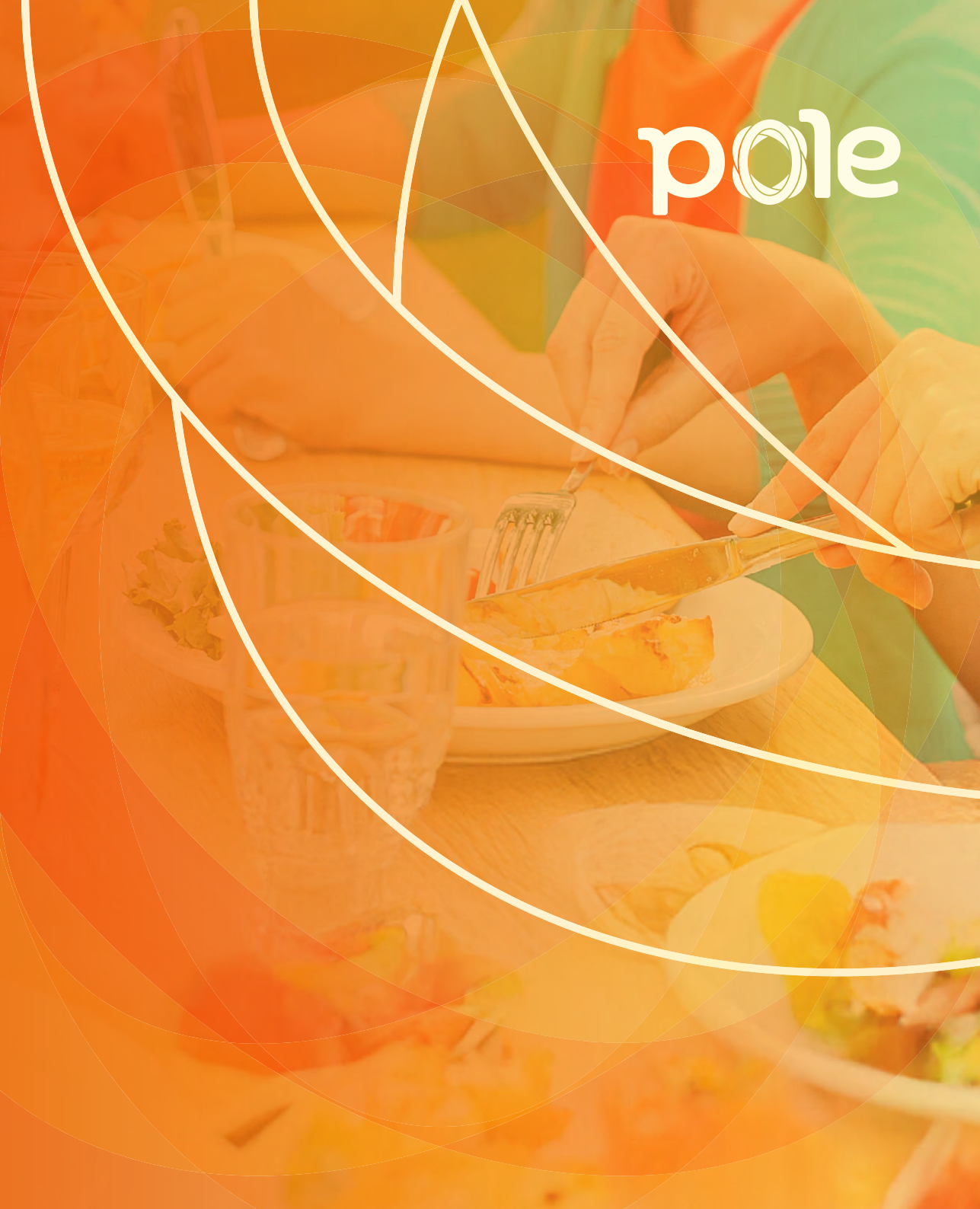
Relatório de **Práticas ESG** 2024



Sumário

O Relatório 3

Mensagem da CEO 4

Sobre Nós 5

Quem Somos 6

Nossa Essência 7

Valores 8

Nossos Diferenciais 9

Marcas e Soluções Comerciais 10

Resultados Financeiros 14

Governança 15

Termo de Compromisso da Alta Gestão 16

Planejamento Estratégico 20

Conselho e Comitês 25

Compliance e Integridade Corporativa 27

Segurança de Dados – LGPD 30

Qualidade do produto e Cadeia de Fornecimento 31

Segurança do Alimento 32

Gestão de Estoques e Fornecimento 33

Pesquisa e Desenvolvimento (P&D) 34

Nossas Pessoas 35

Prêmios e certificações 36

Principais Destaques 37

Gestão de Pessoas 38

Igualdade Salarial entre Gêneros 43

Saúde do Trabalhador 50

Relacionamento com Stakeholders 55

Impacto na Comunidade 58

Alimentando a Vida 59

Programa de Voluntariado e Ações Sociais 59

Responsabilidade Ambiental 62

Política de Meio Ambiente 63

Gestão de Resíduos Sólidos 64

Gestão energética 65

Gestão de recursos Hídricos e Esgoto 66

Planos para o Futuro 67

Anexos 69

Índice: Objetivos de Desenvolvimento Sustentável 70

Tabela de Licenças Ambientais 71

Créditos 72



O Relatório

Este relatório apresenta nossa atuação no campo da sustentabilidade, com foco nas práticas ambientais, sociais e de governança (ESG). A partir de 2023, passamos a conduzir essa agenda de forma mais estratégica, para integrar e fortalecer iniciativas que já existiam na operação. Essa mudança visa dar mais coerência aos compromissos da Pole Alimentos com o desenvolvimento sustentável.

Reconhecemos nosso dever na promoção do cuidado com as pessoas e com o meio ambiente. As decisões que tomamos são pautadas pela ética e pela geração de valor para colaboradores, clientes, fornecedores e comunidades. Por meio deste documento, compartilhamos os pilares que sustentam essa atuação em responsabilidade, inovação e impacto positivo.

Boa leitura!

Mensagem da CEO

É com grande satisfação que apresentamos o nosso Relatório de Práticas ESG, que reflete o compromisso contínuo da Pole Alimentos com a sustentabilidade, a ética e o desenvolvimento responsável. Ao longo dos anos, desde a nossa fundação, temos expandido de forma consistente, sempre em busca de novos horizontes e de um impacto positivo em nossa comunidade, no mercado e no meio ambiente.

Em 2024, reforçamos nosso compromisso de oferecer alimentos de qualidade e, ao mesmo tempo, promover práticas empresariais que respeitam os princípios de responsabilidade social e ambiental. Estamos em constante expansão, não apenas no crescimento de nossas operações, mas também no fortalecimento dos nossos valores, visando a criação de uma empresa cada vez mais sustentável e alinhada às expectativas de nossos colaboradores, clientes e parceiros.

Nossa atuação é impulsionada por nossos compromissos com a excelência operacional, a inovação em nossos processos e produtos, o bem-estar dos nossos colaboradores e a responsabilidade ambiental. Em todas essas áreas, temos avançado e aprimorado nossos processos. No que diz respeito ao meio ambiente, estamos em constante evolução, estudando e implementando formas mais eficientes de utilizar recursos naturais e minimizar impactos.

Nosso compromisso ambiental, assim como em outras áreas de ESG, segue sendo aprimorado para atender às demandas do futuro de maneira responsável e eficiente.

Nosso time tem sido peça fundamental para esse crescimento. Valorizamos a cultura de colaboração e integração, onde todos os colaboradores têm a oportunidade de se desenvolver e contribuir para a construção de um ambiente de trabalho saudável, inclusivo e dinâmico. A busca por um local de trabalho justo e equilibrado está no centro da nossa cultura, e continuaremos a investir no desenvolvimento de nossa equipe.

Em 2025, continuaremos a expandir nossa atuação e a fortalecer nossos compromissos com as práticas ESG, promovendo um futuro mais sustentável, ético e responsável. Agradecemos a todos pelo empenho, pela dedicação e pela confiança. Juntos, seguiremos alimentando relações e nutrindo confiança.

Tissiana Studart Lima Vasconcelos





01 SOBRE NÓS

Quem Somos

A Pole Alimentos foi fundada em 2000 como o braço industrial da holding SL. Iniciamos nossas atividades com apenas 15 colaboradores e com foco na produção de linguiças, carregando desde o início o propósito de transformar o mercado de alimentos processados por meio da inovação, da agilidade e do propósito com as pessoas.

Inspirados pela visão da nossa presidente, Tissiana, crescemos e mantemos a conexão com as nossas raízes, expressa através do propósito de alimentar vidas e nutrir confiança.

Cada um desses momentos representa um passo à frente na construção de uma empresa que se reinventou sem perder a essência. Desde o primeiro dia de operação até as soluções tecnológicas que hoje impulsionam nossos processos, mantivemos um propósito inabalável de alimentar vidas, nutrir confiança e ampliar a proximidade com quem nos escolhe.

Hoje, somos referência no setor de alimentos no Nordeste, reconhecidos pela eficiência operacional, logística própria e capacidade de adaptação, sempre em sintonia com as demandas do mercado. Crescemos com responsabilidade, sustentados pela inovação e guiados pela compreensão de que nosso papel vai além de produzir alimentos. Cuidamos de pessoas, respeitamos a sociedade e contribuímos para transformar o futuro de forma sustentável.

Nossa trajetória é feita de marcos que traduzem evolução, ousadia e dedicação.

- **2000** — Fundação da Pole Alimentos
- **2006** — Inauguração do CD Cariri
- **2007** — Mudança da indústria para Maracanaú
- **2011** — Inauguração do Abatedouro
- **2013** — Automação da Indústria de Maracanaú
- **2014** — Implementação do Sistema SAP
- **2018** — Lançamento da marca Mercí
- **2021** — Unificação do Abatedouro
- **2023** — Início da Pole Distribuidora

Nossa Essência

A essência da Pole Alimentos nasce da coragem, da fé e da determinação que sempre impulsionaram nossa jornada. Valorizamos o talento de cada pessoa e reconhecemos que esforços individuais se transformam em uma força coletiva capaz de inovar, evoluir e sustentar o nosso crescimento.

Acreditamos no poder das relações verdadeiras e na proximidade com clientes, colaboradores e parceiros. Esse vínculo é o que nos move a entregar soluções em proteína que geram valor, fortalecem confiança e contribuem para o desenvolvimento de toda a cadeia de alimentos.

Somos uma organização viva, composta por pessoas que acreditam no que fazem. Os Polevalentes, como nos reconhecemos internamente, representam o espírito que nos guia: disciplina, ousadia, foco e a capacidade de transformar ideias em realizações. Essa força coletiva é o que alimenta nossas conquistas e dá sentido ao nosso propósito de alimentar vidas e nutrir confiança.



Propósito

Alimentamos relações e nutrimos confiança.

Nosso Negócio

Soluções em proteína fortalecendo a relação de confiança.

A Arte do Negócio

Relacionamento e confiança com eficiência operacional.



Valores

- Enfrentamos desafios e superamos limites com fé;
- Cuidar do cliente e de sua satisfação move nossos corações e ações;
- Acreditamos que juntos podemos mais e melhor;
- Fazemos bem feito o que nos é confiado.

Nossos Diferenciais

Capacidade Produtiva

Mais de 3.200 toneladas de frango e 2.500 toneladas de embutidos são produzidas mensalmente por uma equipe de cerca de 1.716 colaboradores.

Portfólio Diversificado

Mais de 500 produtos, com foco em saudabilidade, praticidade e variedade.

Foco no Cliente

Compreensão das preferências de consumo e rápida adaptação às tendências do mercado.

Eficiência Operacional

Tecnologia, automação e logística própria que garantem entregas ágeis e produtos de qualidade.

Marcas Fortes

Granja Regina, Gostosinha e Mercí são sinônimos de sabor e confiança.

Marcas e Soluções Comerciais

Somos uma indústria especializada em soluções em proteína, responsáveis pelas marcas Granja Regina, Mercí e Gostosinha. Com foco na produção de embutidos e cortes de frango, atendemos diferentes perfis de consumidores e parceiros, ao oferecer alimentos de qualidade, com forte presença no mercado cearense.

Atuamos em diversos canais de distribuição e venda, entre eles:

- **Autosserviço:** supermercados e lojas de conveniência que vendem diretamente ao consumidor final;
- **Varejo:** pequenos e médios comércios, como mercearias e açougues;
- **Atacado:** centros de distribuição que compram em grande volume para revenda;
- **Atacarejo:** modelo híbrido que atende tanto o consumidor final quanto comerciantes;
- **Food service:** segmento de alimentação fora do lar, como restaurantes, lanchonetes, hotéis, padarias e redes de fast food.



Na Granja Regina, acreditamos que alimentar é um ato de amor. Cada produto nasce do cuidado e da dedicação das equipes, pensado para levar sabor, carinho e confiança aos momentos que unem pessoas em torno da mesa.

Da nossa granja para a sua vida, entregamos frescor, praticidade e diversidade, capazes de transformar desde as refeições simples do dia a dia até ocasiões especiais em experiências que aproximam, emocionam e encantam.

Mais do que alimentos, cultivamos vínculos. Fortalecemos laços familiares, nutrimos tradições e renovamos diariamente o compromisso de estar presentes em cada detalhe da sua rotina.

Marca tradicional e presente nas mesas do Ceará, a Granja Regina oferece frangos, ovos, cortes e embutidos que fazem parte da memória afetiva de milhares de famílias. Somos reconhecidos pela qualidade, pela variedade e pela capacidade de chegar a diferentes lares, sempre com proximidade e confiança.

Atualmente, a marca é responsável por aproximadamente 34% do mercado de produtos resfriados no estado e conta com um portfólio composto por 148 itens diferentes (SKUs).

- Seus principais diferenciais incluem:
- Ampla variedade de cortes e embutidos;
- Presença sólida em supermercados de todo o estado;
- Conexão com diferentes públicos, com produtos acessíveis e confiáveis.

Instagram granjaregina

LinkedIn granjareginaoficial

YouTube granjareginaoficial

Mercí é aquele ingrediente que chega junto para deixar sua cozinha mais criativa, leve e cheia de sabor. Do mercado para a mesa, estamos sempre presentes nos momentos que viram memórias felizes.



Aqui tem variedade, praticidade e qualidade para você soltar a imaginação e se divertir, enquanto prepara o que mais gosta.

Porque se faz sorrir, é Mercí.

Os principais diferenciais incluem:

- Marca afetiva e visualmente marcante;
- Ideal para quem busca praticidade sem abrir mão da qualidade;
- Portfólio pensado para estar presente em todas as refeições.

