

Improving the world

Relatório de  
Sustentabilidade  
2021

**inapa**

#empoweredroots

Apostando numa estratégia com forte enfoque na sustentabilidade, este relatório é totalmente impresso em papéis amigos do ambiente, impresso a duas cores com tintas ecosolventes.

**Capa**  
Wild Natural  
Green  
450g

**Miolo**  
Keaycolour  
Linchen  
120g



# Improving the world

**Relatório de  
Sustentabilidade  
2021**

**inapa**

#empoweredroots

**04** Mensagem do CEO

## Grupo Inapa

**08** Grupo Inapa

**10** Áreas de Negócio

**12** A nossa Organização

**14** A nossa Escala

**15** As nossas Operações

## Estratégia e Sustentabilidade

**18** Estratégia e Sustentabilidade

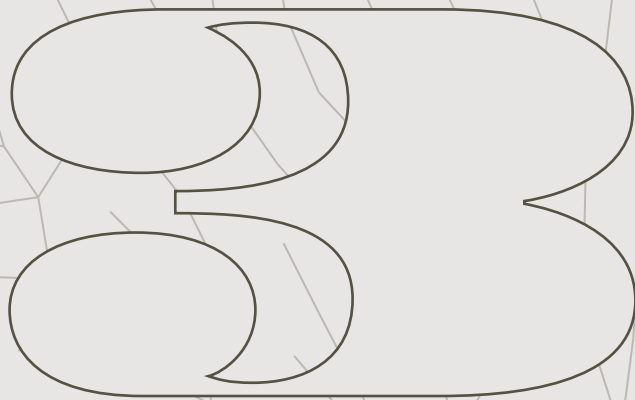
**20** Aprovisionamento

**28** Conduta Corporativa

**30** Governança Corporativa e Princípios Éticos

**33** Compromisso dos *Stakeholders*

**34** Gestão Ecológica & Objetivos de Desenvolvimento Sustentável

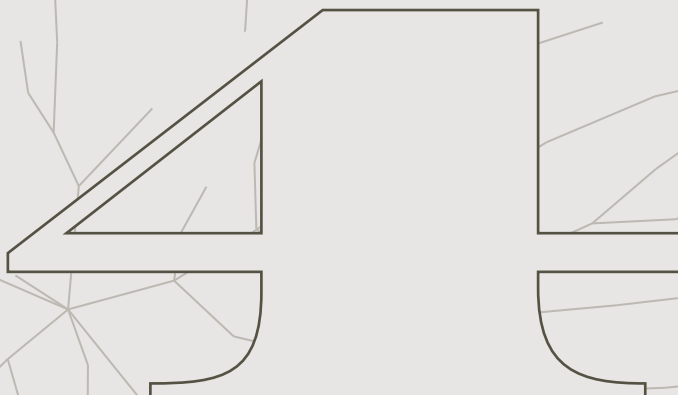


## Ambiente

- 40 Certificação da Cadeia de Custódia
- 44 Uso de Materiais Sustentáveis
- 48 Avançar com Fontes de Energia Renováveis
- 52 O nosso Consumo de Água
- 53 Biodiversidade
- 54 As nossas Emissões
- 62 Resíduos

## Responsabilidade Social

- 66 Diversidade e Inclusão
- 86 Desenvolvimento dos Colaboradores
- 88 Promoção do Bem-estar Laboral
- 91 Direitos Humanos
- 92 Compromisso com a Comunidade



## Informação Adicional

- 102 Índice de GRI
- 108 Taxonomia (UE)
- 112 Participação em Associações e Entidades
- 112 Informação e Contactos

# Mensagem do CEO



## Diogo Rezende

CEO Grupo Inapa

**Improve your work  
Improve your life  
Improve the world**

A sustentabilidade ambiental faz parte da cultura do Grupo Inapa, está presente na forma como atua em todas as áreas de negócio e nos vários mercados em que opera. A Inapa tem uma abordagem responsável e preventiva relativamente aos desafios, assumindo o seu papel (direto ou indireto) na conservação das florestas, e das espécies delas dependentes, no uso responsável de recursos naturais como a água, e na redução de emissão de gases de efeito de estufa.

2021 foi um ano desafiante que nos levou a olhar para o desenvolvimento sustentável com uma visão mais abrangente. Assim, numa perspetiva de crescimento e de renovação da cultura empresarial, a Inapa focou-se numa abordagem que reflete o objetivo comum dos nossos colaboradores, parceiros e *stakeholders*: melhorar o mundo. Esta ambição de melhoria tem por base a nossa capacidade de apresentar aos nossos clientes, de forma equilibrada e sustentável, as soluções mais adequadas para reduzir o impacto ambiental da sua atividade económica. A política ambiental da Inapa vai desempenhar um papel fundamental na definição do portfólio de produtos e serviços relevantes para o consumidor. É através da medição e da otimização do impacto da nossa atividade que conseguimos garantir o equilíbrio ambiental e social do planeta.

Estamos no bom caminho para alcançar as metas definidas relativamente aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) das Nações Unidas aos quais aderimos com entusiasmo.

Destacamos, entre outros progressos interessantes que aconteceram durante o ano de 2021, o aumento sem precedentes no consumo global de energias renováveis, ultrapassando a meta de 12% que foi definida para 2022. Uma parte significativa deste sucesso deve-se à mudança de cerca de 80% para eletricidade de origem eólica e hídrica na Alemanha. Reforçámos também, entre outras medidas descritas neste relatório, o investimento em veículos de menor consumo e tecnologia híbrida. Com o objetivo de reduzir o impacto ambiental relacionado com viagens de trabalho, foram realizadas 14 400 reuniões entre colaboradores do Grupo em sistema de videoconferência.

Na vertente social, foi elaborado pela primeira vez para o ano de 2021, o Plano para a Igualdade de Género do Grupo que, foi fruto de um trabalho conjunto de muitos colaboradores. Devido à crise que vivemos nos dois últimos anos - e para proporcionar aos seus colaboradores um equilíbrio saudável entre a vida profissional e a vida pessoal - o Grupo Inapa iniciou a análise de medidas que permitam

um “work-life balance” através da promoção de iniciativas que incentivem a um estilo de vida mais saudável, física e mentalmente.

Para reforçar esta aposta na sustentabilidade, o Grupo Inapa adota agora uma nova assinatura - “Improving the World” - transmitindo a nossa confiança e propósito em contribuir para um mundo melhor, mais equilibrado. É esse o nosso compromisso: participar na construção de um mundo mais sustentável, onde empresas - clientes, fornecedores - *stakeholders* e colaboradores se encontram na defesa dos mesmos valores.

Este relatório é desenvolvido segundo o princípio da transparência, considerado pela Inapa como um elemento crucial de qualquer política ambiental e social corporativa de sucesso.

Agradecemos a todos os que nos têm acompanhado neste percurso, estamos confiantes de que temos a estratégia e as pessoas certas para preparar um futuro melhor e superar os desafios que possam surgir.

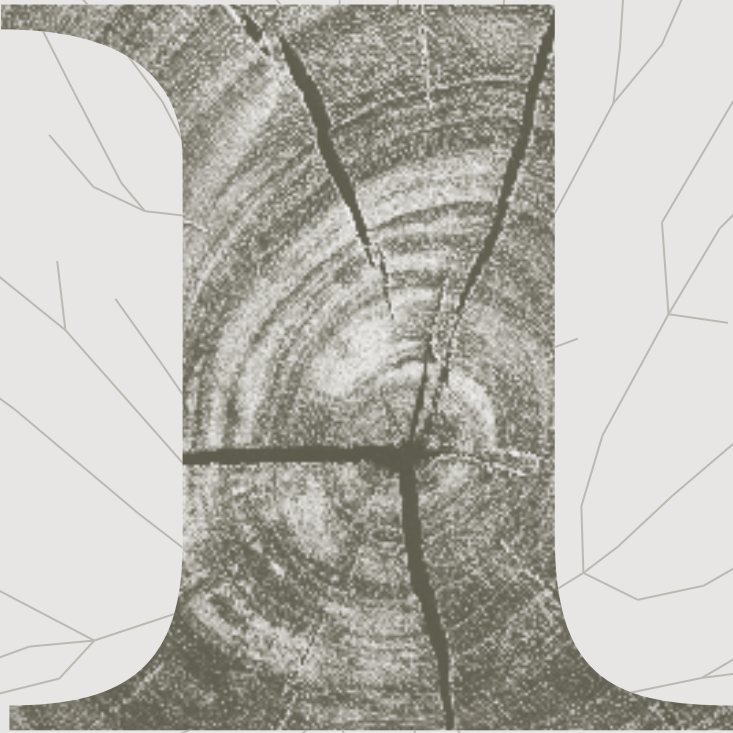
**#BeAnImprover**

Improving the world

# GRUPO INAPA

#empoweredroots





# Grupo Inapa

**Fundada em 1965, a Inapa ocupa uma posição de referência no mercado europeu de distribuição de papel e detém posições de destaque na distribuição de soluções de embalagem e comunicação visual.**

Com cerca de um milhão de toneladas distribuídas anualmente, a Inapa é o principal distribuidor de papel na Europa Ocidental. A Inapa apresenta-se hoje como um fornecedor global de serviços, complementando o negócio do papel com a oferta de consumíveis para o setor gráfico e de escritório e com o serviço de logística.

Com uma equipa de 1 643 colaboradores, as empresas do Grupo Inapa apoiam cerca de 80 000 clientes em 10 países: Alemanha, França, Espanha, Portugal, Bélgica, Luxemburgo, Áustria, Holanda, Turquia e Angola.



10

PAÍSES

Alemanha, França, Espanha, Portugal, Bélgica,  
Luxemburgo, Áustria, Holanda, Turquia e Angola.



# Áreas de Negócio



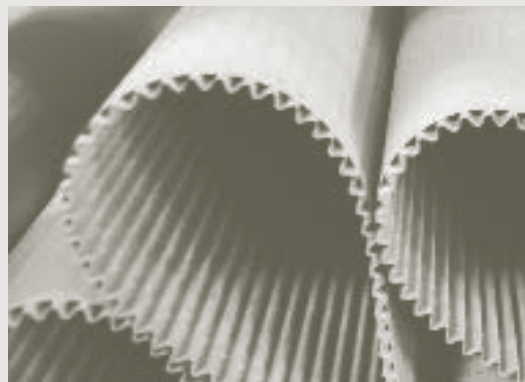
## Papel

Oferta de uma gama completa de produtos e serviços para a indústria gráfica e escritório (*office*), com o mais amplo portfólio de produtos de papel, consumíveis gráficos e de escritório, bem como serviços de logística.



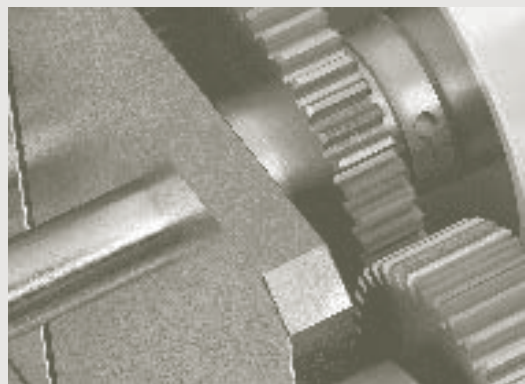
## Embalagem

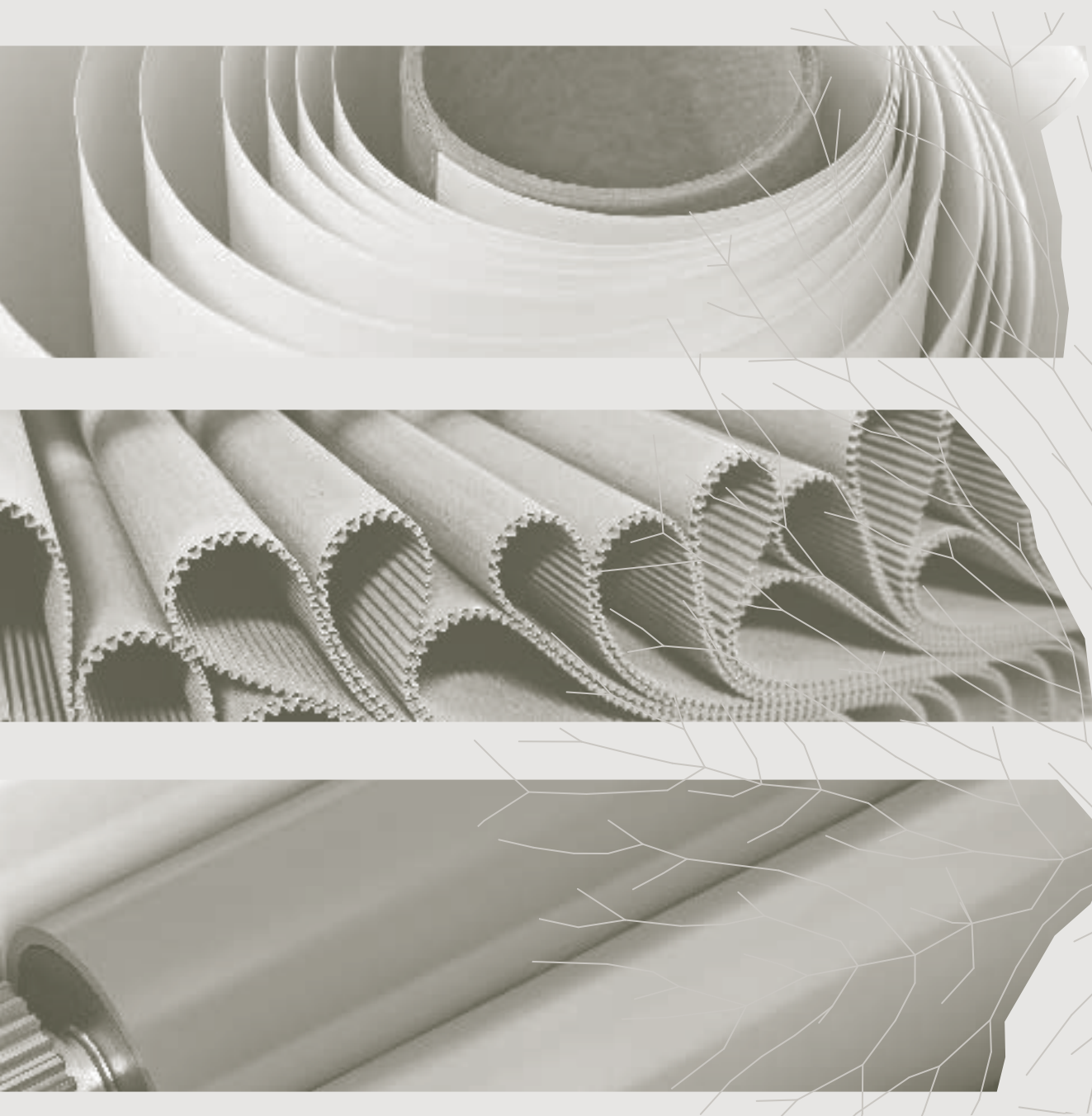
Soluções à medida e oferta de uma ampla gama de produtos de embalagem: caixas, filmes, cintas, fitas, enchimentos, sacos, etiquetas e equipamentos.



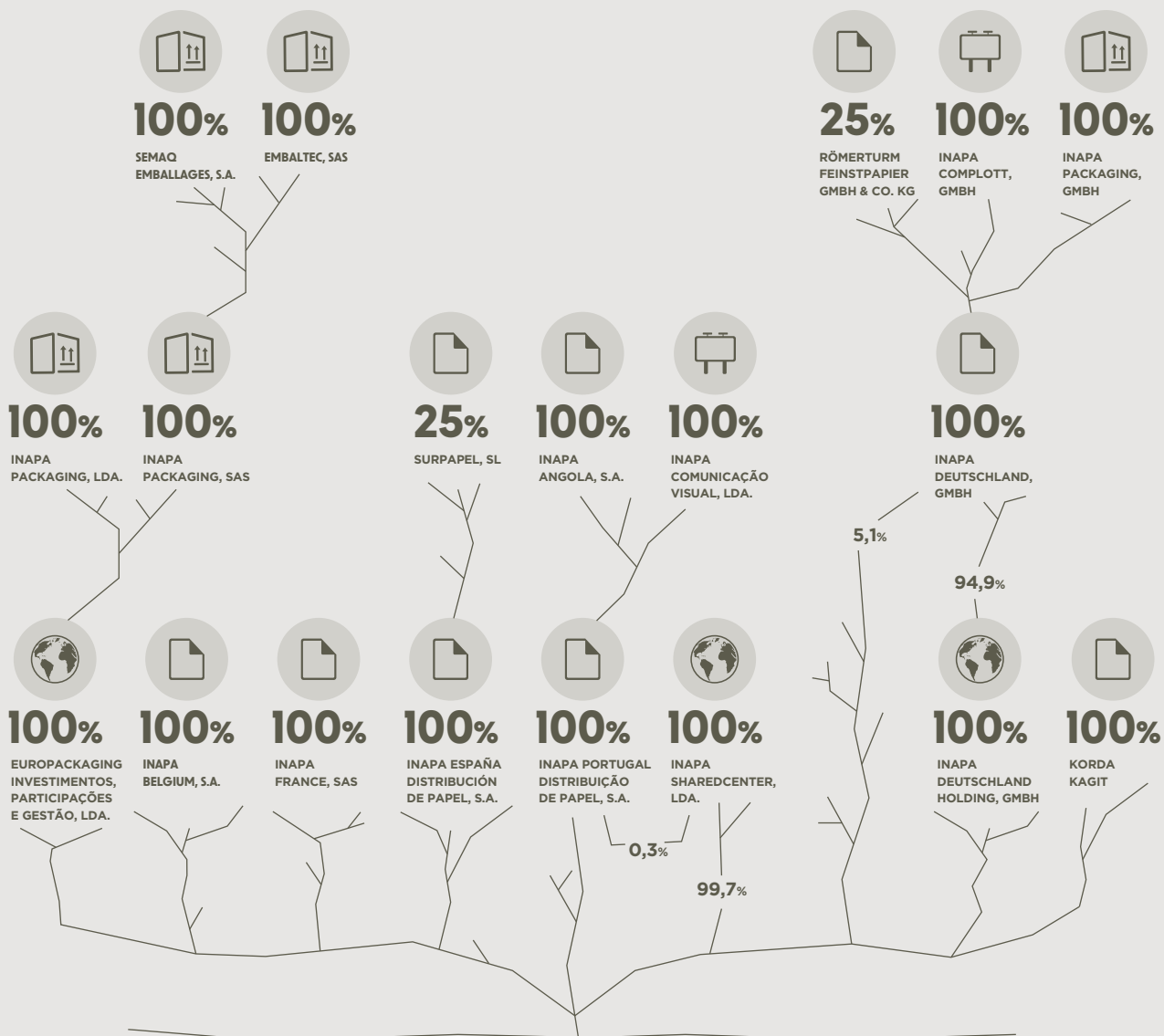
## Comunicação Visual (Viscom)

Distribuição de uma gama abrangente de produtos e serviços para impressão digital de grande formato: impressoras, tintas/tinteiros, *media*, *software* e assistência técnica.





# A nossa Organização



**INAPA - Investimentos, Participações e Gestão, S.A.**



Holdings e Serviços Partilhados



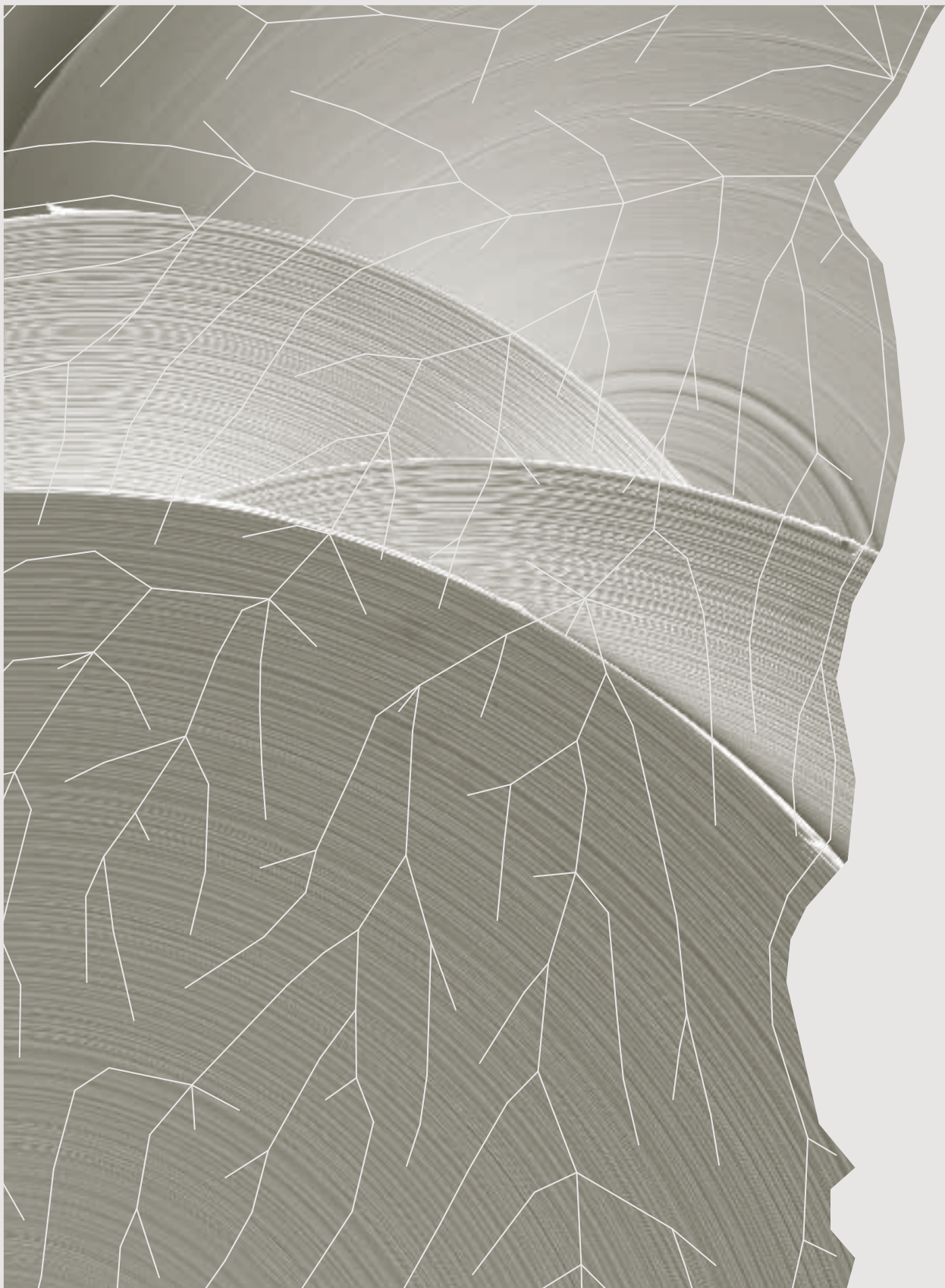
Papel



Embalagem



Comunicação Visual (Viscom)



# A nossa Escala

A Inapa tem cerca de **965 milhões de euros de volume de negócios** e 1 643 colaboradores. Possui 3 áreas de negócio:

- Papel (representa cerca de **89%** das vendas)
- Embalagem (**8%** das vendas)
- Comunicação Visual (**3%** das vendas)

Com vendas em 10 mercados diferentes - entre os quais se destacam a Alemanha e a França, que representam 90% do volume de negócios - a Inapa procura responder às necessidades de cerca de 80 000 clientes (B2B), realizando mais de 1,5 milhões de entregas anualmente.

Em 2021, o valor total dos ativos do Grupo situou-se em 686 milhões de euros.

Em 2021, o valor total dos ativos do Grupo situou-se em 686 milhões de euros.

Mais de 1,5 milhões de entregas por ano



# As nossas Operações

O Grupo Inapa tem operações nos seguintes países: Alemanha, França, Espanha, Portugal, Bélgica, Luxemburgo, Turquia e Angola. Através da sua infraestrutura na Alemanha, assegura também um serviço de excelência de distribuição de papel para a Áustria e Holanda.

Com sede em Portugal, a Inapa detém uma posição de liderança nas geografias em que está presente, sendo um dos três primeiros *players* do mercado.

A maioria das receitas do Grupo provém das operações nos restantes países europeus, principalmente da Alemanha e da França, que são responsáveis por cerca de 90% das receitas do Grupo.

