

**Informe de
sostenibilidad**





Índice

3	Introducción Acerca del informe Materialidad Compromiso de los <i>stakeholders</i>
7	Mensaje del presidente
8	Acerca de nosotros Línea de tiempo Puntos más destacados de 2022
20	Nuestro negocio y nuestra estrategia
27	Innovación y tecnología
32	ESG Ambiental Social Gobernanza
70	Índice de contenido GRI
75	Créditos

Introducción

Acerca del informe **GRI 2-2, 2-3**

El informe 2022 de Inpasa Brasil presenta las principales realizaciones de la empresa en los ámbitos ambiental, social y de gobernanza, así como los puntos más destacados de nuestro negocio entre el 1 de enero y el 31 de diciembre. La publicación, que tiene una frecuencia anual, se propone ofrecer a la sociedad y al mercado más transparencia en lo que respecta a nuestras prácticas sostenibles.

El documento se elaboró sobre la base de las normas de la Global Reporting Initiative (GRI), modelo adoptado a nivel internacional para informar las acciones en materia de sostenibilidad y los impactos generados por las empresas. Su elaboración se basa en nuestros temas materiales de sostenibilidad, en nuestra estrategia y en los temas clave del sector. Contaos con un grupo de trabajo interno multidisciplinario y con la asesoría de una empresa consultora especializada. Nuestro relato se estructura en cuatro bloques principales:

- **Sobre nosotros:** en este bloque, presentamos más informaciones sobre la empresa, nuestra historia, nuestros productos y los puntos más destacados del año.
- **Nuestro negocio y nuestra estrategia:** abordamos el desempeño en 2022, nuestra estrategia de sostenibilidad y otras particularidades importantes del negocio, tales como nuestras certificaciones.
- **Innovación y tecnología:** presentamos innovadoras soluciones desarrolladas a partir de nuevos procesos y tecnologías, así como las asociaciones en curso.
- **ESG:** compartimos nuestras iniciativas, indicadores y avances relacionados con el medioambiente, social y gobernanza.

El informe abarca a las unidades brasileñas del grupo en Sinop (Mato Grosso), donde se sitúa nuestra matriz, en Nova Mutum (también estado de Mato Grosso) y en

Dourados (Mato Grosso do Sul), así como la oficina instalada en São Paulo capital. Las informaciones operacionales y financieras están consolidadas y engloban a todas las unidades mencionadas. Las informaciones financieras se elaboraron en función de los estándares nacionales e internacionales (IFRS).

A seguir, les presentamos los temas materiales que sirvieron como punto de partida para la elaboración del presente Informe de Sostenibilidad. Esperamos que el proceso de relato ayude a la empresa en la toma de decisiones, en la gestión de la sostenibilidad y en la jornada ESG.

¡Que disfruten la lectura!

LAS DUDAS QUE SURJAN
PUEDEN ENVIARSE A:
sustentabilidade@inpasa.com.br





Materialidad **GRI 3-1, 3-2**

Utilizamos la matriz de materialidad como base para definir los temas materiales y para la elaboración del informe. Integra la sostenibilidad con la estrategia de la empresa y fortalece el compromiso con los *stakeholders*. Contamos con el apoyo de una empresa consultora especializada para definir los temas materiales. El trabajo se dividió en las siguientes etapas:

- Definición del alcance;
- Selección de los temas materiales a partir de documentos internos y sectoriales;
- Identificación y consulta de *stakeholders*;
- Establecimiento del orden de prioridad de los temas;
- Validación de los resultados con el directorio de la empresa.
























Definimos nueve grupos prioritarios de *stakeholders* que se abordaron por medio de entrevistas, consultas en línea o reuniones de trabajo. Contamos con la participación en línea de más de 340 personas, realizamos seis entrevistas en las que participó el alto liderazgo y el consejo y fomentamos tres reuniones de trabajo, que incluyeron a 19 especialistas internos y externos.

Los *stakeholders* mapeados fueron:

- accionistas y directorio;
- colaboradores;
- clientes;
- proveedores y prestadores de servicio;
- instituciones financieras;
- comunidades del entorno;
- prensa;
- órganos reguladores; y
- sindicatos.

Para la fase de establecimiento del orden de prioridad de los temas, realizamos una encuesta con nuestros *stakeholders* internos y externos y atribuimos pesos a las respuestas, considerando criterios de dependencia, influencia y relaciones con nuestro negocio. También realizamos *benchmarking* con otras empresas y sectores y analizamos los principales impactos para Inpasa.

Entre los 18 temas identificados en un primer momento, llegamos a una lista final de 7 temas materiales aprobados por el directorio de la empresa, en línea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), con la estrategia de la empresa y con los desafíos del mercado y del segmento.

Temas materiales	Descripción	Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) relacionado
 <p>1 – Cambios climáticos</p>	<p>Aborda la gestión de las emisiones de Gases de Efecto Invernadero y su reducción, considerando tanto las generadas en el proceso de producción de la empresa como las que provienen de otras etapas que implican a la cadena de valor.</p>	 
 <p>2 – Captación, desarrollo y retención de capital humano</p>	<p>Aborda temas como el desarrollo, el reconocimiento, la remuneración, los beneficios y el compromiso de los empleados.</p>	 
 <p>3 – Derechos humanos y relaciones laborales</p>	<p>Diserta sobre la garantía de procesos internos que inhiban y traten casos de violación a los derechos humanos en torno de las operaciones y en toda la cadena de valor, así como el cumplimiento de los derechos laborales.</p>	  
 <p>4 – Salud, bienestar y seguridad</p>	<p>Aborda la garantía del bienestar, de la salud, de las buenas condiciones laborales y de seguridad del trabajador por medio de la gestión del ambiente organizacional y productivo.</p>	 
 <p>5 – Cadena de suministros</p>	<p>Trata sobre el desarrollo, la trazabilidad, el monitoreo y el control de los proveedores, incluso en la fase agrícola.</p>	  
 <p>6 – Innovación y tecnología</p>	<p>Diserta sobre la capacidad de adaptación y anticipación a nuevos escenarios y tendencias de mercado por medio de la innovación y de nuevos modelos de negocio, así como del desarrollo y la adopción de nuevas tecnologías en las operaciones propias y de terceros.</p>	  
 <p>7 – Ética, integridad y compliance</p>	<p>Aborda la transparencia, la ética y el cumplimiento de reglamentos, políticas y prácticas anticorrupción, anticompetencia y antisoborno.</p>	

Compromiso de los *stakeholders* **GRI 2-29**

Inpasa se relaciona con sus públicos de interés de forma continua, regular y transparente. Las interacciones se producen por medio de canales de comunicación y compromiso.



Consultamos a los principales *stakeholders* para definir los temas materiales de la empresa.

Canal | Tipo de interacción

Principales *stakeholders* con potencial de compromiso

Reuniones con los equipos

Colaboradores

Visitas y seguimiento de iniciativas, proyectos y programas

Proveedores y asociados

Difusión de noticias y comunicados en canales de comunicación, tanto internos como externos

Todos

Área de Relaciones con Inversionistas

Instituciones financieras

Servicio de Atención al Consumidor (SAC)

Clientes

Canal de Denuncia

Todos

Portal del proveedor

Proveedores

Representación en comités y participación en reuniones

Sindicatos, instituciones gubernamentales y no gubernamentales y consultores externos

Visitas técnicas de *stakeholders* en la planta industrial

Todos

Propuestas de apoyo, donaciones y patrocinios

Comunidad

Mensaje del presidente GRI 2-22

Durante estos cinco años en Brasil y con más de 15 años de trayectoria como precursores en la transformación de almidón en etanol y otros productos en América Latina, podemos afirmar que estamos preparados para responder a los desafíos energéticos del futuro. Por ese motivo, en 2022, inauguramos un nuevo eslogan de trabajo: Más que Energía.

Para nosotros, mucho más allá de una fase, se trata de la reafirmación de nuestras bases y compromisos socioambientales, con una gran inversión en tecnología e innovación, con el objetivo de ofrecer soluciones con una baja huella de carbono, tanto para el mercado de biocombustibles como para diversas otras demandas mundiales.

Sin embargo, para dar estos pasos, fue necesario revisar toda la estructura interna de la empresa, ajustando y fortaleciendo a nuestro equipo, nuestros procesos y sistemas, así como realizar la expansión de nuestra capacidad de producción, almacenamiento y distribución de forma estratégica y estructurada. Para continuar

nuestro constante crecimiento, también redefinimos nuestra misión, nuestra visión y nuestros valores, que reflejan cada vez mejor el espíritu sostenible y emprendedor, así como la simplicidad y el profesionalismo característico de nuestro #EquipoInpasa.

Registramos los mejores resultados de nuestra historia en todos los sentidos, incluso ante los incontables desafíos políticos, económicos y logísticos. Contamos siempre con excelentes asociados y proveedores que entendieron la propuesta y avanzaron junto a nosotros en esta jornada ESG.

En el esfuerzo de descarbonización de todos los procesos, del campo al consumidor, invertimos, por ejemplo, en la eficiencia del transporte en diversas modalidades, de forma integrada. Estos avances nos abrieron las puertas también hacia el escenario internacional e hicieron que Brasil ocupara un lugar de referencia para el mercado europeo, el asiático e incluso el estadounidense en materia de calidad. En 2023, innovaremos aún más en cuanto a herramientas modernas y ágiles para la gestión.

Nuestro crecimiento sostenible pasa por un modelo de negocio que busca la verticalización de nuestra cartera de productos y procesos y amplía el alcance de actuación del grupo. Estimulamos una agricultura aún más tecnológica y diversificada, nos proponemos optimizar el uso y la ocupación del suelo.

Por lo tanto, “Más que Energía” traduce exactamente ese espíritu dinámico y emprendedor que nos impulsa día a día a crear repuestas, uniendo tres elementos fundamentales: tecnología, innovación y personas. Una industria de vanguardia, que no se detiene frente a las adversidades, sino que impulsa nuevos negocios y, de la misma manera que está en constante transformación, también transforma los lugares por donde pasa.

Por ese motivo, tenemos la satisfacción de publicar nuestro Informe de Sostenibilidad, en el cual presentamos los resultados y las iniciativas en los campos ambiental, social y de gobernanza, al tiempo que reafirmamos nuestro compromiso con el planeta.



¡Que disfruten la lectura!

José Odvar Lopes

Presidente de Inpasa



Acerca de nosotros

Quiénes somos **GRI 2-6**

Ofrecemos soluciones limpias y sostenibles para responder a la creciente demanda de energía del planeta. Somos una de las pioneras de América Latina en cuanto a la transformación de cereales en biocombustible y en otros productos derivados, con alto valor agregado y baja huella de carbono. La empresa, que nació en Paraguay en el año 2007, llegó a Brasil en 2018 con la inauguración de una unidad en la ciudad de Sinop, estado de Mato Grosso, cuna del agronegocio. Desde nuestros primeros pasos en Brasil, registramos un crecimiento constante en la producción de etanol.

Actualmente, además de dos plantas en Paraguay y una en Sinop, estamos instalados en Nova Mutum y Dourados (estados de Mato Grosso y Mato Grosso do Sul, respectivamente), y nuestra oficina se encuentra en São Paulo capital. Considerada la mayor productora de etanol de maíz de América Latina,

la empresa también se destaca en el escenario nacional e internacional por la producción del concentrado de proteína Distiller's Dried Grains with Solubles (DDGS), el aceite de maíz y el IOP, enfocado en la agricultura de gran desempeño.

La materia prima de gran calidad y los insumos renovables aunados a un proceso ecoeficiente y con tecnología de avanzada generan productos y de calidad y de procedencia. En ese sentido, invertimos en certificaciones nacionales e internacionales que nos acreditan y certifican la calidad Inpasa ante los más exigentes mercados consumidores.

Al producir etanol de maíz y sus derivados en Brasil, generamos empleo e ingresos en el campo y en las ciudades, apoyamos el aumento de la plantación de segunda zafra, generamos energía eléctrica renovable y aumentamos la producción de proteína animal y de lecho, al tiempo que disminuimos el tiempo de faena del ganado vacuno.

En 2022, realizamos importantes inversiones para:



la inauguración de la tercera planta en Brasil, en Dourados, Mato Grosso do Sul



la implantación de la primera refinería de aceite de maíz en Dourados, Mato Grosso do Sul



la ampliación de la unidad de Nova Mutum, Mato Grosso



la producción de DDGS sin antibióticos



MÁS INFORMACIÓN

Obtenga más información acerca de la vertiginosa ascensión de Inpasa en este artículo publicado en el sitio web de la Revista Forbes.

NUESTRAS CIFRAS EN 2022 (BRASIL)

4,3 millones
de toneladas de maíz procesadas

1970 millones
de litros de etanol producidos
(anhidro + hidratado)

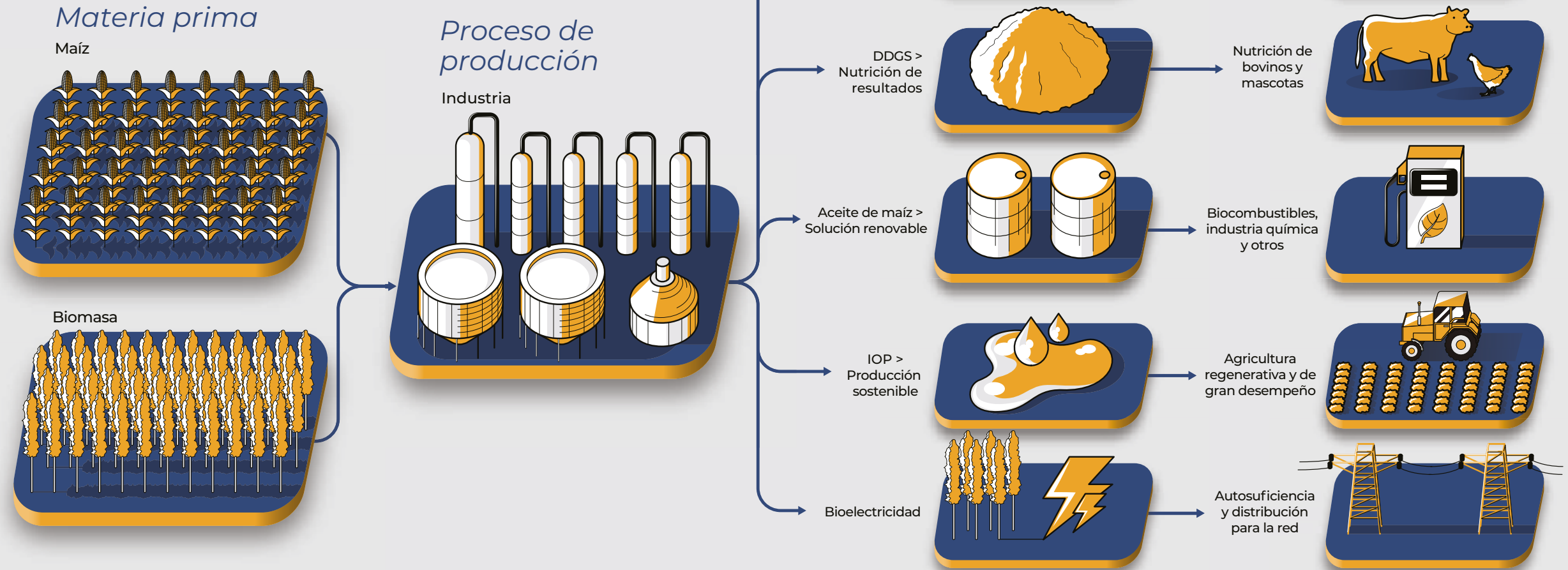
1,01 millones
de toneladas de DDGS producidas

95 700
toneladas de aceite de maíz producido

130,371 GWh
de energía eléctrica comercializada



Nuestro proceso de producción



Etanol

Nuestras plantas producen el etanol hidratado, vendido en las estaciones de servicio, y el etanol anhidro, que se mezcla con la gasolina. El proceso industrial de la empresa está considerado como uno de los más eficientes del mundo.