Instagram amomerci

LinkedIn amomerci

YouTube amomerci

Gostosinha

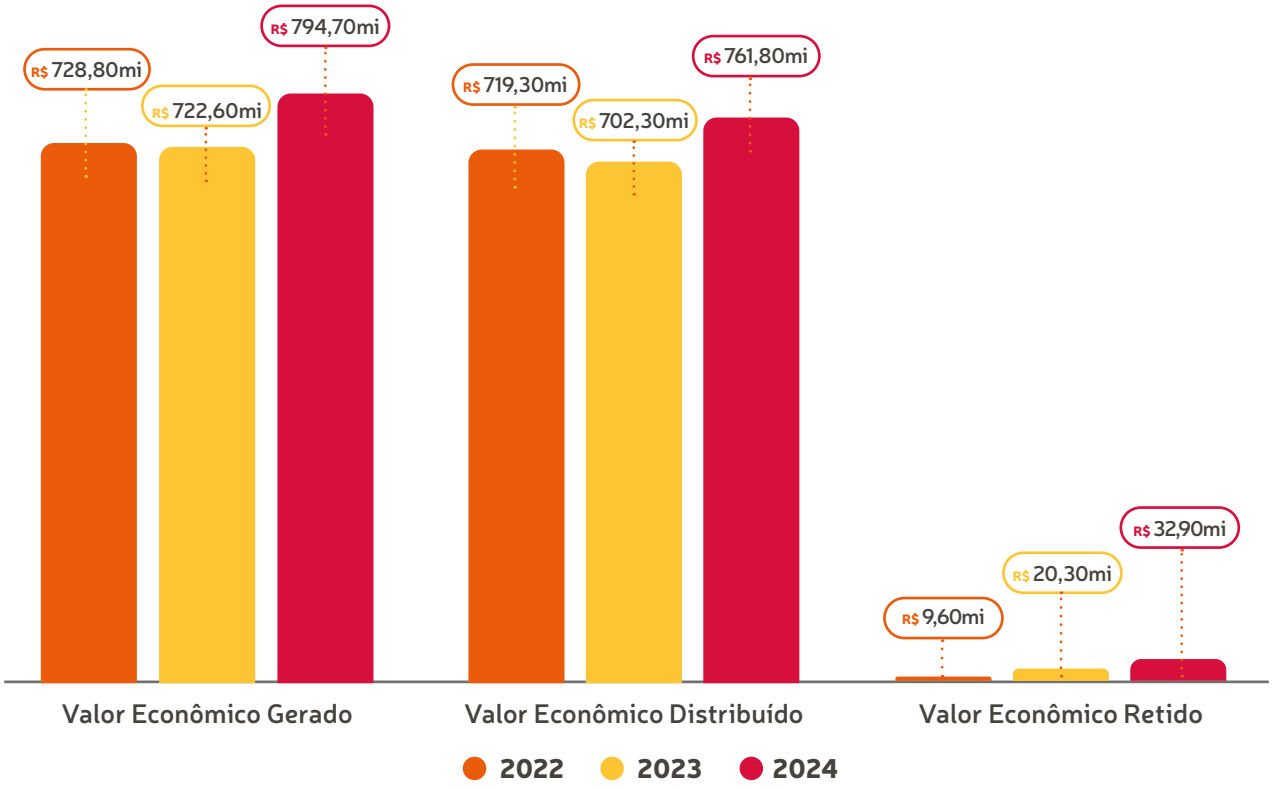


Voltada ao público que busca comer bem e economizar, a Gostosinha é uma marca simpática, acessível e cada vez mais presente na preferência dos consumidores cearenses. Seus produtos marcam presença em todas as refeições, sempre com sabor, economia e confiança.

Seus principais diferenciais incluem:

- Embutidos com excelente relação custo-benefício;
- Comunicação acessível e próxima do público;
- Ideal para o consumo diário, com variedade e simplicidade.

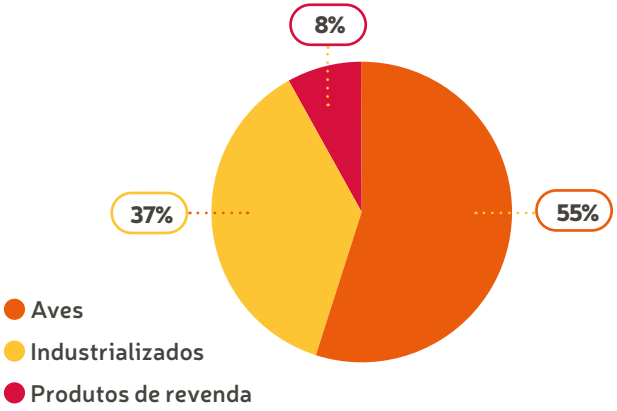
Resultados Financeiros



Em 2024, com uma base ativa de 13.638 clientes, geramos um valor econômico de R$ 794,7 milhões, o que representa um aumento de 10% em relação a 2023. Desse total, R$ 761,7 milhões foram distribuídos entre colaboradores, fornecedores, governo, acionistas e comunidade.

O valor retido foi de R$ 32,9 milhões, que evidenciam um aumento no reinvestimento em nossa operação em comparação com os anos anteriores.

Consolidamos, nos últimos anos, a presença no mercado de aves e embutidos, com crescimento nas margens e no volume de vendas de produtos de maior valor agregado. Também avançamos no portfólio de revenda, e registramos um aumento médio anual de 35% em volume. A composição da receita em 2024 foi distribuída da seguinte forma: 55% em aves, 37% em produtos industrializados e 8% em revendas.



Mantemos práticas consistentes de prestação de contas e comunicação estruturada com os principais públicos de interesse. As informações financeiras são acompanhadas mensalmente e discutidas nas reuniões da diretoria executiva, com base em relatórios gerenciais consolidados, demonstrativos contábeis e indicadores de desempenho. Esses dados também são compartilhados com bancos, instituições financeiras e fornecedores estratégicos sempre que necessário, o que reforça a credibilidade e o suporte à gestão financeira e comercial da empresa.



02 GOVERNANÇA

Termo de Compromisso da Alta Gestão



A Pole Alimentos adota uma estrutura de governança alinhada aos princípios da sustentabilidade, com foco em promover uma gestão ética, transparente e responsável. As práticas se fundamentam nos pilares da transparência, equidade, prestação de contas e responsabilidade corporativa, que contribuem para uma cultura organizacional sólida e coerente.

A alta liderança formaliza esse compromisso por meio de um termo institucional que integra os princípios ESG à estratégia corporativa.

Entre os compromissos assumidos, destacam-se:

- O cumprimento rigoroso das normas de biossegurança e higiene;
- A garantia do bem-estar animal;
- A proteção da saúde dos consumidores;
- O respeito aos direitos dos trabalhadores;
- O investimento contínuo em saúde, segurança e capacitação das equipes.

Esses compromissos são disseminados internamente por meio de ações de sensibilização e documentos como o termo anticorrupção, as políticas institucionais e o Código de Conduta. A integridade é reforçada pela atuação da Ouvidoria interna e do Comitê de Compliance, composto por representantes das áreas Financeira, Controladoria, Tecnologia da Informação, Recursos Humanos e Jurídico, responsáveis por acompanhar a conformidade com as diretrizes internas e a legislação vigente.

Embora esses compromissos ainda não estejam formalizados em pactos públicos, são divulgados de forma transparente nos canais institucionais e refletem o posicionamento da Pole Alimentos em favor do desenvolvimento sustentável.



Tissiana Studart Lima
Fundadora e
Diretora-Presidente



Victor Studart Lima
Sócio e Diretor
Industrial

Estrutura de Governança e Mecanismos de Supervisão

A gestão estratégica é conduzida pela Diretoria, composta por Tissiana Studart Lima (fundadora e diretora-presidente) e Victor Studart Lima (sócio e diretor industrial). Essa estrutura é complementada por comitês internos, ativados conforme as demandas específicas, voltados a temas como orçamento, compliance, expansão e eficiência operacional.

A Pole Alimentos integra o Grupo SL, holding do setor de alimentos, que promove a supervisão estratégica por meio de um Conselho Consultivo. Esse conselho, formado pelos diretores das empresas associadas, realiza reuniões semanais para acompanhamento de indicadores, apoio à tomada de decisão e promoção de boas práticas entre as empresas do grupo.

A nossa estrutura de gestão está formalizada por meio de fluxogramas, manuais, políticas e procedimentos internos. Essa padronização garante rastreabilidade e conformidade com normas corporativas e exigências externas.

A empresa é submetida periodicamente a auditorias externas conduzidas por clientes, fornecedores e órgãos reguladores, além de realizar auditorias internas com foco em processos críticos, conformidade e riscos operacionais.

A gestão dos impactos organizacionais é acompanhada por um processo estruturado de reporte contínuo entre os diferentes níveis de liderança. Os gerentes reportam semanalmente à diretoria executiva em reuniões operacionais. Nessas ocasiões são discutidos os resultados, riscos e ações corretivas.

A diretoria executiva, por sua vez, realiza reuniões mensais com base em relatórios gerenciais consolidados, indicadores estratégicos e análises de desempenho, que garantem o monitoramento da eficácia das estratégias e da gestão de impactos econômicos, sociais e ambientais.

Metas de Governança e Desenvolvimento Contínuo

A governança conta com metas anuais definidas no planejamento estratégico, com foco no aprimoramento contínuo. Entre os objetivos estabelecidos, destacam-se:

- O fortalecimento da cultura de compliance;
- O aprimoramento dos processos decisórios com base em critérios técnicos, orçamentários e éticos;
- A atualização periódica das políticas internas;
- A capacitação contínua das lideranças.

Essas metas são monitoradas pela Diretoria e, quando aplicável, avaliadas pelo Conselho Consultivo da holding.

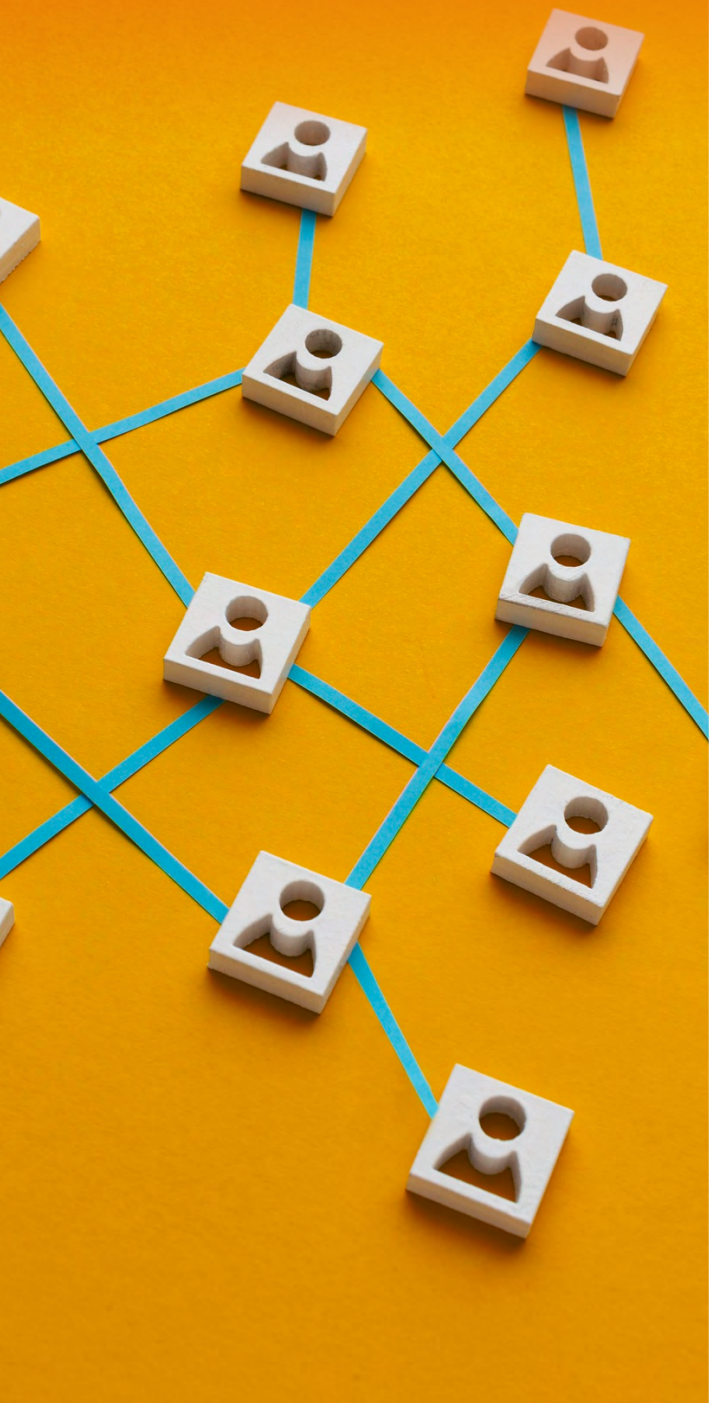
Processo de Nomeação e Seleção

A nomeação para comitês e instâncias de governança segue critérios técnicos e comportamentais, que consideram:

- Experiência no setor e capacidade técnica;
- Alinhamento com os valores e cultura organizacional;
- Postura ética, visão estratégica e perfil colaborativo;
- Mentalidade inovadora e foco em resultados.

A **Pole Alimentos** valoriza a formação de lideranças internas, ao mesmo tempo em que se mantém aberta à incorporação de novos talentos alinhados aos seus objetivos.

As decisões de nomeação são conduzidas pela alta administração, com envolvimento dos líderes estratégicos e, quando necessário, do Conselho Consultivo.



Estrutura Organizacional e Alta Liderança

A Pole Alimentos mantém os processos de gestão formalizados por meio de fluxogramas, manuais, políticas e procedimentos internos, o que assegura padronização, rastreabilidade e conformidade com normas corporativas e exigências externas.

A estrutura de alta liderança é composta por 14 gerentes, com atuação independente e experiência consolidada em áreas estratégicas e operacionais. A distribuição por área é:

Área	Distribuição
Compras	1 gerente
Administração e Vendas	1 gerente
Comercial	1 gerente
Inteligência de mercado	1 gerente
Logística	2 gerentes
Produção/Fábrica	3 gerentes
Qualidade	1 gerente
Operações	1 gerente
Controladoria	1 gerente
Marketing	1 gerente
RH	1 gerente

A composição da equipe demonstra equilíbrio de gênero, com 8 mulheres e 6 homens, além de uma diversidade de competências técnicas que favorece uma gestão sistêmica, integrada e preparada para os desafios do negócio.

Planejamento Estratégico

A Pole Alimentos adota um planejamento estratégico estruturado, revisado anualmente com a participação ativa da diretoria executiva e das gerências. Esse processo colaborativo tem como objetivo alinhar a visão de longo prazo da empresa às demandas específicas de cada área, com a definição de metas e objetivos claros para orientar as ações, fortalecer a coerência organizacional e garantir resultados consistentes.

Após a validação, o planejamento é amplamente compartilhado com todas as áreas por meio dos gestores, que promovem engajamento, transparência e senso de propósito em todos os níveis da organização.

A diretoria executiva realiza reuniões mensais para acompanhar os indicadores e metas estratégicas, com base em relatórios gerenciais consolidados e análises de desempenho. As gerências, por sua vez, realizam reportes semanais aos diretores, apresentando os resultados, riscos identificados e medidas corretivas implementadas.

