



RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE 2023



**Tradition & Innovation
since 1927**

ÍNDICE



Sobre o relatório	
	Mensagem do Presidente do Conselho de Administração
Destaques de 2023	
	Principais metas para 2027
01. A Riopele	
1.1. Marcos Históricos	
1.2. Atividades, Marcas e Produtos	
1.3. Mercados	
1.4. Modelo de Governo e Gestão	
	02. Stakeholders
	2.1. Análise de Materialidade
	2.2. Estratégia de sustentabilidade
03. Dimensão Ambiental	
3.1. Materiais e Químicos	
3.2. Gestão de Água e Efluentes	
3.3. Gestão de Resíduos e Circularidade	
3.4. Energia e Alterações Climáticas	

04. Responsabilidade Social

- 4.1. Atração e Retenção de Talento
- 4.2. Formação e Desenvolvimento de carreiras
- 4.3. Saúde e Segurança Ocupacional
- 4.4. Diversidade, Igualdade de Oportunidades e Não Discriminação
- 4.5. Direitos Humanos
- 4.6. Apoio à Comunidade
- 4.7. Satisfação dos Clientes

05. Responsabilidade Económica e de ‘Governance’

- 5.1. Gestão Sustentável da Cadeia de Fornecedores
- 5.2. Diversificação, Qualidade e Impacto ESG dos produtos
- 5.3. Investigação, Desenvolvimento e Inovação
- 5.4. Ética, Conduta, Anticorrupção e Compliance

06. Anexos

- 6.1. Tabela GRI
- 6.2. Notas metodológicas

The background of the page is a light beige color with several abstract, hand-drawn green lines of varying thicknesses. These lines form organic, flowing shapes that resemble stylized leaves or calligraphic strokes, scattered across the page.

Relatório de Sustentabilidade 2023



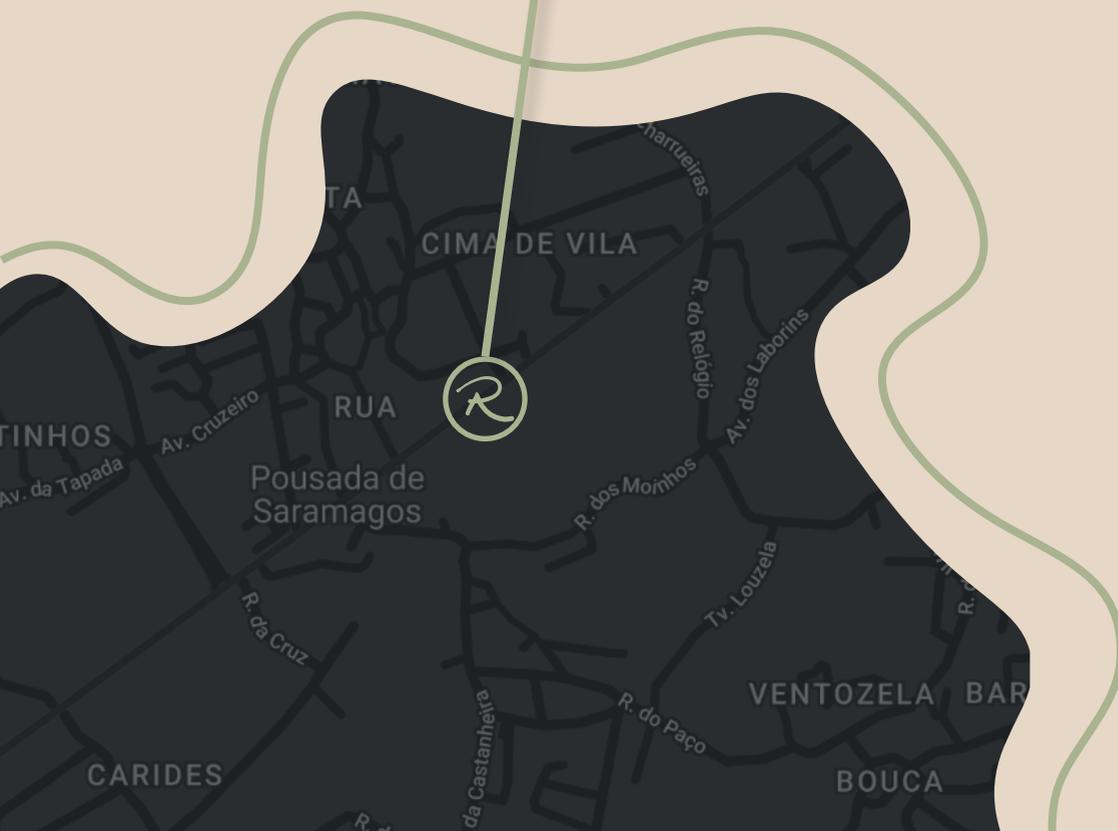
SOBRE O RELATÓRIO

A Riopele Têxteis, SA (“Riopele”), tem sede em Vila Nova de Famalicão, mais detalhadamente na Avenida Riopele, nº 946, 4770-405 Pousada de Saramagos, Portugal. As atividades da Riopele estão centradas sobretudo na produção de têxteis de referência, tendo como foco a sustentabilidade das suas matérias-primas e operações.

GRI 2-1 | GRI 2-3

O presente documento trata-se do segundo Relatório de Sustentabilidade da Riopele, tendo sido o primeiro, referente a 2022, apenas partilhado com alguns stakeholders. O presente documento foi elaborado de acordo com as normas da Global Reporting Initiative 2021 (GRI). O desempenho de sustentabilidade aqui reportado diz respeito ao período compreendido entre 1 de Janeiro de 2023 e 31 de Dezembro de 2023, sendo o âmbito das atividades referente a todas as instalações da Riopele (edifícios administrativos e fábricas). A Riopele tem a ambição de redigir um relatório anualmente, com o desempenho das suas atividades.

Caso pretenda colocar alguma questão à Riopele relativa a este relatório, por favor, dirija a sua mensagem para o endereço de email sustentabilidade@riopele.pt.



MENSAGEM DO PRESIDENTE



NUMA JORNADA PARA 2027...

Em 2023, iniciamos uma jornada com o objetivo de sermos a primeira empresa têxtil europeia operacionalmente neutra em carbono até 2027. Esta é uma meta ambiciosa, mas estamos confiantes de que, com a implementação de medidas e projetos cuidadosamente planejados, alcançaremos este marco histórico no centenário da Riopelle.

Neste relatório, referente ao ano fiscal de 2023, a Riopelle demonstra o seu compromisso com a proteção do planeta, fornecendo informações transparentes que demonstram como cada setor da empresa está a contribuir para um futuro mais sustentável da indústria têxtil e de moda.

Nesta abordagem holística para a proteção do planeta, estamos a colaborar ativamente com os nossos fornecedores e clientes para criar e desenvolver uma nova geração de tecidos sustentáveis feitos a partir de materiais reciclados e produzidos de forma sustentável, demonstrando o impacto real que toda a cadeia de valor pode ter quando trabalha em conjunto.

Exploramos ainda soluções tecnológicas inovadoras para transformar resíduos de frutas em matérias-primas valiosas, convertemos têxteis pós-consumo em novos produtos de alta qualidade e adotamos materiais ancestrais e renováveis, como o cânhamo e a urtiga. Estas iniciativas estão no epicentro do nosso departamento de I&D, que conta com mais de 100 profissionais dedicados a impulsionar processos e abordagens experimentais e criativas.

O nosso compromisso com a sociedade é também evidente nos investimentos permanentes em curso. Entre 2023 e 2025, vamos investir 19 milhões de euros em projetos que visam a gestão inteligente da água, a procura por soluções têxteis sustentáveis, e a aceleração da digitalização do setor têxtil e do vestuário.

Atualmente, 60% do nosso consumo energético é assegurado por fontes renováveis. Em 2023, iniciamos as operações na nossa central de biomassa, permitindo uma redução do consumo de gás natural em aproximadamente 70%. Foi mais um passo importante para a consolidação da estratégia

global da empresa, que agora continua com a instalação de uma nova central fotovoltaica que fornecerá cerca de 20% do nosso consumo atual, garantindo maior independência energética e um consumo de energia mais sustentável.

Estamos igualmente comprometidos com a formação contínua dos nossos colaboradores. Estabelecemos um programa de formação sem precedentes, que ultrapassou, pela primeira vez, a barreira das 50.000 horas de formação, praticamente o dobro do ano anterior. Com um quadro de pessoal estabilizado, com uma idade média de 41 anos, temos conseguido atrair uma nova geração de talento, sendo que 19% dos nossos colaboradores tem menos de 30 anos.

Entre os 150 maiores empregadores de Portugal, fomos, pelo segundo ano consecutivo, reconhecidos como a empresa têxtil mais atrativa para se trabalhar em Portugal. Também o Município de Vila Nova de Famalicão nos distinguiu com o "Prémio Sustentabilidade & Inovação | Created IN" pelos nossos esforços nas áreas de sustentabilidade económica, social, ambiental e inovação.

Por fim, contrariando a dinâmica da indústria portuguesa, crescemos 6,4% em 2023 para um novo máximo histórico de 98 milhões de euros.

E nos últimos cinco anos, num ambiente de negócios particularmente hostil, crescemos 24,6%, mantendo um equilíbrio sólido entre crescimento económico e responsabilidade ambiental e social.

Em direção ao horizonte de 2027, estamos comprometidos com a meta de alcançar a neutralidade carbónica das nossas operações. É total o nosso empenho para liderar um movimento de mudança na indústria têxtil em direção a um futuro melhor.

José Alexandre Oliveira

Presidente da Riopele

The background of the page is a light beige color with several abstract, hand-drawn green lines of varying thicknesses. These lines form organic, flowing shapes that resemble stylized waves or calligraphic strokes, creating a modern and artistic feel.

DESTAQUES DE 2023

E | Dimensão ambiental

61% Energia de fontes renováveis

5,1 Intensidade carbónica dos produtos A1+A2 (kg CO₂e/Kg produto)

99,9% Taxa de valorização de resíduos

50% Redução da intensidade do consumo de auxiliares de tingimento

52% Água reciclada



S | Dimensão social



42% Cargos de liderança ocupados por mulheres

52 Horas de formação por colaborador

COLABORADORES

- Número de colaboradores (Média Contratos Permanentes) - **1.014**

- Antiguidade (Anos) - **13 Anos**

- Colaboradores com < 30 anos (%) - **19%**

G | Dimensão económica/governance



**94
M€**

Volume de negócios

89

Contratos comerciais estabelecidos com fornecedores

60%

Subscrição do código de conduta por fornecedores

**700.
000**

Capacidade produtiva (Metros/Mês)

95%

Vendas para o mercado externo

The background features a light beige color with a faint, stylized line drawing of a hand holding a leaf. The hand is positioned on the right side, with fingers slightly curled, and the leaf extends towards the top left. The overall aesthetic is clean and natural.

AS NOSSAS
PRINCIPAIS
METAS PARA
2027

Neutralidade carbónica das nossas operações.

20% de redução da pegada de carbono da nossa cadeia de valor.

80% dos nossos produtos comercializados terão componentes de sustentabilidade.

100% de aproveitamento dos nossos resíduos têxteis via reciclagem + reclassificação.

60% da água utilizada nos nossos processos produtivos será recuperada e reutilizada.

90% da energia térmica utilizada será proveniente de fonte neutra em carbono.

100% da energia elétrica utilizada será proveniente de fontes renováveis.

Aumentar a satisfação global dos trabalhadores.

Aumentar a satisfação dos trabalhadores com o equilíbrio entre a sua vida pessoal e profissional.



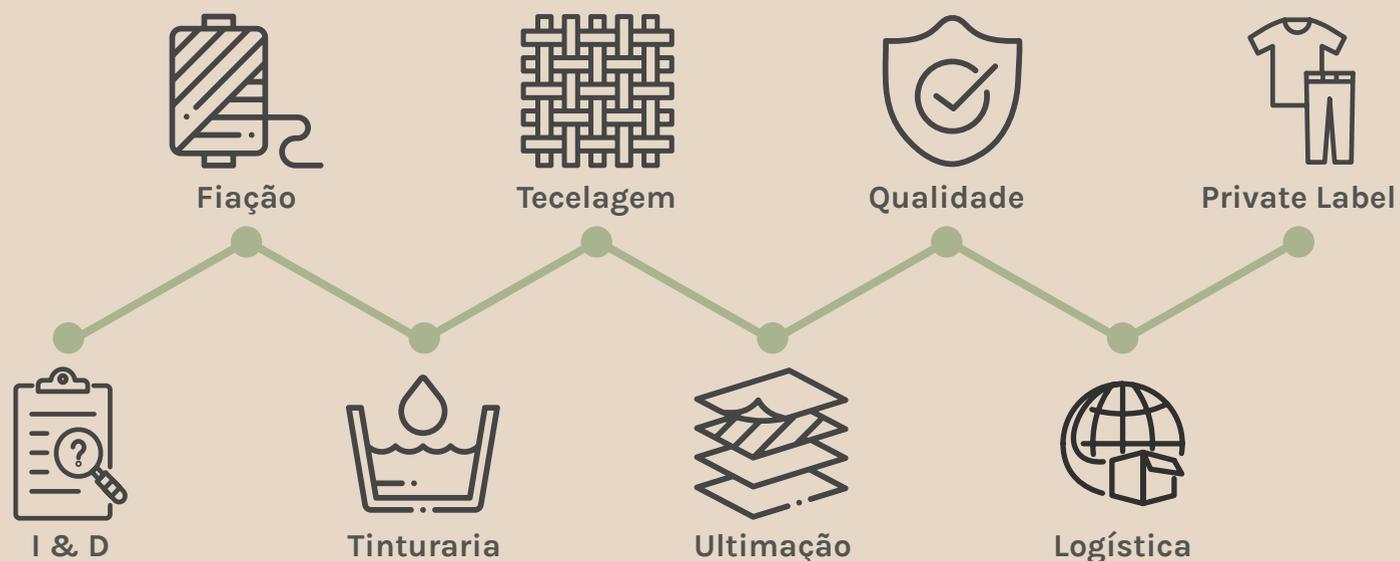
01.

A RIOPELE

A Riopete-Têxteis, S.A., situada em Pousada de Saramagos, no concelho de Vila Nova de Famalicão e fundada em 1927 por José Dias de Oliveira, é uma das mais antigas empresas têxteis da Europa. Com uma história rica e uma tradição de qualidade, a empresa concentra a sua atividade na criação e produção de tecidos para coleções de moda e vestuário.

Como parceira privilegiada das principais marcas de moda mundiais, estando presente em mais de 30 países, a Riopete oferece um serviço de produção têxtil vertical que está preparado para acompanhar o ritmo acelerado da indústria da moda atual.

A Riopete está empenhada em manter e fortalecer a sua posição como líder na indústria têxtil global da indústria da moda, mantendo relações próximas tanto com empresas de moda tradicionais como com marcas de moda emergentes. Com uma trajetória histórica consolidada, um compromisso firme com a qualidade, a sustentabilidade e a responsabilidade social, e uma ênfase na rastreabilidade e transparência dos processos e na fiabilidade dos seus serviços, a Riopete continua a destacar-se no setor têxtil, mantendo-se como uma referência na indústria da moda e do vestuário em Portugal e no mundo.



INSTALAÇÕES:

As instalações da Riopelle são um reflexo do seu compromisso com a **excelência** e a **eficiência** na produção têxtil. Com uma área coberta de 130,829 m², a empresa possui uma **infraestrutura moderna** e equipada com **máquinas de última geração**, o que lhe permite oferecer uma resposta criativa, rápida e eficaz às tendências aceleradas do mercado da moda. Com 100% da produção realizada localmente e capacidade de operação contínua, a Riopelle demonstra o seu empenho em oferecer **produtos têxteis de alta qualidade**, cumprindo com os mais elevados padrões de produção e assegurando a **máxima satisfação dos clientes**.

POLO B
POUSADA DE SARAMAGOS



POLO A
POUSADA DE SARAMAGOS



POLO C
CASTELÕES



MISSÃO E VALORES:

A Riopelle pretende situar-se na vanguarda do setor, apostando na inovação como vetor chave da sua competitividade no mercado global. Face ao seu atual posicionamento no mercado da moda, com o contínuo desenvolvimento de tecidos inovadores e sustentáveis, a Riopelle é fornecedora das mais prestigiadas casas de moda mundiais e líder de opinião, através das suas coleções.



Acreditamos que os nossos valores nos distiguem positivamente e contribuem para a criação de uma marca forte e de produtos de excelência que nos tornam uma referência no mercado global.

A empresa tem vindo a realizar um conjunto de investimentos que têm permitido dar continuidade à sua estratégia, fortalecendo o seu posicionamento no mercado como empresa de referência no setor e de liderança na Gestão de Recursos Humanos.

VISÃO



Sermos a empresa líder na indústria têxtil do futuro, inovadora e sustentável, assente na gestão transparente e responsável dos recursos, no respeito pelos direitos humanos e na promoção do desenvolvimento tecnológico.

MISSÃO



Sermos uma empresa da indústria têxtil, global nos seus horizontes, criativa e sustentável, e alicerçada num ambiente de inovação, de melhoria contínua e excelência operacional, visando acrescentar valor nos nossos clientes, fornecedores, colaboradores, acionistas e comunidade.

VALORES



- **Solidez:** Estimulamos uma cultura de inovação e de desenvolvimento das pessoas.
- **Confiança:** Valorizamos características fortes de liderança e de cooperação.
- **Sucesso:** Atuamos tendo sempre presente o foco nos clientes e nos resultados.



O nosso compromisso, relativamente aos nossos clientes, é o de lhes proporcionar produtos e serviços que potenciem o desenvolvimento do negócio.

POSICIONAMENTO:

A Riopelle destaca-se pelo seu posicionamento estratégico no setor têxtil, concentrando-se em três pilares essenciais para o seu sucesso.



O foco da Riopelle centra-se no produto, priorizando o design e a inovação como elementos fundamentais para a criação de tecidos de qualidade e peças de vestuário únicas. Além do design, a empresa valoriza a cadeia de fornecimento e a rastreabilidade dos seus produtos. Desde a seleção das matérias-primas à entrega final, a Riopelle procura garantir a origem e a qualidade de todos os materiais utilizados na produção, promovendo e apostando no desenvolvimento sustentável.

No que toca ao processo de produção, a Riopelle empenha-se em adotar práticas sustentáveis, como a conservação de água, a redução e o tratamento adequado de resíduos, a eficiência energética e a gestão responsável de produtos químicos. Estas iniciativas demonstram o compromisso da Riopelle com a preservação do meio ambiente e a minimização do seu impacto ambiental.

A Riopelle prioriza os seus colaboradores, tendo um compromisso com o desenvolvimento contínuo, bem-estar, e a segurança e saúde dos mesmos. Este compromisso é ilustrado pelo reconhecimento de “Empresa têxtil mais atrativa para se trabalhar em Portugal” atribuída pela Employer brands | Randstad Portugal em 2023.

Complementarmente, em 2023, a Riopelle continuou o seu percurso ascendente, investido nas seguintes áreas:



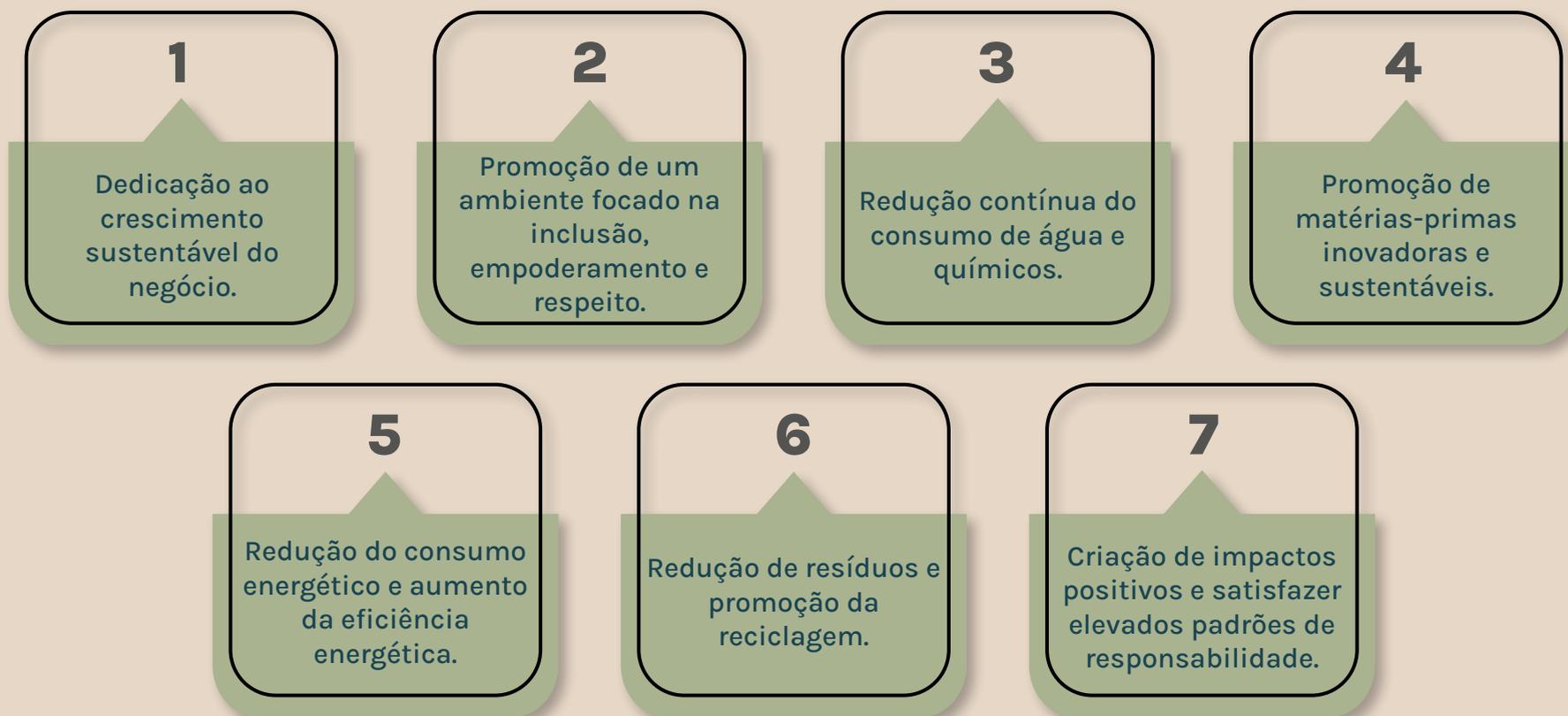
OS NOSSOS COMPROMISSOS:

A Riopele, além do compromisso refletido na **Política Riopele**, assume diversos compromissos estratégicos para garantir o seu sucesso e a satisfação ao longo da sua cadeia de valor. A empresa está empenhada em fomentar a **inovação, a criatividade, a diferenciação e a sustentabilidade** dos seus produtos e modelo de negócio nos mercados onde atua.

Através de uma constante procura por soluções inovadoras, a Riopele procura atender às necessidades do mercado, oferecendo produtos únicos e sustentáveis.