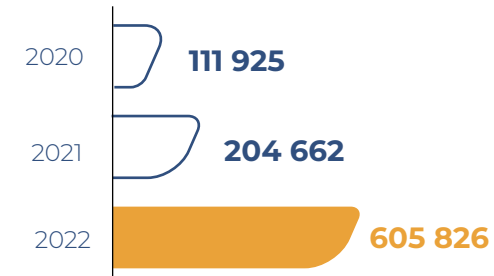
En 2022, procesamos aproximadamente 12 000 toneladas de maíz por día en Brasil para una producción promedio de 5386 m³ diarios de etanol. Con respecto a 2021, registramos un aumento de más del 50 % en la producción del biocombustible y en las ventas. Entre los motivos de esa expansión se encuentra la ampliación de la capacidad industrial, vinculada

a la valorización del etanol como un combustible de baja huella de carbono, que produce aproximadamente un 80 % menos emisiones de gases de efecto invernadero que la gasolina.

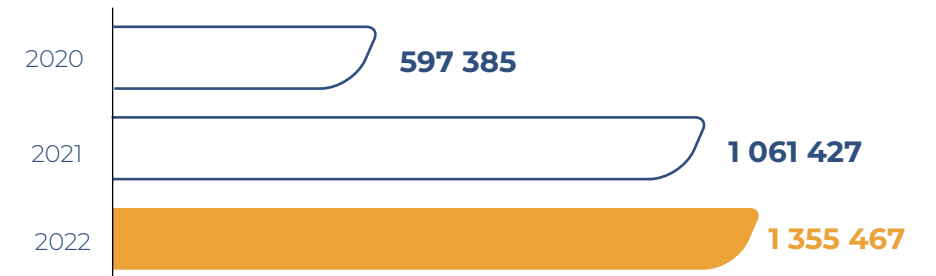
La empresa también fue líder en cuanto al suministro al mercado interno de 1960 millones de litros. Nuestro combustible está presente en todas las regiones del país, principalmente en la región Centro-Sur, en la cual São Paulo es uno de los mayores mercados consumidores. Ampliamos nuestra participación en las regiones Norte y Nordeste.

VOLUMEN TOTAL DE VENTAS EN M³

Etanol anhidro



Etanol hidratado



Inpasa...

- Es la principal transformadora de cereales en energías limpias y renovables de América Latina;
- Suministró 1960 millones de litros al mercado interno;
- Abastece a aproximadamente 2,3 millones de automóviles;

DDGS

El DDGS (*Distiller's Dried Grains with Solubles*) Inpasa tiene un 32 % de proteína de alta digestibilidad, nutrientes esenciales y energía, lo que lo convierte en un excelente alimento en dietas de gran desempeño. Entre las características distintivas de nuestro DDGS podemos citar la ausencia de antibióticos, azufre y contaminantes.

En 2022, tuvimos un incremento del 50 % en el volumen de producción y en las ventas. Por medio de certificaciones internacionales de calidad, entre ellas los certificados Kosher y Halal, comercializamos el DDGS a siete países, en cuatro continentes.

En el mercado interno, estamos presentes en la principal cuenca lechera de Brasil,

en Minas Gerais, y entre los mayores productores de las cadenas de porcinos, aves y peces del mercado, lo cual fortalece la producción de huevos, carne y leche. El concentrado de proteína también está cada vez más integrado en la industria de raciones para animales domésticos (mascotas), segmento que crece a gran escala en Brasil.



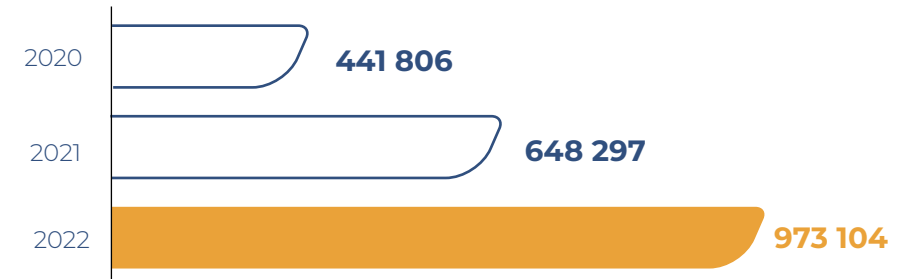
El DDGS es fuente de proteína para dietas de gran desempeño de diversas especies, incluso el *pet food*.

Inpasa...

- Produce DDGS con un 32 % de proteína de alta digestibilidad;
- Un producto sin antibióticos ni azufre;
- Exportó a siete países en cuatro continentes.

VOLUMEN DE VENTAS (EN TONELADAS)

DDGS



Aceite de maíz

La mitad del aceite de maíz producido en Brasil proviene de las industrias de Inpasa. Nuestro producto cuenta con un alto grado energético y está destinado, entre otros, al sector de los biocombustibles y la industria química.

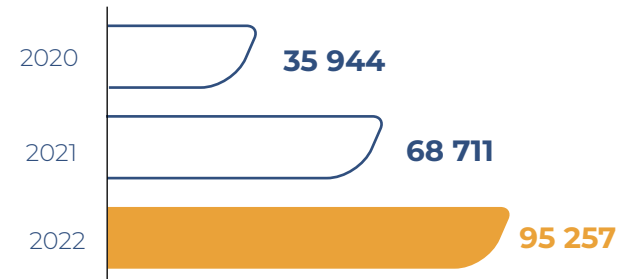
En 2022, la venta de aceite aumentó un 39 %, en comparación con el año anterior. Además del mercado nacional, el aceite también conquistó su lugar entre los países árabes, Estados Unidos, Europa y África. Inpasa inauguró su primera refinería a gran escala en la ciudad de Dourados, ampliando así su capacidad de generar soluciones para las demandas de transición energética del planeta.



El aceite de maíz de Inpasa está presente en todas las regiones de Brasil, así como en diversos otros países.

VOLUMEN DE VENTAS (EN TONELADAS)

Aceite de maíz



Inpasa...

- Produce casi la mitad del aceite de maíz brasileño;
- Tuvo un aumento de ventas de un 39%;
- Destina el producto a la fabricación de biocombustibles, tintas y aceites especiales, entre otros productos.





Inpasa Oil Premium (IOP)

Inpasa Oil Premium es la unión del aceite puro de maíz que producimos con aditivos de gran desempeño elaborados a partir de la química verde, para promover la reducción de pérdidas en las aplicaciones agrícolas, lo que aumenta la absorción de los productos y mitiga el impacto ambiental causado por operaciones poco eficientes. La excelente interacción formada entre el aceite y el agua permite el uso más racional de este recurso, al tiempo que mejora considerablemente la eficacia de las aplicaciones que utilizan esta tecnología.

La preservación de las características 100 % naturales del aceite de maíz de Inpasa otorgan el título de producto sostenible al IOP, aprobado por certificaciones internacionales creadas para la educación y

el incentivo de prácticas que estimulan el cultivo de alimentos más sanos a partir de un ecosistema en perfecto equilibrio.

El IOP también se destaca por su biodegradabilidad, considerada inmediata por la metodología* que se le aplica, que demostró ser objeto de biodegradación en tan solo 23 días y cero residuos ambientales. Dichos beneficios en el mismo producto responden a la búsqueda de la practicidad agrícola de bajo impacto ambiental, no invasiva y regenerativa, que justifican el crecimiento de casi un 80 % de su participación de mercado en 2022, en comparación con el año anterior.

*OECD *Guideline* n°. 301 B (1992).



El IOP de Inpasa aumentó su participación de mercado en casi el 80 % durante el año.

Inpasa...

- Produce IOP, biodegradable en 23 días;
- Suministra un producto con gran absorción por la planta;
- Presenta un adyuvante de gran desempeño.

Otros productos

Energía eléctrica

La generación de energía eléctrica proveniente de fuentes renovables (biomasa) asegura la autosuficiencia de Inpasa. La generación ocurre por medio de la transformación del vapor del proceso industrial en energía eléctrica, dado que el excedente se inyecta en la red eléctrica de distribución y se comercializa en el mercado libre de energía.

Créditos de carbono

Por medio de la certificación RenovaBio, obtenida para las unidades de Sinop y de Nueva Mutum, la empresa participa del mercado de créditos de carbono mediante la emisión de CBIOS, que se comercializan en el mercado nacional. En 2023, certificaremos la unidad de Dourados.



Inpasa colabora para el enfrentamiento a los cambios climáticos por medio de una matriz energética limpia, da emisión de CBIOS, entre otras.

Inpasa...

- Generó 10,266 GWh de energía en sus plantas fotovoltaicas en 2022;
- Cuenta con dos industrias certificadas por el Programa RenovaBio.



Nuestra presencia **GRI 2-1**

A través de nuestros productos, estamos presentes en todo el territorio nacional, al tiempo que exportamos a varios continentes. Contamos con tres unidades operacionales en Brasil, dos en Paraguay y una oficina administrativa en São Paulo.



Unidades en Brasil

Unidad matriz en Sinop, estado de Mato Grosso
Produce: etanol, DDGS, aceite de maíz y energía.
Capacidad de almacenamiento: 940 000 toneladas.

Nova Mutum, estado de Mato Grosso
Produce: etanol, DDGS, aceite de maíz y energía.
Capacidad de almacenamiento: 620 000 toneladas.

Dourados, Mato Grosso do Sul
Produce: etanol, DDGS, aceite de maíz y energía.
Capacidad de almacenamiento: un millón de toneladas.

Oficina
Localizada en São Paulo, tiene la finalidad de convertirse en un centro de negocios para la comercialización de los productos de Inpasa.



Mercados consumidores de los productos de Inpasa.

Nuestra estructura logística

Año tras año, aumentamos nuestra eficiencia logística por medio de una estrategia de distribución multimodal (carretera, ferroviaria, ductovial, fluvial y marítima). Con ello, logramos entregar nuestros productos de forma más optimizada en todos los estados de Brasil y en el exterior.



En 2022, utilizamos todas las modalidades para llegar a nuestros clientes...

Carretero:



1600 millones de litros de etanol transportados.

Ferrovionario:



400 millones de litros, 48 % más que el año anterior.

Ductovial:



Movimos 135 millones de litros.

Fluvial:



53 % de aumento con respecto a 2021.

Línea de tiempo



2007

Inpasa comienza a construir la primera unidad de etanol 100 % a base de maíz de América Latina en la ciudad de Nova Esperança, en Paraguay.

2008

Comienzo de las operaciones de la unidad de Nova Esperança.



2018

Comienza a operar la segunda unidad de Inpasa en la ciudad de São Pedro, en Paraguay.

2019

Se inaugura la primera unidad de Inpasa en Brasil, en Sinop, estado de Mato Grosso.



2020

Comienzo de las operaciones de la segunda unidad en Brasil, en Nova Mutum, estado de Mato Grosso.

2021

Inpasa comienza a construir su tercera unidad en Brasil, en Dourados, Mato Grosso do Sul, así como a ampliar la unidad de Sinop.

2022

Inauguración de la unidad de Dourados.



+ MÁS INFORMACIÓN
Conozca la historia de Inpasa en el sitio web.

Puntos más destacados de 2022

Rating



La agencia de clasificación de riesgo Fitch elevó el *rating* de Inpasa de BBB- a A+, con base en la fuerte generación de flujo de caja y en las perspectivas positivas para el negocio durante los próximos años.

Transparencia



El Programa Brasileño GHG Protocol concedió el Sello Oro al inventario de emisiones de Inpasa relativo al año 2021, lo que muestra el cumplimiento de altos estándares de transparencia relacionados con el relevamiento de las emisiones.

Nuestra gente



Los colaboradores son fundamentales para el éxito de Inpasa. La empresa finalizó el ejercicio con 1613 empleados, lo que significa un aumento del 60 % en comparación con el año anterior.

Integridad



En una búsqueda constante por una actuación basada en la ética y en la integridad, reforzamos nuestra área de *compliance* y reformulamos nuestro Código de Conducta y Ética.

Sostenibilidad



Se aprobó la creación del área y del Comité de Sostenibilidad/ESG, que se encargará de ayudar al consejo administrativo y al directorio en esta jornada para ser una empresa aún más sostenible.

Innovación



En asociación con Amazonik (centro de innovación de la región de Sinop), realizamos nuestro primer *hackathon*, que tuvo una duración de 30 horas y cuyo objetivo fue solucionar desafíos del negocio.

Comunidad



Creamos la Fundación José Lopes con el objetivo de apoyar a las comunidades de los municipios en los que operamos.



Nuestro negocio y nuestra estrategia

Modelo de negocios

Insumos

Generación de valor

Salidas





Desempeño del negocio

Finalizamos 2022 con el mejor desempeño de la historia en materia de producción, comercialización y facturación. Nuestra experiencia de actuación en el mercado de biocombustibles desde 2007, sumada a un equipo de gran desempeño y al poder de planificar y ejecutar contribuye a la superación de los desafíos externos y a la entrega de los resultados.

El levantamiento de las restricciones relacionadas con la pandemia de COVID-19 repercutió positivamente sobre el mercado en el que actuamos,

que registró un buen desempeño en los indicadores económico-financieros, principalmente durante el primer semestre. El segundo semestre presentó algunas adversidades, sobre todo debido a los cambios tributarios en el sector de combustibles. Sin embargo, contamos con una cartera diversificada, lo que ofrece equilibrio financiero. Otra ventaja es nuestra estrategia de verticalización, que utiliza, entre otros recursos, la refinación de aceite y los procesos operativos para aportar valor a nuestros productos.

La cartera diversificada y los procesos operacionales que aportan valor a los productos son algunas de las ventajas competitivas de Inpasa.



Desempeño financiero

En 2022, el valor económico que la empresa generó en Brasil fue más que el doble que el que se constató el año anterior. Los resultados operacionales, aunados a una gestión financiera eficiente y de la mano de un equipo altamente comprometido, contribuyeron al desempeño financiero positivo.

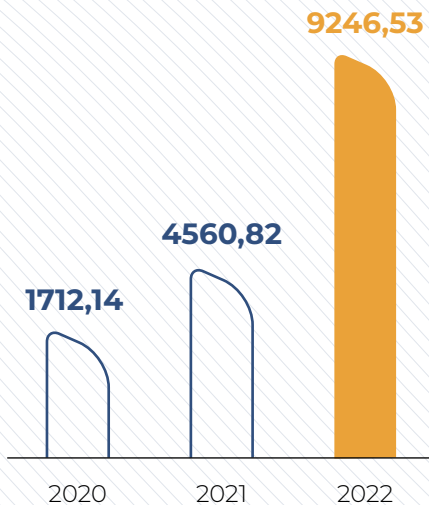
Agencia de riesgo eleva clasificación de Inpasa

Recibimos una elevación expresiva en nuestro *rating* nacional a largo plazo, que pasó de BBB- a A+(bra), por parte de la agencia de clasificación de riesgo Fitch Ratings. La decisión tuvo en cuenta la generación de flujo de caja más fuerte que lo previsto y la expectativa de bajo apalancamiento con buena liquidez durante el ciclo de inversión de los próximos dos años.