O planejamento estratégico é orientado pelos seguintes pilares:

- **Crescimento Sustentável:** ampliação com responsabilidade e eficiência;
- **Inovação:** melhoria contínua de produtos e processos;
- **Eficiência Operacional:** otimização de recursos e processos produtivos;
- **Impacto Positivo:** geração de valor ambiental, social e econômico;
- **Transparência e Engajamento:** metas claras e acessíveis para todas as equipes;
- **Governança e Compliance:** decisões técnicas, éticas e alinhadas à cultura organizacional.



Gestão de Riscos

Adotamos uma metodologia própria de gestão de riscos, desenvolvida em conjunto com o Grupo SL, com base nas diretrizes da ISO 31000 e do modelo COSO ERM. Essa metodologia foi adaptada à realidade do setor agroindustrial e está plenamente integrada aos processos estratégicos, operacionais e de apoio, o que promove decisões ágeis, baseadas em dados e sustentadas por uma comunicação contínua e transparente.

O processo tem início com a definição do contexto e do apetite ao risco pela alta administração, e considera fatores internos e externos, como cenário de mercado, ambiente regulatório, histórico de desempenho e capacidade produtiva. A identificação de riscos ocorre de forma participativa, por meio das Rodas de Risco, oficinas conduzidas com equipes operacionais e gestores para mapear vulnerabilidades e ameaças reais.

A avaliação é realizada com base em uma matriz própria, que considera a probabilidade e o impacto, o que nos permite a priorização de certos riscos a serem solucionados. As estratégias de tratamento adotadas incluem a redução, aceitação, transferência ou eliminação dos riscos, de acordo com sua natureza. O monitoramento é contínuo e realizado por meio de indicadores-chave de risco (KRIs), como taxa de mortalidade animal, perdas operacionais, acidentes logísticos e variações de desempenho.

A estrutura de governança segue o modelo das Três Linhas de Defesa:

1ª **Gestores operacionais,** responsáveis pela identificação e controle de riscos em suas áreas;

2ª **Áreas de compliance, segurança, qualidade e saúde,** que monitoram e apoiam as ações de mitigação;

3ª **Diretoria executiva,** responsável pela supervisão global, com base em relatórios e indicadores estratégicos.

Reuniões semanais e mensais entre gerentes e diretores são realizadas para análise de riscos, desempenho e ações corretivas, para reforçar a cultura de responsabilidade individual e tomada de decisão consciente. A empresa também realiza auditorias internas periódicas com foco em processos críticos e conformidade, além de auditorias externas anuais conduzidas por empresa independente, que avaliam as demonstrações financeiras e as práticas de governança.

Principais Categorias de Riscos Monitorados:

- **Operacionais:** falhas no processo produtivo, perdas, atrasos logísticos, rupturas de estoque;
- **Ambientais:** gestão de resíduos, controle de efluentes, uso racional de recursos naturais como água e energia;
- **Sociais:** rotatividade, bem-estar e condições de trabalho dos colaboradores;
- **Regulatórios e de imagem:** conformidade legal, segurança dos alimentos, reputação institucional.

Principais Elementos da Gestão de Riscos:

- **Segurança do Alimento:** protocolos de qualidade e sanidade em conformidade com normas e certificações, para minimizar riscos operacionais e reputacionais;
- **Monitoramento de Indicadores:** acompanhamento sistemático de produtividade, conformidade, desempenho financeiro e metas estratégicas;
- **Gestão de Estoques:** controle preventivo de perdas, rupturas e variações de custo logístico;
- **Compliance e Ética:** disseminação de princípios de integridade, canais de denúncia e código de conduta;
- **Tecnologia da Informação:** uso de ERP, BI e sistemas de controle digital para maior segurança e rastreabilidade das informações.

Cultura de Gestão de Riscos e Capacitação

A gestão de riscos na Pole Alimentos é reforçada por uma cultura organizacional que estimula a conscientização e a corresponsabilidade. Reuniões semanais e mensais entre gerentes e diretores tratam de indicadores críticos, desempenho e ações corretivas, assim, promovemos uma tomada de decisão informada e preventiva.

A empresa mantém programas ativos de prevenção de acidentes e segurança ocupacional, com treinamentos periódicos, campanhas internas, inspeções de rotina e Diálogos Diários de Segurança (DDS), realizados com frequência mensal, trimestral ou conforme exigências das normas regulamentadoras. Esses treinamentos são coordenados pelas áreas de Saúde, Segurança e Recursos Humanos.

O **Código de Conduta Ética**, disponível a todos os colaboradores, orienta condutas diante de potenciais riscos legais, reputacionais ou trabalhistas.

O **Canal de Denúncias**, sigiloso e acessível a colaboradores, fornecedores e parceiros, reforça a confiança nas práticas de integridade e controle interno.

Comunicação dos Riscos aos Stakeholders

A comunicação dos riscos é realizada de forma estruturada e adaptada ao perfil de cada público:

- **Alta administração:** relatórios gerenciais consolidados são apresentados em reuniões mensais da diretoria executiva, com indicadores estratégicos, operacionais e de conformidade;
- **Gestores e coordenadores:** participam de reuniões semanais para tratar de riscos operacionais, não conformidades e planos de ação, o que promove a disseminação da gestão de riscos no dia a dia da operação;
- **Colaboradores:** são comunicados de forma indireta e contínua por meio de treinamentos, campanhas de prevenção, integração de novos funcionários, DDS e reforço institucional dos valores da empresa, como ética, responsabilidade e cuidado mútuo;
- **Clientes e parceiros:** os riscos são tratados principalmente no escopo da segurança dos alimentos e qualidade dos processos, por meio de certificações, auditorias externas, exigências regulatórias e informações repassadas em processos de homologação e contratos;
- **Público em geral e potenciais investidores:** a comunicação ainda é pontual, realizada por meio de materiais institucionais, apresentações corporativas e participação em eventos do setor. A ampliação da transparência por meio de relatórios anuais e canais estruturados está em avaliação.

Essas abordagens demonstram o compromisso que assumimos com uma cultura sólida de gestão de riscos, mesmo na ausência de um programa centralizado formalizado, e reforçam a integração entre governança, operação e comunicação estratégica.

Compromisso com transparência e cultura preventiva

Riscos comunicados a colaboradores, clientes, parceiros e alta gestão.

Metodologia do Grupo SL

A Pole Alimentos, como integrante do Grupo SL, utiliza uma metodologia proprietária de gestão de riscos, desenvolvida com base na ISO 31000 e no modelo COSO ERM, adaptada à realidade do agronegócio e das operações da holding. Essa metodologia é composta pelas seguintes etapas:

Essa metodologia está integrada aos demais processos organizacionais — planejamento estratégico, finanças, produção, qualidade, logística, RH e TI — e assegura uma visão holística da gestão de riscos. A comunicação é contínua, com relatórios periódicos enviados às lideranças, o que fortalece uma cultura transparente e preventiva em relação ao tema.



Riscos monitorados

Os principais riscos acompanhados pela empresa incluem:

- **Operacionais:** perdas de produtos, falhas no processo produtivo, atrasos logísticos e interrupções na cadeia de suprimentos;
- **Ambientais:** destinação de resíduos, controle de efluentes, consumo de água e energia, em conformidade com normas ambientais;
- **Sociais:** rotatividade, bem-estar dos colaboradores, clima organizacional e iniciativas sociais junto à comunidade;
- **Reputacionais e de Imagem:** falhas em segurança alimentar, não conformidades legais e exposição negativa externa.

Esses riscos são monitorados por meio de indicadores específicos, auditorias internas e externas, e mecanismos de controle distribuídos entre as áreas da empresa. A abordagem preventiva permite mitigar impactos e apoiar a tomada de decisão estratégica.

Gestão de riscos estruturada em práticas consolidadas, com metodologia proprietária baseada na ISO 31000.

Conselho e Comitês



Nossa governança organizacional é composta por uma diretoria executiva, gestores estratégicos e comitês internos que asseguram decisões éticas, transparentes e alinhadas à sustentabilidade. Essa estrutura contribui para reduzir riscos, fortalecer a reputação da empresa e garantir um crescimento responsável.

A diretoria executiva, formada por Tissiana Studart Lima (diretora-presidente) e Victor Studart Lima (diretor industrial), é responsável pela condução estratégica do negócio, com apoio de lideranças das áreas comercial, controladoria, produção e qualidade.

Também contamos com comitês internos criados conforme a demanda, com foco em temas críticos:

Compliance e Riscos: monitoramento de políticas internas e conformidade regulatória;

Orçamento e Investimentos: controle da execução orçamentária e propostas de melhorias financeiras.

Promovemos reuniões semanais entre gerentes e diretores para análise de desempenho, riscos e ações corretivas. As decisões estratégicas são acompanhadas em reuniões mensais da diretoria executiva, com base em relatórios gerenciais e indicadores consolidados.

Fazemos parte do Grupo SL, holding do setor de alimentos, que conta com um Conselho Consultivo responsável por acompanhar os resultados e integrar boas práticas entre as empresas do grupo. Mantemos metas anuais de aprimoramento da governança, voltadas ao fortalecimento da cultura de compliance, melhoria dos processos decisórios e atualização de políticas internas. Esse compromisso é sustentado por capacitações recorrentes em temas como ESG, integridade corporativa, LGPD e eficiência industrial. Os resultados dessas ações são acompanhados pela diretoria e, quando necessário, apresentados ao Conselho Consultivo.

Acompanhamento e Governança

- **Planejamento estratégico:** anual;
- **Reuniões da diretoria:** mensais;
- **Reportes gerenciais:** semanais;
- **Auditorias internas:** ao longo do ano;
- **Auditorias externas:** anuais;
- **Conselho Consultivo do Grupo SL:** reuniões semanais.



Comitê de Orçamento e Investimentos

Nosso Comitê de Orçamento e Investimentos atua no acompanhamento da execução orçamentária e na proposição de melhorias para o planejamento financeiro. Essa frente integra a estrutura de governança organizacional, fortalecida por comitês, políticas e programas voltados à gestão responsável.

Nossa governança se baseia em quatro pilares fundamentais:

- **Transparência**, que assegura decisões claras e compartilhadas;
- **Equidade**, que promove justiça e respeito entre os stakeholders;
- **Prestação de contas**, que define responsabilidades e contribui para maior eficiência;
- **Responsabilidade corporativa**, que estimula práticas éticas e sustentáveis.



Compliance e Integridade Corporativa

Embora ainda não conte com uma estrutura formalizada de compliance, a Pole Alimentos adota práticas consolidadas que asseguram a conformidade com as leis e regulamentações aplicáveis ao setor em que atuamos. A abordagem está alicerçada em princípios de ética, integridade e prevenção de riscos, conduzida transversalmente pelos setores de Qualidade, Jurídico e Meio Ambiente, com o envolvimento direto da alta gestão e das áreas estratégicas.

Cultura Ética e Compromisso da Liderança

A empresa promove uma cultura organizacional orientada pela responsabilidade e pela integridade, liderada pelo exemplo da alta gestão e reforçada no cotidiano das operações. Essa cultura é sustentada por princípios claros de conduta ética nos negócios, disseminados por meio de orientações internas, treinamentos, campanhas e canais de escuta ativa.

Entre os temas tratados, destacam-se:

- Prevenção de fraudes e corrupção;
- Proteção de dados e conformidade com a LGPD;
- Prevenção de assédio moral e sexual;
- Boas práticas trabalhistas e disciplinares;
- Condutas anticompetitivas e conflito de interesses.



Treinamentos e Capacitação

Promovemos, em média, 160 treinamentos por ano, com foco na integração de novos colaboradores e no desenvolvimento contínuo das lideranças. Essas capacitações são obrigatórias para gestores e abordam temas fundamentais para garantir a conformidade legal, a conduta ética e a gestão responsável.

Entre os principais conteúdos ministrados, destacam-se:

- O papel do líder no cumprimento das normas internas e externas;
- As consequências do descumprimento, como multas, ações judiciais e impactos culturais;
- Direitos e deveres de empregadores e colaboradores;
- Gestão da jornada de trabalho, afastamentos e medidas disciplinares;
- Identificação e prevenção de assédio moral e sexual;
- Fundamentos de compliance e seu papel na promoção da integridade.

Em 2024, aproximadamente 15% de todas as lideranças — o que inclui gerentes, coordenadores, supervisores, líderes e encarregados — participaram ativamente desses treinamentos, o que fortalece a governança e a cultura organizacional.

Embora ainda não tenhamos um programa formal de capacitação anticorrupção, promovemos encontros e sessões informativas com foco na conscientização ética, o que reforça os valores da empresa e incentiva uma atuação íntegra em todos os níveis hierárquicos.

Em 2024,

15%

de todas as lideranças participaram ativamente desses treinamentos



Políticas, Canais e Estrutura De Apoio

A estrutura atual de compliance é composta por elementos-chave:

- **Políticas e orientações internas** voltadas à prevenção de fraudes, proteção de dados e ética nos negócios, revisadas periodicamente;
- **Código de Conduta Ética**, disponibilizado a todos os colaboradores e reforçado em processos de integração e comunicação interna;
- **Canais de denúncia** acessíveis e sigilosos para colaboradores e terceiros, com garantia de anonimato e proteção contrarretaliações;
- **Serviço de Atendimento ao Cliente (SAC)** para fornecedores e consumidores, que assegura escuta ativa e tratamento adequado de relatos.

Essas ferramentas sustentam um ambiente organizacional mais transparente, confiável e alinhado com os princípios ESG.

Detecção e Tratamento de Não Conformidades

A Pole Alimentos opera com uma abordagem estruturada, ainda que informal, para detecção e correção de não conformidades. As ações incluem:

- **Monitoramento contínuo**, realizado por meio de relatórios e observações operacionais;
- **Coleta de feedback e avaliação periódica** do cumprimento de normas e práticas internas;
- **Investigação interna** de não conformidades, com análise das causas e impactos;
- **Implementação de ações corretivas**, como revisão de processos, atualização de documentos e novos treinamentos;
- **Acompanhamento e relato interno** dos resultados, com participação da alta gestão, para promover transparência e aprendizado organizacional.

Canal de Denúncia

Mantemos um canal de denúncia interno acessível a todos os colaboradores por meio da intranet, como ferramenta de apoio à integridade e à conduta ética no ambiente de trabalho. O canal está disponível para o relato de qualquer situação que envolva condutas inadequadas, sem restrições quanto ao tipo de denúncia. Asseguramos o sigilo, respeito e proteção aos envolvidos.

As manifestações são conduzidas pela área de Gente e Cultura, em parceria com o setor Jurídico, e segue protocolos específicos conforme a complexidade de cada caso, com foco na preservação da integridade de todas as partes envolvidas.

Enquanto o canal de denúncias é exclusivo para colaboradores e terceiros, manifestações de fornecedores e clientes são recebidas por meio do Serviço de Atendimento ao Cliente (SAC), disponível no site institucional.

