



MDC
energia é valor



RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE 2020

Sumário

1 Mensagem da Presidente	3	5 Compromisso com os Resultados	31
		5.1 Desempenho econômico e financeiro	32
		5.2 Mapeamento de riscos	35
2 Sobre o Relatório	5	6 Respeito ao Meio Ambiente, às Pessoas e à Sociedade	36
2.1 Objetivo do relatório	6	6.1 Impactos das mudanças climáticas	37
2.2 Matriz de materialidade e definição de conteúdo	7	6.2 Gestão de colaboradores	41
Destaques de 2020	9	6.3 Cuidados com a saúde e segurança	51
		6.4 Compromisso com a comunidade	55
3 Perfil da Companhia	10	Anexo I	58
3.1 Quem somos	11	Sumário de Conteúdo GRI	59
3.2 No que acreditamos	19	Créditos	68
3.3 Como atuamos	22		
4 Responsabilidade nas Relações Comerciais	26		
4.1 Atentos às necessidades dos clientes	27		
4.2 Estreito relacionamento com fornecedores	29		
4.3 Compromisso e responsabilidade nas parcerias	30		

Mensagem da Presidente

[102-14]

Estou radiante e orgulhosa em publicar este Relatório de Sustentabilidade, o primeiro desde que assumi a Presidência da MDC e desde a publicação do Relatório de Sustentabilidade da Ecometano, uma das nossas subsidiárias, em 2014.

O ano de 2020 foi marcado por uma grande transformação na MDC. Reestruturamos toda a gestão da Companhia, unificando áreas corporativas e operacionais que passaram a atender a todas as empresas do grupo. Com isso, integramos nossa inteligência de mercado e *expertise* operacional de forma a desenvolver projetos ainda mais dinâmicos e customizados para cada cliente nas subsidiárias, seja na Companhia Distribuidora Gás Natural (CDGN), Energias Renováveis do Brasil (ERB) ou Ecometano.

Destaco ainda o trabalho desenvolvido para a redefinição do propósito e posicionamento estratégico da Companhia visando o alinhamento de todo o grupo. A partir deste exercício, passamos a aproveitar melhor as sinergias entre nossas operações e a oferecer ao mercado um portfólio mais completo de produtos e serviços, sempre com o objetivo de oferecer aos nossos clientes soluções sustentáveis de energia, transformando-a em uma geradora de valor sustentável para todos os nossos *stakeholders*.

O mercado de gás natural está em verdadeira ebulição, tendo o ano de 2020 sido marcado por significativas mudanças com a entrada de novos *players*, quebra do mo-

nopólio da Petrobrás, expectativa de aprovação do novo marco regulatório do setor - a Lei do Gás, que foi aprovada em 2021 - e projeções de que a produção brasileira de gás natural dobre ao longo da próxima década. Diante desse cenário, a MDC colheu frutos bastante positivos, atingindo uma Receita Total de R\$ 465,7 milhões, valor 14% maior que do ano anterior, e alcançando um crescimento de 84% do EBITDA, que chegou a R\$ 113,7 milhões em 2020.

Com o advento da pandemia, a agenda Ambiental, Social e Governança (ASG) tem acelerado em todo o planeta, mobilizando agentes financeiros, governos e empresas como a MDC a praticarem um capitalismo mais consciente. Muito embora as questões socioambientais sejam inerentes ao nosso negócio, uma vez que fornecemos soluções sustentáveis de energia, estamos comprometidos em aprofundar nossa agenda de sustentabilidade visando mitigar esses aspectos, cada vez mais latentes na sociedade.

No que diz respeito aos critérios ambientais, destacamos a realização do nosso primeiro inventário de emissões de gases de efeito estufa. Com isso, além de desempenharmos um papel na redução de emissões de clientes por meio de nossas soluções, passamos a monitorar as emissões das nossas operações, visando sua redução. Neste ano, também chancelamos os atributos ambientais das operações do grupo, ao nos tornarmos pioneiros na certificação do programa RenovaBio, com a primeira planta

de biometano certificada e com grande interesse na comercialização de Créditos de Descarbonização (CBios).