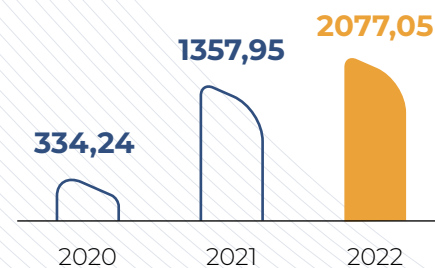
La agencia también consideró nuestra escala y nuestro costo competitivo de producción en la industria brasileña de etanol. Como factor de mitigación de riesgos, se consideró el modelo de negocios, que se beneficia de la venta de productos de nutrición animal con alto valor agregado, de la elevada capacidad de almacenamiento de maíz y de acuerdos comerciales bien establecidos.

VALOR ECONÓMICO DIRECTO GENERADO (EN MILLONES DE REALES BRASILEÑOS) GRI 201-1

Ingresos



VALOR ECONÓMICO RETENIDO (EN MILLONES DE REALES BRASILEÑOS) GRI 201-1



VALOR ECONÓMICO DISTRIBUIDO (MILLONES DE REALES BRASILEÑOS) GRI 201-1

Distribuido	2020	2021	2022
Costos operativos	861,38	2315,02	5980,12
Salarios y beneficios de empleados	37,81	60,81	139,92
Pagos al gobierno	252,29	655,58	612,30
Pagos a proveedores de capital	226,42	171,46	437,14
Remuneración de capitales propios	334,24	1357,95	2077,05
Total	1712,14	4560,82	9246,53

Sostenibilidad **GRI 2-14, 2-17**

La sostenibilidad es intrínseca a nuestro *modus operandi*. Nos preocupamos por el uso responsable de los recursos, por reducir las emisiones y por la entrega de valor positivo para la sociedad. Estamos comprometidos con la ética, la transparencia, la seguridad y el respeto a nuestros colaboradores, asociados y el medioambiente, por lo cual contribuimos a una economía de bajo carbono.

El año 2022 constituyó un importante hito para la estructura organizacional de Inpasa, pues aprobamos la creación del área de Sostenibilidad/ESG (Ambiental, social y gobernanza), reforzamos nuestro sector de Gobernanza y *Compliance* con nuevas contrataciones y políticas y creamos el Comité de Sostenibilidad. El comité es un órgano no estatutario de carácter permanente. Está compuesto por un

equipo multidisciplinario de líderes de los departamentos: Administrativo, Auditoría Interna y de Riesgos, Comunicación y Marketing, Finanzas, Jurídico, Recursos Humanos y Responsabilidad Social, Sistema de Gestión Integrada (SGI), Calidad y Medioambiente, Suministros y Comercial.

Forman parte de nuestras acciones:

- 1.** Inversiones en el aumento de la producción y el suministro de etanol, un biocombustible con un 80 % menos de emisiones que la gasolina;
- 2.** Adhesión y certificación de nuestras plantas en el Programa RenovaBio;
- 3.** Inversiones en la reducción de la huella de carbono de la cadena de producción: cuanto menor es la huella, más CBIOS se generan;
- 4.** Monitoreo y reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) de nuestras actividades por medio del inventario anual, producido de acuerdo con las premisas del Programa Brasileño GHC Protocol.
- 5.** Reutilización de los residuos generados en el proceso agroindustrial;
- 6.** Programas de capacitación y desarrollo de los colaboradores;
- 7.** Acciones de responsabilidad social en las comunidades en las que actuamos;
- 8.** Canal de Denuncia y sistema de auditoría.



Compromisos y asociaciones **GRI 2-28**



Programa Carbono Neutro Mato Grosso

Nos adherimos al programa, cuya meta es neutralizar las emisiones de carbono hasta 2035 en el estado de Mato Grosso, por medio de la promoción del desarrollo sostenible.



Pacto Empresarial por la Integridad y contra la Corrupción – Instituto Ethos

Suscribimos este pacto, cuyo propósito es promover un ambiente de negocios ético por medio del intercambio entre los participantes, campañas y predicar con buenos ejemplos.



Programa Brasileño GHG Protocol

Elaboramos nuestro inventario de emisiones siguiendo las directrices del Programa Brasileño GHG Protocol. En 2022, realizamos nuestra primera publicación, que recibió el Sello Oro del programa.



Programa Na Mão Certa (En las manos correctas)

Apoyamos el programa, que se propone combatir la explotación sexual de niños y adolescentes en las carreteras. Participamos en campañas de movilización y suscribimos el Pacto Empresarial contra la Explotación Sexual de Niños y Adolescentes en las Carreteras Brasileñas.



Asociaciones con universidades

Estamos asociados a la Universidad Federal de Mato Grosso (UFMT), la Universidad Federal de Goiás (UFG) y a la Universidad de São Paulo/ Escuela Superior de Agricultura “Luiz de Queiroz” (ESALQ), entre otras. Estas asociaciones estimulan la innovación y acercan la teoría académica al quehacer diario de la industria.



Entidades sectoriales

Participamos en la Federación de las Industrias en el Estado de Mato Grosso (FIEMT), en la Federación de las Industrias del Estado de Mato Grosso do Sul (FIEMS), en la Unión Nacional del Etanol de Maíz (UNEM), en la Unión de las Entidades de Sinop (Unesin) y en el Sindicato Rural de Sinop.



Inpasa asumió diversos compromisos relacionados con la sostenibilidad, al tiempo que firmó asociaciones que fomentan los negocios innovadores y responsables.

Certificaciones

Inpasa Brasil cuenta con diversas certificaciones que traducen su responsabilidad socioambiental y su compromiso con las buenas prácticas de producción.



Kosher

Esta certificación confirma que la producción está de acuerdo con las leyes de alimentación judía y sigue los preceptos descritos en la Torá, el libro sagrado de los judíos (unidades de Sinop, Nova Mutum y Dourados).



BEA (Bienestar animal)

Este reconocimiento fue concedido por Integral Certificações y cuenta con el sello técnico de la certificadora QCONZ y auditorías periódicas para el mantenimiento de los requisitos (unidad de Sinop). Entre las exigencias, constan las buenas prácticas de fabricación, el laboratorio para control de calidad y registro de los productos por parte de los órganos competentes, en este caso, el Ministerio de Agricultura, Ganadería y Abastecimiento (MAPA, por su sigla en portugués).



RenovaBio

Concedida por la Agencia Nacional de Petróleo, Gas Natural y Biocombustible (ANP), la certificación permite emitir créditos de descarbonización (CBIOS) con base en la producción de etanol (unidades de Sinop y Nova Mutum).



ISO 9001

La ISO 9001 certifica la compatibilidad de nuestras operaciones con los estándares internacionales de calidad (unidad de Sinop y Nova Mutum).



Halal

Seguimos buenas prácticas de fabricación y seguridad de los alimentos, las cuales nos aseguran un producto de alta calidad, de acuerdo con los preceptos de la comunidad musulmana. La certificación incluye la trazabilidad de la materia prima y de todos los insumos utilizados en el proceso industrial (unidades de Sinop y Nova Mutum).



Cámara Árabe

Contamos con certificación para exportar a los países árabes, lo que confirma la procedencia de nuestros productos, el cumplimiento de las normas de origen y las exigencias del importador (unidades de Sinop, Nova Mutum y Dourados).



IBD

Mayor certificadora de productos orgánicos de América Latina y única certificadora brasileña con reconocimiento en el mercado internacional, lo que hace que el IOP sea aceptado a nivel mundial para uso en la agricultura orgánica (Producto: IOP).



OMRI

Organización internacional sin fines de lucro que enumera cuáles son los productos aceptables para uso en culturas orgánicas certificadas, de acuerdo con el Programa Orgánico Nacional del Departamento de Agricultura de Estados Unidos, con los Estándares Orgánicos de Canadá y México (Producto: IOP).

Además, en 2023 nos proponemos ampliar nuestras certificaciones y obtener las siguientes

- ISO 14001: norma internacional que establece directrices para sistemas de gestión ambiental (SGA).
- ISO 27001: norma que regula sistemas de gestión de la seguridad de la información.
- Good Manufacturing Practice System: el certificado de Buenas Prácticas de Fabricación certifica un proceso confiable de fabricación de los productos destinados a la nutrición animal.



Innovación y tecnología

GRI 3-3



El uso de soluciones innovadoras tiene el potencial de brindar beneficios en materia de productividad y sostenibilidad para el campo y para la industria. Adoptamos diversas soluciones y tecnologías en nuestros procesos y en los productos finales que ofrecemos a los clientes.

El tema innovación y tecnología está en línea con las demás estrategias, procesos y estructuras del negocio. Incentivamos a nuestros colaboradores a desarrollar una cultura innovadora. En Intranet (red social interna), contamos con un área exclusiva para sugerencias, que son evaluadas por el Comité de Nuevas Ideas.

Elaboramos políticas y procedimientos enfocados en la seguridad de la información

y en el uso aceptable de sus recursos tecnológicos. Nos encontramos en proceso de certificación de la ISO 27001, que regula los sistemas de gestión de la seguridad de la información. Esta certificación implica revisar los controles, las políticas y los procedimientos, así como la gestión de riesgos y otros aspectos relacionados.

Nos involucramos y escuchamos a nuestros *stakeholders* por medio de diversos canales, lo que asegura la transparencia y una comunicación eficaz. Evaluamos el progreso de las iniciativas relacionadas con la tecnología de la información por medio de encuestas, *feedback* de los usuarios, análisis de datos, *benchmarking* con el mercado y monitoreo continuo.

Incentivamos nuevas ideas, desarrollamos estrategias y adoptamos procesos enfocados en la innovación y la tecnología.



Le presentamos algunos puntos destacados en materia de innovación y tecnología:

Hackaton Amazonik Inpasa

En noviembre de 2022 realizamos un *hackaton*, en asociación con el Centro de Innovación Amazonik, en Sinop. El *hackaton* consiste en un maratón para solucionar los desafíos del negocio. Los participantes tuvieron 30 horas para desarrollar ideas relacionadas con un problema real de la empresa.

Asociaciones educativas y de investigación

Establecemos asociaciones con universidades, instituciones de enseñanza e investigación y empresas de tecnología. Las asociaciones validan y legitiman los posicionamientos de nuestras tecnologías, lo que brinda seguridad a los clientes con respecto a la calidad y a los resultados que buscamos.

Entre las instituciones asociadas, podemos citar las siguientes: Servicio Nacional de Aprendizaje Industrial (Senai), Servicio Social de la Industria (Sesi), Servicio Brasileño de

Apoyo a las Micro y Pequeñas Empresas (Sebrae), Universidad Estatal de Campinas (Unicamp), Universidad de São Paulo (USP) *campus* Piracicaba, Universidad Federal de Goiás (UFG), Universidad Federal de Paraná (UFPR), Universidad Federal de Londrina (UFL), Universidad de Viçosa, Lallemand Biofuels y Distilled Spirits (LDDBS), Katzen, Fundación MS, Fundación MT, IMA, Biome4all e Instituto Nacional de Procesamiento de Envases Vacíos (InpEV).

Biología para la productividad

En el año 2022, recibimos un reconocimiento de la Lallemand Biofuels y Distilled Spirits (LDDBS) por nuestro desempeño en cuanto al uso de la tecnología de levaduras FermBoost® BR, que permite aumentar los rendimientos necesarios en la fermentación, al tiempo que reduce el volumen de enzimas de alto costo necesarias para el proceso. **De acuerdo con la Lallemand, contamos con el mayor rendimiento en litros de etanol por tonelada de maíz de las Américas.**

Lallemand e Inpasa celebraron un acuerdo para la implementación de productos sin antibióticos en el control de contaminantes en fermentación de etanol de maíz. Los productos se proponen eliminar la presencia de antibióticos o genes de resistencia a antibióticos en coproductos de fermentación, como el DDGS, usado para la alimentación animal. Con esta iniciativa, Inpasa se convirtió en la primera productora de etanol de maíz de América del Sur que contó con un producto 100 % libre de antibióticos.



Inpasa es la primera productora de etanol de maíz de América del Sur que contó con un producto 100 % libre de antibióticos.



Aceite biodegradable (IOP)

El Inpasa Oil Premium (IOP) es un producto que puede aplicarse en diferentes culturas, con el objetivo de reducir costos y mejorar los resultados agrícolas. El IOP se sometió a pruebas en el laboratorio Merieux NuTrisciences. Los resultados indicaron un 31 % más eficiencia de biodegradabilidad en comparación con el artículo de referencia. En la práctica, esto significa que el aceite llega al 100 % de biodegradabilidad en tan solo 23 días. Este buen resultado se atribuye a las características del aceite de maíz de Inpasa, asociadas a los aditivos personalizados de gran desempeño y de bajo impacto.

IA en el mantenimiento preventivo

Inpasa avanzó mucho en cuanto al uso de inteligencia artificial en sus procesos, lo que resultó en una mayor disponibilidad operacional y el “fin de las fallas inesperadas”. “Actualmente, contamos con la IA (inteligencia artificial) que, por

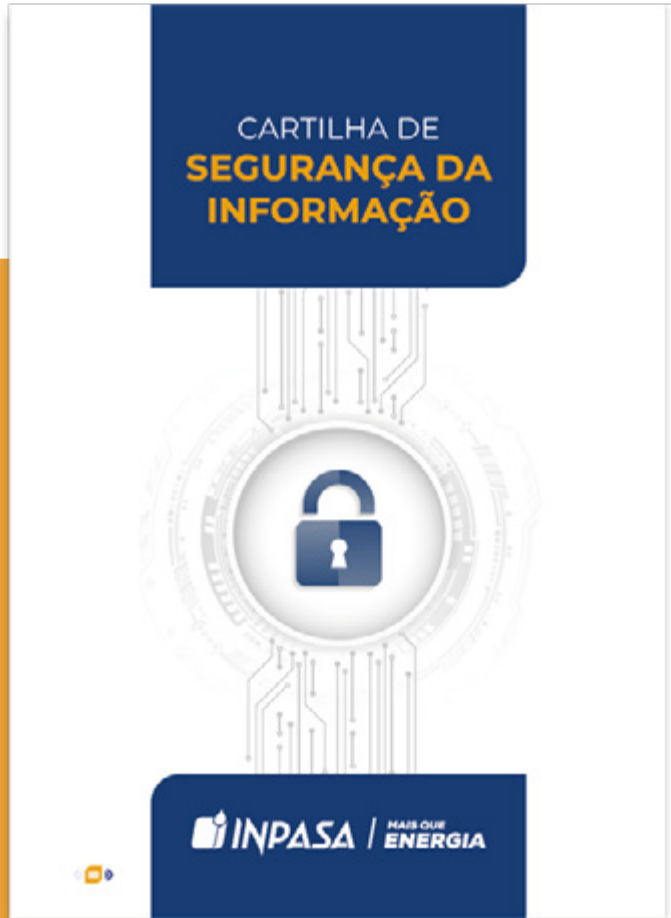
medio de un mensaje de WhatsApp, avisa al equipo de mantenimiento acerca de comportamientos inesperados en nuestros equipos, que tienen la capacidad de prever las fallas y la alta eficiencia de las actividades de mantenimiento”, explica el director de Mantenimiento de Inpasa, Itiel Cerkunvis.

Software de virtualización de áreas de trabajo

Esta tecnología se incorporó a las actividades de automatización industrial de Inpasa para facilitar la gestión a distancia durante la pandemia, así como para aportar más seguridad al acceso a los sistemas de la empresa. El *software* facilita la conexión a todas las unidades de trabajo de Inpasa por medio de diferentes dispositivos y permite auditorías de acceso. Esta tecnología permite, por ejemplo, rastrear eventuales problemas en maquinarias y establecer acciones correctivas.



