



RELATO INTEGRADO 2023 (ESG)

ELI DIAS
Unidade Papel MG

AMANDA FORTUNATO
Unidade Papel MG

SUMÁRIO



ALESSANDRA HULLER
Unidade Florestal SC

MENSAGEM DO PRESIDENTE

Conexão com a natureza, da matéria-prima ao produto final. Como uma indústria de produtos 100% recicláveis, processados a partir de recursos naturais renováveis, é isso que buscamos ao embalar com qualidade os principais itens que fazem parte do cotidiano das pessoas.

Na condição de uma das principais indústrias brasileiras dos segmentos de papel para embalagens e embalagem de papelão ondulado, temos plena consciência de que é o desempenho financeiro que sustenta nossas práticas ESG. Em 2023, a operação de Re-IPO da Irani na B3 completou um ciclo de três anos, possibilitando à Empresa concretizar um robusto plano de investimentos – a Plataforma Gaia –, além de gerar 200,7% de retorno aos acionistas. Conseguimos ampliar significativamente o quadro de investidores, que chegou ao patamar de 80 mil, o que demonstra a confiança nos resultados apresentados ao mercado.

O ano também foi dedicado ao aperfeiçoamento contínuo de nossos sistemas de governança, o que se refletiu na indicação da primeira mulher a integrar o Conselho de Administração e na estruturação do Conselho Fiscal. Além disso, pelo segundo ano consecutivo, a Irani integrou o Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE), o Índice de Dividendos (IDIV) e o Índice *GPTW* (IGPTW) da B3 e a entrada no Índice Teva Mulheres na Liderança.

No âmbito de proteção ao meio ambiente, conquistamos a certificação de gestão adequada de resíduos conferida pelo Instituto Lixo Zero Brasil para as nossas unidades de papel e embalagens sustentáveis em Santa Catarina. As plantas industriais localizadas em Campina da Alegria, município de Vargem Bonita, chegaram ao índice de 93,38% de resíduos desviados de aterro e obtiveram nota “A” em boas práticas de gestão de resíduos.

Sérgio Ribas
Diretor-presidente



Ressalto, ainda, a melhoria de nosso *rating* do CDP Floresta e a sustentação dos *ratings* CDP Água e Mudança Climática, evidenciando a constante preocupação da Irani com os impactos ambientais de nossas atividades.

Comprometidos com os princípios ESG, fomos reconhecidos pela Pesquisa Humanizadas como empresa de alto nível de qualidade nas relações com stakeholders, conquistando *rating* “A” em 2023. Além disso, investimos mais de R\$ 4,5 milhões, utilizando Leis de Incentivo Fiscal, em projetos sociais e fundos municipais e, no âmbito do Investimento Social Privado, investimos R\$ 660 mil em parcerias para ações positivas em diversas áreas. Paralelamente, os grupos de voluntários da Irani continuaram atuantes em todas as unidades de negócio, envolvendo 25,79% de nossos colaboradores em atividades de voluntariado ao longo do ano.

No tema diversidade a Irani, em 2023, se tornou signatária dos Princípios de Empoderamento das Mulheres (WEPs) da ONU Mulheres, reforçando nosso compromisso com a igualdade de gênero. Destaco também o

lançamento do banco de talentos exclusivo para pessoas com deficiência, visando tornar nossos locais de trabalho verdadeiramente inclusivos.

A inovação é um de nossos valores, impulsionando-nos a transformar a vida das pessoas com atitudes e soluções sustentáveis. Em 2023, destacamos a edição especial do Irani Labs com foco em ESG, o Irani Labs B4B edição voltada para os nossos clientes e investimentos importantes em startups através do *Corporate Venture Capital* (CVC) Irani Ventures.

Outra iniciativa de extrema importância foi o startup da caldeira de recuperação química do Projeto Gaia I, medida que tem como horizonte ampliar a capacidade produtiva e a geração própria de energia elétrica da Companhia. Em 2023, aumentamos em 5,7% a reutilização da água nos processos de geração de energia com o startup da caldeira de recuperação.

Por fim, não podemos deixar de mencionar alguns dos reconhecimentos obtidos, como o Troféu Bronze(*) entre os Melhores em Gestão indicados pela FNQ, o Troféu Transparência da ANEFAC pelo terceiro ano consecutivo e

finalistas do prêmio Melhores do ESG 2023 da Exame. Também obtivemos o selo Innovative Workplaces 2023 do MIT Technology Review Brasil, destacando nossa inovação sob a perspectiva de gestão, produtos/serviços, marketing e processos.

Na pesquisa GPTW de 2023, atingimos 90% de satisfação dos colaboradores e ocupamos a 29ª posição no ranking nacional das 150 Melhores Empresas para Trabalhar no Brasil. Destacamos ainda a 2ª posição em Santa Catarina, a 4ª no Rio Grande do Sul, a 12ª em São Paulo e a 11ª no ranking de Melhores Empresas para Trabalhar GPTW 50+.

Há mais de oito décadas, abraçamos e embalamos a vida, sempre buscando equilíbrio financeiro e pautando a nossa conduta pela ética e o respeito às pessoas e à natureza. Queremos continuar sendo protagonistas de um futuro mais próspero e sustentável.

Boa leitura!

Sérgio Ribas,
Diretor-presidente.

GRI 2-6

NOSSO MODELO DE NEGÓCIO

Irani

Perfil dos negócios

Nossa intenção estratégica

Busca pela excelência em gestão

Principais resultados dos capitais



irani 

ADAIR FERNANDES
Unidade Papel MG



CAMILE MASCARENHAS
Unidade Papel SC

IRANI

GRI 2-1

A Irani fabrica produtos 100% recicláveis a partir de recursos naturais renováveis. O processo é resultado da conexão que buscamos com a natureza em todas as etapas da produção – da matéria-prima ao produto final. Isso implica na geração de impactos positivos junto às comunidades no entorno e ao meio ambiente.

(2-2) Somos uma das principais indústrias brasileiras dos segmentos de papel para embalagens e embalagem de papelão ondulado. Com produção integrada, florestas próprias e energia autogerada, fabricamos papéis para embalagens, chapas e caixas de papelão ondulado e resinas de pinus, breu e terebintina. Mas o nosso negócio vai além da manufatura de produtos: buscamos, de forma constante, semear relações para colher prosperidade.

Há mais de oito décadas abraçamos e embalamos a vida, carregando itens que aperfeiçoam o cotidiano das pessoas. Sempre nos movemos pela certeza de que, juntos, desenvolvemos o futuro. Pelos próximos anos, desejamos seguir planejando, modelando e envolvendo a vida. Das pessoas, do planeta.

PERFIL DOS NEGÓCIOS

(2-1)

Os negócios da Irani Papel e Embalagem S.A. são compostos por três segmentos, que operam de modo independente, harmônico e integrado. Buscamos otimizar o uso das florestas plantadas de pinus por meio do seu multiuso, da reciclagem de papel e da verticalização dos negócios.



SEGMENTO EMBALAGENS SUSTENTÁVEIS

fabrica caixas e chapas de papelão ondulado, leves e pesadas, com duas unidades industriais: Embalagem SC, em Campina da Alegria, e Embalagem SP, em Indaiatuba.



SEGMENTO PAPEL PARA EMBALAGENS SUSTENTÁVEIS

produz papéis Kraft de baixa e alta gramaturas e papéis reciclados para os mercados externo e interno, sendo a maior parte transferida para conversão nas unidades do Segmento Embalagens Sustentáveis. Conta com unidade equipada com quatro máquinas de papel, em Vargem Bonita (Papel SC Campina da Alegria), e uma fábrica com uma máquina de papel em Santa Luzia (Papel MG Santa Luzia).



SEGMENTO FLORESTAL RS E RESINAS SUSTENTÁVEIS:

comercializa madeira, breu e terebintina. Os produtos são industrializados a partir de ativo florestal de propriedade da Companhia e da compra de terceiros. A unidade de negócio Resina RS Balneário Pinhal, com planta industrial em Balneário Pinhal (RS), utiliza resina natural da floresta de pinus para produzir breu e terebintina. Destinadas principalmente para o mercado externo, as substâncias são utilizadas na manufatura de vernizes, tintas, sabões, colas e adesivos, entre outros itens.

Clique sobre os ícones para ver cada uma das unidades da Irani.



Clique aqui e confira mais detalhes sobre os segmentos de atuação



GRI (2-2)

CONTROLADAS

A Irani Papel e Embalagem S.A. conta com as seguintes controladas integrais:

**Habitasul
Florestal
S.A.**

Tem base fundiária de 5,9 mil hectares, dos quais 3,9 mil são plantados com pinus no RS. É fornecedora de resina para a unidade Resinas da Irani Papel e Embalagem S.A. e de madeira para clientes da região.

**Iraflor
Comércio
de Madeiras
Ltda.**

é responsável pela administração e comercialização de madeiras e florestas para a controladora Irani Papel e Embalagem S.A. e para o mercado.

**HGE – Geração
de Energia
Sustentável S.A.**

não operacional.

**Irani
Soluções para
E-commerce
Ltda.**

Atuou no comércio eletrônico de embalagens e teve como objetivo fornecer soluções em embalagens sustentáveis para o mercado, por meio do e-commerce. Durante o exercício, as suas atividades foram encerradas, considerando a pequena demanda no atual momento.

**Irani
Ventures
Ltda.**

Veículo de *Corporate Venture Capital* (CVC) para prospecção, seleção, investimentos e aceleração de startups que apresentem alto potencial de crescimento e atuem em sinergia com nosso modelo de negócio.



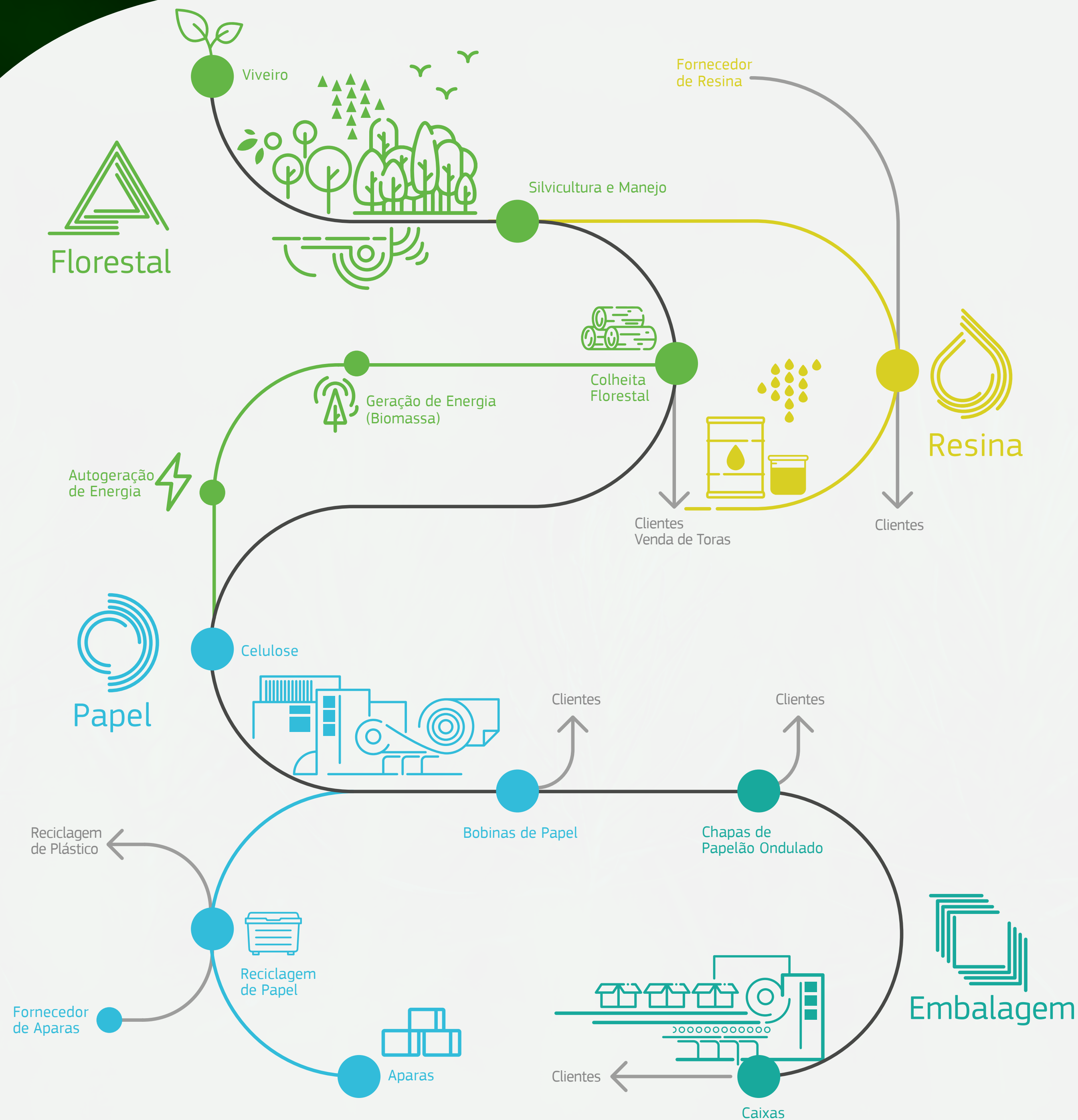
CLAYTON DA SILVA
Unidade Embalagem SP

Florestal

Papel

Resina

Embalagem



NOSSA INTENÇÃO ESTRATÉGICA

(2-22)

Em 2021, a Irani revisou sua Intenção Estratégica com base nas diretrizes do Planejamento Estratégico elaborado para o ciclo 2021-2030, contando com a aprovação da Diretoria Executiva e do Conselho de Administração. No processo de revisão, foi acrescentado à Intenção Estratégica da Empresa o seguinte **propósito**:

Transformar a vida das pessoas com atitudes e soluções sustentáveis

Esse é o propósito que nos inspira e impulsiona, a cada dia, na construção da empresa que queremos ser em 2030.

MISSÃO

Construir relações de valor para gerar prosperidade.

VISÃO

Ser a melhor e a mais admirada empresa nos negócios em que atua.

VALORES



Em primeiro lugar, a vida

Respeitamos todas as vidas que integram nosso ecossistema. Buscamos equilíbrio e segurança em tudo o que realizamos.



Sustentabilidade

Equilibramos, com governança adequada, as responsabilidades ambiental, econômica e social.



Protagonismo

Fazemos acontecer. Temos coragem e acreditamos na autonomia e no empoderamento.



Diversidade e Inclusão

Respeitamos e acolhemos cada indivíduo. Valorizamos o poder das diferenças.



Cordialidade

Tratamos as pessoas com cordialidade e respeito, fundamentais para a construção de relações de valor.



Integridade

Entendemos integridade e ética como a base de tudo o que fazemos.



Foco do Cliente

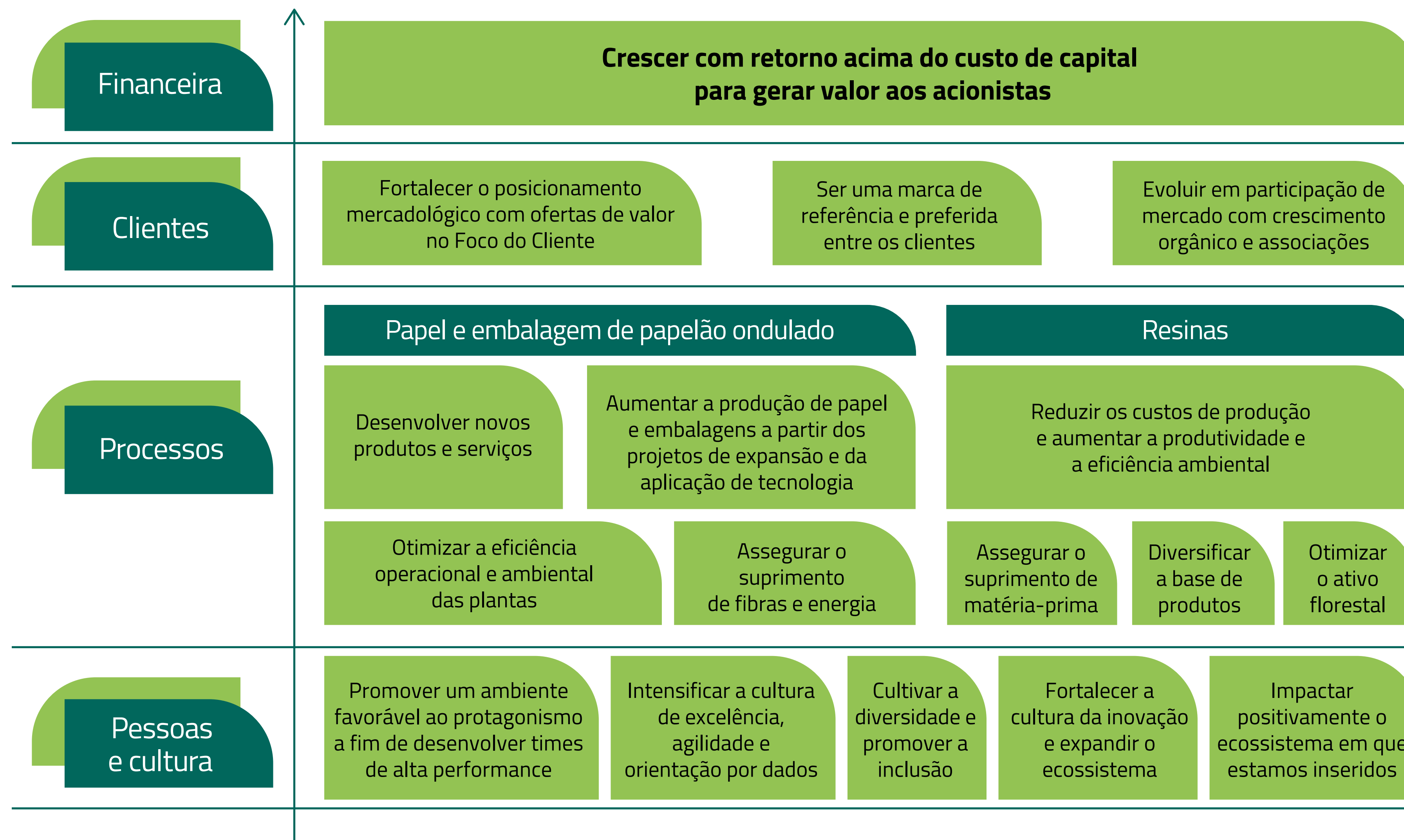
Compreendemos os desafios dos nossos clientes e trabalhamos juntos, com agilidade e excelência, em prol da prosperidade.



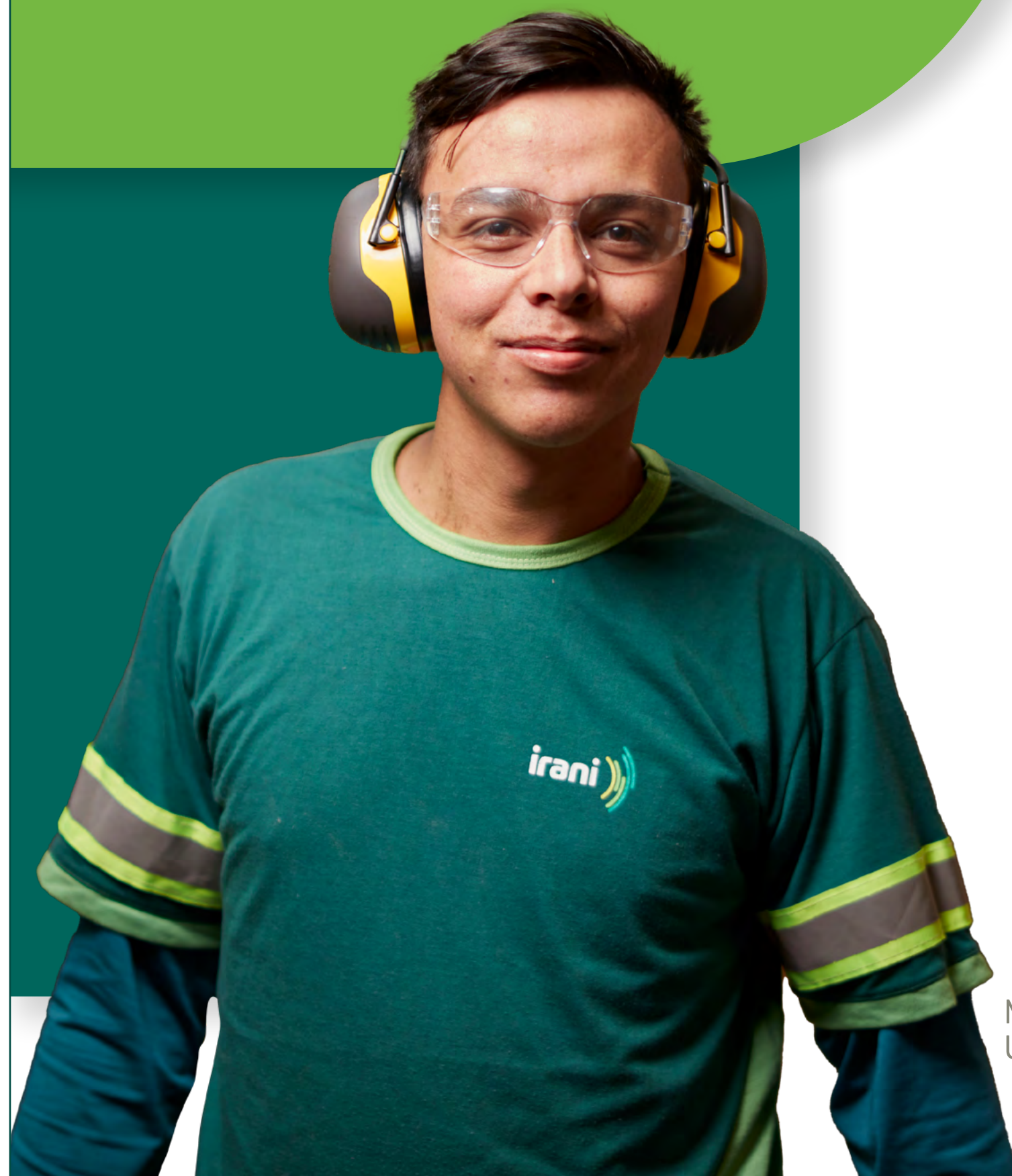
Inovação

Valorizamos o novo. Entendemos que resiliência, agilidade e permissão ao erro são essenciais para a criação de novas soluções.

Utilizamos a metodologia *Balanced Scorecard* (BSC) para a elaboração do nosso Mapa Estratégico, alinhando os objetivos estratégicos de acordo com quatro perspectivas: Financeira; Clientes; Processos; e Pessoas e Cultura.



A partir do Mapa Estratégico, elencamos os principais desafios e incertezas para o ciclo 2021-2030 em cada uma das perspectivas.



PERSPECTIVA FINANCEIRA

- Reduzir o custo da dívida (Kd) via novas emissões;
- Manter a alavancagem/*rating*/prazo da dívida/saldo de caixa em linha com a Política de Gestão Financeira durante a execução da Plataforma Gaia;
- Equalizar capital de terceiros (*debt*) e capital próprio (*equity*);
- Garantir a disponibilidade de recursos para crescimento futuro;
- Manter o retorno sobre o capital investido acima do custo médio de capital;
- Maximizar o valor de mercado e retorno ao acionista.

PERSPECTIVA CLIENTES

- Desenvolver novos serviços/produtos que realmente agreguem valor na relação com os clientes;
- Monitorar o risco de impacto nas operações dos clientes devido a novas ondas de infecção por Covid-19 ou outros vírus;
- Ampliar produtos que sejam capazes de substituir matérias-primas menos sustentáveis (como plástico), capturando esse aumento de demanda.

PERSPECTIVA PROCESSOS | PAPEL PARA EMBALAGENS SUSTENTÁVEIS

- Realizar os projetos de rentabilização e expansão da Plataforma Gaia dentro dos prazos e orçamentos estipulados;
- Evitar a dependência de apenas uma máquina para produção de papéis de baixa gramatura;
- Monitorar a entrada de papéis reciclado e branco de melhor qualidade no segmento de baixa gramatura, implicando o aumento de competição de mercado;
- Monitorar a migração de *players* do mercado de imprimir e escrever para o mercado de papel para embalagem – o que pode ocasionar elevação de oferta no mercado.

MATEUS BARBOSA
Unidade Papel SC

PERSPECTIVA PROCESSOS | EMBALAGENS SUSTENTÁVEIS

- Vender o volume adicional proporcionado pelo Gaia II à unidade Embalagem SC sem reduzir a rentabilidade do negócio;
- Manter a rentabilidade em meio a um cenário macroeconômico desafiador para os próximos anos;
- Aumentar a consolidação do mercado, gerando aumento da competitividade;
- Monitorar os investimentos para ampliação de capacidades dos concorrentes, aumentando a oferta de produtos no mercado.

PERSPECTIVA PROCESSOS | RESINAS SUSTENTÁVEIS

- Reduzir custos e tempos improdutivos relacionados à obsolescência dos equipamentos e tecnologia industrial desatualizada;
- Desenvolver uma cadeia de fornecedores fidelizados e apoiar a formalização dos *players* da cadeia de fornecimento;
- Ampliar a inteligência sobre o mercado de breu e terebintina e realizar prognósticos sobre preços e demandas mais assertivos;
- Aumentar as opções de escoamento da produção por diversos portos e modais logísticos.

PERSPECTIVA PESSOAS E CULTURA

- Competir por talentos com empresas menos hierárquicas, mais inovadoras, competitivas e rápidas em práticas de gestão de pessoas;
- Formar mulheres para assumirem funções semelhantes às dos homens na operação e na liderança das equipes, visto que, por ser uma organização com perfil de indústria, a força de trabalho é predominantemente masculina;
- Consolidar a cultura da inovação e ampliar a implementação de novas ideias devido à necessidade de elevar o nível de entendimento conceitual e estratégico sobre a inovação. Além disso, mensurar os resultados por meio da execução de ideias internas;
- Aumentar investimentos em PD&I entre as áreas, visto que não há um *budget* de investimento em inovação determinado pela Companhia;
- Ampliar a atuação junto a ecossistemas inovadores, explorando conexões e investimentos por meio de Corporate Venture Capital em inovações disruptivas para fortalecer a estratégia de inovação aberta.

FRANCISCO DE CARVALHO
Unidade Embalagem SP



Os objetivos estratégicos da Irani são desdobrados em metas anuais, com possibilidade de prorrogação até o final de ciclo de cada Planejamento Estratégico. Para o período concluído em 2023, atingimos os seguintes resultados:

		Resultado 2023	Capitais Impactados	
Financeira	Crescer com retorno acima do custo de capital para gerar valor aos acionistas	67% das metas atingidas		
Clientes	Fortalecer o posicionamento mercadológico com ofertas de valor no Foco do Cliente	60% das metas atingidas		
	Ser uma marca de referência e preferida entre os clientes			
	Evoluir em participação de mercado com crescimento orgânico e associações			
Processos	Papel e embalagem de papelão ondulado		25% das metas atingidas em papel e embalagem	
	Desenvolver novos produtos e serviços	Aumentar a produção de papel e embalagens a partir dos projetos de expansão e da aplicação de tecnologia		
	Resinas			
	Reduzir os custos de produção e aumentar a produtividade e a eficiência ambiental			
	Otimizar a eficiência operacional e ambiental das plantas	Assegurar o suprimento de fibras e energia		Assegurar o suprimento de matéria-prima
Pessoas e cultura	Promover um ambiente favorável ao protagonismo a fim de desenvolver times de alta performance	80% das metas atingidas		
	Intensificar a cultura de excelência, agilidade e orientação por dados			
	Cultivar a diversidade e promover a inclusão			
	Fortalecer a cultura da inovação e expandir o ecossistema			
	Impactar positivamente o ecossistema em que estamos inseridos			



Finalizamos a Estratégia mostrando a Irani que queremos ser em 2030



Crescendo com geração de valor diferenciado aos acionistas



Estrutura de capital otimizada



Autossuficiente em geração de energia renovável



Entre as melhores para trabalhar no Brasil



Referência de mercado



Inovadora, diversa e inclusiva

Este Relato Integrado traz os temas materiais elencados pelas partes interessadas que norteiam nossas estratégias de sustentabilidade. Nossa estrutura de Governança se apoia no estabelecimento de práticas de gestão alinhadas ao Planejamento Estratégico da organização e que, traduzidas em ações, geram valores ao longo do tempo.

Os temas estão alinhados ao Planejamento Estratégico, o que contribui para o alcance da nossa missão de “construir relações de valor para gerar prosperidade” na sua essência para um propósito maior: “transformar a vida das pessoas com atitudes e soluções sustentáveis”. Apresentamos o desdobramento em uma série de práticas de gestão:

- **Estar no Novo Mercado da B3**, o que ocasionou a melhora da governança da Empresa e gerou ainda mais confiabilidade para investidores;
- **Programa Foco do Cliente**, para promover a prosperidade e a inovação de nossos clientes;
- **Pesquisa de clima**, para melhorar a gestão de pessoas e gerar desenvolvimento pessoal e profissional dos colaboradores;
- **Projetos socioambientais nas comunidades do entorno de nossas unidades**, promovendo o desenvolvimento sustentável e obtendo reconhecimento através de premiações conferidas por governos e sociedade;
- **Desenvolvimento dos programas Fornecedores Irani e Floresta Urbana**, para o desenvolvimento de parcerias com fornecedores e geração de valor na cadeia produtiva;
- **Programa Irani Labs e Irani Ventures**, para aceleração de startups e fortalecimento de um ecossistema inovador.

GRI (201-1)

Adicionamos

R\$ **1.292**
milhões
à sociedade,
sendo:



R\$ **372**
milhões

distribuídos em forma de impostos e contribuições municipais, estaduais e federais;

R\$ **300**
milhões

reinvestidos em negócios próprios;

R\$ **262**
milhões

aos colaboradores, distribuídos na forma de remuneração, benefícios e incentivos;

R\$ **264**
milhões

a outros públicos, distribuídos entre prestadores de serviço e outros setores.

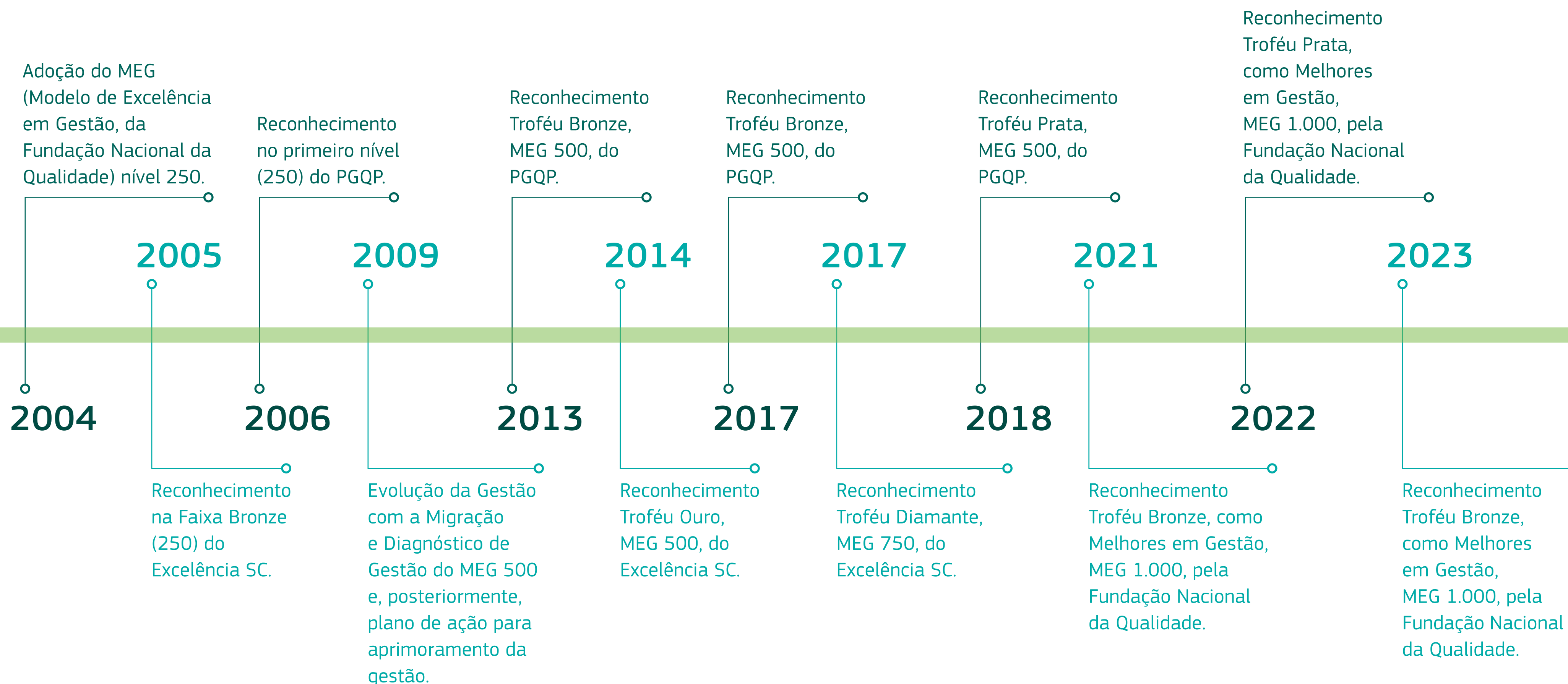
R\$ **94**
milhões

aos acionistas, distribuídos na forma de dividendos ou juros sobre capital próprio (JCP);

BUSCA PELA EXCELÊNCIA EM GESTÃO

A busca pela excelência sempre norteou as atividades da Irani. Entre os marcos de nossa trajetória, podemos destacar a implantação de certificações de qualidade e meio ambiente.

Saiba mais sobre outras iniciativas adotadas ao longo do tempo, bem como premiações e reconhecimentos alcançados pela Empresa:



PRINCIPAIS RESULTADOS DOS CAPITAIS

SOCIAL E DE RELACIONAMENTO

Continuamos sendo a única empresa do segmento de embalagem na carteira IGPTW B3;

Pelo segundo ano seguido, estamos no Índice de Dividendos da B3 (IDIV B3), um seleto grupo de ações com destaque quanto à remuneração aos acionistas, e na carteira ao Índice de Sustentabilidade Empresarial da B3 (ISE B3), que reúne as empresas mais bem avaliadas em práticas de governança e sustentabilidade;

Pela terceira vez consecutiva, conquistamos o Troféu Transparência do Prêmio ANEFAC, figurando entre as dez empresas com demonstrações financeiras mais transparentes do país em 2023, na categoria Receita Líquida abaixo de R\$ 5 bilhões;

Melhoramos a Governança, estabelecendo o Conselho Fiscal e a inclusão de mulheres no Conselho de Administração e Conselho fiscal.

Incorporamos mais dois núcleos de gestão relacionados a Clientes e Processos a fim de aprimorar a experiência dos clientes e processos;

Registramos e tratamos 126 manifestos sobre o Código de Ética, sendo 78 relacionados a comportamental e ambiente de trabalho, 34 a integridade do negócio, quatro consultas e dez de outros assuntos diversos;

Realizamos nosso 3º Irani Investor Day;

Melhoramos a Gestão de Riscos, Controles Internos, Auditoria Interna e Gestão da Qualidade e Meio Ambiente, integrando essas gestões ao sistema Softexpert e agregando valor ao processo de Governança Corporativa;

Realizamos nosso segundo ciclo na Pesquisa Humanizadas, multi *stakeholders*, avaliando reputação de marca, princípios de gestão, cultura organizacional e narrativas e obtivemos *rating A*, considerado nível elevado e acima do mercado;

Direcionamos R\$ 4,5 milhões para fundos municipais e projetos em nosso entorno, fazendo uso de Leis de Incentivo Fiscal;

Obtivemos 84 de Índice Geral NPS na Pesquisa de Satisfação de Clientes, sendo que 60% deram nota máxima;

25,79% dos membros do quadro funcional estiveram envolvidos em atividades de voluntariado;

Investimos R\$ 660 mil em projetos sociais e doações institucionais via investimento social privado;

Somos signatários do Pacto Global e Empresarial pela Integridade e Contra a Corrupção, compromissados com a ética e os direitos humanos;

Destinamos mais de R\$ 351 milhões para compras de fornecedores locais, o que representa mais de 28% das compras da Companhia.

FINANCEIRO

Tivemos R\$ 1.594.245 mil de Receita Operacional Líquida, 5,5% menor em relação a 2022;

Foram R\$ 490.476 mil de EBITDA ajustado, 8,8% menor em relação a 2022;

Tivemos R\$ 383.434 mil de Lucro Líquido, 1,4% superior em relação a 2022;

Alcançamos 2,07x de Dívida Líquida/ EBITDA Ajustado;

Obtivemos 16,6% de ROIC (Retorno sobre o Capital Investido);

Encerramos o programa de recompra de ações com aquisição de 6.529.400 ações ao preço médio de R\$ 8,21;

Caixa de R\$ 600.981 mil e 96,6% da dívida bruta está classificada no longo prazo, sendo 99,6% denominada em moeda local.

NATURAL

Mais de R\$ 204 milhões investidos em iniciativas, melhorias e processos de gestão ambiental;

Mais de 938h foram dedicadas à educação ambiental, beneficiando mais de 3,3 mil pessoas;

Destinamos 42% do território para conservação da natureza;

Reduzimos em 1% o uso específico de água por tonelada líquida produzida;

Atingimos 80,34% de água reutilizada no processo da Papel SC;

Tivemos aumento de 1,9% na geração de efluente por tonelada líquida;

98,2% de matérias-primas foram provenientes de fontes renováveis;

Registramos uma redução de 28,4% de resíduos não perigosos enviados ao aterro;

Alcançamos 47.164 de saldo positivo entre emissões (Escopo 1 e 2) e remoções dos Gases de Efeito Estufa;

Chegamos a 39.645 Créditos de Carbono (CER's) disponíveis para comercialização, sendo que em 2023 foram gerados 30.419 CERs pelos projetos de MDL Estação de Tratamento de Efluentes e da Usina Cogeração na ONU;

A Empresa é signatária dos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável de SC e RS.

HUMANO

Alcançamos 90% de satisfação dos colaboradores através da Pesquisa GPTW, sendo a 29ª posição no ranking Nacional, 4ª melhor empresa para trabalhar no RS, a 2ª melhor empresa de grande porte em SC e 12ª posição no ranking de SP. Já no ranking da Indústria, ficamos entre as oito melhores para trabalhar no Brasil;

Conquistamos pela primeira vez o ranking Melhores Empresas para Trabalhar GPTW – 50+ 2022 configurando na 11ª posição;

Tivemos mais de 73% das vagas preenchidas por recrutamento interno;

Tivemos 97% de satisfação dos colaboradores com o processo de integração;

Criamos um grupo de trabalho multidisciplinar no programa Gera Acessibilidade, para melhorar o projeto de revisão arquitetônico de nossas fábricas;

Tornamo-nos Signatários dos Princípios de Empoderamento das Mulheres (WEPs) da ONU Mulheres, nos comprometendo a tomar medidas para promover cada vez mais a igualdade de gênero em nosso local de trabalho, mercado e comunidade;

Somos signatários do Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+, promovendo esforços para que os 10 Compromissos da Irani com os Direitos LGBTI+ se tornem realidade, propiciando benefícios à sociedade;

Implantamos o primeiro banco de talentos para pessoas com deficiência, que hoje conta com 27 currículos cadastrados;

Investimos R\$ 53.819 mil em benefícios aos colaboradores;

Dedicamos mais de 46 horas de treinamento por colaborador;

Foram R\$ 2.349 mil investidos em capacitação e desenvolvimento;

Investimos R\$ 329 mil em subsídio à educação;

Atingimos 73% dos indicadores do Programa Supera Resultado em nível de superação e 16% em nível de objetivo;

Prestamos 1.155 atendimentos ao programa de saúde mental através na plataforma Psicologia Viva;

Tivemos 20% de redução na taxa de gravidade de acidentes (taxa 84,40);

22,8% de redução na taxa de frequência de acidente com afastamento (taxa 6,17);

Registramos 1 vida mudada por lesões gravíssimas e/ou permanentes;

Mais de 900h foram dedicadas a capacitações em Normas Regulamentadoras;

R\$ 13 milhões investidos em melhorias em saúde e segurança.

INTELLECTUAL

Tivemos 283 ideias inscritas no Programa de Ideias, sendo 113 implantadas;

43 ideias foram reconhecidas com aporte financeiro, totalizando R\$ 70 mil e com um resultado operacional/potencial de R\$ 3.600 mil;

Tivemos 1.460 horas de capacitação, promovendo a cultura de inovação;

São 56 projetos ativos e iniciativas de inovação constantes nas quatro Plataformas Tecnológicas, das quais oito encontram-se em etapa de ideação, 18 em monitoramento, 13 em pesquisa e 17 em desenvolvimento;

Chegamos a mais de R\$ 2.209 mil de benefício fiscal líquido esperado, com 58 projetos enquadráveis na Lei do Bem;

R\$ 900 mil investidos na startup Mush, que desenvolve tecnologias inovadoras para substituir materiais descartáveis e não biodegradáveis por soluções sustentáveis à base de resíduos agrícolas;

Investimos R\$ 1.500 mil na startup growPack, que adota um modelo de negócios centrado na sustentabilidade, desenvolvendo soluções que impulsionam a transição para uma economia circular baseada em princípios biológicos, conectando de forma inovadora plantas e pessoas;

Também realizamos o primeiro Irani Labs B4B (*Business for Business*), edição especial do nosso programa de inovação aberta com startups, concebido para disseminar conhecimentos e práticas avançadas de inovação aos nossos clientes;

Fortalecemos nossa presença no Ranking TOP Open Corps 2023 como líderes em *open innovation* com startups no Brasil. Fomos premiados como TOP 3 Celulose e Papel e TOP 10 na categoria *Middle Market*;

Somos uma das 20 melhores corporações para startups, em um estudo inédito promovido pela consultoria global The Bakery, em parceria com a ABStartups (Associação Brasileira de Startups) e o grupo de comunicação Monking;

Realizamos o primeiro Irani Labs ESG, no qual selecionamos sete startups em cinco temáticas principais: Resíduos, Mudanças Climáticas, Embalagens Sustentáveis, Diversidade & Comunidades do Entorno e Melhoria nas Condições Sociais no Trabalho de Catadores;

Atingimos a 13ª posição do ranking Campeãs Inovação 2023, como uma das empresas mais inovadoras do Sul do país;

Tornamo-nos parceiros do Cubo Itaú e do Instituto Caldeira, importantes ecossistemas que impulsionam a inovação;

Criamos nosso primeiro IPA – *Intelligent Process Automation*, que na prática se trata da combinação de robôs (RPA) com inteligência artificial, melhorando a experiência do cliente e do colaborador, ampliando o potencial de automação na implantação de pedidos, economizando 383 horas mensais;

88% de colaboradores foram capacitados em Segurança da Informação;

Obtivemos o selo Innovative Workplaces 2023 pelo Instituto de Tecnologia de Massachusetts - MIT Technology Review Brasil;

51 processos foram robotizados, economizando 2.217 horas mensalmente e 26.604 horas anualmente;

Criamos do nosso *Data Lakehouse*, que simplifica radicalmente a infraestrutura de dados (Big Data) e acelera a inovação;

Desenvolvemos uma estratégia de *Disaster Recovery* (Recuperação de Desastre), permitindo que a empresa recupere o uso de sistemas críticos e infraestrutura de TI o mais rápido possível em caso de falhas ou ameaças;

Criamos o Plano Diretor de Segurança da Informação (PDSI), que serve como um instrumento de gestão elaborado para balizar a execução das ações de segurança da informação.

MANUFATURA

Lançamos a certificação Mentores Lean, que conta com aproximadamente 18 colaboradores certificados *Black Belt*. Ao todo, foram formados 195 colaboradores *Yellow Belt* e 50 *Green Belt*;

Atingimos 101 recordes de produtividade em todos os negócios;

Tivemos a manutenção de 33.826,55 hectares de terras, dos quais 82,4% estão em Santa Catarina e 17,6%, no Rio Grande do Sul;

Mais de 15 mil hectares de áreas de conservação;

100% dos negócios certificados ISO 9001, ISO 14064 e FSC®(FSC®-C009947)/FSC®-C020437/FSC®-C116791);

100% do Negócio Embalagem certificado na ISO 14001;

298.271 toneladas produzidas de papel, com aumento de 1,6% em relação 2022, sendo que 60% deste volume foi transferido para o negócio embalagem;

Chegamos a 120.191 ton. de papel para embalagens sustentáveis vendidas, uma redução de 3,8% em relação a 2022;

Foram 164.989 ton. de embalagens sustentáveis vendidas, um aumento de 3,2% em relação a 2022;

Alcançamos 10.915 ton. de resinas sustentáveis, uma redução de 20,3% em relação a 2022 devido à redução da demanda e à dinâmica menos favorável deste segmento no ano;

R\$ 297,6 milhões foram investidos em terrenos, prédios, equipamentos, intangíveis e reflorestamento;

R\$ 231,2 milhões foram investidos na Plataforma Gaia;

50% de energia autogerada;

64% de consumo de energia renovável.

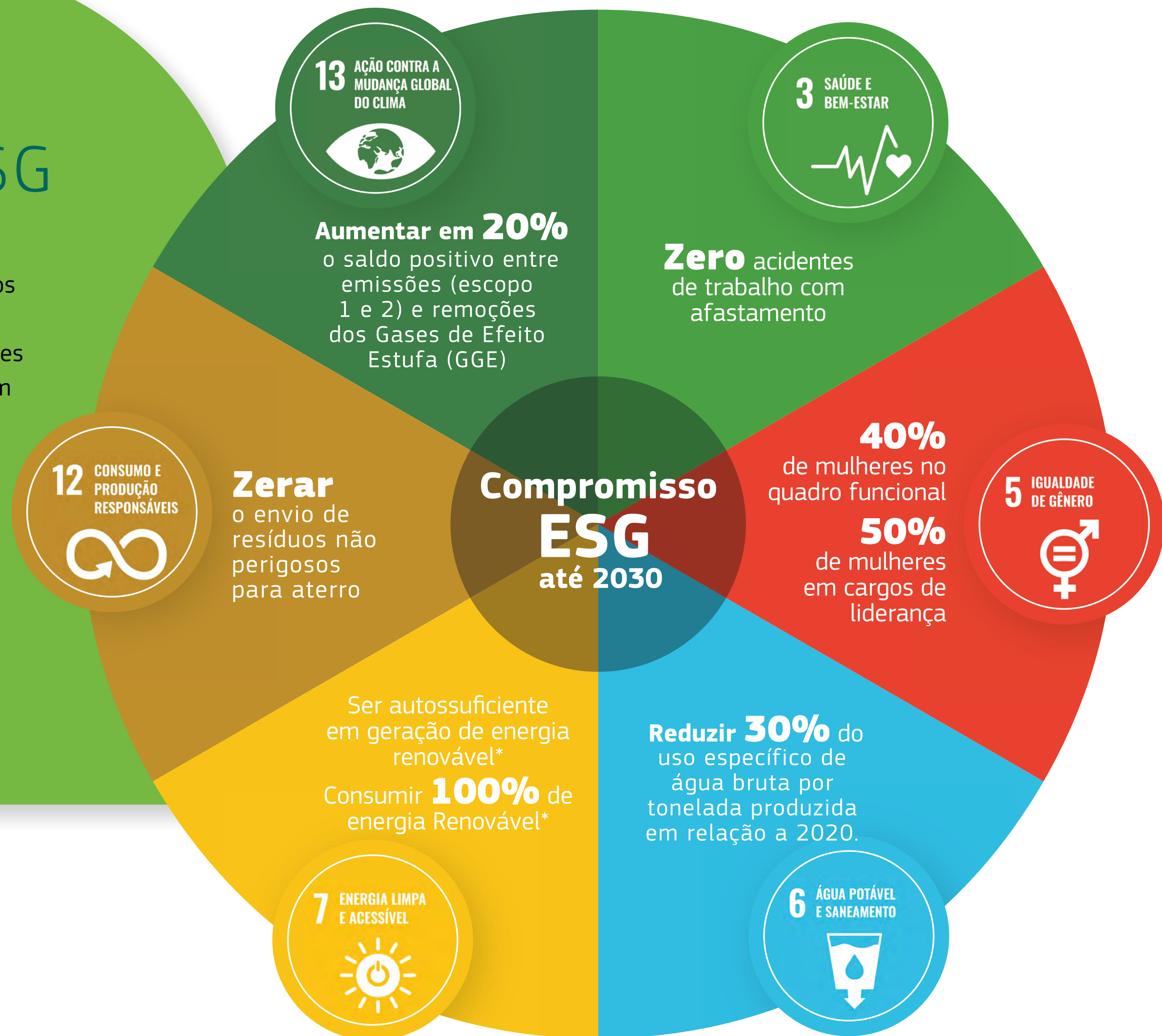
GRI (2-24)

NOSSOS COMPROMISSOS ESG



Alinhados à agenda global da ONU para o desenvolvimento sustentável, temos seis compromissos ESG, com a perspectiva de cumpri-los até 2030. Eles estão incluídos em nossa estratégia e desafiam os times a buscarem soluções inovadoras para os negócios, bem como a otimização dos processos operacionais.






MIRIELE FAVERO
Unidade Papel SC





*Compromisso para 2025.

ODS	Meta	2021	2022	2023	2030	Desempenho em 2023	O que faremos até 2030?
 <p>3 SAÚDE E BEM-ESTAR</p>	Zero acidentes de trabalho com afastamento	38	25	22	0	<ul style="list-style-type: none"> Implementadas melhorias voltadas às adequações conforme normas regulamentadoras. Lançamos 5 novos programas de saúde e segurança, somados aos 15 programas já ativos. Promovemos o engajamento em campanhas e ações educativas que mostram um esforço contínuo para promover uma cultura de segurança e saúde no ambiente de trabalho 	<ul style="list-style-type: none"> Modernizar as estruturas físicas nas unidades através de investimentos; Atendimento e elaboração dos prontuários de 100% das normas regulamentadoras aplicáveis às nossas unidades de negócio; Intensificar campanhas e ações educativas com as equipes, fomentando e multiplicando de forma cada vez mais intensa e assertiva a cultura de saúde e segurança; Certificar na ISO 45001 em nossas unidades de negócio, visando otimizar os processos de gestão de saúde e segurança organizacional de maneira contínua.
 <p>5 IGUALDADE DE GÊNERO</p>	40% de mulheres no quadro funcional	17%	22%	25%	40%	<ul style="list-style-type: none"> Programa “+ Delas na Operação”, que visa oportunizar a profissionalização de mulheres na área industrial. Como resultado, tivemos a contratação de duas estagiárias para a área de Manutenção Indústria, sendo que uma delas foi efetivada como a primeira eletricista da empresa; Criamos um grupo de trabalho composto por um time multidisciplinar contemplado no programa Gera Acessibilidade, que discute o projeto de revisão arquitetônica das nossas fábricas; Tornamo-nos signatários dos Princípios de Empoderamento das Mulheres (WEPs) da ONU Mulheres. Comprometemo-nos a tomar medidas para promover cada vez mais a igualdade de gênero em nosso local de trabalho, mercado e comunidade; Finalizando o primeiro ciclo do projeto “Eu valorizo a Diversidade, programa de indicação de grupos minorizados na Empresa, tivemos um aproveitamento de 6% dos indicados. 	<ul style="list-style-type: none"> Manter no mínimo 50% de mulheres nas etapas finais dos processos seletivos; As vagas abertas poderão ser divulgadas de forma afirmativa e exclusivamente por mulheres; Implantar processo seletivo oculto para reduzir os vieses no momento da escolha dos profissionais; Aplicação do programa “+ Delas na Operação” em todas as unidades de negócio; Meta estendida e avaliada no programa de desempenho para lideranças e alta diretoria.

ODS	Meta	2021	2022	2023	2030	Desempenho em 2023	O que faremos até 2030?
	50% de mulheres em cargos de liderança	17%	19%	21%	50%	<ul style="list-style-type: none"> Capacitar lideranças foi o nosso foco com iniciativas de Inclusão da temática no Programa Lidera, Jornada Plural com os diretores fortalecendo (re) aprendizados sobre o tema e o papel da alta liderança na jornada de Diversidade, além de Mentoria com CEO e demais diretores da empresa como apoio ao desenvolvimento com relação ao tema; Definições de estratégias para a manutenção e crescente no quadro de mulheres na liderança no que se refere a recrutamentos e promoções. 	<ul style="list-style-type: none"> Para o preenchimento de posições de liderança em aberto, será realizado processo seletivo, assegurando no mínimo 50% de mulheres na etapa final da seleção; Sempre que houver uma situação em que exista um sucessor imediato mapeado, a promoção direta será deliberada em Diretoria com base na avaliação comportamental e critérios técnicos esperados para a posição; As vagas abertas poderão ser divulgadas de forma afirmativa e exclusivamente para mulheres; Para o atendimento ao perfil de liderança desejado pela empresa, serão priorizadas as competências de gestão na escolha dos candidatos(as) finalistas; Mentoria Avançada para liderança feminina; Meta estendida e avaliada no programa de desempenho para lideranças e alta diretoria.
	Reduzir 30% do uso de água por tonelada produzida, em relação a 2020	10,97 m ³ /ton	10,65 m ³ /ton	10,40 m ³ /ton	8,3 m ³ /ton	<ul style="list-style-type: none"> Implementação de ações de conscientização, reutilização de água e fechamento de circuito. 	<ul style="list-style-type: none"> Continuidade nos investimentos em projetos de reutilização de água e fechamento de circuito
	Ser autossuficiente em geração de energia renovável*	51%	52%	50%	100%*	<ul style="list-style-type: none"> Aumento na compra de energia, devido ao sinistro ocorrido no turbo gerador 3 da unidade Papel SC, o que resultou em uma leve redução na autogeração de energia e, conseqüentemente, na disponibilidade de energia renovável. 	<ul style="list-style-type: none"> Caldeira de Recuperação com gerador de energia (GAIA I); Repotencialização das CGHs (GAIA IV e V); Caldeira de biomassa com gerador de energia na Papel MG; Comprar energia de fonte incentivada; Estudar alternativas de produção de energia renovável;
	Consumir 100% de energia renovável*	64%	67%	64%	100%*		

* Meta para 2025

ODS	Meta	2021	2022	2023	2030	Desempenho em 2023	O que faremos até 2030?
 <p>12 CONSUMO E PRODUÇÃO RESPONSÁVEIS</p>	<p>Zerar o envio de resíduos não perigosos para aterro</p>	24.185 ton	17.445 ton.	12.497 ton.	0 Ton	<ul style="list-style-type: none"> A significativa redução no volume de resíduos não perigosos encaminhados para aterros foi impulsionada pelo aumento de produção na planta de reciclagem de plásticos, resultado de melhorias realizadas no processo. A planta tem por objetivo recuperar e enfardar o mix de plásticos proveniente da máquina de papel reciclado 05, localizada na Papel SC, e destinar para empresas recicladoras. 	<ul style="list-style-type: none"> Envio do resíduo tira trança para reciclagem (Papel SC); Descontinuidade na operação dos fornos Broby, eliminando geração dos resíduos de tijolos (Papel SC); Compostagem lodo ETE (Embalagem SP); Reciclagem resíduos de construção civil (Papel MG) e sacos plásticos (Resinas); Queima em caldeira, destinação para terceiros do plástico provenientes das aparas (Papel SC); Otimização de segregação e coleta de resíduos de menor geração (todas as unidades).
 <p>13 AÇÃO CONTRA A MUDANÇA GLOBAL DO CLIMA</p>	<p>Aumentar em 20% o saldo positivo entre emissões (Escopo 1 e 2) e remoções dos Gases de Efeito Estufa (GGE)</p>	41.596 ton CO2eq	14.047 ton CO2eq	47.163 ton CO2eq	63.183 ton CO2eq	<ul style="list-style-type: none"> As emissões de escopo 1 e 2 da Companhia diminuíram 3,77% em comparação com o ano anterior, com notável redução de 3,63% nas emissões diretas - escopo 01; Definimos o estágio sucessional de 1.970 hectares de florestas nativas em Santa Catarina, resultando em uma contribuição significativa para a remoção anual em 8.359 toneladas CO2e; As florestas plantadas também mostraram uma variação de estoque menor em comparação com o ano anterior, com destaque para a base florestal do Rio Grande do Sul, a qual se manteve positiva e registrou um aumento médio de 38% nas remoções. O aumento é atribuído à não redução da base florestal e à manutenção do estoque, resultando na incorporação positiva de carbono. 	<ul style="list-style-type: none"> Aumento da eficiência energética das plantas industriais; Redução de resíduos não perigosos para aterro; Incremento de reservatório de carbono através de estudo sobre carbono no solo de nossa base florestal (nativa e plantada); Aumento da base florestal.

NOSSOS CAPITAIS

Para nós, criar valor e obter resultados sustentáveis é fundamental. Trata-se de gerar entregas aos acionistas, respeitando sempre as necessidades e expectativas de clientes, colaboradores, fornecedores, governos, comunidade do entorno e sociedade. Para atingir tal objetivo, desenvolvemos uma série de capitais:

FRANCINI DA SILVA
Escritório Joaçaba - SC



SOCIAL E DE RELACIONAMENTO

reflete nossas práticas de governança, que se traduzem em uma forma transparente, ética e íntegra de nos relacionarmos com todos os públicos.

INTELLECTUAL

É a reputação da marca e a imagem da Irani, construídas com o conceito de Empresas Válidas no foco do cliente, gerando valor por meio da capacidade de desenvolver produtos e serviços inovadores.

FINANCEIRO

Refere-se às nossas práticas de gestão econômico-financeira.

MANUFATURA

Abrange nossas estruturas físicas e biológicas, distribuídas por quatro estados brasileiros. Elas são focadas na entrega de produtos de qualidade, fabricados com uso racional dos recursos naturais.

HUMANO

E composto por nossos colaboradores e suas competências, potencializadas pelos programas estruturantes de contratação, integração, capacitação, desenvolvimento, motivação, cuidado e reconhecimento das pessoas.

NATURAL

E como cuidamos dos recursos ambientais renováveis e não renováveis, principalmente água, ar, terra, florestas e biodiversidade. É baseado nas melhores práticas socioambientais e conta com certificações apropriadas para cada atividade.

CAPITAL SOCIAL E DE RELACIONAMENTO

MARCIA SUTIL
Unidade
Embalagem SC



GOVERNANÇA

Somos movidos pela busca das melhores práticas de relacionamento com nossos investidores e demais partes interessadas. Em 2023, tivemos a primeira mulher eleita para integrar o Conselho de Administração e a instalação do Conselho Fiscal. Passos assim são importantes para a evolução da Governança Corporativa da Companhia.

NOSSA ESTRUTURA DE GOVERNANÇA É PAUTADA POR SETE VALÊNCIAS:

1. Transparência;
2. Responsabilidade socioambiental;
3. Ética;
4. Coragem;
5. Cordialidade;
6. Inovação;
7. Pioneirismo.



GRI 2-9, 2-10, 2-11, 2-12, 2-13, 2-14, 2-16, 2-17, 2-18, 2-19, 2-20, 2-23, 3-3
ISE

ÍNDICES B3 NOS QUAIS A COMPANHIA SE ENCONTRA

IGC B3	Índice de Ações com Governança Corporativa Diferenciada
IGC-NM B3	Índice de Governança Corporativa – Novo Mercado
ITAG B3	Índice de Ações com <i>Tag Along</i> Diferenciado
IBRA B3	Índice Brasil Amplo BM&FBOVESPA
IMAT B3	Índice de Materiais Básicos BM&FBOVESPA
SMLL B3	Índice <i>Small Cap</i>
IGCT B3	Índice de Governança Corporativa Trade
IGPTW B3	Índice <i>Great Place to Work +</i>
IAGRO B3	Índice Agronegócio
ISE B3	Índice de Sustentabilidade Empresarial
IDIV B3	Índice de Dividendos

ESTRUTURA SOCIETÁRIA

Em 31 de dezembro de 2023, nosso capital social era de R\$ 566.894.847,81, dividido em 246.359.319 ações, sendo 100% ordinárias (ON: R\$ 8,05 cada).

