RELATÓRIO DE GESTÃO E SUSTENTABILIDADE

2020

SOLAR BR

Coca-Cola

RELATÓRIO DE GESTÃO E SUSTENTABILIDADE

2020

SOLAR BR

Coca-Cola

Nosso compromisso com a SUSTENTABILIDADE

A Solar Coca-Cola tem um compromisso com a sustentabilidade, e, ao falar dela, estamos nos referindo aos seus três pilares: Econômico, Ambiental e Social. Esse comprometimento tem a ver com a jornada que está sendo trilhada pela companhia desde sua fundação, mas que vem ganhando cada vez mais espaço e robustez dentro da empresa.

Estamos sempre dispostos a aprender e assumir compromissos mais ousados a cada ano, de modo que a sustentabilidade seja cada vez mais transversal e siga sendo parte da nossa cultura, de nossos valores, da nossa missão e visão de negócios

Sumário

1

08 MENSAGEM DO ANDRÉ SALLES

2

10 SOBRE O RELATÓRIO

3

12 LINHA DO TEMPO

4

14 A SOLAR COCA-COLA

5

23 A SUSTENTABILIDADE E A SOLAR

24 Diretrizes de Atuação

27 Respostas à Pandemia

32 A Materialidade e a Pandemia

35 Projetos e Responsabilidade Social

6

47 GOVERNANÇA

50 Compliance e Direitos Humanos

52 Gestão de Crise

7

55 AMBIENTE DE NEGÓCIOS

56 Performance Econômica

59 Relacionamento com Fornecedores e Terceirizados

60 Inovação, Digitalização e Regionalização

8

67 PESSOAS SOLARES

68 Perfil do(a) Colaborador(a) e Benefícios

75 Inclusão e Diversidade

78 Saúde e Segurança

85 Comunicação

86 Treinamentos

9

89 MEIO AMBIENTE

90 Sistema de Gestão

90 Emissão de Gases

92 Água

93 Resíduos

96 Energia e Operações Ecoeficientes

10

98 CONCLUSÃO

1 Mensagem do André Salles

GRI 102-14

Sem dúvida alguma 2020 apresentou desafios inéditos a todos nós. Como gestores, como cidadãos ou simplesmente como indivíduos, vimos o quanto estamos conectados e como todos somos afetados por eventos adversos de grandes proporções. Com o alto e irreparável custo das perdas humanas, que fiquem as lições sobre como podemos e devemos avançar, de forma coletiva e integrada, com nossa agenda Ambiental, Social e de Governança. Seja para os desafios de uma sociedade mais justa no dia a dia, seja para estarmos mais preparados para situações extraordinárias, precisamos e vamos evoluir.

Sabemos que momentos de crise também são catalizadores de algumas evoluções. **Nesse sentido, 2020 demandou agilidade, inovação e criatividade. Sempre apoiados no tripé da sustentabilidade, criamos ou fortalecemos ações e projetos voltados para proteger colaboradores, clientes, parceiros e todos que estão em nosso entorno.** Com uma combinação de ações de proteção ou de assistência emergencial de curto prazo, essencialmente focada em medidas sanitárias, equipamentos ou insumos de saúde ou até alimentos básicos, respondemos às necessidades imediatas com a maior agilidade e alcance possíveis. E fizemos isso com a nossa filosofia de parcerias e ouvindo quem está à nossa volta.

Ao mesmo tempo, tínhamos a consciência de que não poderíamos tirar o foco ou fragilizar nossas agendas de médio ou longo prazo. E nossos times deram conta do recado. Além das necessidades imediatas que se apresentaram, fizemos grandes avanços em muitas frentes. **Reforçamos nosso compromisso com energia limpa, investindo fortemente em projetos de parques eólicos, solares e em diversas fontes renováveis. Nos tornamos mais eficientes e seguimos na jornada de redução do consumo de água na nossa produção.** No tema de resíduos, avançamos no trabalho com agregadores e no suporte ao desenvolvimento de toda a cadeia de reciclagem.

Dentro de casa, lançamos o Universo Solar, nossa universidade corporativa que realizou mais de 60 mil capacitações em 2020. **Iniciamos também a trilha de Inclusão e Diversidade, com os primeiros passos centrados em Mulheres e PCDs.** Com nossos clientes, ampliamos o Programa Parceria, construindo uma nova relação de conexão. Falando em conexão, essa é a palavra-chave para o avanço na transformação digital que levamos a 170 mil clientes cadastrados no APP Solar e numa série de serviços e soluções tecnológicas.

Esse é o nosso segundo Relatório de Sustentabilidade. Aprendemos mais algumas lições desde a primeira edição e, com humildade e inteligência, queremos seguir aprendendo. Estamos cientes de que os grandes desafios que se apresentaram no ano passado perduram em 2021 e, na verdade, muitos impactos terão efeitos e desdobramentos por anos à frente. **Portanto, mais do que nunca, fica renovada e reforçada a nossa certeza de que temos um papel fundamental, relevante e urgente como uma grande empresa. Seguiremos com esse senso de responsabilidade e urgência para que a Solar Coca-Cola cumpra esse papel a cada dia.**

Obrigado pela atenção e interesse pelo nosso Relatório de Sustentabilidade!

ANDRÉ SALLES
Diretor Geral da Solar Coca-Cola

2 Sobre o relatório

GRI 102-1; 102-46; 102-48 a 102-50

A Solar Coca-Cola (Solar.Br Participações S.A.) publica o seu segundo Relatório de Gestão e Sustentabilidade baseado na metodologia da Global Reporting Initiative (GRI). Este documento se refere ao ano de 2020 (1º de janeiro a 31 de dezembro) e engloba resultados financeiros e não-financeiros da empresa, apresentando informações de maneira transparente, como preza a boa governança da companhia.

O ano de 2020 foi um marco importante globalmente, com impactos negativos significativos para a sociedade como um todo. Especialmente no Brasil, vimos a crise de saúde gerada pela pandemia do Coronavírus se desdobrar em múltiplas esferas, ampliando as necessidades das pessoas que já se encontravam em situação de vulnerabilidade e voltaram, muitas delas, a enfrentar a fome e a miséria.

Diante desse cenário, ficou nítido para a Solar Coca-Cola que seu papel fundamental ao longo do ano passado teria que estar associado ao pilar social da sustentabilidade.

O viés social guiou, portanto, boa parte das iniciativas desenvolvidas pela empresa, indo desde doações de kits de proteção até entregas de cestas básicas, álcool em gel e máscaras de proteção para as comunidades vizinhas às suas operações e stakeholders.

A questão da segurança da operação foi outro ponto fundamental do ano passado. A Solar desenvolve uma atividade essencial e, como tal, não pode interromper suas operações. Para que todos os envolvidos no processo produtivo pudessem trabalhar de maneira segura, novos protocolos de saúde e segurança foram criados, e outros precisaram ser adaptados. A entrada nas fábricas foi restrita àqueles que precisavam essencialmente estar nos locais, e os programas de visitas foram interrompidos.

A Solar também esteve atenta à sua cadeia de valor. Fornecedores, por exemplo, passaram por capacitações para se adaptar à digitalização do negócio, que já vinha sendo implementada gradualmente, mas que precisou ser acelerada para atender ao novo cenário que se impunha.

A digitalização foi, certamente, um dos pontos positivos que tiramos de 2020. Foi preciso rever prioridades, ajustar planejamentos e mudar a rota de investimentos internos para que a transformação digital pudesse alcançar novos processos, desde a implementação de assinatura eletrônica para documentos oficiais até a contratação e treinamentos de colaboradores em formato remoto, substituindo o papel e a necessidade da presença física das pessoas nas unidades da empresa.

Esses e outros pontos serão detalhados ao longo do Relatório, cujas informações foram obtidas por meio de entrevistas com representantes de áreas-chave da companhia e análise de dados em resposta aos indicadores da GRI fornecidos pelos colaboradores da empresa. Do mesmo modo, os temas previstos na Matriz de Materialidade da Solar[1] foram priorizados ao longo da compilação dos dados coletados.

A área de Relações Externas e Sustentabilidade foi o ponto focal de apoio, ao longo de todo o processo de produção, para a elaboração deste Relatório.

1 A Materialidade passou por um processo de “confirmação” dos temas considerados mais relevantes ao longo de 2020, em função da particularidade do período, por conta da pandemia do Novo Coronavírus.

3 Linha do tempo

GRI 102-51 e 102-52

2013

Em julho, nasce a Solar, resultado da fusão das empresas Norsa, Guararapes e Renosa

2014

Em parceria com o Programa Coletivo Reciclagem, a Solar apoia as cooperativas de catadores na coleta de resíduos nos locais de jogos da Copa do Mundo FIFA no Brasil

2015

A Solar e o Instituto Coca-Cola Brasil inauguram a 1ª Cooperativa Polo do Nordeste (em Fortaleza-CE)

2016

Nova parceria com o Coletivo Reciclagem contribui com a coleta de resíduos nos Jogos Olímpicos no Rio de Janeiro

2017

Lançado o projeto Água + Acesso, iniciativa de impacto coletivo para ampliar o acesso à água segura e de forma sustentável em áreas e comunidades rurais

Solar passa a integrar o Programa Reciclar pelo Brasil

2018

A Solar realiza seu primeiro Diagnóstico de Responsabilidade Social Corporativa

Nasce o Kolabora, o Programa de Voluntariado da Solar

A Solar migra as normas 9 e 14 para versões atuais

2019

São inauguradas duas nova linhas de produtos em embalagens retornáveis (RefPET) nas unidades de São Luís (MA) e Várzea Grande (MT)

São comemorados os 10 anos do Coletivo Jovem, iniciativa do Instituto Coca-Cola, do qual a Solar é parceira

A Solar desenvolve sua primeira Matriz de Materialidade, com o objetivo de tornar sua atuação em sustentabilidade mais estratégica

A Solar lança o compromisso de ter 100% de energias renováveis até 2025

Ampliação da licença maternidade para 180 dias e inauguração das primeiras Salas de Amamentação nas unidades Solar

2020

Torna-se signatária do Pacto Global

A empresa publica seu primeiro Relatório de Sustentabilidade (em conformidade com a GRI – *Global Reporting Initiative*)

Mais de R$ 4,5 milhões são alocados em doações e iniciativas relacionadas ao enfrentamento à pandemia em 10 estados do Brasil

É lançado o programa #EuInlcuo, de Inclusão e Diversidade, com metas de inclusão de mulheres e PCDs para toda liderança da empresa

A Solar migra da OHSAS 18001 para ISO 45001 e para versão da FSSC 2000 v5.0

4 A Solar

A Solar Coca-Cola está constantemente olhando para o seu negócio sob a perspectiva da sustentabilidade, garantindo que ambos estejam transversalmente conectados. Suas Missão, Visão e seu Propósito, revisitados no fim de 2020, refletem essa conexão.

Essa é a nossa missão!

GRI 102-16

S	ERVIÇO	Servir com excelência e paixão, cativando clientes e consumidores.
O	RGANIZAÇÃO	Atuar de forma estruturada, com eficiência, agilidade e integridade, promovendo a diversidade e inclusão.
L	IDERANÇA	Ser referência em qualidade, produção, distribuição e execução.
A	LEGRIA	Abrir sorrisos e encantar a todos que se relacionam conosco.
R	ESULTADO	Gerar retorno sustentável aos acionistas, colaboradores, parceiros, comunidade e meio ambiente.

Essa é a nossa visão!

Ser referência mundial em serviços, produção e distribuição de bebidas

Esse é o nosso propósito!

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

Em 2020, a Solar era a segunda maior fabricante de bebida da Coca-Cola Brasil e estava entre as 20 maiores do sistema no mundo. Só foi possível alcançar essas posições graças ao planejamento pautado pela sustentabilidade, que vem sendo alimentado e amadurecido a cada ano.

Nossa história começou em 2013. De lá para cá, temos acumulado muitos resultados positivos: estamos presentes com unidades de operação em todos os estados do Nordeste (Alagoas, Bahia, Ceará, Maranhão, Paraíba, Pernambuco, Piauí, Rio Grande do Norte e Sergipe) e também no Mato Grosso, por meio de fábricas, centros de vendas e de distribuição. Contamos com um time de mais 12 mil empregados diretos e 38 mil colaboradores indiretos, responsáveis pela produção de 1,94 bilhão de litros de bebidas.
GRI 102-3 e 102-4

O mercado da Solar abrange a produção e distribuição de todo portfólio da Coca-Cola Company, além de cervejas (ao todo, mais de 250 produtos), para os estados do Nordeste e o Mato Grosso, e partes de Goiás e Tocantins.

Portfolio da companhia em 2020:
GRI 102-2; 102-6

REFRIGERANTES

SUCOS

CHÁS

ÁGUAS

LÁCTEOS

BEBIDAS VEGETAIS

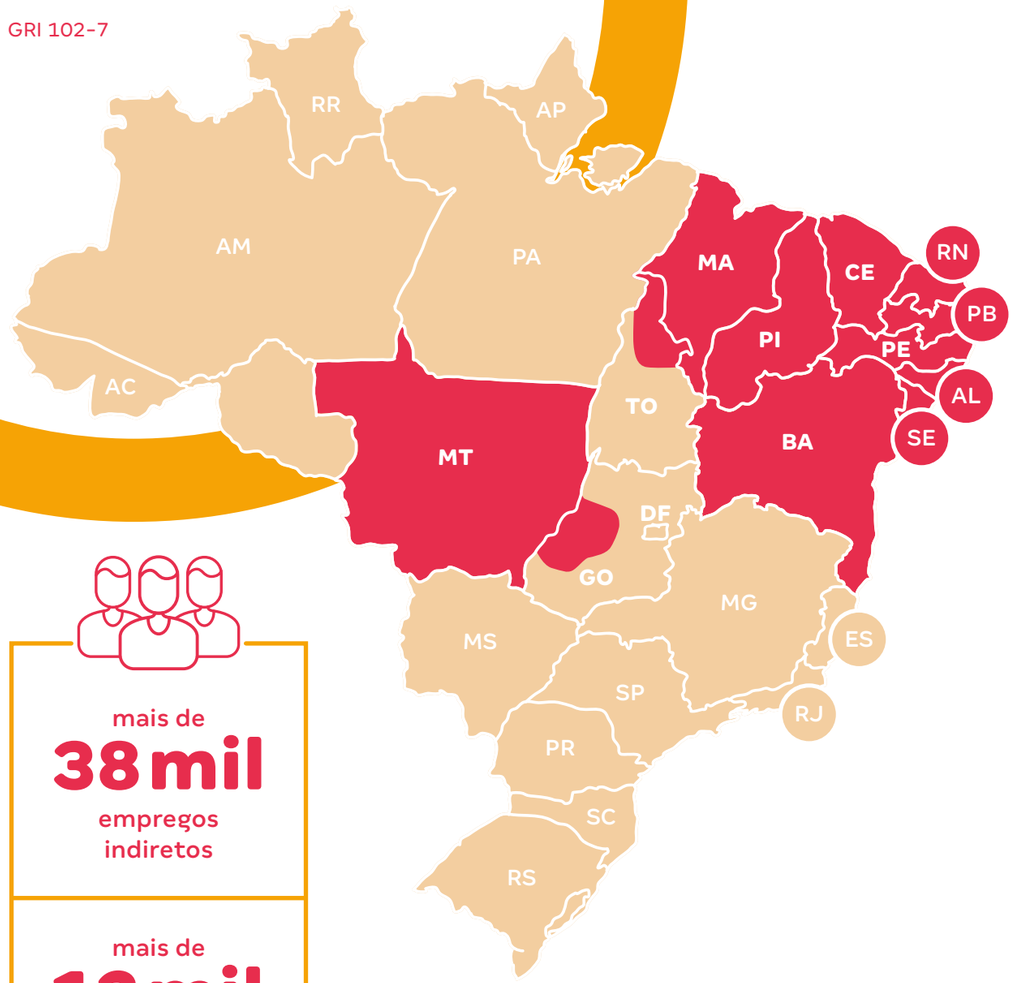
ENERGÉTICOS

HIDROTÔNICOS E ISOTÔNICOS

CERVEJAS

A SOLAR COCA-COLA EM NÚMEROS 2020

GRI 102-7



mais de
38 mil
empregos indiretos

mais de
12 mil
empregos diretos

R$ **6,88bi**
de Faturamento Bruto

14
Centros de Venda

9
Fábricas

mais de
30
Centros de Distribuição

mais de
60
Distribuidores Parceiros

mais de
300 mil
Pontos de Venda

mais de
163 mil
Geladeiras no Mercado

1,94 bi
de litros de Bebidas Produzidas

mais de
163,5 mi
investidos nas Linhas de Retornáveis

A Sustentabilidade e a Solar

- DIRETRIZES DE ATUAÇÃO
- RESPOSTAS À PANDEMIA
- A MATERIALIDADE E A PANDEMIA
- PROJETOS E RESPONSABILIDADE SOCIAL

5

DIRETRIZES DE ATUAÇÃO

Em 2019, a Solar Coca-Cola realizou um mapeamento de temas materiais que guiaram o Relatório de Sustentabilidade daquele ano, assim como somou ao desenho de diretrizes de atuação da companhia sob essa ótica. Na época, foram definidos os 16 temas materiais mais relevantes para a empresa, dentro dos três pilares da sustentabilidade, bem como para seus stakeholders estratégicos consultados durante o estudo.