Segurança de Dados – LGPD

Mantemos nossa infraestrutura tecnológica em um datacenter com altos níveis de segurança física e lógica, com monitoramento constante e recursos avançados de proteção. Nossas unidades são interligadas por firewall Fortigate, contamos com um WAF Fortinet para proteção de aplicações, controle de tráfego e bloqueio geográfico, e utilizamos o antivírus SentinelOne, com tecnologia de inteligência artificial e reconhecimento no quadrante Gartner.

A proteção dos dados é reforçada por um conjunto de medidas preventivas e corretivas. Trabalhamos com parceiros especializados em cibersegurança que apoiam nossa equipe interna no monitoramento da infraestrutura e no tratamento de incidentes.

Realizamos com frequência testes de invasão (pen-tests), conduzidos por empresas brasileiras de destaque no setor, para identificar vulnerabilidades e implementar melhorias. Entre as ações realizadas estão a atualização de ferramentas de segurança, reforço dos firewalls e implementação de certificados digitais e criptografia em nossos sites.

A gestão da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) é conduzida com apoio da plataforma Privally, sob responsabilidade de uma DPO (Data Protection Officer) e de uma equipe dedicada aos processos de privacidade e conformidade.

Até o momento, não registramos nenhum caso de vazamento ou denúncia relacionado à privacidade e segurança da informação. Nossos controles são avaliados de forma contínua, tanto por fornecedores quanto por especialistas externos.

Embora ainda não tenhamos uma rotina estruturada de treinamentos sobre o tema, todos os colaboradores tomam ciência e assinam nossa Política de Segurança da Informação no momento da admissão. Também realizamos ações pontuais de conscientização sempre que são identificados riscos.

Como avanço nessa frente, lançamos recentemente a universidade corporativa, que passará a oferecer cursos específicos sobre segurança da informação, com o intuito de reforçar a cultura de proteção e responsabilidade digital que adotamos em todos os níveis da organização.



Qualidade do Produto e Cadeia de Fornecimento

Garantir qualidade em cada etapa da produção é essencial para consolidar a confiança de clientes e parceiros. Na Pole Alimentos, a cadeia de fornecimento e o processamento dos produtos são conduzidos com rigor técnico, inovação e compromisso com o bem-estar animal, a segurança alimentar e a sustentabilidade.

Upstream
Produção e Insumos

- Aquisição de pintinhos e matrizes reprodutoras.
- Criação das aves com alimentação balanceada e bem-estar animal.
- Controle veterinário, vacinação e prevenção de doenças.
- Compra de carnes (suína, bovina, frango) e ingredientes (sal, temperos, conservantes, etc.).
- Tripas naturais ou artificiais para embutidos.
- Fornecimento de embalagens (plástico, vácuo, lata, papel alumínio).
- Inspeção e controle de qualidade dos insumos.

Meio da Cadeia
Processamento

- Inspeção de aves recebidas.
- Abate humanitário que segue normas de bem-estar animal.
- Evisceração e resfriamento para conservação.
- Produção de cortes (frango inteiro, peito, coxa, asa etc.).
- Produtos industrializados (hambúrgueres, empanados, embutidos).
- Embutidos: moagem, mistura, embutimento, cozimento/defumação, resfriamento.
- Controle de qualidade: testes microbiológicos, rastreabilidade, certificações.
- Embalagem e rotulagem conforme exigências legais.

Downstream
Distribuição e Comercialização

- Armazenagem em câmaras frias.
- Transporte em frota refrigerada.
- Venda para atacado, varejo e exportação.
- Food service: redes de restaurantes e fast food.
- Marketing, diferenciação de marca e embalagens atrativas.
- Pós-venda: garantia de frescor e fidelização.

Atividades de Apoio
(Transversais a toda a cadeia)

- Gestão estratégica, financeira e administrativa
- Treinamento e capacitação dos colaboradores
- Saúde, segurança e bem-estar dos trabalhadores
- Desenvolvimento de novos produtos (cortes temperados, prontos para consumo)
- Monitoramento informatizado e certificações de segurança alimentar
- Automação para eficiência e redução de desperdícios

Segurança do Alimento

Garantimos a segurança dos alimentos por meio da aplicação de protocolos rigorosos de controle de qualidade e sanidade em todas as etapas da produção, desde o abate até a distribuição. Nossos processos seguem legislações sanitárias e normativas técnicas estabelecidas pelo Ministério da Agricultura e Pecuária (MAPA), Agência de Defesa Agropecuária do Estado do Ceará (ADAGRI) e da Agência Nacional de Vigilância Sanitária (ANVISA), além de padrões internacionais exigidos por certificações como o IFS Global Markets no nível Intermediário.

Contamos com uma equipe de qualidade que atua de forma integrada à operação, e conduz inspeções diárias, análises laboratoriais, controle de temperatura, rastreabilidade e gestão de não conformidades. Esse trabalho reduz significativamente os riscos sanitários, operacionais e reputacionais, o que garante que os alimentos são seguros e de alta qualidade para nossos clientes e consumidores.

Também realizamos auditorias internas e externas regularmente, que promovem a melhoria contínua e a aderência aos padrões exigidos. A cultura de segurança dos alimentos é reforçada por treinamentos contínuos com as equipes operacionais e ações de sensibilização sobre boas práticas de fabricação e higiene.

Rotulagem dos Produtos

Todos os rótulos dos produtos da Pole Alimentos seguem as legislações vigentes aplicáveis aos grupos alimentares em que estão inseridos, em conformidade com as exigências do MAPA, da ADAGRI e da ANVISA.

Todos os produtos são registrados e aprovados junto à ADAGRI, o que garante a comercialização legal no Estado do Ceará. Os insumos utilizados nos processos, como matérias-primas, ingredientes e embalagens, passam por homologação após análise documental e testes específicos.

Além disso, nosso Abatedouro de Aves é aprovado no programa IFS Global Markets no nível Intermediário, que avalia critérios de qualidade e segurança alimentar, reforçando a confiabilidade das informações presentes em nossos rótulos.



Gestão de Estoques e Fornecimento

Adotamos práticas de gestão de estoques e fornecimento voltadas à prevenção de perdas, rupturas de abastecimento e variações de custo que possam comprometer a eficiência logística e operacional. Nosso modelo de controle inclui o planejamento integrado de compras, armazenagem e distribuição, com monitoramento frequente de níveis de estoque e desempenho dos fornecedores.

- Mais agilidade no processamento de pedidos;
- Integração com o sistema logístico;
- Segurança na troca de informações comerciais;
- Facilidade de uso e acompanhamento em tempo real.



Logística Própria e Velocidade de Entrega

Investimos em uma estrutura de logística própria para assegurar entregas rápidas, seguras e eficientes em todo o estado do Ceará. Essa iniciativa reforça o comprometimento com a experiência do cliente e está alinhada ao valor “O compromisso com o cliente e sua satisfação está em nossos corações”. Ao garantir mais agilidade e confiabilidade no processo de entrega, fortalecemos a fidelização, aumentamos a eficiência operacional e consolidamos a confiança na marca.

Portal de Compras Pole

Desenvolvemos o Portal de Compras, uma plataforma digital focada em simplificar e agilizar o relacionamento com nossos parceiros comerciais. O sistema unifica os canais de comunicação, permite que os clientes realizem pedidos de forma autônoma e acompanhem todo o processo com mais transparência. Ao fortalecermos a eficiência e a inovação, promovemos um atendimento de qualidade e contribuímos para a construção de relações de longo prazo com os consumidores.

Entre os principais benefícios da plataforma, estão:

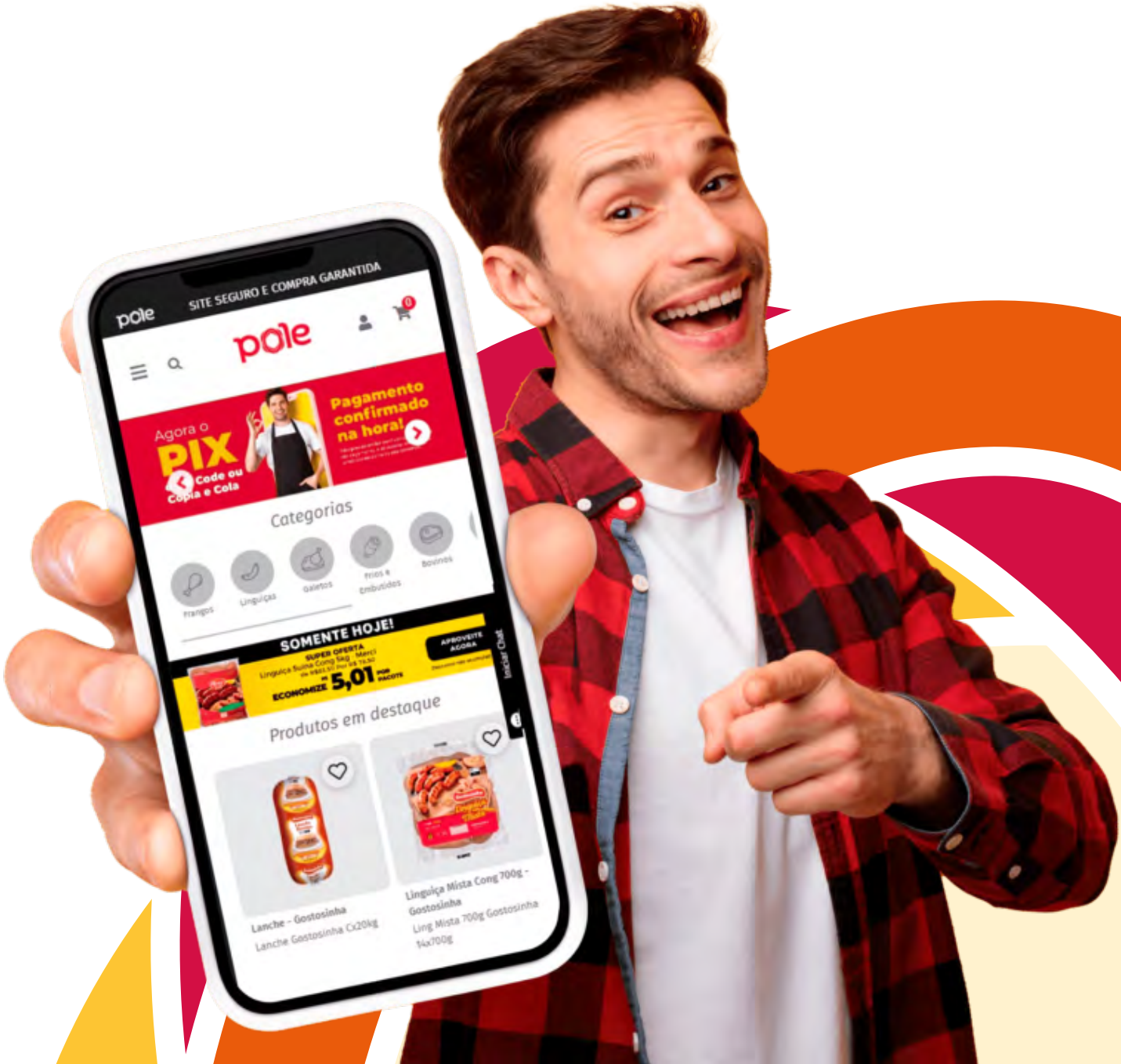
- Redução de erros operacionais;
- Mais agilidade no processamento de pedidos;
- Integração com o sistema logístico;
- Segurança na troca de informações comerciais;
- Facilidade de uso e acompanhamento em tempo real.

Pesquisa e Desenvolvimento (P&D)

Contamos com um setor estruturado de Pesquisa e Desenvolvimento (P&D), responsável pela criação de novos produtos, aprimoramento do portfólio e adaptação às exigências do mercado e da legislação. Já desenvolvemos mais de 500 produtos, e atuamos de forma integrada com as áreas de Qualidade, Marketing, Produção e Suprimentos, o que garante agilidade e soluções alinhadas ao negócio.

Embora não tenhamos uma área exclusiva de inovação, incentivamos práticas inovadoras de forma transversal, especialmente em processos, eficiência, sustentabilidade e atendimento ao consumidor.

Investimos continuamente em automação, modernização de equipamentos e adoção de sistemas de gestão (ERP e BI), que nos permitem controlar indicadores de produtividade, desperdício, consumo de insumos e energia, assim promovemos decisões mais sustentáveis e maior segurança alimentar.





03

PESSOAS

Prêmios e Certificações

Prêmio Ser Humano – 1º Lugar na Categoria Excelência Organizacional

Recebemos o Prêmio Ser Humano, concedido pela Associação Brasileira de Recursos Humanos (ABRH), que reconhece práticas inovadoras em gestão de pessoas, com resultados mensuráveis e alinhamento entre os interesses de colaboradores, organizações e sociedade.

Fomos reconhecidos com o 1º lugar na categoria Excelência Organizacional pelo Programa Bem na Pole, que reúne iniciativas voltadas ao cuidado e ao bem-estar de nossos colaboradores. O programa contempla ações de saúde física e emocional, campanhas de prevenção, atividades de integração e serviços de apoio, o que promove qualidade de vida e fortalece os laços com a comunidade.

Prêmio Empresas que Cuidam – 2º Lugar na Categoria Empresa Cliente Unimed Fortaleza

Fomos reconhecidos pelo Prêmio Empresas que Cuidam, promovido pela Unimed Fortaleza, que valoriza organizações que se destacam na promoção da saúde e do bem-estar de seus colaboradores. Conquistamos o segundo lugar na categoria Empresa Cliente Unimed Fortaleza (Grande Porte), resultado que reforça o comprometimento que assumimos com o cuidado integral das pessoas que fazem parte da nossa jornada.

Great Place to Work (GPTW) – 2023/2024

Com grande orgulho que anunciamos nossa certificação pelo **Great Place to Work (GPTW)**, com o reconhecimento de que somos uma das **10 melhores Empresas Para Trabalhar no Ceará**, tanto na edição de 2023 quanto em 2024. Este prêmio reflete nosso compromisso contínuo de criar um ambiente de trabalho **saudável, respeitoso e alinhado aos valores essenciais** que guiam as operações diárias.

Os resultados da **Pesquisa de Clima GPTW** revelam dados importantes sobre o ambiente corporativo da Pole Alimentos. A pesquisa, realizada com **1460 colaboradores convidados**, teve uma participação de **762 respondentes**, o que representa uma **participação de 29% da nossa equipe**. A pesquisa revelou um **Trust Index (Índice de Confiança)** altamente positivo, e aponta um forte nível de confiança entre os colaboradores e a liderança da empresa.



Principais Destaques

Credibilidade, Respeito e Orgulho

A percepção positiva dos colaboradores sobre a credibilidade, respeito e orgulho em nosso ambiente de trabalho foi um dos pilares que sustentaram a alta pontuação que obtivemos. Esses fatores são essenciais para um ambiente de trabalho colaborativo e de alta performance.