EM 31 DE DEZEMBRO DE 2023

Acionistas	Ações ordinárias	%	Total de ações	%
Irani Participações S.A.	101.760.520	41,31%	101.760.520	41,31%
Habitasul Des. Imobiliários S.A.	18.899.160	7,67%	18.899.160	7,67%
Cia Habitasul de Participações	11.492.067	4,66%	11.492.067	4,66%
Ações em tesouraria	6.529.400	2,65%	6.529.400	2,65%
Ações dos administradores	1.208.935	0,49%	1.208.935	0,49%
Ações em circulação	106.469.237	43,22%	106.469.237	43,22%
Total de ações	246.359.319	100%	246.359.319	100%



RENATA PAGANIN
Escritório Joaçaba - SC



CLEBER DE SOUZA
Unidade Embalagem SP

PERMUTAS

Em 27 de dezembro de 2023, houve a transferência de 3.036.633 (três milhões, trinta e seis mil e seiscentas e trinta e três) ações da Irani Papel e Embalagem S.A., inscrita no CNPJ 92.791.243/0001-03, detidas pela Companhia Habitasul de Participações S.A, em troca de 29.214 (vinte e nove mil, duzentas e quatorze) quotas da CIACOI detidas pela Irani Participações S.A., com pagamento nesta data, de compensação pela Companhia à Irani Participações Ltda. pela diferença de valor dos ativos, no valor de R\$ 5,91 (cinco reais e noventa e um centavos). Dessa forma, a nova composição acionária da Companhia passa a ser:

As transferências são realizadas entre sociedades de controle societário comum. Foram fundamentadas em laudos de avaliação econômica elaborados de forma independente por empresa especializada, não acarretando alteração no patrimônio da Companhia, e estão alinhadas com o objetivo estratégico de racionalização de ativos e otimização societária da Companhia.

	ON/Total após permutas	Part. % Atual
Irapar	101.760.520	41,31%
HDI	18.899.160	7,67%
CHP	11.492.067	4,66%
Grupo controlador	132.151.747	53,64%

ESTRUTURA DE GOVERNANÇA

GRI 2-9 e 2-10

TAILENE SBRUZZI
Unidade
Florestal SC



 **SEGMENTO**

A Companhia entrou para o Novo Mercado em 2020. Já na B3, antiga Bovespa, está listada desde 1977.

 **TAG ALONG:**

100% ações ordinárias.

 **DISTRIBUIÇÃO DE DIVIDENDOS**

Trimestralmente, 25% do lucro líquido ajustado, de acordo com a Política de Distribuição de Dividendos e Pagamento de Juros sobre o Capital Próprio. Distribuirá dividendos adicionais, com base nas Demonstrações Financeiras anuais, em montante de 50% do lucro líquido anual do exercício, calculado conforme os artigos 22 a 29 do Estatuto Social, descontando-se os Dividendos e/ou Juros sobre o Capital Próprio já distribuídos, desde que, no encerramento do exercício, o indicador de alavancagem operacional Dívida Líquida/ EBITDA esteja com índice igual ou inferior a 2,5 vezes.

 **CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO**

Composto por seis membros eleitos pela Assembleia Geral, com mandato unificado de dois anos. É admitida reeleição, sendo três membros independentes, com representação dos acionistas (bloco controlador). Exercem função não executiva.

 **DIRETORIA EXECUTIVA**

São cinco membros, eleitos pelo Conselho de Administração. Não há acúmulo de cargos entre CEO e presidente do Conselho. Cumprem mandato unificado de dois anos.

CONSELHO FISCAL

Composto por três membros e suplentes em igual número, eleitos pela Assembleia Geral, com mandato de um ano.

 **CALENDÁRIO ANUAL DE EVENTOS**

Divulgação anual, desde 2011.

ASSEMBLEIA GERAL DE ACIONISTA

Respeitando o Estatuto Social e a Lei das Sociedades Anônimas, é realizada mediante convocação ordinária ou extraordinária na sede da Irani, em Porto Alegre (RS), com as seguintes atribuições:

- **Função deliberativa:** aprova as contas dos administradores e delibera quanto à eleição dos conselheiros e à destinação dos resultados e dividendos.
- **Ordinária:** examina, discute e vota as demonstrações financeiras, a destinação do lucro líquido do exercício anterior, a distribuição de dividendos e a eleição dos membros do Conselho de Administração. Ocorre no primeiro quadrimestre de cada ano.
- **Extraordinária:** realizada sempre que necessário para deliberar sobre tópicos relevantes, respeitando o Estatuto Social da Companhia.

CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO GRI 2-12

Discute mensalmente temas estratégicos como políticas corporativas, relações com o mercado, investimentos e riscos inerentes aos negócios. Responde pela avaliação periódica da forma de gestão, reconhecida e amplamente divulgada nas demonstrações financeiras trimestrais e anuais. Suas atribuições estão dispostas no artigo 12 do Estatuto Social, tais como: função deliberativa, eleição da Diretoria Executiva, fiscalização da gestão da Diretoria Executiva, atribuição da remuneração da Diretoria Executiva e convocação de assembleias gerais.

DIRETORIA EXECUTIVA GRI 2-13

Fornece as diretrizes e valida a intenção estratégica da Companhia, alinhando políticas e metas econômicas e socioambientais, entre outros aspectos. Com apoio das equipes, implementa decisões oriundas de projetos, faz revisões orçamentárias, avalia a priorização de necessidades e a implementação de controle e modificações organizacionais. Sempre em consonância com as atribuições dispostas no artigo 14 do Estatuto Social: função executiva, representação da Companhia perante o mercado e partes interessadas e responsabilidade pelas demonstrações financeiras.

CONSELHO FISCAL

É o órgão de fiscalização da companhia, encarregado de supervisionar as ações dos gestores para garantir o cumprimento das obrigações legais e estatutárias. Os assuntos são discutidos trimestralmente ou em convocações extraordinárias pelo Presidente do Conselho Fiscal. Formado por membros não permanentes, eles protegem os interesses da empresa, seguindo leis, regulamentos e as diretrizes do estatuto social e do próprio regimento interno. A responsabilidade de ser membro desse grupo não pode ser delegada. Sua formação ocorre em reuniões da Assembleia Geral da Companhia ou por solicitação dos acionistas, conforme a lei. Suas atividades estão focadas nas operações da empresa, suas subsidiárias e controladas, excluindo outras empresas do grupo.

COMITÊ DE AUDITORIA

Órgão não estatutário de assessoramento vinculado ao Conselho de Administração. Reporta-se diretamente ao CA através de seu coordenador, no mínimo trimestralmente. Entre suas atribuições estão: supervisionar a qualidade e a integridade dos relatórios financeiros e o processo de elaboração das demonstrações financeiras; monitorar a qualidade e a integridade das informações (bem como as medições divulgadas); e avaliar o monitoramento, por parte da Companhia, das leis, normas e regulamentações a ela aplicáveis e o envolvimento do Conselho de Administração.

COMITÊ DE ÉTICA GRI 2-16

Reúne-se ordinariamente a cada bimestre e extraordinariamente a qualquer tempo, tendo função deliberativa. Entre as suas atribuições, estão zelar pelo cumprimento do Código de Ética e Valores da Companhia, identificar situações contrárias às disposições do Código de Conduta Ética e promover os valores da Empresa.

COMITÊ DE GESTÃO DE PESSOAS

Composto pela Diretoria Colegiada, gerentes e coordenadores. Tem como principais atribuições o alinhamento estratégico, acompanhando resultados, iniciativas e ações para a melhoria do clima organizacional, além de contribuir na avaliação das políticas e práticas de gestão de pessoas, metas e indicadores. Reúne-se com periodicidade semestral.

COMITÊ DE ESTRATÉGIA E ESG GRI 2-14 e 2-17

Órgão de assessoramento vinculado ao Conselho de Administração. Reporta-se a ele trimestralmente por meio de seu coordenador em caráter ordinário e extraordinário – quando necessário, por convocação do coordenador, através do(a) secretário(a).

Entre suas atribuições estão:

- **Como Comitê de Estratégia:** estimular o pensamento estratégico no âmbito do Conselho de Administração; assessorar o CA no processo de definição das diretrizes estratégicas; e acompanhar os projetos estratégicos, apoiando a gestão na sua execução e reportando fatos relevantes ao CA.
- **Como Comitê de ESG:** revisar a política e a estratégia de ESG e recomendar ao Conselho de Administração sua aprovação – observadas as melhores práticas de mercado e as legislações e regulamentações aplicáveis. Além disso, deve acompanhar a estratégia e a política de ESG, incluindo projetos, propostas, iniciativas, processos internos e estruturas organizacionais, bem como os compromissos e indicadores sociais, ambientais e de governança da Companhia. Também são suas atribuições reportar ao Conselho de Administração, ao Comitê de Auditoria ou à área de Compliance as situações com potencial risco de imagem, reputação e/ou patrimônio relacionadas a questões ESG.

COMITÊ DE INVESTIMENTOS

Composto pela Diretoria Colegiada, gerentes de projetos estratégicos, suprimentos, financeiro e planejamento e gestão. Tem como principais atribuições aprovação e acompanhamento do portfólio de projetos; avaliação e autorização de investimentos; gerenciamento de riscos dos projetos; bem como a avaliação de sua execução, zelando pela adequada utilização dos recursos humanos e financeiros. Reúne-se com periodicidade mensal.

COMITÊ DE INOVAÇÃO

Constituído por um grupo estratégico que se reporta à Diretoria Colegiada. É formado pela Diretoria, gerentes de negócios e equipes envolvidas com o planejamento de projetos de PD&I. Reúne-se semestralmente. Seu papel é impulsionar os resultados e a estratégia de inovação da Companhia.

CRISTIANO BERTOLDO
Unidade Embalagem SP



NÚCLEOS DE GESTÃO

Desde 2022, estabelecemos Núcleos de Gestão com o objetivo de fomentar um ambiente de protagonismo, inovação e autonomia. A ideia é que os colaboradores criem, proponham e participem das soluções de desafios estratégicos da Irani, quebrando silos e reduzindo o impacto das hierarquias tradicionais, com o objetivo de:

- Promover a transversalidade temática;
- Evoluir na gestão participativa;
- Desenvolver e oportunizar a participação de colaboradores de todos os níveis hierárquicos;
- Facilitar a priorização estratégica;
- Fomentar o protagonismo dos times;
- Equilibrar as demandas entre níveis de liderança e equipes funcionais.

Os núcleos também têm como princípios norteadores a razão de ser, os valores, a missão, a visão e os direcionadores estratégicos da Irani, bem como o código de ética e normativos internos e externos vigentes.

Mobilizando cerca de 30 pessoas, os núcleos são compostos prioritariamente por colaboradores que não exercem função de liderança e líderes até a posição de coordenação, reportando-se à Diretoria Executiva. Cada núcleo conta com um líder, um secretário, um representante técnico e membros, admitindo a criação de grupos de trabalho para apoiar projetos, planos, práticas e ações. Cada membro poderá participar de apenas um núcleo. Em 2023, os encontros com a Diretoria Executiva foram bimestrais.

Os membros dos Núcleos são escolhidos por meio de inscrição voluntária. Se necessário, são selecionados através de critérios de desempate, a saber: tempo de empresa; nota do supera competência; proposta de contribuição para o núcleo; e diversidade (unidades, áreas, gênero, etnia, geração). O tempo de permanência do membro será de no mínimo um ano e, no máximo, dois.

Com temáticas estratégicas, os núcleos estão organizados e direcionados pelos seguintes objetivos:



PESSOAS

Promover o ambiente favorável ao protagonismo para desenvolver times de alta performance.



SUSTENTABILIDADE

Cultivar e promover a sustentabilidade em todas as unidades de negócio.



DIVERSIDADE

Cultivar a diversidade e promover a inclusão.



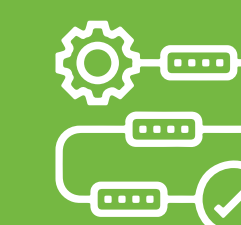
INOVAÇÃO

Fortalecer a cultura da inovação e expandir o ecossistema.



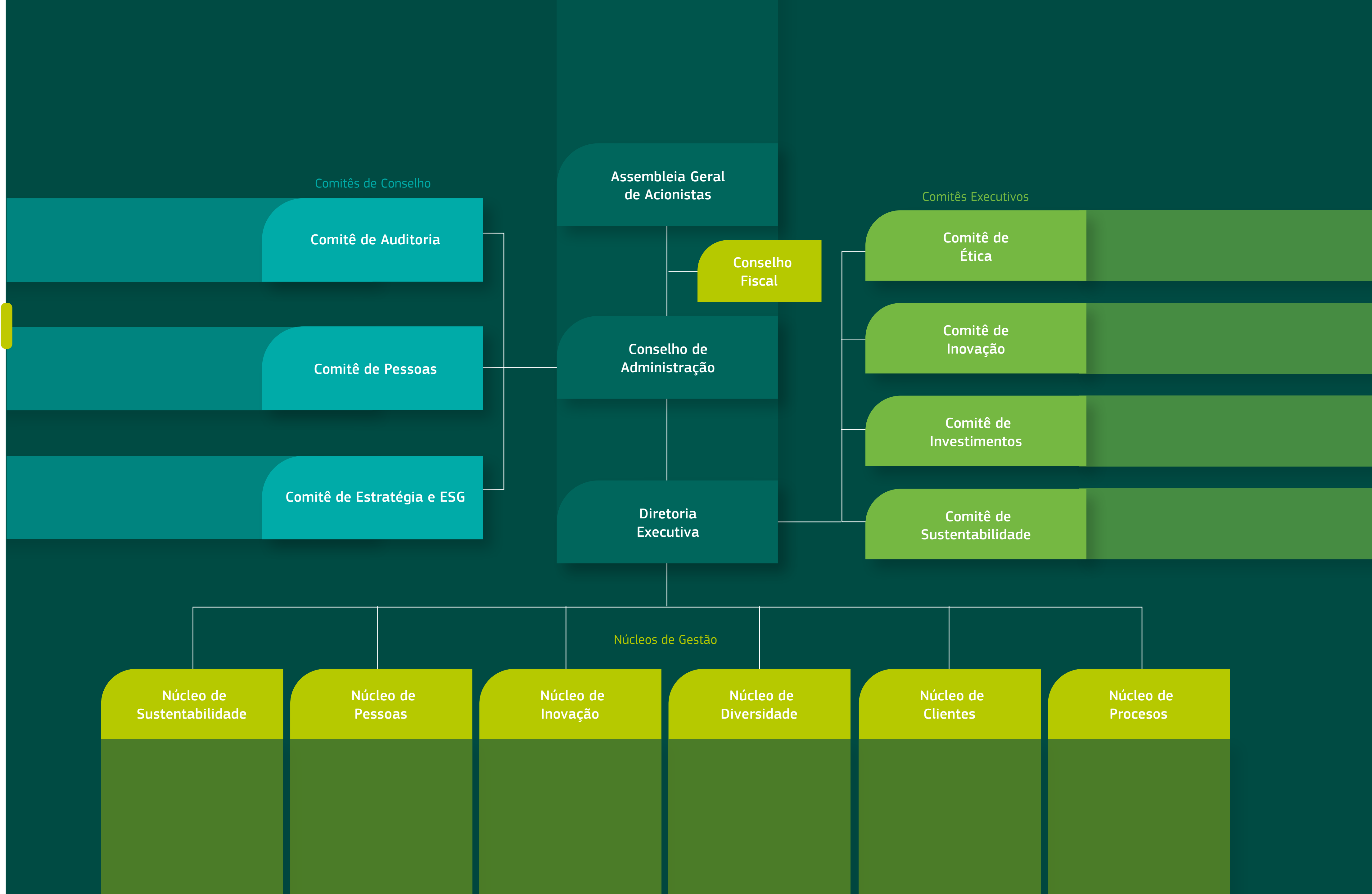
CLIENTES

Promover ações com foco do cliente, garantindo uma excelente experiência aos envolvidos.



PROCESSOS

Aprimorar constantemente os processos, tornando-os ágeis e eliminando desperdícios, sempre com foco na excelência operacional e na agregação de valor.



GRI 2-11

COMPOSIÇÃO DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO:

Presidente: Péricles Pereira Druck

Vice-presidente: Paulo Iserhard

Conselheiro: Paulo Sérgio Viana Mallmann

Conselheiro: Carlos Fernando Couto de Oliveira Souto

Conselheira Independente: Maria Cristina Capocchi Ricciardi

Conselheiro Independente: Roberto Faldini

GRI 2-11

COMPOSIÇÃO DA DIRETORIA EXECUTIVA:

Diretor-presidente: Sérgio Luiz Cotrim Ribas

Diretor de Administração, Finanças e RI: Odivan Carlos Cargnin

Diretor de Pessoas, Estratégia e Gestão: Fabiano Alves de Oliveira

Diretor do Negócio Embalagem: Lindomar Lima de Souza

Diretor dos Negócios Papel e Florestal: Henrique Zugman

Em 2023 ocorreu a instalação e eleição do Conselho Fiscal – mais um importante marco de evolução da Governança Corporativa. O Conselho Fiscal é o órgão de fiscalização da Companhia. De natureza colegiada e não permanente, acompanha e verifica a ação dos administradores e o cumprimento dos seus deveres legais e estatutários; zela pelos interesses da Empresa; e exerce as atribuições inerentes ao seu poder fiscalizador em consonância com a legislação aplicável, com os termos do estatuto social vigente e do Regimento Interno.

COMPOSIÇÃO DO CONSELHO FISCAL:

Presidente: Renê Sanda

Conselheira Fiscal: Rosângela Costa Süffert

Conselheira Fiscal: Letícia Pedercini Issa

CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO



PÉRICLES PEREIRA DRUCK
Presidente



PAULO ISERHARD
Vice-presidente



**MARIA CRISTINA
CAPOCCHI RICCIARDI**
Membro



**CARLOS FERNANDO COUTO
DE OLIVEIRA SOUTO**
Membro



**PAULO SÉRGIO
VIANA MALLMANN**
Membro



ROBERTO FALDINI
Membro

DIRETORIA EXECUTIVA



**SÉRGIO LUIZ
COTRIM RIBAS**
Diretor-presidente



ODIVAN CARLOS CARGNIN
Diretor de Administração,
Finanças e Relações com
Investidores



**FABIANO ALVES DE
OLIVEIRA**
Diretor de Pessoas,
Estratégia e Gestão



**LINDOMAR LIMA DE
SOUZA**
Diretor do Negócio
Embalagem



HENRIQUE ZUGMAN
Diretor dos Negócios
Papel e Florestal

CONSELHO FISCAL



RENE SANDA
Presidente do
Conselho Fiscal



**ROSÂNGELA
COSTA SÜFFERT**
Conselheira Fiscal



**LETÍCIA
PEDERCINI ISSA**
Conselheira Fiscal

Com conhecimentos econômicos e socioambientais – de acordo com sua área de experiência –, os membros do Conselho de Administração, Diretoria Executiva e Comitês se aprimoram com a constante participação em eventos externos, em associações de classes e em entidades representativas.

GRI 2-19 e 2-20

REMUNERAÇÃO DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO E DIRETORIA EXECUTIVA

Cada elemento da remuneração cumpre um papel em curto e longo prazos. Buscamos alinhar os interesses dos administradores e acionistas, estipulando diretrizes a serem observadas quanto à remuneração dos membros do Conselho de Administração e da Diretoria Executiva.

GRI 2-19 e 2-20

SOBRE A REMUNERAÇÃO DO CONSELHO FISCAL

A remuneração seguirá de acordo com o parágrafo 3º do artigo 162 da Lei das Sociedades por Ações. A remuneração mensal do conselheiro suplente será devida somente nos meses em que participar de reunião devidamente convocada e na qual tenha direito a voto, em substituição ao conselheiro titular. Caso o conselheiro suplente participe de reuniões sem direito a voto ou não seja convocado para nenhuma reunião no mês, não será devida a remuneração mensal.

O valor da remuneração será equivalente ao valor pago aos demais conselheiros titulares, proporcional ao número de reuniões participadas com direito a voto.

Os membros do Conselho Fiscal serão reembolsados pela Companhia das despesas de locomoção, alimentação e estadia necessárias ao desempenho de suas funções. O valor do reembolso será definido pela Companhia, tendo como base os valores de mercado para cada tipo de despesa, e será efetuado mediante apresentação de comprovantes fiscais e outros documentos pertinentes, nos termos e prazos estabelecidos pela Empresa.

GRI 2-19 e 2-20

SOBRE A REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

A Presidência do Conselho de Administração fará jus a uma remuneração anual, paga nos mesmos prazos, pelo menos 10% superior à do diretor-presidente. Isso inclui remuneração fixa e variável de curto e longo prazos, bem como os mesmos benefícios atribuídos ao diretor-presidente.

A Vice-Presidência do Conselho de Administração fará jus a uma remuneração anual global equivalente a 15% da remuneração do presidente do Conselho de Administração, incluindo remunerações de curto e longo prazos.

O presidente e o vice-presidente do Conselho de Administração terão remuneração variável de curto prazo – bônus trimestral. A remuneração variável de curto prazo, que poderá equivaler a até 12 remunerações fixas mensais, será paga trimestralmente e vinculada a indicadores de desempenho econômico e financeiro da Companhia, tais como: lucro líquido, EBITDA, fluxo de caixa livre, ROE e ROIC, além de desempenho individual, dentre outros, conforme aprovação anual pelo Conselho de Administração. Também fazem jus aos benefícios de plano de saúde, odontológico, seguro de vida e utilização de carro da Companhia.

A remuneração fixa dos demais membros do Conselho de Administração será definida com base (i) nas melhores práticas de mercado, (ii) na experiência do membro eleito e (iii) no tempo de dedicação de cada conselheiro.

GRI 2-19 e 2-20

SOBRE A REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DA DIRETORIA ESTATUTÁRIA

A remuneração fixa será definida com base (i) na experiência do membro eleito e (ii) em pesquisa de mercado realizada anualmente.

Os membros da Diretoria Estatutária terão remuneração variável de curto prazo – bônus trimestral. A remuneração variável de curto prazo, que poderá equivaler a até 12 remunerações fixas mensais, será paga trimestralmente e vinculada a indicadores de desempenho econômico e financeiro da Companhia – entre eles, lucro líquido, EBITDA, fluxo de caixa livre, ROE e ROIC. Ainda será considerado o desempenho individual, dentre outros fatores, conforme aprovação anual pelo Conselho de Administração. Os membros da Diretoria Estatutária fazem jus aos benefícios de plano de saúde, plano odontológico, seguro de vida e carro.

GRI 2-19 e 2-20

REMUNERAÇÃO DOS COMITÊS DE ASSESSORAMENTO

A remuneração fixa dos membros dos Comitês de Assessoramento é definida pelo Conselho de Administração. Os conselheiros receberão remuneração adicional por sua participação em Comitês e/ou outros órgãos de assessoramento da Companhia, em função da sua experiência e tempo de dedicação. Não serão atribuídos remuneração variável ou benefícios.

ADRIELLI PIRAN
Unidade Papel SC



PROGRAMA SUPERA

Estimula o progresso dos colaboradores por meio do desenvolvimento das competências e pelo atingimento de resultados. O objetivo é desafiar e reconhecer seus desempenhos, bem como acelerar a cultura de resultados e autodesenvolvimento.

Aplicável à Diretoria e a todos os colaboradores, o programa de resultados estabelece faixas de remuneração variável anual de acordo com as metas alcançadas. Já o programa de competências acompanha o desenvolvimento dos colaboradores ao longo do ano. As avaliações abrangem itens que capturam uma ampla visão de sustentabilidade relacionada à competência de cultura da excelência.

PROGRAMA *UPSIDE*

Os membros da Diretoria Estatutária e do Conselho de Administração poderão ter remuneração variável de longo prazo – *upside* e/ou participação nos lucros estatutariamente previstos. Tal remuneração tem como premissas o valor teórico das ações no ano de sua implantação e no futuro planejado. Atribui a cada participante uma remuneração com base em quantidade teórica de ações, e será paga após observado um período de *lock up*.

O objetivo é reforçar a retenção dos executivos e conselheiros e alinhar os interesses com os dos acionistas na criação de valor para o negócio de maneira sustentável e em longo prazo. A remuneração variável de longo prazo equivalerá a até 80% da remuneração anual, incluindo remuneração fixa e variável, e será vinculada a variação do valor da ação da Companhia.

O Formulário de Referência contém informações relativas aos conflitos de interesse, participação cruzada em órgãos de direção, controle acionário cruzado com fornecedores e outras partes interessadas, existência de acionista majoritário e divulgação de informações sobre partes interessadas. Também disponibilizamos informações sobre composição acionária relevante (maior que 5%) até a pessoa física. Não há acordo de acionistas vigente.

(2-19 e 2-20) Informações adicionais sobre a remuneração dos executivos e responsáveis pela governança (incluindo a relação de como essa remuneração está atrelada ao desempenho em curto, médio e longo prazos) estão disponíveis no site de Relações com Investidores e Formulário de Referência no item 8.1.



MARCOS BUCCO,
Escritório Joaçaba - SC



COMUNICAÇÃO COM O MERCADO

Nossas atividades e resultados são comunicados ao mercado por meio dos canais oficiais:



Site de Relações com Investidores, disponível em português e inglês



Canal direto com o Diretor de Relações com Investidores e com a equipe de RI pelo e-mail ri@irani.com.br



Ferramenta Fale Conosco, no site de RI.



GRI 2-23

POLÍTICA DE SUSTENTABILIDADE

Buscando gerar valor às partes interessadas, contamos com uma Política de Sustentabilidade formalizada e aprovada pela Diretoria. Segundo ela, nos comprometemos a:

- 1** Assegurar satisfação dos clientes por meio da oferta de produtos e serviços no Foco do Cliente.
- 2** Usar os recursos de forma sustentável, preservando o meio ambiente, reduzindo os impactos ambientais e promovendo a economia circular e de baixo carbono.
- 3** Garantir o suprimento de matéria-prima, em conformidade com as melhores práticas de manejo florestal e de cadeia de custódia, de maneira sustentável e com respeito ao meio ambiente.
- 4** Adotar medidas e estratégias para a mitigação e adaptação às mudanças climáticas por meio de projetos como Mecanismos de Desenvolvimento Limpo e da redução de emissões de Gases de Efeito Estufa.
- 5** Promover a saúde e o bem-estar dos colaboradores por meio da prevenção de lesões, ferimentos e danos para a saúde ocupacional.
- 6** Garantir o respeito à diversidade, a inclusão de pessoas com deficiência e a inexistência do trabalho infantil, forçado ou análogo ao escravo.
- 7** Promover investimentos sociais e incentivo ao voluntariado a partir de iniciativas nas áreas de educação, esporte, cidadania, preservação ambiental, cultura e geração de renda nas comunidades de entorno.
- 8** Alinhar nossas ações à agenda global proposta pelos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Organização das Nações Unidas (ONU) e aos compromissos firmados voluntariamente.
- 9** Garantir práticas de governança adequadas e transparentes e assegurar resultados que promovam o crescimento e rentabilidade dos negócios de forma sustentável.
- 10** Garantir um sistema de gestão integrado que assegure a melhoria contínua e o atendimento aos requisitos legais aplicáveis e outros requisitos.

INTEGRIDADE



**GRI 2-16,
2-27, 3-3
ISE**

A integridade é um dos valores indissociáveis da Irani. Alinhados a este valor, lançamos em 2017 o Programa de Integridade.

Composto por sete políticas e pelo Código de Conduta Ética, ele reforça a necessidade do cumprimento das normas da Empresa, das legislações e das regulamentações aplicáveis. Reúne, também, nossas práticas e diretrizes de comportamento e relacionamento ético, abrangendo todos os níveis hierárquicos.

O Comitê de Ética é composto por seis membros, sendo cinco cadeiras fixas e uma circulante. As fixas são destinadas (i) ao diretor-presidente; (ii) ao diretor de Pessoas, Estratégia e Gestão; (iii) à Gerência de Desenvolvimento de Pessoas; (iv) à Gerência Jurídica e de Compliance; e (v) à Gerência de Auditoria Interna. A cadeira circulante é destinada ao diretor da área cujo Manifesto está em discussão.

A Gerência de Auditoria Interna é encarregada da instrução de processos de análise dos Manifestos e não tem direito a voto para deliberação. A critério do coordenador do Comitê de Ética e/ou do diretor-presidente, outras pessoas poderão ser chamadas para contribuir com a discussão e tomada de decisão.

CABE AO COMITÊ DE ÉTICA:

- Zelar, promover e divulgar as condutas elencadas no Código de Conduta Ética;
- Identificar situações contrárias ao Código de Conduta Ética;
- Emitir interpretação e/ou orientação éticas;
- Deliberar sobre aplicação de sanções disciplinares;
- Treinar e orientar a Alta Administração, membros dos demais órgãos da administração e colaboradores;
- Orientar sobre possíveis soluções para conflitos não previstos no Código de Conduta Ética.

Clique aqui e conheça o conteúdo do Programa na íntegra, assim como do Código de Conduta Ética e as sete políticas.



Em 2022, a Irani aprimorou o seu canal para recebimento de manifestos, contratando uma empresa especializada na gestão de canal de denúncias externo, relançando-o em 11 de abril de 2022. O recurso é aberto, com previsão de anonimato, e fica disponível para recebimento de manifestos de colaboradores, fornecedores e demais stakeholders.

A pessoa pode escolher por denúncia anônima ou identificada, e para ambas as formas um número de protocolo é disponibilizado para acompanhamento, contato ou inclusão de mais informações. Práticas de retaliação ao manifestante e a quem participa dos processos de investigação são banidas. Os conteúdos são tratados de forma sigilosa e a confidencial.

GRI 2-26

Nossos canais de contato são:
O site

www.canaldeetica.com.br/irani

O 0800 300 4499,
24 horas por dia,
sete dias por semana.

Os Manifestos são classificados de acordo com as naturezas abaixo:

Classificação	Tratativa do Manifesto
Comportamental e ambiente de trabalho	Relaciona-se a situações que comprometam ou possam comprometer o cumprimento dos nossos Valores e do Código de Conduta Ética. Os Manifestos serão acompanhados e tratados pela área de Desenvolvimento de Pessoas. Manifestos envolvendo gerentes serão tratados pelo diretor da área de negócio e/ou escritório envolvido em conjunto com a área de Desenvolvimento de Pessoas. Manifestos envolvendo os diretores estatutários serão tratados pelo diretor-presidente. Manifestos envolvendo o diretor-presidente e os membros da Alta Administração, com exceção dos diretores estatutários, serão tratados pelo presidente do Conselho de Administração.
Consultas	Relacionam-se ao cumprimento do Código de Conduta Ética, Normas da Companhia ou outros esclarecimentos sobre ações ou decisões que possam conflitar com os valores da Irani. As consultas serão esclarecidas pelo Comitê de Ética.
Integridade do Negócio	Denúncias de situações relacionadas a fraudes, descumprimentos de Leis e Normas da Companhia. Os Manifestos serão investigados pela área de Auditoria Interna.
Utilização e/ou apropriação indevida de ativos	Denúncias de situações relacionadas a roubo, furto ou desvio de materiais. Serão investigadas pela área de Auditoria Interna.
Outros	Relaciona-se a situações que não se enquadram em nenhuma das possibilidades anteriores. Elas serão analisadas pelo coordenador do Comitê de Ética e endereçadas para tratativa pela área de Desenvolvimento de Pessoas, Auditoria Interna, pelo Comitê de Ética e/ou por outra área da Companhia, conforme o caso.

GRI 2-16

Em 2023, foram
registrados

126
manifestos
sendo

78
relacionados a comportamento
e ambiente de trabalho;

34
a integridade do negócio;

10
de outros assuntos; e

4
consultas.

O tratamento de cada situação é feito pela Irani sem conflitos de interesses. Internamente, a gestão do canal cabe à coordenadora do Comitê de Ética, que também é gestora Jurídica e de Compliance.

Os manifestos comportamentais e de ambiente de trabalho são direcionados para tratativa pelo Setor de Desenvolvimento de Pessoas. As consultas são sanadas pelo Comitê de Ética. Os manifestos relacionados à integridade do negócio e à utilização e/ou apropriação indevida de ativos são investigados pela Auditoria Interna. Já outros manifestos serão analisados pelo coordenador do Comitê de Ética e endereçados para tratativa pela área de Desenvolvimento de Pessoas, Auditoria Interna, pelo Comitê de Ética e/ou por outra área, conforme for o caso.

Seguimos publicando nossas “pílulas de integridade”, que visam abordar os temas do Programa de Integridade e do Código de Conduta Ética de modo simples e objetivo. Demos continuidade ao treinamento de funcionários dos prestadores de serviços que ingressam na Empresa.

Mantivemos as campanhas de divulgação do Código de Conduta Ética para clientes, fornecedores e sociedade, além da inclusão de cláusula nos contratos com fornecedores com relação à divulgação e conhecimento do Código de Conduta Ética e do Programa de Integridade pelos Fornecedores contratados. Da mesma forma, em relação à cláusula sobre a proibição da utilização de corrupção.

Em nossa Semana de Integridade, celebramos 15 anos do Código de Conduta Ética, com os temas “História da ética na Irani e Habitasul”. Além disso, as lideranças assistiram palestras sobre assédio no ambiente de trabalho, intituladas “Os cuidados que devemos ter na tratativa com as pessoas para evitar qualquer tipo de assédio” e “Identificando e combatendo o assédio”.

CONFORMIDADE

Para viabilizar o princípio da precaução, adotamos todas as medidas economicamente viáveis e alinhadas à nossa Intenção Estratégica e às **Política de Gestão Financeira** e de **Sustentabilidade**. As ações são aprovadas pelo Conselho de Administração e pela Diretoria Executiva.

(2-27) Em 2023 a Companhia não recebeu ou efetuou o pagamento de nenhuma não conformidade relevante com relação ao descumprimento de lei.

Também nos orientamos pela ABNT ISO 31000:2018, pelo *The Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission - Enterprise Risk Management Framework (COSO-ERM)* e pelo Código de Melhores Práticas da Governança Corporativa – IBGC - 6ª Edição, para a definição da nossa Gestão Integrada de Riscos. Ela compreende a estrutura composta pelos agentes de governança corporativa da Companhia, os quais têm papéis e responsabilidades definidos em Política, para cumprimento do processo de Gerenciamento de Riscos.

O Gerenciamento de Riscos na Irani consiste num processo estruturado que auxilia na prevenção, detecção, resposta e comunicação dos riscos (ações coordenadas). A ideia é assegurar que os objetivos e atividades da Companhia sejam perseguidos e desempenhados dentro de limites aceitáveis de exposição a riscos.

Utilizamos o modelo de três linhas no Gerenciamento de Riscos. Ele fornece orientação e clareza nos limites dos papéis e responsabilidades para o efetivo Gerenciamento de Riscos. Cada linha tem um papel distinto:

1ª LINHA (GESTORES DOS RISCOS):

RESPONSÁVEL por identificar e definir os riscos do processo sob a sua **GESTÃO** e por manter controles eficazes para a não materialização dos riscos mapeados.

2ª LINHA (ÁREA DE COMPLIANCE)

APOIO na implementação de práticas eficazes de Gerenciamento de Riscos, Controles Internos e *Compliance*, **MONITORAMENTO** de riscos e não conformidades com leis e regulamentos aplicáveis.

3ª LINHA (AUDITORIA INTERNA)

PROVER avaliações sobre a eficácia da governança, do Gerenciamento de Riscos e dos Controles Internos.

Em 2023, revisamos nossa Política de Gerenciamento de Riscos, considerando melhorias na metodologia.

1. IDENTIFICAÇÃO

Nossas lideranças são responsáveis pelas análises de processos para mapear lacunas nos controles internos que possam acarretar fatores de riscos aos negócios, bem como por identificar os riscos e implementar os Controles Internos necessários. Os riscos identificados contêm em seu mapeamento a Classificação do Risco, os Fatores de Riscos, os impactos, o Tratamento do Risco, bem como o nome do Gestor do Risco.

2. CLASSIFICAÇÃO

Os riscos identificados em nossos negócios são classificados em:

Categoria do Risco	Subcategoria do Risco	Definição	Formas de mitigação
Financeiros	Financeiro	Riscos associados à gestão financeira da Companhia são aqueles cuja materialização resulte em perdas de recursos financeiros. São subdivididos em três categorias: (I) Riscos de Mercado: decorrem da possibilidade de perdas que podem ser ocasionadas por mudanças no comportamento das taxas de juros, do câmbio, dos preços das ações e dos preços de commodities; (II) Riscos de Crédito: definido como a possibilidade de perda resultante da incerteza quanto ao recebimento de valores pactuados com clientes de produtos vendidos a prazo; e (III) Riscos de Liquidez: possibilidade de perda decorrente da incapacidade de realizar uma transação em tempo razoável e sem perda significativa de valor. Ou a possibilidade de falta de recursos para honrar os compromissos assumidos em função do descasamento entre os ativos e passivos financeiros.	Acompanhamento de títulos pendentes de recebimento. Os riscos de mercado (decorrentes da incapacidade de responder com eficácia às flutuações desfavoráveis, liquidez da moeda nacional e das mudanças na política monetária para fomentar e regular o aquecimento da economia do país) são acompanhados e definem os cenários de impacto da variação cambial e de taxa de juros. O risco de não obtenção de recursos financeiros a custos acessíveis, resultando em perdas financeiras, atrasos ou interrupção de projetos estratégicos para a Companhia, é monitorado por mecanismos que asseguram as garantias necessárias para a captação de recursos.






Categoria do Risco	Subcategoria do Risco	Definição	Formas de mitigação
Não Financeiros	Estratégico	Riscos cuja materialização resulte em perdas à Companhia e que estejam associados às decisões estratégicas para atingir os objetivos de negócios e/ou decorrentes da sua falta de capacidade ou habilidade para se proteger ou se adaptar a mudanças governamentais, no mercado ou no ambiente regulatório.	Periodicamente, elaboramos o plano estratégico de longo prazo com a avaliação de diferentes cenários, permitindo respostas efetivas ao evento. O aumento da concorrência também é monitorado com a análise de cenário mercadológico. Observamos a capacidade de crescimento dos concorrentes e a capacidade atual do setor no Brasil e no mundo para a tomada de decisão durante o Planejamento Estratégico.
	Conformidade	Riscos de sanções legais ou regulatórias, de perda financeira ou de reputação que a Companhia pode sofrer como resultado da falha no cumprimento da legislação. Consideram tanto as leis aplicáveis ao setor de atuação quanto as gerais (ambiental, trabalhista, cível e tributário/fiscal), bem como a regulamentação a ela aplicáveis, regulamentos internos, Código de Conduta Ética e/ou das políticas internas.	Utilizamos um software que permite o monitoramento dos requisitos ambientais legais aplicáveis, o acompanhamento dos prazos de validade das licenças ambientais concedidas pelos órgãos competentes, entre outros mecanismos. Também aplicamos e disseminamos políticas que visam o reaproveitamento de resíduos sólidos e a redução da geração de efluentes.
	Operacionais	Riscos decorrentes da falta de consistência e adequação da gestão de pessoas, de máquinas e equipamentos, de sistemas de informação, processamento e controle de operações, bem como de falhas no gerenciamento de recursos e nos controles internos. Contemplam, ainda, fraudes que tornem impróprio o exercício das atividades da Companhia ou riscos relacionados à infraestrutura da Empresa, que afetam a eficiência operacional e utilização efetiva e eficiente de recursos.	Monitoramos impactos como a perda de produtividade e danos aos ativos por meio de controles que atentam às condições dos equipamentos e instalações, realizando manutenções preventivas e preditivas e a gestão de emergências contra incêndio nas unidades industriais e florestas. Para o relacionamento com o cliente e atendimento de suas necessidades, dispomos de um processo de análise criteriosa de qualidade do produto acabado e o acompanhamento técnico pós-venda com o Foco do Cliente. Temos aprimorado e tratado a forma como nos relacionamos com as pessoas, instituindo com controles a fim de prevenir e garantir a saúde e a segurança dos colaboradores na execução de suas atividades e avaliando sua eficácia constantemente.

3. AVALIAÇÃO E REVISÃO DOS RISCOS

Os riscos da Companhia são revisados e avaliados anualmente.

São avaliados em seu aspecto inerente e residual, observando as perspectivas de impacto e probabilidade, sendo baseados no nível de controles existentes capazes de mitigar o risco e em registros históricos de sua materialização.

Os impactos aos negócios – caso sejam materializados – são classificados como:

Tipo do Impacto	Descrição	Capital
Operacional	Parada de produção	
Ocupacional	Prejuízo à saúde e segurança de colaboradores diretos ou prestadores de serviços	
Ambiental	Possíveis danos ao meio ambiente	
Imagem/Reputação	Comprometimento da imagem da Irani perante as partes interessadas	
Financeiro	Perdas monetárias ou de oportunidades de aproveitamento de vantagens financeiras	

O cruzamento das perspectivas de impacto e probabilidade explicita o grau de criticidade no Mapa de Risco da Companhia. Sua categorização se divide em baixo (verde), médio (amarelo), significativo (laranja) e alto (vermelho).

Riscos significativos ou altos são considerados em zona de prioridade. Devem ter plano de ação formalizado, a fim do Tratamento do Risco, bem como para os que não se apliquem o tratamento – estes devem ter formalizada sua devida justificativa.

Em 2023, tivemos 81 riscos identificados, mapeados, avaliados e monitorados pelas unidades de negócios. A seguir, os mais impactantes aos negócios:

Principais riscos

Capital impactado

Elevação da taxa de juros



Descumprimento de cláusulas em contratos de financiamento (covenants)



Ataques cibernéticos



Surtos, epidemias e pandemias



Passivos ambientais



Descumprimento da LGPD



Não obtenção ou renovação de licenças e autorizações ambientais



Instabilidade política e econômica



Falta de liquidez financeira (inadimplência)



Variação desfavorável da taxa de câmbio



4. TRATAMENTO

Compreende as respostas de Mitigar, Compartilhar, Tolerar ou Eliminar o Risco. Uma vez realizada a Avaliação do Risco, traçamos planos de ação a partir das análises de controle e interpretação dos pontos mais críticos e relevantes.

Os planos de ação resultam em desdobramentos frente à implementação, melhoria ou correção de Controle Interno.

5. MONITORAMENTO

Periodicamente, avaliamos a efetividade e a execução dos planos de ação relativos ao tratamento dos riscos e dos incidentes, bem como da efetividade e eficácia dos Controles Internos, em caráter cíclico e dinâmico. Isso possibilita uma atuação proativa em relação a eventuais novos riscos, e a qualquer alteração no potencial dos riscos existentes ou em resposta a um fato específico.



CAPITAL SOCIAL E DE RELACIONAMENTO



CAPITAL FINANCEIRO



CAPITAL HUMANO



CAPITAL INTELLECTUAL



CAPITAL MANUFATURA



CAPITAL NATURAL



EZEQUIEL PAVELISKY
Unidade Embalagem SC

6. COMUNICAÇÃO DOS RISCOS

As informações relativas ao Gerenciamento de Riscos na Irani são comunicadas, o quanto necessárias, às partes interessadas no âmbito interno da Companhia. Do mesmo modo, são divulgadas anualmente para a Alta Administração através do Mapa de Riscos e da Lista de Riscos.

Em 2023, migramos a ferramenta de Gestão de Riscos do sistema SAP para a SoftExpert, possibilitando maior robustez ao processo. A mudança resultou em integração e maior sinergia entre os escopos de Gestão de Riscos, Controles Internos, Auditoria Interna e Gestão da Qualidade e Meio Ambiente, agregando valor ao processo de Governança Corporativa.

Em 2023, destacamos a Revisão da Política e do Procedimento de Gerenciamento de Riscos, considerando melhorias na metodologia, bem como a confecção de manuais e fluxogramas do processo.

Também demos continuidade à revisão dos riscos iniciada em 2022. Validamos e revisamos os Controles Internos com os Gestores dos Riscos e fizemos sua vinculação no novo sistema de gestão. Uma nova revisão das informações dos riscos e controles da Companhia foi iniciada ao fim do mesmo ano.

Realizamos o mapeamento dos indicadores existentes dos riscos de maiores criticidades aos negócios.

No mesmo ano, conduzimos a atividade de *Control Self Assessment*, que tem por objetivo a Avaliação da eficácia dos Controles Internos pelos respectivos Gestores dos Riscos. Iniciamos, ainda, o trabalho de entendimento e formalização dos descritivos dos controles, a fim de subsidiar o racional dos testes de controles no próximo ano.

Junto aos Gestores dos Riscos, realizamos a avaliação inerente dos riscos mapeados, complementando à avaliação residual. Tudo foi reportado à Alta Administração.

Evoluímos em sinergia e aprimoramento do Gerenciamento de Riscos junto à equipe de Projetos

da Irani, desenvolvendo e validando o Procedimento de Gerenciamento de Riscos em Projetos.

Ainda no ano de 2023, iniciamos o Projeto de Revisão dos Perfis de Acesso da Companhia no SAP, reforçando nosso compromisso em Governança.

PRIVACIDADE E PROTEÇÃO DE DADOS

Com o propósito de assegurar o direito à privacidade e proteção dos dados pessoais, em 2021 iniciamos a implementação da Lei Geral de Proteção de Dados (Lei 13.709/2018) na Companhia. Entre 2021 e 2022, procedemos à organização da estrutura interna, mapeando o fluxo de dados pessoais que circulam na empresa.

Em 2022, a Irani divulgou sua Política de Privacidade de Dados Pessoais, um documento que estabelece a maneira como a Empresa realizará o tratamento das informações pessoais. O documento está disponível no site institucional da Irani, acessível pelo link “Política

de Privacidade”. Além disso, disponibilizamos em nosso site um formulário de contato para eventuais solicitações dos titulares dos dados.

Em 2023, efetuamos a migração da gestão da LGPD para um novo sistema, o *OneTrust*. No mesmo ano, realizamos a manutenção dos processos da Empresa, revisando integralmente todos os processos mapeados que envolvem dados pessoais.

Diversas ações foram implementadas para fomentar o fortalecimento da cultura de privacidade, incluindo a criação de um podcast intitulado “LGPDCast”, o estabelecimento de um portal interno dedicado à privacidade e a realização de treinamentos para conscientização.

91%

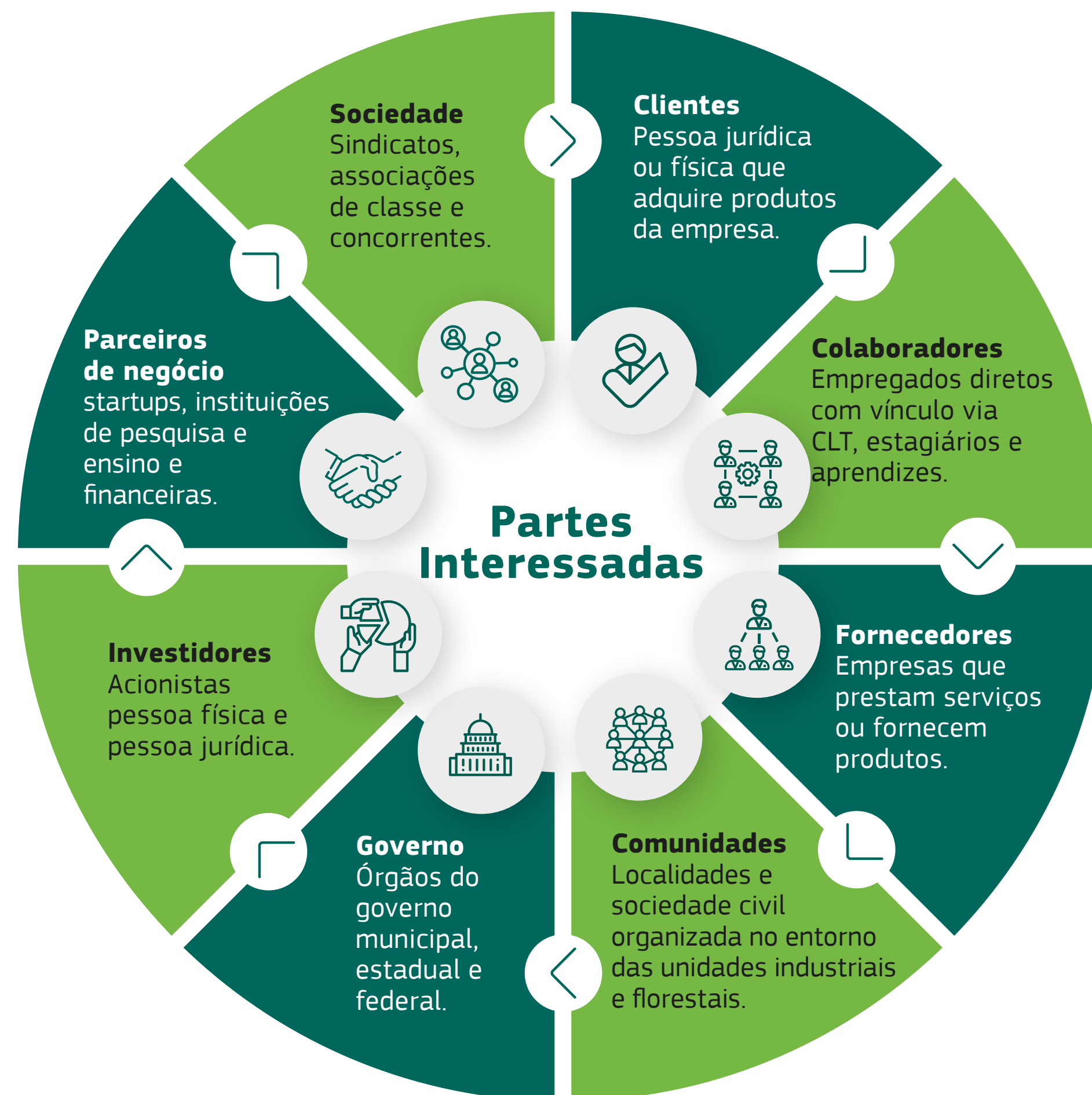
dos colaboradores
passaram por
treinamentos
sobre a LGPD.

RELAÇÕES COM PARTES INTERESSADAS



**GRI 2-8, 2-28,
2-29, 3-3,
204-1, 413-1
ISE**

GRI 2-29 Em busca de benefícios mútuos, priorizamos o estabelecimento de relações de valor com os seguintes públicos:



MOVIMENTO CAPITALISMO CONSCIENTE

Iniciativa global criada por Raj Sisodia e John Mackey. Busca transformar o jeito de fazer negócios, estimulando a promoção de práticas sustentáveis, humanizadas e conscientes nas empresas.

Ao lado da organização não governamental **Instituto Capitalismo Consciente do Brasil (ICCB)**, integramos uma frente ativa de mobilização para a criação de uma filial do movimento em Santa Catarina. Juntos, vamos conectar negócios com propósito e gerar impacto positivo à sociedade. Queremos seguir cada vez mais atentos e conscientes, contribuindo de forma efetiva para um futuro sustentável e estimulando novas empresas a investirem em uma gestão mais humanizada.



GRI: (2-29)

PESQUISA HUMANIZADAS

Em 2023, realizamos nosso segundo ciclo na Pesquisa Humanizadas. A ferramenta é importante para empresas que, assim como a Irani, aderiram ao movimento Capitalismo Consciente, buscando uma forma de transformar o jeito de fazer investimentos e negócios no Brasil.

Ampla e aberta a todas as nossas partes interessadas, a Pesquisa gerou um diagnóstico abrangente em quatro dimensões:

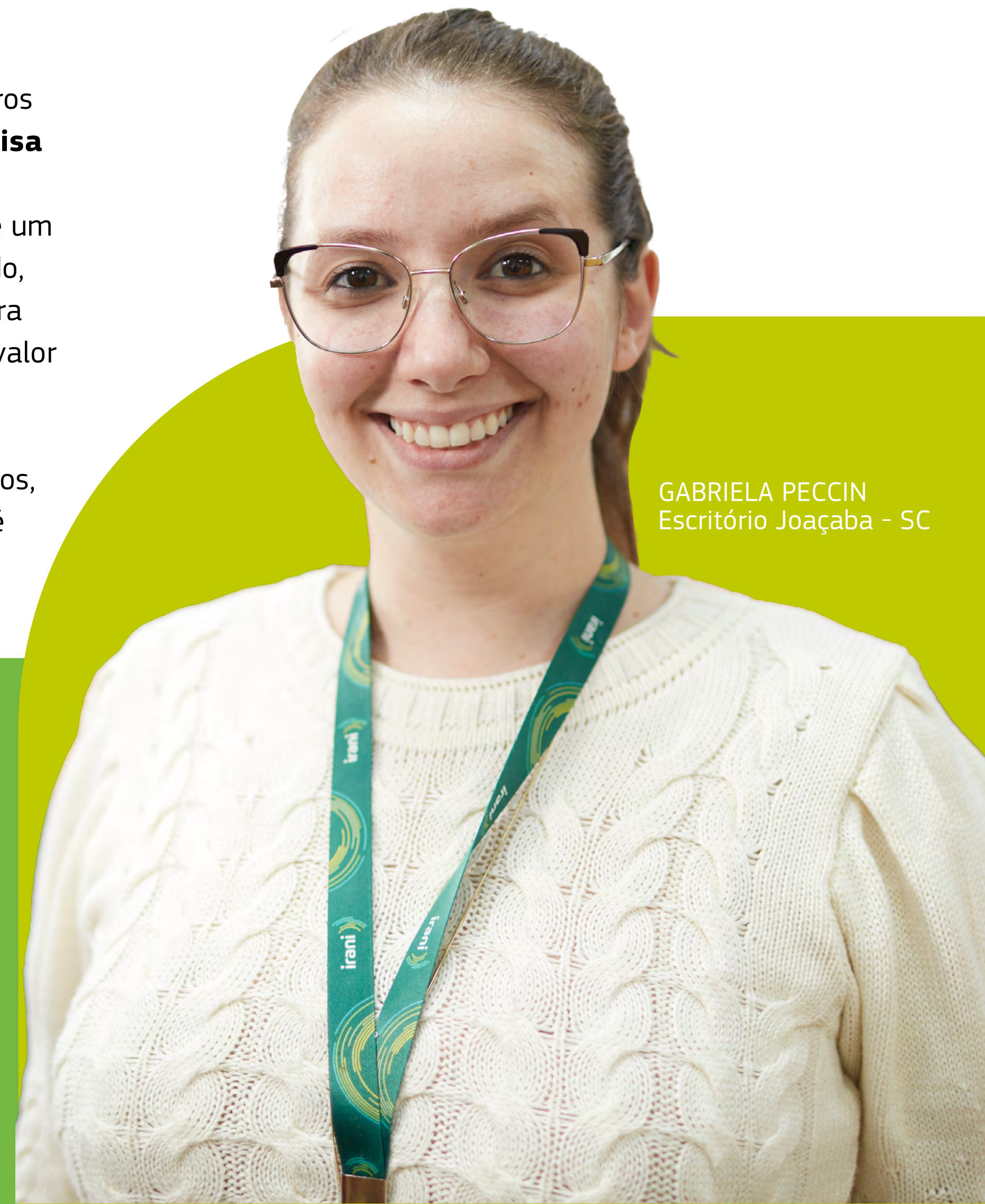
- 1. Reputação de marca;**
- 2. Princípios de gestão;**
- 3. Cultura organizacional;**
- 4. Narrativas.**

Assim, conseguimos medir a percepção dos diferentes públicos com quem nos relacionamos e a qualidade das nossas relações. Revelamos, também, o estágio de maturidade da gestão e os valores consolidados – além daqueles que podem ser ressignificados.

Com mais de 1.080 respondentes, entre gestores, colaboradores, clientes, parceiros e representantes da sociedade, **a pesquisa apontou a sustentação do rating no nível A.** Considerado elevado, reflete um estágio de maturidade acima do mercado, com relações saudáveis e orientação para aprimorar continuamente a geração de valor às partes interessadas.

A escala conta com 11 estágios evolutivos, que vão de “E” (menos desenvolvido) até “AAA” (mais desenvolvido).

A pesquisa
apontou a
sustentação do
rating no nível A.



GABRIELA PECCIN
Escritório Joaçaba - SC

Agradecemos a sua participação



IRANI INVESTOR DAY 2023

Em 2023, promovemos nosso Irani Investor Day. O evento foi realizado de maneira híbrida com tradução simultânea para inglês e Libras, no acesso via Zoom. A transmissão em português também foi feita através do canal da Irani no YouTube, o @IraniOficial. Alguns analistas participaram de forma presencial. O Investor Day contou com a presença do diretor-presidente, Sérgio Ribas, e de todo o time de executivos, incluindo o Presidente do Conselho de Administração, Péricles Pereira Druck.

Clique aqui e
assista o evento
completo no
YouTube.



GESTÃO DE MERCADO E RELACIONAMENTO COM CLIENTES

Reconhecida por sua qualidade e variedade de produtos, a Irani se destaca no mercado não apenas pelos itens em seu portfólio, mas, sobretudo, pela abordagem centrada no cliente. O compromisso com a inovação e o impacto econômico em toda a cadeia produtiva é evidente, assim como a ênfase no relacionamento próximo e na cocriação de soluções.

Nossos departamentos especializados, como Engenharia de Embalagem, Pesquisa e Desenvolvimento, Melhoria Contínua e Assistência Técnica, em conjunto com a equipe Comercial, garantem o desenvolvimento de soluções personalizadas.

O conceito de “Foco do Cliente” não é apenas uma ideia, mas uma estratégia incorporada em todas as etapas do processo produtivo.

A sinergia entre a expertise da Irani e a dos clientes é vista como a chave para oferecer soluções verdadeiramente inovadoras.

Anualmente, conduzimos a Pesquisa de Satisfação de Clientes para avaliar os elementos que agregam valor e identificar áreas passíveis de aprimoramento. Estabelecemos metas de participação para garantir a representatividade da amostra e metas para planos de ação, visando abordar de maneira efetiva os pontos de melhoria identificados.

Pelo terceiro ano consecutivo, em 2023, aplicamos a metodologia de pesquisa *Net Promoter Score (NPS)*, que avalia o grau de satisfação e lealdade dos clientes com uma única pergunta:

“Em uma escala de 0 a 10, qual a probabilidade de você indicar a Irani para alguém que você goste?”.

Com abordagem isenta de interferências, a metodologia garante uma experiência agradável aos clientes, que podem participar por e-mail ou WhatsApp. O NPS é uma métrica valiosa, que supera outras pesquisas ao medir não apenas a satisfação, mas também a lealdade dos clientes. Os resultados são categorizados da seguinte forma:

- **Detratores (nota entre 0 e 6):** representando clientes insatisfeitos e pouco propensos a recomendar a Irani.
- **Neutros (nota 7 ou 8):** indicando clientes satisfeitos, mas sem um entusiasmo expressivo.
- **Promotores (nota 9 ou 10):** refletindo clientes extremamente satisfeitos e altamente propensos a recomendar a Irani.

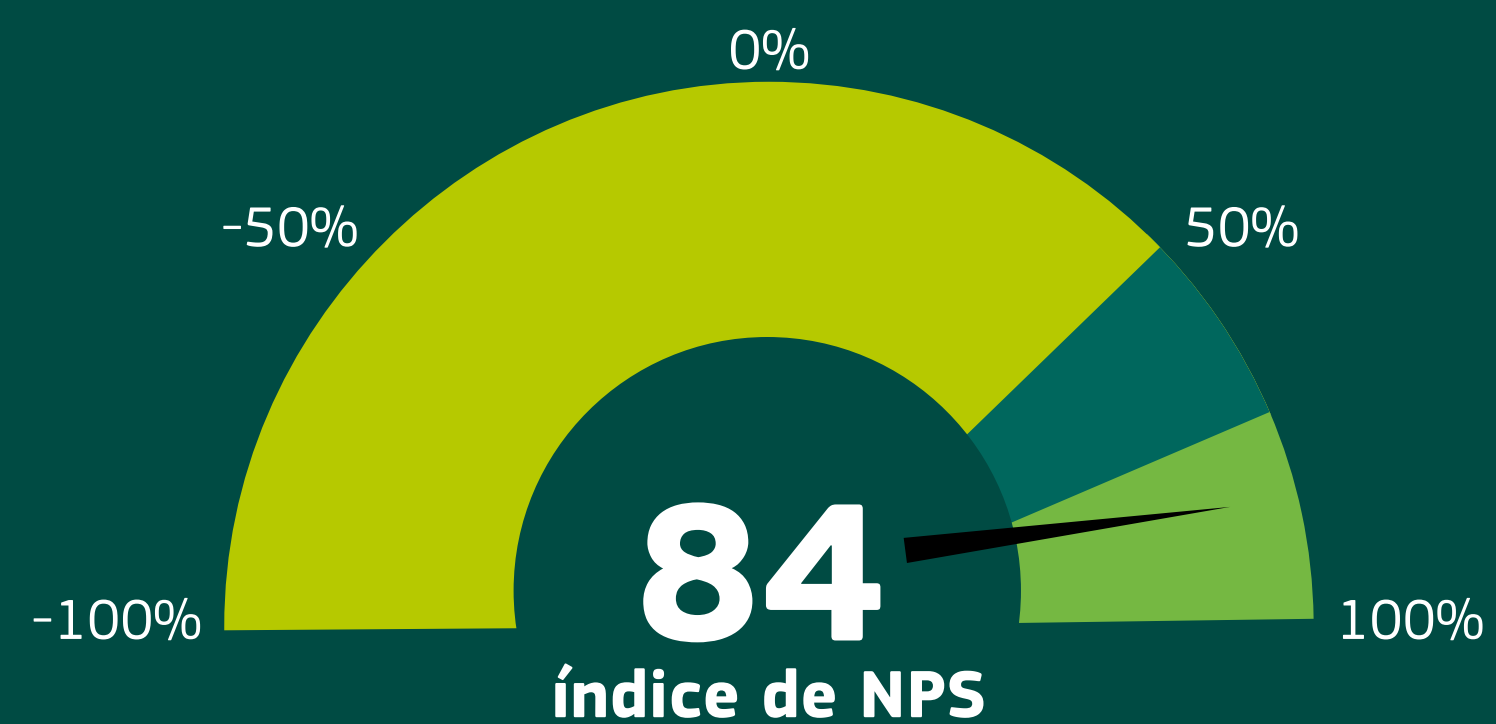
Aos clientes detratores, direcionamos uma pergunta adicional para identificar áreas específicas de melhoria. Disponibilizamos para todos os participantes um campo aberto para comentários, sugestões, elogios ou críticas. A pontuação do NPS é calculada subtraindo a porcentagem de detratores da porcentagem de promotores.

