

Relatório de Sustentabilidade





Sumário

3	Introdução Sobre o relatório Materialidade Engajamento com <i>stakeholders</i>
7	Fala do presidente
8	Sobre nós Linha do Tempo Destaques de 2022
20	Nosso negócio e estratégia
27	Inovação e Tecnologia
32	ESG Ambiental Social Governança
70	Sumário de Conteúdos GRI
75	Créditos

Introdução

Sobre o relatório **GRI 2-2, 2-3**

O relatório 2022 da Inpasa Brasil apresenta as principais realizações da companhia nas esferas ambiental, social e de governança, assim como os destaques do nosso negócio entre o período de 1º de janeiro a 31 de dezembro. A publicação, com frequência anual, visa trazer mais transparência para a sociedade e para o mercado sobre as nossas práticas sustentáveis.

O documento foi construído com base nas normas da Global Reporting Initiative (GRI), modelo adotado internacionalmente para comunicar as ações de sustentabilidade e os impactos gerados pelas empresas. Sua elaboração está baseada em nossos temas materiais de sustentabilidade, nossa estratégia e nos temas-chave do setor. Contamos com um grupo de trabalho interno multidisciplinar e com a assessoria de uma consultoria especializada. Nosso relato está estruturado em quatro blocos principais:

- **Sobre nós:** neste bloco, apresentamos mais informações sobre a companhia, nossa história, produtos e os destaques do ano.
- **Nosso negócio e estratégia:** abordamos o desempenho em 2022, nossa estratégia de sustentabilidade e outras particularidades importantes do negócio, como as nossas certificações.
- **Inovação e Tecnologia:** apresentamos as soluções inovadoras desenvolvidas a partir de novos processos e tecnologias, assim como as parcerias em andamento.
- **ESG:** compartilhamos nossas iniciativas, indicadores e avanços relativos ao meio ambiente, social e governança.

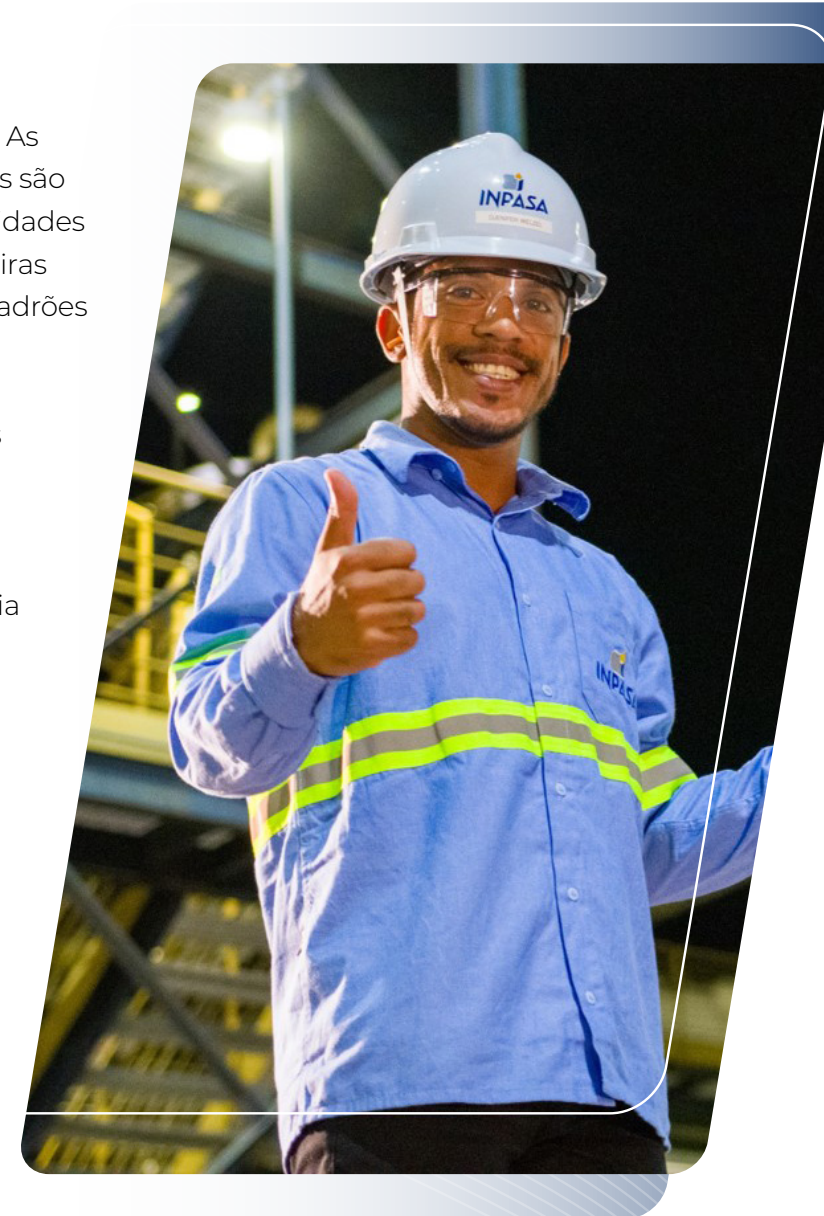
O relatório inclui as unidades brasileiras do grupo em Sinop (MT), onde está situada a nossa matriz, em Nova Mutum (MT) e em Dourados (MS), além do

escritório instalado em São Paulo (SP). As informações operacionais e financeiras são consolidadas e englobam todas as unidades mencionadas. As informações financeiras foram elaboradas de acordo com os padrões nacionais e internacionais (IFRS).

Conheça, a seguir, os temas materiais que serviram como ponto de partida para a elaboração deste Relatório de Sustentabilidade. Esperamos que o processo de relato auxilie a companhia na tomada de decisões, na gestão da sustentabilidade e na jornada ESG.

Boa leitura!

DÚVIDAS OU SUGESTÕES PODEM
SER ENCAMINHADAS PARA:
sustentabilidade@inpasa.com.br





Materialidade GRI 3-1, 3-2

Utilizamos a matriz de materialidade como base para a definição dos temas materiais e para a construção do relatório. Ela integra a sustentabilidade à estratégia da empresa e fortalece o engajamento com *stakeholders*. Contamos com o apoio de uma consultoria especializada para definir os temas materiais. O trabalho teve como etapas:

- a definição de escopo;
- a seleção dos temas materiais a partir de documentos internos e setoriais;
- a identificação e consulta de *stakeholders*;
- a priorização dos temas;
- a validação dos resultados com a diretoria da companhia.

Definimos nove grupos prioritários de *stakeholders* que foram abordados por meio de entrevistas, consultas *on-line* e/ou reuniões de trabalho. Obtivemos mais de 340 participações nas consultas *on-line*, realizamos seis entrevistas envolvendo a alta liderança e o conselho, e promovemos três reuniões de trabalho, contando com a participação de 19 especialistas internos e externos.

Os *stakeholders* mapeados foram:

- acionistas e diretoria;
- colaboradores;
- clientes;
- fornecedores e prestadores de serviço;
- instituições financeiras;
- comunidades do entorno;
- imprensa;
- órgãos reguladores; e
- sindicatos.

Para a fase de priorização dos temas, realizamos pesquisa com nossos *stakeholders* (internos e externos) e atribuímos pesos às respostas considerando critérios de dependência, influência e relacionamento com o nosso negócio. Também realizamos *benchmarking* com outras empresas e setores e analisamos os principais impactos para a Inpasa.

Dos 18 temas identificados em um primeiro momento, chegamos a uma lista final de sete temas materiais aprovados pela diretoria da companhia, alinhados aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), com a estratégia da empresa e com os desafios do mercado e segmento.

Temas materiais	Descrição	Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) relacionado
 1 – Mudanças climáticas	Trata sobre a gestão das emissões de Gases de Efeito Estufa e sua redução considerando tanto as geradas pelo processo produtivo da empresa quanto aquelas provenientes de outras etapas envolvendo a cadeia de valor.	 
 2 – Atração, desenvolvimento e retenção de capital humano	Aborda temas como desenvolvimento, reconhecimento, remuneração, benefícios e engajamento de funcionários.	 
 3 – Direitos humanos e relações trabalhistas	Disserta sobre a garantia de processos internos que inibam e tratem casos de violação aos direitos humanos em torno das operações e em toda a cadeia de valor, assim como a observância dos direitos trabalhistas.	  
 4 – Saúde, bem-estar e segurança	Aborda a garantia do bem-estar, da saúde, das boas condições de trabalho e segurança do trabalhador por meio da gestão do ambiente organizacional e produtivo.	 
 5 – Cadeia de suprimentos	Trata sobre o desenvolvimento, rastreabilidade, monitoramento e controle dos fornecedores, incluindo a fase agrícola.	  
 6 – Inovação e tecnologia	Disserta sobre a capacidade de adaptação e antecipação a novos cenários e tendências de mercado por meio da inovação e de novos modelos de negócio, além do desenvolvimento e adoção de novas tecnologias nas operações próprias e de terceiros.	  
 7 – Ética, integridade e compliance	Aborda a transparência, ética e a conformidade com regulamentos, políticas e práticas anticorrupção, anticompetição e antissuborno.	

Engajamento de *stakeholders* **GRI 2-29**

A Inpasa se relaciona com os seus públicos de interesse de forma contínua, regular e transparente. As interações acontecem por meio de canais de comunicação e engajamento.



Os *stakeholders* prioritários foram consultados para a definição dos temas materiais da companhia.

Canal | Tipo de interação

Reuniões com as equipes

Visitas e acompanhamento de iniciativas, projetos e programas

Divulgação de notícias e comunicados em canais de comunicação internos e externos

Área de Relações com Investidores

Serviço de Atendimento ao Consumidor (SAC)

Canal de Denúncia

Portal do Fornecedor

Representação em comitês e participação em reuniões

Visitas técnicas de *stakeholders* na planta industrial

Propostas de apoio; doações e patrocínios

Principais *stakeholders* com potencial de envolvimento

Colaboradores

Fornecedores e parceiros

Todos

Instituições financeiras

Clientes

Todos

Fornecedores

Sindicatos, instituições governamentais e não governamentais e consultores externos

Todos

Comunidade

Fala do presidente

GRI 2-22

Nestes cinco anos no Brasil e mais de 15 anos de história, sendo precursores na transformação do amido em etanol e outros produtos na América Latina, podemos dizer que estamos preparados para atender aos desafios energéticos do futuro. É por isso que, em 2022, inauguramos um novo *slogan* de trabalho: Mais que Energia.

Para nós, muito além de uma frase, trata-se da reafirmação de nossas bases e compromissos socioambientais, com alto investimento em tecnologia e inovação, a fim de oferecer soluções de baixa pegada de carbono, tanto para o mercado de biocombustíveis, como para diversas outras demandas mundiais.

Mas, para dar esses passos, foi preciso visitar toda a estrutura interna da companhia, ajustando e fortalecendo nosso time, processos e sistemas e, também, expandindo nossa capacidade de produção, armazenamento e distribuição de forma estratégica e estruturada. E, para continuar

nessa constante de crescimento, também redesenhamos nossas missão, visão e valores que refletem cada vez melhor o espírito sustentável, empreendedor, a simplicidade e o profissionalismo característico de nosso #TimeInpasa.

Registramos os melhores resultados de nossa história em todos os sentidos, mesmo diante dos inúmeros desafios políticos, econômicos e logísticos, contando sempre com excelentes parceiros e fornecedores que entenderam a proposta e avançaram junto conosco nessa jornada ESG.

No esforço de descarbonização de todos os processos, do campo ao consumidor, investimos, por exemplo na eficiência do transporte em diversos modais de forma integrada. Avanços que abriram portas também ao cenário internacional, colocando o Brasil como referência em qualidade para os mercados europeu, asiático e até americano. E, para 2023, vamos inovar, ainda mais, em ferramentas modernas e ágeis para gestão.

Nosso crescimento sustentável passa por um modelo de negócios que busca a verticalização de nosso portfólio de produtos e processos e amplia o escopo de atuação do grupo. Estimulando uma agricultura ainda mais tecnológica e diversificada visando otimizar o uso e ocupação do solo.

Portanto, “Mais que Energia” traduz exatamente esse espírito dinâmico e empreendedor que nos impulsiona dia a dia a criar respostas, unindo três elementos fundamentais: tecnologia, inovação e pessoas. Uma indústria de vanguarda que não se detém frente às adversidades, mas impulsiona novos negócios e, da mesma forma, que está em constante transformação, também transforma os lugares por onde passa.

Por tudo isso, temos a satisfação em publicar nosso relatório de sustentabilidade. Nele, apresentamos os resultados e iniciativas nos campos ambiental, social e de governança, além de reforçar o compromisso com o planeta.



Aproveite a leitura!

José Odvar Lopes

Presidente da Inpasa



Sobre nós

Quem somos GRI 2-6

Trazemos soluções limpas e sustentáveis para atender à demanda crescente de energia do planeta. Somos uma das pioneiras da América Latina na transformação de cereais em biocombustível e em outros produtos derivados com alto valor agregado e baixa pegada de carbono. A empresa, que nasceu no Paraguai em 2007, chegou ao Brasil em 2018 com a construção de uma unidade na cidade de Sinop (MT), berço do agronegócio. Desde nossos primeiros passos no Brasil, temos registrado crescimento constante na produção de etanol.

Atualmente, além de duas plantas no Paraguai e uma unidade em Sinop, estamos instalados em Nova Mutum (MT), Dourados (MS), além de nosso escritório em São Paulo. Considerada a maior produtora de etanol de milho da América Latina, a empresa também se

destaca no cenário nacional e internacional pela produção do concentrado proteico Distiller's Dried Grains with Solubles (DDGS), o Óleo de milho e o IOP, voltado à agricultura de alta performance.

Matéria-prima e insumos renováveis atrelados a um processo ecoeficiente e de alta tecnologia geram produtos de qualidade e de procedência. Neste sentido, investimos em certificações nacionais e internacionais que nos credenciam e reforçam a qualidade Inpasa junto aos mais exigentes mercados consumidores.

Ao produzimos o etanol de milho e seus derivados no Brasil geramos emprego e renda no campo e nas cidades; apoiamos o aumento no plantio de segunda safra; geramos energia elétrica renovável e aumentamos a produção de proteína animal e de leite, diminuindo, por exemplo, o tempo de abate do gado de corte.

Em 2022, fizemos importantes investimentos para:



a inauguração da terceira planta no Brasil, em Dourados (MS)



a ampliação da unidade de Nova Mutum (MT)



a implantação da primeira refinaria de óleo de milho em Dourados (MS)



a produção de DDGS livre de antibióticos



SAIBA MAIS

Leia sobre a ascensão vertiginosa da Inpasa neste artigo publicado no site da Revista Forbes.