Com relação às nossas pessoas, não podemos falar de 2020 sem citar os impactos significativos que a chegada da pandemia da Covid-19 trouxe a todos os brasileiros. Na MDC, o Comitê de Crise instalado em março de 2020 monitorou diariamente a saúde de cada um dos nossos colaboradores, acompanhando os impactos nas operações e implantando medidas para impedir a propagação do vírus. Além disso, realizamos diversas ações de assistencialismo ao longo do ano com o objetivo de mitigar os impactos nas comunidades em que atuamos, com doações que incluíram cestas básicas, equipamentos hospitalares e Equipamentos de Proteção Individual (EPIs).

Internamente, também estamos redirecionando foco e recursos para treinamento e capacitação de nossas equipes, tendo realizado em 2020 programas de desenvolvimento de liderança desde o nível de supervisão até a diretoria. Estamos trabalhando ainda para termos um time cada vez mais plural e um ambiente de trabalho mais inclusivo. Por isso concluímos em 2021 o mapeamento de diversidade entre os mais de 360 colaboradores do grupo, o primeiro passo deste compromisso.

Outro importante destaque do ano foi a parceria com o Instituto Phi, organização não governamental espe-

cializada na curadoria de projetos de impacto social. Nossos trabalhos serão direcionados às causas da educação e da geração de renda, sempre atuando nas comunidades do entorno de nossas operações, com foco nos estados da Bahia, Ceará e Minas Gerais.

Estamos animados com as perspectivas para o futuro. Com mais estrutura, planejamento estratégico bem definido e time engajado, a MDC está preparada para novos desafios. Acreditamos no nosso propósito e temos a certeza de que estamos no caminho certo – impulsionados ainda mais pelo novo marco regulatório do Gás Natural e pela forte pressão da agenda ambiental. Diante disso, vamos continuar trabalhando de forma implacável e manter o foco para oferecer as melhores soluções energéticas aos nossos clientes, incorporando ainda mais sustentabilidade, confiabilidade e segurança, e gerando um impacto positivo para todos os nossos *stakeholders*.

Agradeço a todos pela confiança no que tem sido essa grande jornada de transformação, e que não teria sido possível sem uma equipe com tanta ENERGIA como a da MDC. Espero que desfrutem a leitura!

Manuela Larangeira Kayath

Diretora Presidente da MDC



2

SOBRE O RELATÓRIO



2.1 Objetivo do relatório

Este é o primeiro Relatório de Sustentabilidade da MDC, publicado com o intuito de fortalecer o compromisso da Companhia com a transparência e o diálogo aberto com todos os públicos. A partir desta publicação, a MDC seguirá um ciclo de emissão anual do documento. [102-52]