Em 2023, a Irani se manteve na Zona de Excelência, a mais alta da metodologia, com o índice NPS 84.

RESULTADOS GERAIS:

604 ▶ **+30%**
Respondentes em relação a 2021

60%
deram a nota máxima



A faixa de zona de excelência é entre 75 e 100



NEGÓCIO PAPEL

Principais clientes: segmento alimentício, sacarias leves e pesadas, sacolas, entre outros.

Mercado interno: Amazonas, Bahia, Ceará, Distrito Federal, Espírito Santo, Goiás, Mato Grosso do Sul, Minas Gerais, Paraná, Pernambuco, Rio de Janeiro, Rio Grande do Norte, Rio Grande do Sul, Rondônia, Santa Catarina, São Paulo e Sergipe.

92 índice NPS

Mercado externo: África do Sul, Alemanha, Arábia Saudita, Argentina, Bolívia, Chile, China, Colômbia, Emirados Árabes Unidos, Estados Unidos da América, Kuwait, México, Paquistão, Paraguai, Peru, Polônia, Portugal, Suécia, Trinidad e Tobago, Turquia e Uruguai

60 índice NPS



NEGÓCIO RESINA

Principais clientes:

- **Breu:** produtores de tintas para impressão, colas para papel e revestimento e cera para depilação.
- **Terebintina:** produtores de solventes em tintas e vernizes, corantes, ceras, óleo de pinho cânfora, sabões, graxas, inseticidas, vedantes e fixadores de perfumes.

Mercado interno: Bahia, Rio Grande do Sul e Santa Catarina

100 índice NPS

Mercado externo: África do Sul, Alemanha, Canadá, Chile, China, Espanha, Estados Unidos da América, França, Índia, Japão, México, Países Baixos, Paquistão, Peru, Portugal e Turquia

45 índice NPS

NEGÓCIO EMBALAGEM

Principais clientes: segmentos de cartonagem, frigoríficos, setor alimentício, químicos, laticínios e bebidas.

Mercado interno: Acre, Amazonas, Bahia, Ceará, Distrito Federal, Espírito Santo, Goiás, Maranhão, Mato Grosso, Mato Grosso do Sul, Minas Gerais, Pará, Paraíba, Paraná, Pernambuco, Rio de Janeiro, Rio Grande do Norte, Rio Grande do Sul, Santa Catarina e São Paulo

85 índice NPS

GOVERNO E SOCIEDADE

(2-28)

O relacionamento com governos e entidades sociais representativas se dá por meio de nossas lideranças, ao assumirem cargos em conselhos e diretorias, bem como participações em associações. Também ocorre quando elas contribuem em projetos e ações desenvolvidas em organizações como:

- Associação Brasileira das Companhias Abertas (Abrasca)
- Associação Brasileira de Embalagem (ABRE)
- Associação Brasileira de Embalagens de Papel (Empapel)
- Associação Brasileira de Recursos Humanos/RS (ABRH/RS)
- Associação Brasileira Técnica de Celulose e Papel (ABTCP)
- Associação Catarinense das Empresas Florestais (ACR)
- Associação Comercial e Industrial do Oeste Catarinense (Acioc)
- Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais (Apae) dos municípios de Joaçaba, Vargem Bonita e Concórdia, em SC
- Associação dos Resinadores do Brasil (Aresb)
- Associação Empresarial de Santa Luzia (AESL)
- Associação Gaúcha de Empresas Florestais (Ageflor)
- Capitalismo Consciente
- Câmara Americana/Brasil (Amcham)
- Centro das Indústrias do Rio Grande do Sul (Ciergs)
- Comitê de Bacia Hidrográfica do Rio Irani / Chapecó
- Conselho Estadual do Meio Ambiente (Consema)
- Federação das Associações Comerciais e de Serviços do Rio Grande do Sul (Federasul)
- Federação das Indústrias do Estado de Santa Catarina (Fiesc)
- Fundação Centro Tecnológico de Produção Industrial (Cetepi), de Joaçaba (SC)
- Indústria Brasileira de Árvores (IBÁ)
- Instituto Brasileiro de Avaliações e Perícias de Engenharia (Ibape)
- Instituto Euvaldo Lodi (IEL)
- Junior Achievement Santa Catarina
- Movimento Catarinense pela Excelência – Excelência SC
- Movimento Nacional ODS Santa Catarina e Rio Grande Sul
- Ordem dos Advogados do Brasil de Santa Catarina (OAB-SC)
- Secretaria de Desenvolvimento Sustentável de Santa Catarina (SDS)
- Sindicato das Indústrias de Marcenarias, serrarias, carpintarias e tanoarias de Caxias do Sul (Sindimadeira RS)
- Sindicato da Indústria do Papelão do Estado de São Paulo (Sinpesp)
- Sindicato das Indústrias de Celulose e Papel de Santa Catarina (Sinpesc)
- Sindicato das Indústrias de Celulose, Papel e Papelão do Estado de Minas Gerais (Sinpaper)
- Sindicato das Indústrias de Papel, Papelão e Cortiça do Rio Grande do Sul (Sinpasul)
- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Papel e Papelão em Santa Luzia (Sintipel)
- Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Artefatos de Papel Papelão Cortiça em Joaçaba e Região (Sitiapapel)
- Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Papel, Papelão e Cortiça de São Paulo, ABCDM, Osasco, Taboão da Serra e Região (Sintrapel)
- Sindicato dos Trabalhadores Rurais de Osório (SITRROSO)
- Subcomitê Poderoso-Vermelho - Comitê de Bacia Hidrográfica do Rio das Velhas
- Young Presidents' Organization (YPO)

COMUNIDADE NO ENTORNO

GRI 413-1

Nossa definição de comunidade do entorno compreende os municípios onde estão localizadas as unidades de negócios da Irani e onde reside a maior parte dos colaboradores da Empresa. A definição também é utilizada na análise e priorização de parcerias e estratégias de relacionamento, assim como em investimentos sociais ou atividades com finalidade de atendimento comunitário. Todas as cidades onde temos operações contam com programas de desenvolvimento na comunidade local.

A intenção é desenvolver crianças e jovens a partir de iniciativas com foco em educação, meio ambiente, cidadania e esportes.

Também apoiamos projetos pontuais que atendam à mesma diretriz.

	Atenção Prioritária	Atenção Pontual
Santa Catarina	Irani, Ponte Serrada, Joaçaba, Herval d'Oeste, Luzerna, Catanduvas, Concórdia, Vila Campina da Alegria e a sede do município de Vargem Bonita	Água Doce
São Paulo	Indaiatuba	Salto
Minas Gerais	Santa Luzia	Belo Horizonte
Rio Grande do Sul	Vila do Bujuru (São José do Norte) e Balneário Pinhal	Porto Alegre, São José do Norte, Tavares, Mostardas

Para a Irani, uma empresa que **gera valor** é aquela que, além de trazer resultados para os clientes, é capaz de **contribuir de forma relevante para o mundo**. Aquela que gera **impacto positivo** na vida das pessoas e leva **prosperidade para as comunidades**, além de operar como um **agente de mudança** capaz de **transformar relacionamentos em relações prósperas**.

Desde 2020, a Irani mantém o **Programa Transforma**. Por meio de cinco verticais, a iniciativa disponibiliza conhecimento e suporte estratégico. Mais do que isso, desenvolve oportunidades que partem de dentro para fora, gerando valor e transformando vidas.

programa transforma



Os investimentos sociais da Irani buscam atender ao objetivo estratégico de promover o desenvolvimento das comunidades do entorno. A intenção é gerar prosperidade para todos os públicos impactados pelos negócios da Companhia.

No âmbito do investimento social privado, também buscamos estabelecer parcerias sólidas para o desenvolvimento de projetos nas áreas de cidadania, educação socioambiental, cultura, esporte e inclusão social. Em 2023, foram investidos quase R\$ 136 mil em projetos como:

- Parceria com a Associação Junior Achievement em Santa Catarina, Rio Grande do Sul e Minas Gerais, incentivando o

empreendedorismo para jovens de escolas públicas e privadas.

- Núcleos de iniciação ao voleibol em parceria com a Associação Joaçabense de Voleibol (AJOV), compartilhando técnicas esportivas online para cerca de 300 alunos.
- Projeto Broto do Galho, com um núcleo produtivo de artesanato a partir de resíduos industriais na comunidade de Campina da Alegria, gerando ocupação produtiva e renda extra.
- Coral para a comunidade de Campina da Alegria e entorno, com aulas regidas por maestro e produção de vídeos especiais para campanhas internas da Companhia.

Os grupos de voluntariado seguem atuantes em todas as unidades de negócio, fomentando oportunidades de aprimoramento de competências e desenvolvimento comunitário. Em 2023, 25,79% do quadro funcional esteve envolvido em atividades de voluntariado.

As doações institucionais da Irani somaram R\$ 524 mil, contribuindo com diversas iniciativas nas áreas da saúde, cultura e lazer, atividades assistenciais e cidadania. Já por meio de aportes via Leis de Incentivo Fiscal, os recursos somaram mais de R\$ 4,5 milhões, sendo:

Fundos da infância e adolescência dos municípios de:

- Água Doce
- Campos Novos
- Catanduvas
- Concórdia
- Erval Velho
- Herval d'Oeste
- Irani
- Joaçaba
- Luzerna
- Ponte Serrada
- Vargem Bonita

PRÊMIOS E RECONHECIMENTOS

Os prêmios e reconhecimentos que recebemos ao longo de 2023 servem de inspiração para novas iniciativas que promovam a sustentabilidade, a excelência e a valorização das pessoas. Acesse a lista [aqui](#).



Lei do Esporte:

- Associação Argos - Pequenos Grandes Mestres
- Associação Concordiense de Futsal - Concórdia Mais Futsal - 2ª Edição
- Associação de Pais e Amigos do Voleibol - APAV - Formando Atletas e Cidadãos - Voleibol Concórdia - Edição 2
- Associação Desportiva e Cultural - ADRECHA - Geração Handebol
- Associação Joaçaba Esporte e Cultura - AJEC - Escolinhas Joaçaba Futsal Ano 2
- Associação Joaçabense de Voleibol (AJOV) - A Busca por Novos Talentos Continua - Quarta Edição
- Instituto CrêSer - Karatê Kid
- Instituto CrêSer - EnvelheSer em Movimento

Lei de Incentivo à Cultura:

- Cia Experimental - Cia Experimental Dança e Arte
- Cia Lamparina - Mostra de Teatro Popular em Santa Luzia
- Instituto de Embalagens - Linho "Um olhar global sobre o Design de Embalagens"
- Instituto Humaniza - Sabe o Lixo? Virou Arte!
- Instituto Nanquin - Tear dos Saberes
- La Mela Publicidade, Promoção e Representação - Bienal do Lixo 2024
- Sociedade de Cultura Artística de Joaçaba Herval D'Oeste - SCAJHO - Oficinas de Arte - Ano II
- STR Estrutura para Filmes e Eventos - Palco da Reciclagem - A Arte de Reciclar Contando Histórias
- Associação Notas para Vida - Notas para Vida

Temos evoluído nos planos de ação atrelados à Avaliação de Impacto Socioambiental nas comunidades do entorno de Santa Catarina e Rio Grande do Sul. Fazemos isso por meio de iniciativas que compreendem atividades de educação ambiental e relacionamento com as partes interessadas. Entre elas, destacam-se a realização de projetos culturais e educacionais e um novo canal de comunicação com a comunidade gaúcha que nos cerca, por meio de um informativo digital de periodicidade semestral.

FORNECEDORES

De maneira conjunta com nossos fornecedores e prestadores de serviços, buscamos potencializar nosso impacto positivo no mundo, prezando por relações fundamentadas na ética, transparência e diálogo aberto. A abordagem visa alcançar conquistas bilaterais de sucesso e fortalecimento mútuo a longo prazo.

Nossas práticas de excelência respaldam o compromisso em criar vínculos que promovam interfaces ampliadas, reais e relevantes a todos os envolvidos.

Em 2021, lançamos a Iniciativa de Reconhecimento em Boas Práticas em Sustentabilidade para Fornecedores e Prestadores de Serviço. Desde 2022, preparamos a edição de 2023, e uma banca de avaliadores externos convidados julgou os cases inscritos com base no edital do Reconhecimento.

Os melhores cases de cada categoria foram destacados em um evento online, que contou com a participação ativa do público interno e externo da Irani. A intenção foi reconhecer

e compartilhar experiências valiosas para fortalecer nossa rede em torno do tema. Buscamos incentivar não apenas nossa Empresa, mas toda a cadeia produtiva a adotar práticas sustentáveis, promovendo um impacto positivo mais amplo.

Para construir ainda mais relações de valor e gerar prosperidade, incorporamos cláusulas socioambientais e de direitos humanos em nossos contratos, sempre alinhadas à conformidade legal e a condições de trabalho adequadas. Nosso compromisso com a responsabilidade é evidenciado pela inexistência de trabalho análogo à escravidão e/ou infantil, respeitando LGPD e normas éticas. A análise das cláusulas é conduzida pela Área Jurídica, pautada no Programa de Integridade, reforçando nosso comprometimento com a vida.

Há mais de uma década, adotamos o Modelo de Excelência em Gestão (MEG), bem como conquistamos certificações internacionais como FSC®, ISO 14001, ISO 9001 e os indicadores

da GRI Standards. Somos signatários do Pacto Global e Empresarial pela Integridade e Contra a Corrupção, comprometidos com a ética e os direitos humanos. Práticas assim elevam o nível dos processos socioambientais, refletindo em avaliações criteriosas de fornecedores e prestadores de serviços.

Acompanhamos internamente indicadores que mensuram e gerenciam as ações do Departamento de Suprimentos. Isso inclui a aquisição de fornecedores com contratos, destacando o Fornecedor Irani e a Floresta Urbana.

No caso do **Fornecedor Irani**, em que o percentual é indicado pelo total de compras provenientes de fornecedores mediante contratos de longo prazo, tivemos um resultado de 62,63% em 2022. Em 2023, observamos um aumento positivo, alcançando o percentual de 63,62%. Os números refletem nosso compromisso contínuo com a estabilidade e a

Conheça as iniciativas
vencedoras clicando
aqui.

sustentabilidade nas relações contratuais de longo prazo com os fornecedores.

Já o Floresta Urbana mede o percentual de compras de aparas provenientes de fornecedores com contratos. Em 2022, alcançou a marca de 82,97%. O desempenho trouxe celeridade e fortalecimento às parcerias com os aparistas, além da ampliação da carteira a novos fornecedores refletida no alcance de 89,49% em 2023. Os esforços evidenciaram nosso compromisso contínuo com relações contratuais sustentáveis, com a prosperidade a longo prazo e com o equilíbrio entre as partes interessadas.

Ao implementar um ciclo de fornecimento estrategicamente planejado e ecologicamente sustentável, asseguramos o suprimento eficiente dos materiais essenciais para a Irani. Tudo isso ao mesmo tempo em que consolidamos parcerias sólidas com nossos fornecedores.

O compromisso primordial da Companhia é garantir precisão na gestão de materiais, buscando reduzir o tempo de espera entre a requisição de um item desejado ou uma

aquisição emergencial. Essa busca constante reflete o comprometimento diário em aprimorar as práticas operacionais.

O processo é efetivado por meio de um sistema ERP, que garante a meticulosa inventariação dos itens armazenados nos almoxarifados, proporcionando uma visão abrangente e unificada dos estoques em todas as unidades industriais. Utilizamos nosso conhecimento para antecipar as necessidades de materiais, analisando as reservas existentes e prevendo as demandas futuras. A abordagem proativa e tecnológica não apenas otimiza a eficiência operacional, como também contribui para a promoção de práticas sustentáveis na cadeia de suprimentos.

Compartilhamos uma análise abrangente em 2021 de forma multisetorial, lançando um projeto de melhoria concentrado no aprimoramento do processo de carga e descarga em todas as unidades. Em 2023, concluímos os ajustes finos e as previsões de demandas em todos os cenários compartilhados.

Também ampliamos as capacidades que necessitavam de atenção para a fase de *Go Live*, que está programada para 2024. O foco é aprimorar a eficiência das operações de carga e descarga, melhorando a qualidade do trabalho dos prestadores de serviços de transporte. Tamanho esforço visa elevar a performance operacional e proporcionar condições de trabalho superiores, alinhadas aos nossos padrões de excelência.

Selecionamos nossos fornecedores com base em critérios globais, técnicos e legais, aderindo também aos regulamentos internos da Companhia. Ao assumir a liderança em nossas práticas, promovemos o desenvolvimento local e estabelecemos parcerias regionais, priorizando fornecedores das comunidades circunvizinhas.

Em 2022, mantivemos essa abordagem, preservando a equivalência em nosso percentual, mesmo diante da execução de grandes projetos – que resultaram em um aumento significativo nos gastos, sobretudo de maquinários. Apesar desses desafios, obtivemos resultados notáveis, que chegaram a 18%.

Com a evolução do cenário, em 2023, apresentamos um resultado de 28,92%. A variação foi influenciada pela conclusão bem-sucedida de projetos estratégicos de grande porte, contribuindo para a redução do volume de gastos realizados fora das comunidades vizinhas. A mudança reflete nossa constante adaptação às dinâmicas do mercado e às demandas específicas de projetos, enquanto reafirmamos nosso compromisso com práticas sustentáveis e o desenvolvimento regional de maneira ética, transparente e geradora de prosperidade.

Contribuímos para a economia circular ao promover a logística reversa de aparas de papelão ondulado. Em 2022, alcançamos um volume notável, com 8.263 toneladas de aparas retornando ao processo produtivo por meio dos clientes. Em 2023, mantivemos o compromisso com práticas sustentáveis, com um retorno de 7.497 toneladas e superando em 24,95% a meta estabelecida para o ano. Números assim demonstram o impacto positivo na gestão responsável de resíduos e reforçam o compromisso contínuo com a sustentabilidade e a economia circular.

A atuação multissetorial compartilhada com o setor de Cadastros impulsionou uma revisão cuidadosa e precisa em nossa base de fornecedores ativos. Atualmente, contamos com mais de 9 mil fornecedores e prestadores de serviços com cadastros ativos na Cadeia de Suprimentos. Essa extensa rede é minuciosamente segmentada de acordo com as diretrizes e requisitos das normas FSC®, ISO 9001 e ISO 14001, distribuída em cinco grupos distintos:

- Prestadores de serviços críticos
- Produtos críticos e químicos
- Serviços de transporte (logística para expedição)
- Produtos FSC® e florestais
- Materiais de uso e consumo e intermediários

Comprometidos em manter um padrão elevado de qualidade em nossas contratações, instituímos um processo sistêmico abrangente de identificação, qualificação, seleção e avaliação de fornecedores. Avaliamos cuidadosamente a criticidade dos produtos e serviços, bem como seu impacto nos negócios.

	2021	2022	2023
(204-1) Total em compras de fornecedores locais (em R\$ milhões)	234.907	312.104	351.007
Percentual sobre o total de compras realizadas pela Companhia (%)	18,73%	18,22%	28,92%

(2-8) Monitoramos também o ingresso de terceiros as nossas unidades, como forma fundamental de garantir a segurança, a qualidade dos serviços e a sustentabilidade das operações. Resguardando assim o principal valor para a Irani, em primeiro lugar, a Vida.

	2021	2022	2023
Média mensal de ingressos terceiros	1.157	1.311	1.444

Em 2023, aprimoramos nossas ferramentas especializadas em compras, introduzindo uma interface mais ágil e rastreável nas aprovações de compras e contratos. A iniciativa proporciona maior agilidade, transparência, segurança e rastreabilidade às informações.

Para 2024, o desafio está centrado na evolução do IDF, o Índice de Desempenho de Fornecedor. Direcionaremos ainda mais a atenção para questões de ESG na cadeia de suprimentos, promovendo o fortalecimento das relações com requisitantes e fornecedores. Facilitaremos a interação completa do processo para oportunizar melhorias contínuas. Este compromisso reitera nossa dedicação às práticas sustentáveis e à busca incessante pela excelência em toda a cadeia de suprimentos.

Nossa avaliação mede o Índice de Desempenho de Fornecedor para os cinco grupos de compras. Seguindo régua de 0 a 100 pontos, a avaliação provoca a melhoria contínua dos fornecedores/prestadores de serviços. Assim, conseguimos ir além do que é estabelecido pela conformidade legal, incentivando melhores práticas de gestão. A composição deste item agrega temas como atendimento de especificações técnicas, qualidade dos produtos, dos serviços e da relação comercial, além da eficácia do processo de comunicação.

Fornecedores

+ 9 mil
fornecedores com
cadastros ativos

+ 3.200
com relacionamento
ativo em 2023

+ R\$ 1,2 bilhão
Em volume de
compras (spend)



MATHEUS FELIX
Unidade Papel MG



QUANTIDADE DE FORNECEDORES E PRESTADORES DE SERVIÇOS AVALIADOS

	2021	2022	2023
Prestadores de serviços críticos	209	238	267
Produtos críticos e químicos	81	82	73
Serviços de transporte (logística para expedição)	34	42	32
Produtos FSC® e florestais	193	250	228
Materiais de uso e consumo e intermediários	49	39	22
Geral	555	647	618

Nota: O mesmo fornecedor pode ser avaliado em grupos diferentes, dependendo da carteira de fornecimento.

O fornecedor/prestador de serviço é comunicado sobre o resultado da avaliação, podendo ser exigidas medidas de acordo com o nível de pontuação alcançado:

ABAIXO DE 60 PONTOS:

O cadastro é desqualificado e inviabiliza a contratação ou realização de compras. A requalificação pode ser solicitada a partir do momento em que o fornecedor/prestador de serviço atender aos requisitos aplicáveis e apresentar um plano de ação aprovado pelo gestor de suprimentos ou florestal da Irani – dependendo do tipo de serviço prestado.

ENTRE 60 E 79,99 PONTOS

Qualificação condicionada à abertura de um Registro de Não Conformidade (RNC). Deve ser apresentada à Irani uma análise de causa dos problemas apontados e um plano de ação corretivo. A verificação da eficácia do plano é feita pela área de Inteligência em Compras, semestralmente, para prestação de serviços e anualmente em caso de fornecimento de produtos.

ENTRE 80 E 100 PONTOS:

Qualificação automática. Na categoria, há registros de fornecedores e prestadores de serviços que nos procuram para uma análise conjunta de oportunidades de melhoria, visando o aprimoramento de suas práticas. Os registros apontam a importância do processo para o fornecedor.



NATHALI NUNES
Escritório Porto Alegre - RS

RESULTADO DO ÍNDICE DE DESEMPENHO DE FORNECEDOR (IDF)

	2021	2022	2023
Prestadores de serviços críticos	94,67	94,92	95,71
Produtos críticos e químicos	95,57	97,92	97,56
Serviços de transporte (logística para expedição)	98,48	97,42	96,12
Produtos FSC® e florestais	89,69	91,73	91,55
Materiais de uso e consumo e intermediários	98,35	95,63	96,86
Geral	95,38	95,30	95,10

CAPITAL SOCIAL E DE RELACIONAMENTO



OPORTUNIDADES E COMPROMISSOS FUTUROS

Organizar treinamentos periódicos sobre o conteúdo do Código de Ética – no mínimo, a cada dois anos;

- Monitoramento contínuo de riscos, mantendo o mapa da Companhia atualizado;
- Estimular ações dos grupos de voluntariado;

Aprimorar a comunicação com as comunidades do entorno;

- Início dos testes dos controles internos dos principais riscos da Companhia. Em 2024, faremos o teste de 10 riscos;
- Implantar a Certificação B até 2024;

Estruturar a cadeia de fornecimento de aparas de papelão com maior estabilidade de fornecimento;

- Preparar a terceira edição para fornecedores e prestadores de serviço em que ocorrerá em 2025;
- Evoluir na avaliação de fornecedores IDF.

A portrait of Cristiano Seabra, a middle-aged man with short dark hair, smiling. He is wearing a grey button-down shirt and a green lanyard with the 'irani' logo. A white ID badge with his photo and the 'irani' logo is hanging from the lanyard. The background is a gradient of green and teal.

CRISTIANO SEABRA
Escritório
Porto Alegre - RS

CAPITAL FINANCEIRO

Desempenho Econômico



DESEMPENHO ECONÔMICO

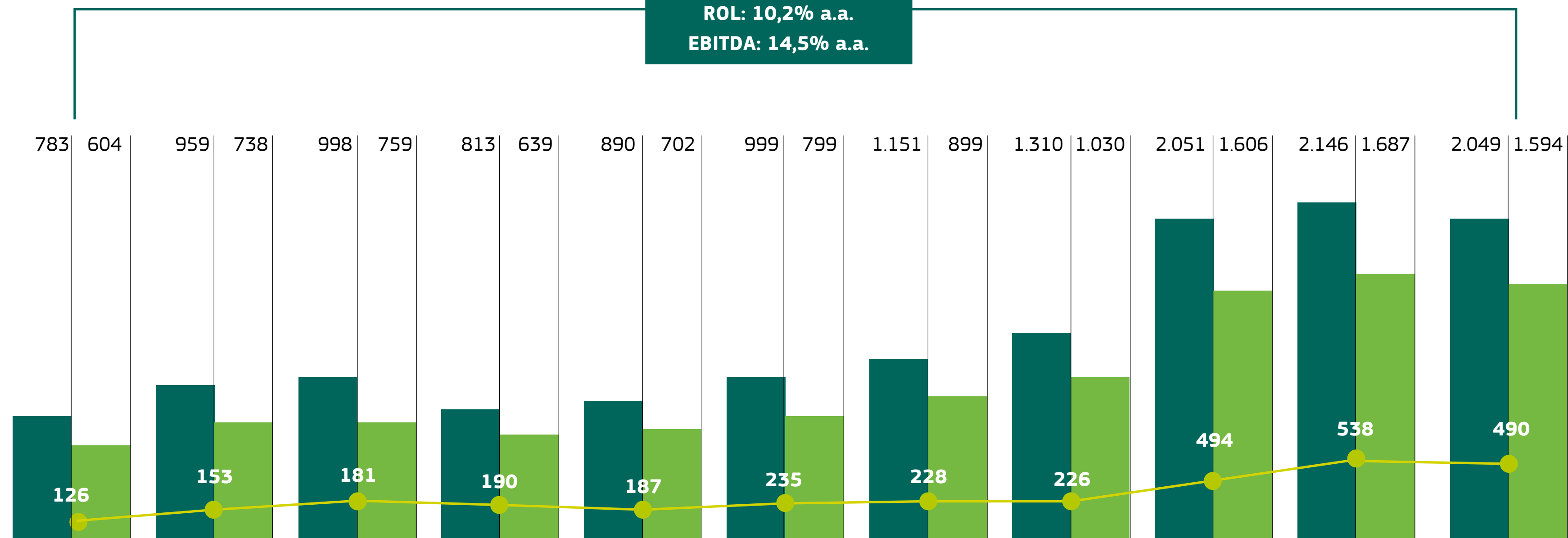


GRI 3-3,
201-1,
201-2, 201-4
ISE

Nossa receita líquida apresenta evolução média anual de 10,2% nos últimos dez anos. Já o EBITDA ajustado tem crescimento médio anual de 14,5%. No período, esse último indicador saltou de R\$ 126.210 mil, em 2013, com margem de 20,9%, para R\$ 490.476 mil, em 2023, com margem de 30,8%.

RECEITA LÍQUIDA (R\$ MILHÕES)

CAGR 10 anos
ROL: 10,2% a.a.
EBITDA: 14,5% a.a.



△ ROL	+25%	+22%	+3%	-16%	+10%	+14%	+12%	+15%	+56%	+5%	- 6%
△ EBITDA	+9%	+22%	+18%	+5%	-2%	+26%	-3%	-1%	+119%	+9%	- 9%
Margem EBITDA	20,9%	20,8%	23,9%	29,7%	26,6%	29,4%	25,4%	21,9%	30,8%	31,9%	30,8%

■ Receita Bruta (R\$ Milhões) ■ Receita Líquida (R\$ Milhões) — EBITDA (R\$ Milhões)

BALANÇOS PATRIMONIAIS (CONSOLIDADOS EM
31 DE DEZEMBRO, EM MILHARES DE REAIS)

	31/12/2023	31/12/2022
ATIVO	3.467.066	3.515.338
Circulante	1.134.869	1.505.181
Não circulante	2.332.197	2.010.157
PASSIVO E PATRIMÔNIO LÍQUIDO	3.467.066	3.515.338
Circulante	302.837	577.460
Não circulante	1.884.525	1.812.793
Patrimônio líquido	1.279.704	1.125.085

DEMONSTRAÇÕES CONSOLIDADAS DOS RESULTADOS PARA OS EXERCÍCIOS FINDOS
EM 31 DE DEZEMBRO (EM MILHARES DE REAIS)

	31/12/2023	31/12/2022
Receita Líquida de Vendas	1.594.245	1.686.666
Variação do valor justo dos ativos biológicos	71.620	139.003
Custo dos produtos vendidos	(979.267)	(1.017.597)
Lucro Bruto	686.598	808.072
(Despesas) Receitas Operacionais	(135.185)	(228.209)
Resultado antes do resultado financeiro e dos tributos	551.413	579.863
Receitas (despesas) financeiras líquidas	(45.574)	(61.503)
Lucro operacional antes dos efeitos tributários	505.839	518.360
Imposto de renda e contribuição social corrente	(111.505)	(110.346)
Imposto de renda e contribuição social diferidos	(10.900)	(29.804)
Lucro líquido do exercício	383.434	378.210

Em nosso site de **Relações com Investidores**, disponibilizamos a íntegra das demonstrações financeiras anuais. Nelas constam as notas explicativas, o Relatório dos Auditores Independentes e o Relatório da Administração. A Lei das Sociedades por Ações e suas alterações, bem como as normas estabelecidas pela Comissão de Valores Mobiliários (CVM), guiam a elaboração desses documentos.

A divulgação de resultados ocorreu em 23 de fevereiro de 2024, em jornais de grande circulação, nos quais apresentamos nossos atos societários. As mesmas informações constam, também, nos sites da CVM e da B3.

(201-2) As implicações financeiras e outros riscos e oportunidades devido à mudança climática está disponível no CDP – Mudança Climática na seção de Riscos e oportunidades. [Clique aqui](#)

PRINCIPAIS INDICADORES ECONÔMICO-FINANCEIROS

O ano de 2023 foi marcado por uma série de desafios e mudanças significativas nos indicadores econômicos em todo o mundo. Após os impactos relevantes da pandemia de Covid-19, as economias globais buscaram se recuperar, mas enfrentaram novas adversidades.

O crescimento econômico apresentou desaceleração em relação aos anos anteriores. Embora tenha havido recuperação em algumas regiões, as incertezas políticas e os efeitos persistentes da crise sanitária continuaram a exercer pressão sobre esse crescimento.

A inflação foi uma preocupação central em 2023, com muitas economias experimentando elevação significativa nos índices de preços ao consumidor. O aumento dos custos dos alimentos, da energia e de outros bens e serviços essenciais contribuiu para esse cenário, desafiando os esforços para manter a estabilidade de preços.

Em resposta, muitos bancos centrais optaram por elevar as taxas de juros. Essa política monetária

restritiva visava conter a pressão inflacionária, mas também teve o efeito de desacelerar o crescimento econômico em algumas economias, gerando preocupações sobre um possível abrandamento do consumo e do investimento.

Um aspecto positivo em 2023 foi o aumento dos investimentos em iniciativas de sustentabilidade e em empresas comprometidas com critérios ambientais, sociais e de governança (ESG). Os investidores reconheceram a importância de abordar questões como mudanças climáticas, justiça social e transparência corporativa, impulsionando uma mudança em direção a modelos de negócios mais responsáveis.

O ano de 2023 foi desafiador e dinâmico para a economia global, com uma combinação de recuperação pós-pandemia, pressões inflacionárias e incertezas geopolíticas moldando o cenário. À medida que as economias continuam a se adaptar e evoluir, é crucial monitorar de perto esses indicadores e responder de maneira ágil e eficaz aos desafios emergentes.

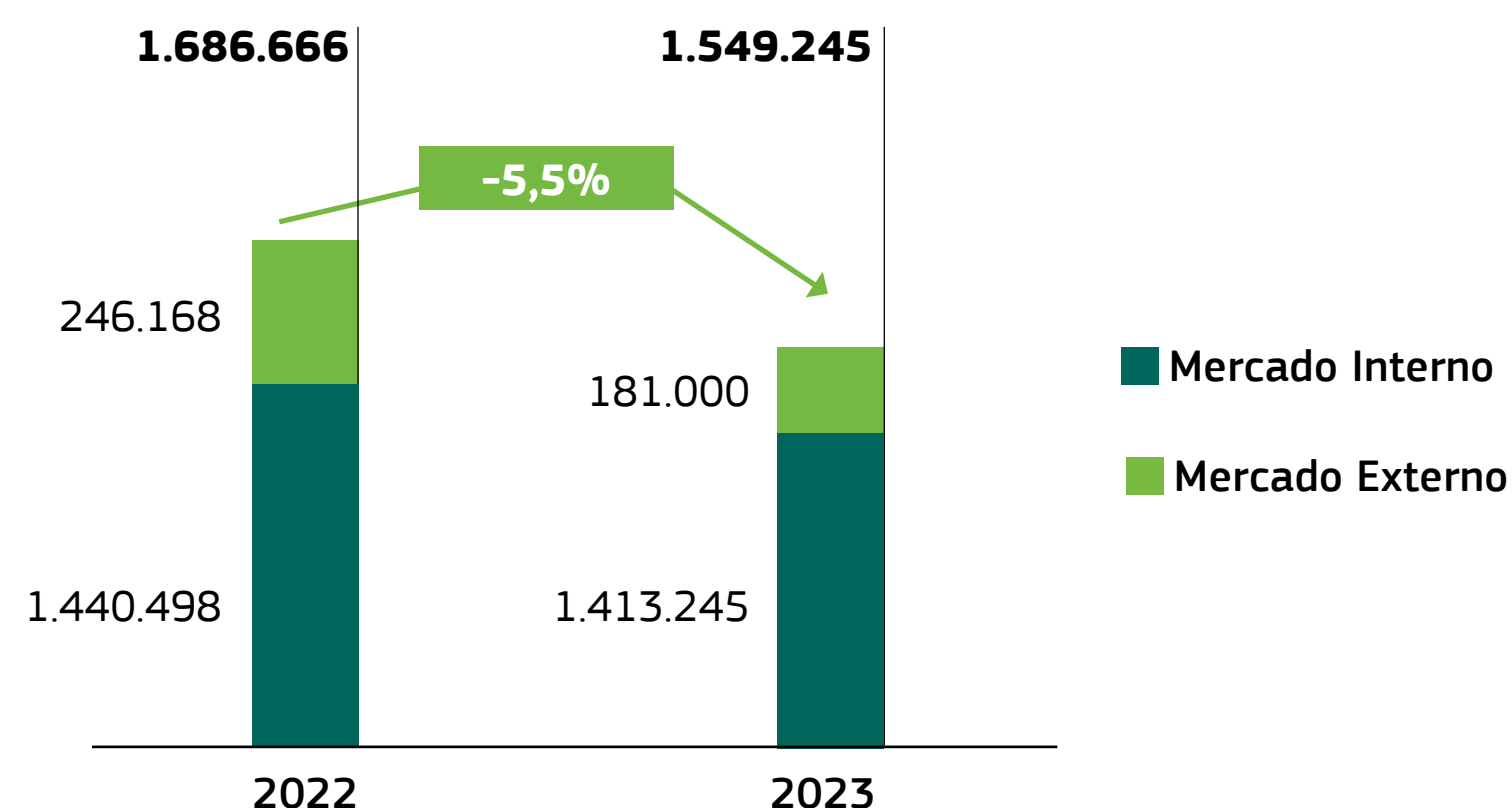
PRINCIPAIS INDICADORES - CONSOLIDADO	2023	2022	Var. 2023/2022
Econômico e Financeiro (R\$ mil)			
Receita Líquida de Vendas	1.594.245	1.686.666	-5,5%
Mercado Interno	1.413.245	1.440.498	-1,9%
Mercado Externo	181.000	246.168	-26,5%
Lucro Bruto (incluso*)	686.598	808.072	-15,0%
(*) Variação do Valor Justo dos Ativos Biológicos	71.620	139.003	-48,5%
Margem Bruta	43,1%	47,9%	-4,8p.p.
Resultado Operacional antes de Tributos e Participações	505.839	518.360	-2,4%
Margem Operacional	31,7%	30,7%	1,0p.p.
Lucro Líquido	383.434	378.210	1,4%
Margem Líquida	24,1%	22,4%	1,7p.p.
EBITDA ajustado ¹	490.476	537.988	-8,8%
Margem EBITDA ajustada	30,8%	31,9%	-1,1p.p.
Dívida Líquida	1.017.684	741.920	37,2%
Dívida Líquida/EBITDA ajustado(x)	2,07	1,38	50,0%
Dados Operacionais (t)			
Embalagens Sustentáveis (Papelão Ondulado)			
Produção/Vendas	164.989	159.840	3,2%
Papel para Embalagens Sustentáveis (Papel)			
Produção	298.271	293.556	1,6%
Vendas	120.191	124.880	-3,8%
Mercado Interno	96.696	107.460	-10,0%
Mercado Externo	23.495	17.420	34,9%
Resinas Sustentáveis (Breu e Terebintina)			
Produção	11.981	13.732	-12,8%
Vendas	10.915	13.700	-20,3%
Mercado Interno	270	350	-22,9%
Mercado Externo	10.645	13.350	-20,3%

¹EBITDA (lucro antes de juros, tributos, depreciação, amortização e exaustão)

RECEITA LÍQUIDA DE VENDAS

Nossa receita líquida atingiu R\$ 1.594.245 mil em 2023, uma queda de 5,5% em relação a 2022. Isso se deve, principalmente, à redução de volume e dos preços dos segmentos Papel para Embalagens Sustentáveis (Papel) e Resinas Sustentáveis (Breu e Terebintina).

RECEITA LÍQUIDA (R\$ MIL)



REPRESENTATIVIDADE POR MERCADO

	2022	2023
Mercado Interno	85%	89%
Mercado Externo	15%	11%

AVALIAÇÃO DO VALOR JUSTO DOS ATIVOS BIOLÓGICOS (FLORESTAS)

A Irani mensura o valor justo dos seus ativos biológicos (florestas) periodicamente, conforme determina o CPC 29/IAS 41. A variação produziu efeitos no resultado de 2023 da Companhia, conforme demonstrado a seguir:

EFEITOS DAS VARIAÇÕES DO VALOR JUSTO DOS ATIVOS BIOLÓGICOS

R\$ mil	2023	2022
Variação do valor justo dos ativos biológicos	71.620	139.003
Exaustão do valor justo dos ativos biológicos	(8.772)	(24.191)

A variação do valor justo dos ativos biológicos foi positiva em 2023. Isso se explica, principalmente, pelo crescimento da floresta. No entanto, foi menor em relação a 2022, por causa da estabilidade de preço da madeira e do aumento da taxa de desconto utilizada para cálculo do valor justo.

A variação do valor justo dos ativos biológicos, bem como sua exaustão, é reconhecida no Custo dos Produtos Vendidos - CPV. A determinação contábil permite avaliar de forma mais precisa o valor de mercado das florestas da Companhia, conferindo maior adequação às suas Demonstrações Financeiras.

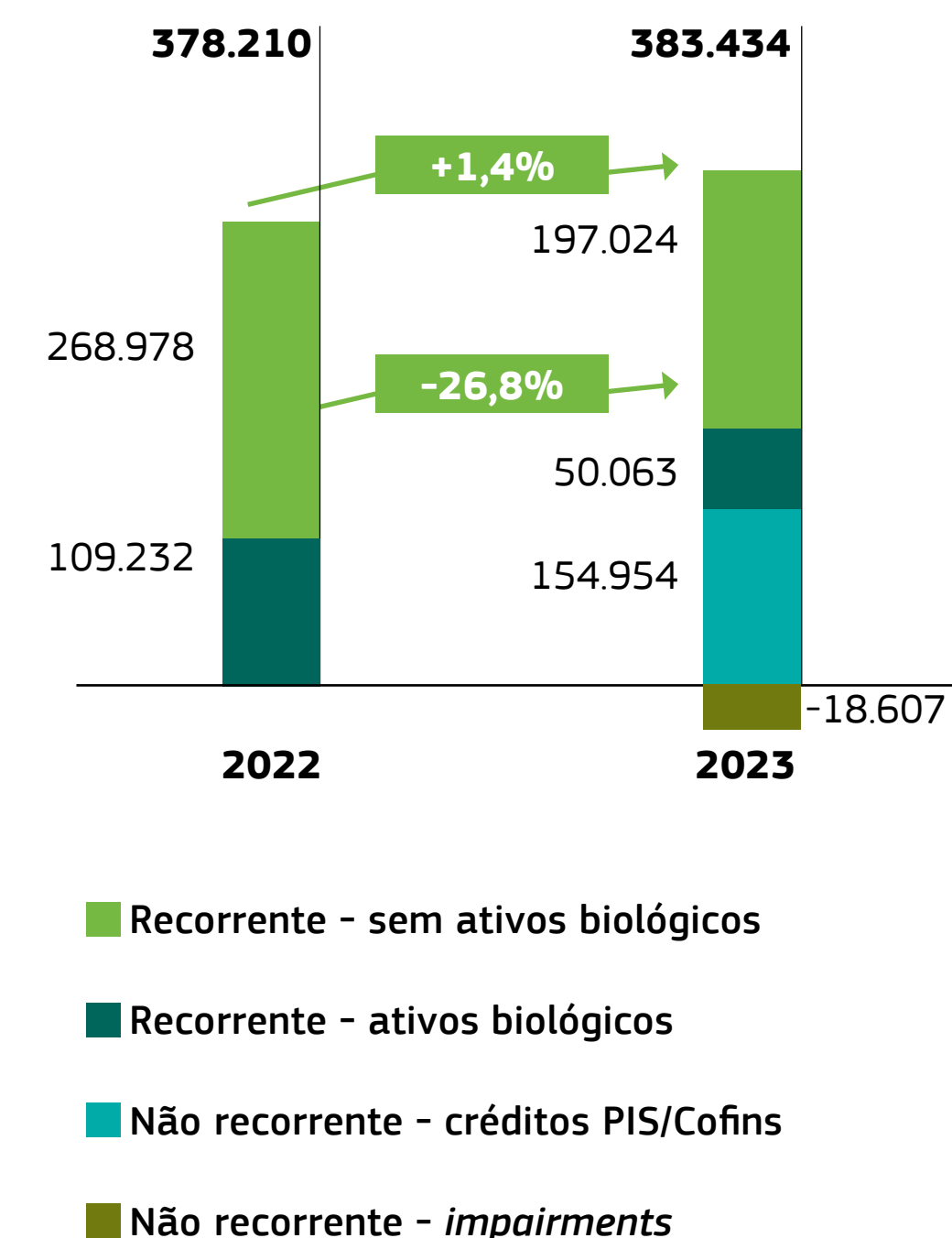
RESULTADO LÍQUIDO

Em 2023, o lucro líquido aumentou em relação a 2022, alcançando R\$ 383.434 mil. Em comparação com os R\$ 378.210 mil registrados anteriormente, representa um crescimento de 1,4%.

O aumento foi influenciado principalmente pelo reconhecimento de créditos de PIS e COFINS sobre aquisições de aparas, totalizando um montante líquido de R\$ 154.954 mil. Por outro lado, houve um impacto negativo devido à redução do valor justo dos ativos biológicos, que foi de R\$ 139.003 mil em 2022 (R\$ 109.232 mil líquido) e de R\$ 71.620 mil em 2023 (R\$ 50.063 mil líquido).

Além disso, o lucro líquido foi afetado pela redução de R\$ 67.383 mil (R\$ 59.169 mil líquido) em comparação com o ano anterior e pelo reconhecimento de *impairment* de propriedades para investimentos, imobilizados e ativos mantidos para venda, juntamente com os respectivos custos de regularização, totalizando R\$ 28.192 mil (R\$ 18.607 mil líquido). Esses fatores impactaram o lucro operacional antes dos efeitos tributários e, conseqüentemente, o lucro líquido do exercício.

LUCRO LÍQUIDO (R\$ MIL)



GERAÇÃO OPERACIONAL DE CAIXA (EBITDA AJUSTADO)

Consolidado (R\$ mil)	2023	2022	Var. 2023/2022
Lucro Líquido	383.434	378.210	1,4%
Imposto de renda e contribuição social corrente e diferidos	122.405	140.150	-12,7%
Exaustão	17.761	32.521	-45,4%
Depreciação e Amortização	94.845	70.507	34,5%
Resultado Financeiro	45.574	61.503	-25,9%
EBITDA	664.019	682.891	-2,8%
Margem EBITDA	41,7%	40,5%	1,2p.p.
Ajustes conf Resol.CVM 156/22			
Varição do Valor Justo dos Ativos Biológicos ⁽¹⁾	(71.620)	(139.003)	-48,5%
Eventos Não Recorrentes ⁽²⁾	(118.391)	(21.352)	454,5%
Participação dos Administradores ⁽³⁾	16.468	15.452	6,6%
EBITDA ajustado	490.476	537.988	-8,8%
Margem EBITDA ajustada	30,8%	31,9%	-1,1p.p.

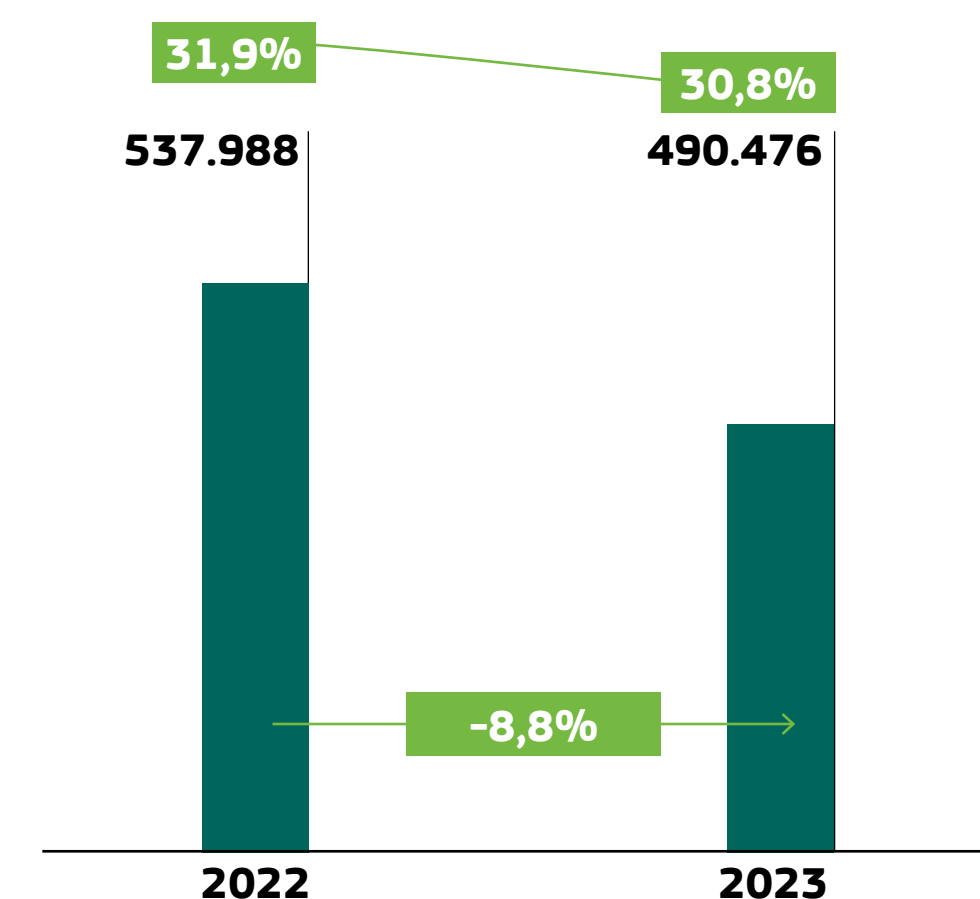
1 Varição do valor justo dos ativos biológicos, por não representar geração de caixa no período.

2 Eventos Não Recorrentes: o valor de (R\$ 118.391 mil) refere-se a (R\$ 3.870 mil) reversão de Contingência INSS - Cont. Substitutiva, (R\$ 142.713 mil) crédito de PIS e COFINS sobre aquisições de aparas, R\$ 934 mil provisão impairment de imobilizado, R\$ 16.058 mil provisão impairment de propriedade para investimentos, R\$ 8.645 mil provisão de regularização terrenos propriedade para investimentos e R\$ 2.555 mil provisão de impairment de mantidos para venda.

3 Participação dos Administradores: o valor de R\$ 16.468 mil refere-se à provisão da participação dos administradores nos resultados da Companhia.

A geração operacional de caixa, medida pelo EBITDA ajustado, totalizou R\$ 490.476 mil em 2023, com margem de 30,8% e 8,8% inferior a 2022, apurado em R\$ 537.988 mil. A redução deve-se, principalmente, às condições de mercado mais acirradas.

EBITDA AJUSTADO (R\$ MIL) E MARGEM EBITDA AJUSTADA (%)



■ EBITDA Ajustado (R\$ mil)

■ Margem EBITDA Ajustada (%)

RESULTADO FINANCEIRO

Em 2023, o resultado financeiro foi negativo em R\$ 45.574 mil, contra R\$ 61.053 mil em 2022.

A redução de 25,9% deve-se principalmente:

- Aos impactos positivos do reconhecimento da correção dos créditos de PIS e COFINS sobre a aquisição de aparas, no montante de R\$ 62.865 mil;
- À redução da taxa básica de juros (Selic), que impacta positivamente o custo médio da dívida;
- Ao aumento da dívida líquida, principalmente pelos desembolsos dos investimentos da Plataforma Gaia.

ENDIVIDAMENTO LÍQUIDO

A dívida líquida atingiu R\$ 1.017.684 mil em 2023, aumento de 37,2%, ou R\$ 275.764 mil, em relação a 2022, devido ao fluxo de caixa livre negativo no período, ocasionado principalmente pelos desembolsos dos investimentos da Plataforma Gaia. Na mesma base comparativa, a dívida bruta apresentou redução de 9,6%, devido principalmente à **estratégia de gestão de passivos (liability management)**.

O custo médio da dívida, nos últimos 12 meses – em 31 de dezembro de 2023 –, foi de 14,2% ao ano (equivalente a CDI + 1,1%). O custo considera os juros e fianças imobilizados

referentes ao financiamento dos investimentos da Plataforma Gaia.

A relação dívida líquida/EBITDA Ajustado foi de 2,07x em 2023, contra 1,38x em 2022. O indicador encontra-se em linha com os parâmetros estabelecidos na **Política de Gestão Financeira** da Companhia, que estabelece uma meta de 2,5x.

Considerando o passivo de arrendamento resultado dos efeitos do CPC06 (R2) (IFRS16), a dívida líquida aumenta R\$ 24.226 mil, resultando numa relação dívida líquida/EBITDA Ajustado de 2,12x.

R\$ mil	2023	2022	Var 2022/2023
Receitas Financeiras	193.113	102.825	87,81%
Despesas Financeiras	(238.687)	(164.328)	-45,25%
Resultado Financeiro	(45.574)	(61.503)	+25,90%
Varição cambial líquida	(640)	(3.103)	-79,37%
Resultado Financeiro sem variação cambial	(44.934)	(58.400)	+23,06%

RATING DE CRÉDITO

Em **10 de maio de 2023**, a S&P Global Ratings efetuou revisão dos *ratings* de crédito e das emissões de debêntures da Companhia. Foi mantido o *rating* de crédito de emissor de longo prazo de “brAA” na Escala Nacional Brasil, **atribuído em 5 de julho de 2021**.

Segundo a agência, a perspectiva estável do *rating* de emissor indica sua expectativa de que a Irani manterá uma performance resiliente, com crescimento gradual de receita e EBITDA, beneficiando-se das melhorias operacionais da Plataforma Gaia. Também foi mantido o *rating* “brAA+”, atribuído em 5 de julho de 2021, para a 4ª Emissão Privada de Debêntures Verdes. Em 31 de outubro de 2023, a S&P Global Ratings efetuou um monitoramento trimestral dos *ratings* das 1ª e 2ª Séries dos CRAs da 194ª Emissão da Eco Securitizadora vinculados e lastreados pela 5ª Emissão Privada de Debêntures Verdes da Irani. Foi mantido o *rating* “brAA (sf)”, **atribuído em 26 de setembro de 2022**.

PROGRAMA DE RECOMPRA DE AÇÕES 2022

Em 2022, o Conselho de Administração da Companhia aprovou o Programa de Recompra de Ações 2022. Ele passou a vigorar a partir de agosto de 2022, com término em fevereiro de 2024.

O Programa teve limite de aquisição de 9.833.806 ações ordinárias, representativas de 10% do total de ações ordinárias de emissão da Companhia em circulação. O objetivo foi maximizar a geração de valor para os acionistas, por meio de uma administração eficiente da estrutura de capital da Irani.

Até 2023, a Companhia recomprou 6.529.400 ações. Isso representa 66,40% do programa executado, ao valor de R\$ 53.616 mil, inclusos os custos de negociação, equivalente a um preço médio por ação recomprada de R\$ 8,21.

Em fevereiro de 2024, o Conselho de Administração aprovou o encerramento do Programa e o cancelamento das 6.529.400 ações que haviam sido recompradas e eram mantidas em tesouraria. Assim, o capital social, composto por 246.359.319 (duzentas e quarenta e seis milhões, trezentos e cinquenta e nove mil e trezentos e dezenove) ações em 2023, passou a ser de 239.829.919 (duzentas e trinta e nove milhões, oitocentas e vinte e nove mil, novecentas e dezenove nove) ações após o cancelamento.

O Programa de
Recompra de ações
vigorou de agosto de 2022
até fevereiro de 2024.

DEBÊNTURES VERDES

A Companhia conta com duas emissões de debêntures verdes, detalhadas ao lado. As emissões possuem Parecer Independente de Segunda Opinião, emitido pela ERM NINT

O parecer atesta que o uso dos recursos das emissões está alinhado com a estratégia da Irani e que a operação proporciona benefícios ambientais. Assim, é possível contribuir para o desenvolvimento sustentável e a transição para uma economia de baixo carbono.

Emissão	4ª Emissão (RANI14)	5ª Emissão
Tipo	Simple, Privada, Não Conversível, com Garantia Real	Simple, Privada, Não Conversível, Quirografia
Séries	Única	2 Séries
Principal Emitido (R\$ mil)	R\$ 60.000	1ª Série - R\$ 486.307 2ª Série - R\$ 233.693
Outstanding (R\$ mil)	R\$ 60.000	1ª Série - R\$ 486.307 2ª Série - R\$ 233.693
Data de Emissão	03/03/2021	15/08/2022
Duration	15/12/2029	1ª Série - 12/08/2027 2ª Série - 13/08/2029
Prazo Total	8,8 anos	1ª Série - 5 anos 2ª Série - 7 anos
Cupom	IPCA + 5,50% a.a.	1ª Série - CDI + 1,40% a.a. 2ª Série - CDI + 1,75% a.a.
Pagamento de Juros	IPCA capitalizado, 5,50% semestral	Semestral
Selo Verde	ERM NINT	ERM NINT
Rating	S&P Global Ratings: br AA+	S&P Global Ratings: br AA (sf)
Observação	Em dezembro de 2021, a Companhia contratou instrumento financeiro derivativo (swap), trocando a remuneração da emissão de IPCA + 5,5% ao ano, para CDI + 0,71% ao ano	Lastro para a emissão e distribuição pública de certificados de recebíveis do agronegócio (CRAs) das 1ª e 2ª séries da 194ª emissão da Eco Securitizadora

FLUXO DE CAIXA LIVRE

Em 2023, o Fluxo de Caixa Livre Ajustado foi de R\$ 265.881 mil, uma redução de 21,3% em relação aos R\$ 337.867 mil registrados em 2022. Colaborou positivamente o capital de giro, reflexo da compensação de impostos devido ao reconhecimento de crédito de PIS e COFINS sobre aquisições passadas de aparas.

De modo negativo, houve redução do EBITDA e maior pagamento de juros, devido a uma maior dívida líquida e à redução dos juros e fianças imobilizados, referentes aos investimentos da Plataforma Gaia.

A Rentabilidade do Fluxo de Caixa Livre (*Free Cash Flow Yield*) foi de 11,4% em 2023, uma redução de 7,4 p.p. em relação ao apurado 2022, devido (i) à redução de 21,3% do Fluxo de Caixa Livre Ajustado e (ii) ao aumento de 29,5% do valor médio de mercado da Companhia nesse período.

Fluxo de Caixa Livre	2023	2022
EBITDA Ajustado	490.476	537.988
(-) Capex ⁽¹⁾	(369.261)	(544.689)
(-) Juros pagos/recebidos	(109.739)	(11.361)
(-) Imposto de Renda e CSLL (caixa)	(108.266)	(102.446)
(+/-) Capital de giro	67.721	(10.538)
(-) Dividendos + JCP	(205.734)	(158.786)
(-) Recompra de ações	(41.974)	(46.471)
(+/-) Outros	31.258	28.496
Fluxo de Caixa Livre	(245.519)	(307.807)
Dividendos + JCP	205.734	158.786
Recompra de ações	41.974	46.471
Plataforma Gaia ⁽¹⁾	263.434	440.339
Projetos Expansão	258	78
Fluxo de Caixa Livre ajustado⁽²⁾	265.881	337.867
FCL ajustado Yield⁽³⁾	11,4%	18,8%

⁽¹⁾ Considera o desembolso de juros e fianças imobilizados, referentes ao financiamento dos investimentos da Plataforma Gaia de R\$ 3.477 mil no 4T23, R\$ 7.722 mil no 3T23, R\$ 10.120 mil no 4T22, R\$ 37.457 mil em 2022 e R\$ 32.183 mil em 2023.

⁽²⁾ Excluídos dividendos, JCP e Recompra de ações, Plataforma Gaia e Projetos Expansão.

⁽³⁾ Yield - FCL ajustado dividido pelo valor médio de mercado nos UDM.

RETORNO SOBRE O CAPITAL INVESTIDO (ROIC)

O Retorno sobre o Capital Investido (ROIC) foi de 16,6% nos últimos 12 meses, uma redução de 6,4 p.p. frente aos 12 meses findos em 31 de dezembro de 2022. A redução registrada nas comparações deve-se ao aumento no Capital Investido Ajustado.

Esse efeito é natural durante o *ramp-up* dos Investimentos da Plataforma Gaia, uma vez que o Capex finalizado é adicionado imediatamente ao Capital Investido Ajustado, enquanto os retornos gerados pelos Projetos impactam o Fluxo de Caixa Operacional Ajustado de maneira gradual.

O ROIC em patamares elevados demonstra o comprometimento em gerar retornos consistentes acima do custo do capital (WACC). O modelo de negócio com *core business* fundamentado na tendência secular da economia circular e de baixo carbono (negócio de impacto) sustenta o ROIC em níveis diferenciados.

