às exigências da Norma Regulamentadora NR-04, com profissionais capacitados que atuam na identificação de riscos, proposição de melhorias e controle de fatores que possam comprometer a saúde dos trabalhadores.

Principais pilares do sistema de SST da Tial

Identificação, avaliação e o controle de riscos ocupacionais, conforme definido nas normas NR-01, NR-09 e NR-17, incluindo a elaboração do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) e do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO – NR-07);

Prevenção de acidentes, com base na hierarquia de controle de riscos: eliminação, substituição, controle de engenharia, controle administrativo e uso de EPIs (NR-06);

Conformidade legal com todas as normas aplicáveis, incluindo segurança em máquinas e equipamentos (NR-12), eletricidade (NR-10), trabalho em altura (NR-35), entre outras;

Promoção da cultura preventiva, com treinamentos regulares, campanhas de conscientização e acompanhamento de indicadores de SST;

Participação ativa da CIPA, conforme a NR-05, na elaboração e monitoramento das ações de segurança;

Plano de Atendimento a Emergências (PAE) e políticas claras sobre consequências do descumprimento das normas internas;

Compromisso com a melhoria contínua, por meio de auditorias, revisão de procedimentos, análise de incidentes e implementação de ações corretivas.



1. Mensagem do CEO
2. Nossa Empresa
3. Nossa Agenda ESG
4. Nossa Governança
5. **Gestão Social**
6. Gestão Ambiental
7. Nosso Compromisso com o Futuro

➔ **Realizamos mais de 200 encontros**
com os técnicos em segurança do trabalho em 2024.



EVOLUÇÃO CONTÍNUA

Nosso sistema de SST está em constante evolução. Buscamos o alinhamento às melhores práticas de mercado, promovendo um ambiente que prioriza o bem-estar, a segurança e o engajamento das pessoas colaboradoras.

CIPA e Brigada

Nossa CIPA é composta por 12 membros, atuantes na unidade de Visconde do Rio Branco (MG). As demais unidades operacionais contam com um representante designado. Já nossa Brigada de Incêndio é formada por profissionais treinados para atuar em situações de emergências e combate a princípio de incêndio, protegendo as pessoas e o patrimônio da empresa.



Nossa Política de SST foi criada em agosto de 2023 e está disponível para consulta no sistema de gestão de documentos internos. Toda nova pessoa colaboradora recebe orientações sobre a Política, que também é tema recorrente dos Diálogos de Segurança.

➔ Em 2024, a CIPA realizou

12 encontros e 135 inspeções de segurança





METAS PARA 2025

Realizar um diagnóstico de forma integrada, considerando as diretrizes do Sistema de Gestão Integrada (SGI), visando a melhoria contínua e o alcance de objetivos de forma mais eficiente e organizada. Esse sistema único abrangerá as normas ISO 9001, de Gestão da Qualidade, a ISO 14001, de Gestão Ambiental e a ISO 45001, de Saúde e Segurança Ocupacional.

GRI 403-2

Periculosidade, riscos e incidentes

Por meio do setor de Saúde e Segurança do Trabalho, realizamos a identificação sistemática de perigos e riscos ocupacionais, aplicando metodologias como Análise Preliminar de Riscos (APR), inspeções de segurança, observações comportamentais e análise de tarefas críticas. Os formulários de avaliações são atualizados sempre que ocorrem mudanças no processo, introdução de novos equipamentos ou após incidentes e acidentes.

A avaliação de riscos é feita com base em matriz de risco, que leva em consideração probabilidade e severidade, classificando os riscos em níveis baixo, médio e alto. Assim, conforme análises dos resultados alcançados, implementamos medidas de controle, como isolamento de áreas, uso de Equipamentos de Proteção Individual e Coletiva (EPIs/EPCs), capacitação de pessoal e melhoria de processos operacionais.

Todos os incidentes e os acidentes são notificados por nossa liderança, registrados por meio de planilhas e investigados, independentemente da gravidade. As investigações seguem procedimento interno, envolvendo a área de SESMT, a liderança da área de ocorrência e, quando aplicável, a CIPA. Assim, identificamos as causas raiz e definimos as ações corretivas, com acompanhamento até a sua efetiva implementação. As lições aprendidas são comunicadas nos Diálogos Diários de Segurança (DDS) e realizadas atualizações nos procedimentos operacionais, caso necessário. Todas essas ações são monitoradas e reavaliadas com foco na prevenção de recorrências e melhoria contínua da gestão de riscos.



METAS PARA 2025

- Manutenção da medição contínua da ocorrência de acidentes com e sem afastamento, com o objetivo de mitigar riscos e proteger a saúde e segurança das pessoas colaboradoras, e redução, em 30%, do índice total de acidentes até dezembro de 2025, em comparação com o ano anterior.

GRI 403-3

Serviços de saúde do trabalho

Oferecemos às pessoas colaboradoras assistência à saúde por meio de plano de saúde coparticipativo, que dá acesso a uma ampla rede de serviços médicos e hospitalares. Além disso, mantemos parceria com duas clínicas de Medicina do Trabalho, responsáveis pela execução dos exames ocupacionais obrigatórios, como admissionais, periódicos, de retorno ao trabalho, mudança de risco e demissionais, conforme exigido pela Norma Regulamentadora NR-07, alinhada ao Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO).

As clínicas realizam o acompanhamento médico ocupacional com foco na prevenção de agravos à saúde relacionados ao ambiente de trabalho, incluindo a avaliação de exposição a riscos físicos, químicos, biológicos e ergonômicos, quando aplicável. As ações são realizadas de forma a garantir sigilo das informações médicas e o cumprimento da legislação trabalhista vigente.

Também promovemos campanhas pontuais de saúde e bem-estar, como vacinação, prevenção de doenças crônicas, incentivo à adoção de hábitos saudáveis e campanhas nacionais dos meses temáticos do calendário de saúde, como Janeiro Branco e Setembro Amarelo (Saúde mental), Abril verde (Saúde e Segurança do Trabalho), Outubro Rosa (Saúde da Mulher), Novembro Azul (Saúde do Homem). Todas as pessoas colaboradoras têm acesso a esses serviços, contribuindo para a manutenção da saúde física e mental e para a redução do absenteísmo e riscos ocupacionais.

Realizamos ➔ **7 campanhas** de saúde e segurança durante o ano.



Durante todo o ano, nossas equipes de SST promovem campanhas de conscientização, reforçando os cuidados com a saúde e a segurança dentro e fora da empresa, além das participações em ações desenvolvidas pelas equipes de RH e Sustentabilidade, como campanha solidária, com arrecadação e doação de roupas, calçados e brinquedos.

1. Mensagem do CEO
2. Nossa Empresa
3. Nossa Agenda ESG
4. Nossa Governança
5. **Gestão Social**
6. Gestão Ambiental
7. Nosso Compromisso com o Futuro



1. Mensagem do CEO
2. Nossa Empresa
3. Nossa Agenda ESG
4. Nossa Governança
5. Gestão Social
6. Gestão Ambiental
7. Nosso Compromisso com o Futuro



**Alcançamos
2,96%
de redução
do absenteísmo
médico
comparado
com o ano
anterior.**

→ 108 pessoas
colaboradoras foram
vacinadas em 2024.



METAS PARA 2025

- Avaliação e possíveis adequações no nosso ambiente de trabalho, contribuindo para a preservação da saúde física e mental das pessoas colaboradoras.
- Avaliação da percepção e satisfação das pessoas colaboradoras quanto aos serviços e ações desenvolvidos pelo setor de SST, promovendo melhoria contínua, no intuito de atingir o índice de satisfação igual ou superior a nota 4 (em escala de 1 a 5) nas pesquisas de percepção dos colaboradores sobre os serviços de saúde ocupacional, até o final de 2025.

GRI 403-4

Participação, consulta e comunicação de SST

Promovemos a participação ativa das pessoas colaboradoras nas ações relacionadas à Saúde e Segurança do Trabalho, por meio dos nossos canais formais e informais, proporcionando a escuta, a consulta e a comunicação. Entre os principais meios de participação, estão o Sistema de Geração de Ideias (SGI), que permite o envio estruturado de sugestões de melhorias, e a plataforma *Conectial*, na qual as pessoas colaboradoras podem contribuir com propostas espontâneas. Realizamos, ainda, reuniões mensais, chamadas Equalize, com a abordagem de temas diversificados, de forma aberta e colaborativa.

Nossa comunicação interna é reforçada por um grupo oficial em um aplicativo de mensagem, utilizado para disseminar orientações, alertas e campanhas, de forma rápida e acessível. Também são utilizados e-mails corporativos e comunicados no canal oficial da área de Comunicação Interna para promover campanhas de prevenção, divulgar ações e campanhas de SST e alertar sobre mudanças em normas ou procedimentos.

Nossas pessoas colaboradoras contam ainda com representação formal por meio da CIPA, que atua de forma consultiva e propositiva junto à gestão de SST. Essa estrutura garante que os profissionais sejam ouvidos antes da implementação de alterações que impactem sua saúde e segurança, fortalecendo o diálogo contínuo, a cultura preventiva e o engajamento coletivo.

GRI 403-5

Capacitação em SST

Promovemos ações contínuas de capacitação e conscientização dos trabalhadores em saúde e segurança do trabalho, alinhadas à legislação vigente e às necessidades operacionais. Assim, todas as pessoas colaboradoras recebem treinamentos obrigatórios conforme a Norma Regulamentadora NR-01 e demais NRs aplicáveis às suas funções e áreas de risco.

As capacitações incluem temas como: uso correto de EPIs, prevenção de acidentes, combate a incêndios, trabalho em altura, ergonomia, segurança em máquinas e equipamentos e segurança em eletricidade. Nossos treinamentos são ministrados de forma presencial, online ou híbrida, por instrutores qualificados internos ou parceiros especializados.

Além dos treinamentos obrigatórios, realizamos campanhas educativas, Diálogos Diários de Segurança (DDS), ações de Saúde, Segurança Qualidade e Sustentabilidade (SSQS) e *workshops* voltados à promoção da cultura de segurança e à prevenção de riscos ocupacionais.

A participação dos nossos profissionais nos treinamentos é registrada em listas de presenças e monitorada pela área de SST e Recursos Humanos (RH), garantindo a rastreabilidade e a atualização periódica das capacitações, com foco na redução de incidentes e na promoção de um ambiente de trabalho mais seguro.



Ao longo do ano, nossas equipes foram capacitadas em diversos treinamentos de saúde e segurança, alinhados às normas regulamentadoras e à política de Saúde e Segurança.



100% da nossa equipe operacional foi treinada em 2024.

1. Mensagem
do CEO

2. Nossa
Empresa

3. Nossa
Agenda ESG

4. Nossa
Governança

5. Gestão
Social

6. Gestão
Ambiental

7. Nosso
Compromisso
com o Futuro

Principais treinamentos realizados em 2024:

- Treinamento para utilização de plataforma elevatória
- Treinamento de noções e práticas para primeiros socorros
- Treinamento de capacitação para Brigada de Emergência
- **NR 06** – Equipamento de Proteção Individual

- **NR 10** – Serviços em eletricidade
- **NR 11** – Transporte e movimentação de materiais
- **NR 12** – Máquinas e equipamentos
- **NR 20** – Combustíveis e inflamáveis
- **NR 25** – Resíduo Industrial
- **NR 26** – Sinalização de segurança
- **NR 35** – Trabalho em altura

Além dos treinamentos obrigatórios durante a SSQS, nossas capacitações em saúde e segurança são promovidas semanalmente, em formato de DDS, alcançando nossas pessoas colaboradoras e terceirizados. Para avaliar sua eficácia, aplicamos testes práticos após a capacitação.



METAS PARA 2025

Treinamentos operacionais: capacitação de 100% das pessoas colaboradoras até dezembro de 2025, promovendo o trabalho seguro, a redução de erros operacionais, acidentes e perdas produtivas.