As diretrizes de sustentabilidade da companhia, no entanto, têm ainda outros parâmetros norteadores. Um deles é o Pacto Global, da Organização das Nações Unidas (ONU), do qual se tornou signatária em dezembro de 2020, comprometendo-se com seus 10 Princípios, distribuídos entre os seguintes eixos: Direitos Humanos, Trabalho, Meio Ambiente e Anticorrupção.

A Solar foi a primeira fabricante do sistema Coca-Cola a aderir ao Pacto Global no Brasil.

A associação com o Pacto é uma das principais ferramentas de alinhamento de negócios ao cumprimento da agenda dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), iniciativa da ONU para o desenvolvimento com base sustentável e responsável. Com vistas a 2030, a plataforma apresenta 17 metas e 169 indicadores como guias para esse desafio. Além disso, os princípios do Pacto também funcionam como orientadores e catalizadores de projetos a serem implementados por empresas e organizações.

O sistema Coca-Cola como um todo vem buscando se alinhar cada vez mais ao pilar da sustentabilidade (Social, Ambiental e Econômico) e a Solar, claro, também está seguindo essa linha. No que diz respeito especificamente à companhia, alguns aspectos acabam tendo mais destaque, pois dialogam diretamente com o processo produtivo da empresa e com as localidades onde atua. Portanto, **resíduos, água e energia são três temas muito relevantes para a Solar, assim como relacionamento com comunidades e projetos de responsabilidade social.**

"Em 2019, iniciamos uma atuação ainda mais robusta em sustentabilidade, construindo nossa matriz, elaborando o primeiro relatório e colocando a sustentabilidade no centro do negócio. O movimento ESG (Environment, Social and Governance – Ambiental, Social e Governança, na sigla em inglês) dentro da Solar é bastante integrado e a área (Relações Externas e Sustentabilidade), costura ações e projetos com os nossos stakeholders", explica Arthur Ferraz, gerente de Relações Externas.

Como não poderia deixar de ser, o ano de 2020 foi de aceleração da agenda da sustentabilidade dentro da empresa. O pilar de governança avançou com a implementação de processos e procedimentos que estavam sendo adotados em ritmo mais lento; **o eixo social ganhou destaque entre os três diante da pandemia e da necessidade de ajuda emergencial aos colaboradores e comunidades; e o pilar ambiental se fortaleceu ainda mais, principalmente em iniciativas relacionadas à eficiência produtiva.**

Apesar do fortalecimento da temática, a Solar está ciente de que é preciso avançar em termos de maturidade em sustentabilidade. Uma série de iniciativas tem sido desenvolvida para pensar, por exemplo, em planos de ação dentro das "plataformas" do Pacto Global do qual a Solar faz parte (Direitos Humanos, Água, ODS, Comunicar e Engajar), mas também para sensibilizar e engajar os colaboradores da empresa.

Em 2020, a Solar deu passos largos para ressaltar a importância da sustentabilidade para a companhia, sendo esse um tema recorrente nas reuniões do Conselho Administrativo e de diretoria. O Comitê de Pessoas e Sustentabilidade, composto por diretores e conselheiros, dá o direcional para as iniciativas adotadas pela empresa.

Um reflexo disso é que, além dos projetos sociais realizados em parceria com o Instituto Coca-Cola, a área de Relações Externas tem aberto diálogos com outras áreas da empresa e governos municipais e estaduais, com objetivo de ampliar e implantar mais projetos sociais de impacto relevante para o desenvolvimento regional.

A Solar doou R$ 4,5 milhões em produtos, cestas básicas e equipamentos de proteção individual (EPIs) ao longo de 2020, o que levou a empresa a elaborar Diretrizes de Doações para organizar esse fluxo. Um complemento importante está previsto: uma Política de Sustentabilidade que irá direcionar, de forma mais estratégica, a atuação em termos de iniciativas e projetos dentro da companhia.

Reafirmando o nosso compromisso com a Diversidade, atrelamos ao bônus da alta liderança uma meta de contratação de mulheres em suas respectivas áreas.

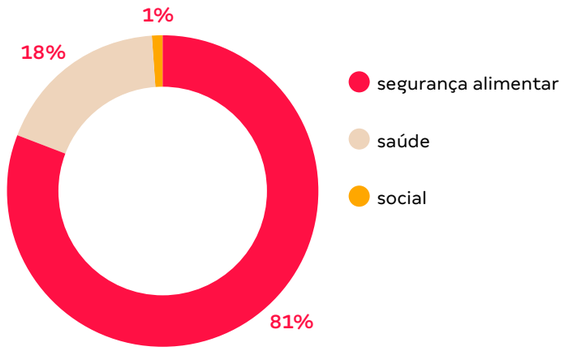
A evolução do nível de maturidade em sustentabilidade da Solar está sendo planejada em todas as áreas. “A minha área pensa a empresa - como ela quer ser, nos próximos 5 anos -, e os gatilhos para isso precisam ser todos sustentáveis. Estamos construindo um ecossistema que partirá de um ambiente sustentável”, afirma Diogo Sarrasani, gerente de Estratégias e Inovações.

RESPOSTAS À PANDEMIA

Sabemos que a crise sanitária provocada pela COVID-19 se desdobrou em múltiplas crises, sendo a social a mais tangível, uma vez que está estampada nos dados de pessoas que entraram no mapa da fome no Brasil, por exemplo. Em função deste cenário, a Solar intensificou suas iniciativas no âmbito da responsabilidade social, de modo a atender não apenas seus colaboradores(as), mas também as comunidades das quais faz parte, por conta de suas operações. Mostrou-se urgente, então, a cooperação com estados e municípios; para isso, a área de Relações Externas se aproximou de secretarias de governo, contribuindo com doações de alimentos e bebidas, entre outros itens.

Como postura balizadora das políticas a serem implementadas nos estados, adotou-se apenas aquilo que poderia ser replicado nas outras unidades da federação onde a Solar opera. Essa foi uma das maneiras encontradas pela empresa para garantir homogeneidade na cooperação com governos estaduais e municipais, sem priorizar governos ou locais específicos e contribuindo, de maneira uniforme, com o socorro e o desenvolvimento local e regional.

A atuação da companhia se deu em três frentes de trabalho–Segurança Alimentar, Saúde e Social–, distribuídas da seguinte forma:



A estratégia utilizada com estados e municípios foi identificar, junto com seus representantes, as principais necessidades de cada território, priorizando doações que auxiliassem na prevenção da doença (garrafas para envase de álcool) e na garantia da segurança alimentar (bebidas e alimentos).

Na sequência, a Solar estendeu seu olhar para a sociedade como um todo, priorizando instituições que faziam parte do enfrentamento à pandemia, doando água para os hospitais e participando ativamente de ações com ONGs e cooperativas que atendem comunidades em situação de vulnerabilidade.

Os principais resultados da Solar em respostas à pandemia em 2020 foram os seguintes:

mais de **200** instituições beneficiadas

R$ 4,5 mi destinados a doações de:

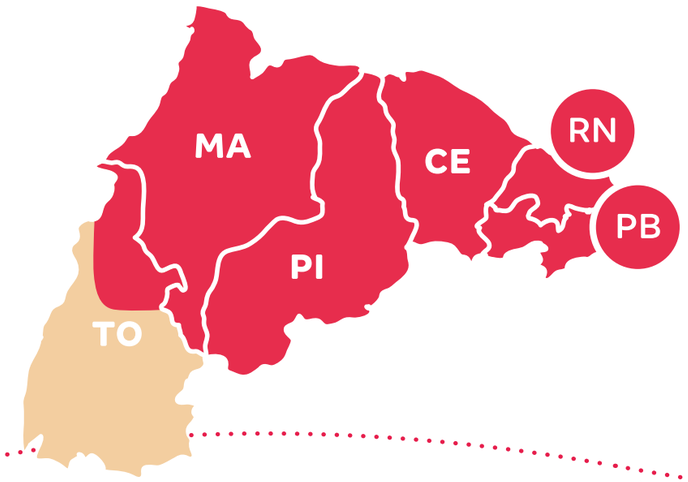
Mais de **570 mil** itens, como EPIs (**41 mil**) e garrafas para envase de álcool (**529 mil**)

Mais de **619 mil** litros de bebidas

Mais de **132 mil** litros de água

Mais de **125 toneladas** de alimentos

Balanço de Ações por Regionais



Regional Norte

+ de **83.5** toneladas de alimentos

+ de **122 mil** garrafas para envase de álcool 70%

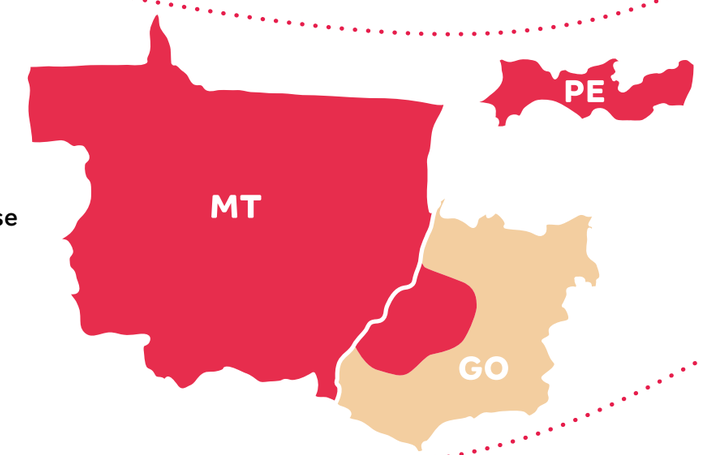
+ de **60 mil** litros de água

+ de **426 mil** litros de bebidas (sucos, lácteos e refrigerantes)

+ de **141** instituições atendidas

46 municípios apoiados

Regional Centro-Oeste



+ de **7.5** toneladas de alimentos

+ de **155 mil** garrafas para envase de álcool 70%

+ de **36 mil** litros de água

+ de **110 mil** litros de bebidas (sucos, lácteos e refrigerantes)

31 instituições atendidas

10 municípios apoiados

Regional Sul

+ de **34** toneladas de alimentos

+ de **252 mil** garrafas para envase de álcool 70%

+ de **36 mil** litros de água

+ de **81 mil** litros de bebidas (sucos, lácteos e refrigerantes)

29 instituições atendidas

29 municípios apoiados

Outras iniciativas importantes adotadas pela Solar Coca-Cola:

- Adesivagem de caminhões com campanhas de comunicação e educação com foco em prevenção e combate à COVID-19;
- Caminhões equipados com água e sabão para a segurança de motoristas e ajudantes;
- Destinação de produtos para o projeto Mesa Brasil, parcerias com secretarias de Assistência Social e para Bancos de Alimentos dos estados e municípios onde está inserida.

Também foi possível desenvolver projetos voltados para públicos específicos que ficaram vulneráveis durante a pandemia. **Para apoiar os micro e pequenos negócios empreendedores, a Solar, junto com a Coca-Cola Brasil estendeu prazos, ofereceu condições diferenciadas e firmou uma série de parcerias a fim de contribuir com a sobrevivência e retomada de atividades com segurança. A Solar também apoiou as Baianas do Acarajé, ícone cultural do país e da Bahia.**

O projeto se deu em duas fases: na primeira, foram doados "kits tabuleiros", contendo os ingredientes necessários para a produção do acarajé. No segundo momento, foram doados refrigerantes, máscaras de proteção e álcool em gel. Ao todo, 400 Baianas foram beneficiadas pela ação.

40
tablets doados para a Neojiba

Outra iniciativa foi a parceria com a Neojiba (Núcleos Estaduais de Orquestras Juvenis e Infantis da Bahia), uma organização não-governamental que recebeu da Solar tablets para apoiar seus alunos das unidades do interior da Bahia e da capital, Salvador, de forma a contribuir com o ensino remoto dos jovens durante a pandemia. Ao todo, foram doados 40 tablets, o que significou um investimento de cerca de R$ 35 mil.

A MATERIALIDADE E A PANDEMIA

GRI 102-46 a 102-49

Apesar de a Solar Coca-Cola ter construído sua Matriz de Materialidade recentemente (em 2019), foi necessária uma reavaliação desta ferramenta à luz do ano de 2020, por conta da particularidade provocada pela pandemia do Coronavírus e das múltiplas crises, econômica e sociais, geradas a partir dela, impondo novos desafios à sociedade e, consequentemente, à empresa.

Essa análise levou em conta os ajustes que precisaram ser feitos em termos de planejamento e operação do negócio, incluindo as novas demandas impostas pela pandemia.

A principal constatação foi que o pilar social teve grande destaque na visão da liderança da empresa, especialmente no que tangia à gestão de pessoas.

Além da avaliação, também foram revistos os temas materiais, tendo como base uma revisão que precisou ser feita em toda cadeia de valor da Solar e, como complemento, a visão dos gestores da empresa, coletada durante as entrevistas para este Relatório, sempre tendo as especificidades do ano de 2020 como pano de fundo.

As temáticas apontadas como mais aderentes ao cenário do ano passado foram também as que apresentaram mais resultados efetivos em termos de números, ações e projetos e, consequentemente, receberam maior destaque nesse Relatório.

ENGAJAMENTO COM STAKEHOLDERS

Lista de partes interessadas GRI 102-40
No que diz respeito ao engajamento com stakeholders, a Solar realizou em 2019 uma priorização dos públicos com a qual se relaciona. Foram selecionados profissionais de áreas distintas da Solar, integrantes do Comitê de Trabalho da companhia, que, de forma consensual, definiram seus principais stakeholders, no intuito de promover um maior engajamento com eles. Em 2020 os stakeholders prioritários permaneceram os mesmos.

Identificação e seleção de stakeholders GRI 102-42
O resultado veio de várias rodadas de capacitações e dinâmicas realizadas com o comitê participante, que elencou como prioritários os seguintes stakeholders: **Clientes e Consumidores; Colaboradores; Poder Público e Entidades; Circunvizinhança; Provedores Externos e Parceiros Técnicos (Fornecedores)**. Foram considerados, para a priorização desses públicos, os critérios de impacto nas áreas ambiental, social e econômica que compõem o tripé da Sustentabilidade e os que são imprescindíveis para a instituição.

Abordagem de envolvimento das partes interessadas GRI 102-43
Após a escolha dos stakeholders que seriam engajados, foi realizada nova aplicação de metodologia com os participantes do comitê para elencar quais temas eram relevantes dentro da perspectiva da empresa enquanto impactos significativos nas áreas econômica, ambiental e social e na dos stakeholders, relacionada à tomada de decisão. Destes temas, foram elaborados instrumentais para a coleta das informações e formalizado um plano de consulta, validado pelo Comitê Gestor de Sustentabilidade, com o objetivo de delimitar como seria coletada a percepção de cada público. Houve ainda consenso pelos membros do comitê gestor a respeito dos temas elencados nos instrumentos de consulta, para que os públicos pudessem aferir um grau de interesse e relevância por cada assunto. Essa metodologia foi necessária para o cumprimento dos princípios de Inclusão de Stakeholders, Materialidade e Contexto da Sustentabilidade, conforme pode ser observado no quadro abaixo:

Plano de Consulta aos Stakeholders

Stakeholder Priorizado	Quem Será Engajado (Amostra)	Como Engajá-los (Metodologia)	Tipo de Consulta
Clientes e Consumidores	Aleatória de acordo com os respondentes da pesquisa (pesquisa trimestral e mensal)	Realizar análise do material disponível e alinhar com os temas sugeridos pelo grupo de trabalho	Pesquisa secundária
Colaboradores	Em média, 100 pessoas no total (8 pessoas em cada uma das 12 unidades)	Formulário de pesquisa on-line plataformas Google ou E-survey)	Questionário de pesquisa com orientação via e-mail
Poder Público e Entidades	1 representante por Instituição	Formulário aplicado com orientação via videoconferência por estado para as 12 unidades	Questionário de pesquisa com orientação via videoconferência
Circunvizinhança	1 representante por Instituição	Formulário aplicado com orientação via videoconferência por estado para as 12 unidades	Questionário de pesquisa com orientação via videoconferência
Provedores Externos e Parceiros Técnicos	1 representante por empresa (Maiores fornecedores ou com maior usualidade – nacional e local por unidade)	Formulário pesquisa on-line (plataformas Google ou E-survey)	Questionário de pesquisa com orientação via e-mail

Entre os avanços ao longo de 2020, destacam-se os seguintes, referentes a cada um dos pilares da sustentabilidade:

PILAR SOCIAL

Ações de assistência alimentar

Mais de 125 toneladas de alimentos doados; mais de 750 mil litros de bebidas doadas; 41 mil Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) e 259 mil garrafas para envase de álcool.