Posição de liderança nas geografias em que está presente

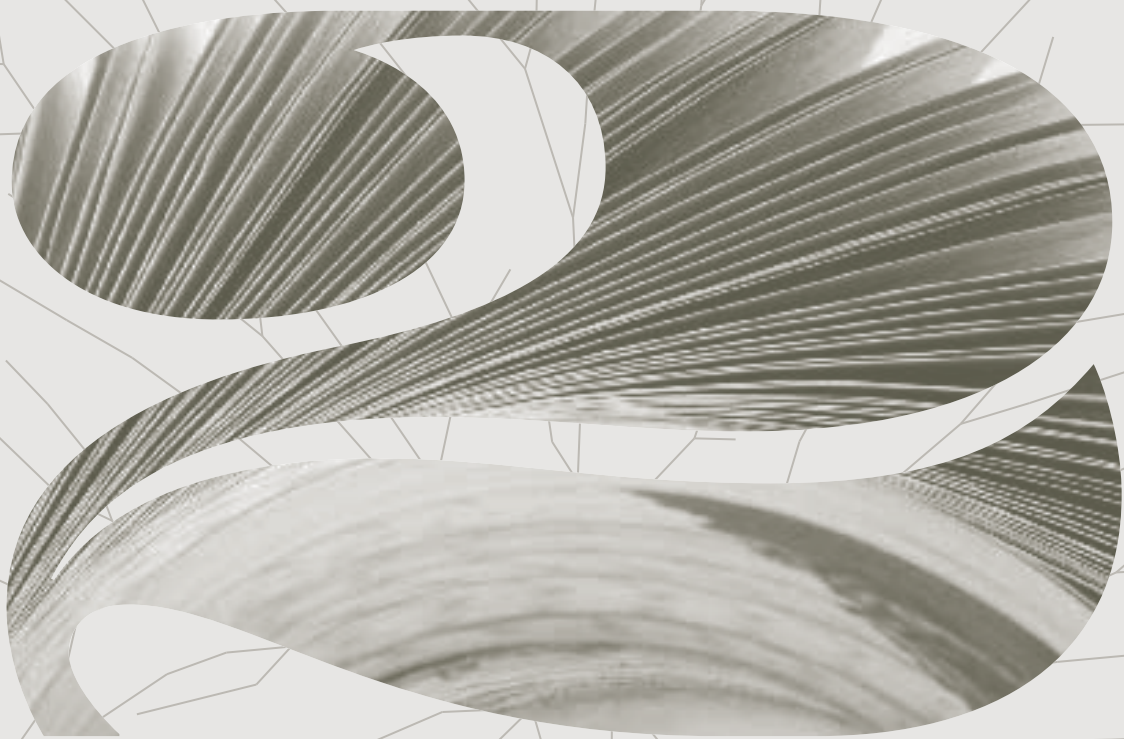
## Top 3 vendas

	ALEMANHA	FRANÇA	P. IBÉRICA
Vendas (M€)	624	238	74
Representatividade por país/região	65%	25%	8%
N.º colaboradores	1 020	307	243
Representatividade por país/região	62%	19%	15%

Improving the world

# ESTRATÉGIA E SUSTEN- TABILIDADE

#empoweredroots



# Estratégia e Sustentabilidade

**A responsabilidade e a boa cidadania são imprescindíveis nos negócios do Grupo.**

Com uma abordagem abrangente em todas as fases das suas operações desde a compra à entrega, a Inapa esforça-se por apresentar um desempenho transparente no que se refere à sustentabilidade, alinhada com os sistemas de referência nesta área, para que clientes e *stakeholders* conheçam as metas que a empresa se propõe a alcançar.

Atuando como elo de ligação entre produtores e clientes, a Inapa considera-se particularmente responsável pelo caminho que é realizado em benefício da sustentabilidade. Nas suas funções quer de comprador, quer de vendedor, as empresas do Grupo promovem as boas práticas ambientais e sociais, incentivando produtores e compradores a produzir e a utilizar produtos sustentáveis, garantindo assim o cumprimento de princípios sustentáveis na cadeia de abastecimento.

Na distribuição, as operações contribuem para o cumprimento de princípios sustentáveis, através de soluções e serviços mais ecológicos que lhes permitem minimizar a sua pegada de carbono.



# Aprovisionamento

## Assegurar a sustentabilidade na cadeia de abastecimento

**As nossas empresas regem-se por princípios de ética, integridade e conformidade. O Código de Conduta do Grupo Inapa é um instrumento que deve ser seguido não só pelos seus colaboradores, mas também pelos seus fornecedores, de quem a Inapa espera os mesmos princípios.**

Uma relação comercial transparente e socialmente responsável é baseada em compromissos entre ambas as partes.

Para os seus fornecedores, parceiros e prestadores de serviços, a Inapa Deutschland definiu uma série de regras básicas específicas no **Código de Conduta do Fornecedor** que garantem que os produtos e serviços fornecidos estão em linha com os princípios básicos declarados no Código de Conduta da Inapa, com a política ambiental e de sustentabilidade do Grupo e com a política de produtos.

A seleção de fornecedores é crítica para o nosso desempenho ambiental e para a nossa responsabilidade social.

Desde a sua introdução, foram muitos os fornecedores que aceitaram formalmente o nosso código de conduta empresarial.

A fim de desenvolver uniformemente as avaliações dos fornecedores em relação aos processos de registo de informações, planeamos fundir as diretrizes de compras nacionais numa política única para fornecedores.

No âmbito da expansão consistente das áreas



de negócio de Embalagem e de Comunicação Visual, os requisitos para a gestão do risco estão também a aumentar, como resultado do crescimento significativo da carteira de fornecedores, especialmente fora do mercado europeu.

# Código de Conduta Fornecedores Inapa

## Ambiente

- Observar padrões ambientais legais relevantes;
- Minimizar e manter a sua poluição ambiental tão pequena quanto possível;
- Ter implementado um sistema de gestão ambiental que visa a melhoria contínua, de preferência sob a certificação ISO 14001 ou EMAS;
- Entregar exclusivamente produtos à Inapa que cumpram todos os requisitos legais aplicáveis;
- Mostrar evidências da origem das fibras a serem de fontes legais e não controversas.

## Subcontratados

- Assegurar e provar através de documentação apropriada que os seus subcontratados também cumprem as normas deste Código de Conduta;
- Comunicar qualquer comportamento de má conduta por parte dos colaboradores da Inapa;
- Resolver ativamente quaisquer casos suspeitos e cooperar incondicionalmente com a Inapa;
- Cooperar na resolução de violações ao Código de Conduta, caso não sejam cumpridas as obrigações.

## Trabalho

- Cumprir os requisitos das normas da Organização Internacional do Trabalho;
- Abolir o trabalho opressivo;
- Abolir a discriminação;
- Respeitar o direito de organização e negociação coletiva;
- Praticar a igualdade de remuneração por trabalho igual;
- Eliminar proativamente o trabalho ilegal;
- Respeitar a saúde, a segurança e os direitos pessoais dos seus colaboradores.

## Corrupção

- Contrariar ativa e consistentemente a influência criminosa ou antiética nas decisões tomadas pela Inapa ou outras empresas e instituições;
- Combater a corrupção dentro das suas próprias empresas;
- Combater a fraude e tomar medidas contra cartéis ilegais.

## **Valorizamos as relações de parceria de longa data que mantemos com a maioria dos nossos fornecedores.**

Em 2021, quase 97% dos produtos e serviços adquiridos pelo Grupo foram provenientes de países da União Europeia, mantendo o mesmo valor que no ano anterior.

O “Top 10” dos fornecedores diminuiu 2% - de 94% para 92% - e a quota dos produtos vendidos pela Inapa serem de países onde o Grupo está presente manteve-se acima dos 55%, refletindo os esforços constantes da Inapa em manter vantagens ecológicas através de compras regionais com distâncias mais curtas. A Inapa continua o seu caminho de abastecimento a partir de regiões tão próximas quanto possível dos seus centros locais, mantendo os elevados padrões de qualidade.

Este resultado tem em conta as contínuas reduções de capacidade na indústria e os constantes constrangimentos de fornecimento nas qualidades relevantes para o comércio grossista.

Foi devido ao extraordinário empenho e competência da gestão de compras da Inapa que se assegurou a resposta aos clientes que eram em grande parte fornecidos numa base pró-bloco. As relações de confiança de longa data com os fornecedores locais também foram uma mais-valia neste período.





## Aprovisionamento do Grupo Inapa por Regiões

	2020	2021	+/- pp
Países Inapa	56,5%	55,4%	-1,1pp
UE	40,4%	41,3%	+0,9pp
América do Norte	0,9%	1,3%	+0,4pp
Ásia	1,7%	1,2%	-0,5pp
Outros	0,6%	0,7%	+0,1pp

## Top 10 Aprovisionamento por Regiões

		2020	2021
<b>Europa Ocidental</b>	Bélgica		
	França	<b>31%</b>	<b>35%</b>
	Itália		
	Portugal		
<b>Europa Central</b>	Polónia		
	Alemanha	<b>48%</b>	<b>42%</b>
	Áustria		
	Eslováquia		
<b>Escandinávia</b>	Suécia	<b>16%</b>	<b>13%</b>
	Finlândia		

# Monitorização da cadeia de abastecimento

A maioria das relações com fornecedores são de longo prazo e caracterizadas pela confiança mútua e, em alguns casos, por décadas de parceria. Isso permite-nos analisar mais de perto o seu modelo de negócio e medir e avaliar os riscos.

Desde 2004 - muito antes da Proposta de Diretiva de *Due Dilligence* que foi divulgada em 23 de fevereiro de 2022 (*Corporate Sustainability Reporting Directive*) ter colocado a sustentabilidade e a responsabilidade da cadeia de aprovisionamento em destaque nas agendas empresariais - que o Grupo Inapa reconheceu a necessidade de um controlo eficaz do seu aprovisionamento de papel e integrou e certificou os códigos dos principais esquemas de gestão florestal sustentável e de cadeia de custódia FSC® e PEFC.

Atualmente, a Inapa não tem na sua carteira de fornecedores um fabricante de papel que não tenha implementado um sistema de diligência certificado, excluindo a entrada de material de madeira ilegal ou problemático. Mais de dois terços dos nossos produtos de papel são certificados FSC® ou PEFC e trabalhamos continuamente para expandir a nossa oferta.

Uma cadeia de aprovisionamento de madeira segura é um elemento de gestão de risco mais amplo mas essencial para o nosso negócio, pelo que começámos a adaptar estratégias e a mudar a nossa forma de operar.

Do ponto de vista ambiental, a Inapa, bem como os seus fornecedores, devem apresentar provas do seu empenho em reduzir os resíduos e a poluição, em controlar as emissões de gases e em cumprir os regulamentos governamentais.

Também as questões sociais são identificadas como altamente críticas na monitorização da cadeia de aprovisionamento. Espera-se que os fornecedores divulguem publicamente os seus resultados relativamente ao respeito dos direitos humanos e das normas sociais internacionais ao longo da sua cadeia de abastecimento.

Adicionalmente, iremos empenhar-nos em manter um diálogo intensivo e crítico com os nossos fornecedores, especialmente quando forem identificadas provas concretas de não conformidade com as normas relevantes.

A implementação do Programa de Monitorização da Cadeia de Aprovisionamento da Inapa desde 2019, permite-nos observar e avaliar sistematicamente a nossa cadeia de aprovisionamento, com base em padrões ambientais e sociais definidos. Desta forma, as áreas de intervenção tornam-se evidentes. Como tal, verifica-se que nos encontramos no início de um processo de desenvolvimento e melhoria contínua.

Numa primeira fase, foram analisados 28 fornecedores de seis países. Em 2020, o número de fornecedores e locais de fabrico incluídos aumentou para 52, representando 91% do volume total de compras do Grupo Inapa.

Para reforçar o Sistema de Monitorização da RSC dos Fornecedores com procedimentos eficientes de identificação de riscos na cadeia de abastecimento e para evitar os seus impactos sociais e ecologicamente negativos, os critérios e os requisitos de verificação foram ainda mais diversificados e alargados em 2021.



## Tabela de classificação dos fornecedores Inapa

### a

Excelente, gestão eficiente de RSC, amplamente documentado, auditado de acordo com padrões de confiança reconhecidos

### b

Acima da média, gestão avançada de RSC, predominantemente documentado, auditado na sua maioria de acordo com padrões reconhecidos

### c

Moderado, gestão de RSC com lacunas identificáveis, insuficientemente documentado, apenas uma parte auditada ou certificada

### d

Abaixo da média, a gestão de RSC não cumpre, na sua maioria, os requisitos, a documentação é muito incompleta, não há uma análise independente, não há certificados

### e

Duvidoso, nenhuma gestão de RSC, documentação inexistente ou incompleta, nenhuma verificação por terceiros, nenhum certificado

+ - Avaliação de diligência prévia

Ampliámos, por exemplo, os requisitos para incluir provas da implementação de aquisições sustentáveis e gestão anti-corrupção, bem como um sistema de controlo do cumprimento dos direitos humanos, complementado por certificados de instituições terceiras independentes, de acordo com normas internacionalmente reconhecidas.

Embora se dirija principalmente aos primeiros fornecedores da Inapa, a monitorização inclui também a gestão da cadeia de fornecimento na avaliação do risco, nomeadamente na indústria do papel, onde as violações críticas dos direitos humanos e ambientais ocorrem com maior frequência na cadeia de fornecimento de madeira e não na própria produção industrial.

A Inapa procura oferecer aos seus clientes produtos seguros e sem falhas, de forma a garantir que a sua transformação pelos nossos clientes seja realizada sem restrições ou quaisquer riscos. Mantemos um diálogo contínuo e regular com os nossos fornecedores, para que os métodos de produção e gestão dos nossos fornecedores sejam orientados para a melhoria contínua, com base em parâmetros de desempenho definidos. As medidas e os resultados devem estar disponíveis de forma transparente. Damos preferência a produtos de fabricantes com certificações relevantes, por exemplo ISO 9001 e ISO 14001, e realizamos auditorias regulares.

PAÍS DE ORIGEM	CATEGORIA	A	B+	B	C	D	E
Áustria	Papel, Cartão	1		1			
Bélgica	Papel, Cartão	1	1	1			
Brasil	Papel, Cartão			1			
França	Papel, Cartão	2	2	3			
Alemanha	Papel, Cartão	15	4	4			
Hungria	Viscom						1
Países Baixos	Papel, Cartão	1					
Polónia	Papel, Cartão	1					
Portugal	Papel, Cartão	1					
Rússia	Embalagem				1		
Sérvia	Embalagem				1		
Eslovénia	Papel, Cartão	1					
Espanha	Papel, Cartão	3	3	2			
Turquia	Embalagem					1	1
	Papel/Cartão		1	4	2		
China	Papel/Cartão						1
	Graphic Supplies						3
<b>TOTAL</b>		<b>26</b>	<b>11</b>	<b>16</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>6</b>

## Monitorização: o que é avaliado?

### GESTÃO DA QUALIDADE

A empresa tem um sistema de gestão de qualidade em vigor?

O SGQ é certificado por uma organização independente de acordo com normas geralmente reconhecidas, por exemplo, ISO 9001 ou equivalente?

### GESTÃO AMBIENTAL

A empresa tem um sistema de gestão destinado a melhorar o desempenho ambiental?

O SGA é certificado por uma organização independente de acordo com normas geralmente reconhecidas, por exemplo, ISO 14001, EMAS ou equivalente?

A empresa dispõe de um sistema de gestão de energia?

Este sistema é certificado por uma organização independente de acordo com normas geralmente reconhecidas, p. ex. ISO 50001 ou equivalente?

A empresa tem uma política escrita sobre aprovisionamento sustentável?

Foi introduzido um sistema de gestão de aprovisionamento sustentável?

Esta certificação é feita por uma organização independente, de acordo com normas geralmente reconhecidas, por exemplo, ISO 20400 ou equivalente?

A empresa tem certificados de uma organização independente sobre a sustentabilidade da sua cadeia de abastecimento, como a EcoVadis ou similar?

### CONTROLO DE FIBRA DE MADEIRA

A empresa tem uma política bem documentada para excluir da transformação material de fibra de madeira ilegal ou prejudicial para o ambiente ou socialmente?

Foi implementado um sistema de diligência adequado de acordo com o EUTR?

Esse sistema é certificado por uma organização independente de acordo com normas geralmente aceites, por exemplo, FSC®, PEFC ou equivalente?

### COMPLIANCE

A empresa tem uma política de cumprimento escrita que tenha sido formalmente aprovada pela direção da empresa?

Foi introduzido um sistema de gestão de *compliance*?

É certificado por uma organização independente de acordo com normas geralmente reconhecidas, por exemplo, ISO 19600 ou equivalente?

A empresa tem um compromisso formal anticorrupção e uma política anticorrupção aprovada pela direção?

Esse sistema é certificado por uma organização independente de acordo com normas geralmente reconhecidas, por exemplo, ISO 37001 ou equivalente?

### GESTÃO DO TRABALHO

A empresa tem um compromisso formal com o cumprimento das normas fundamentais da OIT e uma política documentada de saúde e segurança?

Foi introduzido um sistema adequado de gestão da saúde e segurança?

É este certificado por uma organização independente de acordo com normas geralmente reconhecidas, por exemplo OHSAS 18001, ISO 45001 ou equivalente?

### GESTÃO DOS DIREITOS HUMANOS

A empresa tem um compromisso formal de respeitar os direitos humanos confirmado pela direção da empresa e uma política escrita para combater as violações dos direitos humanos?

Foi introduzido um sistema adequado de gestão dos direitos humanos?

### RELATÓRIOS PÚBLICOS

A empresa publica regularmente um reporte mostrando os objetivos, resultados e medidas tomadas sobre os parâmetros de desempenho RSC, por exemplo, redução do consumo de energia, emissões de GEE, utilização de materiais, taxa de acidentes de trabalho, etc.

Em 2021 registou-se uma evolução assinalável na monitorização dos fornecedores de acordo com a classificação RSC, tendo o volume de compras com classificação A ou B+ passado de 39 para 63%.

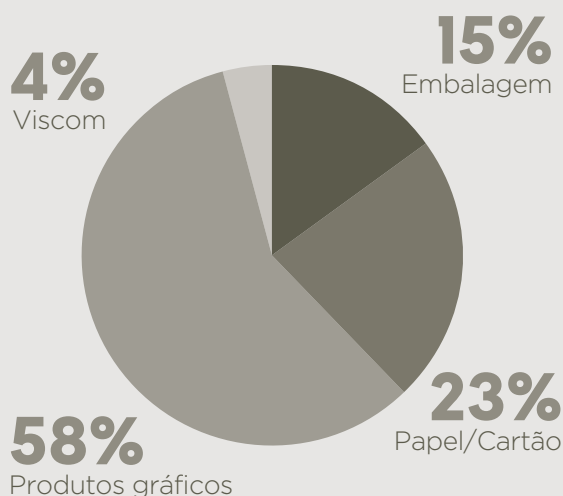
Como referido na página anterior, 13 fornecedores ou locais de produção de 6 países com um IPC <46 e, portanto, menos 5 do que em 2020 foram

auditados e avaliados no ano do relatório. Para seis fornecedores da China, Turquia e Hungria, a monitorização resultou numa pontuação "E" preliminar, porque havia dúvidas quanto aos resultados, principalmente devido à falta de documentação completa e/ou problemas com a sua verificação.

### Volume de compras de acordo com a classificação RSC dos fornecedores

CLASSIFICAÇÃO	2020	2021
A	31%	41%
B+	8%	22%
B	44%	28%
C, D, E	0,25%	0,4%
Sem monitorização	17%	9%

### Quotas de Fornecedores C, D, E por Categoria de Produto



Com exceção das entregas da Rússia, a análise aprofundada não revelou qualquer necessidade de novas intervenções sobre o fornecimento destes fornecedores, uma vez que não havia indicações concretas de violações flagrantes das normas ambientais e sociais.

Globalmente, a monitorização RSC de fornecedores conseguiu excluir riscos de mais de 90% da cadeia de fornecimento da Inapa, incluindo os 6 fornecedores com pontuação “E” (insatisfatória).

Além disso, todos os fornecedores auditados bem como as suas instalações de produção - com exceção de um fabricante de *hardware* mais pequeno da Viscom - têm um sistema de gestão ambiental e de qualidade certificado com o objetivo de melhoria contínua de acordo com a norma ISO 14001.

Por outro lado, 80% têm um sistema de gestão de energia certificado pela ISO 50001, incluindo objetivos concretos para melhorar a sua eficiência energética, medidas extensivas de poupança de energia e relatórios publicados.

Todas as empresas abrangidas pelo inquérito têm uma política de RSC publicamente declarada vinculativa, que também compromete os seus fornecedores a respeitarem as normas ambientais e os direitos humanos. Foi implementado em todos os fornecedores um sistema de monitorização do fornecimento de material em fibra, de acordo com as normas FSC® e PEFC. Nenhuma das empresas auditadas foi identificada como estando envolvida em conflitos ambientais ou sociais ou confrontada com acusações claras de comportamento ilegal ou corrupto.

A atividade da Inapa não foi afetada pela proibição de produtos químicos particularmente perigosos ao abrigo do Regulamento Europeu 1907/2006 relativo ao registo, avaliação, autorização e restrição de Produtos Químicos (REACH) ou outras restrições legislativas, uma vez que os nossos fornecedores proibiram a produção de substâncias perigosas numa fase inicial.

Finalmente, cinco fornecedores com 22 locais de produção receberam o estatuto de Platinum/Gold Label do principal fornecedor de serviços de pontuação RSC, a EcoVadis.

Em 2021, a Inapa conseguiu alcançar o objetivo que tinha traçado de ter pelo menos 90% das suas compras monitorizadas até 2022.

# Conduta Corporativa

## Fazer negócios com integridade

**As empresas do Grupo Inapa estão comprometidas com práticas de negócio éticas. Fazer negócios com integridade é a base do nosso caminho em benefício da sustentabilidade, que procura construir e manter uma relação de confiança com os nossos clientes, acionistas, colaboradores e fornecedores.**

A Inapa baseia-se em valores, princípios, padrões e normas de comportamento devidamente descritos no seu Código de Conduta, de forma a garantir que os seus negócios são geridos de acordo com os mais elevados padrões de ética empresarial por todos os colaboradores.

A Inapa disponibiliza sessões de formação sobre ética empresarial, tendo em conta a especificidade da função do colaborador e o risco de negócio associado a esta.

No entanto, o nosso Código de Conduta Corporativa não se dirige apenas aos nossos colaboradores. Os nossos parceiros de negócio e fornecedores devem assumir o compromisso de manter o mesmo nível de ética nas suas relações com o Grupo Inapa.

Colaboradores, fornecedores e outros *stakeholders* têm acesso ao Código de Conduta Corporativa do Grupo, onde estão descritas as normas e os padrões éticos de comportamento a adotar.





Consulte aqui  
o Código de Conduta da Inapa

## Princípios do código de conduta:

---

**Integridade** Agir de forma consistente com honestidade absoluta e elevados padrões éticos.

---

**Respeito** Tratar os clientes, fornecedores, colaboradores e outros *stakeholders* com cortesia, tolerância, lealdade e justiça.

---

**Transparência** A não-existência de agendas ou condições ocultas, garantindo que os compromissos sejam respeitados e que as informações sejam fornecidas para melhorar a colaboração entre as partes interessadas, atribuindo responsabilidades pelas ações tomadas.

---

**Conformidade** Certificar-se de que as decisões e/ou negócios estão conforme a lei, os regulamentos e as práticas recomendadas do setor.

---

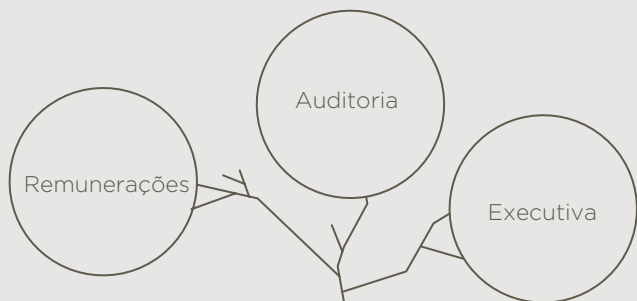
# Governança Corporativa e Princípios Éticos

## Estamos comprometidos com os mais elevados princípios éticos

Esperamos que as ações de todos os que colaboram com a Inapa sejam pautadas, em todos os momentos, por esses princípios, ancorados numa forte estrutura de governança corporativa.

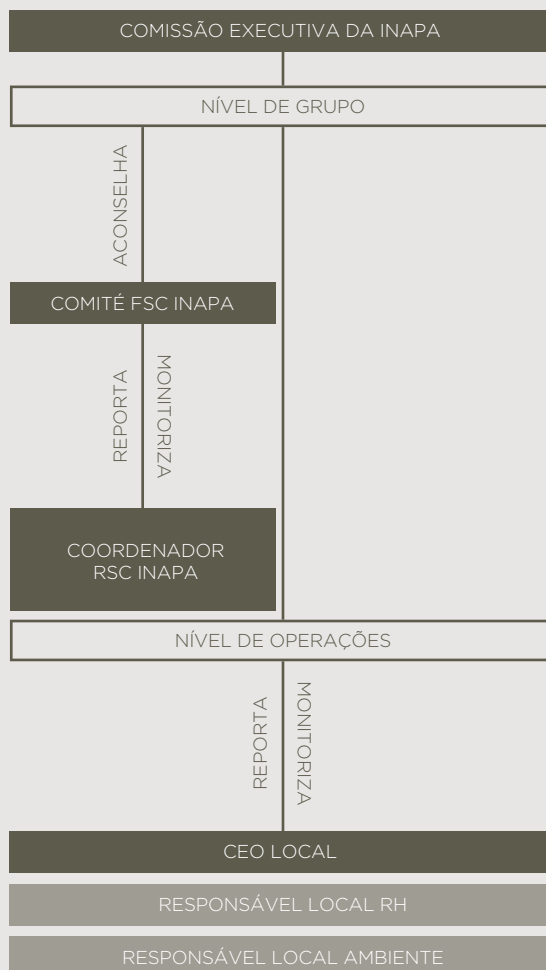
Lideramos dando o exemplo. O Conselho de Administração e a Comissão Executiva da Inapa supervisionam as nossas políticas e práticas de negócio, assegurando que todos os colaboradores entendem a conduta profissional que devem adotar no seu dia-a-dia de trabalho.

Existem três comités permanentes que supervisionam as seguintes áreas:



## Estrutura do Comité de RSC

Em 2018, definiu-se um modelo de governança de RSC do Grupo com um comité e um coordenador de RSC, cujas responsabilidades passaram por monitorizar e auxiliar a Comissão Executiva nos temas de responsabilidade social e sustentabilidade ambiental da Inapa.





## Comissão Executiva da Inapa

- Discute questões estratégicas de sustentabilidade e de RSC com as empresas do Grupo;
- Monitoriza fatores sociais e ambientais que possam afetar, significativamente, os negócios da Inapa;
- Supervisiona as medidas propostas pelo Comité de RSC e ações operacionais locais, no âmbito da sustentabilidade e responsabilidade social do Grupo.

## Comité de RSC da Inapa

- Aconselha a Comissão Executiva da Inapa sobre questões de responsabilidade ambiental e social a nível supra regional. Tem a responsabilidade geral de garantir o progresso da estratégia de RSC;
- Monitoriza fatores sociais e ambientais que podem afetar, significativamente, os negócios da Inapa, reportando-os à Comissão Executiva;
- Avalia o foco e as prioridades do Grupo;
- Apoia os objetivos de sustentabilidade do Grupo;
- Identifica as necessidades de ação e propõe medidas, em conformidade.