Liderança Eficaz

A metodologia GPTW destacou a eficácia da liderança da empresa. Os líderes são vistos como exemplos a serem seguidos, com forte capacidade de inspirar confiança e engajamento nas equipes.

Espaço para Inovação

Embora estejamos no Estágio 3 - Líder Transacional no que se refere à Velocidade de Inovação (IVR), que indica uma evolução na adaptação e inovação dentro da empresa, há ainda espaço para acelerar a implementação de novas ideias e melhorar a agilidade organizacional.

Gestão de Pessoas



Política de Responsabilidade Social

A Pole Alimentos adota uma Política de Responsabilidade Social que tem como objetivo estimular o exercício da cidadania entre os colaboradores por meio do voluntariado corporativo. Assim, promovemos impactos positivos nas comunidades e reforçamos o propósito de alimentar vidas com o compromisso social.

A Política estabelece diretrizes que reconhecem o papel ativo dos profissionais na transformação social, com respeito perfis e motivações individuais, e incentivo a ações de voluntariado alinhadas à criação de valor para clientes, fornecedores e sociedade. Entre os compromissos da Pole, destacam-se o fortalecimento dos vínculos com a comunidade, o apoio a famílias em situação de vulnerabilidade e a promoção da transparência, da imparcialidade e da valorização dos voluntários.

Um exemplo emblemático dessa atuação é o projeto Esperança de Porta em Porta, que leva alimentos e cuidado a comunidades vulneráveis, com a participação direta das áreas de Gente e Cultura, Marketing e Logística.

Além disso, a Pole mantém um processo estruturado de doações institucionais, organizadas pelo setor administrativo e operacionalizadas pela equipe de logística, com foco no apoio a instituições sociais.

Política de Gente & Cultura

A gestão de pessoas na Pole Alimentos é norteada pela Política de Gente & Cultura, que estabelece diretrizes fundamentais para alinhar a cultura, os valores e os objetivos estratégicos da empresa. Esta política visa criar um ambiente de trabalho ético, respeitoso e colaborativo, e promover a interação saudável entre a área de Gente & Cultura, as lideranças e os colaboradores.

Os processos de gestão de pessoas abrangem desde a atração e seleção, realizadas com base em critérios técnicos e prazos definidos, até a gestão de cargos e salários. A estrutura de cargos é clara e está sustentada por políticas de promoções, benefícios e remuneração variável, com o intuito de garantir a equidade interna e a valorização dos talentos.

A empresa oferece um conjunto de benefícios que busca atender as necessidades dos colaboradores, tais como plano de saúde, plano odontológico, apoio psicológico, transporte, alimentação, auxílio-creche, incentivo educacional e programas de reconhecimento.

Além disso, a Política de Gente & Cultura inclui ações contínuas de educação corporativa, com orçamento próprio e critérios para concessão de bolsas de estudo. Também trata de questões relacionadas à jornada de trabalho, férias e processos de desligamento, sempre com o intuito de promover um ambiente inclusivo e respeitoso. O engajamento dos profissionais é fortalecido por meio de ações de comunicação interna e a promoção ativa dos valores institucionais da empresa.



Gestão de Cargos, Salários e Remuneração

Dentro da estrutura da Política de Gente & Cultura, a gestão de Cargos, Salários e Remuneração é um componente essencial que visa garantir um alinhamento entre as responsabilidades dos colaboradores e a valorização do seu trabalho. A política adota um modelo claro e transparente para o desenvolvimento e a evolução profissional dos membros das equipes.

Além da remuneração fixa, que é composta de acordo com a posição e responsabilidades de cada cargo, a remuneração variável é aplicada, principalmente, para os profissionais da área de Vendas. Essa remuneração variável tem como base o desempenho e os resultados alcançados, e visa recompensar as conquistas individuais e coletivas.

As modalidades de remuneração variável incluem:

- Desempenho (KPI): vinculado ao cumprimento de indicadores de desempenho individuais e da área para as áreas operacionais;
- Premiação/Gratificação: concedida por metas específicas ou conquistas extraordinárias atingidas durante o período.

Esses mecanismos visam reconhecer e recompensar o esforço de todos os colaboradores, o que estimula o desempenho individual e a contribuição para os resultados globais da empresa, ao mesmo tempo em que garantem a equidade interna e a motivação contínua.

Acordo de Convivência

O Acordo de Convivência reforça a cultura organizacional da Pole Alimentos, pois promove condutas éticas, relações respeitosas e um ambiente de trabalho saudável, seguro e colaborativo. O documento estabelece diretrizes claras para a convivência entre os colaboradores, para garantir respeito mútuo, valorização da diversidade, equidade e comunicação transparente.

O acordo orienta a utilização responsável dos recursos da empresa, o cumprimento das normas de segurança, o zelo pelo patrimônio e a proteção de dados. Além disso, veta expressamente práticas como discriminação, assédio, corrupção, conflitos de interesse e reforça a importância da integridade nas relações internas e com terceiros.

É responsabilidade das lideranças reconhecer o mérito dos colaboradores e garantir o acesso igualitário às oportunidades de desenvolvimento, com base em competências e perfil profissional, sem influência de critérios pessoais.

Todos os colaboradores assinam um Termo de Ciência e Compromisso no momento de ingresso na empresa. O documento é revisado periodicamente, servindo como referência central para manter um clima organizacional justo, ético e alinhado ao nosso propósito.

Acordo Coletivo e Convenção Coletiva

Direitos dos Colaboradores e Relações Sindicais:

Reconhecemos plenamente o direito de nossos colaboradores à livre associação sindical, para manter uma relação transparente com o sindicato da avicultura. Participamos ativamente dos processos de negociação coletiva, que envolvem reuniões formais para a definição das cláusulas trabalhistas que regem as condições de trabalho.

Atualmente, adotamos um **Acordo Coletivo de Trabalho e uma Convenção Coletiva de Trabalho**, firmados junto ao sindicato da categoria. Esses instrumentos garantem condições de trabalho justas e asseguram que a empresa cumpra integralmente as normas trabalhistas, sociais e de saúde e segurança no trabalho, conforme estipulado pela legislação vigente.

Principais Destaques do Acordo e Convenção Coletiva:

- **Garantia do Piso Salarial:** a convenção estabelece o piso salarial da categoria, com reajustes anuais definidos conforme o Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC), o que assegura a recomposição do poder aquisitivo dos trabalhadores;
- **Benefícios e Auxílios:** acordos sobre benefícios como auxílio-alimentação, ajuda de custo para viagem e seguro de vida coletivo, além de iniciativas para a saúde e segurança dos trabalhadores, que inclui a garantia de água potável e o fornecimento de uniformes;
- Compensação e Jornada e Banco de Horas: o acordo estabelece a compensação de horas, com a criação do Banco de Horas para flexibilização das jornadas de trabalho, sem ultrapassar os limites legais, buscando equilíbrio entre as necessidades da empresa e o bem-estar dos colaboradores;
- Direitos Trabalhistas: a convenção reforça direitos como estabilidade para pré-aposentados, assistência jurídica em caso de ação penal relacionada ao exercício das funções do trabalhador e compensação de faltas por motivos de emergência médica;
- Saúde e Segurança: acordos para a implementação de medidas de prevenção a acidentes e doenças ocupacionais, com foco na proteção ambiental e nas condições de trabalho.

Transparência e Governança Sindical:

As empresas envolvidas comprometem-se a disponibilizar os termos do Acordo e da Convenção Coletiva aos colaboradores, para garantir o acesso à informação de forma clara e transparente, por meio de canais adequados e acessíveis.

Compromisso com a Responsabilidade Social:

Nosso compromisso com a responsabilidade social é evidenciado pela implementação de projetos em parceria com o sindicato, que oferecem capacitação profissional, desenvolvimento humano e promovem melhores condições de vida para os colaboradores e suas famílias.



Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI)

A Pole Alimentos promove a diversidade e a inclusão com base em princípios de respeito, valorização das diferenças e igualdade de oportunidades. Embora ainda não existam políticas formalizadas específicas para diversidade no Conselho ou na alta gestão, a cultura organizacional já incorpora práticas que estimulam a pluralidade de perfis.

Os processos seletivos são conduzidos com foco em mérito e competência, sem distinção de gênero, raça, idade ou qualquer outra condição. As lideranças são formadas a partir de critérios de alinhamento cultural, habilidades de gestão e capacidade de entrega, além de manter a abertura a trajetórias e experiências diversas. A representatividade é estimulada de forma progressiva, enquanto o respeito às diferenças é reforçado em nosso Código de Conduta.

No ano de 2024, a Pole contou com **1.716 colaboradores**, dos quais 1.657 foram contratados sob regime CLT e 59 aprendizes.

Desses, **71,14% são homens** (1.220) e **28,86% são mulheres** (496).

Perfil do Quadro de Colaboradores

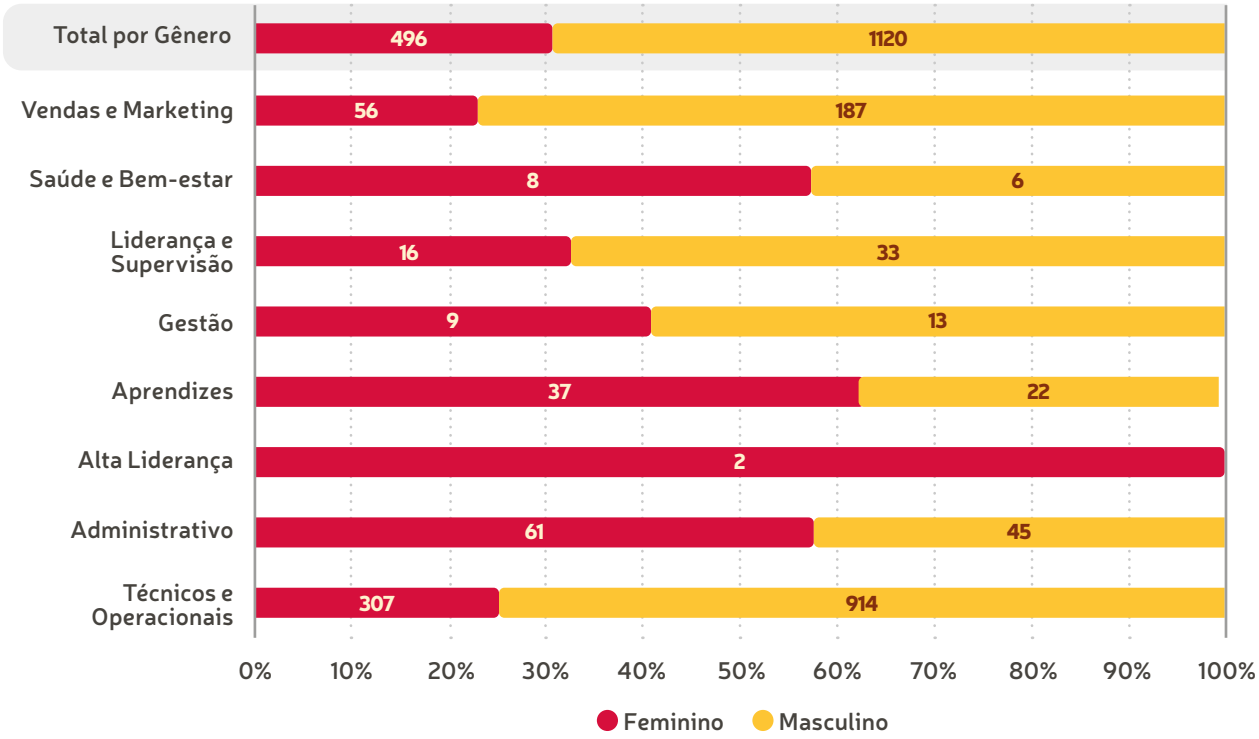
Mês	Turnover (%)	Admissões	Demissões
Jan	4,13	69	52
Fev	3,52	53	50
Mar	3,8	60	52
Abr	3,67	53	55
Mai	3,89	54	60
Jun	4,43	75	56
Jul	4,87	86	61
Ago	5,88	74	100
Set	4,97	75	73
Out	6,16	94	90
Nov	5,75	92	81
Dez	3,18	43	52

Participação Feminina na Liderança

A liderança é composta por 73 gestores, dos quais 33 são mulheres, o que representa 45,21% do total. A presença feminina está distribuída da seguinte forma:

- **Alta Liderança:** 2 colaboradoras (100% feminina);
- **Gestão:** 9 mulheres entre 22 gestores (40,91% feminina);
- **Liderança e Supervisão:** a participação feminina é de 32,65%, considerando que há 16 mulheres entre os 49 gestores.

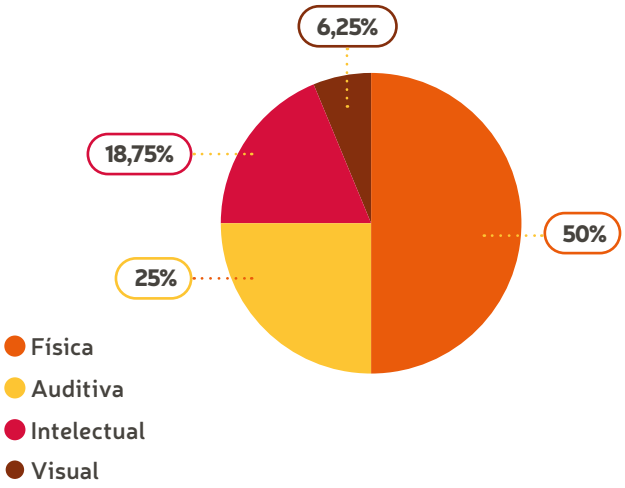
Quadro de colaboradores: Comparativo por Gênero eCargo



Esses números demonstram o avanço gradual das mulheres em ocupar posições estratégicas e o compromisso da Pole com a equidade de gênero.

Inclusão de Pessoas com Deficiência (PCDs)

A Pole também reafirma o compromisso com a inclusão ao integrar no quadro de colaboradores 16 pessoas com deficiência, que atuam em diferentes funções e setores. A distribuição por tipo de deficiência é a seguinte:



Essa diversidade reforça a valorização de talentos e a criação de oportunidades, alinhadas ao compromisso de promover a equidade no ambiente de trabalho.

Igualdade Salarial entre Gêneros

A Pole Alimentos segue comprometida com a igualdade salarial, pois entende que é fundamental para a construção de uma cultura organizacional ética, justa e inclusiva. A análise dos dados de remuneração revela que, em média, as mulheres recebem 97% do salário-base dos homens, o que resulta em um hiato de 3% na remuneração fixa. Quando consideramos os benefícios e adicionais, essa diferença se amplia: a remuneração total das mulheres corresponde a 94% da remuneração total dos homens, um desnível médio de 6%.

Esses dados indicam que, embora haja progressos em algumas áreas, ainda existem desafios estruturais significativos que precisam ser enfrentados para garantir a plena equidade salarial em todos os níveis da organização. A segmentação dos dados por categoria de cargo revela algumas variações nas disparidades salariais entre as diferentes funções, com destaque em áreas com maior desigualdade e aquelas onde a equidade tem sido mais eficaz.