ROIC (R\$ mil) - UDM ⁽¹⁾	2023	2022
Ativo Total	3.321.468	2.689.926
(-) Passivo Total (ex-dívida)	(595.522)	(533.924)
(-) Obras em Andamento	(514.937)	(580.687)
Capital Investido	2.211.008	1.575.316
(-) Ajuste CPC 29 ⁽²⁾	(214.875)	(132.556)
Capital Investido Ajustado	1.996.134	1.442.760
EBITDA Ajustado	490.476	537.988
(-) Capex Manutenção	(105.569)	(104.272)
(-) Imposto de Renda e CSLL (caixa) ⁽³⁾	(52.864)	(102.446)
Fluxo de Caixa Operacional Ajustado	332.044	331.270
ROIC⁽⁴⁾	16,6%	23,0%

⁽¹⁾ Média dos saldos patrimoniais dos 4 últimos trimestres (Últimos Doze Meses)

⁽²⁾ Diferencial do valor justo ativos biológicos menos Impostos Diferidos do Valor justo dos ativos biológicos

⁽³⁾ Desconsidera o Imposto de Renda e CSLL (Caixa) não recorrente de R\$ 55.402 mil no 3T22 derivado do reconhecimento de crédito de PIS e COFINS sobre aquisições de aparas no 2T23.

⁽⁴⁾ ROIC (Últimos Doze Meses): Fluxo de Caixa Operacional Ajustado / Capital Investido Ajustado

(201-1)

VALOR ECONÔMICO DIRETO GERADO E DISTRIBUÍDO

Os valores relativos à riqueza que geramos e a distribuição deles entre as partes que contribuíram para a sua geração (como colaboradores, governo, financiadores e acionistas) apresentam-se da seguinte forma:

	31/12/2023	%	31/12/2022	%
1. Receitas	2.229.652		2.658.582	
2. Insumos adquiridos de terceiros	1.089.893		1.630.799	
3. Valor adicionado bruto (1-2)	1.139.759		1.027.783	
4. Depreciação, amortização e exaustão	112.606		103.028	
5. Variação valor justo ativo biológico	(71.620)		(139.003)	
6. Valor adicionado líquido produzido pela entidade (3-4-5)	1.098.773		1.063.758	
7. Valor adicionado recebido em transferência	193.113		102.825	
8. Valor adicionado total a distribuir (6+7)	1.291.886		1.166.583	
9. Distribuição do Valor Adicionado				
9.1) Pessoal	262.019	20,28%	234.154	20,07%
9.2) Impostos, taxas e contribuições	372.444	28,83%	352.734	30,24%
9.3) Remuneração de capital de terceiros	247.231	19,14%	172.519	14,79%
9.4) Remuneração de capitais próprios	393.724	30,48%	391.724	33,58%
9.5) Outros	16.468	1,27%	15.452	1,32%

Nota: informações sobre investimentos sociais são apresentadas no capítulo "Nosso compromisso com o desenvolvimento das comunidades no entorno"

(201-4)

INCENTIVOS FISCAIS (SUBVENÇÃO GOVERNAMENTAL)

ESTADO DE MINAS GERAIS:

Crédito Presumido: O Estado de Minas Gerais concede como principal benefício crédito presumido de ICMS resultando no recolhimento efetivo de 2% do valor das operações de saída dos produtos industrializados pela Companhia. O efeito no lucro operacional antes dos efeitos tributários no exercício de 2023 foi de R\$ 7.022 mil.

ESTADO DE SANTA CATARINA:

PRODEC – Programa de Desenvolvimento da Empresa Catarinense, com o objetivo de apoiar projetos de expansão que visam ampliar a capacidade de produção e suficiência energética da Companhia, e que estão sendo implementados no Estado de Santa Catarina (Plataforma Gaia).

Características:

- Diferimento para pagamento de 70% do incremento do ICMS NORMAL calculado sobre a média gerada no período de julho de 2020 a junho de 2021;
- Montante de até R\$ 743.059 mil;
- Prazo de pagamento de cada parcela diferida (carência): 48 meses;
- Taxa de juros: 0% a.a.;
- Atualização monetária: 50% do índice utilizado para atualização dos tributos estaduais;
- Período de fruição: até 15 anos.

O benefício é calculado mensalmente tendo como requisito a manutenção da regularidade junto ao Estado que está sendo plenamente atendido.

Sobre os valores dos incentivos, não haverá incidência de encargos às taxas contratuais. A vigência do benefício é de 19 anos (15 anos de fruição e 4 anos de carência), iniciado em junho de 2023 e com término em maio de 2038, ou até o limite de R\$ 743.059 mil de ICMS diferido. Até 31 de dezembro de 2023 a Companhia possui R\$ 366 mil de ICMS diferido registrado no passivo, líquido da subvenção governamental de R\$ 229 mil.

Importante ressaltar que não se trata de crédito tributário e sim de financiamento de incremento de ICMS NORMAL com juros de 0%. Os efetivos montantes financiados dependem do aumento da capacidade de produção dos projetos bem como das condições de mercado futuras.

CAPITAL FINANCEIRO



OPORTUNIDADES E COMPROMISSOS FUTUROS

- Captura dos retornos dos projetos encerrados da Plataforma Gaia;
- Crescer com retorno acima do custo de capital para gerar valor diferenciado aos acionistas;
- Manter recursos em caixa para liquidez imediata de, no mínimo, R\$ 300 milhões;
- Manter alavancagem operacional (Dívida Líquida/EBITDA Ajustado) “alvo” de 2,5x, o que representa uma adequada estrutura de capital, admitido índice superior até o limite de 3,5x em períodos de pós-investimentos;
- Manter uma estrutura de capital composta por 30% a 50% de capital próprio, e 70% a 50% de capital terceiros;
- Manter o *rating* em nível elevado, demonstrando a qualidade do crédito;
- Avaliar e maturar novo ciclo de investimentos pós Plataforma Gaia.

CAPITAL HUMANO

Diversidade e Inclusão

Desenvolvimento de Pessoas

Saúde e Segurança



EZEQUIEL PEREIRA
Unidade Florestal SC

As pessoas estão no centro de todas as estratégias da Irani. E assim permanecerão, reforçando nosso posicionamento como uma das Melhores Empresas para Trabalhar.

Estimulamos o protagonismo do capital humano, alinhado às práticas culturais incentivadas pelo *Great Place to Work*®, o GPTW. Na Irani, os colaboradores não apenas passam pelas mudanças; eles as capitaneiam, potencializando sua jornada pessoal e profissional e fortalecendo a construção de relações prósperas.

Assim, conseguimos promover um ambiente formado por colaboradores engajados com a estratégia e os resultados da Empresa – e que, acima de tudo, sentem orgulho em trabalhar na Irani. O processo é fundamentado em cinco programas estruturantes:

programa **gerã**

programa **cuida**

programa **cresce**

programa **motivã**

programa **superã**

Seguimos o trabalho de desenvolvimento **da cultura organizacional**, fortalecendo nossos valores com o mote #ProtagonistasdoClima. Realizamos, online, a Pesquisa de Clima GPTW, com participação de 88% de colaboradores e lideranças. A partir dos resultados, utilizamos a metodologia 3Cs, baseada nos princípios da andragogia, para detalhar os dados e elaborar planos de ação com participação dos times e do Grupo de Gestão do Clima.

Nosso índice de satisfação atingiu a média de 90%.

Consideramos as cinco dimensões do GPTW que nutrem a relação de confiança entre as pessoas e ambiente de trabalho:

1. Credibilidade
2. Respeito
3. Orgulho
4. Camaradagem
5. Imparcialidade



ALAN SILVA
Unidade Papel SC

DIVERSIDADE E INCLUSÃO



**GRI 2-7, 2-21,
2-30, 3-3,
202-1, 401-1,
401-2, 401-3,
405-1, 405-2
ISE**



Observamos o ciclo profissional dos colaboradores na Irani, das etapas de atração e engajamento ao acompanhamento da trajetória de cada um. Assim, conseguimos definir nosso alinhamento cultural e empoderar as pessoas para assumirem o protagonismo de suas próprias carreiras.

A equipe de analistas que conduz os processos seletivos é própria ou tem apoio de consultores externos. O trabalho é acompanhado por etapas online, da candidatura à admissão, o que confere mais transparência e agilidade no retorno aos participantes.

Encontrar profissionais com valores alinhados aos da Empresa se traduz em maiores chances de sucesso, uma vez que eles conseguirão se adaptar mais facilmente à nossa cultura organizacional. Por isso, capacitamos o time de atração para fazer uma entrevista de seleção com qualidade.

Isso significa, também, atentar à diversidade. Entendemos que crenças, preconceitos e estereótipos formam **vieses inconscientes** que impactam as tomadas de decisão. A ampliação de consciência promove e favorece **decisões mais efetivas e confiantes**, impactando positivamente a relação entre colaboradores, processos e a sustentabilidade da Empresa.

A questão é tão importante para a Irani que criamos o Gera Diversidade, uma frente do programa que estabelece ações a partir do respeito à igualdade de oportunidades, independentemente de gênero, idade, etnia, religião, nacionalidade, estado civil, orientação sexual e deficiências de qualquer natureza.

	2021	2022	2023
GRI 401-1 Vagas fechadas por recrutamentos internos	67,47%	67,23%	73,17%

Mantivemos nossas iniciativas de desenvolvimento de jovens talentos com o programa de estágios obrigatório e não obrigatório em áreas técnicas, administrativas e de produção. Realizamos uma na unidade de Indaiatuba.

Trata-se do programa + Delas na Operação, que visa promover a equidade de gênero e oportunizar a profissionalização de mulheres na área industrial. Elas integram o Projeto Maria Luiza, que recebeu esse nome em homenagem a Maria Luiza Soares Fontes, a primeira engenheira elétrica e mecânica do Brasil. Como resultado, foram contratadas duas estagiárias para a área de manutenção industrial da unidade. Uma delas foi efetivada como a primeira eletricista da unidade.

Também demos continuidade ao programa Meu Aprendizado, iniciativa aplicada a jovens aprendizes. A partir de um plano de capacitação focado em competências relativas ao mercado de trabalho, os jovens estabelecem uma corrente de aprendizado, capacitação e crescimento. Para tanto, desenvolvem-se em temas como:

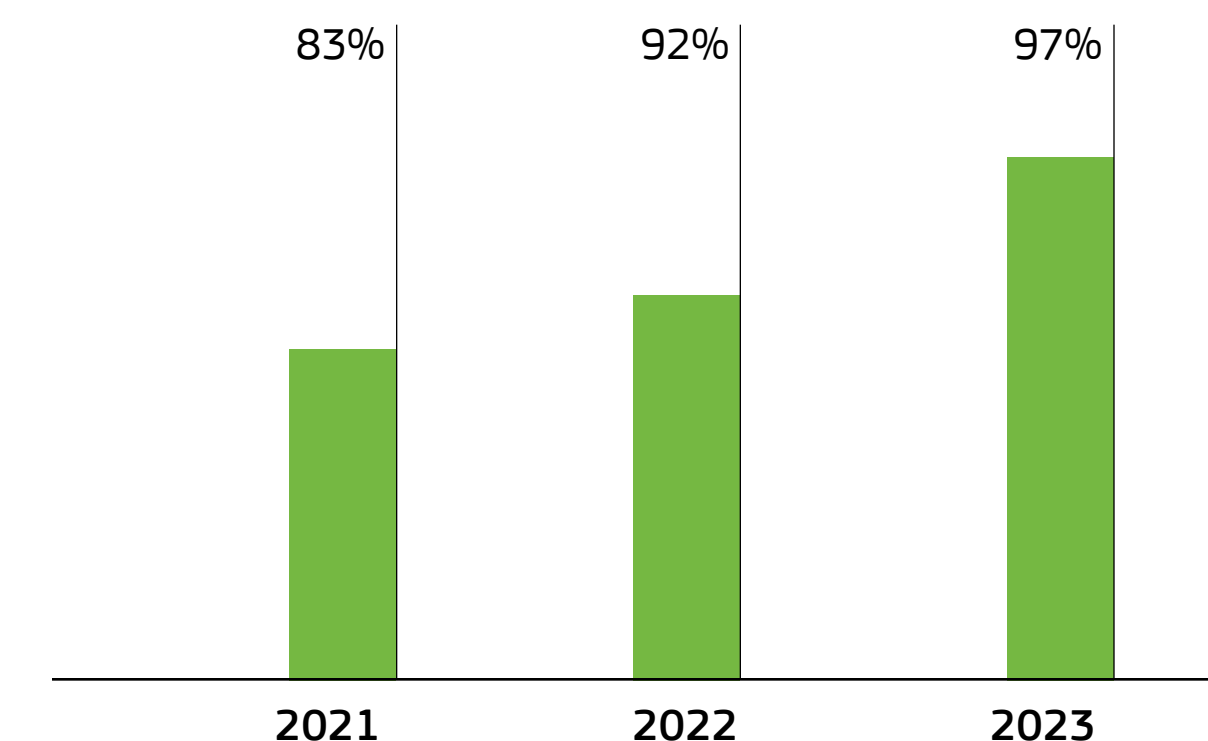
- Postura comportamental empresarial
- Autoconhecimento
- Comunicação
- Trabalho em equipe
- Criatividade e inovação
- Inteligência emocional

O processo de integração de colaboradores é alinhado ao pilar “contratar e receber”, uma das nove práticas incentivadas pelo GPTW®. Os materiais são padronizados, de modo que todas as unidades apresentem o mesmo conteúdo, valorizando a acolhida dos recém-contratados.

Todos recebem um kit de boas-vindas com uma carta assinada pelo diretor-presidente. Além disso, contamos com um time de facilitadores internos capacitados sobre a importância do primeiro contato com o novo colaborador.

Ao final de cada integração, avaliamos o **grau de satisfação dos novos colaboradores**.

% DE SATISFAÇÃO COM INTEGRAÇÃO



Contamos também com a modalidade de integração online, com conteúdos disponíveis em EAD, através da plataforma no *SuccessFactors*. Junto com o kit de boas-vindas, a Irani entrega de equipamentos eletrônicos e as ferramentas necessárias para atividade remota.

Há também encontros virtuais com os facilitadores e momentos para esclarecimento de dúvidas. Eventos assim permitem um alinhamento com os gestores para que seja feita a programação personalizada de cada cargo.

Outra iniciativa de inclusão é a de colaboradores com deficiência, que teve continuidade em 2023. Houve ações em conjunto com o núcleo de diversidade, como rodas de conversa realizadas em todas as unidades, com mais de 100 participantes. O objetivo principal é estimular o diálogo sobre a temática. Não há tema previamente definido às conversas, que ocorrem de maneira orgânica e têm como objetivo atingir e conscientizar o maior número de pessoas possível.

Também destacamos uma capacitação aberta aos colaboradores dentro do programa de

desenvolvimento “Lider de Si”. A iniciativa foi realizada por meio do webinar “Respeito: um ponto de encontro”, abordando “o que precisamos saber sobre o tema Diversidade e sua relação com vieses inconscientes e pessoa aliada”.

Contribuindo para a promoção da acessibilidade em nossos espaços, criamos um grupo de trabalho composto por um time multidisciplinar contemplado no Programa Gera Acessibilidade, que discute o projeto de revisão arquitetônica de nossas fábricas. Com apoio de consultoria externa, levantamos oportunidades para melhorar os ambientes e tornar os espaços acessíveis, garantindo direitos fundamentais, como o de ir e vir e o direito ao trabalho com segurança e autonomia.

Seguimos os movimentos empresariais mais significativos e inovadores. Nesse sentido, aprofundamos o aprimoramento das práticas internas relacionadas à diversidade no intuito de promover um ambiente de trabalho que acolha, integre e respeite as diferenças.

Para nós, diversidade é tudo aquilo que diferencia uma pessoa da outra: gênero,

idade, nacionalidade, cor, etnia, religião, estado civil, orientação sexual e deficiência de qualquer natureza. É sinônimo de pluralidade, característica elementar do que é coletivo e da vida em sociedade. Estamos presentes em quatro estados de um dos países mais multiculturais do mundo e reconhecemos que esta é uma de nossas forças.

Desde 2021, somos adeptos ao **Programa Empresa Cidadã**, que possibilita a ampliação da licença-maternidade e paternidade para além do período já garantido. Os colaboradores ganham mais tempo para aproveitar a chegada dos filhos, biológicos ou adotivos, fortalecendo os laços familiares e reforçando nossos valores de cuidado com as pessoas. Desenvolvemos, ainda, uma capacitação voltada aos novos pais. Chamada “Pai, presença de amor e proteção”, contou com a participação de 259 colaboradores desde a implantação, sendo 102 somente em 2023.

Inspirados pelo Dia Mundial da Diversidade Cultural, celebrado em 21 de maio, há três anos promovemos o **“Encontro com a Diversidade”**. São reuniões online realizadas no YouTube e abertas a todos os interessados.

Em 2023, trouxemos o tema “Celebrando as singularidades, valorizamos as diferenças”. Os painéis tiveram temáticas como protagonismo, compromissos públicos, gênero e felicidade. Por meio da iniciativa, os colaboradores puderam compartilhar suas histórias, conectando experiências.

Os encontros, que também contam com o apoio de palestrantes, ajudam a promover a reflexão e sensibilizar a todos sobre o tema. Disponível para o público interno e externo, a edição de 2023 teve 394 participantes simultâneos pelo Zoom, totalizando 342 visualizações pelo YouTube e gerando 27 novos inscritos no canal.

Reforçamos a importância de promover igualdade de oportunidades e tratamento justo a todas as pessoas, independentemente da orientação sexual e identidade de gênero. Isso significa que rejeitamos práticas de discriminação.

Reafirmamos o nosso compromisso com o **Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+**, diretriz pela qual reunimos esforços para que os 10 Compromissos da Empresa com os Direitos LGBTI+ se tornem realidade e tragam benefícios à sociedade. Em 2022, criamos o nosso primeiro

banco de talentos LGBTI+, que hoje conta com 278 currículos cadastrados.

Em 2023, nos tornamos Signatários dos Princípios de Empoderamento das Mulheres (WEPs) da ONU Mulheres. Ao firmar esse compromisso, nos comprometemos a tomar medidas para promover cada vez mais a igualdade de gênero em nosso local de trabalho, mercado e comunidade. Reconhecemos que precisamos trabalhar juntas e juntos em todas as áreas para garantir a promoção de um local de trabalho verdadeiramente inclusivo, seguro e produtivo.

Implantamos o primeiro banco de talentos para Pessoas com Deficiência, que hoje conta com 27 currículos cadastrados.

Finalizamos o primeiro ciclo do projeto “Eu Valorizo a Diversidade”. A iniciativa busca promover a inclusão de grupos minorizados na Empresa e funciona por meio de indicações. A cada indicação, os colaboradores somam pontos. Os mais pontuados são premiados com capacitações extensíveis a seus dependentes. O objetivo é buscar, através de ações afirmativas, o engajamento de todos para

que possamos ser uma empresa cada vez mais diversa e inclusiva. Nesse primeiro ciclo, tivemos um aproveitamento de 6% dos indicados.

Capacitar lideranças também foi o nosso foco, com iniciativas de Inclusão da temática no Programa Lidera, Jornada Plural com os diretores fortalecendo (re) aprendizados sobre o tema e o papel da alta liderança na jornada de Diversidade, além de mentoria com CEO e demais diretores da empresa como apoio ao desenvolvimento com relação ao tema.

Realizamos a aplicação do segundo Censo Plural, que busca ouvir a voz de todos os colaboradores com relação a diversidade e inclusão. A iniciativa teve a participação de 939 respondentes, com um índice de favorabilidade de 82,62%.

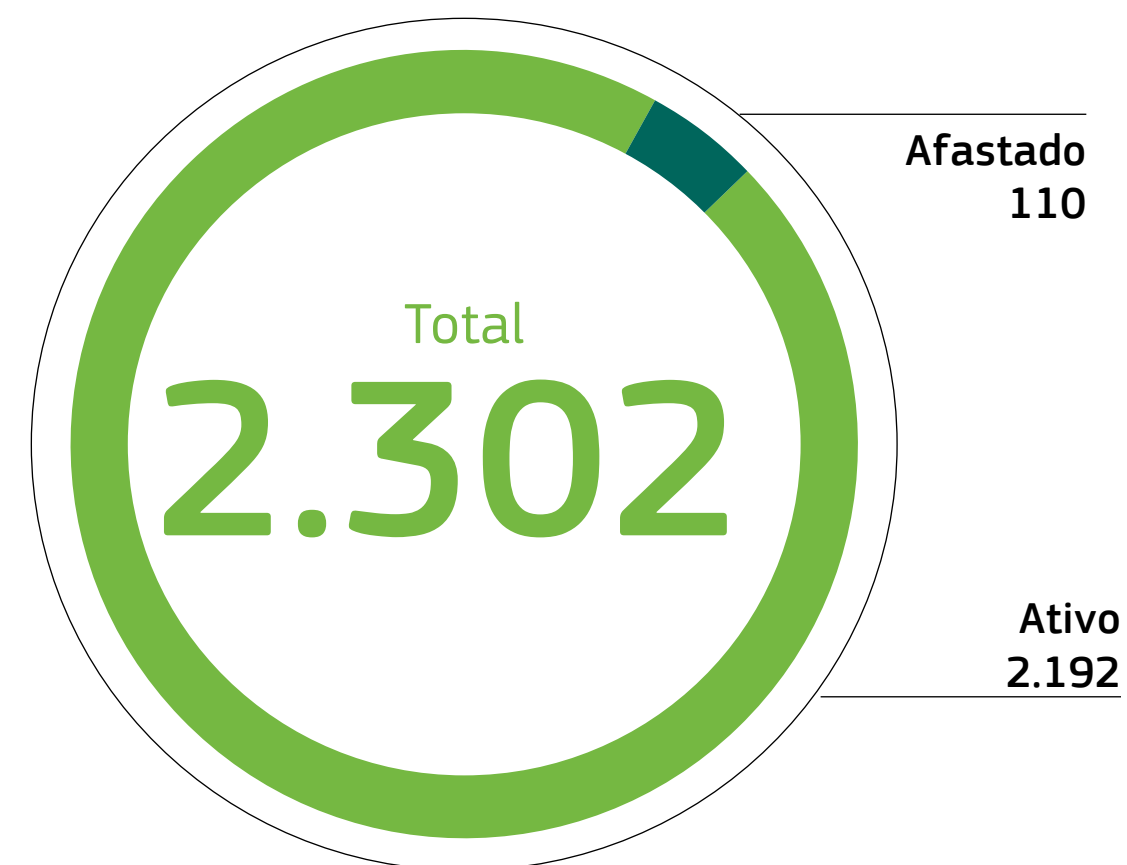
Dando continuidade ao tema, promovemos iniciativas como:

- Criação de uma Cartilha da Diversidade;
- Ampliação do “+ Delas na Operação” para mais unidades;
- Fortalecimento das políticas sobre diversidade da Irani junto ao público externo, com a divulgação das nossas práticas e a constante preparação do time interno.

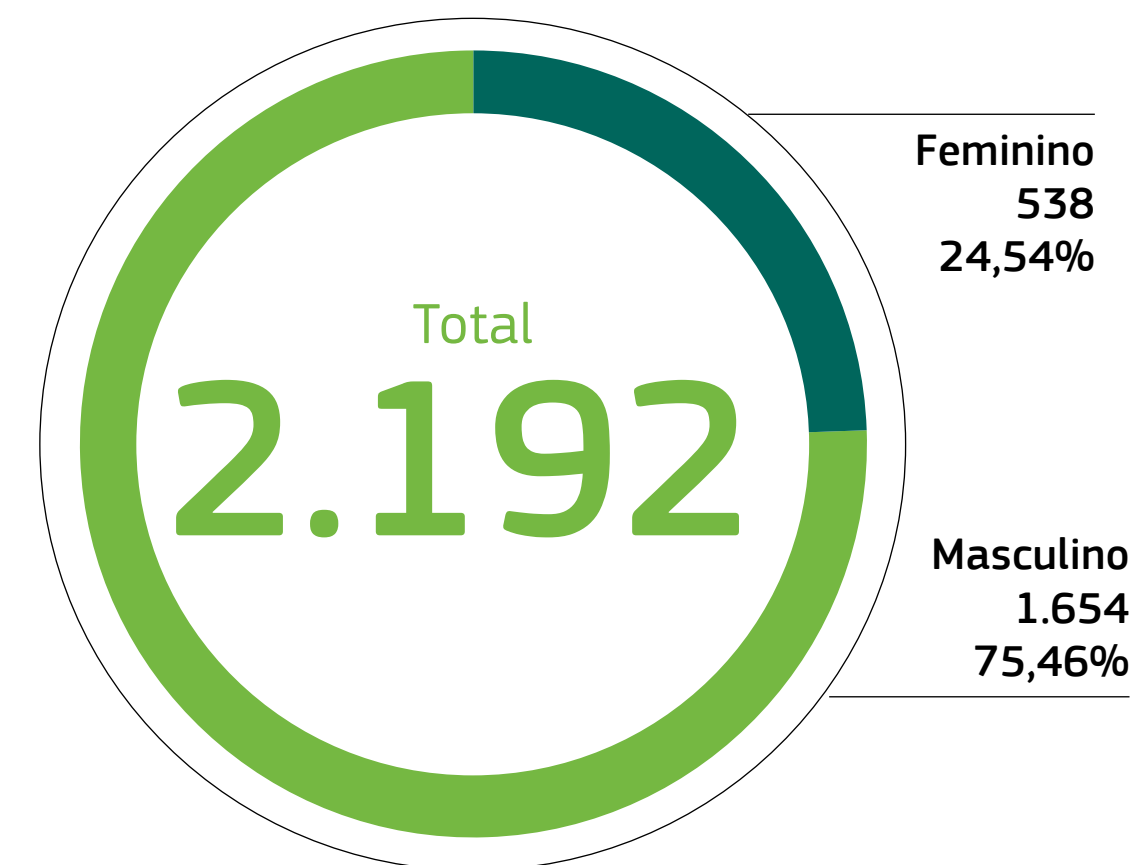
INFORMAÇÕES DEMOGRÁFICAS DO QUADRO FUNCIONAL

(2-7) As informações apresentadas foram extraídas do nosso sistema ERP, com data-base no dia 31/12/2023. Consideramos unidades operacionais importantes todas as filiais da Irani e subsidiárias, por terem igual grau de representatividade para o grupo, adotando as políticas e estratégias que buscam o desenvolvimento e o crescimento das pessoas.

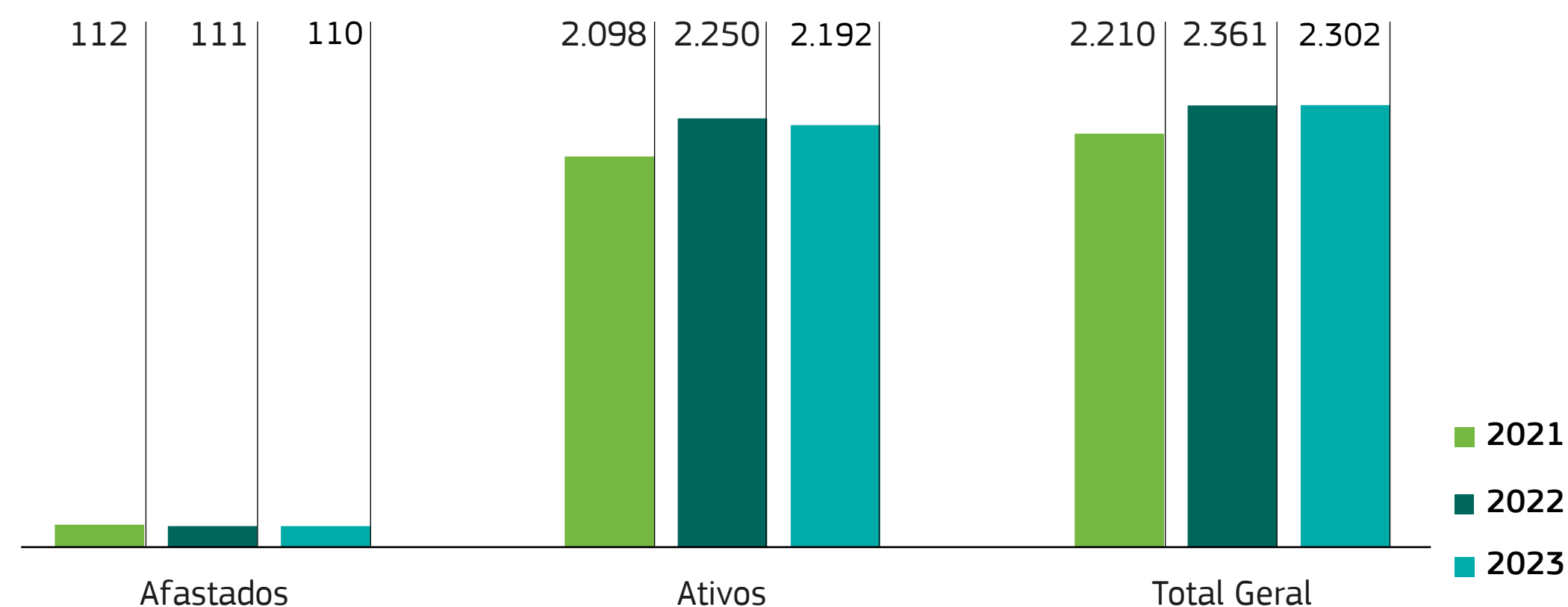
EM 2023



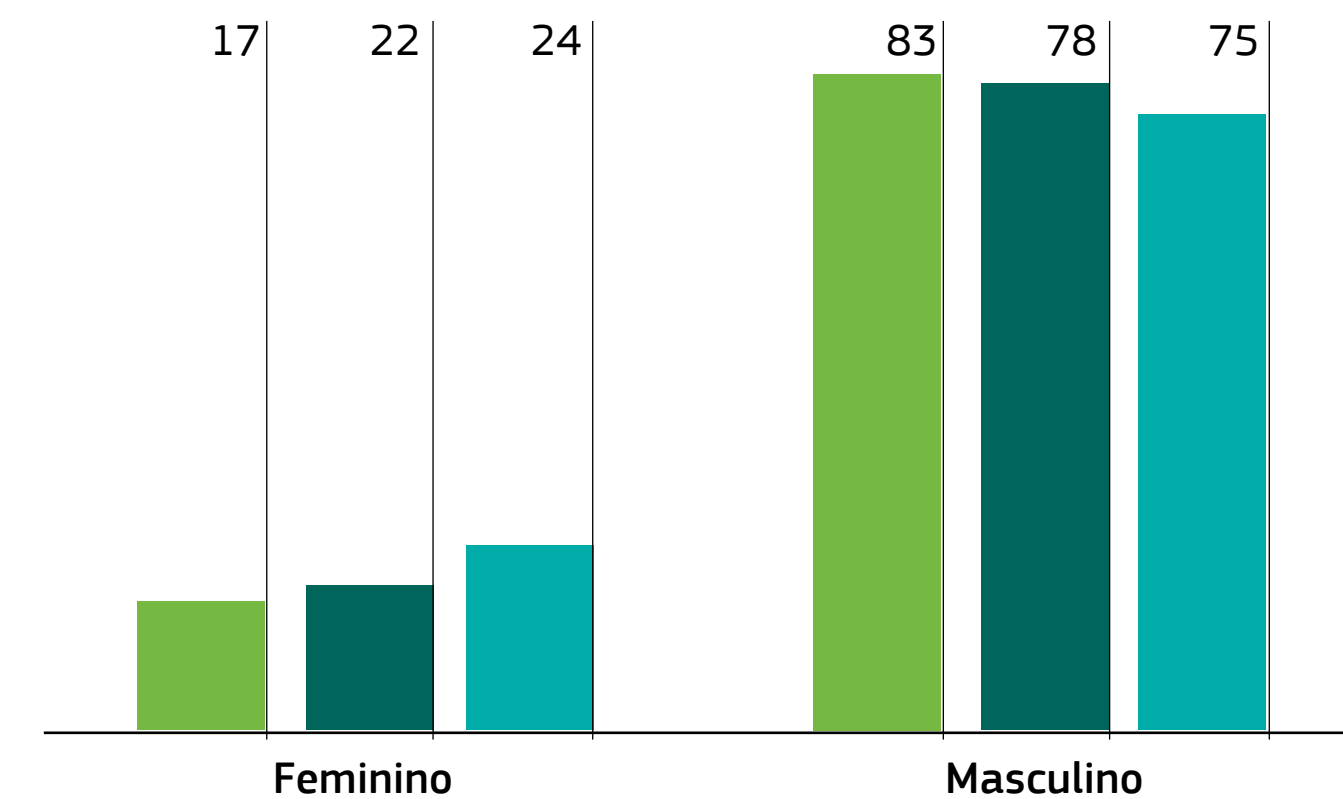
(405-1) PERCENTUAL DE COLABORADORES ATIVOS POR GÊNERO



(2-7) NÚMERO TOTAL DE COLABORADORES



(405-1) PORCENTAGEM COLABORADORES ATIVOS POR GÊNERO



(2-7) REGIME DE CONTRATAÇÃO

	2021		2022		2023	
	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino
Meio período	14	10	14	10	35	11
Período integral	363	1.823	363	1.823	532	1.724
Total	377	1.833	377	1.833	567	1.735

(2-7) COLABORADORES POR CONTRATO DE TRABALHO E GÊNERO

	2021		2022		2023	
	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino
CLT - Período indeterminado	351	1.805	447	1.795	519	1.713
CLT - Jovens aprendizes	14	10	52	24	35	11
CLT - Período determinado	12	12	18	20	13	6
Estatutário		6	0	5	0	5
Total Geral	377	1.833	517	1.844	567	1.735

(2-30) COLABORADORES ATIVOS COBERTOS POR ACORDOS DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA

	2021	2022	2023
Acordos Coletivos	98,62%	96,53%	98,72%
Pró-Labore	0,29%	0,22%	0,23%
Salário mínimo	1,10%	3,24%	1,05%



(401-1) NOVAS CONTRATAÇÕES DE COLABORADORES POR FAIXA ETÁRIA E GÊNERO

	2021		2022		2023	
	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino
Abaixo de 30 anos	17,3%	41,8%	27,7%	35,9%	29,0%	31,1%
De 31 a 50 anos	11,80%	25,20%	15,0%	19,8%	17,2%	21,3%
Acima de 50 anos	0,30%	3,60%	0,0%	1,5%	0,6%	0,9%

(405-1) PERCENTUAL DE COLABORADORES POR FAIXA ETÁRIA

	2021	2022	2023
Até 30 anos	37,4%	38,8%	36,6%
De 31 a 50 anos	50,8%	50,5%	51,9%
Acima de 50 anos	11,8%	10,7%	11,5%

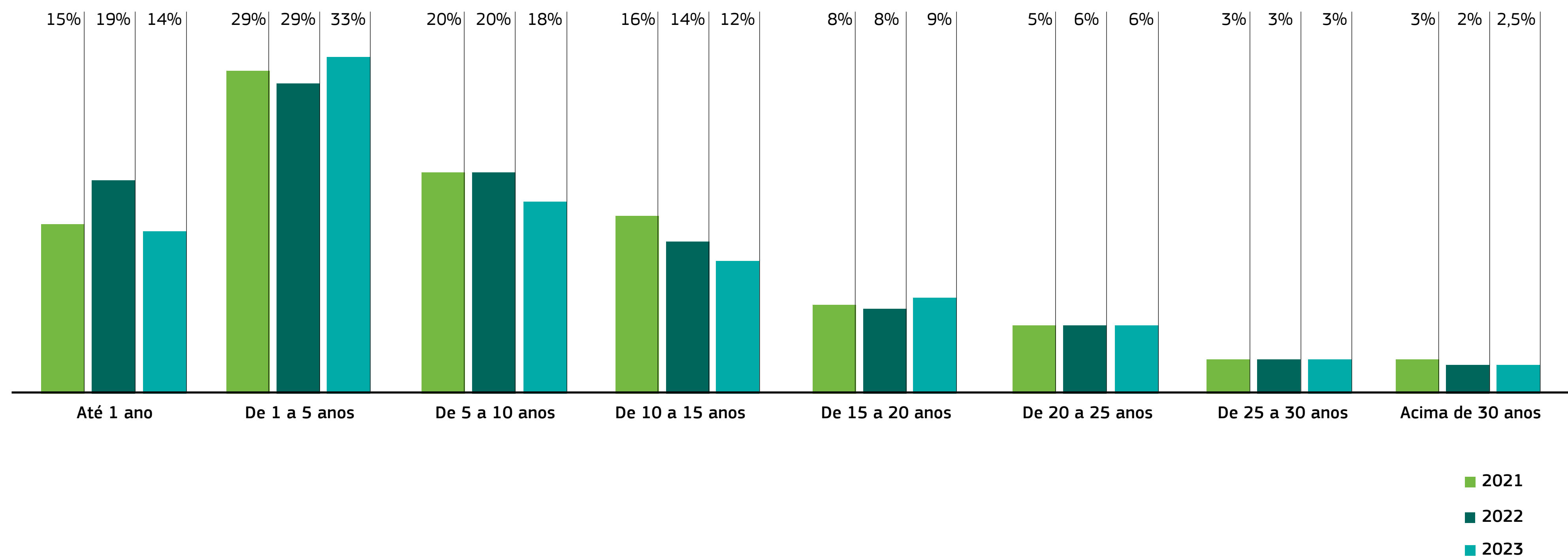
(405-1) PERCENTUAL DE COLABORADORES POR CATEGORIA FUNCIONAL

	2021	2022	2023
Liderança	7%	7%	8%
Administrativo	25%	28%	26%
Operacional	69%	65%	66%

(401-1) ROTATIVIDADE POR FAIXA ETÁRIA E GÊNERO

	2021		2022		2023	
	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino
Abaixo de 30 anos	26%	20%	15%	22%	22%	29%
De 31 a 50 anos	20%	20%	20%	12%	17%	15%
Acima de 50 anos	14%	11%	13%	16%	15%	15%

PERCENTUAL DE COLABORADORES POR TEMPO DE EMPRESA



INFORMAÇÕES DEMOGRÁFICAS ESTRATIFICADAS POR UNIDADES DE NEGÓCIO

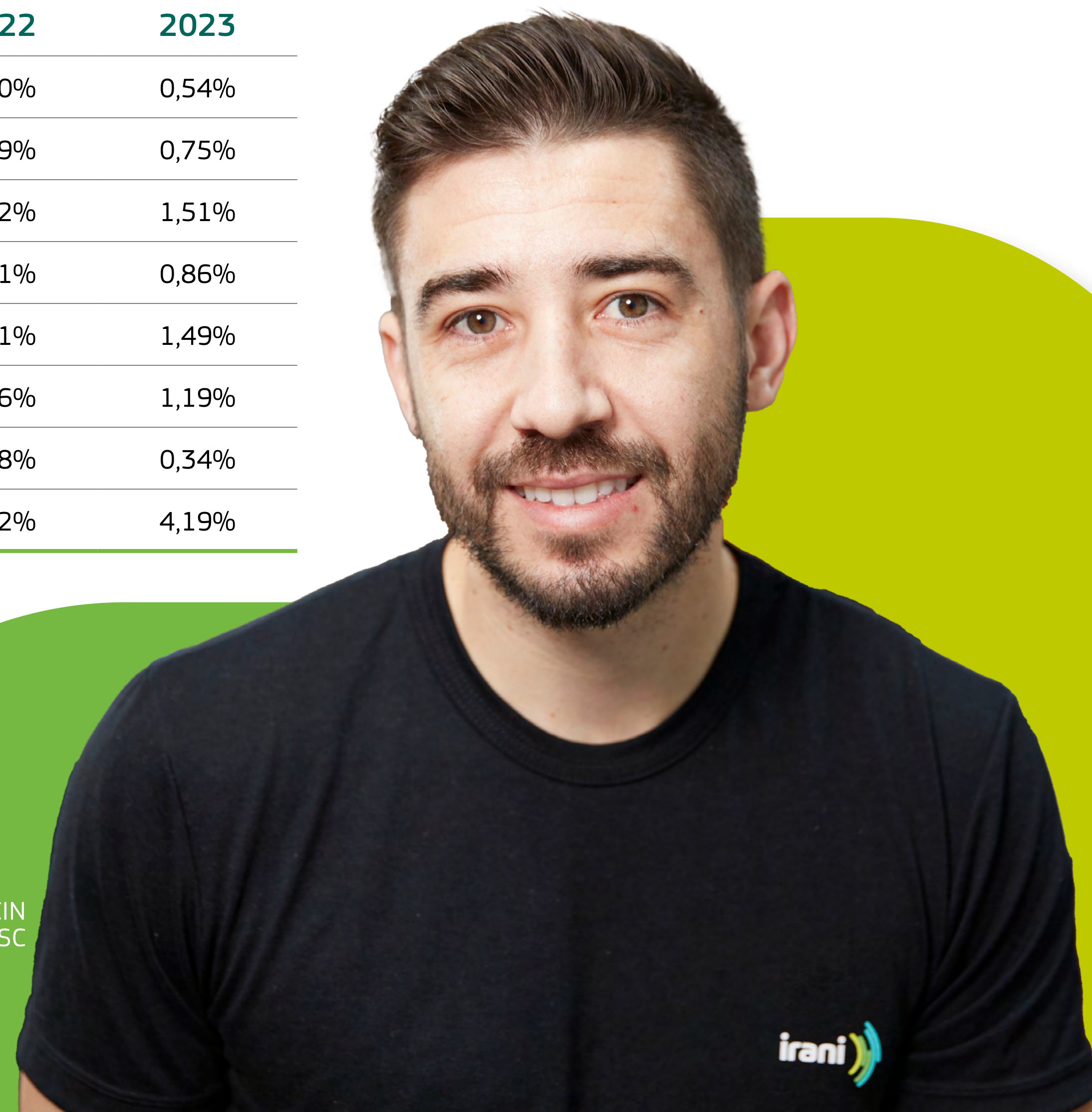
(2-7) COLABORADORES POR UNIDADE DE NEGÓCIO E GÊNERO

	2021		2022		2023	
	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino
Escritório RS – Porto Alegre	28	21	28	21	31	20
Escritório SC – Joaçaba	64	97	82	106	81	110
Papel SC – Campina da Alegria	108	703	141	722	145	684
Papel MG – Santa Luzia	21	151	29	158	32	149
Embalagem SC – Campina da Alegria	43	260	81	271	98	260
Embalagem SP – Indaiatuba	44	358	72	344	88	322
Resina RS – Balneário Pinhal	19	58	19	57	22	56
Controladas	50	185	65	165	92	190
Total	377	1.833	517	1.844	589	1.791

(401-1) ROTATIVIDADE MÉDIA ANUAL POR UNIDADE DE NEGÓCIO

	2021	2022	2023
Escritório RS – Porto Alegre	0,97%	1,20%	0,54%
Escritório SC – Joaçaba	0,45%	0,49%	0,75%
Papel SC – Campina da Alegria	1,33%	0,92%	1,51%
Papel MG – Santa Luzia	1,25%	1,01%	0,86%
Embalagem SC – Campina da Alegria	1,23%	1,21%	1,49%
Embalagem SP – Indaiatuba	1,18%	0,96%	1,19%
Resina RS – Balneário Pinhal	0,82%	1,38%	0,34%
Controladas	3,42%	3,72%	4,19%

LEONARDO FACCIN
Escritório Joaçaba - SC



REMUNERAÇÃO E BENEFÍCIOS

Encerramos 2023 com 2.302 colaboradores no quadro, sendo que 110, ou 4,78%, estão afastados. Do total de colaboradores, 99,78% são contratados em regime de CLT e 0,22% pró-labore. Na composição do quadro, 98,74% estão cobertos por acordos de negociação coletiva.

Com apoio de consultoria especializada, avaliamos as práticas regionais e cargos da Companhia para orientação da nossa remuneração e ofertas de benefícios.

(202-1) A média das remunerações mais baixas praticadas equivale a 1,28 tanto para homens como para mulheres do salário mínimo em vigor no Brasil, em 31 de dezembro de 2023. Em relação ao quadro total de colaboradores, 18,59% recebem o piso da categoria.

(2-21) Proporcionalmente, o indivíduo mais bem pago da organização recebe 35,74 salários a mais do que a média dos demais colaboradores. Para a elaboração desse dado, considerou-se como remuneração anual total a seguinte composição: salário base + 13º salário + férias. Este mesmo indivíduo teve aumento salarial de 11,08% na comparação entre 2022 e 2023, enquanto a média dos demais colaboradores aumentou 7,66%.

(405-2) PROPORÇÃO DE SALÁRIO PAGO PARA HOMENS E MULHERES

	2021		2022		2023	
	Homem	Mulher	Homem	Mulher	Homem	Mulher
Liderança	1	0,85	1	0,85	1	0,82
Administrativo	1	0,86	1	0,81	1	0,75
Operacional	1	0,71	1	0,69	1	0,69

Nota: para a apresentação desta informação consideramos apenas a média do salário-base pago por categoria funcional. Homens e mulheres exercendo a mesma função na Companhia recebem o mesmo salário. Na média, homens ganham mais por serem a maioria em todos os níveis, impactando os salários mais altos da liderança.

VALOR TOTAL DA FOLHA DE PAGAMENTO (EM R\$ MILHÕES)

2021	2022	2023
154	180	220

(401-2) BENEFÍCIOS CONCEDIDOS AOS COLABORADORES (EM R\$ MIL)

	2021	2022	2023
Alimentação	13.597	16.591	19.583
Transporte	10.704	11.851	13.519
Seguro de vida	331	388	643
Plano de saúde	12.314	14.674	18.474
Material escolar e creche	180	262	382
Home office	589	764	890
Gympass	250	284	330
TOTAL	37.967	44.814	53.819

Notas: alimentação considera a soma dos valores investidos em refeição dos colaboradores e cesta básica. Todos os benefícios são oferecidos a colaboradores diretos em tempo integral ou meio período, independentemente do tipo de contrato.



GRI 401-3

LICENÇA PARENTAL

Todos os colaboradores têm direito ao benefício da licença-maternidade/paternidade mediante apresentação de documentação comprobatória. As informações a seguir tomam como base o número de colaboradores diretos ativos em 31/12/2023.

	Feminino	Masculino	Total Geral
Número total de colaboradores que tiraram licença-maternidade/paternidade, discriminado por gênero.	27	74	101
Número total de colaboradores que retornaram ao trabalho após tirar uma licença maternidade/paternidade, discriminado por gênero.	27	74	101
Número total de colaboradores que retornaram ao trabalho após tirar uma licença maternidade/paternidade e continuaram empregados 12 meses após seu retorno ao trabalho, discriminado por gênero.	19	72	91

DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS



**GRI 3-3, 404-1,
404-2, 404-3
ISE**

GRI 404-2

programa
cresce

O Programa Cresce consiste em promover ações de capacitação e desenvolvimento dos colaboradores alinhadas às estratégias da Empresa, estimulando a cultura de aprendizado. Para isso, criamos espaços e soluções constantes de qualificação e compartilhamento do conhecimento. Temos como norteadoras as seguintes competências organizacionais:

- **Em primeiro lugar, a vida:** capacidade de cuidar de si e dos outros, priorizando a vida, a saúde e a segurança de todos.
- **Foco no cliente:** procuramos entender e antecipar as necessidades do cliente e realizar ações eficazes com o objetivo de resolver/solucionar suas demandas, gerando relações de valor e fidelização.
- **Cultura da excelência:** postura orientada para assegurar a excelência e a melhoria contínua dos nossos produtos, processos e serviços.

- **Inovação:** capacidade de atuar de maneira criativa, gerando e implementando ideias de sucesso nos processos, nos produtos e na entrega de serviços.
- **Autodesenvolvimento:** compromisso de cada indivíduo na busca contínua pelo desenvolvimento pessoal e profissional, por meio de diferentes meios de acesso à aprendizagem – internos e externos –, tornando-se protagonista da sua carreira.
- **Trabalho em equipe:** capacidade de somar esforços de todos para o alcance dos resultados por meio do engajamento e a soma dos diferentes perfis dentro da Empresa.
- **Comunicação:** capacidade de transmitir ideias, orientações e opiniões com clareza e assertividade, utilizando os meios de comunicação disponíveis e adequados para cada público. Ter escuta ativa e capacidade de compreender o que está sendo comunicado.
- **Liderança:** habilidade de envolver e influenciar pessoas para atingir resultados diferenciados e sustentáveis, com simplicidade, humildade e equilíbrio.

GRI 404-2

EDUCAÇÃO CORPORATIVA IRANI

É a nossa forma de aprimorar a aquisição de conhecimento e torná-lo acessível, disponível e de fácil compreensão. Segmentada em três escolas e seus respectivos focos estratégicos, a Educação Corporativa Irani aprofunda as temáticas vividas na Companhia por meio de diferentes metodologias de ensino. Estimulamos, assim, a cultura de aprendizagem contínua e o protagonismo de carreira.



Colocamos o foco na aprendizagem do adulto, trazendo metodologias de ensino de acordo com cada demanda. A premissa é trabalhar ações de capacitação e desenvolvimento, focando na experiência de aprendizagem 70-20-10.

70% do aprendizado na prática:
aprender experimentando e praticando no ambiente de trabalho.



20% do aprendizado com o outro:
aprender por meio da interação em ambientes, conversas e encorajando o compartilhamento.

10% de forma estruturada:
cursos e treinamentos fora do ambiente de trabalho.

A Diretoria Executiva avalia os resultados da iniciativa e conta com um Comitê Temático para desenvolver soluções educacionais adequadas à estratégia de negócios.

Estimulamos uma cultura de aprendizagem na qual cada um possa conduzir o seu desenvolvimento, respeitando o seu momento e necessidades, participando de ações de capacitação e de desenvolvimento. Entre elas, destacamos a Jornada Lidera, o Programa de Mentoria e a Jornada do Autodesenvolvimento. Além disso, há a participação em projetos e grupos de trabalho, as jornadas de desenvolvimento de times, cursos da plataforma de educação a distância, processos de coaching conforme demanda e ações *on the job*.

Em 2023, para fortalecer a cultura de aprendizagem, intensificamos os desenhos de novas capacitações nos formatos EAD e híbrido. Ofertamos 86 cursos na plataforma de educação a distância – entre eles cursos livres, treinamentos técnicos e normativos – e também a integração para os colaboradores em home office.

A Jornada Lidera teve como norteador, em 2023, a formação de líderes nos pilares essenciais da metodologia GPTW. Por meio das pessoas e com base na criação de vínculos de confiança, essas lideranças devem ser capazes de criar um excelente ambiente para trabalhar e atingir resultados incríveis. Outro tema

importante abordado foram os diálogos de carreira, necessidade reforçada na pesquisa de satisfação GPTW 2022.

No total, foram 3.373,5 horas de desenvolvimento, considerando todos os níveis de lideranças. Cumprimos nosso objetivo de incluir, desenvolver competências e estimular

nos colaboradores o protagonismo e a liderança de si, em todas as posições.

Mantivemos a postura de estar de “portas abertas”, através do pilar Líder de Si, desdobrando os temas e ampliando o número de pessoas impactadas com o repertório trabalhado, atingindo 446,5 horas e 244 colaboradores. E, com o objetivo de reforçar o protagonismo na carreira, promovemos a 3ª edição da Jornada do Autodesenvolvimento, abordando três temas com melhor avaliação nas duas últimas edições.



LETICIA BUCCO
Unidade
Papel SC

A Jornada Lidera atingiu um nível de satisfação geral dentro da zona de excelência, com um NPS de 87%.

PROFISSIONAL DO FUTURO, AFETIVIDADE E EFETIVIDADE E INFLUÊNCIA SEM AUTORIDADE

Também realizamos o 2º ciclo da Mentoria Crescer em Conjunto, proposta que incentiva o desenvolvimento pessoal e profissional dos colaboradores, promovendo conexão entre a Empresa, os valores e as relações sociais de mentores e mentorados. Nesta segunda edição, contamos com 29 mentores e 51 mentorados.

(404-1) MÉDIA DE HORAS DE TREINAMENTO POR CATEGORIA FUNCIONAL

Nível hierárquico	2021			2022			2023		
	Carga horária total	Nº de colaboradores	Média de horas de treinamento	Carga horária total	Nº de colaboradores	Média de horas de treinamento	Carga horária total	Nº de colaboradores	Média de horas de treinamento
Liderança	8.045,9	137	58,7	10.387,43	174	59,70	12.359,8	179	69,05
Administrativo	21.098,1	566	37,3	26.774,57	687	38,97	29.405,6	628	46,82
Operacional	51.718,2	1.431	36,1	48.392,03	1.442	33,56	66.700,8	1.533	43,51
TOTAL	80.862,2	2.134	37,8	85.554,03	2.303	37,2	108.466,40	2.340	46,35

(404-1) MÉDIA DE HORAS DE TREINAMENTO POR GÊNERO

	2021			2022			2023		
	Carga horária total	Nº de colaboradores	Média de horas de treinamento	Carga horária total	Nº de colaboradores	Média de horas de treinamento	Carga horária total	Nº de colaboradores	Média de horas de treinamento
Feminino	16.713,86	377	44,33	18.626,32	514	36,24	27.965,80	595	47,00
Masculino	64.148,36	1.757	36,31	66.927,71	1.789	37,41	80.401,13	1.745	46,08



FERNANDO
MANTOVANI
Unidade
Embalagem SP

INVESTIMENTOS (EM R\$ MIL)

	2021	2022	2023
Investimento capacitação e desenvolvimento	1.225	1.597	2.349.392,43
Incentivos à educação por meio de subsídios	237	311	329.431,54

INCENTIVO À LEITURA

Contamos com duas bibliotecas físicas. Uma fica em Vargem Bonita (SC); a outra, em Porto Alegre (RS). Ambas têm rico acervo disponível aos nossos colaboradores.

programa motiva

Programa de gestão do clima organizacional por meio de práticas de gestão de pessoas. O objetivo é fortalecer o engajamento dos colaboradores com ações estruturantes que criem um ambiente de trabalho estimulante e motivador, a fim de que eles desenvolvam ao máximo seu potencial.

Acreditamos que iniciativas assim auxiliam na criação da identidade dos colaboradores com a Organização, bem como na responsabilidade compartilhada pelo crescimento da Irani. Nos orgulhamos por ter as pessoas no centro da nossa estratégia. Desta forma, focamos em planos de ações efetivos para que possamos constantemente melhorar e fortalecer essas relações de confiança.

A principal ferramenta do Motiva é a pesquisa de clima organizacional, que realizamos desde 2010 com significativa evolução. Rodamos dez ciclos da Pesquisa de Clima, com objetivo de compartilhar opiniões, conectar propósitos e protagonizar o futuro!

- Relacionamento interpessoal
- Comunicação
- Estilo de liderança
- Oportunidades de desenvolvimento
- Reconhecimento
- Imagem da Empresa
- Remuneração
- Saúde
- Segurança

Na pesquisa GPTW de 2023, alcançamos **90% de satisfação dos colaboradores**. De maneira inédita, ocupamos a **29ª posição no ranking nacional** na lista das 150 de Melhores Empresas para trabalhar no Brasil. O ranking da consultoria na categoria Brasil contemplou **5.317** participantes, entre **3.868** empresas certificadas e 150 premiadas.

Fomos reconhecidos também nos rankings por estado no grupo das grandes empresas em Santa Catarina, onde conquistamos a 2ª posição, e no Rio Grande do Sul, ficando na 4ª posição.

A metodologia propõe que a cultura de confiança, a liderança efetiva, o propósito e os valores alinhados gerem um ambiente propício para que cada pessoa consiga desenvolver o seu melhor.

No Ranking da Indústria, aparecemos entre as **8 melhores para trabalhar no Brasil**, de acordo com o GPTW. O salto em relação a 2022, quando ficamos no 20º lugar, foi de 12 posições. Além disso, no ranking São Paulo, ocupamos a 12ª posição **pela primeira vez**. Outra conquista inédita foi a presença no ranking de **Melhores Empresas para Trabalhar GPTW – 50+ 2022**, aparecendo na 11ª posição.

Reconhecimentos assim são fruto de ações estruturadas e consistentes, ainda mais importantes em um ano de grandes desafios. Essas conquistas reforçam o cuidado da Empresa, sempre pensando em um ambiente saudável e positivo de trabalho.

PESQUISA DE CLIMA

O desdobramento do diagnóstico da Pesquisa de Clima é feito pelas lideranças da Irani na construção de planos de ação corporativos e por unidades em todas as áreas. São traçadas formas de aprimoramento para cada oportunidade de melhoria apontada. Contamos, ainda, com grupos de apoio à gestão do clima em todas as unidades de negócio – eles atuam como porta-vozes dos colaboradores e apoiam as lideranças na execução dos planos de ação.

Seguimos focados na construção de um clima organizacional cada vez melhor. Nosso mote **#ProtagonistasdoClima** está alinhado ao planejamento estratégico, bem como à prática do valor “protagonismo”. Afinal, acreditamos na autonomia e no empoderamento das pessoas.

Parte das equipes segue em home office, mas nenhuma das práticas culturais deixou de ser realizada desde a pandemia. Lideranças e grupos de apoio à gestão do clima continuam buscando formas criativas para integrar as pessoas, reforçar a conexão com valores corporativos e incentivar a camaradagem dos times.

Alguns exemplos disso são a homenagem anual aos colaboradores por tempo de Empresa, as celebrações do aniversário da Irani e dos colaboradores, as festas de final de ano e as homenagens aos jubilados.

NATALIA SILVA
Unidade Resina RS



programa **superá**









O Supera Competências é um programa de avaliação, que tem como objetivo estimular o desenvolvimento pessoal e profissional dos colaboradores. Faz isso ao oportunizar autoconhecimento, fortalecer a cultura de feedback, estimular alto desempenho, identificar talentos e reconhecer desempenhos diferenciados.

Com mais de dez anos de existência, o programa passa constantemente por importantes evoluções, acompanhando a maturidade da Empresa. Estimulamos o protagonismo dos nossos colaboradores em seu aprendizado para que vivam o seu desenvolvimento.

Avaliações e competências são específicas para cada grupo funcional:

- Lideranças,
- Administrativo e
- Operacional.

As competências organizacionais também foram divididas por grupos funcionais:

Competências	 Em primeiro lugar, a vida	 Foco do Cliente	 Cultura da excelência	 Inovação	 Autodesenvolvimento	 Trabalho em equipe	 Comuni- cação	 Lideranças
Operacional	✓	✓	✓	✓	✓	✓		
Adm/ Comercial	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
Lideranças	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓

O ciclo de avaliações de competências é anual, ocorrendo em duas etapas: **Avaliação de redes e Avaliação do gestor**. Como forma de manutenção e acompanhamento, realizamos feedbacks semestrais, onde também estimulamos a revisão do Plano de Desenvolvimento Individual – PDI e Aspiração de Carreira, que tem como objetivo possibilitar ao colaborador um olhar mais profundo para sua trilha profissional na empresa.

AVALIAÇÃO DE REDES

Na Irani, o processo é composto por autoavaliação, avaliação de pares (definidos pelos colaboradores) e avaliação dos colaboradores aos seus líderes. Ocorre de acordo com o grupo que cada colaborador integra:

- **Liderança:** realiza autoavaliação, avalia os pares e sua liderança.
- **Administrativo/Comercial:** realiza autoavaliação, avalia os pares e sua liderança.
- **Operacional:** realiza autoavaliação e avalia sua liderança.

Esse tipo de avaliação possibilita ao gestor visualizar/conhecer as percepções do colaborador e dos demais colegas ou da equipe, subsidiando-o para a sua análise. Os resultados servem de apoio para a próxima etapa.

AVALIAÇÃO DO GESTOR

É a etapa na qual o gestor avalia os colaboradores da equipe. Como apoio e norteador, ele se vale dos resultados da avaliação de redes, das metas do colaborador e dos registros do feedback semestral anterior.

Esta é uma das etapas mais importantes do processo de avaliação, pois reforça a cultura de

feedback, estimulando mais um espaço de diálogo entre líder e liderado, onde o grau de evolução das competências de cada colaborador pode ser trabalhado. A partir destas informações, sugere-se a elaboração de Planos de Desenvolvimento Individuais (PDI) para acompanhamento e manutenção do desenvolvimento das competências pelo colaborador e gestor.