## Coordenador de RSC da Inapa

- Ajuda a garantir o sucesso da estratégia de RSC do Grupo, ajudando a Comissão Executiva da Inapa;
- Cria um ambiente colaborativo no desenvolvimento de estratégias de RSC, promovendo o envolvimento dos *stakeholders* internos e externos;
- Conduz as atividades de avaliação e reporte de RSC.

## CEOs locais

A nível operacional, cada CEO das empresas do Grupo Inapa é responsável pela monitorização e implementação da estratégia de RSC do Grupo localmente e reportá-la diretamente à Comissão Executiva.

Os objetivos de RSC são determinados pela Comissão Executiva da Inapa, mas são as empresas que decidem o modo como estes são implementados. Os resultados são monitorizados através de indicadores-chave de desempenho e de risco, que são, regularmente, reportados e avaliados pela Comissão Executiva.

Os resultados são monitorizados através de indicadores ambientais e sociais, nos quais a Inapa baseia a sua análise, envolvendo a gestão da empresa e entrevistando clientes, fornecedores e outros *stakeholders*.

Os resultados dessa análise inicial de materialidade podem ser vistos no diagrama à direita, que estrutura os critérios, de acordo com a prioridade, considerando diretrizes da Global Reporting Initiative (GRI G4)\* e disponibiliza a possibilidade de avaliar os indicadores, uma vez que nem todos as diretrizes de GRI são consideradas importantes ou necessárias para a gestão e a elaboração do nosso relatório de sustentabilidade.



\* A avaliação das questões das partes interessadas que são significativas para a nossa Organização é orientada pelas recomendações da EFFAS, A Federação Europeia de Sociedades de Analistas Financeiros (Indicadores-Chave de Desempenho para Questões Ambientais, Sociais e de Governança V.1.2) para "Serviços de Apoio", que melhor reflete o modelo de negócio do Grupo Inapa. A recolha de dados de sustentabilidade dos nossos locais de trabalho, em 2021, foi obtida através da utilização de um *software* de report especializado em sustentabilidade.



- |   |   |  |  |
|---|---|--|--|
| <b>201 Desempenho Económico</b>           | <b>301 Materiais</b>                            | <b>401 Emprego</b>                                     | <b>411 Direitos de Pessoas Indígenas</b>     |
| <b>202 Presença de Mercado</b>            | <b>302 Energia</b>                              | <b>402 Relações Laborais/Gestão</b>                    | <b>412 Avaliação dos Direitos Humanos</b>    |
| <b>203 Impactos Económicos Indiretos</b>  | <b>303 Água</b>                                 | <b>403 Saúde e Segurança</b>                           | <b>413 Comunidades Locais</b>                |
| <b>204 Práticas de Aprovisionamento</b>   | <b>304 Biodiversidade</b>                       | <b>404 Formação e Educação</b>                         | <b>414 Avaliação Social dos Fornecedores</b> |
| <b>205 Anti-corrupção</b>                 | <b>305 Emissões</b>                             | <b>405 Diversidade e Igualdade</b>                     | <b>415 Política Pública</b>                  |
| <b>206 Comportamento Anti-competitivo</b> | <b>306 Efluentes e Resíduos</b>                 | <b>406 Não Discriminação</b>                           | <b>416 Saúde e Segurança dos Clientes</b>    |
|   | <b>307 Conformidade Ambiental</b>               | <b>407 Liberdade de Associação e Acordos Coletivos</b> | <b>417 Marketing e Etiquetagem</b>           |
|   | <b>308 Avaliação Ambiental dos Fornecedores</b> | <b>408 Trabalho Infantil</b>                           | <b>418 Privacidade dos Clientes</b>          |
|   |   | <b>409 Trabalho Forçado</b>                            | <b>419 Conformidade Socioeconómica</b>       |
|   |   | <b>410 Segurança</b>                                   |  |

## Diretrizes GRI

Ao utilizar as Diretrizes da GRI, divulgamos os nossos resultados mais críticos – sejam eles positivos ou negativos – sobre o meio ambiente, a sociedade e a economia. Com este relatório, esperamos gerar informações fiáveis, relevantes e padronizadas para avaliar oportunidades e riscos, e possibilitar uma tomada de decisões mais consciente e informada.

O GRI foi desenvolvido para ser aplicado, de forma universal, a todas as organizações de todos os tipos e setores, de grande e pequena dimensão, em todo o mundo. Por favor, verifique no final deste relatório os padrões de GRI.

# Compromisso dos Stakeholders

**Envolvemos os nossos *stakeholders* nos momentos de análise das questões relacionadas com a sustentabilidade, mediante processos de comunicação contínuos, estabelecidos com todos os níveis hierárquicos.**

PROCESSO DE COMUNICAÇÃO	STAKEHOLDERS	FREQUÊNCIA
Diálogo transparente e contínuo	Equipa de gestão local	Continuamente
Eventos e/ou comunicações específicas	Colaboradores	Uma vez por ano
Comunicações corporativas gerais	Empresas locais	De fevereiro até março para recolher dados para o relatório de RSC
Assembleia Geral	<i>Shareholders</i>	Pelo menos, uma vez por ano



# Gestão Ecológica & Objetivos de Desenvolvimento Sustentável

## **A Inapa viu-se confrontada com desafios extraordinários devido a mudanças estruturais na produção de papel, com reduções na capacidade produtiva, e às consequências da pandemia causada pela COVID-19.**

A gestão ambiental prosseguiu a política do Grupo de utilização sustentável dos recursos naturais e de proteção eficaz do ambiente.

O aquecimento global tem consequências globais. Neste sentido, cientistas da ONU e líderes empresariais têm alertado para o importante papel das empresas nesta questão e a sua responsabilidade em mitigar os riscos relacionados com as alterações climáticas aos quais estão expostas. Com a iniciativa "Business Ambition for 1.5 °C", desenvolvida no âmbito dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável estabelecidos pela ONU (ODS), é recomendado que as empresas a nível mundial sejam incentivadas a reduzir, a curto prazo, as suas emissões de gases com efeito de estufa.

A Comissão Executiva da Inapa encarregou o comité de RSC da elaboração de um plano para a introdução de metas concretas baseadas na ciência (SBT), para implementação no Grupo e nas suas empresas, desenvolvendo planos de ação em estreita cooperação com a gestão operacional.

Desde 2018 que a Inapa tem acesso a dados válidos sobre a sua pegada específica de emissão de gases com efeito de estufa, cuja qualidade tem sido continuamente melhorada. Em 2020 o Grupo iniciou

a análise aos indicadores-chave SBT que permitirá que a empresa contribua com sucesso para a limitação do aquecimento a 1.5 °C.

Além das emissões diretas (Âmbito 1) e indiretas (Âmbito 2) anteriormente registadas pela Inapa, passaram também a ser analisados, desde 2020, fatores e valores importantes ao longo da cadeia de valor (Âmbito 3), nomeadamente as emissões geradas durante a produção e transporte das nossas mercadorias.

Tendo em vista o desenvolvimento de projetos, medidas e ideias para reduzir as emissões, concentrámo-nos nos principais *clusters* da empresa: gestão dos edifícios, mobilidade (transportes, veículos da empresa), utilização de materiais e geração de resíduos.

Analisámos também outros *clusters* importantes, embora fora da nossa empresa, como o fabrico dos produtos que comercializamos e o seu transporte para os nossos armazéns ou para os nossos clientes realizado pelos nossos parceiros.

A recolha de dados sobre emissões da cadeia de valor é um verdadeiro desafio, tornando difícil o registo na sua totalidade uma vez que a base

de dados dos fornecedores é predominantemente fraca, incompleta ou baseada em cálculos não padronizados. É uma tarefa complexa que consome tempo e recursos, muitas vezes excedendo o considerado razoável.

Não obstante, a Inapa decidiu incluir gradualmente as emissões ao longo da sua cadeia de valor, mesmo considerando que a produção ou utilização dos produtos que comercializamos não seja nossa responsabilidade direta.

Como empresa líder no mercado europeu, a Inapa pode influenciar a tomada de decisões e a implementação de medidas ambientalmente relevantes de todos os envolvidos na cadeia de valor através de publicidade e aconselhamento, da seleção de produtos e também do poder de compra.

Assim, incluímos neste relatório, dados das nossas cadeias de abastecimento sob a forma de emissões relacionadas com a produção e o transporte (Âmbito 3), que representam mais de 95% das emissões associadas aos produtos comercializados pela Inapa.

Salientamos que os nossos produtos comerciais mais significantes - papéis e cartão - são hoje, na sua grande maioria, reciclados e compostáveis, por serem

feitos de matérias-primas renováveis. Transmitimos assim, de uma forma singular, a ideia de sustentabilidade.





Estamos conscientes de que o desenvolvimento futuro do papel depende, em grande medida, do facto de contrariar de uma forma eficaz os consideráveis riscos ecológicos associados à sua utilização, especialmente sob a forma da natureza limitada dos recursos florestais ou de fibras de madeira disponíveis em todo o mundo, através de uma gestão abrangente da sustentabilidade.

---

A Comissão Executiva da Inapa encarregou o Comité de RSC de desenvolver um plano de objetivos concretos de base científica (SBT) para implementação no Grupo Inapa e nas suas empresas, desenvolvendo planos de ação em estreita cooperação com a gestão operacional.



## Objetivos sustentáveis do grupo inapa 2019-2022

OBJETIVOS	AÇÕES & MEDIDAS	ESTADO	
<b>SAÚDE DE QUALIDADE</b>			
 <p><b>3 SAÚDE DE QUALIDADE</b></p>	<p><b>Melhorar a taxa de acidentes de trabalho e doenças profissionais de todos os colaboradores da Inapa -5% até 2022.</b></p>	<p>Melhorar o sistema de gestão de segurança e saúde no trabalho;</p> <p>Reduzir os riscos específicos de segurança e saúde no trabalho;</p> <p>Aumentar a formação dos colaboradores na área da segurança e saúde no trabalho;</p> <p>Melhorar os relatórios internos de segurança e saúde do Grupo e das empresas.</p>	<p><b>Ver página 88 - 90</b></p>
<b>ENERGIAS RENOVÁVEIS E ACESSÍVEIS</b>			
 <p><b>7 ENERGIAS RENOVÁVEIS E ACESSÍVEIS</b></p>	<p><b>Aumentar a quota de energia renovável utilizada no Grupo para 12% até 2022.</b></p>	<p>Alterar a energia elétrica consumida para "energia verde";</p> <p>Alterar a utilização de combustíveis fósseis para biocombustíveis (Diesel);</p> <p>Rever as opções de aquecimento de todas as empresas do Grupo para opções com baixas emissões, reduzindo a utilização de combustíveis fósseis;</p> <p>Realização de projetos de instalação de painéis fotovoltaicos;</p> <p>Reduzir a energia utilizada nos locais de trabalho: utilização económica de ar condicionado, luzes inteligentes;</p> <p>Reduzir o impacto ambiental relacionado com viagens, privilegiando a utilização de videoconferências em reuniões entre colaboradores.</p>	<p><b>Ver página 49 - 51</b></p>
<b>PRODUÇÃO E CONSUMO SUSTENTÁVEIS</b>			
 <p><b>12 PRODUÇÃO E CONSUMO SUSTENTÁVEIS</b></p>	<p><b>Aumentar a eficiência da utilização de recursos naturais com o aumento do uso de materiais reciclados.</b></p> <p><b>Aumentar a percentagem do volume de compras a fornecedores com padrões de produção responsáveis e credíveis e reconhecidos internacionalmente para mais de 75% até 2022.</b></p> <p><b>Reduzir a produção de resíduos em 15% até 2022.</b></p>	<p>Substituir as fitas de plástico dos materiais de embalagem por bioplástico e/ou papel reciclado;</p> <p>Programa de monitorização da cadeia de abastecimento do Grupo implementado com sucesso, privilegiando a participação dos fornecedores com maior pontuação;</p> <p>Aumentar a utilização de materiais reutilizados;</p> <p>Manuseamento mais cuidado e económico dos materiais utilizados na logística e no transporte;</p> <p>Melhorar a qualidade da recolha de dados de geração e categorização de resíduos.</p>	<p><b>Ver páginas 25 - 27, 42</b></p> <p><b>Ver páginas 44 - 47</b></p> <p><b>Ver páginas 62 - 63</b></p>
<b>AÇÃO CLIMÁTICA</b>			
 <p><b>13 AÇÃO CLIMÁTICA</b></p>	<p><b>Aumentar a resiliência e a capacidade de adaptação aos riscos relacionados com as alterações climáticas, reduzindo o consumo de energia e a intensidade de GEE dos negócios da Inapa.</b></p> <p><b>Estabelecer metas ambiciosas de redução de CO<sub>2</sub> baseadas no SBT do programa "Business Ambition 1.5 °C" da ONU.</b></p>	<p>Implementar KPI's que permitam um melhor controlo da intensidade energética/de emissões relacionadas com edifícios, transportes e mobilidade;</p> <p>Reduzir o consumo de energia aumentando a eficiência no aquecimento e na condução, otimização do espaço de armazenamento e transporte.</p>	<p><b>Ver página 54 - 61</b></p>



Improving the world

# AMBIENTE

#empoweredroots





# Certificação da Cadeia de Custódia

Com vista a reforçar o nosso compromisso com práticas responsáveis de gestão florestal junto dos nossos clientes, integrámos no Grupo os sistemas FSC® (Forest Stewardship Council) e PEFC (Programme for the Endorsement of Forest Certification), que têm como objetivo assegurar uma gestão responsável e sustentável da floresta. Desta forma, o Grupo minimiza riscos e evita que a empresa se envolva em práticas ilegais ou eticamente inaceitáveis na sua cadeia de abastecimento.

Em 2004, a Inapa alemã foi o primeiro comerciante de papel certificado de acordo com as normas FSC® e PEFC. Em 2019, o Grupo obteve a certificação Multisite FSC®/PEFC, um certificado único a ser utilizado pelas empresas Inapa que já tinham implementado esta certificação, nomeadamente a Inapa France, Inapa Deutschland, Inapa Benelux e Korda. A integração da Inapa Deutschland foi concluída em 2020 e a integração da Inapa Portugal e da Inapa Espanha foi concluída no final de 2021.



**Aumentar a percentagem do volume adquirido a fornecedores com produção responsável e normas credíveis e reconhecidas internacionalmente para mais de 75% até 2022.**

Hoje, todas as empresas do Grupo são certificadas segundo os mais reconhecidos e avançados métodos de certificação para produtos florestais que exigem a conformidade de todos os membros da cadeia de fornecimento com a sustentabilidade, biodiversidade, segurança, direitos humanos e respeito por todas as leis. Isto traduzir-se-á em processos mais simples e na redução de esforços e custos administrativos.

A Inapa espera que os seus fornecedores de papel e cartão cumpram as normas FSC®/PEFC e que tenham a certificação adequada.

Anualmente, são realizadas auditorias no local, por auditores independentes, para garantir a origem da matéria-prima e o cumprimento dos requisitos, e combater práticas florestais ilegais, como a utilização de espécies de madeira protegidas de florestas naturais.

### Certificação Ambiental Grupo Inapa

	FSC®	PEFC	ISO 14001
Inapa IPG	✓	✓	
Inapa France	✓	✓	
Inapa Benelux	✓	✓	
Papier Union	✓	✓	
Inapa Espanha	✓	✓	✓
Inapa Portugal	✓	✓	✓
Korda	✓		

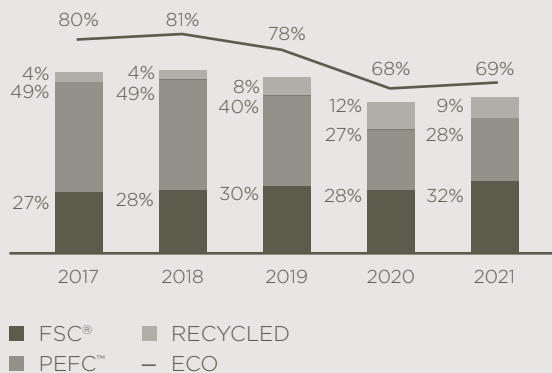
**inapa**



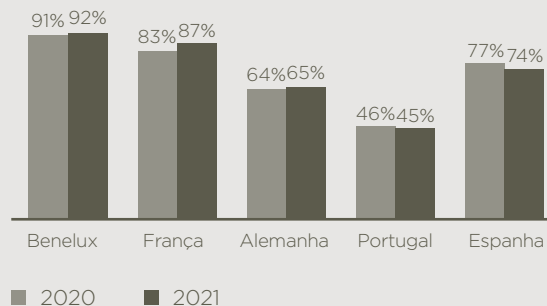
Relativamente à venda de papéis ecológicos e certificados, houve uma queda em 2020 de 10pp para os 68% (face aos 78% em 2019) em Portugal, Espanha e, sobretudo, na Alemanha, com o negócio alemão a ter um impacto substancial no resultado do Grupo devido à sua dimensão. Esta descida é justificada pela competição de preços causada pela pandemia, na qual a Inapa não participou, assim como pela aquisição da Papyrus Deutschland que detinha um menor peso de papéis ecológicos.

Em 2021, verificou-se um aumento acentuado e sem precedentes da quota de papéis FSC® no Grupo Inapa para 32%, acompanhado de um desempenho positivo nos papéis PEFC. No entanto, o segmento reciclado diminuiu 3pp para 9%, tanto em quota relativa como em volumes absolutos. Consequentemente, o índice global de quota de papel reciclado mantém-se nos 69% em 2021. Pelo segundo ano consecutivo, não foi possível ultrapassar o limiar de 70% definido como objetivo.

### VENDA DE PAPÉIS ECOLÓGICOS



### VENDA DE PAPÉIS ECOLÓGICOS POR PAÍS



A pressão da concorrência de preços e as consequências dos períodos de bloqueio durante a crise sanitária podem ser contadas como fatores para essa queda. Particularmente na Alemanha, a quota no PEFC e, sobretudo, nos produtos reciclados está em queda em relação ao ano anterior.

Neste contexto, as transformações recentes com a introdução da nova estrutura informática, a profunda reorganização das vendas e a reformulação global das gamas de produtos influenciam o índice de papel reciclado com efeitos ainda por avaliar em 2021.

O objetivo da Inapa continua a ser o de aumentar a percentagem de meios de impressão amigos do ambiente para mais de 90%. Numa fase intermédia, a quota deve atingir mais de 80% em 2022, para

manter níveis semelhantes a 2018-2019, resultados da Inapa antes da crise provocada pela COVID-19 e antes da aquisição da Papyrus Deutschland.

Continuamos a apostar na promoção do papel reciclado sob a marca Enviro, fundamentada numa comunicação aos clientes sobre os benefícios da nossa gama líder de meios de impressão certificados de florestas sustentáveis, controladas e certificadas.

Por último, esperamos um aumento na comercialização de produtos de embalagem certificados pelo FSC®, na Alemanha, que contribua para reforçar a nossa posição no mercado de soluções de embalagem sustentáveis, que se encontra em rápido crescimento.

## Comunicar de forma sustentável

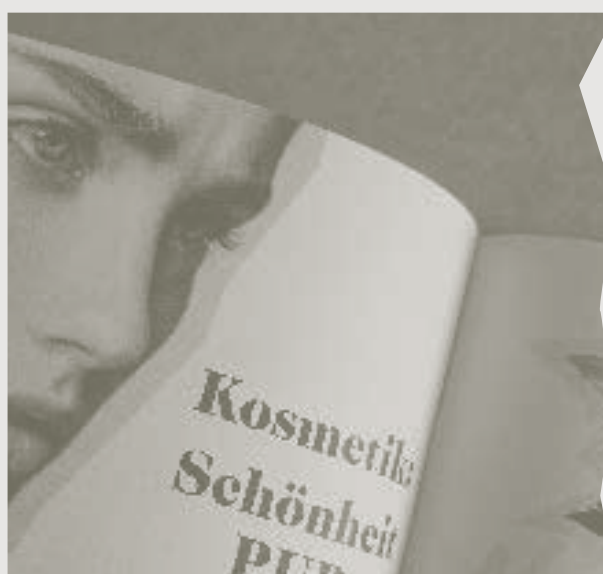
### Singularmente natural: o novo Enviro Harmony

Tecnologia de impressão de última geração e proteção ambiental em harmonia: a Enviro Harmony foi especialmente desenvolvida para impressão digital e complementa a coleção ENVIRO – lançada em 2019 – que responde a normas de utilização sustentável e responsável.

É o único papel reciclado com certificação HP Indigo e está disponível em diversas gramagens, podendo ser utilizado também na produção de material publicitário de curto prazo/curta tiragem.

O novo papel Inapa é um ótimo exemplo de que a reciclagem também funciona de forma excelente em impressão digital.

O lançamento desta gama no mercado foi complementado com ações de marketing, incluindo a produção de uma revista de alta qualidade sobre sustentabilidade.



# Uso de Materiais Sustentáveis

Descarbonizar a energia por si só não é suficiente. Segundo os cientistas, mesmo que todos os potenciais de eficiência energética sejam atingidos, as emissões de carbono irão exceder todos os orçamentos disponíveis para a mitigação das alterações climáticas. Dado que o consumo global de recursos continuará a aumentar, será necessário implementar novas medidas.

Neste contexto, a Inapa defende que o aumento da utilização de materiais provenientes de fontes sustentáveis e a reciclagem são cruciais para se atingirem as metas climáticas definidas e identificou a utilização de materiais de embalagem na sua logística como uma área prioritária para atuar.

As embalagens feitas de materiais renováveis, como madeira e fibras recicladas sob a forma de paletes de madeira, caixas de cartão ondulado e resmas de papel, representam a maior fatia do consumo total de materiais de embalagem da Inapa.

Aproximadamente 15% das paletes são devolvidas e reutilizadas. Em princípio, existe aqui um potencial de expansão adicional, mas as paletes de madeira descartáveis são concebidas para serem cada vez mais económicas com materiais, de modo que o aumento das taxas de rutura tem impacto negativo, limitando a reutilização.

Por outro lado, as paletes standard reutilizáveis não se estabeleceram na indústria do papel por várias razões. Na melhor das hipóteses, são utilizadas em função do cliente e não oferecem quaisquer opções de poupança.



**Melhorar a eficiência no uso de materiais e aumentar a quota de materiais reciclados.**

**Impor a reutilização de materiais com foco na logística e nos transportes.**



Os materiais de embalagem utilizados em 2021 podem ser vistos na seguinte tabela:

TOTAL MATERIAIS DE EMBALAGEM	2017	2018	2019	2020	2021	+/-
Peso total de materiais renováveis (em ton)	1 606	4 138	1 794	1 674	1 993	19%
Peso total de materiais não renováveis (em ton)	377	370	493	139	293	111%
Proporção de materiais renováveis utilizados (em %)	81%	92%	78%	83%	87%	4pp
<b>TOTAL</b>	<b>1 983</b>	<b>4 508</b>	<b>2 287</b>	<b>2 010</b>	<b>2 286</b>	<b>13,7%</b>

MATERIAIS OPERACIONAIS	2017	2018	2019	2020	2021	+/-
Peso total de materiais renováveis (em ton)	203	188	188	151	183	21%
Peso total de materiais não renováveis (em ton)	-	-	-	11	53	384%
Cartuchos de <i>toner</i> (peças)	806	753	753	871	848	-3%
Proporção de materiais reciclados utilizados (em %)	-	-	-	14%	22%	8pp
Proporção de materiais renováveis utilizados (em %)	100%	100%	100%	82%	78%	-4pp
<b>TOTAL</b>	<b>203</b>	<b>188</b>	<b>188</b>	<b>185</b>	<b>236</b>	<b>27%</b>

Os materiais de embalagem - paletes de madeira ou películas plásticas utilizadas nos departamentos de logística - e os materiais operacionais - papel de escritório ou papel de cópia - são as duas principais categorias de materiais utilizados nas operações da Inapa.

Com a recuperação global da atividade em 2021, foi utilizado mais material em quantidades absolutas em relação a 2020. Em particular, a Inapa recorreu em maior escala a materiais renováveis: como se pode ver no quadro acima, em comparação com a taxa de materiais não renováveis, a quantidade de materiais renováveis cresceu 4pp de 83% para 87% em materiais de embalagem, enquanto que esta percentagem se manteve estável na área do material de escritório.

TOTAL DE MATERIAIS UTILIZADOS	2017	2018	2019	2020	2021	+/-
Renováveis/Não renováveis	2 186	4 508	2 440	2 196	2 522	15%
TAXA DE MATERIAIS RECICLADOS UTILIZADOS	2017	2018	2019	2020	2021	+/-
Peso total dos materiais reciclados utilizados (em ton)	285	333	250	188	263	40%
Proporção de materiais reciclados utilizados (em %)	13%	7%	10%	9%	10%	1pp

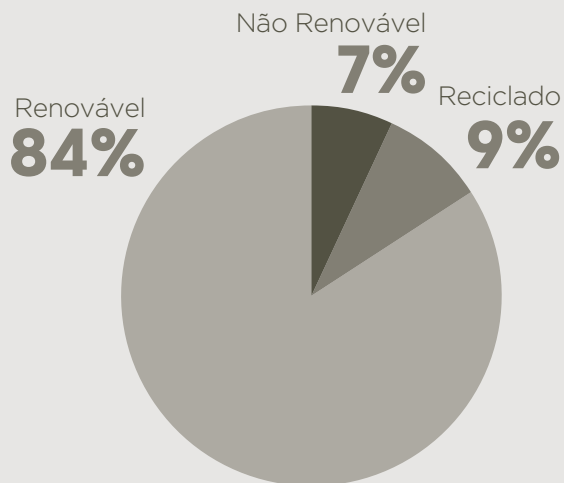
No mix de materiais com materiais reciclados, renováveis ou não renováveis, estabilizou-se nos 10% o consumo de materiais reciclados. O objetivo para o próximo ano será de aumentar esta tendência através de medidas específicas e reduzir a utilização de recursos não renováveis.

De referir que a publicidade impressa e as amostras dos nossos produtos desempenham um papel fundamental na utilização de materiais, pois acreditamos na importância de comunicar aos nossos clientes e criativos que o papel é a nossa base de trabalho.