GRI 403-6

Promoção da saúde do trabalhador

Com o objetivo de promover a saúde física, mental e emocional das pessoas colaboradoras, mantemos um programa robusto, abrangente e que concentra ferramentas diversificadas, cujas ações proporcionam a criação de um ambiente de trabalho mais equilibrado, saudável e livre de estigmas, estimulando a qualidade de vida. Nosso programa Saúde e Bem-Estar contempla todas as unidades, tanto administrativas quanto industriais, e é conduzido pela Comissão de Saúde e Bem-Estar, um grupo multidisciplinar, responsável por planejar, alinhar e divulgar as ações internas.

Além da criação da Comissão para a condução das atividades, entre as diretrizes que norteiam as ações do nosso programa estão: a capacitação das lideranças e equipe de RH para realizar o acolhimento imediato de pessoas em situação de crise e combater estigmas; a promoção de iniciativas voltadas para a saúde física da pessoa colaboradora e a oferta de ferramentas de cuidado com a saúde.

Foco no bem-estar

Bem-estar se refere ao estado geral de saúde física, mental e emocional das pessoas antes, durante e após o horário de expediente. Envolve o equilíbrio entre as demandas diárias e as necessidades pessoais tendo em vista criar um ambiente laboral promovendo a saúde e a felicidade no trabalho. Adicionalmente, é preciso compreender a relevância de equilibrar a vida profissional com o bem-estar pessoal.

Recursos do Programa de Saúde e Bem-Estar

Zenklub

Por meio da plataforma online, oferecemos às pessoas colaboradoras os serviços de psicoterapia, *coaching*, orientação vocacional e bem-estar emocional, impulsionando seu crescimento pessoal e profissional. Ao conectar a pessoa a uma variedade de profissionais licenciados e certificados viabilizamos o apoio e a orientação emocional, de forma conveniente, segura e acessível.

Wellhub

Popularizado como *Gympass*, a plataforma visa democratizar o acesso à atividade física, apresentando opções de modalidades e locais para a realização dos exercícios, promovendo o estilo de vida saudável e ativo. Por meio de um plano de assinatura, nossas pessoas colaboradoras têm acesso a uma rede de parceiros do segmento, como academias, estúdios de yoga, estúdios de pilates e práticas esportivas, garantindo mais flexibilidade e variedade à rotina de treinamento.

VIK

Programa de saúde e bem-estar pautado em desafios pré-estabelecidos pela plataforma ou divulgados por nossa empresa. A plataforma utiliza técnicas de gamificação e estímulos diários, tornando a prática de atividades físicas parte da rotina dos participantes. Por meio do aplicativo, é possível fazer atividades de 30 minutos, participar de desafios em equipe e ainda ganhar prêmios.



1. Mensagem do CEO

2. Nossa Empresa

3. Nossa Agenda ESG

4. Nossa Governança

5. Gestão Social

6. Gestão Ambiental

7. Nosso Compromisso com o Futuro



1. Mensagem do CEO
2. Nossa Empresa
3. Nossa Agenda ESG
4. Nossa Governança
5. **Gestão Social**
6. Gestão Ambiental
7. Nosso Compromisso com o Futuro

AFPP

Por meio de parceria, nossas pessoas colaboradoras da unidade de Visconde do Rio Branco (MG) têm acesso ao clube recreativo da Pif Paf, onde podem vivenciar momentos de lazer, prática esportiva e entretenimento. Entre as atividades disponíveis há natação, vôlei, academia de musculação, balé, campo *society*, ginástica funcional, pilates e sauna.

Home Office

Com o objetivo de facilitar a rotina das pessoas colaboradoras, nos nossos escritórios de Belo Horizonte (MG) e São Paulo (SP), os profissionais podem optar por trabalhar em regime de home office até seis dias por mês. O horário flexível favorece o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, promove autonomia na rotina de trabalho e gera motivação entre os adeptos do trabalho híbrido.

Refeitório e lanche especial

Na unidade fabril, servimos diariamente café da manhã, almoço, lanche e jantar. Todas as refeições são balanceadas, proporcionando saúde alimentar e nutricional. Toda sexta-feira, oferecemos um lanche diferenciado aos profissionais.

Sala de descompressão

Mantemos um ambiente para descanso para as pessoas colaboradoras da fábrica, utilizado durante o horário de almoço e intervalos. A sala de descompressão dispõe de biblioteca, televisão, computadores e sofás.

Plano de saúde

Todas as nossas pessoas colaboradoras têm acesso ao plano de saúde coparticipativo, com cobertura assistencial extensiva aos dependentes.

Reforço

Nosso programa Saúde e Bem-Estar também conta com o cronograma anual de campanhas e ações educativas, como a Campanha de Doação de Sangue, de Prevenção ao Câncer de Mama e de Próstata, de Valorização da Vida e Saúde Mental e ações voltadas à promoção de atividade física.

Impactos do Programa

Ao proporcionar condições práticas e eficazes de estímulo à saúde, nosso Programa Bem-estar impacta positivamente o desempenho das pessoas colaboradoras, com ganhos em diferentes aspectos da sua vida pessoal e profissional. Além da assistência à saúde e da evolução das condições clínicas, físicas e emocionais, e da prevenção de doenças, há melhoria na produtividade, no desenvolvimento profissional, na aquisição de novas habilidades e avanço na carreira. Esses ganhos também podem ser percebidos na melhoria do nosso clima organizacional, com um ambiente de trabalho mais empático, agradável e produtivo.



Por meio do nosso Programa Bem-Estar, as pessoas colaboradoras têm acesso a aulas de yoga e sessões terapêuticas, como recursos que auxiliam na prevenção e no tratamento de condições psíquicas ou emocionais, como a ansiedade, a depressão e o estresse.

Mantemos o sigilo das informações pessoais de saúde das pessoas colaboradoras inseridas no sistema de gestão de documentos internos, conforme determinam as diretrizes para tratamento e armazenamento de dados pessoais, alinhadas à Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD).

GRI 403-7

SST e relações de negócios

Reconhecemos que a nossa responsabilidade em saúde e segurança do trabalho se estende também às nossas relações de negócios, especialmente com prestadores de serviços, fornecedores e empresas contratadas que atuam em nossas dependências. Dessa forma, adotamos práticas rigorosas para prevenir e mitigar impactos. Todos os terceiros e parceiros que atuam nas nossas unidades devem cumprir integralmente as nossas políticas e procedimentos de SST, sendo obrigatória a adesão às Normas Regulamentadoras (NRs) vigentes, além das regras internas da organização. Esses requisitos são formalmente comunicados e exigidos desde o processo de contratação.



Principais práticas para controle e mitigação de riscos relacionados às relações de negócios

- **Avaliação prévia de documentação legal e técnica de empresas contratadas (incluindo PCMSO, PPRA/PGR, Atestado de Saúde Ocupacional (ASO) e certificados de treinamentos);**
- **Treinamento de integração de segurança para terceiros, com orientações sobre riscos existentes, uso de EPIs, condutas seguras e procedimentos de emergência;**
- **Fiscalização técnica e inspeções de conformidade em campo, conduzidas pela equipe de SESMT;**
- **Aplicação de sanções contratuais em caso de descumprimento das normas de segurança;**
- **Participação de empresas terceirizadas em campanhas de saúde, segurança e ações de prevenção promovidas pela Tial;**
- **Compartilhamento de indicadores e lições aprendidas em casos de incidentes com impacto ampliado;**
- **Envolvimento da CIPA na análise de atividades críticas desenvolvidas por terceiros, com foco na prevenção.**

Essas ações garantem que as nossas relações comerciais estejam alinhadas ao nosso compromisso com a integridade física e mental de todos os profissionais envolvidos em suas operações, sejam próprios ou de terceiros, promovendo um ambiente seguro e colaborativo em nossa cadeia de valor.



1. Mensagem do CEO
2. Nossa Empresa
3. Nossa Agenda ESG
4. Nossa Governança
5. **Gestão Social**
6. Gestão Ambiental
7. Nosso Compromisso com o Futuro

GRI 403-8

Cobertura de gestão SST

Todas as nossas pessoas colaboradoras, incluindo profissionais próprios e terceiros que atuam nas nossas dependências, são cobertas por nosso Sistema de Gestão de Saúde e Segurança do Trabalho, devidamente alinhado às diretrizes legais das Normas Regulamentadoras (NRs), do Ministério do Trabalho. Tratam-se de políticas e procedimentos como a NR-01 (PGR), a NR-07 (PCMSO) e a NR-04 (SESMT), garantindo cobertura para 100% dos profissionais próprios. Ainda exigimos adesão contratual dos prestadores de serviço às mesmas diretrizes de SST.

Nossas atividades são monitoradas e acompanhadas pelo SESMT, e a CIPA atua como órgão consultivo e de apoio, conforme determina a NR-05. Assim asseguramos que todas as pessoas que trabalham sob nossa responsabilidade estejam integralmente cobertas por um sistema estruturado, preventivo e alinhado à legislação vigente, promovendo um ambiente de trabalho seguro e saudável.

GRI 403-9

Acidentes de trabalho

Em 2024, registramos um total de quatro acidentes de trabalho, sendo uma ocorrência em janeiro, uma em março e duas no mês de outubro. Esse número representa uma redução de 57,14% em comparação com 2023, evidenciando a eficácia das nossas ações preventivas, adotadas por nosso Sistema de Gestão de Saúde e Segurança do Trabalho.

Houve acidente com máquinas e equipamentos, sendo duas situações com corte leve em membros superiores e afastamento inferior a 15 dias; uma fratura de membro superior, com afastamento maior que 15 dias, e uma contusão de membro inferior, com afastamento menor que 15 dias.

Os casos foram analisados individualmente por nossa equipe do SESMT, com registro e investigação, conforme as exigências legais e os procedimentos internos, e adotamos as ações corretivas e preventivas para eliminar ou mitigar os riscos associados.

Integradas ao nosso Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) e à nossa Política de SST, em decorrência dos acidentes implementamos a análise da ocorrência para prevenção de recorrências, a revisão e adequação de procedimento operacional, o fortalecimento do Diálogo Diário de Segurança e a capacitação contínua das pessoas colaboradoras.

Mantemos o compromisso com a redução contínua dos índices de acidentes, promovendo treinamentos periódicos, campanhas de conscientização e inspeções de segurança. A nossa gestão de riscos é reforçada pelo envolvimento da liderança, SESMT e CIPA, com foco em uma cultura organizacional preventiva e integrada.

➔ Reduzimos em

**57,14% a ocorrência
de acidentes**
em relação ao ano anterior



**Em 2024,
não registramos óbito
resultante de acidente
de trabalho.**



1. Mensagem do CEO
2. Nossa Empresa
3. Nossa Agenda ESG
4. Nossa Governança
5. Gestão Social
6. Gestão Ambiental
7. Nosso Compromisso com o Futuro



1. Mensagem do CEO

2. Nossa Empresa

3. Nossa Agenda ESG

4. Nossa Governança

5. Gestão Social

6. Gestão Ambiental

7. Nosso Compromisso com o Futuro



METAS PARA 2025

Mitigação dos riscos e proteção à saúde e à segurança das pessoas colaboradoras, com redução, em 30%, do índice de acidente comparado com ano anterior, até dezembro de 2025.

GRI 403-10



**Não registramos
doença ocupacional
em 2024 nas nossas
unidades.**



GRI 410-1

Políticas de direitos humanos

Reconhecemos que o respeito aos direitos humanos é essencial em todas as nossas operações, nas atividades relacionadas à segurança patrimonial e proteção de pessoas. Por isso, adotamos diretrizes e práticas voltadas à formação ética e humanizada dos profissionais de segurança.

Todos os profissionais de segurança contratados para atuação nas nossas unidades recebem orientação quanto às nossas políticas internas, ao nosso Código de Conduta e às diretrizes de direitos humanos, com foco na não discriminação, no respeito à diversidade, na proteção da integridade física e na prevenção de abusos. As capacitações ocorrem no momento da integração, com reforço anual ou conforme a atualização das políticas, estando o conteúdo alinhado às leis brasileiras e ao nosso Código de Ética.

Exigimos que as empresas terceirizadas estejam legalmente regularizadas e que capacitem seus profissionais em conformidade com os princípios e boas práticas profissionais. Esse compromisso contribui para a criação de um ambiente seguro, respeitoso e livre de violações, alinhado aos valores de responsabilidade social e integridade da organização.