Reconocimiento por el uso de la inteligencia artificial predictiva en los procesos, lo que resulta en más disponibilidad operacional.



Seguridad de la información

La protección de la privacidad de los datos de nuestros *stakeholders* constituye uno de los principales compromisos de la Política del Sistema de Gestión Integrada de Inpasa. Contamos con una Política de Seguridad de la Información, con arreglo a la Ley General de Protección de Datos (LGPD), al tiempo que abordamos el tema en nuestro Código de Conducta y Ética.

Para asegurarnos de que todos los colaboradores conozcan y asuman un compromiso con la protección de los datos, ponemos a disposición el Manual de Seguridad de la Información. Este documento ofrece orientaciones claras y sencillas en cuanto a cómo proteger los datos personales, las buenas prácticas para la definición de contraseñas, el manejo adecuado de documentos y formas de evitar ataques cibernéticos, entre otros aspectos relevantes. Por otra parte, el manual también se comparte con nuestros proveedores, con el objetivo de extender la cultura de la seguridad de la información a toda la cadena de valor.

Para fomentar un mayor conocimiento y compromiso en materia de Seguridad de la Información, el tema se aborda regularmente en los informativos (*newsletters*) enviados a todas las unidades de Inpasa. Por medio de esos comunicados, compartimos informaciones relevantes, actualizaciones sobre políticas y procedimientos de seguridad y también ponemos de relieve las mejores prácticas para la protección de los datos.

Además, creamos el “Minuto de la Seguridad de la información”, que consiste en videos cortos semanales en los que se abordan los principales conceptos relacionados con el tema. Estos videos se proponen reforzar la importancia de la protección contra fraudes, ataques cibernéticos y robo de datos, para lo cual ofrecen consejos prácticos y dirigidos, en un intento por ayudar a los colaboradores a mantenerse informados y preparados para lidiar con estas amenazas. Nuestro equipo recibe actualización constante en cuanto a las últimas tendencias en materia de amenazas cibernéticas y mejores prácticas para la prevención y la respuesta a incidentes de la seguridad.

ESG

En el escenario empresarial contemporáneo, el abordaje basado en los pilares ESG (Ambiental, Social y de Gobernanza) se consolidó como un paradigma esencial de las organizaciones comprometidas con la promoción de impacto positivo. La estrategia de sostenibilidad de Inpasa sigue esta perspectiva a partir del desarrollo de acciones y programas que se proponen generar prosperidad para la empresa y para sus *stakeholders*.



Ambiental

En el pilar Ambiental, fomentamos una gestión responsable y comprometida con la gestión de riesgos y la minimización de impactos. De forma amplia, colaboramos en la lucha contra los cambios climáticos mediante la adopción de una matriz energética limpia y una producción sostenible a partir del maíz.



HAGA CLIC AQUÍ
PARA LEER EL
CAPÍTULO AMBIENTAL.



Social

En el plano social, fomentamos el bienestar, la seguridad y el desarrollo de nuestros colaboradores. Además, extendemos nuestro compromiso a la comunidad local mediante la implementación de iniciativas que repercuten positivamente sobre los grupos sociales cercanos a nuestras unidades, con lo cual fortalecemos los lazos entre la empresa y la sociedad.



HAGA CLIC AQUÍ PARA
LEER EL CAPÍTULO SOCIAL.



Gobernanza

Con respecto a la gobernanza, nuestro enfoque se propone establecer estructuras sólidas y procesos transparentes y éticos de toma de decisión, con lo cual promovemos una cultura de integridad que penetre en toda la cadena de valor. Por medio de un compromiso continuo con la transparencia y la responsabilidad, nos proponemos asegurar la confianza y la rendición de cuentas a todas las partes interesadas, consolidando así nuestra trayectoria rumbo a un modelo de negocios sostenible y exitoso a largo plazo.



HAGA CLIC AQUÍ PARA LEER
EL CAPÍTULO GOBERNANZA.



Ambiental

Nuestros productos ponen a Brasil y al mundo en marcha, rumbo a una matriz energética más limpia, sostenible y con menos huella de carbono. Por medio de una administración responsable, nos proponemos gestionar y reducir los impactos ambientales en toda la cadena de valor. De esta manera, contribuimos al combate a los cambios climáticos, que son nuestro tema material dentro de este capítulo.

Gestión ambiental

Nuestro Sistema de Gestión Integrado (SGI) constituye la base de nuestras acciones. Tenemos como premisa la utilización responsable de los recursos naturales, de manera de preservar los ecosistemas y la biodiversidad en la que nos encontramos, así como colaborar con el futuro del planeta. Fomentamos iniciativas relacionadas con el uso consciente de los recursos, la reducción de emisiones y residuos, el cumplimiento de las legislaciones y reglamentaciones y la promoción de la toma de conciencia ambiental.



La gestión ambiental de Inpasa se desarrolla mediante acciones y programas.

Elaboramos planes y programas ambientales que se proponen prevenir, mitigar o compensar los impactos adversos y los riesgos ambientales. Son los siguientes:

- Programa de Gestión Ambiental;
- Programa de Comunicación Social;
- Programa de Educación Ambiental;
- Programa de Monitoreo del Ruido;
- Programa de Monitoreo de las Emisiones Atmosféricas;
- Programa de Monitoreo de la Calidad de las Aguas Superficiales;
- Programa de Monitoreo de la Ictiofauna;
- Programa de Monitoreo de la Fauna Terrestre;
- Plan de Gestión de Residuos Sólidos (PGRS) del complejo industrial;
- Programa de Monitoreo y Contención de Procesos Erosivos;
- Programa de Monitoreo de Riesgos de Accidentes Ambientales;
- Programa de Gestión Ambiental de Transporte;
- Programa de Monitoreo Ambiental - Sistema de Tratamiento de Vertidos Líquidos y Aplicación en Suelo;
- Programa de Monitoreo Ambiental - Recursos Hídricos Subterráneos;
- Programa de Gestión de la Adquisición y Uso de la Biomasa; y
- Programa de Monitoreo de Riesgos de Accidentes.



Agua y efluentes

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

Seguimos las recomendaciones de los órganos competentes para la captación de agua en pozos tubulares. La empresa tiene circuito cerrado en la industria y trabaja de forma constante para disminuir las pérdidas por evaporación. El excedente de las actividades industriales, domésticas y constructivas se envía a la Estación de Tratamiento de Efluentes (ETE) propia. El sistema de tratamiento cuenta con tanques receptores, que transportan el efluente por lagunas anaeróbicas, aeróbicas y facultativas. El efluente tratado puede reaprovecharse en proyectos de fertirrigación y reutilización para limpiezas internas.

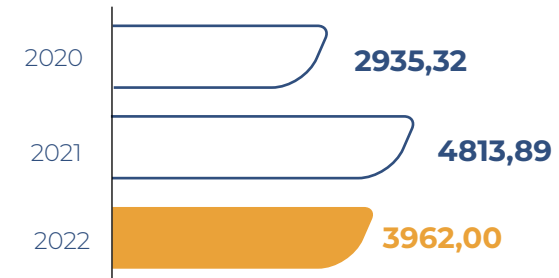
En 2022, consumimos 3962 m³ de agua. Las informaciones relativas a la captación de aguas subterráneas se recogen por medio del sistema integrado en la Central de Operaciones, en tiempo real, y se monitorean siguiendo las autorizaciones de captación autorizadas por medio de concesiones.

VOLUMEN TOTAL DE AGUA CAPTADA EN TODAS LAS ÁREAS Y EN LAS ÁREAS CON ESTRÉS HÍDRICO, POR FUENTE (MIL M³)*

GRI 303-3

Aguas subterráneas (total)

Agua dulce (≤1000 mg/l de sólidos disueltos totales)



*No existe captación de agua en áreas de estrés hídrico.

ELIMINACIÓN TOTAL DE AGUA EN TODAS LAS ÁREAS Y EN LAS ÁREAS CON ESTRÉS, DESGLOSADA POR LAS SIGUIENTES FUENTES (MIL M³), SI CORRESPONDE* GRI 303-4

Agua subterránea 2022



*No existe eliminación de agua en áreas de estrés hídrico.

Residuos

Contamos con un Plan de Gestión de Residuos Sólidos, que sigue todas las reglamentaciones pertinentes. Los residuos resultantes de actividades administrativas operacionales y obras de construcción civil se envían, de preferencia, a reciclaje. Cuando esto no es posible, se destinan a rellenos sanitarios o a empresas autorizadas para el tratamiento. A su vez, las cenizas que resultan de la quema de la biomasa en las calderas se reaprovechan como fertilizantes (se donan a productores rurales locales) y para el compostaje. La empresa también invierte en la quema de las cenizas, lo que permite disminuir el uso de biomasa y generar menos residuos.

Inpasa fue reconocida, por segundo año consecutivo, con el premio a la Mejor Gestión y Separación en el Programa Actitudes del Grupo Canaã Norte, centrado en los clientes y socios del grupo. Por primera vez, también recibimos Mención Especial en Tratamiento de Efluentes. Se evaluaron casi 150 empresas del estado de Mato Grosso.

Inpasa es asociada de la Secretaría de Medioambiente de Sinop, en Mato Grosso, en un proyecto de reaprovechamiento de aceite.

El Proyecto Sinop Aceite, de la Secretaría Municipal de Medioambiente y Desarrollo Sostenible de Sinop (Mato Grosso) incentiva a los alumnos de escuelas públicas a donar aceite de cocina usado en botellas PET, para reciclarlo. El material recibido se transformará en biocombustible y otros subproductos y el rendimiento financiero se destinará a instituciones de enseñanza. Inpasa apoya el potencial del proyecto para la educación ambiental y, hasta el momento, donó 34 contenedores para el almacenamiento de aceite usado.





Cambios climáticos

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

Nos comprometemos a contribuir a la mitigación de los cambios climáticos por medio de nuestro modelo de negocios, que estimula la transición energética hacia fuentes de energía limpias. El etanol es un combustible con una huella de carbono 80 % menor que la de la gasolina, lo que colabora para la reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI), las cuales contribuyen a los cambios climáticos.

En 2021, recibimos la certificación RenovaBio, de la Agencia Nacional de Petróleo, Gas Natural y Biocombustible (ANP). Esta certificación posibilita la emisión de créditos de carbono (CBIOS) resultantes de la producción de etanol. Cada CBIO representa una tonelada de CO₂ que dejó de emitirse en la atmósfera. Cuanto menor sea la huella de carbono en la cadena de producción del etanol, más CBIOS podrán emitirse. Actualmente, la certificación cubre las plantas de Sinop y Nueva Mutum y, en 2023, certificaremos la unidad de Dourados.

Elaboramos nuestro inventario de gases de efecto invernadero y adoptamos diversas medidas para la reducción continua de las emisiones. Nuestro inventario se desarrolla con base en el Programa Brasileño GHG Protocol, que fomenta las buenas prácticas de transparencia. En 2022, recibimos el Sello Oro, reconocimiento máximo de la iniciativa, por el inventario relativo al año de 2021. También seguimos las recomendaciones del Panel Intergubernamental sobre Cambios Climáticos (IPCC) de las Naciones Unidas para cuantificar y realizar un seguimiento de nuestras emisiones.

Actualmente, utilizamos el medio carretero, el ductovial, el fluvial, el marítimo y el ferroviario para transportar nuestra producción, al tiempo que intentamos reducir las emisiones resultantes del proceso logístico por medio de la inversión en transporte ferroviario. Estimamos que, en 2023, reduciremos las emisiones en hasta un 60 % en aquellos tramos en los que el transporte carretero se sustituya por la vía férrea.

Actualmente, la empresa sigue dos indicadores relacionados con su huella de carbono:

- Las emisiones de CO₂, siguiendo la metodología del PBGHG Protocol, para los alcances 1, 2 y 3; y
- La reducción de la huella de carbono en la cadena de producción, siguiendo la metodología del programa RenovaBio.

Para 2023 y 2024, prevemos la definición de metas a largo plazo para los indicadores que seguimos, así como una evaluación de la eficacia de las medidas tomadas, la incorporación de aprendizajes y el desarrollo de prácticas para el compromiso de los *stakeholders*. La metodología para el cálculo de la intensidad de las emisiones de gases de efecto invernadero se encuentra en fase de desarrollo. **GRI 305-4**



Publicamos nuestro inventario de GEI y nos proponemos reducir continuamente nuestras emisiones.

Oportunidades y riesgos resultantes de los cambios climáticos **GRI 3-3, 201-2**

El monitoreo de oportunidades y de riesgos es importante para el desarrollo de estrategias que ayuden a mitigar los cambios climáticos.



Como oportunidades, mapeamos:

- El aumento de la demanda por productos de bajo carbono, lo que puede estimular el consumo de biocombustibles tanto en el mercado nacional como en el internacional.
- La mayor valorización de productos de bajo carbono en mercados más rigurosos; y
- El fomento a la optimización de la producción de biocombustibles, con la consecuente generación de créditos de descarbonización (CBIOS).

Como riesgos, mapeamos:

- Costos operacionales más altos debido a los mecanismos de fijación de precios de carbono;
- La exigencia cada vez mayor de algunos mercados en cuanto a criterios de sostenibilidad de los productos, sobre todo en relación con las emisiones asociadas a la cadena de valor; y
- El aumento de períodos de escasez hídrica, el exceso de lluvias y las variaciones de temperatura, con sus repercusiones sobre la oferta de nuestros principales insumos y en el aumento del costo de adquisición.

Emisiones directas de gases de efecto invernadero, Alcance 1 (t CO₂ equivalente) **GRI 305-1**



Emisiones biogénicas de CO₂ (t CO₂ equivalente) **GRI 305-1**



Año base: El año 2022 se inauguró la unidad de Dourados.
 Fuente de los factores de emisión: GEI GWP; IPCC 2013: CO₂ 1, CH₄ 28, N₂O 265.
 Metodología y herramientas adoptadas: IPCC; WRI/WBCSD y PBGHG Protocol.
 Gases que se incluyen en el cálculo: CO₂, CH₄, N₂O, HFC.
 El enfoque de consolidación definida para las emisiones fue por control operacional.