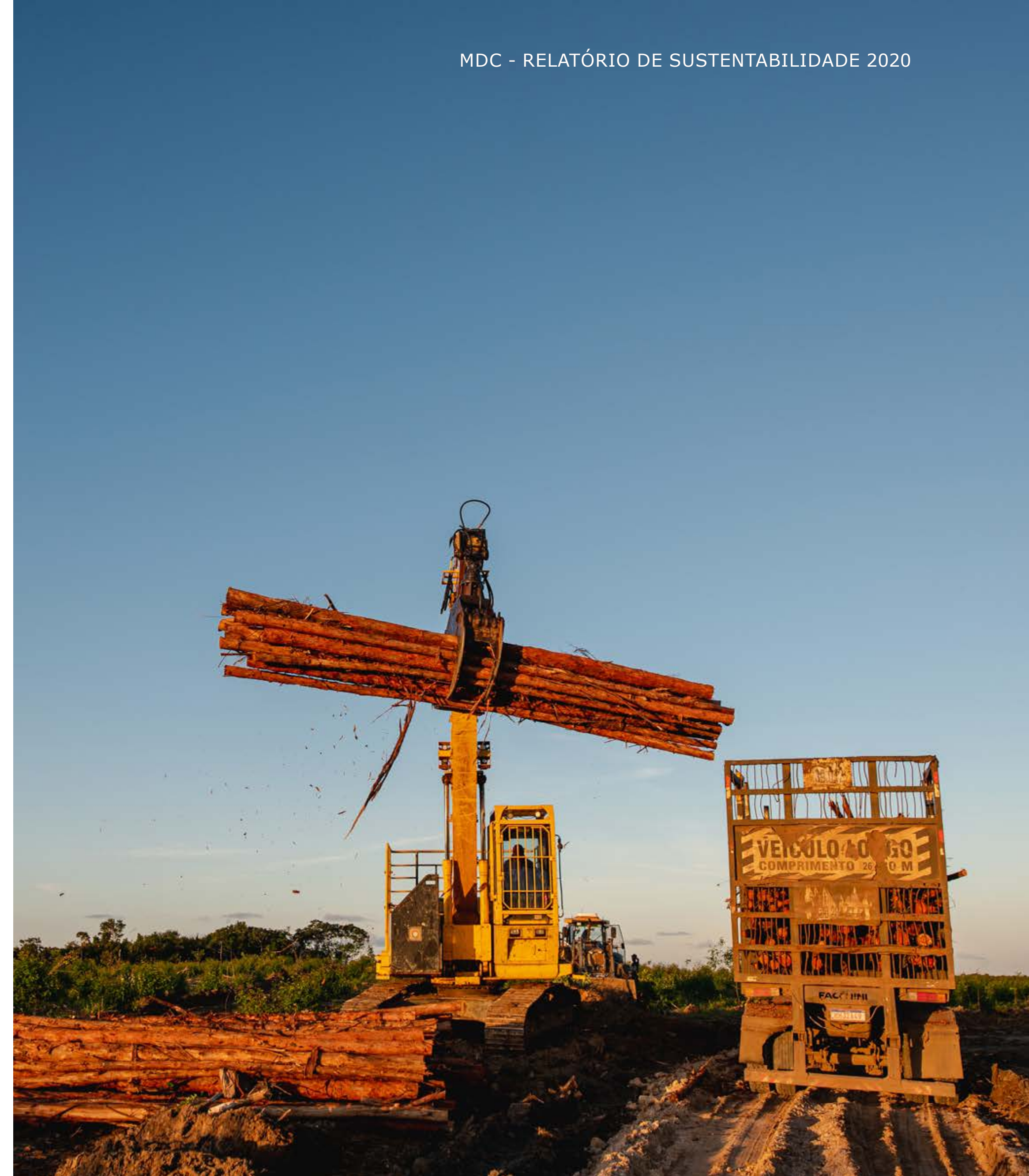
A elaboração deste relatório é parte da estratégia de fortalecimento da cultura dos temas Ambiental, Social e Governança (ASG) do grupo e contou com a participação da Diretoria Executiva, responsável também pela aprovação final do documento. O relatório contribui ainda para o atual momento da Companhia, reforçando a unidade entre a cultura e gestão das empresas do grupo.

O processo de definição de temas materiais, bem como a consolidação das informações de gestão e resultados nestes tópicos, forneceu um importante diagnóstico de sustentabilidade para a alta direção da MDC. Tal atividade representa um primeiro passo rumo ao fortalecimento dessas pautas e para a inclusão de indicadores ASG robustos no planejamento estratégico da Companhia.

Melhores práticas de relato

O documento apresenta os destaques das operações da Companhia no período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2020 e foi preparado em conformidade com as Normas da *Global Reporting Initiative* (GRI) em sua opção Essencial. As Normas são a versão mais atualizada das diretrizes GRI, utilizadas por empresas de todo o mundo para o reporte de sustentabilidade. [102-50, 102-54]

Em caso de dúvidas sobre o conteúdo desta publicação, ou para enviar sugestões e comentários, entre em contato pelo *e-mail*: comunicacao@mdcenergia.com.br. [102-53]



2.2 Matriz de materialidade e definição de conteúdo

Um dos principais alicerces do processo de elaboração deste Relatório de Sustentabilidade foi a identificação dos temas materiais por meio da construção da primeira matriz de materialidade da MDC.

Para auxiliar a Companhia nesta definição e conduzir os processos de consulta a públicos internos e externos, a MDC contou com o apoio de uma empresa especializada, a Green Domus Desenvolvimento Sustentável.