PILAR GOVERNANÇA

Ações internas

Cuidado com a saúde mental dos(das) funcionários(as); compra de EPIs voltados para a prevenção da COVID-19; ajustes na infraestrutura das fábricas e nos processos corporativos para evitar a contaminação; adoção de home office para todas as posições administrativas; afastamento das pessoas de riscos, acima de 60 anos, doenças crônicas e gestantes.

PILAR AMBIENTAL

O contrato de parceria para a expansão de um parque eólico em Sento Sé, na Bahia, que irá fornecer 20% de toda a energia consumida pela Solar; redução da gramatura das garrafas reduzindo o impacto ambiental; economia significativa da gramatura das nossas embalagens PETs; redução de 20% de resíduos gerados internamente nas unidades fabris; redução de Energia total das fabricas em 10%.

PROJETOS E RESPONSABILIDADE SOCIAL

A Solar Coca-Cola vem intensificando seus investimentos sociais ao longo dos anos, e isso se traduz nos projetos implementados. Na esteira das Diretrizes de Doações, em construção a partir de 2020, a companhia prepara, agora, o passo além: diretrizes para orientar, de maneira estratégica, as iniciativas ligadas à responsabilidade social, sejam elas via incentivos fiscais ou não. Isso vai permitir ampliar ainda mais os impactos gerados junto aos públicos beneficiados, além de aproximar a cidadania corporativa ao planejamento de negócios da empresa, contribuindo também com o maior engajamento dos(as) colaboradores(as) da Solar.

No entanto, em 2020, a pandemia acabou prejudicando em parte alguns dos projetos em execução, porque muitos deles dependiam de encontros e iniciativas presenciais para que alcançassem 100% dos seus objetivos.

As iniciativas que compõem o Programa de Engajamento com a Comunidade da Solar são: **Coletivo Jovem, Água + Acesso, Escola do Mangueiral, Kolabora e Reciclar pelo Brasil**, cujos principais resultados de 2020 podem ser vistos a seguir.

Água + Acesso

Trata-se de um projeto de democratização do acesso a água segura para moradores de comunidades vulneráveis, que acontece em 4 estados (Bahia, Ceará, Piauí e Pernambuco) dentro do território de atuação da Solar.

O objetivo da iniciativa, lançada em 2017 por meio de uma aliança com empresas e organizações da sociedade civil, é desenvolver modelos inovadores, sustentáveis e de baixo custo possíveis de serem replicados em várias localidades.

A questão da água, além de ser um elemento sensível dentro do negócio da companhia, é fundamental para o desenvolvimento social do país. Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), 35 milhões de pessoas não têm acesso à água tratada no Brasil. Desse total, 20 milhões fazem parte de comunidades em áreas rurais, justamente o escopo de atuação do Água + Acesso.

O projeto, portanto, está estruturado sobre três pilares fundamentais:

- Infraestrutura para acesso e tratamento
- Modelos de gestão comunitária da água
- Integração e fortalecimento do ecossistema

Principais resultados
Água + Acesso

ESTADOS

2019	2020
4	**4**

COMUNIDADES ABRANGIDAS

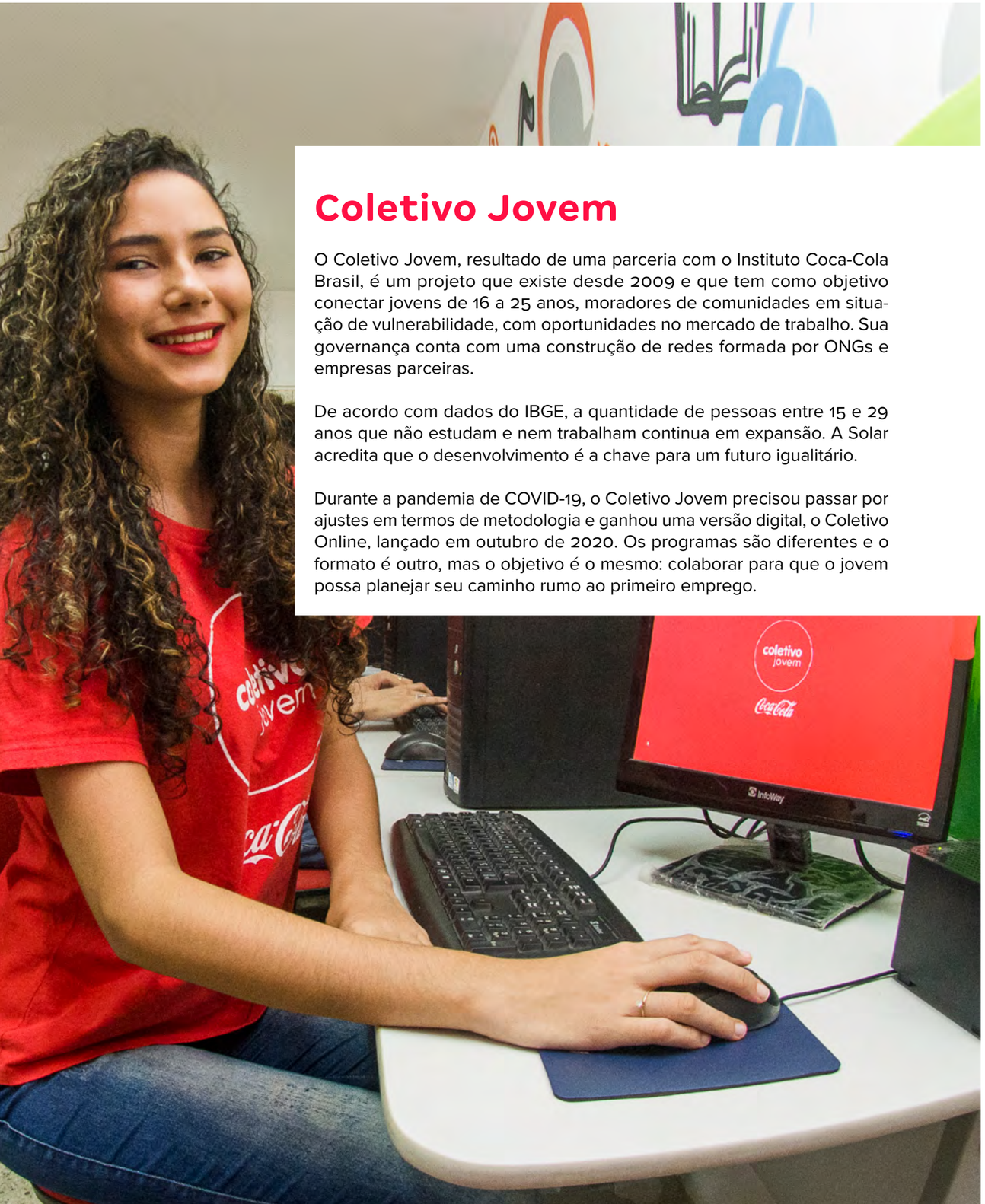
2019	2020
88	**91**

FAMÍLIAS IMPACTADAS

2019	2020
7.352	**10.027**

PESSOAS IMPACTADAS

2019	2020
26.126	**36.449**



Coletivo Jovem

O Coletivo Jovem, resultado de uma parceria com o Instituto Coca-Cola Brasil, é um projeto que existe desde 2009 e que tem como objetivo conectar jovens de 16 a 25 anos, moradores de comunidades em situação de vulnerabilidade, com oportunidades no mercado de trabalho. Sua governança conta com uma construção de redes formada por ONGs e empresas parceiras.

De acordo com dados do IBGE, a quantidade de pessoas entre 15 e 29 anos que não estudam e nem trabalham continua em expansão. A Solar acredita que o desenvolvimento é a chave para um futuro igualitário.

Durante a pandemia de COVID-19, o Coletivo Jovem precisou passar por ajustes em termos de metodologia e ganhou uma versão digital, o Coletivo Online, lançado em outubro de 2020. Os programas são diferentes e o formato é outro, mas o objetivo é o mesmo: colaborar para que o jovem possa planejar seu caminho rumo ao primeiro emprego.

Em 2020, o Coletivo formou 3.500 jovens, 2.112 deles na versão online

O conteúdo do Coletivo Online é oferecido por WhatsApp, para minimizar as dificuldades de acesso à internet. O popular aplicativo de mensagens consome menos dados e facilita a participação de pessoas que tenham pouca conectividade.

De acordo com uma pesquisa da Plan Avaliação, **41% dos participantes do Coletivo Jovem, interessados em oportunidades de emprego, estavam inseridos no mercado de trabalho até 6 meses depois da conclusão do curso.** No caso do Coletivo Online, 78% dos jovens acreditam que o curso contribuiu para o desenvolvimento pessoal. A taxa de empregabilidade deste programa será aferida em 2021.O Coletivo Online nos permitiu impactar uma quantidade muito maior de jovens por meio da inclusão produtiva, trabalhando 3 eixos de atuação:

- Capacitação para o mercado de trabalho
- Conexão com oportunidades de empregos
- Empreendedorismo e fortalecimento do ecossistema de impacto social

coletivo jovem	coletivo online
1.417 jovens formados	2.112 jovens formados
♀ 66% ♂ 34%	♀ 78% ♂ 22%
67% negros	64% negros
7 estados	9 estados
30 municípios	121 municípios

Em 2020, o Coletivo Jovem aconteceu em 28 unidades no contexto do território Solar. Mesmo com os ajustes, o projeto acabou sofrendo impactos negativos por conta da pandemia no que diz respeito à participação dos jovens, que ainda estavam em processo de adaptação ao novo formato.

Mesmo com todos os desafios, buscamos aumentar nosso potencial de impacto, com um trabalho em rede para diminuição das desigualdades sociais, e promover o desenvolvimento dos jovens, por meio da versão Online.

Além de toda atuação com a juventude, realizamos muitas ações com as ONGs ligadas ao projeto, principalmente relacionadas a doações de itens como máscaras, cestas básicas e álcool em gel.

28 UNIDADES

JOVENS FORMADOS

2019	2020
12.679	**3.520**

87 EMPRESAS PARCEIRAS

Reciclar pelo Brasil

A maior plataforma de reciclagem inclusiva do país

O Programa começou em 2017, em parceria com a Associação Nacional dos Catadores e Catadoras de Materiais Recicláveis (ANCAT), e constitui uma importante plataforma que une indústria e catadores, impactando os pilares social e ambiental do tripé da sustentabilidade.

Criado a partir da Política Nacional de Resíduos Sólidos (PNRS), o Acordo Setorial de Embalagens Pós-Consumo prevê que empresas apoiem programas de Logística Reversa. Ao decidir fazer parte do Reciclar pelo Brasil, a instituição não apenas "patrocina" projetos de coleta seletiva e reciclagem.

A iniciativa parte da colaboração de empresas e associações de catadores e contribui com a cadeia de reciclagem no país por meio da regularização, melhoria e profissionalização do trabalho das cooperativas e associações de catadores de materiais recicláveis. Além disso, o programa é um componente-chave para o cumprimento da Política Nacional de Resíduos Sólidos (PNRS), e tem como objetivos aumentar a quantidade dos resíduos reciclados no Brasil, ampliar a receita das cooperativas e melhorar a renda dos catadores envolvidos.

COOPERATIVAS ATENDIDAS

2018 A 2020

65

De modo prático, a plataforma atua com assessoramento técnico e investimento direto nas cooperativas selecionadas para participar do programa nas seguintes frentes:

- Eixos de desenvolvimento
- Regularização jurídica e contábil
- Gestão administrativa e financeira
- Gestão operacional e de produção
- Gestão de pessoas
- Vitalidade associativa
- Infraestrutura e equipamentos
- Relacionamento externo e parcerias

O Reciclar pelo Brasil, tanto em território Solar, quanto de uma maneira geral, apresentou resultados menores em 2020, uma vez que boa parte dos catadores associados não pôde trabalhar, já que muitas cidades entraram em *lockdown* ao longo do ano.

Escola Vitória do Mangueiral

A Solar tem uma parceria de longa data com a Escola Vitória do Mangueiral, que fica na cidade de Redenção, no Ceará, cujo objetivo é promover a melhoria contínua do ensino na unidade, beneficiando 80 crianças que ali estudam.

O projeto ganhou vida a partir da iniciativa de uma professora voluntária, Lúcia de Fátima Sousa, que, em meados dos anos 1990, andava diariamente cerca de 8 km para lecionar embaixo de uma mangueira, para, aproximadamente, 40 crianças da comunidade Mangueiral. **A Solar contribuiu, então, com a construção do prédio do que viria a ser a Escola Vitória do Mangueiral, mantendo até hoje essa parceria que beneficia toda uma comunidade.**

Em função da pandemia, e apesar de o projeto seguir, a unidade precisou fechar durante uma boa parte do ano por conta do *lockdown* na cidade. No entanto, as crianças continuaram recebendo as atividades da escola.

CRIANÇAS ATENDIDAS

2019	**2020**
80	**80**

RAM – Rede de Ajuda Mútua

A RAM (Rede de Ajuda Mútua) é uma iniciativa criada em 2018, no Maranhão, que congrega 20 empresas do Distrito Industrial de São Luis num esforço para tratar de questões relacionadas à segurança, meio ambiente e responsabilidade social. **No que diz respeito ao território Solar, a Rede tem uma atuação bastante expressiva nas comunidades do entorno da fábrica da companhia no estado.**

Entre as principais atividades e resultados da iniciativa em 2020, podemos destacar:

- Avanços em termos de governança da Rede;
- Redefinição de parcerias com instituições;
- Ações humanitárias de doação (em maio e junho) junto às comunidades de São Joaquim, Prainha de Cajueiro e Cabral Miranda, beneficiando um total de 251 famílias;
- Reuniões com a Secretaria de Segurança Pública do Estado do Maranhão para avançar na temática de segurança.

Voluntariado – Kolabora

Havia sido montado um planejamento robusto para o Programa em 2020, com algumas novas ações desenhadas com base nas respostas da pesquisa de voluntariado realizada junto aos colaboradores, mas, com a pandemia, o Kolabora sofreu bastante impacto, uma vez que as ações seriam realizadas de forma presencial. Para manter a segurança e saúde de todos os nossos colaboradores e jovens, as missões, formatura e workshop de empregabilidade, por exemplo, tiveram que ser canceladas, pois eram eventos que os voluntários preparavam para os jovens do Coletivo Jovem.

Outra ação de voluntariado do programa, a missão Natal–realizada com crianças de instituições parceiras e na qual os voluntários, vestidos de Papai Noel, distribuem presentes com seus ajudantes–também não pôde acontecer.

Lançado em 2018, o Programa de Voluntariado da Solar, o Kolabora, foi desenvolvido em parceria com o sistema Coca-Cola e o Instituto Coca-Cola Brasil.

Por outro lado, **as iniciativas de mentoria, dadas pelos colaboradores voluntários, ocorreram em modo online, o que possibilitou atender a todas as unidades da Solar.** A mentoria tem como objetivo desenvolver habilidades nos voluntários e despertar o autoconhecimento e a visão de futuro nos participantes do Coletivo Jovem. Foram 8 semanas de trabalho baseadas numa agenda 100% remota voltada para planos de carreira.