Em 2024, foram realizados o treinamento de combate à discriminação de pessoas LGBTQIAPN+ e o treinamento do Código de Conduta, ambos inseridos à pauta de direitos humanos, na organização.

GESTÃO DA QUALIDADE E SATISFAÇÃO DE CLIENTES

Em 2024, recorreremos ao índice de reclamações de consumidores como balizador da satisfação dos clientes, medido por meio da divisão do número de reclamações recebidas nos nossos canais (SAC 0800, chat, redes sociais, site Reclame Aqui) por 1 milhão de embalagens faturadas.

Índice de reclamações de 2024

- Reclamações por defeitos de qualidade e produção: 4,54 ppm*
- Reclamações por defeitos ocasionados durante a logística dos produtos: 1,9 ppm*
- Reclamações por defeitos gerados na separação e expedição dos produtos: 1,2 ppm*
- Reclamações por defeitos gerados em produtos fabricados em estabelecimentos de terceiros (água de coco): 28,88 ppm*

*Partes por milhão



METAS PARA 2025

Atingir um índice de satisfação do cliente de 80% em 2025.

NOSSOS FORNECEDORES

GRI 2.6

Desde a elaboração da Matriz de Materialidade da Tial, e tendo a relação com fornecedores como um dos nossos temas materiais, estamos empenhados em evoluir em todos os aspectos que envolvem nosso relacionamento com esse *stakeholder* estratégico. Nossos principais fornecedores são produtores de polpa de frutas, atuantes tanto no Brasil quanto em outros países. Adicionalmente, contamos com a Tetra Pak® como fornecedora de embalagens e outros parceiros, responsáveis pelo fornecimento de *filme stretch*, operadores logísticos, aromas e químicos, entre outros.

Parceiros internacionais

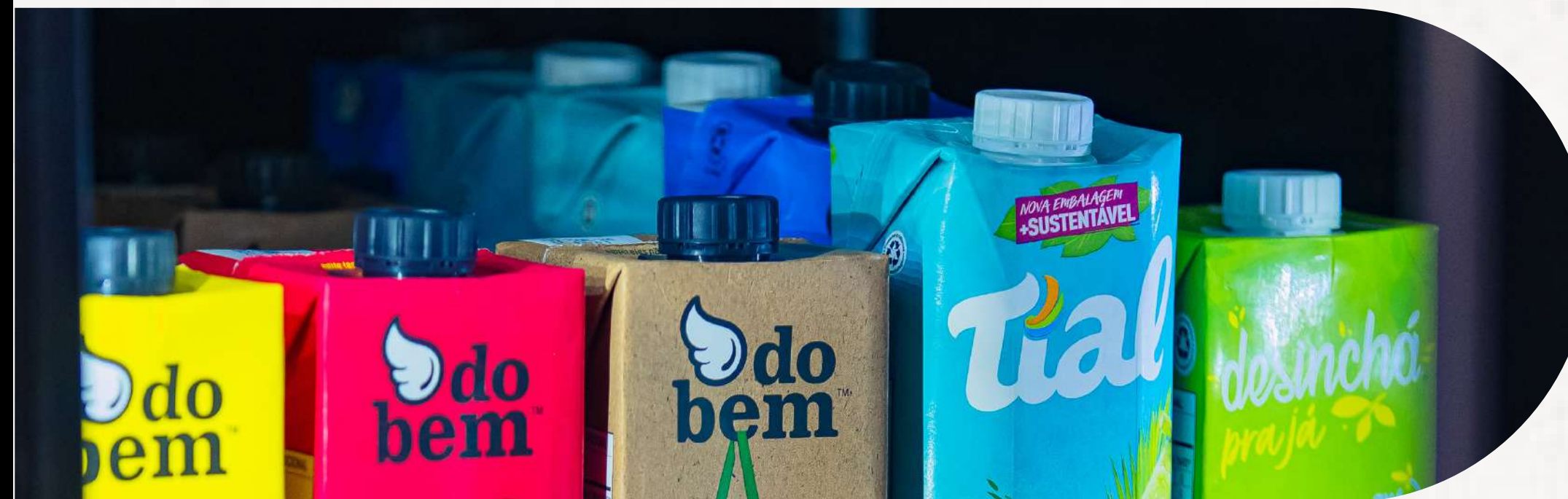
Como algumas frutas não são produzidas no Brasil para a indústria de suco em razão do clima, buscamos fornecedores em outros países, de onde adquirimos pêssego e, eventualmente, maçã. Em 2024, a quebra de safra dessa fruta no país nos levou novamente a recorrer a parceiros estrangeiros. Considerando a maior oferta e preços mais atrativos, optamos também pela aquisição de pera. Situação semelhante ocorreu com o maracujá: diante da escassez interna, passamos a importá-lo de outros países, assim como o morango, devido à ausência de suco concentrado clarificado no mercado nacional.



Nossas atividades e clientes

A Tial atua no setor de Bebidas não alcoólicas e tem como principal atividade a fabricação de sucos de frutas, armazéns gerais e fabricação de outras bebidas não alcoólicas não especificadas.

Entre os nossos clientes diretos, estão: Canal Farma; Canal Indireto (ATACADO); Canal Indireto (DISTRIBUIDOR); Cash & Carry (C&C); E-Commerce B2B; E-Commerce B2C; Food Service; Indústrias; KAN (Key Account Nacional); KAR (Key Account Regional); e Varejo.



METAS PARA 2025

Aumentar as parcerias de longo prazo com fornecedores estratégicos, estreitando a relação e trabalhando em conjunto com agendas ESG.

Diminuir a demanda de produtos importados, nacionalizando as frutas que podem ser produzidas no Brasil ao longo dos próximos anos.

GRI 204-1

Proporção de gastos com fornecedores locais



Valor de compras em Minas Gerais:
R\$ 54.297.878,36



Total de compras das unidades operacionais importantes:
R\$ 337.174.674,20



Proporção local:
16%



Localidade:
Minas Gerais

Os dados apresentados estão relacionados às compras de matéria-prima, bens de consumo e serviços, representando todas as compras realizadas pela Tial, em 2024. Já em relação a fornecedores locais, aproximadamente 50% dos custos são provenientes de dois fornecedores. Juntos, esses correspondem a 46,5% de todo valor gasto com fornecedores locais.

Foram consideradas como unidades operacionais importantes a fábrica em Visconde do Rio Branco, os Centros de Distribuição de Ubá e VRB e os escritórios administrativos de Belo Horizonte e São Paulo.



METAS PARA 2025

Ampliar a participação de compras de sucos e polpas/sucos em Minas Gerais.



Geração de empregos na cadeia agrícola

Empregos diretos	Empregos indiretos	Total
5.451	3.634	9.086

Origem das Frutas - Brasil
SE
SP
PB
TO
PA
BA
CE
PI
RN
MG
ES
PE
RS
SC



Todas as culturas das matérias-primas dos nossos produtos apresentam riscos, por isso diversificamos nossos fornecedores e estoques de polpas. No caso de sucos e polpas, 100% dos nossos insumos estão sujeitos a riscos climáticos, resultando em indisponibilidade ou aumento de preços devido à quebra de safras.

Para mais detalhes, ver tópico [Parceiros Internacionais](#)



METAS PARA 2025

- Buscar parcerias no Brasil para reduzir as compras de MPs importadas.
- Participar do estímulo de produtores em Minas Gerais, fomentando associações de produtores e produtores individuais a produzir frutas tropicais, a serem processadas por empresas parceiras, também no estado.
- Seguir diversificando origens das matérias-primas.



Impactos da cadeia de fornecimento de ingredientes

Em relação à discussão da estratégia para gerenciar os riscos ambientais e sociais decorrentes do crescimento de contratos e fornecimento de *commodities*, consideraremos, de 2025 a 2028, a diversificação dos fornecedores; a diversificação de cultura, a substituição de maçã por pera; a visita a fornecedores para estreitar parcerias e desenhar novas estratégias para o futuro; e *benchmarking* realizado com empresas de expressão, como Natura &CO e Raízen objetivando aprofundar nas boas práticas de mercado.

Adicionalmente, realizamos teste de carbono para verificar possível adulteração do produto adquirido junto a fornecedores com a adição de açúcar em sua composição. Temos investido em treinamentos; elaboração de políticas, normas e diretrizes para este público de interesse, revisando e inserindo a cláusula ESG nos contratos de fornecedores e submetemos aos nossos fornecedores uma autoavaliação de maturidade ESG.



METAS PARA OS PRÓXIMOS ANOS

- Política de Manutenção de Fornecedores e Parceiros.
- Efetivar até 70% dos fornecedores de polpas e sucos com cláusula ESG.
- Enviar autoavaliação para os principais fornecedores de polpas e sucos para desenvolvimento de plano de evolução em conjunto, com pelo menos 15% dos fornecedores.
- Buscar nacionalizar MPs que hoje são importadas, desenvolvendo fornecedores locais.
- Fomentar plantios no Estado de Minas Gerais.



GESTÃO AMBIENTAL

6

GRI 2.24 e 2.25

ATUAR COM RESPONSABILIDADE É PRESERVAR NOSSAS RIQUEZAS

Como participantes do Pacto Global da ONU – Rede Brasil e comprometidos com um futuro sustentável, assumimos a missão de atuar com responsabilidade ambiental, adotando as melhores práticas, preservando o meio ambiente, mitigando impactos, conscientizando as pessoas e influenciando toda a nossa cadeia produtiva sobre a urgência de cuidar do planeta e garantir os recursos para as próximas gerações.

Em 2024, o nosso compromisso com a sustentabilidade pode ser observado no cotidiano das nossas atividades, por meio do desdobramento de ações alinhadas às diretrizes ESG e que estão adequando nossos processos e aproximando nossa empresa do mais elevado patamar sustentável. Temos um caminho longo pela frente, mas nos movemos pela paixão e convicção no nosso propósito.

Entre as iniciativas relacionadas à gestão de recursos naturais, a prática do reuso da água através de um sistema que abastece parte das nossas instalações já está consolidada na empresa. Em paralelo, estabelecemos um consumo-base de água para a produção de cada litro de suco em quantidade inferior à média praticada no mercado.

A implementação tecnológica e a inovação têm sido aliadas da Tial na evolução dos nossos resultados. Com o objetivo de melhorar o desempenho da Estação de Tratamento de Efluentes (ETE), iniciamos uma parceria estratégica com a Universidade Federal de Viçosa (UFV), que contempla, entre outras ações, novas propostas para o tratamento

e a destinação de lodo, principal resíduo gerado em nosso processo produtivo. A parceria com a universidade é uma iniciativa alinhada ao compromisso que assumimos em alcançar o aterro zero até 2030.

Já em relação às iniciativas de mitigação de impactos relacionados às embalagens, praticamos a logística reversa desde 2018 e, a partir de 2023, como ação complementar, as embalagens de todos os nossos produtos passaram a ter, em até 83% de sua composição, materiais renováveis. Do viés da energia, prevemos para o próximo ciclo o desenvolvimento de projetos de eficiência energética, que deverão contribuir para a otimização no uso do recurso e, consequentemente, a melhoria em sustentabilidade.

Nas questões que envolvem engajamento com a comunidade, a parceira da Tial com a Fundação Mendes Costa tem sido fundamental para apoiar ações educacionais, esportivas, artísticas e recreativas para crianças e jovens da cidade de Visconde do Rio Branco (MG), onde está instalada a nossa fábrica. As informações detalhadas sobre essa parceria, e das demais iniciativas da nossa gestão ambiental, estão descritos nas próximas páginas deste capítulo.



ENERGIA

GRI 302-1

Consumo de energia dentro da organização

Em 2024, nosso consumo de energia elétrica somou 4.134.240,14 kWh, sendo 4.070.819,00 kWh referentes à unidade fabril, em Visconde do Rio Branco (MG), e 63.421,14 kWh dispendidos no centro de distribuição de Ubá (MG).