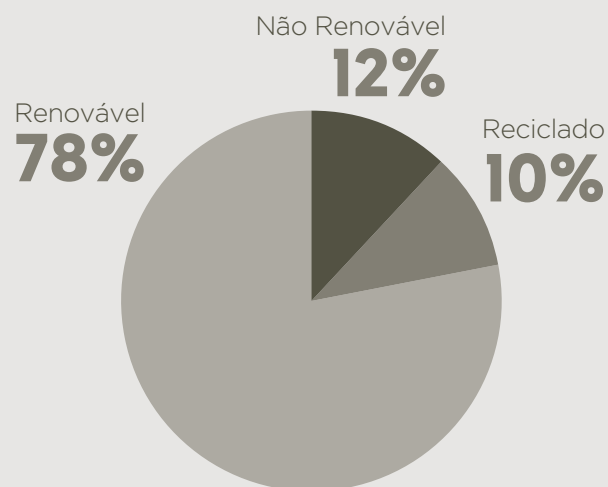
Algumas imprecisões na classificação de materiais verificadas no relatório deste ano serão abordadas através de uma revisão dos processos e num acompanhamento mais racional da utilização do material em todas as empresas do Grupo Inapa.

### MATERIAL MIX

**2020**



**2021**





## MATERIAL UTILIZADO PELA INAPA EM 2021

Paletes  
de madeira**84%**

1 969 725 kg

Material  
publicitário**9%**

207 881 kg

Caixas  
de cartão**3%**

63 600 kg

Película, correias,  
fitas adesivas**3%**

79 143 kg

Papel para cópia  
e impressão**1%**

16 181 kg

Material  
de escritório**1%**

12 260 kg

Papel de  
Embalagem**0%**

7 399 kg

Toners

**0%**

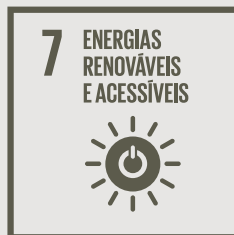
276 kg

# Avançar com Fontes de Energia Renováveis

## A nossa gestão de energia

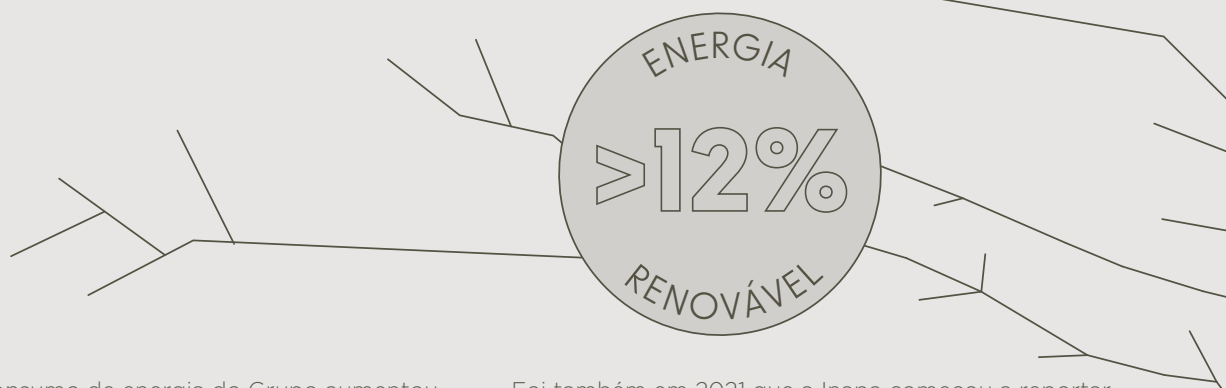
O negócio da Inapa é impulsionado por três fatores energéticos:

1. A utilização de combustíveis de aquecimento para a gestão de armazéns e edifícios de escritórios (Âmbito 1);
2. A utilização de combustíveis para o transporte com camiões próprios e para automóveis da empresa (Âmbito 1);
3. Consumo de eletricidade para iluminação, empilhadores, sistemas de armazenamento, infraestruturas informáticas e ar condicionado (Âmbito 2).



**Aumentar a quota de energias renováveis da organização para 12% até 2022.**





No total, o consumo de energia do Grupo aumentou 17,1% para quase 245 091 GJ no período abrangido pelo relatório, dos quais 18,5% (45 036 GJ) podiam ser assegurados pela utilização de energias renováveis.

O aumento relativamente elevado no consumo total de energia comparando com 2020 pode ser atribuído à transformação nas instalações alemãs ocupadas pela Inapa e à recuperação da atividade após a crise sanitária.

Na Alemanha, uma parte significativa do sucesso alcançado no aumento da utilização de energias renováveis deve-se à mudança de cerca de 80% para eletricidade de origem eólica e hídrica. A conversão a 100% foi concluída durante o ano de 2021, o que contribuiu significativamente para o aumento sem precedentes no consumo global de energias renováveis, de 16 993 para 45 036 GJ.

Foi também em 2021 que a Inapa começou a reportar a energia solar produzida nas instalações da Inapa Portugal, em Sintra.

A transição para as energias renováveis visa abranger os veículos da empresa mediante a conversão gradual da frota automóvel para veículos elétricos ou híbridos, através da oferta de soluções ecologicamente vantajosas.

A política automóvel da empresa promove a combinação de veículos elétricos (automóveis e bicicletas) e bilhetes anuais de caminhos-de-ferro. O uso crescente de biodiesel trouxe um crescimento mensurável em combustíveis de fontes renováveis.

Em 2021 o Grupo assistiu a uma forte evolução, mais do que duplicando a utilização de energia renovável, ultrapassando a meta de 12% que foi definida para 2022.

### Consumo de Energia do Grupo Inapa

TIPO DE ENERGIA (GJ)	2017	2018	2019	2020	2021	+/-
Consumo total de energia comprada dentro do Grupo	140 513	132 914	172 180	209 291	245 091	17,1%
Fontes de energia renovável	9 625	10 111	13 979	16 993	45 307	167,0%
Fontes de energia solar	-	-	-	-	29	-
Quota de fontes de energia renovável	6,8%	7,6%	8,1%	8,1%	18,5%	10,4pp
Fontes de energia não renovável	130 888	122 803	158 201	192 298	199 785	3,8%
Quota de fontes de energia não renovável	93,2%	92,4%	91,9%	91,9%	81,5%	-10,4pp

Relativamente ao impacto ambiental relacionado com viagens para a realização de reuniões entre colaboradores das empresas do Grupo, houve um esforço geral no sentido de privilegiar a utilização do sistema de videoconferências em uso durante o ano de 2021.

Assim, conseguimos apurar que foram realizadas 14 400 reuniões em videoconferência, que totalizaram 13 500 horas de reunião e contaram com 60 000 participantes (uma média de 4,25 participantes por reunião).



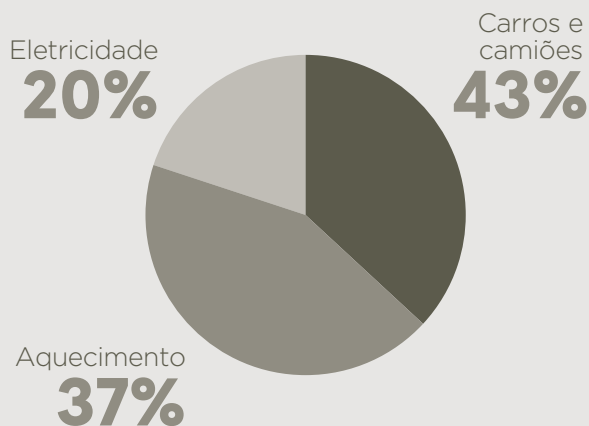
Isto também se aplica aos consumos de combustível por transportes com camiões próprios da empresa, que são utilizados não só para entregar metade dos volumes de mercadorias em armazém a clientes na Alemanha, mas também para efetuar pedidos de carga para terceiros.

A Inapa investe continuamente na renovação da sua frota de camiões e automóveis e em tecnologias de condução mais económicas, as quais, para além de melhorarem os valores dos gases de escape, deverão também reduzir o consumo de combustível e eletricidade.

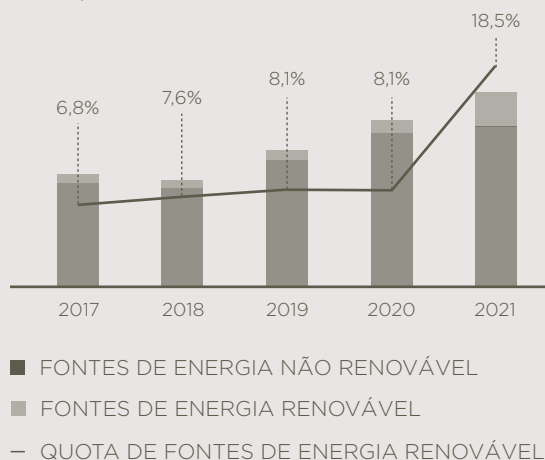
Para o Grupo, é essencial a definição de parâmetros adequados à monitorização da intensidade energética da empresa e à avaliação das medidas tomadas para a melhorar. Assim, foram introduzidos indicadores de desempenho energético que respeitem as seguintes condições:

1. Os parâmetros utilizados para determinar o indicador devem ser diretamente influenciáveis pela empresa
2. Deve permitir uma avaliação comparativa com base nos índices habituais no setor.

#### CONSUMO DE ENERGIA DA INAPA POR CATEGORIA



#### EVOLUÇÃO DAS ENERGIAS RENOVÁVEIS



O consumo de energia atribuível à Inapa que pode ser diretamente influenciado ocorre em duas áreas principais: na gestão dos locais operacionais (escritórios, armazéns) e no transporte (com os caminhões da empresa). Assim, foi selecionado um indicador de intensidade energética que compara o consumo específico do edifício com as áreas geridas (traduz-se na Quantidade de Energia/Área do Edifício, baseando-se no consumo de energia necessária para a gestão dos nossos armazéns).

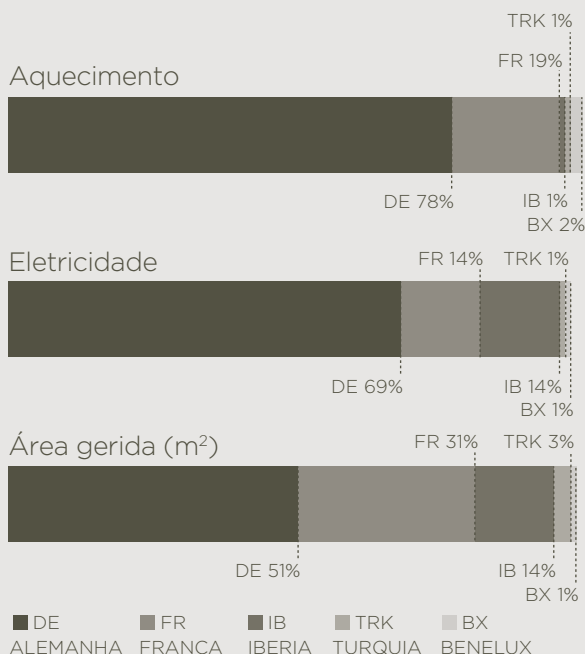
No ano do relatório, a despesa energética específica do edifício foi de 97 776 GJ. Isto foi comparado com uma área total de 258 921 m<sup>2</sup>, resultando num indicador de 0,378 GJ/m<sup>2</sup>.



INTENSIDADE DE ENERGIA DOS EDIFÍCIOS	2020	2021	+/-
Consumo de energia (GJ)	88 117	97 776	11,0%
Áreas geridas (SQM)	313 331	258 921	-17,4%
Intensidade (GJ/SQM)	0,281	0,378	34,3%

O gráfico à direita mostra uma visão geral dos parâmetros individuais de ponderação de acordo com os países onde a Inapa opera. A quota de energia reside predominantemente nas operações alemãs, apesar da quota decrescente dos edifícios geridos em comparação com 2020.

### ENERGIA & ÁREAS GERIDAS POR REGIÃO



# O Nosso Consumo de Água

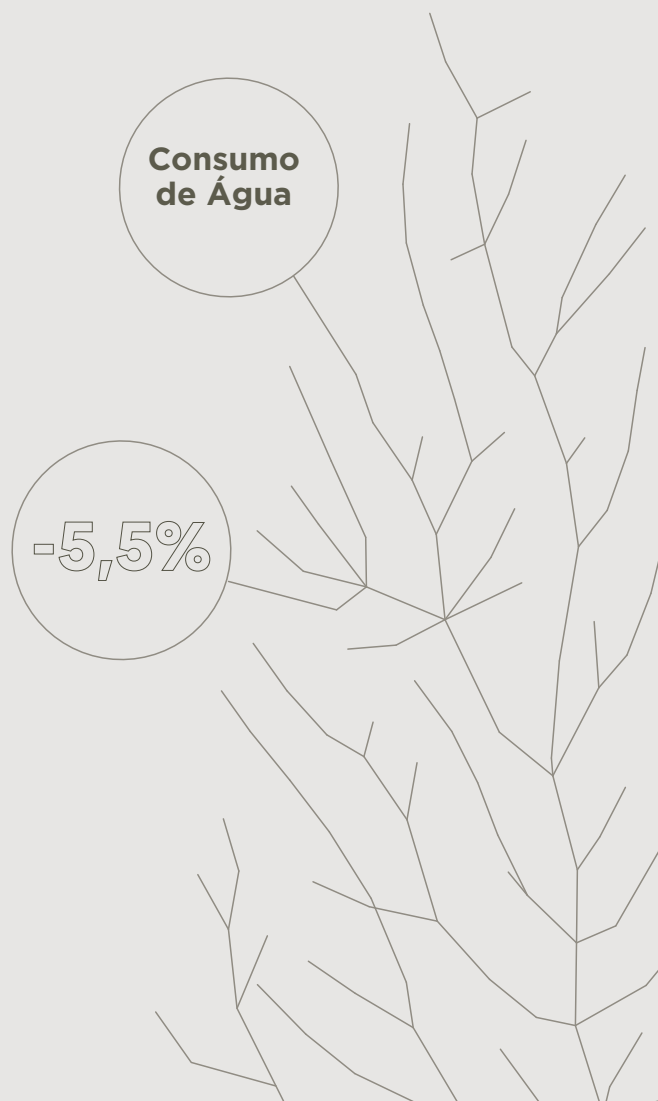
**No Grupo Inapa, a água é utilizada apenas para fins de higiene nas nossas instalações. Ocasionalmente, são geradas quantidades adicionais pela gestão de reservatórios de água de incêndio em alguns locais.**

CONSUMO DE ÁGUA POR FONTE (M³)	2017	2018	2019	2020	2021	+/-
Consumo total de água no Grupo	13 906	15 209	12 112	13 954	13 186	-5,5%

As necessidades de água do Grupo Inapa em 2021 foram satisfeitas exclusivamente através da compra de água doce a fornecedores locais. O consumo em 2021 é estável em comparação com o ano anterior.

As fontes dos fornecedores variam de local para local, não existindo informação sobre a sua origem (profundidades, águas superficiais, reciclagem). Não houve indícios de extração ilegal de água ou de extração de água que afetasse significativamente as fontes de água existentes.

Não existe tratamento de águas residuais. O efluente é descarregado nos coletores públicos das empresas locais de eliminação de resíduos e estima-se que o volume descarregado foi na mesma ordem de grandeza que o do abastecimento de água.



Não existem instalações geridas ou adjacentes, pertencentes ou arrendadas pela Inapa, em áreas protegidas ou em áreas com elevados níveis de biodiversidade, mesmo que não estejam identificadas como áreas protegidas.

As nossas operações, os nossos produtos ou os nossos serviços não têm impacto sobre a biodiversidade. O nosso Grupo não está envolvido na reabilitação ou proteção dessas áreas.

No decorrer do ano de 2021, tivemos conhecimento de algumas iniciativas desenvolvidas por empresas do Grupo Inapa para apoiar a biodiversidade.

## Alemanha

Para sustentar a polinização das plantas, a Inapa Deutschland mantém duas colónias de abelhas no jardim de um colaborador da Inapa em Hamburgo. A abelha de mel é uma parte importante do nosso ecossistema e desempenha um papel importante no fornecimento de alimentos.

## França

A Plastic Odyssey é um projeto que visa reduzir a poluição do plástico oceânico através da criação de uma rede global de iniciativas locais de reciclagem. Como parte do programa de fidelização de clientes "Lik'Inapa", os clientes da Inapa France acumulam pontos de fidelização e que podem doar para apoiar esta causa.



# As nossas Emissões

**As atividades do Grupo em 2020 respeitaram o compromisso da Inapa de reduzir as emissões operacionais de GEE, estabelecendo metas ambiciosas e tomando medidas eficazes para contribuir para o programa "Business Ambition for 1.5 °C" das Nações Unidas, a fim de limitar o aquecimento global.**

Neste contexto, orientados pelos resultados de grupos de trabalho relevantes do setor, desenvolvemos valores de referência associados às áreas que afetam a Inapa. Os grupos de peritos calcularam taxas de redução a curto, médio e longo prazo para diferentes setores económicos, tendo em conta vários cenários possíveis e fatores de influência, tais como a disponibilidade de tecnologias alternativas, volumes globais de transporte, dificuldades na implementação, entre outros.

Para o modelo de negócio da Inapa, não estão ainda disponíveis objetivos específicos de redução baseados em SBT nos grupos de trabalho.

No entanto, foram apresentados objetivos de redução a curto, médio e longo prazo (2050) para os grupos de edifícios e de transportes, que a Inapa considerou adequados à própria medição de intensidade: as emissões destes dois grupos - edifícios e transportes - deverão sofrer uma redução de 4,4% (edifícios) e 3,6% (transportes) anualmente até 2030, para alcançar as metas climáticas definidas.



**Reduzir o consumo de energia e a intensidade de GEE da Inapa.**

**Definir metas de redução de CO<sub>2</sub> no âmbito do programa "Business Ambition for 1,5 °C".**



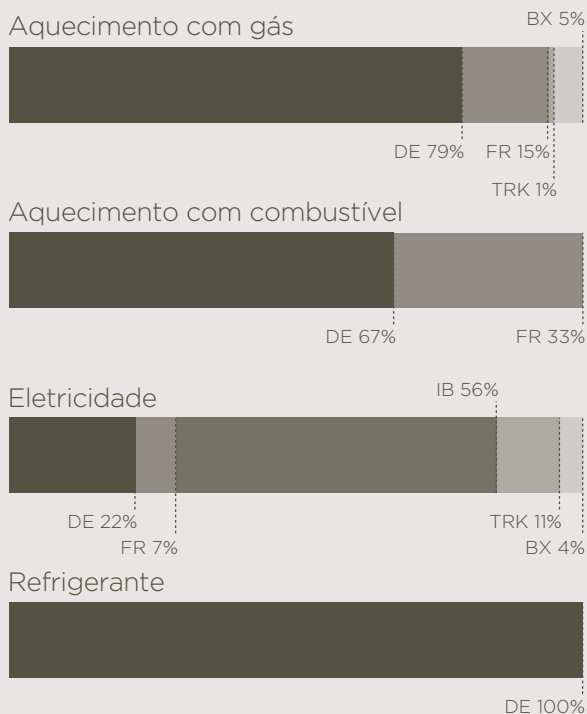


## Medição da intensidade de GEE dos edifícios geridos

Como já foi referido no capítulo sobre o consumo de energia, a monitorização dos valores absolutos de consumo é limitada no que diz respeito à avaliação da intensidade energética das atividades de uma empresa. A partir de agora, a Inapa seguirá as considerações descritas no sentido de incluir um indicador de intensidade energética que permita a avaliação das emissões de GEE na gestão de edifícios.

O indicador correspondente de intensidade de emissões específico de edifícios Inapa para 2021 pode ser visto na tabela adjacente.

### INTENSIDADE DE GEE DOS EDIFÍCIOS GERIDOS POR REGIÃO



DE  
 FR  
 IB  
 TRK  
 BX  
 ALEMANHA FRANÇA IBERIA TURQUIA BENELUX

### Intensidade energética na gestão de edifícios

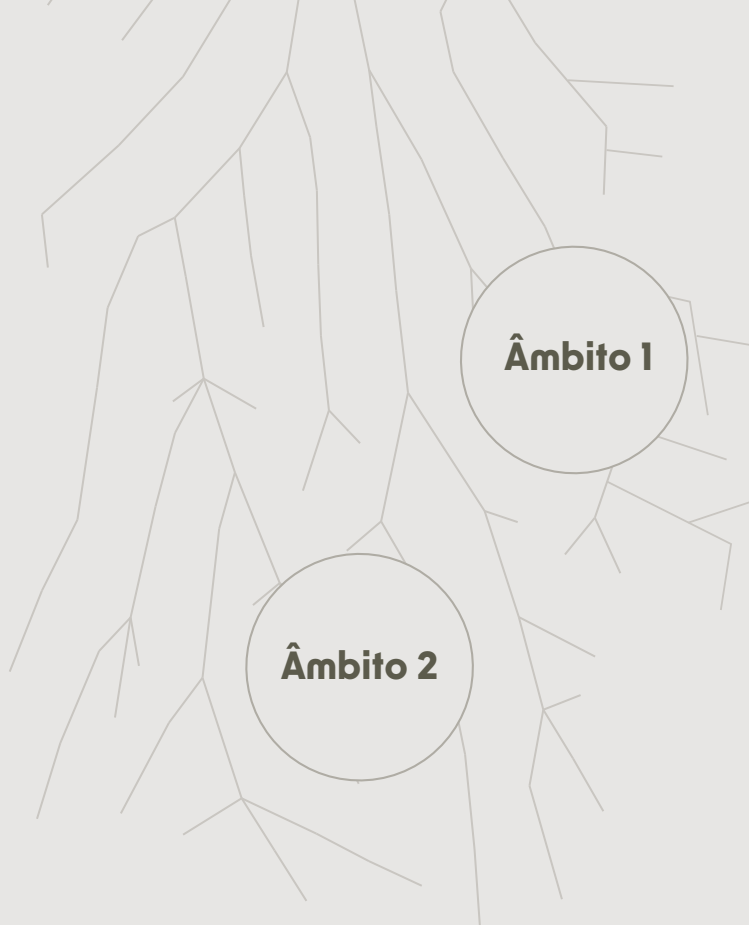
CATEGORIA	QUANTIDADE
Eletricidade (toneladas CO <sub>2</sub> )	401
Aquecimento c/ Combustível (toneladas CO <sub>2</sub> )	1 848
Aquecimento c/ Gás (toneladas CO <sub>2</sub> )	1 112
Refrigerante (toneladas CO <sub>2</sub> )	23
Áreas geridas (m <sup>2</sup> )	258 921
<b>Intensidade (kg CO<sub>2</sub>/m<sup>2</sup> p.a.)</b>	<b>13,1</b>

## Medição da intensidade de GEE dos transportes & mobilidade

As emissões globais de gases com efeito de estufa no setor dos transportes têm atingido níveis recorde nos últimos anos. No seu "Tracking transport report", a Agência Internacional de Energia atribuiu 8,5 gigaton/CO<sub>2</sub> às emissões de transportes para 2019 antes da crise sanitária.

Para aprofundar estas questões de sustentabilidade e dar recomendações, a Inapa liderou um grupo de trabalho comum juntamente com os membros da associação europeia de comerciantes de papel EUGROPA.

Depois de vários *workshops*, o lançamento de um estudo e a revisão final dentro de cada uma das organizações de comerciantes de papel membros, foi possível adotar uma norma comum de cálculo de emissões de transporte baseada principalmente na contribuição e metodologia da norma europeia 16258:2012 reconhecida internacionalmente para o transporte rodoviário, ferroviário, aéreo e marítimo.



A Inapa France aderiu à iniciativa Fret21, que tem a ambição de apoiar os expedidores na integração do impacto do transporte na sua estratégia de desenvolvimento sustentável e, assim, reduzir a sua pegada ambiental.

Este projeto faz parte do programa EVE e é apoiado pela ADEME, bem como por um conjunto de associações profissionais, é apoiado pelo Ministério francês da Transição Ecológica e financiado por fornecedores de energia como parte do esquema de certificados de poupança de energia.

No âmbito deste projeto, a Inapa France comprometeu-se a otimizar as rotas de transporte para as entregas dos clientes com as seguintes ações nos próximos três anos: cooperação com transportadores externos certificados na área da redução das emissões de CO<sub>2</sub>, consolidação das cargas, redução do número de viagens de distribuição e redução das distâncias percorridas, extensão da frota de camiões a gás natural comprimido, melhorar o diálogo com os clientes para a otimizar a programação das entregas de modo a assegurar mais oportunidades de agrupamento de quantidades.

## Emissões Diretas e Indiretas do Grupo (Âmbito 1 e 2)

O ano 2021 é marcado pela diminuição do consumo, tanto nas emissões diretamente atribuíveis da combustão de combustíveis fósseis (Âmbito 1) como nas emissões indiretas mas atribuíveis dos fornecedores (Âmbito 2), nomeadamente das compras de eletricidade.

As emissões diretas do Âmbito 1 diminuíram 18%, sendo a maior redução em valores absolutos no consumo de combustível dos camiões próprios de logística e carros da empresa.

As emissões indiretas da eletricidade utilizada nos edifícios (Âmbito 2) também diminuíram em 11%. Aqui, a decisão de mudar a procura de eletricidade alemã para fontes renováveis teve um efeito extremamente positivo no balanço.

Os valores comparativos das emissões baseados na localização apresentados no quadro, ou seja, os valores de emissão baseados nas misturas energéticas típicas dos países, demonstram de forma impressionante a eficácia das medidas de poupança da Inapa.

Esperamos novas reduções no próximo ano devido ao aumento da eletricidade neutra para o clima produzida pelo sistema de painéis solares no local de Sintra e a inclusão de alguns locais alemães no contrato de eletricidade verde.

Os sucessos iniciais foram também observados nas emissões relacionadas com os transportes, através da realização consistente dos efeitos sinérgicos criados pela reestruturação da empresa alemã. Os camiões puderam ser retirados de serviço devido à fusão de rotas com outros veículos, aumentando as taxas de utilização em geral.