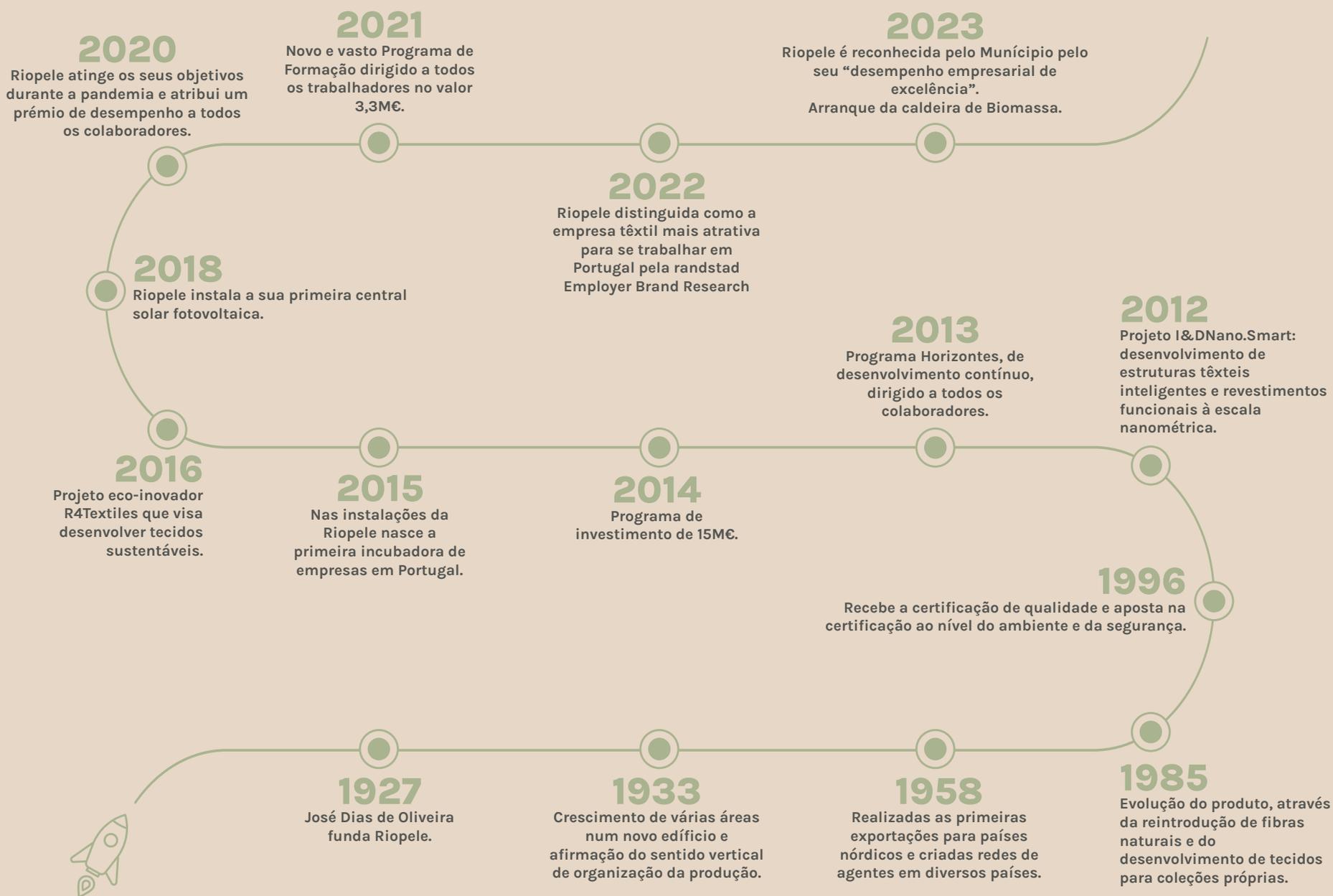
De forma a salientar o seu enfoque e compromisso na sustentabilidade, a Riopele dedica-se à criação de tecidos inovadores e sustentáveis, estabelecendo metas claras em relação ao seu desempenho ambiental.

Os principais objetivos no que respeita à sustentabilidade da Riopele são:



1.1. MARCOS HISTÓRICOS

A Riopele orgulha-se da sua história quase centenária. Desde 1927 até hoje, a empresa tem vindo a cimentar a sua posição como líder do setor têxtil em Portugal, fruto de um crescimento sustentável e assente na qualidade dos produtos.



RECONHECIMENTOS:

1953

Surge a marca Rioplex, desenvolvida em parceria com a Bayer.

1963

Parceria com a Hoeschst.

2008

A Riopelle promove o estabelecimento de várias parcerias.

2015

Prémio Melhor Grande Empresa Exportadora de Bens Transacionáveis.

2018

A marca Tenowa recebe o Prémio Produto Inovação COTEC o prémio iTechStyle Awards.

Prémio de “Melhor Investimento” pela AICEP

2021

Prémio Sustentabilidade & Inovação | Created IN

2023

Reconhecemos que ainda há um longo caminho a percorrer, mas estamos comprometidos em encontrar maneiras inovadoras de superar as barreiras existentes na produção têxtil e no design.



ATIVIDADES CORE:

A Riopele centra a sua atividade na criação e produção de coleções de tecidos para grandes marcas de moda nacional e internacional. Com uma capacidade de produção mensal superior a 700 mil metros de tecido, a empresa destaca-se na produção de tecidos de alta qualidade, utilizando uma variedade de fibras naturais, sintéticas, artificiais e recicladas, sendo especialista na composição de poliéster/viscose/elastano. Integrando verticalmente todo o ciclo produtivo, desde a matéria-prima até ao tecido e/ou à peça confeccionada, a Riopele garante uma elevada flexibilidade produtiva, um alto controlo da qualidade e um baixo lead time.

Capacidade de produção mensal superior a

700 mil

metros de tecido

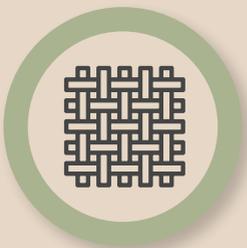


I&D | Suportada numa relação de parceria com o cliente e com o foco na criação de produtos inovadores, a área de I&D da Riopele concentra as equipas e atividades de investigação, desenvolvimento e engenharia. Assim, a Riopele é capaz de oferecer um serviço completo e personalizado, desde a definição do conceito à conceção do produto final.

FIANÇA | Com a capacidade de trabalhar toda a tipologia de fibras e diversidade de cores, as unidades de Fiação da Riopele são constituídas por mais de 30 mil fusos de fiação, 10 bobinadeiras de repassagem e por mais de 60 torcedores, que possibilitam o desenvolvimento de fios de fantasia, bem como novas combinações de cor.



TINTURARIA | Integrando a mais recente tecnologia e congregando todos os tipos de processo de tingimento, a Tinturaria da Riopele está vocacionada tanto para a produção de amostras, protótipos, pequenas e médias quantidades, como para produção em série, com uma capacidade instalada de aproximadamente 180 toneladas por mês.



TECELAGEM | Capaz de fornecer uma resposta rápida e flexível às exigências do mercado, na Tecelagem são produzidos tecidos com grande complexidade técnica e criativa, integrando um parque de máquinas tecnologicamente avançado equipado com 188 teares, um sistema de monitorização digital da produção e sistemas de visão artificial de controlo de qualidade.

ULTIMAÇÃO | Combinando harmoniosamente a química e a mecânica, a área de Ultimação da Riopelle está equipada com um parque de máquinas de ponta, dividindo-se em três fases distintas: Preparação, Tingimento e Acabamento. Com estes processos garantimos o elevado desempenho dos seus tecidos, ao nível estético, de conforto e de funcionalidade.



QUALIDADE | Num processo de satisfação dos requisitos e de antecipação das necessidades dos clientes, os tecidos produzidos são submetidos na íntegra a processos de inspeção, de controlo, e, se aplicável, de correção durante todo o ciclo produtivo.

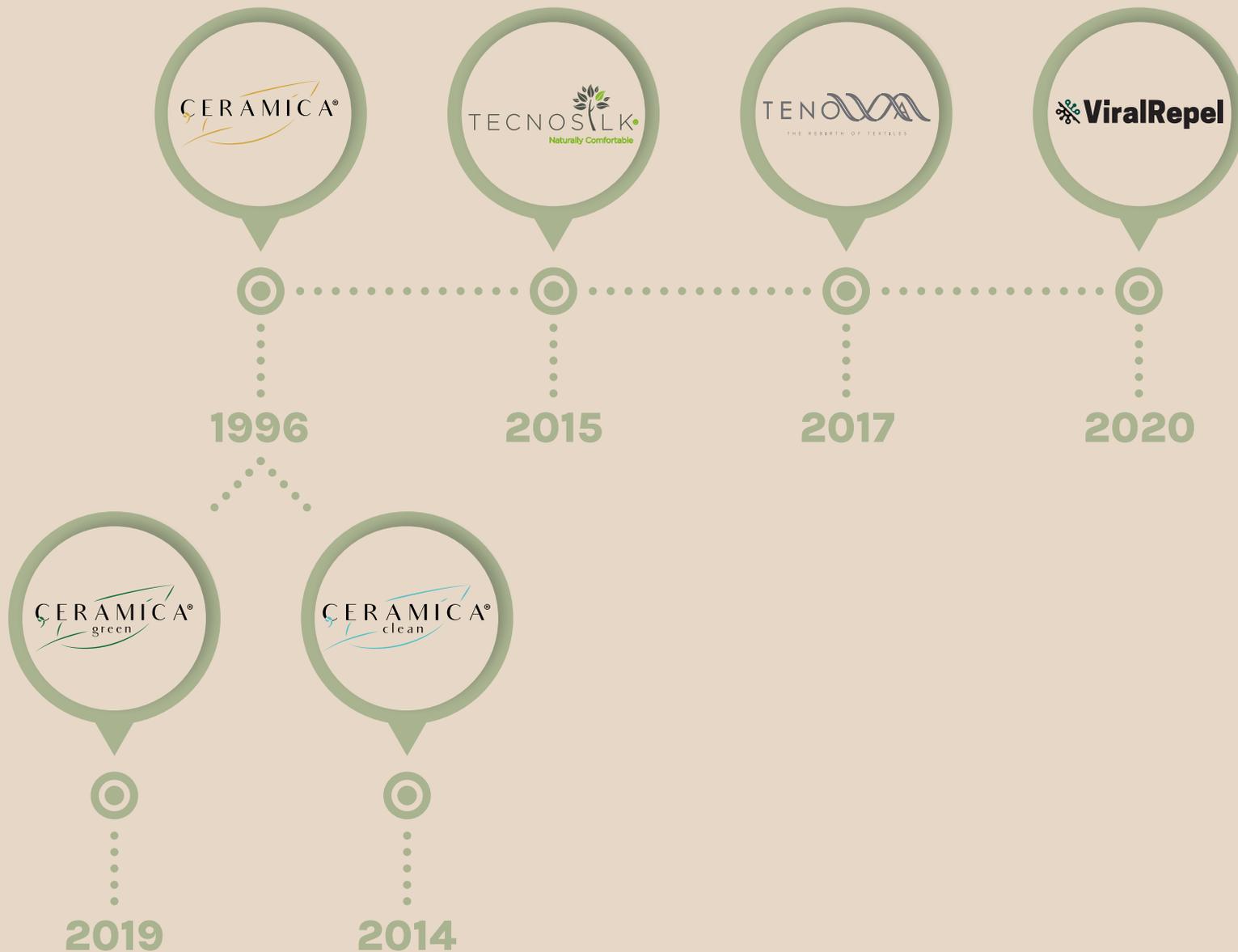
LOGÍSTICA | Graças à integração vertical da sua produção e a sistemas avançados de gestão, a Riopelle consegue obter informação em tempo real, possibilitando o controlo do fluxo, a otimização das operações e do transporte. A empresa trabalha em estreita colaboração com operadores globais, de modo a garantir a qualidade e rapidez do seu serviço de entrega.



PRIVATE LABEL | Com 96 anos de experiência na indústria têxtil e da moda, a Riopelle dispõe ainda de um serviço especializado de produção de vestuário, que inclui design, produção de modelagem e amostras, fornecimento de tecidos e acabamentos, corte e costura, controlo de qualidade, private label e entrega personalizada.

MARCAS:

A Riopele centra a sua atividade no desenvolvimento e na produção de tecidos para coleções de moda e vestuário. A empresa está comprometida com os valores da inovação, qualidade e sustentabilidade, assegurando a rastreabilidade e a transparência dos seus processos e a fiabilidade do seu serviço. Para alcançar esse compromisso, a Riopele possui diversas marcas projetadas para atender às necessidades específicas dos clientes.



Sendo hoje uma empresa de representação global, servindo grande parte da cadeia de valor da indústria da moda e dispondo de parcerias com os principais líderes do mercado e marcas de referência, a Riopelle serve 516 clientes distribuídos por 34 países deixando a sua “marca” no mundo em todos os continentes. Os principais mercados são a Alemanha, Espanha, EUA, Itália, França, Escandinávia, Canadá, Reino Unido, China, Japão e Coreia do Sul, representando 99% da faturação.



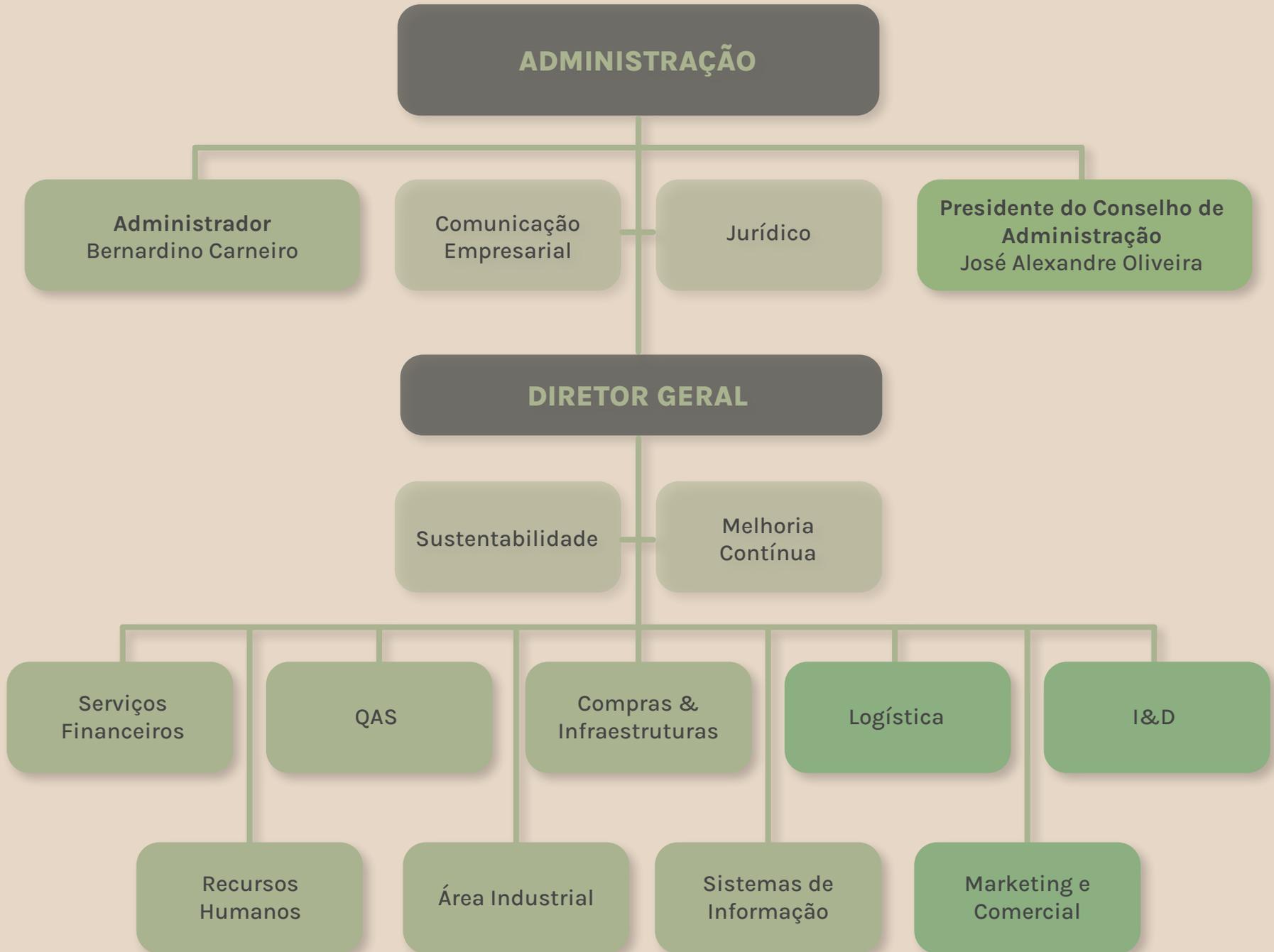
Sendo a Riopelle uma marca líder na indústria têxtil, encara os mercados com estratégias de foco no cliente, fidelização e parcerias envolvendo o cliente no processo criativo, indo ao encontro das suas necessidades e posicionamento relativamente a normas da sustentabilidade, atualização do produto e as alterações do perfil dos seus clientes e consumidor final.

A orientação estratégica da Riopelle é planeada e delineada pelo seu Conselho de Administração, composto pelo Presidente, um Vogal Executivo e um Vogal Não-Executivo. Todos os membros do Conselho de Administração são independentes e são eleitos pela Assembleia Geral de Acionistas, a quem reportam. Estas eleições ocorrem durante as Assembleias Gerais, tendo os mandatos uma duração de quatro anos, podendo ser reconduzidos. As atividades do Diretor-Geral e dos restantes Diretores da empresa são organizadas e supervisionadas pelo Conselho de Administração da empresa, garantindo assim que os interesses dos acionistas são acautelados em todas as fases do desenvolvimento do seu negócio. De forma mais perceptível e estruturada, apresenta-se de seguida o organograma da Riopelle.

Em 2023, e com foco na melhoria de processos e eficiências dos mesmos, a Riopelle criou uma nova área de Melhoria Contínua.

No que respeita à sustentabilidade, a Riopelle estabeleceu a sua estratégia de sustentabilidade em 2023. Esta estratégia, assente em 5 eixos de atuação, apresenta compromissos, metas e iniciativas a implementar no que respeita as dimensões ambientais, sociais e de *governance*. A implementação desta estratégia, será implementada e monitorizada pelo Departamento de Sustentabilidade, supervisionada pelo Diretor Geral e, posteriormente, monitorizados os desenvolvimentos da mesma pelo Conselho de Administração.

ORGANOGRAMA GERAL RIOPELE



The background of the page is a light beige color with several abstract, hand-drawn green line art shapes. These shapes are organic and flowing, resembling stylized leaves or organic forms. They are scattered across the page, with some larger shapes in the upper half and some smaller ones in the lower half. The lines are thin and consistent in color, creating a modern and artistic feel.

02. STAKEHOLDERS

A Riopelle desenvolveu a sua análise de materialidade de acordo com as normas GRI. Esta análise, que segue o princípio da dupla materialidade, tendo como objetivo apurar a magnitude do impacto (negativo e positivo) que as atividades da empresa têm sobre os diferentes temas, assim como a percepção dos stakeholders externos sobre a significância dos mesmos e o impacto que estes temas têm sobre os resultados financeiros da empresa. Para o efeito, a Riopelle efetuou uma auscultação aos seus stakeholders. No decorrer do processo foram auscultados cerca de 160 stakeholders (internos e externos) por via de um inquérito online, com o objetivo de avaliar a percepção dos mesmos face à Riopelle e de identificar as suas expetativas e preocupações em matéria de sustentabilidade/ESG (*Environmental, Social and Governance*). De modo a obter uma maior pluralidade de perspetivas sobre a relevância de cada tema para a Riopelle, foram auscultados stakeholders internos de diferentes departamentos. Os stakeholders externos foram seleccionados com base na sua dependência da Riopelle e/ou influência que exercem sobre a empresa.

Stakeholders externos da Riopelle



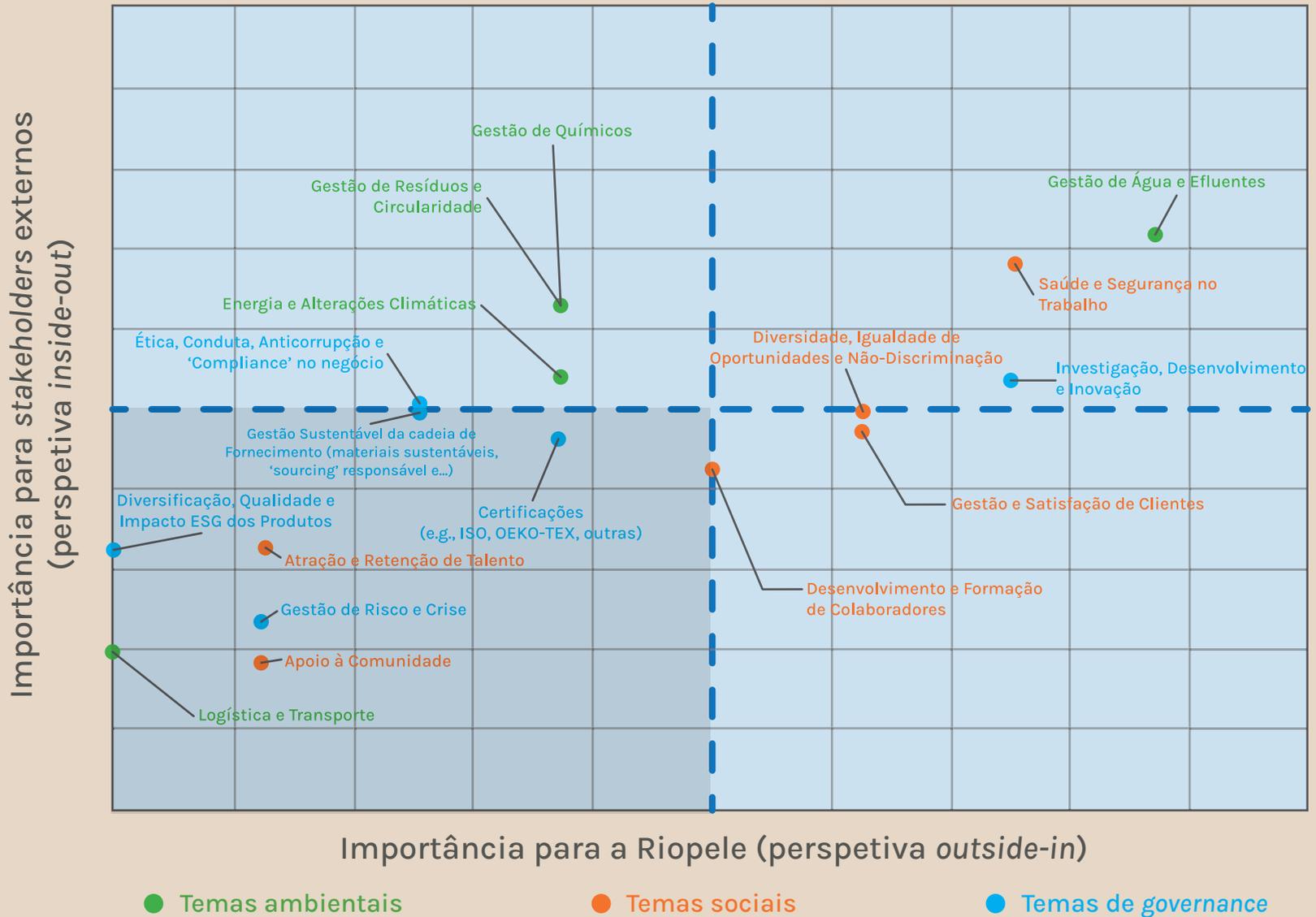
Stakeholders internos da Riopelle



O processo de auscultação de stakeholders é, habitualmente, efetuado com uma periodicidade alinhada com o ciclo estratégico e servirá de suporte a uma estratégia de sustentabilidade, a desenvolver pela Riopelle.

Neste processo de auscultação, a Riopelle obteve uma taxa de resposta de 66%. No seguimento deste processo de auscultação foram identificados os temas materiais face à sua prioridade para a empresa, em **temas muito prioritários, temas prioritários** e outros tópicos monitorizados. Os resultados deste exercício refletem-se na Matriz de Materialidade da Riopelle.

