



Relatório de **Sustentabilidade 2025**



Resiliência

A resiliência não é construída em momentos de estabilidade, mas na forma como a organização se prepara, responde e evolui diante dos desafios.

Mensagem da Direção

O ano de 2025 foi um período desafiador para a Fontana, exigindo decisões difíceis, capacidade de adaptação e, acima de tudo, união. Os impactos econômicos decorrentes das enchentes que marcaram os anos de 2023 e 2024 refletiram diretamente no mercado, na cadeia produtiva e no desempenho financeiro da empresa, trazendo um cenário de retração de vendas e incertezas que colocaram à prova nossa capacidade de resposta.

Ao longo desse período, aprendemos lições importantes. Reforçamos a necessidade de um planejamento mais resiliente, de leitura constante do ambiente externo e de respostas ágeis diante de eventos extremos. Mais do que nunca, ficou evidente que sustentabilidade não é apenas um conceito ambiental, mas uma estratégia essencial para a continuidade do negócio, para a proteção das pessoas e para a perenidade da empresa.

Mesmo diante de um cenário adverso, a Fontana manteve-se firme. Nossa trajetória, construída com seriedade, ética e trabalho consistente ao longo de 90 anos, nos dá a confiança necessária para seguir enfrentando desafios com responsabilidade e humildade. Sabemos que a jornada ainda é exigente e que há um caminho desafiador pela frente, mas temos a convicção de que, com união, resiliência e cooperação, continuaremos avançando de forma sólida e responsável.

Temos plena consciência de que não caminhamos sozinhos. Clientes, fornecedores, parceiros, colaboradores e a comunidade fazem parte dessa construção contínua. É com eles — e ao lado deles — que fortalecemos relações baseadas em confiança, transparência e compromisso mútuo, fundamentais para superar desafios e construir soluções sustentáveis no longo prazo.

Em 2025, avançamos na consolidação da sustentabilidade como eixo estratégico do negócio, integrando práticas ambientais, sociais e de governança às decisões corporativas. Reafirmamos nosso compromisso com a ética, com o cuidado às pessoas e com a preservação do meio ambiente, entendendo que esses pilares são essenciais para gerar valor duradouro e garantir a continuidade da Fontana para as próximas gerações.

Olhamos para o futuro com realismo e esperança. Sabemos que o caminho ainda exige esforço, consistência e escolhas responsáveis, mas também sabemos que a história da Fontana é marcada pela capacidade de se reinventar sem perder seus valores. Seguimos confiantes de que, juntos, continuaremos construindo um futuro sólido, sustentável e conectado às transformações do mercado e da sociedade.

A Fontana segue em frente, aprendendo com o passado, atuando com consistência no presente e olhando para o futuro com responsabilidade e confiança.










Maurício Fontana
Diretor




Ricardo Fontana
Diretor

Perfil da Organização

GRI 2-1 | GRI 2-3 | GRI 2-6

| Informação Institucional | Dados da Empresa |
|---|---|
|  Razão social | Fontana S/A |
|  Ano de Fundação | 1934 |
|  Sede | Encantado - RS, Brasil |
|  Unidades Operacionais | Encantado (RS) e Teutônia (RS) |
|  Centros Logísticos | Encantado (RS), Teutônia (RS) e Salvador (BA) |
|  Número de Colaboradores | 212 Colaboradores (2025) |
|  Mercados Atendidos | Brasil, América, Europa, Ásia, África |
|  Principais Segmentos de Atuação | Produtos de limpeza, higiene e oleoquímicos |
|  Modelos de Distribuição | Rede de distribuidores e parceiros comerciais |

1 Sobre a Fontana **8**

Nossa História
Estrutura Organizacional
Setores de atuação
Abrangência territorial
Reconhecimento institucional,
Troféu Legado Químico
Fortalecimento da
marca e comunicação

2 Estratégia de Sustentabilidade **23**

Sustentabilidade como pilar do negócio
Certificações e compromissos institucionais
Governança da sustentabilidade
Matriz de Materialidade
Temas Materiais Identificados
Gestão dos Temas Materiais
Contribuição para os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)
Conexão entre temas materiais e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável

3 Governança, ética e responsabilidade **34**

Estrutura de governança corporativa
Sistema de Integridade e Compliance e Comitê de Ética
Código de Conduta e Políticas de Integridade
Canal de Denúncias e Gestão de Incidentes
Indicadores de Integridade
Treinamentos em Ética e Conformidade

4 **Gestão Responsável da Cadeia de Fornecedores** 43

Critérios de Sustentabilidade na Seleção e Qualificação de Fornecedores
Requisitos de Sustentabilidade nas Relações Contratuais
Avaliação de Sustentabilidade de Fornecedores
Monitoramento da Cadeia de Fornecedores

5 **Desempenho Econômico e Geração de Valor** 50

Contribuição Econômica e Pagamentos ao Poder Público
Gestão de Riscos e Continuidade do Negócio
Investimentos Estratégicos em Resiliência e Infraestrutura
Alocação de Recursos para Continuidade Operacional

6 **Impactos Sociais** 56

Impactos Sociais e Valorização das Pessoas
Perfil e Composição do Quadro Funcional
Experiência Profissional e Diversidade
Gerações que Transformam
Estrutura Etária do Quadro Funcional
Admissões e Rotatividade de Colaboradores
Análise da Rotatividade de Colaboradores
Remuneração, benefícios e relações de trabalho
Indicadores de Distribuição Salarial
Proporção entre a remuneração total anual do indivíduo mais bem pago e a remuneração total anual média de todos funcionários

Benefícios aos Colaboradores
Relações de Trabalho e Representação Sindical
Diversidade, Equidade e Inclusão
Tempo de Empresa e Retenção de Talentos
Diversidade de Gênero
Diversidade Racial
Inclusão de Pessoas com Deficiência
Inclusão por Área Funcional
Prevenção à discriminação e ambiente de trabalho respeitoso
Direitos Humanos e Cadeia de Valor

Casos reportados de violação de direitos humanos envolvendo partes interessadas externas
Capacitação e Desenvolvimento
Treinamentos e Horas de Capacitação
Auxílio Educação e Qualificação
Saúde, Segurança e Bem-Estar no Trabalho
Cultura Organizacional e Engajamento
Desenvolvimento de Pessoas

Incentivo à Educação e Desenvolvimento Profissional
Iniciativas de Engajamento Interno
Comunidade e Impacto Social
Apoio a instituições sociais da comunidade
Visitas técnicas: educação ambiental e relacionamento com a comunidade
Incentivo ao ecossistema regional de inovação
Incentivo cultural e Desenvolvimento Social

7 Impactos Ambientais **107**

Sistema de Gestão Ambiental

Identificação e Gestão de Aspectos e Impactos Ambientais (LAIA)

Controle Operacional Ambiental

Gestão de Ocorrências Ambientais

Gestão da Água

Desempenho Hídrico e Indicadores de Eficiência

Gestão de Efluentes

Gestão de Resíduos

Gestão de Resíduos e Rotas de Valorização

Logística Reversa

Energia e Emissões de GEE

Emissões Atmosféricas – Fontes Fixas

Emissões de Gases de Efeito Estufa (GEE)

Nossa Jornada Climática

Controle de Ruídos, Vibrações e Odores

Biodiversidade

PRAD

Capacitação Ambiental e Ações Climáticas

Indicadores de Capacitação Ambiental – Semana do Meio Ambiente 2025

Treinamento dos colaboradores em temas ambientais críticos e mudanças climáticas

Ações Socioambientais

Economia Circular e Reaproveitamento de Materiais

8 Inovação, Qualidade e Segurança do Produto **131**

Projeto de redução de gramatura em embalagens Stand Up Pouch

Segurança do Consumidor

9 Perspectivas e Caminhos para o Futuro **136**

Compromisso com o Futuro e Melhoria Contínua

Sobre a **Fontana**





Nossa História

GRI 2-1



.....

A Fontana nasceu em 1934, em Encantado, no Rio Grande do Sul, a partir da iniciativa de Laura e Pedro Fontana. Jovens empreendedores, transformaram limitações e escassez de recursos em motivação para construir um negócio próprio, guiado por trabalho e determinação. Desde o início, o propósito da empresa foi produzir e comercializar sabões capazes de atender às necessidades da região.

Nos primeiros anos de operação, a distribuição dos produtos refletia a realidade da época. Os sabões eram transportados em carroça para municípios do Vale do Taquari e da Serra Gaúcha, atendendo pequenos comércios locais, instituições religiosas e hospitais da região. Essas relações construíram as bases da reputação da empresa, fundamentada em proximidade, confiança e compromisso com a comunidade.

Desde o início, aprendemos que crescer exige constância e respeito pelas relações construídas ao longo do caminho. As primeiras marcas, Zebu, Aurora e Laçador, produzidas de forma artesanal, abriram espaço para a construção de uma reputação baseada em qualidade, confiança e entrega.

Nossa História

GRI 2-1

Com o passar dos anos, diversificamos nosso portfólio acompanhando as transformações do mercado. Em 1958, a segunda geração da família assumiu os negócios. Cezario e Dinarte Fontana conduziram a expansão da empresa para além do Rio Grande do Sul, mantendo vivos os valores que sustentaram sua construção.

Na década de 1970, avançamos tecnologicamente com a produção de sabonetes e glicerina. Os anos seguintes foram marcados por investimentos consistentes em tecnologia e capacidade produtiva, permitindo atender a uma demanda crescente por sabonetes em barra terceirizados e consolidar parcerias com grandes marcas nacionais e internacionais.



Essa evolução exigiu organização, controle e governança. Em 1996, a certificação ISO 9001 formalizou práticas que já faziam parte do nosso dia a dia: gestão responsável, padronização de processos e foco contínuo em qualidade. Ampliamos nossa atuação para detergentes líquidos e saneantes, sempre atentos às exigências regulatórias e às expectativas do mercado.



Nossa História



GRI 2-1

No final da década de 1990, iniciou-se a transição para a terceira geração da família Fontana. Esse período foi marcado por reestruturação, planejamento e preparo para um novo ciclo. No final dos anos 2000, Ricardo Fontana e Maurício Fontana assumiram a direção da empresa.

A partir desse período, a empresa ampliou sua atuação para o mercado de oleoquímicos e para soluções de limpeza doméstica. Em 2007, o lançamento da linha de sabonetes Sensus marcou uma nova etapa na diversificação do portfólio. Nos anos seguintes, a empresa expandiu suas linhas de produtos com sabonetes líquidos e formulações específicas, incluindo linhas infantis, antibacterianas e hidratantes.

A expansão internacional também passou a fazer parte da estratégia da empresa, com presença consolidada no Uruguai e no Paraguai, fortalecendo sua atuação no Mercosul.



Em 15 de outubro de 2025, celebramos 91 anos de uma trajetória construída por muitas mãos, sustentada pela resiliência e pelo trabalho diário. Um momento de gratidão e reafirmação do nosso compromisso com quem confia na Fontana.



Estrutura organizacional

GRI 2-1 | GRI 2-3



A sede industrial e administrativa da Fontana está localizada no município de Encantado, no Rio Grande do Sul. Nesta unidade concentram-se atividades estratégicas da organização, incluindo gestão administrativa, planejamento das operações, desenvolvimento de produtos e parte dos processos industriais.

Esse ambiente reúne tradição e inovação, permitindo integrar experiência acumulada ao desenvolvimento contínuo de soluções que atendam às demandas do mercado.

Em 2025, a empresa realizou a realocação das linhas de produção de sabonetes em barra e líquidos para uma unidade localizada em área não sujeita a cheias, no município de Teutônia/RS. Essa iniciativa foi adotada como resposta estratégica aos eventos climáticos severos enfrentados nos anos de 2023 e 2024, quando enchentes atingiram as instalações da empresa.

A nova unidade industrial foi implantada em área não sujeita a cheias e representa um investimento estratégico voltado à continuidade operacional da companhia. Além de ampliar a capacidade produtiva, essa iniciativa contribui para fortalecer a resiliência da estrutura industrial frente a eventos climáticos extremos e para melhorar a eficiência dos processos produtivos.

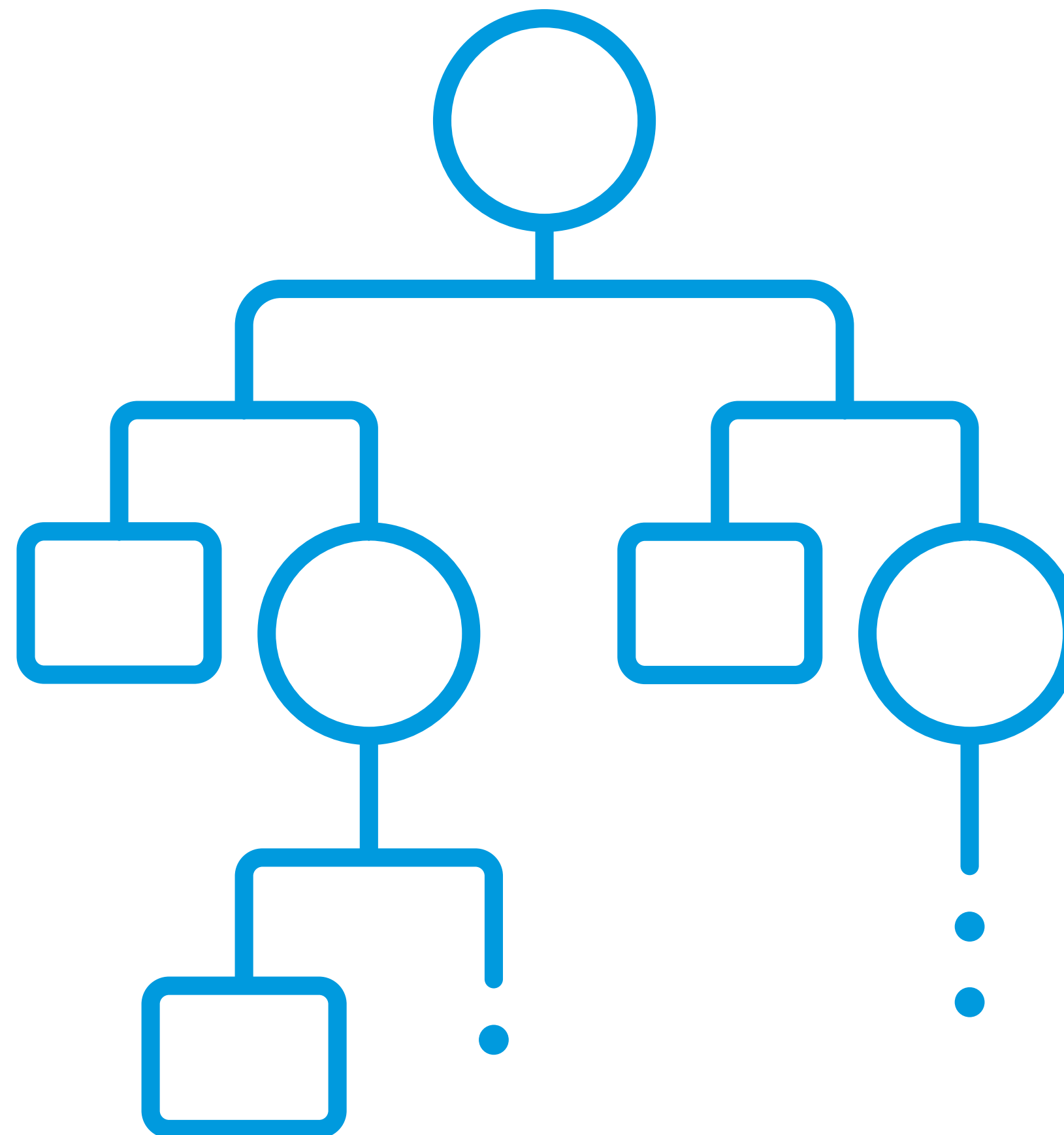


Estrutura organizacional

GRI 2-1

Para apoiar suas operações comerciais, a empresa também mantém um centro logístico localizado em Salvador, no estado da Bahia. Essa estrutura contribui para a otimização da distribuição de produtos e para o atendimento mais ágil aos parceiros comerciais em diferentes regiões do país.

Com essa estrutura composta por unidades industriais, administrativas e logísticas, a Fontana conduz suas operações de forma integrada, buscando eficiência operacional, qualidade nos produtos e geração de valor para a sociedade.



Setores de atuação



CONSUMO

GRI 2-6

Atuamos em segmentos voltados ao cuidado com roupas e ambientes domésticos, com um portfólio que inclui sabões em barra, detergentes líquidos, saponáceos, saneantes, lava-roupas e tira-manchas. Nossos produtos são desenvolvidos para aliar eficiência na limpeza à praticidade no cotidiano, com atenção à redução dos impactos ambientais.

Para sustentar essa atuação, as operações são estruturadas com foco no uso responsável de recursos, incluindo o emprego de materiais reciclados e matérias-primas provenientes de fontes mais limpas. Paralelamente, a empresa direciona esforços para o aprimoramento contínuo de seus processos produtivos, buscando maior eficiência energética e uma gestão cada vez mais responsável dos recursos utilizados ao longo da cadeia produtiva.

Também atuamos no segmento de perfumaria, com sabonetes em barra e líquidos, desenvolvidos para proporcionar bem-estar aos consumidores, aliando qualidade superior e compromisso com a sustentabilidade.

Em todas as nossas frentes de atuação, orientamos nossas decisões pela busca constante de aperfeiçoamento. Trabalhamos para aprimorar processos, produtos e práticas, com o propósito de gerar benefícios reais para os consumidores e, ao mesmo tempo, conduzir nossas atividades de forma cada vez mais responsável em relação aos impactos ambientais e sociais.



Setores de atuação

OLEOQUÍMICOS

GRI 2-6

No segmento de oleoquímicos, a empresa opera com matérias-primas predominantemente renováveis, obtidas a partir do reaproveitamento de resíduos provenientes de outras cadeias produtivas.

Esse processo permite a transformação de resíduos de origem animal e vegetal em matérias-primas utilizadas por diferentes segmentos industriais, incluindo as indústrias de tintas, abrasivos, cosméticos, polímeros, lubrificantes e borrachas, além dos setores químico, farmacêutico e alimentício.

Ao promover o reaproveitamento desses materiais, a Fontana contribui para ampliar o ciclo de aproveitamento de recursos e reduzir impactos ambientais associados ao descarte inadequado desses resíduos.



Abrangência territorial

GRI 2-3 | GRI 2-6



A Fontana atua em diferentes segmentos relacionados à produção de soluções para higiene, limpeza e aplicações industriais.

Por meio da diversidade de seu portfólio e da ampliação de suas redes comerciais, a empresa alcança consumidores em todos os estados brasileiros, seja por atuação direta ou por meio de parcerias com distribuidores e operadores comerciais.

Além do mercado brasileiro, a organização desenvolve forte atuação nos países do Mercosul, região que marcou o início de sua trajetória de internacionalização há aproximadamente duas décadas, com operações no Uruguai e no Paraguai. Atualmente, seus produtos também são exportados para mercados da Europa, Ásia, África e demais países das Américas, ampliando sua presença global e fortalecendo sua posição em diferentes segmentos e regiões do mundo.

A atuação nesses mercados ocorre por meio de parcerias com distribuidores e operadores locais, além de canais próprios de comercialização. Essa estratégia permite adaptar produtos e soluções às características específicas de cada mercado e fortalecer o relacionamento com parceiros regionais.

A presença internacional integra o plano de desenvolvimento da organização e está alinhada à busca por novas oportunidades de crescimento e expansão sustentável.



Abrangência territorial

GRI 2-1

MERCADO EXTERNO

Nossa presença internacional começou a se consolidar em 2003, com a entrada nos mercados do Uruguai e do Paraguai. Alguns anos depois, em 2007, ampliamos essa atuação para o mercado caribenho. Desde então, passamos a priorizar mercados em que os hábitos e preferências de consumo se aproximam do perfil do consumidor brasileiro, o que contribui para uma melhor adequação de nossos produtos e para a efetividade de nossas estratégias de atuação.

A partir de 2015, passamos a aprofundar os estudos voltados à expansão para novos mercados internacionais. Essa iniciativa está voltada à identificação de oportunidades em mercados ainda não explorados, à ampliação do conhecimento sobre o comportamento e as necessidades de consumidores internacionais e ao avanço no desenvolvimento de tecnologias que agreguem valor e aprimorem continuamente nossos produtos.

Ao mesmo tempo, trabalhamos para estabelecer e fortalecer parcerias estratégicas com fornecedores e instituições do setor. Essas ações fazem parte do nosso Plano de Internacionalização e estão alinhadas à visão de longo prazo de nossos acionistas, que orienta a expansão sustentável da empresa.



Reconhecimento institucional Troféu Legado Químico



Em 2025, a Fontana foi homenageada com o Troféu Legado Químico, concedido pelo Conselho Regional de Química da 5ª Região (CRQ-V).

A premiação reconhece empresas e profissionais que contribuem de forma significativa para o desenvolvimento da indústria química, destacando trajetórias marcadas pela inovação, responsabilidade e impacto positivo para o setor.

Esse reconhecimento reforça a relevância da trajetória construída pela empresa ao longo de mais de nove décadas e evidencia o compromisso contínuo com a evolução da indústria química, o desenvolvimento tecnológico e a busca por soluções cada vez mais sustentáveis.

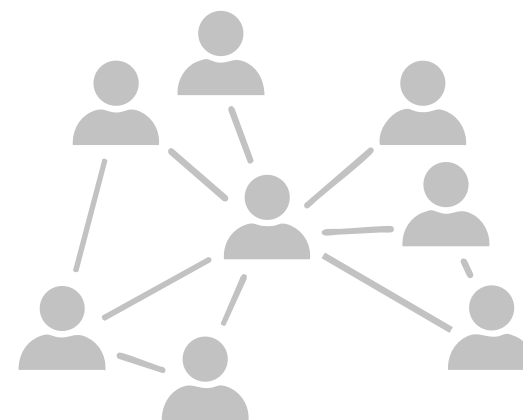
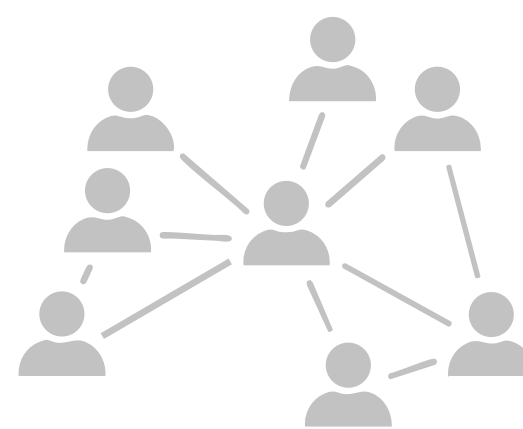


Fortalecimento da marca e comunicação



A Fontana compreende que o fortalecimento de uma marca está diretamente relacionado à clareza de posicionamento, à consistência da comunicação e à presença ativa no mercado. Em um ambiente competitivo, no qual a atenção do consumidor é constantemente disputada, a empresa reconhece que oferecer produtos de qualidade deve estar acompanhado de uma comunicação estratégica capaz de evidenciar seus diferenciais e sua identidade institucional.

Nesse contexto, durante o segundo semestre de 2025 foi iniciado um processo estruturado de análise e planejamento voltado ao aprimoramento da comunicação da empresa, com ênfase no ambiente digital. A iniciativa teve como objetivo identificar oportunidades de melhoria e estruturar ações que contribuam para a evolução da presença institucional da marca a partir de 2026.



Esse processo incluiu a avaliação de diferentes aspectos da comunicação digital, como formatos de conteúdo, canais de atuação, estratégias de relacionamento com o público e abordagens de marketing voltadas à apresentação do portfólio de produtos e de seus diferenciais.

A partir dessas análises, foram estruturadas iniciativas voltadas ao fortalecimento da comunicação das marcas de limpeza e higiene da empresa, com foco em tornar as mensagens institucionais mais claras, consistentes e alinhadas às dinâmicas atuais do mercado. Essas iniciativas incluem a integração dos canais de comunicação, a qualificação dos conteúdos produzidos e o fortalecimento do posicionamento institucional da Fontana.

Fortalecimento da marca e comunicação

Esse processo de aperfeiçoamento não se limita a aspectos visuais ou estéticos. Trata-se de um movimento voltado à consolidação do posicionamento institucional da Fontana, buscando aprimorar a forma como a empresa se apresenta ao mercado e valorizar a trajetória construída ao longo de mais de nove décadas de atuação.

Quando produto, posicionamento e narrativa institucional caminham de forma integrada, amplia-se a capacidade de conexão com consumidores, parceiros comerciais e clientes, fortalecendo o reconhecimento da marca e sua presença no mercado.

A participação em eventos do setor também integra essa estratégia de fortalecimento da marca e de relacionamento com o mercado.

Em outubro de 2025, a Fontana participou da AGAS Litoral RS, realizada nos dias 28 e 29 no Centro de Eventos de Tramandaí, no Rio Grande do Sul. O evento é um dos principais encontros regionais do varejo supermercadista gaúcho e reúne empresas, fornecedores e representantes do setor.



A presença da empresa no evento representou uma oportunidade relevante para ampliar a visibilidade da marca no litoral gaúcho, fortalecer o relacionamento com clientes e apresentar soluções voltadas ao segmento de limpeza e higiene.

Durante a feira, foram estabelecidas novas conexões comerciais, além do fortalecimento de parcerias já existentes, contribuindo para ampliar oportunidades de negócios e reforçar a presença da empresa no mercado regional.





Também em 2025, a Fontana participou da FFIQUI – Feira de Fornecedores da Indústria Química, realizada nos dias 10 e 11 de junho na sede da FIERGS, em Porto Alegre, no Rio Grande do Sul. Promovido pelo Sindiquim, o evento reuniu empresas, especialistas e representantes de diferentes segmentos da cadeia química, constituindo um importante espaço para troca de conhecimento, geração de negócios e apresentação de soluções voltadas ao setor.

A programação do evento incluiu palestras, painéis técnicos e discussões conduzidas por especialistas do setor, abordando tendências, desafios regulatórios, avanços tecnológicos e perspectivas para a indústria química. Esses espaços de diálogo e atualização técnica contribuíram para ampliar a compreensão sobre o mercado e identificar oportunidades de aprimoramento e inovação.

Durante a feira, a empresa apresentou suas soluções no segmento oleoquímico, destacando a transformação de matérias-primas renováveis em insumos utilizados por diferentes indústrias. A participação permitiu reforçar a atuação da organização nesse mercado e evidenciar o papel dos oleoquímicos na cadeia produtiva industrial.



A participação em eventos setoriais também representa uma oportunidade de ouvir o mercado, compreender as demandas de clientes e parceiros e fortalecer o relacionamento com organizações que atuam em diferentes etapas da cadeia produtiva.

Para a Fontana, estar presente nesses espaços significa manter um diálogo ativo com o setor, acompanhar as transformações do mercado e fortalecer sua presença institucional junto aos diferentes públicos com os quais se relaciona.

A trajetória da Fontana reflete um processo contínuo de adaptação e evolução diante das transformações do mercado e dos desafios econômicos, ambientais e sociais.

Essa experiência acumulada orienta as decisões estratégicas da organização e sustenta o compromisso com uma gestão responsável, voltada à geração de valor para clientes, colaboradores, parceiros e para a sociedade.



SUSTENTABILIDADE
2025

Estratégia de **Sustentabilidade**

Sustentabilidade como pilar do negócio

GRI 2-23

Na Fontana, a sustentabilidade orienta a forma como conduzimos nossas atividades e direcionamos nossas decisões estratégicas, integrando aspectos econômicos, ambientais e sociais à gestão do negócio. A empresa busca promover inovação, qualidade e melhoria contínua em seus processos, contribuindo para o desenvolvimento responsável de suas operações.

Nesse contexto, a Missão, a Visão e os Valores da organização estabelecem os princípios que norteiam a atuação da empresa e orientam a condução responsável dos negócios, reforçando o compromisso com a geração de valor para clientes, parceiros, colaboradores e demais partes interessadas.



MISSÃO

Atuar de forma responsável na produção de soluções em oleoquímicos e produtos de higiene e limpeza, promovendo inovação, tecnologia e qualidade, com foco no atendimento às necessidades de clientes e parceiros e na geração de valor sustentável.

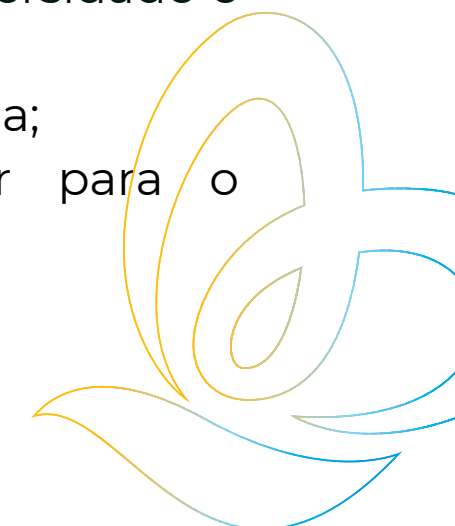
VISÃO

Consolidar a Fontana como referência em seus mercados de atuação, promovendo crescimento sólido, inovação contínua e práticas alinhadas à sustentabilidade, contribuindo para a perenidade do negócio no longo prazo.

VALORES

Nossas atividades são guiadas por princípios que refletem a cultura e os compromissos da organização:

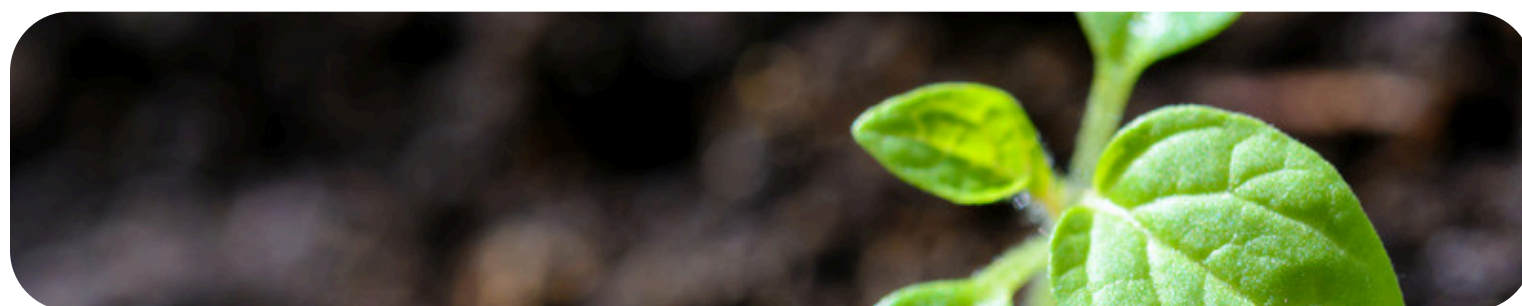
- Integridade e ética na condução dos negócios;
- Trabalho em equipe e respeito às pessoas, valorizando diversidade e inclusão;
- Compromisso com inovação, qualidade e melhoria contínua;
- Responsabilidade socioambiental, buscando contribuir para o desenvolvimento sustentável;



Certificações e compromissos institucionais

GRI 2-23

A Fontana reforça seu compromisso com a excelência operacional e com a sustentabilidade por meio de certificações, avaliações externas e da adesão a iniciativas internacionais que contribuem para o fortalecimento de suas práticas de gestão.