Consumo de combustíveis de fontes renováveis e não renováveis, em 2024

Combustível	Quantidade (em quilograma Kg, Litro L ou Tonelada t)	Origem
Gás Liquefeito de Petróleo (GLP)*	13.870 Kg	Fábrica
Vapor a óleo BPF	838 t	Fábrica
Vapor a cavaco	8.505 t	Fábrica

Não contabilizamos consumo voltado para atividades de aquecimento e resfriamento. Todas as medidas de consumo apresentadas não incluem valores referentes ao consumo dos escritórios da empresa, uma vez que são utilizados em formato de *coworking*, sem discriminação, por parte dos proprietários, do consumo de energia e água.

➡ **4.134.240,14 kWh** foi o consumo total de energia elétrica da Tial, em 2024, e o consumo de vapor correspondeu a **9.343 toneladas**.



GRI 302.3

Intensidade energética

Em 2024, a taxa energética da empresa foi de 0,0625 kWh/L. Esse indicador resulta da divisão do consumo de eletricidade das unidades de Visconde do Rio Branco e de Ubá, pela produção total anual de sucos Tial (66.128.686,00 L). Já a taxa energética por embalagem ficou em 0,0312 kWh/embalagem.

GRI 302-2

Consumo de energia fora da organização

Na nossa empresa, o consumo de energia fora da organização corresponde apenas ao combustível utilizado pela frota veicular. A atividade de logística, no entanto, é terceirizada.

1. Mensagem do CEO

2. Nossa Empresa

3. Nossa Agenda ESG

4. Nossa Governança

5. Gestão Social

6. Gestão Ambiental

7. Nosso Compromisso com o Futuro

- 1. Mensagem do CEO
- 2. Nossa Empresa
- 3. Nossa Agenda ESG
- 4. Nossa Governança
- 5. Gestão Social
- 6. Gestão Ambiental
- 7. Nosso Compromisso com o Futuro

Combustível	Quantidade (Litro L)	Origem
Gasolina	3.483,98 L	Frota Tial
Etanol	86,76 L	Frota Tial

GRI 302-4

Redução do consumo de energia

Devido ao aumento da nossa produção, houve um aumento proporcional do consumo de energia em relação ao consumo total do ciclo anterior. No entanto, a intensidade energética se manteve em níveis similares (0,064 kWh/L em 2023 e 0,063 kWh/L em 2024).

Já em relação ao vapor, consumimos o total de 7.778,76 m³ em 2023, e 9.505, 82 m³, em 2024. De forma equivalente, a intensidade no consumo (0,00013 m³/L em 2023 e 0,00014 m³/L em 2024) se manteve.

Para o cálculo do indicador de intensidade, tanto para o consumo de energia elétrica quanto de vapor, foi utilizada a proporção de quilowatts (kWh) por litro de suco produzido.



METAS PARA 2025

Aquisição de Certificado Internacional de Energia Renovável (I-REC), validos até 2028. Trata-se do certificado de energia renovável que rastreia e comprova que a energia consumida por uma empresa é proveniente de fontes renováveis.



302-5

Reduções relacionados a produtos e serviços

Prevemos para 2025 o desenvolvimento de projetos de eficiência energética, vinculados ao programa de Transformação Digital e conduzidos pelo time de Operações 4.0. Entre os projetos, destacamos a contratação de sensores destinados ao acompanhamento do consumo energético dos equipamentos. A partir dos dados coletados, será possível avaliar se o consumo está dentro do esperado e identificar oportunidades de redução, como a implementação de automações. Outra iniciativa alinhada à redução de consumo de energia, conduzido pela equipe de manutenção, tem foco nos ares-condicionados. O equipamento será programado para operar em uma temperatura fixa dentro de um intervalo de jornada pré-definido, acrescido de um sensor de presença, permitindo o acionamento automático fora do intervalo programado, sempre que detectar movimentação no setor.

ÁGUA

GRI 303-1

Interações com a água

A água que utilizamos é proveniente de dois poços tubulares, cujo processos foram analisados e autorizados pelo Instituto Mineiro de Gestão das Águas (IGAM). A água extraída dos poços tubulares é bombeada para a Estação de Tratamento de Água (ETA), instalada no próprio empreendimento para ser tratada, antes de seu uso, na unidade fabril. O tratamento efetuado na ETA consiste nas etapas de cloração, oxidação, decantação, filtro de areia e filtro de carvão ativado.

Além disso, mantemos um sistema de reuso de água para atender parte do abastecimento do refeitório e dos vestiários. Foi instalado um reservatório tipo taça, com capacidade de 15 m³ e septo central, sendo metade para água potável e metade para água de reuso.

A água de reuso é gerada ao longo do processo industrial e possui compostos voláteis de aroma de fruta e resíduos de peróxido que não permitem sua reutilização como água potável afluente à ETA. Entretanto, pode ser reutilizada em vasos sanitários e na limpeza de superfícies (chãos, bancadas, paredes, etc.). Além da utilização da água de reuso no refeitório e vestiários, há uma saída do reservatório que retorna a água de reuso para a fábrica, para utilização na limpeza de superfícies, tambores e outros locais.



Cumprimos os requisitos relacionados à interação com a água e identificamos os impactos por meio de monitoramento da captação e dos parâmetros de lançamento de efluentes.

Entendemos que a água constitui o coração da Tial, a matéria-prima fundamental, juntamente com as polpas de frutas. Estamos inseridos em uma área onde diferentes indústrias utilizam água subterrânea, o que, em alguns momentos, dificulta sua captação. Ainda em 2021, desenvolvemos um trabalho em parceria com a Tetra Pak®, com o objetivo de promover a redução do consumo de água em nossa produção. Desse projeto, emergiu o indicador de 1,7 litros de água para cada litro de suco produzido, como o consumo base da Tial para a fabricação de sucos, quantidade significativamente inferior à média do mercado, de 2,5 L/L. Cientes da nossa responsabilidade com a captação de água, utilizamos o indicador base como meta de consumo de água.

Em 2024, alcançamos a média de 1,99 litros de água para cada litro produzido. Tivemos um consumo superior à meta estabelecida, devido a fatores como o envase de água para o Rio Grande do Sul, em decorrência da tragédia ambiental ocorrida no período, e os testes para início de um projeto de inovação voltado para uma nova forma de pasteurização de bebidas.

1. Mensagem do CEO
2. Nossa Empresa
3. Nossa Agenda ESG
4. Nossa Governança
5. Gestão Social
6. Gestão Ambiental
7. Nosso Compromisso com o Futuro

GRI 303-2

Impactos do descarte de água

Na nossa empresa, a qualidade da água utilizada é analisada bimestralmente, com amostras colhidas na entrada e na saída da Estação de Tratamento de Efluentes (ETE), para verificação de pH, DBO5, DQO, sólidos sedimentáveis, sólidos suspensos, óleos vegetais e gorduras animais, substâncias tensoativas que reagem com o azul de metileno e óleos minerais.

A montante (ponto localizado acima do ponto de lançamento) e jusante (ponto localizado abaixo do ponto de lançamento) do efluente líquido tratado no corpo receptor avalia-se: DBO5, oxigênio dissolvido, turbidez, pH, sólidos em suspensão totais, óleos e nitrogênio amoniacal total.

Tais parâmetros são determinados por órgão ambiental, nas condicionantes da licença LOC nº 090. Os resultados têm atendido as exigências da DN COPAM nº 08/2022. Internamente, avaliamos diariamente pH e sólidos sedimentáveis no efluente tratado.

Os resultados das análises das amostras da água que utilizamos e tratamos estão em conformidade com os parâmetros legais exigidos pelos órgãos ambientais.

GRI 303-3, GRI 303-5

Captação e consumo de água

Em 2024, a captação de água em poços tubulares totalizou 131.568 m³, enquanto a compra de água de terceiros, por meio de caminhão-pipa, somou 2.060 m³.

Além disso, foram reutilizados 10.873 m³ de água, sendo 9.290 m³ retornados para a ETA e 1.583 m³ destinados a sanitários e limpeza de pisos.

Nesse período, o volume de efluentes gerados foi de 79.363 m³, resultando em um consumo efetivo de 54.265 m³, valor obtido pela diferença entre o total captado/comprado e o volume de efluentes gerados.

➔ **131.568 m³** foi o volume de água captada em poços pela Tial, em 2024.

GRI 303-4

Descarte de água

Na organização, o efluente tratado é inteiramente descartado em águas superficiais. Em 2024, o volume de efluente gerado foi de 79.362.831,35 L e o volume de efluente por volume de litros produzidos foi de 1,20 L/L. O curso d'água receptor é de água doce, classe 2, segundo a DN COPAM 08/22, sem dados de medição de sólidos dissolvidos totais. Nossos efluentes não apresentam substâncias tóxicas, que poderiam ser preocupantes. Apenas padrões básicos mensurados, principalmente, matéria orgânica.



Os efluentes gerados em nosso processo produtivo não apresentam substâncias tóxicas mas sim, principalmente, matéria orgânica.





1. Mensagem do CEO
2. Nossa Empresa
3. Nossa Agenda ESG
4. Nossa Governança
5. Gestão Social
6. Gestão Ambiental
7. Nosso Compromisso com o Futuro

Inovação na ETE

Em 2024, iniciamos uma parceria estratégica com a Universidade Federal de Viçosa (UFV) com o objetivo de ampliar a sustentabilidade da nossa Estação de Tratamento de Efluentes (ETE) industrial. A iniciativa surgiu a partir do encaminhamento, à incubadora TecnoPARQ, dos principais desafios enfrentados na operação da ETE. Como resultado, firmamos um contrato de pesquisa e desenvolvimento com a UFV, envolvendo professores e alunos em um estudo técnico aprofundado para diagnóstico, aprimoramento operacional e capacitação da equipe.

A proposta contemplou o monitoramento assistido da ETE, a avaliação de novas soluções para o tratamento e destinação de lodo, a melhoria da eficiência dos reatores biológicos e o fortalecimento das práticas de gestão do sistema. Entre os avanços implementados, destacamos a equalização da vazão do efluente, para garantir estabilidade no processo; a correção do uso do pulmão de entrada como regulador de carga hidráulica; o balanceamento nutricional do efluente, por meio da adição de ureia e ácido fosfórico; a readequação dos pontos de dosagem de químicos; e o estudo de rotas alternativas para destinação sustentável do lodo, incluindo a compostagem.

Além das melhorias operacionais, a iniciativa promoveu a qualificação técnica dos nossos operadores, por meio de treinamentos e videoaulas, assegurando a continuidade das boas práticas implementadas. A ação representa um passo relevante na integração entre indústria e universidade, fortalecendo o nosso compromisso com a inovação, o desenvolvimento sustentável e a melhoria contínua de nossos processos ambientais.



A parceria com a UFV reflete a relevância da integração entre indústria e universidade, fortalecendo o nosso compromisso com a inovação e a sustentabilidade.



GRI 305-1

INVENTÁRIO DE GEE

Emissões totais em tCO ₂ e		
Escopo 1	Escopo 2	Escopo 3
1.958,84	414,36	6.295,26
TOTAL: 8.668,46		
Emissões totais em tCO ₂ biogênico		
Escopo 1	Escopo 2	Escopo 3
1,56	1.886,44	124,18
TOTAL: 2.012,18		

tCO₂e: tonelada de CO₂ equivalente

Emissões diretas (Escopo 1)

Em 2024, o total de emissões de Gases de Efeito Estufa (GEE), relativo ao escopo 1 do inventário de GEE, foi de 1.958,84 tCO₂e (toneladas de CO₂ equivalente). No cálculo, foram incluídos os gases CO₂, CH₄, N₂O e HFCs. Além disso, as emissões biogênicas de CO₂, provenientes da combustão móvel da nossa frota, representaram 1,56 tCO₂e. As fontes identificadas no Inventário como emissoras estão descritas a seguir:

- Emissões móveis: veículos automotivos (alugados para liderança e apoio na fábrica) e empilhadeira;
- Emissões estacionárias: refeitório (fogão);
- Emissões fugitivas: extintores, ar-condicionado e câmara fria;
- Efluentes líquidos.