NOSSOS NÚMEROS EM 2022 (BRASIL)

4,3 milhões
de toneladas de milho processadas

1,97 bilhão
de litros de etanol produzidos
(anidro + hidratado)

1,01 milhão
de toneladas de DDGS produzidas

95,7 mil
toneladas de óleo de milho produzidos

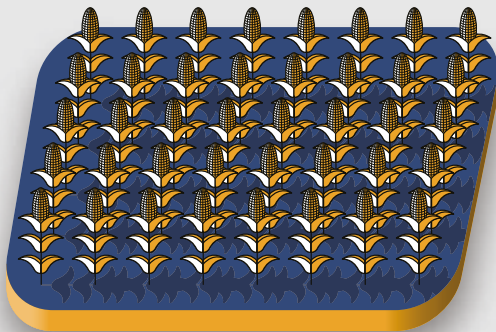
130,371 GWh
de energia elétrica comercializada



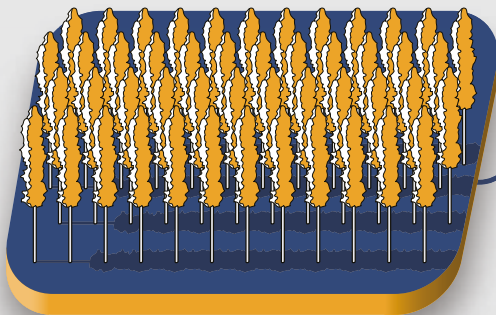
Nosso processo de produção

Matéria-prima

Milho

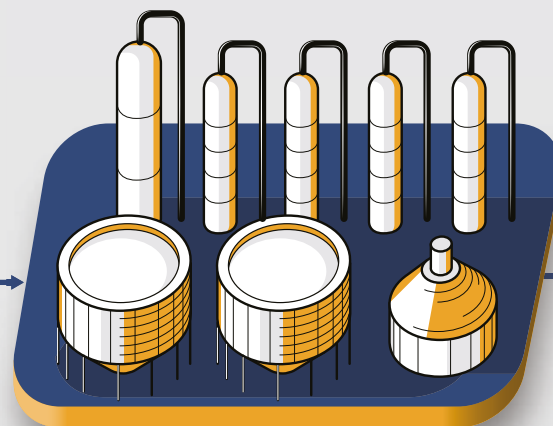


Biomassa



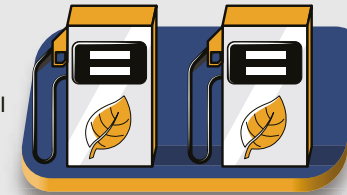
Processo produtivo

Indústria



Produtos e aplicações

Etanol



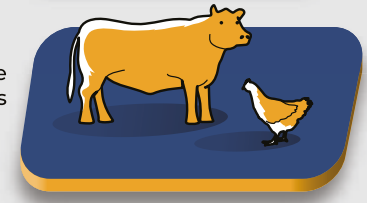
Mobilidade
Limpa



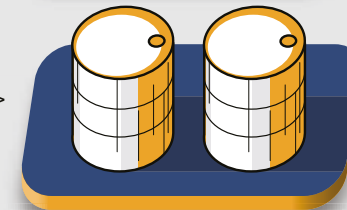
DDGS >>
Nutrição de
Resultados



Nutrição de
Bovinos
a pets



Óleo de Milho >>
Solução renovável



Biocombustíveis,
indústria química
e outros



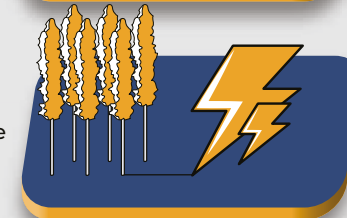
IOP >>
Produção
sustentável



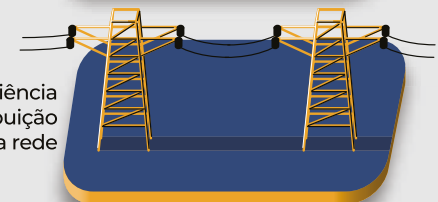
Agricultura
regenerativa e de
alta performance



Bioeletricidade



Autossuficiência
e distribuição
para a rede



Etanol

Nossas plantas produzem o etanol hidratado, vendido nos postos de combustíveis, e o etanol anidro, que é misturado com a gasolina. O processo industrial da companhia é considerado um dos mais eficientes do mundo.

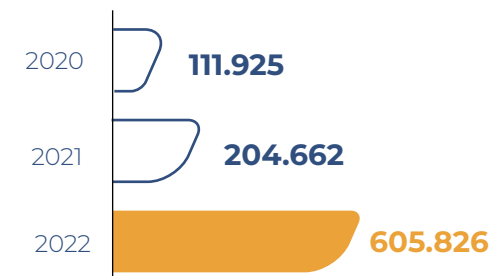
Em 2022, processamos cerca de 12 mil toneladas de milho por dia no Brasil para uma produção média de 5.386 m³ diários de etanol. Em relação a 2021, registramos um aumento de mais de 50% na produção do biocombustível e nas vendas. Entre os motivos dessa expansão, está a ampliação da capacidade industrial atrelada à valorização

do etanol como um combustível de baixa pegada de carbono, com cerca de 80% a menos de emissões de gases de efeito estufa em comparação com a gasolina.

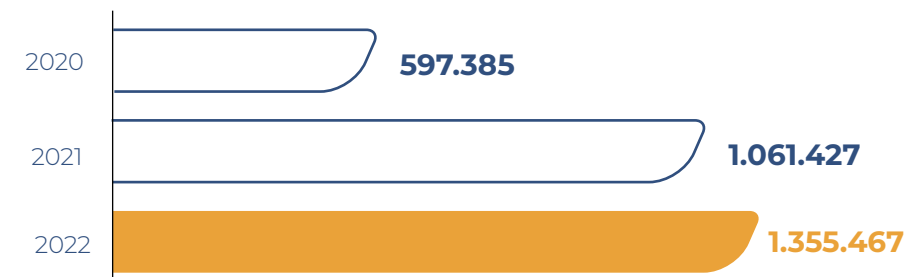
A companhia também foi líder no fornecimento ao mercado interno com 1,96 bilhão de litros. Nosso combustível está presente em todas as regiões do país, com destaque para o Centro-Sul, sendo São Paulo um dos maiores mercados consumidores. Temos ampliado nossa participação nas regiões Norte e Nordeste.

VOLUME DE VENDAS EM M³

Etanol anidro



Etanol hidratado



A Inpasa...

- É a maior transformadora de cereais em energias limpas e renováveis da América Latina;
- Forneceu 1,96 bilhão de litros ao mercado interno;
- Abastece cerca de 2,3 milhões de automóveis.



DDGS

O DDGS (Distiller's Dried Grains with Solubles) Inpasa possui 32% de proteína de alta digestibilidade, nutrientes essenciais e energia, sendo um excelente alimento em dietas de alto desempenho. Entre os diferenciais do nosso DDGS está a ausência de antibióticos, enxofre e contaminantes.

Em 2022, tivemos um incremento de 50% no volume de produção e nas vendas. Por meio de certificações internacionais de qualidade, entre elas os certificados Kosher e Halal, comercializamos o DDGS para sete países, em quatro continentes.

No mercado interno, estamos presentes na principal bacia leiteira do Brasil, em Minas Gerais, e entre os maiores produtores

das cadeias de suínos, aves e peixes do mercado – fortalecendo a produção de ovos, carne e leite. O concentrado proteico também está cada vez mais integrado na indústria de rações para animais domésticos (*pets*), segmento que cresce em grande escala no país.



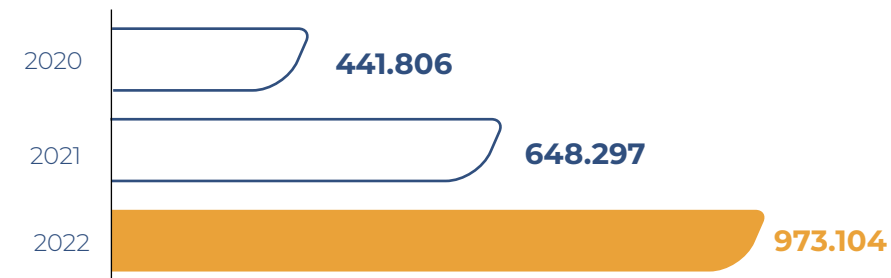
O DDGS é fonte de proteína para dietas de alto desempenho de diversas espécies, incluindo *pet food*.

A Inpasa...

- Produz DDGS com 32% de proteína de alta digestibilidade;
- Um produto com ausência de antibióticos e enxofre;
- Exportou para sete países em quatro continentes.

VOLUME DE VENDAS (EM TONELADAS)

DDGS



Óleo de milho

Metade do óleo de milho produzido no Brasil é proveniente das indústrias da Inpasa. Nosso produto possui alto teor energético, destinado ao segmento dos biocombustíveis, indústria química, entre outras finalidades.

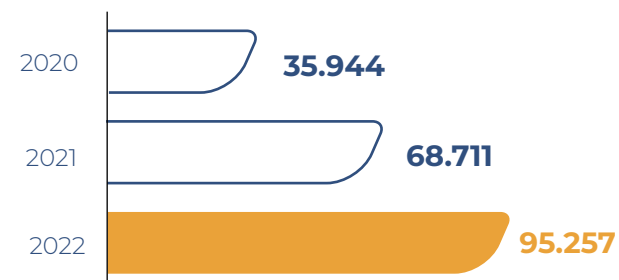
Em 2022, a venda do óleo cresceu 39% quando comparada com o ano anterior. Além do mercado nacional, o óleo tem ganhado espaço junto aos países árabes, Estados Unidos, Europa e África. A Inpasa inaugurou sua primeira refinaria em grande escala na cidade de Dourados, ampliando a capacidade de gerar soluções para as demandas de transição energética do planeta.



O óleo de milho da Inpasa está presente em todas as regiões do Brasil, além de diversos outros países.

VOLUME DE VENDAS (EM TONELADAS)

Óleo de milho



A Inpasa...

- Produz quase metade do óleo de milho brasileiro;
- Teve 39% de aumento de vendas;
- Destina o produto à fabricação de biocombustíveis, tintas, óleos especiais, entre outros.





Inpasa Oil Premium (IOP)

Inpasa Oil Premium é a união do óleo puro de milho que produzimos com aditivos de alta *performance* feitos a partir da química verde, para promover a redução de perdas nas aplicações agrícolas, aumentando a absorção dos produtos e mitigando o impacto ambiental causado por operações pouco eficientes. A excelente interação formada entre óleo-água permite o uso mais racional deste recurso ao mesmo tempo que melhora, consideravelmente, a eficácia das aplicações que utilizam esta tecnologia.

A preservação das características 100% naturais do óleo de milho da Inpasa outorgam o título de produto sustentável ao IOP, aprovado por certificações internacionais criadas para a educação e o incentivo de

práticas que estimulam o cultivo de alimentos mais saudáveis a partir de um ecossistema em perfeito equilíbrio.

O IOP também se destaca pela sua biodegradabilidade, considerada imediata pela metodologia* a ele aplicada, que mostrou alvo de biodegradação em apenas 23 dias e zero resíduo ambiental. Tais benefícios em um só produto atendem à busca crescente pela prática agrícola de baixo impacto ambiental, não invasiva e regenerativa, que justificam o crescimento de quase 80% de sua participação de mercado em 2022, comparativamente ao ano anterior.

*OECD *Guideline* nº. 301 B (1992).



O IOP da Inpasa aumentou a sua participação de mercado em quase 80% durante o ano.

A Inpasa...

- Produz IOP, biodegradável em 23 dias;
- Fornece um produto com alta absorção pela planta;
- Apresenta um adjuvante de alta *performance*.

Outros produtos

Energia elétrica

A geração de energia elétrica proveniente de fontes renováveis (biomassa) garante autossuficiência da Inpasa. A geração ocorre por meio da transformação do vapor do processo industrial em energia elétrica, sendo o excedente injetado na rede elétrica de distribuição e comercializado no mercado livre de energia.

Créditos de carbono

Por meio da certificação RenovaBio, obtida para as unidades de Sinop e de Nova Mutum, a companhia participa do mercado de crédito de carbono, emitindo CBIOs que são comercializados no mercado nacional. Para 2023, certificaremos a unidade de Dourados.



A Inpasa colabora para o enfrentamento às mudanças climáticas por meio de uma matriz energética limpa, da emissão de CBIOs, entre outras.

A Inpasa...

- Gerou 10,266 GWh de energia em suas plantas fotovoltaicas em 2022;
- Tem duas indústrias certificadas pelo Programa RenovaBio.



Nossa presença GRI 2-1

Por meio de nossos produtos, estamos presentes em todo território nacional, além de exportarmos para vários continentes. Temos três unidades operacionais no Brasil, duas no Paraguai e um escritório administrativo em São Paulo.



Unidades no Brasil

Unidade matriz em Sinop (MT)

Produz: etanol, DDGS, óleo de milho e energia.
Capacidade de armazenamento: 940 mil toneladas.

Nova Mutum (MT)

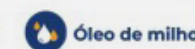
Produz: etanol, DDGS, óleo de milho e energia.
Capacidade de armazenamento: 620 mil toneladas.

Dourados (MS)

Produz: etanol, DDGS, óleo de milho e energia.
Capacidade de armazenamento: um milhão de toneladas.

Escritório

Localizado em SP, tem a finalidade de ser um centro de negócios para comercialização dos produtos Inpasa.



Mercados consumidores dos produtos da Inpasa.

Nossa estrutura logística

A cada ano, aumentamos nossa eficiência logística, por meio de uma estratégia de distribuição multimodal (rodoviária, ferroviária, dutoviária, fluvial e marítima). Com isso, conseguimos entregar nossos produtos de forma mais otimizada em todos os estados brasileiros e no exterior.



Em 2022 utilizamos todos os modais para chegar aos nossos clientes...

Rodoviário:



1,6 bilhão de litros de etanol transportados.

Ferrovário:



400 milhões de litros, 48% a mais do que no ano anterior.

Dutoviário:



movimentamos 135 milhões de litros.

Fluvial:



53% de aumento em relação a 2021.

Linha do Tempo



2007

A Inpasa começa a construir a primeira unidade de etanol 100% à base de milho da América Latina na cidade de Nova Esperança, no Paraguai.



2008

Início das operações da unidade de Nova Esperança.



2018

Começa a operar a segunda unidade da Inpasa, na cidade de São Pedro, no Paraguai.



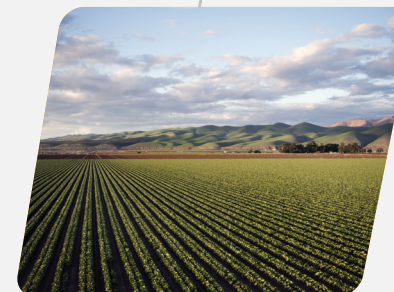
2019

É inaugurada a primeira unidade da Inpasa no Brasil, em Sinop, no estado do Mato Grosso.



2020

Início das operações da segunda unidade no Brasil, em Nova Mutum, Mato Grosso.



2021

A Inpasa começa a construir sua terceira unidade no Brasil, em Dourados, Mato Grosso do Sul, além de ampliar a unidade de Sinop.



2022

Inauguração da unidade de Dourados.



SAIBA MAIS
Conheça a história
da Inpasa no [site](#).

Destques de 2022

Rating



A agência de classificação de risco Fitch elevou o *rating* da Inpasa de BBB- para A+ com base na forte geração de fluxo de caixa e perspectivas positivas para o negócio nos próximos anos.

Transparência



O Programa Brasileiro GHG Protocol concedeu o Selo Ouro ao inventário de emissões da Inpasa referente ao ano de 2021, o que mostra o cumprimento de altos padrões de transparência relacionados ao levantamento das emissões.

Nossa gente



Os colaboradores são a chave para o sucesso da Inpasa. A companhia encerrou o ano com 1.613 funcionários, um aumento de 60% comparado ao ano anterior.

Integridade



Em busca constante por uma atuação pautada pela ética e integridade, reforçamos nossa área de compliance e reformulamos nosso Código de Conduta e Ética.

Sustentabilidade



Foi aprovada a criação da área e do comitê de Sustentabilidade/ESG com a responsabilidade de auxiliar o Conselho de Administração e a Diretoria nessa jornada rumo a uma empresa ainda mais sustentável.

Inovação



Em parceria com o Amazonik (centro de inovação da região de Sinop), realizamos nosso primeiro *hackathon* com duração de 30 horas com o objetivo de solucionar desafios do negócio.

Comunidade



Criamos a Fundação José Lopes com o objetivo de apoiar as comunidades dos municípios onde estamos inseridos.



Nosso negócio e estratégia

Modelo de negócios

Insumos → Geração de valor → Saídas



Natural

- Milho
- Biomassa



Manufaturado

- Plantas industriais
- Armazenamento



Humano

- Colaboradores
- Parceiros



Social e de relacionamento

- Clientes
- Fornecedores
- Acionistas e investidores
- Entidades de classe
- Comunidade
- Poder público e agências reguladoras



Intelectual

- Conhecimento do processo
- Competência dos colaboradores
- Parcerias com universidades e empresas



Financeiro

- Receitas
- Investimentos
- Financiamentos

Missão

Trazer soluções limpas e sustentáveis para atender a demanda crescente de energia do planeta.