A empresa possui certificação ISO 9001, que orienta a gestão do Sistema de Gestão da Qualidade e contribui para a padronização de processos, melhoria contínua e atendimento aos requisitos aplicáveis às suas operações.



A organização também participa da avaliação de sustentabilidade da EcoVadis, tendo recebido a Medalha Prata (Top 15%) em sua avaliação mais recente. Esse reconhecimento reflete o desempenho da empresa em critérios relacionados a meio ambiente, práticas trabalhistas e direitos humanos, ética e compras sustentáveis. Os resultados da avaliação são utilizados como referência para a identificação de oportunidades de melhoria e para o aprimoramento contínuo das práticas de sustentabilidade da organização.



Ecaneie o qr code!

A Fontana também é signatária do Pacto Global das Nações Unidas, iniciativa internacional que incentiva empresas a alinharem suas estratégias e operações a princípios relacionados a direitos humanos, trabalho, meio ambiente e combate à corrupção.



As iniciativas de sustentabilidade da empresa também buscam contribuir para os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), considerando sua relação com os temas prioritários identificados na gestão de sustentabilidade da organização.

Governança da sustentabilidade

GRI 2-13



SETOR DE SUSTENTABILIDADE

O Setor de Sustentabilidade da Fontana foi instituído em 2022 com o objetivo de estruturar e fortalecer a gestão da sustentabilidade na organização, promovendo a integração entre a estratégia corporativa, os compromissos institucionais e as práticas responsáveis adotadas pela empresa.

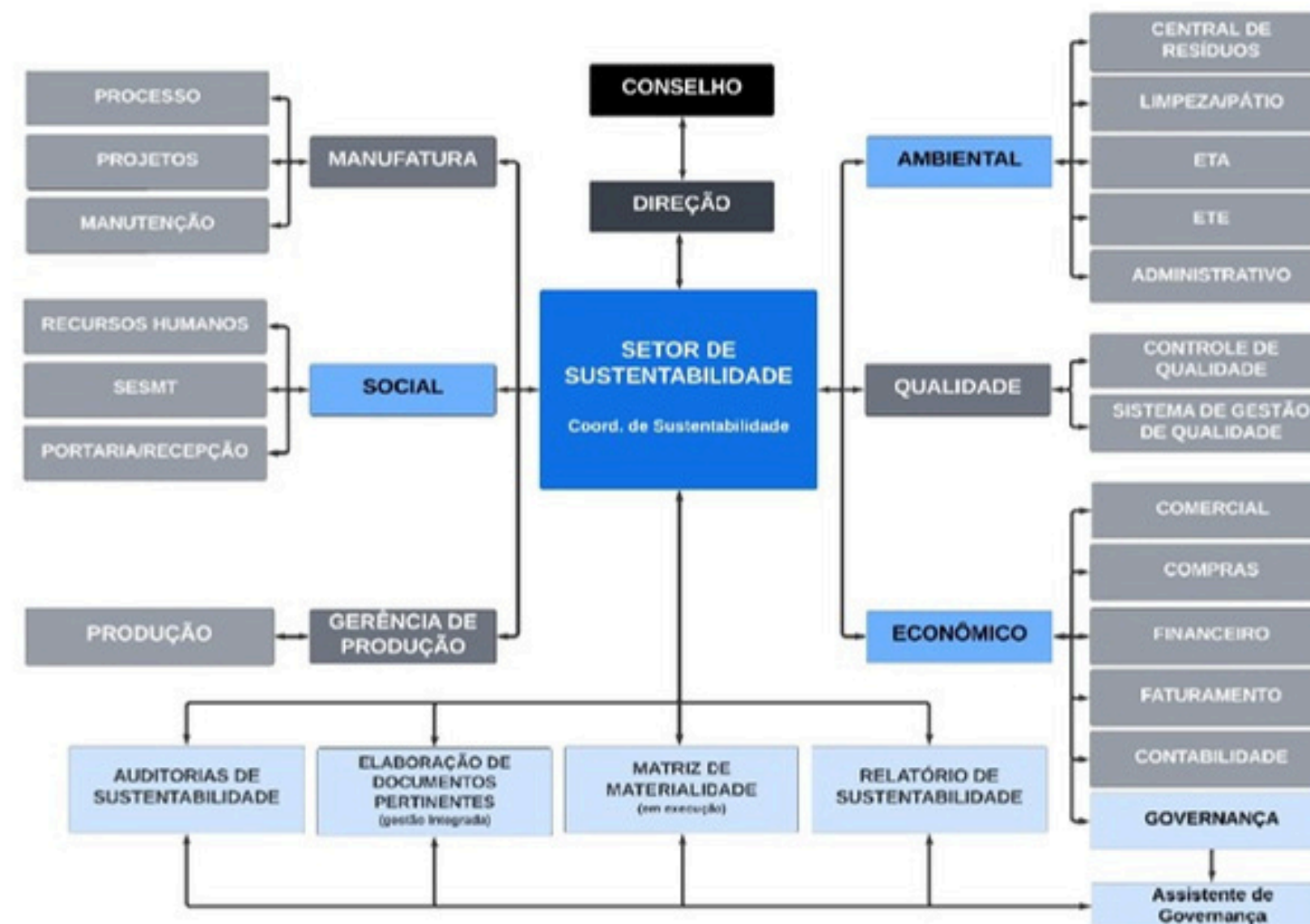
A área atua como responsável pela coordenação das iniciativas de sustentabilidade da organização, incluindo o acompanhamento de indicadores, o monitoramento de compromissos institucionais e a consolidação do Relatório de Sustentabilidade.

Conforme demonstrado na Matriz de Interação do Sistema de Gestão Integrado, o setor atua de forma transversal, articulando-se com diferentes áreas da empresa para acompanhar temas relacionados aos pilares ambiental, social, econômico e de governança.

Entre suas principais atribuições destacam-se:

- ✓ Coordenação das iniciativas de sustentabilidade;
- ✓ Acompanhamento de indicadores e compromissos institucionais;
- ✓ Apoio à condução de auditorias e avaliações externas;
- ✓ Elaboração do Relatório de Sustentabilidade;
- ✓ Condução do processo de construção da Matriz de Materialidade;

MATRIZ DE INTERAÇÃO - SETOR DE SUSTENTABILIDADE



Essa atuação integrada contribui para fortalecer a gestão dos impactos ambientais, sociais e de governança associados às atividades da organização.

Governança da sustentabilidade



GRI 2-9 | GRI 2-12 | GRI 2-13

COMISSÃO DE SUSTENTABILIDADE

A Comissão de Sustentabilidade da Fontana foi instituída em 2022 como parte da estrutura de governança da organização, com o objetivo de apoiar o direcionamento estratégico e o acompanhamento das iniciativas relacionadas à sustentabilidade.

A comissão atua como instância de alinhamento entre diferentes áreas da empresa, contribuindo para integrar as práticas de sustentabilidade à gestão do negócio e para avaliar impactos, riscos e oportunidades associados às atividades da organização.

Sua composição envolve representantes de diversas áreas da empresa, garantindo uma abordagem multidisciplinar na análise dos temas ambientais, sociais e de governança. Entre as áreas representadas estão **Qualidade, Produção, Recursos Humanos, Comercial, Compras, Contabilidade, Manutenção, Supervisão Operacional e Segurança e Saúde do Trabalho (SESMT), além de outras áreas operacionais e administrativas da organização. Conforme a natureza dos temas discutidos, podem ser acionadas pessoas-chave de outras áreas da empresa, contribuindo com conhecimento técnico específico para apoiar as análises e decisões da comissão.**



Nesse contexto, a comissão acompanha as iniciativas conduzidas pelo Setor de Sustentabilidade e contribui para a definição de prioridades estratégicas relacionadas à gestão dos impactos ambientais, sociais e de governança.

Em 2025, a Comissão de Sustentabilidade participou do processo de elaboração da Matriz de Materialidade da empresa, apoiando a definição da metodologia, a condução das consultas internas e externas e a priorização dos temas considerados mais relevantes para a organização e para suas partes interessadas.

Matriz de Materialidade

GRI 3-1

IDENTIFICAÇÃO DE IMPACTOS E PROCESSO DE MATERIALIDADE

A Matriz de Materialidade da Fontana é um instrumento estratégico utilizado para identificar e priorizar os temas mais relevantes relacionados aos impactos ambientais, sociais e de governança associados às atividades da empresa e às expectativas de suas partes interessadas.

O processo de construção da matriz considerou inicialmente a identificação dos principais impactos associados às atividades da organização, a partir da análise das operações da empresa, de referenciais internacionais de sustentabilidade e de avaliações externas relacionadas à gestão ESG.

Na etapa de consulta às partes interessadas, foi aplicada uma pesquisa estruturada em ambiente digital, direcionada a públicos internos e externos, permitindo avaliar a percepção de relevância dos temas relacionados às atividades da organização.

Internamente, o processo também contou com reuniões e diálogos conduzidos com diferentes áreas da empresa, permitindo aprofundar a análise dos impactos associados às operações e qualificar as percepções obtidas durante a etapa de consulta.



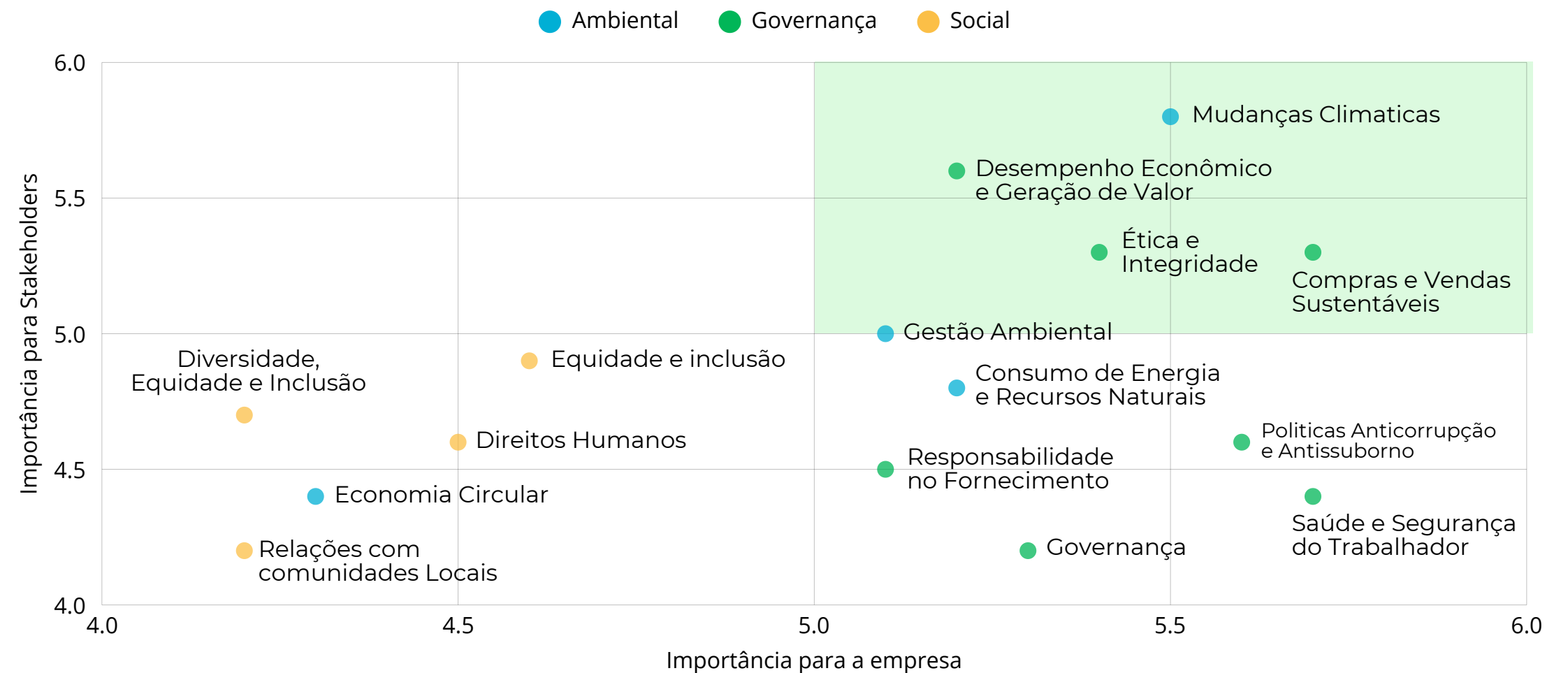
A consolidação e análise das informações foram conduzidas pelo Setor de Sustentabilidade em conjunto com a Comissão de Sustentabilidade e a Direção da empresa, assegurando alinhamento entre os resultados obtidos e as diretrizes estratégicas da organização.

A priorização final dos temas materiais considerou critérios de relevância estratégica, magnitude dos impactos associados às atividades da empresa e oportunidades de melhoria identificadas em avaliações externas de sustentabilidade, incluindo a avaliação realizada pela EcoVadis. Os resultados desse processo são apresentados na Matriz de Materialidade da Fontana.

A Matriz apresenta os temas considerados mais relevantes para a Fontana e para suas partes interessadas. O posicionamento dos temas no gráfico considera a avaliação do impacto das atividades da empresa e a percepção de importância atribuída pelos stakeholders consultados durante o processo de materialidade.

Os temas posicionados no quadrante superior direito representam aqueles considerados prioritários tanto para a organização quanto para suas partes interessadas, sendo considerados temas materiais prioritários para a gestão da sustentabilidade.

MATRIZ DE MATERIALIDADE — GRI 3-2



Nota metodológica:

A posição dos temas considera a média das pontuações obtidas nas avaliações internas de impacto e na consulta às partes interessadas externas. O processo de materialidade foi conduzido pelo Setor de Sustentabilidade com apoio da Comissão de Sustentabilidade e validação da Direção da empresa.

Temas Materiais Identificados

GRI 3-2

A partir do processo de identificação, avaliação e priorização de impactos, foram definidos os temas materiais da Fontana, que representam os assuntos considerados mais relevantes para a empresa e para suas partes interessadas.

Esses temas refletem os principais impactos ambientais, sociais e de governança associados às atividades da organização, bem como as expectativas manifestadas pelos públicos consultados durante o processo de materialidade.

Os temas materiais orientam a estrutura deste relatório e direcionam as prioridades de gestão relacionadas à sustentabilidade.



Gestão dos Temas Materiais

GRI 3-3

Os temas materiais identificados no processo de materialidade orientam a definição das prioridades estratégicas relacionadas à sustentabilidade na Fontana.

A gestão desses temas é conduzida por diferentes áreas da organização, sob coordenação do Setor de Sustentabilidade e acompanhamento da Comissão de Sustentabilidade, garantindo alinhamento entre as iniciativas de gestão e as diretrizes estratégicas da empresa.

Cada tema material está associado a políticas, programas e práticas operacionais específicas, bem como a indicadores de desempenho que permitem monitorar a evolução das ações implementadas.

As iniciativas relacionadas à gestão desses temas são apresentadas ao longo deste relatório nas seções correspondentes, conforme indicado na tabela a seguir.

TABELA DE CONEXÃO — TEMAS MATERIAIS E CAPÍTULOS DO RELATÓRIO

| Tema Material | Capítulo do Relatório |
|---|---|
| Desempenho Econômico e Geração de Valor | Capítulo 5 – Desempenho Econômico e Gestão de Riscos |
| Ética e Integridade | Capítulo 3 – Governança, Ética e Integridade |
| Políticas Anticorrupção e Antissuborno | Capítulo 3 – Governança, Ética e Integridade |
| Transparência nas Prestações de Contas | Capítulo 3 – Governança, Ética e Integridade |
| Responsabilidade no Fornecimento | Capítulo 4 – Gestão Responsável da Cadeia de Fornecedores |
| Compras e Vendas Sustentáveis | Capítulo 4 – Gestão Responsável da Cadeia de Fornecedores |
| Gestão Ambiental | Capítulo 7 – Impactos Ambientais |
| Consumo de Energia e Recursos Naturais | Capítulo 7 – Impactos Ambientais |
| Mudanças Climáticas | Capítulo 7 – Impactos Ambientais |
| Economia Circular | Capítulo 7 – Impactos Ambientais |
| Saúde e Segurança do Trabalhador | Capítulo 6 – Impactos Sociais |
| Direitos Humanos | Capítulo 6 – Impactos Sociais |
| Diversidade, Equidade e Inclusão | Capítulo 6 – Impactos Sociais |
| Relações com Comunidades | Capítulo 6 – Impactos Sociais |
| Inovação em Tecnologias Sustentáveis | Capítulo 8 – Inovação, Qualidade e Segurança do Produto |

Contribuição para os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)



OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEIS






A Fontana reconhece a importância dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), estabelecidos pela Organização das Nações Unidas, como referência global para a promoção do desenvolvimento sustentável.

A partir da análise de materialidade realizada pela empresa, foram identificados três ODS considerados prioritários, por apresentarem relação direta com os impactos associados às atividades da organização e com os temas materiais definidos no processo de materialidade.

Esses ODS refletem áreas nas quais a empresa pode gerar maior contribuição para desafios globais relacionados à promoção da saúde e segurança no trabalho, ao desenvolvimento econômico responsável e à mitigação das mudanças climáticas.

RELAÇÃO ENTRE ODS PRIORITÁRIOS E TEMAS MATERIAIS

| ODS | Relação com temas materiais |
|--|---|
|  ODS 3 – Saúde e Bem-estar | Saúde e Segurança do Trabalhador |
|  ODS 8 – Trabalho Decente e Crescimento Econômico | Direitos Humanos; Desempenho Econômico e Geração de Valor |
|  ODS 13 – Ação Contra a Mudança do Clima | Mudanças Climáticas; Gestão Ambiental; Consumo de Energia e Recursos Naturais |

A vinculação desses ODS à matriz de materialidade contribui para orientar iniciativas voltadas à promoção da saúde e segurança no trabalho, à geração de valor de forma ética e responsável e à mitigação dos impactos ambientais associados às atividades da organização.

Conexão entre temas materiais e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável



Embora o relatório destaque três ODS considerados prioritários, as atividades da Fontana também apresentam relação com outros Objetivos de Desenvolvimento Sustentável.

Diversas iniciativas desenvolvidas pela empresa contribuem direta ou indiretamente para diferentes desafios globais relacionados ao desenvolvimento sustentável, especialmente nas áreas de gestão ambiental, inovação, diversidade e relacionamento com comunidades.

Assim, além dos ODS prioritários apresentados anteriormente, a relação entre os temas materiais da organização e outros ODS da Agenda 2030 pode ser observada na tabela a seguir.

RELAÇÃO AMPLIADA ENTRE TEMAS MATERIAIS E ODS

| ODS | Relação com temas materiais |
|---|---|
| ODS 5 – Igualdade de Gênero | Diversidade, Equidade e Inclusão |
| ODS 7 – Energia Limpa e Acessível | Consumo de Energia e Recursos Naturais |
| ODS 9 – Indústria, Inovação e Infraestrutura | Inovação em Tecnologias Sustentáveis |
| ODS 11 – Cidades e Comunidades Sustentáveis | Relações com Comunidades |
| ODS 12 – Consumo e Produção Responsáveis | Economia Circular; Compras e Vendas Sustentáveis; Responsabilidade no Fornecimento |
| ODS 16 – Paz, Justiça e Instituições Eficazes | Ética e Integridade; Políticas Anticorrupção e Antissuborno; Transparência nas Prestações de Contas |

Governança, Ética e Integridade

Governança, Ética e Integridade

GRI 2-9 | GRI 2-10 | GRI 2-11 | GRI 2-12

A governança corporativa da Fontana S.A. está estruturada para assegurar a condução ética dos negócios, a transparência na tomada de decisões e a gestão responsável dos impactos econômicos, sociais e ambientais da organização.

A estrutura de governança integra instâncias de supervisão estratégica, mecanismos de integridade e instrumentos de controle que contribuem para a prevenção de riscos, o fortalecimento da conformidade regulatória e a promoção de uma cultura organizacional baseada em princípios éticos.



Estrutura de governança corporativa

GRI 2-9 | GRI 2-10 | GRI 2-11 | GRI 2-12

A estrutura de governança da Fontana S.A. é composta pelo **Conselho de Administração** e pela **Diretoria Executiva**, responsáveis pela condução estratégica e operacional da organização.

O Conselho de Administração atua como instância máxima de governança corporativa, exercendo o papel de supervisão das atividades da Diretoria Executiva, acompanhando o desempenho organizacional e assegurando que as decisões estratégicas estejam alinhadas ao planejamento institucional, às diretrizes corporativas e às expectativas das partes interessadas.

Os membros do Conselho são indicados pelos acionistas da companhia, considerando critérios como experiência profissional, conhecimento do setor de atuação e capacidade de contribuir para a condução estratégica da organização.

A presidência do Conselho é exercida por membro designado pelos acionistas, responsável por coordenar as atividades do órgão e conduzir as reuniões deliberativas.

COMPETE AO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO:

- ✓ SUPERVISIONAR A EXECUÇÃO DA ESTRATÉGIA CORPORATIVA
- ✓ ACOMPANHAR O DESEMPENHO ECONÔMICO, SOCIAL E AMBIENTAL DA ORGANIZAÇÃO
- ✓ AVALIAR RISCOS CORPORATIVOS RELEVANTES
- ✓ SUPERVISIONAR TEMAS RELACIONADOS À ÉTICA, INTEGRIDADE E CONFORMIDADE

A Diretoria Executiva é responsável pela gestão operacional da empresa e pela implementação das diretrizes estratégicas aprovadas pelo Conselho.

As atribuições, responsabilidades e níveis de alçada decisória dessas instâncias encontram-se formalmente definidos no Estatuto Social da companhia.



Sistema de Integridade e Compliance

GRI 2-16 | GRI 2-17

A Fontana mantém um conjunto estruturado de instrumentos voltados à promoção da integridade corporativa e à prevenção de riscos relacionados a práticas antiéticas ou não conformes com a legislação.

ESSE SISTEMA É COMPOSTO POR:

- ✓ CÓDIGO DE CONDUTA
- ✓ COMITÊ DE ÉTICA
- ✓ CANAL DE DENÚNCIAS
- ✓ PROCEDIMENTOS DE INVESTIGAÇÃO E TRATAMENTO DE MANIFESTAÇÕES
- ✓ PROGRAMAS DE TREINAMENTO EM ÉTICA E CONFORMIDADE

Esses mecanismos contribuem para fortalecer a cultura organizacional baseada em princípios de transparência, responsabilidade e respeito às normas internas e à legislação aplicável.



Bianca Canova
Assistente de Governança



Ricardo Fontana
Diretor



Bruna Dadalt
Coord. Ambiental e de Sustentabilidade



Mauricio Fontana
Diretor



Rogério Salton
Técnico de Segurança no Trabalho

Comitê de Ética

GRI 2-16 | GRI 2-17

37

O Comitê de Ética da Fontana S.A. é composto por **cinco integrantes internos**, contando ainda com o apoio de **um membro externo independente** que pode ser acionado em situações que demandem avaliação adicional ou maior imparcialidade na análise dos casos.

O Comitê atua como instância responsável por **promover e supervisionar a aplicação dos princípios éticos** e das diretrizes de conduta estabelecidas pela organização.

ENTRE SUAS PRINCIPAIS ATRIBUIÇÕES DESTACAM-SE:

- ✓ GESTÃO E MONITORAMENTO DO CANAL DE DENÚNCIAS
- ✓ ANÁLISE E INVESTIGAÇÃO DE POSSÍVEIS DESVIOS DE CONDUTA
- ✓ ACOMPANHAMENTO DO CUMPRIMENTO DO CÓDIGO DE CONDUTA
- ✓ ORIENTAÇÃO E ACONSELHAMENTO SOBRE TEMAS ÉTICOS
- ✓ REVISÃO PERIÓDICA DAS POLÍTICAS DE INTEGRIDADE

Os membros do Comitê participam periodicamente de atualizações e discussões relacionadas a governança, ética e conformidade, contribuindo para a condução qualificada das análises e decisões.

Código de Conduta e Políticas de Integridade

GRI 2-23 | GRI 2-24 | GRI 205-1

A Fontana estabelece, por meio de seu Código de Conduta, os princípios e diretrizes que orientam o comportamento esperado de colaboradores, lideranças, parceiros comerciais e demais partes relacionadas.

O documento define padrões de conduta alinhados aos valores institucionais e aborda temas relacionados a:

- ✓ PREVENÇÃO DE PRÁTICAS DE CORRUPÇÃO E FRAUDE
- ✓ GESTÃO DE CONFLITOS DE INTERESSE
- ✓ INTEGRIDADE NAS RELAÇÕES COMERCIAIS
- ✓ CONFIDENCIALIDADE E PROTEÇÃO DE INFORMAÇÕES
- ✓ RESPEITO ÀS PESSOAS E AO AMBIENTE DE TRABALHO
- ✓ CUMPRIMENTO DA LEGISLAÇÃO E DAS NORMAS INTERNAS

O Código de Conduta também apresenta os mecanismos disponíveis para o reporte de situações que possam representar desvios de conduta.

Todos os colaboradores recebem orientações sobre o Código durante o processo de integração e sempre que ocorrem revisões relevantes do documento.



Canal de Denúncias e Gestão de Incidentes

GRI 2-16 | GRI 205-3

A Fontana mantém um Canal de Denúncias como instrumento institucional para o registro e tratamento de manifestações relacionadas a possíveis desvios de conduta.

Esses canais estão disponíveis para colaboradores e demais partes interessadas e permite o registro de manifestações de forma identificada ou anônima, assegurando confidencialidade e proteção ao manifestante.

As manifestações recebidas são inicialmente registradas como relatos e passam por uma análise preliminar conduzida pelo Comitê de Ética.

POR MEIO DESSE CANAL É POSSÍVEL RELATAR SITUAÇÕES RELACIONADAS A:

- ✓ DESCUMPRIMENTO DO CÓDIGO DE CONDUTA
- ✓ CONFLITOS DE INTERESSE
- ✓ PRÁTICAS DE CORRUPÇÃO OU FRAUDE
- ✓ ASSÉDIO MORAL OU SEXUAL
- ✓ DISCRIMINAÇÃO OU DESRESPEITO

- ✓ USO INDEVIDO DE INFORMAÇÕES OU RECURSOS DA EMPRESA
- ✓ OUTRAS CONDUTAS INCOMPATÍVEIS COM OS PRINCÍPIOS ÉTICOS DA ORGANIZAÇÃO

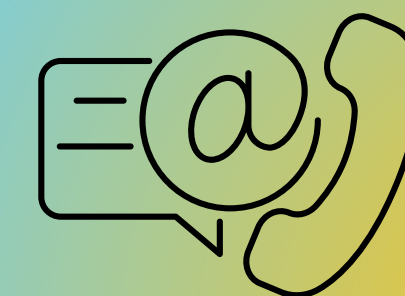
Quando identificados elementos que caracterizem possível desvio de conduta, o caso é formalmente classificado como denúncia e segue o fluxo de investigação definido em procedimento interno.

AS ANÁLISES CONDUZIDAS PODEM RESULTAR EM:

- ✓ APLICAÇÃO DE MEDIDAS DISCIPLINARES
- ✓ IMPLEMENTAÇÃO DE AÇÕES CORRETIVAS
- ✓ RECOMENDAÇÕES DE MELHORIA NOS PROCESSOS INTERNOS

Esse processo contribui para o fortalecimento do ambiente de integridade e para a prevenção de riscos organizacionais.

Integridade e transparência
fazem parte da nossa cultura.



CANAL DE DENÚNCIAS

O canal de Denúncias é um **meio imparcial e confidencial** para todos poderem recorrer a um tipo de suporte e resolução de atitudes antiéticas sofridas.

FORMAS DE ENTRAR EM CONTATO COM O CANAL DE DENÚNCIAS:



Comitê de Ética

Contate um membro do Comitê de Ética para realizar a triagem.



Recursos Humanos

Caso não se sinta à vontade em procurar o Comitê de Ética, peça auxílio para o Setor de RH, eles atuarão como intermediários entre você e o Comitê.



Telefônico

Ligue para o número **(51) 3751-9066** para realizar sua denúncia.



Formulário Virtual

Este meio é o mais eficaz para anonimatos, sendo este um Formulário Virtual.

Após o envio do Formulário, não há possibilidades de alterações.

Alguns cuidados sobre os Canais de Denúncias:

- ⚠ **Má-fé (mentir) também é passível de medidas disciplinares.**
- ⚠ **Denúncias devem ser confidenciais tanto por parte do Comitê quanto por parte do Denunciante.**
- ⚠ **O Canal de Denúncias deve ser utilizado de forma responsável e de boa-fé para relatar situações que possam representar desvios de conduta, violações legais ou descumprimento de normas internas.**

COMO FUNCIONA?

- ✓ Tratamento tempestivo das manifestações;
- ✓ Proteção contra retaliação garantida;
- ✓ Confidencialidade e Imparcialidade;
- ✓ Acessível e Inclusivo;

Aponte a câmera do seu celular para este **QR Code** e acesse o **Formulário Virtual:**



Indicadores de Integridade

GRI 205-3

A Fontana monitora indicadores relacionados à gestão ética e ao funcionamento do Canal de Denúncias como forma de acompanhar o ambiente de integridade da organização e direcionar ações preventivas.

Entre 2024 e 2025, observou-se redução no número de denúncias registradas, passando de 13 para 8 manifestações no período analisado. No fechamento de 2024, parte dos casos ainda se encontrava em investigação, sendo posteriormente concluída pelo Comitê de Ética ao longo de 2025, o que resultou na atualização da classificação das ocorrências.

Destaca-se também o aumento do uso do anonimato no canal, passando de 80% das denúncias registradas em 2024 para 100% em 2025, indicando confiança dos colaboradores e demais partes interessadas no mecanismo de reporte e nas garantias de confidencialidade oferecidas pela organização.

Os indicadores relacionados ao Canal de Denúncias são monitorados anualmente com o objetivo de acompanhar o ambiente de integridade da organização e identificar oportunidades de melhoria nos processos de prevenção e tratamento de desvios de conduta.

INDICADORES DE INTEGRIDADE

| Indicador | 2024 (posição em dez/2024) | Atualização 2024 (dez/2025) | 2025 |
|-------------------------|----------------------------------|-----------------------------------|-------------|
| Denúncias registradas | 13 | | 8 |
| Denúncias procedentes | 4 | 9 | 1 |
| Denúncias improcedentes | 1 | 2 | 3 |
| Em investigação | 8 | 2 | 4 |
| Denúncias anônimas | 10 (80%) | | 8 (100%) |

Nota:

As denúncias são tratadas conforme procedimento interno de análise e gestão de atos inconformes (POP SGI GOV 004), que estabelece critérios de triagem, investigação, coleta de evidências e definição de medidas corretivas pelo Comitê de Ética.