(404-3) PERCENTUAL DE COLABORADORES PARTICIPAM DO PROGRAMA SUPERA COMPETÊNCIAS

	2021			2022			2023		
	Masc	Fem	TOTAL	Masc	Fem	TOTAL	Masc	Fem	TOTAL
Liderança	5,3%	1,2%	6,6%	7,0%	1,5%	8,6%	6,4%	1,8%	8,2%
Administrativo	15,6%	9,1%	24,7%	15,5%	10,0%	25,5%	13,9%	11,1%	25,0%
Operacional	62,7%	6,0%	68,7%	60,6%	5,2%	65,9%	56,1%	10,7%	66,8%
TOTAL	83,7%	16,3%	100,0%	83,2%	16,8%	100,0%	76,5%	23,5%	100,0%

Nota: não participam do Programa colaboradores afastados, jovens aprendizes e estagiários.



EMERSON DA SILVA
Unidade Papel MG

SUPERA RESULTADOS

Tem como base a definição de metas para o ano e o acompanhamento mensal de cumprimento do que foi planejado. Anualmente, os resultados atingidos são consolidados, determinando a classificação final e a faixa de bonificação – podendo ser:

- **0% do salário se não atingir as metas;**
- **50% do salário se ficar na faixa de incentivo;**
- **100% do salário se atingir o objetivo das metas;**
- **150% do salário se superar as expectativas em relação as metas.**

Desafiamos nossos colaboradores ao estabelecer metas que estimulem o desenvolvimento contínuo, com foco na excelência operacional e na criação de valor.

Em 2023, tivemos 509 metas definidas, sendo que 373 foram superadas e 82, atingidas.



**GRI 3-3, 403-1,
403-2, 403-3,
403-4, 403-5,
403-6, 403-7,
403-8, 403-9,
403-10
ISE**

SAÚDE E SEGURANÇA

GRI 403-1

programa
cuida

É o nosso compromisso com a vida. O Programa Cuida integra o sistema de saúde e segurança ocupacional da Irani e visa garantir que as condições de trabalho sejam adequadas e seguras para colaboradores e prestadores de serviço. A fim de fortalecer a cultura de saúde e a segurança ocupacional da Companhia, as ações são desdobradas nas seguintes frentes:



Atendimento
Legal



Comunicação,
programas e
campanhas



Gestão



Padronização
e Capacitação



Reconhecimento



Penalidades

ALAN DE MELO
Unidade Resina RS





Atendimento
Legal

Firmamos um compromisso em forma de valor: **em primeiro lugar, a vida.**

(403-1 e 403-8) Fundamentado pela Portaria nº 3.214/1978 (Normas Regulamentadoras), o Programa Cuida é a maneira como traduzimos este valor num conjunto de políticas, procedimentos e práticas de gestão de saúde e segurança ocupacional. Oferecemos condições adequadas e seguras para as atividades de todos os colaboradores e prestadores de serviços. Eles são submetidos a permissões de trabalho com análise de risco por nossa equipe do Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (NR4 - SESMT).

(403-1 e 403-2) Em todas as unidades de negócio, nossas equipes de SESMT (Medicina ocupacional + Segurança do Trabalho) contam com um número de integrantes superior às

exigências da NR4. Somados, os profissionais do SESMT chegam a 38 colaboradores diretos e sete prestadores de serviços – incluindo médicos e fonoaudiólogos. **GRI 403-5** Continuamente capacitadas em aspectos relacionados à saúde, segurança ocupacional e bem-estar, as equipes dedicam-se ao cumprimento de aproximadamente 5.700 requisitos aplicáveis aos nossos negócios.



Comunicação,
programas e
campanhas

(403-4) Conteúdos sobre saúde e segurança ocupacional são abordados em diferentes momentos. Entre eles, destaque para a integração de colaboradores e prestadores de serviços, exames periódicos, disseminação de campanhas preventivas, reuniões temáticas, Semanas Internas de Prevenção de Acidentes de Trabalho (SIPATs) e registros de relatórios de acompanhamento. Ou seja, há uma ampla gama de ações para

disponibilizar informações essenciais aos colaboradores.

(403-6, 403-7 e 403-10) Em 2023, foram realizados diversos Diálogos de Saúde e Segurança (DSS), os quais ocorrem semanalmente, e 12 campanhas internas.

Dispomos, ainda, de outros mecanismos para fortalecimento desta cultura, como:

- **Convênio médico e odontológico:** extensivo a todos os colaboradores diretos e seus dependentes.
- **Aptidões de acordo com as atividades especiais:** política direcionada aos colaboradores que apresentam algum tipo de restrição para trabalhos especiais, como em altura, espaço confinado ou operação de equipamentos móveis. Focamos na reabilitação, acompanhando fatores como peso, glicemia e pressão arterial. Em 2023, 117 pessoas foram diagnosticadas e acompanhadas com hipertensão arterial e 24 como diabéticas.

- **Hiperdia:** colaboradores diagnosticados com hipertensão e diabetes recebem acompanhamento periódico como forma de prevenir o afastamento do trabalho.
- **Programa de Conservação Auditiva:** mantemos atualizados os laudos de exposição dos colaboradores aos ruídos dos ambientes industriais. As ações necessárias são definidas no Programa de Conservação Auditiva, de acordo com as avaliações levantadas no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR).
- **Programa de Saúde Mental:** a Irani proporciona acesso a atendimento especializado em saúde mental por meio da plataforma Psicologia Viva. O programa coloca todos os colaboradores interessados em contato com uma equipe de psicólogos. A intenção é fornecer suporte contínuo para tratar e/ou aperfeiçoar condições de saúde mental, desenvolvimento pessoal e autoconhecimento. Em 2023, mais de 1.155 atendimentos foram contabilizados.

- **Programa de Saúde Bucal:** com participação voluntária, a iniciativa visa promover a saúde bucal dos colaboradores por meio de consultas odontológicas em nossas unidades no Rio Grande do Sul. O programa é conduzido por profissionais especializados, que disponibilizam diagnóstico, tratamento e orientações a respeito do tema. Em 2023, 217 pessoas foram beneficiadas.
- **Programa de Observação e Prevenção (POP):** o objetivo é a prevenção de acidentes de trabalho a partir de abordagens e diálogos comportamentais. As equipes de saúde e segurança são capacitadas para oferecer orientações de maneira humanizada e efetiva. Além disso, os membros da gestão da Comissão Interna de Prevenção a Acidentes de Trabalho (CIPA) recebem capacitação anualmente. As abordagens comportamentais vêm contribuindo para a cultura de segurança da Empresa, com a redução de desvios e ocorrências com potencial em nossas unidades.

	2021	2022	2023
Abordagens	1.571	3.275	2.965

Em 2023, o grupo composto por 133 participantes chegou a um total de 268,95 kg perdidos.

- **Atenção Nutricional:** programa implantado em 2021 para proporcionar melhor qualidade de vida aos colaboradores que apresentam sobrepeso, obesidade ou com indicação clínica por problemas de saúde como hipertensão arterial e diabetes. É aberto, ainda, a quem tem o objetivo de ganhar peso de uma forma saudável.
- **Programa A Espera:** tem por objetivo realizar o acompanhamento de gestantes e futuros pais que atuem em nossas unidades. São promovidos encontros bimestrais com treinamentos em assuntos diversificados voltados aos cuidados do recém-nascido até os primeiros meses de vida. Em 2023, tivemos 30 gestantes ativas no programa e 48 futuros pais.



RUBIA SANTOS
Unidade Papel MG

O programa Sua Atitude merece BIS reconheceu, em 2023, mais de 240 colaboradores.

- **Programa Sua Atitude Merece BIS:** iniciado em 2020 e com periodicidade mensal, visa promover boas práticas em saúde e segurança no trabalho, reconhecendo colaboradores que contribuem para um ambiente seguro e colaborativo. Após um período de 30 dias, o colaborador reconhecido é avaliado quanto ao seu comportamento, sendo essencial que não cometa desvios nesse período. O programa busca reconhecer colaboradores de todos os setores da organização e, após a avaliação, o colaborador recebe um certificado e uma caixa de chocolate Bis como incentivo. Em 2023, o programa reconheceu mais de 240 colaboradores.
- **Programa Gestão TOP:** lançado em 2023, reconhece gestores que contribuem para a multiplicação da saúde e segurança nas unidades para seus colaboradores. Isso ocorre por meio de avaliações de critérios de saúde e segurança – e os gestores que obtiverem a maior pontuação recebem o reconhecimento. Em 2023, 11 deles foram reconhecidos.
- **Programa Cipeiro Excelente:** Existe desde 2020 e busca reconhecer o membro da CIPA que se destaca por sua atuação preventiva, buscando as melhorias nos ambientes de trabalho. Os membros da CIPA possuem metas pré-estabelecidas, com a pontuação específica para cada caso. O cipeiro que atingir a maior pontuação é reconhecido na reunião ordinária mensal. Em 2023, foram reconhecidos mais de 48 cipeiros pelos seus bons resultados.

- **Programa Saúde Física Gympass:** disponível para os colaboradores desde 2019, o Gympass é uma plataforma corporativa focada em qualidade de vida, saúde e bem-estar, permitindo o acesso a milhares de academias, estúdios e aulas ao vivo, o que permite ao usuário praticar a atividade física de acordo com a sua rotina. Há uma variedade de modalidades que o colaborador pode escolher para atingir seu objetivo na prática de atividade física. Em 2023, tivemos 415 colaboradores ativos no programa e 120 dependentes ativos.

- **Programa Colaborador e Área Destaque:** realizado anualmente desde 2020, com o objetivo de reconhecer colaboradores e áreas que se destacaram em saúde e segurança no trabalho ao longo do ano, seja por ações ou por resultados em indicadores específicos. A seleção é feita por um comitê de avaliação, que analisa criteriosamente as evidências antes da divulgação oficial. Para a área destaque, os critérios incluem: ausência de acidentes de trabalho, baixo número de desvios comportamentais, implementação de melhorias na segurança e engajamento

em programas de saúde e segurança. Para o colaborador destaque, os critérios envolvem: histórico de segurança, envolvimento como brigadista ou cipeiro, e pelo menos um ano de trabalho na empresa, entre outros requisitos pré-determinados. Em 2023, foram reconhecidos 9 áreas destaque e 12 colaboradores.

- **Programa Brigadista Destaque:** foi implantado em 2021 e ocorre mensalmente para o reconhecimento do membro da brigada de emergência que cumpre as metas de ações determinadas durante as reuniões mensais. As ações envolvem a realização de checklist do sistema preventivo, auxílio aos treinamentos mensais e campanhas e a busca por multiplicar seu conhecimento adquirido. Em 2023, foram reconhecidos mais de 50 brigadistas.

- **Programa Circuito da Saúde:** implantado em 2021, ocorre anualmente com o intuito de subsidiar os colaboradores diretos e indiretos com informações relativas à saúde em geral. A organização do Circuito da Saúde conta com um cronograma diversificado de temas ao longo de cinco dias, com atividades dinâmicas,

informação, jogos e desafios que provocam a curiosidade, criando uma experiência para os participantes que promove conscientização dentro e fora da Companhia. Em 2023, mais de 2.000 pessoas foram beneficiadas.

- **Programa Café com Segurança:** em formato de reunião com um café especial, é realizado a cada quatro meses, com pauta personalizada de acordo com as necessidades de cada unidade. Os temas podem variar entre rotinas implantadas na área de saúde e segurança do trabalho, segurança com máquinas e equipamentos, diagnóstico da cultura de segurança, demonstrativos de indicadores e alinhamento para tomada de decisão e apresentação dos programas e seus resultados.

- **Programa Leve a Segurança para Casa:** tem por objetivo fornecer, por meio de ações preventivas e entrega de material visual, orientações e dicas de segurança para que os colaboradores levem a cultura de saúde e segurança da Empresa para suas casas, multiplicando-a no dia a dia com suas famílias e rotinas.



Gestão

(403-1)

Em 2023, mantivemos a melhoria contínua do processo de gestão em saúde e segurança ocupacional, com o software SOC integrado aos demais processos do departamento pessoal. O recurso permite o gerenciamento de exames admissionais periódicos, mudanças de risco, exames demissionais e lançamento de atestados.

(403-2) Com o software, é possível realizar a gestão integrada dos riscos ocupacionais: físicos, químicos, biológicos, ergonômicos (para as unidades que já possuem laudos ergonômicos) e de acidentes/mecânicos. O ERP é uma ferramenta fundamental para a elaboração do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) e do Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional.

(403-4) Comitês formais representam os colaboradores e auxiliam na definição, na implementação e no monitoramento de práticas de saúde e segurança.

Comitê	Representatividade	Responsabilidade	Grau de autonomia para interrupção das operações	Frequência de reunião
Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA)	Conforme previsto em lei. As vagas excedentes são preenchidas por profissionais indicados pela Companhia.	Conforme previsto em lei.	Respeita as disposições previstas na legislação. Os membros podem, a qualquer momento, interromper a operação em casos de apuração de condições ou comportamentos inseguros.	Mensal
Brigada de emergência	100% dos colaboradores em todos os turnos de trabalho.	Identificação de cenários que podem levar a condições de risco ocupacional e atendimentos emergenciais.	Total durante o atendimento de ocorrências emergenciais.	Mensal
Comitê de Ergonomia	Medicina ocupacional e gestores.	Gestão da AEP na prevenção de doenças osteomusculares.	Plena autonomia, de acordo com a eventual necessidade.	Mensal
Café com Segurança	Gestores, saúde e segurança ocupacional.	Discussão, de forma macro, de aspectos relacionados a área de saúde e segurança do trabalho.	Plena autonomia, de acordo com a eventual necessidade.	Trimestral
Comitê de Análise Crítica dos Atestados	Gestores, saúde e segurança ocupacional.	Análise das principais causas dos afastamentos para tomada de ações necessárias.	Plena autonomia, de acordo com a eventual necessidade.	Mensal
Comitê de NR10 - Segurança em Instalações e Serviços em Eletricidade	Gestores, saúde e segurança ocupacional.	Auxiliar na implantação de ferramentas para gestão do tema.	Plena autonomia, de acordo com a eventual necessidade.	Bimestral

(403-1) Mensalmente, a Diretoria Executiva acompanha os **indicadores estratégicos de saúde e segurança:**

- Número de acidentes de trabalho com afastamento e sem afastamento
- Taxa de gravidade
- Taxa de frequência
- % conformidade legal

A responsabilidade é por sugerir aprimoramentos em relação ao tema, acompanhando o desempenho a fim de zerar os acidentes na Companhia.

Indicadores de saúde e segurança são monitorados periodicamente pelas equipes de SESMT em todas as unidades:

(403-9)	2021	2022	2023
Número e taxa de fatalidades como resultado de lesões relacionadas ao trabalho	0	0	0
Taxa de gravidade¹	85,61	105,50	84,40
Número e taxa de lesões sem afastamento	21 Acidentes Taxa: 8,50	17 Acidentes Taxa: 6,12	21 Acidentes Taxa: 8,50
Número e taxa de lesões com afastamento	38 Acidentes Taxa: 8,50	25 Acidentes Taxa: 7,99	22 Acidentes Taxa: 6,17
Número de horas-homem trabalhadas	3.434.060h	3.128.217h	3.566.429h
Principais tipos de lesão relacionada ao trabalho	Membros superiores	Membros superiores	Membros inferiores

¹ A taxa de gravidade é calculada considerando $(HHT \cdot 1000000) / \text{número de acidentes}$

² A informação sobre lesões de alta consequência não está disponível

VIDAS MUDADAS

O indicador quantitativo conceituado **Vidas Mudadas** está relacionado aos efeitos causados por acidentes de trabalho considerando as lesões gravíssimas e/ou permanentes. O conceito vem sendo trabalhado na Irani desde 2019, mas 2021 foi o primeiro ano com reporte dessa informação. No ano de 2023, tivemos uma vida mudada.

Algumas ferramentas têm sido fundamentais nesse sentido. Entre elas, a PET (Permissão Especial de Trabalho); o POP (Programa de Observação e Prevenção); as campanhas de saúde e segurança; as inspeções de segurança a campo; os treinamentos e capacitações dos colaboradores e da equipe técnica de instrutores internos; e as 5 Atitudes Pela Vida. Todos esses esforços subsidiam a prevenção de acidentes e contribuem para que tenhamos zero vidas mudadas, fortalecendo nosso propósito em relação ao cuidado com a integridade física dos colaboradores diretos e indiretos.

(403-9) QUANTITATIVO DE VIDAS MUDADAS

2021	2022	2023
0	0	1

(403-1 e 403-8) Para garantir a efetividade dos processos de gestão de saúde e segurança ocupacional, contamos com auditorias internas e externas e certificações como a ISO e FSC® – além das licenças concedidas pelos órgãos competentes. O conjunto dessas práticas contribui para aprofundar as tratativas dos riscos e as formas de mitigá-los.

(403-1) O movimento também visa a certificação ISO 45001 até 2024. Paralelamente, mantemos a investigação dos acidentes e seguimos qualificando ações que tenham levado à redução de taxa de gravidade e do número de ocorrências.

(403-8) Prestadores de serviço habituais e não habituais recebem a integração inicial. Eles participam das atividades de saúde e segurança realizadas nas unidades industriais e são abrangidos pelos registros de ocorrências.



Padronização
e Capacitação

(403-3 e 403-5)

Desde 2020, contamos com uma plataforma interativa de capacitação de Normas Reguladoras. Nela, desenvolvemos as habilidades necessárias, conforme cada atividade, promovendo a inserção dos colaboradores junto à plataforma tecnológica.

As normas aplicáveis guiam o conteúdo das capacitações, realizadas gratuitamente e durante a jornada de trabalho. Cerca de 90% dos cursos são conduzidos por equipes próprias. Em 2023, foram mais de 900 horas/aula ministradas pelos instrutores técnicos da Irani.



Reconhecimento

Durante a Sipat de 2023, formalizamos o reconhecimento de oito áreas e colaboradores em destaque. Os profissionais foram avaliados de acordo com percepção da segurança, comportamento seguro, ações preventivas e cuidado mútuo. Em relação aos critérios da área destaque, foram consideradas as ações de saúde e segurança aplicadas com sucesso, além do baixo número de ocorrências.



Penalidades

Em 2023, registramos os desvios comportamentais e aplicamos medidas disciplinares cabíveis, de acordo com a Matriz de Medidas Disciplinares da Irani.

A cultura de saúde e segurança vem sendo consolidada com a implantação de diversos programas que buscam a redução taxa de gravidade (TG), mantendo uma visão de TG (zero) em até dez anos.

(403-7) Em 2023, foram investidos R\$ 13 milhões em melhorias em saúde e segurança em todas as unidades de negócio.



SIBELE SILVA
Unidade Papel MG

CAPITAL HUMANO



OPORTUNIDADES E COMPROMISSOS FUTUROS

- Fortalecer o olhar para o PDI/Carreira;
- Rodar a 3ª edição da Jornada de Autodesenvolvimento e fortalecer o engajamento nas turmas capacitadas;
- Ampliar o olhar para outros formatos de aprendizagem dentro da Empresa e fortalecer a comunicação;
- Rodar a 2ª Turma da Iniciativa de Mentoria – Crescer em conjunto;
- Revisar o método utilizado da Integração Continuada e ampliar para mais unidades;
- Implementar a Integração Continuada nas áreas com rotatividade mais elevada;
- Ampliar o desenho de soluções online e híbridas, trazendo temas relevantes. Desenhar soluções de aprendizagem de acordo com a estratégia negócio;
- Manter e elevar o Índice de Satisfação dos colaboradores com a manutenção dos planos de ação e envolvimento, gerando protagonismo;
- Até 2030, ter 40% de mulheres no quadro de colaboradores da Empresa e 50% no quadro de liderança. Evoluir na gestão da cultura organizacional;
- Fortalecer a cultura de aprendizagem;
- Manter o fortalecimento da cultura de saúde e segurança e a contínua busca para que haja redução das taxas de frequência e gravidade de acidentes;
- Implantar mais três programas novos de saúde e segurança em 2024 e consolidar os já implantados;
- Certificar todas as unidades na ISO 45.001 até 2030;
- Zero acidentes de trabalho com afastamento até 2030.



CAPITAL INTELECTUAL

Inovação

Segurança da Informação



SAMARA ZARPELON
Escritório Joaçaba - SC



GRI 3-3

INOVAÇÃO

A Irani reconhece que resiliência, agilidade e a construção do aprendizado a partir do erro são elementos essenciais para o processo de inovação. Consequentemente, estabelece como objetivo estratégico proporcionar um ambiente propício à criatividade e ao surgimento de novas ideias, testes de novas tecnologias e investimento em soluções inovadoras. A Empresa impulsiona, assim, o crescimento econômico e a produtividade de todo o ecossistema que a envolve.

A Irani reconhece que resiliência, agilidade e a construção do aprendizado a partir do erro são elementos essenciais para o processo de inovação.



PAULO MARTINS
Unidade Papel SC

CULTURA DE INOVAÇÃO

INOVA IDEIAS

Em 2023, o programa Inova Ideias mostrou um ritmo acelerado na geração, desenvolvimento e implementação de iniciativas, evidenciando o progresso da maturidade de gestão da Companhia. Alinhando-se às diretrizes estratégicas ESG e aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, o programa contemplou, no decorrer do ano, propostas relacionadas a aspectos de segurança, gestão de resíduos e redução de consumo de água e energia.

A campanha desenhada para o ciclo de 2023 teve como mote “Inovar é Simples e Descomplicado” e apostou na força transformadora do simples. Dedicamo-nos a estimular a geração de ideias mais bem estruturadas, alcançando marcos significativos na criação, implementação e obtenção de resultados. Reestabelecemos de forma consistente o indicador de ações de cultura,

oferecendo treinamentos e capacitações aos colaboradores para a compreensão aprofundada de conceitos e oportunidades do dia a dia, além de promover inovações incrementais.

O programa teve mais de 6.859 ideias inscritas, com 683 implantadas (sendo 174 quantitativas e 504, qualitativas), o que representa um aproveitamento de 9,96%. Até 2023, os resultados operacionais/potenciais ultrapassaram os R\$ 13 milhões, com mais de R\$ 292 mil pagos aos colaboradores.

Ao longo dos 11 anos do Inova Ideias, mais de 306 ideias foram remuneradas, reconhecendo financeiramente mais de 200 profissionais da Empresa. A Irani reforça a crença no reconhecimento como a forma mais eficaz de engajar os colaboradores na busca por resultados.

Em 2023, foram registradas:
283 ideias inscritas
113 implantadas, sendo:
87 qualitativas
26 quantitativas



FERNANDO DA CRUZ
Unidade Embalagem SP

O ano foi marcado por um recorde na geração de ideias mensais, ampliando o potencial de aproveitamento das oportunidades.

O resultado operacional/potencial atingiu a marca de **R\$ 3,6 milhões**, com um investimento de **R\$ 70 mil** em **43 ideias reconhecidas**. As sensibilizações do programa foram realizadas online, aprimorando o conhecimento dos colaboradores.

Quanto às ações de cultura, em 2023, foram realizadas mais de 1.460 horas de capacitação, envolvendo 716 colaboradores.

Pela primeira vez, a unidade de Papel MG foi agraciada com o prêmio de Liderança Inovadora – para Braulio Romancini, gerente, e Raphael Souto, coordenador. A unidade registrou a criação de 93 ideias, das quais 39 foram implementadas, incluindo 15 remuneradas. Os colaboradores receberam um total de R\$ 14 mil em recompensas, enquanto o impacto financeiro (operacional/potencial) gerado atingiu R\$ 1,4 milhão, o que evidencia a eficácia da relação entre líder e liderado.

Quanto às ações de cultura, em 2023, foram realizadas mais de 1.460 horas de capacitação, envolvendo 716 colaboradores. O programa é contínuo, alcançando 100% dos profissionais com acesso à plataforma digital.

Cada colaborador que inscreve uma ideia recebe suporte didático em todas as etapas – desde a inscrição até a implantação –, envolvendo uma equipe multidisciplinar e sendo monitorado integralmente pelos gestores. Além de fortalecer as relações entre líderes e liderados, a ação promove uma cultura de inovação.

GESTÃO DE INOVAÇÃO

PLATAFORMAS TECNOLÓGICAS

Visando à constituição de um portfólio competitivo de Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação (PD&I), atuamos por meio quatro Plataformas Tecnológicas:

- Florestal e Resina;
- Celulose e Papel;
- Papelão Ondulado;
- Ambiental e Energia.

Tratam-se de times multidisciplinares, organizados em grupos táticos e operacionais, que identificam oportunidades, planejam e implementam projetos.

Em 2023, priorizamos 17 temas para o desenvolvimento de projetos de PD&I, e contamos com 56 projetos ativos. Entre eles, oito estão em etapa de ideação, 18 em monitoramento, 13 em pesquisa e 17 em desenvolvimento. Além disso, implantamos oito projetos que já estão em atividade pela Companhia.

As Plataformas olham para desafios do negócio como oportunidades para traçar o futuro da organização. Nesse sentido, alguns projetos se destacam:

- **Plataforma Ambiental e Energia:** realizamos estudos para aprimorar a análise de carbono no solo em florestas, incluindo quantificações de carbono no solo e na necromassa lenhosa.
- **Plataforma Celulose e Papel:** focamos em ampliar nosso portfólio com novos desenvolvimentos, como papéis para o mercado de gesso acartonado e papéis com novas tecnologias que aumentem especialmente propriedades de resistência mecânica.
- **Plataforma Florestal e Resina:** ampliamos nossas pesquisas em temas como o manejo florestal, com a implantação de sistemas de fertirrigação em nosso viveiro de plantas. Como resultado, tivemos o crescimento das plantas reduzido à metade de seu tempo e

maior quantidade de produção. Além disso, desenvolvemos a produção de sementes aperfeiçoadas para melhores ganhos genéticos.

- **Plataforma Papelão Ondulado:** melhoramos a qualidade de nossos produtos, especialmente com o desenvolvimento de uma nova cola para caixas resinadas. O material confere características e propriedades superiores, além do desenvolvimento de novas chapas de papelão, aumentando nossa competitividade no mercado.

Além disso, realizamos Masterclass com as plataformas, a fim de impulsionar o desenvolvimento dos projetos e equipes. O objetivo central foi compartilhar conteúdo e metodologias de inovação, fortalecendo os times e estimulando a criatividade coletiva. Essas experiências contribuem para o avanço dos projetos e o aprimoramento das habilidades.

LEI DO BEM

A Irani realizou o mapeamento de 58 projetos enquadráveis na Lei do Bem. O número é 57% maior do que em 2022, proporcionando um benefício líquido esperado de R\$ 2.209.606,40. A Lei do Bem estabelece incentivos fiscais para empresas que investem em atividades de pesquisa e desenvolvimento em inovação tecnológica.

Em 2023, dobramos a quantidade de colaboradores participantes em projetos de Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação, além de aumentarmos significativamente as áreas envolvidas nos projetos mapeados e enquadráveis. Formamos, ainda, três turmas de workshops para fortalecer o conhecimento sobre os conceitos e procedimentos da Lei.

A Lei do Bem estabelece incentivos fiscais para empresas que investem em atividades de pesquisa e desenvolvimento em inovação tecnológica.



IVAN BISCAIA
Unidade Papel SC

CORPORATE VENTURE CAPITAL



IRANI VENTURES

Seguimos uma estratégia de apoiar negócios de impacto por meio da Irani Ventures, nosso veículo *Corporate Venture Capital (CVC)* dedicado ao investimento e aceleração de *startups* alinhadas aos nossos valores e modelo de negócio, gerido pela Grow+. Nesse sentido, realizamos um aporte de R\$ 1,5 milhão na startup growPack, que adota um modelo de negócios centrado na sustentabilidade, desenvolvendo soluções que impulsionam a transição para uma economia circular baseada em princípios biológicos, conectando plantas e pessoas.

A empresa desenvolve tecnologias para embalagens sustentáveis em todo o ciclo de vida do produto. Ao utilizar resíduos reaproveitados da agricultura local, como palha de milho, a growPack cria um biomaterial que serve como

base para a produção de embalagens por meio de tecnologias regenerativas, circulares e exclusivas. As soluções são totalmente compostáveis, resultando numa redução de 50% nas emissões de CO₂ e um consumo de água 80% menor em comparação com as embalagens de papelão tradicionais.

Os investimentos representam um avanço significativo em nossa cultura de inovação e no relacionamento com o ecossistema de inovação aberta, alinhando-se à nossa Política de Sustentabilidade. Buscamos continuamente formas de utilizar recursos de maneira sustentável, reduzir impactos ambientais e fomentar a economia circular.

Outra iniciativa foi o aporte de R\$ 900 mil na *startup* Mush, que desenvolve tecnologias inovadoras para substituir materiais descartáveis e não biodegradáveis por soluções sustentáveis à base de resíduos agrícolas. A empresa já foi reconhecida como um dos projetos mais inovadores pelo MIT e citada no Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento na categoria.

Com a solução, é possível transformar cascas, bagaços, serragens e outros resíduos em matéria-prima para embalagens 100% compostáveis, biodegradáveis, duráveis, com isolamento térmico, absorção acústica e aparência única. Assim, a solução da Mush gera impacto positivo no planeta, ajuda no combate ao aquecimento global, na captura de CO₂ e tem foco em lixo zero, biodegradabilidade e compostabilidade em condições domésticas.

Por meio da Irani Ventures, em outubro patrocinamos e palestramos na 7ª edição do Corporate Venture in Brasil, organizado pela Agência Brasileira de Promoção de Exportações e Investimentos (ApexBrasil) e pela *Global Corporate Venturing (GCV)*. Um dos maiores eventos do mundo sobre Corporate Venture Capital, a iniciativa apresentou novidades para estimular o desenvolvimento da indústria e do ecossistema de venture capital brasileiro, por intermédio da expansão de fundos de CVC. Além de diversos encontros, reuniões de negócio, apresentações, painéis e oportunidades de compartilhar experiências entre empresas brasileiras e estrangeiras do setor, tivemos como destaque a apresentação do case da Irani Ventures.

INOVAÇÃO ABERTA



IRANI LABS

Em 2023, construímos e fomentamos ainda mais as conexões com o ecossistema de inovação em em duas edições especiais do Irani Labs.. No **Irani Labs ESG**, realizado em parceria com a Quintessa, aceleradora de startups de impacto, selecionamos sete startups em cinco temáticas principais: Resíduos, Mudanças Climáticas, Embalagens Sustentáveis, Diversidade e Comunidades do Entorno e Melhoria nas Condições Sociais no Trabalho de Catadores. Os resultados das Provas de Conceito e plano de implantação das soluções foram apresentados em um evento presencial com parceiros do programa no Cubo Itaú, em São Paulo.

- **Resíduos:** com as startups Nbot e Tamoios, testamos um equipamento gerador de nanobolhas que infunde gases na água para melhorar o sistema de tratamento de efluentes, e tubetes com biocompósitos de celulose.

- **Mudanças Climáticas:** com as startups Bioflore e Quanticum, implantamos uma plataforma para monitorar o estoque de carbono e a biodiversidade, e uma solução para o mapeamento potencial agrônômico e ambiental com base em nanopartículas naturais da terra.
- **Embalagens Sustentáveis:** pelas startups Magma e Nathural Chemical, desenvolvemos papéis com barreiras repolpáveis, impermeabilizantes, recicláveis, biodegradáveis e compostáveis para embalagens.
- **Diversidade e Comunidades do Entorno:** através da Se Candidate Mulher, testamos uma plataforma que prepara mulheres para os processos seletivos da Empresa.
- **Melhoria nas Condições Sociais no Trabalho de Catadores:** as *startups* desta última temática puderam participar de uma jornada de aceleração do negócio através de Intensive Learning com mentores externos.

Além disso, realizamos o **Irani Labs B4B** (*Business for Business*). Trata-se de uma edição especial de nosso programa de inovação aberta com startups, concebido para disseminar conhecimentos e práticas avançadas de inovação aos nossos clientes. O programa direcionou seus esforços para estabelecer parcerias com startups que oferecessem soluções alinhadas às necessidades estratégicas das empresas parceiras da Irani, buscando também apoiar o desenvolvimento da Prova de Conceito (PoC).

Junto com nossos clientes Nobelpack, Antilhas e Printbag, nos aproximamos de *startups* inovadoras de mercado, como um Assistente Virtual projetado para auxiliar operadores e mantenedores com a utilização de IA e soluções completas para ajudar empresas a gerenciar melhor suas compras, estoques e distribuição. Assim, promovemos o desenvolvimento e o crescimento das startups participantes e conseguimos solucionar desafios para nossos clientes. Este compromisso se traduz em resultados tangíveis, com 100% das *startups* envolvidas expressando uma perspectiva positiva de continuidade nas relações estabelecidas durante o programa.

RANKING 100 OPEN STARTUPS

Fortalecemos nossa presença no Ranking TOP Open Corps 2023 como líderes em *open innovation* com startups no Brasil. Fomos premiados como TOP 3 Celulose e Papel e TOP 10 na categoria Middle Market.

Realizado desde 2016, o Ranking 100 Open Startups tem como foco promover e gerar negócios entre empresas e *startups*. A metodologia se vale de critérios objetivos para reconhecer e premiar as corporações líderes em *open innovation*, assim como as startups mais atraentes para o mercado corporativo.

MELHORES CORPORAÇÕES PARA STARTUPS

Em 2023, tivemos destaque como uma das 20 melhores corporações para *startups*, em um estudo inédito promovido pela consultoria global The Bakery, em parceria com a ABStartups (Associação Brasileira de Startups) e o grupo de comunicação Monking. O ranking leva em consideração quatro critérios avaliativos para as melhores corporações: Estratégia, Infraestrutura, Operações e Reputação, além de cases de sucesso e resultados de inovação aberta.

SOUTH SUMMIT

Em 2023, participamos do South Summit, encontro global de inovação que nasceu há 10 anos na Espanha. Mais que um evento, trata-se de uma plataforma de conexões entre os distintos atores do ecossistema, que tem o objetivo de gerar e catalisar oportunidades de negócio.

Impulsionado por um movimento que uniu o setor público, empresários e universidades, o South Summit desembarcou em Porto Alegre através de uma iniciativa do Governo do Estado do Rio Grande do Sul em parceria com a 4all – Hub de Tecnologia. Nossos diretores foram painelistas do evento, marcando mais uma vez nossa presença como referência em inovação no país.

Ainda no South Summit, promovemos a gestão de resíduos e economia circular, com mais de 500 lixeiras de papelão distribuídas por todo o espaço. A iniciativa ocorreu junto com a *cleantech* Trashin, possibilitando a coleta e destinação correta dos resíduos para reciclagem.

RIO INNOVATION WEEK

Atuar de modo conjunto em ecossistemas inovadores, desenvolvendo novas conexões, permite ampliar e fortalecer nossa estratégia de inovação aberta. Também nos possibilita criar soluções sustentáveis e competitivas para gerar valor.

Um exemplo disso foi o case realizado parceria com a **Trashin**, escolhido para ser apresentado no 1º Congresso Internacional de Cases de Open Innovation do Rio Innovation Week. Compartilhamos nossa experiência a fim de inspirar cada vez mais pessoas e empresas a colaborarem para um futuro mais sustentável.





CAMPEÃS INOVAÇÃO 2023

Não há sustentabilidade sem inovação. Por isso, buscamos constantemente consolidar a cultura da inovação, aumentando nossa capacidade de atuar de maneira criativa e realizando melhorias nos processos, nos produtos e na entrega de serviços.

Essa orientação está no nosso DNA. E esse comprometimento em inovar tem gerado resultados que muito nos honram: fomos novamente reconhecidos como uma das empresas mais inovadoras do Sul do Brasil. Desta vez, figuramos na 13ª posição do ranking – elaborado pelo Grupo AMANHÃ em parceria com consultoria global de inovação IXL-Center, de Cambridge, EUA –, demonstrando nossa evolução ano após ano.

STARTUP SUMMIT

Somos movidos pelo desafio de inovar diariamente. Não apenas em produtos e serviços, mas também na busca por novas formas de gerar impacto positivo para a vida das pessoas e do meio ambiente.

Nossa equipe acompanhou tudo o que aconteceu no Startup Summit, realizado em Florianópolis. Além disso, a **Trashin**, startup acelerada pela Irani Ventures, realizou a gestão dos resíduos do evento em parceria com a Irani – a Companhia disponibilizou 500 lixeiras de papelão para a coleta. Ações assim reforçam nosso compromisso com o ecossistema de inovação, além de gerar conexões com novas ideias e soluções.

CUBO ITAÚ E O INSTITUTO CALDEIRA

Tornam-nos parceiros de dois importantes ecossistemas que impulsionam a inovação. Isso nos proporciona uma relação mais próxima com startups e organizações inovadoras. Iniciativas assim nos ajudam a acelerar a geração de novas ideias e soluções para um futuro mais sustentável.

- **Cubo Itaú** (São Paulo) – comunidade internacional que conecta as melhores soluções para construir grandes cases de inovação para o mercado, sendo considerado o maior ecossistema de inovação da América Latina.
- **Instituto Caldeira** (Porto Alegre) – hub de inovação que promove a conexão entre grandes empresas, *startups*, universidades e poder público, gerando um movimento transformador de fomento do ecossistema de tecnologia e inovação.



RAYSSA DE SOUZA
Unidade Papel MG

INNOVATIVE WORKPLACES

A inovação é um dos nossos valores e nos motiva a impactar positivamente a vida das pessoas por meio de atitudes e soluções sustentáveis. Esses esforços foram destacados com a concessão do selo Innovative Workplaces 2023 pelo Instituto de Tecnologia de Massachusetts - MIT Technology Review Brasil.

A distinção avalia a inovação das empresas sob quatro perspectivas: gestão, produtos/serviços, marketing e processos. O reconhecimento evidencia que estamos trilhando o caminho correto, inspirando-nos ainda mais a desenvolver soluções inovadoras e sustentáveis.

FESTIVAL THE TOWN

Em parceria com a iFood, promovemos uma iniciativa de economia circular no festival The Town, em São Paulo. A Irani reciclou mais de 35 toneladas de papelão ondulado, que foram recolhidas pela Coopercaps, cooperativa responsável pela triagem de resíduos recicláveis do evento.

O papel foi reciclado e transformado em 271 mil embalagens para delivery. As sacolas foram distribuídas gratuitamente para 88 restaurantes em São Paulo. Essa colaboração é fundamental para destacar o compromisso da Irani com a sustentabilidade e a economia circular.

Em parceria com a iFood, promovemos uma iniciativa de economia circular no festival The Town, em São Paulo. A Irani reciclou mais de 35 toneladas de papelão ondulado.

OTIMIZAÇÃO DIGITAL

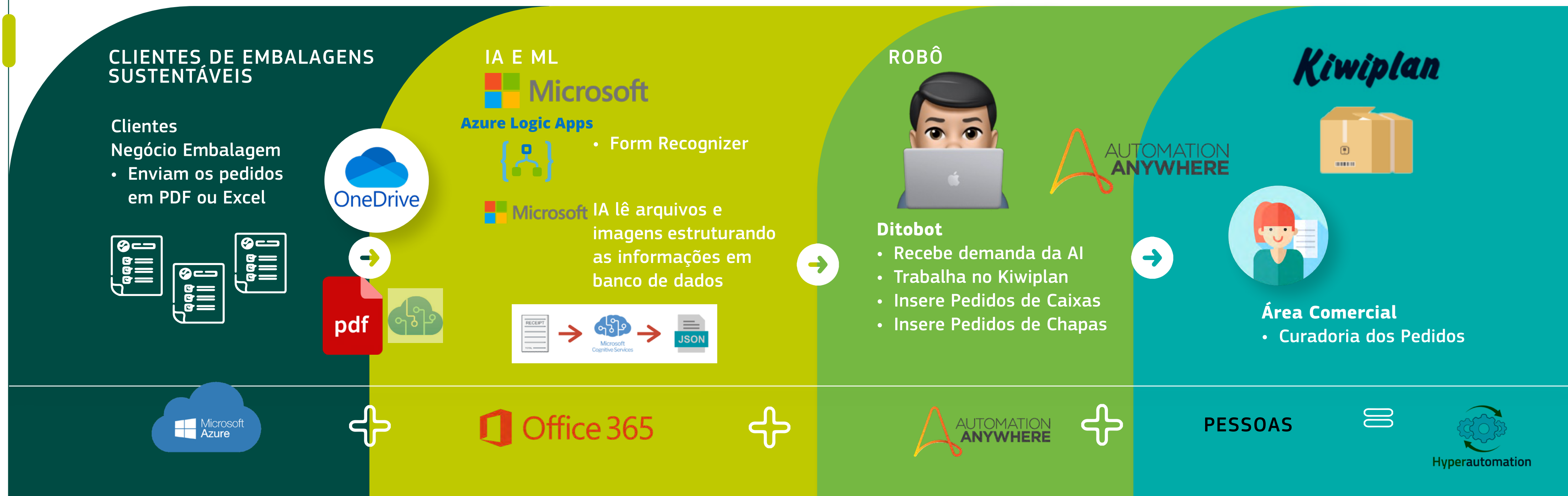
No contexto de hiperautomação, nossa estratégia de robotização (RPA) expandiu de 35 para 51 o número de processos robotizados, totalizando 50 RPAs ativos e economizando 2.217 horas mensalmente e 26.604 anualmente. Tarefas repetitivas, antes desempenhadas por indivíduos, agora são realizadas por robôs. Como resultado, as pessoas economizam tempo para se dedicar a projetos que demandam habilidades humanas e geram mais valor.

No contexto de IA, criamos, em 2023, nosso primeiro IPA – *Intelligent Process Automation*, uma combinação de robôs (RPA) com inteligência artificial. O processo ajuda a melhorar a experiência do cliente e do colaborador, ampliando o potencial de automação na implantação de pedidos e economizando 383 horas mensais.

Com objetivo de explorar o potencial da IA, realizamos workshops em parceria com a consultoria Gartner. Em cinco encontros, reunimos 474 participantes, com uma sessão exclusiva para as lideranças da Irani e Habitasul, e quatro workshops abertos e práticos para

capacitar pessoas e promover a literacia em IA. Com a criação do nosso *Data Lakehouse*, que simplifica radicalmente a infraestrutura de dados (*Big Data*) e acelera a inovação, possibilitando a orientação por dados, entregamos quatro *Analytics*, atendendo as áreas de Controladoria, Manutenção, Inteligência de Mercado e Suprimento.

Com a ajuda da *startup* Kunumi, criamos uma inteligência artificial com aprendizado de máquina (*machine learning*) que, através de técnicas estatísticas como correlação de Pearson, permite prever a tendência dos preços de aparas.



SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO



GRI 3-3
ISE

Em 2022, a Irani criou a área de Segurança da Informação (SI), responsável por proteger as informações e dados que circulam na rede, minimizando as ameaças e garantindo a continuidade da Empresa. A iniciativa permitiu a construção de políticas e métodos baseados em cinco propriedades básicas: confidencialidade, integridade, disponibilidade, autenticidade e legalidade.

Paralelamente, viabilizamos a implementação do Centro de Operações de Segurança (SOC, na sigla em inglês), com uma equipe dedicada 24 horas por dia, sete dias por semana. A plataforma busca maneiras de melhorar a postura de defesa da Companhia, bem como prevenir futuros ataques cibernéticos.

Para proteger as operações dos negócios, também desenvolvemos uma estratégia de *Disaster Recovery* (“recuperação de desastre”, na tradução do inglês). A intenção é permitir que a Empresa recupere o uso de sistemas críticos e infraestrutura de TI o mais rápido possível em caso de falhas ou ameaças.

Em 2023, a área de SI promoveu uma importante campanha de conscientização. Em parceria com uma grande instituição de ensino, a Irani incentivou a segurança da informação, por meio

de treinamento na plataforma utilizada pela Companhia, atingindo mais de 88% de colaboradores capacitados. Também foram realizados treinamentos presenciais nas unidades, encontros online com parceiros do ramo e informativos mensais em meios de comunicação oficial da Empresa – como e-mails, rede social interna e televisões nas unidades.

Ainda em 2023, foi elaborado o Plano Diretor de Segurança da Informação (PDSI), que serve como um instrumento de gestão para balizar as ações do setor na Irani. O plano permite justificar os recursos aplicados, minimizar desperdícios, garantir o controle, aplicar esforços naquilo que é considerado mais relevante e, por fim, melhorar a eficácia do trabalho.

Essas e outras iniciativas realizadas pela área de SI mostram a importância do planejamento e da implementação de medidas que envolvam toda a Empresa para mitigar riscos e criar planos de contingência. Em 2024, seguiremos alavancando novos projetos para blindar os sistemas e as informações da Companhia contra qualquer ação externa que possa prejudicá-la.



OPORTUNIDADES E COMPROMISSOS FUTUROS

Consolidar a cultura de inovação aberta e o intraempreendedorismo;

- Testar novas tecnologias e possibilidades de geração de spin-offs, assim como novos negócios em parceria;
- Fortalecer a estratégia de *Corporate Venture Capital* (CPC);
- Aumentar investimentos em Projetos de Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação (PD&I);
- Otimizar a performance dos negócios através de uma força de trabalho digital, com robôs, assistentes digitais, inteligências artificiais e sistemas de hiperautomação;
- Dar continuidade ao processo de melhoria da área de Segurança da Informação.



CAPITAL MANUFATURA

Gestão Florestal

Gestão de Produtos e Mercado

Energia 

irani 

ELIANE PELEGRINI
Unidade Embalagem SP

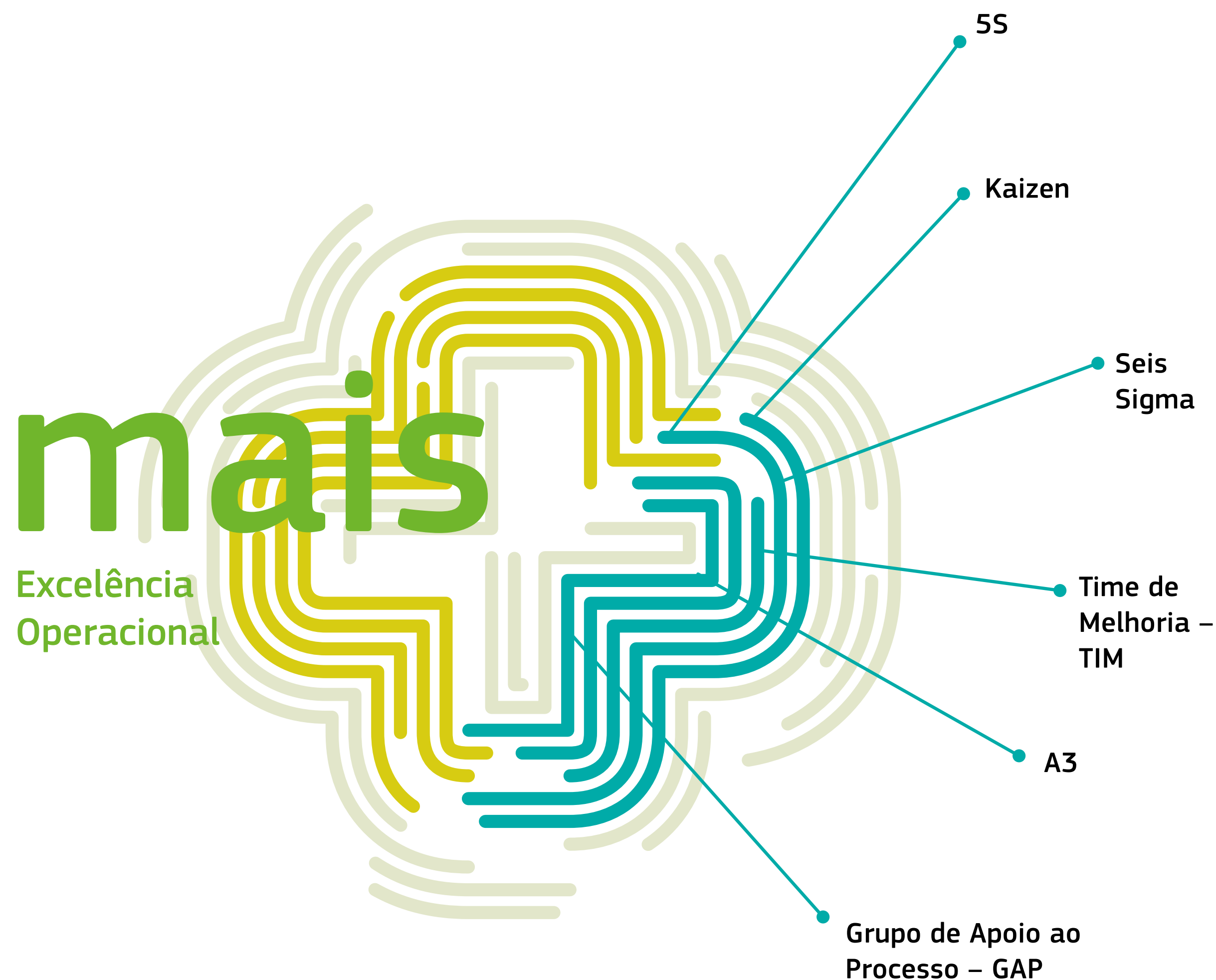
O **Programa Mais** estrutura as práticas de melhoria contínua da Irani na busca pela excelência operacional por meio da redução de desperdício, com foco na agregação de valor aos processos, produtos e serviços. A prática atua em três grandes frentes: Método e Gestão, Fortalecimento da Cultura Lean e Desempenho.

A **jornada Lean** da Empresa foi iniciada em 2010. Desde então, realizamos mais de 170 Semanas Kaizens e capturamos cerca de R\$ 17,2 milhões de retorno em projetos de melhoria.

O desenvolvimento dos colaboradores passa pela **Trilha de Desenvolvimento Lean**, uma jornada de aprendizagem que abrange conteúdos Lean e Six Sigma. A entrada na trilha se dá pela formação de **Facilitadores Lean**, com 195 colaboradores com certificação *Yellow Belt*.

Na etapa seguinte, acontece a formação de **Manutentores Lean**, que contabilizou 50 colaboradores certificados *Green Belt*. Em 2023, lançamos a certificação **Mentores Lean**, que conta com 18 colaboradores certificados *Black Belt*.

Também intensificamos a **interface ampliada** da Empresa a partir da realização de oito Kaizens em nossos clientes, compartilhando a filosofia Lean e suas ferramentas. A intenção é difundir a **cultura Lean** e a **excelência operacional**. Como resultado, atingimos 101 recordes de produtividade em todos os negócios.



GESTÃO FLORESTAL



**GRI 3-3, 304-1,
304-2
SASB RR-PP-430,
RT-CP-430
ISE**

(RR-PP-430 e RT-CP-430) A manutenção do certificado de manejo florestal **FSC®** da Irani para todas as suas florestas garante que as operações seguem premissas baseadas em práticas sustentáveis, que devem ser:

AMBIENTALMENTE ADEQUADAS

- Proteção e conservação de Áreas de Alto Valor de Conservação (AAVCs);
- Adoção de melhores práticas de identificação, controle, minimização e mitigação de impactos ambientais;
- Conservação da biodiversidade.

SOCIALMENTE BENÉFICAS

- Respeito ao direito dos trabalhadores;
- Respeito às comunidades locais;
- Diálogo e fortalecimento do nosso relacionamento com os públicos das localidades onde atuamos.

ECONOMICAMENTE VIÁVEIS

- Construção de mercados, com adição de valor;
- Criação de acesso equitativo aos benefícios da floresta;
- Garantia de abastecimento de madeira e resina a partir de plantios renováveis.



As operações florestais e o uso do solo são planejados tendo como base a elaboração do microplanejamento, levando em consideração itens particulares para cada área. A premissa é sempre valorizar os aspectos socioambientais e de eficiência operacional, atendendo à norma de certificação florestal.

O resultado desse planejamento gera mosaicos florestais que se formam entre floresta plantada e floresta nativa. Isso gera corredores de biodiversidade para as espécies nativas, garantindo a conectividade entre as áreas de preservação ambiental, abrigo e alimento para animais. Outro ponto relevante é a perpetuação de diversas espécies da flora com importância ambiental e social, como é o caso da araucária.

Os monitoramentos sociais e de biodiversidade, além dos indicadores operacionais, são criticamente analisados mensalmente. Esses dispositivos têm por objetivo garantir alta performance do manejo florestal com base em ações que proporcionem inovação, melhoria contínua e sustentabilidade do negócio florestal.

Ao todo, são 33.823,65 hectares de terras, das quais 82% estão situadas em Santa Catarina e 18%, no Rio Grande do Sul.

Ao todo são
33.823,65
hectares

82%
em Santa
Catarina

18%

no Rio
Grande
do Sul.



Qualidade
das
operações



Produção e
Qualidade
da Biomassa
Florestal



Monitoramento
de requisitos
de Saúde e
Segurança
Ocupacional



Monitoramento
de impactos
ambientais



Engajamento
das partes
interessadas

Resumo Público de Manejo Florestal é um instrumento de transparência, dirigido a nossos públicos de relacionamento, que abrange temas como: gestão, manejo e proteção florestal, biodiversidade, monitoramentos e canais de contato.

Publicamos o Resumo Público de Manejo Florestal das nossas áreas no Rio Grande do Sul e em Santa Catarina. Clique aqui e confira informações disponíveis.



GRI 304-1

NOSSAS FLORESTAS EM SANTA CATARINA

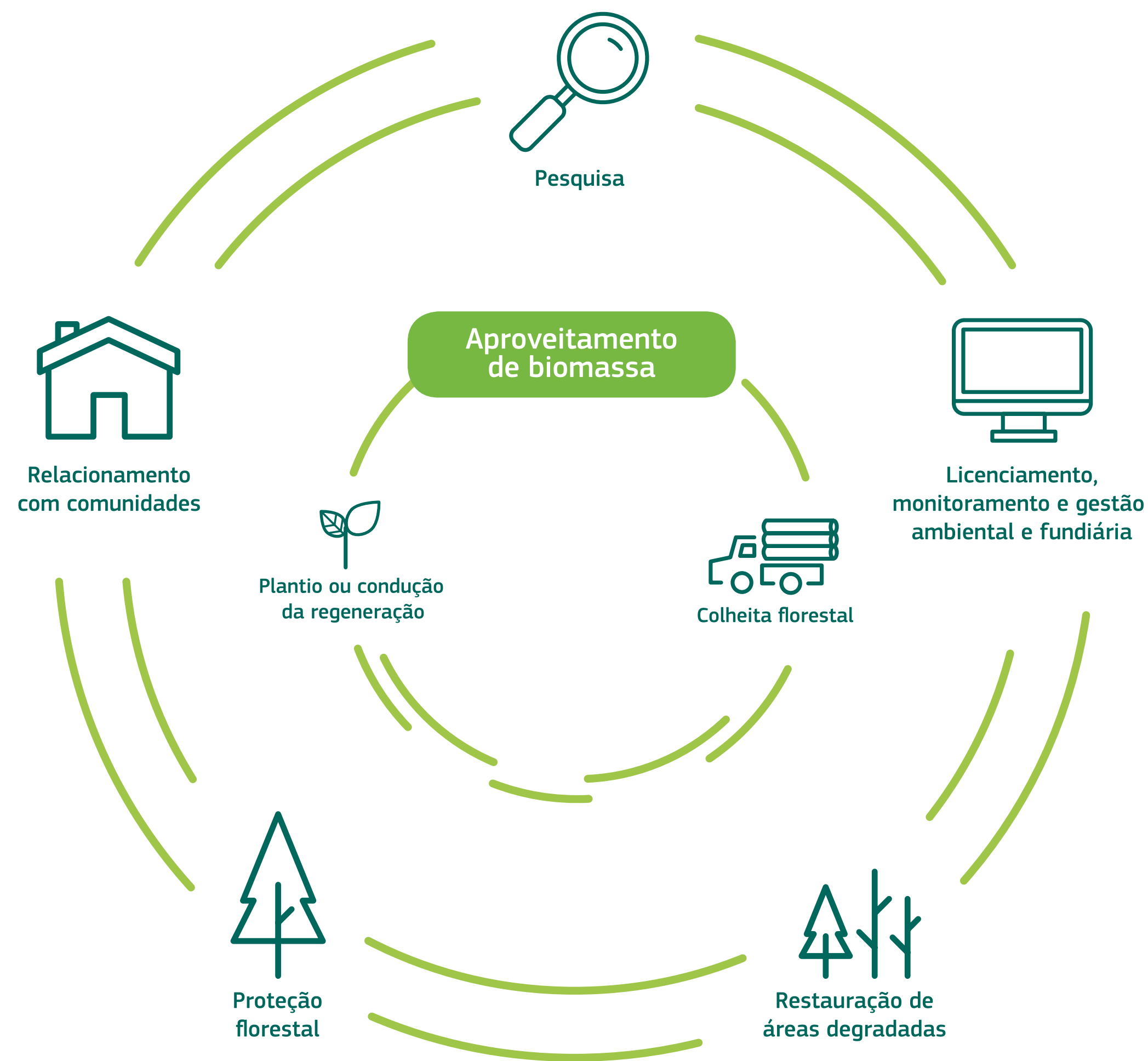
Nossa base florestal em Santa Catarina compreende 27,9 mil hectares. Está distribuída entre os municípios de Água Doce, Catanduvras, Vargem Bonita, Ponte Serrada e Irani.

Desse total, 12,4 mil hectares são áreas de florestas plantadas, sendo 11,2 mil hectares de pinus e 1,2 mil hectares de eucalipto. Cerca de 13,7 mil hectares correspondem a áreas de conservação e 1,8 mil hectares, à área destinada a infraestruturas e reservatório, entre outros.

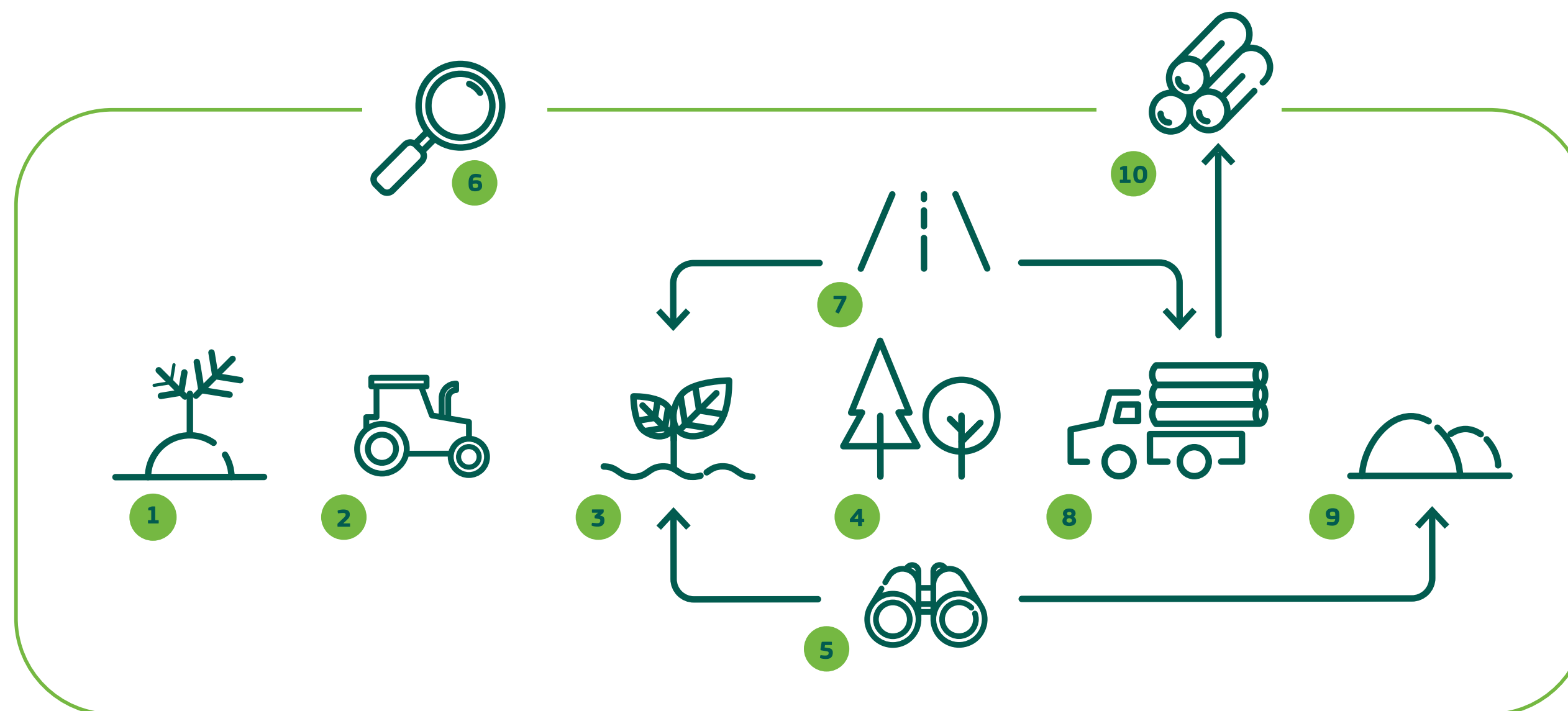
A espécie de pinus predominante na composição dos reflorestamentos é a de *Pinus taeda*. A escolha se deve à boa adaptabilidade da espécie na região em que a Empresa atua, e também às características da madeira – fator essencial para garantir um produto final de qualidade. Toda madeira colhida é destinada à fábrica de Vargem Bonita (SC).