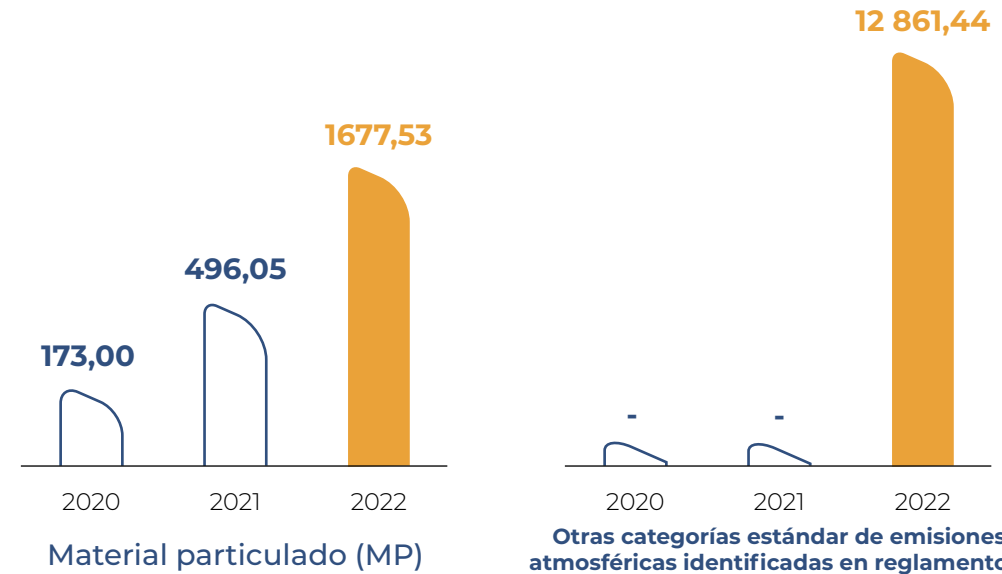
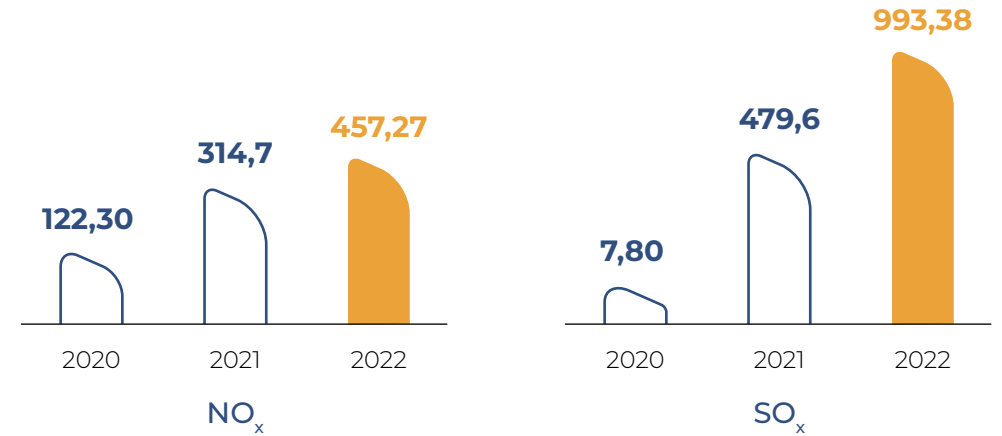
Otras emisiones indirectas de gases de efecto invernadero, Alcance 3 (t CO₂ equivalente) **GRI 305-3**



Emisiones biogénicas de CO₂ (t CO₂ equivalente) **GRI 305-3**



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



*Se identificaron otras categorías a partir de 2022.
 Fuentes: Vehículos y equipos estacionarios a combustión *diésel* y calderas de quema de biomasa.
 Metodología utilizada: ABNT NBR 9547:1997, Conama n.º491, Cetesb L9.229, NBR 12021:2017, NBR 12019:1990, Conama n.º382, Cetesb L9.221, ABNT NBR 12979. Dourados: Referencia interna: Procedimiento de muestreo PA 01, revisión 07. Referencia externa: NBR 12019 (1990): Efluentes gaseosos en ductos y chimeneas de fuentes.

Energía **GRI 302-1, 302-3**

Utilizamos la biomasa como fuente para la generación de vapor en nuestro proceso de producción y el excedente se transforma en energía eléctrica, que exportamos al Sistema Integrado Nacional (SIN). En 2022, produjimos aproximadamente 103 182,6 MWh (371 457,36 GJ) por mes, de los cuales aproximadamente el 87 % fueron consumidos por las propias plantas y el resto se comercializó. Contamos con dos plantas fotovoltaicas, con un total de 23 000 placas solares, una de ellas localizada en la unidad de Sinop y la otra en Dourados. En 2022, el total de energía generada por las plantas alcanzó los 10 266 MWh.



Buscamos una matriz energética limpia, lo que supone el uso de biomasa en nuestro proceso de producción.

CONSUMO DE COMBUSTIBLES DE FUENTES NO RENOVABLES (GJ) GRI 302-1		
	2021	2022
Acetileno	0,023	0,002
Díesel S10	4,08	64 907,136
GLP	0,023	0,897
Queroseno	0,024	0,005
Grasas	0,037	0,00
Total	4,187	64 908,039

CONSUMO DE COMBUSTIBLES DE FUENTES RENOVABLES (GJ) GRI 302-1		
	2021	2022
Etanol (alcohol 70 %)	0,004	452,084

ENERGÍA CONSUMIDA (GJ) GRI 302-1		
	2021	2022
Electricidad	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 ENERGÍA CONSUMIDA (GJ) GRI 302-1		
	2021	2022
Combustibles de fuentes no renovables	4,187	64 908,039
Combustibles de fuentes renovables	0,004	452,084
Energía consumida	15 107 267,98	22 954 949,13
Energía vendida	281 206,908	469 334,376
Total	14 826 065,263	22 550 522,793

ENERGÍA VENDIDA (GJ) **GRI 302-1**

Electricidad



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

Dentro de la organización



*Métrica específica: consumo de energía en MWh dividido entre el total de maíz procesado, en toneladas. Tipos de energía incluidos: energía eléctrica (UTE) y fotovoltaica.

Social

Desde el comienzo de las operaciones en Brasil, Inpasa siempre se mantuvo atenta al bienestar de sus profesionales y a la inclusión de la familia como un pilar esencial para la organización.

Actualmente, debido a la complejidad y a la vanguardia del negocio, muchos de nuestros colaboradores provienen de otros estados de Brasil, en busca del sueño de un trabajo digno y que ofrezca buenas oportunidades de crecimiento. Por ese motivo, brindar soporte familiar, por medio de diversos beneficios y de la aproximación con la empresa, fue una de las maneras que establecimos para retener y motivar a nuestros profesionales.

Ese sentimiento de familia también se amplía, año a año, e incluye a la comunidad de las ciudades en las que la empresa está instalada, principalmente a los grupos sociales cercanos a las unidades en las que estamos instalados.

De esta manera, Inpasa lleva a cabo actividades enfocadas en el público interno y en el público externo. Nuestros temas materiales dentro del pilar social incluyen: captación, desarrollo y retención de capital humano, derechos humanos y relaciones laborales, salud, bienestar y seguridad.

Nuestra gente

El crecimiento que Inpasa experimentó en los últimos años solo se logró gracias al total compromiso y a la entrega de nuestros profesionales. Nuestra cultura corporativa valora la participación y el desarrollo de nuestros colaboradores, que saben que las conquistas de la empresa también son suyas. Por ese motivo, velamos por los derechos humanos, el bienestar, la salud y la seguridad en nuestras relaciones.

Incentivamos la diversidad en todos los aspectos, incluso de género, edad, orientación sexual, nacionalidad, condición económica, étnico racial y de personas con discapacidad. Tenemos una mirada humana, que se propone fomentar un ambiente de convivencia sano, que

enriquezca las decisiones y que favorezca la conquista de metas y resultados.

En ese sentido, nos proponemos reforzar, por medio de la comunicación interna y de charlas de concienciación, el combate al acoso y a la discriminación. También incentivamos la contratación de mujeres para los cargos de liderazgo, con el objetivo de colaborar para la equidad de género, donde la competencia presentada y la atención a las especificidades del cargo se superponen a cualquier otro criterio. Todos nuestros colaboradores trabajan en la región Centro-Oeste o en la oficina de São Paulo, pero nuestros esfuerzos de contratación captan personas de todos los lugares de Brasil e incluso de países vecinos.



Cultivamos una cultura corporativa sana y ofrecemos beneficios atractivos, que motivan a colaboradores de diversas regiones a trabajar para Inpasa.



Nuestra gente en 2022



- Al final del año, contábamos con **1613 colaboradores**.
- **23 %** de nuestro equipo está compuesto por mujeres y **77 %** por hombres.
- Nuestra cantidad de nuevas contrataciones **aumentó un 45 % desde 2020**.
- **56 %** de nuestros colaboradores asignados a las unidades de la región Centro-Oeste Son de otras partes del país.
- Entre los nuevos contratados en 2022, **28 %** son mujeres, **72 %** son hombres y **50 %** tienen menos de 30 años.

Captación, desarrollo y retención de colaboradores **GRI 3-3, 2-7, 404-2**

La atracción y la retención de talentos calificados impulsan la innovación y la productividad, lo que lleva al crecimiento económico y al aumento de la competitividad de la organización. Tenemos políticas de captación y selección que orientan a los profesionales y a los gestores sobre cómo actuar en procesos de atracción de empleados, al tiempo que seguimos las mejores prácticas del mercado.

Para mitigar los impactos negativos relacionados con el tema de atracción, desarrollo y retención de capital humano, la empresa cuenta con:

- Un canal de denuncia para relatar eventuales desvíos de conducta, privilegios o discriminaciones; y
- Auditoría interna y seguimiento del equipo de *compliance*

Cargos y salarios

Una conquista importante, que demuestra la búsqueda de mejora continua de Inpasa, es la estructuración de un Programa de Cargos, Salarios y Carreras, que pone a disposición un itinerario de crecimiento para todos los sectores de la empresa, donde cada profesional puede tener una visión más clara sobre lo que debe desarrollar para alcanzar el crecimiento al que aspira. De esta manera, la remuneración de los colaboradores se vincula directamente a su desempeño y a las estrategias de las áreas.

En los casos de transición de carrera, realizamos evaluaciones de competencias técnicas. Otra práctica del área de Captación y selección cuyo objetivo es promover los talentos de la misma empresa es la realización de una captación interna para asumir nuevos puestos de trabajo, en lugar de realizar contrataciones fuera de la organización.





Aprendizaje continuo

Más que un programa efectivo de Captación y selección, invertimos en una Universidad Corporativa para la Educación a Distancia (EAD), en la que todos los profesionales de la empresa y algunos prestadores de servicios del área operacional tienen acceso a más de 43 capacitaciones, con evaluación y certificados digitales. En 2022, por ejemplo, se impartieron más de 170 000 horas de capacitación a todos los profesionales, en las tres unidades de Inpasa Brasil.

Nuestros programas se enfocan en el desarrollo de habilidades personales y técnicas, de acuerdo con el área de actuación del colaborador. Los cursos se clasifican en obligatorios y electivos y algunos también pueden exigir prácticas presenciales. En los casos relacionados con el SGI y los cargos que ejerzan actividades de riesgo, la participación es obligatoria.

Entre los cursos obligatorios, destacamos los que se relacionan con el área de recursos humanos, seguridad ocupacional, medioambiente, buenas prácticas de fabricación y certificaciones obtenidas por Inpasa. Se ofrecen en el período de integración de nuevos empleados y exigen un reciclaje semestral o anual.



170000
horas de capacitaciones impartidas en 2022

Desarrolla y Educa más

Otro programa es Desarrolla y Educa más, que ofrece becas de estudios a los colaboradores que están cursando alguna modalidad de formación. La empresa se propone estimular y brindar subsidios a quienes ya están estudiando por su propia cuenta, reforzando así el valor de la actualización continua en el entorno profesional y estimulando a los profesionales que desean crecer y buscan medios para lograrlo.

Liderazgos

Como forma de capacitar y retener talentos, Inpasa dio inicio al Programa de Formación de Líderes, dividido en cuatro módulos que abarcan a diversos sectores de la empresa. Con base en un Plan de Desarrollo de Competencias, estimulamos a los líderes a desarrollar nuevas habilidades y superar desafíos, así como a formar equipos más eficientes y productivos. En 2022, se capacitaron 146 líderes en las tres unidades, quienes tuvieron una dedicación mínima de 80 horas.

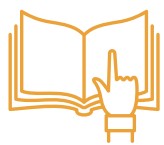
Programa Joven Aprendiz

En lo que respecta a la inserción del joven en el mercado laboral, nuestra empresa forma parte del Programa Nacional de Aprendizaje del Senai, que incentiva la opción de los estudiantes por una carrera profesional vinculada a la industria. Cuentan con seis meses de clases teóricas y otros seis meses de prácticas, donde pasan por diversos sectores de la empresa. Los que se destacan tienen la oportunidad de ser contratados, aunque aún no hayan finalizado sus estudios.



Programa Hora del Desarrollo

Todos los líderes que pasan por el Programa de Formación de Líderes continúan en proceso de desarrollo continuo por medio de la Hora del Desarrollo. Los encuentros del programa toman en cuenta la Metodología *Cumbuca*, una técnica utilizada para la formación de pequeños grupos, que se reúnen en encuentros rápidos y periódicos. Por lo general, se elige un libro que contenga los aprendizajes que el equipo debe recibir y, por medio de un diálogo, los equipos discuten las lecciones con respecto a la práctica cotidiana de los sectores. Este método estimula el pensamiento crítico, la autogestión, el desarrollo personal y la conducción de los equipos.



Incentivamos la lectura, la discusión crítica y la aplicación práctica de los conocimientos adquiridos.



Programa Trainee


Este programa se creó para atraer y capacitar a jóvenes promisorios. Su foco es la gestión. Además de las competencias técnicas y la capacidad de gestión enfocada en la excelencia de los resultados, los jóvenes reciben una inmersión en la cultura de la empresa y tienen la oportunidad de crecer profesionalmente, amparados por los tutores.


Por otra parte, además de las capacitaciones anteriormente citadas, los profesionales también realizan entrenamientos regulares en los siguientes temas:

- Buenas prácticas de fabricación;
- Seguridad de la información;
- Halal y Kosher;
- Instrucción para el trabajo;
- Análisis de riesgo (permiso para el trabajo);
- Análisis preliminar de riesgo (APR), con interacción con los colaboradores de las empresas tercerizadas; y
- Manejo de materiales. **GRI 403-5**


Beneficios GRI 401-2

Inpasa ofrece los beneficios estándar del mercado y algunos extras a su público interno.

 Comedor en el lugar de trabajo y Programa Alimentación del Trabajador (PAT), que sirve el desayuno, el almuerzo, la merienda y la cena.

 *Ticket* supermercado y *ticket* alimentación (en las unidades que no cuentan con restaurante propio).

 Transporte de ida y vuelta hasta las unidades y vale transporte.

 Cobertura médica, odontológica y seguro de vida.



Programa Salud del Trabajador con plan GymPass para la práctica de actividades físicas.



Ayuda en los estudios, con unidad del Senai dentro de la planta, plataforma propia de cursos y asociaciones con instituciones de enseñanza.



Programa de Participación en los Beneficios



Ayuda mudanza para nuevos admitidos provenientes de otras ciudades, que incluye el pago de hasta 30 días de hotel.

Día de la familia

En cuanto a la familia, que constituye la base de nuestra empresa, a partir del 2021 y en forma mensual, por lo menos tres familias de cada unidad visitan nuestras industrias para conocer el ambiente laboral de los padres, los hijos y hermanos los hermanos, entre otros.

El evento cuenta con un desayuno, la presentación institucional, una visita guiada por la planta y la entrega de obsequios personalizados. Durante los eventos, los gestores también tienen la oportunidad de agradecer a los profesionales, delante de sus familias, por el empeño realizado y por toda la entrega cotidiana de cada uno.



EMPLEADOS POR TIPO DE CONTRATO LABORAL Y GÉNERO* GRI 2-7

Tipo de contrato	2022		
	Hombres	Mujeres	Total
Permanente	1163	340	1503
Temporario	80	30	110
Total	1243	370	1613

*Todos los empleados se encuentran en la región Centro-Oeste y trabajan a tiempo completo. El número de registro (identificación) de empresa de São Paulo se creó en el año 2022 y la separación por regiones se presentará en el próximo informe. No hay empleados sin garantía de carga horaria. Metodología utilizada para compilar datos: extraídos del sistema de la empresa.

TRABAJADORES (NO EMPLEADOS) POR CATEGORÍA FUNCIONAL Y GÉNERO* GRI 2-8

	2020			2021			2022		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Aprendices	18	11	29	4	7	11	16	21	37
Pasantes	0	0	0	1	0	1	1	2	3
Tercerizados	71	6	77	52	5	57	63	20	83
Total	89	17	106	57	12	69	80	43	123

*Vea a seguir las principales actividades desempeñadas por los trabajadores. Aprendices: mantenimiento industrial y administrativo; Pasantes: mantenimiento industrial, procesos industriales y administrativos; Tercerizados: seguridad patrimonial, control de plagas y comedor.