Treinamentos em Ética e Conformidade

GRI 205-2



Em 2025, a Fontana S.A. **avançou no fortalecimento** de sua governança corporativa por meio da elaboração e implementação de novos documentos voltados à **estruturação e qualificação de seus processos internos**.

Entre os materiais desenvolvidos destacam-se **procedimentos relacionados à integridade, auditorias internas e à elaboração do Relatório de Sustentabilidade**, os quais contribuem para padronizar a coleta de informações, definir responsabilidades, orientar condutas e fortalecer a rastreabilidade das práticas adotadas pela empresa.

Para apoiar a implementação desses processos, foram realizados treinamentos específicos voltados aos públicos definidos na matriz de treinamentos da empresa, a qual estabelece os conteúdos obrigatórios de capacitação conforme as responsabilidades e funções desempenhadas por cada colaborador.

Dessa forma, nem todos os colaboradores precisam participar de todos os treinamentos. No entanto, **100% dos colaboradores previstos na matriz de capacitação participaram e foram aprovados nos treinamentos aplicáveis, demonstrando elevado nível de adesão às iniciativas de qualificação**.

A efetividade dos treinamentos foi avaliada por meio de questionários de verificação de aprendizagem, com nota mínima obrigatória para validação, assegurando evidências objetivas de que o conteúdo foi compreendido e aplicado corretamente.

INDICADORES DE CAPACITAÇÃO

| Treinamento | Participação dos colaboradores previstos na matriz de treinamentos |
|---------------------------------|--|
| Ética corporativa | 100% |
| Prevenção à Corrupção e Fraudes | 100% |
| Relatório de Sustentabilidade | 100% |

SUSTENTABILIDADE
2025

Gestão Responsável da Cadeia de Fornecedores

Gestão Responsável da Cadeia de Fornecedores

GRI 2-6 | GRI 2-23 | GRI 308-1 | GRI 414-1

A Fontana S.A. reconhece que a sustentabilidade de suas operações está diretamente relacionada às práticas adotadas ao longo de sua cadeia de fornecedores. Nesse contexto, a empresa busca estabelecer relações comerciais baseadas em critérios de responsabilidade social, ambiental e ética, promovendo práticas alinhadas aos princípios de sustentabilidade e às diretrizes institucionais da organização.

A gestão responsável da cadeia de fornecedores integra a estratégia de sustentabilidade da empresa e considera, além de critérios econômico-financeiros, aspectos relacionados ao cumprimento da legislação aplicável, ao respeito aos direitos humanos, à integridade nas relações comerciais e à prevenção de impactos ambientais.

Essas diretrizes orientam os processos de seleção, qualificação e monitoramento de fornecedores, contribuindo para a mitigação de riscos e para o fortalecimento de práticas responsáveis ao longo da cadeia de valor. Nesse contexto, a empresa mantém um **Programa de Qualificação de Fornecedores**, que contempla a avaliação de critérios relacionados à qualidade do fornecimento, conformidade legal e aspectos ambientais, sociais e éticos aplicáveis às atividades dos parceiros comerciais.

As expectativas relacionadas à conduta de parceiros comerciais encontram-se descritas no **Código de Conduta e Ética**, que estabelece princípios relacionados à integridade nos negócios, ao cumprimento da legislação, ao respeito às normas trabalhistas e à promoção de práticas sustentáveis nas relações comerciais.

Adicionalmente, a **Política do Sistema de Gestão Integrado** da empresa estabelece o compromisso de promover critérios de sustentabilidade na gestão de fornecedores, incluindo a avaliação periódica de parceiros comerciais quanto ao atendimento a requisitos ambientais, sociais e legais.

Por meio dessas iniciativas, a Fontana busca fortalecer relações comerciais baseadas na transparência, na responsabilidade e na melhoria contínua, incentivando que seus fornecedores atuem em conformidade com práticas sustentáveis, respeitem os direitos humanos e contribuam para o desenvolvimento de uma cadeia de valor cada vez mais responsável.

"Fortalecer uma cadeia de fornecedores responsável é parte essencial da estratégia de sustentabilidade da Fontana."



Critérios de Sustentabilidade na Seleção e Qualificação de Fornecedores

GRI 2-23 | GRI 308-1 | GRI 414-1

A Fontana incorpora critérios de sustentabilidade em seus processos de seleção, qualificação e contratação de fornecedores, buscando assegurar que os parceiros comerciais estejam alinhados aos princípios de responsabilidade corporativa adotados pela organização.

Esses critérios consideram aspectos relacionados à conformidade legal, à integridade nas relações comerciais e ao respeito às normas sociais e ambientais aplicáveis às atividades desenvolvidas pelos fornecedores.

Entre os principais aspectos considerados na avaliação de fornecedores destacam-se:

- ✓ CUMPRIMENTO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA, AMBIENTAL E REGULATÓRIA APLICÁVEL
- ✓ RESPEITO AOS DIREITOS HUMANOS E ÀS CONDIÇÕES ADEQUADAS DE TRABALHO
- ✓ PREVENÇÃO DE PRÁTICAS DE CORRUPÇÃO, SUBORNO E FRAUDE
- ✓ ADOÇÃO DE PRÁTICAS DE GESTÃO AMBIENTAL E PREVENÇÃO DE IMPACTOS AMBIENTAIS
- ✓ PROMOÇÃO DE CONDIÇÕES ADEQUADAS DE SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO

A aplicação desses critérios contribui para fortalecer a gestão de riscos na cadeia de suprimentos e para incentivar a adoção de práticas responsáveis por parte dos parceiros comerciais.

ADESÃO AO CÓDIGO DE CONDUTA PARA FORNECEDORES

GRI 2-23

A Fontana estabelece expectativas claras quanto à conduta de seus parceiros comerciais por meio de seu Código de Conduta e Ética, documento que orienta as práticas esperadas nas relações com fornecedores, prestadores de serviços e demais terceiros.

A adesão ao Código de Conduta representa um compromisso formal dos fornecedores com princípios relacionados à integridade nos negócios, ao cumprimento da legislação e ao respeito às normas sociais e ambientais aplicáveis.

FORNECEDORES QUE ADERIRAM AO CÓDIGO DE CONDUTA

| Ano | Fornecedores Qualificados | Fornecedores que aderiram ao Código | Percentual |
|------|---------------------------|-------------------------------------|------------|
| 2023 | 43 | 43 | 100% |
| 2024 | 108 | 108 | 100% |
| 2025 | 141 | 89 | 63,12% |

Em 2025, o Código de Conduta foi revisado e passou a ser enviado aos fornecedores juntamente com o questionário de qualificação para devolução assinada. Nesse ano, dos **141 fornecedores qualificados, 89 retornaram o documento, representando 63,12% de adesão.** A redução em relação aos anos anteriores está associada à revisão do documento, que exigiu novo aceite, e ao aumento no número de fornecedores qualificados no período.

Requisitos de Sustentabilidade nas Relações Contratuais

GRI 2-23 | GRI 414-1

Como parte da gestão responsável da cadeia de fornecedores, a Fontana busca incorporar requisitos relacionados à sustentabilidade nos instrumentos contratuais firmados com parceiros comerciais.

Essas cláusulas estabelecem compromissos relacionados a aspectos sociais, ambientais e de integridade, reforçando a responsabilidade compartilhada entre a empresa e seus fornecedores na promoção de práticas sustentáveis.

Entre os principais requisitos considerados destacam-se:

- ✓ CUMPRIMENTO DA LEGISLAÇÃO AMBIENTAL E TRABALHISTA
- ✓ RESPEITO AOS DIREITOS HUMANOS E ÀS NORMAS DE TRABALHO DIGNO
- ✓ PRÁTICAS DE INTEGRIDADE E PREVENÇÃO À CORRUPÇÃO
- ✓ CONFORMIDADE COM REQUISITOS LEGAIS E REGULATÓRIOS APLICÁVEIS

A inclusão desses requisitos contribui para fortalecer a transparência e a responsabilidade nas relações comerciais estabelecidas pela empresa.

Desde 2024, a empresa passou a adotar a inclusão sistemática dessas cláusulas em novos contratos e na revisão de contratos vigentes, fortalecendo a incorporação de critérios de sustentabilidade nas relações comerciais.

INSTRUMENTOS DE GESTÃO DA CADEIA DE FORNECEDORES

A gestão responsável da cadeia de fornecedores da Fontana é estruturada a partir de três instrumentos principais:

Avaliação periódica de fornecedores

Permite monitorar o alinhamento dos parceiros comerciais aos critérios de sustentabilidade adotados pela organização.

Código de Conduta

Estabelece princípios de ética, integridade, respeito aos direitos humanos e cumprimento da legislação aplicável.

Cláusulas contratuais de sustentabilidade

Formalizam os compromissos relacionados a requisitos ambientais, trabalhistas e de direitos humanos nas relações comerciais.

Avaliação de Sustentabilidade de Fornecedores

GRI 308-1 | GRI 414-1

A Fontana adota um processo estruturado de qualificação de fornecedores com o objetivo de assegurar que novos parceiros comerciais atendam aos requisitos de qualidade, sustentabilidade e conformidade aplicáveis às atividades da empresa.

O processo de qualificação inicia-se com o envio de um questionário de avaliação aos fornecedores, que contempla critérios relacionados à capacidade técnica, aos requisitos de qualidade e a aspectos ambientais, sociais e de governança.

Entre os principais temas considerados nessa avaliação destacam-se:

- ✓ CONFORMIDADE COM A LEGISLAÇÃO AMBIENTAL APLICÁVEL
- ✓ PRÁTICAS RELACIONADAS À SAÚDE E SEGURANÇA OCUPACIONAL
- ✓ RESPEITO AOS DIREITOS TRABALHISTAS E ÀS CONDIÇÕES ADEQUADAS DE TRABALHO
- ✓ CUMPRIMENTO DE PRINCÍPIOS ÉTICOS E DE INTEGRIDADE NAS RELAÇÕES COMERCIAIS

Como parte desse processo, os fornecedores também recebem o Código de Conduta da empresa, que estabelece princípios relacionados à ética nos negócios, ao cumprimento da legislação aplicável e ao respeito aos direitos humanos. O documento deve ser formalmente aceito e devolvido assinado pelos fornecedores.

Após a qualificação inicial, os fornecedores passam a integrar o cadastro de fornecedores qualificados da empresa. Além disso, é realizada anualmente uma avaliação de desempenho considerando critérios como desvios identificados, não conformidades relacionadas ao fornecimento e atendimento aos requisitos estabelecidos pela organização.

Esse processo contribui para fortalecer o monitoramento da cadeia de suprimentos e promover a melhoria contínua das práticas adotadas pelos parceiros comerciais.

Em 2025, foram registrados 141 novos fornecedores submetidos ao processo de qualificação, sendo que 100% deles foram avaliados quanto a critérios de sustentabilidade no momento da qualificação.

No período de 2023 a 2025, manteve-se 100% de cobertura na avaliação de sustentabilidade dos novos fornecedores qualificados, uma vez que o questionário de qualificação inclui critérios ambientais, sociais e éticos aplicáveis aos parceiros comerciais.

FORNECEDORES ALVO COBERTOS POR AVALIAÇÃO DE SUSTENTABILIDADE

| Ano | Qualificação de Fornecedores | Avaliados com critérios de Sustentabilidade | Percentual |
|------|------------------------------|---|------------|
| 2023 | 43 | 43 | 100% |
| 2024 | 108 | 108 | 100% |
| 2025 | 141 | 141 | 100% |

Nota metodológica:

Consideram-se fornecedores alvo os novos fornecedores submetidos ao processo de qualificação durante o período de reporte. A avaliação contempla critérios ambientais, de saúde e segurança, ética e direitos trabalhistas, além de requisitos relacionados à qualidade do fornecimento.

Monitoramento da Cadeia de Fornecedores

GRI 308-2 | GRI 414-2

Após o processo inicial de qualificação, os fornecedores que atendem aos critérios estabelecidos no Programa de Qualificação de Fornecedores passam a integrar o **cadastro de fornecedores qualificados** da empresa.

Esses fornecedores são acompanhados ao longo da relação comercial por meio do **monitoramento periódico de seu desempenho**, considerando aspectos relacionados à qualidade do fornecimento, ao cumprimento dos requisitos contratuais e à ocorrência de desvios ou não conformidades identificadas durante o fornecimento de produtos ou serviços.

O acompanhamento também considera **possíveis desvios relacionados a critérios de sustentabilidade aplicáveis às atividades dos fornecedores**, incluindo aspectos ambientais, de saúde e segurança, ética e direitos trabalhistas.

Quando identificadas situações que possam representar **riscos socioambientais ou de conformidade**, podem ser solicitadas ações corretivas ou medidas de melhoria aos fornecedores, contribuindo para o fortalecimento das práticas responsáveis na cadeia de suprimentos.

FORNECEDORES QUALIFICADOS COM DESVIOS RELACIONADOS A CRITÉRIOS DE SUSTENTABILIDADE

| Ano | Fornecedores qualificados avaliados | Fornecedores com desvios de sustentabilidade identificados | Percentual |
|------|-------------------------------------|--|------------|
| 2023 | 43 | 0 | 0% |
| 2024 | 108 | 0 | 0% |
| 2025 | 141 | 0 | 0% |

Em **2025**, foram avaliados **141 fornecedores qualificados**, não tendo sido identificados desvios relacionados a critérios de sustentabilidade no período. Esse resultado indica que os fornecedores avaliados mantiveram conformidade com os requisitos ambientais, sociais e éticos estabelecidos pela empresa no âmbito do Programa de Qualificação de Fornecedores.

Em comparação com os anos anteriores, observa-se um aumento no número de fornecedores avaliados, passando de 43 em 2023 para 108 em 2024 e 141 em 2025. Esse crescimento está relacionado à ampliação do processo de qualificação de fornecedores, que passou a contemplar fornecedores que atendem a um número maior de setores e atividades da empresa. Mesmo com a ampliação do universo de fornecedores avaliados, não foram identificados desvios relacionados a critérios de sustentabilidade no período analisado, demonstrando a aderência dos parceiros comerciais aos requisitos estabelecidos pela organização.

Nota metodológica

Consideram-se fornecedores qualificados aqueles que passaram pelo processo de qualificação de fornecedores da empresa e atenderam aos critérios estabelecidos no Programa de Qualificação de Fornecedores. O monitoramento considera desvios ou não conformidades relacionados a critérios ambientais, de saúde e segurança, ética e direitos trabalhistas identificados durante o acompanhamento do desempenho dos fornecedores.

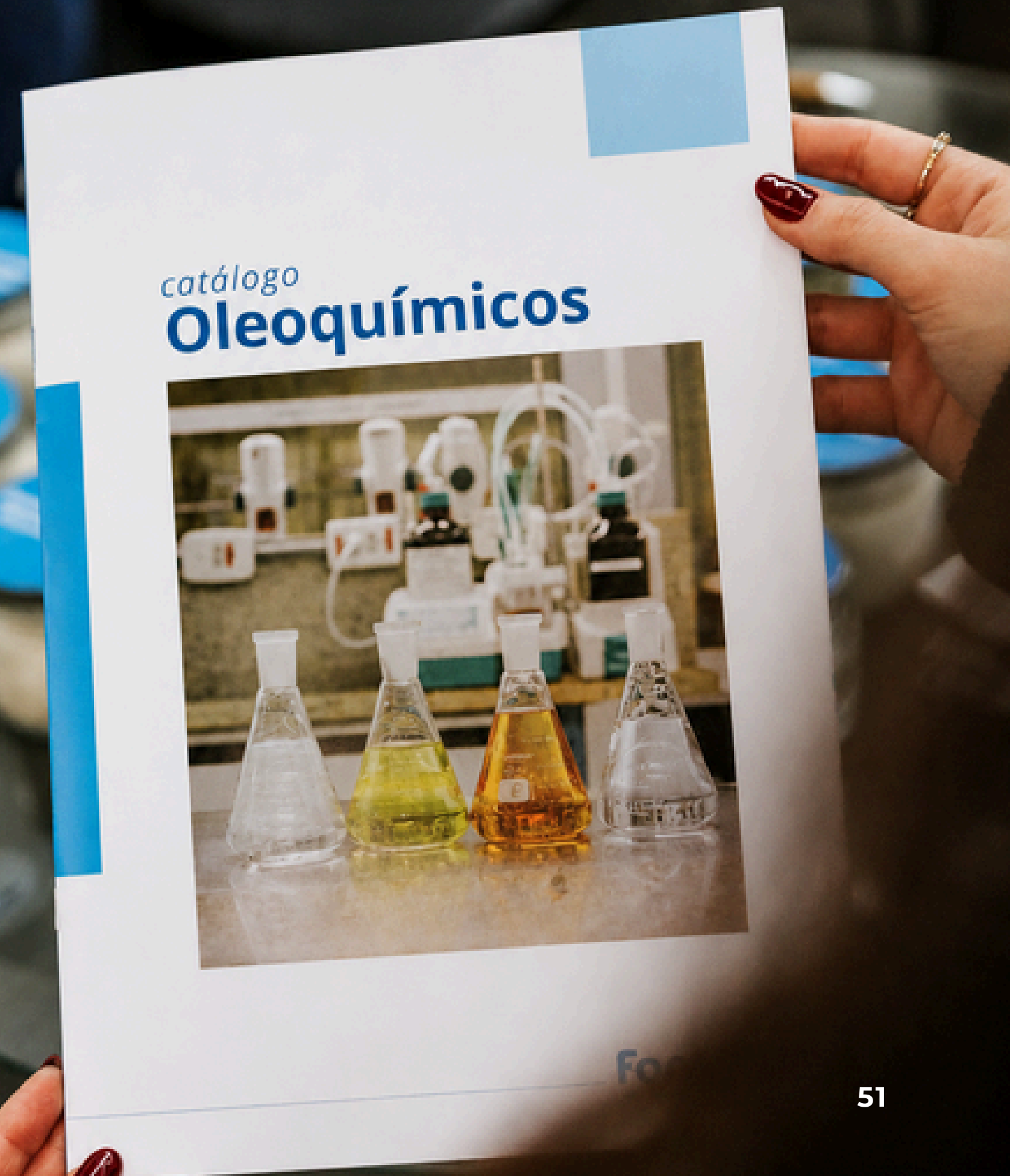
Desempenho Econômico e Geração de Valor



A sustentabilidade da Fontana está diretamente relacionada à sua capacidade de gerar valor econômico de forma responsável, garantindo a continuidade das operações, a manutenção de empregos, o cumprimento das obrigações fiscais e a realização de investimentos estratégicos.

Mesmo diante de cenários desafiadores, a empresa mantém sua contribuição para o desenvolvimento econômico regional por meio da geração de receita, pagamento de tributos e investimentos em infraestrutura, tecnologia e melhoria contínua de processos.

A gestão econômica da organização busca assegurar equilíbrio entre desempenho financeiro, responsabilidade fiscal e sustentabilidade operacional de longo prazo, garantindo que os recursos gerados pela atividade empresarial contribuam para a estabilidade das operações e para a evolução contínua do negócio.



Contribuição Econômica e Pagamentos ao Poder Público

GRI 201-1

Como parte de sua responsabilidade institucional e compromisso com a conformidade regulatória, a Fontana realiza regularmente o recolhimento de impostos, taxas e contribuições em diferentes esferas governamentais.

Esses recursos contribuem diretamente para o financiamento de serviços públicos, infraestrutura e desenvolvimento regional, reforçando o papel da empresa como agente econômico relevante nas comunidades onde atua.

A organização mantém controles fiscais e contábeis para assegurar a correta apuração e recolhimento das obrigações tributárias, garantindo transparência e conformidade com a legislação vigente.

PAGAMENTOS AO PODER PÚBLICO

| Tributo / Contribuição | 2023 | 2024 | 2025 |
|---------------------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|
| Impostos federais | R\$7.748.486,51 | R\$8.074.129,77 | R\$7.854.225,13 |
| Impostos estaduais | R\$7.255.957,76 | R\$6.607.883,56 | R\$5.256.816,31 |
| Impostos municipais | R\$123.391,65 | R\$99.979,74 | R\$143.582,13 |
| Taxas e contribuições diversas | R\$84.739,25 | R\$160.409,76 | R\$61.408,57 |
| Total de pagamentos a governos | R\$15.212.575,17 | R\$14.942.402,83 | R\$13.316.032,14 |

Gestão de Riscos e Continuidade do Negócio

GRI 201-2

A Fontana adota práticas estruturadas de gestão de riscos com o objetivo de garantir a continuidade das operações, a segurança das instalações e a proteção de seus ativos, produtos e pessoas.

Como parte dessa abordagem, a empresa desenvolveu e implementou um Plano de Contingência, concebido como instrumento de gestão preventiva para orientar a atuação da organização em situações emergenciais ou em cenários que possam impactar suas operações.

O plano estabelece diretrizes, responsabilidades e procedimentos operacionais que permitem uma resposta organizada e antecipada diante de situações de risco, possibilitando a adoção de medidas preventivas, a mobilização rápida de recursos e a proteção dos ativos e processos produtivos.

Essa estrutura fortalece a capacidade de preparação e resposta da organização, contribuindo para reduzir vulnerabilidades operacionais e ampliar a resiliência das operações.



Investimentos Estratégicos em Resiliência e Infraestrutura

GRI 201-2

A Fontana realiza investimentos contínuos com o objetivo de fortalecer sua infraestrutura produtiva, melhorar a eficiência operacional e reduzir vulnerabilidades associadas a riscos operacionais e ambientais.

A alocação de recursos considera a análise de riscos e as prioridades estratégicas da organização, direcionando investimentos para iniciativas capazes de fortalecer a continuidade das operações, aumentar a confiabilidade dos processos e ampliar a resiliência da empresa frente a cenários adversos.

Esses investimentos refletem o compromisso da organização com a sustentabilidade do negócio no longo prazo, assegurando condições adequadas para a manutenção da capacidade produtiva, inovação e geração de valor.

INVESTIMENTOS REALIZADOS

| Categoria de investimento | 2023 | 2024 | 2025 |
|---|------------------------|------------------------|-------------------------|
| Infraestrutura e obras | R\$35.138,84 | R\$1.972.615,00 | R\$388.247,20 |
| Equipamentos e tecnologia | R\$267.966,91 | R\$392.112,79 | R\$12.553,95 |
| Sistemas ambientais e operacionais | R\$321.769,00 | R\$2.705.359,49 | R\$60.344,21 |
| Modernização e melhoria de processos | R\$4.826.887,50 | R\$2.569.117,66 | R\$13.542.732,77 |
| Total de investimentos realizados | R\$5.451.762,25 | R\$7.639.204,64 | R\$14.003.878,13 |

Alocação de Recursos para Continuidade Operacional

GRI 201-2

Mesmo em um período em que a organização concentrou esforços na estabilidade das operações e na reorganização de sua capacidade produtiva, a Fontana manteve iniciativas voltadas à manutenção da qualidade de seus processos, infraestrutura e equipes.

As ações realizadas buscaram preservar o conhecimento técnico interno, manter os padrões de desempenho da organização e assegurar a continuidade das operações.

PRINCIPAIS FRENTES DE ATUAÇÃO

✓ INFRAESTRUTURA E TECNOLOGIA

Manutenção e aprimoramento das estruturas operacionais, equipamentos e sistemas tecnológicos necessários para assegurar a eficiência produtiva e a confiabilidade dos processos.

✓ MANUTENÇÃO E QUALIFICAÇÃO DAS PESSOAS

Realização de treinamentos e capacitações voltados à manutenção da competência técnica das equipes, assegurando que os profissionais continuem preparados para operar, monitorar e aprimorar os processos da organização.

✓ MELHORIA CONTÍNUA E DESENVOLVIMENTO DE PROCESSOS

Continuidade das iniciativas de revisão, padronização e aprimoramento de processos internos, com foco na estabilidade operacional, eficiência e manutenção dos padrões de qualidade.

Mesmo em um cenário de priorização da estabilidade e da reorganização das operações, a empresa manteve esforços para preservar sua estrutura técnica e assegurar que os níveis de desempenho e qualidade fossem mantidos.



Impactos Sociais (RH) Relatório de Sustentabilidade 2025

Impactos Sociais e Valorização das Pessoas

GRI 2-29 | GRI 3-3

A gestão de pessoas e o relacionamento com a comunidade permanecem como elementos estruturantes da estratégia organizacional da Fontana. Esses temas estão diretamente relacionados aos impactos sociais da empresa e foram identificados como relevantes no processo de análise de materialidade conduzido pela organização.

A partir desse processo, destacam-se entre os temas materiais sociais aqueles relacionados à diversidade, equidade e inclusão, à saúde e segurança do trabalhador, aos direitos humanos e ao relacionamento com a comunidade local. Esses temas refletem tanto os impactos gerados pelas operações da empresa quanto as expectativas das partes interessadas que se relacionam com o negócio.

A gestão desses temas ocorre por meio de políticas internas, programas de desenvolvimento de pessoas, monitoramento de indicadores e iniciativas voltadas ao fortalecimento do ambiente organizacional e ao relacionamento responsável com a sociedade. Entre os principais impactos positivos associados a essa gestão estão o desenvolvimento de competências, a valorização da diversidade, a promoção de condições seguras de trabalho e a geração de valor para as comunidades onde a empresa está inserida.

Durante o exercício de 2025, foram conduzidas diversas iniciativas voltadas à qualificação profissional, ao fortalecimento da cultura organizacional e à ampliação das práticas de diversidade e inclusão. O acompanhamento de indicadores como perfil do quadro funcional, horas de treinamento, participação em programas de desenvolvimento e ações de relacionamento comunitário permite avaliar continuamente a efetividade das ações implementadas.



A empresa também mantém canais de diálogo e mecanismos de engajamento com suas principais partes interessadas, incluindo colaboradores, lideranças internas, instituições educacionais, comunidade local e entidades representativas.

Esse diálogo ocorre por meio de reuniões internas, iniciativas institucionais, ações comunitárias e canais formais de comunicação, permitindo identificar demandas, oportunidades de melhoria e expectativas relevantes para a gestão do negócio.

Ao integrar esses elementos à estratégia corporativa, a Fontana fortalece a gestão responsável de seus impactos sociais e contribui para a construção de um ambiente de trabalho mais inclusivo, seguro e orientado ao desenvolvimento sustentável, base para a perenidade do negócio e para o alcance das metas estratégicas estabelecidas.

Nossa trajetória ultrapassa o tempo de existência e se traduz no impacto positivo que geramos nas pessoas e no desenvolvimento das comunidades onde atuamos.



Perfil e Composição do Quadro Funcional

GRI 2-7 | GRI 405-1

O desempenho organizacional no período reportado esteve diretamente relacionado à capacidade técnica, ao engajamento e à pluralidade de competências presentes no quadro funcional. A empresa compreende que a solidez do negócio depende da valorização das pessoas e da criação de condições que favoreçam alto desempenho, aprendizado contínuo e inovação.

A composição da equipe reflete diferentes formações, experiências e trajetórias profissionais, o que amplia a visão estratégica e contribui para soluções mais eficazes e sustentáveis. A gestão atua para assegurar um ambiente estruturado, baseado em respeito, colaboração e igualdade de oportunidades, fortalecendo a retenção de talentos e a evolução das competências essenciais ao negócio.

A diversidade é tratada como elemento estratégico, integrada às políticas de gestão de pessoas e aos processos internos de desenvolvimento. O acompanhamento de indicadores relacionados ao perfil do quadro funcional, movimentações e capacitações subsidia decisões e direciona ações de melhoria contínua.

Esse modelo de gestão de pessoas contribui para a perenidade da organização, ao sustentar a inovação, elevar a competitividade e apoiar o cumprimento das metas estabelecidas para o ciclo, mantendo alinhamento com os compromissos sociais e com a geração de valor de longo prazo.

Na Fontana, acreditamos que a diversidade é a força que impulsiona a inovação e sustenta nosso crescimento sustentável. Cada funcionário traz experiências, talentos e perspectivas únicas, construindo um ambiente inclusivo e promovendo impacto positivo na organização e na sociedade.



Experiência Profissional e Diversidade

GRI 2-7 | GRI 405-1

PERCENTUAL DE FUNCIONÁRIOS POR CATEGORIA FUNCIONAL E GÊNERO

| Número total de funcionários: | 2023 251 | | 2024 240 | | 2025 212 | |
|-------------------------------|--------------------|---------------------|--------------------|---------------------|--------------------|---------------------|
| | MULHERES | HOMENS | MULHERES | HOMENS | MULHERES | HOMENS |
| Conselho | 02 (66,66%) | 01 (33,33%) | 02 (66,66%) | 01 (33,33%) | 02 (66,66%) | 01 (33,33%) |
| Direção | 00 (00,00%) | 02 (100,00%) | 00 (00,00%) | 02 (100,00%) | 00 (00,00%) | 02 (100,00%) |
| Administrativo | 20 (71,40%) | 09 (28,60%) | 20 (70,97%) | 09 (29,03%) | 18 (69,23%) | 08 (30,77%) |
| Gestão | 06 (20,70%) | 23 (79,30%) | 06 (21,43%) | 22 (78,57%) | 06 (25,00%) | 18 (75,00%) |
| Operacional | 64 (38,10%) | 113 (61,90%) | 53 (31,36%) | 116 (68,64%) | 52 (34,67%) | 98 (65,33%) |
| Jovem Aprendiz | 06 (71,40%) | 05 (28,60%) | 03 (42,86%) | 04 (57,14%) | 04 (57,14%) | 03 (42,86%) |
| TOTAL | 98 (39,04%) | 153 (60,96%) | 86 (35,83%) | 153 (64,17%) | 82 (38,68%) | 130 (61,32%) |

Entre 2023 e 2025, a Fontana registrou uma redução gradual no número total de colaboradores, passando de 251 para 212 profissionais. Essa variação está associada a ajustes operacionais e estruturais realizados ao longo do período, com foco na otimização de processos e na eficiência organizacional.

A análise da composição do quadro funcional por categoria e gênero demonstra que, mesmo com a redução do número total de colaboradores, a participação feminina permaneceu relativamente estável ao longo dos três anos analisados. Em 2023, as mulheres representavam 39,04% do quadro funcional, passando para 35,83% em 2024 e 38,68% em 2025.

Esses índices são relevantes considerando o perfil do setor industrial, tradicionalmente caracterizado por maior participação masculina, e refletem o compromisso da empresa em promover um ambiente de trabalho baseado em igualdade de oportunidades e valorização das pessoas.