Matriz de Materialidade da Riopelle



● Temas ambientais

● Temas sociais

● Temas de governance

MUITO PRIORITÁRIOS

Gestão de Água e Efluentes

Saúde e Segurança no trabalho

Investigação, Desenvolvimento e Inovação

PRIORITÁRIOS

Energia e Alterações Climáticas

Gestão de Resíduos e Circularidade

Gestão de Químicos

Gestão Sustentável da Cadeia de Fornecimento

Ética, Conduta, Anticorrupção e Compliance

Diversidade, Igualdade de Oportunidades e Não-discriminação

Gestão e Satisfação de Clientes

Desenvolvimento e Formação de Colaboradores

2.2. ESTRATÉGIAS DE SUSTENTABILIDADE

Decorrente da análise de materialidade, a Riopelle desenvolveu uma estratégia de sustentabilidade. A mesma teve por base uma vasta análise de informação setorial, *benchmark* e tendências internacionais, assim como o contexto das atividades da Riopelle ao longo da sua cadeia de valor.

O mote desta estratégia de sustentabilidade foca-se em tornar o setor têxtil e a moda mais sustentável, acelerando o impacto positivo no planeta por via das suas atividades e produtos. Nesse sentido, a Riopelle pretende criar tecidos inovadores e sustentáveis, que permitam alcançar objetivos ambientais por via do aumento da integração e utilização de matérias-primas recicladas, do aumento da durabilidade dos mesmos promovendo a circularidade, como o apoio e recorrência a tecnologias de ponta para otimizar a eficiência dos processos produtivos. A Estratégia assenta em 5 prioridades de atuação:

As nossas prioridades	Mitigação e adaptação às alterações climáticas	Promoção da ecoeficiência e redução dos impactos ambientais	Cadeia de valor sustentável	Força de trabalho segura, capacitada e diversa	Modelo de governo robusto
A nossa visão para a prioridade	Ser uma das primeiras empresas do setor, a nível europeu, operacionalmente neutra em carbono até 2027.	Procurar, de forma contínua, reduzir o nosso consumo de água e químicos, assim como aumentar a utilização de matérias-primas recicladas, projetando a circularidade, assegurando que todo o desperdício criado é reutilizado, reciclado ou recuperado.	Promover a utilização de matérias-primas inovadoras e sustentáveis, criando tecidos inovadores e sustentáveis.	Providenciar um ambiente de trabalho livre de assédio, violência e discriminação, implementando políticas rigorosas de segurança, de higiene e de saúde no trabalho, capacitando a nossa força de trabalho nas melhores práticas.	Desenvolver um modelo de governo sólido, onde primem os comportamentos e tomadas de decisão éticas, implementando políticas de anticorrupção e compliance e garantindo o cumprimento do nosso Código de Ética e Conduta.
Os principais temas relevantes	» Energia e alterações climáticas	» Gestão de água e efluentes. » Gestão de resíduos e circularidade. » Gestão de químicos.	» Gestão sustentável da cadeia de valor. » Gestão e satisfação de clientes. » Investigação, desenvolvimento e inovação.	» Saúde e segurança no trabalho. » Desenvolvimento e formação de colaboradores. » Diversidade, igualdade, não discriminação e direitos humanos	» Ética, conduta, anticorrupção e compliance. » Diversidade, igualdade, não discriminação e direitos humanos

Complementarmente à definição da estratégia, a Riopelle encontra-se a desenvolver *roadmaps* de atuação para cada prioridade. Nestes planos constarão compromissos, metas, iniciativas e indicadores para monitorização do desempenho face aos mesmos.

Adicionalmente, a Riopelle efetuou uma análise face ao contributo dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), tendo identificado os mesmo para os ODS prioritários, assim como os ODS relevantes.

ODS PRIORITÁRIOS PARA A RIOPELE



OUTROS ODS RELEVANTES PARA A RIOPELE





03. DIMENSÃO AMBIENTAL

Atualmente, o setor têxtil enfrenta grandes desafios ao nível ambiental. Se por um lado existem variadas imposições legais no que respeita os mais diversos aspetos, por outro tem-se tornado um setor de atividade estigmatizado, por exemplo pelo termo “fast-fashion”. De acordo com a Agência Europeia do Ambiente, em média, cada europeu adquire 26 kg de produtos têxteis anualmente e descarta 11 kg. Em termos de recursos, e segundo o mesmo estudo, isto requer o consumo per capita de 400 m² de área, 9.000 litros de água, e 391 kg de matérias-primas, resultando também na emissão de 270 kgCO₂e. Adicionalmente, apenas 22% dos têxteis usados são recolhidos para reutilização ou reciclagem, sendo a restante quantia incinerada ou depositada em aterro.



Protegemos o nosso planeta em todas as etapas dos nossos processos, sem excluir nenhuma parte da Riopele.

Consciente do impacto ambiental do setor e da sua responsabilidade como um dos líderes de mercado nacional, a Riopele demonstra um compromisso sólido com a promoção do desenvolvimento sustentável ao longo da cadeia de valor e a utilização responsável dos recursos naturais. Nesse sentido, a Riopele promoveu vários compromissos e metas a alcançar até 2027 (como apresentado na página 27) para as suas atividades, no que respeita ao ambiente.

De modo a alcançar estas metas, a Riopele participa ativamente em projetos de investigação e desenvolvimento em colaboração com centros de investigação e universidades. Estas parcerias visam adotar tecnologias inovadoras, desenvolver processos mais eficientes e aumentar o uso de matérias-primas recicladas e sustentáveis. Adicionalmente, e no sentido de atingir uma produção industrial sustentável, realizamos projetos de investimento no âmbito da modernização de equipamentos e da inovação de processos. Os principais *drivers* destes investimentos são a Indústria 4.0 e Digitalização e a Economia Circular e Sustentabilidade. Com a implementação destas iniciativas, a Riopele procura otimizar a eficiência, reduzir o consumo de recursos naturais e minimizar o impacto ambiental. É o seu foco também incorporar os princípios da economia circular na sua cadeia de valor, promovendo a reutilização de materiais e a minimização dos resíduos.

Na Riopelle, a preocupação em garantir que os tecidos sejam seguros tanto para as pessoas como para o ambiente é essencial. A estratégia de desenvolvimento de produtos é definida levando em consideração uma abordagem de sustentabilidade, refletida na forma como são abordados os elementos do design, da rastreabilidade, do processo e da seleção de matérias-primas. Para o efeito, a empresa procura fornecedores de matérias-primas certificadas, entre outros aspetos, face ao seu desempenho ou certificação de sustentabilidade (ver 6.2 Notas metodológicas: Materiais e Químicos). Em 2023, 72% dos produtos vendidos incorporaram matérias-primas responsáveis, à semelhança do ano anterior. A Riopelle orgulha-se em fazer parte desta jornada rumo a um futuro sustentável para a indústria de moda.

72%

dos produtos vendidos incorporam matérias-primas responsáveis face ao objetivo estabelecido de 80%.



Até 2025, a nossa ambição é que 80% dos nossos produtos estejam enquadrados em categorias de sustentabilidade.

Com o objetivo de permitir que os seus parceiros façam escolhas mais conscientes e sustentáveis, foi desenvolvida uma matriz de sustentabilidade para as matérias-primas utilizadas nos produtos da Riopelle. Essa matriz descreve, entre outros aspetos, os materiais, as origens, os impactos ambientais e sociais, as certificações e a sua adequação às suas marcas.

A Riopelle empenha-se também por garantir que todos os materiais utilizados nas embalagens dos seus produtos provenham de florestas geridas de forma responsável ou de fontes recicladas.

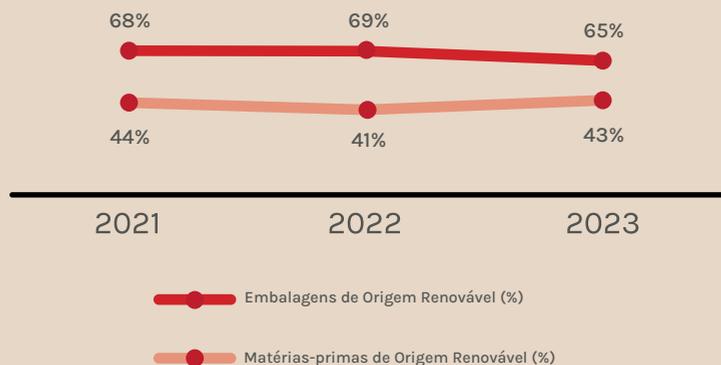


MATÉRIAS-PRIMAS:

As matérias-primas apresentam um capital importante para a Riopele. A missão e compromisso da empresa passa pela sustentabilidade da sua cadeia de valor e, para tal, pretende recorrer a matérias-primas mais responsáveis em termos ambientais, privilegiando a utilização de fibras, fios e ramas orgânicos, renováveis e/ou reciclados.

A Riopele efetua a monitorização da quantidade das matérias-primas, de químicos e corantes e de embalagens. No que respeita a matérias-primas são consideradas as quantidades de rama, fio, tela e outros. Relativamente às embalagens é efetuado o mapeamento de quantidades relativamente a plásticos, papel e cartão, madeira e outras embalagens.

Origem dos materiais



Consumo de materiais



De uma forma geral, a quantidade de materiais consumidos pela Riopele diminuiu de 2022 (**16.668 t**) para 2023 (**14.454 t**). Efetuando uma análise à origem dos materiais, para o consumo de matérias-primas, cerca de 40% dos materiais apresentam origem renovável e tem sido um valor praticamente constante desde 2021. No que respeita às embalagens a percentagem de origem renovável oscila entre os 65% e 70%.

No que respeita ao consumo de matéria-prima de origem orgânica, aumentou de 0,18% em 2022 para 0,4% em 2023.

No que respeita à composição dos materiais, destaca-se o crescente consumo de matérias-primas recicladas, de 19% em 2021, para 27% em 2023. No que respeita às embalagens também se verifica um aumento na percentagem de quantidade reciclada, de 18% em 2021, para 23% em 2023.

No âmbito do seu roteiro de sustentabilidade para as matérias-primas, a Riopele envidará esforços para continuar a aumentar a percentagem de consumo de materiais renováveis, reciclados e orgânicos na produção dos seus produtos, reduzindo assim o seu impacto ambiental.

Materiais reciclados



Materiais Reciclados	Fornecimento responsável de algodão	Materiais de florestas geridas responsávelmente
<ul style="list-style-type: none"> • Tenowa®, Riopele • Poliéster, Repreve® Unifi • Liocel, Refibra™ Lenzing • Lã Reciclada • Algodão Reciclado • Poliéster Recron Green Gold, Reliance 	<ul style="list-style-type: none"> • Membro Better Cotton (BC) • Algodão Orgânico 	<ul style="list-style-type: none"> • Liocel Tencel™ Lenzing • Viscose EcoVero™ Lenzing • Acetato Naia™ by Eastman

GESTÃO DE QUÍMICOS:

Como grande objetivo, a Riopele pretende eliminar o uso de substâncias químicas perigosas ao longo da sua cadeia de fornecedores. Para tal, a gestão de produtos químicos é focada na seleção de substâncias mais seguras e sustentáveis para as pessoas e o meio ambiente, bem como na reengenharia dos processos produtivos e no design do produto, com o intuito de aumentar a eficiência de produção e minimizar o consumo.

A empresa respeita a legislação nacional e europeia, cumprindo rigorosamente os requisitos legais e normativos, como o Regulamento REACH e a certificação STeP - Produção Têxtil Sustentável. A Riopele também atende à Lista de Substâncias Restritas do programa ZDHC - Zero Discharge of Hazardous Chemicals e está comprometida com a nova estratégia de gestão de produtos químicos da União Europeia, alinhada com o Pacto Ecológico Europeu (Green Deal).

Atualmente, 77% dos produtos químicos consumidos nas operações da empresa cumprem os requisitos do nível 3 do ZDHC.



Por via do investimento em novas máquinas de tingimento de última geração, reduzimos em 50% o consumo de auxiliares de tingimento.

Na indústria têxtil, a água apresenta um recurso de vital importância. Este facto é consequência da natureza do processo produtivo das atividades, que na sua génese consomem grandes quantidades de água. A Riopelle, ciente do impacto das suas atividades nos recursos hídricos, considera a gestão responsável e a mitigação do impacto das suas atividades, como dois dos compromissos fundamentais da empresa. Nesse sentido, além da monitorização das captações, rejeições e reutilização de água, tem em curso várias medidas de eficiência hídrica, de forma a otimizar o consumo de água e recuperar os efluentes gerados nos processos produtivos. A gestão de água da Riopelle assenta em três princípios fundamentais:



Reduzir: Diminuir o consumo de água utilizado nos processos.

Reutilizar: Reutilização direta das águas de arrefecimento.

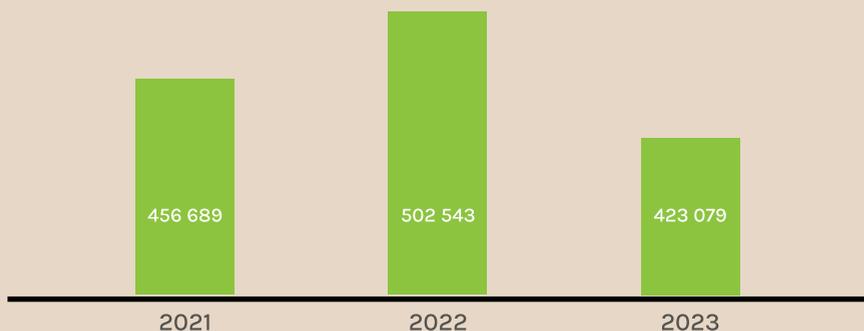
Reciclar: Recuperação dos efluentes provenientes dos processos produtivos da empresa.

Em 2023, a Riopelle foi responsável pela captação de 490,0 MI de água (cerca de 14% a menos comparando com 2022), sendo que 97% dos recursos hídricos captados provieram de águas subterrâneas, 1% da rede pública e 2% de águas pluviais. Estes números refletem toda a água utilizada tanto para fins industriais como para usos dissociados da produção fabril, como rega, restauração, ou instalações sanitárias. De todo o volume de água captada, 14% foi consumido nos processos industriais da Riopelle, sendo a restante quantidade enviada para tratamento pelo SIDVA (Sistema Integrado de Despoluição do Vale do Ave), verificando-se uma diminuição de 16% ao nível da quantidade de efluentes (MI). A totalidade da água captada é considerada doce.

Captação de água por fonte (m3)



Efluente produzido (m3)



Consumo total de água (m3)



Em 2023, a intensidade do consumo de água (i.e., o volume total água captada por tonelada de tecido vendido (m3/t)) teve um decréscimo de 3% face a 2022.

A Riopele tem desenvolvido trabalhos significativos ao nível da gestão e automação das captações de água, na monitorização dos consumos de água e na otimização dos processos produtivos. A empresa tem apostado na renovação do seu parque de máquinas, investindo em equipamentos industriais que permitam um consumo de água mais eficiente fruto da utilização de relações de banho mais curtos. Adicionalmente, a recuperação dos efluentes industriais e a captação de águas pluviais têm sido uma aposta firme da Riopele. As instalações da empresa possuem uma estação de tratamento de águas e pré-tratamento de águas residuais, utilizando tecnologias avançadas que garantem o tratamento e o destino adequado para todas as águas de processo, permitindo o seu retorno ao ciclo da água em segurança. As atividades de tingimento, acabamentos e lavagens acontecem no polo A. Por serem as atividades com consumo de água mais intensivo, esta unidade utiliza 85% da água captada e 100% da água recuperada pela Riopele. A recuperação de efluentes é feita através da reutilização direta de águas de arrefecimento e da reciclagem de água dos processos produtivos.



O projeto de recuperação de efluentes na Riopele iniciou-se no ano 2000, tendo permitido a recuperação de 8,8 milhões de metros cúbicos de efluentes até 2023. Nos últimos anos, a Riopele tem mantido a taxa de recuperação interna de efluentes ligeiramente acima de 50%. Em 2023 evitou-se a captação de 378.408 m3 de água.

Ø ZDHC

No âmbito da gestão responsável de efluentes, a Riopele aderiu voluntariamente às diretrizes da ZDHC *Wastewater Guidelines*. Isto permite aumentar a confiança junto dos *stakeholders* relativamente a práticas ambientais, incentivando a colaboração e comunicação incentivando a colaboração e comunicação ao longo da nossa cadeia de valor. Adicionalmente, e no que respeita a saúde do Rio Pele, de extrema importância para a empresa, existe uma equipa da Riopele dedicada ao controlo regular da qualidade da sua água, quer a montante do rio quer a jusante das instalações da empresa, garantindo os parâmetros de água dentro dos critérios adequados de forma a garantir a saúde do rio e do seu ecossistema, assim como dos potenciais impactos das operações da Riopele no mesmo.

No seguimento da otimização dos recursos hídricos em 2023 a Riopele finalizou o projeto automação das captações de água. Deste modo evitam-se desperdícios de água captando única e exclusivamente água necessária para as atividades da empresa.

Relativamente ao PRR-Lusitanos em 2023 foram colocadas estações pilotos com diferentes tecnologias, com o objetivo de verificar a viabilidade de aumentar a recuperação do efluente. Foram realizados diversos ensaios e caracterizações do efluente estando numa fase de análise dos resultados analíticos obtidos e estudo das melhores tecnologias a implementar.



No mesmo seguimento de reduzir a dependência do recurso água, em 2023 foram realizados ensaios laboratoriais às correntes de efluentes oriundos dos processos produtivos. Os resultados obtidos de determinadas correntes foram satisfatórios, como tal, foram selecionadas novas correntes para reciclagem.

Por último, a criação de uma nova linha de abastecimento de água aos processos produtivos e a aquisição de uma nova máquina de lavar na Ultimação vão contribuir para a otimização da gestão da água. A Riopele desenvolveu o projeto “Cada gota conta”, no qual é demonstrado o valor que este recurso apresenta para a empresa e sua cadeia de valor. Neste projeto, é efetuada uma grande sensibilização de toda a cadeia de valor, sejam colaboradores, fornecedores e clientes para a importância de uma atitude responsável perante o planeta. Nesse sentido, cada gota conta para fazer do Rio Pele o curso de desenvolvimento sustentável do qual a Riopele se orgulha!



Each
Drop
Counts

CADA GOTA DE ÁGUA CONTA!

O nosso compromisso com o planeta!



3.3. GESTÃO DE RESÍDUOS E CIRCULARIDADE

GRI 306 (2020)

A Riopelle tem como compromisso reduzir a quantidade de resíduos gerados, esforçar-se por promover práticas de circularidade e tentar garantir a reutilização de todo o material desperdiçado. Nesse sentido, a implementação de tecnologias mais avançadas ao longo do processo de produção é de extrema importância, assim como o investimento em atividades de suporte (e.g., manutenção) que permitam reduzir o desperdício de materiais. Sempre que possível, este desperdício é reconvertido em subproduto e reintroduzido no processo de produção.



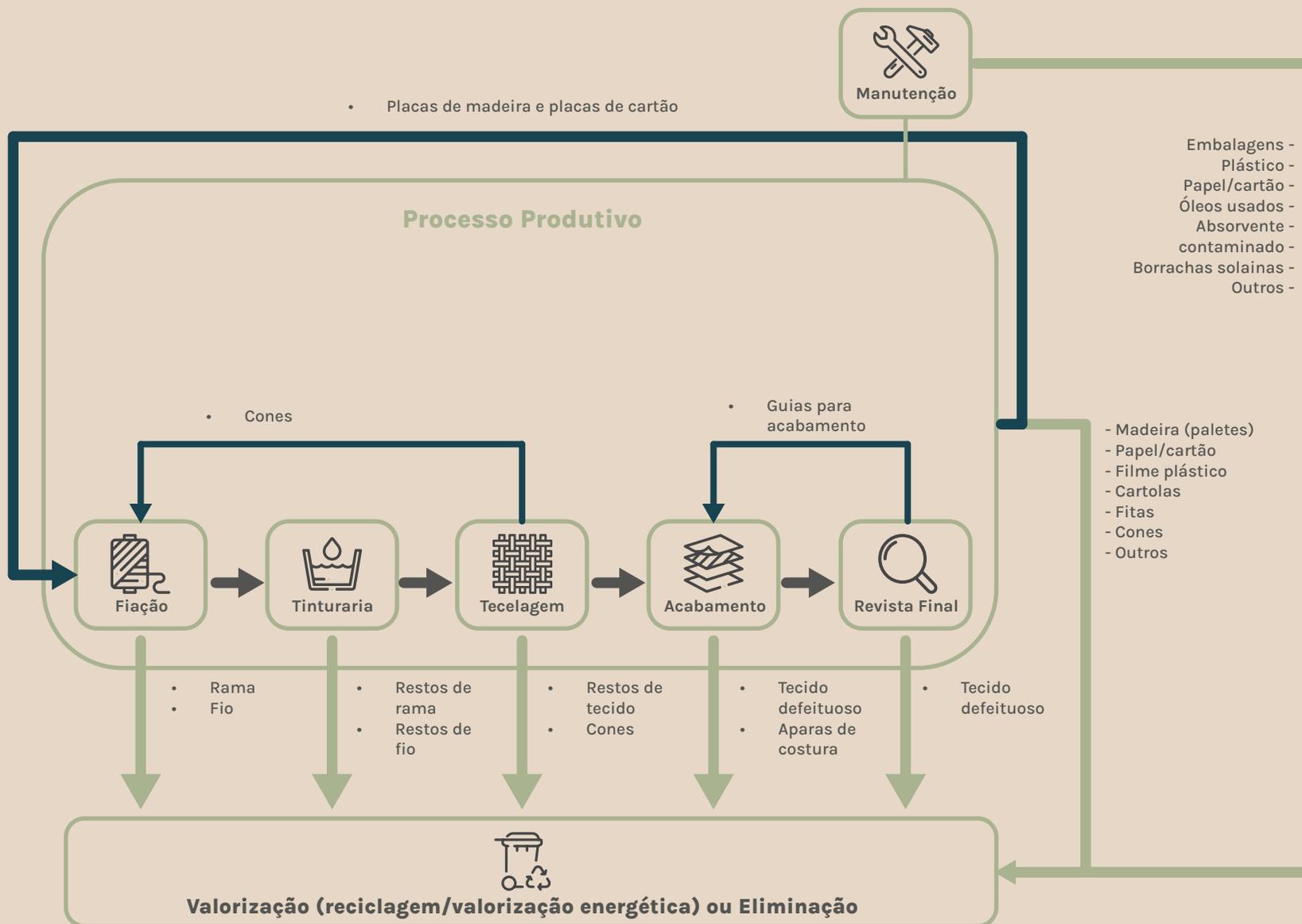
Até 2027, 100% de aproveitamento dos nossos resíduos têxteis via reciclagem mais reclassificação.

Como prática de compra da empresa, é procurado adquirir produtos e equipamentos reutilizáveis em toda a linha, desde os cones de fio às embalagens onde são armazenados e transportados os materiais e produtos. Quando um resíduo não pode ser reciclado ou aproveitado de outra forma, a Riopelle privilegia o encaminhamento para valorização energética, em detrimento da sua eliminação (deposição em aterro).

Em todas as áreas da empresa foram instalados equipamentos para a recolha seletiva dos resíduos e os colaboradores participam em ações de formação e consciencialização sobre a importância da correta separação dos mesmos.

A Riopelle está empenhada em superar os desafios associados à sua reciclagem (apenas 1% dos têxteis pós-consumo são reciclados para a produção de novas roupas), encontrando-se a trabalhar em diversas parcerias com diferentes fabricantes de fibras e centros tecnológicos na reciclagem química de fibras celulósicas modificadas.