Estes efeitos foram evidenciados no contexto da fraca procura relacionada com a COVID-19 e do subsequente período de imobilização e declínio associado dos volumes de transporte.

A acentuada redução das emissões resultantes da gestão de edifícios nos âmbitos 1 e 2 conseguida em 2021 pode ser justificada pela alienação de locais decidida no ano anterior, mas com os primeiros efeitos tangíveis no balanço de emissões visíveis apenas a longo prazo após o encerramento do local.

CRITÉRIO	TONS CO <sub>2</sub>						SHARE				
	2017	2018	2019	2020	2021	+/-	2018	2019	2020	2021	+/-
<b>EMISSÕES DIRETAS (Âmbito 1)</b>											
Carros e camiões da empresa	5 354	5 775	6 598	<b>7 508</b>	<b>5 922</b>	<b>-21,1%</b>	62%	72%	<b>69%</b>	<b>69%</b>	<b>-5,0%</b>
Combustão estacionária	2 400	3 109	2 153	<b>3 320</b>	<b>3 007</b>	<b>-9,4%</b>	33%	23%	<b>30%</b>	<b>30%</b>	<b>5,0%</b>
Ar Condicionado e Refrigeração	353	413	464	<b>118</b>	<b>23</b>	<b>-80,6%</b>	4%	5%	<b>1%</b>	<b>1%</b>	<b>-78,4%</b>
<b>SUBTOTAL ÂMBITO 1</b>		9 297	9 215	<b>10 946</b>	<b>8 952</b>	<b>-18%</b>	100%	100%	<b>100%</b>	<b>100%</b>	
<b>EMISSÕES INDIRETAS (Âmbito 2)</b>											
Electricidade, com base no mercado	527	602	1 592	<b>450</b>	<b>401</b>	<b>-11%</b>	100%	100%	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>0%</b>
<b>SUBTOTAL ÂMBITO 2</b>	8 634	602	1 592	<b>450</b>	<b>401</b>	<b>-11%</b>					
<b>TOTAL DE EMISSÕES GEE (ÂMBITOS 1 E 2)</b>		<b>9 899</b>	<b>10 807</b>	<b>11 396</b>	<b>9 353</b>	<b>-17,9%</b>					

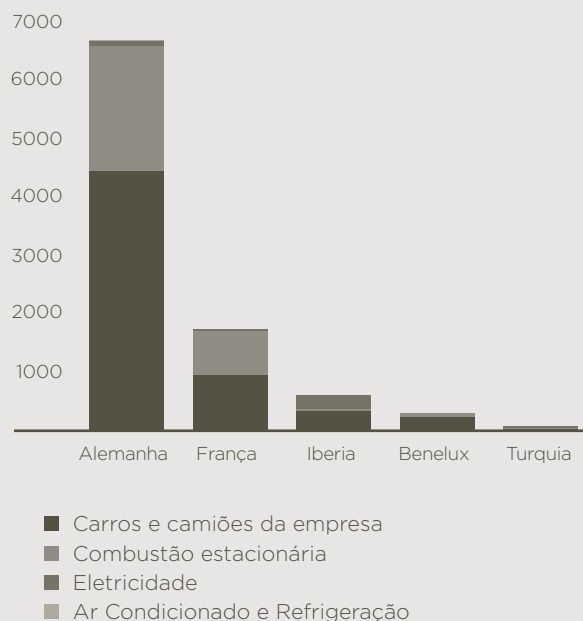
Na sua atividade principal de distribuidor de papel, a Inapa continuará a utilizar combustíveis fósseis em grande medida para a gestão de edifícios e transportes num futuro próximo. Na síntese das emissões de âmbito 1 e 2 por região, o consumo de combustível dos carros e camiões próprios, bem como a combustão estacionária, são as principais fontes de emissão na maioria das geografias da Inapa. No entanto, a Inapa procura continuamente soluções que permitam alcançar a otimização das taxas de utilização dos veículos, através de um melhor planeamento de rotas e da expansão da quota de carga externa.

Em relação às emissões resultantes da gestão de edifícios, a sua redução será feita através de uma utilização intensiva do espaço e simultaneamente da sua redução, bem como através da utilização de sistemas de aquecimento modernos baseados em fontes de energia sustentáveis.

A gestão operacional local está responsável pela apresentação de planos concretos e requisitos de investimento, bem como oportunidades de financiamento.

Nos critérios de decisão os objetivos de redução de emissões tornam-se mais claros e rigorosos, tanto como um requisito para a responsabilidade social da organização como um constrangimento das autoridades estatais reguladoras competentes em matéria de legislação ambiental.

### ÂMBITO 1+2, EMISSÕES GEE POR REGIÃO



Tal como em todas as outras áreas, as emissões de CO<sub>2</sub> foram calculadas de acordo com o DEFRA (Department for Environment, Food and Rural Affairs), o GEMIS (Global Emission Model Integrated Systems) e as estatísticas oficiais da UE.

A Inapa não produz, exporta ou importa substâncias que destruam a camada de ozono e não emite outras emissões atmosféricas significativas.



## Âmbito 3

### Emissões Indiretas Atribuíveis da Cadeia de Valor da Inapa (Âmbito 3)

Como parte da sua gestão climática, cada vez mais empresas estão também a visar emissões de gases com efeito de estufa que ocorrem para além dos limites das suas próprias instalações ao longo da cadeia de valor. Estas não se encontram dentro da esfera de influência direta da empresa, pelo que o seu registo e comunicação não são obrigatórios ao abrigo do protocolo padrão GRI escolhido pela Inapa.

Por outro lado, a Inapa procura satisfazer as crescentes exigências dos seus intervenientes, respondendo a iniciativas como a Iniciativa de Metas de Base Científica 1,5 graus ou o Projeto de Divulgação de Carbono. Além disso, a Inapa não só quer assumir a sua responsabilidade perante os fornecedores e parceiros de serviços dentro da cadeia de valor global dos seus bens e serviços, como, na qualidade de empresa líder europeia no comércio de papel, pretende desempenhar um papel mais importante na redução das emissões de CO<sub>2</sub>.

A Inapa considerou como mais relevantes para o seu negócio os seguintes fatores-chave de emissão a montante e a jusante no Âmbito 3, ordenados de acordo com a dimensão da sua quota:

- Emissão da produção de bens adquiridos
- Transporte & venda (entrega) dos produtos
- Resíduos produzidos pela empresa
- Viagens de negócios
- Consumo de energia fora dos Âmbitos 1+2

Considerando a disponibilidade dos dados necessários, o esforço envolvido na sua obtenção e cálculo, e de acordo com a sua ponderação dentro dos fatores individuais, foi decidido começar com as emissões relacionadas com os produtos que adquirimos aos nossos fornecedores mais importantes, como objetivo de capturar pelo menos 80% das emissões correspondentes. Numa fase posterior, serão calculadas as emissões associadas ao transporte destes produtos para a Inapa ou diretamente para os clientes.

Metodicamente, as emissões devem ser calculadas de acordo com a Norma do Protocolo de Gases com Efeito de Estufa (GHG), o que significa que as emissões relacionadas com os produtos devem incluir a produção ou extração/fornecimento de matérias-primas e fases posteriores de processamento, bem como todos os transportes de materiais usados para os produtores (Âmbito 3.4).

Como outro parâmetro, foi analisado o transporte de mercadorias dos fornecedores para a Inapa na categoria de emissões "transporte e distribuição a montante" (Âmbito 3.4).

Durante a recolha de dados dos fabricantes e fornecedores, verificou-se que os dados sobre emissões e todos os fatores a considerar de acordo com o Protocolo GHG não estão completos, o que se explica pela complexidade das cadeias de produção nas várias fases na indústria do papel, cuja análise implica um esforço considerável. Além disso, a inclusão de emissões provenientes da utilização de bens e do seu fim de vida útil, conforme exigido pelo GHG, é excluída pelos fabricantes por ser imprevisível.

A fim de traçar um quadro o mais realista possível das emissões relacionadas com os produtos a atribuir à Inapa, foram também processados dados calculados de acordo com normas industriais comuns e reconhecidas.

### Âmbito 3 - Emissões GEE de bens Adquiridos

ORIGEM DA PRODUÇÃO	LOCAIS DE PRODUÇÃO MONITORIZADOS	QUOTA DO VOLUME DE COMPRAS	EMISSÕES CO <sub>2</sub> (TON)
Países Inapa*	16	44,0%	225 719
Europa	33	43,8%	160 758
América do Norte	1	1,3%	946
Ásia	1	0,9%	5 990
América do Sul	1	0,7%	2 022
<b>TOTAL</b>	<b>52</b>	<b>90,6%</b>	<b>395 435</b>

\* Alemanha, Bélgica, Espanha, França, Portugal, Turquia.

No caso do papel, a indústria segue principalmente as recomendações da EUROGRAPH para o cálculo da pegada de carbono do produto (os chamados "Ten Toes").

90% desta informação é comunicada à Inapa através do "Profile Paper", o formulário de declaração quase-padrão utilizado pelos fabricantes europeus.

As emissões associadas ao transporte de mercadorias para os armazéns Inapa ou diretamente da fábrica para os nossos clientes, foram calculadas pelos valores dos fornecedores.

Nos casos em que estes não estavam disponíveis, foram calculados pela própria Inapa utilizando as ferramentas de cálculo da Ecotransit ([www.ecotransit.org](http://www.ecotransit.org)) e DHL ([www.dhl-carboncalculator.com](http://www.dhl-carboncalculator.com)).



### Âmbito 3 - Emissões GEE de transportes a montante

ORIGEM	FORNECEDORES COM TRANSPORTES MONITORIZADOS	QUOTA DO VOLUME DE COMPRAS	TRANSPORTE CO <sub>2</sub> (TON/CO <sub>2</sub> )
Países Inapa*	16	44,0%	15 457
Europa	33	43,8%	26 319
América do Norte	1	1,3%	1 115
Ásia	1	0,9%	3 194
América do Sul	1	0,7%	313
<b>TOTAL</b>	<b>52</b>	<b>90,6%</b>	<b>46 398</b>

\* Alemanha, Bélgica, Espanha, França, Portugal, Turquia.

### Âmbito 3 - Emissões GEE 2020 vs 2021

ORIGEM	2020	2021	+/-
Locais monitorizados	41	52	27%
Quota do Volume de Compras	83%	91%	8pp
Emissão de bens adquiridos (ton/CO <sub>2</sub> e)	302 797	395 435	31%
Emissão de transportes (ton/CO <sub>2</sub> e)	63 483	46 398	-27%



# Resíduos

**Em 2020, o volume de resíduos registados pelo Grupo diminui significativamente e, por conseguinte, excedeu as expectativas e o objetivo traçado. As reduções significativas nos resíduos gerados refletiram o declínio relacionado com a COVID-19 no conjunto do negócio, bem como o encerramento de alguns estabelecimentos na Alemanha. Consequentemente, e devido à recuperação da crise sanitária em 2021, todas as categorias de resíduos estão acima dos níveis excepcionalmente baixos atingidos no ano anterior.**

Quando comparados os resultados atuais com 2019 (período anterior à crise sanitária), verifica-se uma evolução positiva nos baixos níveis de consumo de resíduos de papel, cartão, plástico, resíduos domésticos, baterias e metais. Há ainda espaço para melhorar estes números, pelo que contamos com mais ações e esforços para diminuir os resíduos de madeira e embalagens em 2022 e reduzir substancialmente as quantidades globais de resíduos.



**Redução em 15%  
do volume de resíduos  
do grupo até 2022.**





As empresas do Grupo Inapa seguem uma política de separação e recolha de resíduos. Assim, a Inapa tem feito progressos notáveis no contínuo aumento dos resíduos reciclados para 64% em 2020 e 71% em 2021. Os resíduos que não puderam ser fisicamente reciclados (ou compostos) foram processados em instalações de incineração de resíduos, 70% dos quais estão associados à recuperação de energia. Nenhum resíduo foi depositado em aterro.

### Resíduos produzidos pelo Grupo Inapa (Ton)

TIPO DE RESÍDUO	2017	2018	2019	2020	2021	+/-
Papel e Cartão	974	1 006	1 356	1 090	1 154	6%
Resíduos de Embalagem	182	78	313	181	354	96%
Madeira	495	812	518	481	827	72%
Plástico	240	177	256	201	238	18%
Restantes resíduos semelhantes a resíduos domésticos	182	186	114	139	84	-40%
Baterias	-	-	6	-	1	574%
Metais	2	3	3	10	-	-100%
Equipamento Elétrico e Eletrónico	-	-	1	3	2	-30%
<b>TOTAL</b>	<b>2 568</b>	<b>2 048</b>	<b>2 568</b>	<b>2 105</b>	<b>2 660</b>	<b>26%</b>

De referir que algumas informações sobre o tipo de eliminação de resíduos se baseiam em dados estatísticos das autoridades ambientais estatais relevantes, uma vez que nem sempre se encontravam disponíveis informações concretas dos parceiros de eliminação de resíduos no local.

Os dados apresentados baseiam-se nas quantidades de resíduos recolhidos, pesados e faturados pelos operadores separadamente. Os resíduos domésticos foram estimados com base nos ciclos de remoção.

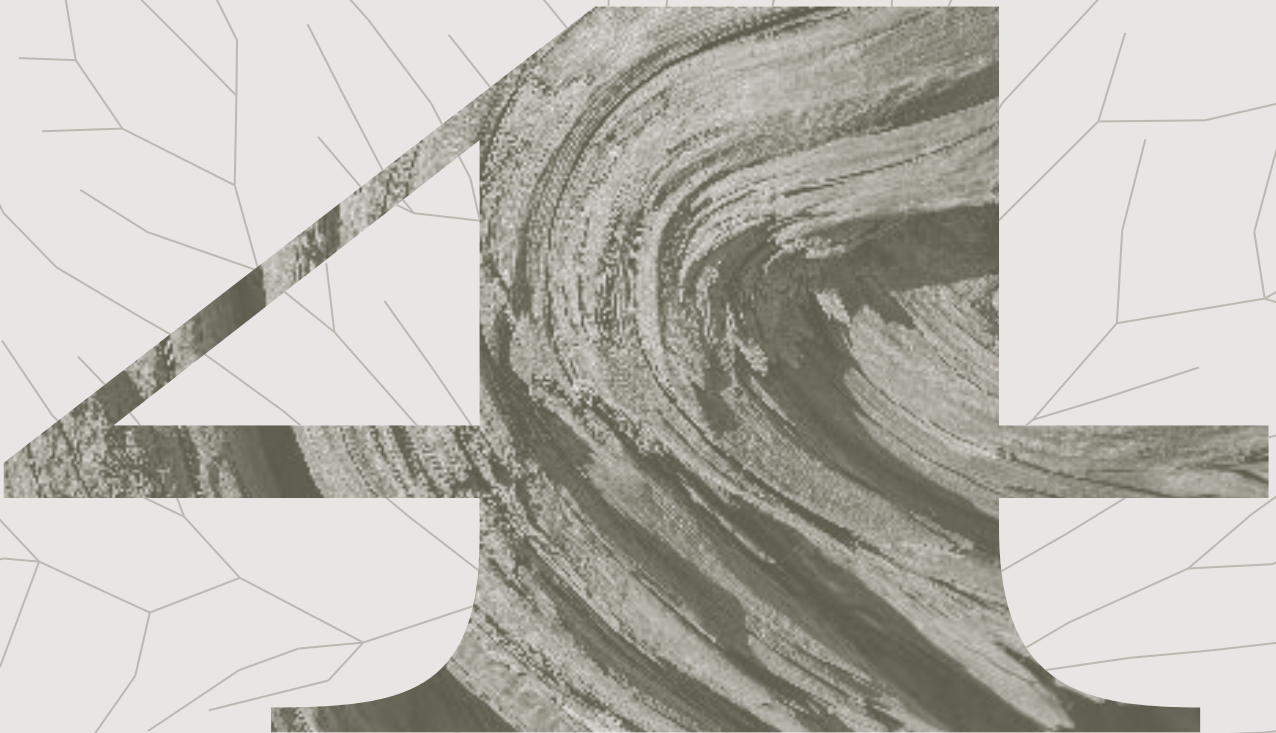
### Resíduos Grupo Inapa 2021

MÉTODO DE ELIMINAÇÃO	TON	%
Reciclado (circuito fechado)	2 050	77%
Recuperado (inclui recuperação energética)	427	16%
Incineração (sem recuperação energética)	183	7%

Improving the world

# RESPON- SABILIDADE SOCIAL

#empoweredroots



# Diversidade e Inclusão

**Os recursos humanos do Grupo Inapa estão em constante evolução e adaptação à necessária sustentabilidade do Grupo, sem nunca descurar o aspeto humano.**

A 31 de dezembro de 2021, verificou-se uma pequena diminuição no número total de colaboradores do Grupo comparativamente ao ano anterior, para um total de 1 643 colaboradores - 1 089 homens e 554 mulheres - com a respetiva distribuição de 66% e 34% na proporção dos géneros.

De referir que a distribuição foi significativamente influenciada pela aquisição da Papyrus Deutschland

em 31 de julho de 2019 e a sua fusão com a atual empresa alemã Papier Union, dando origem à Inapa Deutschland GmbH em 30 de junho de 2020.

As análises deste relatório contemplam as operações de maior relevância para o Grupo onde não está incluído Angola, sendo por isso considerado o total de 1 639 colaboradores.

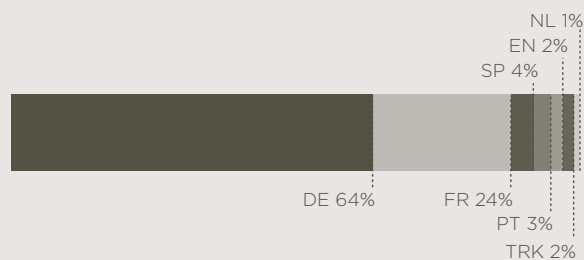
## Evolução da distribuição dos colaboradores por empresa

ÁREA DE NEGÓCIO	EMPRESA	PAÍS	2018	2019	2020	2021	OBSERVAÇÕES
Papel	Inapa Deutschland	Alemanha			932	<b>910</b>	Fusão da Papier Union + Papyrus Deutschland em 2020
	Papier Union	Alemanha	506	489	n.a.		Fusão com a Papyrus Deutschland na Inapa Deutschland GmbH em 2020
	Papyrus Deutschland	Alemanha	n.a.	526	n.a.		Aquisição em jul/2019 Fusão com a Papier Union na Inapa Deutschland GmbH em 2020
	Inapa France	França	258	250	223	<b>199</b>	
	Inapa Portugal	Portugal	65	65	60	<b>61</b>	
	Inapa Espanha	Espanha	78	75	64	<b>52</b>	
	Inapa Belgium	Bélgica	29	28	28	<b>28</b>	
	Inapa Angola	Angola	4	4	4	<b>4</b>	
Embalagem	Korda	Turquia	47	45	41	<b>41</b>	
	Inapa Packaging	Alemanha	66	67	50	<b>45</b>	
	Inapa Packaging	França	37	35	39	<b>40</b>	
	Semaq	França	33	37	39	<b>41</b>	
	Embaltec	França	22	25	28	<b>27</b>	
Comunicação visual	Inapa Packaging	Portugal	42	38	38	<b>39</b>	
	Inapa ComPlott	Alemanha	73	68	73	<b>65</b>	
	Inapa Comunicação Visual	Portugal	10	11	8	<b>8</b>	
Holding	Inapa IPG	Portugal	17	15	14	<b>16</b>	
Serviços Partilhados	Inapa Shared Center	Portugal	49	60	68	<b>67</b>	
<b>TOTAL</b>			<b>1 336</b>	<b>1 838</b>	<b>1 709</b>	<b>1 643</b>	

Devido às relações comerciais do Grupo Inapa, a diversidade dos colaboradores é um fator-chave para ir ao encontro das expectativas dos diferentes mercados onde estamos presentes.

As equipas vendem os nossos produtos a mais de 40 países e aconselham os nossos clientes em sete línguas diferentes.

#### NEGÓCIO INAPA POR IDIOMAS



#### DIVISÃO GEOGRÁFICA DAS VENDAS INAPA 2021

Alemanha

**65%**



França

**25%**



Espanha

**4%**



Portugal

**4%**



Outros

**2%**



## Medidas de Igualdade

Em 2017, o Grupo Inapa adotou o Código de Conduta, que define os principais objetivos da política de recursos humanos em promover ativamente a diversidade e a igualdade de oportunidades dentro da empresa, independentemente da origem étnica, sexo, idade, orientação sexual, deficiência e religião.

A Comissão Executiva da Inapa, até à data, absteve-se deliberadamente de estabelecer padrões vinculativos na área da diversidade de género, devido às diferentes dimensões das empresas nos vários países, ao seu desenvolvimento histórico e ao enquadramento jurídico e cultural.

Além disso, considera que os CEOs locais estão em melhor posição para aplicar a cultura formulada no Código Inapa às equipas, de acordo com as suas capacidades individuais.

O Grupo divulgou interna e publicamente o seu empenho na promoção da igualdade entre mulheres e homens, nomeadamente através da inclusão de um capítulo sobre diversidade e igualdade de oportunidades nos seus relatórios anuais de sustentabilidade. Adicionalmente, foi incluído no Código de Conduta divulgado a todos os colaboradores mecanismos de denúncia de irregularidades que asseguram a identificação e ação em casos de assédio e discriminação, garantindo o anonimato do queixoso.

Ainda sobre esta matéria, é de referir que, em 2021, foi incluído um capítulo sobre Diversidade, Inclusão e Igualdade no questionário de clima aplicado a todas as empresas do Grupo numa base anual ou bianual. Os resultados deste questionário, nesta matéria, foram bastante positivos. Globalmente, mais de 50% dos inquiridos concordaram que o Grupo Inapa tem uma preocupação especial com a diversidade, inclusão e igualdade, existindo atualmente no Grupo:

- Práticas de gestão alinhadas ao princípio de igualdade e inclusão;
- Colaboradores que se sentem valorizados e consideram que as suas opiniões são apreciadas;
- Colaboradores que se sentem respeitados pelos seus colegas;
- Foco na igualdade, como prioridade para o Grupo.

Com base nas respostas ao questionário, verificamos também que há uma consciência global dentro do Grupo sobre os benefícios que as práticas de Diversidade, Inclusão e Igualdade podem trazer para a empresa.

## Plano de Igualdade

Para que todas as empresas do Grupo Inapa estejam em conformidade com o quadro legislativo europeu (artigo 7.º da lei n.º 62/2017, de 1 de agosto e no Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho), e de modo a alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidade entre mulheres e homens, em 2021 a Comissão Executiva comunicou o seu Plano de Igualdade de Género para 2022. Tal como foi anteriormente efetuado para 2021, a preparação deste Plano seguiu as diretrizes contidas no guia para a preparação dos Planos para a Igualdade, tendo sido utilizadas as seguintes ferramentas de diagnóstico:

- Implementação do questionário proposto pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), para preenchimento por parte dos membros do conselho e diretores/responsáveis (*Heads*) dos departamentos das subsidiárias do Grupo, tendo havido uma participação global de aproximadamente 50% dos inquiridos;
- Análise dos resultados do Estudo de Clima implementado em abril de 2021, nomeadamente os resultados do capítulo sobre Diversidade, Inclusão e Igualdade;
- Análise das práticas de recursos humanos definidas e implementadas em 2020 e 2021;
- Análise dos KPIs do Grupo no que diz respeito a igualdade de género.

Para além do diagnóstico às práticas da Inapa em matéria de diversidade, inclusão e igualdade, a elaboração do plano para 2022, teve também por base a análise do cumprimento das ações previstas no plano de igualdade de género anteriormente definido para 2021.

O Plano de Igualdade de Género para 2022 representa o compromisso da Inapa com as medidas nele definidas. Tal como efetuado em 2021, este será sujeito a um acompanhamento regular e a uma revisão anual, através da avaliação do cumprimento das medidas planeadas e da necessidade de introduzir novas medidas ou alterar as existentes.

A Comissão Executiva do Grupo empenhar-se-á em promover e facilitar ações, a maioria das quais serão levadas a cabo pela gestão local e gestão de recursos humanos, para cada uma das empresas do Grupo nas diferentes geografias

Antes de apresentarmos as novas atividades do Plano de Igualdade de Género para 2022, gostaríamos de destacar as atividades definidas para o plano 2021 que aparecerão nos planos dos próximos anos, devido à recorrência das ações em questão.