EMPLEADOS CONTRATADOS, POR GÉNERO GRI 401-1

	2020		2021		2022	
	N.º	Tasa (%)	N.º	Tasa (%)	N.º	Tasa (%)
Hombres	465	83,18	457	76,94	584	71,92
Mujeres	94	16,82	137	23,06	228	28,08
Total	559	100	594	100	812	100

EMPLEADOS CONTRATADOS, POR GRUPO ETARIO* GRI 401-1

	2020		2021		2022	
	N.º	Tasa (%)	N.º	Tasa (%)	N.º	Tasa (%)
Menos de 30 años	225	40,25	235	39,56	408	50,25
Entre 30 y 50 años	310	55,45	346	58,25	377	46,43
Más de 50 años	24	4,30	13	2,19	27	3,32
Total	559	100	594	100	812	100

*Todos los empleados se registraron en la región Centro-Oeste. El número de registro (identificación) de empresa de São Paulo se creó en el año 2022 y la separación por regiones se presentará en el próximo informe.



LICENCIA MATERNIDAD/PATERNIDAD GRI 401-3

		2020	2021	2022
Empleados que adquirieron derecho a solicitar la licencia	Hombres	595	816	1163
	Mujeres	120	197	340
Empleados con licencia otorgada	Hombres	18	28	30
	Mujeres	6	5	11
Empleados que volvieron al trabajo, durante el período del informe, tras el final de la licencia	Hombres	18	28	30
	Mujeres	6	4	11
Empleados que volvieron al trabajo tras la licencia y continuaron empleados 12 meses después del regreso al trabajo	Hombres	10	17	28
	Mujeres	2	4	5
Tasa de retorno (%)	Hombres	100	100	100
	Mujeres	100	80	100
Tasa de retención (%)	Hombres	56	61	73
	Mujeres	33	80	27


VARIACIÓN ENTRE EL SALARIO MÁS BAJO Y EL SALARIO MÍNIMO, POR GÉNERO GRI 202-1

		2022	
		Hombres	Mujeres
Salario mínimo determinado por la legislación o sindicato		BRL 1212,00	
Sinop	Salario más bajo pagado por la organización:	BRL 1308,96	BRL 1308,96
	Proporción	108 %	108 %
Nova Mutum	Salario más bajo pagado por la organización	BRL 1308,96	BRL 1308,96
	Proporción	108 %	108 %
Dourados	Salario más bajo pagado por la organización	BRL 1308,96	BRL 1308,96
	Proporción	108 %	108 %



En 2022, el promedio de horas de capacitación llegó a 105,04. La mayor parte de las capacitaciones se aplicó en la industria.

PROMEDIO DE HORAS DE CAPACITACIÓN DE EMPLEADOS, POR GÉNERO* GRI 404-1

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

*No se desglosa por categoría funcional. Gran parte de las capacitaciones se realizó en la industria, donde hay más trabajadores del género masculino.



Derechos humanos y relaciones laborales

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

En Inpasa, implementamos prácticas positivas que promueven los derechos humanos y las relaciones laborales adecuadas, lo que genera impactos positivos en la economía, el medioambiente y las personas. Además de abordar el tema en las políticas y procedimientos internos, exigimos el cumplimiento de nuestros proveedores, lo que favorece a toda la cadena de producción.

DERECHOS HUMANOS Y LABORALES PARA EL PÚBLICO INTERNO

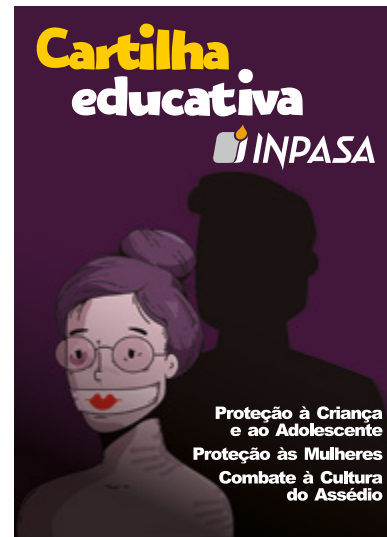
- Estimulamos la motivación y la productividad de los colaboradores por medio de salarios justos, jornadas adecuadas y condiciones laborales seguras. Creemos que la valorización de los derechos laborales genera más eficiencia y competitividad para la empresa, al tiempo que contribuye a la reducción de conflictos sociales y atrae inversiones.

- Fomentamos la libertad de asociación y la igualdad de oportunidades.
- Respetamos la dignidad y la salud física y mental de los colaboradores y evitamos cualquier forma de discriminación, explotación, trabajo infantil o trabajo forzado.
- Mantenemos un contacto continuo con los sindicatos para discutir acuerdos colectivos y estimulamos la afiliación sindical y la libertad de asociación de nuestros colaboradores. En 2022, no se registraron violaciones al derecho sindical o de asociación de los profesionales propios o tercerizados.
- Todos los trabajadores de seguridad de Inpasa reciben capacitación en las políticas o procedimientos de derechos humanos.

Derechos humanos y laborales para el público externo

- Contamos con un Código de Conducta y Ética y con políticas de relaciones con prestadores de servicio y proveedores, lo que asegura derechos humanos y relaciones laborales adecuadas. Exigimos el cumplimiento de la legislación vigente para la contratación de mano de obra y tratamos con atención los riesgos relacionados con el trabajo esclavo y el trabajo infantil.
- Seguimos las actualizaciones de la lista sucia del trabajo esclavo, divulgada por el Ministerio de Trabajo y Empleo (MTE) y no contratamos empresas citadas en la misma. También seguimos de cerca las eventuales noticias en la prensa que vinculen a los proveedores con algún tipo de trabajo ilegal. En 2022 no se registraron casos de riesgo significativo de trabajo infantil, forzado o análogo al esclavo ni en las operaciones de Inpasa ni en las de nuestros proveedores.

Para prevenir o mitigar los impactos negativos, elaboramos una matriz de riesgo y realizamos un seguimiento de los indicadores. También contamos con un programa de gestión de impactos que brinda orientaciones para dar parte y para acciones de emergencia.



Seguimos de cerca la evolución del tema de derechos humanos en la empresa por medio de indicadores y del mapeo de riesgos.

Inpasa divulga temas relacionados con los derechos humanos

Promovemos diversas campañas entre nuestros públicos de interés, que se enfocan en la construcción de una sociedad más justa y equitativa. A seguir, le presentamos algunas de ellas:

INDUSTRIA SIN ASEDIO

Campaña que la empresa lleva a cabo con el objetivo de incentivar ambientes laborales sin asedio moral ni sexual. Entre nuestras acciones, podemos citar la realización de una transmisión en vivo, en YouTube, que contó con la participación de especialistas para debatir este asunto. Invitamos a colaboradores de todas nuestras unidades a participar y a formular preguntas. Mire el video [aquí](#).

MATERIAL DIDÁCTICO

Elaboramos un material didáctico que aborda los siguientes temas: protección a los niños y adolescentes, protección a las mujeres y lucha contra la cultura del asedio. Este recurso educativo se destina a los profesionales de Inpasa, sus familiares y los prestadores de servicios. Acceda [aquí](#).



MÁS INFORMACIÓN

Obtenga más información acerca de nuestro compromiso con la lucha contra la explotación sexual de niños y adolescentes en las carreteras en el subcapítulo Comunidad.

Conozca el Canal de Denuncia de Inpasa en el subcapítulo de Gobernanza.

POLÍTICA DEL SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADA

Inpasa afirma su compromiso con:

- Asegúrese de que sus productos y procesos cumplan con los requisitos legales, del cliente y de otro tipo;
- Proporcionar alimentos inofensivos, proporcionando seguridad alimentaria;
- Garantizar la protección y la integridad Halal de los productos;
- Comprometerse a la percepción y satisfacción positiva del cliente;
- Buscar la mejora continua de los procesos industriales y de gestión;
- Integrar las cuestiones ambientales en las actividades, prácticas y rutinas;
- Actuar preventivamente sobre los aspectos e impactos ambientales;
- Asegurar la protección del medio ambiente a través de prácticas sustentables;
- Proteger la privacidad de los datos de los interesados;
- Mantener la integridad, confidencialidad y disponibilidad de la información;
- Proporcionar condiciones de trabajo seguras y saludables, con el fin de prevenir lesiones y problemas de salud de nuestros empleados y terceros;
- Eliminar peligros y reducir los riesgos de seguridad y salud en el trabajo;
- Garantizar que nuestros empleados participen y consulten en la toma de decisiones dentro de nuestro sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Salud, bienestar y seguridad GRI 3-3, 403-1, 403-4

Con el objetivo de proporcionar condiciones laborales seguras y sanas a nuestros colaboradores, eliminar los peligros y reducir los riesgos, Inpasa trabaja con una [Política del Sistema de Gestión Integrada](#). Por medio de la misma, también es posible asegurar la participación y la consulta en la toma de decisión relacionada con la salud y la seguridad ocupacional y mejorar constantemente nuestros procesos.

Año a año desde su fundación, la empresa perfecciona su cultura, objetivando a las buenas prácticas en materia de salud y seguridad, cumpliendo las normativas legales y adoptando medidas adicionales. Entre las mismas, podemos citar:

- El mapeo de los riesgos de salud y seguridad, con medidas de prevención y mitigación, como la elaboración del programa de gestión de peligros y daños y la aplicación de análisis de riesgos antes del comienzo de las actividades.

- Un sector de Salud y Seguridad Ocupacional presente en cada unidad para difundir las directrices y concienciar a los colaboradores.
- Servicio de salud ocupacional presente en cada unidad, con profesionales de enfermería aptos para brindar orientaciones y prestar los primeros auxilios.
- La realización anual de la Semana Interna de Prevención de Accidentes Laborales (SIPAT).
- Mantenimiento de una Comisión Interna de Prevención de Accidentes (CIPA), con la participación de los colaboradores, en todas las unidades.
- Formación continuada de brigadistas para actuar en casos de incendio.
- Entrenamientos y capacitaciones para la realización de actividades específicas y procedimientos operativos.
- Implementación de nuevas tecnologías en la gestión de profesionales terceros, como la creación de una plataforma digital para la gestión de documentos de seguridad y salud de los trabajadores y obligaciones normativas legales.

El grupo ya cuenta con más de 40 profesionales centrados en el área de la Salud y la Seguridad Ocupacional (SSO), incluso médicos, enfermeros, ingenieros, técnicos en seguridad ocupacional y conductores. Hay más de 600 brigadistas capacitados en las tres unidades del grupo, en condiciones de proteger, orientar y conducir situaciones de riesgo. De esta manera, difundimos una cultura sólida y una actitud proactiva, que busca proteger la vida y evitar enfermedades ocupacionales.

El sector de la salud se encarga de realizar el seguimiento de la salud ocupacional de nuestros colaboradores y el control de terceros, por medio de certificaciones. El sector también realiza el análisis del Programa de Control Médico de Salud Ocupacional (PCMSO), en conjunto con el SESI, con el cual define el plan de actividades para cada año. **GRI 403-6**

Nuestros colaboradores participan en las iniciativas relacionadas con la salud y la seguridad en la empresa a través de la Comisión Interna de Prevención de Accidentes (CIPA). En las reuniones de CIPA, que se celebran en forma mensual, se discuten los puntos de mejora y

aculturación. También se encarga, junto con el equipo de Salud y Seguridad Ocupacional, de realizar la Semana Interna de Prevención de Accidentes Laborales (SIPAT).

Otra instancia de participación de los trabajadores es el Comité de la Brigada de Emergencia, que celebra reuniones mensuales para comunicar situaciones de riesgo e incumplimiento de los procedimientos laborales, al tiempo que actúa en posibles situaciones de incendio. Mes a mes, Inpasa realiza campañas relacionadas con la promoción de la salud y el bienestar de los colaboradores.



Contamos con más de 600 brigadistas capacitados para proteger a nuestros colaboradores y hacer frente a situaciones de riesgo en nuestras unidades.



Prevención como pilar humano

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

Una de las principales prioridades de nuestra empresa es la salud y la seguridad, motivo por el cual la prevención se convirtió en un pilar esencial en lo que respecta a nuestra gente. Queremos evitar que nuestros profesionales se enfermen y sufran accidentes. Para ello, nos proponemos mitigar los peligros y reducir los riesgos para la salud y la seguridad ocupacional.

Entre las formas de prevenir los accidentes, podemos citar la puesta a disposición del 100 % de los equipos de protección individual (EPI), como guantes y protectores auriculares adecuados para las actividades de cada colaborador. También adoptamos procedimientos tales como:

- La elaboración del Informe de Peligrosidad, un estudio técnico de ingeniería capaz de hacer un relevamiento de los escenarios de riesgo que pueden generar más peligro;

- La elaboración del Informe Técnico de las Condiciones del Ambiente Laboral, que señala los agentes nocivos a los cuales un trabajador estuvo expuesto y que tienen el potencial de afectar su salud;
- La aplicación de *checklists company* en los sectores operacionales para desarrollar medidas correctivas y evitar accidentes;
- La aplicación del Índice de Adhesión de Seguridad en todos los sectores operacionales, para medir su evolución en la salud y la seguridad;
- En el año 2022, renovamos el Certificado de Inspección del Cuerpo de Bomberos de Mato Grosso, con inspecciones a los sistemas de combate a incendios de todo el proceso de producción, operacional y administrativo de la empresa;





- El control en los sectores operacionales y administrativos;
- La aplicación del permiso laboral en todas las actividades que no son de rutina; En 2023, la empresa tuvo que concluir el programa de Implementación del Permiso de Trabajo Digital, un gran marco de gestión para la mitigación de riesgos; y
- El incentivo a la participación en los Diálogos de Seguridad y Salud.

Cuando un incidente presenta alto potencial de riesgo, iniciamos procedimientos de investigación junto con la CIPA. Pueden implicarse equipos multidisciplinarios, así como contratarse empresas para realizar el análisis y la

elaboración del plan de acción. Si se registran desvíos, incidentes o accidentes, realizaremos una evaluación y el monitoreo correspondiente, de manera de evitar que se repitan.

En el momento de la integración, orientamos a todos los colaboradores a no ponerse en situaciones de peligro. Si identifican cualquier situación, deben comunicarla a su superior o gestor del área y, si es posible, al equipo de Seguridad Ocupacional. También ponemos a disposición un Canal de Denuncias, que nuestros empleados y tercerizados pueden utilizar para informar cualquier conducta contraria a nuestro Código de Conducta y Ética en el ambiente laboral.



Orientamos a los colaboradores sobre cómo actuar en aquellos casos en los que se identifica una situación de riesgo.



Con respecto a las capacitaciones ofrecidas, cumplimos todas las normativas relacionadas con las NRS y también abordamos los siguientes temas:

- Buenas prácticas de fabricación;
- Seguridad de la información;
- Halal y Kosher;
- Instrucción para el trabajo;
- Análisis de riesgo (permiso para el trabajo);
- Análisis preliminar de riesgo (APR), con interacción con los colaboradores de las empresas tercerizadas; y
- Manejo de materiales. **GRI 403-5**

En cuanto a las enfermedades ocupacionales, considerando a los empleados propios y de empresas tercerizadas, no identificamos ningún caso, entre los 5124 profesionales que actuaron en nuestras plantas en 2022. Trabajamos

con dedicación para atender a los colaboradores, terceros y visitantes, siendo que todos deben seguir las normativas internas y externas.