Gerações que Transformam

GRI 405-1

EXPERIÊNCIA, CRIATIVIDADE E EQUILÍBRIO - DIVERSIDADE ETÁRIA

A gestão da diversidade etária integra as práticas de atração, desenvolvimento e retenção de talentos da Fontana e é considerada um elemento relevante para a sustentabilidade do negócio. A presença de profissionais em diferentes estágios da vida profissional contribui para ampliar repertórios técnicos, fortalecer a capacidade de inovação e apoiar a adaptação da organização às mudanças do ambiente competitivo.

A composição do quadro funcional contempla colaboradores com diferentes níveis de experiência, permitindo a combinação entre conhecimento acumulado e novas perspectivas profissionais. Esse equilíbrio geracional favorece a troca de experiências, o desenvolvimento de competências críticas e a formação de futuras lideranças.



A convivência entre gerações também contribui para a transferência estruturada de conhecimento e para a preservação do capital intelectual da organização. Ao mesmo tempo, profissionais mais jovens trazem novas abordagens, domínio de tecnologias emergentes e diferentes formas de interação com os processos produtivos.

O monitoramento contínuo de indicadores relacionados à composição etária da força de trabalho e à dinâmica de admissões e desligamentos permite avaliar o equilíbrio geracional e orientar decisões relacionadas ao desenvolvimento de pessoas, sucessão e planejamento da força de trabalho.

Estrutura Etária do Quadro Funcional

GRI 405-1

Entre 2023 e 2025, a distribuição dos colaboradores por faixa etária manteve um perfil equilibrado, refletindo a presença de profissionais em diferentes estágios da carreira. A maior concentração encontra-se na faixa entre 30 e 50 anos, composta por profissionais com experiência consolidada e forte participação nas atividades operacionais e de gestão.

A presença de colaboradores com menos de 30 anos contribui para a renovação do quadro funcional e para a incorporação de novas competências, especialmente relacionadas a tecnologias e métodos de trabalho mais recentes. Já os profissionais com mais de 50 anos representam importante fonte de conhecimento acumulado e experiência prática, desempenhando papel relevante na transferência de conhecimento e na formação de novos profissionais.

Esse equilíbrio etário contribui para a continuidade das operações, para o fortalecimento da cultura organizacional e para a sustentabilidade da gestão de pessoas no longo prazo.

DISTRIBUIÇÃO DO QUADRO FUNCIONAL POR FAIXA E GÊNERO - 2025

| FAIXA ETÁRIA | MASCULINO | FEMININO | TOTAL | PERCENTUAL |
|--------------------|------------|-----------|------------|-------------|
| Menos de 30 anos | 20 | 24 | 44 | 21% |
| Entre 30 e 50 anos | 54 | 46 | 100 | 47% |
| Mais de 50 anos | 56 | 12 | 68 | 32% |
| TOTAL | 130 | 82 | 212 | 100% |

DISTRIBUIÇÃO DO QUADRO FUNCIONAL POR FAIXA E GÊNERO - 2024

| FAIXA ETÁRIA | MASCULINO | FEMININO | TOTAL | PERCENTUAL |
|--------------------|------------|-----------|------------|-------------|
| Menos de 30 anos | 20 | 24 | 44 | 18% |
| Entre 30 e 50 anos | 73 | 48 | 121 | 50% |
| Mais de 50 anos | 61 | 14 | 75 | 31% |
| TOTAL | 153 | 86 | 240 | 100% |

DISTRIBUIÇÃO DO QUADRO FUNCIONAL POR FAIXA E GÊNERO - 2023

| FAIXA ETÁRIA | MASCULINO | FEMININO | TOTAL | PERCENTUAL |
|--------------------|------------|-----------|------------|-------------|
| Menos de 30 anos | 28 | 28 | 56 | 22% |
| Entre 30 e 50 anos | 73 | 50 | 123 | 49% |
| Mais de 50 anos | 54 | 18 | 72 | 29% |
| TOTAL | 155 | 96 | 251 | 100% |

Admissões e Rotatividade de Colaboradores

GRI 401-1

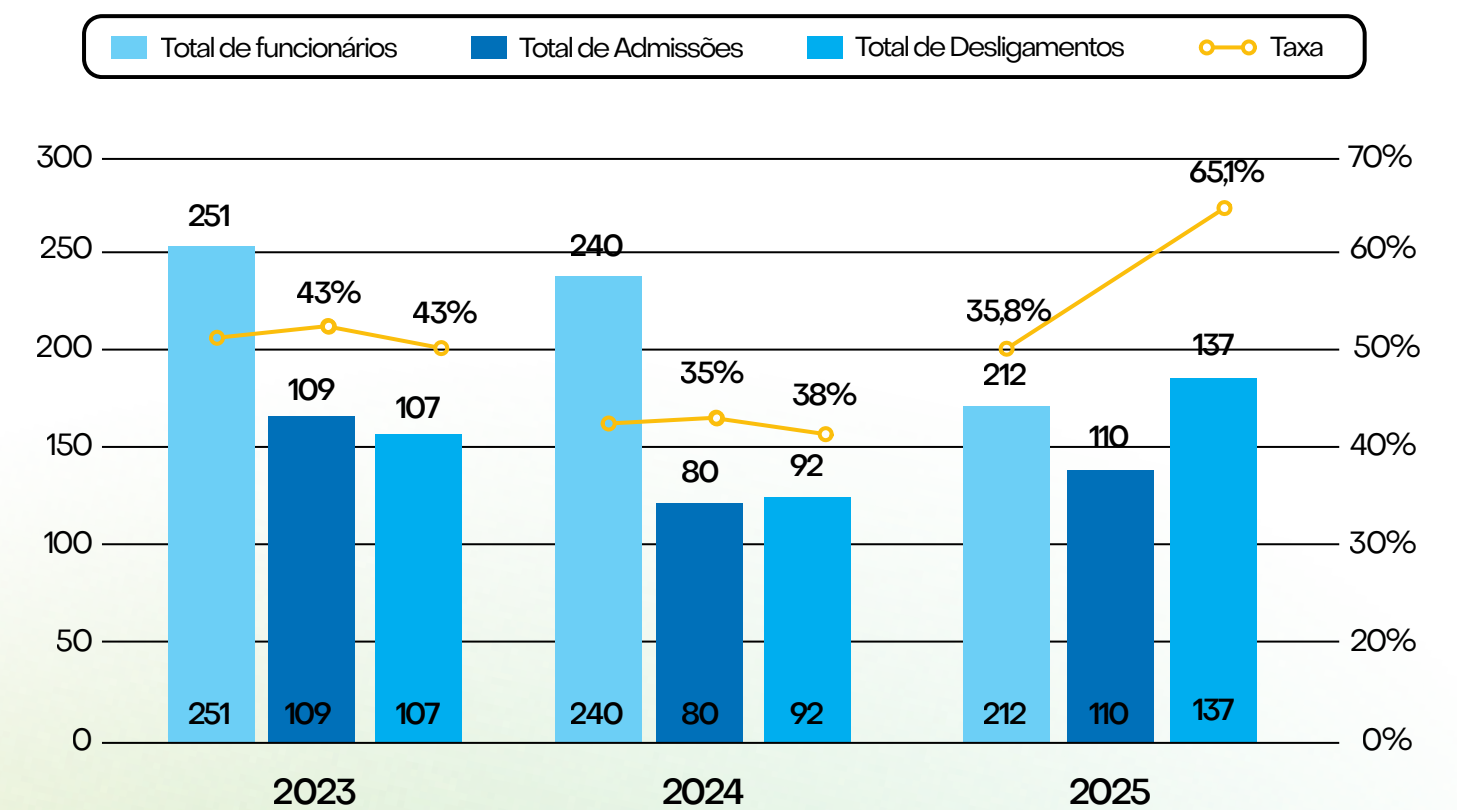
Entre 2023 e 2025, a Fontana acompanhou a dinâmica de admissões e desligamentos como forma de monitorar a movimentação do quadro funcional e avaliar a evolução da força de trabalho ao longo do período.

A análise desses indicadores contribui para a compreensão de tendências relacionadas à gestão de pessoas, apoiando a identificação de oportunidades de melhoria em processos de retenção, desenvolvimento e clima organizacional.

NOVAS CONTRATAÇÕES E DESLIGAMENTOS POR GÊNERO

| ANO | ADMISSÕES MULHERES | ADMISSÕES HOMENS | TOTAL ADMISSÕES | DESLIGAMENTOS MULHERES | DESLIGAMENTOS HOMENS | TOTAL DE DESLIGAMENTOS |
|------|--------------------|------------------|-----------------|------------------------|----------------------|------------------------|
| 2023 | 51 | 58 | 109 | 45 | 62 | 107 |
| 2024 | 44 | 36 | 80 | 54 | 38 | 92 |
| 2025 | 66 | 44 | 110 | 71 | 66 | 137 |

TAXA DE ROTATIVIDADE POR ANO



Nota metodológica: A taxa de rotatividade foi calculada considerando a relação entre o total de desligamentos e o total de colaboradores registrados em cada período.

Análise da Rotatividade de Colaboradores

GRI 401-1

A análise do período de 2023 a 2025 evidencia movimentações relevantes no quadro funcional da organização, refletindo tanto dinâmicas naturais do mercado quanto ajustes internos.

Em 2023, a empresa contava com **251 colaboradores**, registrando **109 admissões (43%)** e **107 desligamentos (43%)**, resultando em **taxa de rotatividade de aproximadamente 42,6%**. O período apresentou equilíbrio entre entradas e saídas, indicando relativa estabilidade do quadro funcional.

Em 2024, o total de colaboradores foi de **240 profissionais**, com **80 admissões (33%)** e **92 desligamentos (38%)**, resultando em **taxa de rotatividade de aproximadamente 38,3%**, demonstrando leve redução do indicador em relação ao ano anterior.

Já em 2025, o quadro funcional totalizou 212 colaboradores, com 110 admissões (51,9%) e 137 desligamentos (64,6%), resultando em taxa de rotatividade de 64,6%. O aumento observado está associado principalmente a processos de reestruturação organizacional realizados pela empresa em diversos setores, além de desligamentos decorrentes de pedidos voluntários de colaboradores.

De forma geral, 2023 apresentou equilíbrio entre admissões e desligamentos, 2024 indicou leve redução da rotatividade e 2025 registrou maior intensidade de movimentações, influenciada principalmente pelas reestruturações internas.

TAXA DE ROTATIVIDADE DO ANO

| ANO | TOTAL DE FUNCIONÁRIOS | TOTAL DE ADMISSÕES | TOTAL DE DESLIGAMENTOS | TAXA DE ROTATIVIDADE % |
|-------------|-----------------------|--------------------|------------------------|------------------------|
| 2023 | 251 | 109 | 107 | 43% |
| 2024 | 240 | 80 | 92 | 38% |
| 2025 | 212 | 110 | 137 | 64% |

Remuneração, benefícios e relações de trabalho

GRI 401-2 | GRI 405-2

IGUALDADE SALARIAL

A política de remuneração e benefícios da Fontana está estruturada para assegurar competitividade no mercado de trabalho, reconhecimento do desempenho profissional e alinhamento com os princípios de equidade e responsabilidade corporativa. A empresa busca manter práticas transparentes e consistentes de gestão salarial, contribuindo para a atração, retenção e desenvolvimento de talentos.

A estrutura de remuneração considera critérios objetivos relacionados às responsabilidades das funções, competências profissionais, desempenho individual e parâmetros de mercado. Esse modelo busca garantir coerência interna na definição das remunerações, bem como assegurar condições adequadas para o crescimento profissional e a valorização dos colaboradores.

Além da remuneração direta, a organização oferece um conjunto de benefícios destinados a promover o bem-estar e a segurança dos colaboradores e de suas famílias. Esses benefícios integram a estratégia de gestão de pessoas e contribuem para a construção de um ambiente de trabalho mais estável, saudável e alinhado às necessidades dos profissionais.

A empresa também monitora indicadores relacionados à equidade salarial entre gêneros, com o objetivo de acompanhar a consistência das práticas remuneratórias e identificar oportunidades de aprimoramento. A análise desses dados permite avaliar a distribuição das remunerações e reforçar o compromisso com práticas justas e responsáveis de gestão de pessoas.

O acompanhamento contínuo desses indicadores contribui para a transparência na gestão da remuneração e fortalece o compromisso da organização com a valorização dos colaboradores e com a promoção de relações de trabalho equilibradas e sustentáveis.





DIFERENÇA SALARIAL MÉDIA ENTRE GÊNEROS SEM AJUSTE

| NÚMERO TOTAL DE FUNCIONÁRIOS | 2023 251 | 2024 240 | 2025 212 |
|------------------------------|---------------|-------------|---------------|
| Conselho | 0,00% | 0,00% | 0,00% |
| Direção | N/A | N/A | N/A |
| Administrativo | 29,98% | 9,71% | 10,45% |
| Gestão | N/A | N/A | N/A |
| Operacional | 25,80% | 29,42% | 31,39% |
| Jovem Aprendiz | 0,00% | 0,00% | 0,00% |
| TOTAL: | 32,73% | N/A | 35,62% |

Entre 2023 e 2025, a organização acompanhou o indicador de diferença salarial média entre gêneros, calculado sem aplicação de ajustes por cargo, nível hierárquico ou tempo de empresa. Esse indicador representa a diferença percentual entre a remuneração média de homens e mulheres considerando o conjunto do quadro funcional.

Em 2023, a diferença registrada foi de 32,73%. Em 2024, o indicador não foi apurado devido a ajustes internos no processo de consolidação das informações de remuneração. Em 2025, o índice registrado foi de 35,62%.

A variação observada no período pode estar relacionada à distribuição de homens e mulheres nas diferentes áreas e funções da empresa, especialmente considerando a maior concentração de colaboradores na área operacional. Por se tratar de um indicador sem ajuste, os resultados refletem a estrutura geral da organização e não necessariamente diferenças salariais entre profissionais que ocupam funções equivalentes.

O monitoramento contínuo desse indicador reforça o compromisso da empresa com a transparência e com a promoção da equidade de gênero, além de subsidiar análises internas voltadas ao aprimoramento das práticas de gestão de pessoas e de igualdade salarial.

Nota: A diferença salarial média entre gêneros foi calculada apenas para as categorias que possuíam representação de homens e mulheres no período analisado. As categorias identificadas como N/A (Não Aplicável) não apresentavam colaboradores de ambos os gêneros, impossibilitando a realização do cálculo comparativo.

Proporção entre a remuneração total anual do indivíduo mais bem pago e a remuneração total anual média de todos funcionários

GRI 2-21

EVOLUÇÃO DA PROPORÇÃO ENTRE A MAIOR REMUNERAÇÃO ANUAL E A REMUNERAÇÃO MÉDIA DOS COLABORADORES (2023–2025)

| ANO | RAZÃO SALARIAL |
|------|----------------|
| 2023 | 4,14x |
| 2024 | 4,32x |
| 2025 | 5,99x |

RAZÃO ENTRE MAIOR REMUNERAÇÃO SALARIAL



A proporção representa quantas vezes a remuneração total anual do indivíduo mais bem pago supera a remuneração média anual dos colaboradores da empresa.

A proporção entre a remuneração total anual do indivíduo mais bem pago e a remuneração total anual média dos colaboradores apresentou crescimento no período analisado, passando de 4,14 em 2023 para 4,32 em 2024 e atingindo 5,99 em 2025. Esse resultado evidencia o aumento da diferença relativa entre a maior remuneração individual e a remuneração média da organização.

A variação observada pode estar associada a alterações na composição do quadro de colaboradores, incluindo admissões, desligamentos, movimentações internas e mudanças na distribuição salarial da empresa ao longo do período. Como o indicador é influenciado tanto pela remuneração do indivíduo mais bem remunerado quanto pela remuneração média dos colaboradores, sua evolução deve ser analisada em conjunto com as mudanças ocorridas na estrutura organizacional e no perfil do quadro funcional.

O acompanhamento deste indicador contribui para a avaliação da distribuição salarial interna, permitindo à organização monitorar tendências e compreender os fatores que impactam a relação entre a maior remuneração individual e a remuneração média dos colaboradores.

Benefícios aos Colaboradores

GRI 401-2

A Fontana mantém um conjunto de benefícios voltados à promoção do bem-estar, segurança e qualidade de vida de seus colaboradores. Esses benefícios complementam a remuneração direta e fazem parte da estratégia de gestão de pessoas da organização, contribuindo para a atração, retenção e desenvolvimento de profissionais qualificados.

Os benefícios oferecidos buscam apoiar os colaboradores em diferentes aspectos de sua vida profissional e pessoal, promovendo condições adequadas de trabalho, segurança e acesso a serviços essenciais. A oferta desses benefícios está alinhada às políticas internas da empresa e aos acordos coletivos aplicáveis, sendo destinada aos colaboradores contratados sob regime CLT.

Além de fortalecer a proteção social dos trabalhadores, a política de benefícios contribui para a construção de um ambiente organizacional mais estável, saudável e produtivo. O acompanhamento dessas iniciativas integra as práticas de gestão de pessoas da empresa, reforçando o compromisso com relações de trabalho responsáveis e sustentáveis.

NÚMERO DE TRABALHADORES QUE ADERIRAM AO BENEFÍCIO

- ✓ QUINQUÊNIO
- ✓ REFEIÇÕES (OPCIONAL)
- ✓ TRANSPORTE (OPCIONAL)
- ✓ PRÊMIO ASSIDUIDADE
- ✓ PLANO DE SAÚDE UNIMED (OPCIONAL)
- ✓ SEGURO DE ACIDENTES PESSOAIS
- ✓ ASSOCIAÇÃO LAURA FONTANA (OPCIONAL)
- ✓ AUXÍLIO EDUCAÇÃO (OPCIONAL)
- ✓ PPR (PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS DA EMPRESA)

| BENEFÍCIO | ANO | | |
|----------------------------------|------|------|------|
| | 2023 | 2024 | 2025 |
| Seguro acidentes pessoais | 235 | 220 | 197 |
| Associação Laura Fontana | 235 | 213 | 185 |
| Transporte | 34 | 44 | 27 |
| Auxílio Educação | 7 | 8 | 5 |
| Planos de Saúde UNIMED | 98 | 86 | 76 |
| Quinquênio | 108 | 101 | 85 |

Relações de Trabalho e Representação Sindical

GRI 2-30

A Fontana mantém uma estrutura formal de representação dos colaboradores, assegurando canais institucionais de diálogo entre equipes, liderança e entidades sindicais. Esse modelo de relacionamento contribui para a identificação estruturada de demandas, para a condução transparente das negociações coletivas e para o fortalecimento das relações de trabalho.

A interlocução com representantes dos trabalhadores integra as práticas de governança relacionadas à gestão de pessoas, permitindo que as relações de trabalho sejam conduzidas com base em transparência, respeito mútuo e conformidade com a legislação trabalhista vigente.

Nesse contexto, a empresa assegura o direito à representação sindical e à participação dos colaboradores em negociações coletivas, reforçando o compromisso com práticas responsáveis de gestão trabalhista e com o fortalecimento do diálogo social no ambiente organizacional.

A manutenção de mecanismos estruturados de diálogo contribui para a prevenção de conflitos, para o alinhamento entre interesses organizacionais e direitos dos trabalhadores e para a construção de um ambiente de trabalho baseado em confiança e cooperação.

COBERTURA DE REPRESENTAÇÃO SINDICAL E NEGOCIAÇÃO COLETIVA

| ANO | Colaboradores CLT | Colaboradores cobertos por acordos coletivos | Percentual de cobertura |
|------|-------------------|--|-------------------------|
| 2023 | 251 | 251 | 100% |
| 2024 | 240 | 240 | 100% |
| 2025 | 212 | 212 | 100% |

Entre 2023 e 2025, 100% dos colaboradores contratados sob regime CLT permaneceram abrangidos por acordos e convenções coletivas de trabalho, assegurando representação formal dos trabalhadores e a existência de canais estruturados de negociação coletiva.

A manutenção dessa cobertura integral ao longo do período demonstra conformidade com a legislação trabalhista aplicável e reforça o compromisso da empresa com práticas responsáveis de gestão das relações de trabalho.

Os acordos coletivos estabelecem diretrizes relacionadas a condições de trabalho, direitos e benefícios dos colaboradores, contribuindo para a construção de um ambiente organizacional baseado em transparência, segurança jurídica e equilíbrio nas relações profissionais.



Diversidade, Equidade e Inclusão

GRI 2-25 | GRI 3-3

As diretrizes adotadas tratam a diversidade como elemento estruturante da cultura organizacional, assegurando igualdade de oportunidades nos processos de atração, desenvolvimento e retenção de talentos. A promoção da equidade ocorre por meio da revisão contínua de práticas e políticas internas, com o objetivo de mitigar desequilíbrios e garantir condições justas de crescimento profissional.

A inclusão é estimulada por mecanismos que favorecem a escuta ativa, a participação e o respeito às diferentes vivências. Nesse contexto, a organização mantém processos e canais institucionais destinados à prevenção e ao tratamento de situações incompatíveis com seus princípios de integridade e respeito, fortalecendo a cultura de responsabilidade e transparência nas relações de trabalho.

São acompanhados indicadores relacionados ao perfil do quadro funcional e às movimentações internas, possibilitando a avaliação periódica dos avanços e a identificação de oportunidades de aprimoramento. Esse monitoramento sistemático contribui para a consolidação de um ambiente mais representativo e alinhado aos compromissos sociais assumidos pela organização.

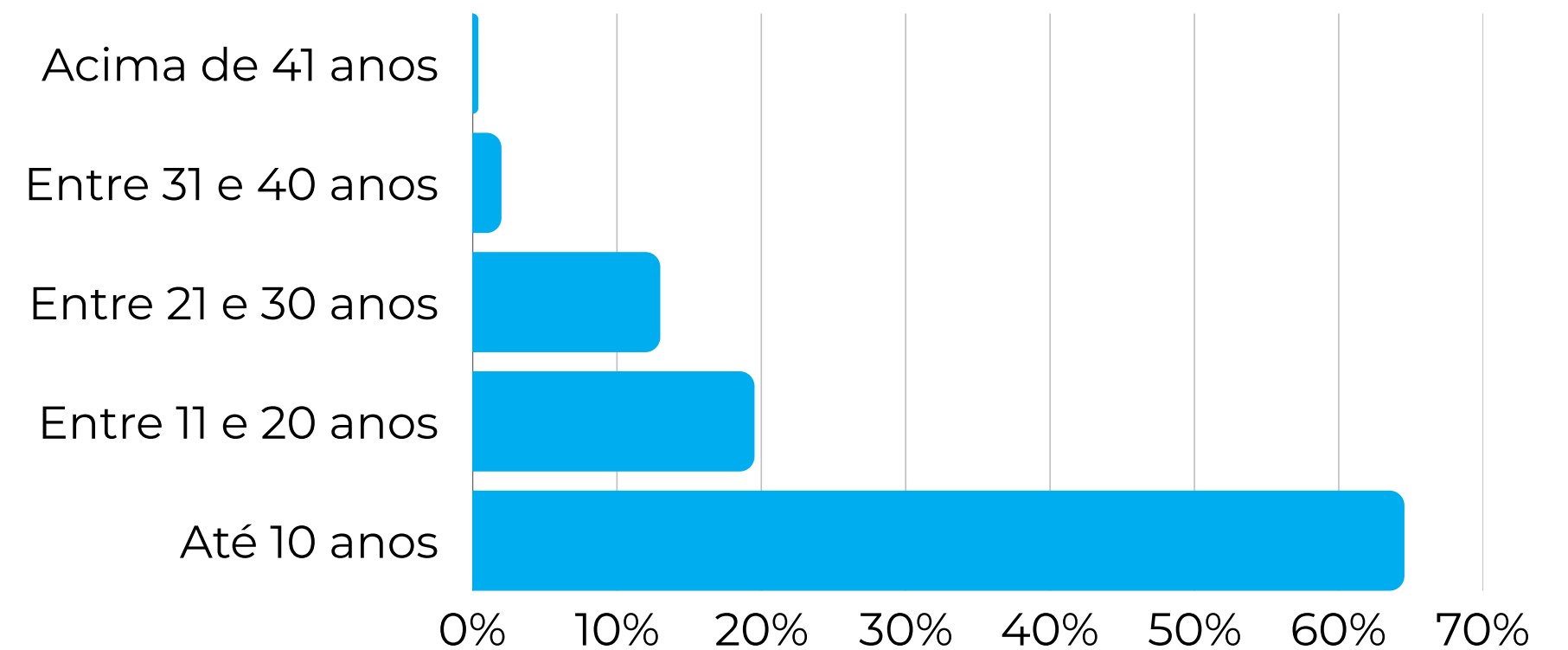
O aprimoramento contínuo dessas práticas fortalece a cultura organizacional, eleva o nível de engajamento das equipes e contribui para o alcance das metas estratégicas de longo prazo, reforçando o compromisso da empresa com a construção de um ambiente de trabalho inclusivo e sustentável.

RECONHECENDO E CELEBRANDO A DEDICAÇÃO E O COMPROMISSO DE NOSSOS FUNCIONÁRIOS AO LONGO DOS ANOS

A valorização da trajetória profissional é um dos pilares da cultura organizacional da Fontana. O conhecimento acumulado ao longo do tempo contribui para a continuidade das operações, a qualidade dos processos e o fortalecimento das competências estratégicas do negócio.

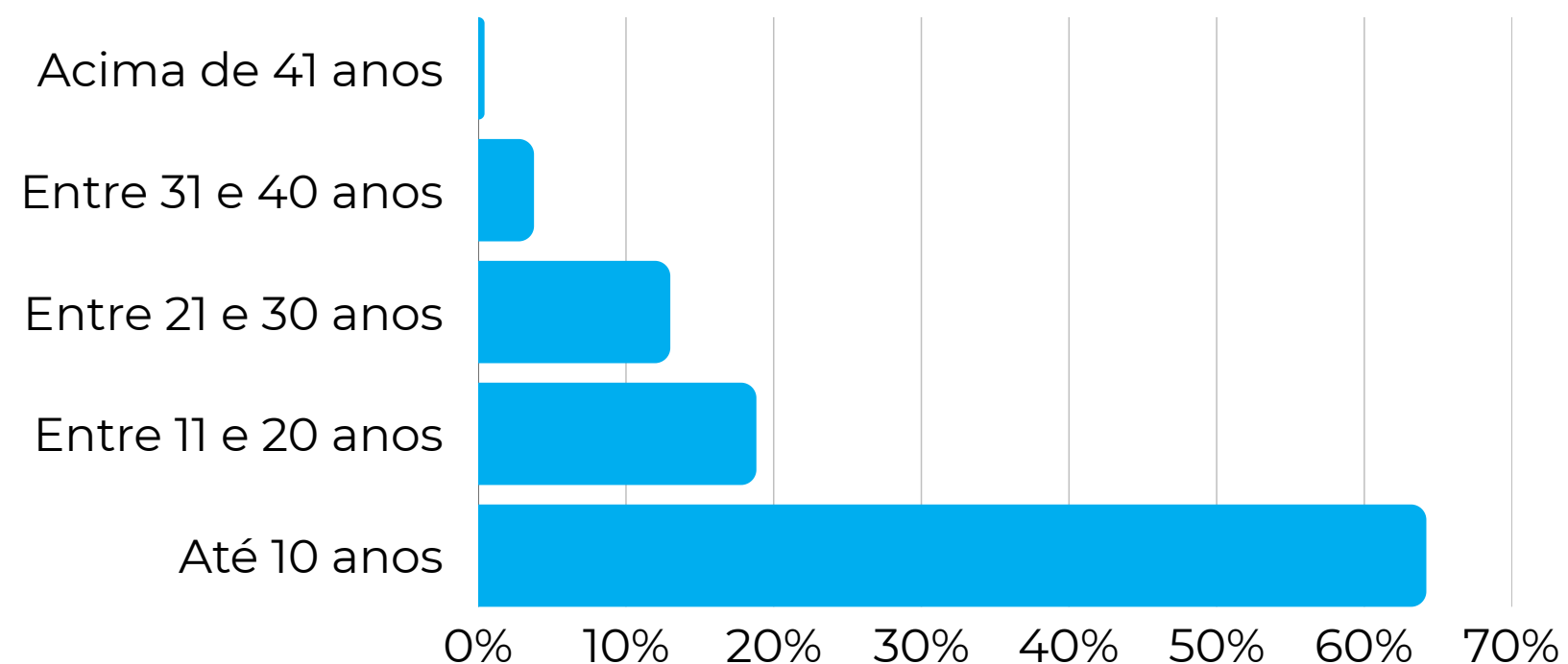
A convivência entre colaboradores com diferentes tempos de empresa promove a troca de experiências, o desenvolvimento de lideranças e a preservação do conhecimento organizacional, fortalecendo o engajamento e a sustentabilidade da gestão de pessoas.