As discrepâncias salariais variam entre as categorias de cargo. Em cargos de entrada, como aprendiz, a diferença é mínima e as mulheres recebem salários iguais ou até superiores aos dos homens. Já nas funções intermediárias, como operacional e especialista, a desigualdade é mais expressiva, as profssionais recebem valores significativamente mais baixos no salário-base e na remuneração total.

Por outro lado, nas funções de liderança e gerência, observamos avanços positivos, com equidade salarial nas remunerações totais e, em alguns casos, salários mais altos para as mulheres. Isso demonstra que a Pole Alimentos tem feito progressos importantes em cargos mais altos, embora ainda haja espaço para avanços em níveis intermediários.

A análise dos dados salariais demonstra que, embora a empresa tenha avançado em algumas áreas, especialmente nas funções de liderança e gerência, ainda existem desafios significativos a serem enfrentados, particularmente nas funções intermediárias e especializadas. A discrepância de 30% na categoria de especialista e a diferença de 10% a menos nas funções operacional e administrativo indicam a necessidade de uma abordagem mais assertiva para garantir igualdade salarial em todas as esferas da organização.

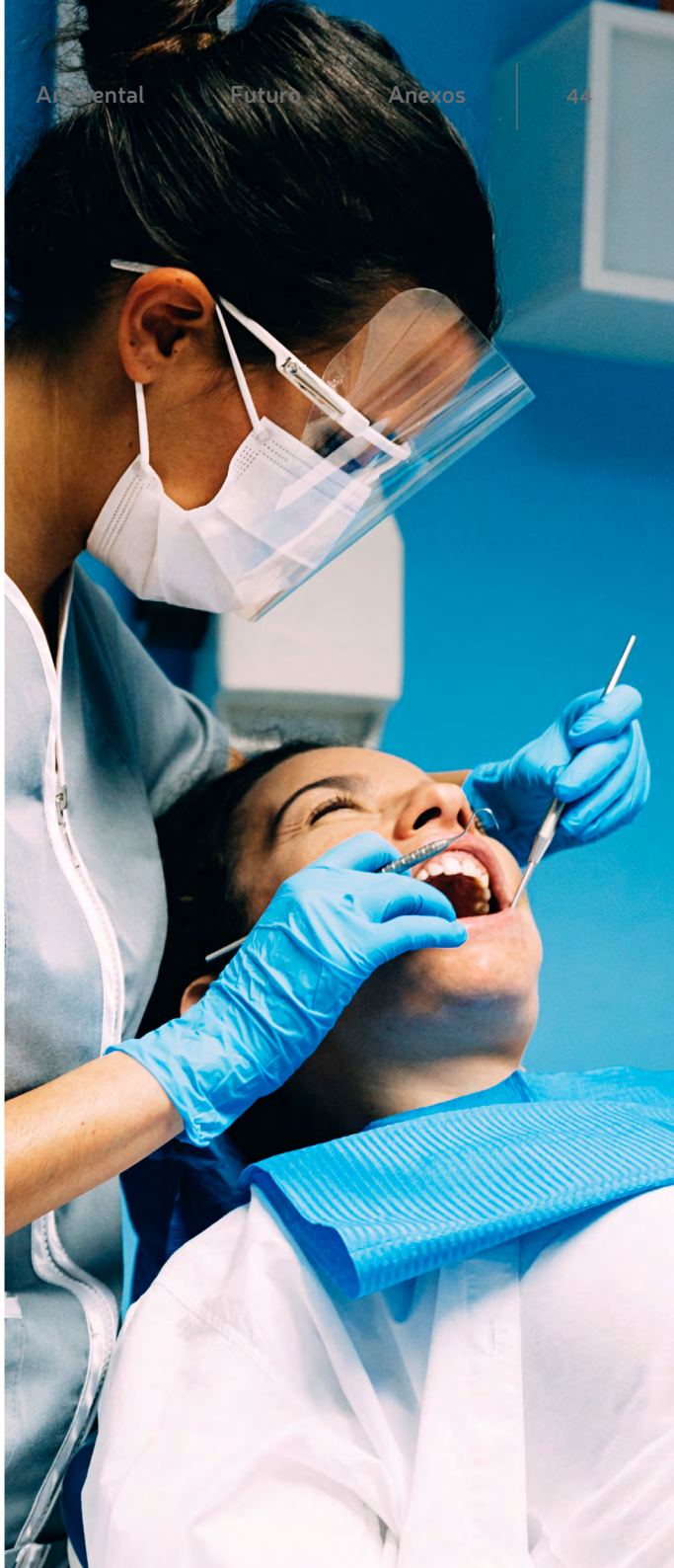
A Pole Alimentos está comprometida em adotar medidas concretas para combater essas desigualdades. Isso inclui a revisão das políticas remuneratórias, o desenvolvimento de programas de valorização da mulher no mercado de trabalho e a implementação de ações específicas de incentivo à equidade de gênero nas áreas mais afetadas pela disparidade salarial.

Nosso compromisso com a transparência e a justiça social continuará a orientar as ações, para garantir que a remuneração dos colaboradores seja baseada, exclusivamente, nas competências, dedicação e contribuições, independentemente de gênero.

Categoria	% Discrepância Base	% Discrepância Total
Aprendiz	0%	5%
Operacional	-10%	-13%
Administrativo	-10%	-6%
Especialista	-30%	-30%
Liderança	10%	0%
Gerencial	20%	10%

Benefícios

- **Assistência à Saúde (Plano de Saúde):** Benefício de livre adesão, voltado à promoção da saúde física e mental dos colaboradores e seus familiares. Oferece opções de planos que garantem acesso a serviços de qualidade e reforçam o cuidado com o bem-estar.
- **Plano Odontológico:** Disponível por adesão voluntária do colaborador, com diferentes opções de cobertura. O pagamento é integralmente de responsabilidade do colaborador.
- **Plantão Psicológico:** Atendimento emergencial realizado por profissionais de psicologia, assegurando suporte imediato em situações de necessidade. Também disponibilizamos acesso facilitado a uma plataforma digital de saúde mental, com ampla rede de especialistas e valores acessíveis.
- **Farmácia Conveniada:** Todos os colaboradores têm acesso a farmácias credenciadas, com descontos especiais e opção de compra com desconto direto em folha de pagamento.
- **Serviços Ergonômicos (Fisioterapia):** Atendimento gratuito para colaboradores mediante encaminhamento médico, avaliação ergonômica ou após acidentes de trabalho. O serviço visa a promoção da saúde ocupacional.
- **Seguro de Vida:** Cobertura válida para todos os colaboradores efetivos, estagiários e aprendizes a partir do décimo dia de contratação, sem carência inicial.
- **Rota de Transporte:** Disponibilizamos transporte em rotas estratégicas para facilitar o deslocamento dos colaboradores até as unidades da empresa.
- **Vale-Transporte:** Benefício opcional, solicitado no momento da admissão ou posteriormente, conforme necessidade do colaborador.
- **Auxílio Combustível (3º Turno):** Concedido a colaboradores que atuam nos turnos noturnos ou residem em locais não atendidos por transporte público ou pela rota da empresa, mediante apresentação de comprovante de endereço.





- **Ajuda de Custo para Deslocamento:** Destinada a colaboradores que precisam se deslocar a trabalho, mas não possuem meio de transporte próprio ou moram em regiões sem cobertura de transporte público.
- **Auxílio Deslocamento para Lactantes:** Benefício exclusivo para colaboradoras com filhos de até 6 meses, voltado a cobrir os custos de transporte relacionados à amamentação.
- **Refeição:** Oferecida de acordo com a realidade de cada unidade, pode ser fornecida em refeitório próprio, terceirizado ou por meio de auxílio com taxa diária.
- **Cesta Básica:** Concedida às equipes operacionais, vinculada a critérios de absenteísmo para concessão do benefício.
- **Venda de Produtos com Desconto em Folha:** Colaboradores podem adquirir produtos das marcas Pole via plataforma online, com desconto automático em folha de pagamento.
- **Auxílio Creche:** Concedido às colaboradoras após retorno da licença maternidade, com valor definido anualmente conforme a convenção coletiva.
- **Incentivo Educacional**

  - Convênios com Instituições de Ensino: descontos de 10% a 30% para cursos técnicos e superiores em diversas instituições, como UniATENEU, UNIFOR, UNINASSAU, entre outras.

  - Incentivo Educacional: concessão de bolsas para cursos de extensão, graduação e pós-graduação, mediante indicação da liderança e alinhamento com planos de desenvolvimento de carreira.

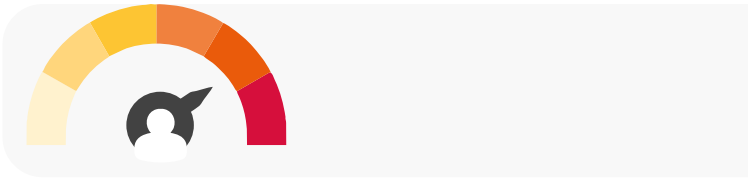
Treinamento e Desenvolvimento na Pole Alimentos: Investindo no Crescimento dos Colaboradores

O treinamento na Pole Alimentos desempenha um papel essencial no desenvolvimento contínuo dos colaboradores, sendo uma das principais estratégias para garantir a qualidade e o crescimento da empresa. Em 2024, a companhia realizou 21.405 horas de treinamento, o que demonstra o significativo investimento na capacitação e no aprimoramento das competências de sua equipe. Os treinamentos são divididos em diversas categorias para atender às diferentes necessidades e níveis de desenvolvimento dos colaboradores.

Entre as modalidades oferecidas, destacam-se os treinamentos internos, como o Curso de Aprendizes, com 168 horas dedicadas ao desenvolvimento inicial de novos talentos. Além disso, a empresa investe em programas de Desenvolvimento Comportamental, com um total de 390 horas focadas em aspectos como liderança e comportamento profissional. A Pole Alimentos também promove Programas de Integração e Cursos da Universidade Corporativa (UniPOLE), com destaque para as Lições de Aprendizagem, Diversidade Inclusa, além de iniciativas voltadas para segurança no trabalho e processos operacionais.

O treinamento técnico também recebe grande atenção, com programas voltados para Segurança e Procedimentos em Áreas Críticas, Boas Práticas de Fabricação e outros tópicos vitais para garantir a segurança e a eficiência das operações da empresa. Esses esforços são complementados por cursos sobre Desenvolvimento Profissional e Auditoria, que contribuem diretamente para a formação de auditores internos e a melhoria contínua dos processos.

Com essa abordagem estruturada e diversificada, a Pole Alimentos assegura que os colaboradores estejam não apenas capacitados para desempenhar as funções com excelência, mas também preparados para crescer profissionalmente dentro da empresa, alinhados aos objetivos estratégicos e culturais da organização.



Avaliação de Desempenho

Na Pole Alimentos, o acompanhamento de desempenho é realizado de forma estruturada nas áreas que já possuem critérios definidos de performance, com foco em resultados e alinhamento às metas organizacionais.

Para os colaboradores em período de experiência (PEX), o processo está sendo aprimorado por meio de um modelo de avaliação que dialoga com a jornada do colaborador e com a cultura da empresa. Embora ainda não seja uma prática rígida, o modelo tem como propósito estimular o feedback e a melhoria contínua.

Atualmente, a empresa avança para ampliar a clareza e transparência dos critérios avaliativos, com a adoção de ferramentas digitais que permitem acompanhar o fluxo de avaliação de forma integrada, para transformar as informações em dados estratégicos para a tomada de decisões.

Treinamento e Desenvolvimento

Nosso modelo de educação corporativa é orientado pelo desenvolvimento das competências essenciais para a execução da estratégia do negócio. Os programas de treinamento são realizados por meio de ações internas (in company) e externas, com conteúdo ajustado às necessidades identificadas em cada área.

Contamos com um programa estruturado de Desenvolvimento de Lideranças, o Lidera 360, que promove uma jornada contínua de capacitação para gerentes, coordenadores, supervisores, líderes e encarregados. Os treinamentos são realizados anualmente e abordam temas fundamentais para a atuação ética, responsável e eficiente das lideranças, **como:**

- O papel do líder no cumprimento das normas internas e externas;
- Conceitos de compliance e suas implicações na gestão;
- Consequências do não cumprimento das normas (como multas, processos e impacto cultural);
- Direitos e deveres de empregadores e colaboradores;
- Gestão de jornada de trabalho, horas extras e gestão de intervalos, com exemplos práticos;
- Gestão de afastamentos, atestados, faltas e medidas disciplinares;
- Identificação e prevenção de assédio moral e sexual.

Além disso, **15% das lideranças** foram capacitadas especificamente em temas relacionados aos **direitos humanos**, como parte do compromisso com o respeito à dignidade no ambiente de trabalho. Até o momento, essa capacitação não é estendida formalmente às empresas contratadas.

Em 2024, registramos

21.405 horas
de treinamento

distribuídas da seguinte forma:

11.828 horas
Treinamentos técnicos

364 horas
Programas de liderança

1.788 horas
Desenvolvimento comportamental

7.425 horas
Cursos da Universidade Corporativa

UniPOLE - Universidade Corporativa

A **UniPOLE** é a nossa universidade corporativa, criada com o objetivo de promover o desenvolvimento técnico e comportamental dos colaboradores, alinhado aos valores e competências da organização. Com uma estrutura inicial organizada em quatro níveis, denominada **Quadrante dos Níveis de Maturidade**, oferecemos trilhas de aprendizagem que atendem desde a produção até a formação de lideranças, por meio da **Escola de Líderes (PDL)**.

Entre as iniciativas da UniPOLE, destacamos o **programa Pilotos da Cultura**, que tem como missão disseminar e fortalecer os valores da empresa junto a todos os profissionais, para assegurar o alinhamento cultural e o acompanhamento de evolução ao longo do tempo.

A universidade também atua como um espaço de reconhecimento, incentivo à inovação e consolidação da cultura organizacional, pois promove o protagonismo dos colaboradores na construção de um ambiente de aprendizagem contínua e de excelência.



POLE UP - Programa de Jovem Aprendiz

O Programa POLE UP é nossa iniciativa voltada à formação de jovens aprendizes, com prioridade para aqueles em situação de vulnerabilidade social, especialmente residentes no entorno de nossas unidades. Atualmente, contamos com 75 jovens aprendizes, dos quais 39 foram selecionados diretamente por meio do programa.

O projeto promove **inclusão, qualificação profissional e desenvolvimento local**, contribui para a redução das desigualdades e para a geração de oportunidades reais no mercado de trabalho. O programa inclui mentorias, avaliações comportamentais e acompanhamento contínuo, que garantem a aderência dos participantes à nossa cultura organizacional e valores.

Ao investir no crescimento desses jovens, reafirmamos o comprometimento com a formação de talentos e o fortalecimento da cultura de colaboração expressa no valor.

“Juntos podemos mais e melhor”.