Visão

Ser reconhecido mundialmente pela sustentabilidade, qualidade e tecnologias empregadas em nossos produtos e processos.

Produtos

- Etanol
- Óleo de milho
- DDGS (Grãos Secos de Destilaria com Solúveis)
- IOP (Inpasa Oil Premium)
- Geração e venda de energia elétrica renovável.

Valores

- Ética
- Credibilidade
- Profissionalismo
- Simplicidade
- Trabalho em equipe
- Transparência
- Dinamismo



Natural

- Aproveitamento integral dos grãos
- Processo livre de antibióticos (DDGS)
- Gestão Ambiental
- Geração de resíduos
- Emissão de CBIOS



Manufaturado

- Processamento em escala
- Autossuficiência energética



Humano

- Desenvolvimento dos colaboradores
- Alta diversidade inter-regional
- Investimentos em Saúde, Segurança e Bem-estar



Social e de relacionamento

- Programas de apoio a comunidade
- Compras realizadas de fornecedores locais
- Combate à exploração sexual de crianças e adolescentes



Intelectual

- Desenvolvimento tecnológico
- Melhoria contínua dos processos e produtos



Financeiro

- Remuneração dos acionistas, colaboradores e parceiros
- Pagamento de impostos, taxas e contribuições
- Rating A+ Fitch
- Produção sujeita a variações ambientais



Desempenho do negócio

Encerramos 2022 com o melhor desempenho da história em produção, comercialização e faturamento. Nossa experiência, atuando no mercado de biocombustíveis desde 2007, somada a um time de alta *performance* e ao poder de planejar e executar colabora para a superação de desafios externos e a entrega dos resultados.

A retirada das restrições relacionadas à pandemia de covid-19 impactou positivamente o mercado onde atuamos,

que registrou uma boa *performance* nos indicadores econômico-financeiros, sobretudo no primeiro semestre. O segundo semestre apresentou algumas adversidades, principalmente por alterações tributárias no setor de combustíveis. No entanto, temos um portfólio diversificado, que traz equilíbrio financeiro. Outra vantagem é a nossa estratégia de verticalização, que utiliza, entre outros, o refino de óleo e os processos operacionais para agregar valor aos nossos produtos.

O portfólio diversificado e os processos operacionais que agregam valor aos produtos são algumas das vantagens competitivas da Inpasa.



Desempenho financeiro

Em 2022, o valor econômico gerado pela companhia no Brasil mais do que dobrou com relação ao registrado no ano anterior. Os resultados operacionais, aliados a uma gestão financeira eficiente e a um time altamente comprometido, têm colaborado para um desempenho financeiro positivo.

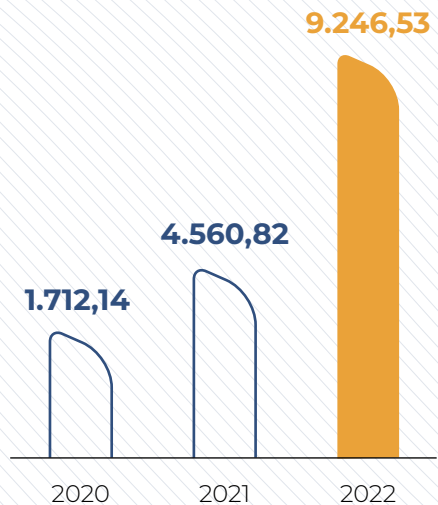
Agência de risco eleva classificação da Inpasa



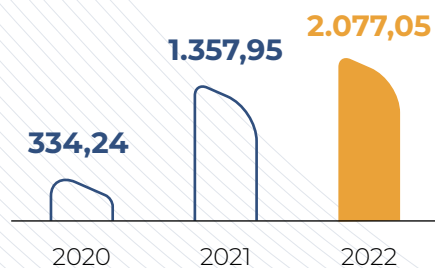
Obtivemos uma elevação expressiva em nosso *rating* nacional de longo prazo de BBB- para A+(bra) pela agência de classificação de risco Fitch Ratings. A decisão levou em conta a geração de fluxo de caixa mais forte do que o previsto e a expectativa de baixa alavancagem com boa liquidez durante o ciclo de investimento dos próximos dois anos.

A agência também considerou nossa escala e nosso custo competitivo de produção na indústria brasileira de etanol. Como fator de mitigação de riscos, foi considerado o modelo de negócios, que se beneficia da venda de produtos de nutrição animal com alto valor agregado, da elevada capacidade de armazenamento de milho e de acordos comerciais bem estabelecidos.

VALOR ECONÔMICO DIRETO GERADO (R\$ MILHÕES) **GRI 201-1**
Receitas



VALOR ECONÔMICO RETIDO (R\$ MILHÕES) **GRI 201-1**



VALOR ECONÔMICO DISTRIBUÍDO (R\$ MILHÕES) **GRI 201-1**

Distribuído	2020	2021	2022
Custos operacionais	861,38	2.315,02	5.980,12
Salários e benefícios de empregados	37,81	60,81	139,92
Pagamentos ao governo	252,29	655,58	612,30
Pagamentos a provedores de capital	226,42	171,46	437,14
Remuneração de capitais próprios	334,24	1.357,95	2.077,05
Total	1.712,14	4.560,82	9.246,53

Sustentabilidade GRI 2-14, 2-17

A sustentabilidade está intrínseca na forma como trabalhamos. Buscamos o uso responsável de recursos, a redução das emissões e a entrega de valor positivo para a sociedade. Estamos comprometidos com a ética, a transparência, com a segurança e o respeito aos nossos colaboradores, parceiros e com o meio ambiente, contribuindo para uma economia de baixo carbono.

O ano de 2022 teve um marco importante para a estrutura organizacional da Inpasa, aprovamos a criação da área de Sustentabilidade/ESG (ambiental, social e governança), reforçamos nosso setor de Governança e Compliance com novas contratações e políticas e criamos o Comitê de Sustentabilidade. O comitê é um órgão não estatutário de caráter permanente. Ele é composto por uma

equipe multidisciplinar de líderes dos departamentos: Administrativo, Auditoria Interna e Riscos, Comunicação e Marketing, Finanças, Jurídico, Recursos Humanos e Responsabilidade Social, Sistema de Gestão Integrada (SGI), Qualidade e Meio Ambiente, Suprimentos e Comercial.

Fazem parte das nossas ações:

- 1.** Investimentos no aumento de produção e fornecimento de etanol, um biocombustível com 80% menos emissões que a gasolina;
- 2.** Adesão e certificação de nossas plantas no programa RenovaBio;
- 3.** Investimentos para redução da pegada de carbono da cadeia de produção, quanto menor a pegada mais CBIOs são gerados;
- 4.** Monitoramento e a redução das emissões de gases de efeito estufa (GEE) das nossas atividades por meio do inventário anual, produzido de acordo com as premissas do Programa Brasileiro GHG Protocol;
- 5.** Reutilização dos resíduos gerados no processo agroindustrial;
- 6.** Programas de treinamento e desenvolvimento dos colaboradores;
- 7.** Ações de responsabilidade social nas comunidades onde atuamos;
- 8.** Canal de Denúncia e sistema de auditoria.



Compromissos e associações GRI 2-28



Programa Carbono Neutro Mato Grosso

Aderimos ao programa que tem como meta a neutralização das emissões de carbono até 2035 no estado do Mato Grosso, por meio da promoção do desenvolvimento sustentável.



Programa Brasileiro GHG Protocol

Elaboramos nosso inventário de emissões seguindo as diretrizes do Programa Brasileiro GHG Protocol. Em 2022, realizamos nossa primeira publicação, recebendo o Selo Ouro do programa.



Parcerias com universidades

Temos parcerias com a Universidade Federal do Mato Grosso (UFMT); Universidade Federal de Goiás (UFG) e Universidade de São Paulo/ Escola Superior de Agricultura “Luiz de Queiroz” (ESALQ), entre outras. As parcerias estimulam a inovação e aproximam a teoria acadêmica do dia a dia da indústria.



Pacto Empresarial pela Integridade e contra a Corrupção – Instituto Ethos

Somos signatários do Pacto que visa promover um ambiente de negócios ético por meio de trocas entre os participantes, campanhas e divulgação de bons exemplos.



Programa Na Mão Certa

Apoiamos o programa que visa combater a exploração sexual de crianças e adolescentes nas estradas. Participamos de campanhas de mobilização e assinamos o Pacto Empresarial Contra a Exploração Sexual de Crianças e Adolescentes nas Rodovias Brasileiras.



Entidades setoriais

Participamos da Federação das Indústrias no Estado do Mato Grosso (FIEMT), da Federação das Indústrias do Estado de Mato Grosso do Sul (FIEMS), União Nacional do Etanol de Milho (UNEM), União das Entidades de Sinop (Unesin) e Sindicato Rural de Sinop.



A Inpasa assumiu diversos compromissos relacionados à sustentabilidade, além de ter firmado parcerias que fomentam negócios inovadores e responsáveis.

Certificações

A Inpasa Brasil possui diversas certificações que traduzem sua responsabilidade socioambiental e o seu comprometimento com boas práticas de produção.



Kosher

A certificação atesta que a produção está de acordo com as leis alimentares judaicas, seguindo preceitos descritos na Torá, o livro sagrado dos judeus (unidades de Sinop, Nova Mutum e Dourados).



BEA – Bem-estar animal

O selo foi concedido pela Integral Certificações, com chancela técnica da certificadora QCONZ e auditorias periódicas para manutenção dos requisitos (unidade de Sinop). Entre as exigências, constam boas práticas de fabricação, laboratório para controle de qualidade e registro dos produtos pelos órgãos competentes, neste caso, o Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento (Mapa).



RenovaBio

Concedida pela Agência Nacional de Petróleo, Gás Natural e Biocombustível (ANP), a certificação permite a emissão de créditos de descarbonização (CBIOS) com base na produção de etanol (unidades de Sinop e Nova Mutum).



ISO 9001

A ISO 9001 atesta a compatibilidade das nossas operações com padrões internacionais de qualidade (unidade de Sinop e Nova Mutum).



Halal

Seguimos boas práticas de fabricação e segurança de alimentos que garantem um produto de alta qualidade de acordo com os preceitos da comunidade muçulmana. A certificação inclui rastreabilidade da matéria-prima e de todos os insumos usados no processo industrial (unidades de Sinop e Nova Mutum).



Câmara Árabe

Somos certificados para exportação aos países árabes, atestando a procedência dos nossos produtos, o cumprimento das normas de origem e as exigências do importador (unidades de Sinop, Nova Mutum e Dourados).



IBD

Maior Certificadora de produtos orgânicos da América Latina e única certificadora brasileira com reconhecimento no mercado internacional, o que torna o IOP aceito globalmente para uso em agricultura orgânica (Produto: IOP).



OMRI

Organização internacional sem fins lucrativos que lista quais produtos são aceitáveis para uso em culturas orgânicas certificadas de acordo com o Programa Orgânico Nacional do Departamento de Agricultura dos Estados Unidos, com os Padrões Orgânicos do Canadá e México (Produto: IOP).

Além disso, buscamos ampliar as nossas certificações em 2023 com:

- ISO 14001: norma internacional que estabelece diretrizes para sistemas de gestão ambiental (SGA).
- ISO 27001: norma que regulamenta sistemas de gestão da segurança da informação.
- Good Manufacturing Practice System: o certificado de Boas Práticas de Fabricação atesta um processo confiável de fabricação dos produtos destinados à nutrição animal.



Inovação e Tecnologia

GRI 3-3



O uso de soluções inovadoras tem o potencial de trazer benefícios em produtividade e sustentabilidade para o campo e a indústria. Adotamos diversas soluções e tecnologias em nossos processos e produtos finais que são oferecidos aos clientes.

O tema inovação e tecnologia está alinhado às demais estratégias, processos e estruturas do negócio. Incentivamos nossos colaboradores a desenvolverem uma cultura inovadora. Mantemos na intranet (rede social interna) uma área exclusiva para sugestões que são avaliadas pelo Comitê de Novas Ideias.

Desenvolvemos políticas e procedimentos voltados para segurança da informação

e uso aceitável dos seus recursos tecnológicos. Estamos em processo de certificação da ISO 27001, que regulamenta sistemas de gestão da segurança da informação. A certificação envolve revisar controles, políticas e procedimentos, gestão de riscos e outros aspectos relacionados.

Engajamos e ouvimos nossos *stakeholders* por meio de diversos canais, garantindo transparência e comunicação eficaz. Avaliamos o progresso das iniciativas relacionadas à tecnologia da informação por meio de pesquisas, *feedback* dos usuários, análises de dados, *benchmarking* com o mercado e monitoramento contínuo.

Incentivamos novas ideias, desenvolvemos estratégias e adotamos processos voltados a inovação e tecnologia.



Conheça alguns destaques relacionados a inovação e tecnologia:

Hackaton Amazonik Inpasa

No mês de novembro de 2022, realizamos um *hackaton* em parceria com o Centro de Inovação Amazonik, em Sinop. O *hackaton* é uma maratona para solucionar desafios do negócio. Os participantes tiveram 30 horas para desenvolver ideias relacionadas a um problema real da companhia.

Parcerias educacionais e de pesquisa

Desenvolvemos parcerias com universidades, instituições de ensino e pesquisa e empresas de tecnologia. As parcerias validam e legitimam os posicionamentos das nossas tecnologias, dando segurança aos clientes com relação à qualidade e aos resultados que buscamos.

Algumas instituições parceiras incluem: Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (Senai), Serviço Social da Indústria (Sesi), Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (Sebrae), Universidade

Estadual de Campinas (Unicamp), Universidade de São Paulo (USP) *campus* Piracicaba, Universidade Federal de Goiás (UFG), Universidade Federal do Paraná (UFPR), Universidade Federal de Londrina (UFL), Universidade de Viçosa, Lallemand Biofuels e Distilled Spirits (LDBS), Katzen, Fundação MS, Fundação MT, IMA, Biome4all e Instituto Nacional de Processamento de Embalagens Vazias (InpEV).

Biotecnologia para produtividade

Em 2022, fomos reconhecidos pela Lallemand Biofuels e Distilled Spirits (LDBS) por nossa *performance* com o uso da tecnologia de leveduras FermBoost® BR, que permite aumentar os rendimentos necessários na fermentação, reduzindo o volume de enzimas de alto custo necessários ao processo. **De acordo com a Lallemand, possuímos o maior rendimento em litros de etanol por tonelada de milho das Américas.**

A Lallemand e a Inpasa possuem um acordo para a implementação de produtos livres de antibióticos no controle de contaminantes em fermentação de etanol de milho. Os produtos visam eliminar a presença de antibióticos ou genes de resistência a antibióticos em coprodutos de fermentação, como o DDGS, usado para alimentação animal. Com esta iniciativa, a Inpasa se tornou a primeira produtora de etanol de milho da América do Sul a ter um produto 100% livre de antibióticos.



A Inpasa é a primeira produtora de etanol de milho da América do Sul a ter um produto 100% livre de antibióticos.



Óleo biodegradável (IOP)

O Inpasa Oil Premium (IOP) é um produto que pode ser aplicado em diferentes culturas com o objetivo de reduzir custos e melhorar resultados agrícolas. O IOP foi submetido a testes pelo laboratório Merieux Nutrisciences, com resultados que indicaram 31% a mais de eficiência de biodegradabilidade em comparação com o item de referência. Na prática, isso significa que o óleo atinge 100% de biodegradabilidade em apenas 23 dias. O bom resultado é atribuído às características do óleo de milho da Inpasa, associadas aos aditivos customizados de alta *performance* e de baixo impacto.