Com a imposição do isolamento social, a mentoria online se mostrou uma ótima forma de ajudar quem precisa sem sair de casa.

Em 2021, pretende-se ampliar as ações de voluntariado, somando-se àquelas que já fazem parte do escopo Kolabora outras que atendam às demandas dos(as) colaboradores(as), bem como a conexão com governos municipais e comunidades para ampliar os resultados alcançados e fortalecer a relação com os stakeholders internos e externos.

NÚMERO DE VOLUNTÁRIOS

2019	**2020**
305	**103**

NÚMERO DE IMPACTADOS

2019	**2020**
3.228	**125**

Governança

» COMPLIANCE E DIREITOS HUMANOS

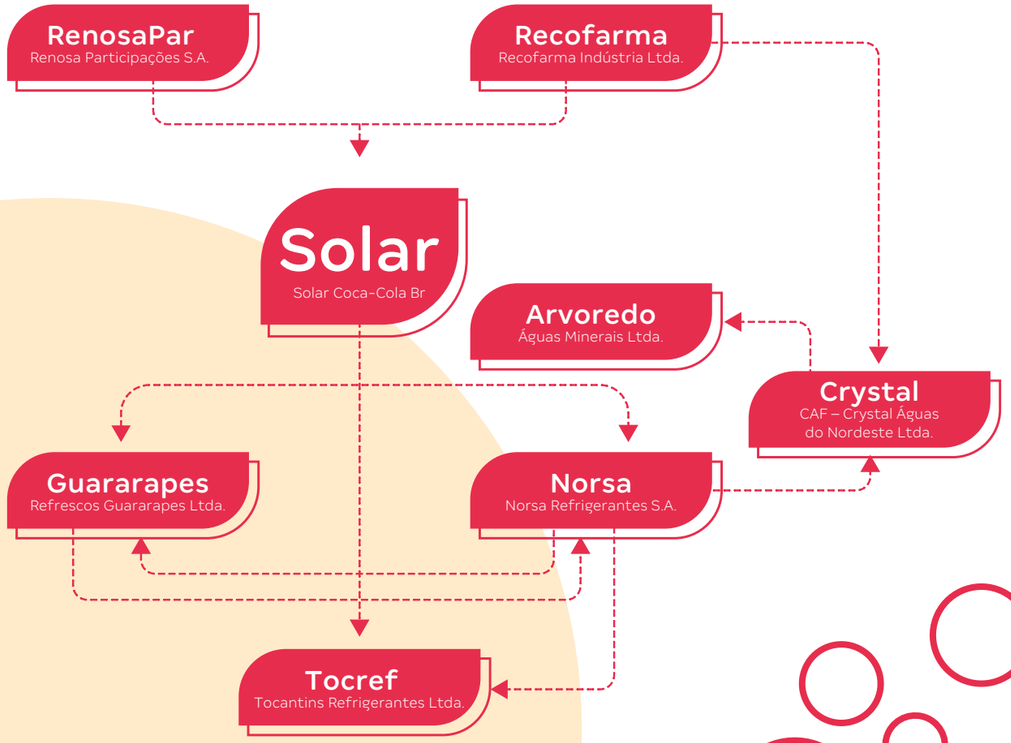
» GESTÃO DE CRISE

6

Em 2020, a Solar Coca-Cola era composta por duas empresas: a Renosa Participações S.A (controladora) e Recofarma Indústria Do Amazonas LTDA. A companhia tem participação direta nas empresas Norsa Refrigerantes S.A, Refresco Guararapes LTDA, Tocantins Refrescos LTDA.

GRI 102-5; 102-18; 102-22; 102-45

Quadro Acionário



A empresa preza por uma governança baseada em atuação transparente e está em consonância com as melhores práticas de mercado. Seus mais altos cargos de governança são a Assembleia Geral de Acionistas, o Conselho de Administração e os Comitês de Assessoramento (Comitê de Auditoria, Finanças e Governança; Comitê de Estratégia em Marketing e Operação, e Comitê de Pessoas e Sustentabilidade). Os integrantes desses Comitês são eleitos pelo Conselho.

De acordo com o modelo de gestão adotado pela companhia, os acionistas, reunidos em assembleia geral, detêm autonomia para planejar e/ou ajustar o negócio da empresa.

Ao Conselho de Administração cabem as decisões sobre o direcionamento estratégico (de curto e longo prazo), além da garantia de que os valores da Solar sejam disseminados e praticados junto a todos(as) os(as) colaboradores(as).

Também cabe aos conselheiros (que não podem exercer cargos executivos) a nomeação dos membros da Diretoria Executiva.

Importante salientar que o cargo de Presidente do Conselho e de Diretor Geral da Solar não podem ser ocupados pela mesma pessoa. Trata-se de mais uma prática que está em linha com a boa governança praticada no mercado.

COMPLIANCE E DIREITOS HUMANOS

GRI 102-17;205-1 e 205-2

CULTURA DE INTEGRIDADE

Instituído em 2019, o Programa de Integridade da Solar é pautado nas melhores práticas de mercado e visa sistematizar ações voltadas ao estímulo de uma cultura corporativa ética, que atenda às expectativas da nova dinâmica social.

Contamos com diversas políticas e procedimentos, periodicamente revisados, que evoluem e se tornam cada dia mais evidentes e abrangentes, sendo um fator de sucesso para a organização. Exemplos:

- Código de Conduta e Ética
- Manual de Compliance
- Política Anticorrupção
- Política de Sanções e Consequências
- Política de Brindes, Presentes, Entretenimentos e Hospitalidades

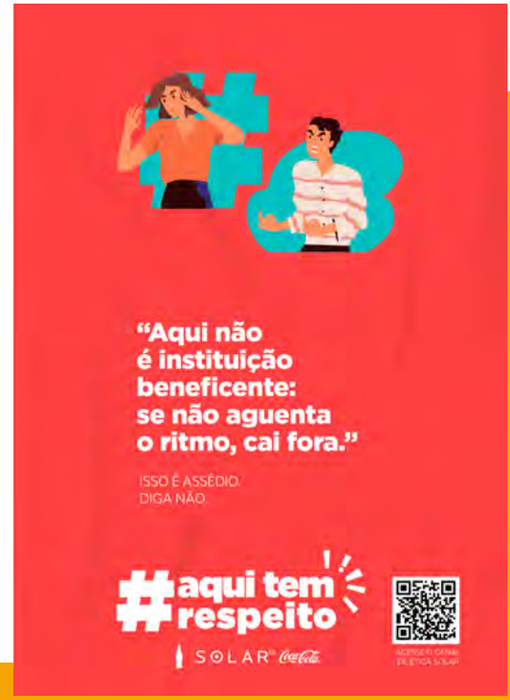
Entre os pilares de fortalecimento da Cultura de Integridade, destacamos o **Canal de Denúncias**. Por meio desse mecanismo, qualquer pessoa pode reportar, anonimamente, situações de não conformidade das quais tenha conhecimento. As denúncias recebidas são avaliadas e investigadas, com garantia de confidencialidade e proteção dos denunciantes contra eventuais retaliações.

O Canal de Denúncias da Companhia é administrado por uma empresa independente, que é responsável por receber as denúncias, realizar uma análise prévia e encaminhar a demanda para área de Auditoria Interna e Compliance. Todas as denúncias são apuradas pela área, que emite, sempre que é identificada uma transgressão, parecer contendo a descrição dos fatos, as análises realizadas–com respectivas evidências–, as conclusões, as recomendações e os planos de ação. Tais recomendações ou planos de ação podem determinar a revisão e eventual alteração de processos, bem como, impor medidas educativas ou disciplinares.

Os objetivos desse mecanismo são assegurar a melhoria contínua do Programa de Integridade, garantir que as medidas cabíveis sejam tomadas e evitar novas ocorrências. Periodicamente, a Solar realiza treinamentos e campanhas internas para incentivar a participação de todos e promover a cultura da transparência, da ética e da integridade.

CANAL DE DENÚNCIAS:

0800 591 7187
(24h por dia, 7 dias por semana)



OUTRAS INICIATIVAS

GRI 412-2

Dentro do guarda-chuva de Compliance e Integridade, foi lançada, em setembro de 2020, a campanha **#AquiTemRespeito**, que abordou a temática do assédio por meio de ações de comunicação, incluindo uma palestra on-line para toda a liderança da Solar (especialistas, coordenadores, gerentes e diretores). Foram abordadas questões como comportamento inadequado, abuso de autoridade, assédio moral e sexual. Participaram da palestra, 221 colaboradores (o que corresponde a 62% da liderança da companhia).

Completaram a campanha treinamentos on-line, gravação da palestra para todos(as) os(as) colaboradores(as), ações no canal Conecta Solar, peças de comunicação visual nas unidades da companhia e o lançamento de uma cartilha digital que abordava, de forma humanizada e transparente, a questão do assédio.

Questões éticas e comportamentais representaram um desafio relevante para o mundo corporativo no Brasil em 2020. Elas estiveram bastante conectadas aos desafios do trabalho remoto e da adaptação de processos que ele impôs tanto para lideranças quanto para liderados. Por isso, faz parte do planejamento da Solar para 2021, a ampliação de iniciativas de comunicação e treinamentos com foco no bem-estar do colaborador e na aproximação com a liderança. "Vamos criar o 'Embaixador da Integridade', uma iniciativa que vai gerar engajamento e maior compromisso da empresa com aspectos relacionados à ética e conduta", explica Andrei Guedes Monteiro, Gerente de Auditoria.

Outra iniciativa a ser destacada foi a realização de rodas de conversa denominada **Diálogos de Valor**, que tiveram como temática principal ética, transparência e mecanismos anticorrupção. Devido à pandemia, as palestras tiveram que ser direcionadas aos diretores, gerentes, Business Partners (BPs) da área de Recursos Humanos e alguns coordenadores de áreas específicas. Os temas abordados foram definidos em conjunto com as áreas de Compliance, Recursos Humanos, Jurídico e Diretores regionais.

GESTÃO DE CRISE

A pandemia representou um desafio para a área de Gestão de Crise da Solar, que montou um comitê específico para lidar com os efeitos da pandemia, como medidas de prevenção e de combate à COVID-19. O Comitê de Crise foi instaurado na empresa antes do primeiro *lockdown* decretado no Brasil. Como consequência imediata, foram bloqueados todos os ecossistemas da Solar, que puderam ser acessados apenas por funcionários da linha de frente da operação e fornecedores específicos. Essa medida, sem dúvida, foi uma importante aliada na prevenção e disseminação da doença dentro da companhia.

Uma das ações mais importantes do comitê foi a criação do Diário COVID, uma ferramenta que permite o monitoramento de riscos associados à COVID-19 por seus funcionários.

DADOS DA FERRAMENTA DIÁRIO COVID (IMPLEMENTADA EM AGOSTO DE 2020)

Risco	ago/20	set/20	out/20	nov/20	dez/20	Total Geral
1.Alto	1.050	1.273	482	639	771	**4.215**
2.Médio	1.977	3.898	1.813	1.746	1.511	**10.945**
3.Baixo	8.593	19.762	12.441	10.434	11.575	**62.805**
Total Geral	**11.620**	**24.933**	**14.736**	**12.819**	**13.857**	**77.965**

Os graus de riscos utilizados na ferramenta são:

1. **Alto:** indica que a pessoa tem grandes chances de ter sido contaminada e, com isso, o setor de saúde mais próximo entra em contato para analisar o contexto e recomendar ou não o afastamento do(a) colaborador(a).
2. **Médio:** aponta um sinal de alerta, pois indica uma gravidade moderada frente a COVID-19, mas o(a) colaborador(a) pode seguir trabalhando normalmente.
3. **Baixo:** quando o(a) colaborador(a) não apresenta sintomas do novo vírus e com isso pode seguir trabalhando normalmente no respectivo dia respondido.

Para contribuir com um acompanhamento próximo da saúde dos(as) colaboradores(as), **os Comitês de Risco e de Saúde Interna tiveram agendas semanais (que chegaram a ser diárias no início da pandemia) e contavam com o presidente e todos os diretores, além de médicos contratados, que faziam análises de cenários externos e internos com relação à evolução da pandemia**. Pessoas de áreas-chave eram convocadas para contribuir com processos e iniciativas específicas. Desses encontros, saíam diretrizes atualizadas para os(as) colaboradores(as) e a companhia, cuja execução era tocada por grupos e fóruns criados no âmbito dos comitês.

"Somos uma empresa que sempre teve um bom plano de prevenção e gerenciamento de crise, mas ninguém estava planejado para uma pandemia, para o que aconteceu e ainda está acontecendo. Tivemos que lidar com o inesperado. Hoje, criamos uma planilha que prevê todos os cenários no curto, médio e longo prazos e a pandemia faz parte desse planejamento", explica Eliane Alves, coordenadora de Gestão de Riscos.

No período da pandemia, para certificar que todas as exigências de segurança em combate a COVID-19 estavam sendo realizadas, a Solar foi auditada pela TCCC (The Coca-Cola Company).

Ambiente de Negócios

» PERFORMANCE ECONÔMICA

» RELACIONAMENTO COM TERCEIROS E FORNECEDORES

» INOVAÇÃO, DIGITALIZAÇÃO E REGIONALIZAÇÃO

7

PERFORMANCE ECONÔMICA

GRI 102-45 e 201-1

Apesar dos desafios enfrentados durante a pandemia, a Solar Coca-Cola fechou o ano de 2020 com crescimento expressivo em seus resultados.

Dados	Diferença no período 2019-2020
Receita Bruta	+ 16%
Ebit	+ 91%
Lucro Líquido	+ 63%

O crescimento de receita bruta se deu em razão ao desempenho do volume em todas as categorias, alavancado pela consolidação do Programa Parceria e pelo aumento do consumo na região, influenciado por diversos fatores, entre eles a renda adicional trazida pelo auxílio emergencial. Outras ações que contribuíram para o crescimento: aceleração dos planos de excelência em execução gelada (disponibilização qualificada de geladeiras nos pontos de vendas); crescimento no canal moderno (atacados, atacarejos e supermercados com mais de cinco *check-outs*); foco no crescimento do portfólio nos segmentos premium e de baixa caloria; dinâmica de consumo nos lares com mais foco em indulgências. Apesar da migração do consumo para canais com preços médios menores, sobretudo por conta das restrições de funcionamento no canal frio (bares e restaurantes).

O aumento do resultado operacional (Ebit) também se deu pela performance dos custos, que cresceram em linha com a variação da receita. Fatores negativos, como o impacto cambial, foram compensados pela redução dos custos de alguns insumos, em especial os relacionados a embalagens de plástico (PET), e a diminuição dos gastos fixos de transformação (inclusive depreciação) com o fechamento das áreas fabris das unidades de João Pessoa (PB) (em novembro de 2019) e de Arapiraca (AL) (em fevereiro de 2020).

Outro ponto de destaque foram as medidas de contenção de despesas em virtude do início da pandemia, que proporcionaram uma forte redução dos gastos fixos gerenciáveis (viagens, consultorias, despesas de marketing, entre outros), além da captura de produtividade ao longo de 2020, que compensaram os impactos dos gastos extras ocorridos por conta da pandemia, como doações e todas as medidas adotadas para proteção do emprego, como a MP936.

Além dos fatores que influenciaram o resultado operacional (Ebit), o desempenho positivo do resultado financeiro, com a redução das despesas financeiras (sobretudo juros sobre empréstimos e financiamentos), também contribuiu para o crescimento do lucro líquido.

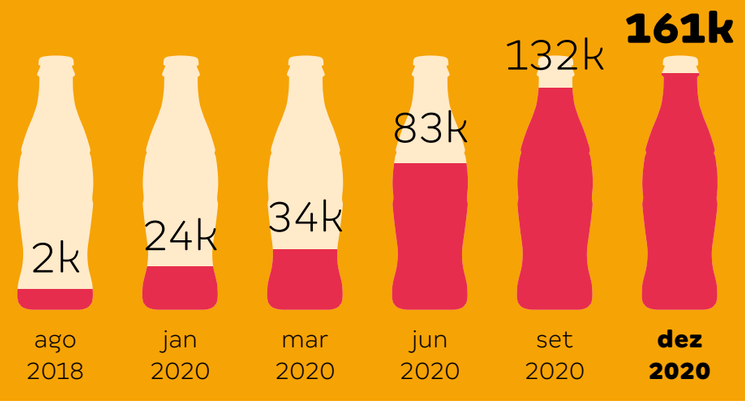
PROGRAMA PARCERIA

O Programa Parceria é uma iniciativa voltada para bares, restaurantes, minimercados e mercearias, que busca impulsionar o consumo por meio da transformação da relação com os clientes e a conexão com o consumidor. Com ações que vão desde a promoção de ferramentas relevantes para o mercado até o diálogo, atendimento e relacionamento pensados de forma particular para esses parceiros, o Programa tem garantido uma reconexão mais consistente entre os colaboradores da área de trade da Solar e o consumidor.