POLE STAR - Inovação e Reconhecimento

O POLE STAR foi criado para incentivar a inovação e reconhecer colaboradores que contribuem com ideias alinhadas aos nossos valores e objetivos estratégicos. Aberto à participação de toda a equipe, o programa valoriza soluções que gerem melhorias de processos, promovam a colaboração entre áreas e aumentem a satisfação dos clientes.

A iniciativa reforça a cultura de "Fazemos bem-feito", estimula o espírito coletivo e fortalece o engajamento interno. Ao reconhecer essas contribuições, promovemos um ambiente mais inovador, participativo e comprometido com a melhoria contínua.

"Fazemos bem-feito"

Saúde do Trabalhador

Política de Saúde e Segurança

Na Pole Alimentos, adotamos uma Política de Saúde e Segurança do Trabalho que tem como princípio fundamental a prevenção de acidentes e doenças ocupacionais, para garantir a segurança e bem-estar tanto de colaboradores quanto de terceiros. Para todas as atividades, estabelecemos que medidas de segurança adequadas devem ser seguidas, sendo inadmissíveis justificativas como urgência, importância da tarefa ou indisponibilidade de recursos para o descumprimento dessas práticas.

A política estabelece que a segurança e a saúde no trabalho devem ser tratadas como prioridade, com diretrizes baseadas no controle de riscos ocupacionais, no cumprimento da legislação vigente e na proteção dos direitos dos trabalhadores.

Para garantir a conformidade e a rastreabilidade de todas as ações executadas, contamos com um sistema de gestão de segurança do trabalho estruturado, apoiado por plataformas corporativas e pelos sistemas oficiais do governo. Todas as evidências de cumprimento das normas são registradas e mantidas de acordo com os requisitos legais e normativos aplicáveis.



Gestão de Risco no Trabalho

Nosso processo de gestão de riscos no ambiente de trabalho é conduzido de forma sistemática, com foco na integridade física e mental dos colaboradores. Implementamos o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), que realiza uma avaliação contínua dos perigos associados às atividades realizadas em cada área da empresa.

Com base nos diagnósticos realizados, definimos um cronograma de ações preventivas, que inclui treinamentos, simulados de emergência, atualizações documentais e programas de incentivo à segurança, como o "Parceiro da Segurança". Também garantimos a aplicação e o cumprimento das Regras de Ouro, que reforçam o compromisso com a prevenção de acidentes.

Todos os colaboradores têm o direito de se retirar de situações de risco sem qualquer tipo de represália. Mantemos planos específicos de evacuação de emergência, principalmente para cenários que envolvem amônia, ETA, ETE e incêndios. Esses planos são testados periodicamente por meio de simulados práticos para assegurar a eficácia das respostas.

Além disso, realizamos avaliações de impacto em saúde e segurança sempre que há mudanças que possam afetar, direta ou indiretamente, o bem-estar de nossos colaboradores. Essas avaliações são aplicadas em cenários como:

- Implantação de novas funções ou cargos;
- Aquisição ou troca de máquinas e equipamentos;
- Alterações em processos produtivos;
- Contratação de serviços terceirizados;
- Modificações na infraestrutura ou layout;
- Ocorrência de acidentes ou quase-acidentes;
- Exigências legais ou auditorias externas.

Integração com o SESMT e Comissões de Segurança

A segurança no trabalho é garantida por meio da atuação integrada do Serviço Especializado em Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT), aliado ao cumprimento rigoroso das Normas Regulamentadoras (NRs).

A empresa conta com comitês multidisciplinares compostos por profissionais de Saúde, Engenharia, Jurídico, Recursos Humanos e Meio Ambiente. Esses comitês analisam riscos e tomam decisões coletivas para garantir a segurança de todos. A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) e a Brigada de Incêndio também são fundamentais nesse processo e reforçam a cultura de prevenção.



Treinamentos e Capacitações

Em 2024, promovemos os treinamentos em que 1.125 colaboradores participaram, o que representa 62,7% do quadro de funcionários. **Esses treinamentos incluem:**

- Capacitações obrigatórias conforme as NRs, abordando atividades críticas como trabalho em altura, espaço confinado e manuseio seguro de produtos químicos;
- SIPAT (Semana Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho) e Diálogos Diários de Segurança (DDS), realizados semanalmente pelas lideranças com o apoio do SESMT;
- Simulações de emergência e primeiros socorros, para garantir uma resposta eficaz a situações de risco;
- Campanhas mensais com temas de saúde e segurança, para reforçar continuamente comportamentos seguros.

Avaliações de Impacto em Saúde e Segurança

Além das exigências legais, realizamos avaliações de impacto em saúde e segurança sempre que ocorrem mudanças significativas, como a implementação de novas funções, a troca de máquinas, mudanças nos processos ou a contratação de serviços terceirizados. Essas avaliações preventivas garantem que as modificações preservem o bem-estar físico e mental dos colaboradores, além de manter os mais altos padrões de segurança.

Indicadores de Acidentes e Incidentes de Trabalho

Durante o período de relato, registramos 109 acidentes de trabalho, sem ocorrência de acidentes fatais ou de grandes impactos. A taxa de acidentes foi de 6,61%, o que significa que, aproximadamente, 6 a cada 100 colaboradores estiveram envolvidos em acidentes de trabalho notificados ao longo do ano.

Além disso, registramos 72 incidentes sem afastamento, o que resultou em uma taxa de 4,36%. Esse índice indica que cerca de 4 a cada 100 colaboradores se envolveram em eventos que, embora sem gravidade formal, exigem atenção e medidas preventivas.

Em 2024,

62,7%

dos colaboradores participaram dos treinamentos



Bem na Pole

Programa de Bem-Estar

O Bem na Pole é um programa voltado à promoção da saúde e do bem-estar dos colaboradores que reúne iniciativas que fortalecem o cuidado integral às pessoas e refletem nosso valor organizacional: “Juntos podemos mais e melhor”.







Saúde Emocional

- **Acompanhamento psicológico:** parceria com uma rede que oferece acesso a 21 psicólogos disponíveis para atendimentos online.
- **Psicoterapia acessível:** possibilidade de sessões com valor promocional, como incentivo o cuidado contínuo com a saúde mental.

Saúde Física

- **Massoterapia e fisioterapia:** atendimentos presenciais disponíveis aos colaboradores;
- **Pilates:** opção de prática orientada para prevenção e fortalecimento físico.

Nutrição

- **Atendimento nutricional:** consultas mensais com nutricionista, incluindo orientações personalizadas e elaboração de cardápios exclusivos;
- **Alimentação equilibrada no dia a dia:**

Refeitórios próprios com variedade de saladas no almoço;

Distribuição diária de sucos saudáveis para o time administrativo.

Campanhas e Atividades de Integração

- **Campanhas de saúde:** vacinação, qualidade de vida e meses temáticos como Setembro Amarelo, Outubro Rosa e Novembro Azul;
- **Atividades coletivas:** destaque para a Corrida do Bem na Pole, que promove integração e hábitos saudáveis;
- **Bem na Pole Famílias:** ação em que colaboradores trazem suas famílias para a empresa e participam de um dia especial com serviços de saúde (psicólogo, nutricionista, orientação jurídica, massoterapia, corte de cabelo), além de brincadeiras que promovem bem-estar e um lanche especial.

Impactos Positivos

Essas ações contribuem diretamente para:

- Maior engajamento e satisfação das equipes;
- Fortalecimento da cultura colaborativa;
- Construção de um ambiente de trabalho mais saudável, humano e alinhado ao nosso propósito.

Relacionamento com Stakeholders

Relacionamento com Clientes

Priorizamos o atendimento personalizado e a excelência na experiência de consumo, por meio da escuta ativa e da adaptação constante de nossos produtos e serviços às necessidades dos diferentes canais e perfis de clientes.

Atualmente, contamos com 14.622 clientes cadastrados, sendo 13.638 ativos. Para garantir a qualidade desse relacionamento, utilizamos canais de feedback e indicadores de desempenho, que permitem o monitoramento contínuo da satisfação.

Nosso Serviço de Atendimento ao Cliente (SAC), disponível em polealimentos.com.br/central-do-cliente, é o principal canal para registro de dúvidas, elogios e reclamações. Todas as manifestações são tratadas internamente pelas áreas de Gente & Cultura e Jurídico, com base em protocolos específicos para cada situação.

Nosso compromisso é assegurar a confidencialidade, proteger todas as partes envolvidas e conduzir os processos com ética, responsabilidade e alinhamento aos valores que adotamos.

Fornecedores

Atualmente, contamos com 1.712 fornecedores ativos, sendo 55,08% locais, o que fortalece o comprometimento com o fortalecimento da economia regional. Mantemos relações pautadas na confiança, transparência e responsabilidade socioambiental, com todos os parceiros assinando nosso Código de Ética. Fornecedores de matéria-prima bovina também firmam declaração de conformidade ambiental.

A seleção e avaliação de fornecedores consideram critérios técnicos, comerciais e aderência aos nossos valores, o que inclui aspectos ESG, direitos humanos e combate ao trabalho irregular. Realizamos visitas técnicas, testes de qualidade e utilizamos formulários padronizados para homologação e monitoramento.

Priorizamos fornecedores locais sempre que possível, mesmo com preços superiores, especialmente em casos de urgência. Mantemos parcerias estratégicas com foco em inovação, rastreabilidade e bem-estar animal, além de incentivar a participação em feiras e iniciativas de cocriação.

Embora ainda não tenhamos um comitê formal, seguimos um fluxo estruturado para tratativas que envolvem áreas-chave como jurídico, diretoria e segurança patrimonial, quando necessário. Nós realizamos auditorias externas periódicas, que garantem conformidade com padrões técnicos, legais e de mercado.



Código de Ética e Conduta para Fornecedores

Nosso Código de Ética e Conduta para Fornecedores estabelece as diretrizes que norteiam o relacionamento com parceiros comerciais. O documento consolida princípios fundamentais como integridade, respeito à legislação, responsabilidade ambiental, práticas trabalhistas justas e combate à corrupção.

Ao firmarem contratos conosco, os fornecedores se comprometem a seguir essas orientações, que abrangem:

- Respeito aos direitos humanos, incluindo a proibição de trabalho infantil e forçado;
- Conformidade com normas de segurança, saúde e meio ambiente;
- Transparência nas negociações, sem práticas de suborno, fraude ou favorecimento indevido;
- Tratamento digno a todos os colaboradores, com garantia de igualdade de oportunidades e não discriminação;
- Colaboração com auditorias ou verificações internas, quando solicitadas;

Por meio desse código, reforçamos o compromisso com uma cadeia de suprimentos ética, responsável e alinhada aos nossos valores organizacionais.



Operações com Potencial de Impacto nas Comunidades e Medidas de Mitigação

Promovemos avaliações sistemáticas para identificar operações que possam gerar impactos negativos significativos sobre as comunidades vizinhas. Assim, preservamos nossa licença social para operar e contribuímos para os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável pertinentes. Os principais cenários identificados e as respectivas práticas de mitigação são:

Operação	Impactos potenciais	Práticas de mitigação
Processo produtivo	Uso intensivo de recursos hídricos e geração de efluentes	Implantação de sistemas de reuso de água e Estação de Tratamento de Efluentes (ETE) com monitoramento de parâmetros em tempo real
Logística	Tráfego de veículos pesados, ruído e riscos à segurança viária	Definição de rotas alternativas, janelas de entrega em horários diferenciados e aferição periódica de emissões veiculares
Atividades industriais	Emissões atmosféricas (particulados e gases)	Instalação de filtros especiais, manutenção preventiva dos equipamentos e monitoramento contínuo de emissões

Práticas complementares
Investimento em tecnologias mais limpas e em iniciativas de economia circular;
Programas de coleta seletiva e de reaproveitamento de resíduos sólidos;
Engajamento contínuo com comunidades locais, por meio de canais de diálogo, visitas guiadas à planta e parcerias socioambientais.

04

COMUNIDADE





Alimentando a Vida

Com o compromisso de contribuir diretamente para a segurança alimentar de pessoas em situação de vulnerabilidade, mantemos o Projeto Alimentando Vidas, que atua por meio da doação contínua de alimentos a instituições comunitárias e voluntárias.

Atualmente, contemplamos 8 instituições parceiras e já realizamos a doação de mais de 300 quilos de alimentos, o que reforça nossa responsabilidade social e o propósito da empresa de alimentar vidas também fora do ambiente produtivo.

O projeto representa um elo entre a empresa e as comunidades onde atuamos, pois promove solidariedade, dignidade e bem-estar. Ao assumir esse papel de agente transformador, fortalecemos a cultura organizacional baseada na empatia, no cuidado com o próximo e na geração de valor compartilhado.

Programa de Voluntariado e Ações Sociais

Reconhecemos o engajamento interno como uma importante ferramenta de transformação social. Por isso, promovemos e incentivamos o Programa de Voluntariado e Ações Sociais, que fortalece o espírito de equipe, o propósito coletivo e a cidadania corporativa.

Atualmente, contamos com 91 colaboradores voluntários cadastrados, que se dedicam, em média, por meio período nos finais de semana, quando ocorrem as ações. As iniciativas são organizadas em campanhas que beneficiam diretamente as comunidades do entorno, além de contribuírem para um ambiente mais justo, solidário e colaborativo.

Ao estimularmos o voluntariado, geramos valor compartilhado, aproximamos a empresa da sociedade e demonstramos nosso engajamento com atitudes positivas dentro e fora da organização.

Esperança de Porta em Porta

O Esperança de Porta em Porta é uma iniciativa vinculada ao Programa de Voluntariado e Ações Sociais da Pole. O projeto mobiliza colaboradores em campanhas de arrecadação e doação de alimentos, o que fortalece o vínculo entre empresa, equipe e comunidade.

Além das doações fixas realizadas mensalmente, que garantem suporte contínuo a instituições e famílias em situação de vulnerabilidade, em 2024 realizamos duas grandes ações especiais, cada uma voltada a um eixo social específico: famílias em vulnerabilidade e idosos em instituições de acolhimento.

A escolha desses públicos foi motivada por suas necessidades mais urgentes:

- **Famílias em vulnerabilidade social:** representam a base da comunidade, mas frequentemente enfrentam dificuldades para suprir necessidades básicas como alimentação. Apoiar esses lares significa proporcionar segurança alimentar e acolhimento às crianças e responsáveis;
- **Idosos em instituições:** muitas vezes afastados do convívio familiar e com recursos limitados, carecem não apenas de insumos básicos, mas também de afeto, atenção e momentos de integração. A ação buscou oferecer cuidado material e emocional, além de reforçar a importância do respeito e da valorização dessa etapa da vida.

Ações Realizadas em 2024

Julho – Bairro Antônio Justa (Maracanaú)

Atendemos 130 famílias em situação de vulnerabilidade social no CRAS local.

- Entrega de 130 cestas básicas e 130 kits de produtos Pole;
- Atividades recreativas para crianças, incluindo contação de histórias e pintura de rosto;
- 36 colaboradores voluntários participaram da organização e execução da ação.