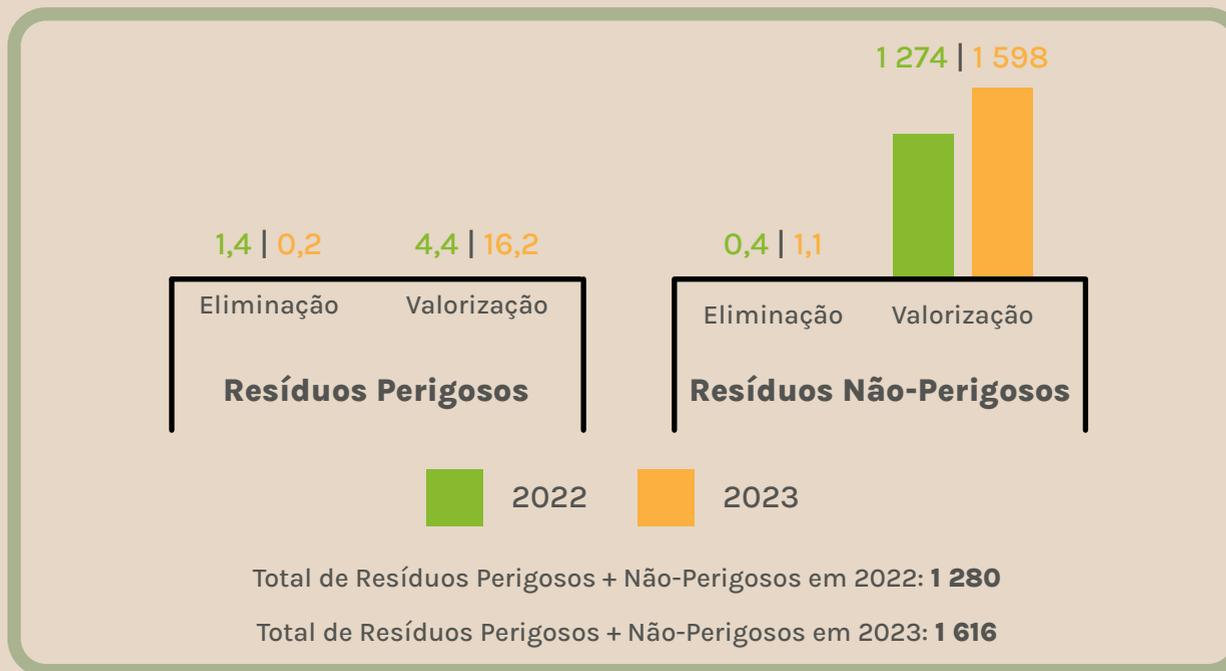
Uma parte dos tecidos rejeitados na revista final tornam-se guias para serem utilizadas nos acabamentos, enquanto os cones provenientes da tecelagem voltam à fiação para serem reutilizados. Também para as paletes de madeira e de cartão provenientes da compra de matéria-prima e dos processos internos são reutilizadas no processo de fiação. O diagrama seguinte demonstra o fluxo dos principais resíduos gerados nos processos da Riopelle.



No que respeita à quantificação de resíduos, em 2023, a Riopelle produziu cerca de 1.616 toneladas, mais 336 toneladas que em 2022. Destes, 99,9% (perigosos e não perigosos) vão para valorização, mantendo-se a tendência dos anos anteriores. No que respeita a perigosidade, 99,0% são resíduos não perigosos, mantendo-se a percentagem de 2022.

Relativamente às tipologias de resíduos gerados nas operações, e no que respeita a resíduos perigosos são sobretudo embalagens (53%) e absorventes (25%) contaminados. Face a resíduos não perigosos, as principais categorias são: resíduos têxteis (47%), cinzas, escórias e poeiras de caldeira (22%), embalagens de papel e cartão (11%), embalagens de madeira (6%) e embalagens de plástico (5%), entre outros.

Resíduos gerados por destino e perigosidade (t)



No âmbito da economia circular, a Riopelle integra o projeto BE@T no pilar da circularidade, visando dinamizar a reutilização de fibras (pré e pós-consumo) para a reintrodução no processo produtivo, através de meios otimizados de reciclagem. Desta forma, contribuímos para acelerar a transição climática para a descarbonização e diminuição da pressão no uso de recursos naturais com base em modelos de economia circular.

O setor têxtil apresenta diversos desafios, sendo os temas da energia e alterações climáticas um dos maiores. De forma a fazer frente a estes desafios, a Riopelle procura reduzir o impacto das suas atividades no clima, investindo na eficiência energética dos processos e operações, investindo na descarbonização das atividades e também colaborando e promovendo uma cadeia de fornecedores mais verde, garantindo que a mesma adota práticas mais sustentáveis. Apenas com a participação de toda a cadeia de valor será possível reduzir o consumo de energia da empresa e as suas emissões diretas e indiretas de gases de efeito de estufa.

À semelhança de anos anteriores, a Riopelle efetuou a monitorização da Pegada de Carbono referente aos dados de atividade de 2023. A par desta atividade desenvolveu também um roteiro de descarbonização, que serviu de suporte ao seu compromisso de neutralidade carbónica das operações até 2027. Este roteiro centra-se em 5 eixos de atuação, sendo eles:



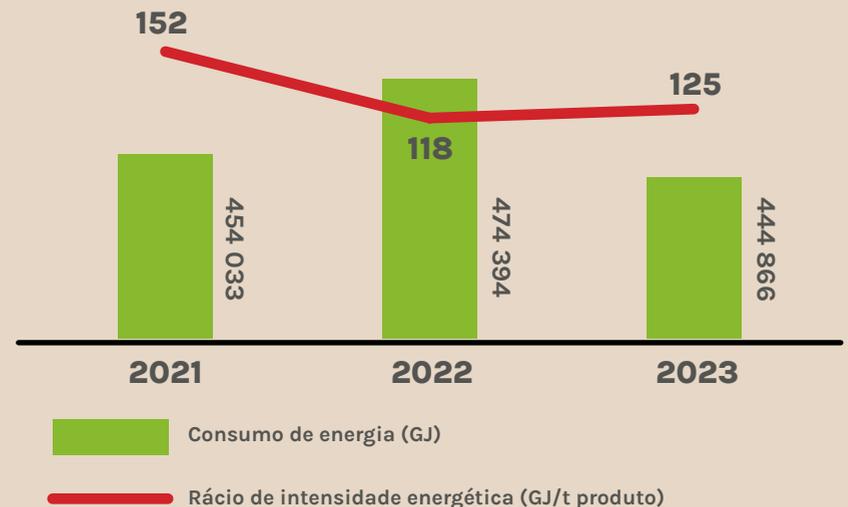
GESTÃO DE ENERGIA:

No que respeita aos consumos de energia, a Riopelle faz uma monitorização constante dos mesmos, tendo sempre como foco a minimização dos consumos de energia, como o estudo de fontes de energia alternativas e mais ecológicas.

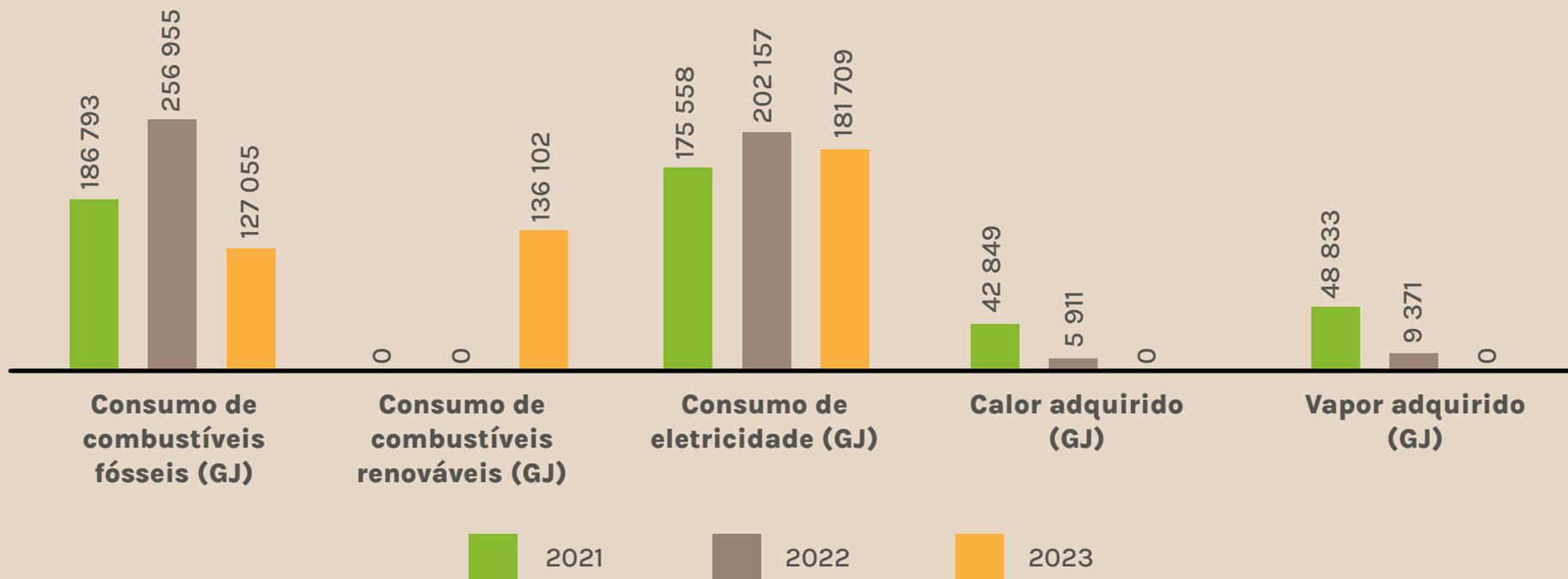
Em 2023, o consumo de energia reduziu em cerca de 6%, comparado com 2022. Esta redução do consumo de energia é resultado em parte pela redução da atividade produtiva e outra parte de medidas relacionadas com eficiência energética.

Consequente da redução da atividade produtiva, e apesar da redução do consumo de energia, a intensidade energética aumentou ligeiramente de 2022 para 2023.

Consumo de energia e intensidade energética



Consumo de energia da Riopele

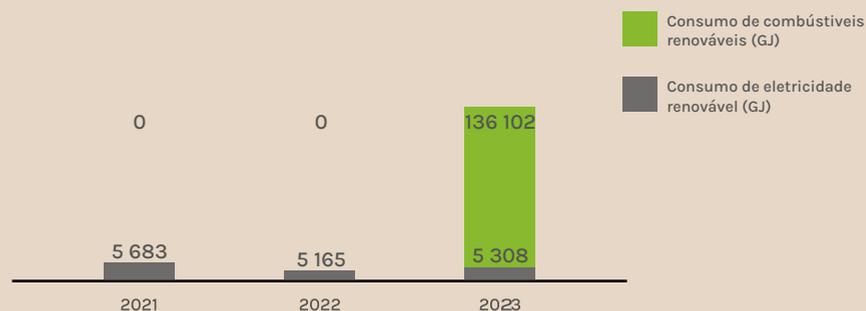


O consumo de combustíveis de origem fóssil reduziu cerca de 51%, sobretudo devido à integração e colocação em operação da caldeira de biomassa da Riopele, em detrimento do consumo de gás natural. Relativamente aos combustíveis fósseis consumidos como gasóleo, gasolina, ou GPL, butano, representam cerca de 2% das necessidades de combustíveis fósseis da Riopele, sendo o restante respeitante ao consumo de gás natural.

No que respeita ao consumo de energia elétrica reduziu, cerca de 10% em 2023, face a 2022. Em 2023 a Riopele não adquiriu calor nem vapor.

A Riopele produz eletricidade renovável para autoconsumo, através de painéis fotovoltaicos, representando cerca de 3% da eletricidade consumida em 2023 (e também em 2022), representando uma produção de 5.308 GJ em 2023.

Consumo de energia de origem renovável (GJ)



De momento, a empresa opera uma central fotovoltaica com uma capacidade instalada de 1 MW, composta por 3.000 módulos fotovoltaicos. No segundo semestre de 2023, iniciou-se a construção de uma segunda central solar com uma capacidade de produção de aproximadamente 4,7 MW. No âmbito do Plano de Recuperação e Resiliência (PRR), a Riopelle desenvolveu um programa de descarbonização, cujo objetivo como indica o nome do projeto é descarbonizar a indústria têxtil. Nesse sentido, a Riopelle prevê a substituição de 70% do GN por biomassa florestal residual.



A Riopelle está focada na otimização e redução dos consumos energéticos assim como de mitigar o impacto do consumo energético, apostando no consumo de energias mais verdes. Nesse sentido, é aposta capital o investimento num modelo energético racional e sustentável. Estas ações centram-se em medidas de eficiência energética e/ou medidas de descarbonização das atividades, sendo exemplo disso:



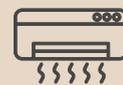
Instalação de sistemas de gestão de compressores.



Implementação de sistemas de iluminação mais eficientes.



Instalação de variadores de velocidade em motores elétricos.



Implementação de controlo dos sistemas de aquecimento, ventilação e ar condicionado (AVAC)



Instalação de pontos de carregamento de veículos elétricos.



Utilização de energia térmica proveniente de cogeração, na forma de vapor e água quente.



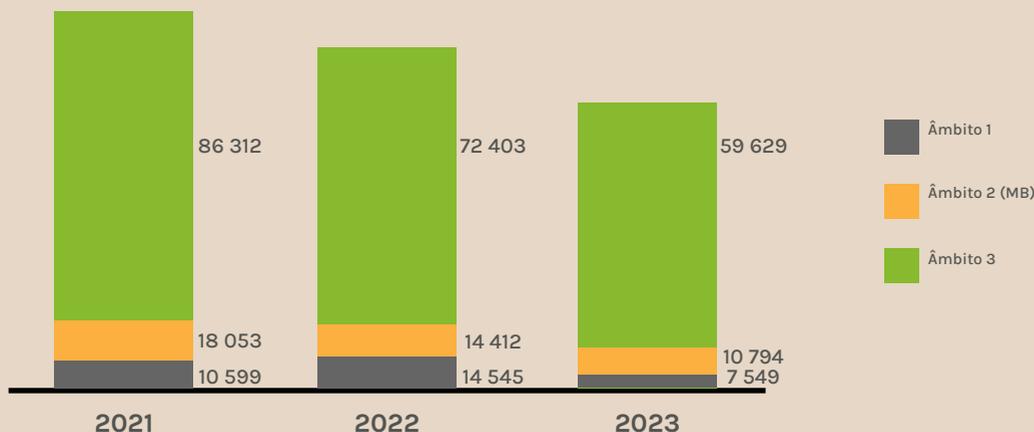
Substituição gradual da frota e equipamentos auxiliares por veículos elétricos.

PEGADA DE CARBONO:

Face à grande responsabilidade do setor têxtil a nível de emissões de GEE, a Riopelle preocupa-se em reduzir a sua Pegada de Carbono e encontra-se comprometida com os objetivos estabelecidos no Acordo de Paris, tendo a ambição de ir além por via do seu compromisso de neutralidade carbónica operacional (âmbito 1+2) até 2027. Adicionalmente, a Riopelle comprometeu-se em submeter um *Science-based target* (meta de redução de emissões de GEE alinhada com a ciência e validada pela SBTi) durante o ano de 2024.

A Pegada de Carbono da Riopelle é calculada de acordo com o GHG Protocol, uma metodologia internacionalmente reconhecida. Este cálculo anual permite compreender as atividades que são responsáveis por uma maior/menor quantidade de emissões de GEE, podendo de seguida ser implementado um plano de ações concretas que possam contribuir com resultados significativos para a redução das emissões de GEE. Este plano de descarbonização foi desenvolvido pela Riopelle, conforme mencionado acima.

Emissões de GEE da Riopelle (tCO₂e)



Em 2023, a Riopelle emitiu 77.971 tCO₂e (âmbitos 1, 2 e 3), representando as emissões diretas (âmbito 1) cerca de 10%, as emissões indiretas (âmbito 2 - *Market-based approach*) cerca de 14%, e as outras emissões indiretas (âmbito 3) cerca de 76%. Face a 2022 verificou-se uma redução de 23.389 tCO₂e, representando uma redução na ordem dos 23%. De forma desagregada, as emissões diretas de GEE reduziram 48% face a 2022, sobretudo devido à introdução da caldeira de biomassa que substituiu em parte significativa o consumo de gás natural. As emissões indiretas de GEE diminuíram cerca de 25% para abordagem *market-based* e 29% para abordagem *location-based*. Esta redução deve-se sobretudo à redução do consumo de eletricidade e ao aumento residual da produção de eletricidade para autoconsumo.

7.982 tCO₂e
evitadas

A produção de eletricidade renovável por via dos painéis fotovoltaicos instalados permitiu à Riopele evitar a emissão de 325 tCO₂e para a atmosfera. A combustão de biomassa de origem florestal permitiu à Riopele evitar cerca de 7.657 tCO₂e.

Ao nível da intensidade carbónica, e para os diferentes âmbitos de emissões de GEE, verificou-se uma descarbonização das atividades. Para intensidade carbónica de âmbito 1+2 verificou-se uma redução de 29%, de 7,2 para 5,1 tCO₂e/t de produto. Caso se considere as emissões de âmbito 3 para o rácio, a redução da intensidade foi menos acentuada, cerca de 13% (de 25,2 para 21,8 tCO₂e/t de produto). A Riopele continuará a procurar descarbonizar a sua cadeia de valor, quer por via aumentar a sua eficiência energética e descarbonizar as suas atividades, quer por via de envolvimento da sua cadeia de valor, envolvendo os seus parceiros e fornecedores. A Riopele tem como foco a utilização e incorporação de matérias-primas mais amigas do ambiente e desenvolvimento de práticas de *ecodesign* que promoverão uma descarbonização da sua Pegada de Carbono.

Intensidade de emissões totais de GEE (tCO₂e/t produto)



The background features several abstract, hand-drawn green lines of varying thicknesses, creating a sense of movement and organic form. These lines are scattered across the page, with some forming loops and others extending across the width.

04. RESPONSABILIDADE SOCIAL

No âmbito da sua visão e compromisso com a responsabilidade social, a Riopele assume um papel ativo na promoção do bem-estar e saúde dos seus colaboradores. A Riopele procura proporcionar um ambiente de trabalho que promova o respeito e o desenvolvimento pessoal e profissional, bem como condições de trabalho dignas e gratificantes, tendo como foco a atração e retenção de talento na empresa.

Na Riopele, acreditamos que, ao cuidar do bem-estar e do crescimento dos nossos colaboradores, contribuímos para uma cultura empresarial mais responsável e sustentável.

Complementarmente, na Riopele a responsabilidade social não se limita a simples ações pontuais, mas está intrínseca à sua identidade e à forma como conduzem os seus negócios. Através de uma abordagem abrangente, a Riopele procura estabelecer laços sólidos com as comunidades locais, abrangendo diversas áreas de interesse, como a educação, a cultura, o empreendedorismo, o desporto e o apoio a causas sociais. Esta abordagem alinha-se com a convicção de que a criação de uma cultura de responsabilidade social exige não apenas palavras, mas um compromisso genuíno e ação concreta. Juntos, a Riopele procura construir um caminho que vá além das palavras, concentrando-se na criação de um impacto duradouro e positivo que reflete os valores que defende como empresa responsável e consciente do seu papel na sociedade.

AS NOSSAS PESSOAS

GRI 2-7 | GRI 405

O sucesso da Riopele está intrinsecamente ligado às pessoas que fazem parte da organização. A força de trabalho não é apenas o motor que impulsiona as suas operações, mas também a força motriz por trás da sua visão de sustentabilidade e responsabilidade social.

	Colaboradores	Contratos Permanentes	Contratos de tempo integral	Cargos de liderança ocupados por mulheres
	1.139	89%	100%	42%

No fim de 2023, a Riopelle tinha 1.139 colaboradores com contrato permanente e 125 com contratos temporários. A idade média da força de trabalho encontrava-se nos 42 anos, tendo 13 anos de antiguidade média na Riopelle, demonstrando que é proporcionada estabilidade e boas condições laborais aos colaboradores. No decorrer dos anos têm-se verificado um crescimento do número total de colaboradores.

Força de trabalho da Riopelle por tipo de contrato	2021	2022	2023
Contrato permanente	987	990	1.014
Contrato Temporário	111	151	125
Total	1.098	1.141	1.139

Ao nível da desagregação dos colaboradores por género, em 2023, cerca de 62% são do género masculino e 38% do género feminino. Ao nível de cargos de liderança, 42% dos cargos são ocupados por colaboradores do género feminino.

Colaboradores da Riopelle por género e faixa etária (nº)

Faixa etária	Mulheres	Homens
< 30	89	163
30 - 50	226	292
> 50	105	264
Total	420	719

O contexto da empresa e das suas atividades, com a força de trabalho operacional sobretudo organizada por turnos e com um conjunto de postos de trabalho com elevada exigência física, tradicionalmente ocupados por homens, coloca alguns desafios no estabelecimento de metas para a paridade entre géneros nas diversas funções.

A faixa etária predominante entre os colaboradores da Riopele é entre 30 a 50 anos de idade, representando 46% dos mesmos. Cerca de 19% dos colaboradores têm menos de 30 anos, refletindo a aposta da Riopele na atração de talento jovem.

A Riopele tem vindo a aumentar a integração de colaboradores de diversas nacionalidades, com 8 nacionalidades representadas na empresa. Em 2023, a Riopele reafirmou seu compromisso com a igualdade através da realização de *workshops* de sensibilização e de um ciclo de encontro interculturais, com trabalhadores das diversas nacionalidades. Estes eventos destacaram a importância da igualdade de género e a celebração da diversidade cultural, visando fomentar um ambiente de respeito mútuo e união entre os colaboradores de diversas origens.

No que respeita à nacionalidade dos colaboradores e sendo que todas as instalações da empresa se encontram em Portugal, cerca de 94% da força de trabalho tem nacionalidade portuguesa, existindo também colaboradores com outras nacionalidades.



Portuguesa 	Brasileira 	Indiana 	Moçambicana 
1077	51	3	3
Ucraniana 	Venezuelana 	Mexicana 	Paquistanesa 
1	1	2	1

A Riopele, com um legado de 96 anos e um compromisso constante com a atração e retenção de jovens talentos, conta atualmente com uma equipa composta por cerca de 1.000 profissionais. Como missão, a Riopele procura criar um ambiente que fomente o desenvolvimento de um percurso profissional significativo, proporcionando boas condições de trabalho e ações externas e internas de formação, assim como uma remuneração justa e benefícios para os colaboradores.

Na Riopele, queremos valorizar o papel de cada pessoa, independentemente da sua função. Por isso, construímos um programa de desenvolvimento contínuo dos nossos recursos humanos, o Programa Horizontes.

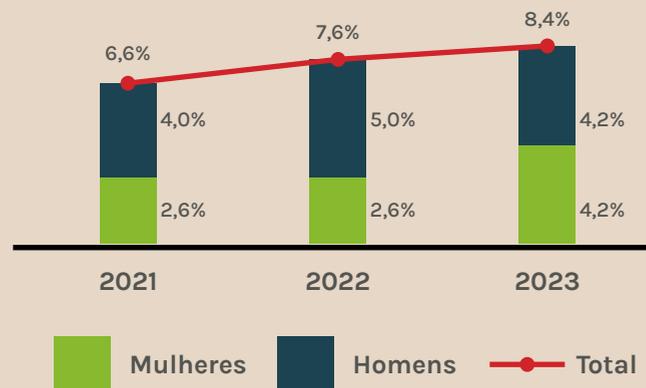
No que diz respeito à Política de Recrutamento e Seleção, no ano de “pleno emprego” e de retoma de atividade, a Riopele melhorou a sua atratividade com 40% de incremento de candidaturas recebidas pelo Website, relativamente ao período homólogo, sendo distinguida pelo segundo ano consecutivo, no estudo de *Employer Brand da Randstad 2023*, como a empresa mais atrativa para trabalhar no setor têxtil e vestuário.