Após a colheita dos plantios, o material sobressalente é acumulado e processado por um picador móvel, sendo depois transportado até a fábrica. Juntamente à biomassa de eucalipto, o material alimenta a caldeira de cogeração de vapor e energia.

(304-2) PROCESSO FLORESTAL



Principais impactos das atividades florestais de Santa Catarina, produtos e serviços na biodiversidade



1. PRODUÇÃO DE MUDAS

As mudas de pinus e eucalipto, que compõem os reflorestamentos, são produzidas no viveiro florestal próprio da Irani em Santa Catarina, localizado próximo à unidade fabril de Vargem Bonita. As sementes para a produção das mudas são adquiridas de fornecedores nacionalmente reconhecidos, que garantem alta qualidade e ótimos percentuais de germinação e também de coleta em pomares próprios, manejados e

assistidos por anos com o objetivo de garantir a melhor qualidade e adaptabilidade das mudas. No viveiro, também há um local destinado à produção de mudas florestais nativas. O cultivo busca garantir a disponibilidade de mudas para o uso em projetos internos de enriquecimento e recuperação, bem como apoiar ações de restauração e eventos ambientais promovidos pela comunidade local.

Atualmente, o viveiro conta com cerca de 40 espécies. Em 2023, foram doadas aproximadamente 8,6 mil mudas nativas.

2. PREPARO DO SOLO

O preparo do solo é o início de um novo ciclo de manejo florestal para uma área. Ele começa após a etapa de picagem do material sobressalente do ciclo de colheita anterior. Utiliza-se trator agrícola com um implemento chamado subsolador.

Acoplado na parte traseira do veículo, o dispositivo tem por função abrir sulcos na terra para o plantio das mudas. Em áreas onde o relevo é plano, o preparo do solo é mecanizado. Já em terrenos íngremes, o preparo e a demarcação das linhas para o plantio são feitos por coveamento manual.

3. PLANTIO

A etapa de plantio ocorre após o preparo do solo e segue procedimentos específicos para pinus e eucalipto, em função da particularidade

de cada espécie. Devido à sua capacidade de adaptação e de resistência ao frio, o pinus é plantado ao longo do ano. Já o eucalipto, por ser menos resistente ao frio, tem seu cultivo entre outubro e dezembro. Para ambas as espécies, o espaçamento padrão é de 2,5 metros entre a linha de plantio e de 2 metros entre as mudas da linha.

PLANTIOS POR ESPÉCIE (VALORES EM HECTARES²)

	2021	2022	2023
Pinus	584,45	888,80	544,43
Eucalipto	107,92	155,17	121,26
Total	692,37	1043,97	665,69

²Hectare – unidade de medida usada para mensurar área; corresponde a 10.000 metros quadrados.

4. MANEJO FLORESTAL

O manejo florestal sustentável garante a conservação das florestas nativas e o uso otimizado dos recursos florestais. Anualmente, realizamos o controle da vespa da madeira

nos plantios de pinus com mais de cinco anos de idade. Já o combate à formiga cortadeira e a aplicação de agroquímico são realizados de forma controlada, seguindo os padrões de monitoramento e análise conforme o processo de certificação florestal.

Uma vistoria mensal é realizada em todos os talhões em período de formação. O objetivo é acompanhar o desenvolvimento do plantio e avaliar a eventual necessidade de intervenções – como o controle de pragas, de matocompetição, mortalidade ou outro sintoma adverso.

O acompanhamento do crescimento da floresta é realizado por inventários florestais. A cada três anos, ocorre o inventário florestal contínuo (IFC) em todos os talhões com idade superior a cinco anos para pinus, e três, para eucalipto. Também é realizado o inventário florestal pré-corte nas florestas que estão próximas e programadas para a colheita. O intuito é garantir maior assertividade nas informações de produção florestal.

5. ESTRUTURA PATRIMONIAL E VIGILÂNCIA

O setor responsável pelo monitoramento e zelo das fazendas conta com uma equipe que realiza mensalmente o monitoramento das áreas. Para isso, é utilizado o sistema de *ibottons* em locais com maior vulnerabilidade ou com maior incidência de sinistros. No caso de sinistros ambientais, a Polícia Militar Ambiental (PMA) de Concórdia realiza o atendimento, além de dar apoio em rondas e ações de conscientização ambiental.

Contamos com um sistema de detecção de incêndios e monitoramento de vigilância. Ao todo, quatro torres com câmeras de longo alcance, que giram em 360º, foram alocadas em pontos estratégicos. Duas delas estão localizadas em Santa Catarina e duas no Rio Grande do Sul.

A Sala de Monitoramento da Unidade Florestal de Santa Catarina conta com todos os equipamentos necessários, que são monitorados por operadores 24 horas/dia. A ideia é detectar precocemente incêndios na base florestal da Empresa e nas proximidades tendo uma rápida resposta, além de realizar um monitoramento mais apurado dessas áreas.

Ações e procedimentos de combate a incêndios e emergências, implantados em longa data, continuam funcionando. A estrutura de vigilância disponibiliza equipamentos e roupas antichamas específicas, além de contar com um caminhão bombeiro.

A Irani compôs uma Brigada de Emergência e realizou o mapeamento de pontos para captação de água. Além disso, mantém um convênio com o Corpo de Bombeiros Voluntários de Irani, com um cronograma anual de treinamentos.

A Brigada de Emergências da Florestal SC realiza, no mínimo, quatro treinamentos prático-teóricos no ano e é composta por mais de 20 pessoas.

Ações assim têm garantido excelente performance no combate a focos de incêndio e no atendimento a emergências.

	2021	2022	2023
Nº de Focos de Incêndio	3	0	1
Área Queimada (ha)	0	0	0

6. PESQUISA, CONTROLE DE QUALIDADE, SAÚDE, SEGURANÇA E MEIO AMBIENTE

As pesquisas na área florestal têm foco em produtividade e sustentabilidade. Mantemos parcerias com órgãos governamentais e instituições de pesquisa, além de desenvolver estudos internamente com equipe própria especializada.

Participamos do PPPIB (Programa Cooperativo sobre Produtividade Potencial do Pinus no Brasil), em parceria com o Instituto de Pesquisas e Estudos Florestais (IPEF) e a Universidade do Estado e de Santa Catarina (Udesc). Mantivemos, ao longo de 2023, o Projeto Javali, elaborado em parceria com a Embrapa Suínos, de Concórdia.

Todas as atividades operacionais florestais passam pelo controle de qualidade, setor específico destinado à manutenção dos padrões de qualidade das operações e da melhoria contínua dos processos. Além do monitoramento operacional, as questões de segurança também são mensalmente avaliadas e analisadas criticamente pelas equipes. Itens para o cumprimento de normas de segurança e procedimentos internos são avaliados pela equipe do SESMT para manter a conformidade com o padrão de certificação do manejo florestal.

7. MANUTENÇÃO DAS ESTRADAS

Operacionalizada por uma equipe própria, a ação visa manter as vias trafegáveis para o escoamento da produção florestal e o acesso às fazendas e a locais de necessidade. Nos projetos onde ocorrerá a colheita da floresta, as obras, cascalhamento e construção de drenos e saída d'água seguem um planejamento operacional minucioso e são acompanhadas durante todo o período de operação. Para as manutenções, a operação segue um planejamento anual, baseado no levantamento de pontos de criticidade e necessidade de acesso.

8. COLHEITA E TRANSPORTE

Antes das operações de colheita e transporte, ocorre o microplanejamento operacional de todos os talhões que serão colhidos. A atividade é de extrema importância para prevenir possíveis impactos da operação, garantir sua eficiência, a segurança dos trabalhadores e ter maior assertividade da produção.

As operações de colheita e transporte são realizadas por equipe terceirizada e contam com maquinário de alta performance. O ciclo de manejo do pinus é de cerca de 15 anos, enquanto o do eucalipto é de sete. Toda madeira colhida é transportada até o pátio de madeiras da fábrica localizada em Campina da Alegria.

Em 2023, foram transportadas **756.497** toneladas de madeira de pinus e eucalipto. No pátio, a madeira passa por uma seleção de sortimentos, o que garante matéria-prima para o consumo da fábrica e toras para a venda no mercado local.

9. PRODUÇÃO DE CAVACO PARA BIOMASSA

Após a colheita das árvores do talhão, sobram restos de ponteiros de árvores, galhos e acículas. O material é amontoado na bordadura do talhão, picado por um picador móvel e transportado em caminhões caçamba até o pátio de madeiras. No local, o material é destinado à caldeira de cogeração, que produz vapor e energia para as unidades industriais de Vargem Bonita (SC). À exceção do transporte, toda operação é realizada por equipe e maquinário próprios.

10. COMERCIALIZAÇÃO DA MADEIRA

A madeira colhida é destinada ao pátio da unidade fabril de Vargem Bonita (SC). Após uma seleção baseada no tamanho do sortimento, toretes com diâmetro superior a 28cm, também chamados de toras, são destinados para a venda em serrarias e laminadoras da região de atuação da Empresa. Em 2022, foram comercializadas 5,9 mil toneladas de toras para o mercado local.



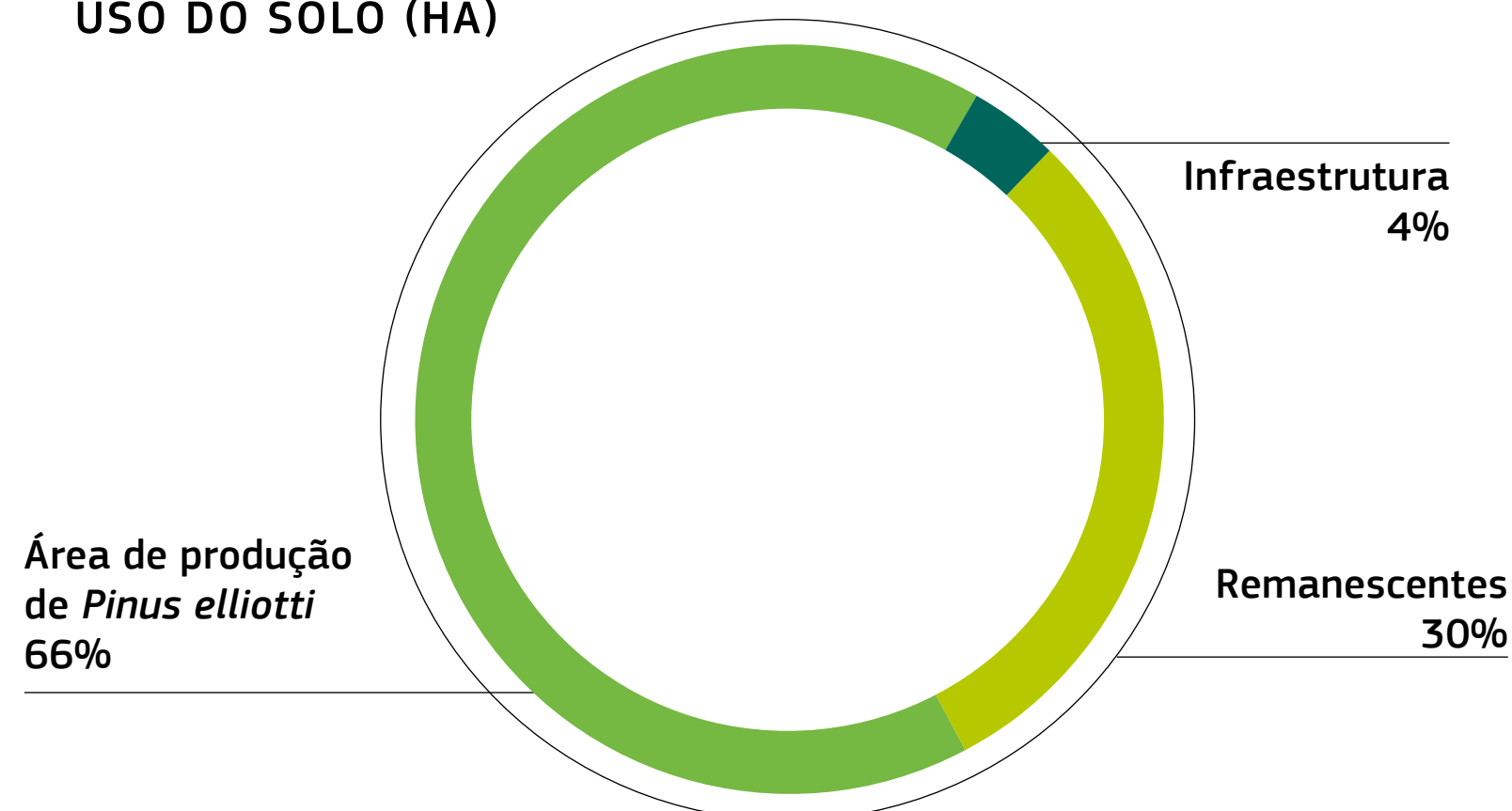
GRI 304-1

NOSSAS FLORESTAS NO RIO GRANDE DO SUL E RESINA

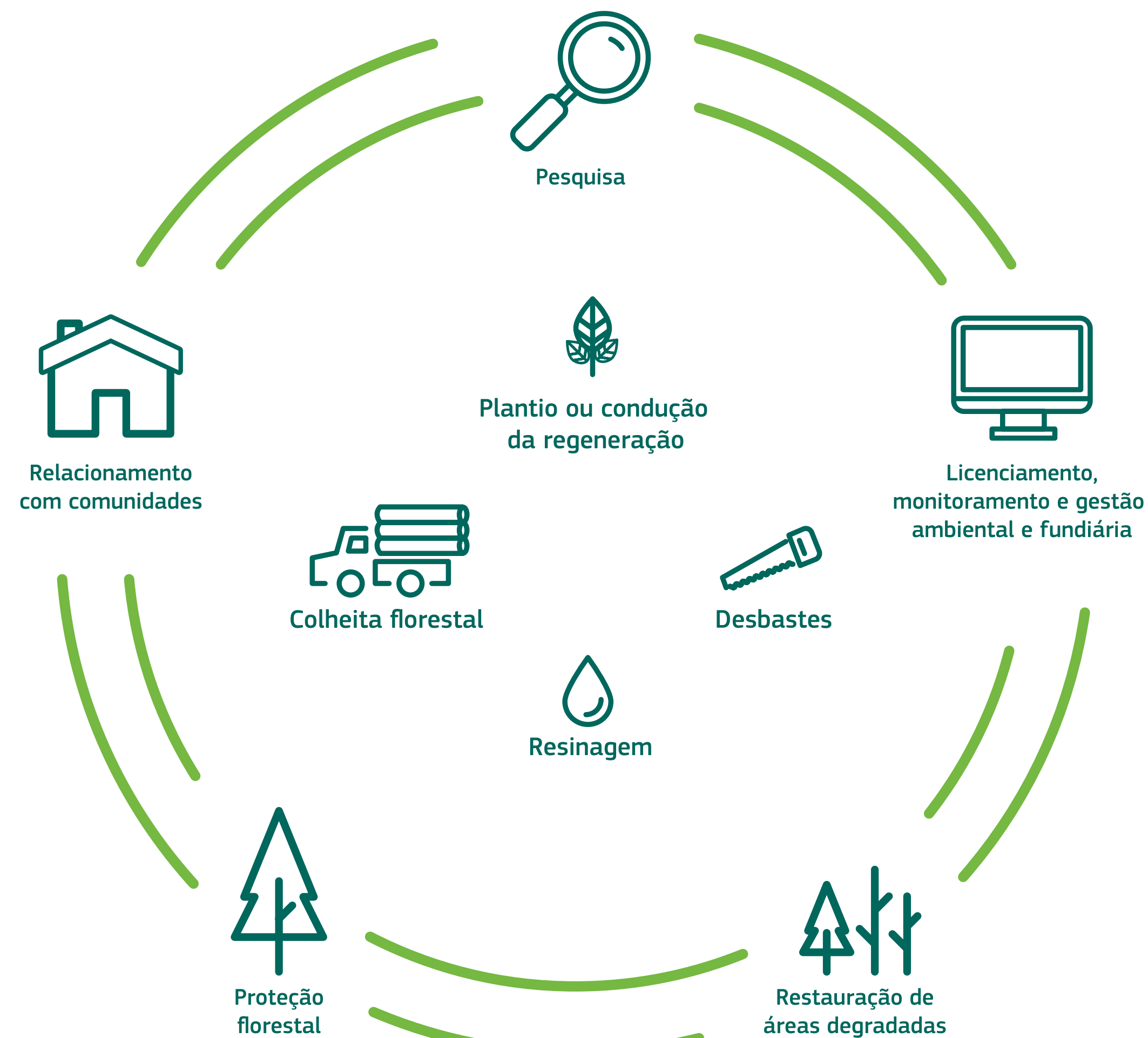
No Rio Grande do Sul, a resinagem é uma forma de antecipar receitas provenientes de florestas de *Pinus elliotti* nas localidades de Mostardas, Tavares e São José do Norte. Essa cadeia de valor gera empregos diretos e colabora para a permanência do homem no campo.

Nossa base florestal possui um total de 5.926,55 hectares, dos quais 3.912,22 são dedicados ao efetivo plantio do *Pinus elliotti*.

USO DO SOLO (HA)



Remanescentes: tipologias campo arenoso, campo úmido, campo seco, recuperação, vegetação nativa, água, fixador de dunas.



Do pinus, extraímos a goma-resina, que é processada na unidade Resina RS, em Balneário Pinhal, dando origem ao breu e à terebintina, produtos de grande versatilidade de aplicação.

De característica sólida, o breu é embalado e tem recomendação de aplicação em produtos como colas, adesivos, sabões, esmaltes, isolantes elétricos, goma de mascar, ceras e expectorantes. A terebintina é um produto líquido armazenado em tanques e indicado para solvente em tintas e vernizes, fabricação de corantes, ceras, desinfetantes (óleo de pinho), cânfora, sabões, graxas inseticidas, vedantes e fixadores de perfume.

Certificada pela ISO 9001:2015 e pela ISO 14064:2006, a Irani também possui os selos de Manejo Florestal e Cadeia de Custódia (CoC) pelo sistema FSC®

Em um ciclo de manejo que dura até 21 anos, realizamos quatro grandes etapas: regeneração espontânea e plantio, resinagem, processamento e corte raso. Em cada uma delas, respeitamos as diretrizes das certificações conquistadas e os padrões de qualidade e excelência da Empresa.



- **Plantio:** a partir de 2023, iniciamos a renovação da floresta realizando plantio de *Pinus Elliottii* em pelo menos 50% da área de corte raso disponível. A iniciativa surgiu da necessidade de buscar indivíduos melhorados geneticamente para aumentar nossa produtividade e suprir a demanda de goma-resina e madeira.
- **Regeneração:** em casos onde o plantio não é viável, optamos por regeneração espontânea de pinus de maneira natural. A escolha ocorre quando há algum impedimento por razões técnicas no que diz respeito à qualidade e à produtividade inadequada do mesmo. O total de madeira retirada de desbaste e corte raso, em 2023, foi de 42.786,58 toneladas.
- **Resinagem:** atividade manual baseada na divisão do pinus em faces e na abertura de estrias para a coleta da goma-resina. O processo pode ocorrer por até oito anos, seguido de um período de descanso da árvore por 12 meses. Na safra 2022/2023, na região de Bojuru, foram resinadas 1.300.878 árvores, o que permitiu a coleta de 3.593,50 toneladas de resina.

O volume de resina própria entregue corresponde a 24,04% da demanda da unidade industrial, considerando a resina proveniente das florestas de Balneário Pinhal e Bojuru. O restante é comprado de pequenos produtores no entorno e no mercado nacional.

O Programa Resina de Qualidade da Irani estabelece o grau de pureza da resina aos fornecedores, aplicando desconto ou acréscimo no pagamento desta matéria-prima de acordo com o nível atingido na entrega. Encerramos 2023 com 14.449,387 toneladas de goma-resina recebida, sempre aderindo às diretrizes do Programa.

- **Processamento:** na unidade industrial, a goma-resina passa por etapas de malaxagem, filtragem, decantação e destilação. Na destilação, conseguimos separar a resina em breu, que é sólido, e a terebintina, que apresenta características líquidas.

Em 2022, a indústria química de processamento de breu e terebintina passou por uma modernização. A fábrica se tornou mais limpa, organizada e eficiente. Como resultado, as condições de trabalho também melhoraram. Além disso, inovou no sistema de emissões de hidrocarbonetos ao ambiente com uma fábrica de tratamento de gases nunca antes vista no Brasil, visando ao atendimento ambiental, conforme a Fepam.

- **Corte raso:** a etapa é realizada quando a área florestal completa aproximadamente 21 anos. A madeira colhida é comercializada no mercado regional na forma de toras e toretes. As toras de madeira abastecem serrarias e os toretes se transformam em chapas de MDP e MDF nas indústrias moveleiras.

Em 2021, a atividade de confecção de tambores foi primarizada. Em 2023, foram produzidos 35.659, o que representa 100% da demanda da fábrica de resinas.

GESTÃO DE PRODUTOS E MERCADO



GRI 3-3
ISE

PAPEL

A Irani se destaca como uma das principais fabricantes de papéis para embalagens no Brasil. A Empresa é reconhecida pela qualidade dos seus produtos e pela excelência no atendimento aos clientes.

Desenvolvemos práticas de gestão alinhadas com o mercado. Nosso Sistema de Gestão de Qualidade é certificado de acordo com a ISO 9001:2015, enquanto a certificação ISO 14064:2006 nos confere o status de empresa Carbono Positivo, concedido em auditoria realizada anualmente no inventário de Gases de Efeito Estufa. Além disso, nossa cadeia de custódia, que abrange os pilares sociais, econômicos e ambientais, é certificada pelo FSC® (FSC®-C009947).

Oferecemos uma ampla variedade de papéis, com gramaturas que variam de 30g/m² a 200g/m², ideais para a produção de embalagens

rígidas ou flexíveis. Destacam-se, entre todas as nossas famílias de produtos, as linhas Fine Kraft, Fine Kraft Branco, Flash Kraft, Flat Kraft e Flexi Kraft, que foram projetadas para entrar em contato direto com alimentos.

Sua fabricação utiliza insumos permitidos pela lista positiva da Resolução (RDC) N° 88, de 29 de junho de 2016, aprovados mediante nossos cuidadosos processos internos de homologação. Através dos cumprimentos das normativas legais e das boas práticas de fabricação, evitamos que os produtos sofram qualquer tipo de contaminação física, química ou biológica.

Além disso, fazemos avaliações regulares para assegurar que os produtos não comprometerão a saúde e a segurança dos consumidores. A cada dois anos, conduzimos análises conforme a RDC N° 88 e a RDC N° 90, revalidando a certificação do ISEGA. Esse compromisso contínuo reafirma a busca incessante pela excelência na qualidade e na segurança dos papéis que produzimos.



COMO NOSSOS PAPÉIS SÃO PRODUZIDOS



Mais informações
sobre os papéis da
Irani podem ser
encontradas aqui:



Em 2023, a Unidade Papel inovou significativamente ao desenvolver 30 novos projetos de insumos e aprovar 10 desenvolvimentos de novos papéis para o mercado. Nossa busca por soluções inovadoras fortalece as parcerias de pesquisa, visando entregar produtos e serviços que superem as necessidades e expectativas dos clientes.

Em 2023, enfrentamos uma redução de 3,9% no faturamento em comparação com 2022. Desafios surgiram devido à maior oferta de papel no mercado interno por outros *players*, que cessaram as exportações e ampliaram as vendas nacionais. Adotamos uma estratégia de diminuir as vendas de miolo duplex para o mercado e aumentar a produção de papel para nossas fábricas de embalagens. No mercado externo, observamos maiores ofertas de papel de outros países, aumentando a competitividade do setor.



EMBALAGEM

Estamos entre as principais produtoras de embalagens e chapas de papelão ondulado do Brasil. Produzimos caixas e chapas de papel Kraft branco e reciclado com excelente desempenho, além de chapas de papelão ondulado em ondas simples e duplas. Contamos com um sistema de gestão ambiental e seguimos rigorosos processos de controle de qualidade. Todos esses procedimentos são certificados pelas normas ISO 9001:2015, ISO 14064:2006 e ISO 14001:2015, além de Cadeia de Custódia (CoC) certificada pelo FSC® (FSC®-C009947).

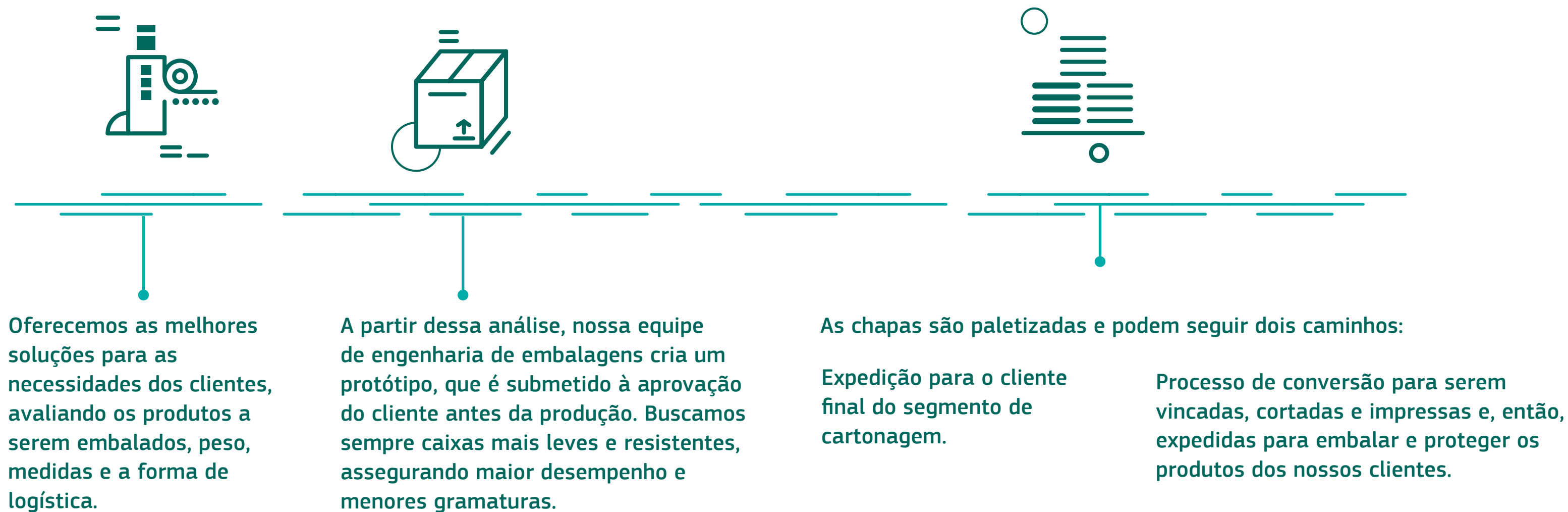
Nossa equipe de assistência técnica acompanha o processo em todos os estágios, realizando visitas de desenvolvimento, preventivas e corretivas.

COMO NOSSAS EMBALAGENS SÃO PRODUZIDAS

FOCO DO CLIENTE

Este é o conceito que guia nossa relação. Nos colocamos ao lado do cliente de ponta a ponta, para que nossa empresa seja reconhecida como sua escolha preferida, por oferecer soluções inovadoras, diferenciadas e personalizadas, que visem redução de custos e performance excepcional.

Os papéis, produzidos pela Irani ou comprados, são corrugados e colados na onduladeira, dando origem às chapas de acordo com as especificações de cada cliente. Essa etapa corresponde a um percentual entre 70% e 80% do vapor consumido no processo produtivo.



GABRIEL
SANTOS
Unidade
Embalagem
SP

A Irani não mede esforços para oferecer gramaturas cada vez menores e com resistência mecânica superior. Por isso, realizamos investimentos nas áreas de infraestrutura e processos industriais nas unidades do negócio Embalagem.

Segundo a Empapel, em 2023, o mercado de embalagens cresceu 0,7% em relação a 2022. No mesmo período, o mercado da Irani cresceu 3,2%, com a venda de 164.990 toneladas de embalagens.

O Foco do Cliente é a base do desenvolvimento de produtos da Irani. É por isso que oferecemos embalagens customizadas.

Atendemos diferentes segmentos de mercado com embalagens sustentáveis pensadas para cada cliente, produzidas com matéria-prima reciclada e 100% recicláveis. Também contamos com uma estrutura robusta de Pesquisa & Desenvolvimento e Assistência Técnica para atender às necessidades e preferências de diferentes públicos.

Além disso, os clientes da Irani contam com treinamentos sobre o manuseio do papelão ondulado. Ministradas pela área de P&DI, as capacitações são direcionadas aos colaboradores que trabalham com cartonagens e têm como objetivo ajudar no desenvolvimento desses clientes.

Segundo a Empapel, em 2023,
o mercado de embalagens
cresceu 0,7% em relação a 2022.
No mesmo período, o mercado da
Irani cresceu 3,2%, com a venda de
164.990 toneladas de embalagens.

Mais informações
sobre as
embalagens da
Irani podem ser
encontradas aqui.





PLATAFORMA GAIA

Gaia simboliza a Terra, a natureza. É exatamente dessa força infinita e sábia, da qual a humanidade é parte, que surge a nossa motivação para crescer. Para tanto, o plano de expansão da Irani, com projetos em desenvolvimento entre 2020 e 2024, é pautado pelo compromisso com o desenvolvimento sustentável em suas três esferas: econômica, social e ambiental.

Em 2023, continuamos cumprindo o propósito da Plataforma Gaia: ampliar a competitividade e a capacidade de produção, assim como a suficiência energética. Com isso, efetuamos um conjunto de investimentos de impacto ambiental positivo e com taxa interna de retorno (TIR) superior ao custo de capital da Companhia.

1º Ciclo | 2020 - 2023

Gaia I - Expansão da Recuperação de Químicos e Utilidades

Gaia II - Expansão Embalagem SC

Gaia III - Reforma MP#2

Gaia IV - Repotenciação Cristo Rei

Gaia V - Repotenciação São Luiz

2º Ciclo | 2021 - 2024

Gaia VI - Sistema de Gerenciamento de Informações de Processo

Gaia VII - Ampliação ETE Fase 1

Gaia VIII - Nova Impressora Corte e Vinco

Gaia IX - Automação do Estoque Intermediário

Gaia X - Nova Impressora FFG Dual Slotter

Mais informações
sobre a Plataforma
Gaia podem ser
encontradas aqui.





**GRI 3-3, 302-1,
302-2, 302-3,
SASB RR-PP-130
e RT-CP-130
ISE**

ENERGIA

Autossuficiência em energia é um dos principais desafios para os negócios da Irani. Por isso, um dos objetivos estratégicos da Empresa é assegurar o suprimento energético.

(302-1) Nas unidades de Vargem Bonita (SC), onde o consumo de energia pelos processos é abundante, temos concentrado esforços em busca de eficiência operacional. Uma das alternativas em que trabalhamos é o aproveitamento da biomassa de resíduos florestais. O material, antes depositado em aterro, se decompunha, emitindo Gases de Efeito Estufa. Desde 2005, passamos a contar com uma caldeira para a geração de vapor e energia a partir da queima dessa biomassa para abastecimento das unidades Papel e Embalagem SC. O processo foi registrado na Organização das Nações Unidas (ONU) como Irani Biomass Electricity Generation Project e validado como um Mecanismo de Desenvolvimento Limpo (MDL). Na mesma unidade, contamos com três Centrais Geradoras Hidrelétricas (CGHs) com controle automatizado e operação remota — além de outras quatro caldeiras para geração de energia térmica.

Na unidade da Papel SC, concluímos o projeto Gaia I, que faz parte da Plataforma Gaia, um projeto de modernização da unidade e de autossuficiência energética. Com a conclusão, ocorreu o *startup* da Caldeira de Recuperação Química. A Caldeira é responsável por queimar o licor negro, um subproduto gerado pelo cozimento dos cavacos para a produção de celulose. O objetivo é a recuperação química e a coleta, tratamento e queima dos Gases Não Condensáveis (GNC). Os benefícios atingidos no processo são a recuperação dos compostos químicos como a soda cáustica, que retorna ao processo, a geração de energia através do vapor de alta pressão resultante da combustão e a não liberação dos gases GNC para a atmosfera.

Essa conquista foi um marco muito importante que ocorreu em 2023, colocando a Irani em um novo patamar de eficiência energética.



ROGER OLIVEIRA
Unidade Resina RS

(302-3) Em todas as unidades de negócio, buscamos mecanismos mais eficazes. Realizamos, ainda, os ajustes operacionais necessários para a redução do consumo de energia elétrica, ou manutenção de índices adequados.

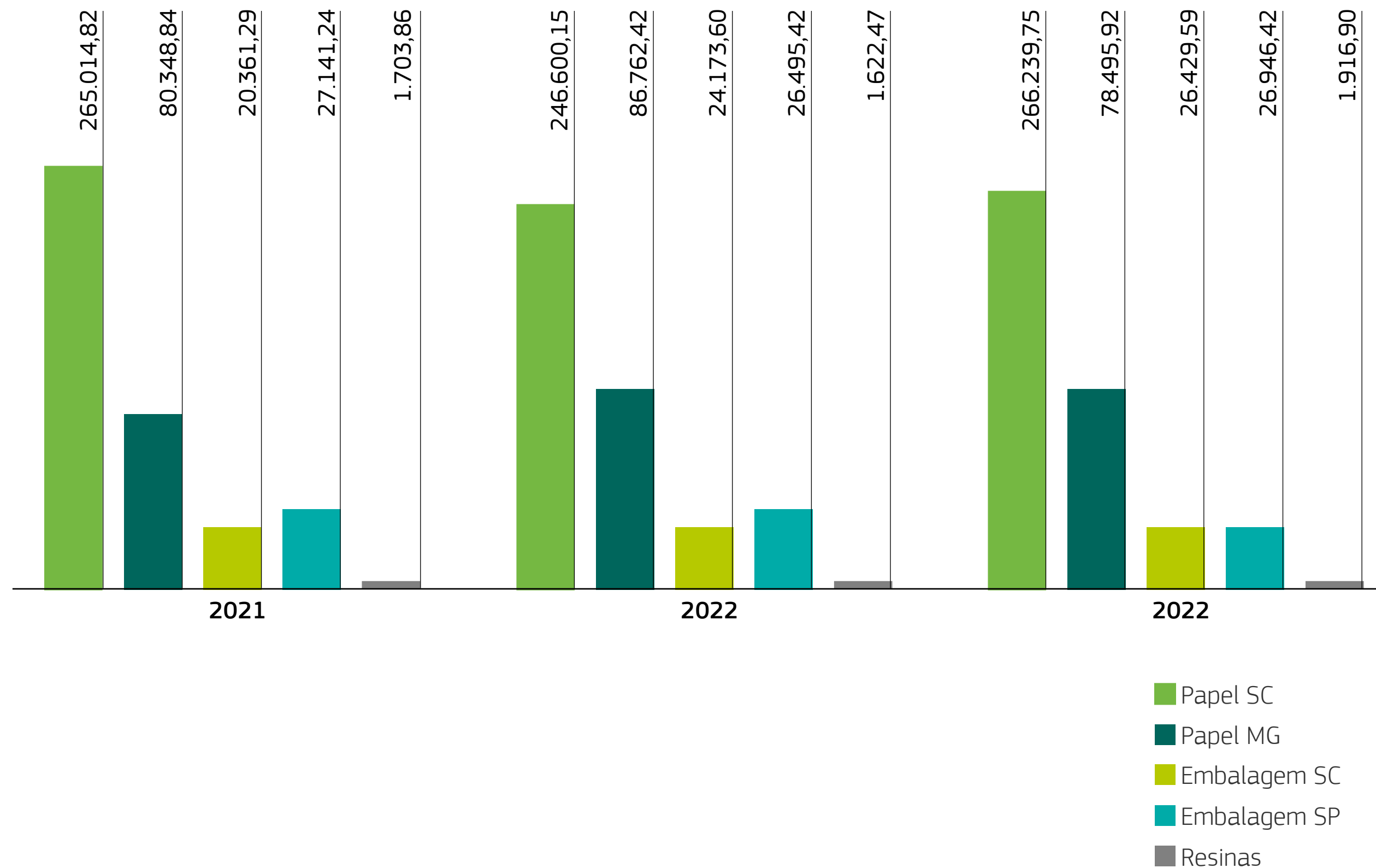
(302-3) CONSUMO ESPECÍFICO DE ELETRICIDADE (EM MWH) POR TONELADA PRODUZIDA

UNIDADES	Específico / produção bruta			Específico / produção líquida		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Unidade Papel SC – Campina da Alegria	0,711	0,729	0,721	0,752	0,774	0,765
Unidade Papel MG – Santa Luzia	0,427	0,410	0,377	0,454	0,435	0,398
Unidade Embalagem SC – Campina da Alegria	0,076	0,081	0,075	0,088	0,093	0,086
Unidade Embalagem SP – Indaiatuba	0,073	0,076	0,091	0,079	0,081	0,097
Unidade Resinas RS – Balneário Pinhal	0,031	0,033	0,044	0,031	0,033	0,045

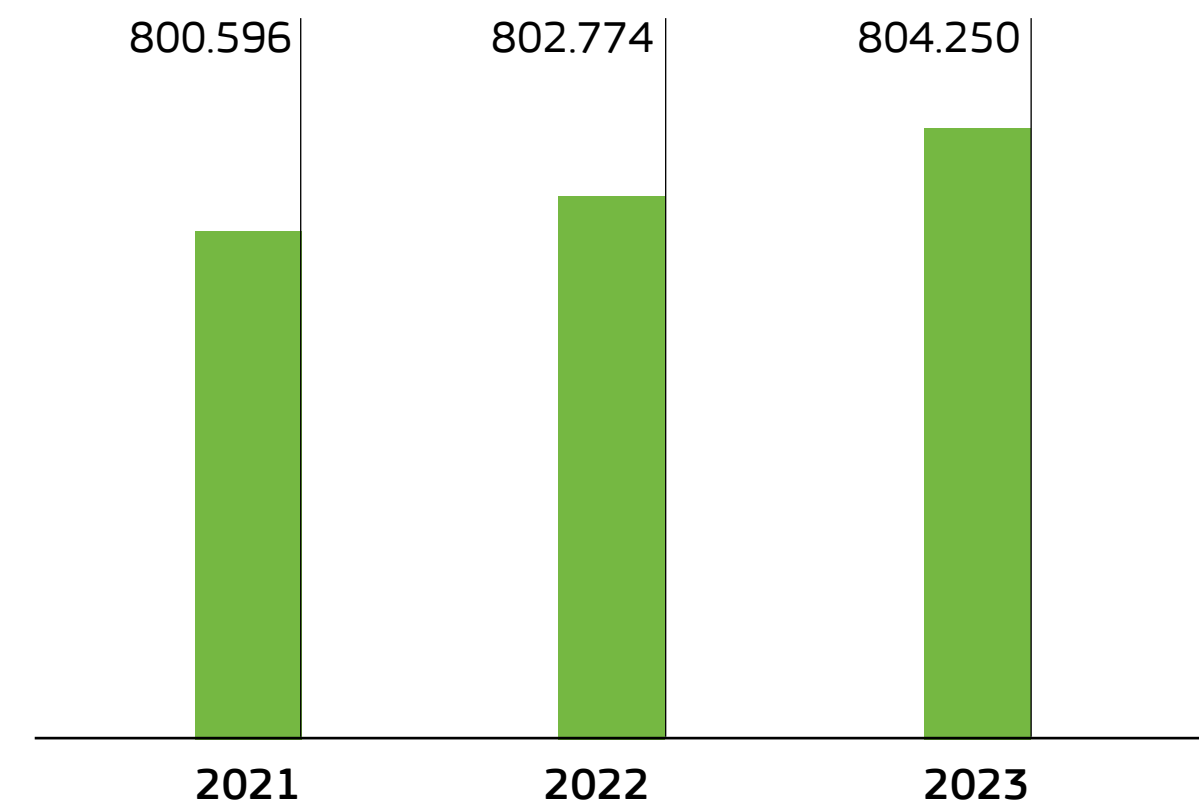
Nota: a métrica utilizada para calcular o consumo específico de energia elétrica é a produção bruta e produção líquida. A razão utilizada refere-se à energia consumida dentro da Organização, pois não possui informação suficiente para relatar energia consumida fora dela.

(302-1 e 302-2) O consumo total de energia, dentro e fora da organização, em forma de vapor, combustíveis e energia elétrica foi de 6.550.222,89 GJ.

(302-1) COMPRA TOTAL DE ELETRICIDADE (EM GJ)

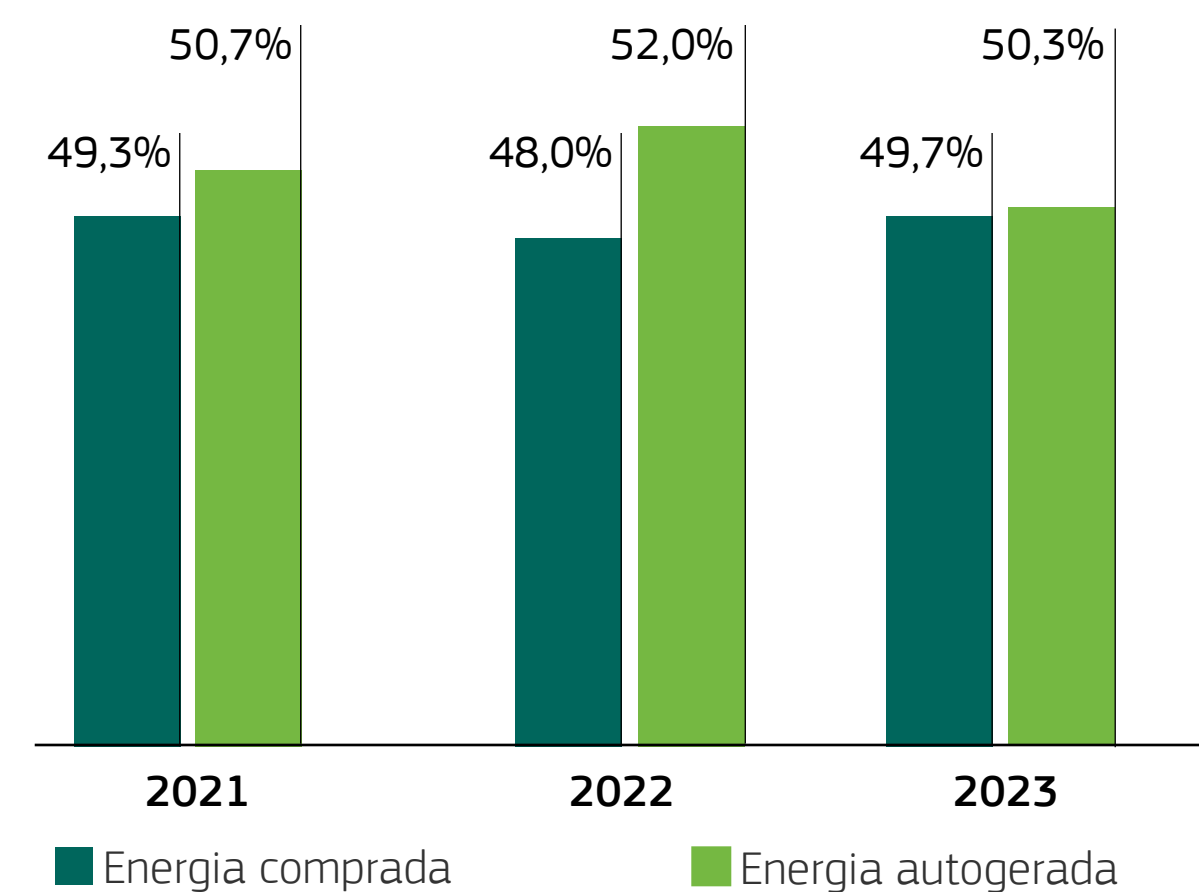


**(GRI 302-1, RR-PP-130 E RT-CP-130)
CONSUMO TOTAL DE ENERGIA ELÉTRICA
EM GJ**

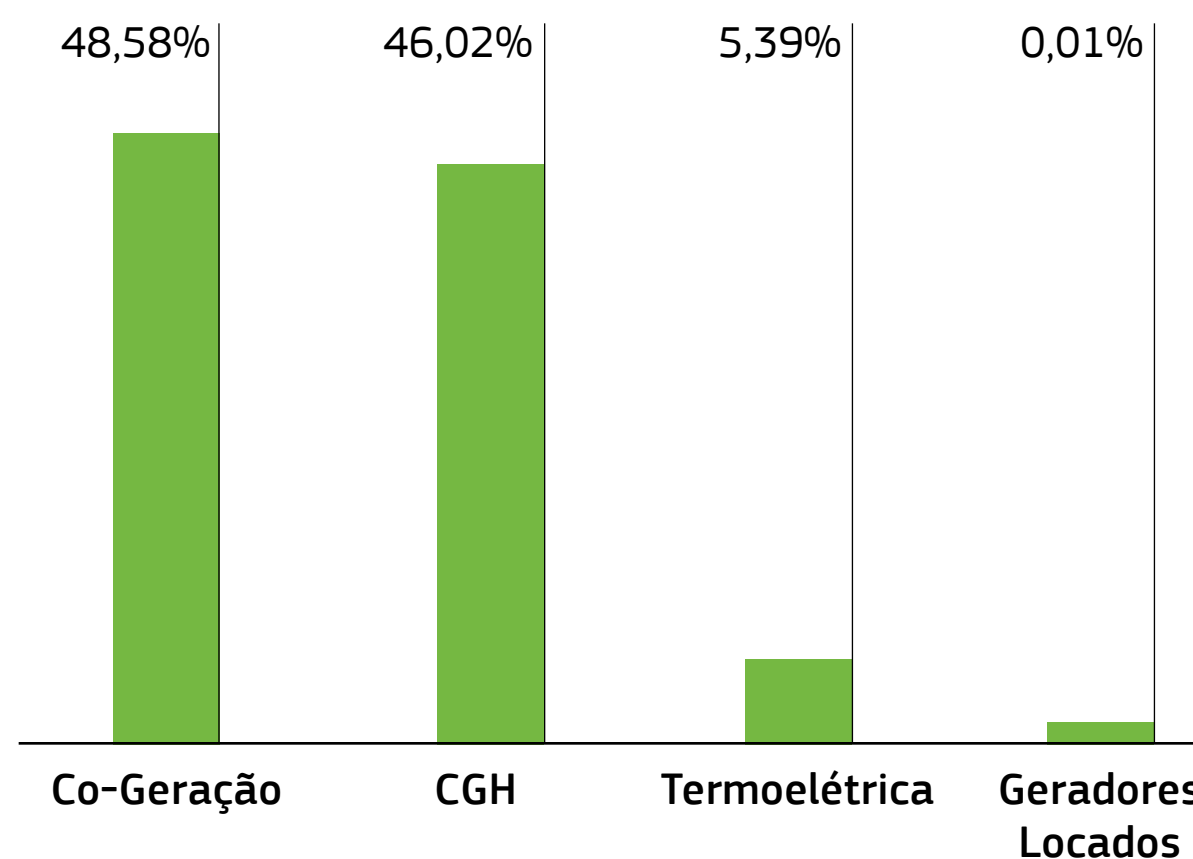


Nota: consumo de energia elétrica dentro da organização.

**PERCENTUAL DE ENERGIA ELÉTRICA
COMPRADA E AUTOGERADA**

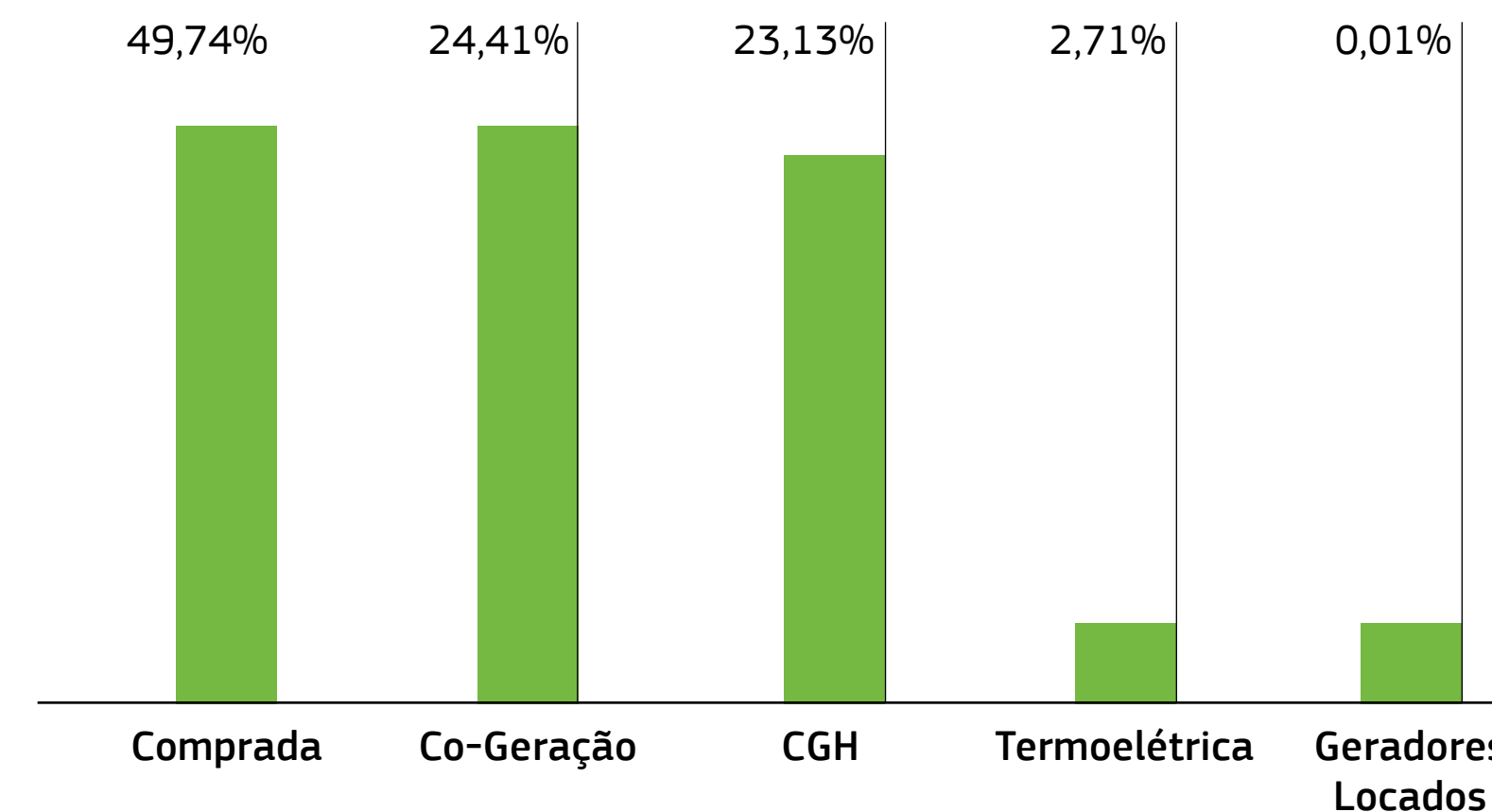


(RR-PP-130 E RT-CP-130) PERCENTUAL DE ENERGIA AUTOGERADA POR FONTE



Nota: autogeração de energia para a unidade Papel SC – Campina da Alegria

(RR-PP-130 E RT-CP-130) PERCENTUAL DE ENERGIA CONSUMIDA POR FONTE GERADORA



Nota: representa a compra e autogeração de energia, considerando-se todas as unidades, sendo que 25% da energia comprada é de fonte renovável.

(302-1) CONSUMO DE COMBUSTÍVEL NÃO-RENOVÁVEL (EM GJ)

Unidade	2021	2022	2023
Papel SC – Campina da Alegria	24.062,69	39.294,11	65.609,68
Papel MG – Santa Luzia	211.140,31	219.387,19	184.142,50
Embalagem SC – Campina da Alegria	20.130,92	17.084,31	9.772,80
Embalagem SP – Indaiatuba	60.357,11	58.339,06	54.494,66
TOTAL	315.691,02	334.104,67	314.019,65

Nota: a unidade Resina RS – Balneário Pinhal não utiliza combustível não-renovável.

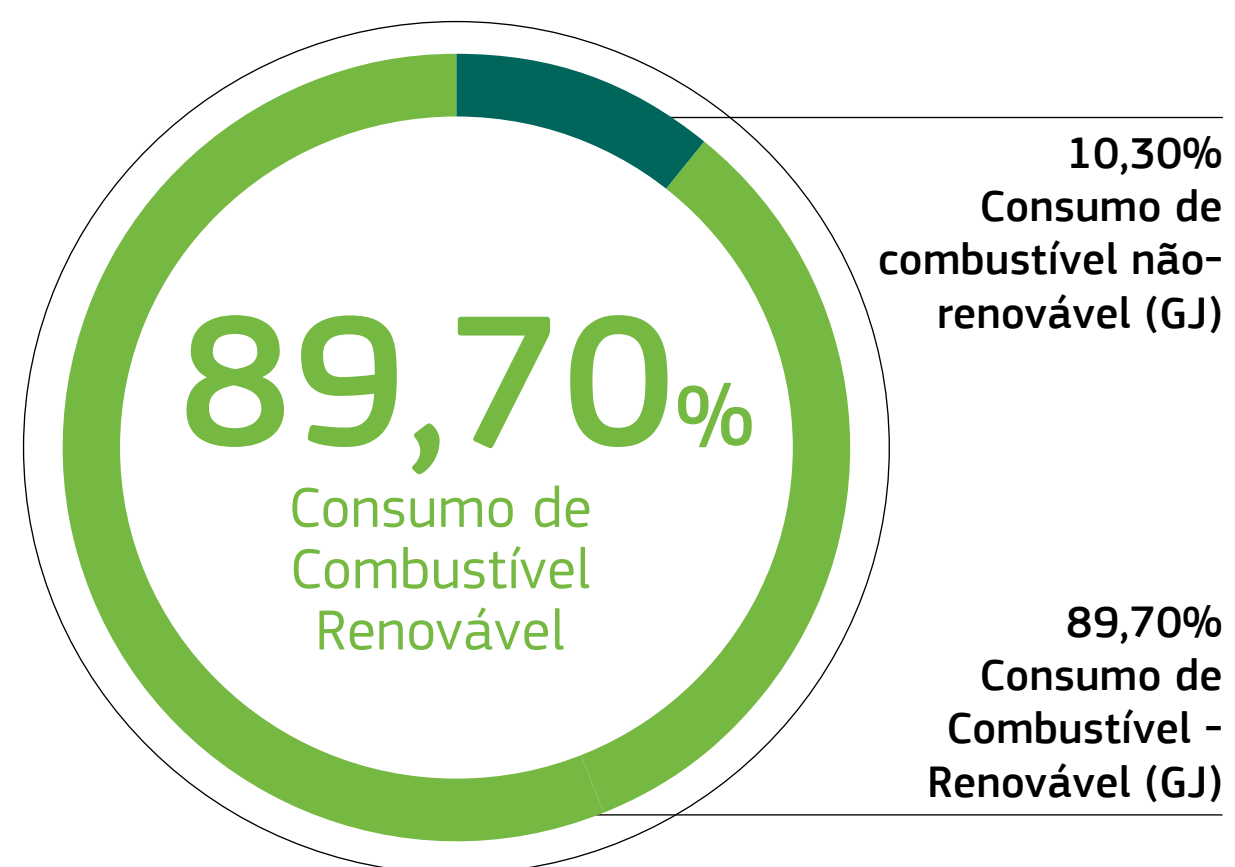
(302-1) CONSUMO DE COMBUSTÍVEL RENOVÁVEL (EM GJ)

Unidade	2021	2022	2023
Papel SC – Campina da Alegria	3.185.686,39	3.033.908,24	2.728.302,37
Resina RS – Balneário Pinhal	7.550,22	7.070,85	7.002,74
TOTAL	3.193.236,61	3.040.979,09	2.735.305,11

(302-1) CONSUMO DE VAPOR (EM GJ)

Unidade	2021	2022	2023
Papel SC – Campina da Alegria	2.499.623,16	2.416.645,20	2.398.696,22
Papel MG – Santa Luzia	186.721,72	191.763,35	174.698,51
Embalagem SC – Campina da Alegria	44.936,09	39.371,69	44.692,27
Embalagem SP – Indaiatuba	60.844,28	58.747,51	58.242,28
Resina RS – Balneário Pinhal	22.775,34	21.876,48	20.190,59
TOTAL	2.814.900,59	2.728.404,22	2.696.519,87

**PERCENTUAL DE COMBUSTÍVEL
CONSUMIDO RENOVÁVEL**



(302-2) CONSUMO DE ENERGIA FORA DA ORGANIZAÇÃO

Combustível	Consumo (em l)			Consumo (em GJ)		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Diesel	4.305.221,58	3.289.153,73	3.375.597,03	164,99	126,05	129,37
Gasolina	44.865,50	48.018,79	47.735,21	1,56	1,67	1,66
GLP – Restaurante	14.675,00	17.804,60	15.849,30	0,721	0,875	0,779
TOTAL	4.364.762,08	3.354.977,12	3.349.181,54	167,28	128,60	131,81

Nota: **(302-1)** o consumo total de energia dentro da Irani em forma de vapor, combustíveis e energia elétrica foi de 6.906.490,29 GJ. **(302-2)** O consumo total de energia fora da organização foi de 131,81 GJ, de acordo com o escopo 3 do inventário de GEE. **(302-1)** Os fatores de conversão são provenientes do site da Petrobras.



OPORTUNIDADES E COMPROMISSOS FUTUROS

Dar continuidade à colheita em áreas de parceria e aumentar a base florestal a fim de atender os projetos de expansão de produção de celulose;

- Aproveitar oportunidades de aumento de produtividade com eficiência operacional;
- Utilizar 100% de energia renovável em todos os negócios até 2025;
- Alcançar a autossuficiência em geração de energia renovável em todos os negócios até 2025;

Manter o foco na gestão do custo e rentabilidade;

- Fortalecer o posicionamento mercadológico com ofertas de valor com Foco do Cliente;
- Avançar com o desenvolvimento de novos mercados para o papel fabricado na unidade Papel MG;
- Preservar os investimentos na Plataforma Gaia.

CAPITAL NATURAL

Biodiversidade

Água e Efluentes

Gestão de Resíduos

Mudanças Climáticas e Qualidade do Ar



KAUÃ DA SILVA
Unidade Papel SC



A Irani reconhece a importância de minimizar os danos causados ao Capital Natural. Referência em qualidade e integridade, a Companhia monitora a legislação vigente por meio de um software especializado, dispondo de uma política específica para manter a continuidade dos recursos naturais. O próprio mapa estratégico da Empresa para o ciclo 2021–2030 demonstra o comprometimento com a estabilidade climática.

Por sermos uma indústria de base florestal renovável, entendemos que a interação dos processos com o meio ambiente é fundamental para a prosperidade dos negócios. Buscamos continuamente oportunidades de aprimoramento que se traduzam em eficácia operacional, gestão sustentável do Capital Natural e criação de novos negócios. Sempre, é claro, a partir de estratégias com foco em economia circular.

Todas as unidades de negócios da Irani contam com um processo estruturado de Gestão Ambiental. Nelas, são desenvolvidas ações e projetos orientados à mitigação e à redução de impactos ambientais, atendendo às diretrizes da ISO 14001 e de nossa Política de Sustentabilidade. Contamos, ainda, com um processo de Gestão Social, que gerencia aspectos e impactos sociais através de pesquisas nas comunidades do entorno e das diretrizes da Política de Sustentabilidade.

Em 2023, não houve registro de queixas e reclamações formais relacionadas a impactos ambientais. Também não tivemos acidentes com derramamento de produtos químicos relevantes.

O compromisso com a sustentabilidade está em toda a cadeia de negócios da Irani: nasce a partir das florestas e se completa com a atuação nas comunidades do entorno, promovendo um ciclo de prosperidade e sustentabilidade.