IA na manutenção preventiva

A Inpasa tem avançado no uso da Inteligência Artificial em seus processos, o que tem resultado em maior disponibilidade operacional, com 'fim às falhas e quebras inesperadas'. "Hoje

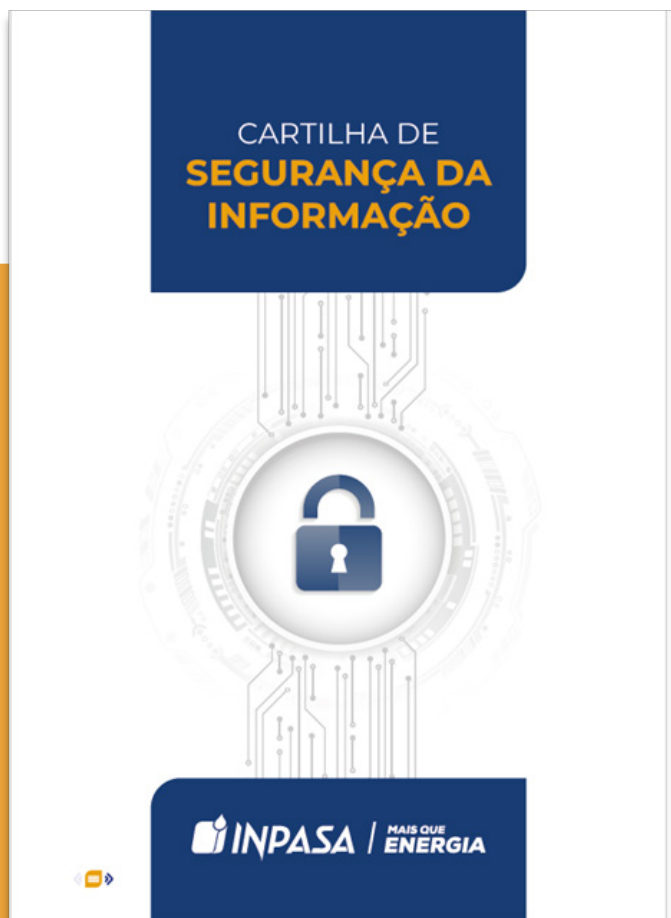
temos a IA (Inteligência Artificial) que, por meio de uma mensagem de WhatsApp, avisa a equipe de manutenção sobre comportamentos inesperados em nossos equipamentos, dando foco total, com a capacidade de prever as falhas e alta eficiência das atividades de manutenção", explica o diretor da área de Manutenção da Inpasa, Itiel Cerkunvis.

Software de virtualização de áreas de trabalho

Esta tecnologia foi incorporada às atividades de automação industrial da Inpasa para facilitar a gestão à distância durante a pandemia, além de trazer mais segurança ao acesso aos sistemas da empresa. O *software* facilita a conexão a todas as unidades de trabalho da Inpasa por meio de diferentes dispositivos e permite auditorias de acesso. A tecnologia possibilita, por exemplo, rastrear eventuais problemas em maquinários e estabelecer ações corretivas.



Reconhecimento pelo uso da Inteligência Artificial preditiva nos processos, resultando em maior disponibilidade operacional.



Segurança da Informação

A proteção da privacidade dos dados dos nossos *stakeholders* é um dos principais compromissos da Política do Sistema de Gestão Integrada da Inpasa. Temos uma Política de Segurança da Informação em conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), além de abordarmos o tema no nosso Código de Conduta e Ética.

Para garantir que todos os colaboradores estejam cientes e engajados na proteção dos dados, disponibilizamos a Cartilha de Segurança da Informação. Esse documento fornece orientações claras e simples sobre como proteger dados pessoais, boas práticas para definição de senhas, manuseio adequado de documentos e formas de evitar ataques cibernéticos, entre outros aspectos relevantes. Além disso, a cartilha também é compartilhada com nossos fornecedores, visando estender a cultura de segurança da informação a toda a cadeia de valor.

Para promover um maior conhecimento e engajamento sobre Segurança da Informação, o tema é regularmente abordado nos informativos (*newsletters*) enviados para todas as unidades da Inpasa. Por meio desses comunicados, compartilhamos informações relevantes, atualizações sobre políticas e procedimentos de segurança, além de destacar as melhores práticas para proteção dos dados.

Além disso, desenvolvemos o “Minuto da Segurança da Informação”, que consiste em vídeos curtos semanais abordando os principais conceitos relacionados ao tema. Os vídeos visam reforçar a importância da proteção contra fraudes, ataques cibernéticos e roubo de dados, proporcionando dicas práticas e direcionadas para ajudar todos os colaboradores a manterem-se informados e preparados para lidar com essas ameaças. Nossa equipe é constantemente atualizada sobre as últimas tendências em ameaças cibernéticas e as melhores práticas para prevenção e resposta a incidentes de segurança.

ESG

No cenário empresarial contemporâneo, a abordagem baseada nos pilares ESG (Ambiental, Social e Governança) tem se consolidado como um paradigma essencial para as organizações comprometidas com a promoção de impacto positivo. A estratégia de sustentabilidade da Inpasa segue essa perspectiva, a partir do desenvolvimento de ações e programas que visam gerar prosperidade para a empresa e para os seus *stakeholders*.



Ambiental

No pilar ambiental, promovemos uma gestão responsável e comprometida com o gerenciamento de riscos e a minimização de impactos. De uma forma ampla, colaboramos para a luta contra as mudanças climáticas por meio da adoção de uma matriz energética limpa e de uma produção sustentável a partir do milho.



CLIQUE AQUI PARA
LER O CAPÍTULO
AMBIENTAL



Social

No âmbito social, fomentamos o bem-estar, segurança e desenvolvimento dos nossos colaboradores. Além disso, estendemos nosso compromisso à comunidade local, implementando iniciativas que impactam positivamente os grupos sociais próximos às nossas unidades industriais, fortalecendo os laços entre a empresa e a sociedade.



CLIQUE AQUI PARA
LER O CAPÍTULO SOCIAL



Governança

Com relação à governança, nossa abordagem visa estabelecer estruturas sólidas e processos de tomada de decisão transparentes e éticos, promovendo uma cultura de integridade que permeia toda a cadeia de valor. Por meio de um compromisso contínuo com a transparência e a responsabilidade, buscamos garantir a confiança e a prestação de contas a todas as partes interessadas, consolidando assim nossa trajetória rumo a um modelo de negócios sustentável e de sucesso em longo prazo.



CLIQUE AQUI PARA LER O
CAPÍTULO GOVERNANÇA

Ambiental

Nossos produtos movem o Brasil e o mundo em direção a uma matriz energética mais limpa, sustentável e com menor pegada de carbono. Buscamos, por meio de uma administração responsável, gerenciar e reduzir os impactos ambientais em toda a cadeia de valor. Contribuímos assim para o combate às Mudanças Climáticas, que é nosso tema material dentro deste capítulo.

Gestão ambiental

Nosso Sistema de Gestão Integrado (SGI) é a base para nossas ações. Temos como premissas a utilização responsável dos recursos naturais, de forma a preservar os ecossistemas e a biodiversidade onde estamos inseridos colaborando para o futuro do planeta. Realizamos iniciativas ligadas ao uso consciente dos recursos, à redução de emissões e resíduos, a atendimentos às legislações e regulamentações e à promoção da conscientização ambiental.



A gestão ambiental da Inpasa é desenvolvida por meio de ações e programas.

Desenvolvemos planos e programas ambientais que visam prevenir, mitigar ou compensar impactos adversos e riscos ambientais. São eles:

- Programa de Gestão Ambiental;
- Programa de Comunicação Social;
- Programa de Educação Ambiental;
- Programa de Monitoramento de Ruído;
- Programa de Monitoramento de Emissões Atmosféricas;
- Programa de Monitoramento da Qualidade das Águas Superficiais;
- Programa de Monitoramento da Ictiofauna;
- Programa de Monitoramento da Fauna Terrestre;
- Plano de Gerenciamento de Resíduos Sólidos (PGRS) do complexo industrial;
- Programa de Monitoramento e Contenção de Processos Erosivos;
- Programa de Monitoramento de Riscos de Acidentes Ambientais;
- Programa de Gestão Ambiental de Transporte;
- Programa de Monitoramento Ambiental - Sistema Tratamento de Resíduos Líquidos e Aplicação em Solo;
- Programa de Monitoramento Ambiental - Recursos Hídricos Subterrâneos;
- Programa de Gestão da Aquisição e Uso da Biomassa; e
- Programa de Monitoramento de Riscos de Acidentes.



Água e efluentes

GRI 303-3, 303-4, 303-5

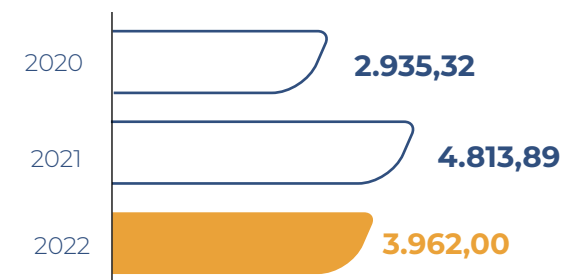
Seguimos as recomendações dos órgãos competentes para a captação de água em poços tubulares. A companhia tem circuito fechado na indústria e trabalha de forma constante para diminuir perdas por evaporação. O excedente de atividades industriais, domésticas e construtivas é encaminhado para Estação de Tratamento de Efluentes (ETE) própria. O sistema de tratamento possui tanques receptores, que levam o efluente por lagoas anaeróbicas, aeróbicas e facultativas. O efluente tratado pode ser reaproveitado em projetos de fertirrigação e reúso para limpezas internas.

Em 2022, consumimos 3.962 mil m³ de água. As informações de captação de águas subterrâneas são coletadas por meio de sistema integrado na Central de Operações em tempo real e monitoradas seguindo as autorizações de captação licenciadas por meio de outorgas.

VOLUME TOTAL DE ÁGUA CAPTADA EM TODAS AS ÁREAS E ÁREAS COM ESTRESSE HÍDRICO, POR FONTE (MIL M³)* GRI 303-3

Águas subterrâneas (Total)

Água Doce (≤1000 mg/l de Sólidos Dissolvidos Totais)



*Não há captação de água em áreas de estresse hídrico.

DESCARTE TOTAL DE ÁGUA EM TODAS AS ÁREAS E ÁREAS COM ESTRESSE, DISCRIMINADO PELAS SEGUINTE FONTES (MIL M³), SE APLICÁVEL* GRI 303-4

Água subterrânea 2022

138,45

*Não há descarte de água em áreas de estresse hídrico.

Resíduos

Possuímos um Plano de Gerenciamento de Resíduos Sólidos que segue todas as regulamentações pertinentes. Os resíduos decorrentes de atividades administrativas operacionais e obras de construção civil são encaminhados preferencialmente para reciclagem. Quando não é possível, são destinados a aterros sanitários ou a empresas de tratamento licenciadas. Por sua vez, as cinzas decorrentes da queima da biomassa nas caldeiras são reaproveitadas como fertilizantes, sendo doadas para produtores rurais locais e para compostagem. A companhia também tem investido na requeima de cinzas, o que permite diminuir o uso de biomassa e gerar menos resíduos.

A Inpasa foi reconhecida, pelo segundo ano consecutivo, com o prêmio de Melhor Gestão e Segregação no Programa Atitudes do Grupo Canaã Norte, voltado aos clientes e parceiros do grupo. Pela primeira vez, também fomos Destaque em Tratamento de Efluentes. Quase 150 companhias do estado do Mato Grosso foram avaliadas.

Inpasa é parceira da Secretaria de Meio Ambiente de Sinop (MT) em projeto de reaproveitamento de óleo

O Projeto Sinop Óleo, da Secretaria Municipal de Meio Ambiente e Desenvolvimento Sustentável de Sinop (MT), incentiva alunos de escolas públicas a doar óleo de cozinha usado em garrafas PET para reciclagem. O material recebido será transformado em biocombustível e outros subprodutos, enquanto o retorno financeiro será destinado às instituições de ensino. A Inpasa apoia o potencial do projeto para a educação ambiental e já realizou a doação de 34 contêineres para o armazenamento do óleo usado.





Mudanças climáticas

GRI 3-3, GRI 305-1, 305-3, 305-7

Estamos comprometidos a contribuir para a mitigação das Mudanças Climáticas por meio de nosso modelo de negócios que estimula a transição energética para fontes de energia limpas. O etanol é um combustível com uma pegada de carbono 80% menor que a da gasolina, colaborando para reduzir as emissões de gases de efeito estufa (GEE) que contribuem para as mudanças climáticas.

Em 2021, fomos certificados pelo RenovaBio, da Agência Nacional do Petróleo, Gás Natural e Biocombustível (ANP). A certificação permite a emissão de créditos de carbono (CBIOs) decorrentes da produção de etanol. Cada CBIO representa uma tonelada de CO₂ que deixou de ser emitida na atmosfera. Quanto menor a pegada de carbono na cadeia de produção do etanol, mais CBIOs podem ser emitidos. Atualmente, a certificação cobre as plantas de Sinop e Nova Mutum e, em 2023, iremos certificar a unidade de Dourados.

Elaboramos o nosso inventário de gases de efeito estufa e adotamos diversas medidas para a redução contínua de emissões. Nosso inventário é desenvolvido com base no Programa Brasileiro GHG Protocol, que promove boas práticas de transparência. Em 2022, recebemos o Selo Ouro, reconhecimento máximo da iniciativa, pelo inventário referente ao ano de 2021. Também seguimos recomendações do Painel Intergovernamental sobre Mudanças Climáticas (IPCC) das Nações Unidas para quantificar e acompanhar nossas emissões.

Atualmente utilizamos os modais rodoviário, dutoviário, fluvial, marítimo e ferroviário para escoar a nossa produção e temos buscado reduzir as emissões decorrentes do processo logístico por meio do investimento no transporte ferroviário. Estimamos, em 2023, a redução de emissões de até 60% para os trechos em que o transporte rodoviário for substituído pela ferrovia.

A companhia acompanha atualmente dois indicadores relacionados à sua pegada de carbono:

- As emissões de CO₂, seguindo a metodologia do PBGHG Protocol, para os escopos 1, 2 e 3; e
- A redução da pegada de carbono na cadeia de produção, seguindo a metodologia do programa RenovaBio.

Para 2023 e 2024, prevemos a definição de metas em longo prazo para os indicadores acompanhados, assim como uma avaliação da eficácia das medidas tomadas, incorporação de aprendizados e desenvolvimento de práticas para o engajamento de *stakeholders*. A metodologia para o cálculo de intensidade de emissões de gases de efeito estufa está em fase de desenvolvimento. **GRI 305-4**



Publicamos nosso inventário de GEE e buscamos a redução contínua de nossas emissões.

Oportunidades e riscos decorrentes das mudanças climáticas **GRI 3-3, 201-2**

O monitoramento de oportunidades e de riscos é importante para o desenvolvimento de estratégias para mitigar as mudanças climáticas.



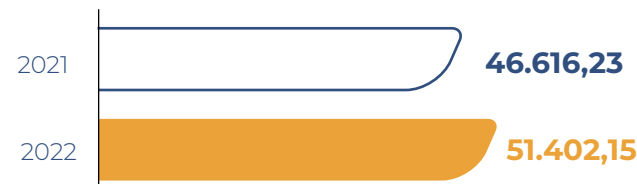
Como oportunidades, mapeamos:

- O aumento da demanda por produtos de baixo carbono, o que pode estimular o consumo de biocombustíveis nos mercados nacional e internacional;
- A maior valorização de produtos de baixo carbono em mercados mais rigorosos; e
- O fomento à otimização da produção de biocombustíveis, com a consequente geração de créditos de descarbonização (CBIOS).

Como riscos, temos mapeados:

- Custos operacionais maiores devido aos mecanismos de precificação de carbono;
- A exigência cada vez maior de alguns mercados em relação a critérios de sustentabilidade dos produtos, sobretudo referente às emissões associadas à cadeia de valor; e
- O aumento de períodos de escassez hídrica, excesso de chuvas e variações na temperatura, com seus impactos na oferta de nossos principais insumos e no aumento do custo de aquisição.