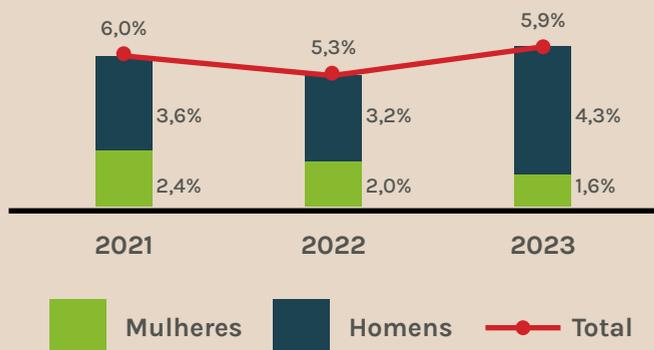
Em 2023, a Riopele foi novamente reconhecida pelo **Randstad Employer Rand Research** como a empresa têxtil mais atrativa para se trabalhar em Portugal.

Nos últimos 3 anos, a Riopelle tem vindo a aumentar o número de contratações, de 66 colaboradores em 2021, para 75 em 2022 e 84 em 2023, verificando-se uma taxa de contratações crescente e contínua ao longo deste período temporal. Em 2023, 50% das novas contratações foram do género feminino, tendo as contratações incidido sobretudo para a faixa etária abaixo dos 30 anos. Em termos absolutos, em 2023 verifica-se um aumento de contratação de mulheres, alinhada com a política de igualdade de género na empresa.

Taxa de contratação (%)



Taxa de saídas (%)

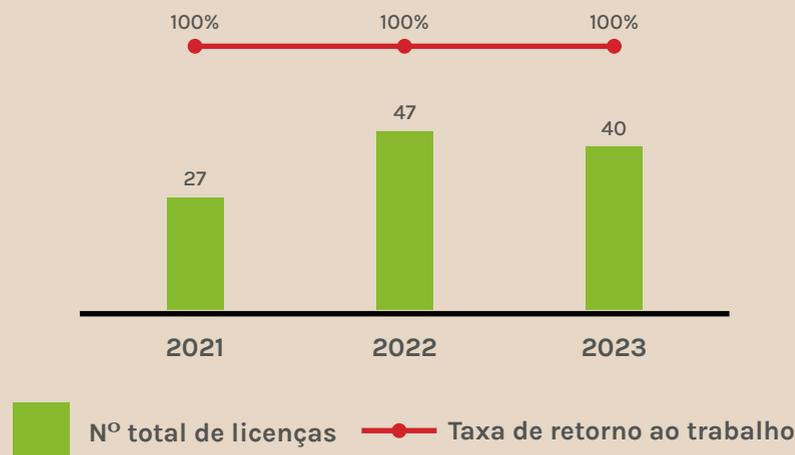


No que respeita à taxa de saída, tem-se verificado um valor constante, oscilando entre 5 e 6%, sendo estes valores sempre inferiores às taxas de contratações.

Relativamente a valores absolutos, as saídas desceram de 60 em 2021, para 52 em 2022 e voltaram a subir em 2023 para 59. A faixa etária onde mais se fez sentir a saída de colaboradores situa-se abaixo dos 30 anos, em 2023.

Anualmente, são vários os colaboradores da Riopelle que se ausentam para beneficiar das suas licenças de maternidade/paternidade. A Riopelle não só garante que os direitos por lei destes colaboradores são respeitados, como oferece outros benefícios atrativos para colaboradores que procurem constituir família, como de um subsídio de apoio à vigilância dos filhos até aos seis anos. As elevadas taxas de retenção e de retorno que a Riopelle tem vindo a registar são um comprovativo destes compromissos. A taxa de retorno ao trabalho após licença foi de 100% tanto entre 2021 e 2023.

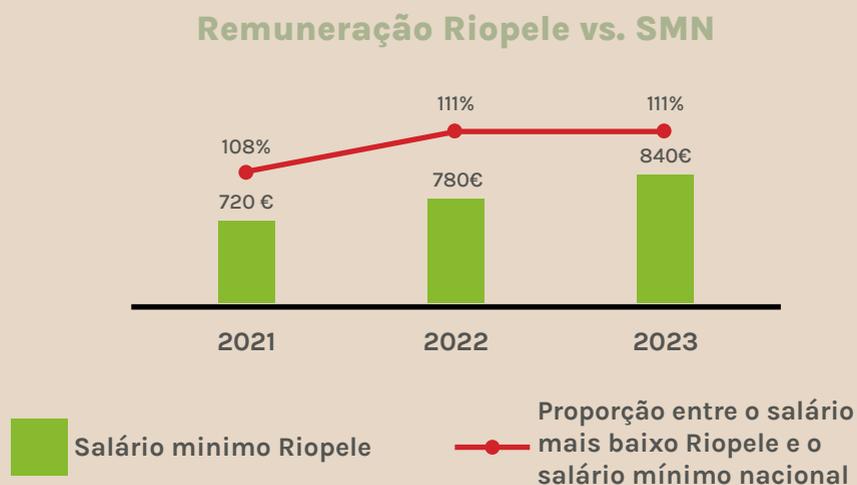
Licenças de maternidade/paternidade



A Riopelle realiza anualmente um Questionário de Avaliação do Clima Organizacional e de fatores Psicossociais. Em 2023, o questionário foi também respondido em formato digital e dirigido a todos os colaboradores, tendo sido obtidas 730 respostas, o que representam uma taxa de resposta na ordem dos 66% dos inquiridos. O resultado global de satisfação foi de 2,98 (numa escala de 1 a 4). O feedback fornecido pelos colaboradores nestes inquéritos é essencial para identificar os pontos de melhoria da organização, bem como para fazer chegar o reconhecimento pelos aspetos mais positivos da mesma às pessoas responsáveis.

REMUNERAÇÃO E HORÁRIO DE TRABALHO:

A Riopelle assegura o pagamento das remunerações, o cumprimento rigoroso do horário de trabalho estabelecido e a remuneração adequada das horas extraordinárias, de acordo com a legislação aplicável. A política salarial e de benefícios da empresa é baseada no desempenho dos trabalhadores, assente em critérios definidos na avaliação de desempenho dos mesmos.



A Riopelle procura pagar aos seus colaboradores um salário digno e diferenciador, sendo que tem sido política da empresa implementar uma discriminação positiva face ao salário mínimo nacional (SMN). Isto significa que os colaboradores a auferir o escalão mais baixo de vencimento da empresa recebem um salário acima do SMN, sendo este valor ajustado caso se registem subidas no SMN, de modo que seja sempre superior a este, estando sempre entre 8% e 11% acima (comparação do salário mínimo da Riopelle com o salário mínimo nacional a 31/12 dos respetivos anos). A política remuneratória da Riopelle prevê que, para escalões de vencimento intermédios e superiores, possa ser atribuída uma componente remuneratória variável caso os objetivos anuais da empresa sejam cumpridos.

Adicionalmente, a Riopelle providencia outros benefícios aos colaboradores, como seguro de vida para todos os colaboradores, serviços de medicina curativa e dois períodos de 4 horas por mês para consultas médicas, acesso a um vasto número de parcerias com serviços de saúde, educação, hotelaria e outros.

Ao nível das compensações e benefícios, decorrente dos resultados globais positivos, foram implementadas as seguintes iniciativas, tendo como objetivo melhorar a situação económica e social dos trabalhadores:

Atualização do subsídio de alimentação para todos os trabalhadores;

Aplicação de um prémio de desempenho à equipa de direção e gestão, baseado nos resultados de 2022;

Atualização do salário mensal base dos trabalhadores, quando inferior, passou para 840 euros, mantendo uma diferença de 20€ do salário mínimo nacional;

Continuidade à oferta do “Cabaz de Natal Riopelle”, composto 1 vale de compras numa empresa do setor da Grande Distribuição, para todos os colaboradores do Grupo Riopelle, independentemente do vínculo contratual;

No mesmo âmbito, a empresa continua a contemplar todos os seus colaboradores com um seguro de vida não contributivo, que no caso de morte ou invalidez total ou permanente por acidente, atribui um capital de 20.000,00 euros.

Complementarmente aos benefícios supracitados, e tendo como âmbito da Política de Responsabilidade Social, a Riopelle realizou pela primeira vez, em outubro de 2023, o evento “Riopelle Family Day”, que proporcionou um dia especial aos seus colaboradores e às suas famílias. Foi um dia repleto de visitas abertas, atividades divertidas e experiências cativantes projetadas especialmente para crianças, deixando em todas a vivência da identidade e os valores da Riopelle. Este evento contou com a participação de aproximadamente 500 pessoas, demonstrativo da relevância dada pelos colaboradores a esta iniciativa.

PROGRAMAS DE ESTÁGIO:

A Riopele valoriza os programas de estágio, reconhecendo sua importância na integração de jovens no mercado de trabalho e na criação de oportunidades de emprego. A empresa estabelece protocolos com instituições de ensino e participa em programas governamentais, realizando projetos de estágio em todas as áreas do seu negócio. Os estágios curriculares permitem aos jovens obter experiência profissional e colocar em prática os ensinamentos obtidos na escola ou universidade, fomentando o seu desenvolvimento, enquanto permitem à Riopele avaliar as suas capacidades, potencial, e alinhamento com os valores da empresa, havendo a possibilidade de integrarem as suas equipas a tempo inteiro findo os seus estágios curriculares. Todos os estagiários da Riopele recebem uma bolsa de estágio mensal. Em 2023, foram integrados 13 novos estagiários em regime de estágio profissional e acolhemos 21 estágios curriculares e 6 estágios de curta duração, nos diversos setores da empresa.

4.2. FORMAÇÃO E DESENVOLVIMENTO DE CARREIRAS

GRI 404

Sendo um dos Pilares estratégicos da Riopele o foco nas Pessoas, em 2023, os objetivos estratégicos da Riopele pretendiam dar continuidade ao Desenvolvimento e Capacitação dos seus Recursos Humanos, com um enfoque particular nas 2ª e 3ª linhas de gestão e com a visão de sermos uma empresa de referência na motivação dos seus colaboradores, com baixo absentismo e baixa rotatividade.

Para a Riopele, não é possível investir em fatores de competitividade sem considerar nesses mesmos investimentos o capital humano e a sua formação e desenvolvimento. Nesse sentido, a Riopele valoriza o papel de cada colaborador, independentemente da sua função. Após um período de quebra do volume de formação, nos anos de 2020 e 2021, motivados pelos constrangimentos afetos à Pandemia Covid-19, a Riopele impulsionou a formação e desenvolvimento dos seus trabalhadores em 2023 dobrando praticamente as horas de formação por colaborador face a 2022.

Horas de formação por colaborador



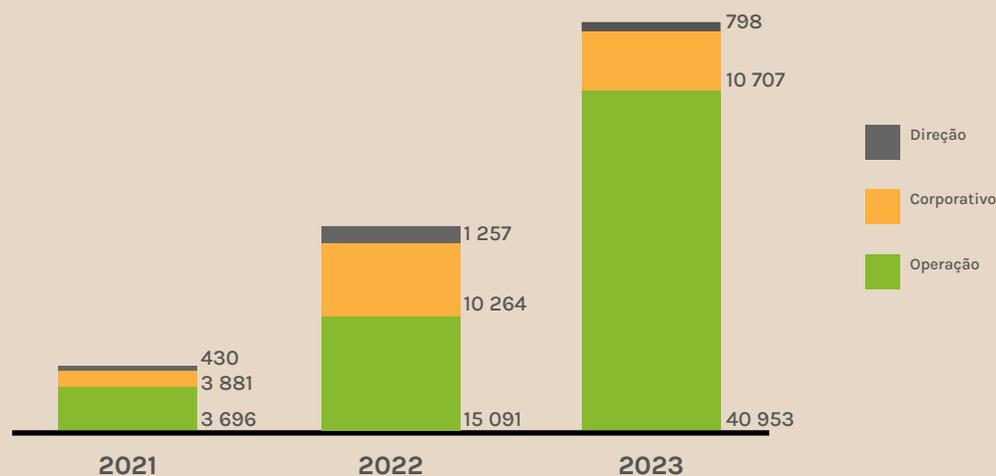
+ 50.000 horas de formação

Em 2023, o volume de formação superou as 50.000 horas, um resultado extraordinário, que permitiu à Riopelle dar formação a 86% dos trabalhadores, em diversas temáticas de extrema importância para o crescimento do negócio, tais como, Sustentabilidade, Inovação Produtiva e Indústria 4.0/Digitalização.

Para a realização deste volume de formação substancial, contamos com a colaboração de aproximadamente 40 formadores internos.

Cerca de 86% dos colaboradores da Riopelle estiveram envolvidos em ações de formação.

Horas de formação por categoria funcional



A Riopelle define planos personalizados de desenvolvimento pessoal para os seus colaboradores e avalia periodicamente o seu desempenho. Em 2023, 97% dos colaboradores da Riopelle auferiram de uma avaliação de desempenho. Nesse sentido, e no âmbito da ferramenta RPeople+, todos os colaboradores da Riopelle foram avaliados quanto ao seu desenvolvimento em 2023 (com exceção dos trabalhadores ausentes há mais de 3 meses). Com a ferramenta de avaliação de desempenho, pretende-se fomentar a partilha de feedback entre avaliador e avaliado sobre as competências a desenvolver no ano seguinte e o balanço do desempenho individual ao longo do ano que terminou. Para cada colaborador são efetuados planos de desenvolvimento que são revistos e ajustados conforme as necessidades apuradas nestas avaliações.

Na Riopelle, utilizamos ferramentas de negócio que potenciam a gestão de pessoas, nomeadamente, através da avaliação de desempenho, desenvolvimento de competências e retenção de talento, no âmbito do projeto RPeople+.

A Riopelle proporciona e promove a participação dos colaboradores em ações externas de formação, conferências e noutras iniciativas, bem como em ações internas de formação, através do Programa Horizontes. Este programa foi impulsionado, em 2023, com continuidade do projeto COMPETE 2020, direcionado para o Cluster Têxtil, tendo representado um total de volume de 71.157 horas de formação, no período compreendido entre janeiro de 2022 e junho de 2023.



Programa Horizontes engloba um conjunto de atividades, nas quais se destacam:

- Workshop Produto, Processo e Controlo – formação sobre a atividade da Riopelle que se dirige a todos os colaboradores da empresa.
- Programas de Formação Executiva/Gestão.
- Programas de Desenvolvimento Pessoal e de Equipa.

No seguimento deste programa, a Administração da Riopelle proporcionou a uma vasta equipa de 66 colaboradores a frequência de um programa de formação executiva, desenhado e ministrado com a Porto Business School, designado por “EMPOWER MANAGEMENT”. O público-alvo deste programa foram os diretores, gestores e segundas linhas de gestão, no sentido de promover o impacto que a reorganização estratégica da Riopelle pretende alcançar. Com o foco na liderança e gestão, o programa privilegiou a partilha de conhecimento sobre temas transversais à gestão, assim como uma forte componente de liderança e gestão de equipas, para potenciar o sentido de colaboração, alinhamento e cumprimentos dos objetivos de negócio.



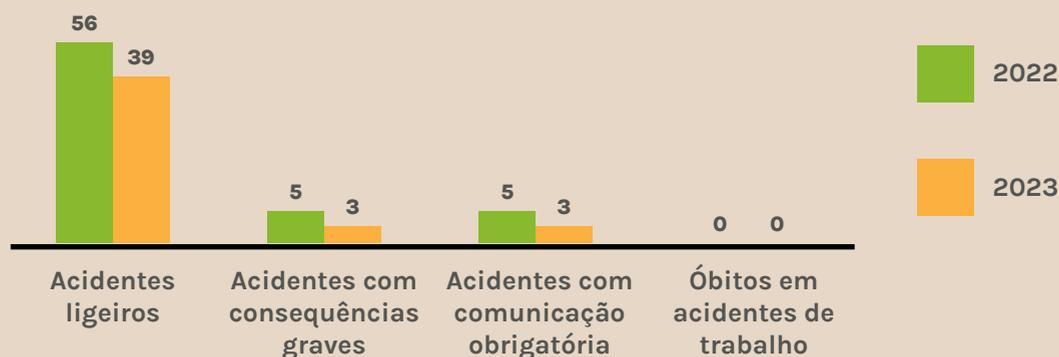
Como parte do seu compromisso por um futuro têxtil mais sustentável, a Riopelle reconhece que a saúde e segurança ocupacional são pilares essenciais para proteger os seus colaboradores e fortalecer o seu percurso rumo a um ambiente de trabalho mais saudável e responsável.

A empresa prioriza a segurança dos colaboradores e promove uma cultura de prevenção de acidentes e mitigação de riscos, via ações de formação e sensibilização. Todas as máquinas e instalações da empresa estão em conformidade com a legislação vigente e os colaboradores recebem equipamentos de proteção individual adequados para o desempenho das suas funções. Todos os colaboradores têm o dever de cumprir as práticas de segurança e saúde estabelecidas internamente, bem como de relatar acidentes, falhas ou situações inseguras.

A Riopelle possui um Sistema de Gestão da Segurança e Saúde no Trabalho (SST) em modalidade de serviço interno com uma equipa constituída por técnicos de SST, enfermeiras do trabalho, médicos do trabalho, médicos de medicina curativa, dando assim cumprimento aos requisitos legais em vigor. Este sistema é certificado pela ISO 45001:2018 para Sistemas de Gestão de SST.

No que respeita aos acidentes de trabalho, verificou-se uma redução, de 61 acidentes em 2022 para 42 em 2023. No que respeita a acidentes com consequências graves e respetiva comunicação também se verificou uma redução nas ocorrências, de 5 em 2022 para 3 em 2023. A ressaltar, a Riopelle continua sem ocorrência de óbitos decorrentes de acidentes de trabalho. Durante 2023 e relativamente a acidentes com prestadores de serviços, apenas foram registados 14 acidentes ligeiros. Os acidentes ligeiros mais recorrentes estão relacionados com esforço excessivo ou postura inadequada e ou movimentos repetitivos (10 ocorrências), pancadas e cortes com ferramentas (9 ocorrências) e entaladelas ou esmagamento por ou entre objetos (7 ocorrências).

Acidentes de trabalho (Nº)



Índices de acidentes de trabalho



Relativamente aos índices de sinistralidade, Índice de Frequência (IF) e índice de Gravidade (IG), a Riopelle obteve, em 2023, resultados positivos, tendo obtido no IF e no IG a classe ‘Muito Bom’, segundo a escala da OIT (Organização Internacional do Trabalho). Nesse sentido, e de forma a continuar a progredir no que respeita a sinistralidade, foram revistas as metas traçadas para 2024 subindo o objetivo que era do nível Bom para Muito Bom.

No que respeita às fórmulas alinhadas com a *framework* GRI, o índice de acidentes de trabalho com graves consequências e o índice de acidentes de trabalho com comunicação obrigatória situou-se nos 1,76 acidentes por cada 1.000.000 horas.

No âmbito da estratégia de gestão de riscos de SST da Riopelle, foram identificados os perigos que originaram estes acidentes. Como medidas de minimização de riscos, a Riopelle reforçou a sensibilização para as boas práticas de segurança e saúde no trabalho e a promoção da boa organização e correto acondicionamento do material nos postos de trabalho. As instruções de segurança foram revistas e a sua divulgação reforçada. Nesse sentido, a Riopelle reforçou e implementou várias medidas de eliminação de perigos e redução de riscos, sendo estas:



- Implementação de uma grua para movimentação mecânica de cargas;
- Delimitação de vias de circulação para veículos e peões;
- Criação de novas instruções de segurança;
- Formação de trabalhadores para trabalhos em altura;
- Formação de trabalhadores para manobrar plataformas elevatórias;
- Formação de gestão e manuseamento de produtos químicos;
- Divulgação dos minutos de Qualidade, Ambiente e Segurança (QAS);
- Substituição de facas e x-atos por x-atos de segurança;
- Implementação de luvas de proteção anticorte na substituição dos órgãos.

No âmbito da saúde, a Riopelle reestruturou a equipa de medicina no trabalho, com uma equipa mais jovem e mais focada na promoção da saúde e introduziu o serviço de psicologia para um reforço da saúde mental dos seus trabalhadores. Adicionalmente, a Riopelle efetua a monitorização de alguma informação relacionada com apoios de saúde facultados aos colaboradores.



A Riopelle, no âmbito da Semana Europeia da Segurança e Saúde no Trabalho, realizou iniciativas destinadas à promoção do bem-estar, visando sensibilizar para a importância de uma gestão ativa e participativa da segurança e saúde no local de trabalho. Estas atividades abrangentes e inovadoras incluíram o acesso a *workshops* de nutrição e de *mindfulness*, laboratórios sensoriais, exercícios físicos no local de trabalho e práticas simuladas de primeiros socorros e prevenção e combate de incêndios, que contaram com a participação voluntária de aproximadamente trezentos colaboradores.

DIVERSIDADE, IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E NÃO DISCRIMINAÇÃO

GRI 405 | GRI 406

A Riopelle garante igualdade de oportunidades e tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação, ao desenvolvimento de carreira e às condições de trabalho. A empresa promove o diálogo social com os colaboradores e com a comissão sindical no sentido de garantir a liberdade e o respeito pelos direitos dos trabalhadores. A Riopelle rejeita qualquer prática discriminatória, com base na raça, género, religião, idade, nacionalidade, orientação sexual, convicções políticas ou ideológicas, que, de algum modo, atente contra a integridade pessoal e profissional dos trabalhadores.

A Riopelle emprega mais de 1.000 colaboradores e valoriza a diversidade e a igualdade de oportunidades, sendo que, em 2023, cerca de 42% dos cargos de liderança são ocupados por mulheres. Essa abordagem inclusiva permite uma representação equilibrada e enriquecedora em todos os níveis da organização.

Ao nível salarial, a Riopele tem envidado esforços para reduzir o *gap* salarial entre trabalhadores do género feminino face a colaboradores de género masculino. Essa tendência é comprovada pela tendência decrescente desde 2016 e, evidenciada nos últimos 3 anos, conforme demonstra o gráfico. Adicionalmente, esta disparidade é principalmente justificada pelo facto dos trabalhadores do turno da noite representarem 22% da força de trabalho do género masculino e auferirem um salário médio superior devido à compensação das horas noturnas.

Rácio entre o salário base médio entre géneros



Dando resposta ao Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, que determina a produção de um guião para efeito da elaboração dos planos para a igualdade anuais, a Riopele elaborou o seu Plano para Igualdade, que pretende garantir a efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre trabalhadores do sexo feminino e masculino. Como parte deste plano, a Riopele irá implementar diversas medidas em sete dimensões:

PLANO DE IGUALDADE DA RIOPELE

	<p>Estratégia, missão e valores</p>	<p>Reforçar as ações de formação sobre os princípios do Código de Ética e Conduta, publicar rúbricas nos canais de formação interna e externa da empresa, participar na implementação do Plano Municipal da Igualdade e Não-discriminação e implementar um regime de trabalho mais flexível.</p>
	<p>Igualdade no acesso ao emprego</p>	<p>Com vista a promover a integração de pessoas com incapacidade, serão celebradas parcerias com instituições de apoio à integração de pessoas com deficiência e a acessibilidade das nossas infraestruturas será diagnosticada.</p>
	<p>Formação inicial e contínua</p>	<p>Garantir que o Plano de Formação Anual atende às necessidades da empresa e equipas sem enviesamento de género, privilegiando a realização de formações em horário laboral e promovendo a formação em temas de igualdade, diversidade e inclusão.</p>
	<p>Igualdade nas condições de trabalho</p>	<p>A Riopele promove o princípio da igualdade e não discriminação em nomeação de trabalhadores para cargos de chefia ou órgãos de decisão, incentivando o desenvolvimento das trabalhadoras identificadas com potencial para as funções em causa. A empresa analisará anualmente a disparidade de remuneração entre homens e mulheres, definindo planos de ação para a corrigir até que esta seja eliminada.</p>
	<p>Proteção na parentalidade</p>	<p>Para além de cumprir com a legislação vigente, a Riopele melhorará a disponibilização de informação de proteção na parentalidade nos seus canais digitais e atribuirá um kit de natalidade aos seus colaboradores até 2024.</p>
	<p>Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal</p>	<p>A empresa irá alargar a rede de protocolos e serviços de proximidade conforme as necessidades levantadas pelos colaboradores e implementar um regime de trabalho mais flexível.</p>
	<p>Prevenção de práticas de assédio no trabalho</p>	<p>A Riopele reforçará a divulgação dos procedimentos a adotar em caso de assédio, ofensas à integridade física e moral, atos de discriminação e práticas desadequadas no geral, formando gradualmente todos os trabalhadores para os princípios de prevenção do assédio.</p>

A Riopelle acompanhará e monitorizará implementação do plano, verificando se as medidas definidas estão a ser postas em prática e se os objetivos estão a ser alcançados, monitorizando periodicamente indicadores definidos para cada dimensão do mesmo.