Criado em 2018, quando contava com 2 mil clientes ao final do ano, o Parceria passou por um crescimento exponencial em 2020, iniciando com 24 mil em janeiro e fechando o ano com um total de 161 mil clientes. Ou seja, se fosse um fabricante, seria o 3º maior do Brasil

Diante deste aumento, é possível afirmar que a iniciativa foi a principal responsável pelo crescimento da Solar no ano passado.

Em apenas 2 anos, o Programa Parceria saltou de 2 mil para 161 mil clientes.



No que se refere a incentivos fiscais (benefícios concedidos pela gestão pública com dedução em carga tributária), a Solar, ao longo de 2020, recebeu os seguintes incentivos nos estados onde opera: GRI 201-4

Incentivos Fiscais											
	Federal		Estadual								
	SUDENE	SUDAM	PRODESIN	DESENVOLVE	PROVIN	Lei 10.690/2017	PRODEIC	PRODEPE	PROIND	PROINFA	PROEDI
Alagoas	x		x								
Bahia				x							
Ceará	x				x						
Maranhão						x					
Mato Grosso		x					x				
Paraíba											
Pernambuco								x	x	x	
Piauí											
Rio Grande do Norte	x										x

SUDENE
Incentivo Fiscal da Superintendência do Desenvolvimento do Nordeste.

SUDAM
Incentivo Fiscal da Superintendência do Desenvolvimento da Amazônia.

PRODESIN
Programa de Desenvolvimento Integrado do Estado de Alagoas.

DESENVOLVE
Programa de Desenvolvimento Industrial e de Integração Econômica do Estado da Bahia.

PROVIN
Programa de Incentivos ao Desenvolvimento Industrial do Ceará.

LEI 10.690/2017
Institui sistemática de tributação, no âmbito do Imposto sobre Operações relativas à Circulação de Mercadorias e sobre a Prestação de Serviço de Transporte Interestadual e Intermunicipal e de Comunicação (ICMS).

PRODEIC
Programa de Desenvolvimento Industrial e Comercial de Mato Grosso.

PRODEPE
Programa de Desenvolvimento do Estado de Pernambuco.

PROIND
Programa de Estímulo à Indústria do Estado de Pernambuco.

PROINFA
Programa de Investimento em Infraestrutura.

PROEDI
Programa de Estímulo ao Desenvolvimento Industrial do Rio Grande do Norte.

RELACIONAMENTO COM FORNECEDORES E TERCEIRIZADOS

GRI 102-9; 204-1 e 414-1

A relação com fornecedores na Solar é pautada por uma série de exigências documentais, formalizada através de um código de conduta anexado aos contratos e pedidos emitidos pela área, os quais ficam os fornecedores obrigados a apresentar mensalmente todas as guias comprobatórias de tais exigências.

A Solar está presente em 10 estados e tem por diretriz priorizar mão de obra e fornecedores locais em suas unidades de operação, o que muitas vezes implica na capacitação e adequação de terceiros para que possam atender às exigências da empresa no que diz respeito a sustentabilidade e outros aspectos. "O conceito de sustentabilidade da área de compras tem que ir além da relação fornecedor-cliente. Pensamos em parcerias. É assim que fazemos para priorizar mão de obra e matéria prima locais", explica Bruno Guerra, gerente de Compras Diretas.

É aí que entra, também, o olhar de responsabilidade social e de compromisso com o desenvolvimento local da companhia nos momentos de escolha de fornecedores. "Precisamos entender o contexto dos nossos fornecedores. Nós estamos em cidades pequenas, sem estrutura. Muitas vezes, não temos opções de fornecedores que atendam a todos os nossos pré-requisitos ideais. Por outro lado, se dermos prioridade a fornecedores maiores, de outros locais, além do frete sair muito caro, por exemplo, estamos deixando de privilegiar a mão de obra e o talento local", complementa Ana Luiza, gerente de compras.

ESTADO	PERCENTUAL DE GASTOS COM FORNECEDOR LOCAL EM 2020
Ceará	24,9%
Sergipe	13,3%
Pernambuco	48,4%
Rio Grande do Norte	25,9%
Maranhão	10,7%
Alagoas	22,3%
Paraíba	8,7%
Bahia	38,7%
Piauí	8,1%
Mato Grosso	32,6%
Total	**30,1%**

INOVAÇÃO, DIGITALIZAÇÃO E REGIONALIZAÇÃO

Assim como muitas empresas, a Solar Coca-Cola vinha avançando em frentes relacionadas à digitalização do seu negócio, e a pandemia veio para acelerar essas inovações. Elas vieram em formatos diversos: novas formas de comunicar e novas ferramentas voltadas para Recursos Humanos, como processos de recrutamento e seleção on-line e treinamentos à distância.

Um exemplo disso é a **Plataforma GUPY**, que começou a ser implementada em 2019, mas ganhou força em 2020. Trata-se de uma **plataforma de recrutamento que utiliza a inteligência artificial na avaliação do currículo de candidatos para as vagas a serem preenchidas**. Ela também permite a análise de resultados de testes realizados remotamente, que, somados ao estudo do perfil do candidato, gera uma classificação de afinidade, facilitando o processo de triagem para o time de recrutadores. Com isso, todo o processo de seleção pode ser realizado de maneira remota ao longo de 2020.

A plataforma pode ser acessada pelo portal do Trabalhe Conosco, no site da Solar, e em publicações na página oficial da companhia no Linkedin.

TOTAL DE ACESSOS À PLATAFORMA GUPY

jan a dez/2020

486.066

COMPARATIVO DE ACESSOS À PLATAFORMA

set a dez/2019	**set a dez/2020**
184.437	**219.494**

No que diz respeito à acessibilidade, a GUPY está implementando melhorias voltadas às questões de diversidade, criando processos mais inclusivos. Um dos recursos desenvolvidos recentemente foi a Maya, **assistente virtual que traduz para Libras todo e qualquer texto que conste na plataforma**.

Dentro do universo de pessoas com deficiência (PCDs), a plataforma da Solar recebeu a inscrição de 68.341 candidatos para vagas na empresa em 2020.

A digitalização veio pra ficar, isso é inquestionável. Na Solar, por exemplo, resultou na criação de uma diretoria específica para o tema, a de **Transformação Digital**. “Tínhamos ações isoladas nesse sentido. O primeiro grande passo do ano passado foi a revisão do nosso Planejamento Estratégico, que ganhou o pilar de Transformação Digital. Passamos a conversar com diferentes áreas da companhia para costurar as iniciativas digitais, tanto voltadas para o público interno, quanto para clientes”, explica Mario Wagner, gerente de Transformação Digital.

Ao revisitar seu planejamento, a Solar identificou um gap de conexão com o mercado e avaliou que era preciso agir em três frentes:

1 Relacionamento com clientes e mercado por meio do digital

Resultou na criação do aplicativo Solar, que, no fim de 2020, já contava com 150 mil cadastrados.

2 Ampliação da digitalização da jornada do cliente

Planejamento voltado para a ampliação de serviços oferecidos ao cliente por meio da plataforma digital. Exemplo: disponibilização de cardápios digitais dentro do ponto de venda que englobem todos os produtos oferecidos por ele, e não apenas os da Solar; conta digital com tarifa zero, máquinas de pagamento, entre outros.

3 E-commerce residencial

Outra frente que está sendo estudada é a criação de um canal direto com o consumidor por meio de parcerias.

Esse replanejamento possibilitou o desenho preliminar de uma ***fintech* Solar** para 2021, que vai proporcionar recursos financeiros e linhas de crédito para clientes por meio de uma plataforma online voltada aos pequenos vendedores e distribuidores, como lojas das periferias das cidades onde a Solar atua. O objetivo é ser mais inclusiva com os pequenos em todo o território Solar.

"Estamos diante de um desafio. É tudo muito novo para os nossos clientes. 70% deles são do que chamamos de varejo fragmentado. É o empreendedor por necessidade. Ele muitas vezes não tem capacitação para entrar nesse mundo on-line. Nós tivemos que não apenas levar a solução, mas fazer com que o cliente entenda essa solução", complementou Mario. Ele explicou, ainda, que a própria força de venda da empresa tem sido treinada para que ela mesma possa capacitar os pequenos clientes. "Nada mais sustentável do que a inclusão digital do PDV – ponto de venda. É uma ação também de responsabilidade social. Seríamos omissos se não ajudássemos nossos clientes nessa jornada. Essa é a nossa bandeira atual", completou o gerente de Transformação Digital.

Houve, ainda, a **revisão dos canais de venda**. Além de vendas online via aplicativo Solar e WhatsApp, a previsão é de que outras soluções já sejam implementadas ao longo de 2021, como parcerias com plataformas de delivery (como IFood) para levar os produtos da Solar para dentro da casa das pessoas.

"Estamos fazendo o planejamento 2022 acreditando que será nosso primeiro ano pós-pandemia, tendo sempre o Consumidor e o Cliente no centro de tudo que fazemos e assim crescer de forma Rentável e Sustentável", explica Diogo Sarrassini, gerente de Estratégias & Novos Negócios.

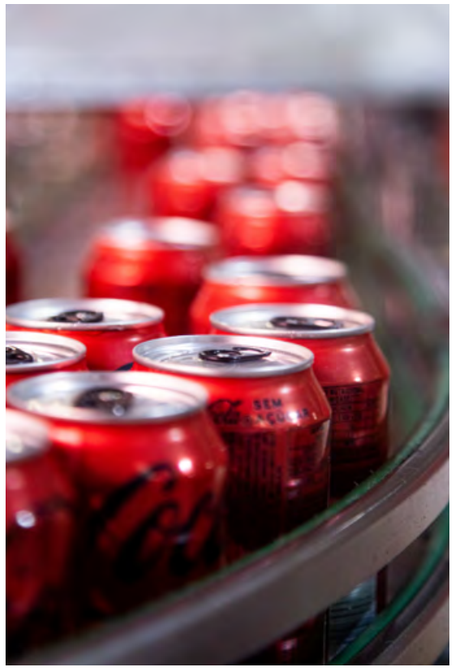
Uma ponta que está sendo estudada para ser implementada em 2021 e 2022 é a que lida com **logística**. A otimização em processos dessa área do negócio será fundamental para **reduzir impactos ambientais ligados à emissão de gás carbônico pelos veículos utilizados na distribuição de produtos**, por exemplo.

Outra necessidade que surgiu em função da pandemia, em 2020, foi a de fomentar a inovação na região de atuação da Solar. E uma das ações que se desdobrou a partir daí foi a criação, junto com outras empresas do BS Innovation Hub, um ***hub* de inovação voltado para startups no Ceará.** O programa proposto visa fortalecer o ecossistema de inovação do estado, gerando mais oportunidades para as iniciativas que estão nascendo. Ele conta com seis meses de aceleração e treinamentos que vão desde modelo de negócio, indicadores, recursos humanos, até um *pitch* para captação de investidores.

Um desafio que se coloca para a Solar, no entanto, é a **mudança na cultura da empresa**. Por isso, está sendo feito um trabalho bastante intensivo de sensibilização e engajamento para que, nos médio e longo prazos, a empresa esteja com o *mindset* digital totalmente agregado ao seu modo de fazer negócios. "É inegável, entretanto, que a pandemia promoveu uma quebra de paradigma importante: antes, era impossível pensar em vendas via WhatsApp ou aplicativos em mais de 1/3 dos nossos clientes", afirma Diogo Sarrassini, gerente de estratégias e novos negócios.

Em 2020, teve início outro importante movimento na Solar: a **Regionalização** – que, até então, estava concentrado na parte comercial – migrou para um processo mais estratégico. O objetivo principal do movimento é a construção de uma Única Solar, mas com entregas particulares para cada local, dialogando com as particularidades de cada região.

Para tal, foram feitos investimentos em infraestrutura, inovação e também na construção dessa nova cultura–tudo baseado em cinco pilares estruturantes (**Cultura, Estrutura, Processos, Governança e Tecnologia**)–cujos objetivos convergem para metas, orçamentos e comunicação regionais, além do olhar atento para as dores e desafios específicos de cada região.



Cultura

Construção de uma cultura organizacional forte, cruzando o corporativo com a regionalização. A base é a troca de expectativas, experiências e planejamento. Uma ação específica desse pilar é o Plano de Comunicação e Engajamento voltado para a regionalização. É liderado pela área de Desenvolvimento Organizacional.

Estrutura

Pilar voltado para o cliente, para entender as particularidades das regiões. Liderado pela área de Tecnologia de Vendas e Inteligência de Mercado.

Processos

Pilar que materializa as atividades previstas no planejamento da regionalização como um todo.

Governança

Seu objetivo principal é a agregação da Sustentabilidade como valor dentro de cada uma das regionais, por meio de criação e adaptação de processos específicos que fazem sentido nas regiões. É liderado pela área de Planejamento Financeiro

Tecnologia

Pilar que contempla a melhoria da interação com clientes e consumidores, principalmente por meio da digitalização. É liderado pela área de Tecnologia da Informação e Transformação Digital.

O Movimento de Regionalização foi 60% entregue em 2020. A previsão é que os outros 40% sejam executados ao longo de 2021.

Um resultado importante da regionalização, por exemplo, foi a melhoria no fluxo de seleção de projetos sociais, que passaram a ser avaliados sob a ótica de conexão com governos e organização locais.

Pessoas Solares

» PERFIL DO(A) COLABORADOR(A) E BENEFÍCIOS

» INCLUSÃO E DIVERSIDADE

» SAÚDE E SEGURANÇA

» COMUNICAÇÃO

» TREINAMENTOS

8

As pessoas estiveram no centro dos negócios da Solar Coca-Cola em 2020. Não que fosse diferente nos anos anteriores, mas especialmente num ano pandêmico, isso significa que as pessoas foram consideradas a prioridade maior da companhia em todos os ajustes que precisaram ser feitos dentro da empresa. Essa postura envolveu todas as áreas, da Comunicação ao Desenvolvimento Humano, passando pelo Jurídico e Financeiro.