Emissões totais em tCO₂e *

Escopo 1			
Combustão Estacionária	Combustão Móvel	Emissões Fugitivas	Efluentes líquidos
12,93	34,40	13,81	1.897,71

GRI 305-1, 305-2

Ano base, unidades consideradas e metodologia aplicada

O ano base para o cálculo das emissões de CO₂e ou GEE foi 2024, relativo ao mesmo período deste Relatório (1º de janeiro a 31 de dezembro).

O escopo considera apenas as emissões da fábrica e dos centros de distribuição. As demais unidades correspondem a escritórios, com baixa emissão e pouco acesso aos dados necessários para a compilação no inventário.

A metodologia utilizada para os cálculos foi baseada no GHG Protocol, complementada por referências adicionais do Painel Intergovernamental sobre Mudanças Climáticas (IPCC), especialmente para dados padrão não contemplados diretamente pelo protocolo.

- 1. Mensagem do CEO
- 2. Nossa Empresa
- 3. Nossa Agenda ESG
- 4. Nossa Governança
- 5. Gestão Social
- 6. Gestão Ambiental
- 7. Nosso Compromisso com o Futuro

GRI 305-2

Emissões indiretas (Escopo 2), provenientes da aquisição de energia

No último ciclo, as emissões indiretas de GEE, classificadas no escopo 2 do nosso inventário totalizaram 414,36 tCO₂e. As emissões indiretas de Gases de Efeito Estufa (GEE), classificadas como Escopo 2 no inventário da Tial, têm origem na aquisição de energia elétrica (tanto no Mercado Livre, utilizada na fábrica, quanto no Mercado Cativo, no centro de distribuição) além da energia térmica em forma de vapor. Além disso, as emissões biogênicas de CO₂, provenientes do uso de vapor gerado a partir de cavaco biogênico, totalizaram 1.886,44 tCO₂e, refletindo o impacto das fontes renováveis utilizadas no processo.

Nos cálculos do escopo 2, foi incluído CO₂.

Emissões totais em tCO ₂ e * (2024)	
Escopo 2	
Eletricidade (Localização)	Energia térmica (Vapor)
221,71	192,65

GRI 305-3

Outras emissões indiretas (Escopo 3)

No levantamento do escopo 3, o total de emissões indiretas em toneladas métricas foi de 6.295,26 tCO₂e, incluindo os gases CO₂, CH₄, N₂O. As emissões biogênicas totalizaram 124,18 tCO₂e.

Para o cálculo, foram consideradas como fontes de emissão os bens e serviços adquiridos, transporte e distribuição (*Upstream* e *Downstream*), resíduos gerados nas operações, deslocamento casa-trabalho, viagens a negócios.

Emissões totais em tCO ₂ e (2024)					
Escopo 3					
Bens e serviços adquiridos	Transporte e distribuição (Upstream)	Resíduos gerados nas operações	Viagens a negócios	Deslocamento Casa-trabalho	Transporte e distribuição (Downstream)
4.064,65	1.282,01	212,11	7,94	33,86	697,83

GRI 305-4

Intensidade de emissões de GEE

Em 2024, o índice de intensidade de emissões de GEE gerado pelas atividades da organização foi de 0,00013 tCO₂e/L. O cálculo considera a divisão das emissões totais (8.668.46 tCO₂e) dos escopos 1, 2 e 3, pelo valor da produção total da Tial (66.128.686,00 L). Os gases incluídos para verificar a intensidade dessas emissões foram CO₂, CH₄, N₂O e HFCs.



GRI 305-5

Redução de emissões de GEE

O inventário de 2024 reflete uma ampliação da cobertura e da precisão dos dados, resultado do fortalecimento dos processos internos e do engajamento com a cadeia de valor. Nessa edição, ele traz maior abrangência, incorporando novas categorias de emissões indiretas (Escopo 3); melhoria na coleta de dados, com o refinamento da metodologia e detalhamento de fontes emissoras; e engajamento ampliado, com a participação ativa de diferentes áreas da Tial e parceiros externos. Embora o documento não apresente redução nas emissões de GEE, a partir desses avanços, será possível estudar e viabilizar ações de mitigação e redução.



METAS PARA 2025

Troca parcial da frota da empresa por carros elétricos e híbridos.



RESÍDUOS

GRI 306-1

Geração de resíduos e impactos

No nosso processo produtivo, o lodo industrial, gerado durante o tratamento de efluentes, constitui o resíduo de maior volume e atenção para a empresa. Por isso, em 2024, assumimos o compromisso de solucionar o envio do lodo ao aterro, aderindo ao **Movimento Conexão Circular do Pacto Global** do Pacto Global, da Organização das Nações Unidas (ONU), com o objetivo de alcançar o aterro zero até 2030.

Em paralelo, como forma de mitigar o impacto das nossas embalagens no meio ambiente, praticamos a logística reversa desde 2018, quando a iniciativa passou por homologação, em Minas Gerais. A compensação é realizada com apoio da Coalização Embalagens. Anteriormente, realizávamos a compensação de forma voluntária, em consonância com a Política Nacional de Resíduos Sólidos (PNRS).

Apoio na logística reversa

A Coalizão Embalagens é o grupo de organizações representativas do setor empresarial de embalagens que, em 2015, assinou o acordo setorial federal para implantação do Sistema de Logística Reversa de Embalagens em Geral de Produtos não Perigosos. Esse acordo é um compromisso para implementar a logística reversa no Brasil e atender à Política Nacional de Resíduos Sólidos.

Em 2024 geramos 4.518,758 toneladas de embalagens e a previsão de compensação para 2025 é de 1.447 toneladas (32%), por meio do Instituto ABIA (Associação Brasileira da Indústria de Alimentos), que está em formação.

1. Mensagem do CEO
2. Nossa Empresa
3. Nossa Agenda ESG
4. Nossa Governança
5. Gestão Social
6. Gestão Ambiental
7. Nosso Compromisso com o Futuro



- 1. Mensagem do CEO
- 2. Nossa Empresa
- 3. Nossa Agenda ESG
- 4. Nossa Governança
- 5. Gestão Social
- 6. Gestão Ambiental
- 7. Nosso Compromisso com o Futuro

Desde 2018, aderimos à logística reversa, compensando a geração das embalagens e estimulando a estruturação profissional de empresas e cooperativas de reciclagem.

Desde a homologação de terceiros executores pela Coalização Embalagens, realizamos a compensação das embalagens com empresas estruturantes, ou seja, que atuam majoritariamente com cooperativas de catadores e têm como objetivo estruturá-los para aumento de capacitação, renda e volume reciclado.

Além disso, a partir de 2024, todas as nossas embalagens são compostas, em até 83%, de materiais renováveis. Partes da embalagem e as tampinhas, que antes eram feitas de plástico comum, são produzidos a partir da cana-de-açúcar. Também investimos em processos mais sustentáveis e apoiamos a economia circular para reduzir o plástico descartável.

➔ **100%** das embalagens dos produtos Tial são constituídos, em até **83%**, de materiais renováveis.



METAS PARA 2025

Criação e participação no Conselho do Instituto ABIA, como entidade gestora da realização da logística reversa dos associados, também responsável por desenvolver projetos técnicos de apoio às cooperativas, para sua formalização, aumento da capacidade e apoio aos cooperados.

GRI 306-2

Gestão de resíduos

Como já citado, o lodo constitui o principal resíduo gerado durante o nosso processo produtivo. Assim, após aderirmos ao **Movimento Conexão Circular do Pacto Global** e assumirmos o compromisso de aterro zero, buscamos novas formas de destinação desse resíduo. Nesse sentido, ainda em 2024, firmamos parceria com a Universidade Federal de Viçosa (UFV) para promover a evolução no tratamento do nosso principal efluente.

O gerenciamento desse resíduo é conduzido da seguinte forma: as ações de identificação, classificação, segregação, acondicionamento, manuseio interno e armazenamento temporário são realizadas internamente pelas pessoas colaboradoras e equipe de *Facilities*. Já o transporte externo e a destinação final de resíduos são de responsabilidade de prestadores de serviços externos.

Para garantir conformidade legal em todo processo, contamos com uma consultoria ambiental que viabiliza a homologação de cada transportador e destinador, conferindo os documentos para a atividade, além da realização de visita ao local de destinação.

O controle dos documentos obrigatórios é realizado anualmente pela consultoria, que também valida a emissão de MTR, DMR, conferência de CDF, Inventário Nacional de Resíduos e elaboração do Plano de Gerenciamento de Resíduos da fábrica. Os dados de resíduos são levantados no Sistema FEAM MTR também pela consultoria, que compila em planilha e disponibiliza para a Tial.



METAS PARA 2025

Envio total do lodo não perigoso para compostagem, reduzindo o impacto ambiental causado pela destinação em aterro.

GRI 306-3

Resíduos gerados

Em 2024, a geração total de resíduos foi de 903,03 toneladas, considerando os resíduos da fábrica e parte dos resíduos do centro de distribuição, como pallets, que são enviados à unidade fabril para destinação adequada. No centro de distribuição, os demais resíduos que não são encaminhados à fábrica são destinados por meio da coleta municipal.

Já nos escritórios, conforme a legislação, os resíduos são equiparados a resíduos domésticos, e seguem para a coleta municipal.

Resíduo	Classe	Unidade de medida	Geração total anual	Tecnologia
Plástico	II-B	t	33	Triagem e transbordo
Papel/Papelão	II-A	t	104	Triagem e transbordo
Sucata metálica	II-B	t	25	Triagem e transbordo
Tambor metálico não contaminado	II-B	t	22	Triagem e transbordo
Pallets de madeira	II-A	t	111	Triagem e transbordo
Pallets de madeira	II-A	t	86	Reutilização
Pallets de madeira	II-A	t	1	Reutilização
Embalagens Tetra Pak	II-B	t	93	Triagem e transbordo
Sucata de plástico de alta barreira - BAGS	II-B	t	45	Triagem e transbordo
Embalagens contaminadas com substâncias perigosas	I	t	3	Blendagem para Coprocessamento
Materiais absorventes, materiais filtrantes e EPIs contaminados com substâncias perigosas	I	t	1	Blendagem para Coprocessamento
Polpa de fruta ou produto não conforme	II-A	t	23	Aterro Classe IIA e IIB
Polpa de fruta ou produto não conforme	II-A	t	4	Uso em alimentação animal
Resíduos orgânicos do refeitório	II-A	t	4	Uso em alimentação animal
Lâmpadas	I	unidade	25	Descontaminação de lâmpadas
Resíduos de higiene pessoal	II-A	t	15	Aterro Classe IIA e IIB
Resíduos não recicláveis em geral (não perigosos)	II-A	t	1	Blendagem para Coprocessamento
Lodo biológico (ETE)	II-A	t	226	Aterro Classe IIA e IIB
Lodo biológico (ETE)	II-A	t	54	Tratamento de Efluentes
Lodo biológico (Fossa)	II-A	t	21	Tratamento de Efluentes
Lodo da ETE contaminado com óleo	I	t	7	Blendagem para Coprocessamento
TOTAL		t	903	

GRI 306-5

Disposição final dos resíduos

Na Tial, são considerados apenas os resíduos que recebem destinação a partir da fábrica. Não há controle da geração de resíduos do centro de distribuição e escritório, pois esses são considerados equivalente aos resíduos domésticos. Toda a destinação dos resíduos se dá fora da organização.



META PARA OS PRÓXIMOS ANOS

Implementação da gestão de resíduos no centro de distribuição de Ubá (MG) e nos escritórios da Tial, de São Paulo (SP) e Belo Horizonte (MG).