Emissões diretas de gases de efeito estufa – Escopo 1 (t CO₂ equivalente) **GRI 305-1**



Emissões biogênicas de CO₂ (t CO₂ equivalente) **GRI 305-1**



Ano-base: 2022, ano de inauguração da unidade de Dourados.

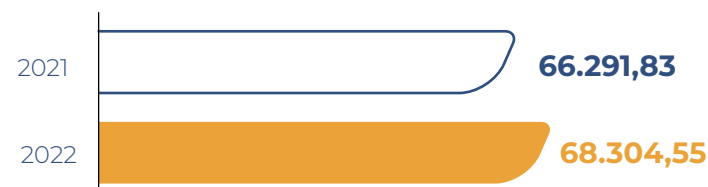
Fonte dos fatores de emissão: GEE GWP; IPCC 2013: CO₂ 1, CH₄ 28, N₂O 265.

Metodologias e ferramentas adotadas: IPCC; WRI/WBCSD e PBGHG Protocol.

Gases incluídos no cálculo: CO₂, CH₄, N₂O, HFCs.

A abordagem de consolidação definida para as emissões foi por controle operacional.

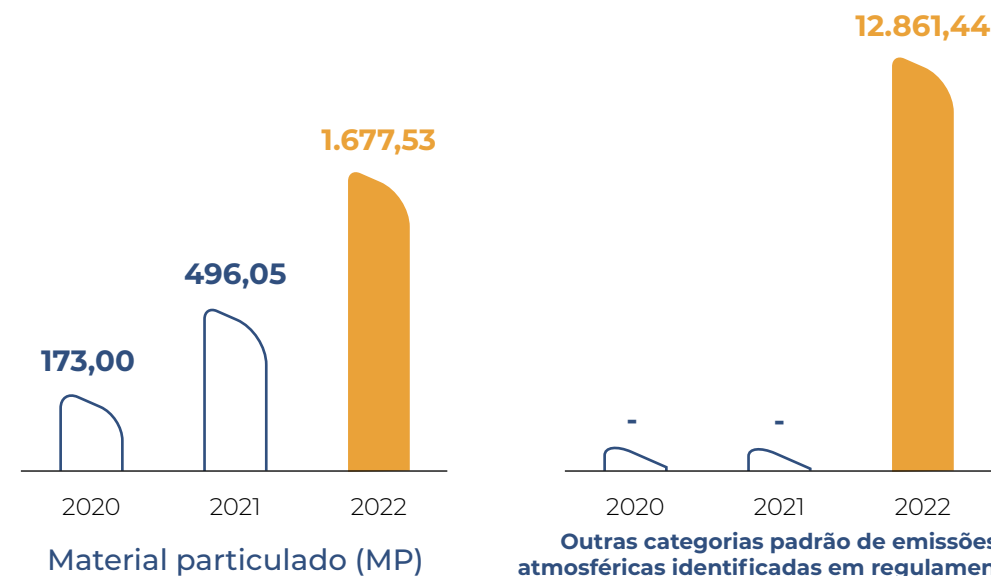
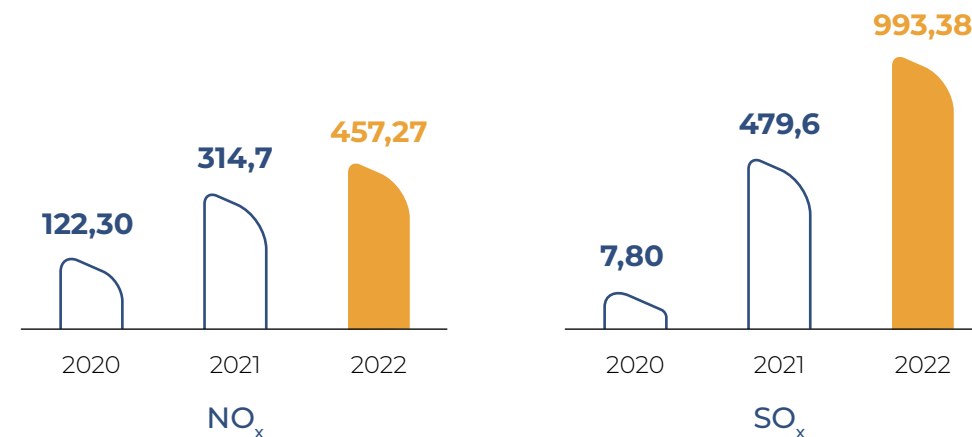
Outras emissões indiretas de gases de efeito estufa – Escopo 3 (t CO₂ equivalente) **GRI 305-3**



Emissões biogênicas de CO₂ (t CO₂ equivalente) **GRI 305-3**



Emissões atmosféricas significativas (t) **GRI 305-7**



*Outras categorias foram identificadas a partir de 2022.

Fontes: Veículos e equipamentos estacionários a combustão *diesel* e caldeiras de queima de biomassa. Metodologia utilizada: ABNT NBR 9547:1997, Conama n°491, Cetesb L9.229, NBR 12021:2017, NBR 12019:1990, Conama n°382, Cetesb L9.221, ABNT NBR 12979. Dourados: Referência interna: Procedimento de amostragem PA 01 revisão 07. Referência externa: NBR 12019 (1990): Efluentes gasosos em dutos e chaminés de fontes.

Energia GRI 302-1, 302-3

Utilizamos a biomassa como fonte para geração de vapor para nosso processo produtivo e o excedente é transformado em energia elétrica exportada para o Sistema Integrado Nacional (SIN). Em 2022, produzimos cerca de 103.182,6 MWh (371.457,36 GJ) por mês, dos quais cerca de 87% foram consumidos pelas próprias plantas e o restante, comercializado. Possuímos duas plantas fotovoltaicas, num total de 23 mil placas solares, uma localizada na unidade de Sinop e outra em Dourados. Em 2022, o total de energia gerada pelas plantas alcançou 10.266 MWh.



Buscamos uma matriz energética limpa, que inclui o uso de biomassa em nosso processo produtivo.

CONSUMO DE COMBUSTÍVEIS DE FONTES NÃO RENOVÁVEIS (GJ) GRI 302-1

	2021	2022
Acetileno	0,023	0,002
Diesel S10	4,08	64.907,136
GLP	0,023	0,897
Querosene	0,024	0,005
Graxas	0,037	0,00
Total	4,187	64.908,039

CONSUMO DE COMBUSTÍVEIS DE FONTES RENOVÁVEIS (GJ) GRI 302-1

	2021	2022
Etanol – álcool 70%	0,004	452,084

ENERGIA CONSUMIDA (GJ) GRI 302-1

	2021	2022
Eletricidade	1.258.958,63	2.166.761,43
Vapor	13.848.309,35	20.788.187,69
Total	15.107.267,98	22.954.949,12

TOTAL DE ENERGIA CONSUMIDA (GJ) GRI 302-1

	2021	2022
Combustíveis de fontes não renováveis	4,187	64.908,039
Combustíveis de fontes renováveis	0,004	452,084
Energia consumida	15.107.267,98	22.954.949,13
Energia vendida	281.206,908	469.334,376
Total	14.826.065,263	22.550.522,793

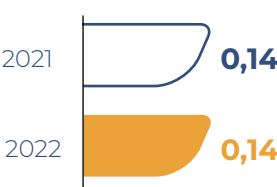
ENERGIA VENDIDA (GJ) GRI 302-1

Eletricidade



INTENSIDADE ENERGÉTICA (MWh/t)* GRI 302-3

Dentro da organização



*Métrica específica: consumo de energia em MWh dividido pelo total de milho processado em toneladas. Tipos de energia incluídos: energia elétrica (UTE) e fotovoltaica.

Social

Desde o início das operações no Brasil, a Inpasa sempre esteve atenta ao bem-estar de seus profissionais e à inclusão da família como um pilar essencial para a organização.

Hoje, por conta da complexidade e vanguarda do negócio, muitos de nossos colaboradores provêm de outros estados brasileiros em busca do sonho de um trabalho digno e de boas oportunidades de crescimento. Por isso, dar um suporte familiar, por meio de diversos benefícios e da aproximação com a empresa, foi uma das maneiras que criamos para reter e motivar nossos profissionais.

Esse sentimento de família também tem se ampliado, ano a ano, envolvendo a comunidade das cidades onde a empresa está instalada, com foco nos grupos sociais próximos das unidades onde estamos instalados.

Desta forma, a Inpasa desenvolve atividades voltadas aos públicos interno e externo. Nossos temas materiais dentro do pilar social incluem: atração, desenvolvimento e retenção de capital humano; Direitos Humanos e relações trabalhistas; e saúde, bem-estar e segurança.

Nossa gente

O crescimento vivenciado pela Inpasa nos últimos anos só foi possível pelo total engajamento e entrega de nossos profissionais. Nossa cultura corporativa valoriza o envolvimento e o desenvolvimento dos nossos colaboradores, que sabem que as conquistas da empresa também são suas. Por isso, prezamos pelos direitos humanos, bem-estar, saúde e segurança em nossas relações.

Incentivamos a diversidade em todos os aspectos, incluindo gênero, idade, orientação sexual, nacionalidade, condição econômica, étnico-racial e de pessoas com deficiência. Um olhar humano que busca desenvolver um ambiente saudável de convivência e que enriquece as decisões e favorece a conquista de metas e resultados.



Cultivamos uma cultura corporativa saudável e benefícios atrativos, que motivam colaboradores de diversas regiões a trabalhar para a Inpasa.

Neste quesito, buscamos reforçar por meio da comunicação interna e de palestras de conscientização o combate ao assédio e à discriminação. Também incentivamos a contratação de mulheres para cargos de liderança, visando colaborar para a equidade de gênero, sendo que a competência apresentada e o atendimento às especificidades do cargo se sobrepõem a qualquer outro critério. Todos os nossos colaboradores trabalham na região Centro-Oeste ou no escritório, em São Paulo, mas nossos esforços de contratação atraem pessoas de todas as partes do Brasil e até de países vizinhos.



Nossa gente em 2022



- Encerramos o ano com **1.613 colaboradores**.
- **23%** do nosso quadro é composto por mulheres e 77% por homens.
- Nosso número de novas contratações **cresceu 45% desde 2020**.
- **56%** dos nossos colaboradores alocados nas unidades da região Centro-Oeste são de outras partes do país.
- Entre os novos contratados em 2022, **28%** são mulheres, **72%** são homens e **50%** têm menos de 30 anos.

Atração, desenvolvimento e retenção de colaboradores

GRI 3-3, 2-7, 404-2

A atração e retenção de talentos qualificados impulsiona a inovação e a produtividade, levando ao crescimento econômico e ao aumento da competitividade da organização. Temos políticas de recrutamento e seleção que orientam os profissionais e gestores sobre como atuar em processos de atração de funcionários, além de seguirmos as melhores práticas de mercado.

Para mitigar impactos negativos relacionados ao tema de atração, desenvolvimento e retenção de capital humano, a companhia dispõe de:

- Um Canal de Denúncia para relatos de eventuais desvios de conduta, privilégios ou discriminações; e
- Auditoria interna e acompanhamento da equipe de compliance.

Cargos e salários

Uma conquista importante, que demonstra o a busca da melhoria contínua da Inpasa é a estruturação de um Programa de Cargos, Salários e Carreiras, que disponibiliza uma trilha de crescimento para todos os setores da empresa, em que cada profissional pode ter uma visão mais clara sobre o que precisa ser desenvolvido para alcançar o crescimento almejado. Desta maneira, a remuneração dos colaboradores está diretamente ligada ao seu desempenho e às estratégias das áreas.

Para os casos de transição de carreira, realizamos avaliações de competências técnicas. Outra prática da área de Recrutamento e Seleção com o objetivo de promover os talentos da própria empresa é a realização de recrutamento interno para o preenchimento de novas vagas, em lugar de contratações fora da organização.





Aprendizado contínuo

Mais do que um programa efetivo de Recrutamento e Seleção, temos investido em uma Universidade Corporativa para Educação a Distância (EAD) em que todos os profissionais da empresa e alguns prestadores de serviço da área operacional têm acesso a mais de 43 treinamentos com avaliação e certificados digitais. Só em 2022, foram mais de 170 mil horas de treinamentos para todos os profissionais nas três unidades da Inpasa Brasil.

Nossos programas são voltados ao desenvolvimento de habilidades pessoais e técnicas, de acordo com a área de atuação do colaborador. Os cursos são classificados em obrigatórios e eletivos e, alguns, também podem exigir práticas presenciais. Nos casos relacionados ao SGI e aos cargos que exerçam atividades de risco a participação é obrigatória.

Entre os cursos obrigatórios, destacamos aqueles relacionados à área de recursos humanos, segurança ocupacional, meio ambiente, boas práticas de fabricação e sobre as certificações obtidas pela Inpasa. Eles são oferecidos no período de integração de novos funcionários e exigem reciclagem semestral ou anual.



170mil
horas de
treinamentos
em 2022

Desenvolve e Educa Mais

Outro programa é o Desenvolve e Educa Mais, que oferece bolsas de estudos para colaboradores que estão cursando alguma modalidade de formação. A empresa busca estimular e dar subsídio a quem já está estudando por conta própria, reforçando o valor da atualização contínua no ambiente profissional e estimulando os profissionais que querem crescer e buscam meios para isso.

Lideranças

Em busca de formar e reter talentos, a Inpasa deu início ao Programa de Formação de Lideranças, distribuído em quatro módulos que envolvem os diversos setores da empresa. Com base em um Plano de Desenvolvimento de Competências, os líderes são estimulados a desenvolver novas habilidades e superar desafios, além de formar equipes mais eficientes e produtivas. Em 2022, foram treinados 146 líderes nas três unidades, com pelo menos 80 horas dedicadas.

Programa Jovem Aprendiz

Quando se trata da inserção do jovem no mercado de trabalho, nossa empresa integra o Programa Nacional de Aprendizagem do Senai, incentivando a escolha dos estudantes em uma carreira profissional voltada à indústria. Eles passam seis meses em aulas teóricas e mais seis meses vivendo a prática, passando por diversos setores da empresa. Aqueles que se destacam têm a oportunidade de serem contratados mesmo que ainda não tenham concluído os estudos.



Programa Hora do Desenvolvimento

Todos os líderes que passam pelo Programa de Formação de Lideranças seguem em processo de desenvolvimento contínuo por meio da Hora do Desenvolvimento. Os encontros do programa levam em conta a Metodologia Cumbuca, uma técnica utilizada para formação de pequenos grupos que se reúnem em encontros rápidos e periódicos. Geralmente, é escolhido um livro que contenha aprendizados que a equipe deva receber e, por meio de um diálogo, os times discutem as lições em relação à prática cotidiana dos setores. O método tem estimulado o pensamento crítico, a autogestão, o desenvolvimento pessoal e a condução das equipes.



Incentivamos a leitura, discussão crítica e aplicação prática dos conhecimentos adquiridos.



Programa Trainee

O programa foi criado para atrair e formar jovens promissores com foco em gestão. Em adição às competências técnicas e à capacidade de gestão voltada à excelência em resultados, os jovens são imersos na cultura da empresa e têm a oportunidade de crescer profissionalmente amparados por tutores.

Além das capacitações já citadas, os profissionais da Inpasa também realizam treinamentos regulares nos temas abaixo:

- Boas práticas de fabricação;
- Segurança da informação;
- Halal e Kosher;
- Instrução para o trabalho;
- Análise de risco (permissão para o trabalho);
- Análise preliminar de risco (APR) com interação com colaboradores das empresas terceirizadas; e
- Manuseio de materiais. **GRI 403-5**

Benefícios GRI 401-2

A Inpasa oferece os benefícios-padrão do mercado e alguns extras ao seu público interno.



Refeitório no local de trabalho e Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT) (que serve café da manhã, almoço, jantar e ceia).