Para reafirmar o seu compromisso com a igualdade, a Riopelle realizou, nos dias 25 e 26 de outubro de 2023, um *workshop* de sensibilização para a Igualdade e um Encontro Intercultural. O *workshop* promoveu o conhecimento e competências sobre a igualdade de género e a sensibilização sobre a violência de género, proporcionando uma troca de opiniões e ideias para a melhoria do ambiente laboral e social na organização.

O encontro intercultural, com colaboradores de várias nacionalidades, teve como objetivo a partilha de experiências e celebração da riqueza da diversidade cultural que a Riopelle tem presente hoje, na sua força de trabalho.

4.5. DIREITOS HUMANOS

GRI 406

Na Riopelle, estamos comprometidos com os valores identificados pela Organização das Nações Unidas na Declaração Universal dos Direitos Humanos, bem como com os princípios e direitos fundamentais estabelecidos pela Organização Internacional do Trabalho, operando eticamente com integridade e com respeito pelos direitos humanos e dignidade das pessoas.

Conforme demonstrado no seu código de conduta, a Riopelle salvaguarda o respeito pelos Direitos Humanos, a proibição do trabalho infantil e trabalho forçado (ou análogo a escravo) assim como práticas de assédio. A empresa não só pretende implementar o respeito por estas práticas nas suas atividades, como visa o cumprimento dos mesmos na sua cadeia de fornecedores, por via da assinatura e compromisso com implementação de práticas que visem o alinhamento e cumprimento do código de conduta.

AMBIENTE DE TRABALHO LIVRE DE ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO:

Na Riopelle são promovidas ações de sensibilização e informação dos colaboradores para a manutenção de um ambiente de trabalho livre de práticas de assédio no trabalho, quer nas relações hierárquicas, quer entre os colaboradores. Não são tolerados quaisquer comportamentos que possam configurar coação, nas suas vertentes de assédio, quer moral quer sexual. É rejeitada qualquer prática discriminatória, com base na raça, no género, na religião, na idade, na nacionalidade, na orientação sexual, nas convicções políticas ou ideológicas. A Riopelle promove a dignificação da pessoa, não permitindo práticas discriminatórias que, de algum modo, atentem contra a integridade pessoal e profissional dos colaboradores.

TRABALHO INFANTIL E TRABALHO FORÇADO:

A Riopelle cumpre integralmente a legislação nacional e os princípios internacionais, rejeitando qualquer forma de trabalho infantil. De acordo com os princípios estabelecidos pela Organização das Nações Unidas sobre os Direitos da Criança, onde se define “criança” como todo ser humano abaixo dos 18 anos de idade, a empresa não realiza contratações de pessoas com idade inferior a 18 anos. Adicionalmente, a Riopelle proíbe estritamente qualquer forma de trabalho forçado, seja exigido por meio de ameaças ou qualquer tipo de coerção. Não são tolerados quaisquer comportamentos que possam ser caracterizados como coerção, incluindo assédio sob todas as suas formas, ou como *bullying*, em qualquer circunstância.

COMPROMISSO DOS NOSSOS COLABORADORES PARA UM AMBIENTE DE TRABALHO SAUDÁVEL:

Os colaboradores da Riopelle comprometem-se a evitar qualquer forma de assédio no ambiente de trabalho. Além disso, aqueles que possuem responsabilidades hierárquicas são incentivados a criar e manter um clima de trabalho saudável, tanto nas relações hierárquicas como entre os colegas sob sua supervisão. A colaboração e o trabalho em equipa são valorizados, com o objetivo de criar um ambiente de trabalho preventivo, onde as situações de assédio são evitadas. A Riopelle promove a participação dos colaboradores em ações de sensibilização e formações que abordam o tema do assédio no trabalho, com o intuito de aumentar a conscientização e fornecer as ferramentas necessárias para prevenir e lidar com essas situações.

A empresa encoraja ativamente os colaboradores a denunciarem quaisquer situações de assédio no trabalho das quais sejam vítimas ou testemunhas. Acredita-se que é responsabilidade de todos criar um ambiente de trabalho seguro e respeitoso. A Riopelle está empenhada em garantir que os seus colaboradores sejam tratados com dignidade e que o ambiente de trabalho seja livre de assédio, promovendo assim uma cultura de respeito e bem-estar.

No cerne da visão da Riopelle está a convicção de que o sucesso empresarial deve ser acompanhado pelo impacto positivo que é gerado nas comunidades servidas. Esta visão orienta a política de responsabilidade social da empresa, manifestando-se através de parcerias e investimentos em instituições e projetos que promovem o bem-estar e o desenvolvimento sustentável. A Riopelle considera fundamental o seu papel na construção de um mundo mais justo e sustentável, e é com este compromisso que contribui ativamente para causas sociais, educacionais e culturais, sem esquecer o apoio ao empreendedorismo e ao desporto, elementos que desempenham um papel fundamental na inclusão e no desenvolvimento da nossa comunidade.



Estabelecemos laços fortes com as comunidades locais, atuando em diferentes áreas e necessidades como a educação, a cultura, o empreendedorismo, o desporto e o apoio a causas sociais, procurando maximizar o nosso impacto positivo.

Uma vez que a criação de uma cultura de responsabilidade social requer compromisso e ação, ao longo da história da Riopelle, foram promovidas diversas iniciativas. Mais recentemente, a empresa contribuiu para o desenvolvimento da comunidade por via de:

Cedência das infraestruturas do campo de futebol ao Grupo Desportivo de Joane



Cedência de infraestrutura para projetos de Start Ups - made in Cubar



Colaboração com o Agrupamento de Escolas Padre Benjamim Salgado



A Riopelle também apoia diversas instituições de diferentes géneses, como:



A Riopelle fomenta o estabelecimento de parcerias com centros de investigação, universidades e escolas, como o CITEVE – Centro Tecnológico das Indústrias Têxtil e do Vestuário de Portugal, o CeNTI – Centro de Nanotecnologia e Materiais Técnicos, Funcionais e Inteligentes) e as universidades supramencionadas, para além de ter estabelecido uma incubadora de empresas nas suas instalações.

No âmbito cultural, a Riopelle também apoia instituições como a Fundação de Serralves, a Fundação atalha de Aljubarrota e a Fundação Cupertino de Miranda de Vila Nova de Famalicão. Fornece também suporte para a realização de diversas iniciativas e eventos culturais na comunidade local.

A Riopelle efetua a monitorização das doações e número de donativos efetuados anualmente. Tanto em 2022 como em 2023 apoiou 7 instituições.

Doações e donativos



4.7. SATISFAÇÃO DOS CLIENTES

Como mencionado na secção “Os Nossos Compromissos”, a Riopelle tem a satisfação do cliente como uma das suas principais preocupações, procurando fornecer serviços e produtos de alta qualidade. O Manual de Gestão da empresa descreve de forma clara a estratégia e política da Riopelle, bem como a estrutura organizacional e responsabilidades, visando garantir a satisfação dos clientes, colaboradores e outras partes interessadas, atendendo às suas necessidades e expectativas.



A Riopelle realiza questionários para avaliar a satisfação dos seus clientes, sendo os critérios para o envio dos questionários definidos pelos gestores de cada mercado. Assim sendo, a satisfação dos clientes com o desempenho da Riopelle, no ano de 2023, foi avaliada nos seguintes mercados: Alemanha, Áustria, Bélgica, Canadá, China, Coreia, Dinamarca, Espanha, Estados Unidos, França, Holanda, Polónia, Portugal, Rússia, Suécia e Suíça.



Desde 2018, os clientes da Riopelle têm reportado consecutivamente uma satisfação global superior a 85,0 (escala de 0-100). Este nível de satisfação dá à Riopelle um reconhecimento da qualidade e consistência do serviço prestado aos seus clientes, não descorando de que existe margem para melhorar e tornar a Riopelle num líder de mercado cada vez mais diferenciado.



05.

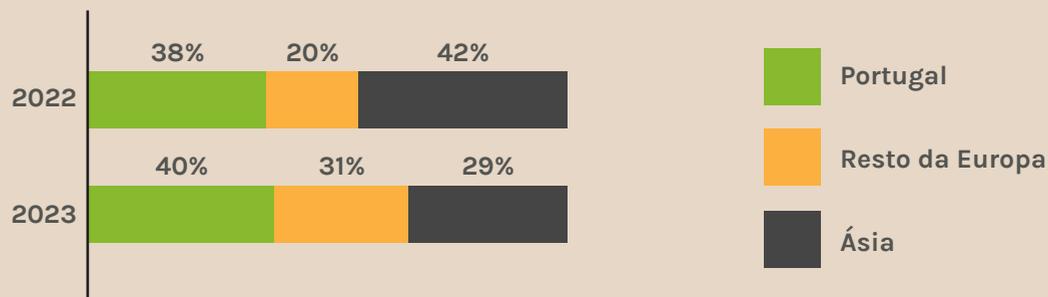
RESPONSABILIDADE ECONÓMICA E DE 'GOVERNANCE'

A Riopelle apresenta um *governance* sólido, que pauta pela pelo rigor, ética e integridade nas suas ações de forma a efetuarem uma gestão responsável do negócio. Por via do Código de Conduta, é formalizada a atuação da Riopelle na sua boa governação, na orientação da conduta diária dos colaboradores e na capacidade de influenciar o comportamento de terceiros, fomentando relações crescentes de confiança.

“Ao longo destes mais de 90 anos de atividade têxtil, sempre trabalhámos com paixão, transparência e sustentabilidade.”

O ano de 2023 representou um ano histórico para a Riopelle, com o volume de negócios a somar cerca de 94 milhões de euros, tendo-se verificado resultados líquidos positivos de cerca de 6 milhões de euros. A Riopelle registou um volume de compras centralizado a rondar os 26 milhões de euros. A grande maioria, cerca de 70% foi adquirido no continente europeu (um aumento percentual na ordem dos 12%), dando destaque a Portugal com 40% dos gastos totais, no que respeita à aquisição de matérias-primas, químicos e corantes e materiais de embalagem.

Gastos com fornecedores por região

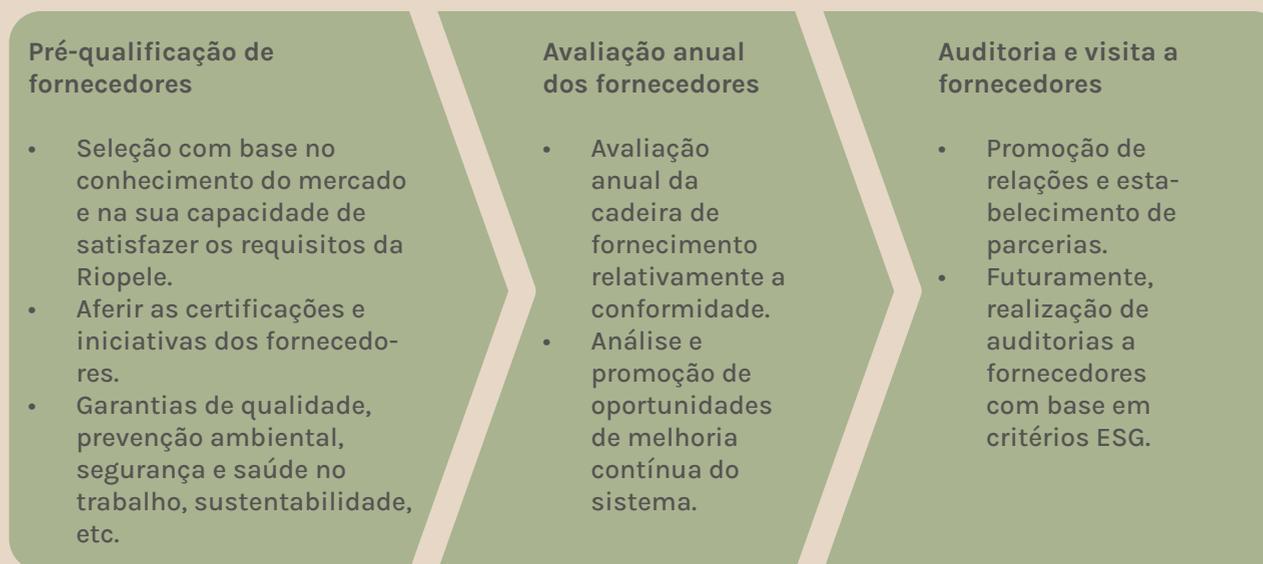


O Modelo de Governo da Riopelle apresenta um grande foco na Gestão de risco. Nesse sentido, em 2023 iniciou a elaboração de um projeto de Gestão de Risco, que se materializará na elaboração de um Mapa de Riscos e um Plano de Continuidade de Negócio, com o objetivo de assegurar a melhor conduta relativamente ao seu negócio no que respeita entre outros aspetos, a resiliência do mesmo.

A Riopelle ambiciona ter uma cadeia de valor que apresente o mínimo impacto ambiental e social, pretendendo assegurar uma cadeia de fornecimento sustentável a longo prazo. Nesse sentido, os fornecedores da Riopelle, enquanto um dos grupos de *stakeholders* chave da empresa, apresentam um papel crucial para a empresa alcançar esta sua ambição. Esta mesma ambição está refletida na política de compras da Riopelle, que é centrada em vários princípios, como:



Para tornar a cadeia de valor mais sustentável, a Riopelle integra considerações ambientais, sociais e económicas em todas as etapas da gestão da cadeia de fornecimento (à imagem da sua política de compras e Código de Ética e de Conduta), colaborando com os seus fornecedores e parceiros para aperfeiçoar práticas de negócios em relação à sua sustentabilidade. Para garantir o alinhamento da cadeia fornecedores, a Riopelle implementou um processo de seleção e avaliação contínua aos seus fornecedores.



Complementarmente ao processo de seleção e avaliação de fornecedores descrito, a Riopele requer o comprometimento dos fornecedores com o seu Código de Conduta para Fornecedores. Qualquer violação/desalinhamento das terceiras partes com a ambição e/ou requisitos da Riopele poderá comprometer o relacionamento entre as partes.



Em 2023, a Riopele estabeleceu transações comerciais com 89 fornecedores de matérias-primas, químicos e corantes, sendo que, até à presente data, destes 60 (67,41%) enviaram a declaração de compromisso devidamente assinada, garantindo assim o seu envolvimento e responsabilização neste âmbito. Nos casos em que a obtenção de uma assinatura do Código de Conduta para Fornecedores encontra resistência, a Riopele analisa se o Código de Conduta colocado em prática pelos mesmos é complacente com o seu. Adicionalmente, e para além deste documento, há fornecedores certificados em alguns *standards* que atestam o cumprimento com os requisitos em termos de responsabilidade social, como é o caso da certificação GRS.

Adicionalmente, e para além deste documento, temos fornecedores certificados em alguns standards que atestam o cumprimento dos requisitos em termos de qualidade, ambiente e responsabilidade social. De um total de 89 fornecedores, 51 (57,30%) têm a certificação ISO9001, evidenciando a conformidade com os padrões de gestão de qualidade; 22 (24,71%) têm a certificação ISO14001, a qual demonstra o compromisso com práticas ambientais sustentáveis; 12 (13,48%) têm a certificação STeP by OekoTex, reforçando a adesão a critérios específicos de sustentabilidade e 51 (57,30%) têm a certificação GRS, corroborando a verificação de produtos reciclados ao longo de toda a cadeia de fornecimento.

Estas certificações não evidenciam apenas a qualidade dos nossos fornecedores, mas também reforçam o compromisso da nossa cadeia de fornecimento com as melhores práticas em responsabilidade social e ambiental. Estes padrões destacam-se como testemunhos tangíveis do nosso esforço conjunto para promover uma produção sustentável e socialmente responsável.

Toda esta prática de *responsible sourcing* implementada pela Riopele, não só beneficia o ambiente e a sociedade, como também contribui para a eficiência operacional, redução de custos a longo prazo e fortalecimento da reputação da empresa. Adicionalmente, a Riopele, de forma a analisar a sustentabilidade da sua cadeia de fornecedores recorre ao índice de sustentabilidade Higg index.



Este índice, desenvolvido pela *Sustainable Apparel Coalition*, permite medir o nível de sustentabilidade ambiental e social da cadeia de valor da empresa e realizar comparações com a restante indústria têxtil e de vestuário. A participação da Riopele neste índice reflete o seu compromisso com a transparência, responsabilidade e progresso contínuo na adoção de práticas de gestão sustentável da sua cadeia de fornecimento.

5.2. DIVERSIFICAÇÃO, QUALIDADE E IMPACTO ESG DOS PRODUTOS

No ADN da Riopelle está sempre presente a inovação e busca por novos produtos. Nesse sentido, a Riopelle tem uma procura ativa por novos materiais que permitam o desenvolvimento de fibras têxteis.

Na perspectiva de exploração de materiais inovadores e de menor impacto, a Riopelle iniciou desenvolvimentos conjuntos com a *start-up* Spinnova, para a utilização de uma nova fibra de celulose obtida sem recurso à utilização de produtos químicos nocivos e com uso mínimo de água e emissões. Foi estudado o processo para poder fiar este material, com uma forte componente de Engenharia de Produto e Processo (projeto ainda a decorrer).

Em linha com a estratégia traçada pela união europeia para a circularidade, a Riopelle introduziu fibra de poliéster reciclado, obtida a partir da reciclagem de desperdício têxtil, numa proporção de 50% desperdício têxtil / 50% rPET de garrafas, em alternativa à usual produção obtida exclusivamente da reciclagem de garrafas de plástico, procurando incorporar cada vez mais os resíduos têxteis na cadeia de valor.

Entre outros projetos, e no seguimento do desenvolvido com o cliente Filippa K, em conjunto com a empresa de reciclagem têxtil Sodra, e o fabricante de fibra Lenzing, obtiveram-se resultados de sucesso com o desenvolvimento e produção de uma qualidade de tecido, para uma cápsula, com recurso a nova fibra celulósica (liocel) produzida a partir de resíduos têxteis reciclados com: 25% desperdício algodão pós-industrial, + 25% polpa de celulose Oncemore®, + 50% polpa de madeira de origem certificada e responsável. O produto resultante deste projeto encontra-se atualmente em comercialização nas lojas físicas e online da Filippa K.

Por último, e no que se refere a projetos com novas fibras concretizamos um NDA com HeiQ AeonIQ GmbH, no qual foi se ambiciona desenvolver tecidos com fio “*climate-positive continuous cellulose filament yarn*”- AeonIQ™.

De forma a tentar demonstrar o seu impacto positivo, dos seus produtos e das suas atividades, a Riopelle apresenta uma vasta lista de certificações.



CERTIFICAÇÃO PRODUTO

CERTIFICAÇÃO NEGÓCIO

OUTRAS INICIATIVAS



OCS 100

Certificação que atesta que o algodão utilizado no produto é 100% orgânico e cultivado sem o uso de químicos.



OCS Blended

Certificação que atesta que um produto contém entre 5% - 95% de algodão orgânico.



GRS

Certificação que atesta que um produto contém mais de 20% de material reciclado.



OEKO-TEX® STANDARD 100

Certificação que atesta que um produto têxtil foi testado e não contém químicos nocivos à saúde humana.



European Flax

Premium linen fiber

European Flex

Certificação que atesta que o linho utilizado no fabrico de um produto é cultivado, fiado e tecido na Europa.



Certificação RWS

Certificação que atesta que um produto contém entre 5% - 100% de Lã proveniente de ovelhas protegidas.



Better Cotton Initiative

Iniciativa que promove melhores padrões no cultivo e práticas de algodão.



Higg Index

Conjunto de ferramentas que permite às empresas do setor têxtil medir e melhorar os seus impactos ambientais e sociais ao longo da cadeia de valor.



OEKO-TEX® STeP

Certificação que reconhece o desempenho de fornecedores têxteis em matéria ESG.



ISO 9001

Norma internacional para Sistemas de Gestão da Qualidade.

ISO 14001

Norma internacional para Sistemas de Gestão Ambiental.

ISO 45001

Norma internacional para Sistemas de Gestão de Saúde e Segurança Ocupacional.

5.3. INVESTIGAÇÃO, DESENVOLVIMENTO E INOVAÇÃO

Com uma longa história e um saber-fazer único, a Riopele aposta na criatividade, na inovação e na diferenciação para reforçar a sua posição competitiva, garantindo a qualidade e a confiabilidade do seu serviço. Na área de Investigação e Desenvolvimento, o compromisso na inovação e desenvolvimento de produtos diferenciadores para responder ao enorme e atual desafio cada vez mais pertinente da sustentabilidade e circularidade foi o eixo e marco a atingir. Portanto, a pesquisa sobre as matérias-primas sustentáveis o estabelecimento de consórcios e *networking* com universidades, centros tecnológicos, *start-ups* e clientes foi crucial para essa concretização. Mas, reconhecendo a velocidade estonteante de um mundo global em permanente mudança é fundamental a comunicação assertiva e no tempo certo, aos clientes e aos mercados e um maior conhecimento destes, e nesta vertente nasce um novo conceito que assenta numa equipa de *Business Development*. Esta pretende impulsionar o crescimento e a expansão do negócio da Riopele.

Além de diversas parcerias e desenvolvimentos de materiais com clientes e fornecedores, a Riopele encontra-se também a desenvolver projetos no âmbito do Plano de Recuperação e Resiliência (PRR). Em Portugal, encontram-se também a decorrer os projetos:

Nome do Projeto	Objetivo	Papel da Riopele
BE@T	Bioeconomia Sustentável, e assente em Pilares: Biomaterial e Circularidade. Eco-design. Rastreabilidade. Valorização de produtos sustentáveis nacionais	A Riopele encontra-se inserida no desenvolvimento de novas fibras por valorização de resíduos e sua reciclagem - I&D de novos processos de fiação (fibras recicladas), com responsabilidade na validação do desenvolvimento em ambiente industrial da fiação em anel de novos materiais, novas fibras de base celulósica e reciclada, com vista à obtenção de novos tecidos, na perspetiva da circularidade no Têxtil.
Giatex	Gestão inteligente de água na ITV visando responder aos desafios enfrentados pelas empresas de enobrecimento têxtil ao nível do consumo intensivo de água.	Projeto assente em testagem de estratégias de recirculação e implementação de tecnologias de redução do consumo e tratamento, utilização de sistemas de sensores, monitorização online e automação processual. Neste projeto em curso, a Riopele terá um papel ativo no teste, otimização e validação de uma unidade piloto de tecnologia de tratamento de águas residuais têxteis a ser implementada na empresa.
TEXP@CT	Digitalização do STV.	A Riopele está envolvida no consórcio que envolve desenvolvimento de robótica e automação, desenvolvimento digital e colaborativo de produto, agilidade/eficiência produtiva, valorização de dados, rastreabilidade e Smart textiles.
Lusitanos	Reindustrialização da ITV.	A Riopele está envolvida no consórcio que envolve a fiação de fibras naturais e recicladas. I&D de soluções tecnológicas, energéticas e de gestão de recursos. Criação de emprego. Promoção e internacionalização da ITV.