Ao longo do ano,
investimos
R\$ 204.358.964,88
em iniciativas,
melhorias, processos
de gestão ambiental
e projetos de
cunho ambiental.
Nossas práticas de
educação com esse
foco totalizaram
quase 938 horas de
trabalho, beneficiando
3.364 pessoas.

CDP

O CDP (*Carbon Disclosure Project*) é uma organização internacional sem fins lucrativos que trabalha com empresas e cidades para divulgar suas emissões de gases de efeito estufa e gerenciar seus impactos ambientais. Participamos anualmente dos programas:

Esses programas visam não apenas a divulgação de informações, mas também a criação de incentivos para que empresas e governos adotem práticas mais sustentáveis e resilientes em relação à água, florestas e mudanças climáticas.

Rating	2022	2023
CDP Água	B-	B-
CDP Floresta	D	B-
CDP Mudança Climática	B	B

CDP ÁGUA

Este programa foca na gestão da água pelas empresas, incentivando a divulgação de informações sobre o uso, gestão e impactos hídricos. Ajuda as empresas a entender e mitigar riscos relacionados à água.

CDP FLORESTA

O CDP Floresta concentra-se na preservação e manejo sustentável das florestas. Ele incentiva as empresas a divulgar informações sobre suas práticas relacionadas às florestas, incluindo o desmatamento e a gestão responsável da cadeia de suprimentos.

CDP MUDANÇA CLIMÁTICA

Este programa é o mais conhecido e amplamente adotado. Ele solicita que as empresas divulguem suas emissões de gases de efeito estufa e suas estratégias de redução. O CDP Mudança Climática ajuda as empresas a entender e gerenciar os riscos climáticos, além de promover a transição para uma economia de baixo carbono.





**GRI 3-3, 304-1,
304-2, 304-3,
304-4, 413-2
SASB RR-PP-120,
RT-CP-120,
RR-FM-160 e
RR-FM-160
ISE**

BIODIVERSIDADE

Obtida em 2008, a certificação de Manejo Florestal FSC® – Forest Stewardship Council® (Conselho de Manejo Florestal, em português) reconhece a Irani como uma indústria cujas florestas são manejadas de forma responsável. A operação da Companhia é pautada por práticas de preservação ambiental, pelo respeito aos trabalhadores e comunidades e pela garantia de uma gestão florestal baseada na eficiência.



BIODIVERSIDADE NAS ÁREAS FLORESTAIS DE SANTA CATARINA

(304-3, RR-FM-160 e RR-FM-160) Locais com vegetação nativa, como Áreas de Preservação Permanente e Reserva Legal, representam 48% do total do uso do solo na base florestal catarinense. Todas elas são importantes para a formação de corredores de biodiversidade.

(2-25, 304-3 e 413-2) Em 2011, em conjunto com o Ministério Público de Santa Catarina (MPSC) e o Instituto do Meio Ambiente (IMA), assinamos um Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) para regularização de áreas de preservação permanente. As áreas incluídas no TAC são monitoradas continuamente, e o termo permanece vigente.

PARQUE NACIONAL DAS ARAUCÁRIAS (PNA)

Fundado em 2005, o Parque Nacional das Araucárias (PNA), uma unidade de conservação integrada localizada nos municípios de Passos Maia e Ponte Serrada (SC), faz confrontação direta com algumas áreas da Irani. Em duas delas, os limites do parque adentram as áreas da Empresa.

Estas áreas ainda não foram indenizadas e permanecem em negociação. Vale ressaltar, no entanto, que a Irani participa do Conselho Consultivo do PNA desde a sua criação, em 2010, atuando em Grupos de Trabalho (GTs), em ações de preservação ambiental ao lado da Polícia Militar Ambiental (PMA) e na construção e revisão do Plano de Manejo.

RPPN ESTADUAL PROF^a. YARA C. NICOLETTI

Reconhecida em 2018, a Reserva Particular do Patrimônio Natural (RPPN) Estadual Prof^a. Yara C. Nicoletti, localizada no município de Vargem Bonita (SC), é hoje propriedade da Irani. Sua função é proteger 285 hectares de Mata Atlântica (Floresta Ombrófila Mista), onde vivem diversas espécies com status de atenção/ameaça.

A Companhia também oferece uma opção de passeio ecológico na Trilha dos Xaxins. Com a presença de grande quantidade de plantas da espécie que dá nome ao local, a trilha tem visita guiada em um percurso de 2,3 quilômetros, no qual é possível contemplar nascentes, córregos, vegetação nativa, pequenos animais e toda a beleza da Mata Atlântica. De acordo com o Plano de Manejo, também são realizados diversos levantamentos de biodiversidade e projetos de pesquisa.

ÁREAS DE ALTO VALOR DE CONSERVAÇÃO (AAVCS)

As Áreas de Alto Valor de Conservação (AAVCS) têm valores considerados excepcionais ou críticos para diversidade de espécies, manutenção de ecossistemas ameaçados, promoção de serviços ambientais e valores das comunidades. A avaliação desses atributos integra o processo de certificação no Manejo Florestal FSC®.

A Empresa realizou esse processo e identificou atributos dos tipos 1, 2 e 3. Eles foram observados em duas áreas, que somam cerca de 3.150 hectares de vegetação nativa bem preservada, nos municípios de Irani (SC) e Vargem Bonita (SC). Estas áreas, juntamente com o Parque Nacional das Araucárias e outras localidades legalmente protegidas pela Irani, formam corredores ecológicos de grande relevância para a preservação ambiental da região.

Monitoramentos de biodiversidade da fauna e da flora são realizados nas AAVCS e em outras áreas de vegetação nativa da Irani. Conduzidos por especialistas contratados pela Empresa e realizados periodicamente, os levantamentos geram dados que comprovam a conservação das áreas e a manutenção da biodiversidade local.

MONITORAMENTO DE FAUNA E FLORA

Os monitoramentos dos grupos de aves, mamíferos e de flora são realizados de maneira conjunta a cada cinco anos. O monitoramento de herpetofauna segue a mesma periodicidade, mas de modo independente. Para este último, as campanhas começaram em 2023 e irão se encerrar ao longo do primeiro semestre de 2024.

(304-4) Até o último levantamento de mastofauna, evidenciou-se a ocorrência de 31 mamíferos de grande porte. Já o de avifauna identificou até então 168 espécies, algumas das quais constam nas listas de conservação.



Grupo	Espécie	Nome popular	IUCN	ICMBio	CONSEMA
Mamíferos	<i>Mazama americana</i>	Veado-mateiro	DD	-	EN
Mamíferos	<i>Pecari tajacu</i>	Cateto	LC	-	VU
Mamíferos	<i>Leopardus pardalis</i>	Jaguaririca	LC	LC	EN
Mamíferos	<i>Puma concolor</i>	Puma	LC	VU	VU
Mamíferos	<i>Puma yagouarondi</i>	Gato-mourisco	LC	VU	-
Mamíferos	<i>Leopardus guttulus</i>	Gato-do-mato-pequeno	VU	VU	-
Mamíferos	<i>Alouatta guariba clamitans</i>	Bugio	LC	VU	VU
Mamíferos	<i>Cuniculus paca</i>	Paca	LC	-	VU
Mamíferos	<i>Leopardus wiedii</i>	Gato-maracajá	NT	VU	-
Aves	<i>Tinamus solitarius</i>	Macuco	NT	-	VU
Aves	<i>Triclaria malachitacea</i>	Sabiá-cica	NT	-	VU
Aves	<i>Pyroderus scutatus</i>	Pavó	LC	-	EN
Aves	<i>Sporophila melanogaster</i>	Caboclinho-de-barriga-preta	NT	VU	VU
Anfíbios	<i>Melanophryniscus simplex</i>	Sapinho-de-barriga-vermelha	DD	-	EN
Anfíbios	<i>Vitreorana uranoscopana</i>	Perereca-de-vidro	LC	-	VU
Anfíbios	<i>Hypsiboas curupi</i>	Perereca	LC	VU	EN

Internacional: Lista Oficial IUCN (International Union for Conservation of Nature) versão 2022-2;

Nacional: Livro Vermelho da Fauna Brasileira Ameaçada de Extinção (ICMBio, 2018)/Portaria MMA nº148, de 07 de junho de 2022;

Estadual (SC): Lista Oficial de Espécies da Fauna Ameaçadas de Extinção no Estado de Santa Catarina (Resolução CONSEMA nº 002/2011)

Onde: EN – Em perigo; VU – Vulnerável; NT – Quase ameaçada; LC - Segura ou pouco preocupante; DD – Dados Deficientes.

Iniciado em 2023, o ciclo de monitoramento de herpetofauna tem apresentado resultados positivos e relevantes. No caso dos anfíbios, destacam-se aqueles com distribuição restrita às matas de araucárias, como *Ischnocnema henselii* (rãzinha-do-folhiço) e *Trachycephalus dibernardoi*.

(304-4) No último monitoramento de flora, foram registradas 44 famílias e 120 espécies. Algumas estão ameaçadas de extinção:

Nome científico	Nome vulgar	IUCN	Nacional	Estadual (SC)
<i>Araucaria angustifolia</i>	Araucária, pinheiro brasileiro	CR	EN	CR
<i>Butia eriospatha</i>	Butiazeiro, butiá	VU	VU	CR
<i>Cedrela fissilis</i>	Cedro	VU	VU	-
<i>Dicksonia sellowiana</i>	Xaxim	-	EN	CR
<i>Inga lentiscifolia</i>	Ingá	VU	NT	-
<i>Myrcianthes pungens</i>	Guabijú	EN	-	-
<i>Myrciaria cuspidata</i>	Camboim	VU	LC	-
<i>Ocotea porosa</i>	Imbuia	VU	EN	CR
<i>Podocarpus lambertii</i>	Pinho-bravo	NT	LC	EN
<i>Podocarpus sellowii</i>	Pinho-bravo	EN	LC	-
<i>Quillaja lancifolia</i>	Pau-de-sabão	-	EN	-

Internacional: Lista Oficial IUCN (International Union for Conservation of Nature) versão 2022-2;
Nacional: Livro Vermelho da Flora Brasileira Ameaçada de Extinção do ICMBio (2018)/Portaria MMA nº148, de 07 de junho de 2022
Estadual (SC): Lista Oficial das Espécies da Flora Ameaçada de Extinção no Estado de Santa Catarina (Resolução CONSEMA nº51/2014)
Onde: CR - Criticamente ameaçada; EN - Em perigo; VU - Vulnerável; NT - Quase ameaçada; LC - Pouco preocupante.

(304-3) A Irani apoia e busca parcerias com pesquisadores e instituições governamentais e privadas para o desenvolvimento de estudos nas áreas florestais. Veja exemplos:

- **Reintrodução do papagaio-de-peito-roxo:** projeto do Instituto Espaço Silvestre com o Parque Nacional das Araucárias, em Santa Catarina, em defesa da reintrodução da espécie na região.
- **Projeto Javali:** realizado em parceria com a Embrapa Suínos, visa ampliar os estudos sobre a população de javalis e realizar o monitoramento sanitário nas áreas florestais da Irani em Santa Catarina.
- **Projeto macaco-prego:** projeto em parceria com a Embrapa Florestas que tem por objetivo estudar a espécie *Sapajus nigritus* (macaco-prego) e suas interações com as florestas plantadas e nativas da Irani. A intenção é reduzir os danos provocados em áreas de plantio comercial.
- **Monitoramento de fauna e flora:** atividades realizadas por especialistas a cada cinco anos nas Áreas de Alto Valor para Conservação e outros blocos de floresta nativa. Seu objetivo é demonstrar a manutenção ou melhoria dos atributos que caracterizam essas áreas.

(304-3, RR-FM-160 E RR-FM-160) ÁREAS DE ALTO VALOR DE CONSERVAÇÃO (AAVCS)

Localização	Área (em hectares)	Resultado da avaliação
Vargem Bonita (SC)	1.441,34	<ul style="list-style-type: none"> • Presença de espécies de aves, mamíferos e plantas ameaçadas de extinção em categorias com grande ameaça; • Trechos de remanescentes em bom estágio de conservação; • Remanescentes grandes (acima de mil hectares), tendo em vista a região extremamente fragmentada; • Área de Reserva Legal averbada e preservada.
Irani (SC)	1.708,66	
TOTAL	3.150,00	

(304-3) MEDIDAS DE PROTEÇÃO E MONITORAMENTO EM ÁREAS DE ALTO VALOR DE CONSERVAÇÃO (AAVCS)

	Vargem Bonita (SC)	Irani (SC)
Educação ambiental		
Vigilância Patrimonial (monitoramento com ibottons)		✓
Levantamento da Mastofauna		✓
Levantamento da Avifauna		✓
Levantamento da Herpetofauna		✓
Levantamento da Flora		✓
Controle de espécies exóticas invasoras	✓	✓
Manutenção de aceiros	✓	✓
Controle da erosão em estradas	✓	✓
Avaliação de impacto ambiental	✓	✓
Criação de uma RPPN em parte da área	✓	

Nota: aceiros são faixas de terra sem plantio que dificultam a propagação do fogo em caso de incêndios florestais.



(304-1 e 304-2) Informações adicionais sobre AAVCs, como estágio, parcerias instituídas com foco em proteção e restauração e impactos em relação à introdução do pinus são abordadas no Resumo Público de Manejo Florestal, disponível aqui.

LUCIANE CORREA
Escritório Porto Alegre - RS

BIODIVERSIDADE NAS FLORESTAS DO RIO GRANDE DO SUL

(304-1 e 304-3) As florestas plantadas da Irani formam mosaicos com Áreas de Preservação Permanente (APPs) e outras áreas naturais. Nenhuma delas está localizada em áreas protegidas ou adjacentes.

(304-1, RR-FM-160 e RR-FM-160)

Utilizamos a classificação do Guia ProForest, assim como as diretrizes da Certificação FSC®, para determinar as AAVCs. Após o acordo de compra e venda das áreas florestais de Cidreira e Balneário Pinhal, no Rio Grande do Sul, permanecemos com um total de 13,3 hectares de área com essa característica.

Localizada no leito da Lagoa do Paurá, na zona rural do município de São José do Norte, a área apresenta quatro atributos aderentes às AAVCs. Entre eles, destaca-se a alta presença e conservação da biodiversidade. A área inclui vegetação nativa de restinga fixadora de dunas, de grande importância e representatividade regional.

(304-4) Bialmente, realizamos o monitoramento da biodiversidade do local. Acompanhamos a fauna nas quatro estações do ano e a flora, na primavera, com o intuito de compreender a dinâmica ambiental dessas áreas, assim como os impactos das operações. **(304-2).** Utilizando uma matriz de aspectos e impactos, mapeamos os efeitos das atividades da Companhia sobre a fauna, o solo, a flora, os

recursos hídricos e as comunidades do entorno, avaliando os impactos sociais e ambientais que possam ocorrer na operação florestal.

(304-2) Medidas como o monitoramento da efetividade do manejo são aplicadas nas AAVCs a fim de garantir a manutenção e a melhoria dos valores identificados, consolidar sua conservação e perpetuar seus benefícios.

AAVC	Localização	Descrição da Área
Lagoa e Mata de Restinga do Bojuru	São José do Norte	Encontra-se uma mata de galeria com espécies características da Mata Ombrófila Densa, formada por figueiras-mata-pau (<i>Coussapoa microcarpa</i>), coronilhas (<i>Scutia bruxifolia</i>), branquilhos (<i>Sebastiania commersoniana</i>), araçás (<i>Psidium araca</i>), cancorosas-de-três-pontas (<i>Iodina rhombifolia</i>) e capororocas (<i>Myrsine umbellata</i>), que abrigam espécies de orquídeas e bromélias.
		Em meio às dunas, há ocorrência de uma espécie da fauna silvestre classificada como vulnerável na lista vermelha da União Mundial para Natureza (IUCN, na sigla em inglês): o tuco-tuco, roedor pertencente ao gênero <i>Ctenomys</i> .

Principais ameaças às AAVCs

- Danos operacionais
- Incêndios
- Atividades ilegais (caça, pesca, extração de madeira nativa, invasão de animais domésticos etc.)
- Afugentamento de animais

Ações de monitoramento

- Monitoramento da fauna e da flora
- Monitoramento das ocorrências socioambientais
- Conscientização da comunidade


Medidas de proteção

- Cercamento das propriedades
- Programa de combate a incêndios florestais
- Vigilância patrimonial
- Microplanejamento das atividades florestais
- Remoção de espécies exóticas
- Identificação visual

Uma parceria instituída com o governo gaúcho, por meio do projeto RS Biodiversidade, permitiu a Avaliação Ecológica Rápida (AER) em uma dessas localidades, apontando:

Áreas de preservação permanente, reservas legais e demais fragmentos florestais da Empresa também são objeto de medidas de manejo e monitoramento. Entre elas, estão o sistema integrado de produção florestal e ações de restauração, vigilância patrimonial e cuidados operacionais. O objetivo é coibir atividades ilegais e promover a conservação da biodiversidade.



No Resumo Público de Manejo Florestal, disponibilizamos mais informações sobre a biodiversidade em nossas áreas florestais no litoral do Rio Grande do Sul. Confira aqui. 

JEHAN VANZ
Unidade Papel SC

ÁGUA E EFLUENTES



GRI 303-1,
303-2, 303-3,
303-4
SASB RR-PP-140
e RT-CP-140
ISE

A água utilizada nos processos produtivos da Irani é doce, proveniente de corpos hídricos ou poços artesianos. Nas unidades de Vargem Bonita (SC), também é utilizada água para geração de energia em três Centrais Geradoras Hidrelétricas (CGHs).

(303-1) Todas as fontes de água das unidades de negócios da Companhia, exceto a proveniente de concessionária, são outorgadas por órgão responsável. A outorga é a licença para a utilização da água dos corpos hídricos, garantindo que não haja impacto significativo nos respectivos corpos hídricos devido ao volume captado.

(303-1) Oportunidades de ganhos de eficiência operacional estão em constante avaliação. Aqui, a prioridade são ações que permitam ganhos de produtividade aliados à redução de uso, alternativas para reuso e fechamento de circuitos.

Essa é uma das estratégias fundamentais dos negócios da Empresa, que, por sua essência, dependem da disponibilidade de água e outros recursos naturais.

(303-1) Também participamos de um Comitê de Bacias que reúne diversos setores da sociedade para a definição de diretrizes que assegurem a conservação de nascentes, mananciais, corpos hídricos e a biodiversidade local.

A água utilizada nos processos produtivos da Irani é doce, proveniente de corpos hídricos ou poços artesianos.



FABIANO NUNES
Unidade Papel MG

(303-3, RR-PP-140 E RT-CP-140) TOTAL DE ÁGUA RETIRADA POR FONTE (EM MEGALITRO)

Fonte	O que compreende	2021	2022	2023
Superficial	Captação de rios para as unidades Papel e Embalagem SC (Campina da Alegria) e Papel MG (em Santa Luzia)	4.905,75	4.763,48	4.750,13
Subterrânea	Captação em poços para as unidades Papel MG, Embalagem SP (Indaiatuba) e Resina RS (Balneário Pinhal)	183,92	209,06	207,80
Concessionária	Água fornecida pela Casan, Sabesp e Corsan e Copasa para as unidades Papel e Embalagem SC (Campina da Alegria) e Resina RS e Papel MG (Santa Luzia) respectivamente	18,81	34,36	26,60
TOTAL		5.108,49	5.006,91	4.984,52

Nota: **(303-3)** os registros apresentados são provenientes de leituras diárias em medidores de vazão.

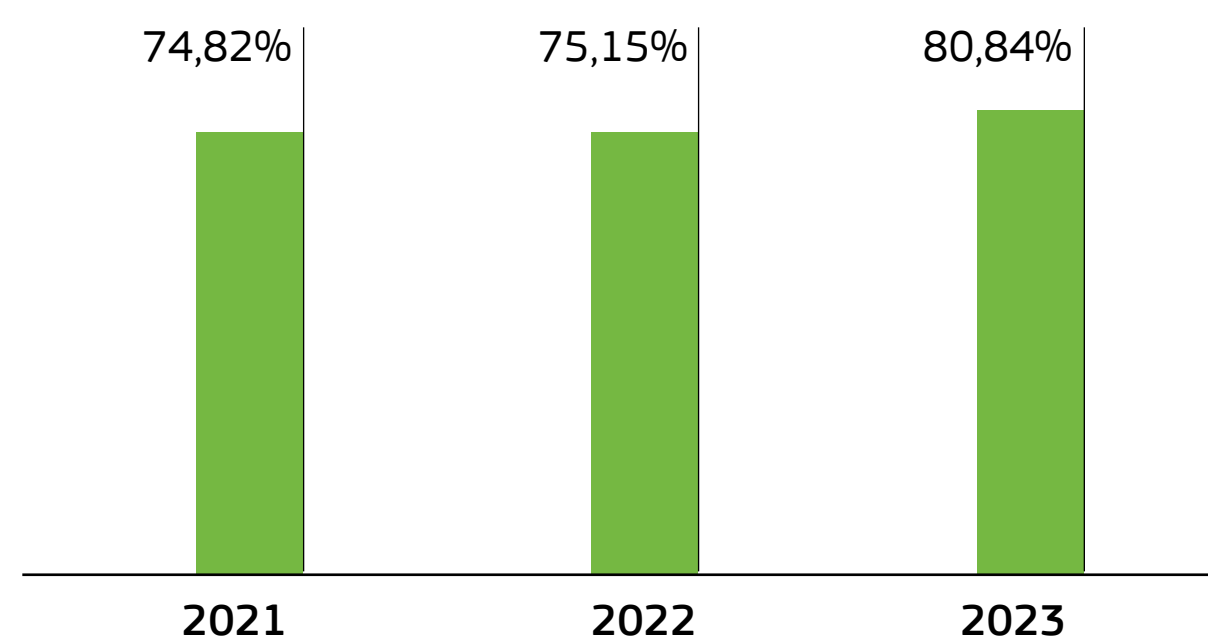
Vale destacar que houve, em 2023, redução de 1,03% no uso específico de água por tonelada líquida e de 0,45% na captação de água retirada das fontes.

Todas as unidades industriais contam com metas para uso de água definidas a partir da análise histórica da redução do consumo e da projeção de produção de cada localidade.

(303-3) USO ESPECÍFICO DE ÁGUA (EM M³)

Unidade	Uso específico de água (m ³) por tonelada bruta produzida			Uso específico de água (m ³) por tonelada líquida produzida		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Papel SC – Campina da Alegria	18,14	17,98	17,59	19,18	19,09	18,68
Papel MG – Santa Luzia	5,43	6,53	6,33	5,77	6,93	6,67
Embalagem SC – Campina da Alegria	0,276	0,255	0,201	0,319	0,294	0,229
Embalagem SP – Indaiatuba	0,30	0,37	0,40	0,33	0,39	0,43
Resina RS – Balneário Pinhal	1,15	1,40	1,57	1,15	1,41	1,57
TOTAL	10,21	9,92	9,80	10,97	10,65	10,54

(303-3) PERCENTUAL DE ÁGUA REUTILIZADA NA UNIDADE PAPEL SC – CAMPINA DA ALEGRIA



Nota: água reutilizada é considerada aquela que “recircula” dentro de um processo, podendo ser tratada ou não antes de sua reutilização/recirculação.

A Papel SC, em Campina da Alegria, é a maior consumidora de água da Companhia. Por isso, é nesta unidade que envidamos os maiores esforços na busca de soluções de uso mais eficiente.

A água é reutilizada entre os nossos sistemas de geração de energia. Em 2023, aumentamos o percentual em 5,7% nos processos em comparação com o ano anterior. Esse aumento de água reutilizada foi possível pelo startup da

caldeira de recuperação, que representa 36% da recirculação total de água na unidade Papel SC.

(303-2 e 303-4) Os efluentes oriundos de processos produtivos, limpeza de equipamentos, drenagens de tanques e água de refrigeração são tratados para a retirada do material sólido e estabilização da matéria orgânica dissolvida antes que a água seja devolvida à fonte de origem, em corpo hídrico.

(303-2, 303-4) Todas as massas de água afetadas pelas descargas ou pelo escoamento da água do tratamento do efluente da Irani são provenientes de água doce e não estão localizadas em áreas de proteção ambiental. Nas Unidades de Vargem Bonita, as massas de água afetadas pelas descargas ou escoamento da água do tratamento do efluente têm 22 metros de largura e 70,2 quilômetros de comprimento.

O valor da biodiversidade não foi mensurado. No entanto, na campanha de monitoramento de ictiofauna (animais que vivem na água doce) realizada em 2023, identificamos 425 exemplares divididos em oito espécies na localidade.

(303-2) Realizamos, de modo periódico e sistemático, o monitoramento do efluente, enviando amostras brutas e tratadas para serem analisadas em laboratórios externos reconhecidos pelos órgãos ambientais. Os laudos são encaminhados para conhecimento do órgão ambiental regulador, conforme determinado por licenças ambientais e suas condicionantes.

(303-4) VOLUME DE EFLUENTE GERADO (EM MEGALITROS)

Unidade	2021	2022	2023
Papel SC – Campina da Alegria	5.101,44	4.797,47	4.999,75
Papel MG- Santa Luzia	3,27	289,77	227,49
Embalagem SC – Campina da Alegria	14,34	11,62	12,68
Embalagem SP – Indaiatuba	11,53	10,78	15,68
Resina RS – Balneário Pinhal	6,51	7,04	7,24
TOTAL	5.137,10	5.116,68	5.250,17

(303-2 e RT-CP-140) Licenças ambientais definem os ensaios prioritários de efluente tratado e a qualidade do recurso hídrico receptor, incluindo os parâmetros que devem ser monitorados. Os limites são estabelecidos com base na legislação ambiental específica para cada região.

(303-2) Parâmetros específicos também guiam o monitoramento da qualidade do efluente gerado. Realizamos, de maneira sistemática, análises laboratoriais internas. Não tivemos incidentes de não conformidade associados a licenças, padrões e regulamentos de qualidade da água.

Unidade	Destino	Método de Tratamento	Parâmetros Legais
Papel SC – Campina da Alegria	Rio do Mato	Biológico (aeração prolongada)	Resolução Conama 430/2011, Consema 181/2021 e FATMA 017/02
Papel MG- Santa Luzia	Córrego Bicas	Sanitário: Biológico Industrial: Físico Químico / Biológico	Deliberação Normativa Conjunta COPAM/CERH-MG N.º 1/2008
Embalagem SC – Campina da Alegria	Rio do Mato	Biológico (aeração prolongada)	Resolução Conama 430/2011, Consema 181/2021 e FATMA 017/02
Embalagem SP – Indaiatuba	Estação de tratamento da cidade - ETE Mario Araldo Candello	Físico-químico	Decreto Estadual nº8468/1976, artigo 19ª
Resina RS – Balneário Pinhal	Fertirrigação	Físico-químico	Resolução Conama 420/2009

Nota: em nenhuma das unidades o efluente é utilizado por outras organizações.

VOLUME ESPECÍFICO DE EFLUENTE (EM M³) POR TONELADA PRODUZIDA

Unidade	Volume específico de efluente (m ³) por tonelada bruta produzida			Volume específico de efluente (m ³) por tonelada líquida produzida		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Papel SC – Campina da Alegria	19,46	18,97	19,35	20,57	20,14	20,54
Papel MG- Santa Luzia	0,06	4,93	3,94	0,07	5,23	4,15
Embalagem SC – Campina da Alegria	0,19	0,140	0,130	0,22	0,162	0,149
Embalagem SP – Indaiatuba	0,12	0,11	0,19	0,13	0,12	0,20
Resina RS – Balneário Pinhal	0,45	0,51	0,60	0,45	0,52	0,61
Total	10,27	10,14	10,32	11,03	10,89	11,10

GESTÃO DE RESÍDUOS



**GRI 301-1,
301-2, 301-3,
306-2, 306-3,
306-4 e
306-5
SASB RT-
CP-410,
RT-CP-150
ISE**

(306-2) Em nosso Mapa Estratégico para o ciclo 2021-2030, formalizamos o compromisso com a promoção da economia circular na cadeia de valor. O objetivo é otimizar a eficiência operacional e ambiental das plantas. Alinhadas à Política Nacional de Resíduos Sólidos (Lei nº 12.305/10), as equipes da Empresa estão em constante avaliação dos processos industriais, capturando oportunidades de redução de consumo de materiais e análise de alternativas para inserção dos resíduos gerados em novas cadeias produtivas. Além disso, contribuímos para a geração de emprego e renda nas comunidades no entorno.

(306-1 e 306-2) O consumo de matérias-primas e insumos tem relevante impacto nos custos operacionais. Por isso, prezamos por rigorosos controles e análises periódicas, que buscam encontrar alternativas para reutilização e reciclagem dos materiais.

Dessa maneira, é possível reduzir o volume de resíduos dispostos em aterros licenciados e os impactos ambientais significativos. Tais esforços foram recompensados em 2023, quando 98,16% das matérias-primas da Empresa vieram de fontes renováveis.

UNIDADES DA IRANI EM SC RECEBEM CERTIFICAÇÃO LIXO ZERO

Distinção foi concedida pelo Instituto Lixo Zero Brasil, organização que representa no Brasil a Zero Waste International Alliance

Em 2023 as unidades de papel e embalagens sustentáveis em Santa Catarina receberam a certificação de gestão adequada de resíduos concedida pelo Instituto Lixo Zero Brasil (ILZB), organização da sociedade civil autônoma. As plantas industriais conquistaram o índice de 93,4% de resíduos desviados de aterro e nota A em boas práticas de gestão de resíduos. Para o ILZB, o Lixo Zero é uma meta ética, econômica, eficiente e visionária, para orientar as pessoas a mudar seus estilos de vida e práticas para emular ciclos naturais sustentáveis, onde todos os materiais descartados são projetados para se tornarem recursos para outros usarem, fomentando e fortalecendo a economia circular



MONICA ALVES
Unidade Papel MG

Mais informações
sobre as práticas
de economia
circular da Irani
estão aqui.



(301-1 E RT-CP-410) VOLUME TOTAL DE MATERIAIS RENOVÁVEIS E NÃO RENOVÁVEIS (EM TONELADAS)

Unidade	Volume total de materiais utilizados			Volume total de materiais renováveis			Volume total de materiais não renováveis		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Papel SC – Campina da Alegria	695.662,49	658.125,37	667.037,03	678.968,44	641.658,87	652.117,87	16.694,05	16.466,50	14.919,16
Papel MG – Santa Luzia	59.266,25	66.862,41	64.944,62	58.144,52	65.615,91	63.971,88	1.121,73	1.246,50	972,74
Embalagem SC – Campina da Alegria	76.312,02	85.422,21	101.097,61	75.616,61	84.630,89	100.317,41	695,41	791,33	780,20
Embalagem SP – Indaiatuba	105.981,61	98.860,95	91.317,64	105.322,34	98.174,17	90.719,46	659,27	686,79	598,18
Resina RS – Balneário Pinhal	18.695,72	16.351,47	14.478,88	18.695,72	16.351,47	14.478,88	0,00	0,00	0,00
TOTAL	955.918,09	925.622,42	938.875,78	936.747,62	906.431,30	921.605,50	19.170,46	19.191,12	17.270,28

Nota: são considerados apenas os materiais consumidos no processo produtivo.

(301-2 E RR-PP-430) PERCENTUAL DE MATERIAIS RECICLADOS UTILIZADOS NO PROCESSO

Unidade	2021	2022	2023
Papel SC – Campina da Alegria	23,11%	22,26%	25,55%
Papel MG – Santa Luzia	90,49%	85,35%	97,78%
Embalagem SC – Campina da Alegria	94,62%	95,57%	98,54%
Embalagem SP – Indaiatuba	94,48%	90,16%	91,59%

(301-1) CONSUMO ESPECÍFICO DE MATERIAL POR TONELADA PRODUZIDA

Unidade	Consumo específico de material por tonelada bruta produzida			Consumo específico de material por tonelada líquida produzida		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Papel SC – Campina da Alegria	2,65	2,60	2,58	2,81	2,76	2,74
Papel MG – Santa Luzia	1,13	1,14	1,21	1,20	1,21	1,18
Embalagem SC – Campina da Alegria	1,03	1,03	1,03	1,19	1,19	1,18
Embalagem SP – Indaiatuba	1,03	1,03	1,11	1,11	1,09	1,19
Resina RS – Balneário Pinhal	1,21	1,19	1,21	1,21	1,20	1,21

Nota: são considerados apenas os materiais consumidos no processo produtivo.

(301-3, RT-CP-150 E RR-PP-430) MATERIAIS RECUPERADOS UTILIZADOS NO PROCESSO (EM TONELADAS)

Unidade	Material recuperado	Total vendido	Percentual de materiais recuperados pelo processo produtivo
Papel SC – Campina da Alegria	19.936,20	241.230,64	8,26%
Papel MG – Santa Luzia	6.385,74	55.549,27	11,50%

Nota: consideramos material recuperado um rejeito de processo denominado refile, gerado na produção de chapas e caixas das unidades de embalagem. O controle do volume que retorna às unidades industriais para recuperação é realizado por meio de nota fiscal e movimentação de estoque da unidade Embalagem SC para Papel SC, localizadas em Campina da Alegria e Vargem Bonita (SC).

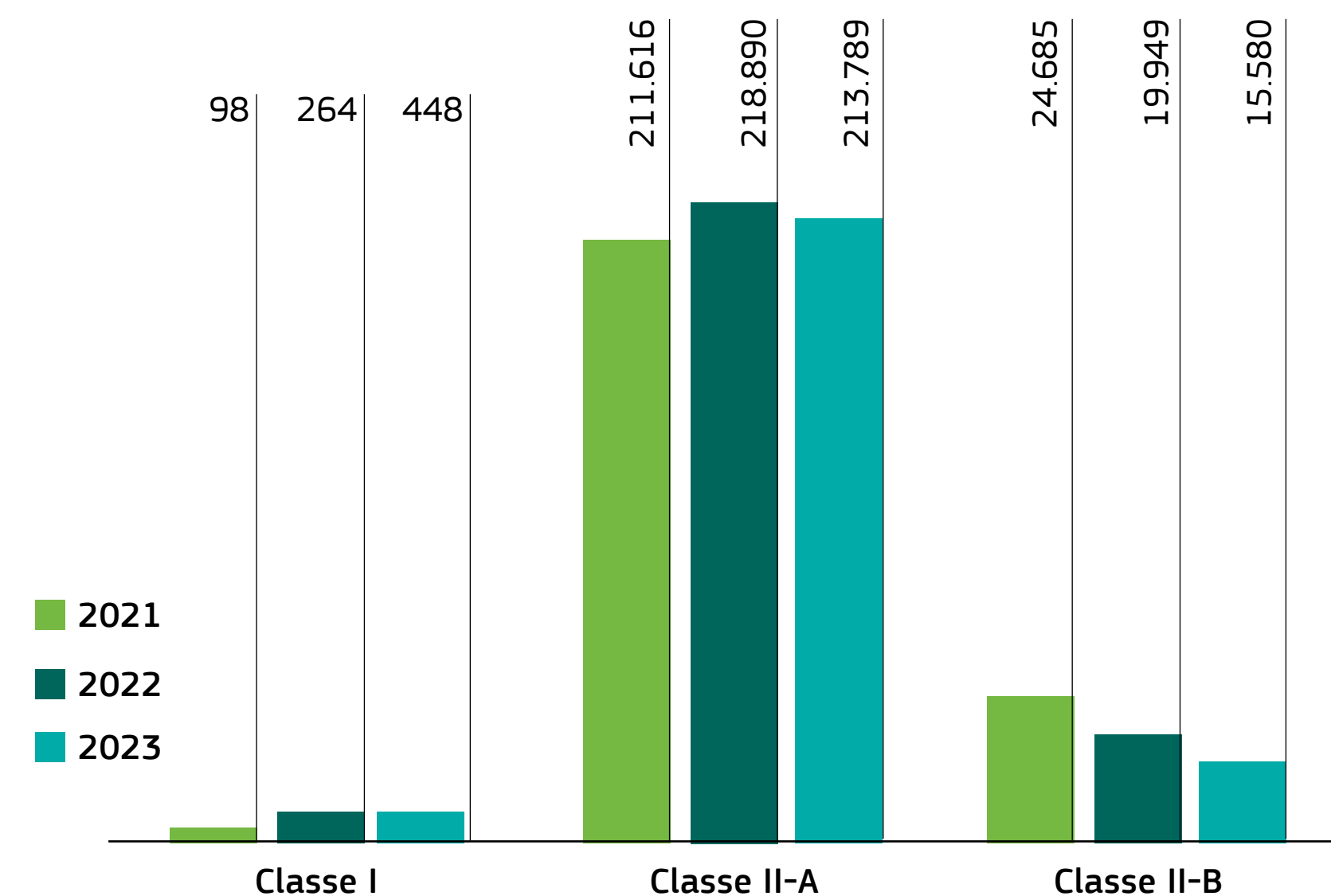
(306-3) PESO TOTAL DE RESÍDUOS (EM TONELADAS)

Unidade	2021	2022	2023
Papel SC – Campina da Alegria	204.548	204.891	195.739
Papel MG – Santa Luzia	7.578	8.553	7.326
Embalagem SC – Campina da Alegria	10.354	11.458	13.146
Embalagem SP – Indaiatuba	11.247	11.598	11.357
Resina RS – Balneário Pinhal	2.671	2.602	2.250
TOTAL	236.399	239.102	229.818

Em 2023, tivemos uma redução de quase **3%** no peso total de resíduos, quando em comparação com 2022.

(306-1 e 306-2) A coleta e a armazenagem dos resíduos da Irani respeitam procedimentos alinhados à NBR 10.004/2004, classificados como Classe I (perigosos), Classe II-A (não inertes) e Classe II-B (inertes), evitando contaminações.

(306-3) PESO TOTAL DE RESÍDUOS POR TIPO (EM TONELADAS)



(306-3, 306-4, 306-5, RT-CP-410 E RT-CP-150)
PESO TOTAL DE RESÍDUOS DISCRIMINADO POR MÉTODO DE DISPOSIÇÃO (EM TONELADAS)

Método de disposição	Não perigosos			Perigosos		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Reciclagem	35.821,39	36.705,93	38.361,45	16,48	11,00	16,35
Reuso	67.916,40	84.028,63	102.157,80	0,00	0,00	0,00
(306-5) Incineração	0,00	0,00	0,00	2,84	0,89	0,00
Blendagem	201,80	3.719,81	3.819,59	5,20	3,95	6,61
Compostagem	26.867,53	24.328,12	4.065,84	0,00	0,00	0,00
Recuperação	81.240,24	72.492,94	68.308,28	0,00	2,16	4,18
(306-5) Aterro	24.185,32	17.464,54	12.542,23	72,52	245,01	417,69
Despressurização	0,00	0,00	0,00	0,06	0,00	0,10
Tratamento externo	67,50	98,71	117,28	1,37	0,62	1,06
TOTAL	236.300,1	238.838,68	229.372,12	98,47	263,63	445,99

Nota: a quantidade total de resíduos perigosos (445,99 toneladas) foi transportada e tratada em empresas devidamente licenciadas. Não houve importação ou exportação de resíduos perigosos. Logo, não houve nenhum percentual de transporte internacional.

A elevação na quantidade de resíduos Classe I, em comparação com o ano de 2022, deve-se às limpezas de contenções e fundos de tanques, onde o resíduo em questão era caracterizado como perigoso – logo, destinado a aterro Classe I externo.

(306-2) Respeitando a legislação vigente, 100% dos resíduos reciclados ou destinados externamente são enviados com um documento de Movimentação de Transporte de Resíduos (MTR). O MTR é emitido no sistema de controle online do Instituto do Meio Ambiente e no Sistema Estadual de Gerenciamento Online de Resíduos Sólidos SIGOR (CETESB), assegurando que o material se destina somente a empresas devidamente licenciadas.

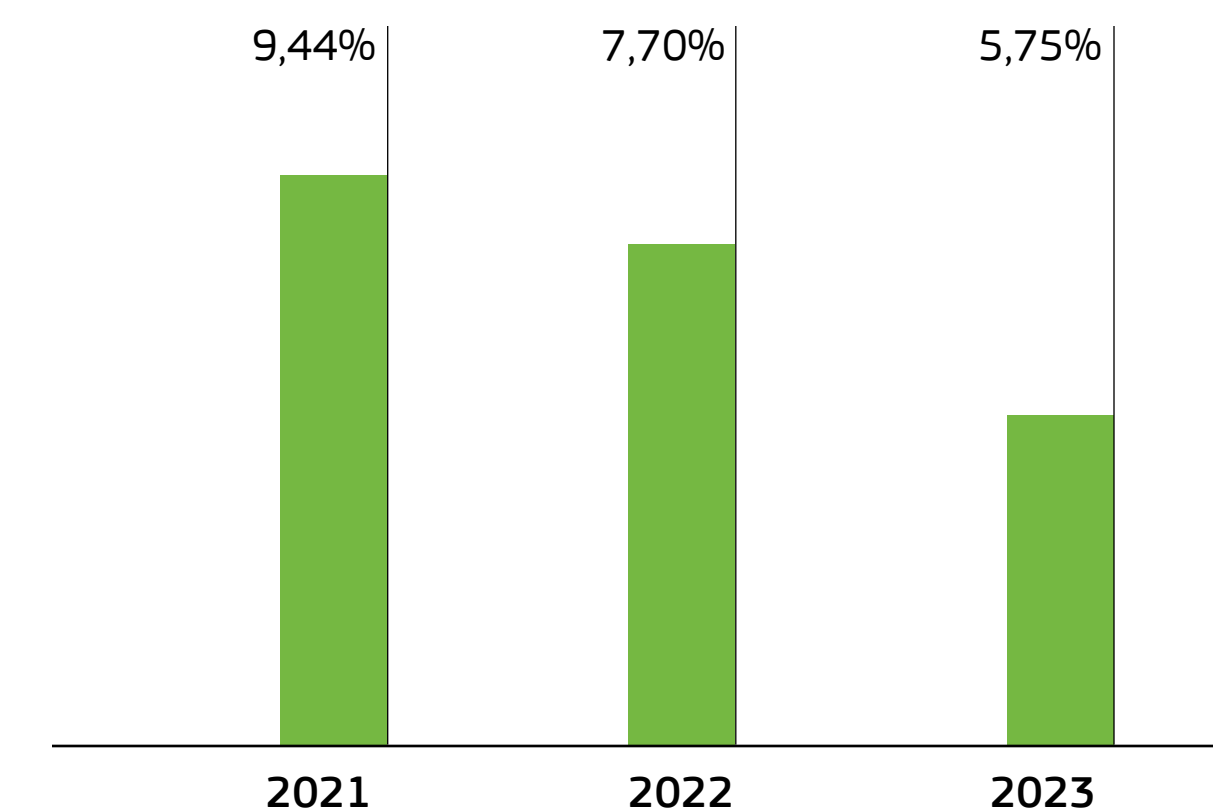
(306-2) Por meio da Indústria Brasileira de Árvores (IBÁ), também fazemos parte de uma coalizão pelo Compromisso Empresarial pela Reciclagem (CEMPRE). Via CEMPRE, selamos um acordo setorial para a implantação do sistema de logística reversa de embalagens em geral.

VOLUME ESPECÍFICO DE RESÍDUO GERADO POR TONELADA PRODUZIDA

Unidade	Volume específico de resíduo gerado por tonelada bruta produzida			Volume específico de resíduo gerado por tonelada líquida produzida		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Papel SC – Campina da Alegria	0,78	0,81	0,76	0,82	0,86	0,80
Papel MG – Santa Luzia	0,15	0,15	0,13	0,15	0,15	0,13
Embalagem SC – Campina da Alegria	0,14	0,14	0,13	0,16	0,16	0,15
Embalagem SP – Indaiatuba	0,11	0,12	0,14	0,12	0,13	0,15
Resina RS – Balneário Pinhal	0,17	0,19	0,19	0,17	0,19	0,19
TOTAL	0,47	0,47	0,45	0,50	0,51	0,49

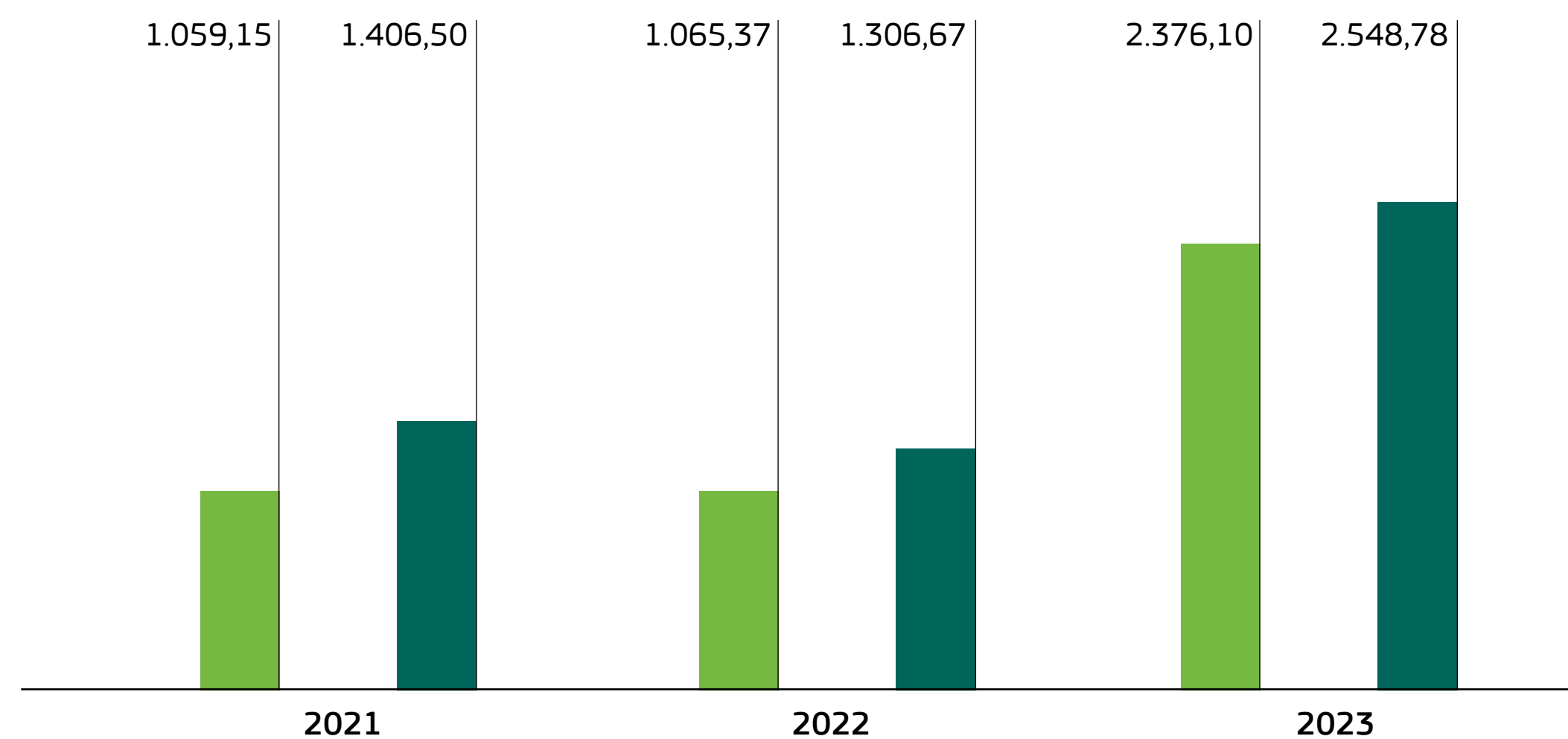
(306-1) Por ser a maior geradora de resíduos da Companhia, a Papel SC concentra esforços da Irani na busca de soluções alinhadas à economia circular. As iniciativas prolongaram a vida útil do aterro industrial da Empresa em seis anos (2018-2023). Com isso, foi possível prorrogar o investimento de aproximadamente R\$ 3 milhões para a construção de um novo aterro.

(306-5) PERCENTUAL DE ENVIO DE RESÍDUOS AO ATERRO NA UNIDADE PAPEL SC – CAMPINA DA ALEGRIA



Em 2023, tivemos uma redução de 25,3% na porcentagem de resíduos enviados ao aterro industrial na Unidade Papel – SC, quando comparado com o ano anterior.

(306-4) RECUPERAÇÃO ANUAL DE FIBRA DE PAPEL E PLÁSTICO (EM TONELADAS)



■ Fibra
■ Plástico

Nota: a quantidade de contaminantes nas aparas tem aumentado gradativamente ao longo do tempo, gerando maior volume de rejeitos plásticos. Consequentemente, a quantidade de plástico recuperado também aumentou. Os ajustes no processo e a constante manutenção dos equipamentos utilizados para o preparo da massa de papel aumentam a eficiência e o aproveitamento de fibras, reduzindo perdas.

Em 2023, realizamos uma mudança no layout da planta de reciclagem, o que possibilitou uma maior absorção do plástico retirado no desagregador – equipamento que faz a separação dos plásticos das aparas. Com isso, recuperamos mais plásticos com a finalidade de enviá-los para terceiros utilizarem como matéria-prima, em vez de mandar ao aterro industrial.



EDNALDO DE SOUZA
Unidade Papel MG

MUDANÇAS CLIMÁTICAS E QUALIDADE DO AR



**GRI 3-3, 305-1,
305-2, 305-3,
305-4, 305-5,
305-6 e 305-7
SASB RR-PP-110,
RT-CP-110,
RR-PP-120,
RT-CP-120
ISE**

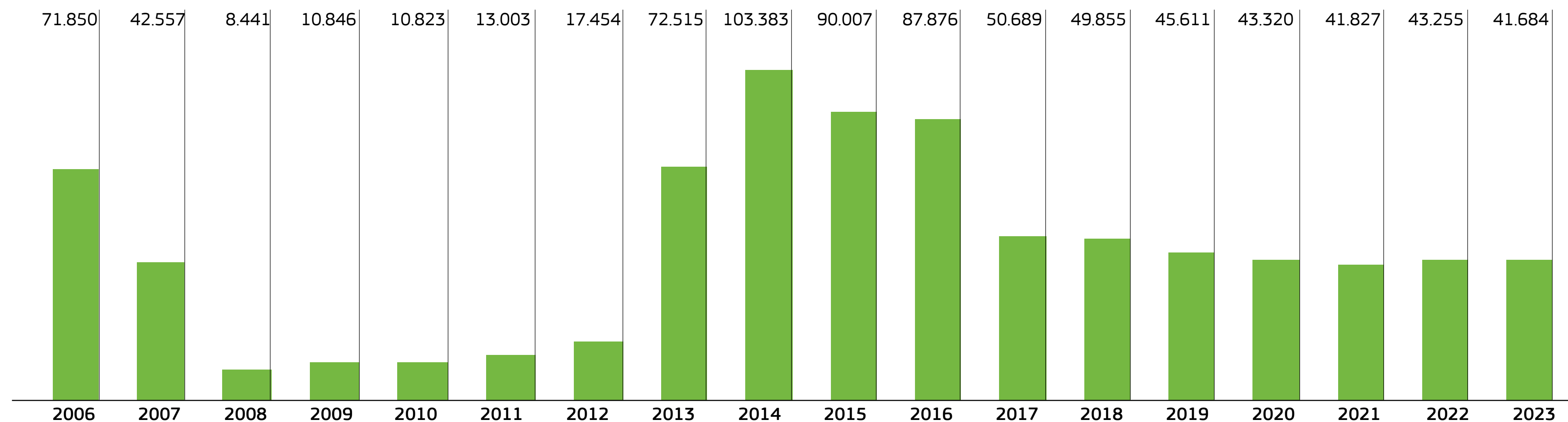
A Irani registra um balanço positivo de carbono. Isso significa que suas áreas de florestas nativas conservadas e plantadas capturam CO₂e mais que suficiente para compensar as emissões industriais. A Empresa segue diretrizes do GHG Protocol e da Política Nacional de Mudanças Climáticas. A Irani, aliás, é a primeira empresa brasileira a certificar um Inventário de Gases de Efeito Estufa (GEE) conforme a ISO 14064:2006.

(305-1 e 305-2) O Inventário da Irani identifica e quantifica as fontes de emissão de GEE. Nesse sentido, é notável a evolução da Companhia em suas unidades industriais e áreas florestais, assim como na controlada Habitasul Florestal. **(305-1, 305-2 e 305-3)** Consideramos, para efeito de cálculo, as emissões de dióxido de carbono (CO₂), metano (CH₄) e óxido nitroso (N₂O). As

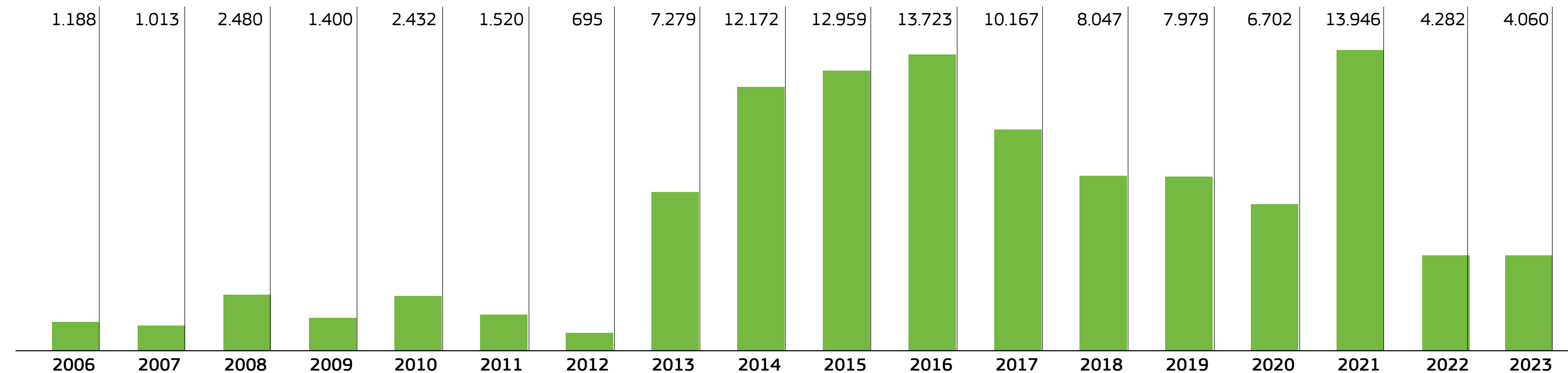
emissões decorrentes de HFCs, PFCs, SF₆, NF₃ não são consideradas porque não utilizamos substâncias precursoras desses gases nos processos industriais.

O ano-base utilizado até 2013 era 2006, quando publicamos nosso primeiro inventário de GEE. **(305-1, 305-2 e 305-3)** Em 2013, em razão da aquisição da Indústria de Papelão Ondulado São Roberto, com duas unidades industriais, as emissões inventariadas apresentaram-se mais elevadas. Desde então, conseguimos reduzir as emissões até a desmobilização da unidade de Vila Maria, em 2019, mantendo o comprometimento com a sustentabilidade, a otimização dos processos e a busca contínua por eficiência operacional.

(305-1, RR-PP-110 E RT-CP-110) ESCOPO 1 – EMISSÕES DIRETAS DE GEE (EM TONELADAS DE CO₂E)



(305-2) ESCOPO 2 – EMISSÕES INDIRETAS – ENERGIA (EM TONELADAS DE CO₂E)

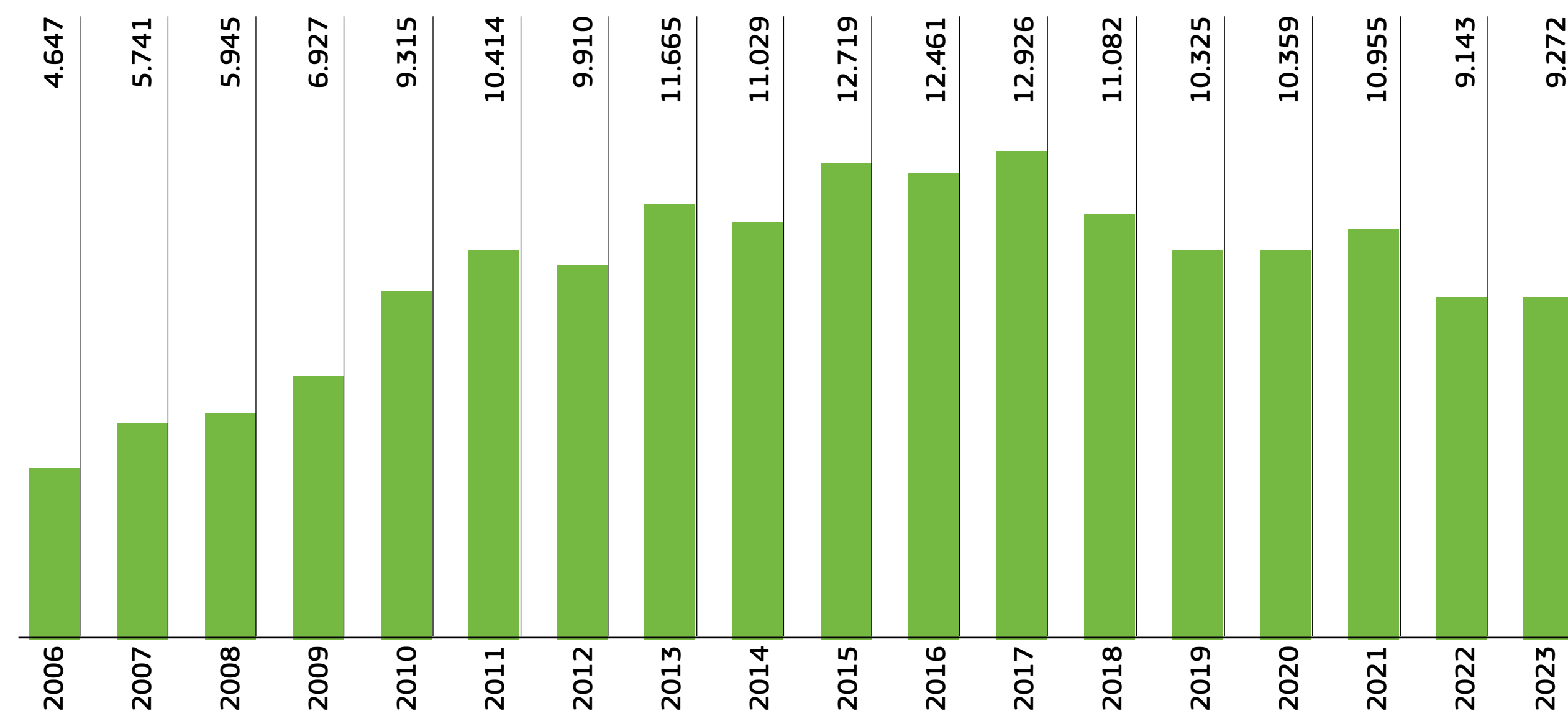


(305-2) Nota: os fatores de emissão utilizados para efeito de cálculo são disponibilizados pelo Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovação e compõem o cálculo de emissão indireta seguindo as diretrizes da ISO 14064:2022.

A redução ocorreu em função do aumento de energia limpa adicionada ao Sistema de Interligado Nacional (SIN), o que reduziu os fatores de emissão médios de CO₂, quando comparados ao ano anterior. Outra iniciativa nesse sentido foi a aquisição de Certificados de Energia Renovável I-RECs para a unidade industrial Embalagem SP. Com este movimento, buscamos contribuir para o aumento da produção de energia renovável no Brasil e mitigar as emissões da empresa relativas ao escopo 2.

(305-3) Observa-se evolução do Escopo 3 desde o ano-base, com a quantidade de atividades em cada ano. Como boa prática de gestão e dedicação ao aprimoramento do Inventário, optamos por fazer a inclusão de novas fontes, ainda que o escopo não exija tal contabilização.

(305-3) RESUMO DO ESCOPO 3 – EMISSÕES INDIRETAS – OUTRAS FONTES (EM TCO₂E)



(305-3) Nota: considera-se o IPCC 2006 Guidelines como fonte dos fatores de emissão usados e as taxas de potencial de aquecimento global, seguindo as diretrizes da ISO 14064:2022.

(305-4) DISTRIBUIÇÃO DOS ÍNDICES EM FUNÇÃO DAS UNIDADES OPERACIONAIS (ESCOPO 1, 2 E 3)

Unidades Industriais	Ano Base: 2006			Ano Base: 2013			2023		
	Produção Líquida	Emissões	Intensidade	Produção Líquida	Emissões	Intensidade	Produção Líquida	Emissões	Intensidade
Papel SC	172.201	64.127	0,37	203.688,04	13.262,82	0,07	243.450	25.574	0,11
Embalagem SC	30.998	4.454	0,14	63.811,65	1.570,42	0,02	85.370	1.751	0,02
Embalagem SP	47.859	4.725	0,10	73.243,72	5.798,40	0,08	77.037	4.667	0,06
Resina RS	5.467	550	0,10	7.911,32	14.126,47	1,79	11.953	725	0,06
Papel MG	-	-	-	42.910,15	15.231,41	0,35	54.822	15.418	0,28

(305-4) Nota: a intensidade relata o específico por unidade, ou seja, a emissão dividida pela produção líquida causa a intensidade indicada para cada unidade operacional.