FUNCIONÁRIOS POR TEMPO DE EMPRESA - 2023

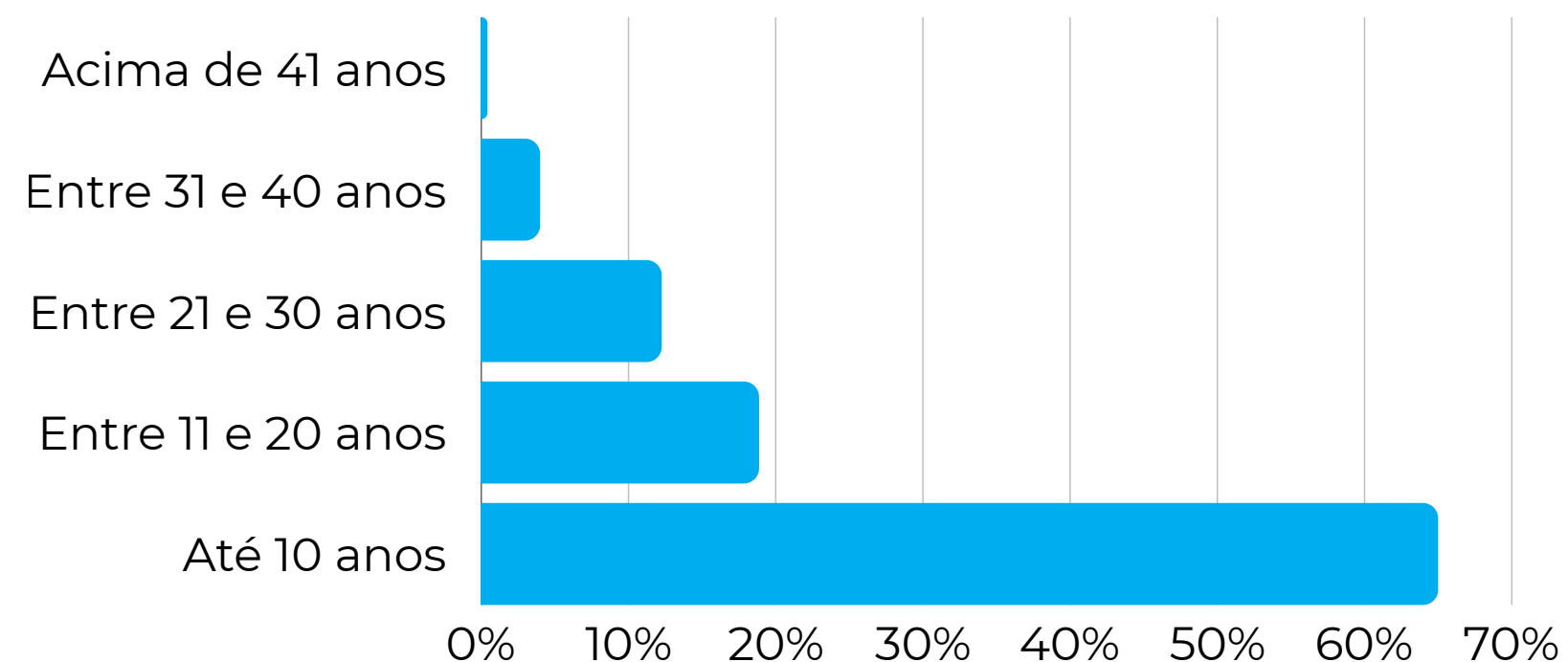


| | Até 10 anos | Entre 11 e 20 anos | Entre 21 e 30 anos | Entre 31 e 40 anos | Acima de 41 anos |
|--------------------|-------------|--------------------|--------------------|--------------------|------------------|
| PORCENTAGEM | 64,55% | 19,53% | 13,14% | 2,38% | 0,40% |

FUNCIONÁRIOS POR TEMPO DE EMPRESA – 2024



FUNCIONÁRIOS POR TEMPO DE EMPRESA – 2025



| | Até 10 anos | Entre 11 e 20 anos | Entre 21 e 30 anos | Entre 31 e 40 anos | Acima de 41 anos |
|-------------|-------------|--------------------|--------------------|--------------------|------------------|
| PORCENTAGEM | 64,02% | 18,83% | 12,97% | 3,77% | 0,42% |

| | Até 10 anos | Entre 11 e 20 anos | Entre 21 e 30 anos | Entre 31 e 40 anos | Acima de 41 anos |
|-------------|-------------|--------------------|--------------------|--------------------|------------------|
| PORCENTAGEM | 65,09% | 18,87% | 12,26% | 3,77% | 0,01% |

Observa-se predominância de colaboradores com até 10 anos de empresa, refletindo a renovação contínua do quadro funcional. As faixas intermediárias mantêm participação relevante, contribuindo para a continuidade das operações e para o equilíbrio entre experiência e novas perspectivas.

Destaca-se a presença de colaboradores com mais de 40 anos de empresa, que representam um importante patrimônio de conhecimento e experiência acumulada. Esses profissionais desempenham papel estratégico na preservação da cultura organizacional, na transferência de conhecimento e na formação de novas gerações, contribuindo para a sustentabilidade e a continuidade do negócio no longo prazo.



“Construí minha carreira profissional dentro da Fontana e me orgulho em fazer parte dessa história há 48 anos. Ao longo dessa trajetória, acompanhei muitas mudanças e desafios, mas também grandes conquistas, resultado de um trabalho construído com compromisso ao lado de pessoas igualmente engajadas no desenvolvimento da empresa.”

“Mais do que meu local de trabalho, a Fontana é parte fundamental da minha vida. Permanecer ativo, participativo e em constante movimento sempre fez diferença na minha caminhada, e poder contribuir diariamente, compartilhando experiências, ensinando e também aprendendo com as novas gerações, é algo que levo com muito carinho e gratidão.”

José Roque Bouvié, 70 anos de idade e 48 anos de dedicação à Fontana. Hoje, Zé é o colaborador mais antigo da empresa e uma referência de comprometimento, experiência e contribuição para a construção da história da organização.



"Tenho muito carinho pelos meus 18 anos de Fontana. Considero meus colegas como uma família, pelas amizades, pela convivência e pelos momentos compartilhados diariamente, tanto os felizes quanto os desafiadores. Comemorar meu aniversário ao lado de todos faz muito sentido para mim. Todos os anos gosto de trazer tortas e dividir esse momento com colegas de todos os setores, porque são essas pessoas que tornam essa caminhada ainda mais especial."

João Carlos Echer, 66 anos, com 18 anos de trajetória na Fontana. Com seu acolhimento, João é exemplo e transforma o ambiente diariamente, tornando o trabalho mais humano e leve com seu jeito de ser.

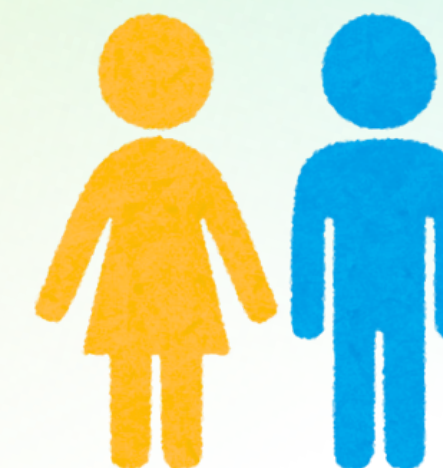


“É gratificante completar 15 anos de dedicação na Fontana, especialmente porque hoje, dois dos meus filhos também trabalham aqui. Para mim, é muito especial estar na mesma empresa que a Solange e o Diego. Essa convivência torna o dia a dia ainda mais significativo, pois, além do ambiente profissional, compartilho valores, aprendizados e o orgulho de ver minha família fazendo parte da mesma história.”

Edemar Kalinski, 68 anos de idade, está conosco há 15 anos. Edemar e sua família são exemplos de união e comprometimento, refletindo diariamente os valores familiares que fortalecem a história da Fontana desde a sua fundação.

Diversidade de Gênero

GRI 405-1 | GRI 3-3



Entre 2023 e 2025, a participação feminina no quadro de funcionários manteve-se relativamente estável, próxima a 40%, mesmo com a redução do número total de colaboradores no período. As mulheres estiveram presentes em diferentes áreas e níveis organizacionais, incluindo funções operacionais, administrativas e posições de liderança.

A análise da distribuição por categoria funcional demonstra que a presença feminina está concentrada em diversas áreas da organização, contribuindo para a diversidade de perspectivas e experiências no ambiente de trabalho. A manutenção desse indicador ao longo do período reforça o compromisso da empresa com práticas de diversidade e inclusão.

A valorização de grupos historicamente sub-representados, como as mulheres, é um fator relevante para o fortalecimento da equidade, para o estímulo à inovação e para a construção de ambientes organizacionais mais diversos e colaborativos. O monitoramento contínuo desse indicador contribui para a avaliação das práticas de gestão de pessoas e para o acompanhamento da evolução da diversidade no quadro funcional.

A empresa monitora esse indicador periodicamente como parte das práticas de promoção da diversidade e igualdade de oportunidades.

PORCENTAGEM DE TRABALHADORAS MULHERES, EM RELAÇÃO AO TOTAL DE FUNCIONÁRIOS EMPREGADOS

| | 2023 | 2024 | 2025 |
|-------------------------------------|--------------------|--------------------|--------------------|
| NÚMERO TOTAL DE FUNCIONÁRIOS | 251 | 240 | 212 |
| Direção e Conselho | 2 (0,79%) | 2 (0,83%) | 2 (0,94%) |
| Administrativo | 20 (7,96%) | 22 (9,16%) | 18 (8,49%) |
| Gestão | 6 (2,39%) | 6 (2,5%) | 6 (2,83%) |
| Operacional | 64 (25,49%) | 53 (22,08%) | 52 (24,53%) |
| Jovem Aprendiz | 6 (2,39%) | 3 (1,25%) | 4 (1,88%) |
| Total: | 98 (39,02%) | 86 (35,82%) | 82 (38,68%) |

FUNCIONÁRIOS POR IDENTIDADE RACIAL E CATEGORIA FUNCIONAL

| Número total de funcionários | 2023 | | | 2024 | | | 2025 | | |
|------------------------------|---------------------|------------------|------------------|---------------------|-------------------|------------------|---------------------|------------------|------------------|
| | Branco | Pardo | Preto | Branco | Pardo | Preto | Branco | Pardo | Preto |
| | 251 | | | 240 | | | 212 | | |
| Conselho | 2 (100%) | 0 (0%) | 0 (0%) | 2 (100%) | 0 (0%) | 0 (0%) | 2 (100%) | 0 (0%) | 0 (0%) |
| Direção | 3 (100%) | 0 (0%) | 0 (0%) | 3 (100%) | 0 (0%) | 0 (0%) | 3 (100%) | 0 (0%) | 0 (0%) |
| Administrativo | 28 (100%) | 0 (0%) | 0 (0%) | 29 (96,67%) | 1 (2,22%) | 0 (0%) | 26 (100%) | 0 (0%) | 0 (0%) |
| Gestão | 28 (96,55%) | 1 (3,45%) | 0 (0%) | 24 (88,89%) | 3 (11,11%) | 0 (0%) | 24 (100%) | 0 (0%) | 0 (0%) |
| Operacional | 169 (95,48%) | 5 (2,82%) | 3 (1,70%) | 153 (95,48%) | 12 (2,82%) | 4 (1,70%) | 141 (94%) | 5 (3,33%) | 4 (2,67%) |
| Jovem Aprendiz | 11 (100%) | 0 (0%) | 0 (0%) | 6 (75%) | 2 (25%) | 0 (0%) | 6 (85,71%) | 1 (14,29%) | 0 (0%) |
| Total | 242 (96,42%) | 6 (2,39%) | 3 (1,19%) | 217 (96,42%) | 18 (2,39%) | 4 (1,19%) | 202 (95,28%) | 6 (2,83%) | 4 (1,89%) |

Entre 2023 e 2025, o quadro funcional manteve predominância de colaboradores autodeclarados brancos, representando mais de 95% do total em todos os anos analisados. A participação de colaboradores pardos e pretos permaneceu reduzida, ainda que com pequenas variações ao longo do período.

A análise por categoria funcional indica que, nos cargos de Conselho e Direção, não houve diversidade racial no período analisado. A maior presença de colaboradores pardos e pretos concentra-se na área Operacional, enquanto nas áreas Administrativa e de Gestão a participação desses grupos permanece pontual. No programa Jovem Aprendiz, observam-se variações que indicam potencial para fortalecimento da diversidade desde os níveis iniciais da trajetória profissional.

Esse cenário reforça a importância do desenvolvimento contínuo de iniciativas voltadas à diversidade, equidade e inclusão, com o objetivo de ampliar a representatividade racial em diferentes níveis hierárquicos da organização. O monitoramento desse indicador contribui para o aprimoramento das práticas de gestão de pessoas e para o fortalecimento de uma cultura organizacional mais diversa e inclusiva.

Inclusão de Pessoas com Deficiência

GRI 405-1 | GRI 3-3

PERCENTUAL DE FUNCIONÁRIOS DE GRUPOS MINORITÁRIOS COM DEFICIÊNCIA FÍSICA POR CATEGORIA FUNCIONAL

| ANO | 2023 | 2024 | 2025 |
|-----------------------|-------|-------|-------|
| Total de Funcionários | 251 | 240 | 212 |
| Visual | 1 | 1 | 1 |
| Intelectual | 1 | 1 | 1 |
| Auditiva | 1 | 1 | 1 |
| Física | 5 | 5 | 5 |
| Total PCD | 8 | 8 | 8 |
| Porcentagem | 3,18% | 3,33% | 3,77% |

Entre 2023 e 2025, a empresa manteve oito colaboradores com deficiência física em seu quadro funcional. Mesmo com a redução do número total de funcionários no período, a representatividade proporcional desse grupo apresentou crescimento, passando de 3,18% em 2023 para 3,77% em 2025.

Embora o número absoluto de colaboradores com deficiência tenha permanecido estável ao longo dos anos analisados, o aumento percentual demonstra a manutenção das oportunidades de inclusão e a continuidade das práticas voltadas à diversidade na organização.

A análise por categoria funcional reforça a importância de promover não apenas a presença quantitativa, mas também a inserção de pessoas com deficiência em diferentes níveis da estrutura organizacional, ampliando oportunidades de desenvolvimento e participação.

A valorização de pessoas com deficiência está alinhada aos princípios de equidade, responsabilidade social e sustentabilidade, contribuindo para a construção de um ambiente de trabalho mais inclusivo, para o fortalecimento da cultura organizacional e para a geração de valor no longo prazo.

Inclusão por Área Funcional

GRI 405-1

79

PERCENTUAL DE FUNCIONÁRIOS DE GRUPOS MINORITÁRIOS COM DEFICIÊNCIA FÍSICA POR CATEGORIA FUNCIONAL

| SETOR | 2023 | 2024 | 2025 |
|----------------|------------|------------|------------|
| Administrativo | (49) 2% | (48) 2,1% | (44) 2,3% |
| Operacional | (202) 3,5% | (191) 3,7% | (168) 2,4% |

Entre 2023 e 2025, os dados demonstram a evolução do percentual de colaboradores com deficiência física nas áreas Administrativa e Operacional da organização.

No setor Administrativo, observou-se leve crescimento proporcional, passando de 2% em 2023 para 2,3% em 2025, mesmo com a redução no número absoluto de colaboradores no período. Esse movimento indica a manutenção das oportunidades de inclusão nesse segmento da estrutura organizacional.

No setor Operacional, após aumento registrado em 2024 (3,7%), houve redução para 2,4% em 2025, evidenciando variações associadas à dinâmica do quadro funcional. Esse cenário reforça a importância de acompanhar continuamente os indicadores de inclusão e promover iniciativas que favoreçam a permanência e o desenvolvimento profissional desses colaboradores.

De forma geral, o monitoramento desses indicadores contribui para o aprimoramento das práticas de acessibilidade, equidade e valorização da diversidade, alinhadas à estratégia de sustentabilidade e à responsabilidade social da organização.

Prevenção à discriminação e ambiente de trabalho respeitoso

GRI 406-1

A empresa mantém o compromisso com a promoção de um ambiente de trabalho baseado no respeito, na igualdade de oportunidades e na valorização da diversidade. Situações de discriminação, assédio ou qualquer forma de tratamento desigual são incompatíveis com os princípios éticos e com as diretrizes de conduta adotadas pela organização.

Como parte das práticas de gestão de pessoas e integridade corporativa, a empresa mantém mecanismos formais para o registro e tratamento de eventuais ocorrências relacionadas à discriminação ou condutas inadequadas no ambiente de trabalho. As manifestações podem ser registradas por meio do **Canal de Denúncias**, que assegura confidencialidade e permite a apuração adequada das situações reportadas.

Os registros recebidos são analisados conforme procedimentos internos, garantindo a investigação das ocorrências e a adoção de medidas corretivas quando necessário. O monitoramento desses registros contribui para o fortalecimento de um ambiente organizacional seguro, inclusivo e alinhado aos princípios de equidade, responsabilidade social e respeito aos direitos humanos.

A análise dos dados demonstra que, no período de 2023 a 2025, não foram registradas denúncias ou casos confirmados de discriminação no ambiente de trabalho. Esse resultado reflete o compromisso da empresa com a promoção de uma cultura organizacional baseada no respeito, na ética e na igualdade de oportunidades.

A disponibilização de um canal formal para registro de denúncias, aliada ao monitoramento contínuo desses indicadores, contribui para a prevenção de práticas discriminatórias e para o fortalecimento de um ambiente de trabalho seguro, inclusivo e alinhado às boas práticas de governança e gestão de pessoas.

| INDICADOR | 2023 | 2024 | 2025 |
|---|----------|----------|----------|
| Casos de discriminação registrados | 0 | 0 | 0 |
| Ações corretivas implementadas | 0 | 0 | 0 |

Direitos Humanos e Cadeia de Valor

GRI 2-23 | GRI 2-25 | GRI 412-1 | GRI 414-1

A Fontana reconhece que o respeito aos direitos humanos é um princípio essencial para a condução responsável de suas atividades e para o fortalecimento de relações éticas com todas as partes interessadas. Além da gestão das relações internas de trabalho, a empresa considera também os potenciais impactos de suas operações sobre partes interessadas externas, incluindo fornecedores, prestadores de serviços, parceiros comerciais e comunidade local.

Nesse contexto, a organização adota princípios de conduta alinhados à legislação aplicável e às boas práticas de responsabilidade corporativa, que incluem o respeito à dignidade das pessoas, a promoção da igualdade de oportunidades e a prevenção de práticas discriminatórias. Esses princípios orientam o relacionamento com parceiros e fornecedores que integram sua cadeia de valor.

A gestão desses temas envolve o acompanhamento de indicadores relacionados à cadeia de suprimentos, aos mecanismos de comunicação e ao monitoramento de eventuais ocorrências associadas a direitos humanos. O acompanhamento periódico desses indicadores contribui para identificar riscos, fortalecer práticas responsáveis e promover maior transparência na gestão dos impactos sociais relacionados às atividades da empresa.

AVALIAÇÕES DE IMPACTO EM DIREITOS HUMANOS NA CADEIA DE SUPRIMENTOS - GRI 412-1 | GRI 414-1

| ANO | Total de fornecedores ativos | Fornecedores avaliados quanto a critério de direitos humanos | Percentual de fornecedores avaliados | Fornecedores com riscos identificados |
|------|------------------------------|--|--------------------------------------|---------------------------------------|
| 2023 | 980 | 43 | 4,39% | 0 |
| 2024 | 963 | 108 | 11,21% | 0 |
| 2025 | 835 | 141 | 16,89% | 0 |

Como parte da gestão de riscos sociais, a empresa realiza avaliações de fornecedores considerando critérios relacionados ao respeito aos direitos humanos, incluindo conformidade legal, condições de trabalho e práticas éticas na cadeia de suprimentos. O acompanhamento desse indicador contribui para identificar potenciais riscos sociais e fortalecer práticas responsáveis nas relações comerciais. Em 2025, observou-se avanço significativo na avaliação de fornecedores quanto a critérios de direitos humanos, com aumento do percentual de fornecedores avaliados em relação aos anos anteriores. Esse resultado indica o fortalecimento das práticas de gestão de riscos sociais na cadeia de suprimentos e maior abrangência dos processos de monitoramento, contribuindo para a mitigação de riscos e para a promoção de relações comerciais mais responsáveis.

Casos reportados de violação de direitos humanos envolvendo partes interessadas externas

GRI 2-25 | GRI 412-1

A empresa monitora eventuais ocorrências relacionadas a direitos humanos que possam envolver suas operações ou suas relações com partes interessadas externas, incluindo fornecedores, prestadores de serviços e comunidades com as quais mantém relacionamento.

Esse acompanhamento é realizado por meio de canais institucionais de comunicação, como o Canal de Denúncias, e por mecanismos internos de gestão de ocorrências, que permitem o registro, a análise e o tratamento adequado de eventuais manifestações recebidas.

No período analisado, não foram registrados incidentes nem casos confirmados de violação de direitos humanos envolvendo partes interessadas externas. Esse resultado indica a efetividade dos mecanismos de prevenção e controle adotados pela organização, bem como a conformidade das operações e relações comerciais com os princípios de respeito aos direitos humanos.

A ausência de ocorrências também sugere que os canais institucionais, como o Canal de Denúncias, e os processos internos de gestão de ocorrências estão adequadamente estruturados para prevenir, identificar e tratar eventuais situações de risco.

O monitoramento contínuo desses indicadores reforça o compromisso da empresa com práticas éticas, transparência nas relações com terceiros e a promoção de uma cadeia de valor responsável.

INCIDENTES RELACIONADOS A DIREITOS HUMANOS ENVOLVENDO PARTES INTERESSADAS EXTERNAS

| ANO | Incidentes reportados | Casos confirmados | Medidas adotadas |
|------|-----------------------|-------------------|------------------|
| 2023 | 0 | 0 | Não aplicável |
| 2024 | 0 | 0 | Não aplicável |
| 2025 | 0 | 0 | Não aplicável |

Capacitação e Desenvolvimento

GRI 404-1 | GRI 404-2 | GRI 405-1

A capacitação e o desenvolvimento profissional são elementos fundamentais para o fortalecimento das competências internas e para a sustentabilidade do negócio.

A empresa promove iniciativas de qualificação voltadas à atualização técnica, ao aprimoramento das habilidades dos colaboradores e à adaptação às demandas do ambiente produtivo e tecnológico.

O acompanhamento de indicadores relacionados às horas de treinamento e às oportunidades de desenvolvimento permite avaliar a evolução dessas práticas e orientar ações voltadas ao fortalecimento do capital humano e à melhoria contínua dos processos organizacionais.



Entre 2023 e 2025, a empresa registrou variações no volume de treinamentos realizados, com 1.445 horas em 2023, redução para 889 horas em 2024 e retomada para 1.761 horas em 2025. A média anual de treinamento por colaborador acompanhou essa tendência, passando de 6 horas em 2023 para 4 horas em 2024 e alcançando 8 horas em 2025.

Na análise por gênero, os homens apresentaram maior média de horas de treinamento ao longo do período, refletindo a distribuição dos colaboradores entre as áreas e funções da organização. Por categoria funcional, a área Operacional concentrou o maior volume de capacitações, com destaque para 2025, quando atingiu média de 11 horas por colaborador. A categoria Gestão manteve participação relevante nas ações de desenvolvimento, enquanto a área Administrativa apresentou menor volume de treinamentos no último período analisado.

Os resultados demonstram o compromisso da empresa com o desenvolvimento de competências e a qualificação profissional dos colaboradores, evidenciando a retomada dos investimentos em capacitação em 2025 e o fortalecimento das ações de treinamento alinhadas às necessidades operacionais e organizacionais.

TOTAL E MÉDIA DE HORAS DE TREINAMENTO POR FUNCIONÁRIO

| | 2023 | | 2024 | | 2025 | |
|--------------------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| | Total de Horas | Média de Horas | Total de Horas | Média de Horas | Total de Horas | Média de Horas |
| POR GÊNERO | | | | | | |
| Homens | 1159 | 8 | 672 | 4 | 1455 | 11 |
| Mulheres | 286 | 3 | 217 | 3 | 306 | 3 |
| Total | 1445 | 6 | 889 | 4 | 1761 | 8 |
| POR CATEGORIA FUNCIONAL | | | | | | |
| Direção e Conselho | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Administrativo | 127 | 4 | 107 | 4 | 8 | 0 |
| Gestão | 203 | 7 | 134 | 5 | 158 | 7 |
| Operacional | 1116 | 6 | 664 | 4 | 1595 | 11 |
| Jovem Aprendiz | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Total | 1446 | 6 | 905 | 5 | 1761 | 8 |

Nota metodológica: A média de horas de treinamento foi calculada pela divisão do total de horas de treinamento realizadas no período pelo número de colaboradores da respectiva categoria analisada (gênero ou categoria funcional). Para o cálculo da média geral anual, foi utilizado o total de horas de treinamento dividido pelo número total de colaboradores de cada ano (251 colaboradores em 2023, 240 em 2024 e 212 em 2025). Os valores foram apresentados em números inteiros, mediante arredondamento. Parte inferior do formulário

Entre 2023 e 2025, a empresa manteve incentivo contínuo à capacitação por meio do auxílio educação, com variações pontuais no número de colaboradores beneficiados. A participação feminina foi predominante em todos os anos, ampliando sua representatividade proporcional ao longo do período.

Em relação ao nível de qualificação, observou-se concentração em cursos de graduação e pós-graduação, com destaque para 2024, ano em que houve maior número de colaboradores apoiados e crescimento significativo na pós-graduação.

Em 2025, manteve-se estabilidade na graduação e no nível técnico, com redução na pós-graduação. De forma geral, os dados evidenciam o compromisso da organização com o desenvolvimento acadêmico e profissional de seu quadro funcional, fortalecendo a qualificação interna e a evolução das competências.

A apuração foi realizada por meio de extração de relatório no sistema de RH. Os dados foram segmentados por gênero e nível de qualificação, permitindo análise da distribuição do benefício sob a perspectiva de equidade e desenvolvimento profissional, assegurando rastreabilidade e consistência das informações reportadas.

FUNCIONÁRIOS COM AUXÍLIO EDUCAÇÃO, POR GÊNERO E NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO

| | 2023 | 2024 | 2025 |
|----------------------------------|----------|-----------|----------|
| Por Gênero | | | |
| Homens | 3 | 3 | 2 |
| Mulheres | 5 | 7 | 5 |
| Total | 8 | 10 | 7 |
| Por nível de Qualificação | | | |
| Técnico | 0 | 1 | 1 |
| Graduação | 5 | 5 | 5 |
| Pós-Graduação | 3 | 5 | 2 |
| Total | 8 | 11 | 8 |

Nota: O total por gênero refere-se ao número de colaboradores beneficiados, enquanto o total por nível de qualificação refere-se à quantidade de auxílios concedidos. Um mesmo colaborador pode ter recebido auxílio para mais de uma formação no mesmo período, resultando em diferenças entre os totais apresentados.

GESTÃO DE SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO

A promoção de condições seguras de trabalho e a proteção da saúde dos colaboradores são elementos centrais da gestão responsável das operações da Fontana. A empresa reconhece que a integridade física e o bem-estar das pessoas são fatores essenciais para a continuidade das atividades, para a qualidade dos processos produtivos e para a sustentabilidade do negócio.

A gestão de saúde e segurança do trabalho é conduzida por meio de procedimentos internos, programas de prevenção de riscos e monitoramento contínuo de indicadores. As ações incluem identificação e controle de perigos ocupacionais, acompanhamento da saúde dos trabalhadores, treinamentos periódicos de segurança e iniciativas voltadas à promoção do bem-estar no ambiente de trabalho.

Esse conjunto de práticas é desenvolvido com o apoio das áreas responsáveis pela gestão de segurança e medicina do trabalho, em conformidade com a legislação trabalhista aplicável e com as diretrizes internas de gestão de pessoas. O monitoramento de indicadores permite acompanhar o desempenho das ações implementadas e orientar iniciativas de melhoria contínua relacionadas à prevenção de acidentes e à promoção da saúde ocupacional.



POLÍTICA DE SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO

A Fontana S.A. reconhece que suas operações envolvem riscos ocupacionais que devem ser gerenciados de forma sistemática e preventiva. A gestão de Saúde e Segurança do Trabalho integra as responsabilidades estratégicas da organização, com foco na proteção de colaboradores e terceiros.

As ações são conduzidas de forma estruturada e contínua, em conformidade com os compromissos estabelecidos na Política Integrada, promovendo a prevenção de acidentes, a preservação da integridade física das pessoas e a melhoria contínua das condições de trabalho.

Compromissos em Saúde e Segurança do Trabalho:

- ✓ Preservar a integridade dos colaboradores;
- ✓ Reduzir os riscos ocupacionais em todos os setores;
- ✓ Diminuir os índices de acidentes de trabalho;
- ✓ Reduzir as taxas de frequência e gravidade de acidentes;



PARTICIPAÇÃO DOS TRABALHADORES EM TREINAMENTOS EM SEGURANÇA

A participação dos colaboradores na gestão de saúde e segurança é estimulada por meio de treinamentos, orientações operacionais e canais institucionais de comunicação. Essas iniciativas buscam fortalecer a cultura de prevenção e incentivar o envolvimento das equipes na identificação de riscos e na adoção de práticas seguras no ambiente de trabalho.

Os treinamentos periódicos de saúde e segurança do trabalho abrangem temas como prevenção de acidentes, uso adequado de equipamentos de proteção individual, procedimentos operacionais seguros e conscientização sobre riscos ocupacionais, incluindo também o atendimento aos requisitos legais aplicáveis e aos treinamentos obrigatórios estabelecidos pelas Normas Regulamentadoras (NRs). Essas capacitações contribuem para ampliar o conhecimento técnico dos colaboradores e reforçar comportamentos seguros no desempenho das atividades.

A realização dessas ações integra a estratégia de prevenção adotada pela empresa e contribui para o fortalecimento de um ambiente de trabalho seguro, alinhado às boas práticas de gestão de pessoas e de responsabilidade corporativa.

INDICADORES DE TREINAMENTO EM SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO

| Indicador | 2025 |
|--|----------|
| Total de trabalhadores | 212 |
| Trabalhadores treinados em saúde e segurança do trabalho | 103 |
| Percentual de trabalhadores treinados | 48,58% |
| Horas totais de treinamento em saúde e segurança do trabalho | 1166,03h |

Em 2025, 48,6% dos colaboradores foram treinados em SST, com 1.166 horas de capacitação, evidenciando o investimento na cultura preventiva e estabelecendo base para ampliação da cobertura nos próximos períodos.

Nota metodológica: Os dados de treinamento em saúde e segurança do trabalho passaram a ser consolidados de forma estruturada a partir de 2025. Dessa forma, não há histórico comparável para os anos anteriores.

GESTÃO DE RISCOS E PREVENÇÃO DE ACIDENTES

A Fontana adota práticas sistemáticas para identificação, avaliação e controle de riscos ocupacionais, com o objetivo de prevenir acidentes e proteger a integridade física dos colaboradores. Essas ações estão integradas à rotina operacional da empresa e aos processos produtivos, contribuindo para a promoção de um ambiente de trabalho seguro e saudável.

A gestão de riscos é realizada por meio da identificação de perigos associados às atividades, da análise das condições de trabalho e da implementação de medidas preventivas e corretivas. Entre as principais ações adotadas destacam-se a realização de inspeções de segurança, a definição de procedimentos operacionais seguros, a utilização de equipamentos de proteção individual e coletiva e o monitoramento contínuo das condições do ambiente de trabalho.

Essas atividades são conduzidas por diferentes mecanismos internos, incluindo a atuação da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) e da área de saúde e segurança do trabalho. As inspeções realizadas pela CIPA contribuem para a identificação de condições de risco, o registro de desvios e a implementação de ações corretivas no ambiente de trabalho.

Eventuais ocorrências são registradas e analisadas com o objetivo de identificar causas, implementar ações corretivas e evitar recorrências, fortalecendo a cultura de prevenção e promovendo a melhoria contínua das práticas de segurança na organização. O acompanhamento dessas ações contribui para a redução da exposição a riscos ocupacionais e para o aprimoramento contínuo da gestão de saúde e segurança do trabalho.

INDICADORES DE GESTÃO DE RISCOS – CIPA

| Indicador | 2025 |
|--|------|
| Inspeções de segurança realizadas (CIPA) | 43 |
| Desvios identificados (CIPA) | 46 |
| Ações corretivas implementadas (CIPA) | 27 |

Nota metodológica: Os dados apresentados referem-se às atividades de inspeção e monitoramento realizadas pela Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA). A empresa também realiza inspeções e ações de gestão de riscos por meio da área de saúde e segurança do trabalho; no entanto, esses registros ainda não são consolidados de forma sistemática. Dessa forma, os números apresentados não representam a totalidade das ações realizadas no período.

INDICADORES DE ACIDENTES E DOENÇAS OCUPACIONAIS

A empresa monitora indicadores relacionados à ocorrência de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, com o objetivo de avaliar a efetividade das ações de prevenção e promover a melhoria contínua das condições de segurança no ambiente de trabalho.