PERFIL DO(A) COLABORADOR(A) E BENEFÍCIOS

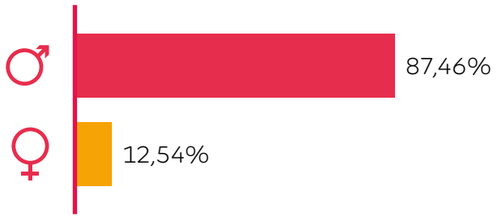
GRI 102-8

2019

TOTAL DE PESSOAS CONTRATADAS (PERMANENTES E TEMPORÁRIAS)

12.219

HOMENS	MULHERES
10.687	1.532

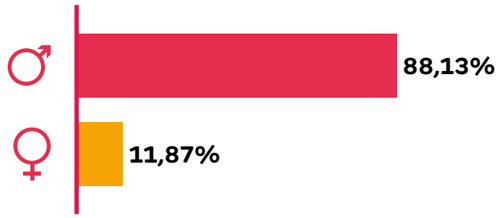


2020

TOTAL DE PESSOAS CONTRATADAS (PERMANENTES E TEMPORÁRIAS)

12.081

HOMENS	MULHERES
10.647	1.434

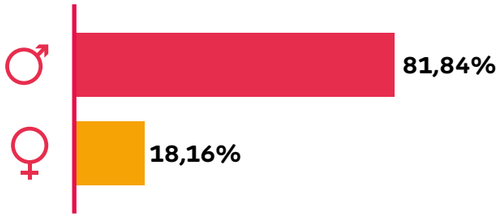


2019

TOTAL DE PESSOAS TERCEIRIZADAS

859

HOMENS	MULHERES
703	156

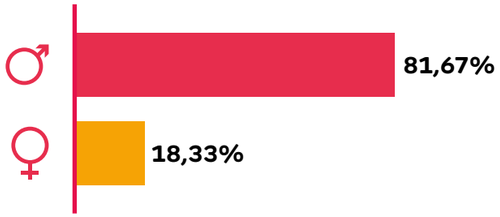


2020

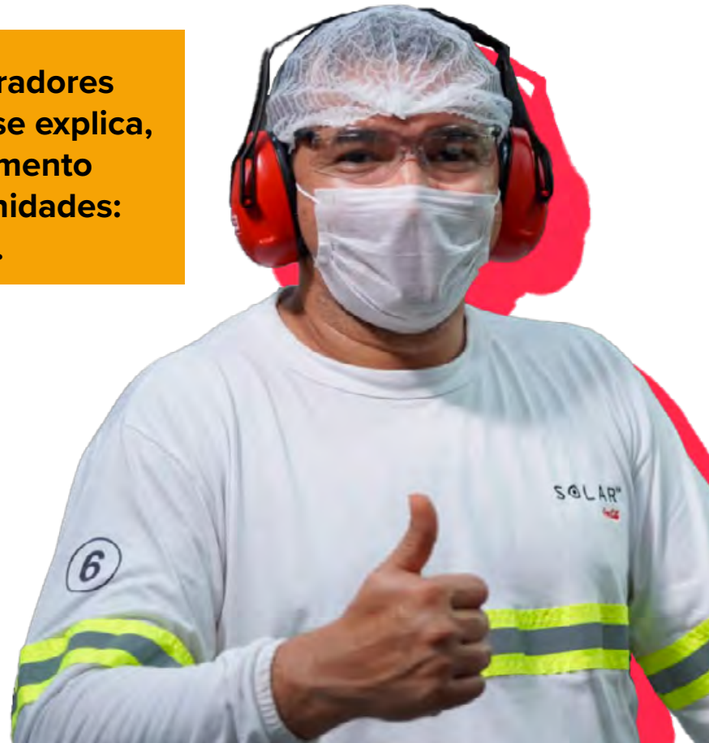
TOTAL DE PESSOAS TERCEIRIZADAS

993

HOMENS	MULHERES
811	182



A redução do total de colaboradores com relação ao ano anterior se explica, principalmente, pelo encerramento da operação fabril de duas unidades: Arapiraca (AL) e Teresina (PI).



No que diz respeito a grupos etários, a Solar tinha o seguinte quadro em dezembro de 2020:

Quadro de funcionários	Homens						
	Empregados próprios						
	Contrato permanente						Todos de Contrato Temporário
	Período integral			Meio período			
	Até 29 anos	30 a 50 anos	Mais 50 anos	Até 29 anos	30 a 50 anos	Mais 50 anos	
Alagoas	357	580	49	0	16	0	46
Bahia	490	983	162	0	26	0	74
Ceará	501	892	138	0	23	0	59
Maranhão	301	599	58	0	7	0	65
Mato Grosso	477	468	39	0	8	0	30
Paraíba	195	285	23	0	7	0	13
Pernambuco	751	1.332	154	0	10	0	65
Piauí	119	246	27	0	11	0	11
Rio Grande do Norte	160	279	58	0	0	0	7
Sergipe	190	296	32	0	14	0	36
Total	**3.541**	**5.960**	**740**	**0**	**122**	**0**	**406**

Quadro de funcionárias	Mulheres						
	Empregadas próprias						
	Contrato permanente						Todas de Contrato Temporário
	Período integral			Meio período			
	Até 29 anos	30 a 50 anos	Mais 50 anos	Até 29 anos	30 a 50 anos	Mais 50 anos	
Alagoas	43	38	1	27	0	0	2
Bahia	51	100	9	41	0	0	3
Ceará	265	258	18	27	0	0	22
Maranhão	43	54	2	14	0	0	2
Mato Grosso	44	51	6	9	0	0	6
Paraíba	15	20	1	10	0	0	1
Pernambuco	122	121	13	14	0	0	6
Piauí	12	18	0	12	0	0	2
Rio Grande do Norte	13	26	2	0	0	0	3
Sergipe	12	24	1	10	0	0	4
Total	**620**	**710**	**53**	**164**	**0**	**0**	**51**

Como é possível observar, ainda é um desafio a questão do equilíbrio entre homens e mulheres no quadro de pessoas da Solar. A empresa faz parte de um setor de negócios – o da indústria – que, de um modo geral, enfrenta dificuldades para reverter a tendência de contar com uma série de postos de trabalho ocupados tradicionalmente por homens, principalmente nas operações de fábricas, nas áreas de transporte.

Outro desafio a ser enfrentado, tanto na Solar quanto no mercado, é a questão da baixa representatividade de mulheres na liderança.

No que diz respeito à rotatividade de pessoas, em 2020 a Solar apresentou uma taxa de aproximadamente 20%, maior que o esperado para o ano e influenciado pelo aumento percebido da competitividade do mercado e, também, pelo encerramento de duas unidades fabris no decorrer do ano, em função do planejamento estratégico do negócio. GRI 401-1

Rotatividade	Homens					
	Até 29 anos		30 a 50 anos		Mais 50 anos	
	Novos contratados	Desligados	Novos contratados	Desligados	Novos contratados	Desligados
Alagoas	103	85	80	151	2	9
Bahia	194	142	156	285	9	20
Ceará	146	136	138	234	3	18
Maranhão	138	59	140	143	1	14
Mato Grosso	238	193	143	177	2	7
Paraíba	68	63	33	83	1	5
Paraná	0	0	0	0	0	0
Pernambuco	220	140	173	264	4	32
Piauí	27	50	16	122	0	22
Rio Grande do Norte	39	30	52	65	2	13
Sergipe	60	34	53	56	1	3
Total	**1.233**	**932**	**984**	**1.580**	**25**	**143**

Rotatividade	Mulheres					
	Até 29 anos		30 a 50 anos		Mais 50 anos	
	Novas contratadas	Desligadas	Novas contratadas	Desligadas	Novas contratadas	Desligadas
Alagoas	30	20	6	9	0	0
Bahia	45	38	30	18	0	2
Ceará	89	60	48	39	2	3
Maranhão	29	16	11	10	0	2
Mato Grosso	23	19	17	8	1	0
Paraíba	13	10	4	4	0	0
Paraná	0	0	0	0	0	0
Pernambuco	45	66	16	26	0	3
Piauí	16	20	7	24	0	0
Rio Grande do Norte	6	14	12	4	0	0
Sergipe	6	6	10	10	0	1
Total	**302**	**269**	**161**	**152**	**3**	**11**

A taxa de equidade de gênero entre as pessoas foi um dos motivadores para que a empresa iniciasse, ainda em 2020, um **planejamento voltado para Inclusão e Diversidade**, conforme detalhado mais adiante.

Importante notar que, em 2020, a companhia ainda não fazia o recorte de raça ou etnia como indicador. No entanto, no intuito de reforçar ainda mais o compromisso da Solar com I&D, **a companhia tem, em seu planejamento de 2021, a realização do Censo de Diversidade, iniciativa que vai trazer um diagnóstico concreto sobre o tema na Solar, permitindo que a empresa evolua de forma coerente e efetiva neste sentido.**

A Solar disponibiliza uma série de benefícios para as pessoas contratadas em regime de dedicação integral. São eles: GRI 401-2

- Plano de Saúde e Odontológico
- Seguro de Vida
- Vale Refeição, Alimentação e Transporte
- Disponibilização de transporte fretado
- Auxílio para compra de material escolar
- Empréstimo Consignado
- Previdência Privada
- Gympass
- Licença Maternidade estendida – 180 dias
- Licença Paternidade estendida – 20 dias
- Kit Natal
- Programa de Participação nos Resultados Solar

No que se refere especificamente a licenças maternidade e paternidade, os dados de 2020 foram os seguintes: GRI 401-3

2020

LICENÇAS MATERNIDADE E PATERNIDADE

HOMENS	MULHERES
241	39

RETORNO AO TRABALHO APÓS O FIM DA LICENÇA

HOMENS	MULHERES
241	39

PERMANÊNCIA NO TRABALHO 12 MESES APÓS O RETORNO

HOMENS	MULHERES
211	26

INCLUSÃO E DIVERSIDADE

GRI 405-1 e 412-2

Ano passado, a Solar Coca-Cola iniciou sua jornada em Inclusão e Diversidade, tendo como pontapé inicial a formação de um grupo de trabalho multidisciplinar que levantou o perfil das pessoas da empresa e percebeu a necessidade de atuar mais fortemente na temática. Em setembro de 2020, avançou com a criação da campanha **#EuIncluoPCD**, que começou com iniciativas de sensibilização voltadas para as lideranças e, na sequência, para todas as pessoas solares, por meio de uma série de webinars. Com a equipe de Recursos Humanos, a ação foi intensificada, voltada para temáticas de atração e seleção.

A escolha de iniciar a jornada da Inclusão e Diversidade com o grupo minorizado de PCDs também foi motivada pela dificuldade da companhia em cumprir as cotas determinadas pela legislação, desafio compartilhado por muitas outras empresas do país.

Para além de estar em conformidade com a lei, **a empresa está preocupada em construir uma cultura transversal de Diversidade, com transformação do seu ambiente de trabalho em um local cada vez mais inclusivo, respeitoso e acolhedor das diferenças.**

Algumas das iniciativas resultantes dos primeiros passos do programa foram as seguintes:

- » Legendagem de vídeos institucionais da companhia
- » Criação de cartilha sobre Inclusão e Diversidade, com foco em PCDs
- » Melhorias de processos internos para garantir acessibilidade a pessoas com deficiência

Em novembro, a campanha foi ampliada para o público feminino, com a hashtag **#EuIncluoMulheres**. O foco esteve na contratação de mulheres para postos de trabalho tradicionalmente ocupados por homens.

A Solar ampliou seu olhar sobre as necessidades da mulher, acolhendo as necessidades que permeiam a maternidade, por exemplo. Um dos resultados dessa ampliação foi a criação de salas de amamentação em algumas unidades da empresa. Até o fim de 2020, haviam sido criados espaços especiais com essa finalidade nas unidades de Jaboatão dos Guararapes (PE), Maceió (AL), Macaranaú (CE) e no Escritório Central, também no Ceará. Para 2021, estão previstas as instalações nas unidades de Salvador (BA), Várzea Grande (MT), Suape (PE), Natal (RN) e São Luís (MA).

A Solar está no início de uma longa jornada, e tem que avançar não apenas em iniciativas, mas também no aprendizado mútuo sobre Inclusão e Diversidade. Por isso, essa temática é prioridade para 2021, ano em que as ações – até então sem uma estratégia mais transversal por trás – ganharão uma agenda própria e um programa que vai desenhar diretrizes específicas nesse sentido.

Algumas delas já podem ser identificadas, como as metas de contratação de mulheres e PCDs. **Para 2021, queremos aumentar a presença feminina no universo Solar como um todo e reforçar as iniciativas de contratação de pessoas com deficiência.**

Grupos Prioritários

MULHERES

2020	**2021**
11,9%	**20%**
do quadro de colaboradores formado por mulheres	do quadro de colaboradores formado por mulheres

Houve avanços ao longo de 2020, principalmente dentro da área de atração e seleção voltados para PCDs, por meio de uma busca ativa e da identificação de vagas em todo o ecossistema Solar. **Sabemos que a cota de contratação de pessoas com deficiência é um desafio para empresas, e a Solar tem ampliado seus esforços nesse sentido com um planejamento mais robusto, envolvendo novas estratégias de atração, seleção e retenção de talentos.**

No que diz respeito à divulgação de vagas, a companhia tem utilizado imagens mais diversas, principalmente sob o aspecto de gênero.

Em 2020, foi criado um fardamento voltado especificamente para o público feminino da empresa, que até então não existia.

Para 2021, são quatro os eixos em que se apoiará o Programa de Inclusão e Diversidade da companhia: atração e seleção; retenção e carreira; aprendizagem e engajamento e ambiente seguro. Um Comitê Colaborativo de Inclusão e Diversidade e Grupos de Afinidade de Gênero, PCDs, Raça e LGBTQIA+ estão previstos para este ano, bem como um planejamento voltado para o letramento de colaboradores(as) com esse viés.

Enquanto isso, estão sendo desenvolvidas algumas “ações afirmativas”, como a **contratação exclusiva de mulheres como técnicas de Segurança do Trabalho**.

Outro destaque nesse sentido é a linha de produção composta apenas por mulheres em Vitória da Conquista-BA. Para a formação desta linha específica de produção de latas, as mulheres passaram por uma capacitação junto aos operadores da linha para conhecer a rotina do processo operacional.

Solar aposta no protagonismo feminino com linha de produção exclusiva de mulheres na unidade de Vitória da Conquista (BA).

SAÚDE E SEGURANÇA

Como já dito anteriormente, **o foco principal da companhia no ano passado esteve nas suas pessoas**, que precisavam se sentir seguras e acolhidas. Para tal, de imediato, nas primeiras semanas de pandemia, foram adotadas as seguintes medidas:

- **Antecipação de férias** (principalmente para as pessoas que trabalham em pontos de venda e nas fábricas e que estavam mais expostas a situações de risco).
- **Afastamento de pessoas consideradas de grupos de risco** (grávidas, pessoas 60+ e pessoas com comorbidades). Se a atividade da pessoa não era compatível com o homeoffice, ela pôde ser afastada com base na Medida Provisória estabelecida pelo governo federal.
- **Disponibilidade de álcool em gel e doação de máscaras a todas as pessoas da Solar.**

- **Adaptação de áreas comuns**, como refeitórios – colocação de divisórias de acrílicos nas mesas, reorganização de mesas e cadeiras com distanciamento social, redefinição de padrão para servir a comida.
- **Adoção do home office** para todo o administrativo e para aquelas pessoas que compunham os grupos de risco.
- **Ferramenta Diário COVID**: as pessoas entram diariamente e preenchem cinco perguntas sobre seu estado de saúde. Dependendo das respostas, é emitido um alerta para a pessoa respondente e também para o ambulatório, que, se for o caso, já entra em contato com o(a) colaborador(a) para que sejam tomadas providências de prevenção.
- **Adequação e aumento da frota de ônibus para colaboradores(as)**, com o objetivo de garantir o distanciamento e a higienização.
- **Protocolo de limpeza e sanitização das linhas específico para as áreas de produção.**
- **Elaboração de Book anti COVID com ações preventivas e respectivos protocolos de controle.**
- **Termo de aceite pelos(as) colaboradores(as) para o recebimento de máscara e óculos de proteção, evitando contato/aglomeração.**
- **Aumento da quantidade de uniformes** fornecidos para garantir as medidas adotadas pelo protocolo COVID.

Como consequência imediata, houve aumento do chamado “orgulho de pertencer” dentro da empresa, que se materializou, por exemplo, com o engajamento maior em processos internos não obrigatórios e em ações de responsabilidade social.

“Respeito e empatia, a meu ver, foram as palavras que resumem a postura da Solar em 2020”, afirma Arthur Ferraz, gerente de Relações Externas.

A área de Saúde e Segurança do Trabalho da Solar já era muito bem estruturada, mas, com a pandemia, passou por ajustes com foco nos princípios de Saúde Integral, organizando seu planejamento e iniciativas em duas frentes: saúde física e emocional. Outro ponto fundamental para o cenário que se colocou foi a disponibilização da telemedicina para os(as) colaboradores(as).

Outros destaques da área de Saúde foram:

- **Convênio da empresa [com disponibilização para os(as) colaboradores(as)] à Gympass** – Aplicativo que permite o acesso a academias de ginástica em todo o país por meio de uma assinatura mensal.
- **Telemedicina** – Consultas por meio de acesso 0800 disponíveis às pessoas solares e dependentes.
- **Lançamento do + Saúde Solar**, canal voltado para colaboradores(as) e seus dependentes, com foco em saúde mental (que pode ser acessado via 0800 719 9708, chat – www.mentalclean.com.br – e Whatsapp 11 99361-1368).
- **Vale refeição foi transformado em vale alimentação** para contribuir com as despesas com alimentação das pessoas em casa.
- **Acompanhamento de Internação** – Uma equipe especializada acompanhou a internação dos(as) colaboradores(as), o objetivo foi oferecer a melhor experiência na internação, dando apoio nos processos médico-hospitalar, além de auxiliar na tomada de decisão.

Outra ação relevante com foco em saúde no ano de 2020 foi o **desenvolvimento da Política de Teletrabalho**, que orientou treinamentos e palestras com foco em ergonomia para aquelas pessoas que precisaram adotar o trabalho remoto.