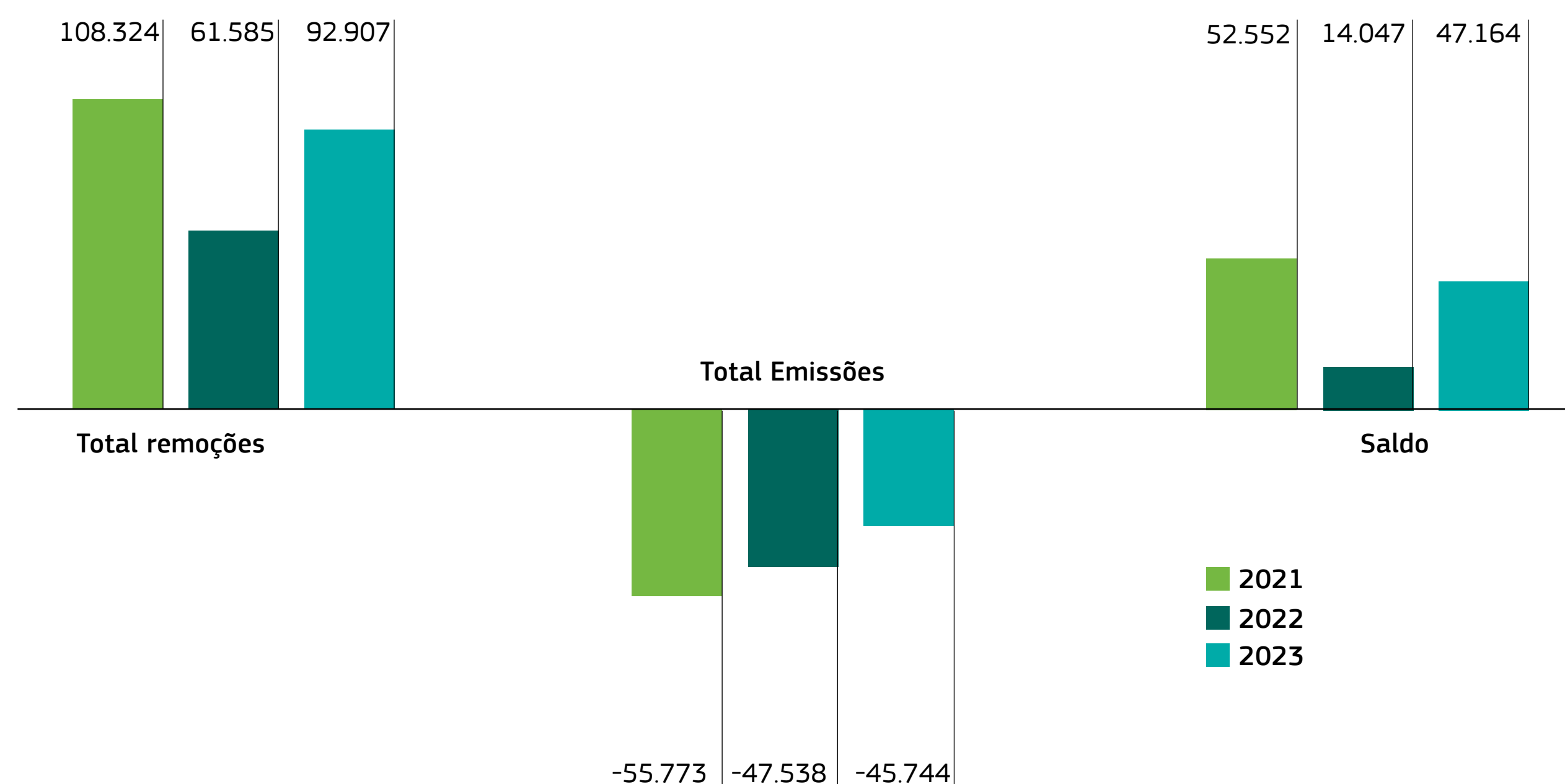
As remoções anuais de carbono são atribuídas pelas florestas plantadas de pinus e eucalipto e nativas da base florestal de Santa Catarina e plantadas do Rio Grande do Sul.

Em 2023, as remoções líquidas de carbono totalizaram 92.907 tCO_{2e}. Em comparação com o ano anterior, as remoções tiveram um aumento de 51%. O incremento é primariamente resultado da incorporação de

1.970 hectares de florestas nativas em Santa Catarina, as quais tiveram seus estágios sucessionais definidos no período, e da não redução de estoque e área plantada de pinus no Rio Grande do Sul. Adicionalmente, observamos um aumento significativo em nosso estoque total de carbono (madeira em pé), que alcançou 10.493.211,6 tCO_{2e} – um incremento de 10% em comparação com 2022, distribuídas em 32.700 hectares.

Em Santa Catarina, a atividade de extração de madeira para produção de celulose resulta em uma considerável diferença. Esse processo faz com que as florestas plantadas sejam consideradas biogênicas, com níveis baixos de remoção, dependendo do planejamento silvicultural. Ou seja, estamos constantemente plantando um novo estoque enquanto colhemos um estoque antigo.

(305-5) TOTAL DE EMISSÕES, REMOÇÕES E SALDO (EM TONELADAS DE CO₂E), CONSIDERANDO OS ESCOPOS 1 E 2, ALINHADOS AO NOSSO COMPROMISSO ESG CICLO 2021-2030.



(305-1 E 305-3) EMISSÕES DE FONTES BIOGÊNICAS (EM TONELADAS DE CO₂E)

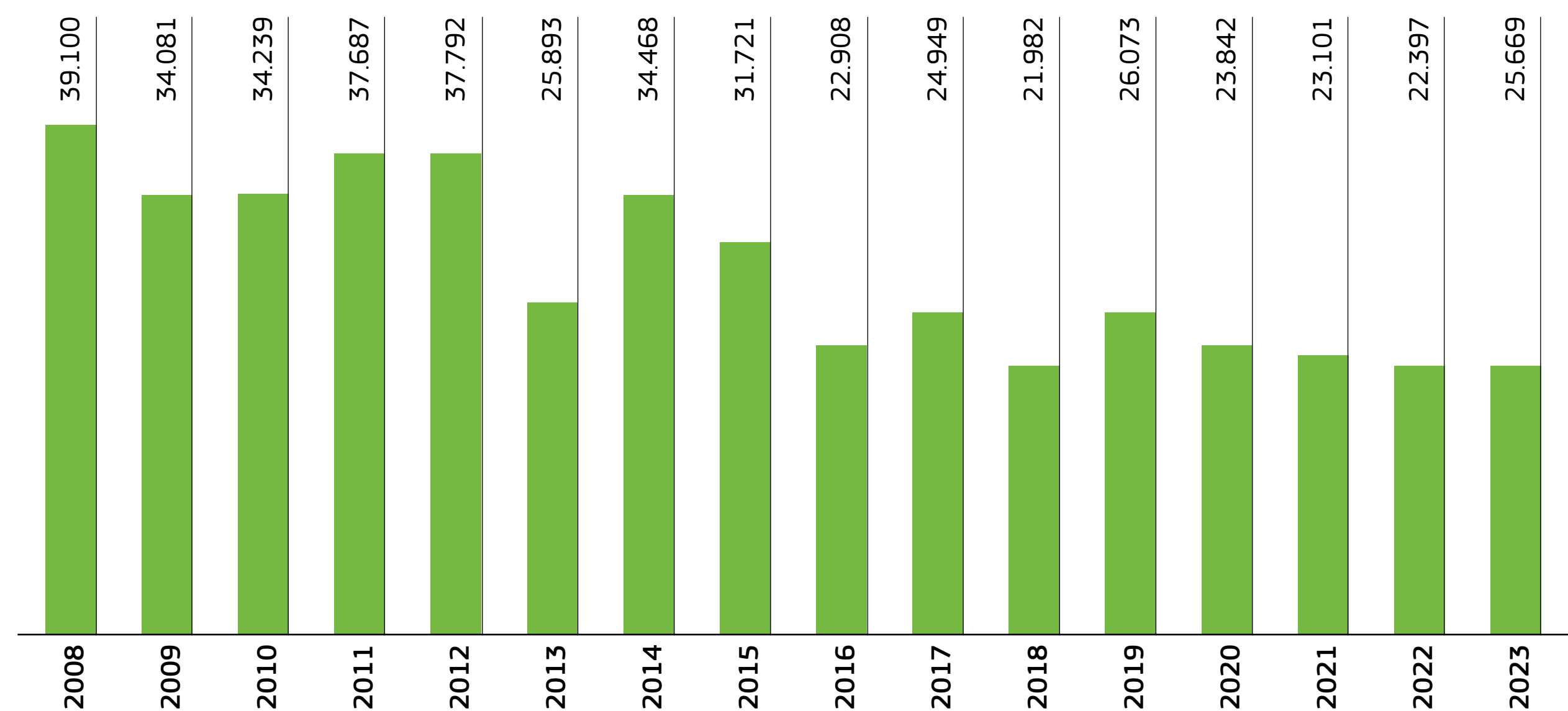
Fontes Biogênicas	
Atividade	GEE (Mg CO ₂)
Biodiesel e Gasolina - Escopo 1	277,45
Etanol - Escopo 1	6,18
Biodiesel e Gasolina - Escopo 3	1.160,34
Licor Negro - Escopo 1	203.350,32
Biomassa - Escopo 1	606.544,33
Efluente Industrial- Escopo 1	1.673,56
Total:	813.012,18

(305-5) MECANISMO DE DESENVOLVIMENTO LIMPO (MDL) DA ESTAÇÃO DE TRATAMENTO DE EFLUENTES

Aprovado pelo Conselho Executivo do Mecanismo de Desenvolvimento Limpo (MDL) em 2008, esse mecanismo se tornou o primeiro no mundo a ser totalmente aeróbio. A iniciativa abrange a modernização do sistema de tratamento, substituindo a degradação anaeróbia (sem oxigênio) pela degradação aeróbia (com oxigênio) da matéria orgânica.

O processo evita a emissão de metano, Gás de Efeito Estufa que provoca o aquecimento global. Entre 2008 e 2023, o projeto evitou a emissão de 462.767 toneladas de GEE. A disponibilidade é de 22.548 créditos de carbono (CERs) para comercialização.

(305-5) REDUÇÕES CERTIFICADAS DE EMISSÕES DA ESTAÇÃO DE TRATAMENTO DE EFLUENTES DA UNIDADE PAPEL SC – CAMPINA DA ALEGRIA (EM TONELADAS DE CO₂E)



MARCIA
DA SILVA
Unidade
Papel MG

Entre 2008 e 2023,
o projeto evitou a
emissão de
465.903
toneladas de GEE.

GRI 305-5

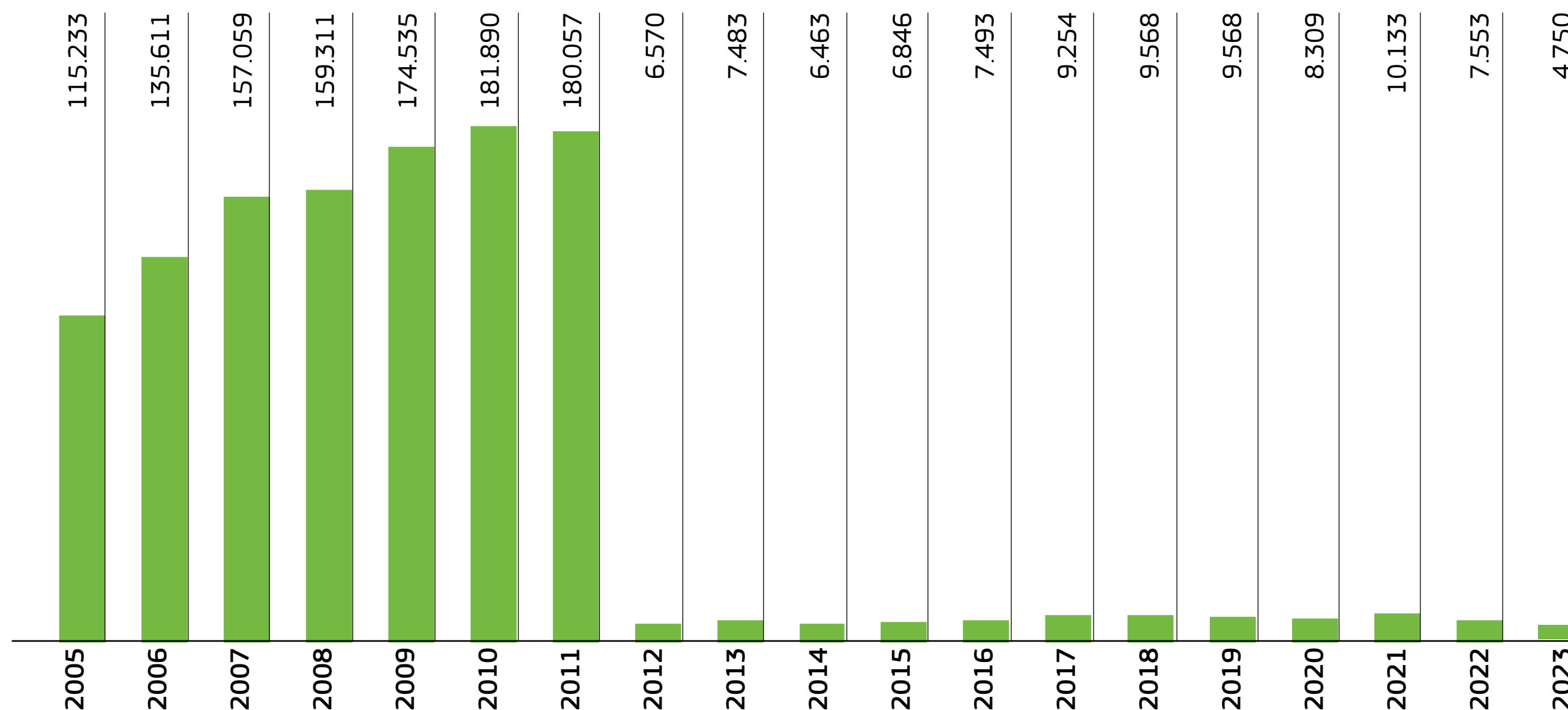
MDL USINA DE COGERAÇÃO

Com este MDL, a Irani foi a primeira empresa brasileira do setor de papel e celulose e a segunda no mundo a ter créditos de carbono emitidos pelo Protocolo de Kyoto.

A caldeira de cogeração proporciona a redução das emissões de Gases de Efeito Estufa, como o metano e o dióxido de carbono. A redução das emissões é possível graças aos insumos usados para a queima de processo. Eles provêm de resíduos de base florestal, a biomassa. Com o MDL da Usina de Cogeração, esses resíduos são reaproveitados, de modo a evitar o processo de decomposição em aterros – o que leva a emissões de GEE.

Em 2023, a caldeira gerou 54.541 MW de energia renovável à base de resíduo florestal. Entre 2005 e 2023, o projeto evitou a emissão de 1.196.882 toneladas de GEE, tendo a disponibilidade de 17.097 créditos de CERs para comercialização.

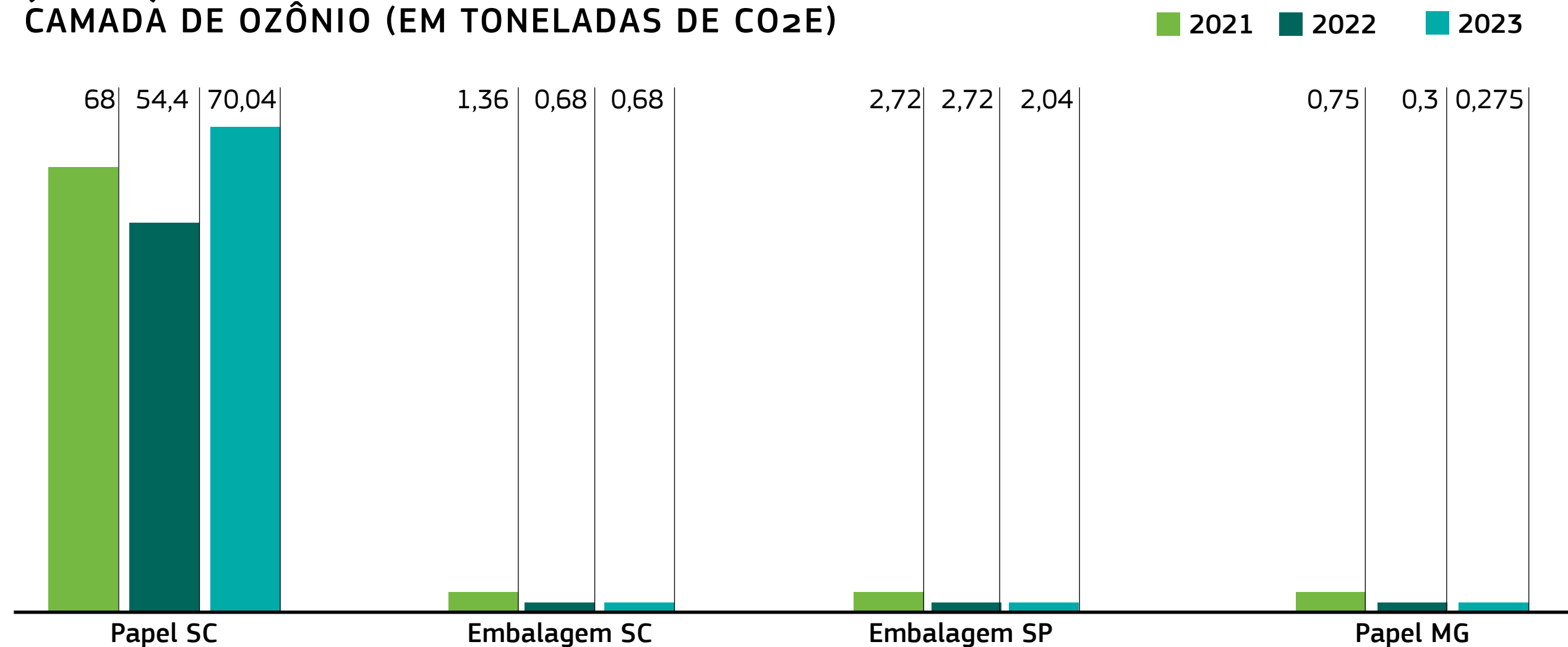
(305-5) REDUÇÕES CERTIFICADAS DE EMISSÕES DA CALDEIRA DE COGERAÇÃO DE ENERGIA DA UNIDADE PAPEL SC – CAMPINA DA ALEGRIA (EM TONELADAS DE CO2E)



Nota: A partir de 2012, o projeto foi revalidado na ONU sob nova metodologia, que reduziu as remoções certificadas de emissões (CER's).

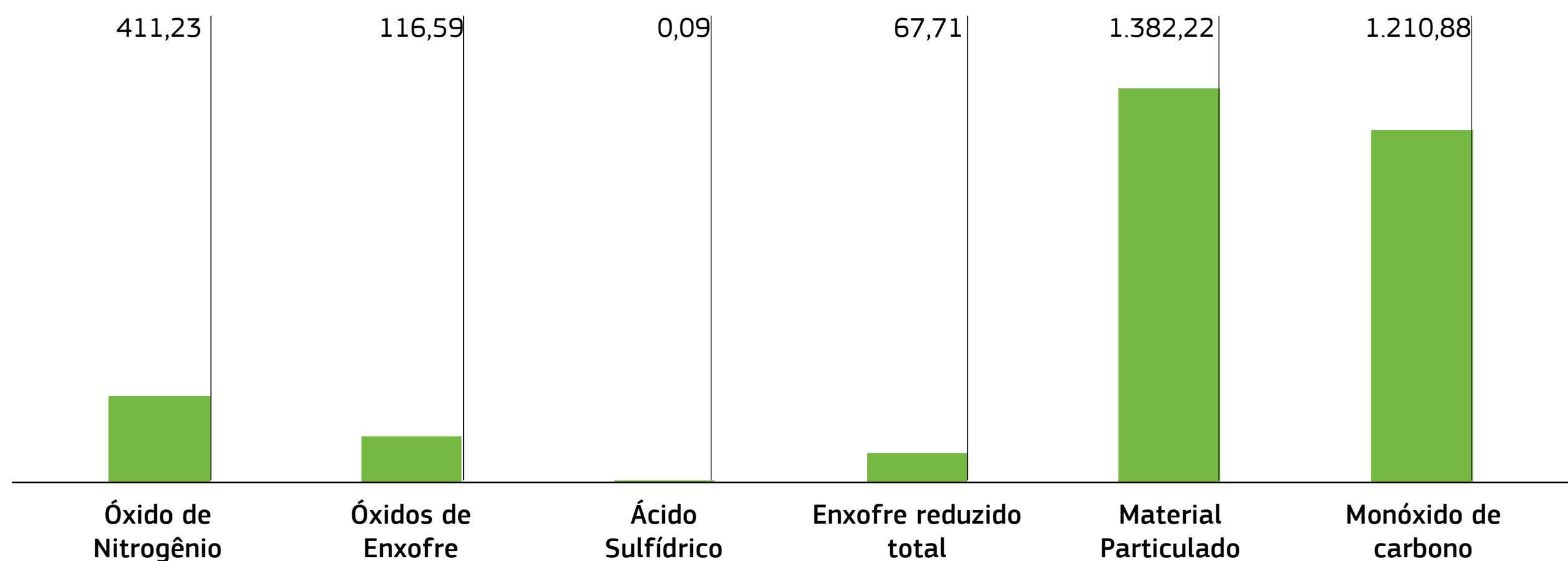
Entre 2005 e 2023,
o projeto evitou a
emissão de **1.196.882**
toneladas
de GEE, tendo a
disponibilidade de
17.097 créditos de CERs
para comercialização.

(305-6) EMISSÕES DE SUBSTÂNCIAS DESTRUIDORAS DA CAMADA DE OZÔNIO (EM TONELADAS DE CO₂E)



Nota: o cálculo pode ser feito de forma direta. Tanto o método CML-IA como o ReCiPe usam a substância CFC-11 equivalente como indicador de impacto de depleção da camada de ozônio. Os dois métodos apresentam o fator de caracterização como sendo 0,05 kg de CFC-11 eq para cada kg de HCFC-22. Não adotamos a fórmula indicada pela GRI porque não produzimos, importamos ou exportamos substâncias depletoras da camada de ozônio. Os dados apresentados são referentes às emissões provenientes do uso de gás de refrigeração de ar-condicionado.

(305-7, RR-PP-120 E RT-CP-120) EMISSÕES ATMOSFÉRICAS (EM TONELADAS/ANO)



TASK FORCE ON CLIMATE-RELATED FINANCIAL DISCLOSURES (TCFD) E CARBON DISCLOSURE PROJECT (CDP)

A TCFD era uma coalizão mundial formada por 32 membros da comunidade do G20 de diversos setores da economia, liderada pelo *Financial Stability Board* (FSB). A partir de 2024, iniciaremos a transição do TCFD para IFRS S1 e S2.

O objetivo é incentivar organizações a conhecerem os riscos climáticos físicos de responsabilidade e transição a que estão expostas. Além disso, a TCFD propõe divulgações financeiras voluntárias e consistentes relacionadas ao clima, de modo a garantir maior transparência para que financiadores, seguradoras e investidores tomem melhores decisões de negócios.

O Carbon Disclosure Project (CDP) é uma organização sem fins lucrativos dedicada a facilitar uma relação transparente e colaborativa entre acionistas e empresas, com foco nas oportunidades de negócio decorrentes das mudanças climáticas. Por meio do CDP, investidores, empresas interessadas e outras

partes interessadas podem solicitar que uma empresa específica divulgue suas informações ambientais por meio do site da organização.

Embora a participação seja frequentemente solicitada, as empresas também têm a opção de aderir voluntariamente. Além disso, a participação no CDP proporciona às organizações uma oportunidade valiosa de autoavaliação e análise de áreas para desenvolvimento em relação aos seus impactos ambientais.

Desde 2010, a Irani tem respondido ao Questionário de Mudanças Climáticas do CDP, compilando as ações já implementadas e identificando oportunidades relacionadas ao documento. Essa abordagem permitiu que a Empresa avançasse na pontuação do CDP Clima ao longo do tempo. Em 2023, mantivemos nossa pontuação em um *rating* “B”. Para 2024, estabelecemos a meta de alcançar um posicionamento ainda mais forte em relação ao tema e de elevar o nível de governança da Companhia.

Em 2023, conduzimos um estudo de análise de cenários climáticos. Tratam-se de delineações sistêmicas de futuros potenciais do clima global,

concebidos a partir de diversas trajetórias de emissões de Gases de Efeito Estufa e influências antropogênicas, além de variabilidades naturais do sistema climático.

As projeções são elaboradas por meio de modelos climáticos computacionais, considerando uma ampla gama de variáveis. Entre elas, atividades humanas, mudanças na cobertura da terra e processos físicos, químicos e biológicos. Tais cenários proporcionam uma base fundamental para o planejamento estratégico e a tomada de decisões adaptativas e mitigadoras, tanto em esferas governamentais quanto empresariais. Isso possibilita uma preparação mais eficaz para os impactos esperados das mudanças climáticas.

Nossa análise de cenários climáticos foi conduzida utilizando modelos empregados pelo Painel Intergovernamental de Mudanças Climáticas (IPCC), em conjunto com uma plataforma específica disponibilizada pelo INPE (Instituto Nacional de Pesquisas Espaciais). Esses modelos consideram diferentes cenários de emissões globais de Gases do Efeito Estufa para prever os possíveis padrões comportamentais das variáveis meteorológicas,

tais como temperatura, precipitação, intensidade do vento e umidade relativa do ar. Adotamos dois cenários distintos de emissões globais de GEE: os Caminhos Representativos de Concentração (RCPs) 4.5 e 8.5. O primeiro representa um cenário intermediário de concentração de gases de efeito estufa, medido em partes por milhão (ppm) na atmosfera, enquanto o segundo representa o cenário mais pessimista (com 650 ppm e 1000 ppm). Esses cenários foram aplicados a dois diferentes modelos de projeção climática: o HadGEM2-ES (*The Hadley Global Environmental Model - Earth System*) e o MIROC5 (*Model for Interdisciplinary Research on Climate*).

Em consonância com a agenda de mudanças climáticas, em 2023 desenvolvemos o Plano Estratégico de Descarbonização. O objetivo principal é detalhar e divulgar amplamente as ações e progressos da Empresa em relação ao tema.

O documento apresenta dados desde o início do nosso compromisso com a produção do inventário de GEE, em 2004, até projeções futuras de emissões até 2030. As projeções

consideram as oportunidades identificadas e os projetos aprovados e em fase de implementação em nossas unidades industriais – delineando, assim, a nossa trajetória de descarbonização.

CARBONO NO SOLO

Reconhecendo a significativa contribuição dos solos no sequestro e armazenamento de carbono, a Irani adotou uma abordagem inovadora em 2023, ao iniciar estudos de carbono no solo em suas áreas de florestas plantadas de pinus e eucalipto em Santa Catarina.

Em parceria com a Fundação de Pesquisas Florestais do Paraná (FUPEF), esses estudos visam inventariar os estoques de carbono e estimar as remoções de dióxido de carbono nessas plantações florestais. Dada a complexidade das investigações, planejamos estender esses estudos para 2024, garantindo que os resultados sejam quantificados e monitorados ao longo do tempo para assegurar dados consistentes e confiáveis.

Adicionalmente, a Irani deu início, em 2023, a estudos similares para avaliar o estoque e a remoção de carbono no solo em suas florestas nativas em Santa Catarina. Os estudos, em parceria com a empresa Quanticum, serão continuados em 2024, permitindo monitorar e acompanhar a evolução do sequestro e do estoque de carbono proveniente do solo ao longo do tempo.

O resumo executivo do plano está disponível em nosso site institucional.



A Irani é pioneira no setor florestal ao implantar a metodologia de nanotecnologia em solos de florestas nativas para mensuração do carbono estocado. Com o objetivo de mensurar o estoque total e o incremento anual de carbono em função da preservação de aproximadamente 14.000 hectares de florestas nativas em Santa Catarina, a técnica utilizada no projeto é completamente direcionada para solos tropicais.

Esta abordagem identifica nanopartículas, conhecidas como minerais da fração argila, presentes no solo. Embora as características básicas do solo, como teor, textura e granulometria, possam permanecer constantes, a variação nos tipos de argila ou nas nanopartículas pode impactar significativamente a aptidão natural da terra para armazenar carbono, reter água, mitigar o risco de erosão, e influenciar a eficácia de insumos agrícolas e a produtividade das plantas.

A metodologia de mapeamento de nanopartículas naturais do solo por meio de análise magnética é patenteada no Brasil e está em processo de patenteamento em

outros países. Recebeu reconhecimento de instituições de relevância internacional, como a Sociedade Brasileira de Ciência do Solo (SBCS), e conquistou sete prêmios de inovação, incluindo reconhecimentos no setor florestal, com respaldo do Ministério da Agricultura, Embrapa Floresta e Grupo Malinovski. A iniciativa reforça o compromisso da Irani com a liderança em sustentabilidade e inovação no setor.

COMITÊ DE MUDANÇAS CLIMÁTICAS

Participamos do Comitê de Mudanças Climáticas da Indústria Brasileira de Árvores (IBÁ). Nele, são definidas estratégias para promoção de inventários de emissão de Gases de Efeito Estufa, das remoções de carbono pelas florestas e desenvolvimento de políticas, mecanismos de mercado e instrumentos econômicos em mudança do clima. Atuamos, também, em articulações para defesa do setor nas negociações internacionais (especialmente COPs do Clima) e nacionais.

METAS E MÉTRICAS

Definimos metas de aumento do saldo entre emissões e remoções no ciclo 2021-2030 em 20%. As métricas de quantificação de emissão de GEE têm por base os padrões internacionais desenvolvidos pela *International Organization for Standardization* (ISO 14.064) e do *World Resources Institute* (WRI). Contemplam todas as Emissões Diretas (Escopo 1) e Emissões Indiretas por Consumo de Energia (Escopo 2), além das Emissões Indiretas por outras Fontes (Escopo 3). Já para os projetos de Mecanismo de Desenvolvimento Limpo (MDL), seguimos as metodologias da Convenção-Quadro das Nações Unidas sobre a Mudança do Clima (UNFCCC). As métricas financeiras serão elaboradas para o próximo ciclo de Planejamento Estratégico 2021/2030.

CAPITAL NATURAL



OPORTUNIDADES E COMPROMISSOS FUTUROS

Reduzir 30% do uso específico de água até 2030;



Zerar o envio de resíduos não perigosos para aterro até 2030;



Reduzir a geração específica de resíduos em 5% até 2030;



Gerar 460 mil toneladas de créditos de carbono certificadas pela ONU até 2030;

Aumentar o saldo da diferença entre emissões (escopos 01 e 02) e remoções de GEE em 20% até 2030;



Certificar na ISO 14001 todas as unidades de negócio até 2030;



Elaborar metodologia para quantificar o estoque e remoções anuais de carbono nas florestas nativas da base florestal do Rio Grande do Sul, em 2024;

Migrar para divulgações com base ao IFRS S1 e S2 em 2025;



Desenvolver uma meta de descarbonização conforme metodologia SBTi (Science Based Targets initiative), alinhada à limitação do aquecimento global em 1,5°C, em 2024.



SOBRE O RELATO

GISELE ESTEVES
Escritório Porto Alegre - RS

SOBRE O RELATO

O Relato Integrado da Irani é um demonstrativo da nossa forma de fazer negócios.

Apresentamos aqui o desempenho do último exercício, e, ao mesmo tempo, falamos de desafios e compromissos futuros.

(2-29) De maneira transparente, mostramos como a estratégia de sustentabilidade se desdobra em práticas que reforçam nossa missão de construir relações de valor com clientes, colaboradores, comunidades, fornecedores, governo, investidores, parceiros de negócio e sociedade. **(2-3)** O material abrange o período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2023 em todas as unidades da Irani Papel e Embalagem S.A. e controladas.

Uma equipe dedicada de técnicos trabalhou da publicação. Todos se esforçaram para trazer um material com apresentação equilibrada e apropriada dos temas materiais – além de uma explicitação de nossa capacidade de criar valor. A publicação foi revisada e aprovada pela Diretoria, com base nas orientações do Comitê

de Pronunciamentos Contábeis (CPC) nº 09, em *framework* do Relato Integrado da IFRS Foundation e nas Normas GRI, e reconhece a responsabilidade de garantir integridade, completude e visão sistêmica das informações aqui contidas.

Todas as informações relevantes da materialidade foram divulgadas, enquanto as omissões se encontram no sumário GRI.



RELATO INTEGRADO

Este relato segue as diretrizes e orientações técnicas International Framework (IR), considerando seis capitais:

- Financeiro
- Social e de Relacionamento
- Humano
- Intelectual
- Manufatura
- Natural



GLOBAL REPORTING INITIATIVE (GRI)

Este relato foi elaborado com base na GRI Standards e demonstra como geramos valor de maneira sustentável.

OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL



OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL (ODS)

O relato apresenta os principais ODS impactados por nossos negócios e a forma como se relacionam com nossas estratégias prioritárias.



SASB

Elaborado de acordo com os padrões industriais SASB com métricas de contabilidade de acordo com as normas:

- Guia de Aplicação SASB
- RR-PP - Produtos de Celulose e Papel
- RR-FM - Manejo Florestal
- RT-CP - Recipientes e Embalagens

GRI 3-1

DEFINIÇÃO DOS TÓPICOS MATERIAIS

Em 2022, revisamos os tópicos materiais abrangidos por esta publicação sob a condução da área de Sustentabilidade e com aprovação da Diretoria. Procuramos verificar se as práticas de gestão adotadas estavam alinhadas aos temas materiais elencados pelas partes interessadas (veja mais na página 55) e, assim, subsidiar melhorias na gestão organizacional.

Inicialmente, apuramos os públicos de relacionamentos e os materiais internos e externos disponíveis para consultas que poderiam nos munir de informações relevantes sob o ponto de vista de suas expectativas e influências.

Entre os materiais consultados, destacam-se:

- Planejamento Estratégico para o Ciclo 2021-2030;
- Avaliação de Impacto Socioambiental nas Comunidades no Entorno de SC e RS 2022;
- Pesquisa de Clima GPTW 2022;
- Pesquisa de Satisfação de Clientes 2022;
- Pesquisa Humanizadas 2021;
- Pesquisa com Startups 2022;
- Matriz de Riscos;
- ODS da ONU;
- Compromissos relativos aos pactos dos quais somos signatários;
- Questionários do ISE B3, CDP, TCFD, SABS;
- Avaliação do MEG da FNQ;
- Relatórios anuais de empresas do setor.

Do conjunto de informações apuradas, emergiram 36 temas dispostos em uma matriz. Dela, foi possível extrair o conjunto de tópicos de maior relevância – considerando as partes interessadas internas e externas –, filtrados pela recorrência do tema nos materiais avaliados. Por fim, a Diretoria validou, em reunião ordinária, uma série de tópicos materiais, apontando situações e áreas em que somos agentes causadores de impactos ou contribuimos para que eles ocorressem.

A seguir, os tópicos materiais:



Legenda

- 1 Água e efluentes
- 5 Relacionamento com Partes Interessadas
- 9 Desempenho econômico
- 10 Desenvolvimento das pessoas
- 12 Diversidade e inclusão
- 13 Energia
- 18 Gestão de Produtos
- 19 Gestão de Resíduos
- 24 Governança
- 26 Inovação
- 27 Integridade
- 29 Mudanças climáticas
- 37 Saúde e segurança
- 2 Biodiversidade
- 16 Gestão do mercado
- 22 Gestão Florestal
- 39 Segurança da informação

Usado pela Irani:



ANÁLISE DE ADERÊNCIA ÀS DIRETRIZES E PADRÕES INTERNACIONAIS:

Capital	Parte Interessada	(3-2)Tópico material	ODS	GRI	SASB	ISE	CDP	MEG
Social e de Relacionamento	Todas	Governança	✓	✓		✓	✓	✓
		Integridade	✓	✓		✓		✓
		Relações com Partes Interessadas	✓	✓		✓	✓	✓
Financeiro	Investidores	Desempenho Econômico	✓	✓		✓	✓	✓
Humano	Colaboradores e Comunidade	Diversidade e Inclusão	✓	✓		✓		✓
		Desenvolvimento de Pessoas	✓	✓		✓		✓
		Saúde e Segurança	✓	✓		✓		✓
Intelectual	Investidores, Colaboradores, Clientes e Parceiros de Negócio	Inovação	✓					✓
		Segurança da Informação				✓		✓
Manufatura	Investidores, Clientes, Colaboradores, Comunidade, Fornecedores, Governos e Sociedade	Gestão Florestal	✓				✓	✓
		Gestão de Produtos e Mercado	✓	✓	✓	✓		✓
		Energia	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Natural	Investidores, Colaboradores, Comunidade, Governos	Biodiversidade	✓	✓				✓
		Água e efluentes	✓	✓	✓	✓	✓	✓
		Gestão de Resíduos	✓	✓	✓	✓	✓	✓
		Mudanças Climáticas e Qualidade do ar	✓	✓	✓	✓	✓	✓

SUMÁRIO DE CONTEÚDO DA GRI

Irani Papel e Embalagem relatou as informações citadas neste sumário de conteúdo da GRI para o período de 1 de janeiro de 2023 a 31 de dezembro 2023, com base nas Normas GRI.

CONTEÚDOS GERAIS

Normas GRI	Conteúdo	Localização	Resposta/Omissão
GRI 2 Conteúdos Gerais 2021	2-1 Detalhes da organização	6 e 7	Irani Papel e Embalagem S.A.
	2-2 Entidades incluídas no relato de sustentabilidade da organização	6 e 8	Irani Papel e Embalagem S.A mais controladas
	2-3 Período do relato, frequência e ponto de contato		1º de janeiro de 2023 a 31 de dezembro de 2023, frequência anual de publicação, ponto de contato http://www.irani.com.br/ideias-em-acao/contato/ ou pelo e-mail sustentabilidade@irani.com.br .
	2-4 Reformulações de informações		A partir desta edição utilizamos os indicadores da GRI 2021
	2-5 Verificação externa	211	
	2-6 Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios	5	
	2-7 Empregados	94, 95 e 98	
	2-8 Trabalhadores que não são empregados	67	

Normas GRI	Conteúdo	Localização	Resposta/Omissão
GRI 2 Conteúdos Gerais 2021	2-9 Estrutura de governança e sua composição	29 e 32	<p>A Diretoria é o único órgão que exerce função executiva. No Conselho de Administração, há representantes de acionistas e do grupo familiar controlador da Irani.</p> <p>Comitês de assessoramento são órgãos não estatutários e minorias sociais não possuem representantes no mais alto órgão de governança.</p> <p>Do total de cadeiras que compõem o Conselho de Administração, Diretoria Executiva e seus comitês:</p> <p>Gênero:</p> <p>87,5% homens 12,5% mulheres</p> <p>Faixa etária:</p> <p>50% com mais de 60 anos 50% com menos de 60 anos</p> <p>Permanência dos membros do Conselho de Administração, Diretoria e seus comitês:</p> <p>79,16% até 5 anos 20,83% mais de 5 anos</p>
	2-10 Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança	29 e 32	<p>O Conselho de Administração da Companhia será composto por, no mínimo, 5 (cinco) e, no máximo, 9 (nove) membros, eleitos e destituíveis pela Assembleia Geral, com mandato unificado de 2 (dois) anos, permitida a reeleição. Desses, no mínimo 2 (dois) membros ou 20% (vinte por cento), o que for maior, deverão ser Conselheiros Independentes, conforme a definição do Regulamento do Novo Mercado, devendo a caracterização dos indicados ao Conselho de Administração como Conselheiros Independentes ser deliberada na Assembleia Geral que os elege, sendo também considerado(s) como independente(s) o(s) membro(s) do Conselho de Administração eleito(s) mediante a faculdade prevista no Artigo 141, §§ 4º e 5º da Lei n.º 6.404/76 e no Artigo 17, §3º do Regulamento do Novo Mercado, na hipótese de haver acionista controlador.</p>

Normas GRI	Conteúdo	Localização	Resposta/Omissão
	2-11 Presidente do mais alto órgão de governança	29 e 38	
	2-12 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos	29 e 33	
	2-13 Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	29 e 33	
	2-14 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	29 e 34	
GRI 2 Conteúdos Gerais 2021	2-15 Conflitos de interesse		Nossa definição de conflito de interesse é disposta no glossário do Programa de Integridade, disponível a todos os stakeholders no site da Companhia e os tipos de conflito de interesse estão elencado diretrizes de cada política: Relacionamento com Setor Público, Associações e Sindicatos – item 1.2 Relacionamento com Fornecedores – item 2.3 e 2.7 Relacionamento com Clientes – item 3.2 Doações e Patrocínios – item 4.3, 4.5, 4.6 Hospitalidade, Brindes e Presentes – item 5.2, 5.3 Registros Contábeis – item 6.2, 6.3 Fusões, Aquisições e Reestruturações Societárias – item 7.2
	2-16 Comunicação de preocupações cruciais	29, 34, 45 e 47	
	2-17 Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	29 e 34	

Normas GRI	Conteúdo	Localização	Resposta/Omissão
GRI 2 Conteúdos Gerais 2021	2-18 Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	29 e 34	A performance do Conselho de Administração é avaliada anualmente de forma interna pelo presidente do Conselho de Administração. Com o objetivo de aprimorar a eficácia do Conselho de Administração, seu presidente encaminha um questionário de avaliação para os demais membros do Conselho, que o respondem de forma individual e confidencial. Após o recebimento dos questionários de avaliação, o presidente do Conselho realiza a tabulação das avaliações e identifica as oportunidades de melhoria para implantação.
	2-19 Políticas de remuneração	29, 40, 41 e 42	
	2-20 Processos para determinação da remuneração	29, 40, 41 e 42	A Companhia busca uma prática de remuneração competitiva no mercado em que atua, pagando salários fixos compatíveis com a mediana do mercado e buscando diferenciação por meio de programas de remuneração variável mais agressivos. Os salários fixos são estabelecidos com base em pesquisas atualizadas periodicamente e corrigidas pelos índices das convenções coletivas. A evolução salarial fixa é obtida por meio do crescimento na estrutura da Companhia – ou seja, pelas promoções, sempre baseadas no desempenho atual e potencial do colaborador. Já a remuneração variável é composta em parte pelos resultados da Companhia e em parte pelo desempenho individual de cada colaborador, avaliado por programa específico de gestão de desempenho.
	2-21 Proporção da remuneração total anual	90 e 100	
	2-22 Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável	10	
	2-23 Compromissos de políticas	29 e 44	
	2-24 Incorporação de compromissos de política	23	
	2-25 Processos para reparar impactos negativos	164	

Normas GRI	Conteúdo	Localização	Resposta/Omissão
GRI 2 Conteúdos Gerais 2021	2-26 Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações	46	A companhia define não conformidade relevante aquelas que: (i) Possuem valor do pedido acima de R\$1.000.000,00 (um milhão de reais); (ii) Podem gerar risco para a imagem; e (iii) Podem trazer impacto na decisão dos investidores.
	2-27 Conformidade com leis e regulamentos	48	
	2-28 Participação em associações	55 e 61	
	2-29 Abordagem para engajamento de <i>stakeholders</i>	55, 56 e 196	
	2-30 Acordos de negociação coletiva	90 e 95	

TEMAS MATERIAIS

Normas GRI	Conteúdo	Localização	Resposta/Omissão
GRI 3 Temas Materiais 2021	3-1 Processo de definição de temas materiais	197	
	3-2 Lista de temas materiais	199	
	3-3 Gestão dos temas materiais	29, 45, 55, 73, 90, 102, 112, 123, 134, 138, 148, 154, 163, 171 e 183	

DESEMPENHO ECONÔMICO

Normas GRI	Conteúdo	Localização	Resposta/Omissão
GRI 201: Desempenho econômico 2016	201-1 Valor econômico direto gerado e distribuído	16, 73 e 85	
	201-2 Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades devido à mudança climática	73 e 75	
	201-3 Obrigações de plano de benefício definido e outros planos de aposentadoria		A Irani não dispõe de planos de previdência/pensão para os colaboradores.
	201-4 Assistência financeira recebida do governo	73 e 86	

PRÁTICAS DE COMPRAS

Normas GRI	Conteúdo	Localização	Resposta/Omissão
GRI 204: Práticas de Compras 2016	204-1 Proporção de gastos com fornecedores locais	55 e 67	

MATERIAIS

Normas GRI	Conteúdo	Localização	Resposta/Omissão
GRI 301: Materiais 2016	301-1 Materiais utilizados, discriminados por peso ou volume	176, 177 e 178	
	301-2 Matérias-primas ou materiais reciclados utilizados	176 e 177	
	301-3 Produtos e suas embalagens reaproveitados	176 e 178	

ENERGIA			
Normas GRI	Conteúdo	Localização	Resposta/Omissão
GRI 302: Energia 2016	302-1 Consumo de energia dentro da organização	154, 156, 157 e 158	Não realizamos a venda de energia elétrica, aquecimento, refrigeração ou vapor.
	302-2 Consumo de energia fora da organização	154, 156 e 158	
	302-3 Intensidade de energética	154 e 155	
	302-4 Redução de consumo de energia		Não houve redução no consumo absoluto.
	302-5 Redução nos requisitos de energéticos de produtos e serviços		Não aplicável aos nossos negócios.

ÁGUA E EFLUENTES			
Normas GRI	Conteúdo	Localização	Resposta/Omissão
GRI 303: Água e Efluentes 2018	303-1 Interações com a água como um recurso compartilhado	171	
	303-2 Gestão de impactos relacionados ao descarte de água	171, 173 e 174	
	303-3 Captação de água	171, 172 e 173	
	303-4 Descarte de água	171, 173 e 174	
	303-5 Consumo de água		Devido à complexidade do processo de produção de papel não é possível mensurar o consumo de água usada pela organização que não esteja mais disponível para uso pelo ecossistema ou pela comunidade local.

BIODIVERSIDADE

Normas GRI	Conteúdo	Localização	Resposta/Omissão
GRI 304: Biodiversidade 2016	304-1 Unidades operacionais próprias, arrendadas ou geridas dentro ou nas adjacências de áreas de proteção ambiental e áreas de alto valor de biodiversidade situadas fora de áreas de proteção ambiental	138, 140, 145, 163, 168 e 169	
	304-2 Impactos significativos de atividades, produtos e serviços na biodiversidade	138, 140, 163, 168 e 169	
	304-3 Habitats protegidos ou recuperados	163, 164, 167, 168 e 169	
	304-4 Espécies incluídas na lista vermelha da IUCN e em listas nacionais de conservação com habitats em áreas afetadas por operações da organização	163, 164, 165, 167 e 169	

EMISSÕES

Normas GRI	Conteúdo	Localização	Resposta/Omissão
GRI 305: Emissões 2016	305-1 Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)	183, 184 e 187	
	305-2 Emissões indiretas (Escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia	183 e 184	
	305-3 Outras emissões indiretas (Escopo 3) de gases de efeito estufa (GEE)	183, 185 e 187	
	305-4 Intensidade das emissões de gases de efeito estufa (GEE)	183 e 186	
	305-5 Redução de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	183, 187, 188 e 189	

GRI 305: Emissões 2016	305-6 Emissões de substâncias que destroem a camada de ozônio	183 e 190	
	305-7 Emissões de Óxidos de nitrogênio (NOx), óxidos de enxofre (SOx) e outras emissões atmosféricas significativas	183 e 190	

RESÍDUOS

Normas GRI	Conteúdo	Localização	Resposta/Omissão
GRI 306: Resíduos 2020	306-1 Geração de resíduos e impactos significativos relacionados a resíduos	176, 179 e 181	
	306-2 Gestão de impactos significativos relacionados a resíduos	176, 179 e 180	
GRI 306: Resíduos 2020	306-3 Resíduos gerados	176, 179 e 180	
	306-4 Resíduos não destinados para disposição final	176, 180 e 182	
	306-5 Resíduos destinados para disposição final	176, 180 e 181	

EMPREGO

Normas GRI	Conteúdo	Localização	Resposta/Omissão
	401-1 Novas contratações e rotatividade de empregados	90, 96 e 99	
GRI 401: Emprego 2016	401-2 Benefícios fornecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial	90 e 101	São consideradas unidades operacionais importantes todas as unidades industriais e escritórios da Irani. Não possuímos fundo de aposentadoria. Em caso de invalidez, o seguro de vida analisa os casos de acidente de trabalho e pode vir a indenizar o colaborador caso a documentação completa seja adequadamente apresentada e aprovada.
	401-3 Licença maternidade/paternidade	90 e 101	

SAÚDE E SEGURANÇA OCUPACIONAL

Normas GRI	Conteúdo	Localização	Resposta/Omissão
GRI 403: Saúde e segurança ocupacional 2018	403-1 Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	112, 113, 117, 118 e 119	
	403-2 Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes	112, 113 e 117	
	403-3 Serviços de saúde do trabalho	112 e 119	
GRI 403: Saúde e segurança ocupacional 2018	403-4 Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho	112, 113 e 117	
	403-5 Capacitação dos trabalhadores em saúde e segurança do trabalho	112, 113 e 119	
	403-6 Promoção da saúde do trabalhador	112 e 113	
	403-7 Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios	112, 113 e 120	A Companhia avalia a possibilidade de aprimorar as práticas de gestão e relatar este indicador no próximo ciclo de relato.
	403-8 Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	112, 113 e 119	
	403-9 Acidentes de trabalho	112, 118 e 119	
	403-10 Doenças profissionais	112 e 113	

TREINAMENTO E EDUCAÇÃO

Normas GRI	Conteúdo	Localização	Resposta/Omissão
GRI 404: Treinamento e educação 2016	404-1 Média de horas de treinamento por ano, por empregado	102 e 105	
	404-2 Programas para aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para transição de carreira	102 e 103	Não dispomos de programas de gestão do fim de carreira.
	404-3 Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira	102 e 110	

DIVERSIDADE E IGUALDADE DE OPORTUNIDADE

Normas GRI	Conteúdo	Localização	Resposta/Omissão
GRI 405: Diversidade e Igualdade de Oportunidades 2016	405-1 Diversidade de órgãos de governança e empregados	90, 94 e 96	O Conselho de Administração é composto por cinco homens e uma mulher com idade acima de 50 anos. Destes, 33% pertencentes ao grupo familiar dos fundadores da Companhia e 67% por especialistas sem ligações parentais.
	405-2 Proporção do salário básico e remuneração para mulheres e homens	90 e 100	

COMUNIDADES LOCAIS

Normas GRI	Conteúdo	Localização	Resposta/Omissão
GRI 413: Comunidades Locais 2016	413-1 Operações com engajamento, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local	55 e 62	
	413-2 Operações com impactos negativos significativos reais ou potenciais nas comunidades locais	163 e 164	



KPMG Auditores Independentes Ltda.
Rua Verbo Divino, 1400, Conjunto Térreo ao 801 - Parte,
Chácara Santo Antônio, CEP 04719-911, São Paulo - SP
Caixa Postal 79518 - CEP 04707-970 - São Paulo - SP - Brasil
Telefone +55 (11) 3940-1500
kpmg.com.br

Relatório de asseguração limitada dos auditores independentes sobre as informações não financeiras constantes no Relato Integrado 2023

Ao Conselho de Administração, Acionistas e Diretores da
Irani Papel e Embalagem S.A.
Porto Alegre- RS

Introdução

Fomos contratados pela Irani Papel e Embalagem S.A. ("Companhia" ou "Irani") para apresentar nosso relatório de asseguração limitada sobre as informações não financeiras constantes no "Relato Integrado 2023" da Irani, relativas ao exercício findo em 31 de dezembro de 2023.

Nossa asseguração limitada não se estende a informações de períodos anteriores ou a qualquer outra informação divulgada em conjunto com o Relato Integrado 2023, incluindo quaisquer imagens, arquivos de áudio ou vídeos incorporados.

Responsabilidades da Administração da Irani Papel e Embalagem S.A.

A Administração da Irani Papel e Embalagem S.A. é responsável por:

- selecionar e estabelecer critérios adequados para a elaboração das informações constantes no Relato Integrado 2023;
- preparar as informações com base nos critérios e diretrizes da *Global Reporting Initiative (GRI – Standards)*, e da Orientação CPC 09 – Relato Integrado, correlatas com a Estrutura Conceitual Básica do Relato Integrado, elaborada pelo *International Integrated Reporting Council (IIRC)*;
- desenhar, implementar e manter controles internos sobre as informações relevantes para a preparação das informações constantes no Relato Integrado 2023, que estão livres de distorção relevante, independentemente se causada por fraude ou erro.

Responsabilidade dos auditores independentes

Nossa responsabilidade é expressar conclusão sobre as informações não financeiras constantes no Relato Integrado 2023, com base nos trabalhos de asseguração limitada conduzidos de acordo com o Comunicado Técnico CTO 07/2022 e NBC TO 3000 – Trabalhos de Asseguração Diferente de Auditoria e Revisão, emitidas pelo CFC, que é equivalente à norma internacional ISAE 3000 – *Assurance engagements other than audits or reviews of historical financial information*, emitida pelo *International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB)*. Essas normas requerem o cumprimento pelo auditor de exigências éticas, independência e demais responsabilidades referentes a ela, inclusive quanto à aplicação da Norma Brasileira de Controle de Qualidade (NBC PA 01) e, portanto, a manutenção de sistema de controle de qualidade abrangente, incluindo políticas documentadas e procedimentos sobre o cumprimento de requerimentos éticos, normas profissionais e requerimentos legais e regulatórios aplicáveis.



Adicionalmente, as referidas normas requerem que o trabalho seja planejado e executado com o objetivo de obter segurança limitada de que as informações não financeiras constantes no Relato Integrado 2023, tomadas em conjunto, estão livres de distorções relevantes.

Um trabalho de asseguarção limitada conduzido de acordo com a NBC TO 3000 (ISAE 3000) consiste principalmente de indagações à administração da Irani e outros profissionais da Irani que estão envolvidos na elaboração das informações, assim como pela aplicação de procedimentos analíticos para obter evidências que nos possibilitem concluir, na forma de asseguarção limitada, sobre as informações tomadas em conjunto. Um trabalho de asseguarção limitada requer, também, a execução de procedimentos adicionais, quando o auditor independente toma conhecimento de assuntos que o levem a acreditar que as informações divulgadas no Relato Integrado 2023, tomadas em conjunto, podem apresentar distorções relevantes.

Os procedimentos selecionados basearam-se na nossa compreensão dos aspectos relativos à compilação, materialidade e apresentação das informações contidas no Relato Integrado 2023, de outras circunstâncias do trabalho e da nossa consideração sobre áreas e sobre os processos associados às informações materiais divulgadas no Relato Integrado 2023, em que distorções relevantes poderiam existir. Os procedimentos compreenderam, entre outros:

- a. planejamento dos trabalhos, considerando a relevância, o volume de informações quantitativas e qualitativas e os sistemas operacionais e de controles internos que serviram de base para a elaboração das informações constantes no Relato Integrado 2023;
- b. o entendimento da metodologia de cálculos e dos procedimentos para a compilação dos indicadores por meio de indagações com os gestores responsáveis pela elaboração das informações;
- c. a aplicação de procedimentos analíticos sobre as informações quantitativas e indagações sobre as informações qualitativas e sua correlação com os indicadores divulgados nas informações constantes no Relato Integrado 2023;
- d. para os casos em que os dados não financeiros se correlacionem com indicadores de natureza financeira, o confronto desses indicadores com as demonstrações financeiras e/ou registros contábeis.

Os trabalhos de asseguarção limitada compreenderam, também, a aderência às diretrizes e aos critérios da estrutura de elaboração *Global Reporting Initiative (GRI – Standards)*, e da Orientação CPC 09 – Relato Integrado, correlatas com a Estrutura Conceitual Básica do Relato Integrado, elaborada pelo *International Integrated Reporting Council (IIRC)*, aplicáveis na elaboração das informações constantes do Relato Integrado 2023.

Acreditamos que a evidência obtida em nosso trabalho é suficiente e apropriada para fundamentar nossa conclusão na forma limitada.

Alcance e limitações

Os procedimentos executados em trabalho de asseguarção limitada variam em termos de natureza e época e são menores em extensão do que em trabalho de asseguarção razoável. Consequentemente, o nível de segurança obtido em trabalho de asseguarção



limitada é substancialmente menor do que aquele que seria obtido, se tivesse sido executado um trabalho de asseguarção razoável. Caso tivéssemos executado um trabalho de asseguarção razoável, poderíamos ter identificado outros assuntos e eventuais distorções que podem existir nas informações constantes no Relato Integrado 2023. Dessa forma, não expressamos uma opinião sobre essas informações.

Os dados não financeiros estão sujeitos a mais limitações inerentes do que os dados financeiros, dada a natureza e a diversidade dos métodos utilizados para determinar, calcular ou estimar esses dados. Interpretações qualitativas de materialidade, relevância e precisão dos dados estão sujeitos a pressupostos individuais e a julgamentos. Adicionalmente, não realizamos qualquer trabalho em dados informados para os períodos anteriores, nem em relação a projeções futuras e metas.

A preparação e apresentação de indicadores de sustentabilidade e relato integrado seguiu os critérios da *Global Reporting Initiative (GRI – Standards)*, e da Orientação CPC 09 – Relato Integrado, correlatas com a Estrutura Conceitual Básica do Relato Integrado, elaborada pelo *International Integrated Reporting Council (IIRC)*, portanto, não possuem o objetivo de assegurar o cumprimento de leis e regulações sociais, econômicas, ambientais ou de engenharia. Os referidos padrões preveem, entretanto, a apresentação e divulgação de eventuais descumprimentos a tais regulamentações quando da ocorrência de sanções ou multas significativas. Nosso relatório de asseguarção deve ser lido e compreendido nesse contexto, inerente aos critérios selecionados do *Global Reporting Initiative (GRI – Standards)*, e da Orientação CPC 09 – Relato Integrado, correlatas com a Estrutura Conceitual Básica do Relato Integrado, elaborada pelo *International Integrated Reporting Council (IIRC)*.

Conclusão

Com base nos procedimentos realizados, descritos neste relatório e nas evidências obtidas, nada chegou ao nosso conhecimento que nos leve a acreditar que as informações não financeiras constantes no Relato Integrado 2023 para o exercício findo em 31 de dezembro de 2023 da Irani Papel e Embalagens S.A., não foram elaboradas, em todos os aspectos relevantes, com base nos critérios e diretrizes da *Global Reporting Initiative – GRI (GRI –Standards)* e da Orientação CPC 09 – Relato Integrado.

São Paulo, 29 de abril de 2024

KPMG Auditores Independentes Ltda.
CRC 2SP-014428/O-6

Luis Claudio de Oliveira Guerreiro
Contador CRC RJ-093679/O-1



GLÁUCIA MACHADO
Unidade Embalagem SP

EXPEDIENTE

Presidente do Conselho de Administração

Péricles Pereira Druck

Diretor-presidente

Sérgio Luiz Cotrim Ribas

Diretor de Administração, Finanças e Relações com Investidores

Odivan Carlos Cargnin

Diretor de Pessoas, Estratégia e Gestão

Fabiano Alves Oliveira

Diretoria do Negócio Embalagem

Lindomar Lima de Souza

Diretoria dos Negócio Papel e Florestal

Henrique Zugman

Coordenação Geral, Consolidação e Revisão de Conteúdo

Gerência de Saúde e Segurança,
Qualidade e Sustentabilidade

Verificação independente

KPMG Assessores Ltda.

Design editorial, projeto gráfico e diagramação

Carol Fillmann, por Design de Maria

Redação, edição e revisão

República Conteúdo

Fotos

Banco de Imagens Irani

Divulgação

Abril/2024

Distribuição

Clientes, colaboradores, fornecedores, comunidades, governos, investidores, parceiros de negócio e sociedade.

Em caso de dúvidas sobre o conteúdo deste relatório, estamos à disposição pelo canal de contato disponível em nosso site.





EBERTON DOS SANTOS
Unidade Papel MG

SIGA A IRANI NAS REDES SOCIAIS

   irani_oficial

 irani.br