O acompanhamento desses indicadores permite identificar tendências, direcionar ações corretivas e fortalecer a cultura de prevenção, contribuindo para a redução de riscos ocupacionais e para a proteção da saúde dos colaboradores.

INDICADORES DE SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO

| Indicador | 2023 | 2024 | 2025 |
|---|-------|------|------|
| Número total de acidentes de trabalho | 14 | 9 | 4 |
| Acidentes de trabalho com afastamento | 9 | 5 | 1 |
| Acidentes de trabalho sem afastamento | 5 | 4 | 3 |
| Número de dias perdidos por acidentes de trabalho | 42 | 37 | 5 |
| Taxa de frequência de acidentes de trabalho | 15,15 | 9,76 | 2,19 |
| Taxa de gravidade de acidentes de trabalho | 5,05 | 9,76 | 2,19 |
| Fatalidades relacionadas ao trabalho | 0 | 0 | 0 |
| Doenças ocupacionais registradas | 0 | 0 | 0 |

ANÁLISE DOS INDICADORES DE ACIDENTES E DOENÇAS OCUPACIONAIS

A análise dos indicadores de saúde e segurança do trabalho entre 2023 e 2025 demonstra evolução positiva no desempenho das ações de prevenção adotadas pela empresa. O número total de acidentes de trabalho foi reduzido de **14 em 2023 para 4 em 2025**, com destaque para a queda nos acidentes com afastamento, que passaram de 9 **para 1 caso** no período.

Observa-se também redução significativa no número de dias perdidos, de **42 para 5 dias**, indicando menor gravidade das ocorrências. As taxas de frequência e gravidade acompanharam essa tendência de melhoria, reforçando a efetividade das medidas de controle implementadas.

Não foram registradas fatalidades nem doenças ocupacionais no período, evidenciando o compromisso da empresa com a segurança e a saúde dos colaboradores.

PROMOÇÃO DA SAÚDE, CONSCIENTIZAÇÃO E CULTURA PREVENTIVA - 403-5 | GRI 403-6

A promoção da saúde, da segurança e do bem-estar no ambiente de trabalho é parte essencial da gestão de pessoas e das práticas de sustentabilidade da organização. As iniciativas desenvolvidas nessa área buscam fortalecer uma cultura preventiva, incentivar hábitos saudáveis e contribuir para a construção de um ambiente laboral seguro, equilibrado e respeitoso.

Ao longo do período reportado, foram realizadas ações de conscientização, capacitação e promoção da saúde conduzidas pelo Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT) e pela Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA). As iniciativas envolveram colaboradores em atividades voltadas à prevenção de riscos, à qualidade de vida e ao cuidado integral com as pessoas.

Essas ações estão alinhadas às diretrizes de saúde ocupacional da empresa e contribuem para o fortalecimento de um ambiente de trabalho seguro e saudável, em consonância com o ODS 3 – Saúde e Bem-Estar.

PALESTRA SOBRE SAÚDE INTEGRAL - GRI 403-6

Como parte das ações de promoção da saúde e qualidade de vida no ambiente corporativo, a empresa promoveu uma palestra voltada à saúde integral da mulher, abordando aspectos físicos e emocionais relacionados ao bem-estar. A iniciativa integrou as ações de Saúde e Segurança do Trabalho, em conjunto com a CIPA, reforçando a importância da prevenção, do autocuidado e da conscientização sobre hábitos saudáveis, contribuindo para um ambiente organizacional mais seguro e equilibrado. A ação está alinhada às diretrizes institucionais de saúde ocupacional e ao compromisso da organização com o ODS 3 – Saúde e Bem-Estar.



Nota: As iniciativas apresentadas nesta seção podem contribuir, direta ou indiretamente, para os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) priorizados pela organização. A associação aos ODS tem caráter indicativo e considera a natureza e os impactos potenciais de cada ação.

Saúde, Segurança e Bem-Estar no Trabalho

GRI 403-5 | GRI 403-6

INTEGRAÇÃO DA SAÚDE MENTAL À GESTÃO DE SST

A gestão de Saúde e Segurança do Trabalho (SST) ampliou sua abordagem preventiva ao incorporar temas relacionados à saúde mental no ambiente ocupacional. A iniciativa integrou o plano anual da CIPA e esteve alinhada às diretrizes legais e às práticas internas voltadas à prevenção de riscos psicossociais e ao fortalecimento de um ambiente de trabalho seguro e saudável.

A ação abordou aspectos relacionados ao estresse ocupacional, transtornos emocionais e outros fatores que podem impactar o bem-estar e o desempenho profissional, reforçando a importância da conscientização e do cuidado com a saúde integral dos colaboradores.

Ao integrar a saúde mental às práticas de segurança já existentes, a organização fortalece a cultura de prevenção e amplia a compreensão de que a saúde ocupacional envolve dimensões físicas e psicossociais. O acompanhamento de indicadores como absenteísmo e afastamentos por questões de saúde contribui para avaliar a efetividade dessas iniciativas e orientar melhorias contínuas nas ações de SST.

PREVENÇÃO, CONSCIENTIZAÇÃO E SAÚDE MENTAL NO TRABALHO

Nota: As iniciativas apresentadas nesta seção podem contribuir, direta ou indiretamente, para os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) priorizados pela organização. A associação aos ODS tem caráter indicativo e considera a natureza e os impactos potenciais de cada ação.



Saúde, Segurança e Bem-Estar no Trabalho

GRI 403-5 | GRI 403-6

PREVENÇÃO, CONSCIENTIZAÇÃO E SAÚDE MENTAL NO TRABALHO

SIPAT 2025: CUIDAR DE SI TAMBÉM É PREVENÇÃO

A Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho (SIPAT) foi realizada com o objetivo de fortalecer a cultura de segurança e promover a conscientização dos colaboradores sobre práticas preventivas no ambiente de trabalho. A iniciativa foi conduzida pelo SESMT, em conjunto com a CIPA, e integrou ações voltadas à saúde física, à saúde emocional e à prevenção de acidentes.

Durante a programação, foram abordados temas relacionados à segurança no trabalho, inteligência emocional e cuidados com a saúde, reforçando a importância da prevenção e do autocuidado. Essas ações contribuem para a redução de comportamentos de risco, para a melhoria do ambiente laboral e para o fortalecimento da cultura de segurança da organização.

Nota: As iniciativas apresentadas nesta seção podem contribuir, direta ou indiretamente, para os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) priorizados pela organização. A associação aos ODS tem caráter indicativo e considera a natureza e os impactos potenciais de cada ação.



Saúde, Segurança e Bem-Estar no Trabalho

GRI 403-6

CAMPANHA DE VACINAÇÃO PARA COLABORADORES

Em 2025, a Fontana realizou uma campanha de vacinação voltada aos colaboradores, reforçando seu compromisso na promoção da saúde e do bem-estar no ambiente de trabalho. A iniciativa teve como objetivo incentivar a prevenção de doenças e contribuir para a construção de um ambiente laboral mais seguro e saudável.

A promoção de ações de saúde preventiva integra as práticas de cuidado com as equipes e contribui para a melhoria da qualidade de vida, além de apoiar a continuidade das atividades com segurança e responsabilidade.



CAMPANHA DE SAÚDE BUCAL PARA COLABORADORES

Em 2025, realizou-se uma campanha odontológica em parceria com o Sesi, voltada aos colaboradores da empresa. A iniciativa teve como objetivo promover a saúde bucal e ampliar a conscientização sobre a prevenção de doenças e a importância da adoção de hábitos adequados de higiene.



A ação integrou as práticas de promoção da saúde no ambiente de trabalho, contribuindo para o bem-estar, a qualidade de vida e a manutenção da capacidade produtiva das equipes. Iniciativas dessa natureza reforçam o compromisso da organização com o cuidado integral das pessoas e com a promoção de um ambiente de trabalho saudável.

Nota: As iniciativas apresentadas nesta seção podem contribuir, direta ou indiretamente, para os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) priorizados pela organização. A associação aos ODS tem caráter indicativo e considera a natureza e os impactos potenciais de cada ação.

Cultura Organizacional e Engajamento

GRI 2-29 | GRI 404-2

A empresa busca fortalecer continuamente a integração entre colaboradores, comunidade e parceiros institucionais. Ao longo do período reportado, diversas iniciativas foram realizadas com o objetivo de promover desenvolvimento profissional, incentivar a participação social e fortalecer a cultura organizacional.

Eventos internos, ações comunitárias, programas de capacitação e participação em atividades externas refletem o compromisso da organização com o bem-estar das pessoas, a valorização do conhecimento e a construção de relações positivas com a sociedade.

Essas iniciativas também contribuem para o avanço da estratégia de sustentabilidade da empresa, podendo estar alinhadas aos **Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)** priorizados pela organização, especialmente o **ODS 3 – Saúde e Bem-Estar**, o **ODS 8 – Trabalho Decente e Crescimento Econômico** e o **ODS 13 – Ação Contra a Mudança Global do Clima**.



ATUALIZAÇÃO TÉCNICA SOBRE REFORMA TRIBUTÁRIA

O setor de Contabilidade participou da palestra “Reforma Tributária: Entendendo as mudanças e seus impactos”, promovida pela Orgatec Contabilidade. O encontro abordou as principais alterações na estrutura tributária nacional e seus reflexos para as empresas, contribuindo para a atualização técnica da equipe e para o fortalecimento da tomada de decisão alinhada às exigências regulatórias.



A iniciativa reforça o compromisso da organização com o desenvolvimento profissional contínuo, alinhado ao ODS 8 – Trabalho Decente e Crescimento Econômico, um dos objetivos prioritizados na estratégia de sustentabilidade da empresa.

ATUALIZAÇÃO NORMATIVA E GESTÃO DE RISCOS PSICOSSOCIAIS

O setor de Recursos Humanos e Segurança do Trabalho participou do Ciclo de Palestras promovido pelo Sistema FIERGS, iniciativa voltada à atualização profissional e ao debate de temas relevantes para o ambiente empresarial.

Entre os conteúdos abordados, destacou-se a atualização normativa relacionada à gestão de riscos psicossociais prevista na Norma Regulamentadora NR-01, com foco na prevenção de riscos ocupacionais e no fortalecimento da cultura de segurança.

A participação contribuiu para ampliar conhecimentos, incentivar o aprendizado contínuo e fortalecer o desenvolvimento das equipes.



Nota: As iniciativas apresentadas nesta seção podem contribuir, direta ou indiretamente, para os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) prioritizados pela organização. A associação aos ODS tem caráter indicativo e considera a natureza e os impactos potenciais de cada ação.

A Fontana incentiva o desenvolvimento profissional de seus colaboradores por meio do benefício de auxílio educação, iniciativa que estimula a formação acadêmica, a especialização técnica e o aperfeiçoamento contínuo. O programa amplia oportunidades de crescimento e fortalece a preparação das equipes diante das transformações do mercado e dos desafios estratégicos da organização.

O investimento em educação reflete a valorização do conhecimento como ferramenta de evolução pessoal e profissional. Ao apoiar a qualificação de seus funcionários, a empresa contribui para o fortalecimento de competências ligadas à gestão, inovação e tecnologia, promovendo impactos positivos na eficiência dos processos, na capacidade analítica das equipes e na melhoria contínua das atividades desenvolvidas.

Alinhada ao ODS 8 – Trabalho Decente e Crescimento Econômico, a iniciativa reafirma o compromisso da Fontana com a valorização das pessoas e com a construção de um ambiente corporativo voltado à geração de oportunidades e ao desenvolvimento sustentável de longo prazo.



Tailan Ferreira
concluiu sua formação tecnológica em Análise e Desenvolvimento de Sistemas pela Universidade do Vale do Taquari.



Milena Zonatto
é bacharel em Administração pela Universidade de Caxias do Sul, está cursando Publicidade pela Universidade do Vale do Taquari e concluiu a pós-graduação Lato Sensu MBA em Marketing, Branding e Growth pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul.



Ana Paula Santos Radaelli
colou grau em Gestão de Micro e Pequenas Empresas pela Universidade do Vale do Taquari.

Nota: As iniciativas apresentadas nesta seção podem contribuir, direta ou indiretamente, para os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) priorizados pela organização. A associação aos ODS tem caráter indicativo e considera a natureza e os impactos potenciais de cada ação.

Iniciativas de Engajamento Interno

GRI 2-29

O fortalecimento da cultura organizacional e o engajamento dos colaboradores são elementos essenciais para a construção de um ambiente de trabalho positivo e alinhado aos valores da empresa. Ao longo do período reportado, diversas iniciativas foram promovidas com o objetivo de incentivar a integração das equipes, valorizar as pessoas e fortalecer o senso de pertencimento.

DIA DO TRABALHADOR: INTEGRAÇÃO ENTRE AS EQUIPES

Em alusão ao Dia do Trabalhador, a empresa promoveu uma iniciativa interna voltada ao reconhecimento e à valorização dos colaboradores, reforçando práticas institucionais relacionadas ao engajamento das equipes e à promoção de um ambiente corporativo colaborativo, respeitoso e acolhedor.

A ação contribuiu para o fortalecimento da cultura organizacional, estimulando o senso de pertencimento, a integração entre os setores e a valorização das pessoas como agentes fundamentais para o crescimento sustentável e o desenvolvimento contínuo da organização.

Nota: As iniciativas apresentadas nesta seção podem contribuir, direta ou indiretamente, para os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) priorizados pela organização. A associação aos ODS tem caráter indicativo e considera a natureza e os impactos potenciais de cada ação.



Trajetórias que constroem nossa história

GRI 404-2

Ao longo de 2025, a organização registrou desligamentos por aposentadoria de colaboradores com longa trajetória profissional, cujas contribuições foram importantes para a consolidação da cultura organizacional e para o desenvolvimento das atividades da empresa ao longo de décadas. Esses momentos reforçam a importância do planejamento sucessório para assegurar a continuidade operacional e a preservação do conhecimento acumulado pelas equipes.

Durante o período de transição, promoveu-se a integração e acompanhamento entre os profissionais experientes e seus sucessores, contribuindo para a continuidade das atividades, o fortalecimento das competências internas e a manutenção da eficiência operacional.

Como forma de reconhecimento pela trajetória construída na Fontana, os colaboradores foram homenageados em momentos de despedida marcados por agradecimentos emocionantes, mensagens dos colegas e pela entrega de placas comemorativas em reconhecimento aos anos de dedicação e contribuição à história da Fontana.

A condução estruturada dessas transições reforça o compromisso da organização com uma gestão responsável de pessoas, alinhada à sustentabilidade do negócio e aos princípios do ODS 8 – Trabalho Decente e Crescimento Econômico.



Jacira Berté Turatti

46 anos de dedicação à Fontana



Maria Luiza Fontana

46 anos de dedicação à Fontana



Jorge Domingos Stefani

42 anos de dedicação à Fontana

ALGUMAS HISTÓRIAS NÃO SE
ENCERRAM COM O TEMPO,
ELAS SEGUEM FAZENDO PARTE
DE QUEM SOMOS

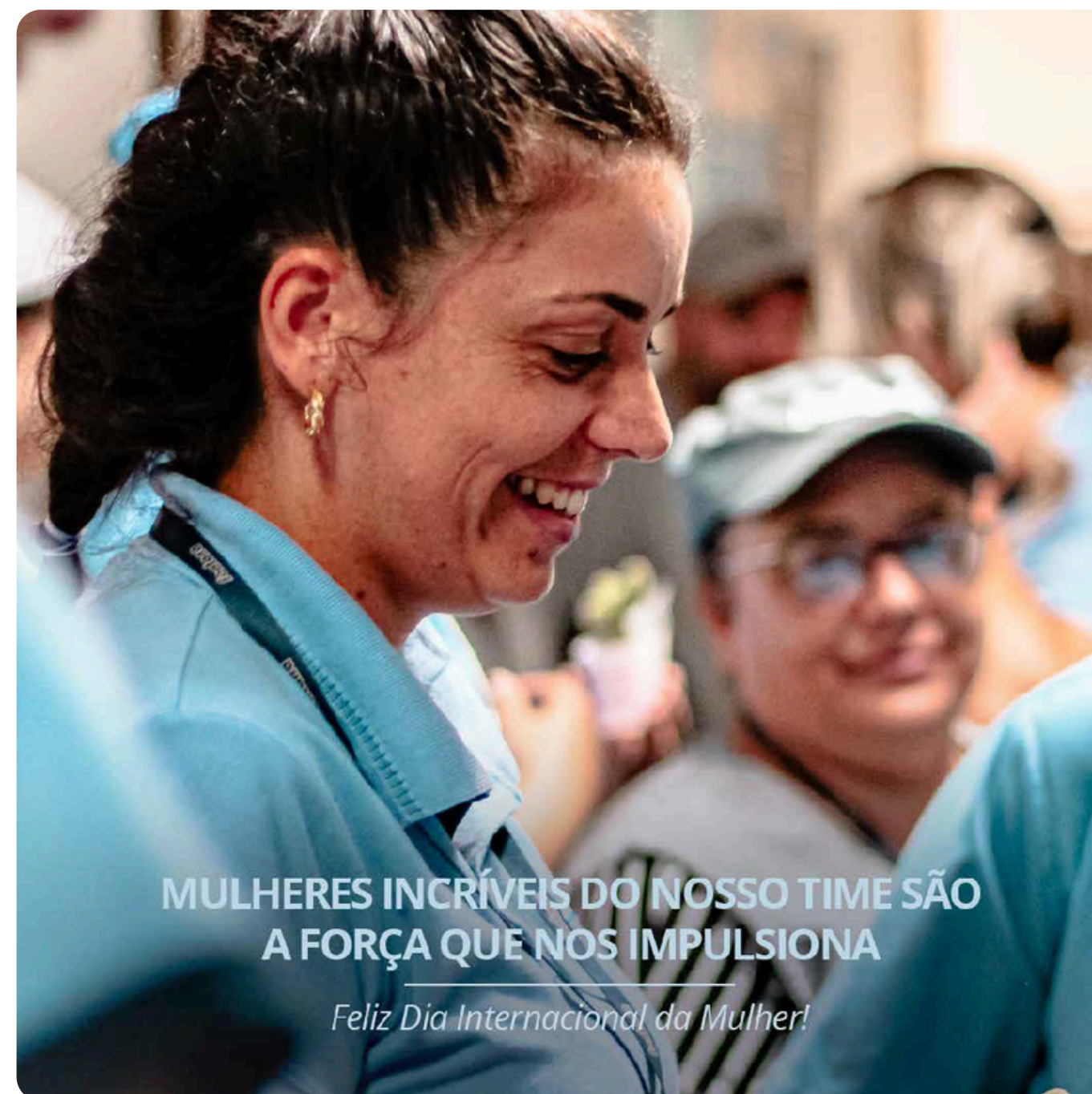
Nota: As iniciativas apresentadas nesta seção podem contribuir, direta ou indiretamente, para os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) priorizados pela organização. A associação aos ODS tem caráter indicativo e considera a natureza e os impactos potenciais de cada ação.

DIA INTERNACIONAL DA MULHER: VALORIZAÇÃO E RECONHECIMENTO

Em alusão ao Dia Internacional da Mulher, promoveu-se uma iniciativa interna voltada à valorização e ao reconhecimento da contribuição das mulheres no ambiente de trabalho. A ação reforçou o compromisso da organização com a promoção da equidade, da diversidade e da igualdade de oportunidades entre colaboradores.

A iniciativa contribuiu para fortalecer um ambiente organizacional mais inclusivo e respeitoso, alinhado às diretrizes de gestão de pessoas e aos compromissos institucionais relacionados ao ODS 8 – Trabalho Decente e Crescimento Econômico, um dos objetivos prioritizados na estratégia de sustentabilidade da empresa.

Nota: As iniciativas apresentadas nesta seção podem contribuir, direta ou indiretamente, para os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) priorizados pela organização. A associação aos ODS tem caráter indicativo e considera a natureza e os impactos potenciais de cada ação.



DIA DAS MÃES – RECONHECIMENTO E VALORIZAÇÃO

A ação realizada em referência ao Dia das Mães integrou as iniciativas institucionais voltadas ao fortalecimento do clima organizacional e à valorização das colaboradoras. A iniciativa buscou incentivar o autocuidado e reforçar a importância do equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

Essas práticas contribuem para o engajamento das equipes, para a retenção de talentos e para a construção de um ambiente de trabalho mais saudável e colaborativo. A valorização contínua das pessoas fortalece o vínculo com a organização e reforça o compromisso da empresa com uma gestão sustentável baseada no respeito e no desenvolvimento do capital humano.



Nota: As iniciativas apresentadas nesta seção podem contribuir, direta ou indiretamente, para os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) priorizados pela organização. A associação aos ODS tem caráter indicativo e considera a natureza e os impactos potenciais de cada ação.

Comunidade e Impacto Social

GRI 413-1 | GRI 2-29

A atuação da empresa junto à comunidade integra seu compromisso com o desenvolvimento sustentável e com a construção de relações positivas com o território onde está inserida. As iniciativas realizadas buscam fortalecer o vínculo com instituições, incentivar o compartilhamento de conhecimento e contribuir para o desenvolvimento social.

Por meio de ações educativas, participação em eventos e parcerias com organizações locais, a empresa promove a integração entre colaboradores e comunidade, ampliando o impacto positivo de suas atividades e reforçando sua responsabilidade social.

Essas iniciativas contribuem para o fortalecimento do relacionamento com a sociedade e dialogam com os objetivos estratégicos de sustentabilidade da organização.



O apoio a instituições e iniciativas voltadas a populações em situação de vulnerabilidade integra a estratégia de responsabilidade social da empresa e reforça o compromisso com a geração de impacto positivo na comunidade. Por meio de doações e do apoio a ações comunitárias, a organização contribui para fortalecer a rede local de assistência e ampliar o alcance de iniciativas voltadas ao bem-estar e à inclusão social.

Além das doações realizadas ao longo do período, a empresa também participa de eventos comunitários de caráter beneficente, promovidos com o envolvimento de voluntários e instituições locais. Essas iniciativas buscam estimular a solidariedade, promover a integração entre colaboradores e comunidade e apoiar ações voltadas especialmente ao público infantil.

A participação nessas atividades fortalece os vínculos com o território onde a empresa está inserida e amplia o impacto social das suas ações, reforçando o compromisso institucional com o desenvolvimento social e com a geração de valor compartilhado.

Nota: As iniciativas apresentadas nesta seção podem contribuir, direta ou indiretamente, para os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) priorizados pela organização. A associação aos ODS tem caráter indicativo e considera a natureza e os impactos potenciais de cada ação.



Visitas técnicas: educação ambiental e relacionamento com a comunidade

GRI 413-1

Em 2025, a empresa recebeu a visita de alunos de duas instituições de ensino da região: a EEEB José Plácido de Castro e a Escola Mário Quintana. As visitas técnicas integraram as iniciativas de relacionamento com a comunidade e de promoção da educação ambiental, reforçando o compromisso da organização com o desenvolvimento local e com a transparência de suas atividades.

Durante as visitas, os estudantes tiveram a oportunidade de conhecer aspectos dos processos produtivos e das práticas de gestão ambiental adotadas pela empresa, incluindo ações de controle e mitigação de impactos e iniciativas voltadas à preservação dos recursos naturais. As atividades também proporcionaram momentos de diálogo sobre sustentabilidade, responsabilidade corporativa e o papel das organizações na promoção do desenvolvimento sustentável.

Ao abrir suas portas para a comunidade escolar, a empresa contribui para ampliar o conhecimento sobre práticas responsáveis de gestão ambiental e para estimular a formação de uma consciência crítica sobre o uso sustentável dos recursos naturais e a proteção do meio ambiente.

Essas iniciativas fortalecem o relacionamento com a comunidade local e ampliam o impacto positivo da organização no território em que atua, alinhando-se às diretrizes de sustentabilidade e à geração de valor compartilhado.

Nota: As iniciativas apresentadas nesta seção podem contribuir, direta ou indiretamente, para os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) priorizados pela organização. A associação aos ODS tem caráter indicativo e considera a natureza e os impactos potenciais de cada ação.



GRI 413-1

A Fontana participou da inauguração de um centro de inovação educacional no interior do Estado, iniciativa que reúne estudantes, educadores, empreendedores e comunidade em um ambiente voltado ao desenvolvimento de conhecimento e inovação.

A empresa incentiva e apoia ações dessa natureza por reconhecer seu potencial de contribuir para o fortalecimento do desenvolvimento regional e da qualificação profissional.



Ao estimular iniciativas que aproximam educação, inovação e setor produtivo, a organização reforça seu compromisso com a geração de oportunidades, com o desenvolvimento sustentável das comunidades e com a construção de ambientes mais colaborativos e inovadores.

O acompanhamento dessas ações integra os indicadores do pilar social, relacionados ao engajamento com a comunidade e ao incentivo a iniciativas que promovem o desenvolvimento local.



Nota: As iniciativas apresentadas nesta seção podem contribuir, direta ou indiretamente, para os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) priorizados pela organização. A associação aos ODS tem caráter indicativo e considera a natureza e os impactos potenciais de cada ação.

Incentivo cultural e Desenvolvimento Social

GRI 413-1

Como forma de incentivo à cultura e valorização das entidades tradicionalistas, a Fontana apoiou o GAN Anita Garibaldi e o CTG Giuseppe Garibaldi durante sua participação no ENART (Encontro de Artes e Tradição Gaúcha), reconhecido como o maior festival de arte amadora da América Latina. As entidades destacaram-se pela preservação da cultura gaúcha e pela promoção da identidade regional por meio da arte e da tradição.

Em reconhecimento à dedicação dos participantes e à relevância cultural das entidades para a comunidade, a empresa presenteou os dançarinos com kits Fontana, reforçando seu compromisso com o incentivo e valorização das tradições culturais e o fortalecimento dos vínculos com a comunidade.



SUSTENTABILIDADE
2025

Impactos Ambientais



Sistema de Gestão Ambiental

GRI 2-23 | GRI 3-3

Em 2025, a Fontana S.A. consolidou a formalização do seu Sistema de Gestão Ambiental (SGA), por meio da elaboração do Manual do SGA, estruturando diretrizes, responsabilidades e controles ambientais da organização.

- **Formalização e fortalecimento do SGA:**

Consolidação das práticas ambientais e padronização das informações, fortalecendo a rastreabilidade e a gestão integrada.

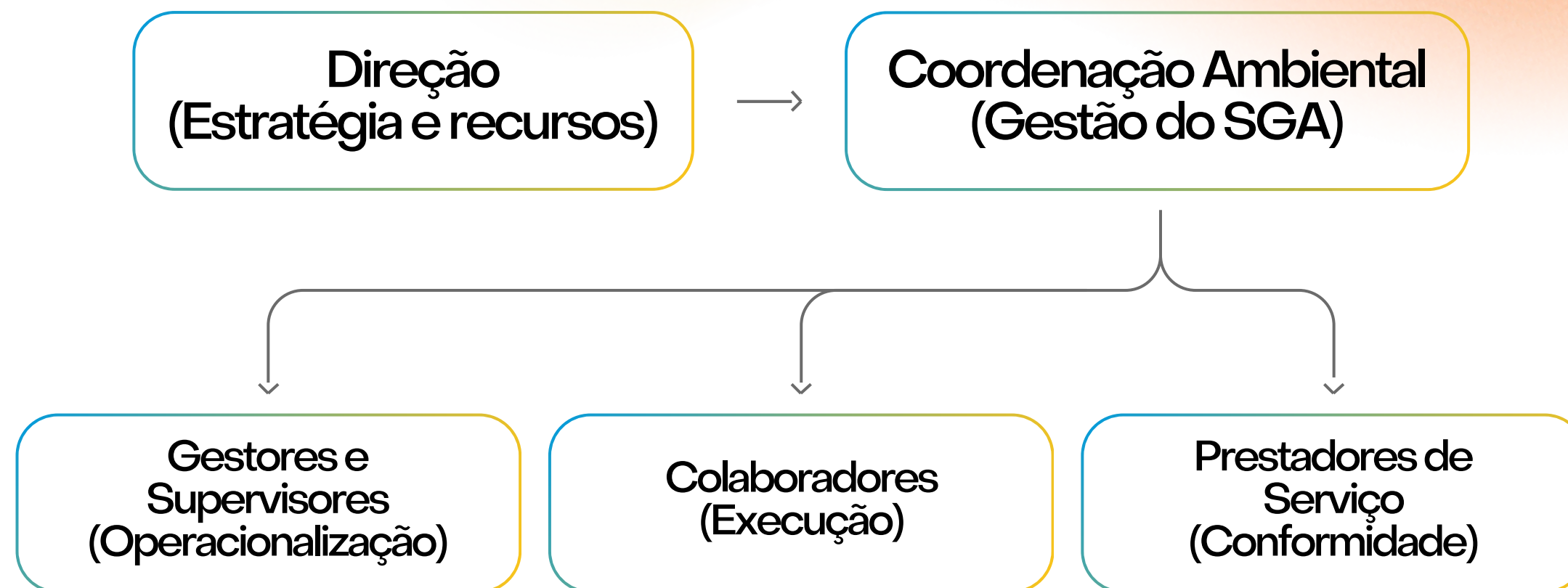
- **Abrangência operacional:**

O SGA contempla todas as unidades e atividades, considerando o uso de recursos naturais, geração de resíduos, efluentes líquidos e emissões atmosféricas.

- **Integração e melhoria contínua:**

A Política Ambiental orienta as atividades com foco na prevenção da poluição, atendimento à legislação aplicável e melhoria contínua do desempenho ambiental.

ESTRUTURA DE GOVERNANÇA DO SISTEMA DE GESTÃO AMBIENTAL



A formalização do SGA representa um marco importante na maturidade da gestão ambiental da Fontana, consolidando práticas já existentes e fortalecendo sua integração à estratégia do negócio.

Fortalecemos nossa capacidade de operação responsável, integrando níveis estratégicos, táticos e operacionais, assegurando a efetividade, a conformidade regulatória e a melhoria contínua do desempenho ambiental.