Vale-alimentação e vale-refeição (em unidades onde não há restaurante próprio).



Transporte de ida e volta até as unidades e vale-transporte.



Plano de saúde, odontológico e seguro de vida.



Programa Saúde do Trabalhador com plano GymPass para prática de atividades físicas.



Auxílio para estudos, com unidade do Senai dentro da planta, plataforma própria de cursos e parcerias com instituições de ensino.



Programa de Participação nos Lucros.



Auxílio-mudança para novos admitidos que vêm de outras cidades, incluindo o pagamento de até 30 dias em hotel.

Dia da Família

Ainda sobre o tema família como uma base da nossa companhia, desde 2021, mensalmente, pelo menos três famílias, em cada unidade, visitam nossas indústrias para conhecer o ambiente de trabalho de pais, filhos e irmãos, entre outros.

O evento conta com um café da manhã, apresentação institucional, visita guiada pela planta e entrega de brindes personalizados. Durante os eventos, os gestores também têm a oportunidade de agradecer aos profissionais, diante das famílias, pelo empenho realizado e por toda entrega cotidiana de cada um.



EMPREGADOS POR TIPO DE CONTRATO DE TRABALHO E GÊNERO* GRI 2-7

Tipo de contrato	2022		
	Homens	Mulheres	Total
Permanente	1.163	340	1.503
Temporário	80	30	110
Total	1.243	370	1.613

*Todos os empregados se encontram na região Centro-Oeste e trabalham em jornada integral. O CNPJ de São Paulo foi criado em 2022 e a segregação por regiões deve ser apresentada no próximo relato. Não há empregados sem garantia de carga horária. Metodologia utilizada para compilar dados: extraídos do sistema da empresa.

TRABALHADORES (NÃO EMPREGADOS) POR CATEGORIA FUNCIONAL E GÊNERO* GRI 2-8

	2020			2021			2022		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Aprendizes	18	11	29	4	7	11	16	21	37
Estagiários	0	0	0	1	0	1	1	2	3
Terceirizados	71	6	77	52	5	57	63	20	83
Total	89	17	106	57	12	69	80	43	123

*As principais atividades desempenhadas pelos trabalhadores são: aprendizes: manutenção industrial e administrativa; Estagiários: manutenção industrial, processos industriais e administrativa; Terceirizados: segurança patrimonial, controle de pragas e refeitório.

EMPREGADOS CONTRATADOS, POR GÊNERO GRI 401-1

	2020		2021		2022	
	Nº	Taxa (%)	Nº	Taxa (%)	Nº	Taxa (%)
Homens	465	83,18	457	76,94	584	71,92
Mulheres	94	16,82	137	23,06	228	28,08
Total	559	100	594	100	812	100

EMPREGADOS CONTRATADOS, POR FAIXA ETÁRIA* GRI 401-1

	2020		2021		2022	
	Nº	Taxa (%)	Nº	Taxa (%)	Nº	Taxa (%)
Abaixo de 30 anos	225	40,25	235	39,56	408	50,25
Entre 30 e 50 anos	310	55,45	346	58,25	377	46,43
Acima de 50 anos	24	4,30	13	2,19	27	3,32
Total	559	100	594	100	812	100

*Todos os empregados foram registrados na região Centro-Oeste. O CNPJ de São Paulo foi criado em 2022 e a segregação por regiões deve ser apresentada no próximo relato.



LICENÇA-MATERNIDADE/PATERNIDADE GRI 401-3

		2020	2021	2022
Empregados que tiveram direito a tirar a licença	Homens	595	816	1.163
	Mulheres	120	197	340
Empregados que tiraram a licença	Homens	18	28	30
	Mulheres	6	5	11
Empregados que retornaram ao trabalho, no período do relatório, após o término da licença	Homens	18	28	30
	Mulheres	6	4	11
Empregados que retornaram a trabalhar após a licença e continuaram empregados 12 meses após o retorno ao trabalho	Homens	10	17	28
	Mulheres	2	4	5
Taxa de retorno (%)	Homens	100	100	100
	Mulheres	100	80	100
Taxa de retenção (%)	Homens	56	61	73
	Mulheres	33	80	27



VARIAÇÃO ENTRE O SALÁRIO MAIS BAIXO E O SALÁRIO-MÍNIMO, POR GÊNERO GRI 202-1

		2022	
		Homens	Mulheres
Salário-mínimo determinado por legislação ou sindicato		R\$ 1.212,00	
Sinop	Menor salário pago pela organização -	R\$ 1.308,96	R\$ 1.308,96
	Proporção	108%	108%
Nova Mutum	Menor salário pago pela organização	R\$ 1.308,96	R\$ 1.308,96
	Proporção	108%	108%
Dourados	Menor salário pago pela organização	R\$ 1.308,96	R\$ 1.308,96
	Proporção	108%	108%



Em 2022, a média de horas de capacitação chegou a 105,04. A maior parte dos treinamentos foi aplicada na indústria.

MÉDIA DE HORAS DE CAPACITAÇÃO DE EMPREGADOS POR GÊNERO* GRI 404-1

	2020	2021	2022
Homens	48,00	40,56	131,00
Mulheres	36,15	29,97	38,32
Total	46,11	38,55	105,04

*Não há detalhamento por categoria funcional. Grande parte dos treinamentos foi realizada na indústria, onde há mais trabalhadores homens.



Direitos humanos e relações trabalhistas

GRI 3-3, 407-1, 408-1, 409-1, 410-1

Na Inpasa, implementamos práticas positivas que promovem os direitos humanos e as relações de trabalho adequadas, gerando impactos positivos na economia, no meio ambiente e nas pessoas. Além de abordarmos o tema nas políticas e procedimentos internos, exigimos a conformidade dos nossos fornecedores, favorecendo toda a cadeia produtiva.

DIREITOS HUMANOS E TRABALHISTA PARA O PÚBLICO INTERNO

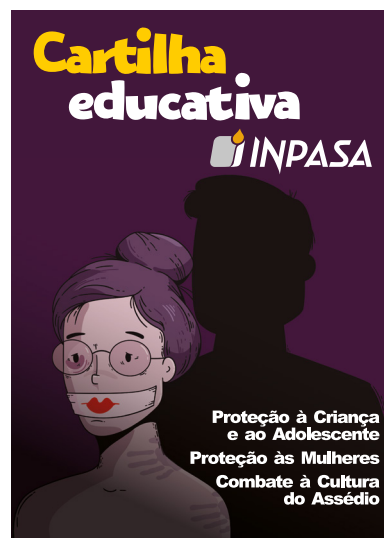
- Estimulamos a motivação e a produtividade dos colaboradores por meio de salários justos, jornadas adequadas e condições de trabalho seguras. Acreditamos que a valorização dos direitos trabalhistas gera maior eficiência e competitividade para a empresa, além de contribuir para a redução de conflitos sociais e atrair investimentos.

- Promovemos a liberdade de associação e a igualdade de oportunidades.
- Respeitamos a dignidade e a saúde física e mental dos colaboradores, evitando qualquer forma de discriminação, exploração, trabalho infantil ou trabalho forçado.
- Mantemos contato contínuo com os sindicatos para a discussão de acordos coletivos e estimulamos a vinculação sindical e a liberdade de associação dos nossos colaboradores. Em 2022, não foram registradas violações ao direito sindical ou de associação dos profissionais próprios ou terceiros.
- Todos os trabalhadores de segurança da Inpasa são capacitados em políticas ou procedimentos em direitos humanos.

Direitos humanos e trabalhista para o público externo

- Temos um Código de Conduta e Ética e políticas de relacionamento com prestadores de serviço e fornecedores que garantem os direitos humanos e as relações trabalhistas adequadas. Exigimos o cumprimento da legislação aplicável para contratação de mão de obra e tratamos com atenção riscos relacionados a trabalho escravo e trabalho infantil.
- Seguimos as atualizações da lista suja do trabalho escravo divulgada pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e não contratamos companhias citadas nesse rol. Também acompanhamos eventuais notícias na imprensa que associem fornecedores com trabalho ilegal. Em 2022, não foram registrados casos de risco significativo de trabalho infantil, forçado ou análogo ao escravo nas operações da Inpasa ou de nossos fornecedores.

Para prevenir ou mitigar impactos negativos, elaboramos uma matriz de risco e realizamos o acompanhamento de indicadores. Temos, ainda, um programa para gerenciamento de impactos que conta com orientações de comunicação e ações emergenciais.



Acompanhamos a evolução do tema de direitos humanos na companhia por meio de indicadores e do mapeamento de riscos.

Inpasa divulga temas relacionados aos direitos humanos

Promovemos diversas campanhas para nossos públicos de interesse voltadas à construção de uma sociedade mais justa e equitativa. Conheça algumas:

INDÚSTRIA SEM ASSÉDIO

Campanha desenvolvida pela companhia para incentivar ambientes de trabalho livres de assédio moral ou sexual. Entre as ações realizadas, tivemos uma transmissão ao vivo no YouTube com a participação de especialistas para debater o assunto. Colaboradores de todas as nossas unidades foram convidados a acompanhar e fazer perguntas. Assista [aqui](#).

CARTILHA EDUCATIVA

Desenvolvemos um material educativo que aborda os temas: proteção às crianças e adolescentes, proteção às mulheres e combate à cultura do assédio. O material é voltado aos profissionais da Inpasa, seus familiares e prestadores de serviço. Acesse [aqui](#).



SAIBA MAIS

Leia sobre nosso engajamento contra a exploração sexual de crianças e adolescentes nas estradas no subcapítulo Comunidade.

Conheça o Canal de Denúncia da Inpasa no subcapítulo de Governança.

POLÍTICA DO SISTEMA DE GESTÃO INTEGRADA

A Inpasa afirma seu compromisso em:

- Garantir que seus produtos e processos atendam aos requisitos legais, de clientes e outros requisitos;
- Fornecer alimentos inócuos, proporcionando seguridade ao alimento;
- Assegurar a proteção e a integridade Halal dos produtos;
- Comprometer-se com a percepção positiva e satisfação dos clientes;
- Buscar a melhoria contínua dos processos industriais e de gestão;
- Integrar as questões ambientais às atividades, práticas e rotinas;
- Atuar de forma preventiva nos aspectos e impactos ambientais;
- Garantir a proteção do meio ambiente por meio de práticas sustentáveis;
- Proteger a privacidade dos dados das partes interessadas;
- Manter a integridade, confidencialidade e disponibilidade das informações;
- Proporcionar condições de trabalho seguras e saudáveis, de forma a prevenir lesões e problemas de saúde aos nossos colaboradores e terceiros;
- Eliminar perigos e reduzir os riscos de saúde e segurança ocupacional;
- Assegurar aos nossos colaboradores, a participação e consulta nas tomadas de decisão do nosso sistema de gestão de saúde e segurança ocupacional.

Saúde, bem-estar e segurança **GRI 3-3, 403-1, 403-4**

Em busca de proporcionar condições de trabalho seguras e saudáveis aos nossos colaboradores, eliminar perigos e reduzir riscos, a Inpasa trabalha com uma [Política do Sistema de Gestão Integrada](#). Por meio dela, também é possível assegurar a participação e consulta nas tomadas de decisão relacionadas a saúde e segurança ocupacional e melhorar constantemente nossos processos.

Desde sua instalação, a companhia, ano a ano, tem aperfeiçoado sua cultura visando às boas práticas em saúde e segurança, cumprindo as normativas legais e adotando medidas adicionais. Entre elas, estão:

- O mapeamento de riscos em saúde e segurança, com ações de prevenção e mitigação, como a elaboração do programa de gestão de perigos e danos e a aplicação de análise de risco antes do início das atividades.
- Um setor de Saúde e Segurança do Trabalho presente em cada unidade para disseminar as diretrizes e conscientizar os colaboradores.
- Serviço de saúde ocupacional presente em cada unidade, com profissionais de enfermagem aptos a dar orientações e prestar os primeiros socorros.
- A realização anual da Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho (SIPAT)
- Manutenção de uma Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), com a participação dos colaboradores, em todas as unidades.
- Formação continuada de brigadistas para atuar em caso de incêndios.
- Treinamentos e capacitações para realização de atividades específicas e procedimentos operacionais.
- Implementação de novas tecnologias na gestão de profissionais terceiros, como a criação de uma plataforma digital para gestão de documentos de segurança e saúde dos trabalhadores e obrigações normativas legais.

O grupo já conta com mais de 40 profissionais focados na área de Saúde e Segurança Ocupacional (SSO), incluindo médicos, enfermeiros, engenheiros, técnicos em segurança do trabalho e motoristas. São mais de 600 brigadistas treinados nas três unidades do grupo em condições de proteger, orientar e conduzir situações de risco. Desta forma, disseminamos uma cultura forte e uma atitude proativa que busca proteger a vida e evitar doenças ocupacionais.

O setor de saúde é o responsável por fazer o acompanhamento da saúde ocupacional dos nossos colaboradores e o controle de terceiros por meio de atestados. O setor também realiza a análise do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) em conjunto com o Sesi, definindo o plano de atividades para cada ano. **GRI 403-6**

Nossos colaboradores participam das iniciativas relacionadas a saúde e segurança na empresa por meio da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA). Nas reuniões da CIPA, que ocorrem mensalmente, são discutidos pontos de melhorias e aculturação. Ela

também é responsável, juntamente com a equipe de Saúde e Segurança do Trabalho, pela realização da Semana Interna de Prevenção de Acidente do Trabalho (SIPAT).

Outra instância de participação dos trabalhadores é o Comitê da Brigada de Emergência, que realiza reuniões mensais para comunicação de situações de risco e descumprimentos dos procedimentos de trabalho, além de atuar em possíveis situações de incêndio. Mensalmente, a Inpasa proporciona campanhas relacionadas à promoção da saúde e bem-estar dos colaboradores.



Contamos com mais de 600 brigadistas treinados para proteger nossos colaboradores e lidar com situações de risco em nossas unidades.



Prevenção como um pilar humano

GRI 403-2, 403-3, 403-7, 403-10

Nossa empresa tem a Saúde e Segurança como prioridade e, por isso, a prevenção se tornou um pilar essencial quando o assunto é gente. Queremos evitar que nossos profissionais adoecem ou se acidentem. Para isso, buscamos a mitigação dos perigos e redução dos riscos de saúde e segurança ocupacional.

Entre as formas de prevenir os acidentes, está a disponibilização de 100% dos Equipamentos de Proteção Individual (EPI), como luvas e protetores auriculares, adequados às atividades de cada colaborador. Também adotamos procedimentos como:

- A elaboração do Laudo de Periculosidade, um estudo técnico de engenharia capaz de levantar cenários de risco que podem gerar um adicional de periculosidade;

- A elaboração do Laudo Técnico das Condições do Ambiente de Trabalho, que aponta os agentes nocivos aos quais um trabalhador esteve exposto e que tem potencial para afetar a sua saúde;
- A aplicação de *checklists company* nos setores operacionais para desenvolver medidas corretivas e evitar acidentes;
- A aplicação do Índice de Aderência de Segurança em todos os setores operacionais para medir sua evolução em saúde e segurança;
- No ano de 2022, renovamos o Atestado de Vistoria do Corpo de Bombeiros do Mato Grosso, com inspeções aos sistemas de combate a incêndios de todo o processo produtivo, operacional e administrativo da companhia;





- A fiscalização nos setores operacionais e administrativos;
- A aplicação da permissão para o trabalho em todas as atividades que não são rotineiras. Em 2023, a companhia deve concluir o programa de Implementação da Permissão de Trabalho Digital, um grande marco de gestão para a mitigação de riscos; e
- O incentivo à participação nos Diálogos de Segurança e Saúde.

Quando um incidente possui alto potencial de risco, iniciamos procedimentos de investigação juntamente com a CIPA. Equipes multidisciplinares podem ser envolvidas, assim como empresas

contratadas para análise e elaboração de plano de ação. Caso desvios, incidentes ou acidentes sejam registrados, prosseguimos para uma avaliação e monitoramento de forma a evitar que se repitam.