## Estratégia, missão e valores

MEDIDAS	RESPONSÁVEIS	ÁREAS ENVOLVIDAS	INDICADORES	METAS
<b>Divulgar Plano de Igualdade. Continuar a envolver os colaboradores na definição e implementação do Plano para a Igualdade. Incentivar a participação dos Colaboradores no domínio da promoção da igualdade entre mulheres e homens.</b>				
Divulgação externa: publicação no website Divulgação interna: através do envio de newsletters eletrônicas e em papel; publicação na intranet	Administração DRH local	Comunicação	Plano para a Igualdade de Género	Assim que o plano esteja aprovado
Inclusão de questões relacionadas com a igualdade no inquérito anual do Grupo sobre o clima organizacional	Administração	DRH local Gestão local	Inquérito de Clima	1.º trimestre
Aplicação de inquérito, focus groups ou outros, de forma a aferir as necessidades referentes às práticas de diversidade, inclusão e igualdade	DRH local	Administração Gestão local	Aplicação do Inquérito	Progressão positiva do resultado do inquérito
<b>Envolver colaboradores na implementação do Plano para a Igualdade.</b>				
Existência de mecanismos que permitam a identificação e atuação em casos de assédio ou discriminação, assegurando o anonimato do denunciante	Administração	Administração Gestão local DRH local	Cumprimento integral através de mecanismos de <i>whistleblowing</i>	100% na eventualidade de existência de casos
<b>Reconhecer, integrar e dar igual visibilidade de mulheres e homens em todas as formas de linguagem, no plano interno e externo. Assegurar a informação dos colaboradores sobre os direitos e deveres no domínio da igualdade e não discriminação.</b>				
Adaptação da linguagem de todos os documentos e instrumentos de gestão e comunicação da empresa (relatórios, regulamentos, website, intranet, comunicados, e-mails, imagens veiculadas) à diversidade, inclusão e igualdade de género	Administração Gestão local	DRH local Comunicação	Documentos e instrumentos de gestão e comunicação da empresa com linguagem adaptada à diversidade, inclusão e igualdade de género	100% dos documentos e instrumentos de gestão e comunicação



## Formação contínua

MEDIDAS	RESPONSÁVEIS	ÁREAS ENVOLVIDAS	INDICADORES	METAS
<b>Promover a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso à formação.</b>				
Organização dos horários de formação de modo a coincidirem com horários normais de trabalho estabelecidos	DRH local	Gestores das áreas	Plano de Formação	Cumprimento integral

## Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal

MEDIDAS	RESPONSÁVEIS	ÁREAS ENVOLVIDAS	INDICADORES	METAS
<b>Conciliar a vida profissional com a vida pessoal dos colaboradores.</b>				
Promoção do teletrabalho, flexibilidade de horário e possibilidade de trabalho em <i>part time</i>	Gestão local DRH local	Administração Diretores Gestores	Adoção de teletrabalho, flexibilidade de horário e possibilidade de trabalho em <i>part time</i>	Cumprimento integral

# Plano de Igualdade para 2022

## Estratégia, missão e valores

MEDIDAS	RESPONSÁVEIS	ÁREAS ENVOLVIDAS	INDICADORES	METAS
<b>Assumir publicamente o compromisso com a promoção da igualdade entre homens e mulheres.</b>				
Inclusão de referências à preocupação com a igualdade de género na estratégia do triénio 2022-24 do Grupo	Administração	Comunicação	Estratégia do Grupo para o triénio 2022-24	Inclusão até 2022 (parte integrante do eixo da sustentabilidade)
Desagregação de dados por género dos indicadores mais relevantes em matéria de igualdade	Administração	Administração Conselhos de Diversidade, Inclusão e Igualdade	KPIs identificados	Cumprimento em 2022
<b>Continuar a envolver todos os colaboradores na implementação do Plano para a Igualdade. Incentivar a participação dos Colaboradores no domínio da promoção da igualdade entre mulheres e homens.</b>				
Definição e Implementação do Programa "Viver a Diversidade, Inclusão e Igualdade" que deverá ter por base as seguintes ações:				
<ul style="list-style-type: none"> <li>Formação sobre diversidade, inclusão e igualdade, gestão das nossas crenças e viés, aceitação da diferença e técnicas de inclusão</li> <li>Formação sobre proteção na parentalidade; conciliação da vida profissional e pessoal; viés e assédio moral e sexual no trabalho</li> <li><i>Focus groups</i> para a definição de ações de melhoria em diversidade, inclusão e igualdade</li> <li>Identificação e criação de grupos de trabalho, implementação e comunicação de resultados</li> </ul>	DRH	Administração Gestão local Comunicação Todos os colaboradores envolvidos	N.º de colaboradores abrangidos pelo Programa	1/3 de abrangência em 2022
<b>Assegurar a informação dos colaboradores sobre os direitos e deveres no domínio da igualdade e não discriminação.</b>				
Assegurar a divulgação de informação relativa aos direitos e deveres dos colaboradores, em matéria de igualdade e não discriminação em função do género	DRH local	Comunicação	Divulgação dos direitos e deveres dos colaboradores, em matéria de igualdade e não discriminação em função do género	A implementar no 1.º trimestre de 2022 (dependente do lançamento da intranet)

## Igualdade no acesso ao emprego

MEDIDAS	RESPONSÁVEIS	ÁREAS ENVOLVIDAS	INDICADORES	METAS
<b>Promover a desagregação interna por género e obter um maior equilíbrio entre mulheres e homens na empresa.</b>				
Lançamento de uma campanha interna de <i>roadshow</i> por área/função para mulheres e homens abrangendo profissões/funções onde estes estejam sub-representados, com o objetivo de obtenção de testemunhos para campanha interna de comunicação/promoção de maior diversidade e identificação de competências para recrutamento interno para as funções abrangidas	DRH local	Equipa de gestão local Responsáveis pelas áreas funcionais Comunicação	Campanha lançada por intranet e por e-mail	Participação de pelo menos 30% dos colaboradores target no <i>roadshow</i> a implementar no 2.º trimestre de 2022

## Igualdade nas condições de trabalho

MEDIDAS	RESPONSÁVEIS	ÁREAS ENVOLVIDAS	INDICADORES	METAS
<b>Assegurar um processo de avaliação de desempenho justo e objetivo para mulheres e para homens.</b>				
Modelo de avaliação de desempenho que garanta que é excluída qualquer discriminação e assegurada a atribuição de notas ou pontuações justas a todos os colaboradores independentemente do género	DRH	Administração Diretores Gestores	Modelo de avaliação de desempenho objetivo e não discriminatório	Até ao final de 2022
<b>Assegurar o princípio de salário igual para trabalho igual ou de valor igual.</b>				
Descrição dos conteúdos de funções existentes no Grupo com a definição das principais tarefas, independentemente do género dos colaboradores que as vão ocupar	DRH local	Responsáveis pelas demais áreas funcionais	Descrição dos conteúdos funcionais	Divulgação dos conteúdos das funções na intranet Em Portugal: 1.º trimestre de 2022 Restantes países: até ao final de 2022
Implementação de um sistema de análise e valorização de funções, procurando garantir critérios de valorização claros, objetivos e transparentes, de forma a respeitar o princípio "salário igual para trabalho igual ou de valor igual"	DRH local	Administração Equipa de gestão local Responsáveis pelas várias direções e áreas da empresa	Qualificação de funções e análise de <i>equal pay</i> com plano de correções, caso existam	Análise efetuada e plano definido até ao final de 2022

## Proteção na maternidade e parentalidade e assistência à família

MEDIDAS	RESPONSÁVEIS	ÁREAS ENVOLVIDAS	INDICADORES	METAS
<b>O direito ao gozo de licenças de parentalidade pelos colaboradores homens e mulheres. Incentivar os colaboradores homens ao uso partilhado da licença parental inicial.</b>				
Preparação de material de comunicação para divulgação de forma adequada da legislação sobre:				
<ul style="list-style-type: none"> <li>Direito de parentalidade</li> <li>Direitos das parturientes</li> <li>Dispensas para adoção</li> <li>Dispensas pré-natais</li> <li>Assistência a menores</li> <li>Direito à reinserção profissional após licença e dispensas</li> </ul>	DRH local	Comunicação	Divulgação da informação	Divulgação da informação até final de 2022

## Formação contínua

MEDIDAS	RESPONSÁVEIS	ÁREAS ENVOLVIDAS	INDICADORES	METAS
<b>Desenvolver competências de gestão e liderança nas mulheres do Grupo para alcançar uma participação equilibrada de mulheres e homens nos lugares de decisão de topo e de direção e chefia.</b>				
Criação e Implementação do Programa "Inapa no Feminino": <ul style="list-style-type: none"> <li>Ações de formação em gestão e liderança</li> <li>Programa de <i>mentoring</i> e <i>coaching</i> desenhado especificamente para o género feminino</li> </ul>	DRH local	Administração Comunicação Gestores locais	Rácio de representatividade de mulheres em funções de níveis de direção	Aumento do Rácio entre 2021-22, em comparação com o valor alcançado de 25% em 2020
Ações de Formações no âmbito do Programa "Viver a Diversidade, Inclusão e Igualdade"	DRH	Administração Gestão local Comunicação Todos os colaboradores envolvidos	N.º de colaboradores abrangidos pelo Programa	1/3 de abrangência em 2022

## Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal

MEDIDAS	RESPONSÁVEIS	ÁREAS ENVOLVIDAS	INDICADORES	METAS
<b>Conciliar a vida profissional com a vida pessoal dos colaboradores.</b>				
<p>Preparação e lançamento do Programa "Improve your Life" que deverá ter como base a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Identificação e celebração de protocolos com entidades de bem-estar físico e emocional, creches/serviço de amas, instituições para pessoas idosas, entre outros), sobretudo em áreas onde não existem ainda parcerias</li> <li>Divulgação, por vários meios de comunicação interna, dos recursos adquiridos/negociados pela empresa na área geográfica da empresa e/ou da residência dos colaboradores, que facilitem a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal</li> </ul>	DRH	Comunicação	<p>Divulgação de recursos de apoio à vida pessoal existentes</p> <p>N.º de colaboradores que utilizam os recursos adquiridos</p>	Implementação no 2.º semestre de 2022
Realização de ações de formação/orientação das chefias intermédias em temas de gestão ligados ao princípio da igualdade e não discriminação entre géneros	DRH local	Responsáveis das diferentes áreas funcionais	Número de ações de formação	50% de chefias intermédias abrangidas até ao final de 2022



## Evolução do número de colaboradores

Como anteriormente referido neste relatório, os movimentos no número e estrutura de colaboradores a nível do Grupo no ano em análise foram novamente caracterizados em grande parte pela fusão das empresas alemãs de papel, nomeadamente, pela sua reestruturação sob a nova designação Inapa Deutschland.

Adicionalmente, tal como no ano anterior, o decréscimo do negócio do papel obrigou a um ajustamento de colaboradores em todas as empresas nacionais. De um modo geral, não houve diferenças significativas nas taxas de rotatividade específicas de género, embora tenha havido uma melhoria a nível das percentagens de mulheres versus homens.

Não foram reportados outros tipos de género no Grupo.



## Composição da equipa por género e faixa etária

CRITÉRIO	NÚMERO DE COLABORADORES			PERCENTAGEM DE COLABORADORES		
	2019*	2020	2021	2019*	2020	2021
<b>TOTAL</b>	1 838	1 709	1 639	100%	100%	100%
<b>POR GÉNERO</b>						
Feminino	588	547	553	32%	32%	34%
Masculino	1 250	1 162	1 086	68%	68%	66%
<b>POR FAIXA ETÁRIA</b>						
<30 anos	184	171	124	10%	10%	7%
30-50 anos	845	786	731	47%	46%	45%
>50 anos	809	752	784	43%	44%	48%

\* Aumento extraordinário devido à aquisição da Papyrus Deutschland em julho de 2019.

Na Assembleia Geral de 23 de maio de 2019 foram eleitas três mulheres para o Conselho de Administração da Inapa, que é constituído por sete membros. Foram também eleitas duas mulheres e um homem para a Comissão de Auditoria.

Por resolução do Conselho de Administração de 29 de maio de 2019, foi eleita uma Comissão Executiva composta por três membros, uma mulher e dois homens.

As referidas deliberações asseguraram a diversidade entre homens e mulheres contemplada no diploma em questão, tendo já antecipado os limiares apenas aplicáveis após a primeira assembleia a realizar depois de 1 de janeiro de 2020 e assim se mantiveram para o ano 2021.

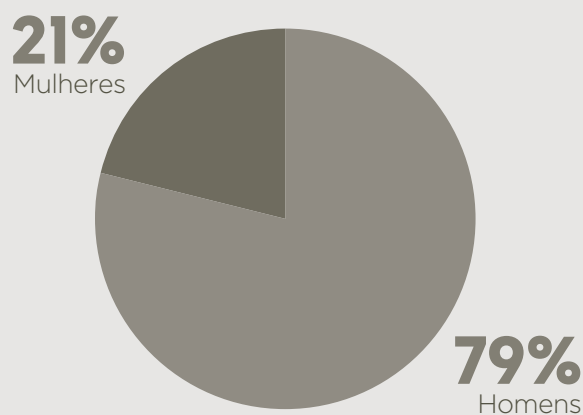
Em relação à proporção entre mulheres e homens em cargos de gestão no Grupo (administração, diretores/*heads* e gestores intermédios) das empresas Inapa, comparativamente com o ano anterior, houve uma ligeira diminuição de mulheres em cargos de gestão, sendo a proporção atual de um para cinco, ou seja, aproximadamente, um em cada cinco cargos de gestão são ocupados por mulheres.

### Composição da Gestão

CATEGORIA	N.º DE MULHERES	N.º DE HOMENS	TOTAL	PERCENTAGEM DE MULHERES
<30 anos	1	0	1	100%
30-50 anos	19	71	90	21%
>50 anos	17	65	82	21%
<b>TOTAL</b>	<b>37</b>	<b>136</b>	<b>173</b>	<b>21%</b>

Este decréscimo deve-se ao facto de a rotatividade das mulheres ter sido maior nos cargos de gestão, diminuindo cerca de 10% do total de mulheres gestoras, por outro lado, houve um aumento de 10% de homens em cargos de gestão. Sendo esta diferença mais acentuada nas empresas do Grupo de maior dimensão como a Alemanha, onde cerca de 84% das funções de gestão são ocupados por homens.

### PERCENTAGEM DE COLABORADORES NA GESTÃO DO GRUPO, POR GÉNERO 2021



As mudanças na estrutura a nível do Grupo, representam uma taxa de rotatividade global de 16% no ano em análise, sendo maior do que a taxa observada no ano anterior. Uma das causas para esta rotatividade poderá estar relacionada com a atenuação das políticas relacionadas com o COVID-19 e consequente recuperação, mesmo que ligeira, na economia de alguns países.

A nível interno, esta taxa está associada aos processos de reestruturação em Espanha e na Alemanha, nomeadamente com o trabalho de integração e uniformização de práticas e políticas que tem vindo a ser feito nas empresas alemãs de papel, consequência da fusão, mas também nas restantes empresas alemãs como a Inapa Packaging Alemanha. Neste país, a taxa de rotatividade da força de trabalho situou-se entre 28% (Inapa Packaging Alemanha) e 14% (Inapa Deutschland).

## Taxa de Rotatividade

CRITÉRIOS/NÚMERO DE SAÍDAS	NÚMERO DE SAÍDAS			TAXA DE ROTATIVIDADE		
	2019*	2020	2021	2019*	2020	2021
	134	212	259	7%	12%	16%
<b>POR GÉNERO</b>						
Feminino	35	78	82	6%	14%	15%
Masculino	99	134	177	8%	12%	16%
<b>POR FAIXA ETÁRIA</b>						
<30 anos	25	28	22	14%	17%	18%
30-50 anos	40	93	110	5%	12%	15%
>50 anos	69	91	127	8%	12%	16%

\* Aumento extraordinário devido à aquisição da Papyrus Deutschland em julho de 2019.

A taxa de rotatividade é calculada pela divisão do número de colaboradores que saem durante o período do relatório pelo número total de colaboradores no final do período do relatório vezes 100.

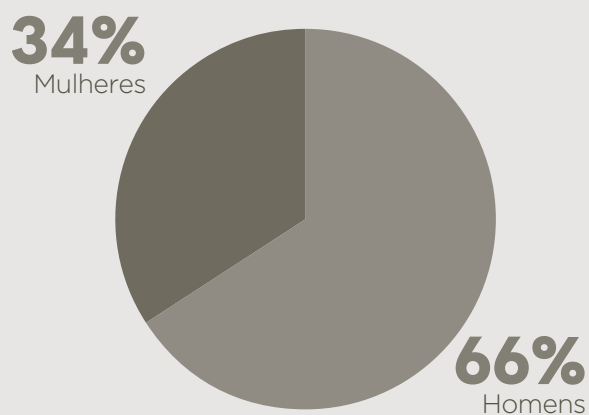
Por outro lado, empresas como Inapa Bélgica e Korda, apresentaram uma taxa de rotatividade de zero, seguidas de Inapa Espanha e das empresas em Portugal com as taxas mais baixas do Grupo.

No que diz respeito às novas entradas e saídas, houve um pequeno aumento de mulheres no Grupo, que pode ser explicado pelas variações de entradas e saídas.

Entraram menos 28% de novos colaboradores homens, adicionado a 16% de saídas de colaboradores do mesmo sexo. Em contrapartida, a entrada de mulheres foi inferior em 20%, contrabalançando com uma percentagem de saídas de 15%.



## PERCENTAGEM DE COLABORADORES POR GÊNERO 2021



## Número de novas entradas

CRITÉRIOS/ NÚMERO DE NOVOS COLABORADORES	2019*	2020	2021	+/-
<b>TOTAL</b>	<b>642</b>	<b>136</b>	<b>103</b>	<b>-24%</b>
<b>POR GÊNERO</b>				
Feminino	158	56	45	-20%
Masculino	484	80	58	-28%
<b>POR FAIXA ETÁRIA</b>				
<30 anos	88	44	19	-57%
30-50 anos	266	59	64	8%
>50 anos	288	33	20	-39%

\* Aumento extraordinário devido à aquisição da Papyrus Deutschland em julho de 2019.

## Proteção da Maternidade e Paternidade & Assistência Familiar

No Grupo Inapa, a proteção da maternidade e paternidade é especialmente valorizada, sendo considerada um importante elemento para atrair jovens talentos qualificados.

Nesse contexto, é garantido que todos os colaboradores que regressam de uma licença de parentalidade assumem as suas funções anteriores ou uma função equivalente.

No geral, a taxa de regresso ao trabalho diminuiu desde o ano passado, para valores próximos de 2019.

O equilíbrio entre a vida profissional, familiar e pessoal foi reforçado em 2020 através da implementação do teletrabalho, da adoção de horários de trabalho flexíveis e da possibilidade de trabalhar a tempo parcial.

Em 2021 a maioria dos colaboradores começou a regressar ao trabalho após um longo período de pandemia e de uma situação em que a gestão e conciliação da vida profissional, familiar e pessoal se tornava mais fácil.

### Taxa de Regresso ao Trabalho

	NÚMERO COLABORADORES			PESO POR GÉNERO		
	2019	2020	2021	2019	2020	2021
Feminina	11	14	16	42%	48%	42%
Masculina	8	16	11	62%	100%	58%
<b>TOTAL</b>	<b>19</b>	<b>30</b>	<b>27</b>	<b>49%</b>	<b>67%</b>	<b>47%</b>

A taxa de regresso ao trabalho indicada no quadro baseia-se nos dados relativos aos trabalhadores que tiraram licença parental. A taxa de regresso ao trabalho é calculada da seguinte forma: (Número de trabalhadores que regressaram ao trabalho após licença parental)/(Nº total de colaboradores que deveriam regressar ao trabalho após a licença parental) x 100.

Em países como a Alemanha, a licença de parentalidade é superior a um ano, podendo ir até três anos, tornando-se mais difícil ter um número preciso das percentagens de colaboradores que tiraram licença e regressaram da licença no mesmo ano.

### Licença Parental e Regresso

LICENÇA PARENTAL	TOTAL COLABORADORES			QUOTA FEMININA			QUOTA MASCULINA		
	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021
Colaboradores com direito a licença parental	1 306	1 689	1 639	36%	32%	34%	67%	68%	66%
Colaboradores que tiraram licença parental durante o período abrangido pelo relatório	39	45	57	67%	64%	67%	33%	36%	33%
Colaboradores que regressaram ao trabalho depois de gozarem licença parental	19	30	27	58%	47%	59%	42%	53%	41%
Colaboradores que ainda estavam contratados doze meses após o seu regresso da licença parental	26	26	13	50%	46%	31%	42%	54%	69%

Analisando uma média dos últimos três anos, a variação de colaboradores que tiraram licença parental (por ano) foi de cerca de 3% (do total de colaboradores com direito a licença), em média, a percentagem de colaboradores que regressaram ao trabalho após o término da licença foi cerca de 2%, o que significa que há uma variação média de 1% entre os colaboradores que tiram licença parental e os que regressam ao trabalho no término desta.

## Igualdade Salarial

A remuneração justa é uma das bases de uma relação de trabalho de confiança e respeito. Na Inapa, isto é garantido na maioria das empresas por um sistema de remuneração baseado em acordos coletivos específicos da indústria.

A respeito deste tema, é de realçar que nas grandes operações, a Inapa é membro das associações patronais e está vinculada por acordos coletivos de trabalho.

Os acordos coletivos asseguram transparência e compromisso no que diz respeito à remuneração, incluindo a remuneração neutra em termos de género.

Tendo em conta as diferenças nos acordos coletivos de cada país e o grande número de categorias salariais, é difícil - ou até mesmo impossível - realizar uma comparação direta dos rendimentos entre mulheres e homens.

### Rácio proporcional da remuneração base das mulheres vs homens (%)

ORGANIZAÇÃO	ESCRITÓRIO			LOGÍSTICA
	DIRETOR/HEAD	GESTOR	ASSISTENTE	ASSISTENTE
Portugal	60%	(-) <sup>2</sup>	57%	97%
Inapa Espanha	(-) <sup>1</sup>	(-) <sup>1</sup>	65%	67%
Inapa Deutschland	87%	(-) <sup>1</sup>	81%	85%
Inapa Packaging Alemanha	(-) <sup>2</sup>	(-) <sup>2</sup>	91%	94%
Inapa France	76%	94%	113%	100%
Inapa Packaging França	(-) <sup>1</sup>	102%	104%	62%
Korda	(-) <sup>1</sup>	(-) <sup>1</sup>	260%	(-) <sup>2</sup>
Inapa ComPlott	(-) <sup>2</sup>	(-) <sup>2</sup>	88%	(-) <sup>2</sup>
Inapa Bélgica	(-) <sup>1</sup>	84%	(-) <sup>1</sup>	(-) <sup>2</sup>

(-)<sup>1</sup> nenhum dado publicado por razões de privacidade de dados.

(-)<sup>2</sup> nenhuma mulher a este nível hierárquico.

Como padrão, todos os administradores e gestores com salário não tabelado são pagos de acordo com um modelo baseado na sua responsabilidade pelas receitas e o grau de liderança. Esta regulamentação é independente do sexo, idade, origem, identidade sexual, ideologia, religião ou deficiência dos colaboradores.

Não é possível fazer uma análise global de todas as empresas, uma vez que muitos dos países não têm mulheres em cargos de gestão ou não reportaram os dados por questões de confidencialidade.

No quadro acima verificamos que nas funções de direção o rácio é inferior ao desejado para algumas das empresas do Grupo, nas quais o valor auferido pelas mulheres é 20% a 30% abaixo do valor auferido pelos homens em funções similares. Por outro lado, o rácio das funções de gestão intermédia e auxiliares é mais equilibrado e, em alguns países, é consideravelmente mais elevado e favorável às mulheres.

Não existe um padrão de proporção de rendimentos mulheres vs homens no Grupo, e também não se verificam grandes desigualdades entre os diferentes países e empresas.

Na análise dos rácios de rendimentos no que diz respeito à remuneração total, verifica-se um equilíbrio nas empresas do Grupo para todos os níveis hierárquicos (com exceção de um ou dois países, em alguns níveis hierárquicos).

As percentagens apresentadas referem-se aos rendimentos dos colaboradores do sexo feminino em relação aos rendimentos dos colaboradores do sexo masculino.

Estes números refletem que, na maioria dos países, tanto as mulheres como os homens estão a ser reconhecidos de uma forma justa ou sem discriminação de género.

### Rácio proporcional da remuneração total mulheres vs homens (%)

ORGANIZAÇÃO	ESCRITÓRIO			LOGÍSTICA
	DIRETOR/HEAD	GESTOR	ASSISTENTE	ASSISTENTE
Portugal	56%	(-) <sup>2</sup>	37%	81%
Inapa Espanha	(-) <sup>1</sup>	(-) <sup>1</sup>	70%	105%
Inapa Deutschland	81%	(-) <sup>1</sup>	81%	85%
Inapa Packaging Alemanha	(-) <sup>2</sup>	(-) <sup>2</sup>	94%	91%
Inapa France	73%	92%	114%	108%
Inapa Packaging França	(-) <sup>1</sup>	61%	106%	58%
Korda	(-) <sup>1</sup>	(-) <sup>1</sup>	217%	(-) <sup>2</sup>
Inapa ComPlott	(-) <sup>2</sup>	(-) <sup>2</sup>	86%	(-) <sup>2</sup>
Inapa Bélgica	(-) <sup>1</sup>	88%	(-) <sup>1</sup>	(-) <sup>2</sup>

(-)<sup>1</sup> Nenhum dado publicado por razões de privacidade de dados.

(-)<sup>2</sup> Nenhuma mulher a este nível hierárquico.

Ao analisarmos os dados europeus e as disparidades salariais entre homens e mulheres (*Gender pay gap*) em 2020, a remuneração bruta por hora das mulheres estava em média 13% abaixo do valor ganho pelos homens (dados de 2020 do Eurostat sobre *Gender pay gap*). No Grupo Inapa, a remuneração bruta por hora das mulheres, em 2021, foi em média mais baixa que a média europeia mas a falta de dados reportados devido à confidencialidade dos mesmos, não nos permitem obter um número exato.

Na Inapa, consideramos gestores seniores os diretores/*Head*, excluindo administração e membros da comissão executiva. No nível da gestão sénior, a remuneração bruta por hora das mulheres foi, em 2021, em média abaixo da remuneração dos homens (de acordo com os valores possíveis de serem reportados), enquanto no restante da estrutura o *Gender pay gap* foi mais equilibrado.

Em termos de comparativos salariais, é importante referir que na Inapa todos os gestores seniores são gestores “locais”, uma vez que na definição de “local” estão incluídos todos os países onde a Inapa está geograficamente presente e tem operações significativas. A tabela abaixo apresenta a distribuição dos gestores seniores nas diferentes empresas.

#### Proporção de diretores e responsáveis dos departamentos (*Head*) provenientes da comunidade local

OPERAÇÃO	GESTORES SENIORES (N.º)	DA COMUNIDADE LOCAL	RÁCIO DE GESTORES SENIORES LOCAIS
Inapa Deutschland	24	24	100%
Inapa Bélgica	2	2	100%
Inapa ComPlott	1	1	100%
Inapa France	6	6	100%
Inapa Packaging França	21	21	100%
Inapa Packaging Alemanha	1	1	100%
Portugal	15	15	100%
Korda	4	4	100%
Inapa Espanha	1	1	100%

(-)¹ nenhum dado publicado por razões de privacidade de dados.  
 (-)² nenhuma mulher a este nível hierárquico.