Compilamos los datos por medio de programas legales basados en normativas técnicas utilizadas como metodología de evaluación, entre ellos el Programa de Control Auditivo (PCA) y el Programa de Protección Respiratoria (PPR), ambos elaborados por el SESI; el Programa de Control Médico y Salud Ocupacional (PCMSO) y el Informe de Análisis Ergonómico (RAE).

Asumimos la postura de reforzar diariamente y siempre que sea necesario la importancia de seguir prácticas seguras en el ambiente laboral. Ampliamos el seguimiento de actividades, aumentamos la estandarización de procedimientos y creamos aún más barreras para reducir la ocurrencia de accidentes. La idea es evaluar constantemente nuevas formas de asegurar un ambiente más seguro para todos los que actúan en la empresa.



Principales actividades realizadas en 2022

Todos los años, Inpasa promueve eventos de prevención y toma de conciencia sobre los accidentes laborales, entre los cuales la Semana Interna de Prevención de Accidentes Laborales (SIPAT) es el más importante. La organización del evento está a cargo de las Comisiones Internas de Prevención de Accidentes (CIPAS) y participa un equipo multidisciplinario, con representantes de varias áreas de la empresa.

En 2022, el tema elegido para la semana fue **"El presente con seguridad y un futuro de esperanza"**. Entre otros asuntos abordados, discutimos los siguientes:

- Uso de EPIS;
- Liderazgo y análisis preliminar de riesgos;
- Relaciones interpersonales y cultura corporativa;
- Motivación de los colaboradores con un juego sobre conocimientos en seguridad y salud, en una competencia que valía premios;
- Concurso de parodias.

Además de la SIPAT, promovimos otras actividades relevantes durante el año, entre las que se destacan:

- **Proyecto Brigada Fuerte:** iniciativa que se propone motivar y reeditar a los trabajadores que se preocupan por la seguridad de los demás y el patrimonio físico de la empresa, por medio de la formación de brigadistas.
- **Gimnasia laboral:** implementamos rutinas de gimnasia laboral que intentan desarrollar una rutina de actividades físicas y motivar el cuidado de la salud. El proyecto incluye a todos los trabajadores en sus respectivos horarios de trabajo.
- **Campañas mensuales de concienciación, de acuerdo con el calendario, tales como:** Abril Verde (cuidados con la seguridad y la salud laboral), Mayo Amarillo (atención a accidentes de trayecto en el tránsito), Octubre Rosa (cáncer de mama) y Noviembre Azul (cáncer de próstata).



CIFRAS Y PORCENTAJES DE TRABAJADORES CUBIERTOS POR UN SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SALUD Y LA SEGURIDAD OCUPACIONAL [GRI 403-8]

Empleados y trabajadores que no son empleados, pero cuyo trabajo o lugar de trabajo esté controlado por la organización.	2022	
Individuos cubiertos por un sistema de gestión de la salud y la seguridad ocupacional, con base en requisitos legales o estándares/directrices reconocidos.	N.º	5124
	%	100
Individuos cubiertos por un sistema de gestión de la salud y la seguridad ocupacional, con base en requisitos legales o estándares/directrices reconocidos, que se auditó anteriormente.	N.º	5124
	%	100
Individuos cubiertos por un sistema de gestión de la salud y la seguridad ocupacional, con base en requisitos legales o estándares/directrices reconocidos, que fue auditado o certificado por una parte externa*.	N.º	984
	%	19,20

*La unidad de Dourados estaba preparándose para recibir las certificaciones, por lo cual no participó en la inserción de datos de auditoría externa. Utilización de softwares enfocados en seguimientos normativos: SoftExpert, CS Compus software, Normas Reglamentarias Brasileñas NRS.



100 % de los colaboradores y terceros que trabajan en las operaciones de Inpasa están contemplados por el sistema de gestión en salud y seguridad. Reforzamos diariamente la necesidad de mantener prácticas seguras y promovemos mejoras siempre que es necesario.

Comunidad

Como industria que intenta insertarse en el contexto social, Inpasa asume un compromiso con las comunidades de los municipios en los que actúa. Ya sea por medio de iniciativas propias o en colaboración con diversas otras instituciones y órganos públicos, la empresa contribuye al desarrollo social e individual en las áreas de educación ambiental, deporte, cultura, seguridad y salud. Las acciones siguen la Política de Donaciones y Patrocinios, que se encuentra en proceso de actualización. Presentamos algunos proyectos de destaque:

Programa Na Mão Certa (En las manos correctas)

Inpasa apoya esta iniciativa, que se propone concienciar a los camioneros, a las empresas asociadas, a la comunidad y a los propios colaboradores en cuanto a la temática de la explotación sexual de niños y adolescentes en las carreteras de Brasil. El programa es una iniciativa de la ONG Childhood Brasil, en asociación con el Instituto Ethos.

Las actividades se llevan a cabo en fechas específicas, como el 18 de mayo, día del Combate al Abuso y a la Explotación Sexual de Niños y Adolescentes, o en eventos enfocados, como el Día del Camionero, que además de contar con una celebración oficial,

también es una oportunidad para desarrollar acciones educativas. Ese día, los conductores que pasaron por nuestras unidades pudieron realizar evaluaciones de salud (medición de glucemia, presión arterial y examen oftalmológico) y recibir orientaciones sobre cuidados en el combate al uso de drogas al volante y la conducción defensiva.

En diciembre, realizamos una acción de divulgación del Ambiente Virtual de Aprendizaje (AVA) - Juntos na Mão Certa, plataforma con contenido relativo al enfrentamiento a la explotación sexual, la salud física y emocional, el uso de alcohol y la vida en las carreteras. Impulsamos rondas de conversación con colaboradores de Inpasa, multiplicadores del programa y camioneros.

Instituto Deportivo del Niño

Apoyamos al Instituto Deportivo del Niño en sus acciones educativas para niños y adolescentes de Sinop mediante el proyecto Voleibol Kids. Esta iniciativa se centra en el desarrollo de valores y responsabilidades. Entre los voluntarios del proyecto se encuentran colaboradores de Inpasa.

ARCA

Estamos asociados a la ONG Atitude Real de Carinho e Amor (ARCA - Actitud Real de Cariño y Amor), que brinda apoyo para la recaudación de insumos necesarios para la castración de animales.



Las principales áreas de nuestras acciones con la comunidad son la educación ambiental, el deporte, la cultura, la seguridad y la salud.



Se invirtieron más de **BRL 1 millón** en la comunidad en 2022. **GRI 201-1**



Donaciones

Realizamos acciones de donación a diversas instituciones filantrópicas y comunidades con vulnerabilidad social. Estas acciones tuvieron lugar en fechas especiales como Navidad y el Día del Niño. Entre otros artículos, se recolectaron juguetes, abrigos y alimentos. En 2022 realizamos acciones con:

- Apae Sinop, para la construcción de una infraestructura adecuada, destinada a las clases de equinoterapia;
- Recaudación y donación voluntaria de juguetes para más de mil niños, en acciones que también contaron con juegos y actividades lúdicas y beneficiaron a centros de socialización y orfanatos en Sinop, Nova Mutum y Dourados;
- el Proyecto Voleibol Kids, durante el McDía Feliz, el Día del Niño, el Día del Medioambiente, la fiesta junina y otros; y
- Comunidades carenciadas de Sinop y Nova Mutum y Dourados, por medio de la donación de canastas navideñas.

Por su compromiso con diversas acciones sociales enfocadas en la población con vulnerabilidad social y económica, Inpasa recibió el Sello de Asistencia Amiga de la Intendencia de Sinop y el homenaje "Voluntario Amigo", del IDC, resultante del apoyo financiero y del compromiso de colaboradores voluntarios con las actividades del proyecto Voleibol Kids. En Dourados, estado de Mato Grosso do Sul, la empresa colaboró para la construcción del edificio regional del Instituto del Medioambiente. La obra tuvo un costo de BRL 4 millones, incluyendo equipos y muebles, y fue una compensación por la construcción de la industria en el municipio.



Las donaciones se proponen ayudar a la población en situación de vulnerabilidad o fortalecer instituciones de asistencia local.



Fundación José Lopes

La Fundación José Lopes de Asistencia Social y Desarrollo Ambiental es una institución sin fines de lucro que lleva el nombre del fundador de Inpasa y se creó con el objetivo de colaborar con las comunidades de los municipios en los que se insertan las operaciones de la empresa. Esta iniciativa contribuye a la transformación social por medio de la educación, el deporte, la cultura y el medioambiente.



José Lopes

El año 2022 marcó el registro del estatuto social de la fundación, al tiempo que se realizaron diversas actividades:

Proyecto GEMTE

Apoyo al desarrollo de proyectos estratégicos del Grupo Empresarial Mato Grosso en Evolución, centrado en las mejoras de la educación pública del estado.



Hospital del Cáncer de Mato Grosso

Apoyo a eventos solidarios que se proponen recaudar recursos para los programas de salud del hospital.



Casa de la Amistad - Señoras Rotaryanas

Apoyo a diversos proyectos que ayudan a personas en situación de vulnerabilidad social.



Rotary Club de Sinop

Realización de evento para la adquisición de sillas de ruedas, con el objetivo de fortalecer al banco ortopédico que atiende a personas con movilidad reducida, incluso a ancianos y a PcD.



Intendencia de Nova Mutum

Apoyo a la inclusión social de la población anciana por medio de espacio de recreación e integración en el Parque das Águas.



Rotary Club de Nova Mutum

Realización de evento para recaudar fondos destinados al mantenimiento del banco ortopédico del club y también para donación al Hospital del Cáncer de Mato Grosso.





Gobernanza

El pilar Gobernanza se centra en la estructura y en los procesos de toma de decisión de la empresa, con el objetivo de asegurar la transparencia, la ética y la rendición de cuentas a todos los implicados. Nos proponemos promover una cultura de integridad por toda la cadena de valor. En este pilar se abordan dos temas materiales: Ética, integridad y *compliance*, así como la cadena de suministros.

Estructura de gobernanza

GRI 2-9, 2-10

Los principales órganos de gobernanza de Inpasa son la Asamblea de Accionistas, el Consejo Administrativo y el Directorio Estatutario. Los directores y consejeros se eligen por sus competencias técnicas y su experiencia profesional en el sector de actuación de la empresa. Le presentamos sus funciones, de acuerdo con el estatuto social:

Asamblea de Accionistas

Órgano responsable de deliberar acerca de la elección o la destitución de consejeros, la aprobación de los estados financieros, la definición de la remuneración global

de los consejeros y del directorio, entre otros temas. Se reúnen en cada cierre de ejercicio o siempre que surge una necesidad.

Consejo Administrativo

Se encarga de definir los planes estratégicos y las prioridades de la empresa, así como de nombrar y destituir a los miembros del directorio y deliberar sobre inversiones significativas, entre otras actividades. Está formado por tres miembros, uno de ellos un representante del accionista mayoritario, un accionista minoritario y un miembro del directorio. El presidente del Consejo Administrativo no ejerce una función ejecutiva en la empresa. **GRI 2-11**

COMPOSICIÓN DEL CONSEJO ADMINISTRATIVO DE INPASA* GRI 2-9

Miembro	Cargo	Comienzo del mandato
José Odvar Lopes	Presidente del Consejo	Diciembre de 2021
Rafael Augusto Ranzolin	Consejero	Diciembre de 2021
Fernando Zioli Alfini	Consejero y director administrativo financiero	Diciembre de 2021

*Inpasa se encuentra en fase de reestructuración de la gobernanza y de creación de comités que incluyan al Consejo Administrativo.

Las competencias técnicas y la experiencia en el sector de actuación de Inpasa son criterios para la selección de los consejeros.



Composición del Directorio Ejecutivo



Fernando Zioli Alfini
Director Administrativo Financiero



Flavio Peruzo Pires Gonçalves
Director Comercial



Gustavo Mariano Viana Leite Oliveira
Director Comercial Etanol



Itiel Cerkunvis Gonçalves
Director de Mantenimiento y Automatización



Wagner Langner
Director de Procesos y Producción

Directorio estatutario

La administración general de los negocios de la empresa está bajo la jurisdicción del Directorio Estatutario, así como la implementación de las directrices y estrategias aprobadas por el Consejo Administrativo.

En 2022, finalizamos el proceso de revisión de cargos y salarios, que aportó una actualización estructural importante a nuestro organigrama corporativo. Actualmente, la iniciativa se encuentra en fase de adecuaciones, con la ayuda de una consultoría independiente, centrada en

los cargos ejecutivos y en el órgano de gobernanza. La política de remuneración se creó sobre la base de estudios de mercado. **GRI 2-19, 2-20**

Como forma de aumentar el compromiso de los empleados con el tema de la gobernanza corporativa, también se realizaron encuentros con gestores de las tres unidades de la empresa, en los cuales se exploraron las actuales prácticas de gobernanza, gestión de riesgos y los próximos pasos que Inpasa debe dar en busca de la mejora continua.



Buscamos la mejora continua en nuestras prácticas de gobernanza.



La revisión del Código de Conducta y Ética hizo que el documento resultara más moderno y accesible para los colaboradores.

Ética, Integridad y Compliance **GRI 3-3**

El año 2022 estuvo marcado por los avances en la gestión de la Ética, la Integridad y *Compliance* de Inpasa. Reestructuramos nuestra área de *compliance* y promovimos la reformulación de diversos procedimientos y políticas. Los cambios se proponen apoyar el crecimiento acelerado de la empresa, sin abdicar del cuidado de las personas, del medioambiente y tampoco de las buenas prácticas de negocio.

El Código de Conducta y Ética fue el primer documento que se revisó y volvió a lanzar, en el cual se traducen la misión, la visión y los valores de la empresa. Su actualización es fruto de discusiones internas, que contaron con el compromiso de la alta gestión. El Código tiene el objetivo de ser de fácil entendimiento, con un lenguaje sencillo y directo. Por otra parte, la empresa tomó medidas para facilitar el acceso a sus políticas, que adquirieron una nueva localización en el sitio web, en Intranet, donde se divulgan entre los colaboradores. Las siguientes son otras políticas adoptadas por Inpasa:

- Política anticorrupción;
- Política de *compliance*;
- Política de donaciones y patrocinios;
- Política de divulgación de informaciones;
- Política de negociación de valores mobiliarios; y
- Política de asignación de resultados.

El área de *compliance* también actuó en el fortalecimiento de una cultura ética a partir de la revisión de procesos y el incentivo a su cumplimiento. Con el crecimiento de la empresa, se hizo necesario consolidar reglas para la toma de decisión que correspondan a la dimensión del negocio, de los riesgos relacionados y del compromiso con la ética y la integridad.

Con respecto a la mitigación de riesgos relacionados con conflictos de interés, contamos con orientaciones publicadas en el Código de Conducta y con procedimientos de determinación desarrollados por el área de *compliance*.

GRI 2-15

Compromisos de la gobernanza con el desarrollo sostenible

GRI 2-12, 2-13, 2-23, 2-24

La aprobación y la actualización de nuestros valores, nuestra misión, estrategia, políticas y objetivos relacionados con el desarrollo sostenible son realizadas por la alta gestión. Todas las políticas relevantes pasan por el análisis de nuestro directorio ejecutivo y deben ser respetadas por todos los colaboradores y terceros que hagan negocios con la empresa. Además, respetamos y preservamos los derechos previstos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de la Organización de las Naciones Unidas.

Los contratos celebrados con terceros incorporan los compromisos asumidos por la empresa, que son innegociables. Nos proponemos constantemente capacitar a nuestros colaboradores para asegurarnos de que observen todas las políticas y compromisos asumidos.