Demos também início ao projeto “Metaverso e Design 3D” que tem como objetivo desenvolver um processo de digitalização de amostras e de prototipagem virtual de produtos através do Metaverso, que permita que os clientes possam analisar as coleções e verificar a funcionalidade e efeito visual dos tecidos em peças digitais com elevado realismo. Pretende-se que as imagens virtuais criadas com tecnologia 3D simulem, não apenas a aparência da peça acabada, mas também as suas propriedades físicas.

O investimento no projeto “Metaverso e Design 3D”, não se trata apenas de uma entrada nas tecnologias. O mesmo apresenta uma missão na qual se pretende obter:

Melhoria na eficiência do design: possibilitando a criação e testagem de novos produtos de forma mais rápida e eficaz, permitindo uma maior e mais ampla exploração e experimentação com tecidos e padrões, indo de encontro às especificações e gostos de cada Cliente;

Maior qualidade de produção: sendo que este tipo de software permite mais testagem e refinamento do artigo ainda antes da sua produção efetiva/física, possibilitando assim que o produto chegue apenas à fase de produção quando estiver de acordo com os altos padrões de qualidade, aos quais a Riopelle acostumou os seus Clientes;

Maior rapidez e menor custo de produção: maior rapidez e eficiência no desenvolvimento de novas coleções, permitindo assim tornar o processo de criação menos dispendioso, descartando a necessidade de criar amostras físicas e de as transportar entre o Cliente e a Riopelle;

Redução no impacto ambiental: contribuição direta para a eliminação de desperdícios na cadeia de valor da indústria têxtil, promovendo assim mais sustentabilidade.

5.4. ÉTICA, CONDOTA, ANTICORRUPÇÃO E COMPLIANCE

A ética é um princípio fundamental para a Riopele, sendo a base da conduta para criar um valor verdadeiramente sustentável. A Riopele orienta as suas tomadas de decisão tendo como base princípios éticos e critérios de responsabilidade social, impulsionando a melhoria contínua do seu desempenho e contribuindo assim para a sustentabilidade da cadeia de valor. Na Riopele é cultivada uma cultura de lealdade e transparência, que se baseia no cumprimento do Código de Ética e Conduta.

O Código de Ética e Conduta tem como objetivo formalizar a atuação da Riopele na sua boa governação, na orientação da conduta diária dos colaboradores e na capacidade de influenciar o comportamento de terceiros, fomentando relações crescentes de confiança. O documento versa também as práticas da Riopele relativamente a proteção de dados, igualdade de oportunidades e liberdade de associação, tráfico de influências, propriedade industrial e confidencialidade.

Este Código pretende, igualmente, reforçar a imagem institucional da Riopele, a estratégia e os regulamentos no setor de atividade do têxtil e do vestuário. Aplica-se a todos os colaboradores da Riopele, independentemente do vínculo contratual ou da posição hierárquica, e a todas as entidades que se relacionam com a Riopele, a título permanente ou ocasional.

Adicionalmente, e apesar de o Código de Ética e Conduta da Riopele precaver aspetos relacionados com anticorrupção, a Riopele tem em desenvolvimento uma política anticorrupção, que incidirá sobre todas as suas atividades, normalizando a avaliação de riscos de corrupção nas operações da empresa. Complementarmente a esta política, serão desenvolvidos procedimentos internos de monitorização e controlo de riscos de corrupção e os colaboradores e gestores da Riopele serão capacitados em combate à corrupção.

Para o reporte de irregularidades, existe um processo de denúncia formalizado. O mesmo começa com o reporte da denúncia para o e-mail facultado pela Riopele (presente no Código de Ética e Conduta), sobre a qual é garantido o sigilo, a confidencialidade da informação, o cumprimento de todos os normativos legais e o posterior tratamento da mesma. A denúncia é analisada pela Comissão de Ética e Conduta.

A Comissão de Ética e de Conduta, composta por representantes de diferentes áreas da Riopele, é responsável por zelar pelo cumprimento do Código e por resolver qualquer questão relacionada com o seu incumprimento, tomando as providências que considere adequadas.



06. ANEXOS

6.1. TABELA GRI

Declaração de utilização	A Riopete relatou em conformidade com os GRI Standards para o período entre os dias 1 de janeiro e 31 de dezembro de 2023.
GRI 1 utilizado	GRI 1: Fundamentos 2021

Conteúdo GRI	Localização	Notas/Omissões
GRI 2: Conteúdos gerais 2021		
2-1 Detalhes da Organização	Sobre o Relatório	Nome jurídico: Riopete - Têxteis, S.A. Estrutura Societária: Sociedade Anónima. Sede: Avenida Riopete 946, 4770-405 Pousada de Saramagos, Portugal. Países onde opera: Portugal e Estados Unidos da América.
2-2 Entidades incluídas no relatório de sustentabilidade da organização	-	Este relatório de sustentabilidade abrange as empresas nas quais a Riopete tem alguma participação, como é prática nas suas demonstrações financeiras: - Oliveira e Sobrinhos, S.A. - Filatex Têxteis, S.A. - Riopete Fashion Solutions, S.A. - Riopete USA Corporation. - RNCL, Central de Compras e Consultoria, S.A. - Saramagos II, Produção de Energia, S.A.
2-3 Período de relato, frequência e contactos	Sobre o Relatório	-
2-4 Reformulação das informações	-	Não aplicável, dado tratar-se do primeiro relatório de sustentabilidade da Riopete.
2-5 Verificação externa	-	A Riopete ainda não efetuou uma verificação de terceira parte à sua informação financeira, contudo, conta efetuá-la num dos próximos ciclos de reporte.
2-6 Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios	1. A Riopete 1.3 Mercados	-

Conteúdo GRI	Localização	Notas/Omissões																																																		
2-7 Colaboradores	4 . Responsabilidade Social - As nossas pessoas	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="5">2021</th> </tr> <tr> <th colspan="5">Número total de colaboradores</th> </tr> <tr> <th>Feminino</th> <th>Masculino</th> <th>Outro*</th> <th>Não informado</th> <th>Total</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>399</td> <td>699</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>1098</td> </tr> <tr> <th colspan="5">Número total de colaboradores permanentes</th> </tr> <tr> <th>Feminino</th> <th>Masculino</th> <th>Outro*</th> <th>Não informado</th> <th>Total</th> </tr> <tr> <td>355</td> <td>632</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>987</td> </tr> <tr> <th colspan="5">Número total de colaboradores temporários</th> </tr> <tr> <th>Feminino</th> <th>Masculino</th> <th>Outro*</th> <th>Não informado</th> <th>Total</th> </tr> <tr> <td>44</td> <td>67</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>111</td> </tr> </tbody> </table>	2021					Número total de colaboradores					Feminino	Masculino	Outro*	Não informado	Total	399	699	-	-	1098	Número total de colaboradores permanentes					Feminino	Masculino	Outro*	Não informado	Total	355	632	-	-	987	Número total de colaboradores temporários					Feminino	Masculino	Outro*	Não informado	Total	44	67	-	-	111
		2021																																																		
		Número total de colaboradores																																																		
		Feminino	Masculino	Outro*	Não informado	Total																																														
		399	699	-	-	1098																																														
		Número total de colaboradores permanentes																																																		
		Feminino	Masculino	Outro*	Não informado	Total																																														
		355	632	-	-	987																																														
		Número total de colaboradores temporários																																																		
		Feminino	Masculino	Outro*	Não informado	Total																																														
		44	67	-	-	111																																														
		<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="5">2022</th> </tr> <tr> <th colspan="5">Número total de colaboradores</th> </tr> <tr> <th>Feminino</th> <th>Masculino</th> <th>Outro*</th> <th>Não informado</th> <th>Total</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>414</td> <td>727</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>1141</td> </tr> <tr> <th colspan="5">Número total de colaboradores permanentes</th> </tr> <tr> <th>Feminino</th> <th>Masculino</th> <th>Outro*</th> <th>Não informado</th> <th>Total</th> </tr> <tr> <td>355</td> <td>635</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>990</td> </tr> <tr> <th colspan="5">Número total de colaboradores temporários</th> </tr> <tr> <th>Feminino</th> <th>Masculino</th> <th>Outro*</th> <th>Não informado</th> <th>Total</th> </tr> <tr> <td>59</td> <td>92</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>151</td> </tr> </tbody> </table>	2022					Número total de colaboradores					Feminino	Masculino	Outro*	Não informado	Total	414	727	-	-	1141	Número total de colaboradores permanentes					Feminino	Masculino	Outro*	Não informado	Total	355	635	-	-	990	Número total de colaboradores temporários					Feminino	Masculino	Outro*	Não informado	Total	59	92	-	-	151
		2022																																																		
		Número total de colaboradores																																																		
		Feminino	Masculino	Outro*	Não informado	Total																																														
		414	727	-	-	1141																																														
		Número total de colaboradores permanentes																																																		
		Feminino	Masculino	Outro*	Não informado	Total																																														
		355	635	-	-	990																																														
		Número total de colaboradores temporários																																																		
		Feminino	Masculino	Outro*	Não informado	Total																																														
59	92	-	-	151																																																
<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="5">2023</th> </tr> <tr> <th colspan="5">Número total de colaboradores</th> </tr> <tr> <th>Feminino</th> <th>Masculino</th> <th>Outro*</th> <th>Não informado</th> <th>Total</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>420</td> <td>719</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>1139</td> </tr> <tr> <th colspan="5">Número total de colaboradores permanentes</th> </tr> <tr> <th>Feminino</th> <th>Masculino</th> <th>Outro*</th> <th>Não informado</th> <th>Total</th> </tr> <tr> <td>381</td> <td>633</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>1014</td> </tr> <tr> <th colspan="5">Número total de colaboradores temporários</th> </tr> <tr> <th>Feminino</th> <th>Masculino</th> <th>Outro*</th> <th>Não informado</th> <th>Total</th> </tr> <tr> <td>39</td> <td>86</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>125</td> </tr> </tbody> </table>	2023					Número total de colaboradores					Feminino	Masculino	Outro*	Não informado	Total	420	719	0	0	1139	Número total de colaboradores permanentes					Feminino	Masculino	Outro*	Não informado	Total	381	633	0	0	1014	Número total de colaboradores temporários					Feminino	Masculino	Outro*	Não informado	Total	39	86	0	0	125		
2023																																																				
Número total de colaboradores																																																				
Feminino	Masculino	Outro*	Não informado	Total																																																
420	719	0	0	1139																																																
Número total de colaboradores permanentes																																																				
Feminino	Masculino	Outro*	Não informado	Total																																																
381	633	0	0	1014																																																
Número total de colaboradores temporários																																																				
Feminino	Masculino	Outro*	Não informado	Total																																																
39	86	0	0	125																																																
2-8 Trabalhadores que não são colaboradores	4. Responsabilidade	Consultar tabela do Conteúdo GRI 2-7 Colaboradores, informação referente a colaboradores temporários. Tipicamente, estes trabalhadores ocupam cargos operacionais.																																																		

Conteúdo GRI	Localização	Notas/Omissões
	Social - As nossas pessoas	-
2-9 Estrutura de <i>governance</i> e sua composição	1.4 Modelo de Governo e Gestão	-
2-10 Nomeação e seleção para o mais alto órgão de <i>governance</i>	1.4 Modelo de Governo e Gestão	-
2-11 Presidente do mais alto órgão de <i>governance</i>	1.4 Modelo de Governo e Gestão	-
2-12 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de <i>governance</i> na supervisão da gestão dos impactos	1.4 Modelo de Governo e Gestão	-
2-13 Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	1.4 Modelo de Governo e Gestão	-
2-22 Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável	Mensagem do Presidente do Conselho de Administração	-
2-23 Compromissos de política	5.4 Ética, Conduta, Anticorrupção e Compliance	Código de Ética e Conduta da Riopele, disponível no seu website - Ética e Conduta
2-24 Incorporação de Políticas	5. Responsabilidade Económica e de Governance	Código de Ética e Conduta da Riopele, disponível no seu website - Ética e Conduta
2-27 Conformidade com leis e regulamentos	-	A Riopele não tem qualquer caso significativo de não conformidade com leis e regulamentos a reportar.
2-29: Abordagem para envolvimento de stakeholders	2. Stakeholders	-
2-30: Acordos Negociação Coletiva	-	Até à data, a Riopele não celebrou acordos de negociação coletiva.

Conteúdo GRI	Localização	Notas/Omissões
GRI 3: Temas materiais 2021		
3-1 Processo de definição de temas materiais	2 Stakeholders 2.1 Análise de Materialidade	-
3-2 Lista de temas materiais	2.1 Análise de Materialidade	-
Gestão de Água e Efluentes		
3-3 Gestão dos temas materiais	3.2 Gestão de Água e Efluentes	A Riopelle monitoriza a informação associada a este tema e reporta-a anualmente, nomeadamente através dos indicadores GRI: 303.
Saúde e Segurança no Trabalho		
3-3 Gestão dos temas materiais	4.3 Saúde e Segurança Ocupacional	A Riopelle monitoriza a informação associada a este tema e reporta-a anualmente, nomeadamente através dos indicadores GRI: 403.
Investigação, Desenvolvimento e Inovação		
3-3 Gestão dos temas materiais	Mensagem do Presidente Conselho de Administração 1. A Riopelle 5.3 Investigação, Desenvolvimento e Inovação	A Riopelle monitoriza a informação associada a este tema e reporta-a anualmente.
Energia e Alterações Climáticas		
3-3 Gestão dos temas materiais	3.4 Energia e Alterações Climáticas	A Riopelle monitoriza a informação associada a este tema e reporta-a anualmente, nomeadamente através dos indicadores GRI: 302 e 305.
Gestão de Resíduos e Circularidade		
3-3 Gestão dos temas materiais	3.1 Materiais e Químicos 3.3 Gestão de Resíduos e Circularidade	A Riopelle monitoriza a informação associada a este tema e reporta-a anualmente, nomeadamente através dos indicadores GRI: 301 e 306.
Gestão de Químicos		
3-3 Gestão dos temas materiais	3.1 Materiais e Químicos 3.2 Gestão de Água e Efluentes	A Riopelle monitoriza a informação associada a este tema e reporta-a anualmente, nomeadamente através dos indicadores GRI: 301 e 303.
Gestão Sustentável da Cadeia de Fornecimento		
3-3 Gestão dos temas materiais	5.1 Gestão Sustentável da Cadeia de Fornecedores	A Riopelle monitoriza a informação associada a este tema e reporta-a anualmente, nomeadamente através dos indicadores GRI: 308 e 414.

Conteúdo GRI	Localização	Notas/Omissões																																	
Ética, Conduta, Anticorrupção e Compliance																																			
3-3 Gestão dos temas materiais	5.4 Ética, conduta, anticorrupção e compliance	A Riopele monitoriza a informação associada a este tema e reporta-a anualmente.																																	
Diversidade, Igualdade, Não Discriminação e Direitos Humanos																																			
3-3 Gestão dos temas materiais	4.3 Saúde e Segurança Ocupacional	A Riopele monitoriza a informação associada a este tema e reporta-a anualmente, nomeadamente através dos indicadores GRI: 403.																																	
Gestão e Satisfação dos Clientes																																			
3-3 Gestão dos temas materiais	4.7 Satisfação dos clientes	A Riopele monitoriza a informação associada a este tema e reporta-a anualmente.																																	
Desenvolvimento e Formação de Colaboradores																																			
3-3 Gestão dos temas materiais	4.2 Formação e Desenvolvimento de carreiras	A Riopele monitoriza a informação associada a este tema e reporta-a anualmente, nomeadamente através dos indicadores GRI: 404.																																	
Normas Temáticas																																			
GRI 201: Desempenho Económico 2016																																			
201-1 Valor económico direto gerado e distribuído	-	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>2022</th> <th>2023</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Valor económico direto gerado (€)</td> <td>87 817 132 €</td> <td>94 065 651 €</td> </tr> <tr> <td>Receitas</td> <td>87 817 132 €</td> <td>94 065 651 €</td> </tr> <tr> <td>Valor económico distribuído (€)</td> <td>89 278 868 €</td> <td>88 033 272 €</td> </tr> <tr> <td>Custos operacionais</td> <td>63 023 571 €</td> <td>49 980 275 €</td> </tr> <tr> <td>Investimento</td> <td>786 909 €</td> <td>1 882 578 €</td> </tr> <tr> <td>Salários e benefícios dos colaboradores</td> <td>14 799 981 €</td> <td>15 958 774 €</td> </tr> <tr> <td>Pagamento ao estado</td> <td>8 184 731 €</td> <td>8 471 078 €</td> </tr> <tr> <td>Donativos e outros investimentos na comunidade</td> <td>43 010 €</td> <td>42 823 €</td> </tr> <tr> <td>Dívida bancária e juros</td> <td>2 440 666 €</td> <td>11 697 745 €</td> </tr> <tr> <td>Valor económico acumulado (€)</td> <td>-1 461 736 €</td> <td>6 032 379 €</td> </tr> </tbody> </table>		2022	2023	Valor económico direto gerado (€)	87 817 132 €	94 065 651 €	Receitas	87 817 132 €	94 065 651 €	Valor económico distribuído (€)	89 278 868 €	88 033 272 €	Custos operacionais	63 023 571 €	49 980 275 €	Investimento	786 909 €	1 882 578 €	Salários e benefícios dos colaboradores	14 799 981 €	15 958 774 €	Pagamento ao estado	8 184 731 €	8 471 078 €	Donativos e outros investimentos na comunidade	43 010 €	42 823 €	Dívida bancária e juros	2 440 666 €	11 697 745 €	Valor económico acumulado (€)	-1 461 736 €	6 032 379 €
			2022	2023																															
		Valor económico direto gerado (€)	87 817 132 €	94 065 651 €																															
		Receitas	87 817 132 €	94 065 651 €																															
		Valor económico distribuído (€)	89 278 868 €	88 033 272 €																															
		Custos operacionais	63 023 571 €	49 980 275 €																															
		Investimento	786 909 €	1 882 578 €																															
		Salários e benefícios dos colaboradores	14 799 981 €	15 958 774 €																															
		Pagamento ao estado	8 184 731 €	8 471 078 €																															
		Donativos e outros investimentos na comunidade	43 010 €	42 823 €																															
Dívida bancária e juros	2 440 666 €	11 697 745 €																																	
Valor económico acumulado (€)	-1 461 736 €	6 032 379 €																																	
201-2 Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades decorrentes das alterações climáticas	5. Responsabilidade Económica e de Governance	Adicionalmente, poderá consultar alguma informação adicional no documento 'Relatório Revisão pela Gestão 2023'.																																	
201-4 Apoio financeiro recebido do governo	-	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>2022</th> <th>2023</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Apoio financeiro recebido (€)</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Benefícios fiscais</td> <td>2 138 262,74 €</td> <td>3 542 590 €</td> </tr> <tr> <td>Subsídios</td> <td>4 220 263,82 €</td> <td>2 137 679 €</td> </tr> <tr> <td>Subvenções ao investimento</td> <td>950 312,45 €</td> <td>927 944 €</td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td>7 308 839,01 €</td> <td>6 608 213 €</td> </tr> </tbody> </table>		2022	2023	Apoio financeiro recebido (€)			Benefícios fiscais	2 138 262,74 €	3 542 590 €	Subsídios	4 220 263,82 €	2 137 679 €	Subvenções ao investimento	950 312,45 €	927 944 €	Total	7 308 839,01 €	6 608 213 €															
			2022	2023																															
		Apoio financeiro recebido (€)																																	
		Benefícios fiscais	2 138 262,74 €	3 542 590 €																															
		Subsídios	4 220 263,82 €	2 137 679 €																															
Subvenções ao investimento	950 312,45 €	927 944 €																																	
Total	7 308 839,01 €	6 608 213 €																																	

Conteúdo GRI	Localização	Notas/Omissões
GRI 204: Práticas de Compra 2016		
204-1 Proporção de gastos com fornecedores locais	5. Responsabilidade Económica e de 'Governance'	Nos últimos anos tem havido um trabalho contínuo da Riopele em maximizar a eficiência operacional da cadeia de fornecimento, tornando-a cada vez mais sustentável. Esta prática valoriza, por exemplo, a proximidade geográfica, a redução da pegada de carbono, a redução dos custos a médio e longo prazo e a obtenção de melhores prazos de entrega. Toda esta prática de <i>responsible sourcing</i> implementada pela Riopele permite oferecer um serviço responsável a nível ambiental e social.
GRI 205: Combate à Corrupção 2016		
205-3 Casos confirmados de corrupção e medidas adotadas	-	Em 2023, a Riopele não registou qualquer caso confirmado ou tão pouco denunciado ou mesmo meramente suscitado de corrupção.
GRI 206: Concorrência Desleal 2016		
206-1 Ações judiciais por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio	-	Em 2023, a Riopele não foi alvo de qualquer ação judicial no âmbito da concorrência desleal, práticas de truste e monopólio.
GRI 301: Materiais 2016		
301-1 Materiais utilizados, discriminados por peso ou volume	3.1 Materiais e Químicos - Matérias-primas	-
301-2 Matérias-primas ou materiais reciclados utilizados	3.1 Materiais e Químicos - Matérias-primas	-
301-3 Produtos e suas embalagens reaproveitados	3.4 Gestão de resíduos e circularidade	-
GRI 302: Energia 2016		
302-1 Consumo de energia dentro da organização	3.4 Energia e Alterações Climáticas	-
302-2 Consumo de energia fora da organização	-	Não aplicável à Riopele.
302-3 Intensidade energética	3.4 Energia e Alterações Climáticas	-
302-4 Redução do consumo de energia	3.4 Energia e Alterações Climáticas	-
302-5 Reduções nos requisitos energéticos de produtos e serviços	3.4 Energia e Alterações Climáticas	-

Conteúdo GRI	Localização	Notas/Omissões																																	
GRI 303: Água e Efluentes 2018																																			
303-1 Interações com a água como um recurso partilhado	3.2 Gestão de Água e Efluentes	-																																	
303-2 Gestão de impactos relacionados ao descarte de água	3.2 Gestão de Água e Efluentes	Os efluentes da Riopele têm como destino o SIDVA, pelo que têm de cumprir com os parâmetros de qualidade definidos pela entidade que gere o mesmo, não podendo exceder os limites tabelados: <table border="1" data-bbox="856 474 1806 867"> <thead> <tr> <th>Parâmetro de Qualidade</th> <th>Unidade</th> <th>Límite</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>pH</td> <td>Esc. Sorensen</td> <td>5,5 - 9,5</td> </tr> <tr> <td>Condutividade</td> <td>µs/cm</td> <td>10000</td> </tr> <tr> <td>CQO</td> <td>mg/l O2</td> <td>2000</td> </tr> <tr> <td>SST</td> <td>mg/l</td> <td>1000</td> </tr> <tr> <td>CBO 5</td> <td>mg/l</td> <td>500</td> </tr> <tr> <td>Cloretos</td> <td>mg/l</td> <td>1500</td> </tr> <tr> <td>Hidrocarbonetos Totais</td> <td>mg/l</td> <td>50</td> </tr> <tr> <td>Cobre</td> <td>mg/l</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Amónia</td> <td>mg/l</td> <td>100</td> </tr> <tr> <td>Substâncias tensoativas reativas a azul de metileno</td> <td>mg/l</td> <td>50</td> </tr> </tbody> </table>	Parâmetro de Qualidade	Unidade	Límite	pH	Esc. Sorensen	5,5 - 9,5	Condutividade	µs/cm	10000	CQO	mg/l O2	2000	SST	mg/l	1000	CBO 5	mg/l	500	Cloretos	mg/l	1500	Hidrocarbonetos Totais	mg/l	50	Cobre	mg/l	1	Amónia	mg/l	100	Substâncias tensoativas reativas a azul de metileno	mg/l	50
Parâmetro de Qualidade	Unidade	Límite																																	
pH	Esc. Sorensen	5,5 - 9,5																																	
Condutividade	µs/cm	10000																																	
CQO	mg/l O2	2000																																	
SST	mg/l	1000																																	
CBO 5	mg/l	500																																	
Cloretos	mg/l	1500																																	
Hidrocarbonetos Totais	mg/l	50																																	
Cobre	mg/l	1																																	
Amónia	mg/l	100																																	
Substâncias tensoativas reativas a azul de metileno	mg/l	50																																	
303-3 Captação de água	3.2 Gestão de Água e Efluentes	Segundo o Aqueduct Water Risk Atlas, as instalações da Riopele, localizadas no município de Vila Nova de Famalicão, encontram-se numa área de stresse hídrico alto (significando que a procura de água para consumo doméstico, industrial, agrícola e rega corresponde a 40%-80% da água superficial ou subterrânea disponível), sendo o risco hídrico geral médio-alto. Este indicador desenvolvido pelo World Resources Institute (WRI) considera todos os riscos relacionados com a água, agregando indicadores de Quantidade, Qualidade, Riscos Regulatórios e de Reputação. O facto de a Riopele operar em zonas de risco hídrico médio-alto reforça a importância do seu compromisso com a gestão responsável de recursos hídricos. Toda a água consumida nas instalações da Riopele é considerada água doce, tendo uma concentração de sólidos dissolvidos inferior a 1.000 mg/l.																																	
303-4 Descarte de água	3.2 Gestão de Água e Efluentes	A totalidade dos efluentes da Riopele tem como destino o SIDVA, que efetua o seu tratamento e posterior descarga da água tratada no meio hídrico circundante.																																	
303-5 Consumo de água	3.2 Gestão de Água e Efluentes	-																																	
GRI 305: Emissões 2016																																			
305-1 Emissões diretas (âmbito 1) de gases com efeito estufa (GEE)	3.4 Energia e Alterações Climáticas	-																																	