Entre os desafios enfrentados no âmbito da gestão de pessoas destaca-se o sentimento de sobrecarga vivenciado por algumas pessoas como consequência dos ajustes que precisaram ser feitos nas rotinas de trabalho, principalmente a partir do segundo semestre de 2020, quando muitas atividades econômicas foram retomadas e a empresa passou por um aumento de demanda externa, até então, parcialmente reprimida. Nesse momento, **foi preciso focar nas relações humanas e cuidar das pessoas e do negócio ao mesmo tempo.**

Um indicador importante no aspecto de gestão de pessoas é a representação dos(as) trabalhadores(as) em comitês formais de Saúde e Segurança da empresa. No caso da Solar, a composição é a seguinte: GRI 403-1

Diretor(a)	0
Gerente	36
Coordenador(a)	81
Supervisor(a)	179
Operacional	514
Estagiário(a)	0
Trainee	0

Para prevenir e amenizar os riscos associados, a empresa adotou as seguintes medidas recentes:

- **Implementação do Programa de Gerenciamento Ergonômico (PGE) e Comitês de Ergonomia (COERGO), nas unidades fabris;**
- **Revisão do Procedimento Gerenciamento de Riscos Ambientais e Ocupacionais, para avaliação dos perigos e danos ergonômicos que possam comprometer a saúde física e mental das pessoas solares;**
- **Implementação de melhorias administrativas, organizacionais e de engenharia;**
- **Gestão das oportunidades de melhorias ergonômicas dos veículos;**
- **Aquisição de mobiliários e equipamentos ergonômicos que atendam aos requisitos legais.**
- **Elaboração e inclusão de treinamentos específicos de ergonomia no Universo Solar.**

Colaboradores(as) Solares: Acidentes Típicos

COM AFASTAMENTO

2019	**2020**
176	**106**

SEM AFASTAMENTO

2019	**2020**
106	**107**

Colaboradores(as) Solares: Indicadores

YTD TIR

2019	**2020**
1,73	**1,44**

YTD LTIR

2019	**2020**
1,12	**0,72**

LTIR: Taxa de Acidente com Afastamento
Métrica utilizada:
LTIR = [Número de LTIs X 200.000] / [Número de horas trabalhadas no período informado]

TIR: Taxa de Atendimento Médico
Métrica utilizada:
TIR = [Número de Casos de Tratamento Médico X 200.000] / [Número de horas trabalhadas no período informado]

Sempre trabalhando com prevenção e mitigação dos riscos associados a operação, a empresa adotou grandes iniciativas relacionadas a segurança de seus(uas) condutores(as):

- **Instalação da telemetria, sistema de gestão de frotas que colhe os dados gerados por cada veículo e cria ações de conscientização sobre direção defensiva de acordo com as normas do Código de Trânsito Brasileiro. Seu objetivo é orientar e estimular a condução eficiente e performance responsável, fortalecendo a cultura de segurança. Em 2021, estenderemos para todas as motos e caminhões.**
- **Iniciamos um processo pioneiro, auxiliando nossos parceiros de negócio (Distribuidores Autorizados) na implantação de um Planejamento Estratégico de Segurança, nos mesmos modelos adotados pela Solar.**

Para esse tema a Solar possui a certificação ISO 45001 (2018): Sistema de Gestão de Saúde e Segurança Ocupacional. Em 2020, realizou a migração das certificações OHSAS 18001 para a ISO 45001, antes mesmo do prazo estabelecido pelo Fórum Internacional de Acreditação (IAF).

Para 2021, temos grandes desafios de manter a cultura de segurança, manter nosso planejamento estratégico dinâmico, participativo e interagindo com nossos programas de comportamento seguro, segurança de frota e as 14 Regras que Salvam Vidas, sempre buscando o bem-estar do nosso principal ativo, as pessoas.

Segurança do Trabalho

CERTIFIED ISO 45001

Evolução 2019 até os dias atuais

-63%
Redução dos acidentes típicos com afastamento

-34%
Redução do LTIR (acidentes típicos com afastamento)

-18%
Reduçao do TIR (todos atendimentos médicos)

Programa bem-estar

Programa de Gestão de Segurança baseado no Comportamento

9,4%
Aumento dos relatos proventivos de desvios e incidentes

-35%
Redução do LTISR (2018-2020) - taxa de gravidade

Planejamento Estratégico
de Segurança no Trabalho

36
Unidades da Solar

67
Distribuidores Autorizados

Programa Bem-Estar no Trânsito
Programa de Gestão de Segurança para condutores(as)

Regras que salvam vidas
Programa Mundial TCCC
14 Regras que Salvam Vidas

COMUNICAÇÃO

O papel da comunicação, interna e externa, foi fundamental na relação com os públicos prioritários da companhia num ano de tantos desafios. A Comunicação Externa, por exemplo, abordou, ao longo de 2020, temáticas relacionadas a prevenção e combate à pandemia, ao mesmo tempo em que se utilizava a educação pelo negócio para promover a conscientização do consumo e a cultura da sustentabilidade, demonstrando **o compromisso da empresa com o desenvolvimento do negócio em bases responsáveis.**

Por outro lado, a Comunicação Interna atuou muito fortemente não apenas na divulgação de boas práticas e educativas no que dizia respeito à pandemia, mas também no encaminhamento de dúvidas sobre procedimentos relacionados ao vírus. Por exemplo: o **aplicativo Conecta**, uma plataforma de interação social que tem como objetivo interligar as áreas e unidades da Solar, já existia, mas foi elevado à categoria essencial na difusão de informações e no relacionamento com as pessoas. Outro canal de Comunicação bastante utilizado, principalmente com mensagens relacionadas à pandemia, foi o **WhatsApp – *Olha o Zap*** – no qual eram compartilhados cards informativos sobre a COVID-19.

Transparência, apoio emocional, segurança e acompanhamento médico foram os balizadores das mensagens-chave utilizadas na Comunicação Interna da empresa ao longo de um ano pandêmico. A #orgulhodesersolar costurou todos esses conteúdos.

Contudo, ocorreram alguns revezes que impactaram as pessoas da Solar em duas unidades. Já estava previsto, dentro do plano de negócios da empresa, o encerramento da operação fabril em Teresina (PI). Para amenizar as consequências negativas desse encerramento de atividades em um contexto de pandemia, foi articulado um pacote de desligamento com alguns benefícios que iam além do que a legislação prevê. Ainda assim, o encerramento da operação fabril da unidade de Teresina, previsto para março de 2020, foi adiado para setembro daquele ano, para evitar a coincidência com os meses de pico da pandemia de coronavírus.

TREINAMENTOS

GRI 404-1 / 404-2

Para a Solar o centro de tudo são as **Pessoas**. O crescimento com a contribuição e incentivo ao desenvolvimento das pessoas, propicia uma experiência única, gerando sentimento de **realização e pertencimento**.

Alinhado aos desafios, em agosto de 2020, foi lançado o Universo Solar, um novo conceito de desenvolvimento através da disponibilização de treinamentos à todas as pessoas solares. São multiformatos de capacitação, que vão de cursos e palestras até podcasts. O objetivo é focar na capacitação dos (as) colaboradores(as), dando autonomia na construção de sua **carreira e protagonismo** e, consequentemente, contribuindo para a evolução do próprio negócio.

Esse conceito de educação corporativa, aliadas as melhores metodologias e tecnologias, contemplam competências técnicas, comportamentais e tendências, que endereçam as necessidades do negócio. Além disso, conta com três opções de trilhas: Essência, Conexão e Expansão.

UNIVERSO SOLAR

UM MUNDO DE DESENVOLVIMENTO

O Universo Solar possibilita, através de suas três trilhas, o fortalecimento do Jeito de Ser Solar, disseminando a identidade e valores. Além de capacitar pessoas para atuar com excelência nos processos, promovendo qualidade nos produtos e gerando importantes certificações. E essa combinação com conteúdos diversos e que são tendências de mercado fomentam a sustentabilidade do nosso negócio.

TREINAMENTOS REALIZADOS

2020

CERTIFICAÇÕES REALIZADAS

60.786

TIPOS DE TREINAMENTOS EM 2020:

TREINAMENTOS PARA APERFEIÇOAR COMPETÊNCIAS

48.822h

TREINAMENTOS EM POLÍTICAS E PROCEDIMENTOS LEGAIS (OBRIGATÓRIOS)

90.830h

PRINCIPAIS TEMÁTICAS ABORDAS EM 2020:

- **Jornada Logística**
- **Treinamentos Novos Cenários (COVID)**
- **Projeto de Podcast com temas focados no social**
- **Desenvolvimento de Distribuidores Autorizados**
- **Conferência de Líderes (Diversidade, Futuro, Inclusão)**

Meio Ambiente

- SISTEMA DE GESTÃO
- EMISSÃO DE GASES
- ÁGUA
- RESÍDUOS
- ENERGIA E OPERAÇÕES ECOEFICIENTES

9

SISTEMA DE GESTÃO

O pilar ambiental é parte fundamental do negócio da Solar. **Somos uma empresa certificada na ISO 14.001:2015 e com isso, a empresa conta com uma robusta estrutura de gestão**, guiada pela política de SGI (Sistema de Gestão Integrada), que permite uma atuação eficiente voltada para prevenção e gestão de riscos associados ao meio ambiente, principalmente no que diz respeito a água, resíduos e ruído.

Outras certificações relevantes recebidas pela Solar: uma relacionada à agricultura sustentável, recebida pelo açúcar utilizado pela Solar. Ele é certificado pela Bonsucro, entidade internacional que atesta que todos os ingredientes utilizados na sua produção são 100% provenientes de iniciativas sociais e ambientalmente responsáveis. **A outra refere-se ao Sistema de Gestão de Segurança de Alimentos, FSSC 22000 versão 5.0.**

No que diz respeito à conformidade e multas ambientais, não houve registro nesse sentido no ano de 2020. GRI 307-1

EMISSÃO DE GASES

O Sistema Coca-Cola como um todo tem uma diretriz focada em **melhorar constantemente suas operações de modo a torná-las mais eficientes e a reduzir o consumo de água, resinas plásticas e energia, bem como diminuir a emissão de gases do efeito estufa e a geração de resíduos.** Todas as metas relacionadas a essas reduções são revisadas anualmente pela Solar.

Todos os mecanismos relacionados à gestão ambiental e de sustentabilidade, bem como indicadores relacionados aos três pilares (ambiental, social e econômico), estão descritos na Carta Goal. Lá estão, por exemplo, as metas numéricas para o reuso de água, energia e resíduos.

No que diz respeito ao GHG Protocol (Protocolo de Gases de Efeito Estufa), todas as unidades fabris emitiram o seu relatório no ano de 2020, abordando os 3 escopos do protocolo. A questão da emissão de gases do efeito estufa é um tema que tem ganhado força no mundo inteiro e com a Solar não é diferente. Por isso, estamos atuando num planejamento e definição de diretrizes para avançar em termos de **metas que dialoguem com a realidade da empresa ao mesmo tempo em que gerem impactos positivos significativos.**

No que diz respeito à emissão de gases, a companhia realizou o inventário de gases de efeito estufa (GEE) de todas as suas unidades fabris em operação. Em 2020, portanto, foram 10 inventários (não foi realizado inventário para a unidade de Arapiraca (AL), desmobilizada ao longo do ano; a de Teresina (PI), no entanto, que operou enquanto fábrica até setembro do ano passado, teve seu inventário realizado).

Os dados relacionados ao Inventário GEE 2020 (referente ao ano-base de 2019) são os seguintes:

Escopo 1: Emissões diretas de gases de efeito estufa (GEE)

- **Volume total de emissões diretas: 33.572,678 tCO2e – não engloba a unidade de Arapiraca (AL)**
- **Fontes de emissões diretas de GEE: caldeiras, frota própria pesada, frota própria leve, empilhadeiras, gases refrigerantes, veículos próprios, bombas de combate a incêndio, recargas de extintores e laboratório.**
- **Volume de emissões biogênicas: 7.262,867 tCO2e**

Escopo 2: Emissões indiretas de gases de efeito estufa (GEE)

- **Volume total de emissões indiretas: 8.281,36 tCO2e – não engloba a unidade de Arapiraca (AL)**

Escopo 3: Outras emissões indiretas de gases de efeito estufa (GEE)

- **Volume total de outras emissões indiretas: 17.896,37 tCO2e – não engloba a unidade de Arapiraca (AL)**

Intensidade de emissões de gases de efeito estufa (GEE)[2]

- **21,16 gCO2e/L produzido (Escopo 1)**
- **26,38 gCO2/L produzido (Escopos 1 e 2)**
- **37,65 gCO2e/L produzido (Escopos 1, 2 e 3)**

A redução da emissão de gases de efeito foi pequena ou inexistente com relação ao período anterior. Além disso, a unidade de Suape (PE) – maior fábrica do sistema Solar Coca-Cola – não realizou o inventário com ano-base 2018, o que prejudicou a declaração desse indicador.

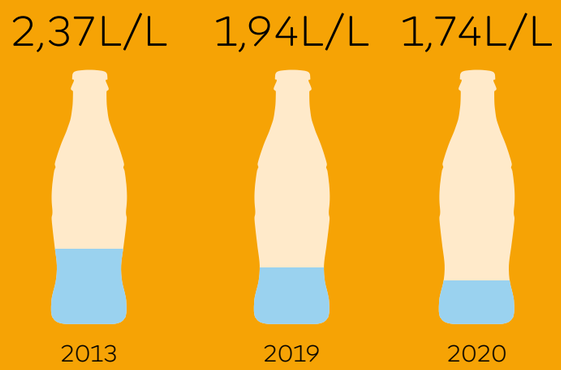
2 Dados não englobam a unidade de Arapiraca-AL.

ÁGUA

GRI 303-1

A água é a principal matéria-prima para a Solar Coca-Cola. Por isso, diante da relevância para o negócio, mas também ciente da importância desse elemento para a sociedade, a empresa empenha-se continuamente para reduzir seu consumo de água por litro de bebida produzida.

Consumo de água por litro de bebida produzida:



-25%
Redução no consumo de água por litro de bebida produzido

A Solar assumiu o compromisso de reduzir seu consumo de água por litro de bebida produzido em até 1,4 L/L até 2031.

Em volume total, foram utilizados 3.119.366,69 metros cúbicos de água pelas fábricas Solar em 2020 (excluindo-se centros de distribuição e escritórios).

Todas as fábricas da Solar já contam com políticas de redução e reuso de água, segundo as quais uma série de ações foram desenvolvidas ao longo de 2020, porém ainda não há indicadores de medição de forma setorizada destas ações. No entanto, para 2021, está previsto um plano mais robusto nesse sentido, intensificando ainda mais a prática de reuso e redução.

RESÍDUOS

GRI 301-2 e 306-2

A Solar, assim como o sistema Coca-Cola como um todo, aderiu ao compromisso World Without Waste (Mundo sem resíduos), cuja meta é coletar e reciclar o equivalente a cada garrafa ou lata vendida até 2030. Para tal, é preciso que a estratégia de sustentabilidade avalie a cadeia de valor da companhia e acompanhe o ciclo de vida das embalagens, desde sua criação, produção e pós-consumo, com foco na reutilização e reciclagem.

Os benefícios já podem ser percebidos nas reduções da gramatura das embalagens, como demonstram os seguintes dados de 2020:

REDUÇÕES DA GRAMATURA DAS EMBALAGENS EM 2020

PET 2L

41g → **38g** -7%

STILL (Bebidas Não-Gaseificadas)

Garrafas Multiprodutos (garrafa que roda diferentes produtos)	Garrafas Prioritárias (cujo molde é exclusivo)
33,65g	33,65g
↓	↓
24,7g	**29,5g**
-27%	-12%

ÁGUA COM GÁS (350ml e 500ml)

20,65g → **15,65g** -24%

ECONOMIA DE

R$ 2,8mi

PRINCIPAIS PROJETOS DENTRO DA TEMÁTICA DE RESÍDUOS REALIZADOS AO LONGO DE 2020

» RefPET

A Solar Coca-Cola desenvolveu, junto à Coca-Cola Brasil, um trabalho que tem como objetivo ampliar a circulação da garrafa PET, aumentando seu reaproveitamento e a circularidade do processo. Para tal, investiu-se em tecnologias de melhoramento da resina utilizada nas garrafas, o que resultou no crescimento do tempo de reuso do material. A Solar aposta na ampliação da oferta de produtos com embalagens retornáveis. Atualmente, as garrafas RefPET e as embalagens de vidro, representam cerca de 23% do volume total produzido.