MÁS INFORMACIÓN:

Se puede acceder a las políticas de ética y compliance en el [sitio web](#) de Inpasa.



¿Qué establece el Código de Ética de Inpasa?

Conozca el posicionamiento de nuestro Código de Ética sobre los principales temas de Ética, Integridad y *Compliance*:

- Asedio: no aceptamos ningún tipo de asedio moral o sexual, así como tampoco discriminación, amenazas o intimidación a colaboradores de cualquier nivel jerárquico.
- Trabajo esclavo e infantil: defendemos su erradicación y establecemos sanciones contractuales a las personas o empresas que participen en este tipo de prácticas.
- Medioambiente: asumimos el compromiso de utilizar los recursos y las instalaciones de forma responsable y consciente.
- Combate a la corrupción: no aceptamos ni ofrecemos ningún tipo de ventaja financiera o personal a proveedores, instituciones públicas o privadas.
- Conflicto de intereses: los intereses personales nunca deben estar por encima de la postura profesional.
- Protección de datos personales: actuamos para proteger y prevenir la violación de datos de los clientes, proveedores y colaboradores.

Acceda a la Guía de Bolsillo del Código de Conducta y Ética en el sitio web de Inpasa.



Canal de Denuncia

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

El equipo de *Compliance* se encarga de investigar las denuncias y de promover la conformidad de la conducta de los colaboradores con la legislación, las políticas internas y el Código de Conducta y Ética. El equipo busca constantemente mejorar sus procedimientos internos para reducir la exposición a riesgos.

Contamos con un Canal de Denuncias para recibir notificaciones sobre eventuales desvíos del Código de Conducta y Ética o las leyes y reglamentos vigentes. El canal es administrado por una empresa externa, lo que asegura su independencia, y está disponible a través del teléfono y del sitio web las 24 horas del día, durante los siete días de la semana. El denunciante puede optar por permanecer anónimo. La empresa condena cualquier intimidación o represalia a los denunciantes de buena fe.

La denuncia se registra en la plataforma y, posteriormente, se envía al proceso de investigación de *Compliance*. Tras la conclusión del proceso, se informa al denunciante sobre la deliberación por

medio de la plataforma, preservando así la confidencialidad y el anonimato. El área de *Compliance* genera un informe final y se reporta al Comité de Integridad/*Compliance* para que este realice el análisis y tome la decisión final sobre las medidas aplicables.

Además, la empresa también cuenta con un Servicio de Atención al Consumidor (SAC), que está abierto a recibir sugerencias y reclamos. El canal es gestionado por el área de Calidad, que realiza el control, el tratamiento y el retorno de los relatos al denunciante. Dicho canal se encuentra en fase de reestructuración.



MÁS INFORMACIÓN:
Teléfono del Canal de Denuncia:
0800 800 9595.

Sitio web del Canal de Denuncia.

Sitio web de Comuníquese con nosotros | SAC.

Cadena de Suministro

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

Valoramos las buenas relaciones con todos los *stakeholders*, incluso los proveedores, que son fundamentales para el éxito de la empresa. Inpasa intenta ser una socia de negocios ética y correcta, que asume sus compromisos contractuales y financieros y transmite seguridad en sus relaciones comerciales.

Además, la empresa desea difundir sus buenas prácticas socioambientales y de integridad en toda la cadena de suministro. Nuestros contratos incluyen cláusulas contra el trabajo esclavo, el trabajo infantil y la deforestación ilegal. Negociamos solo con proveedores que cumplen todos los requisitos previstos en la legislación.

La empresa investiga las sospechas o denuncias de incumplimiento contractual, lo que puede ocasionar sanciones, en caso de que se comprueben. Inpasa sigue las actualizaciones de la lista sucia del trabajo esclavo, divulgada por el Ministerio de Trabajo y Empleo (MTE), y

veta la contratación de empresas citadas en la misma. También monitoreamos las noticias sobre el trabajo ilegal a través de los medios, principalmente en las áreas en las que la empresa opera. Estamos comprometidos con el Programa Na Mão Certa (En las manos correctas), contra la explotación sexual de niños y adolescentes en las carreteras, y realizamos campañas continuas de concienciación sobre el tema.

Los cambios climáticos representan un riesgo para la cadena de suministro, por lo cual la empresa los monitorea. Las lluvias intensas o escasas pueden afectar la cantidad o la calidad de los insumos necesarios para nuestra producción.

Entre las estrategias de la empresa para minimizar los riesgos, podemos citar:

- La adquisición anticipada del maíz;
- El seguimiento del desarrollo del clima dentro y fuera de los estados y países;

- El seguimiento del mercado interno y externo por medio del área de inteligencia de mercado; y
- El aumento de la capacidad de almacenamiento de maíz en las unidades.





Asociación con Sebrae se propone desarrollar cadenas productivas en Mato Grosso do Sul

Inpasa y el Sebrae de Mato Grosso do Sul celebraron un acuerdo de asociación técnica con el objetivo de aumentar la competitividad de los proveedores del sur del estado. Como parte del acuerdo, Inpasa se incorporó al Grupo de Trabajo de la Cadena Productiva, que prevé la realización de estudios y acciones de cualificación para micro y pequeños proveedores.

El GT aborda las necesidades de las llamadas empresas ancla, es decir, las grandes empresas de la región. El Sebrae estudia las

demandas presentadas por las anclas para incorporarlas a capacitaciones y consultorías específicas enfocada en las micro y pequeñas empresas. La asociación con Inpasa Brasil forma parte del proyecto Conexiones Corporativas, una estrategia del Sebrae que conecta grandes empresas con pequeños negocios. En todo el país, el Sebrae cuenta con más de 14 años de experiencia en la cadena de producción y es referencia en cuanto a mejores prácticas de cualificación de proveedores. Para Inpasa, el acuerdo creará nuevas oportunidades de aumentar el impacto positivo de sus operaciones.



Con más de 10 años de experiencia en la cadena productiva, el SEBRAE es referencia en materia de mejores prácticas de cualificación de proveedores.

Índice de contenido GRI

Declaración de uso

Inpasa ha elaborado el informe utilizando como referencia los Estándares GRI. Periodo cubierto: 1 de enero de 2022 a 31 de diciembre de 2022.

GRI 1 usada

GRI 1: Fundamentos 2021

ESTÁNDAR GRI / OTRA FUENTE	CONTENIDO	UBICACIÓN
GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-1 Detalles organizativos	La unidad matriz de Inpasa está localizada en la Rodovia BR-163, KM 817, S/N, Zona Rural, Sinop/MT, CEP.: 78.559-899 Apartado postal 267. Página 16.
	2-2 Entidades incluidas en la elaboración de informes de sostenibilidad de la organización	3
	2-3 Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	3
	2-4 Reexpresiones de información	No se presentó reformulación de las informaciones, dado que este es el primer Informe de Sostenibilidad de Inpasa.
	2-5 Verificación externa	El informe no se verificó mediante auditoría externa.
	2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	8
	2-7 Empleados	43, 48
	2-8 Trabajadores que no son empleados	48
	2-9 Estructura de gobernanza y composición	63
	2-10 Designación y selección del máximo órgano de gobierno	63
	2-11 Presidente del máximo órgano de gobierno	63
	2-12 Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	66
	2-13 Delegación de la responsabilidad de gestión de lo impactos	66
	2-14 Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	24
	2-15 Conflictos de interés	65
	2-16 Comunicación de inquietudes críticas	No se realiza la comunicación de preocupaciones cruciales al más alto órgano de gobernanza.
	2-17 Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	24

ESTÁNDAR GRI / OTRA FUENTE	CONTENIDO	UBICACIÓN
GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-18 Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	Inpasa todavía no cuenta con un proceso definido para la evaluación del desempeño del más alto órgano de gobernanza.
	2-19 Políticas de remuneración	64
	2-20 Proceso para determinar la remuneración	64
	2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	7
	2-23 Compromisos y políticas	66, 67
	2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	66
	2-25 Procesos para remediar los impactos negativos	67
	2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	67
	2-27 Cumplimiento de la legislación y las normativas	No hubo casos de aplicación de multas o sanciones no monetarias a la empresa.
	2-28 Afiliación a asociaciones	25
GRI 3: Temas Materiales 2021	2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés	6
	2-30 Acuerdos de negociación colectiva	Porcentaje de empleados cubiertos por acuerdos de negociación colectiva: 32 %. Los acuerdos colectivos se establecen a partir de las negociaciones colectivas.
	3-1 Proceso de determinación de los temas materiales	4
	3-2 Lista de temas materiales	4
TEMA MATERIAL: ÉTICA, INTEGRIDAD Y COMPLIANCE		
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	65
GRI 201: Desempeño económico 2016	201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno	El valor monetario total del apoyo financiero recibido de gobiernos durante el período cubierto por el informe fue de BRL 725 769 000, relativo a beneficios y créditos fiscales.
GRI 202: Presencia en el mercado 2016	202-1 Ratios entre el salario de categoría inicial estándar por género y el salario mínimo local	49
GRI 205: Anticorrupción 2016	205-1 Operaciones evaluadas en función de los riesgos relacionados con la corrupción	Las operaciones no se evaluaron en cuanto a los riesgos relacionados a la corrupción.
GRI 205: Anticorrupción 2016	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	En 2022, no hubo comunicación ni capacitación en políticas y procedimientos de combate a la corrupción para empleados, trabajadores o socios de negocios.
GRI 205: Anticorrupción 2016	205-3 Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas	No hubo casos confirmados de corrupción.
GRI 206: Competencia desleal 2016	206-1 Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia	No se registraron medidas judiciales por competencia desleal, prácticas de <i>trust</i> y monopolio en 2022.
GRI 415: Política pública 2016	415-1 Contribución a partidos y/o representantes políticos	No hubo aportes políticos financieros o de otra naturaleza. Las políticas de <i>Compliance</i> y de Donaciones y Patrocinios prohíben cualquier aporte de sesgo político partidario.

ESTÁNDAR GRI / OTRA FUENTE	CONTENIDO	UBICACIÓN
TEMA MATERIAL: SALUD, BIENESTAR Y SEGURIDAD		
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	52
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018	403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	52
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018	403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	54
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018	403-3 Servicios de salud en el trabajo	54
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018	403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	52
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018	403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	46, 56
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018	403-6 Promoción de la salud de los trabajadores	53
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018	403-7 Prevención y mitigación de los impactos para la salud y la seguridad en el trabajo directamente vinculados a través de las relaciones comerciales	54
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018	403-8 Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	58
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018	403-10 Las dolencias y enfermedades laborales	54
TEMA MATERIAL: CAMBIOS CLIMÁTICOS		
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	37, 38
GRI 201: Desempeño económico 2016	201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático	38
GRI 305: Emisiones 2016	305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)	37, 39
GRI 305: Emisiones 2016	305-2 Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2)	En las unidades de Sinop, Nova Mutum y Dourados, la autogeneración de energía eléctrica fue mayor que la consumida, por lo cual el excedente se destinó a la red de distribución. De esta manera, no se consideraron las emisiones de Alcance 2 de estas unidades, según orientación del GHG Protocol Brasil. En el inventario de GEI de Inpasa, con respecto al Alcance 2, se consideraron solo las emisiones de la oficina de São Paulo, que fueron de 0,64 tCO ₂ e.
GRI 305: Emisiones 2016	305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	37, 39
GRI 305: Emisiones 2016	305-4 Intensidad de las emisiones de GEI	38
GRI 305: Emisiones 2016	305-5 Reducción de las emisiones de GEI	No hubo reducción de emisiones entre los años 2021 y 2022.
GRI 305: Emisiones 2016	305-6 Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono (ODS)	No hubo emisiones de SDO en 2022.
GRI 305: Emisiones 2016	305-7 Óxidos de nitrógeno (NOx), óxidos de azufre (SOx) y otras emisiones significativas al aire	37, 39

ESTÁNDAR GRI / OTRA FUENTE	CONTENIDO	UBICACIÓN
TEMA MATERIAL: DERECHOS HUMANOS Y RELACIONES LABORALES		
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	50
GRI 406: No discriminación 2016	406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	No se registraron casos de discriminación.
GRI 407: Libertad de asociación y negociación colectiva 2016	407-1 Operaciones y proveedores en los que el derecho a la libertad de asociación y la negociación colectiva podría estar en riesgo	50
GRI 408: Trabajo infantil 2016	408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	50
GRI 409: Trabajo forzoso u obligatorio 2016	409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	50
GRI 410: Prácticas en materia de seguridad 2016	410-1 Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos	50
GRI 411: Derechos de los pueblos indígenas 2016	411-1 Casos de violaciones de los derechos de los pueblos indígenas	No se registraron casos de violación de derechos de pueblos indígenas en 2022.
TEMA MATERIAL: CAPTACIÓN, DESARROLLO Y RETENCIÓN DEL CAPITAL HUMANO		
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	43
GRI 201: Desempeño económico 2016	201-3 Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación	Inpasa no tiene plan de jubilación privada para sus colaboradores.
GRI 401: Empleo 2016	401-1 Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal	48
GRI 401: Empleo 2016	401-2 Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	47
GRI 401: Empleo 2016	401-3: Permiso parental	49
GRI 404: Formación y educación 2016	404-1 Promedio de horas de formación al año por empleado	49
GRI 404: Formación y educación 2016	404-2 Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición	43
GRI 404: Formación y educación 2016	404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas de su desempeño y del desarrollo de su carrera	No hubo evaluación regular del desempeño ni del desarrollo de carrera durante el período cubierto por el informe.

ESTÁNDAR GRI / OTRA FUENTE	CONTENIDO	UBICACIÓN
TEMA MATERIAL: CADENA DE SUMINISTRO		
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	68
GRI 308: Evaluación ambiental de proveedores 2016	308-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios ambientales	68
GRI 308: Evaluación ambiental de proveedores 2016	308-2 Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	68
GRI 414: Evaluación social de los proveedores 2016	414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios sociales	68
GRI 414: Evaluación social de los proveedores 2016	414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	68
TEMA MATERIAL: INNOVACIÓN Y TECNOLOGÍA		
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	27

TEMAS DE LOS ESTÁNDARES SECTORIALES GRI APLICABLES CONSIDERADOS NO MATERIALES

TEMA	Localización
GRI 201: Desempeño Económico 2016	
201-1 Valor económico directo generado y distribuido	23, 59
GRI 302: Energía 2016	
302-1 Consumo de energía dentro de la organización	40
302-3 Intensidad energética	40
GRI 303: Agua y efluentes 2018	
303-3 Extracción de agua	35
303-4 Vertido de agua	35
303-5 Consumo de agua	35

Créditos

Unidades Inpasa en Brasil

Unidad matriz en Sinop, estado de Mato Grosso
Rodovia BR-163, KM 817, S/N, Zona Rural, Sinop/MT,
CEP.: 78.559-899 | Apartado postal 267

Nova Mutum, estado de Mato Grosso
Rodovia BR-163, KM 603, Distrito Industrial, S/N,
CEP.: 78.450-000 | Apartado postal 127

Dourados, Mato Grosso do Sul
Rodovia BR-163, KM 242+761 metros – Sentido
Dourados a Caarapó | Apartado postal 217

Oficina

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

Unidades Inpasa en Paraguay

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

Coordinación Inpasa

Sustentabilidade/ESG
Christopher Davies Junior
Marcio Bruno Falcão Pereira

Comunicación y Marketing
Caroline Pilz Pinnow

**Redacción, edición, proyecto gráfico,
diagramación y consultoría GRI:**
rpt sustentabilidade - grupo report

Revisión
Catalisando Conteúdo

Fotografías
Acervo Inpasa