Identificação e Gestão de Aspectos e Impactos Ambientais (LAIA)

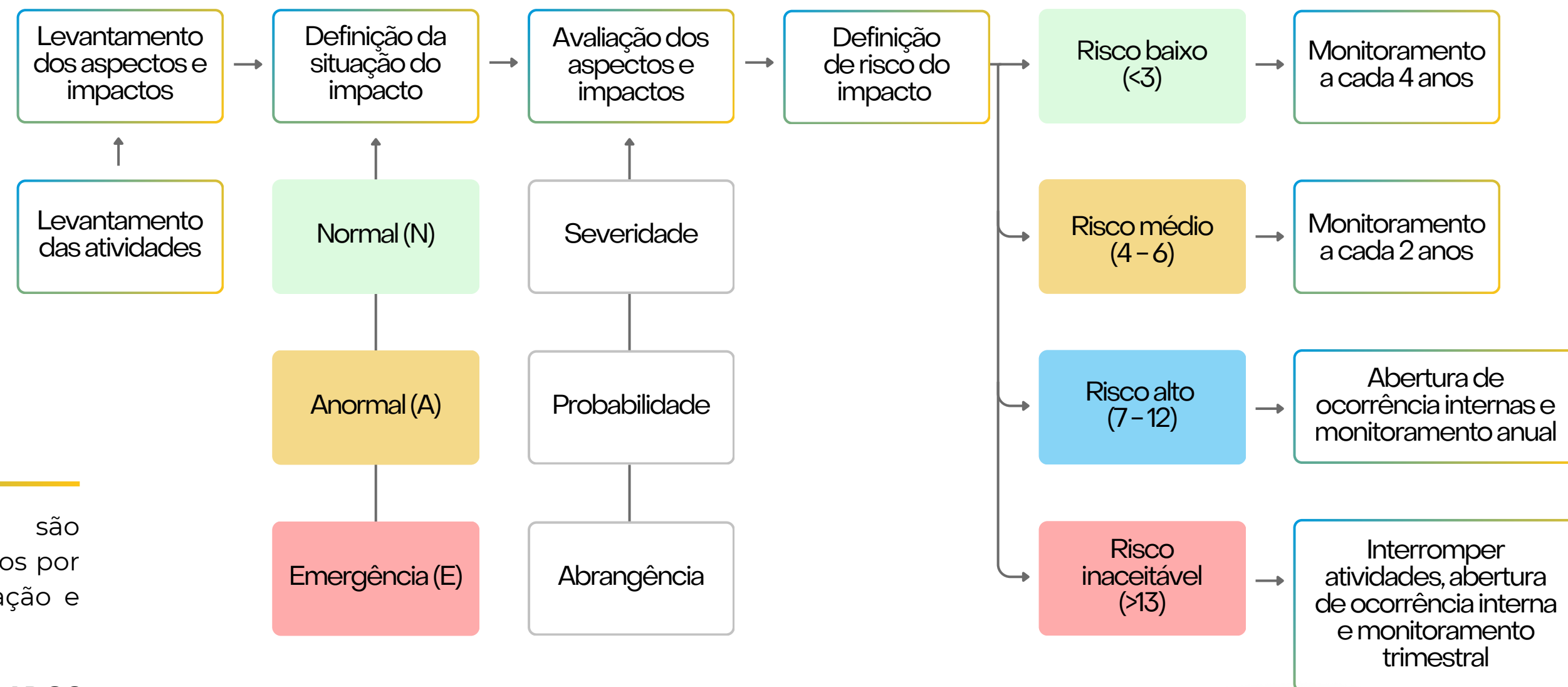
GRI 3-3

A gestão ambiental da Fontana é orientada pelo Levantamento de Aspectos e Impactos Ambientais (LAIA), ferramenta que permite identificar, avaliar e classificar os impactos associados às suas atividades.

Com base nessa metodologia, os aspectos ambientais são priorizados conforme o nível de risco, direcionando a definição de controles operacionais, planos de ação e monitoramento contínuo.

Os aspectos ambientais significativos são priorizados conforme o nível de risco e tratados por meio de controles operacionais, planos de ação e monitoramento contínuo.

FLUXO DE AVALIAÇÃO DE ASPECTOS E IMPACTOS AMBIENTAIS (LAIA)



PRINCIPAIS IMPACTOS AMBIENTAIS IDENTIFICADOS



Essa abordagem fortalece a gestão ambiental baseada em risco, permitindo a prevenção de impactos e a melhoria contínua do desempenho ambiental.

Controle Operacional Ambiental

GRI 3-3

A Fontana S.A. estabelece controles operacionais com base no LAIA, assegurando que os aspectos ambientais significativos sejam gerenciados por meio de procedimentos, monitoramentos e ações contínuas de melhoria.

O controle operacional estruturado assegura a gestão eficaz dos aspectos ambientais, integrando prevenção, monitoramento e melhoria contínua aos processos da organização.

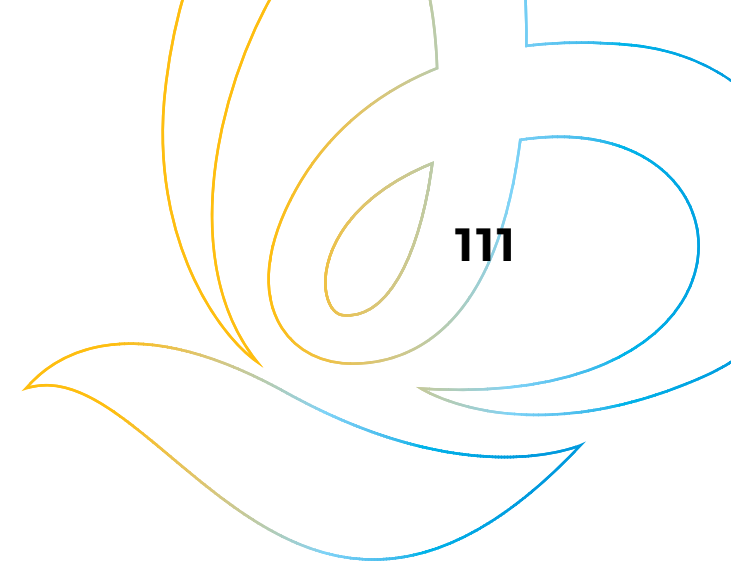
Instrumentos de Controle:

- ✓ Procedimentos operacionais;
- ✓ Monitoramentos periódicos;
- ✓ Indicadores de desempenho;
- ✓ Registros e rastreabilidade;
- ✓ Ações corretivas e preventivas;



Gestão de Ocorrências Ambientais

GRI 3-3



A Fontana S.A. possui procedimento estruturado para a gestão de ocorrências ambientais, assegurando a identificação, registro, tratamento e monitoramento de incidentes.



As ocorrências são registradas e acompanhadas por meio de instrumentos internos de controle, possibilitando a rastreabilidade das informações e a prevenção de reincidências.

A gestão estruturada das ocorrências ambientais contribui para a redução de riscos, melhoria contínua dos processos e o fortalecimento do desempenho ambiental da organização.

| Tipo de Ocorrência | 2023 | 2024 | 2025 |
|--------------------|------|------|-----------|
| Pequena | 3 | 10 | 15 |
| Média | 0 | 0 | 0 |
| Grande | 2 | 1 | 0 |

Fonte: Monitoramento interno – Sistema de Gestão Ambiental (2023–2025).

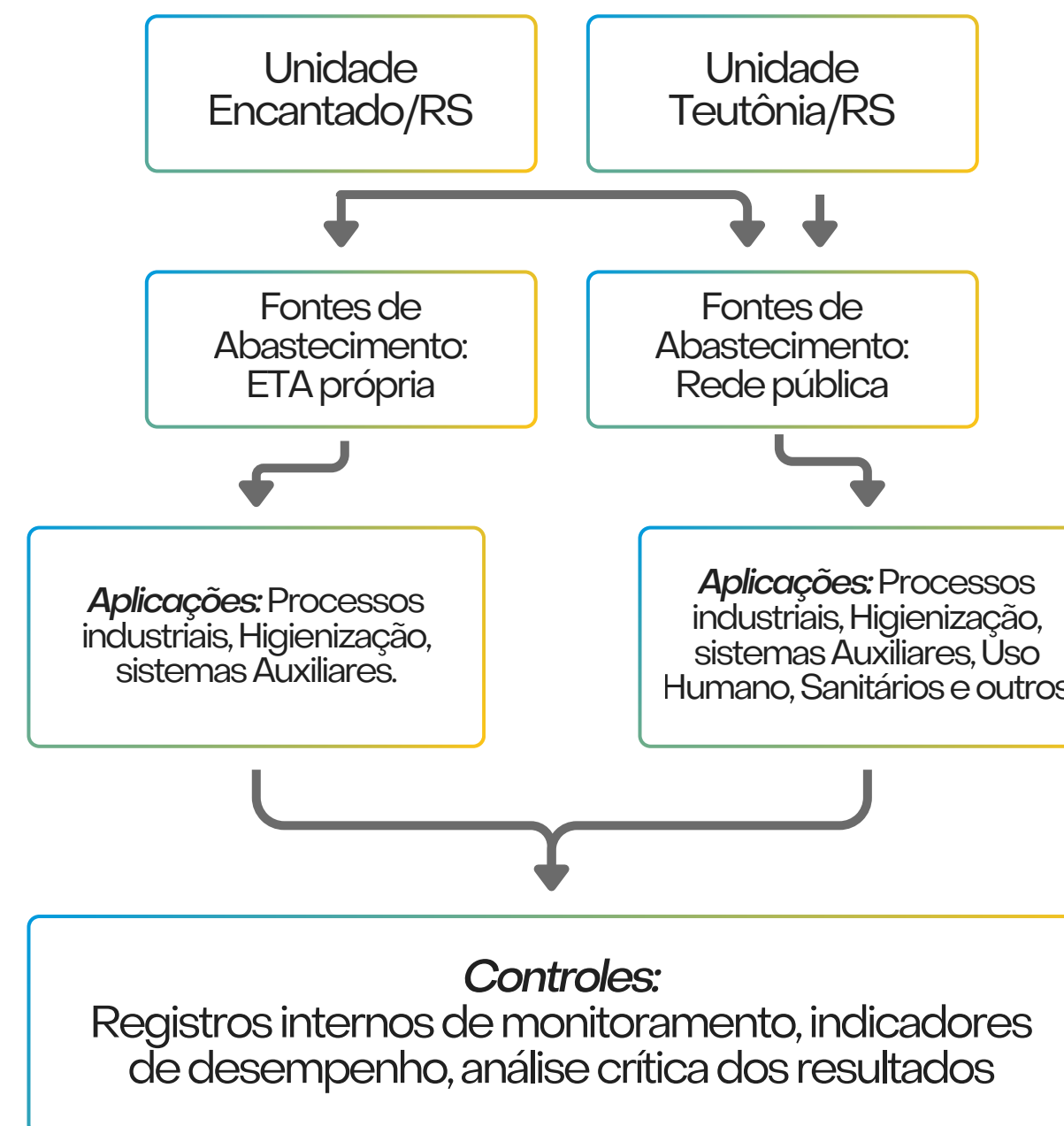
Em comparação aos anos de 2023 e 2024, não houve registros de eventos associados a enchentes. Os resultados demonstram controle operacional, e evolução na gestão das ocorrências, com aprimoramento na capacidade de resposta, maior agilidade e eficiência no atendimento e gerenciamento das ocorrências.

15 OCORRÊNCIAS EM 2025:

- 100% de pequeno porte
- 0 médias ou grandes

- A Fontana S.A. realiza a gestão do consumo de água em suas unidades operacionais com foco no uso eficiente dos recursos hídricos, no monitoramento contínuo e na redução de impactos ambientais, considerando o contexto hídrico regional e a disponibilidade dos recursos naturais. Abrangência operacional.
- A unidade de Encantado possui duas fontes de abastecimento hídrico, sendo água proveniente da rede pública e água captada e tratada internamente por meio de Estação de Tratamento de Água (ETA). Já a unidade de Teutônia utiliza exclusivamente água proveniente da rede pública para o atendimento de suas atividades operacionais.
- A gestão hídrica está integrada ao Sistema de Gestão Ambiental, contribuindo para a redução de riscos, melhoria contínua dos processos e fortalecimento da organização.

GESTÃO E MONITORAMENTO DO CONSUMO DE ÁGUA



Desempenho Hídrico e Indicadores de Eficiência

GRI 303-1 | GRI 303-5

| CONSUMO ESPECÍFICO (m ³ POR TONELADA PRODUZIDA) | | |
|--|----------------------|---------------------|
| Ano | Unidade de Encantado | Unidade de Teutônia |
| 2023 | 15,68 | 0 |
| 2024 | 4,45 | 0 |
| 2025 | 5,65 | 0,45 |

Fonte: Monitoramento interno – Sistema de Gestão Ambiental (2023–2025).

| CONSUMO TOTAL DE ÁGUA (m ³) | | | |
|---|----------------------|---------------------|-----------|
| Ano | Unidade de Encantado | Unidade de Teutônia | Total |
| 2023 | 59.637,50 | 0 | 59.637,50 |
| 2024 | 45.257,00 | 0 | 45.257,00 |
| 2025 | 56.417,60 | 351 | 56.768,60 |

Fonte: Monitoramento interno – Sistema de Gestão Ambiental (2023–2025).

- Os maiores consumos registrados em 2023 e 2024 estão associados a eventos de enchentes na região, que demandaram maior uso de água para limpeza e recuperação das áreas operacionais.
- A unidade de Teutônia iniciou sua operação em 2025, não realizando consumo de água nos processos produtivos, sendo o uso restrito a atividades de limpeza e apoio operacional.

- A avaliação do desempenho hídrico considera o consumo específico de água (m³/ton produzida), indicador que permite analisar a eficiência no uso dos recursos hídricos nas atividades produtivas.
- O consumo absoluto está diretamente relacionado ao volume de produção, sendo o consumo específico o principal indicador para avaliação da eficiência no uso dos recursos hídricos.

A gestão do recurso hídrico também considera a prevenção de impactos ambientais, incluindo a proteção de águas superficiais e subterrâneas e a adoção de medidas preventivas e planos de contingência para eventos climáticos.

O monitoramento contínuo dos indicadores permite a identificação de oportunidades de melhoria, o estabelecimento de metas e o fortalecimento da gestão ambiental, contribuindo para o uso sustentável dos recursos hídricos.

Gestão de Efluentes

GRI 3-3 | GRI 303-1 | GRI 303-2

A Fontana possui Estação de Tratamento de Efluentes (ETE) própria, com processos físico-químicos e biológicos, garantindo o tratamento adequado dos efluentes gerados nas operações.

A unidade de Encantado concentra o tratamento dos efluentes industriais e sanitários, incluindo os provenientes da unidade de Teutônia, enquanto o efluente sanitário desta é tratado localmente.

Todo o efluente gerado é integralmente tratado na ETE, sendo posteriormente lançado em corpo receptor autorizado, afluente do Rio Taquari, em conformidade com a Licença de Operação.

A operação está integrada ao Sistema de Gestão Ambiental, com monitoramento contínuo e controle dos processos, assegurando rastreabilidade, conformidade legal e melhoria contínua



Gestão de Efluentes

GRI 3-3 | GRI 303-1 | GRI 303-2

INDICADORES DE EFLUENTES

O volume de efluente gerado acompanha o comportamento produtivo da operação, sendo integralmente tratado na ETE da unidade de Encantado. A unidade de Teutônia iniciou sua operação em 2025, motivo pelo qual não há registros de geração de efluentes nos anos anteriores.

O efluente tratado é monitorado continuamente por meio de análises de qualidade e ensaios ecotoxicológicos, assegurando o atendimento às exigências da licença ambiental. Os resultados evidenciam elevada eficiência do sistema de tratamento, com parâmetros significativamente inferiores aos limites estabelecidos na legislação aplicável.

Em 2025, a operação manteve 100% de conformidade com os padrões legais de lançamento de efluentes, evidenciando a robustez e a eficiência do sistema de tratamento.

95%+

Remoção de carga orgânica

Elevada eficiência do sistema de tratamento, assegurando desempenho consistente mesmo diante da variabilidade do efluente bruto.

EFLUENTE GERADO E TRATADO (m³/ano)

| Ano | Unidade de Encantado | Unidade de Teutônia | Total |
|------|----------------------|---------------------|-----------|
| 2023 | 6.262,95 | 0 | 6.262,95 |
| 2024 | 6.505,63 | 0 | 6.505,63 |
| 2025 | 11.589,45 | 8,45 | 11.597,90 |

Fonte: Monitoramento interno – Sistema de Gestão Ambiental (2023–2025).

AVALIAÇÃO DA QUALIDADE DAS ÁGUAS RESIDUAIS (2025)

| Indicador | Resultado | Limite Legal |
|----------------|---------------|--------------|
| DQO | 35 - 70 mg/L | 330 mg/L |
| DBO | <2 - 13 mg/L | 120 mg/L |
| SST | <20 - 81 mg/L | 140 mg/L |
| Óleos e graxas | <10 mg/L | 10 / 30 mg/L |

Fonte: Monitoramento interno – Sistema de Gestão Ambiental (2023–2025).

Gestão de Resíduos

GRI 3-3 | GRI 306-1 | GRI 306-2



Na Fontana S.A., a gestão de resíduos sólidos é conduzida de forma integrada ao Sistema de Gestão Ambiental, com foco na redução na fonte e na melhoria contínua dos processos

Os resíduos gerados são segregados na origem e classificados conforme a legislação ambiental aplicável, em Classe I (perigosos) e Classe II (não perigosos), garantindo o direcionamento adequado para armazenamento e destinação.

A empresa conta com central interna de armazenamento estruturada para o acondicionamento temporário seguro. Na unidade de Teutônia, os resíduos são armazenados localmente e posteriormente transportados com documentação ambiental para Encantado, onde ocorre a consolidação da gestão. Dessa forma, os indicadores apresentados consideram o total gerado nas duas unidades.

Predominância de resíduos Classe II ao longo de todo o período analisado, representando mais de 97% do total gerado. Esse resultado demonstra o baixo potencial de periculosidade dos resíduos associados às operações e reflete a efetividade dos controles operacionais, da segregação na origem e das práticas adotadas para minimizar impactos ambientais.

Essa sistemática garante conformidade legal, rastreabilidade e gestão ambiental adequada, alinhada às boas práticas de sustentabilidade.

CLASSIFICAÇÃO E DESTINAÇÃO

| Ano | Resíduos Gerados (ton/ano) | Classe I - Perigosos (ton/ano) | Classe II - Não perigosos (ton/ano) |
|------|----------------------------|--------------------------------|-------------------------------------|
| 2023 | 1.899,17 | 33,9 (2%) | 1.865,271 (98%) |
| 2024 | 1.309,54 | 20,30 (1,55%) | 1.289,242 (98,45%) |
| 2025 | 812,815 | 19,19 (2,36%) | 793,622 (97,64) |

Fonte: Monitoramento interno – Sistema de Gestão Ambiental (2023–2025).

Redução significativa na geração total de resíduos ao longo dos anos, reforçando a evolução da gestão ambiental da empresa e o compromisso com a melhoria contínua e a redução na fonte.

Gestão de Resíduos e Rotas de Valorização

GRI 306-4 | GRI 306-5

A gestão de resíduos na Fontana, prioriza reciclagem, compostagem, coprocessamento e outras rotas de valorização, reduzindo a destinação final em aterro e fortalecendo a circularidade dos materiais

Os indicadores evidenciam evolução na gestão de resíduos, **com redução na geração, baixa representatividade de resíduos perigosos e aumento das rotas de valorização.**

| Ano | Classe I - Perigosos (ton/ano) | | | Classe II - Não perigosos (ton/ano) | | | |
|------|--------------------------------|------------------|--------------|-------------------------------------|------------------|------------------|------------------|
| | Reciclagem e descontaminação | Cooprocessamento | Aterro | Reciclagem e descontaminação | Cooprocessamento | Compostagem | Aterro |
| 2023 | 10,09 (0,58%) | 18,79 (1,70%) | 5,02 (0,40%) | 195,88 (13,52%) | 16,32 (1,22%) | 889,854 (61,37%) | 763,217 (21,22%) |
| 2024 | 4,42 (0,34%) | 15,88 (1,21%) | 0 (0%) | 208,259 (15,90%) | 30,915 (2,36%) | 774,176 (59,12%) | 275,892 (21,07%) |
| 2025 | 6,69 (0,82%) | 12,5 (1,54%) | 0 (0%) | 81,226 (9,99%) | 9,996 (1,26%) | 698,69 (85,96%) | 3,71 (0,46%) |

Fonte: Monitoramento interno – Sistema de Gestão Ambiental (2023–2025).

Nos anos anteriores, o maior volume destinado à disposição final esteve associado aos impactos das enchentes que afetaram a operação, resultando na geração de resíduos não passíveis de valorização. A redução observada em 2025 evidencia a retomada das condições operacionais e o fortalecimento das práticas de gestão de resíduos.



A destinação dos resíduos prioriza alternativas de valorização, reduzindo o envio para disposição final

Em 2025, apenas 0,46% dos resíduos foram destinados a aterro, em alinhamento com a meta da empresa de aterro zero.

Logística Reversa

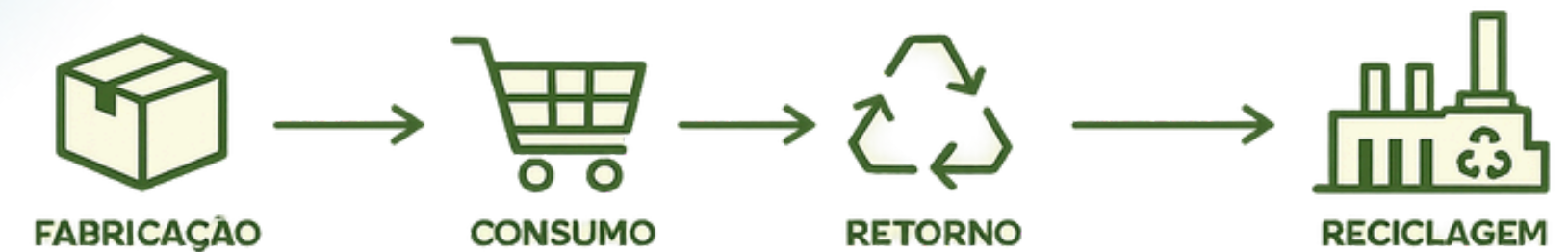
GRI 306-3 | GRI 306-4

A gestão de resíduos e a responsabilidade pós-consumo integram as práticas ambientais da empresa, contribuindo para a redução de impactos ao longo do ciclo de vida de seus produtos e embalagens.

A Fontana participa do sistema coletivo de logística reversa de embalagens por meio de parceria com a ASLORE – Associação de Logística Reversa, garantindo a compensação ambiental das embalagens colocadas no mercado, em conformidade com a Política Nacional de Resíduos Sólidos (Lei nº 12.305/2010).

Os volumes apresentados referem-se às embalagens colocadas no mercado, utilizadas como base para atendimento às metas de compensação ambiental estabelecidas pela legislação.

Essa iniciativa reforça o compromisso da Fontana com a gestão responsável de resíduos e materiais, ampliando a transparência das práticas ambientais e promovendo soluções voltadas à circularidade de recursos.



Entre 2023 e 2025, os volumes declarados refletem o comportamento comercial da empresa e a distribuição dos produtos no mercado.

| VOLUME DE EMBALAGENS COLOCADAS NO MERCADO (TON) | | | |
|---|----------|---------|-----------------|
| Anos | Plástico | Papel | Total Declarado |
| 2023 | 71.166 | 172.090 | 243.256 |
| 2024 | 268.336 | 132.557 | 400.893 |
| 2025 | 65.673 | 157.738 | 223.411 |

Fonte: Monitoramento interno – Sistema de Gestão Ambiental (2023-2025).

A compensação ambiental das embalagens é realizada conforme as metas regulatórias aplicáveis, com comprovação por meio de certificados, assegurando a rastreabilidade e a conformidade legal do sistema de logística reversa adotado.

Energia e Emissões de GEE

GRI 302-1 | GRI 305-2

Desde 2023, a Fontana S.A. mantém 100% do consumo de energia elétrica proveniente de fontes renováveis, com rastreabilidade assegurada pela certificação I-REC (International REC Standard). Em 2025, mesmo diante de desafios financeiros ao longo do período, a empresa manteve esse compromisso, reforçando a priorização estratégica da sustentabilidade em suas operações.



O consumo total de energia reflete o comportamento operacional das unidades ao longo do período analisado. A redução observada entre 2023 e 2024 está associada a variações no ritmo produtivo.

Em 2025, verifica-se aumento no consumo total, relacionado à retomada operacional e ao início das atividades da unidade de Teutônia, que passou a contribuir para o consumo consolidado da empresa.

CONSUMO DE ENERGIA ELÉTRICA - SÉRIE HISTÓRICA (kwh/ano)

| Anos | Unidade Encantado | Unidade Teutônia | Total |
|------|-------------------|------------------|-----------|
| 2023 | 3.925.898 | - | 3.925.898 |
| 2024 | 2.620.979 | - | 2.620.979 |
| 2025 | 2.872.524 | 124.016 | 2.996.540 |

Fonte: Monitoramento interno – Sistema de Gestão Ambiental (2023–2025).

Apesar da variação no consumo absoluto, a manutenção do uso de **energia elétrica 100% renovável assegura a mitigação das emissões indiretas (Escopo 2), reforçando a estratégia da empresa voltada à transição energética e à redução de impactos ambientais.**

A gestão de energia está integrada ao Sistema de Gestão Ambiental, baseada no monitoramento contínuo de indicadores e na busca por eficiência energética.

Emissões Atmosféricas – Fontes Fixas

GRI 305-7

CONTROLE E PREVENÇÃO DA POLUIÇÃO ATMOSFÉRICA

A Fontana S.A. adota controles operacionais voltados à prevenção da poluição atmosférica, com foco na redução de material particulado, conformidade legal e melhoria contínua do desempenho ambiental.

Os principais sistemas implementados incluem:

- ✓ Lavadores de gases na caldeira e no sistema AFT a cavaco;
- ✓ Sistemas de captação de pó em pontos críticos do processo produtivo;
- ✓ Captação de particulados na unidade de Teutônia (etapa de mistura);



Indicadores de emissões atmosféricas (2025)

100% das medições em conformidade com os limites legais

Monitoramento periódico de MP, CO, NOx e outros parâmetros aplicáveis, nas fontes emissoras

Manutenção das emissões abaixo dos padrões regulatórios ao longo de todo o período analisado

Em 2025, destaca-se como avanço ambiental a não utilização da caldeira a lenha (BTE) e do sistema AFT a óleo, mantidos em stand-by, reduzindo diretamente o potencial de emissões atmosféricas da operação.

O desempenho das emissões é acompanhado por meio de monitoramento periódico, assegurando atendimento à legislação ambiental e às condicionantes da Licença de Operação.

Entre 2023 e 2025, os resultados demonstram desempenho consistente e em conformidade, evidenciando a efetividade dos sistemas de controle implantados.

Emissões de Gases de Efeito Estufa (GEE)

GRI 305-1 | GRI 305-2 | GRI 305-4

SOMOS CARBONO NEGATIVO

Em 2025, a Fontana apresentou um balanço positivo na gestão de emissões de Gases de Efeito Estufa, compensando mais emissões do que gerou ao longo do período.

INVENTÁRIO DE GEE – 2025

- ✓ Emissões totais (Escopo 1): 483,57 t CO₂e
- ✓ Emissões Escopo 2: 0 t CO₂e (energia 100% renovável I-REC)
- ✓ Redução de emissões: 134,67 t CO₂e
- ✓ Compensação de emissões: 686,87 t CO₂e

Balanço final:

-203,30 t CO₂e

Resultado: emissão negativa (carbono negativo)

COMO ALCANÇAMOS ESSE RESULTADO:

- ✓ Transição energética com uso de biomassa (emissões biogênicas);
- ✓ Energia elétrica 100% renovável (I-REC);
- ✓ Modernização ambiental da ETE;
- ✓ Preservação de vegetação e incremento de biomassa;
- ✓ Compensação estruturada das emissões residuais;

A maior parte das emissões está associada à combustão estacionária, refletindo o perfil operacional da empresa. Ainda assim, a estratégia adotada garante o controle das emissões e a compensação integral do impacto climático.

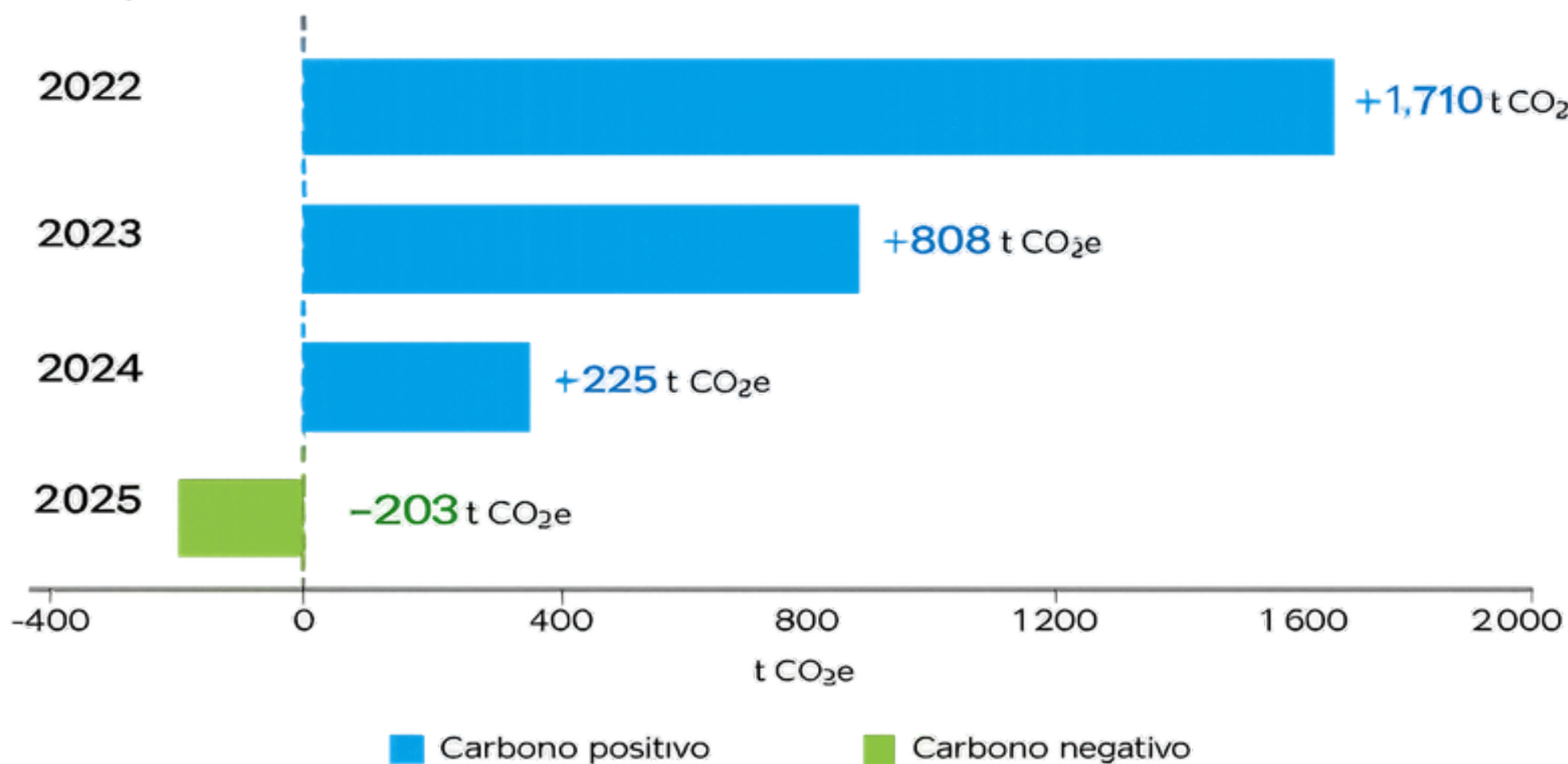
Nossa Jornada Climática

GRI 305-1 | GRI 305-2 | GRI 305-5

EVOLUÇÃO DO BALANÇO DE EMISSÕES (2022 - 2025)

Saldo líquido (Emissões - Compensações)

t CO₂e



2022

Primeiro Inventário consolidado e início da estratégia climática.