Conteúdo GRI	Localização	Notas/Omissões
305-2 Emissões indiretas (âmbito 2) de gases com efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia	3.4 Energia e Alterações Climáticas	-
305-3 Outras emissões indiretas (âmbito 3) de gases com efeito estufa (GEE)	3.4 Energia e Alterações Climáticas	-
305-4 Intensidade de emissões de gases com efeito estufa (GEE)	3.4 Energia e Alterações Climáticas	-
305-5 Redução de emissões de gases com efeito estufa (GEE)	3.4 Energia e Alterações Climáticas	-
305-6 Emissões de substâncias destruidoras da camada de ozono (SDO)	-	Não aplicável à realidade da Riopele.
305-7 Emissões de NOX, SOX e outras emissões atmosféricas significativas	-	Não aplicável à realidade da Riopele.
GRI 306: Resíduos 2020		
306-1 Geração de resíduos e impactos significativos relacionados	3.4 Gestão de resíduos e circularidade	-
306-2 Resíduos gerados	3.4 Gestão de resíduos e circularidade	-
306-3 Resíduos gerados	3.4 Gestão de resíduos e circularidade	-
306-4 Resíduos não encaminhados para deposição final	3.4 Gestão de resíduos e circularidade	-
306-5 Resíduos encaminhados para deposição final	3.4 Gestão de resíduos e circularidade	-

Conteúdo GRI	Localização	Notas/Omissões
GRI 308: Avaliação ambiental de fornecedores 2016		
308-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios ambientais	5.1 Gestão sustentável da cadeia de valor	A Riopele estabelece parcerias com os seus fornecedores, dando conhecimento do seu Código de Conduta, promovendo uma cultura de transparência e responsabilidade nas suas parcerias comerciais.
308-2 Impactos ambientais negativos na cadeia de fornecedores e medidas tomadas	5.1 Gestão sustentável da cadeia de valor	A Riopele tem como objetivo categorizar e valorizar de forma mais abrangente a sua carteira de fornecedores. Para tal está atualmente a implementar medidas, como a revisão do processo de gestão de fornecedores. Esta iniciativa visa aprimorar a pré-qualificação e integração de novos fornecedores na carteira de fornecedores através de critérios de sustentabilidade (ambiental e social).
GRI 401: Emprego 2016		
401-1 Novas contratações e rotatividade de trabalhadores	4.1 Atração e Retenção de talento	-

Taxa de contratação por género e faixa etária

2021					
Taxa de Contratação	< 30 anos	30 - 50 anos	> 50 anos	Total contratações por género	Taxa de contratação
Homens	20	15	5	40	4,1%
Mulheres	12	14	0	26	2,6%
Total contratações por faixa etária	32	29	5	66	6,7%
Taxa de Contratação	3,2%	2,9%	0,5%	6,7%	
2022					
Taxa de Contratação	< 30 anos	30 - 50 anos	> 50 anos	Total contratações por género	Taxa de contratação
Homens	30	16	3	49	4,9%
Mulheres	13	12	1	26	2,6%
Total contratações por faixa etária	43	28	4	75	67,6%
Taxa de Contratação	4,3%	2,8%	0,4%	7,6%	
2023					
Taxa de Contratação	< 30 anos	30 - 50 anos	> 50 anos	Total contratações por género	Taxa de contratação
Homens	20	17	5	42	4,2%
Mulheres	19	19	4	42	4,2%
Total contratações por faixa etária	39	36	9	84	8,4%
Taxa de Contratação	3,9%	3,6%	0,9%	8,4%	

Conteúdo GRI

Localização

Notas/Omissões

Taxa de saídas por gênero e faixa etária

2021					
Taxa de Contratação	< 30 anos	30 - 50 anos	> 50 anos	Total contratações por gênero	Taxa de contratação
Homens	10	16	50	36	3,6%
Mulheres	5	8	11	24	2,4%
Total contratações por faixa etária	15	24	21	60	6,1%
Taxa de saídas	1%	2%	2%	6%	
2022					
Taxa de Contratação	< 30 anos	30 - 50 anos	> 50 anos	Total contratações por gênero	Taxa de contratação
Homens	9	10	13	32	3,2%
Mulheres	6	13	1	20	2,0%
Total contratações por faixa etária	15	23	14	52	5,3%
Taxa de saídas	1%	2%	1%	5,3%	
2023					
Taxa de Contratação	< 30 anos	30 - 50 anos	> 50 anos	Total contratações por gênero	Taxa de contratação
Homens	25	8	10	43	4,3%
Mulheres	10	3	3	16	1,6%
Total contratações por faixa etária	35	11	13	59	5,9%
Taxa de saídas	3,5%	1,1%	1,3%	5,9%	

Nota: para efeito dos rácios foi considerado o número médio de colaboradores durante o período de reporte em análise.

401-2 benefícios oferecidos a trabalhadores em tempo integral que não são oferecidos a trabalhadores temporários ou de período parcial

4.1 Atração e Retenção de talento

-

401-3 Licença maternidade/ paternidade

4.1 Atração e Retenção de talento

-

GRI 403: Saúde e Segurança do Trabalho 2018

403-1 Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho

4.3 Saúde e Segurança Ocupacional

O sistema de gestão de SST (certificado pela norma ISO 45001:2018) abrange todos os colaboradores da Riopelle, assim como qualquer indivíduo que se encontre a desenvolver trabalhos nas suas instalações.

Conteúdo GRI	Localização	Notas/Omissões
403-2 Identificação de perigosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes	-	<p>A identificação e avaliação de riscos da Riopele é um processo dinâmico e em constante evolução, tendo como objetivo a melhoria contínua da segurança e saúde dos trabalhadores. Esta atividade é levada a cabo pelos técnicos de SST em conjunto com uma equipa multidisciplinar, garantindo uma visão global dos diversos postos de trabalho. Os trabalhadores desempenham um papel fundamental na identificação dos perigos existentes na organização, dado o seu conhecimento aprofundado dos postos de trabalho que ocupam. Para este processo contribuem rotinas de controlo operacional efetuadas pelas diversas áreas, a verificação regular dos equipamentos de trabalho e dispositivos de segurança, a monitorização das condições de higiene no trabalho, a investigação de incidentes, visitas aos postos de trabalho por parte dos técnicos de segurança e medicina do trabalho e auditorias aos postos de trabalho. Uma vez identificados os riscos, são definidas medidas de controlo que visam eliminar ou reduzir os mesmos, substituindo elementos perigosos por elementos isentos de perigo ou menos perigosos e aplicando medidas organizacionais e/ou soluções de engenharia que reduzam a exposição aos riscos. Por último, caso não existam medidas de proteção coletiva capazes de reduzir o risco a um nível aceitável, são definidas medidas de proteção individual. A Riopele procura assim reduzir ao máximo a probabilidade de ocorrência e potencial consequência de incidentes de trabalho. Porém, na eventualidade de ocorrência, a investigação de incidentes de trabalho é fundamental na redução da sinistralidade laboral. A equipa de SST procura identificar a causa raiz de cada incidente em conjunto com os trabalhadores e responsáveis das áreas, envolvendo todos os meios necessários, de modo a implementar medidas corretivas e preventivas eficazes. Assim, pretende-se evitar novas ocorrências e consciencializar para os perigos existentes no posto de trabalho, enraizando uma cultura de segurança em toda a organização. A consulta e participação dos trabalhadores em matérias de segurança e saúde no trabalho são essenciais para a melhoria contínua do nosso sistema de gestão de SST. Nesse sentido, aplicamos inquéritos de SST bianuais aos trabalhadores, promovemos reuniões frequentes entre a equipa de SST e grupos de trabalhadores e envolvemos os trabalhadores na seleção de equipamentos de proteção individual. Adicionalmente, é promovido o “Grupo de Diálogo com Trabalhadores”, tendo por objetivo a promoção de um diálogo aberto com todos os níveis e serviços da empresa. Assim, conseguiremos acelerar a aplicação de melhorias que se identifiquem como exequíveis e enquadradas com a estratégia da empresa.</p> <p>Os acidentes de trabalho são comunicados pela área onde ocorreu o acidente ao QAS e DRH despoletando a averiguação do acidente de trabalho por parte do QAS. Nesta averiguação são identificadas as causas do acidente permitindo estabelecer as medidas corretivas e preventivas a adotar respeitando a hierarquia de controlos. Esta averiguação leva ainda a uma reapreciação do nível de risco associado à tarefa do acidente.</p>
403-3 Serviços de saúde do trabalho	-	São realizadas as consultas de aptidão médica previstas na lei e depois as ocasionais sempre que os serviços o entenderem ou sempre que o trabalhador assim o solicitar. Para aceder aos serviços de saúde no trabalho podem ser feitos agendamentos via Riopele digital ou solicitada a marcação via responsáveis das áreas.
403-4 Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho	-	Os trabalhadores desempenham um papel fundamental na prevenção dos riscos existentes na organização, dado o seu conhecimento aprofundado dos postos de trabalho que ocupam. Assim, a Riopele consulta os trabalhadores num caráter bianual através do inquérito geral aos trabalhadores. Em 2023, a Riopele realizou dois inquéritos de SST a todos os colaboradores (incluindo trabalhadores temporários e estagiários), tendo obtido uma taxa de resposta de 68% no primeiro (realizado em agosto) e de 48% no segundo (realizado em dezembro). São ainda divulgadas informações relevantes no âmbito da saúde e segurança do trabalho pelos quadros informativos presentes nas áreas, via Riopele digital e portal do colaborador (exemplo: minutos QAS, resultados de monitorizações, recomendações de emergência) e disponibilizadas as instruções de segurança nos postos de trabalho. O Grupo de Diálogo com Trabalhadores, tendo por objetivo a promoção de reuniões periódicas para um diálogo aberto com todos os níveis e serviços da empresa. Assim, conseguiremos acelerar a aplicação de melhorias que se identifiquem como exequíveis e enquadradas com a estratégia da empresa.

Conteúdo GRI	Localização	Notas/Omissões
403-5 Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho	-	De modo a capacitar os seus colaboradores em matéria de SST, a Riopete realiza exercícios e simulacros de emergências e investe e aposta na formação e informação dos mesmos. A formação dos colaboradores torna-os mais capazes de identificar perigos, adotar comportamentos seguros e evitar situações de risco, pelo que a formação em SST faz parte do plano de integração de novos colaboradores na empresa. Em função das atividades exercidas por cada colaborador são definidas formações para riscos específicos. O regulamento interno de ambiente e segurança da Riopete é fornecido às empresas subcontratadas e tem de ser comunicado aos trabalhadores que realizem trabalhos na empresa, sendo solicitado um comprovativo dessa comunicação.
403-6 Promoção da saúde do trabalhador	4.1. Atração e Retenção de Talento - Remuneração e horário de trabalho	A Riopete providencia diversos benefícios aos colaboradores, como seguro de vida para todos os colaboradores, serviços de medicina curativa, consultas de psicologia e dois períodos de 4 horas por mês para consultas médicas, acesso a um vasto número de parcerias com serviços de saúde, educação, hotelaria e outros.
403-7 Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios	-	Vide indicadores GRI supra (GRI 403-4 e GRI 403-5).
403-8 Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	4.3 Saúde e Segurança Ocupacional	100% dos colaboradores efetivos e temporários da Riopete estão abrangidos por um sistema de Segurança e Saúde no Trabalho certificado quanto à norma ISO 45001:2018.
403-9 Acidentes de trabalho	4.3 Saúde e Segurança Ocupacional	
403-10 Doenças profissionais	-	Em 2023, a Riopete identificou 19 colaboradores com doenças profissionais, sendo as mesmas respeitantes a tendinites, tendossinovites e miotendossinovites crónicas, periartrite da escápulo-humeral, condilite, epicondilite, epitrocleíte e estilóidite ou Hipoacusia de percepção bilateral por lesão coclear irreversível (com ou sem acufenos), frequentemente simétrica, afetando preferencialmente as altas frequências, devida a traumatismo sonoro.
GRI 404: Capacitação e Educação 2016		
404-1 Média de horas de capacitação por ano, por empregado	4.2 Formação e Desenvolvimento de Carreiras	-
404-2 Programas para o aperfeiçoamento de competências dos trabalhadores e de assistência para transição de carreira	4.2 Formação e Desenvolvimento de Carreiras	-
404-3 Percentagem de colaboradores que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira	4.2 Formação e Desenvolvimento de Carreiras	-

Conteúdo GRI	Localização	Notas/Omissões				
GRI 405: Diversidade e Igualdade de Oportunidades 2016						
405-1 Diversidade em órgãos de governança e colaboradores	4.4 Diversidade, igualdade de oportunidades e Não Discriminação	-				
Colaboradores da Riopele por género, faixa etária, e categoria funcional						
2021						
Categoria funcional	< 30 anos		30 - 50 anos		> 50 anos	
	H	M	H	M	H	M
Operação	27%	17%	23%	20%	6%	0%
Corporativo	3%	2%	0%	2%	0%	0%
Direção	0%	0%	0%	0%	2%	0%
Total	30%	18%	23%	21%	8%	0%
2022						
Categoria funcional	< 30 anos		30 - 50 anos		> 50 anos	
	H	M	H	M	H	M
Operação	36%	7%	20%	15%	4%	1%
Corporativo	4%	11%	0%	1%	0%	0%
Direção	0%	0%	1%	0%	0%	0%
Total	40%	17%	21%	16%	4%	1%
2023						
Categoria funcional	< 30 anos		30 - 50 anos		> 50 anos	
	H	M	H	M	H	M
Operação	11%	5%	23%	18%	23%	8%
Corporativo	1%	1%	2%	3%	1%	2%
Direção	0%	0%	1%	0%	1%	0%
Total	12%	6%	26%	21%	25%	10%
405-2 Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens	4.4 Diversidade, igualdade de oportunidades e Não Discriminação	-				
GRI 406: Não Discriminação 2016						
406-1 Casos de discriminação e medidas corretivas adotadas	-	Em 2023 não foi identificado qualquer incidente de discriminação ou assédio.				

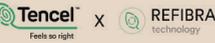
Conteúdo GRI	Localização	Notas/Omissões
GRI 408: Trabalho Infantil 2016		
408-1 Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho infantil	4.5 Direitos Humanos - Trabalho infantil e trabalho forçado; 5.1 Gestão sustentável da cadeia de fornecedores.	Ao abrigo do cumprimento da legislação portuguesa, a Riopele proíbe a prática de trabalho infantil. Este compromisso é vinculado aos seus fornecedores aquando da assinatura do Código de Conduta para Fornecedores, sendo validado aquando das avaliações realizadas aos mesmos. Não existe informação disponível sobre fornecedores que podem apresentar riscos significativos da ocorrência de casos de trabalho infantil ou trabalhadores jovens expostos a trabalhos perigosos.
GRI 409: Trabalho Forçado ou Análogo ao Escravo 2016		
409-1 Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho forçado ou análogo ao escravo	4.5 Direitos Humanos - Trabalho infantil e trabalho forçado; 5.1 Gestão sustentável da cadeia de fornecedores.	Ao abrigo do cumprimento da legislação portuguesa, a Riopele proíbe a prática de trabalho forçado ou análogo ao escravo. Este compromisso é vinculado aos seus fornecedores aquando da assinatura do Código de Conduta para Fornecedores, sendo validado aquando das avaliações realizadas aos mesmos. Não existe informação disponível sobre fornecedores que possam apresentar riscos significativos da ocorrência de casos de trabalho forçado ou análogo ao escravo.
GRI 413: Comunidades locais		
GRI 413-1 Operações com envolvimento, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento focados na comunidade local	4.6 Apoio à comunidade	-
GRI 413-2 Operações com impactos negativos significativos ou potenciais nas comunidades locais	-	Não aplicável às atividades da Riopele.
GRI 414: Avaliação Social de Fornecedores 2016		
414-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais	5.1 Gestão sustentável da cadeia de valor	A Riopele estabelece parcerias com os seus fornecedores, dando conhecimento do seu Código de Conduta, promovendo uma cultura de transparência e responsabilidade nas suas parcerias comerciais.
414-2 Impactos sociais negativos na cadeia de fornecedores e medidas adotadas	5.1 Gestão sustentável da cadeia de valor	A Riopele tem como objetivo categorizar e valorizar de forma mais abrangente a sua carteira de fornecedores. Para tal está atualmente a implementar medidas, como a revisão do processo de gestão de fornecedores. Esta iniciativa visa aprimorar a pré-qualificação e integração de novos fornecedores na carteira de fornecedores através de critérios de sustentabilidade (ambiental e social).
GRI 416: Saúde e Segurança do Consumidor 2016		
416-1 Avaliação dos impactos na saúde e segurança causados por categorias de produtos e serviços	-	De modo a assegurar o cumprimento dos requisitos de segurança e saúde para o consumidor, a Riopele trabalha com mais de meia centena de fornecedores de matérias-primas com certificação OEKO-TEX® STANDARD 100, certificação esta que valorizamos e da qual somos detentores há mais de 25 anos. A crescente procura por matérias-primas mais sustentáveis, cujo princípio assenta na rastreabilidade, levou a Riopele a procurar fornecedores capazes de responder a esses requisitos, certificados por referenciais como o Global Recycled Standard (GRS), Organic Content Standard (OCS), e o European Flax e o standard da RWS.
416-2 Casos de não conformidade relativos aos impactos na saúde e segurança causados por produtos e serviços	-	Não foram registadas não conformidades deste âmbito em 2023.

6.2. NOTAS METODOLÓGICAS:

MATERIAIS E QUÍMICOS

Os artigos (tecidos) são classificados de acordo com as matérias-primas responsáveis que utilizam, e de acordo com as seguintes regras:

FIBRAS SUSTENTÁVEIS – CODIFICAÇÃO DE MATERIAIS

Logótipo	Regra
	Superior ou igual a 20% de fibras recicladas.
	Superior ou igual a 5% de fibras orgânicas.
	Superior ou igual a 30% de fibra liocel Tencel TM.
	Superior ou igual a 30% de fibra liocel TencelTM x RefibraTM.
	Superior ou igual a 30% de fibra modal TencelTM luxe.
	Superior ou igual a 30% de fibra modal TencelTM.

Logótipo	Regra
	Superior ou igual a 26% de fibra viscosa EcoVeroTM.
	Superior ou igual a 30% de fibra acetato NaiaTM.
	Superior ou igual a 30% de fibra acetato NaiaTM Renew.
	Superior ou igual a 30% de fibra cupro Bemberg TM.
	Superior ou igual a 20% de fibra de folha de ananás Pinayarn®.
	Superior ou igual a 50% de fibra linho de origem europeia. Não permite misturas com linho convencional.

PEGADA DE CARBONO:

Para o cálculo das emissões de GEE, o método utilizado baseou-se na aplicação de fatores de emissão específicos (FE) aos dados de atividade da Riopele. Foram considerados os dados de atividade para o ano civil e fiscal de 2022. Sempre que possível e relevante, e quando a fonte de informação estava disponível, foram considerados os diferentes GEE identificados pelo Protocolo de Quioto, nomeadamente: dióxido de carbono (CO₂), metano (CH₄), óxido nitroso (N₂O), hidrofluorcarbonetos (HFC), perfluorcarbonetos (PFC) e hexafluoreto de enxofre (SF₆). Para cada GEE, foi considerado o respetivo Potencial de Aquecimento Global (PAG), conforme estipulados pelo IPCC. Os PAG são aplicados a diferentes GEE para converter a quantidade total do mesmo GEE em uma unidade de medida comum - o dióxido de carbono equivalente (CO₂e). A unidade CO₂e consolida e expressa a quantidade total de emissões de GEE. Procurou-se utilizar FE primários providenciados pelos fornecedores da Riopele. Na ausência destes, foram privilegiados FE de fontes nacionais, sendo estas a APA, o DGEG, e o Sistema de Gestão dos Consumos Intensivos de Energia (SGCIE). Quando necessário, foram utilizados FE de outras fontes fidedignas, sendo estas o IPCC, a Environmental Protection Agency (EPA, EUA), o Department for Environment, Food and Rural Affairs (DEFRA, Reino Unido), a Ellen MacArthur Foundation (EMF), ou artigos científicos publicados em revistas reputadas.

O cálculo da Pegada de Carbono contemplou as emissões de GEE diretas (âmbito 1), que ocorrem de fontes detidas ou controladas pela empresa; as emissões indiretas de GEE (âmbito 2), da geração ou aquisição de eletricidade, calor e vapor pela empresa; e outras emissões indiretas de GEE (âmbito 3), relacionadas com a cadeia de valor da Riopele (a montante e a jusante). Para as emissões de âmbito 1 e 2, foi adotada a abordagem de consolidação de emissões por controlo operacional.

TAXA DE ROTATIVIDADE:

Para o cálculo da taxa de rotatividade, aplicamos duas fórmulas distintas, o que permite ter uma percepção realista da rotatividade efetiva de colaboradores da empresa.

$$\text{Taxa de rotatividade} = \frac{\text{n}^{\circ} \text{ total de saídas}}{\text{n}^{\circ} \text{ médio de colaboradores}}$$

ÍNDICE DE ACIDENTES DE TRABALHO COM GRAVES CONSEQUÊNCIAS:

O índice foi calculado utilizando a seguinte fórmula:

$$I \text{ acidentes graves} = \frac{\text{n}^{\circ} \text{ de acidentes de trabalho graves}}{\text{n}^{\circ} \text{ total de horas trabalhadas}} \times 1.000.000$$

ÍNDICE DE ACIDENTES DE TRABALHO COM COMUNICAÇÃO OBRIGATÓRIA:

O índice foi calculado utilizando a seguinte fórmula:

$$I \text{ acidentes comunicados} = \frac{\text{n}^{\circ} \text{ de acidentes de trabalho graves comunicados}}{\text{n}^{\circ} \text{ total de horas trabalhadas}} \times 1.000.000$$

Riopele-Têxteis, S.A.

**Av. Riopele, nº 946
4770-405 Pousada de Saramagos
Portugal**