## Benefícios para os trabalhadores e suas famílias

### O Grupo Inapa oferece aos colaboradores com salários mais baixos uma remuneração superior ao salário mínimo local de acordo com o seu desempenho.

No que diz respeito ao valor salarial legal, nem todos os países têm um valor mínimo legal ou internamente definido ou padronizado. Quando existem acordos coletivos nas empresas, estabelecem o salário mínimo como ponto de partida da remuneração para as diferentes funções. Caso não haja tal acordo, o nível mínimo deve ser determinado internamente considerando os valores de mercado de cada país, para as funções em questão.

A tabela abaixo demonstram que nos países onde um salário mínimo é definido, o nível de entrada dos salários da Inapa está acima do salário mínimo legal, oferecendo aos colaboradores com funções mais baixas, uma remuneração acima do salário mínimo local, de acordo com seu desempenho.

### Rácio entre o salário normal de entrada e o salário mínimo legal

REGIÃO	RÁCIO
Benelux	116%
França	106%
Alemanha	158%
Ibéria	(-) <sup>1</sup>
Turquia	119%
<b>Grupo</b>	<b>125%</b>

(-)<sup>1</sup> Sem salários de entrada normalizados em Portugal e Espanha.

A par dos habituais benefícios sociais estatutários específicos do país, as empresas do Grupo disponibilizam incentivos adicionais, nomeadamente prestações pecuniárias variáveis pagas com base no desempenho pessoal extraordinário e no cumprimento de objetivos.

PAÍSES RELEVANTES PARA A OPERAÇÃO DO GRUPO	BENEFÍCIOS CONCEDIDOS A COLABORADORES A TEMPO INTEGRAL	BENEFÍCIOS CONCEDIDOS A COLABORADORES COM CONTRATOS A TERMO OU COM CONTRATOS A TEMPO PARCIAL
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Alemanha</li> <li>- França</li> <li>- Portugal</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Remuneração variável</li> <li>- Seguro de vida</li> <li>- Seguro de saúde</li> <li>- Seguro por incapacidade/invalidez</li> <li>- Licença de parentalidade</li> <li>- Pensão de aposentação</li> <li>- Compensação por despedimento</li> <li>- Concessão de indemnização por acidente</li> <li>- Pagamento de férias adicionais</li> <li>- Outros benefícios</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Remuneração variável</li> <li>- Seguro de saúde</li> <li>- Seguro por incapacidade/invalidez</li> <li>- Licença de parentalidade</li> <li>- Pensão de aposentação</li> <li>- Compensação por despedimento</li> <li>- Pagamento de férias adicionais</li> </ul>

Note-se que nem todos estes benefícios são concedidos nestas unidades de negócio significativas das operações.

## Diálogo Aberto

A Inapa está empenhada numa política de diálogo construtivo e cooperativo com os seus colaboradores e respetivos órgãos representativos e observa, rigorosamente, todos os prazos legais de notificação em todas as matérias relativas aos representantes dos trabalhadores.

Uma vez que os regulamentos legais nacionais não estabelecem prazos específicos, esforçamo-nos por disponibilizar informações oportunas a fim de conferir aos representantes dos trabalhadores a oportunidade de se prepararem adequadamente para o diálogo.

O período característico de aviso prévio para colaboradores e para os seus representantes, relativamente a mudanças operacionais significativas que poderão afetá-los fundamentalmente, é entre duas semanas (Bélgica e Espanha), quatro semanas (Korda), e oito semanas (Portugal), sendo que em França este prazo está indexado ao acordo do colaborador.

Em traços gerais, os acordos de Sistemas de Gestão de Saúde e Segurança Ocupacional fazem-se com os sindicatos de colaboradores, respetivamente, com representantes dos colaboradores ao nível das empresas nacionais que operam, por exemplo, em Espanha e na Alemanha, e, em alguns casos, também ao nível da empresa (Alemanha). Não há acordos ao nível do Grupo.

## Comité de Gestão de Saúde e Segurança Ocupacional

COMITÉ	NÍVEL	PERCENTAGEM DE COLABORADORES REPRESENTADOS PELO COMITÉ
Comités de Sistemas de Gestão de Saúde e Segurança Ocupacional na Inapa France	Regional	50%
Comités de Sistemas de Gestão de Saúde e Segurança Ocupacional na Inapa Espanha	Regional	11,5%
Comités de Sistemas de Gestão de Saúde e Segurança Ocupacional na Inapa Deutschland	Regional	100%
Comités de Sistemas de Gestão de Saúde e Segurança Ocupacional na Korda e em Portugal	Regional	(*)
Comités de Sistemas de Gestão de Saúde e Segurança Ocupacional na Inapa ComPlott	Regional	100%
Comités de Sistemas de Gestão de Saúde e Segurança Ocupacional na Inapa Packaging Alemanha	Regional	100%

(\*) Não foram reportadas percentagens.

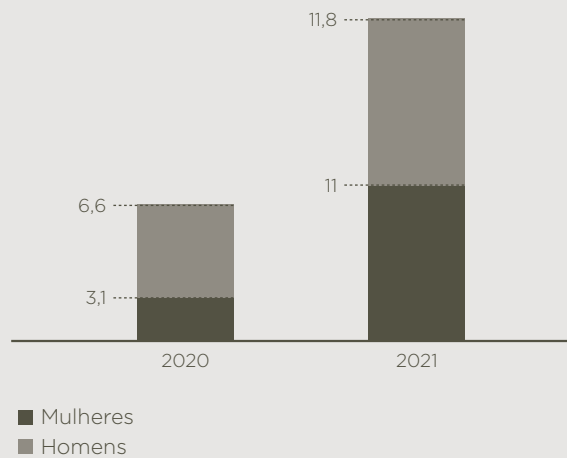
# Desenvolvimento dos Colaboradores

**O nível de educação, conhecimento e competências é uma preocupação transversal no Grupo Inapa.**

Os programas de formação visam tanto o desenvolvimento profissional como o individual. No ano em análise, o Grupo focou-se mais na intensificação ou aprofundamento dos conhecimentos existentes do que na oferta de formação alargada a um maior número possível de colaboradores.

Como resultado, o número total de horas de formação e o número de horas por colaborador aumentou consideravelmente, enquanto que o número de colaboradores com formação diminuiu.

**N.º MÉDIO DE HORAS DE FORMAÇÃO POR COLABORADOR (POR GÉNERO)**



## Formação e educação contínua - Horas de formação por género

	N.º DE COLABORADORES A RECEBER FORMAÇÃO				TOTAL DE HORAS DE PROGRAMAS DE FORMAÇÃO				MÉDIA DE HORAS DE FORMAÇÃO E FORMAÇÃO CONTÍNUA POR EMPREGADO			
	2019*	2020	2021	+/-	2019*	2020	2021	+/-	2019*	2020	2021	+/-
Mulheres	280	260	239	-8%	2 592	993	2 621	164%	9,3	3,1	11,0	254%
Homens	584	509	444	-13%	5 463	2 253	5 244	133%	9,4	6,6	11,8	79%
Diversos	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>864</b>	<b>769</b>	<b>683</b>	<b>-11%</b>	<b>8 055</b>	<b>3 246</b>	<b>7 865</b>	<b>142%</b>	<b>9,3</b>	<b>4,9</b>	<b>11,5</b>	<b>135%</b>

\* Excluindo as operações da Papyrus Deutschland adquiridas em julho de 2019, onde não havia dados específicos disponíveis.





De um modo geral, as atividades de formação em 2021 foram ainda influenciadas pelas restrições impostas pela pandemia de COVID-19. No entanto, o aumento considerável de horas de formação deveu-se à implementação do SAP em países como Alemanha, Bélgica e Portugal, sendo esta formação mais direcionada para grupos específicos de colaboradores do que aos colaboradores em geral.

O país que teve o aumento de horas de formação mais significativo foi a Alemanha. Ligado aos esforços de integração das empresas de papel adquiridas numa única empresa (Inapa Deutschland), foram realizadas várias ações de formação, nomeadamente um programa para trabalhar a cultura da organização no país, com vista a desenvolver o futuro da

"nova" Inapa Deutschland. Esta formação foi focada nos níveis de gestão (sénior e intermédia), como a maioria dos gerentes são homens, isto explica um maior número de horas de formação dos homens, em comparação com as mulheres.

No entanto, no que diz respeito a outras ações de formação pretende-se promover a igualdade e, como tal, o Grupo preocupa-se em organizar os horários de formação de acordo com as horas normais de trabalho estabelecidas.

Este aumento de horas de formação traduziu-se também num aumento considerável das contribuições financeiras de formação no Grupo, cerca de seis vezes superior ao investimento do ano anterior.

# Promoção do Bem-estar Laboral

De acordo com os objetivos de Gestão Sustentável das Nações Unidas, a Comissão Executiva do Grupo Inapa estabeleceu uma meta de Saúde e Bem-Estar para reduzir a taxa de acidentes e doenças de todos os colaboradores do Grupo em 5% até 2022.

Neste contexto, o comportamento dos colaboradores assume uma importância decisiva, pelo que todos são informados sobre as normas de segurança a cumprir, sendo realizada formação contínua para prevenir a ocorrência de acidentes nos locais de trabalho. O cumprimento das normas de segurança do trabalho é continuamente monitorizado e são promovidas condições de trabalho seguras e favoráveis para todos os colaboradores.

Nas grandes empresas do Grupo foram criados comitês de segurança no trabalho que, com a ajuda de especialistas externos, desenvolvem programas de medidas específicas para o local de trabalho e monitorizam a sua implementação.



**Melhorar a taxa de acidentes profissionais e doenças para todos os colaboradores -5% até 2022.**

Como já foi referido em relação a outros indicadores ambientais e sociais, as estatísticas de acidentes e a taxa de acidentes para 2020 foram influenciadas pela inclusão dos números do ano inteiro das atividades da Papyrus Deutschland nos relatórios do Grupo.

Acreditamos que, de um modo geral, o aumento do número de acidentes e de perdas de tempo corresponde ao âmbito das atividades comerciais alargadas resultantes desta aquisição. Em 2021 esta situação manteve-se com um ligeiro aumento do número total de acidentes desde o ano passado.

As diferenças de género observadas em anos anteriores devem-se principalmente ao facto de serem quase só homens a trabalhar em áreas com maior potencial de risco profissional - como armazenamento e logística - o que consequentemente se reflete numa maior taxa de acidentes, para o ano em questão não foi diferente, pois o maior aumento no número de acidentes foi de homens.

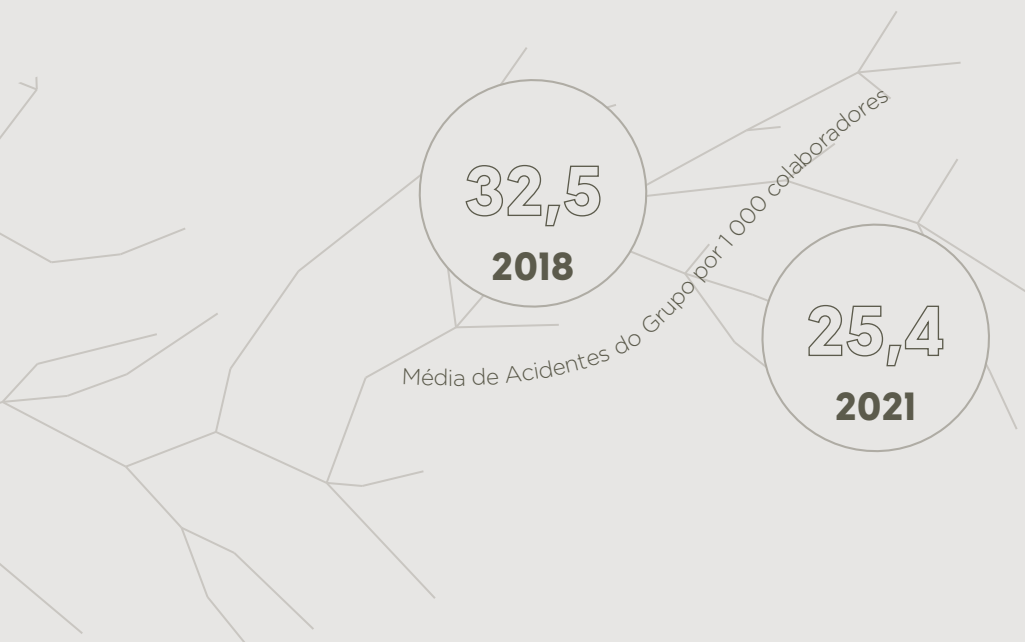
Os números apresentados incluem vários tipos de acidentes de trabalho e acidentes de percurso, nomeadamente em diversas partes do corpo. A maioria dos ferimentos foram contusões, hematomas, deformações e tensões musculares. O número de acidentes de consequência grave foi extremamente pequeno e constou na quebra de uma perna e intervenção cirúrgica.

O país com maior número de acidentes reportado e que teve o maior aumento desde o ano passado foi a Alemanha. A partir de 2021, a Inapa Deutschland nomeou um Gabinete de Saúde e Segurança Ocupacional para haver um reporte de acidentes conjunto e uma melhor gestão e prevenção dos mesmos, algo que anteriormente à fusão era feito separadamente pelas diferentes empresas (Papier Union e Papyrus). A criação deste gabinete tornou o reporte de acidentes muito mais rigoroso e fez com que não houvessem falhas no reporte. Assim, todos os acidentes foram reportados, o que não acontecia no passado porque a informação ficava perdida entre empresas.

Por outro lado, o inverno de 2021 na Alemanha foi mais rigoroso do que no ano anterior (muita neve sobretudo em fevereiro e março) e muita chuva no verão, provocando vários acidentes por queda devido ao mau tempo.

Dentro do número total de acidentes nos países, o acidente de trabalho de consequência grave relatado num único país, representa uma taxa de 0,3748 (por 1 milhão de horas de trabalho).

Não se registaram acidentes fatais durante o período abrangido pelo relatório e não foram relatados ferimentos para subcontratados, trabalhadores temporários, ou outros por quem a empresa é responsável pela segurança no trabalho.



Adicionalmente, os cálculos nesta área englobam todo o tipo de colaboradores incluindo temporários, subcontratados e *trainees*.

## Acidentes por categoria

	MULHERES				HOMENS				TOTAL			
	2019*	2020	2021	+/-	2019*	2020	2021	+/-	2019*	2020	2021	+/-
N.º total de acidentes	7	7	7	0%	23	33	36	9%	30	40	43	8%
N.º de acidentes no trabalho	3	4	4	0%	21	30	31	3%	24	34	35	3%
N.º de acidentes de percurso	4	3	3	0%	2	3	5	67%	6	6	8	33%
N.º de acidentes fatais	0	0	0	0%	0	0	0	0%	0	0	0	0%

\* Excluindo as operações da Papyrus Deutschland adquiridas em julho de 2019, onde não havia dados específicos disponíveis. Não foram reportados valores referentes a géneros diversos. Os números listados incluem vários tipos de lesão. Foram relatadas algumas lesões leves (nível de primeiros socorros). Para o cálculo de "dias" foram utilizados "dias de trabalho úteis".

## Índice Médio de Acidentes do Grupo por 1 000 funcionários

	MULHERES				HOMENS				TOTAL			
	2019*	2020	2021	+/-	2019*	2020	2021	+/-	2019*	2020	2021	+/-
Por 1 000 colaboradores	14,9	12,8	12,3	-4%	26,4	28,4	32,0	13%	22,4	23,4	25,4	8%

\* Excluindo as operações da Papyrus Deutschland adquiridas em julho de 2019, onde não havia dados específicos disponíveis. Não foram reportados valores referentes a géneros diversos.

## Taxa de Acidentes de trabalho registáveis por 1 milhão de horas de trabalho

	MULHERES				HOMENS				TOTAL			
	2019*	2020	2021	+/-	2019*	2020	2021	+/-	2019*	2020	2021	+/-
Por 1 milhão de horas de trabalho (LTIR)	9,3	7,9	8,2	4%	15,6	18,2	19,8	9%	13,5	14,8	16,1	9%

\* Excluindo as operações da Papyrus Deutschland adquiridas em julho de 2019, onde não havia dados específicos disponíveis. Não foram reportados valores referentes a géneros diversos. Os números listados incluem vários tipos de lesão. Foram relatadas algumas lesões leves (nível de primeiros socorros). Para o cálculo de "dias" foram utilizados "dias de trabalho úteis".

# Direitos Humanos

O respeito pelos direitos humanos é um valor fundamental para a Inapa. Devido à sua complexa cadeia de abastecimento internacional, o Grupo Inapa está exposto ao risco de ser confrontado, direta ou indiretamente, com violações da lei ou dos direitos humanos.

A Inapa compromete-se em assumir responsabilidades e a tomar medidas no que respeita às questões de direitos humanos, de acordo com os dez princípios do Pacto Global das Nações Unidas (UNG), na Lei da Escravidão Moderna (MSA) e o Índice de Percepção da Corrupção (PCI).

No ano em análise, a Inapa alargou o âmbito do seu Programa de Monitorização da Cadeia de Abastecimento que cobre a grande maioria dos volumes de compras do Grupo.

A informação sobre o respeito pelos direitos humanos é disponibilizada a todas as partes interessadas do Grupo Inapa através do Relatório de Sustentabilidade. Caso ainda não tenha sido realizado, o departamento de Conformidade (Compliance) sensibilizará os colaboradores do Grupo para estas questões através de cursos de formação com referência ao Código Inapa.

Até ao momento, as violações dos direitos humanos têm sido reportadas à Comissão Executiva da Inapa como parte do relatório interno de risco, quando necessário. Não houve casos confirmados de violações dos direitos humanos no período abrangido pelo relatório.



# Compromisso com a Comunidade

**A Inapa está empenhada em desempenhar um papel ativo e ter um impacto positivo nas comunidades onde opera.**

## Ibéria

À semelhança do ano anterior, a Inapa Espanha continuou a promover a integração social e laboral de pessoas com incapacidades através da contratação de pessoal de segurança pela empresa Ilunion, ao abrigo da Fundação ONCE (Lei LISMI).

Além disto, todos os anos a Inapa promove um projeto - Calendário Inapa - com a colaboração de estudantes de diferentes escolas de Portugal e Espanha, que consiste em dar aos alunos de design a oportunidade de participar num projeto real, preparando-os para a vida profissional. O resultado é a apresentação de cerca de 500 trabalhos feitos por alunos de várias escolas.

Sendo o calendário ibérico Inapa um verdadeiro sucesso junto dos seus clientes, as formações aos alunos das 13 Universidades continuam a decorrer por via presencial ou videoconferência.

Esta iniciativa foi dividida em duas fases: a primeira iniciou em 2021, sendo a apresentação dos trabalhos efetuada em 2022.



Em 2021, a Inapa Packaging criou um calendário do Advento a partir de uma caixa de pizza, em cartão micro-canelado kraft. Cada janela correspondia a um dia do mês de dezembro.

Ainda alusivo ao Natal, foi criada uma árvore de Natal – também em cartão – com os votos da equipa da Inapa Packaging, que serviu de mote para a elaboração de um vídeo. Ambas as peças de cartão foram desenvolvidas por uma colaboradora atualmente responsável pelo desenho técnico da Inapa Packaging.

Estas iniciativas tiveram como principal objetivo mostrar o lado mais humano da empresa e os rostos por detrás do serviço prestado aos clientes ao mesmo tempo em que, de uma forma divertida, apelam à sustentabilidade e ao compromisso com o ambiente.



Em Outubro de 2021 no Casino Estoril, ocorreu mais uma Gala Papies, onde a indústria gráfica celebrou a sua arte, contando com a presença de cerca de 350 convidados, representados nas suas diversas vertentes, tendo sido uma noite de festa, condicionada sempre pela política de segurança adotada face à pandemia COVID-19.

A Inapa Portugal esteve presente como patrocinador principal, e teve o privilégio de entregar os prémios na categoria dos RECICLADOS.



A Inapa Packaging apoia o clube de futebol Recreios do Algueirão, permitindo que jovens em risco recebam bolsas para a prática desportiva e os respetivos equipamentos desportivos, promovendo desta forma a inserção social.

A Inapa Packaging considera a prática desportiva essencial para o desenvolvimento destas crianças. Desportos coletivos são muito importantes para o desenvolvimento social, mais especificamente, para o desenvolvimento de competências emocionais, aumento de autoestima e autoconfiança. Assim, estas crianças terão a possibilidade de encarar a vida com maior resiliência, dedicação e lealdade, protegendo a sua saúde física e psíquica.

A Inapa Packaging mantém o seu compromisso com a comunidade envolvente, promovendo os seus valores e garantindo alguns meios que permitam às pessoas manterem a sua saúde mental, sendo este um tema tão premente nos dias de hoje, depois de mais um ano de pandemia.



## França

Ao longo do ano de 2021, a Inapa France realizou um *roadshow* em parceria com o Ministério da Educação, para apresentar a Inapa a “escolas de segunda oportunidade”, de forma a incluir crianças com problemas de assiduidade escolar e dificuldades de aprendizagem. Esta iniciativa realizou-se com a ajuda de 15 *trainees* e 75 horas de voluntariado disponibilizadas pela empresa para apresentações.

As “Escolas de Segunda Oportunidade” (E2C) foram criadas para dar resposta aos jovens que, todos os anos, abandonam o sistema escolar sem diploma ou qualificação e se veem confrontados com a dificuldade de inserção no mundo do trabalho. Os *trainees* da E2C são jovens motivados que optaram por uma segunda hipótese, com a ajuda de um suporte feito à medida especificamente para as suas necessidades. No departamento francês de Essonne, os E2C estão localizados em dois locais: Ris-Orangis e Courtabouef.

Em maio de 2021, a Inapa France criou, em parceria com o Ministério da Administração Interna, uma campanha de sensibilização sobre os riscos de segurança no transporte rodoviário, como uma oportunidade para desenvolver uma cultura partilhada de segurança rodoviária mas também para reafirmar o compromisso com a segurança na estrada, dos seus colaboradores, através de ações de sensibilização para os riscos inerentes.

Para esta ação, foram disponibilizadas ferramentas prontas a utilizar no site do Ministério da Administração Interna: vídeos, depoimentos, questionários e jogos. Estas ferramentas foram utilizadas numa ação de *mailing* para os colaboradores e enviadas uma vez por dia durante a semana dedicada a este tema.

Os temas do *mailing* abordaram: manutenção do carro, frenagem, distâncias de segurança, elementos de distração como leitura de SMS, álcool e velocidade.

Em parceria com a associação LADAPT ([www.ladapt.net](http://www.ladapt.net)), a Inapa France realiza a Semana Europeia do Emprego com Deficiência (EDEW)/ Semaine Européenne pour l'Emploi des Handicapés (SEEPH), uma ação de sensibilização junto dos colaboradores da Inapa sobre a diferença.



Todos os anos empregadores e institutos para a integração mobilizam-se a nível nacional e europeu e lançam eventos com o objetivo de sensibilizar para o recrutamento e retenção de trabalhadores com deficiência nos setores público e privado.

Através da comunicação aos seus colaboradores durante a semana dedicada a este tema, a Inapa tem como objetivo mudar a forma como se veem atualmente as pessoas com deficiência.

Na Inapa France, durante quase todo o ano, foi utilizada uma técnica de impressão com menor impacto ecológico para a impressão das faturas enviadas aos clientes. Nos últimos três anos, metade da frota de impressoras do prestador de serviços mudou para máquinas de impressão a jato de tinta. Este processo de impressão não liberta ozono, o consumo de energia é dez vezes menor do que a impressão a laser e não deixa resíduos consumíveis após a utilização da impressora, sendo estas referenciadas pela COP21, COP22 e COP23.

A Inapa Packaging França contribuiu ao longo do ano com o apoio ao progresso do Projeto da Fundação Stargardt, que reúne pessoas afetadas pela Doença de Stargardt (uma doença ocular hereditária que afeta a região central da retina), para impulsionar a pesquisa médica e facilitar o desenvolvimento de novos tratamentos que permitam parar a evolução da doença e restaurar a visão.

Esta fundação criou o Projeto "Gardons La Vue" que, com um caráter social e desportivo, pretende sensibilizar para a doença de Stargardt utilizando o barco como "megafone" da Fundação Stargardt e angariar fundos para a pesquisa e investigação através da participação em regatas durante a época desportiva.

A Inapa Packaging França apoia esta causa com a participação de uma tripulação nestes eventos desportivos.



## Bélgica

Ao longo de todo o ano, a Inapa Bélgica apoiou escolas e associações juvenis, através de donativos e vouchers (vouchers de fim de semana/atividades do dia/pequenos presentes) permitindo o investimento em novos materiais educativos e brinquedos.

Também patrocinou doações de papel para organizações que apoiam e ajudam pessoas com problemas de drogas.

## Turquia

Sabendo - através de e-mails enviados por diretores e professores de várias escolas - da falta de papel em algumas escolas da região leste e sudeste da Anatólia devido à sua capacidade financeira limitada, Korda selecionou duas escolas - : Şükrüye Göğüş İlkokulu in GAZİANTEP/ŞEHİTKAMİL & Burçakalan İlkokulu in VAN/ÇALDIRAN - e ofereceram duas caixas de papel a cada. Apesar de serem doações muito pequenas, a intenção é de dar continuidade a este tipo de ações e fazer mais e melhor quando existir oportunidade.



## Alemanha

Para além do apoio regular desde 2019 com donativos em papel, no âmbito do evento digital de fim de ano - INAPA LIVE -, a Inapa Alemanha doou 1 000 euros à associação Viva con Agua, cuja visão é que todas as pessoas tenham acesso a água potável, instalações de higiene e saneamento. Juntamente com organizações parceiras como a Welthungerhilfe, a Viva con Agua constrói poços e lava casas nos vários países que precisam de apoio.

### **A Inapa Alemanha apoia a clínica de reabilitação Katharinenhöhe.**

Esta clínica é especializada no internamento e reabilitação hospitalar de crianças, adolescentes e jovens que sofrem de doenças cardiológicas, oncológicas, hematológicas ou outras doenças crónicas graves. Os doentes chegam à clínica depois de uma longa estadia no hospital a necessitar de apoio psicológico competente, além de cuidados médicos. Sem doações, seria difícil fornecer a diversidade de terapias oferecidas na Katharinenhöhe.