2023

Ampliação da gestão das emissões e redução de 53% do saldo líquido em comparação com 2022.



2024

Continuidade da redução das emissões e redução de 86,8% do saldo líquido em comparação com 2022.



2025

Modernização da ETE, fortalecimento das ações de compensação e **alcance do carbono negativo**.

1.914 t CO₂e

Redução acumulada do balanço climático líquido entre 2022 e 2025

Resultados alcançados por meio da redução contínua das emissões e do fortalecimento das ações de compensação

Desde 2022, a Fontana realiza inventários anuais de Gases de Efeito Estufa conforme metodologia do Programa Brasileiro GHG Protocol e ABNT NBR ISO 14064, utilizando os resultados para orientar decisões e fortalecer sua estratégia climática.

Controle de Ruídos, Vibrações e Odores

GRI 3-3

123

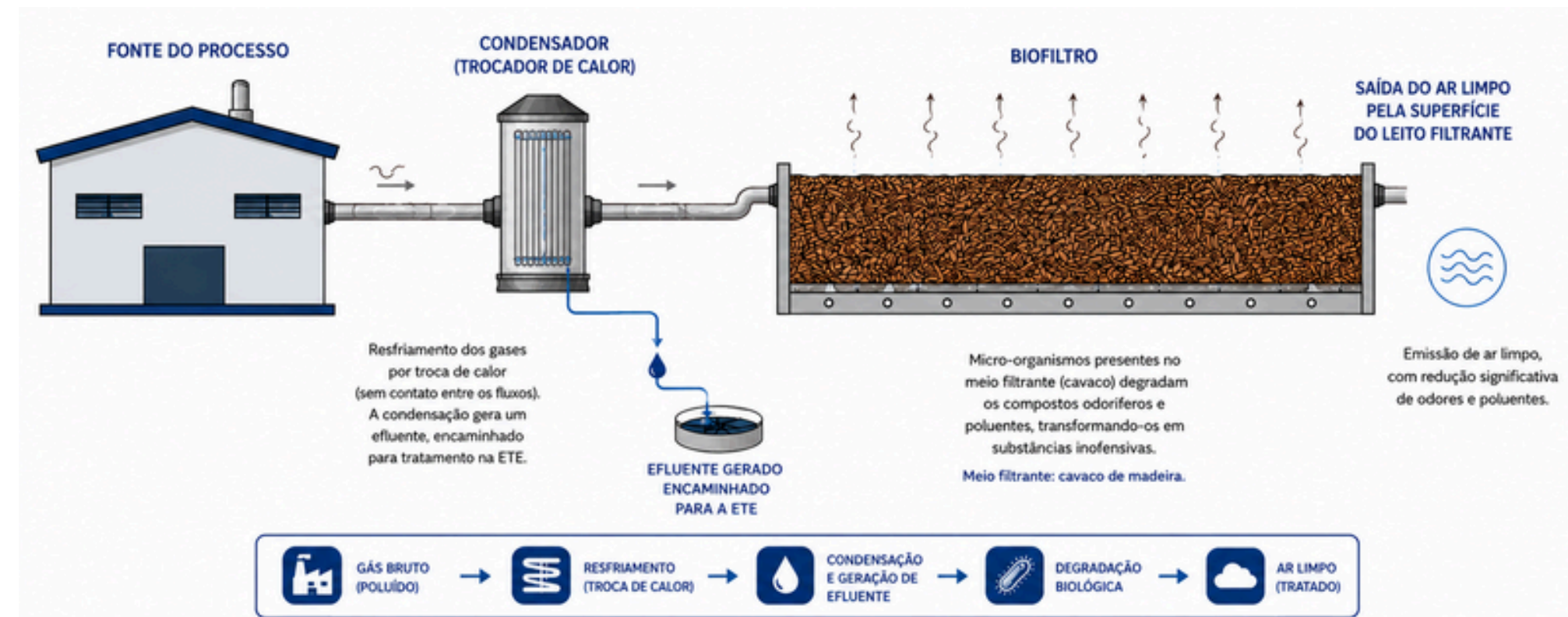
A Fontana S.A. realiza a gestão integrada de aspectos ambientais relacionados a ruídos, vibrações e emissões odoríferas, com foco na prevenção de incômodos à comunidade do entorno e na conformidade com os requisitos legais aplicáveis.

Esses aspectos são tratados como impactos operacionais localizados, sendo controlados por meio de soluções de engenharia, boas práticas operacionais e monitoramento periódico, assegurando condições ambientais adequadas durante as atividades produtivas.

CONTROLES IMPLEMENTADOS

- ✓ Instalação de cabines de abafamento em equipamentos críticos da ETE;
- ✓ Isolamento acústico em motores, sopradores e agitadores;
- ✓ Enclausuramento de fontes geradoras de ruído em pontos estratégicos do processo;
- ✓ Adequação do sistema UASB, com direcionamento de gases para tratamento biológico no reator aerado; Implementação de sistema de controle de odores com
- ✓ Filtro de cavaco de madeira, promovendo retenção e tratamento antes da dispersão;

PROCESSO DE BIOFILTRO - TRATAMENTO DE GASES E CONTROLE DE ODORES



INDICADORES DE DESEMPENHO

- ✓ Monitoramento periódico de níveis de ruído operacional;
- ✓ Inspeções operacionais voltadas ao controle de odores;
- ✓ Atendimento aos limites legais e normativos aplicáveis;
- ✓ Ausência de registros de não conformidades relacionadas a ruídos, vibrações ou odores no período reportado;
- ✓ Condições operacionais mantidas dentro dos padrões legais;
- ✓ Ausência de impactos significativos à comunidade do entorno;

Biodiversidade

GRI 304-1

124

As ações desenvolvidas contribuem para a conservação da biodiversidade local e para a manutenção do equilíbrio ecológico, por meio da preservação de áreas naturais e da proteção de habitats.

Essas iniciativas também estão alinhadas à estratégia climática da empresa, contribuindo para a manutenção de estoques de carbono e para o fortalecimento de serviços ecossistêmicos, como regulação ambiental e suporte à fauna silvestre.



ATUAÇÃO E INICIATIVAS

As áreas preservadas favorecem a presença e circulação da fauna regional e atuam como corredores ecológicos naturais, especialmente em regiões próximas a cursos d'água.

Além da conservação, essas áreas contribuem para a manutenção da biomassa vegetal e para a geração de benefícios ambientais associados, integrando as estratégias de biodiversidade e mitigação de impactos ambientais da empresa.

INDICADORES DE DESEMPENHO

- ✓ Manutenção de áreas com vegetação nativa e habitats preservados;
- ✓ Presença de fauna silvestre nas áreas monitoradas;
- ✓ Ações contínuas de recuperação ambiental e preservação;
- ✓ As áreas preservadas contribuem para a manutenção dos estoques de carbono considerados no inventário corporativo de GEE.



As ações desenvolvidas contribuem para a conservação da biodiversidade local e para a manutenção do equilíbrio ecológico, reforçando o compromisso da empresa com a gestão responsável de seus impactos ambientais.

PRAD

GRI 304-3 | GRI 304-2

125

A Fontana S.A. desenvolve, desde 2022, o Plano de Recuperação de Áreas Degradadas (PRAD) imotivado, com foco na recomposição da vegetação por meio de espécies nativas e na restauração das funções ecológicas das áreas envolvidas.

ESFORÇOS CONTÍNUOS DE RECUPERAÇÃO

- ✔ Monitoramento contínuo das áreas em recuperação;
- ✔ Acompanhamento do desenvolvimento das espécies implantadas;
- ✔ Manutenção das áreas conforme diretrizes do PRAD;

RESULTADOS E CONTRIBUIÇÕES

- ✔ Contribuição para a reposição da vegetação e fortalecimento da biodiversidade local;
- ✔ Preservação de estoque de carbono e suporte de fauna silvestre;
- ✔ Ações mantidas e em continuidade, conforme condições ambientais;

As ações desenvolvidas contribuem para o fortalecimento da biodiversidade local e para a manutenção do equilíbrio biológico, por meio da preservação das áreas naturais e da proteção.



Mesmo sem novos plantios em 2025, mantivemos as ações de recuperação ambiental, garantindo a gestão e responsabilidade sobre as áreas.

Em 2025, não foram realizados novos plantios em função dos impactos de eventos climáticos extremos, que afetaram a capacidade operacional e de investimento da empresa.

Capacitação Ambiental e Ações Climáticas

GRI 3-3 | GRI 404-2

126

FORTALECIMENTO DA CULTURA DE SUSTENTABILIDADE

A Fontana S.A. promove treinamentos e ações contínuas de educação ambiental e sensibilização interna, com foco no fortalecimento da cultura de sustentabilidade, na melhoria do desempenho ambiental e no atendimento aos requisitos legais aplicáveis.

DESTAQUE 2025: SEMANA DO MEIO AMBIENTE

Em 2025, destaca-se a realização da Semana do Meio Ambiente, que reuniu atividades voltadas à conscientização dos colaboradores sobre temas ambientais relevantes e à integração entre equipes.

As ações incluíram:

- Palestras sobre a importância estratégica da gestão ambiental;
- Apresentação teatral com temática ambiental;
- Atividades práticas com operadores da ETE, incluindo testes de bancada;

As ações desenvolvidas contribuíram para o fortalecimento do conhecimento técnico e do engajamento dos colaboradores, refletindo na melhoria das práticas operacionais e na consolidação da cultura de sustentabilidade na empresa.



Indicadores de Capacitação Ambiental Semana do Meio Ambiente 2025

GRI 3-3 | GRI 404-2

Os indicadores de participação nas ações de capacitação ambiental realizadas durante a Semana do Meio Ambiente 2025 evidenciam o nível de engajamento dos colaboradores em iniciativas de ações ambiental.

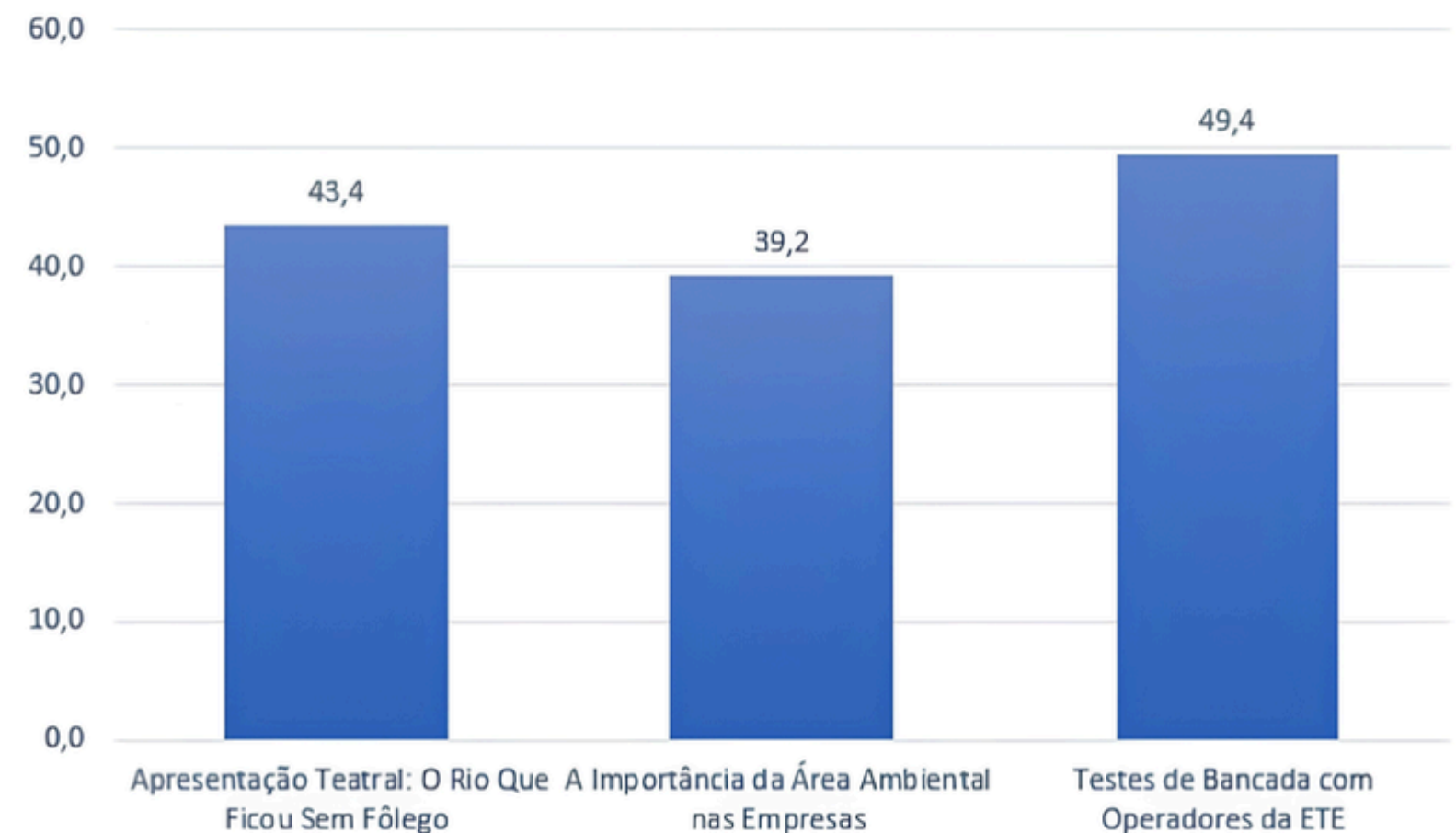
A média de adesão registrada foi de 46%, indicando a abrangência das ações e a participação das equipes em atividades de conscientização, capacitação técnica e treinamentos operacionais, alinhados aos aspectos ambientais da operação.

Temas alinhados aos principais aspectos ambientais da operação:

- Tratamento de efluentes;
- Gestão ambiental;
- Boas práticas operacionais;

As ações foram direcionadas aos principais riscos ambientais da operação, incluindo tratamento de efluentes, uso de recursos e práticas operacionais ambientalmente adequadas.

PORCENTAGEM DE FUNCIONÁRIOS QUE PARTICIPARAM DAS AÇÕES DA SEMANA DO MEIO AMBIENTE



- Engajamento dos colaboradores em ações ambientais;
- Capacitação técnica e operacional em temas críticos;
- Fortalecimento da cultura de sustentabilidade;

Treinamento dos colaboradores em temas ambientais críticos e mudanças climáticas

GRI 3-3 | GRI 404-2

EM MÉDIA 70% DOS COLABORADORES FORAM TREINADOS EM ASSUNTOS DE EDUCAÇÃO AMBIENTAL DURANTE O ANO DE 2025

A capacitação ambiental dos colaboradores é direcionada ao desenvolvimento de competências relacionadas à gestão de recursos, prevenção de impactos ambientais e mudanças climáticas.

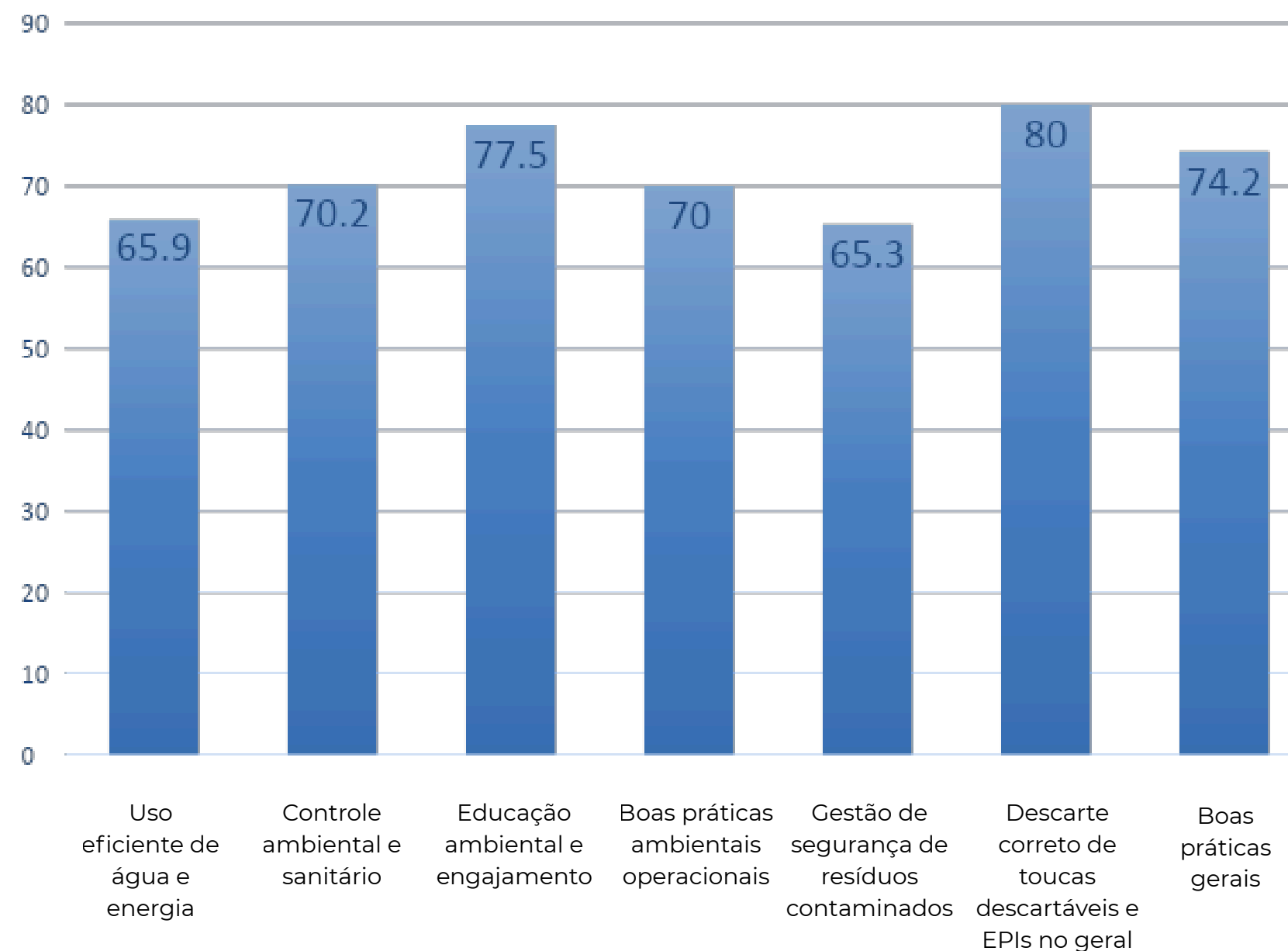
Em 2025, a empresa apresentou evolução nos indicadores de treinamento, com ampliação da participação e diversificação dos temas abordados, fortalecendo a cultura de sustentabilidade e a gestão de riscos ambientais operacionais.

- Evolução no engajamento dos colaboradores;
- Fortalecimento da cultura ambiental e climática;

Temas alinhados aos principais aspectos ambientais da operação:

- Energia;
- Resíduos;
- Efluentes;
- Emissões;
- Boas práticas operacionais;

PORCENTAGEM DE FUNCIONÁRIOS TREINADOS NOS 7 TEMAS AMBIENTAIS ABORDADOS



Ações Socioambientais

GRI 3-3 | GRI 404-1

Indicadores de desempenho

1.710 kg de rejeitos

550 kg de recicláveis

10 kg de resíduos de vidros diversos

30 kg de sucatas metálicas

450 kg de madeira

2.750 kg de resíduos coletados

RESSIGNIFICAR: UM NOVO OLHAR PARA A ÁGUA E O RIO TAQUARI

Em resposta aos impactos de eventos climáticos extremos, a Fontana S.A. promove ações voltadas à proteção dos recursos hídricos e à recuperação do entorno.

Em 2025, no Dia Mundial da Água, foi realizada a ação Resignificar, com a limpeza das margens do Rio Taquari no entorno do empreendimento, envolvendo colaboradores e parceiros

A iniciativa contribui diretamente para a preservação dos recursos hídricos e a redução de impactos ambientais locais, além de fortalecer o engajamento dos colaboradores e a atuação responsável da empresa no território.



Ações Socioambientais

GRI 3-3 | GRI 404-1

ENGAJAMENTO SOCIOAMBIENTAL E IMPACTO SOCIAL

A Fontana S.A. promove campanhas internas voltadas à destinação correta de resíduos e ao apoio a iniciativas sociais, incentivando a participação dos colaboradores e a integração com a comunidade.



CAMPANHA DE RECOLHIMENTO DE TAMPINHAS PLÁSTICAS

A campanha incentiva a segregação adequada de resíduos plásticos, promovendo a reciclagem e gerando impacto social por meio da destinação dos materiais arrecadados. Os materiais arrecadados são destinados a iniciativas sociais, gerando valor por meio da reciclagem e contribuindo para causas relevantes na comunidade.

Em junho de 2025, foram arrecadados 24,33 kg de tampinhas, destinadas à APAE.

Em dezembro, foram **arrecadados 10 kg, destinados à campanha “Todos pelo Pedrinho”**, ampliando o alcance social da iniciativa.

A iniciativa fortalece a conscientização ambiental e amplia o impacto social das ações da empresa, evidenciando a integração entre gestão de resíduos e responsabilidade socioambiental.



Economia Circular e Reaproveitamento de Materiais

GRI 306-2 | GRI 306-3



GESTÃO DE MATERIAIS E REAPROVEITAMENTO

A Fontana S.A. adota práticas internas voltadas à economia circular, promovendo o reaproveitamento de materiais e a destinação responsável de itens com potencial de reutilização.

AS PRÁTICAS ADOTADAS CONTRIBUEM PARA A REDUÇÃO DA GERAÇÃO DE RESÍDUOS E O PROLONGAMENTO DO CICLO DE VIDA DOS MATERIAIS, FORTALECENDO OS PRINCÍPIOS DE ECONOMIA CIRCULAR NA OPERAÇÃO.

ENTRE AS INICIATIVAS DESENVOLVIDAS, DESTACAM-SE:

- Reutilização de baldes e recipientes para fins operacionais;
- Reaproveitamento de materiais, como rolos de madeira, placas de sinalização desativadas e estruturas de painéis, utilizados na montagem de murais informativos;
- Doação de bombonas de papelão e paletes para instituições e colaboradores, mediante registro da finalidade de uso;
- Recebimento de óleo usado de origem doméstica, proveniente exclusivamente dos colaboradores, destinado ao reaproveitamento no processo produtivo;

RESULTADOS E CONTRIBUIÇÕES:

- Redução da geração de resíduos por reaproveitamento interno;
- Destinação de materiais para reutilização e doação;



Inovação, Qualidade e Segurança do Produto

Inovação, Qualidade e Segurança do Produto

GRI 301-1 | GRI 301-2 | GRI 416-1 | GRI 416-2

A Fontana S.A. busca continuamente aprimorar seus produtos e processos por meio de iniciativas de inovação, melhoria contínua e uso eficiente de recursos. Essas ações têm como objetivo otimizar o consumo de matérias-primas, reduzir impactos ambientais associados às embalagens e manter elevados padrões de qualidade e segurança dos produtos.

Nesse contexto, a empresa desenvolve projetos voltados à melhoria de embalagens, ao uso responsável de materiais e ao monitoramento do desempenho dos insumos empregados em seus produtos, contribuindo para processos produtivos mais eficientes e sustentáveis. Essas iniciativas contribuem para aprimorar o desempenho ambiental dos produtos e para a oferta de soluções seguras e eficientes aos consumidores.



Projeto de redução de gramatura em embalagens Stand Up Pouch

GRI 301-1 | GRI 301-2 | GRI 416-1

Como parte das iniciativas de ecoeficiência, a Fontana S.A. realizou a revisão técnica das especificações das embalagens flexíveis do tipo Stand Up Pouch, utilizadas em produtos da linha de sabonetes líquidos Sensus e em outros itens envasados em sachê.

O projeto consistiu na reavaliação da espessura do filme plástico utilizado nas embalagens. A especificação anterior estabelecia espessura entre 12 e 16 centésimos de milímetro, com valores médios próximos a 15 centésimos de milímetro. Após validações técnicas, a espessura foi ajustada para 11 centésimos de milímetro, mantendo os requisitos de desempenho e segurança da embalagem.

Com essa alteração, a gramatura do material foi reduzida de 141 g/m² para 111 g/m², representando uma redução de 21,3% na quantidade de plástico utilizada por embalagem produzida. Embora o consumo total anual de material plástico tenha permanecido próximo ao volume planejado, em função da demanda produtiva do período, a iniciativa proporcionou ganhos de ecoeficiência ao reduzir a quantidade de matéria-prima empregada por unidade fabricada, mantendo os requisitos técnicos e de desempenho da embalagem.

21,3% de redução na gramatura da embalagem

INDICADORES DE MATERIAIS E EMBALAGENS – LINHA SENSUS (2025)

| Indicador | Resultado |
|---|--------------------------|
| Espessura do filme antes da revisão técnica | 12 a 16 centésimos de mm |
| Espessura após revisão técnica | 11 centésimos de mm |
| Gramatura da embalagem antes do projeto | 141 g/m ² |
| Gramatura da embalagem após melhoria | 111 g/m ² |
| Consumo planejado de material plástico | 22.809,32 kg |
| Consumo realizado de material plástico | 23.010,46 kg |
| Variação entre planejado e realizado | 0,90% |

Projeto de redução de gramatura em embalagens Stand Up Pouch

GRI 301-1 | GRI 301-2 | GRI 416-1

A melhoria foi aplicada em diferentes produtos envasados em sachê, incluindo itens das linhas Sensus Luxo, Sensus Antibacteriano, Iara e Font Day, nos volumes de 220 mL e 440 mL.

Em 2025, o monitoramento do consumo de material plástico nas embalagens da linha Sensus, na unidade de Encantado, indicou estabilidade entre o volume planejado e o realizado, com 22.809,32 kg planejados e 23.010,46 kg utilizados, representando variação de 0,9%.



Segurança do Consumidor

GRI 416-1 | GRI 416-2

A Fontana S.A. mantém o monitoramento contínuo da segurança de seus produtos, reforçando seu compromisso com a qualidade, a conformidade regulatória e a proteção dos consumidores.

A Fontana S.A. adota práticas e controles voltados à garantia da qualidade, segurança e conformidade regulatória de seus produtos ao longo de todo o ciclo de desenvolvimento e produção. Os processos de formulação, fabricação, embalagem e rotulagem são conduzidos de acordo com requisitos técnicos e legais aplicáveis, incluindo regulamentações da Agência Nacional de Vigilância Sanitária (ANVISA).

A empresa mantém procedimentos internos de controle de qualidade e avaliação técnica dos produtos e embalagens, com o objetivo de assegurar que os itens comercializados atendam aos padrões de desempenho, segurança e uso adequado pelos consumidores. Esses controles incluem verificação de especificações de matérias-primas, avaliação de embalagens e monitoramento de eventuais registros de não conformidade ou reclamações de clientes.

Além disso, são mantidos canais de relacionamento com consumidores e clientes para registro e acompanhamento de manifestações relacionadas aos produtos, permitindo a análise de eventuais ocorrências e a implementação de ações corretivas quando necessário.

No período reportado, não foram registrados incidentes relacionados à saúde e segurança do consumidor, nem ocorrências de recolhimento (recall) de produtos. Embora não tenham sido registrados recalls de produtos no período reportado, a empresa mantém procedimento interno para gestão de incidentes e recolhimento de produtos, caso necessário.



INDICADORES DE SEGURANÇA DO CONSUMIDOR

| Indicador | 2023 | 2024 | 2025 |
|---|------|------|------|
| Incidentes relacionados à segurança do consumidor | 0 | 0 | 0 |
| Recalls de produtos | 0 | 0 | 0 |
| Reclamações relacionadas à segurança do produto | 0 | 0 | 0 |

Perspectivas e Caminhos para o Futuro



Perspectivas e Caminhos para o Futuro

GRI 2-22

A Fontana direciona sua estratégia considerando os desafios enfrentados recentemente e a necessidade de fortalecer continuamente sua sustentabilidade econômica, ambiental e social.

A análise de materialidade apresentada neste relatório contribui para orientar as prioridades estratégicas da organização, permitindo direcionar esforços para os temas que apresentam maior relevância para a empresa e para suas partes interessadas.

Nesse contexto, a organização busca recuperar indicadores impactados no último período, consolidar sua solidez operacional e evoluir continuamente, ampliando sua capacidade de adaptação e resiliência frente aos desafios econômicos, regulatórios e climáticos.

A visão de futuro da empresa está estruturada em três horizontes estratégicos.

| Curto prazo | Médio prazo | Longo prazo |
|---|--|--|
| Recuperação de desempenho e estabilidade operacional | Consolidação e melhoria contínua | Crescimento sustentável e resiliência climática |
| Foco na recuperação de indicadores impactados no período recente, no fortalecimento das operações e na manutenção da solidez financeira da organização, buscando restabelecer níveis de desempenho compatíveis com a trajetória da empresa. | Fortalecimento da organização por meio da evolução de processos, do aprimoramento da governança corporativa e da ampliação das práticas de sustentabilidade, eficiência operacional e gestão responsável da cadeia de valor. | Desenvolvimento contínuo da organização com foco em crescimento sustentável, inovação e fortalecimento da capacidade de adaptação frente aos desafios ambientais e climáticos. |



Compromisso com o Futuro e Melhoria Contínua

O ano de 2025 representou um período de desafios relevantes para a organização, exigindo capacidade de adaptação, resiliência e comprometimento coletivo em diferentes frentes da empresa.

Mesmo diante desse contexto, a Fontana manteve sua estrutura organizacional, preservou suas operações e seguiu comprometida com o cumprimento de suas responsabilidades legais, operacionais e socioambientais.

Esse cenário reforçou a importância da melhoria contínua como princípio de gestão, impulsionando a revisão de práticas, o fortalecimento de processos e o desenvolvimento de soluções voltadas à evolução da organização.

A empresa seguirá avançando no fortalecimento de suas práticas de sustentabilidade, na evolução de sua governança corporativa e no desenvolvimento de iniciativas alinhadas aos temas materiais identificados neste relatório.

Ao encerrar esta publicação, a Fontana reafirma seu compromisso com a responsabilidade corporativa e com a construção de uma organização cada vez mais preparada para enfrentar os desafios do futuro.

“A sustentabilidade é construída diariamente por meio de decisões responsáveis, aprendizado contínuo e compromisso com as próximas gerações.”