Dezembro – Lar Casa Sábios (Horto, Maracanaú)

Iniciativa voltada ao público idoso, beneficiando 60 idosos com:

- Almoço especial de Natal;
- Doação de toalhas, lençóis, fronhas e produtos de higiene, em parceria com empresas apoiadoras;
- Entrega de 10 cestas básicas e kits de produtos Pole;
- Programação de lazer e integração, como pintura em quadros;
- 51 colaboradores voluntários engajados na ação.









Resultados

- Aproximadamente 190 pessoas beneficiadas diretamente em 2024.
- Impacto positivo junto às famílias atendidas e idosos acolhidos.
- 87 colaboradores voluntários mobilizados ao longo das ações.
- Fortalecimento da cultura de solidariedade e engajamento interno.

Envolvimento Interno

O projeto também é fortalecido internamente pela **intranet**, onde colaboradores podem indicar causas ou instituições a serem contempladas em futuras ações, assim, ampliamos o alcance e a relevância da iniciativa.

05

AMBIENTAL



Política de Meio Ambiente

Nossa Política de Meio Ambiente fundamenta a gestão ambiental da empresa com base na norma ABNT NBR ISO 14001:2015, que estabelece os requisitos para um Sistema de Gestão Ambiental (SGA) voltado à prevenção, controle e mitigação dos impactos associados às nossas atividades. Essa política orienta ações de diagnóstico das áreas operacionais, cumprimento da legislação ambiental, prevenção da poluição, engajamento dos colaboradores e melhoria contínua dos processos.

Realizamos análises técnicas para avaliar os riscos associados ao uso de insumos, à geração de resíduos e efluentes, às emissões atmosféricas e ao consumo de recursos como água e energia.

Nossa gestão ambiental segue os princípios da ISO 14001, incluindo planejamento estratégico, controle operacional, verificação de conformidade e análise crítica em todas as unidades da empresa.

Licença Ambiental



A Pole Alimentos é classificada como um empreendimento de alto impacto ambiental e, por conta dessa classificação, mantém o compromisso com a sustentabilidade e a conformidade legal por meio da obtenção e renovação de licenças ambientais obrigatórias para todas as suas unidades operacionais. Esses documentos atestam que as atividades produtivas da empresa estão de acordo com as normas ambientais vigentes e são fiscalizadas pelos órgãos competentes, o que garante a operação responsável em relação ao meio ambiente.

Atualmente, a empresa possui múltiplas licenças e para facilitar a visualização, foi elaborada uma tabela de Licenças Ambientais.

Cada uma dessas licenças contém condicionantes específicas, como a obrigação de apresentar relatórios periódicos de desempenho ambiental, manter atualizado o Plano de Gerenciamento de Resíduos Sólidos (PGRS), realizar o tratamento adequado de efluentes, monitorar a qualidade da água e do ar e assegurar a rastreabilidade dos resíduos destinados.

A obtenção e manutenção dessas licenças são fundamentais para garantir que as operações da empresa estejam em conformidade com os requisitos legais e contribuam para a mitigação dos impactos ambientais de suas atividades.



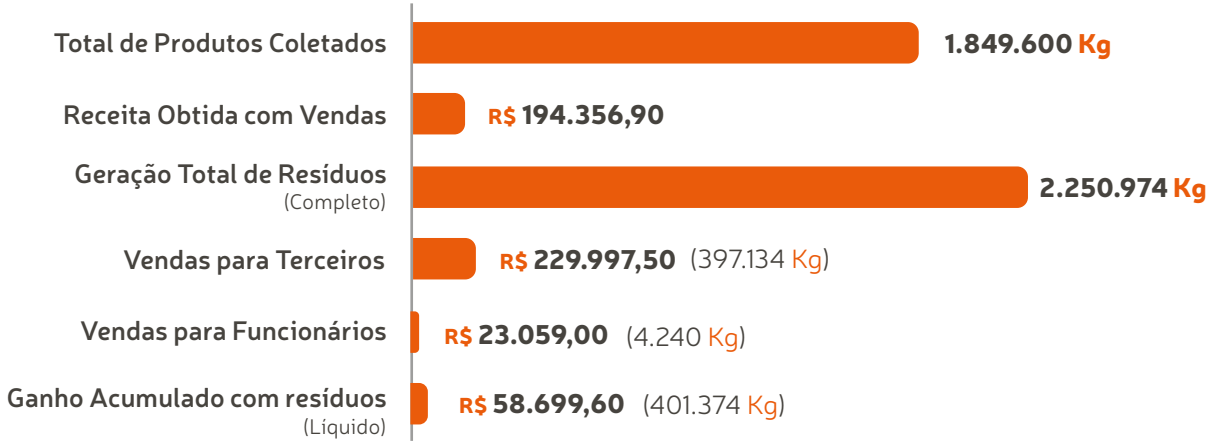
Gestão de Resíduos Sólidos

O Plano de Gerenciamento de Resíduos Sólidos (PGRS) estruturado conforme a Política Nacional de Resíduos Sólidos (Lei nº 12.305/2010) e demais normas aplicáveis, tem como foco a redução, segregação correta e destinação ambientalmente adequada dos resíduos gerados nas unidades.

Os resíduos são classificados conforme a norma ABNT NBR 10004:2004 e incluem recicláveis, comuns, orgânicos, perigosos e de construção civil. São coletados por empresas licenciadas, com armazenamento em locais apropriados, como baias, contêineres, tambores, entre outros, e transporte seguro para destino final (reciclagem, compostagem, incineração, aterro sanitário ou rerrefino).

A empresa realiza automonitoramento e consolida os dados em relatórios quadrimestrais, o que promove controle e rastreabilidade. Também conta com um Plano de Contingência para emergências, sob gestão do setor de Meio Ambiente. Os colaboradores são orientados a seguir os protocolos de segregação e manejo seguro.

Bazar Pole Sustentável



O Bazar Pole Sustentável é uma iniciativa interna que combina a consciência pelo descarte adequado com inclusão social. Promovemos o reaproveitamento de itens que para a empresa são considerados resíduos de operações em economia circular, com impacto positivo para o meio ambiente e para os colaboradores da empresa.

A proposta do bazar é reaproveitar materiais substituídos, mas ainda em bom estado de uso, comercializando-os internamente com valores acessíveis. Isso contribui para reduzir o descarte inadequado, além de gerar receita e ampliar o acesso dos colaboradores a produtos úteis, de baixo custo.

A venda dos produtos ocorre mensalmente, via plataforma interna (intranet), exclusivamente para colaboradores e terceiros das unidades cearenses, nos municípios de Maracanaú, Aquiraz, Pacatuba e no Centro de Distribuição (CD). Além de oferecer acessibilidade a aparelhos de qualidade, o bazar propõe uma segunda vida útil para os objetos, promove o reaproveitamento e a destinação correta de materiais que seriam descartados.

Gestão Energética

A busca por eficiência energética e responsabilidade ambiental tem guiado as ações da empresa na consolidação de uma gestão moderna, monitorada e sustentável de energia. Em 2024, o consumo total de energia elétrica foi de 38.161,29 MWh, adquirida no mercado livre de energia, com foco na compra de fontes renováveis como energia solar e eólica.

Para assegurar o desempenho e controle contínuo do consumo, a empresa utiliza a plataforma digital Sunteb, que permite o monitoramento em tempo real de consumo por unidade, além da conferência sistemática de sensores e equipamentos, que serve como facilitador das decisões estratégicas na aquisição de energia mais limpa e barata.

Todas as unidades da empresa já contam com bancos de capacitores instalados e em pleno funcionamento, o que resultou na otimização do fator de potência, redução das perdas elétricas e maior eficiência na distribuição da carga elétrica. A adoção dessa tecnologia tem gerado economia significativa e fortalecido o compromisso da empresa com a sustentabilidade.

Outra medida implementada é o uso de baterias para operação off-grid. Isso garante a continuidade dos processos em caso de falhas no fornecimento convencional de energia, sana o risco de possíveis perdas devido à falta de energia.

Gestão de Emissões GEE

A gestão de emissões é uma exigência mandatória, a licença ambiental, o monitoramento regular das emissões atmosféricas, embora ainda não possua um inventário formal de Gases de Efeito Estufa (GEE), a empresa já adota práticas de controle e acompanhamento.

Nas unidades que possuem caldeira, são conduzidos testes para monitorar os níveis de CO (monóxido de carbono), SO (dióxido de enxofre), CO (dióxido de carbono); NO (dióxido de nitrogênio) e Opacidade do ar. O monitoramento de foi avaliada com base na Resolução CONAMA nº 436/2011, e atingiriam os padrões da norma.

A empresa utiliza lenha com Documento de Origem Florestal (DOF) e realiza manutenções preventivas para garantir eficiência e reduzir impactos.





Gestão de Recursos Hídricos e Esgoto

Em 2024, o consumo total de água registrado foi de **437.466 m3**, oriundos de diversas fontes, como poços, cisternas, adutoras e açudes. O monitoramento contínuo é feito por meio de controles internos e sistemas específicos para cada unidade, o que permite o acompanhamento do consumo e a identificação de oportunidades de economia.

A gestão é orientada pelo cumprimento de normas ambientais e pelo atendimento às condicionantes previstas nas outorgas ambientais e nos planos de monitoramento das Estações de Tratamento de Efluentes (ETEs). A empresa possui Estações de Tratamento de Esgoto (ETEs) das unidades operam de forma a garantir que os efluentes líquidos sejam tratados antes do descarte, em conformidade com os padrões exigidos pelos órgãos ambientais.

As operações são monitoradas continuamente, com coletas e análises regulares, para assegurar a qualidade da água devolvida ao meio ambiente e prevenir impactos sobre corpos hídricos próximos. Além disso, a empresa realiza manutenção sistemática dos sistemas de captação, como adutoras, poços e cisternas, o que garante a eficiência hídrica e a continuidade das operações mesmo em períodos de escassez.



06

FUTURO



A Pole Alimentos pretende expandir as iniciativas de sustentabilidade por meio do fortalecimento das práticas ambientais, sociais e de governança (ESG) em toda a sua cadeia produtiva. Entre as principais diretrizes para o futuro, destaca-se a busca contínua pela inovação para reduzir o impacto ambiental das operações, o aprimoramento da gestão de resíduos e recursos naturais, e o investimento em eficiência energética.

Além disso, a empresa planeja fortalecer as ações externas ao desenvolvimento social das comunidades onde atua e ao engajamento dos colaboradores em uma cultura organizacional cada vez mais alinhada com os princípios de sustentabilidade. A governança corporativa também seguirá sendo aprimorada para garantir maior transparência, ética e responsabilidade em todas as decisões estratégicas.

Com essas iniciativas, a Pole Alimentos reafirma o compromisso com a sustentabilidade como um pilar essencial para o crescimento do negócio, sempre alinhado às expectativas dos stakeholders e aos desafios globais.



07

ANEXOS

Índice: Objetivos de Desenvolvimento Sustentável



ODS 2
Fome zero e agricultura sustentável

p.59



ODS 3
Saúde e Bem-Estar

p.16 p.25 p.38 p.55 p.59



ODS 4
Educação de qualidade

p.38



ODS 5
Igualdade de gênero

p.16 p.25 p.38 p.55



ODS 6
Água potável e saneamento

p.28 p.50 p.51



ODS 7
Energia limpa e acessível

p.65 p.66



ODS 8
Trabalho decente e crescimento econômico

p.16 p.20 p.25 p.33 p.38 p.55



ODS 9
Indústria, inovação e infraestrutura

p.30 p.33 p.65 p.66



ODS 10
Redução das desigualdades

p.38 p.55 p.59



ODS 12
Consumo e produção responsáveis

p.33 p.55 p.59 p.63 p.64



ODS 13
Ação contra a mudança global do clima

p.63 p.64 p.65 p.66



ODS 16
Paz, Justiça e Instituições Eficazes

p.25



ODS 17
Parcerias e meios de implementação

p.25 p.59

Tabela de Licenças Ambientais

Licença de Operação - Abate de aves em Aquiraz (CE) - SEMAD	Autoriza a operação do abatedouro de aves na unidade Pole Aquiraz até maio de 2025(nº 015/2021), atualmente estamos em processo de renovação da licença. A condicionante principal da licença consiste em realizar tratamento de efluentes via Estação de Tratamento de Efluentes (ETE).
Licença de Operação - Fabricação de frios e derivados de carnes em Maracanaú (CE) - SEMACE	Autoriza a operação da Industria de fabricação de frios e derivados de carne em Maracanaú até outubro de 2027 (nº 268/2022). As condicionantes principais da licença consistem em enviar anualmente para SEMACE um Relatório de Acompanhamento e Monitoramento Ambiental (RAMA) e, quadrimestralmente, apresentar um Relatório de Automonitoramento de Emissão de Gases, um Relatório de Gerenciamento de Resíduos Sólidos e um relatório de Gerenciamento de Efluentes Líquidos.
L icença de Operação - Depósito de embalagens em Pacatuba (CE) - AMAPA	Autoriza a operação de um depósito de embalagens específicas para alimentos até janeiro de 2027 (nº001/23). A principal condicionante para essa licença é o envio anual de um Relatório de Acompanhamento e Monitoramento Ambiental (RAMA).
Licença de Operação Prévia - Armazenamento e distribuição de produtos alimentícios em Aquiraz (CE) - SEMAD	Licença prévia para atividade de centro de distribuição de produtos alimentícios até fevereiro de 2027.
Licença Ambiental Simplificada (LAS-RAS) - Avicultura de matrizes em Uberlândia (MG) - Prefeitura de Uberlândia	Autoriza a operação da unidade de avicultura até dezembro de 2032(nº 541/2024).

Créditos

Consultoria: Great People ESG

Consultoria: Patrícia Mello Silva

Redação: Renato Caliente

Revisão: Adriana Coutinho

Projeto gráfico: Marco Barbaresco

Diagramação: Elizangela Silva e Sabrina Grecci

Fotos e ilustrações:

Acervo digital da Pole Alimentos.

Contatos

Canais de Atendimento:

Central de Relacionamento: (85) 98814-5569 / (85) 4042-7444

Site institucional: polealimentos.com.br

Central do Cliente: polealimentos.com.br/central-do-cliente/

Redes Sociais

LinkedIn: Pole Alimentos

Instagram: @vemserpolevalente

Youtube: @polealimentos1558

O presente Relatório de Sustentabilidade contribui com o progresso nas metas 12.6 e 12.8 do ODS 12: Assegurar Padrões de Consumo e Produção Sustentável.

12.6: Incentivar as empresas, especialmente as empresas grandes e transnacionais, a adotar práticas sustentáveis e a integrar informações de sustentabilidade em seu ciclo de relatórios.

12.8: Até 2030, garantir que as pessoas, em todos os lugares, tenham informação relevante e conscientização para o desenvolvimento sustentável e estilos de vida em harmonia com a natureza.

Saiba mais em https://brasil.un.org/pt-br/sdgs

pole

Relatório de
Práticas ESG
2024