No momento da integração, todos os colaboradores são orientados a não se colocarem em situações de risco. Se identificarem qualquer situação, devem notificar o seu superior ou o gestor da área e, se possível, a equipe de Segurança do Trabalho. Também disponibilizamos um Canal de Denúncias que nossos funcionários e terceirizados podem utilizar para relatar qualquer conduta contrária ao nosso Código de Conduta e Ética no ambiente de trabalho.



Os colaboradores são orientados sobre como agir caso uma situação de risco seja identificada.



Com relação aos treinamentos oferecidos, cumprimos com todas as normativas relacionadas às NRs e ainda abordamos os temas:

- Boas práticas de fabricação;
- Segurança da Informação;
- Halal e Kosher;
- Instrução para o trabalho;
- Análise de risco (permissão para o trabalho);
- Análise preliminar de risco (APR) com interação com colaboradores das empresas terceirizadas; e
- Manuseio de materiais. **GRI 403-5**

No que se refere às doenças ocupacionais, considerando funcionários próprios e de companhias terceirizadas, não identificamos nenhum caso entre os 5.124 profissionais que atuaram em nossas plantas em 2022. Trabalhamos com

dedicação para atender colaboradores, terceiros e visitantes, sendo que todos devem seguir as normativas internas e externas.

Compilamos os dados por meio de programas legais embasados em normativas técnicas utilizadas como metodologia de avaliação, dentre eles: o Programa de Controle Auditivo (PCA) e o Programa de Proteção Respiratório (PPR), ambos elaborados pelo Sesi; o Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional (PCMSO) e o Relatório de Análise Ergonômica (RAE).

A nossa postura é de reforçar diariamente e sempre que necessário a importância de seguir, no ambiente de trabalho, práticas seguras. Ampliamos o acompanhamento de atividades, aumentamos a padronização de procedimentos e desenvolvemos ainda mais barreiras para que a ocorrência de acidentes, sejam reduzidas. A ideia é avaliar constantemente novas formas para garantir um ambiente mais seguro a todos que atuam na empresa.



Principais atividades realizadas em 2022

Todos os anos, a Inpasa promove eventos de prevenção e conscientização de acidentes de trabalho, sendo a Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho (SIPAT) o mais importante. A organização do evento é liderada pelas Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPAs) e envolve uma equipe multidisciplinar com representantes de várias áreas da companhia.

Em 2022, o tema escolhido para a semana foi **‘O presente com segurança é um futuro de esperança’**. Entre os assuntos abordados, discutimos:

- Uso de EPI's.
- Liderança e análise preliminar de riscos.
- Relacionamento interpessoal e cultura corporativa.
- Motivação dos colaboradores com uma gincana sobre conhecimentos em segurança e saúde valendo prêmios.
- Concurso de paródias.

Além da SIPAT, outras atividades relevantes promovidas durante o ano incluem:

- **Projeto Brigada Forte:** iniciativa que visa motivar e reconhecer financeiramente os trabalhadores que se preocupam com a segurança dos demais e do patrimônio físico da empresa por meio da formação em brigadistas.
- **Ginástica laboral:** implementamos rotinas de ginástica laboral que buscam desenvolver uma rotina de atividades físicas e motivar o cuidado com a saúde. O projeto abrange todos os trabalhadores em seus respectivos horários de trabalho.
- **Campanhas de conscientização mensais de acordo com o calendário, como por exemplo:** Abril Verde (cuidados com a segurança e a saúde no trabalho), Maio Amarelo (atenção para acidentes de trajeto no trânsito), Outubro Rosa (câncer de mama) e o Novembro Azul (câncer de próstata).



NÚMEROS E PERCENTUAIS DE TRABALHADORES COBERTOS POR UM SISTEMA DE GESTÃO DE SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO GRI 403-8

Empregados e Trabalhadores que não são empregados, mas cujo trabalho e/ou local de trabalho é controlado pela organização		2022
Indivíduos cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança ocupacional com base em requisitos legais e/ou padrões/diretrizes reconhecidos	Nº	5.124
	%	100
Indivíduos cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança ocupacional com base em requisitos legais e/ou padrões/diretrizes reconhecidos, que foi auditado internamente.	Nº	5.124
	%	100
Indivíduos cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança ocupacional com base em requisitos legais e/ou padrões/diretrizes reconhecidos, que foi auditado ou certificado por uma parte externa*	Nº	984
	%	19,20

*A unidade de Dourados estava se preparando para receber as certificações, sendo assim não participou da inserção de dados de auditoria externa. Utilização de *softwares* voltados para acompanhamentos normativos: SoftExpert, CS Compus software, Normas Regulamentadoras Brasileiras NR's.



100% dos colaboradores e terceiros que trabalham nas operações da Inpasa estão contemplados pelo sistema de gestão em saúde e segurança. Reforçamos diariamente a necessidade de seguir práticas seguras e promovemos melhorias sempre que necessário.

Comunidade

Como uma indústria que busca se inserir no contexto social, a Inpasa tem o compromisso com as comunidades nos municípios em que atua. Seja por iniciativas próprias, ou em parceria com diversas outras instituições e órgãos públicos, a empresa contribui para o desenvolvimento social e individual, nas áreas de educação ambiental, esporte, cultura, segurança e saúde. As ações seguem a Política de Doações e Patrocínios, que está em processo de atualização. Conheça alguns projetos de destaque:

Programa Na Mão Certa

A Inpasa é apoiadora desta iniciativa que busca conscientizar caminhoneiros, empresas parceiras, comunidade e os próprios colaboradores contra a exploração sexual de crianças e adolescentes nas rodovias brasileiras. O programa é proposto pela ONG Childhood Brasil em parceria com o Instituto Ethos.

As atividades são desenvolvidas em datas específicas, como o dia 18 de maio (Combate ao Abuso e Exploração Sexual de Crianças e Adolescentes), ou em eventos direcionados, como o Dia do Caminhoneiro, que além de contar com uma celebração oficial, também se torna uma oportunidade para desenvolver

ações educativas. Nesta data, os motoristas que passaram por nossas unidades puderam realizar avaliações de saúde (medição de glicemia, pressão arterial e exame oftalmológico) e receber orientações sobre cuidados no combate ao uso de drogas ao volante e a direção defensiva.

Em dezembro, fizemos uma ação de divulgação do Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA) – Juntos na Mão Certa, plataforma com conteúdo sobre o enfrentamento à exploração sexual, saúde física e emocional, uso de álcool e vida na estrada. Promovemos rodas de conversa com colaboradores da Inpasa, multiplicadores do programa e caminhoneiros.

Instituto Desportivo da Criança

Apoiamos o Instituto Desportivo da Criança em suas ações educacionais para crianças e adolescentes de Sinop com o projeto Vôlei Kids. A iniciativa também foca no desenvolvimento de valores e responsabilidades. Colaboradores da Inpasa atuam como voluntários no projeto.

ARCA

Temos uma parceria com a ONG Atitude Real de Carinho e Amor (ARCA), com apoio para arrecadação de insumos voltados à castração de animais.



As áreas prioritárias em nossas ações com a comunidade são educação ambiental, esporte, cultura, segurança e saúde.



Foram investidos mais de
R\$ 1 Milhão de reais
na comunidade em 2022.

GRI 201-1



Doações

Realizamos ações de doação a diversas instituições filantrópicas e comunidades em vulnerabilidade social. Essas ações ocorreram em datas especiais como Natal, e Dia das Crianças. Os itens arrecadados são brinquedos, agasalhos e alimentos, entre outros. Em 2022, realizamos ações com:

- A Apae Sinop – para a construção de infraestrutura adequada destinada às aulas de equoterapia;
- Arrecadação e doação – voluntária de brinquedos para mais de mil crianças, em ações que também contaram com brincadeiras e atividades lúdicas, beneficiando centros de socialização e orfanatos em Sinop, Nova Mutum e Dourados;
- o Projeto Vôlei Kids durante o McDia Feliz, dia das crianças, dia do meio ambiente, festa junina e outros; e
- Comunidades carentes de Sinop e Nova Mutum e Dourados, por meio da doação de cestas natalinas.

Por seu engajamento em diversas ações sociais voltadas à população em vulnerabilidade social e econômica, a Inpasa recebeu o Selo de Assistência Amiga da Prefeitura de Sinop e a homenagem “Voluntário Amigo”, do IDC, decorrente do apoio financeiro e do engajamento de colaboradores voluntários nas atividades do projeto Vôlei Kids. Em Dourados (MS), a companhia colaborou para a construção do prédio regional do Instituto do Meio Ambiente. A obra teve custo de R\$ 4 milhões, incluindo equipamentos e mobiliário, e foi uma compensação pela construção da indústria no município.



As doações visam auxiliar a população em vulnerabilidade ou fortalecer instituições de assistência local.



Fundação José Lopes

A Fundação José Lopes de Assistência Social e Desenvolvimento Ambiental é uma instituição sem fins lucrativos, que leva o nome do fundador da Inpasa e foi criada com o objetivo de contribuir para as comunidades dos municípios onde as operações da companhia estão inseridas. A iniciativa promove a transformação social por meio da educação, esporte, cultura e meio ambiente.



José Lopes

O ano de 2022 marca o registro do estatuto social da fundação, além de diversas atividades realizadas:

Projeto GEMTE

Apoio no desenvolvimento de projetos estratégicos do Grupo Empresarial Mato Grosso em Evolução, focado em melhorias na educação pública do estado.



Hospital do Câncer de Mato Grosso

Suporte a eventos solidários que visam arrecadar recursos para os programas de saúde do hospital.



Casa da Amizade – Senhoras Rotaryanas

Apoio a diversos projetos voltados a pessoas em situação de vulnerabilidade social.



Rotary Club de Sinop

Realização de evento para a aquisição de cadeiras de rodas com o objetivo de reforçar o banco ortopédico que atende pessoas com mobilidade reduzida, incluindo idosos e PcDs.



Prefeitura de Nova Mutum

Apoio à inclusão social da população idosa por meio de espaço de lazer e integração no Parque das Águas.



Rotary Club de Nova Mutum

Realização de evento para arrecadar fundos destinados à manutenção do banco ortopédico do clube e também para doação ao Hospital do Câncer de Mato Grosso.



Governança

O pilar Governança foca na estrutura e nos processos de tomada de decisão da empresa, visando garantir a transparência, a ética e a prestação de contas a todos os envolvidos. Buscamos promover uma cultura de integridade por toda a cadeia de valor. Dois temas materiais são abordados neste pilar: Ética, integridade e *compliance*; e cadeia de suprimentos.

Estrutura de governança

GRI 2-9, 2-10

Os principais órgãos de governança da Inpasa são a Assembleia de Acionistas, o Conselho de Administração e a Diretoria Estatutária. Os diretores e conselheiros são escolhidos por suas competências técnicas e sua experiência profissional no setor de atuação da companhia. Conheça suas funções de acordo com o Estatuto Social:

Assembleia de Acionistas

Órgão responsável por deliberar sobre a eleição ou destituição de conselheiros, aprovação das demonstrações financeiras, definição da remuneração global dos

conselheiros e da diretoria, entre outras questões. Reúnem-se a cada fechamento de exercício ou sempre que houver necessidade.

Conselho de Administração

Tem a responsabilidade de definir os planos estratégicos e as prioridades da companhia, nomear e destituir membros da diretoria e deliberar sobre investimentos significativos, entre outras atividades. É formado por três membros, sendo um representante do acionista majoritário, um acionista minoritário e um membro da diretoria. O presidente do Conselho de Administração não possui função executiva na companhia. **GRI 2-11**

COMPOSIÇÃO DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO DA INPASA* GRI 2-9

Membro	Cargo	Início do mandato
José Odvar Lopes	Presidente do Conselho	Dezembro de 2021
Rafael Augusto Ranzolin	Conselheiro	Dezembro de 2021
Fernando Zioli Alfini	Conselheiro e Diretor Administrativo Financeiro	Dezembro de 2021

*A Inpasa está em fase de reestruturação da Governança e criação de Comitês que envolvem o Conselho Administrativo

As competências técnicas e a experiência no setor de atuação da Inpasa são critérios para a seleção dos conselheiros.



Composição da Diretoria executiva



Fernando Zioli Alfini
Diretor Administrativo Financeiro



Flavio Peruzo Pires Gonçalves
Diretor Comercial



Gustavo Mariano Viana Leite Oliveira
Diretor Comercial Etanol



Itiel Cerkunvis Gonçalves
Diretor de Manutenção e Automação



Wagner Langner
Diretor de Processos e Produção

Diretoria Estatutária

A administração geral dos negócios da companhia está na alçada da Diretoria Estatutária, assim como a implementação das diretrizes e estratégias aprovadas pelo Conselho de Administração.

Finalizamos em 2022 o processo de revisão de cargos e salários, ele trouxe uma atualização estrutural importante em nosso organograma corporativo. Atualmente, a iniciativa está em fase de adequações com o auxílio de consultoria independente, com foco nos cargos executivos e no órgão de

governança. A política de remuneração foi desenvolvida com base em pesquisas de mercado. **GRI 2-19, 2-20**

Como forma de aumentar o engajamento dos funcionários com o tema governança corporativa também foram realizados encontros com gestores das três unidades da empresa explorando as atuais práticas de governança, gestão de riscos e os próximos passos que devem ser dados pela Inpasa em busca de melhoria contínua.



Temos buscado a melhoria contínua em nossas práticas de governança.



A revisão do Código de Conduta e Ética deixou o documento mais moderno e acessível aos colaboradores.

Ética, Integridade e Compliance **GRI 3-3**

O ano de 2022 foi marcado por avanços na gestão da Ética, Integridade e *Compliance* da Inpasa. Reestruturamos nossa área de compliance e promovemos a reformulação de diversos procedimentos e políticas. As mudanças visam apoiar o crescimento acelerado da companhia, sem abandonar o cuidado com as pessoas, com o meio ambiente e com as boas práticas de negócio.

O Código de Conduta e Ética foi o primeiro documento a ser revisto e relançado, e traduz a missão, visão e os valores da empresa. Sua atualização é fruto de discussões internas que contaram com o engajamento da alta gestão. O Código tem o objetivo de ser de fácil entendimento, com uma linguagem simples e direta. Além disso, a companhia tomou medidas para facilitar o acesso às suas políticas, que ganharam nova localização no *site*, na intranet e divulgação para os colaboradores. Outras políticas adotadas pela Inpasa incluem:

- Política Anticorrupção;
- Política de *Compliance*;
- Política de Doações e Patrocínio;
- Política de Divulgação de Informações;
- Política de Negociação de Valores Mobiliários; e
- Política de Destinação de Resultados.

A área de compliance também tem atuado no fortalecimento de uma cultura ética a partir da revisão de processos e incentivo ao seu cumprimento. Com o crescimento da companhia, tornou-se necessário consolidar regras para a tomada de decisão que correspondam à dimensão do negócio, dos riscos relacionados e do compromisso com a ética e integridade.

Com relação à mitigação de riscos relacionados a conflitos de interesses, contamos com orientações publicadas no Código de Conduta e com procedimentos de apuração desenvolvidos pela área de compliance. **GRI 2-15**

Compromissos da governança com o desenvolvimento sustentável GRI 2-12, 2-13, 2-23, 2-24

A aprovação e atualização de nossos valores, missão, estratégias, políticas e objetivos relacionados ao desenvolvimento sustentável são feitas pela alta gestão. Todas as políticas relevantes passam pela análise de nossa diretoria executiva e devem ser respeitadas por todos os colaboradores e terceiros que façam negócio com a companhia. Além disso, respeitamos e preservamos os direitos previstos na Declaração Universal dos Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas.

Os contratos celebrados com terceiros incorporam os compromissos assumidos pela empresa, que são inegociáveis. Buscamos constantemente treinar os nossos colaboradores para garantir a adesão de todos às políticas e compromissos assumidos.