Disposição final de resíduos totais

Resíduo	Classe	Unidade de Medida	Geração total Anual	Tecnologia
Embalagens contaminadas com substâncias perigosas	I	t	3	Blendagem para Coprocessamento
Materiais absorventes, materiais filtrantes e EPIs contaminados com substâncias perigosas	I	t	1	Blendagem para Coprocessamento
Polpa de fruta ou produto não conforme	II-A	t	23	Aterro Classe IIA e IIB
Lâmpadas	I	unidade	25	Descontaminação de lâmpadas
Resíduos de higiene pessoal	II-A	t	15	Aterro Classe IIA e IIB
Resíduos não recicláveis em geral (não perigosos)	II-A	t	1	Blendagem para Coprocessamento
Lodo biológico (ETE)	II-A	t	226	Aterro Classe IIA e IIB
Lodo biológico (ETE)	II-A	t	54	Tratamento de efluentes
Lodo biológico (Fossa)	II-A	t	21	Tratamento de efluentes
Lodo da ETE contaminado em óleo	I	t	7	Blendagem para Coprocessamento
TOTAL		t	376	

Resíduos perigosos

Resíduo	Classe	Unidade de Medida	Geração Total Anual	Tecnologia
Embalagens contaminadas com substâncias perigosas	I	t	3	Blendagem para Coprocessamento
Materiais absorventes, materiais filtrantes e EPIs contaminados com substâncias perigosas	I	t	1	Blendagem para Coprocessamento
Lâmpadas	I	unidade	25	Descontaminação de lâmpadas
Lodo da ETE contaminado com óleo	I	t	7	Blendagem para Coprocessamento
TOTAL		t	36	

Resíduos não perigosos

Resíduo	Classe	Unidade de Medida	Geração Total Anual	Tecnologia
Polpa de fruta ou produto não conforme	II-A	t	23	Aterro Classe IIA e IIB
Resíduos de higiene pessoal	II-A	t	15	Aterro Classe IIA e IIB
Resíduos não recicláveis em geral (não perigosos)	II-A	t	1	Blending para Coprocessamento
Lodo biológico (ETE)	II-A	t	226	Aterro Classe IIA e IIB
Lodo biológico (ETE)	II-A	t	54	Tratamento de Efluentes
Lodo biológico (Fossa)	II-A	t	21	Tratamento de Efluentes
TOTAL		t	340	

GRI 413-1

Engajamento com a comunidade

Em 2024, 75% das nossas operações abrangeram ações de engajamento, avaliações de impactos e programas voltados para as comunidades. As iniciativas se mantiveram concentradas no estado de Minas Gerais, onde está localizada a maior parte da operação da empresa. Embora isentos, no período, de uma análise de impacto social direta, destinamos verbas e produtos para entidades regionais, conforme descrito a seguir:

- R\$ 85 mil de verba direta para a Fundação Mendes Costa e para o Lar São João Batista, ambos em VRB.
- R\$ 62,2 mil em doações de produtos para projetos e Instituições: Fundação Mendes Costa, Grupo Mulheres do Brasil, evento Prefeitura de Visconde do Rio Branco, ASPEN Viçosa, Instituto Casa das Flores Belo Horizonte, Associação Sofia de Viçosa, SESC – Mesa Brasil, APAE Rural Visconde do Rio Branco, Colégio Municipal de Visconde do Rio Branco, Universidade Federal de Viçosa, Universidade Federal de Ouro Preto e outras).

Sobre a avaliação de impacto ambiental e monitoramento contínuo, apenas a fábrica (25%) mantém a gestão ambiental, com elaboração de avaliação de impacto e monitoramento. A divulgação dos impactos das atividades da Tial é realizada por meio da publicação do nosso Relatório de Práticas ESG e considera todas as operações da empresa.

Quanto às contribuições de entidades voltadas para a saúde e a segurança, contamos com a participação da CIPA, conforme descrito no **Capítulo de Gestão Social**, deste Relatório.

Em 2024, mantivemos apenas o canal interno voltado para sugestões, denúncias e outras formas de contribuição das pessoas. Para 2025, temos como meta elaborar a Política de Manutenção de Fornecedores e Parceiros e, a partir dela, disponibilizar externamente o canal de denúncias. Além disso, está prevista a criação de um questionário de *Due Diligence* para levantamento de informações ESG junto aos nossos fornecedores.

Fundação Mendes Costa

Criada oficialmente em 1994, a Fundação Mendes Costa (FMC) é uma instituição sem fins lucrativos, que desenvolve iniciativas em benefício da sociedade. Em 2024, manteve duas principais frentes de trabalho: o projeto Cidadão do Futuro, acolhendo cerca de 140 crianças e jovens do município de Visconde do Rio Branco (MG), promovendo o desenvolvimento de atividades educativas, esportivas e culturais; e a Escola Maria Adelaide Mendes Costa, cujo programa de educação é desenvolvido com os colaboradores das empresas da região, também no município de Visconde do Rio Branco.

Parceira de longa data da FMC, em 2024, um novo acordo selou a participação da Tial, concretizando o apoio financeiro ao Projeto Cidadão do Futuro, fator essencial para levar adiante as iniciativas da instituição e promover a transformação social, melhorando a vida das pessoas.

NÚMEROS DO PROJETO, EM 2024:

- 91 alunos matriculados
- 77 famílias atendidas
- 455 pessoas impactadas
- 19 bairros contemplados
- 19 jovens encaminhados para o programa de jovens aprendizes

ATIVIDADES DESENVOLVIDAS:

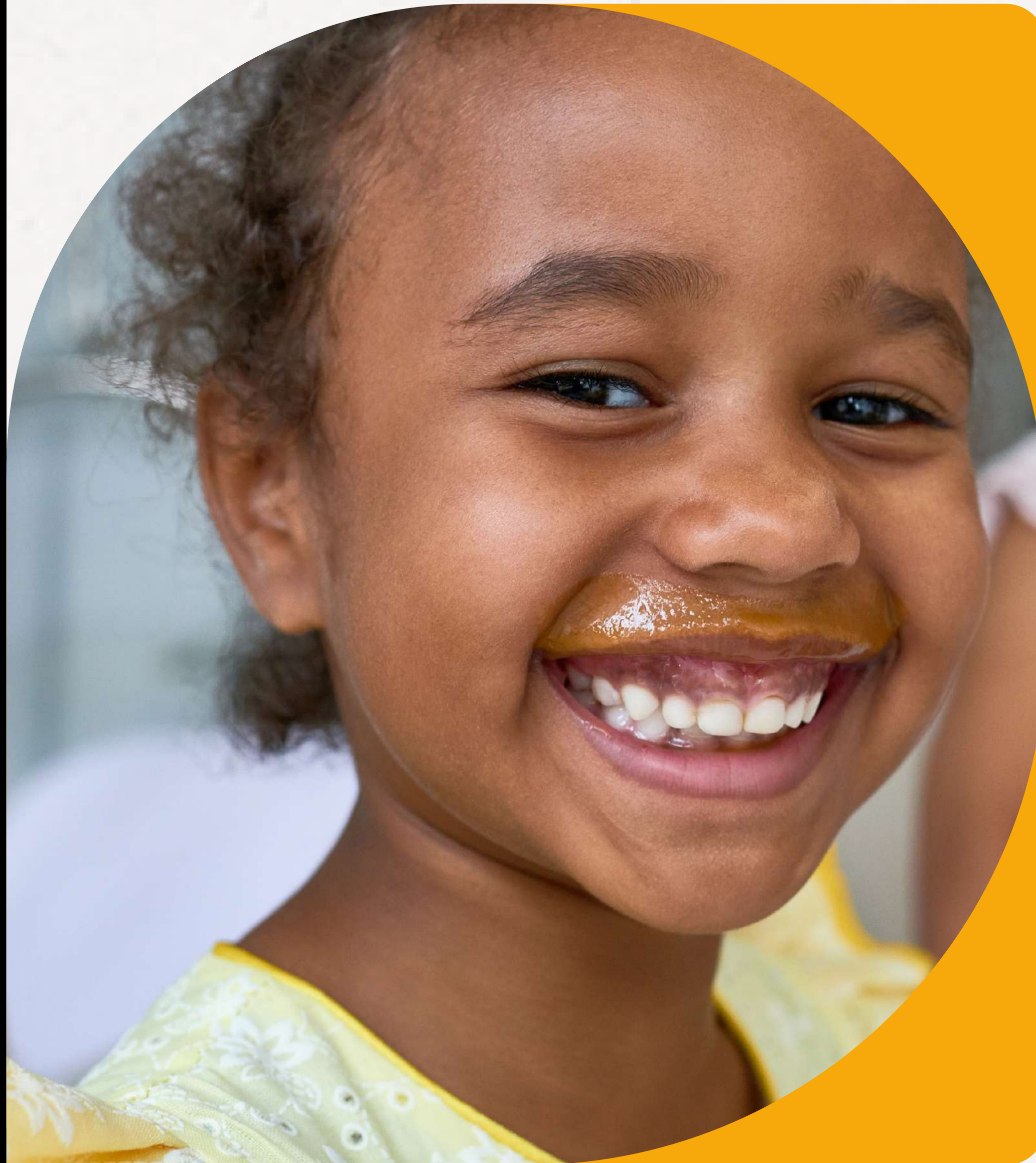
- **Esportivas:** futebol, natação, atividades recreativas
- **Culturais:** dança e capoeira
- **Educacionais:** para casa, atividades pedagógicas e empreendedorismo social
- **Acompanhamento socioassistencial:** rodas de conversa e encaminhamento para a rede (quando necessário)

CAMPANHA REALIZADAS COM A TIAL:

- Campanha Páscoa Feliz
- Campanhas da arrecadação de material escolar
- Campanha do Dia das Crianças
- Campanha de Natal



- 1. Mensagem do CEO
- 2. Nossa Empresa
- 3. Nossa Agenda ESG
- 4. Nossa Governança
- 5. Gestão Social
- 6. Gestão Ambiental
- 7. Nosso Compromisso com o Futuro



Depoimento de Beneficiários

Anny Gabrieli

Ex-aluna do Projeto Cidadão do Futuro que está como jovem aprendiz no setor de RH da Tial.



Oi, meu nome é Anny Gabrieli e sou jovem aprendiz na Tial. Tudo começou com o Projeto Cidadão do Futuro, da Fundação Mendes Costa, que me deu a oportunidade de mudar minha vida. Esse projeto me ajudou a acreditar no meu potencial e graças a ele consegui minha vaga na Tial. A Tial é uma empresa muito acolhedora, desde o começo me senti parte da equipe. O pessoal do setor é super legal e me ajuda em tudo o que preciso. Cada aprendizado aqui é uma grande conquista para mim. Sou muito grata à Fundação Mendes Costa, pois sem ela eu não teria chegado até aqui. Quero muito retribuir no futuro, ajudando outras pessoas como fui ajudada."

Natanael Elvis Raimundo

Pai do Gabriel, aluno do Projeto Cidadão do Futuro. Colaborador da empresa Tial.



Gostaria de expressar minha imensa gratidão a todos da Fundação Mendes Costa pela dedicação, apoio e confiança depositados no Projeto, que tem um impacto fundamental na vida do meu filho Gabriel e de todas as crianças atendidas lá. O trabalho de vocês é transformador e essencial para o futuro dessas crianças. Agradeço também à empresa Tial, onde sou funcionário, por firmar essa importante parceria com a Fundação. A colaboração entre a Tial e a Fundação Mendes Costa é um exemplo de como a união entre empresas e instituições sociais pode fazer a diferença na vida de tantas pessoas. O apoio da Tial é fundamental para o sucesso deste projeto e para o desenvolvimento dessas crianças, e me sinto muito orgulhoso de fazer parte dessa rede de apoio."



METAS PARA 2025

- Aproximação de vetores estratégicos, mobilização de pessoas e recursos para criação do Instituto Tropical a ser concretizada em 2026.
- Elaboração de um questionário de *Due Diligence* para levantamento de informações ESG dos fornecedores.
- Elaboração da Política de Manutenção de Fornecedores e Parceiros e divulgação do canal denúncias para toda a cadeia de valor.

GRI 413-2

Possíveis impactos nas comunidades locais

A fábrica da Tial constitui nossa principal operação e está instalada no município de Visconde do Rio Branco (MG), onde também está um dos nossos centros de distribuição. O segundo centro de distribuição está localizado na cidade vizinha de Ubá (MG). As principais atividades são beneficiamento, moagem, torrefação e fabricação de produtos alimentares, fabricação de bebidas não alcoólicas, bem como engarrafamento e gaseificação e águas minerais, depósitos de produtos químicos e produtos perigosos e estações de tratamento de água (Lei nº 6.938/1981: art. 10).