» Crystal

Ao longo de 2020, a Solar iniciou um projeto robusto de sustentabilidade que inclui a instalação de coletores de PET (destinados a qualquer garrafa PET) nos pontos de vendas clientes da Solar como forma de estimular a educação para a sustentabilidade e a logística reversa. O objetivo é que a Solar utilize 100% de resina reciclada em todas as garrafas de Água Crystal até o fim de 2022. Com isso, a estimativa é de que essa mudança promova a redução de aproximadamente duas mil toneladas de plástico em apenas um ano em todo o Nordeste. Os materiais coletados são direcionados a confecção de novas garrafas. Na Solar, as embalagens de 500 ml e 1,5L da Água Crystal são produzidas com 100% de resinas recicladas.

» Agregadores

A Solar tem ampliado seu trabalho com agregadores para contribuir com o aumento da coleta seletiva, ampliando a quantidade de PET destinada à reciclagem, cuja resina irá voltar ao processo produtivo da empresa. A companhia está planejando uma grande parceria, para 2021, com três agregadores, nos estados de Pernambuco, Ceará e Bahia. Os agregadores cumprirão um papel fundamental dentro da economia circular, além de preencher um gap importante que se colocou ao longo da pandemia: houve muita dificuldade de conseguir resina PET no mercado, pois havia menos oferta de resíduos e consequentemente poucos catadores de embalagens recicláveis trabalhando em função do lockdown em muitas cidades da região.

Em 2020, os volumes totais de resíduos gerados e reciclados foram os seguintes (em toneladas métricas)[3]:

Volumes totais de resíduos gerados e de reciclados

(em toneladas métricas)

TOTAL DE RESÍDUOS GERADOS

21.668 mtons

TOTAL DE RESÍDUOS RECICLADOS

18.835 mtons

3 Os totais referem-se apenas às unidades industriais. Os CDs ainda estavam levantando os volumes de resíduos de 2020 quando este relatório foi elaborado.

As taxas de geração de resíduos quanto de reciclagem, provenientes das operações internas da Solar, melhoraram seus índices em 2020, conforme demonstram os dados abaixo:

Taxas de resíduos gerados e de reciclagem

TAXAS DE RESÍDUOS GERADOS (g/L)

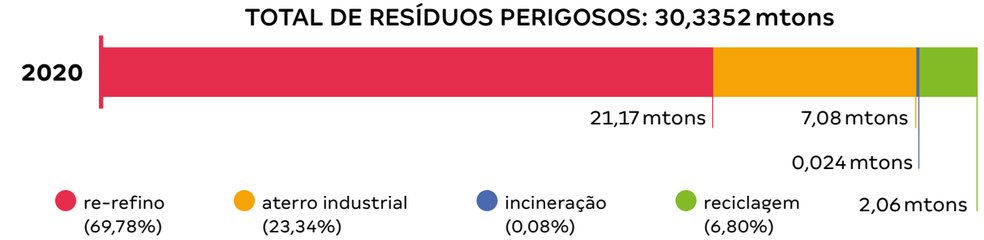
2019	**2020**
15,11	**12,09**

TAXAS DE RECICLAGEM (%)

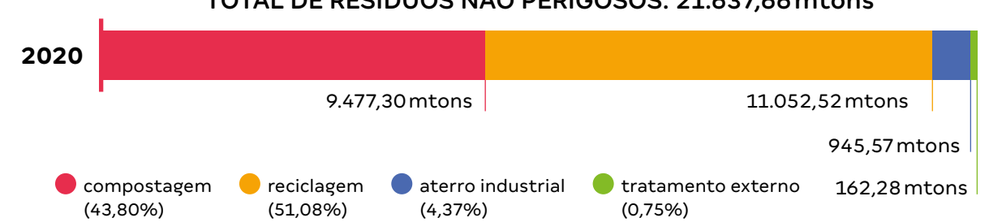
2019	**2020**
83%	**87%**

Ao todo, foram gerados 21.666.389 kg de resíduos dentro do universo Solar em 2020. Desses, 18.835.681 kg foram reciclados.

TOTAL DE RESÍDUOS PERIGOSOS: 30,3352 mtons



TOTAL DE RESÍDUOS NÃO PERIGOSOS: 21.637,66 mtons



ENERGIA E OPERAÇÕES ECOEFICIENTES

GRI 302-1; 302-4; 305-1 a 305-3 e 305-5

A Solar assumiu um compromisso de que, até 2025, 100% da energia consumida em suas plantas e unidades serão oriundas de fontes limpas. A empresa vem evoluindo nesse sentido, fazendo de forma escalonada a migração e fontes em todas as unidades. O ano de 2020, no entanto, representou um desafio nesse sentido em função da pandemia de COVID-19.

	2018	2019	2020
Total Energia Limpa (MWh)	63.003	66.795	43.068
Total Energia Convencional (MWh)	60.533	56.900	79.982

A diminuição do indicador do uso de energia limpa nas operações da Solar tem a ver com a participação da companhia no mercado livre de energia, o que implica na variação do fornecimento de acordo com a necessidade e demanda de utilização dos consumidores desse mercado. Em 2020, o cenário de consumo de energia limpa, portanto, foi menor.

Por outro lado, o aumento da utilização da energia convencional se deu em função do maior índice de produção da Solar em 2020 em relação ao ano anterior. A empresa já desenvolve uma série de projetos que buscam a diminuição do índice de consumo de combustível (energia convencional); no entanto, este indicador ainda está bastante conectado à demanda de produção.

“São desafios como estes que nos movem continuamente e estão contemplados em nosso planejamento ambiental, no qual buscamos trabalhar sempre, de forma estruturada, consistente e contínua, com o gerenciamento dos aspectos e impactos ambientais inerentes ao negócio, a fim de mitigá-los ou eliminá-los da nossa operação”, explica Deraldina Ramos, gerente da Qualidade e Sistema de Gestão Integrada.

Para atingir tal objetivo a empresa desenhou um planejamento faseado, cujas primeiras ações já estão sendo desenvolvidas ou em fase de testes, como é o caso dos caminhões movidos a GNV (Gás Natural Veicular), uma iniciativa que coloca a companhia na vanguarda desse tipo de utilização no Norte e Nordeste do Brasil.

Outra iniciativa é o investimento de R$ 28 milhões em empilhadeiras elétricas que foram entregues para as unidades Solar no Mato Grosso e Ceará. Com essa implantação, deixarão de ser emitidos 10.000 toneladas de CO2.

A Solar recebeu o Selo Verde Cegás, reconhecimento da Cegás (Companhia de Gás do Ceará), que certifica empresas cearenses pelo compromisso com a sustentabilidade. A iniciativa deu-se através do processo fabril que conta com a utilização de Gás Natural Renovável (GNR) como insumo energético para os equipamentos industriais. O GNR é gerado pela Companhia de Gás do Ceará a partir da decomposição de resíduos orgânicos depositados no Aterro Sanitário de Caucaia.

Além disso, para 2021, estão previstos os seguintes projetos de implementação de energias em fontes renováveis dentro do ecossistema Solar:

- **Implementação de parques solares na Bahia, Ceará, Maranhão e Pernambuco;**
- **Ampliação do Parque Eólico Santo Sé, na Bahia.**

Em 2020, as principais fontes de energia da companhia eram energia elétrica, gás natural, GLP e biomassa[4].

CONSUMO TOTAL DE ENERGIA (Kwh)

2019	2020
117.533.080	**111.819.002**

-5%

CONSUMO TOTAL DE ENERGIA – COMBUSTÍVEL (MegaJoule)

2019	2020
248.531.804	**197.436.382**

-4%

4 A Solar Coca-Cola está no mercado livre de energia.

A redução do consumo total de energia (bem como das taxas) pelo ecossistema Solar tem a ver com a implementação de projetos e de investimentos em eficiência energética. Outro fator importante que precisa ser levado em conta para o ano de 2020 foi a diminuição da operação de algumas unidades por conta da pandemia de Covid-19 e a finalização das atividades das unidades de Arapiraca-AL e Teresina-PI.

10 Conclusão

Sabemos que a nossa jornada em sustentabilidade ainda tem muitos caminhos a serem trilhados, e é justamente essa noção de construção que nos faz avançar, cientes do que já conquistamos, mas sem perder de vista a evolução da nossa maturidade nesse sentido.

Como apresentamos ao longo do relatório, 2020 foi tempo de driblar desafios, inovar, criar e ajudar. Muitos processos novos se iniciaram e outros ganharam velocidade. Entramos em 2021 com a certeza de que ajustamos a rota na direção de uma operação cada vez mais sustentável.

A associação da Solar ao Pacto Global dá a dimensão de como a estratégia de sustentabilidade está mais transversal dentro da empresa. Nosso programa de Inclusão e Diversidade deu passos importantes para abranger grupos sub-representados dentro da companhia e tem um plano de ação coeso para 2021. A Regionalização avança a passos largos rumo a um modelo de negócios que, ao mesmo tempo, prima por uma identidade única Solar e respeita as particularidades de cada região de atuação da empresa. A Água Crystal é um exemplo de como a circularidade e o trabalho de eficiência hídrica podem andar de mãos dadas com excelentes resultados de negócio.

Mas nem só de boas oportunidades de inovação foi feito 2020. Pelo contrário. Tivemos um ano difícil para as pessoas. Nossos colaboradores ficaram cansados e inseguros, e tivemos receio de perder a conexão com eles. O home office certamente precisou de ajustes e adaptações ao longo dos meses, assim como as operações que não puderam parar, por serem consideradas atividades essenciais.

Por isso, **nosso foco esteve o tempo todo nas pessoas, em tudo que poderia ser feito para amenizar os efeitos negativos da pandemia e seus desdobramentos sobre a vida pessoal e profissional de cada um.** Treinamentos, seminários, rodas de conversa, reforço de canal de ética e telemedicina foram apenas alguns dos mecanismos que utilizamos para nos manter próximos e atentos aos nossos funcionários. E isso se refletiu no Orgulho de Ser Solar, que teve nota 96 de um resultado entre 0 a 100 por meio da pesquisa de voz realizada com os colaboradores.

Nosso segundo relatório de sustentabilidade refletiu todos esses aspectos do ano de 2020, retratando de maneira transparente nossa forma de fazer negócio, ao passo em que, ao promover o mergulho nos resultados, impactos, iniciativas e projetos executados, contribui consideravelmente para o desenho de um 2021 ainda mais pautado pela cidadania corporativa e pelo trabalho responsável.

Sumário GRI

GRI 102-55

1. PERFIL DA ORGANIZAÇÃO		
102-1	Nome da organização	10
102-2	Atividades, marcas, produtos e serviços	18 e 19
102-3	Localização da sede	17
102-4	Localização das operações	17
102-5	Propriedade e forma jurídica	48
102-6	Mercados atendidos	18
102-7	Porte da organização	20
102-8	Informações sobre empregados e outros trabalhadores	68
102-9	Cadeia de fornecedores	59
2. ESTRATÉGIA		
102-14	Declaração do decisor mais graduado da organização	8
3. ÉTICA E INTEGRIDADE		
102-16	Valores, princípios, padrões e normas de comportamento	16
102-17	Mecanismos de aconselhamento e preocupações éticas	50
4. GOVERNANÇA		
102-18	Estrutura de governança	48
102-22	Composição do mais alto órgão de governança e de seus comitês	48
5. ENGAJAMENTO DE PARTES INTERESSADAS		
102-40	Lista de partes interessadas	A consulta a partes interessadas foi realizada em 2019 (relato anterior)
102-42	Base para a identificação e seleção de partes interessadas para engajamento	
102-43	Abordagem do envolvimento das partes interessadas	
6. PRÁTICAS DE RELATO		
102-45	Entidades incluídas nas demonstrações financeiras consolidadas	48 e 56
102-46	Definição do conteúdo do relatório e limite dos tópicos	10 e 32
102-47	Lista de tópicos materiais	32
102-48	Reformulação de informações	10 e 32
102-49	Alterações em escopo e limites	10 e 32
102-50	Período coberto pelo relatório	10
102-51	Data do último relatório	13
102-52	Ciclo de emissão de relatórios	13
102-53	Ponto de contato para perguntas sobre o relatório	102
102-54	Declaração de elaboração do relatório de conformidade com Standards GRI	Escopo essencial, referenciado à GRI
102-55	Sumário de conteúdo GRI	100
102-56	Verificação externa	Sem asseguração externa

7. DESEMPENHO ECONÔMICO		
201-1	Valor econômico direto gerado e distribuído	56
201-4	Assistência financeira recebida do governo	58
204-1	Proporção de gastos com fornecedores locais	59
205-1	Operações avaliadas de riscos relacionados à corrupção (transparência e ética nos negócios da empresa)	50, 51 e 52
205-2	Comunicação e treinamento sobre políticas e procedimentos anticorrupção	50
8. PILAR AMBIENTAL		
301-2	Materiais provenientes de reciclagem	93
302-1	Consumo de energia dentro da organização	96
302-4	Redução do consumo de energia	96
303-1	Consumo de água por fonte	92
303-3	Água reciclada e reutilizada	Indicador a ser monitorado a partir do próximo ciclo
305-1	Emissões diretas de gases de efeito estufa (GEE) – Escopo 1	96
305-2	Emissões indiretas de gases de efeito estufa (GEE) – Escopo 2	96
305-3	Outras emissões indiretas de gases de efeito estufa (GEE) – Escopo 3	96
305-5	Redução de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	96
305-6	Emissões de substâncias que destroem a camada de ozônio (SDO)	Indicador a ser monitorado a partir do próximo ciclo
305-7	Emissões de NOX, SOX e outras emissões atmosféricas significativas	Indicador a ser monitorado a partir do próximo ciclo
306-1	Descarte de água por qualidade e destinação	Indicador a ser monitorado a partir do próximo ciclo
306-2	Resíduos por tipo e método de disposição	93
307-1	Não conformidade com leis e regulamentos ambientais	90
9. PILAR SOCIAL		
401-1	Novas contratações de empregados e rotatividade de empregados	71 e 72
401-2	Benefícios para empregados de tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou em regime de meio período	73
401-3	Licença-maternidade/paternidade	74
403-1	Representação dos trabalhadores em comitês formais de saúde e segurança, compostos por empregados de diferentes níveis hierárquicos	81
403-3	Trabalhadores com alta incidência ou alto risco de doenças relacionadas à sua ocupação	81
404-1	Média de horas de treinamento por ano, por empregado	86
404-2	Programas para o desenvolvimento de competências dos empregados e de assistência para a transição	86
405-1	Diversidade em órgãos de governança e empregados	75, 76 e 77
412-2	Treinamento de empregados em políticas ou procedimentos de direitos humanos	51 e 75
414-1	Novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais	59

Expediente

Diretoria executiva

Diretor-Presidente
André Salles

Diretoria Relações Externas
Fabio Acerbi

Diretoria Supply Chain
Adil Dallago Filho

Diretoria Recursos Humanos
Emiliana Albanaz

Diretoria Administração e Finanças
Ruben Schneider

Diretoria de Estratégia & MKT
Fernanda Raizama

Diretoria de Operações
Nilson Tagliari

Elaboração

Área de Sustentabilidade e Responsabilidade Social Corporativa
Arthur Ferraz Ribeiro Junior
Alana Barros Porto Lima
Thamiris Lins de Melo
Aline de Oliveira Sindeaux
Rafael Antonio da Silva

Com a contribuição das áreas de:
Auditoria, Recursos Humanos, Jurídico, Relações Governamentais, Comunicação Externa, Financeiro, Suprimentos, SGI, Asseguração de Qualidade, CRC, Marketing e Gestão de Riscos.

Metodologia

Este relatório seguiu diretrizes *Global Reporting Initiative* na versão *standard* e opção *Essencial* (*core*).

O relatório contempla as atividades e contribuições da Solar durante o ano de 2020 e não foi avaliado por auditoria externa.

Conteúdo técnico GRI

Lamparina Comunicação e Sustentabilidade

Fotografia

Acervo Solar

Projeto gráfico e diagramação

Leandro Bayma
Ryan Sales (colagens)

Revisão

Roberta Arrais

Consultas, sugestões e comentários sobre o relatório GRI 102-53

sustentabilidade.solar@solarbr.com.br

SOLAR BR

Coca-Cola