SAIBA MAIS:

As políticas de ética e compliance podem ser acessadas no [site da Inpasa](#).



O que fala o Código de Ética da Inpasa?

Conheça o posicionamento do nosso Código de Ética sobre os principais temas de Ética, Integridade e *Compliance*:

- Assédio: não aceitamos nenhum tipo de assédio moral e sexual, discriminação, ameaças ou intimidação a colaboradores de qualquer nível hierárquico.
- Trabalho escravo e infantil: defendemos a sua erradicação e estabelecemos sanções contratuais a pessoas ou empresas envolvidas com essas práticas.
- Meio ambiente: temos o compromisso com a utilização dos recursos e instalações de forma responsável e consciente.
- Combate à corrupção: não aceitamos ou oferecemos qualquer tipo de vantagem financeira ou pessoal a fornecedores, instituições públicas ou privadas.
- Conflito de interesses: interesses pessoais nunca devem ser colocados acima da postura profissional.
- Proteção de dados pessoais: atuamos na proteção e prevenção da violação de dados de clientes, fornecedores e colaboradores.

Acesse o Guia de Bolso do Código de Conduta e Ética no [site da Inpasa](#).



Canal de Denúncia

GRI 2-23, 2-25, 2-26

A equipe de Compliance é responsável pela investigação de denúncias e por promover a conformidade da conduta dos colaboradores com a legislação, políticas internas e Código de Conduta e Ética. A equipe busca constantemente a melhoria dos seus procedimentos internos para reduzir a exposição a riscos.

Possuímos um Canal de Denúncia para receber notificações sobre eventuais desvios ao Código de Conduta e Ética ou às leis e regulamentos aplicáveis. O Canal é administrado por empresa externa, garantindo a sua independência, e está disponível por meio de telefone e *site* 24 horas por dia, sete dias por semana. O denunciante pode escolher permanecer anônimo. A companhia condena qualquer intimidação ou represália aos denunciantes de boa-fé.

A denúncia é registrada na plataforma e posteriormente segue para o processo de investigação pelo Compliance. Após o término do processo, o denunciante é informado sobre a deliberação por

meio da plataforma, preservando a confidencialidade e anonimato. A área de Compliance gera um relatório final e reporta ao Comitê de Integridade/ Compliance para análise e decisão sobre as providências cabíveis.

Além disso, a companhia também possui um Serviço de Atendimento ao Consumidor (SAC), aberto ao recebimento de sugestões e reclamações. O canal é gerenciado pela área de Qualidade, que faz o controle, tratamento e retorno dos relatos ao reclamante. Esse canal encontra-se em fase de reestruturação.



SAIBA MAIS:
**Telefone do Canal
de Denúncia:**
0800 800 9595.

**Site do Canal
de Denúncia.**

**Site do Fale
Conosco | SAC.**

Cadeia de Suprimentos

GRI 3-3, 308-1, 308-2, 414-1, 414-2

Prezamos pelo bom relacionamento com todos os *stakeholders*, incluindo os fornecedores, que são fundamentais para o sucesso da companhia. A Inpasa busca ser uma parceira de negócios ética e correta, honrando seus compromissos contratuais e financeiros e transmitindo segurança em suas relações comerciais.

Além disso, a companhia deseja propagar boas práticas socioambientais e de integridade por toda a cadeia de suprimentos. Nossos contratos incluem cláusulas contra trabalho escravo, trabalho infantil e desmatamento ilegal. Negociamos apenas com fornecedores que cumprem todos os requisitos previstos na legislação.

Suspeitas ou denúncias de desrespeito contratual são investigadas pela companhia e podem levar a sanções, caso sejam comprovadas. A Inpasa acompanha as atualizações da lista suja de trabalho escravo mantida pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e veta a

contratação de empresas listadas. Também monitoramos notícias sobre trabalho ilegal por meio da mídia, com atenção a áreas onde a companhia mantém operações. Somos engajados com o Programa Na Mão Certa contra a exploração sexual de crianças e adolescentes nas estradas, e fazemos campanhas contínuas de conscientização sobre o tema.

As mudanças climáticas representam um risco para a cadeia de suprimentos monitorado pela companhia. Chuvas intensas ou escassas podem afetar a quantidade ou a qualidade dos insumos necessários para nossa produção.

As estratégias da companhia para minimizar o risco envolvem:

- A aquisição antecipada do milho;
- O acompanhamento do desenvolvimento do clima dentro e fora dos estados e países;

- O acompanhamento do mercado interno e externo por meio da área de inteligência de mercado; e
- O aumento da capacidade de estocagem de milho nas unidades.





Parceria com Sebrae visa desenvolver cadeias produtivas em Mato Grosso do Sul

A Inpasa e o Sebrae de Mato Grosso do Sul assinaram um termo de parceria técnica com o objetivo de aumentar a competitividade de fornecedores do sul do estado. Como parte do acordo, a Inpasa passou a integrar o Grupo de Trabalho de Encadeamento Produtivo, que prevê a realização de estudos e ações de qualificação para micro e pequenos fornecedores.

O GT aborda as necessidades das chamadas empresas âncoras, ou seja, as grandes empresas da região. O Sebrae

estuda as demandas apresentadas pelas âncoras para incorporá-las em capacitações e consultorias específicas voltadas às micro e pequenas empresas. A parceria com a Inpasa Brasil integra o projeto Conexões Corporativas, uma estratégia do Sebrae que conecta grandes empresas aos pequenos negócios. Em todo o país, o Sebrae possui mais de 14 anos de experiência no encadeamento produtivo, sendo referência das melhores práticas de qualificação de fornecedores. Para a Inpasa, o acordo criará novas oportunidades de aumentar o impacto positivo de suas operações.



Com mais de 14 anos de experiência no encadeamento produtivo, o Sebrae é referência em melhores práticas de qualificação de fornecedores.

Sumário de Conteúdos GRI

Declaração de uso	Inpasa relatou com base nas Normas GRI para o período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2022.
GRI 1 usada	GRI 1: Fundamentos 2021

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-1 Detalhes da organização	A unidade matriz da Inpasa está localizada na Rodovia BR-163, KM 817, S/N, Zona Rural, Sinop/MT, CEP.: 78.559-899 Caixa Postal 267. Página 16.
	2-2 Entidades incluídas no relato de sustentabilidade da organização	3
	2-3 Período de relato, frequência e ponto de contato	3
	2-4 Reformulações de informações	Não são apresentadas reformulações de informações, uma vez que este é o primeiro Relatório de Sustentabilidade da Inpasa.
	2-5 Verificação externa	O relatório não foi verificado por auditoria externa.
	2-6 Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios	8
	2-7 Empregados	43, 48
	2-8 Trabalhadores que não são empregados	48
	2-9 Estrutura de governança e sua composição	63
	2-10 Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança	63
	2-11 Presidente do mais alto órgão de governança	63
	2-12 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos	66
	2-13 Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	66
	2-14 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	24
	2-15 Conflitos de interesse	65
	2-16 Comunicação de preocupações cruciais	Não existe a comunicação de preocupações cruciais para o mais alto órgão de governança.
	2-17 Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	24

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-18 Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	A Inpasa ainda não possui processo definido para a avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança.
	2-19 Políticas de remuneração	64
	2-20 Processo para determinação da remuneração	64
	2-22 Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável	7
	2-23 Compromissos de política	66, 67
	2-24 Incorporação de compromissos de política	66
	2-25 Processos para reparar impactos negativos	67
	2-26 Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações	67
	2-27 Conformidade com leis e regulamentos	Não houve casos em que multas ou sanções não monetárias foram aplicadas na empresa.
	2-28 Participação em associações	25
	2-29 Abordagem para engajamento de <i>stakeholders</i>	6
	2-30 Acordos de negociação coletiva	Porcentagem de empregados cobertos por acordos de negociação coletiva: 32%. Os acordos coletivos são estabelecidos a partir das negociações coletivas.
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-1 Processo de definição de temas materiais	4
	3-2 Lista de temas materiais	4
TEMA MATERIAL: ÉTICA, INTEGRIDADE E COMPLIANCE		
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	65
GRI 201: Desempenho econômico 2016	201-4 Apoio financeiro recebido do governo	O valor monetário total do apoio financeiro recebido de governos durante o período coberto pelo relatório foi de R\$ 725.769.000 referente a benefícios e créditos fiscais.
GRI 202: Presença no mercado 2016	202-1 Proporção entre o salário mais baixo e salário-mínimo local, com discriminação por gênero	49
GRI 205: Combate à Corrupção 2016	205-1 Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção	As operações não foram avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção.
GRI 205: Combate à Corrupção 2016	205-2 Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	Em 2022, não houve comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção para empregados, trabalhadores ou parceiros de negócios.
GRI 205: Combate à Corrupção 2016	205-3 Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas	Não houve casos confirmados de corrupção.
GRI 206: Concorrência desleal 2016	206-1 Ações judiciais por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio	Não foram registradas ações judiciais por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio em 2022.
GRI 415: Políticas Públicas 2016	415-1 Contribuições políticas	Não houve contribuições políticas financeiras ou de outra natureza. As políticas de <i>Compliance</i> e de Doações e Patrocínios proíbem qualquer contribuição de cunho político partidário.

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO
TEMA MATERIAL: SAÚDE, BEM-ESTAR E SEGURANÇA		
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	52
GRI 403: Saúde e Segurança do Trabalho 2018	403-1 Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	52
GRI 403: Saúde e Segurança do Trabalho 2018	403-2 Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes	54
GRI 403: Saúde e Segurança do Trabalho 2018	403-3 Serviços de saúde do trabalho	54
GRI 403: Saúde e Segurança do Trabalho 2018	403-4 Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho	52
GRI 403: Saúde e Segurança do Trabalho 2018	403-5 Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança ocupacional	46, 56
GRI 403: Saúde e Segurança do Trabalho 2018	403-6 Promoção da saúde do trabalhador	53
GRI 403: Saúde e Segurança do Trabalho 2018	403-7 Prevenção e mitigação de impactos na saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócio	54
GRI 403: Saúde e Segurança do Trabalho 2018	403-8 Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	58
GRI 403: Saúde e Segurança do Trabalho 2018	403-10 Doenças profissionais	54
TEMA MATERIAL: MUDANÇAS CLIMÁTICAS		
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	37, 38
GRI 201: Desempenho econômico 2016	201-2 Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades decorrentes de mudanças climáticas	38
GRI 305: Emissões 2016	305-1 Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)	37, 39
GRI 305: Emissões 2016	305-2 Emissões indiretas (Escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia	Nas unidades de Sinop, Nova Mutum e Dourados, a autogeração de energia elétrica foi maior que o consumido, sendo que o excedente foi destinado à rede de distribuição. Desta forma, desconsiderou-se as emissões de Escopo 2 destas unidades, conforme orientado pelo GHG Protocol Brasil. No inventário de GEE da Inpasa, com relação ao escopo 2, foram consideradas somente as emissões do escritório de São Paulo, que totalizou 0,64 tCO ₂ e.
GRI 305: Emissões 2016	305-3 Outras emissões indiretas (Escopo 3) de gases de efeito estufa (GEE)	37, 39
GRI 305: Emissões 2016	305-4 Intensidade de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	38
GRI 305: Emissões 2016	305-5 Redução de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	Não houve redução de emissões entre os anos de 2021 e 2022.
GRI 305: Emissões 2016	305-6 Emissões de substâncias destruidoras da camada de ozônio (SDO)	Não houve emissão de SDO em 2022.
GRI 305: Emissões 2016	305-7 Emissões de NO _x , SO _x e outras emissões atmosféricas significativas	37, 39

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO
TEMA MATERIAL: DIREITOS HUMANOS E RELAÇÕES TRABALHISTAS		
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	50
GRI 406: Não Discriminação 2016	406-1 Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	Não houve registros de casos de discriminação.
GRI 407: Liberdade de Associação e Negociação Coletiva 2016	407-1 Operações e fornecedores em que o direito à liberdade sindical e à negociação coletiva pode estar em risco	50
GRI 408: Trabalho Infantil 2016	408-1 Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho infantil	50
GRI 409: Trabalho Forçado ou Análogo ao Escravo 2016	409-1 Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho forçado ou análogo ao escravo	50
GRI 410: Práticas de segurança 2016	410-1 Pessoal de segurança capacitado em políticas ou procedimentos de direitos humanos	50
GRI 411: Direitos dos povos indígenas 2016	411-1 Casos de violação de direitos de povos indígenas	Não houve registro de casos de violação de direitos de povos indígenas em 2022.
TEMA MATERIAL: ATRAÇÃO, DESENVOLVIMENTO E RETENÇÃO DO CAPITAL HUMANO		
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	43
GRI 201: Desempenho econômico 2016	201-3 Obrigação do plano de benefício definido e outros planos de aposentadoria	A Inpasa não tem plano de aposentadoria privada para seus colaboradores.
GRI 401: Emprego 2016	401-1 Novas contratações e rotatividade de empregados	48
GRI 401: Emprego 2016	401-2 Benefícios oferecidos a empregados de tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial	47
GRI 401: Emprego 2016	401-3 Licença-maternidade/ paternidade	49
GRI 404: Capacitação e Educação 2016	404-1 Média de horas de capacitação por ano, por empregado	49
GRI 404: Capacitação e Educação 2016	404-2 Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e assistência para transição de carreira	43
GRI 404: Capacitação e Educação 2016	404-3 Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira	Não houve avaliação regular de desempenho e de desenvolvimento de carreira durante o período coberto pelo relatório.

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO
TEMA MATERIAL: CADEIA DE SUPRIMENTOS		
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	68
GRI 308: Avaliação Ambiental de Fornecedores 2016	308-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios ambientais	68
GRI 308: Avaliação Ambiental de Fornecedores 2016	308-2 Impactos ambientais negativos na cadeia de fornecedores e medidas tomadas	68
GRI 414: Avaliação Social de Fornecedores 2016	414-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais	68
GRI 414: Avaliação Social de Fornecedores 2016	414-2 Impactos sociais negativos na cadeia de fornecedores e medidas tomadas	68
TEMA MATERIAL: INOVAÇÃO E TECNOLOGIA		
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	27

TEMAS DA NORMA SETORIAL DA GRI APLICÁVEL DEFINIDOS COMO NÃO MATERIAIS

TEMA	Localização
GRI 201: Desempenho Econômico 2016	
201-1 Valor econômico direto gerado e distribuído	23, 59
GRI 302: Energia 2016	
302-1 Consumo de energia dentro da organização	40
302-3 Intensidade energética	40
GRI 303: Água e Efluentes 2018	
303-3 Captação de água	35
303-4 Descarte de água	35
303-5 Consumo de água	35

Créditos

Unidades Inpasa no Brasil

Unidade matriz em Sinop (MT)

Rodovia BR-163, KM 817, S/N, Zona Rural, Sinop/MT,
CEP.: 78.559-899 | Caixa Postal 267

Nova Mutum (MT)

Rodovia BR-163, KM 603, Distrito Industrial, S/N,
CEP.: 78.450-000 | Caixa Postal 127

Dourados (MS)

Rodovia BR-163, KM 242+761 metros – Sentido
Dourados a Caarapó | Caixa Postal 217

Escritório

Avenida Presidente Juscelino Kubitschek, 1327 –
Vila Nova Conceição, São Paulo / CEP.: 04.543-011
– International Plaza II / 1º andar

Unidades Inpasa no Paraguai

Nova Esperança

Ruta Nacional Py 07 Dr. José Gaspar Rodríguez de
Francia, Km 129

São Pedro

Ruta VIII – Blas Garay – Km 268. B. San Pedro,
Distrito de Guayaibí

Coordenação Inpasa

Sustentabilidade/ESG

Christopher Davies Junior
Marcio Bruno Falcão Pereira

Comunicação e Marketing

Caroline Pilz Pinnow

Redação, edição, projeto gráfico, diagramação e consultoria GRI:

rpt sustentabilidade - grupo report

Revisão

Catalisando Conteúdo

Fotos

Acervo Inpasa