Os potenciais impactos negativos foram identificados por meio do Levantamento de Aspectos e Impactos Ambiental (LAIA), realizado por nossa consultoria ambiental e aprovado pela área de sustentabilidade. Entre os aspectos levantados, foram descritos aqueles que são pouco significativos e aqueles que são significativos, sendo os principais impactos aqueles relacionados ao uso de água, o consumo de energia e a geração de efluentes.

Para minimizar os impactos do manuseio de produtos químicos e considerados perigosos, contamos com os usos de EPIs e bacias de contenção.



**Na Tial,
realizamos o
monitoramento
conforme a
legislação vigente
e cumprimos os
requisitos legais
para operar, de
acordo com a
Secretaria de
Estado de Meio
Ambiente e
Desenvolvimento
Sustentável
(SEMAD).**

NOSSE
COMPROMISSO
COM O FUTURO

7



- 1. Mensagem do CEO
- 2. Nossa Empresa
- 3. Nossa Agenda ESG
- 4. Nossa Governança
- 5. Gestão Social
- 6. Gestão Ambiental
- 7. Nosso Compromisso com o Futuro

INOVAÇÃO E ATUAÇÃO RESPONSÁVEL PARA UM NOVO AMANHÃ

Acreditamos que o futuro é construído com decisões consistentes, coragem para inovar e disciplina para cumprir os nossos compromissos. Nesse caminho, cada passo é guiado pela premissa de unir crescimento econômico, impacto positivo e governança sólida para gerar valor duradouro para o negócio, para as pessoas e para o planeta.

Para 2025, estabelecemos metas que refletem o nosso comprometimento com a evolução contínua e com a transparência das nossas ações. Para além dos objetivos que contemplam indicadores de sustentabilidade e governança, consideramos estratégicos alvos financeiros e de inovação, como aspectos essenciais para manter a Tial competitiva e preparada para os desafios futuros.

Entre os compromissos que assumimos, destacamos para os próximos ciclos:

- Evoluir 10% no atendimento à Norma ABNT NBR ISO 31000 (Gestão de Riscos), fortalecendo nossa gestão de riscos e garantindo resiliência frente a um mercado em constante transformação.
- Avançar um nível na PR2030, elevando a maturidade ESG com base em métricas auditáveis e ações concretas.
- Emitir relatório de auditoria sem ressalvas, consolidando nossa reputação de integridade e conformidade.
- Atingir índice de satisfação do cliente em 80%, assegurando que qualidade e autenticidade sejam percebidas em cada interação.
- Ampliar EBITDA e fluxo de caixa livre, mantendo solidez financeira e capacidade de investimento sustentável.
- Aumentar receitas com novos produtos e expandir faturamento total, explorando mercados e tendências alinhados ao nosso propósito.
- Fortalecer e expandir nossos *squads* de inovação, acelerando o desenvolvimento de soluções sustentáveis e competitivas.

Essas metas expressam uma forma de gestão que equilibra prudência e ousadia. Prudência para proteger nosso patrimônio e ousadia para antecipar tendências, criar oportunidades e fortalecer nossa presença no Brasil e no mundo.

O futuro que buscamos é resultado das escolhas que fazemos no presente. E, na Tial, fazemos essas escolhas com visão estratégica, governança responsável e determinação de continuar crescendo de forma sustentável, inovadora e com impacto positivo real.



- 1. Mensagem do CEO
- 2. Nossa Empresa
- 3. Nossa Agenda ESG
- 4. Nossa Governança
- 5. Gestão Social
- 6. Gestão Ambiental
- 7. Nosso Compromisso com o Futuro

SUMÁRIO DE CONTEÚDO GRI E SASB

Declaração de uso	A Tropical Indústria de Alimentos S/A (Tial) relatou as informações citadas neste sumário de conteúdo da GRI para o período de 01 de janeiro de 2024 a 31 de dezembro de 2024 com base nas Normas GRI.
GRI 1 usada	GRI 1: Fundamentos 2021
Norma Setorial GRI Aplicável	GRI Setorial 13

NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO RESPOSTA	OMISSÃO
GRI 2: CONTEÚDOS GERAIS 2021			
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2.1 Detalhes da organização	12 a 15	
	2.2 Entidades incluídas no relato de sustentabilidade da organização	12	
	2.3 Período de relato, frequência e ponto de contato	7	
	2.4 Reformulações de informações	Não Houve	
	2.5 Verificação Externa	Não Houve	
	2.6 Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios	12, 18, 40, 81, 82	
	2.7 Empregados	48 e 49	
	2.8 Trabalhadores que não são empregados	49	
	2.9. Estrutura de governança e sua composição	30 a 32	
	2.10 Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança	30 e 38	
	2.11 Presidente do mais alto órgão de governança	31 e 32	
	2.12 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos	38	
	2.13 Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	38	
	2.14 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	38	
	2.15 Conflitos de interesse	36	
	2.16 Comunicação de preocupações cruciais	35	
	2.17 Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	39	
	2.18 Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	O CEO não tem avaliação de desempenho.	
	2.19 Políticas de remuneração	50 e 51	
	2.20 Processo para determinação da remuneração	52	
	2.21 Proporção da remuneração total anual	53	
	2.22 Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável	4 a 6	

- 1. Mensagem do CEO
- 2. Nossa Empresa
- 3. Nossa Agenda ESG
- 4. Nossa Governança
- 5. Gestão Social
- 6. Gestão Ambiental
- 7. Nosso Compromisso com o Futuro

NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO RESPOSTA	OMISSÃO
GRI 2: CONTEÚDOS GERAIS 2021			
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2.23 Compromissos de política	22 a 26 e 37	
	2.24 Incorporação de compromissos de política	22 a 28, 36, 37, 40, 86	
	2.25 Processos para reparar impactos negativos	35, 86	
	2.26 Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações	35	
	2.27 Conformidade com leis e regulamentos	Não houve casos significativos de não conformidade com leis e regulamentos em 2024	
	2.28 Participação em associações	40 e 41	
	2.29 Abordagem para engajamento de <i>stakeholders</i>	42 e 97	
	2.30 Acordos de negociação coletiva	53 e 61	
TEMAS MATERIAIS			
GRI 3: Temas Materiais 2021	3.1 Processo de definição de temas materiais	8 a 10, 27 e 28	
	3.2 Lista de temas materiais	9	
SEGURANÇA NUTRICIONAL E ALIMENTAR			
GRI 3: Temas Materiais 2021	3.3 Gestão dos temas materiais	10	
GRI 416: Saúde e Segurança do Consumidor 2016	416-1Percentual das categorias de produtos e serviços significativas para as quais são avaliados impactos na saúde e segurança buscando melhorias 13.10.2 (referência da norma setorial 13 GRI)	100% dos produtos da Tial são avaliados quanto aos impactos na saúde e segurança de alimentos. A Tial possui laboratório interno de Pesquisa e Desenvolvimento de produtos em que um dos requisitos aplicados é a busca por bebidas saudáveis, com ingredientes naturais. Além disso, a Tial possui um laboratório de Controle de Qualidade em que todos os lotes de produtos fabricados são analisados quanto a parâmetros físico-químicos, microbiológicos e sensoriais. Todo o processo produtivo é monitorado por técnicos de laboratório capacitados. A Tial possui um plano de análises em que os produtos são analisados em laboratório externo quanto aos parâmetros de valores nutricionais.	

- 1. Mensagem do CEO
- 2. Nossa Empresa
- 3. Nossa Agenda ESG
- 4. Nossa Governança
- 5. Gestão Social
- 6. Gestão Ambiental
- 7. Nosso Compromisso com o Futuro

NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO RESPOSTA	OMISSÃO
SEGURANÇA NUTRICIONAL E ALIMENTAR			
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 13.10.3 (referência da norma setorial 13 GRI)	Foram recebidos 4 processos consumeristas de produtos relacionados à impacto à saúde, no entanto não resultaram em multa, penalidade ou advertência	
SASB: Saúde e Nutrição	FB-NB-260a.2 Discussão sobre o processo de identificação e gestão de produtos e ingredientes relacionados a preocupações nutricionais e de saúde dos consumidores	10	
GRI 417: Marketing e Rotulagem 2016	417-2 Casos de não conformidade em relação a informações e rotulagem de produtos e serviços	Foram recebidas 3 notificações de não conformidades em rotulagem de produtos, sendo que 1 delas resultou em Auto de Infração, ao qual a Tial apresentou Defesa Administrativa.	
SASB: Rotulagem e Marketing de Produtos	FB-NB-270a.3 Número de incidentes de não conformidade com códigos regulatórios em relação a rotulagem ou marketing	Foram recebidas 3 notificações de não conformidades em rotulagem de produtos, sendo que 1 delas resultou em Auto de Infração, ao qual a Tial apresentou Defesa Administrativa.	
GRI Setorial 13: Inocuidade dos Alimentos GRI Setorial 13: Inocuidade dos Alimentos	13.10.4 Inocuidade dos Alimentos (referência da norma setorial 13 GRI)	100% do volume produzido está contemplado no Plano APPCC (Análise de Perigos e Pontos Críticos de Controle), sistema preventivo de segurança de alimentos, o qual é auditado anualmente por auditor externo.	
	13.10.5 Inocuidade dos Alimentos (referência da norma setorial 13 GRI)	Não foi realizado recalls em 2024.	
RELACIONAMENTO COM A COMUNIDADE			
GRI 3: Temas Materiais 2021	3.3 Gestão dos temas materiais	10 e 97	
GRI 418: Privacidade do Cliente 2016	418-1 Total de queixas comprovadas relativas à violação de privacidade e perda de dados de cliente	Não houve queixas relativas a violação de privacidade de clientes ou vazamento, furtos ou perdas de dados de clientes em 2024	
GRI 410: Práticas de Segurança 2016	410-1 Pessoal de segurança capacitado em políticas ou procedimentos de direitos humanos	80	
GRI 417: Marketing e Rotulagem 2016	417-3: Casos de não conformidade em relação a comunicação de marketing	Não houve nenhum caso em 2024.	
GRI 413: Comunidades Locais 2016	413-1 Operações com engajamento, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local	16, 97 a 100	
	413-2 Operações com impactos negativos significativos reais ou potenciais nas comunidades locais	100	

NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO RESPOSTA	OMISSÃO
RELACIONAMENTO COM FORNECEDORES			
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	10, 33 a 35, 37, 81, 83 e 84	
GRI 205: Combate à Corrupção 2016	205-1 Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção	36	
	205-2 Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	37	
	205-3 Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas	Não houve casos confirmados de corrupção durante o período de relato.	
GRI 204: Práticas de Compras 2016	204-1 Proporção de gastos com fornecedores locais	82	
GRI Setorial 13: Rastreabilidade da Cadeia de Fornecedores	13-23 Rastreabilidade da cadeia de fornecedores (referência da norma setorial 13 GRI)	81 a 84	
GRI 408: Trabalho Infantil 2016	408-1 Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho infantil 13.17.2 (referência da norma setorial 13 GRI)	Fornecedores de polpa e açúcar	
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 13.16.2 (referência da norma setorial 13 GRI)	Fornecedores de polpa e açúcar	
SASB: Fornecimento de Ingredientes	FB-NB-440a.2 Lista de ingredientes prioritários para bebidas e discussão sobre os riscos de abastecimento relacionados com considerações ambientais e sociais	84	
RELACIONAMENTO COM OS COLABORADORES			
GRI 3: Temas Materiais 2021	3.3 Gestão dos temas materiais	10, 33 a 35 e 47, 68 e 69	
GRI 403: Saúde e Segurança do Trabalho 2018	403-1 Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho 13.19.2 (referência da norma setorial 13 GRI)	69 e 70	
	403-2 Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes 13.19.3 (referência da norma setorial 13 GRI)	71	
	403-3 Serviços de saúde do trabalho 13.19.4 (referência da norma setorial 13 GRI)	72 e 73	
	403-4 Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho	74	
	403-5 Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho 13.19.6 (referência da norma setorial 13 GRI)	74 e 75	