Os colaboradores da Inapa Alemanha podem apoiar a clínica Katharinenhöhe todos os meses, ao ter o seu salário arredondado para baixo para valores integrais em euros, depositados na sua conta. Os valores em centimos do valor da transferência são encaminhados para a clínica de reabilitação.

Além disto, foi organizada em 2021 uma feira interna com roupas de trabalho, onde os rendimentos da mesma foram doados a Katharinenhöhe. Foram coletados 5 500 euros.

### **Viva con Agua de St. Pauli e.V.**

Ao apoiar a organização sem fins lucrativos Viva con Agua de St. Pauli e.V., a Inapa Alemanha está a ajudar a garantir que cada vez mais pessoas tenham acesso a água potável, sendo este o propósito da organização Viva con Agua. Os projetos relacionados com água apoiados em todo o mundo são concebidos para serem sustentáveis e seguirem o princípio W.A.S.H.: incluem sempre os componentes de fornecimento de saneamento e higiene para garantir o acesso permanente à água potável. A Viva con Agua - juntamente com os seus parceiros de projeto - alcançou cerca de três milhões de pessoas (em abril de 2019) em todo o mundo, com estes projetos. Isto permitiu acesso a água potável, saneamento, instalações de higiene, formação e educação.

Além dos donativos regulares de papel e apoio através da compra de garrafas de água e papel higiénico da Viva con Agua, a Inapa Alemanha doou um montante de 1 000 euros à Viva con Agua em dezembro de 2021 no âmbito do evento de final de ano, Inapa Live.

Improving the world

# INFORMAÇÃO ADICIONAL

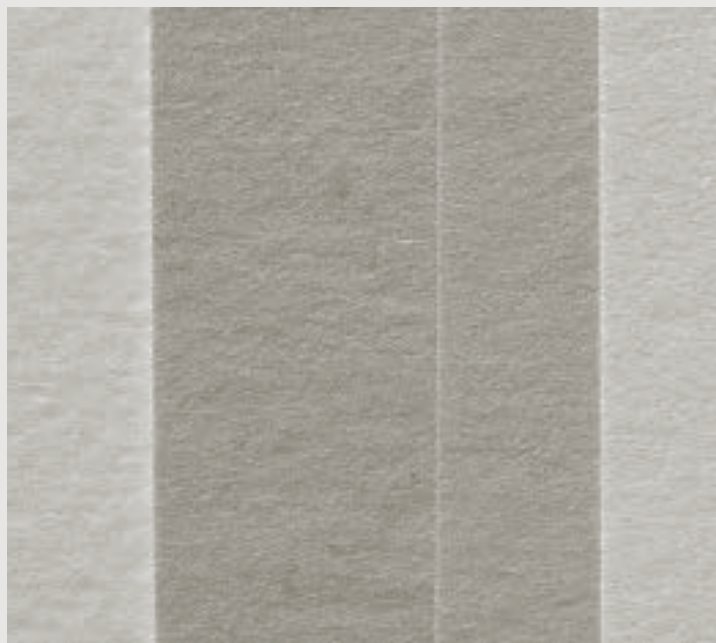
#empoweredroots



Este é o 5.º ano consecutivo que a Inapa publica o relatório de sustentabilidade, promovendo a transparência e a otimização das suas práticas, bem como a adoção de princípios de sustentabilidade, quer interna, quer externamente, junto dos seus colaboradores e stakeholders, respetivamente.

Este relatório foi elaborado de acordo com as diretrizes da Global Reporting Initiative - GRI 4.

As informações deste relatório abrangem o ano fiscal transato, de 1 de janeiro de 2021 a 31 de dezembro de 2021.





# Índice de GRI

GRI STANDARD	DESCRIÇÃO	INFORMAÇÃO DISPONÍVEL NA PÁGINA
<b>Perfil Organizacional</b>		
102-1	Nome da organização	RSC 12
102-2	Principais atividades, marcas, produtos e serviços	RSC 10
102-3	Localização da sede da organização	RSC 15
102-4	Localização das operações	RSC 15
102-5	Natureza legal e acionistas	RSC 12 e RC capítulo 1
102-6	Mercados	RSC 8
102-7	Dimensão da organização	RSC 8-14
102-8	Informação sobre colaboradores	RSC 8, 66
102-9	Cadeia de abastecimento	RSC 22-27
102-10	Mudanças significativas na organização e na sua cadeia de abastecimento	RSC 22-27
102-11	Abordagem ao princípio da precaução	RSC 22-27
102-12	Iniciativas Externas	RSC 22-27
102-13	Participação em associações	RSC 107
<b>Estratégia</b>		
102-14	Mensagem do Presidente	RSC 4-5
102-15	Principais impactos, riscos e oportunidades	RC Capítulo 1
<b>Ética e Integridade</b>		
102-16	Valores, princípios, padrões e normas de comportamento	RSC 28-29
102-17	Mecanismos de aconselhamento e preocupações sobre ética	RSC 30-31
<b>Governança</b>		
102-18	Estrutura do governo da sociedade	RSC 30-31, RC Capítulo 1 e 4
102-19	Delegação de autoridade	RSC 30-31, RC Capítulo 4
102-20	Responsabilidades a nível executivo sobre temas económicos, ambientais e sociais	RSC 31
102-21	Consulta a stakeholders sobre tópicos económicos, ambientais e sociais	RSC 33
102-22	Composição dos corpos sociais e comités	RSC 30-31, RC Capítulo 1 e 4
102-23	Presidente do principal órgão dos corpos sociais	RSC 31, RC Capítulo 1 e 4
102-24	Nomeação e seleção dos membros dos corpos sociais	RSC 30-31, RC Capítulo 1 e 4
<b>Envolvimento com Stakeholders</b>		
102-40	Lista de <i>stakeholders</i>	RSC 33
102-41	Acordos de contratação coletiva	RSC 81
102-42	Identificação e seleção de <i>stakeholders</i>	RSC 33
102-43	Abordagem para o envolvimento com <i>stakeholders</i>	RSC 33
102-44	Principais questões e preocupações	RSC 33
<b>Prática de Reporte</b>		
102-45	Entidades incluídas nas demonstrações financeiras consolidadas	RSC 12
102-46	Definição do conteúdo do relatório e limites dos temas abordados	RSC 100
102-47	Lista dos temas materiais	RSC 2-3
102-48	Reformulações de informações	RSC 100
102-49	Mudanças no reporte	RSC 100
102-50	Período de reporte	RSC 100
102-51	Data do último relatório publicado	RSC 100
102-52	Ciclo de reporte	RSC 100
102-53	Contatos para questões sobre o relatório	RSC 108
102-54	Reivindicações de relatórios de acordo com as normas da GRI	RSC 100
102-55	Índice de conteúdos de GRI	RSC 102-106



GRI 200: ECONÓMICO	DESCRIÇÃO	INFORMAÇÃO DISPONÍVEL NA PÁGINA
<b>GRI 201: Performance Económica 2021</b>		
201-1	Valor económico direto gerado e distribuído	RC Capítulo 3
201-2	Implicações financeiras, riscos e oportunidades devido às mudanças climáticas	RC Capítulo 3
201-3	Obrigações do plano de benefícios definidos e outros planos de reforma	RC Capítulo 3
201-4	Assistência financeira recebida de autoridades governamentais	RC Capítulo 3
<b>GRI 202: Presença de Mercado 2021</b>		
202-1	Índices do salário mais baixo por género comparado ao salário mínimo local	RC Capítulo 3
<b>GRI 203: Impacto Económico Indireto 2021</b>		
203-1	Desenvolvimento e impacto de investimentos em infraestruturas e serviços oferecidos	RC Capítulo 3
203-2	Impactos económicos indiretos significativos e extensão dos impactos	RC Capítulo 3
<b>GRI 204: Política de Compras 2021</b>		
204-1	Proporção de gastos com fornecedores locais	RC Capítulo 3
<b>GRI 206: Comportamento Anti-Competitivo 2021</b>		
206-1	Número total de ações legais relacionadas a comportamento anticompetitivo, <i>antitrust</i> e práticas de monopólio e os resultados dessas ações	RC Capítulo 3
<b>GRI 300: AMBIENTE</b>		
<b>GRI 301: Materiais 2021</b>		
301-1	Materiais usados por peso ou volume	RSC 44-47
301-2	Materiais reciclados usados	RSC 44-47
301-3	Produtos recuperados e materiais de embalagem	RSC 44-47
<b>GRI 302: Energia 2021</b>		
302-1	Consumo de energia dentro da organização	RSC 48-51
302-2	Consumo de energia fora da organização	RSC 48-51
302-3	Intensidade energética	RSC 48-51
302-4	Redução do consumo de energia	RSC 48-51
302-5	Redução nos requisitos de energia para produtos e serviços	RSC 48-51
<b>GRI 303: Água 2021</b>		
303-1	Consumo de água total por fonte	RSC 52
303-2	Fontes hídricas afetadas significativamente pela captação de água	RSC 52
303-3	Porcentagem e volume total de água reciclada e reutilizada	RSC 52
<b>GRI 304: Biodiversidade 2021</b>		
304-1	Localização em áreas protegidas ou adjacentes e áreas de elevado índice de biodiversidade fora das áreas protegidas	RSC 53
304-2	Impacto significativo de atividades, produtos e serviços na biodiversidade	RSC 53
304-3	<i>Habitats</i> protegidos ou restaurados	RSC 53
<b>GRI 305: Emissões 2021</b>		
305-1	Emissões diretas de GEE (Âmbito 1)	RSC 57-58
305-2	Emissões indiretas de GEE (Âmbito 2) provenientes da aquisição de energia elétrica ou térmica que é consumida pela organização	RSC 57-58
305-3	Outras emissões indiretas de GEE (Âmbito 3)	RSC 59-61
305-4	Intensidade das emissões de GEE	RSC 54-56
305-5	Redução das emissões de GEE	RSC 54-56
305-6	Emissões de substâncias destruidoras da camada de ozono, por peso	Durante o período em análise, não foram impostos quaisquer procedimentos ou multas por incumprimento de leis e/ou regulamentos ambientais no Grupo Inapa. De referir que também não foram identificados casos de efeitos negativos potenciais/reais significativos sobre o meio-ambiente associados a fornecedores.
305-7	Óxidos de nitrogênio (NOx), óxidos de enxofre (SOx) e outras emissões atmosféricas significativas	

GRI 300: AMBIENTE	DESCRIÇÃO	INFORMAÇÃO DISPONÍVEL NA PÁGINA
<b>GRI 306: Efluentes e Resíduos 2021</b>		
306-1	Produção de efluentes líquidos, por qualidade e por destino	RSC 62-63
306-2	Resíduos produzidos, por tipo e por método de tratamento	RSC 62-63
306-3	Ocorrência de derrames	RSC 62-63
306-4	Peso de resíduos perigosos transportados, importados, exportados ou tratados e percentagem de carregamentos de resíduos transportados internacionalmente	RSC 62-63
306-5	Recursos hídricos e respetivos <i>habitats</i> afetados pelas descargas de água e drenagem	RSC 62-63
<b>GRI 307: Conformidade Ambiental 2021</b>		
307-1	Não conformidade com leis e regulamentos ambientais	RSC 20-21
<b>GRI 308: Avaliação Ambiental de Fornecedores 2021</b>		
308-1	Novos fornecedores que foram selecionados usando critérios ambientais	RSC 20-28
308-2	Impactos ambientais negativos na cadeia de abastecimento e decisões tomadas	RSC 24-28
<b>GRI 400: SOCIAL</b>		
<b>GRI 401: Emprego 2021</b>		
401-1	Novas contratações e rotatividade de colaboradores	RSC 78-79
401-2	Benefícios concedidos a colaboradores em tempo integral que não são concedidos a colaboradores temporários ou em <i>part-time</i>	RSC 84-85
401-3	Taxas de retorno ao trabalho e retenção após uma licença de maternidade/paternidade, discriminadas por género	RSC 80-81
<b>GRI 402: Relações Laborais 2021</b>		
402-1	Prazo mínimo de notificação sobre mudanças operacionais e se estas são especificadas em acordos de negociação coletiva	RSC 85
<b>GRI 403: Saúde e Segurança Ocupacional 2021</b>		
403-1	Representação de colaboradores em comités formais de saúde e segurança	RSC 85
403-2	Tipos e taxas de lesões, doenças ocupacionais, dias perdidos, absentismo e número de óbitos relacionados ao trabalho, discriminados por região e género	RSC 88-90
403-3	Colaboradores com elevada incidência e elevado risco de doenças relacionadas com a sua ocupação	RSC 88-90
403-4	Tópicos relativos à saúde e segurança cobertos por acordos formais com sindicatos	RSC 85

GRI 400: SOCIAL	DESCRIÇÃO	INFORMAÇÃO DISPONÍVEL NA PÁGINA
<b>GRI 404: Formação e Educação 2021</b>		
404-1	Média de horas de formação por ano por colaborador	RSC 86-87
404-2	Programas para melhorar as competências dos colaboradores e programas de assistência de transição	RSC 86-87
404-3	Porcentagem de colaboradores que recebem regularmente análises de desempenho e desenvolvimento de carreira	Embora não tenham sido reportados dados de todas as empresas do Grupo, de uma forma geral, a maioria das funções está sujeita a uma avaliação através de diversas ferramentas: avaliação de desempenho; feedback 360°; avaliação de equipa; controlo de targets, entre outros, dependendo da empresa. O Grupo, está atualmente, a trabalhar no sentido de uniformizar estas práticas de avaliação.
<b>GRI 405: Diversidade e Igualdade de Oportunidades 2021</b>		
405-1	Diversidade de órgãos de governança e colaboradores	RSC 67-69 e 76-77
405-2	Rácio do salário e remuneração entre Feminino e Masculino	RSC 81-82
<b>GRI 406: Não Discriminação 2021</b>		
406-1	Número total de casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	Durante o período em análise, não foi reportados nenhum caso de discriminação.
<b>GRI 407: Liberdade de Associação e Negociação Coletiva 2021</b>		
407-1	Operações e fornecedores identificados em que o direito de exercer a liberdade de associação e a negociação coletiva possa estar em risco	Não existem registos de casos de operações e de fornecedores em que os colaboradores não possam exercer o seu direito à liberdade de associação e a negociação coletiva possa estar em risco.
<b>GRI 408: Trabalho Infantil 2021</b>		
408-1	Operações e fornecedores com risco significativo de trabalho infantil	Não existem registos de casos de operações e de fornecedores com risco significativo de trabalho infantil.
<b>GRI 409: Trabalho Forçado ou Compulsório 2021</b>		
409-1	Operações e fornecedores em risco significativo de ocorrência de trabalho forçado ou compulsório	Não existem registos de casos de operações e de fornecedores com risco significativo de ocorrência de trabalho forçado ou compulsório.
<b>GRI 410: Práticas de Segurança 2021</b>		
410-1	Pessoal de segurança com formação em políticas ou procedimentos de direitos humanos	Não existem registos de contratação direta de pessoal de segurança com formação em políticas ou procedimentos de direitos humanos.
<b>GRI 411: Direitos Indígenas 2021</b>		
411-1	Incidentes de violações envolvendo direitos dos povos indígenas	Durante o período em análise não foram reportados acidentes relacionados com a violação dos direitos das comunidades indígenas.
<b>GRI 412: Avaliação de Direitos Humanos 2021</b>		
412-1	Operações que foram submetidas a revisões de direitos humanos ou avaliações de impacto	A maioria dos requisitos são testados internamente. Os requisitos externos à Inapa são verificados mediante auditorias.
412-2	Formação de colaboradores sobre políticas ou procedimentos de direitos humanos	Durante o período em análise, 683 colaboradores beneficiaram de iniciativas de formação, num total de 7865 horas de formação, nas quais se inclui formação de âmbito dos direitos humanos.
412-3	Acordos e contratos de investimentos significativos que incluam cláusulas referentes a direitos humanos ou que foram submetidos a avaliações referentes a direitos humanos	

GRI 400: SOCIAL	DESCRIÇÃO	INFORMAÇÃO DISPONÍVEL NA PÁGINA
<b>GRI 413: Comunidades Locais 2021</b>		
413-1	Operações com envolvimento da comunidade local, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento	Não existem programas ou procedimentos sistemáticos formais para o envolvimento com as comunidades locais, avaliação de impacto ou desenvolvimento de programas. A introdução deste tipo de medidas ainda não está prevista.
413-2	Operações com impactos negativos significativos reais e potenciais nas comunidades locais	Não existem operações em locais com um real/potencial risco significativo capaz de provocar efeitos adversos ou mesmo negativos nas comunidades locais.
<b>GRI 414: Avaliação Social de Fornecedores 2021</b>		
414-1	Novos fornecedores que foram selecionados usando critérios sociais	RSC 22-28
414-2	Impactos sociais negativos na cadeia de abastecimento e ações tomadas	RSC 22-28
<b>GRI 415: Políticas Públicas 2021</b>		
415-1	Contribuições Políticas	Durante o período em análise, não foram realizadas contribuições monetárias e não monetárias diretas ou indiretas.
<b>GRI 416: Saúde e Segurança do Cliente 2021</b>		
416-1	Avaliação dos impactos na saúde e segurança de categorias de produtos e serviços	100% das nossas categorias de produtos e serviços foram examinadas quanto aos seus efeitos na saúde e segurança em todo o ciclo de vida.
416-2	Incidentes de não conformidade relativos a impactos na saúde e segurança de produtos e serviços	Durante o período em análise, não houve violações de regulamentos ou códigos voluntários em relação ao impacto de produtos e serviços na saúde e segurança.
<b>GRI 417: Marketing e Rotulagem 2021</b>		
417-1	Requisitos para informações e rotulagem de produtos e serviços	RSC 42-43
417-2	Incidentes de não conformidade relativos a informações e rotulagem de produtos e serviços	Não houve incidentes de não conformidade com regulamentos e/ou códigos relacionados com informações e rotulagem de produtos e serviços.
417-3	Incidentes de não conformidade relativos a comunicações de marketing	Durante o período em análise, a Inapa esteve em conformidade com todos os regulamentos ou códigos voluntários relacionados com comunicações de marketing, incluindo publicidade, promoção e patrocínio.
<b>GRI 418: Privacidade do Cliente 2021</b>		
418-1	Reclamações comprovadas relativas a violação de privacidade e perda de dados de clientes	Durante o período em análise não foram reportadas queixas à nossa organização sobre a proteção da privacidade de clientes ou relativas à violação da proteção de dados.
<b>GRI 419: Conformidade Socioeconómica 2021</b>		
419-1	Não cumprimento de leis e regulamentos na área social e económica	Não se verificaram coimas ou sanções não-monetárias impostas à organização pelo incumprimento de leis e/ou regulamentos nas áreas social e económica.



# Taxonomia (UE)

## Enquadramento

A União Europeia tem vindo a desenvolver esforços no sentido de para clarificar e uniformizar os critérios que definem se uma atividade económica é qualificada como sustentável do ponto de vista ambiental, nomeadamente com o objetivo de facilitar a alocação de recursos financeiros a investimentos sustentáveis.

Neste contexto, foi publicado o Regulamento UE 2020/852, que veio definir a Taxonomia da União Europeia (Taxonomia UE), reconhecendo como ambientalmente sustentáveis para fins de investimento as atividades económicas que:

- Contribuem substancialmente para pelo menos um dos seis objetivos ambientais: i) mitigação das alterações climáticas, ii) adaptação às alterações climáticas; iii) uso sustentável e proteção de recursos hídricos e marinhos; iv) transição para uma economia circular; v) prevenção e controlo da poluição e vi) proteção e restauro de biodiversidade e dos ecossistemas;
- Não prejudicam significativamente nenhum dos outros objetivos ambientais;
- Garantem o cumprimento de salvaguardas sociais mínimas.

As atividades económicas que se considera poderem contribuir para cada um dos seis objetivos ambientais – denominadas “atividades elegíveis”, e os critérios técnicos que cada atividade deve cumprir para se considerar de acordo com a Taxonomia UE, são definidos através de atos delegados.

Em dezembro de 2021, foi publicado o Ato Delegado do Clima (Regulamento Delegado UE 2021/2139), que estabelece o primeiro conjunto de atividades e critérios técnicos de avaliação relativos a uma contribuição substancial para a mitigação e para a adaptação às alterações climáticas. Em 2022, deverá ser publicado um ato delegado relativo aos restantes quatro objetivos ambientais. Estes Atos deverão ser sujeitos a revisões regulares, com a inclusão de atividades adicionais e atualização dos critérios técnicos de avaliação de elegibilidade.

Com a entrada em vigor do referido documento da Taxonomia, as empresas obrigadas à divulgação de informação não financeira, como é o caso da Inapa, terão, a partir do ano de referência de 2022, de divulgar o seu Volume de Negócios, investimento (Capex) e despesas operacionais (Opex) relativos a atividades económicas qualificadas como sustentáveis, de acordo com os critérios definidos na Taxonomia EU.

Relativamente a 2021, o reporte está limitado à proporção destes três indicadores que estão associados às atividades elegíveis publicadas no Ato Delegado do Clima.

## Atividades elegíveis

Da análise efetuada às atividades do Grupo Inapa, e tendo em conta as atividades previstas nos anexos I e II do referido Regulamento Delegado UE 2021/2139 (Ato Delegado do Clima) foram identificadas as seguintes atividades como elegíveis, contribuindo para o objetivo de mitigação das alterações climáticas:

CÓDIGO	ATIVIDADE	DESCRIÇÃO
6.15	Infraestruturas para transporte rodoviário e transporte público hipocarbónico	Carregadores elétricos
6.5	Transporte em motociclos, veículos ligeiros de passageiros e veículos comerciais ligeiros	Veículos elétricos na frota de veículos ligeiros de passageiros
6.6	Serviços de transporte rodoviário de mercadorias	Frota própria de camiões de baixa emissão e otimização de frota e rotas
7.6	Instalação, manutenção e reparação de tecnologias de energia de fontes renováveis	Painéis fotovoltaicos

### Proporção das atividades elegíveis\*

KPI	VALORES TOTAIS (K€)	% ATIVIDADES ELEGÍVEIS	% ATIVIDADES NÃO ELEGÍVEIS
Volume de negócios	993 417,1	0,0%	100,0%
Capex	21 931,0	8,6%	91,4%
Opex	7 019,5	0,3%	99,7%

\* Valores não auditados

De referir que a atividade principal da Inapa não está ainda incluída na lista de atividades da Taxonomia UE, pelo que o reporte relativo a 2021 diz respeito apenas a atividades consideradas de apoio, não refletindo assim na totalidade o empenho da Inapa para o desenvolvimento sustentável. Por esta razão, não são apresentados para 2021 valores relativos a Volume de Negócios de atividades elegíveis.

Entre os objetivos ambientais definidos no artigo 9.º do Regulamento da UE 2020/852, mas ainda não incluídos no relatório de taxonomia da UE, a transição para uma economia circular é uma área a que o Grupo Inapa se dedica de forma muito empenhada desde há muito: 93% dos resíduos gerados nas operações são reciclados ou aproveitados para recuperação energética, até 15% das paletes utilizadas para transportar as encomendas dos clientes são reaproveitados, uma parte significativa dos materiais de embalagem utilizados nos armazéns logísticos são recursos renováveis. A Inapa está fortemente comprometida com os objetivos ambientais definidos e irá implementar novos processos para recolher todos os dados necessários para a implementação das próximas fases dos regulamentos de taxonomia UE.

## Metodologia

Tal como definido pela Taxonomia UE, os valores reportados foram calculados de acordo com as Demonstrações Financeiras Consolidadas do exercício findo em 31 de dezembro de 2021, as quais foram preparadas em conformidade com as Normas Internacionais de Relato Financeiro (IFRS), em vigor em 1 de janeiro de 2021 e conforme adotadas pela União Europeia.

Como é o primeiro ano de aplicação da taxonomia, não são apresentados valores comparativos.

A Taxonomia EU exige que as empresas divulguem a forma como evitaram a duplicação na consideração das atividades económicas elegíveis (numerador), ou seja, na determinação do volume de negócios, despesas de capital e despesas de exploração. A Inpa apurou as despesas elegíveis tendo por base a sua contabilidade financeira, garantindo que os elementos de custo foram considerados uma única vez no cálculo dos indicadores.

Os valores considerados como elegíveis dizem essencialmente respeito a adições de ativos de direitos de uso relativos à frota própria de camiões de baixa emissão.

Os valores totais considerados (denominadores do cálculo do rácio das atividades elegíveis) foram determinados da seguinte forma:

- Turnover: Corresponde ao montante consolidado de vendas, prestações de serviços e outros rendimentos, determinado com base nas demonstrações financeiras consolidadas a 31 de dezembro de 2021 (Nota 25 das Demonstrações Financeiras Consolidadas a 31 de dezembro de 2021).
- CAPEX: Corresponde ao somatório das adições de ativos fixos tangíveis, ativos intangíveis e ativos de direitos de uso realizadas em 2021 (Notas 7 e 9 das Demonstrações Financeiras Consolidadas a 31 de dezembro de 2021).
- OPEX: Corresponde aos seguintes gastos apurados com base nas Demonstrações Financeiras Consolidadas a 31 de dezembro de 2021: gastos com manutenção e reparação de edifícios e outros ativos fixos e gastos com locação de curto prazo (“short term leases”).







## Participação em Associações e Entidades

O Grupo Inapa é um membro da Associação Europeia de Distribuidores de Papel EUGROPA ([www.eugropa.com](http://www.eugropa.com)).

## Informação e Contactos

Pedidos de informação complementares ou esclarecimentos adicionais sobre este documento podem ser enviados para:

### **Hugo Rua**

**Diretor IR** Investor Relations

E: [hugo.rua@inapa.pt](mailto:hugo.rua@inapa.pt)

T: +351 213 823 007

### **Jean Phillippe Folly**

**Compliance & Sustainability Officer**

E: [jean-philippe.folly@inapa.fr](mailto:jean-philippe.folly@inapa.fr)

T: +33 674 806 478