- 1. Mensagem do CEO
- 2. Nossa Empresa
- 3. Nossa Agenda ESG
- 4. Nossa Governança
- 5. Gestão Social
- 6. Gestão Ambiental
- 7. Nosso Compromisso com o Futuro

NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO RESPOSTA	OMISSÃO
RELACIONAMENTO COM OS COLABORADORES			
GRI 403: Saúde e Segurança do Trabalho 2018	403-6 Promoção da saúde do trabalhador 13.19.7 (referência da norma setorial 13 GRI)	76 e 77	
	403-7 Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios 13.19.8 (referência da norma setorial 13 GRI)	78	
	403-8 Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho 13.19.9 (referência da norma setorial 13 GRI)	79	
	403-9 Acidentes de trabalho 13.19.10 (referência da norma setorial 13 GRI)	79	
	403-10 Doenças Profissionais 13.19.11 (referência da norma setorial 13 GRI)	80	
GRI Setorial 13: Práticas Empregatícias	13.20 Práticas Empregatícias (referência da norma setorial 13 GRI)	53 e 54	
GRI Setorial 13: Renda digna e salário digno			
	13.21 Renda digna e salário digno (referência da norma setorial 13 GRI)	55	
GRI 402: Relações de Trabalho 2016	402-1 Prazo mínimo de notificação sobre mudanças operacionais e se elas são especificadas em acordos de negociação coletiva	60	
GRI 401: Emprego 2016	401-1 Novas contratações e rotatividade de empregados	57	
	401-2 Benefícios concedidos a empregados de tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou em regime de meio período, discriminados por unidades operacionais	58	
	401-3 Licença maternidade/ paternidade	59 e 60	
GRI 405: Diversidade e Igualdade de Oportunidades 2016	405-1 Diversidade em órgãos de governança e empregados	64 e 65	
	405-2 Proporção entre o salário- base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens 13.15.3 (referência da norma setorial 13 GRI)	66	
GRI 404: Capacitação e Educação 2016	404-1 Média de horas de treinamento por ano por empregado	A Tial não possui este indicador.	

- 1. Mensagem do CEO
- 2. Nossa Empresa
- 3. Nossa Agenda ESG
- 4. Nossa Governança
- 5. Gestão Social
- 6. Gestão Ambiental
- 7. Nosso Compromisso com o Futuro

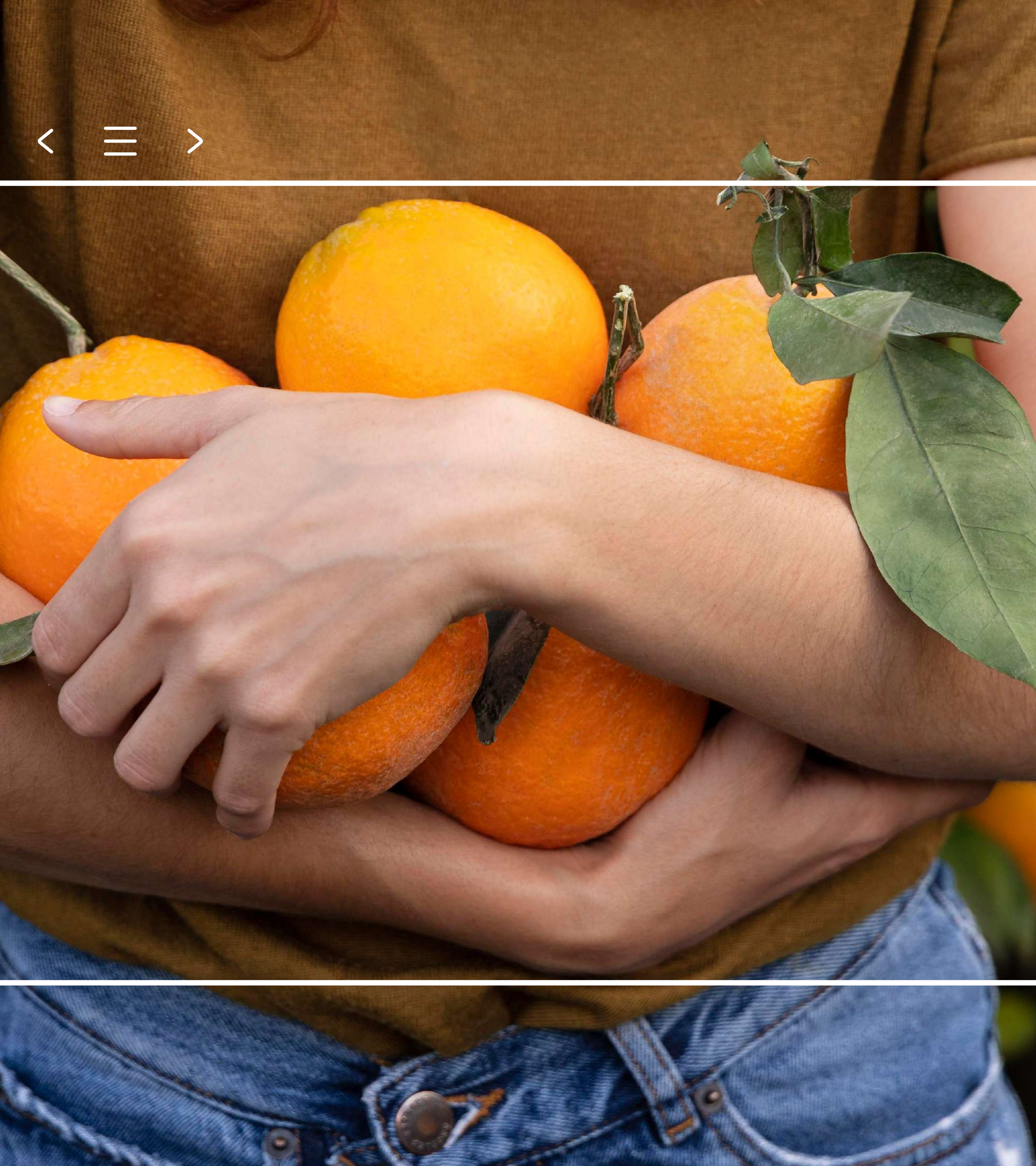
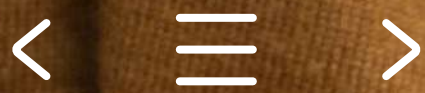
NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO RESPOSTA	OMISSÃO
RELACIONAMENTO COM OS COLABORADORES			
GRI 404: Capacitação e Educação 2016	404-2 Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para transição de carreira	62 e 63	
	404-3 Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira	63	
GRI 406: Não Discriminação 2016	406-1 Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas 13.15.4 (referência da norma setorial 13 GRI)	Não houve casos de discriminação ocorridos durante o período de relato.	
GESTÃO DO USO DA ÁGUA			
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	10, 22 e 23, 86	
GRI 303: Água e Efluentes 2018	303-1 Interações com a água como um recurso compartilhado 13.7.2 (referência da norma setorial 13 GRI)	89	
	303-2 Gestão de impactos relacionados ao descarte de água 13.7.3 (referência da norma setorial 13 GRI)	90	
	303-3 Captação de água 13.7.4 (referência da norma setorial 13 GRI)	90	
	303-4 Descarte de água 13.7.5 (referência da norma setorial 13 GRI)	90 e 91	
	303-5 Consumo de água 13.7.6 (referência da norma setorial 13 GRI)	90	
SASB: Gestão da Água	FB-NB-140a.1. Total de água retirada; total de água consumida; porcentagem em cada uma das regiões com estresse hídrico alto ou extremamente alto	89 e 90	
	FB-NB-140a.2. Descrição dos riscos da gestão da água e discussão de estratégias e práticas para mitigá-los	89 a 91	
CONTEÚDOS GRI ADICIONAIS			
Temas não contemplados na materialidade, mas que a Tial decidiu relatar para manter a comparabilidade.			
GRI 202: Presença no mercado	202-1 Proporção entre o salário mais baixo e o salário mínimo local, com discriminação por gênero	56	
GRI 302: Energia 2016	302-1 Consumo de energia dentro da organização	87	
	302-2 Consumo de energia fora da organização	87	

- 1. Mensagem do CEO
- 2. Nossa Empresa
- 3. Nossa Agenda ESG
- 4. Nossa Governança
- 5. Gestão Social
- 6. Gestão Ambiental
- 7. Nosso Compromisso com o Futuro

NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO RESPOSTA	OMISSÃO
CONTEÚDOS GRI ADICIONAIS			
temas não contemplados na materialidade, mas que a Tial decidiu relatar para manter a comparabilidade.			
GRI 302: Energia 2016	302-3 Intensidade Energética (Relate a taxa de intensidade energética)	87 e 88	
	302-4 Redução do consumo de energia	88	
	302-5 Reduções nos requisitos de energia relacionados a produtos e serviços	88	
SASB: Gestão da Energia	FB-NB-130a.1 Energia consumida nas operações; porcentagem de eletricidade da rede e porcentagem de energia renovável	87 e 88	
GRI 306: Resíduos 2020	306-1 Geração de resíduos e impactos significativos relacionados a resíduos	94 e 95	
	306-2 Gestão de impactos significativos relacionados a resíduos	95	
	306-3 Resíduos gerados	96	
	306-5 Resíduos destinados para disposição final	96 e 97	
SASB: Gestão do Ciclo de Vida da Embalagem	FB-NB-410a.1 Peso total da embalagem; porcentagem feita de materiais reciclados ou renováveis e porcentagem que é reciclável, reutilizável ou compostável	As embalagens são 100% de material reciclável (caixas Tetra Pack)	
GRI 305: Emissões 2016	FB-NB-410a.2 Discussão de estratégias para reduzir o impacto ambiental das embalagens ao longo do seu ciclo de vida	94 e 95	
	305-1 Emissões diretas (Escopo 1) de GEE (Gases de Efeito Estufa)	92	
	305-2 Emissões indiretas (Escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia	93	
	305-3 Outras emissões indiretas (Escopo 3) de gases de efeito estufa (GEE)	93	
	305-4 Intensidade de emissões de GEE (Gases de Efeito Estufa)	93	
SASB: Gestão do Combustível da Frota	305-5 Redução de emissões de GEE (Gases de Efeito Estufa)	94	
SASB: Métrica de Atividade	FB-NB-000.B Número de instalação de produção	13	

PRINCÍPIO – PACTO GLOBAL

DIREITOS HUMANOS	PÁGINA
1 – Apoiar e respeitar a proteção de direitos humanos reconhecidos internacionalmente	33 a 37
2 – Assegurar-se de sua não participação em violações desses direitos	33 a 37
TRABALHO	
3- Apoiar a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva	53 e 61
4- Apoiar a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou compulsório	37
5- Apoiar a abolição efetiva do trabalho infantil	37
6- Eliminar a discriminação no emprego	33 a 37
MEIO AMBIENTE	
7-Apoiara abordagem preventiva aos desafios ambientais	22 a 28, 86 a 97
8- Desenvolver iniciativas para promover maior responsabilidade ambiental	86 a 97
9- Incentivar o desenvolvimento e a difusão de tecnologias ambientalmente amigáveis	86 a 97
CONTRA A CORRUPÇÃO	
10- Combater a corrupção em todas as suas formas, inclusive extorsão e propina	33 a 37



CRÉDITOS:

Coordenação e estrutura do relato

Diretoria de Governança e Sustentabilidade e Gerência de Governança Sustentável

Aprovação

Presidência e Diretorias

Equipe Técnica Tial

Coleta, consolidação e análise de dados: Julia Teixeira Pimenta, Ana Flávia Silva de Paula.

Revisão textual: Julia Teixeira Pimenta e Carlos Moura

Departamentos-chave: Sustentabilidade e Governança, Recursos Humanos, Jurídico, Financeiro, Marketing, Comercial, Operações, *Compliance*.

Imagens: Arquivos Tropical Ind. de Alimentos; BS Fotografias; Carlos Moura e Canva *Premium*.

Elaboração: GS Ambiental

Consultoria GRI: Suzana Mascarenhas – GS Ambiental

Textos: Carolina Lana – GS Ambiental

Projeto gráfico e diagramação: Ariane Subtil – GS Ambiental