As informações coletadas em ambos os processos foram analisadas de maneira imparcial, objetiva e independente, assegurando a interpretação individualizada de cada eixo componente da matriz de materialidade: influência na decisão de grupos de interesse e significância do impacto para a estratégia organizacional. [102-46]

Processos de consulta aos principais grupos de interesse

[102-40, 102-43]

- Entrevistas com a liderança da MDC: foram realizadas entrevistas individuais com dois conselheiros da Companhia; uma de suas fundadoras; e oito diretores da MDC e suas subsidiárias, englobando a Diretora Presidente da MDC e o Diretor Executivo da ERB, uma das empresas do grupo.
- Consulta *online* com principais grupos de interesse: colaboradores, fornecedores, clientes, parceiros, líderes comunitários e representantes de órgãos reguladores foram convidados a participar de uma consulta *online* como intuito de identificar os temas mais relevantes para a gestão da organização.

Alinhamento estratégico

O resultado da análise foi uma lista de temas prioritários para a gestão da MDC. Para garantir o alinhamento com as diretrizes estratégicas da Companhia, a lista passou pela aprovação da Diretoria Executiva, que, em uma série de reuniões com a empresa contratada, revisou os temas levantados. A revisão levou à unificação de alguns tópicos e à exclusão de temas mais tradicionais para a gestão já abordados em planejamento. Devido à prioridade estratégica, o tema “Segurança e confiabilidade das operações” foi indicado como assunto de maior relevância para a matriz de materialidade. Esse tópico é base inegociável para a atuação bem-sucedida da Companhia e, conseqüentemente, para seu plano estratégico. Os temas materiais foram também apresentados aos acionistas da Companhia.

O resultado demonstra os tópicos de sustentabilidade prioritários para a Companhia e permite trazer um foco estratégico para estas pautas, viabilizando o estabelecimento de metas e indicadores ASG mais robustos. Ao longo de 2021, a MDC dará continuidade ao trabalho em conjunto com a Green Domus

Desenvolvimento Sustentável para a definição dos indicadores-chave para acompanhamento dos temas ASG.

Para os próximos anos, a MDC também está avaliando a adesão e como pode contribuir para os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Organização das Nações Unidas (ONU), almejando criar metas internas e desenvolver ações que estejam alinhadas às prioridades dos ODS e da Agenda 2030.

A lista de assuntos materiais também foi utilizada como base para a definição do conteúdo deste relatório. Desta forma, o conteúdo priorizado neste documento está em linha com a estratégia ASG adotada pela MDC. Os temas materiais foram correlacionados aos tópicos das Normas GRI sempre que possível, e a partir disso foram selecionadas as divulgações tópico-específicas a serem relatadas. [102-46]

A seguir são apresentados os temas em sua ordem de priorização, bem como os tópicos e divulgações da GRI selecionados para sua representação: [102-44, 102-47]



TEMA MATERIAL	TÓPICOS E DIVULGAÇÕES GRI RELACIONADOS		GRUPOS CONSULTADOS QUE CONSIDERAM O TEMA MATERIAL
Segurança e confiabilidade das operações	Saúde e segurança do trabalho	403-5	Diretoria, Colaboradores, Fornecedores, Clientes, Parceiros e Órgãos Reguladores
Mudanças climáticas e a transição energética	Emissões	305-1; 305-2; 305-3; 305-4	Diretoria, Fornecedores, Clientes e Parceiros
Foco no desenvolvimento e inovação de produtos e serviços que atendam às necessidades dos clientes	Sem correlação direta com os tópicos da GRI Standards	Indicadores próprios	Diretoria, Colaboradores, Parceiros e Clientes
Desempenho econômico com foco nos resultados	Desempenho econômico	201-1	Diretoria, Colaboradores, Fornecedores, Clientes, Parceiros e Órgãos Reguladores
Valorização das pessoas e engajamento social	Emprego	401-1	Diretoria, Colaboradores, Clientes, Parceiros, Líderes Comunitários e Órgãos Reguladores
	Treinamento e educação	404-1	
	Diversidade e igualdade de oportunidades	405-1	
Mecanismos adequados de <i>compliance</i> e governança	Anticorrupção	205-1; 205-2; 205-3	Diretoria, Fornecedores e Clientes





3

PERFIL DA COMPANHIA



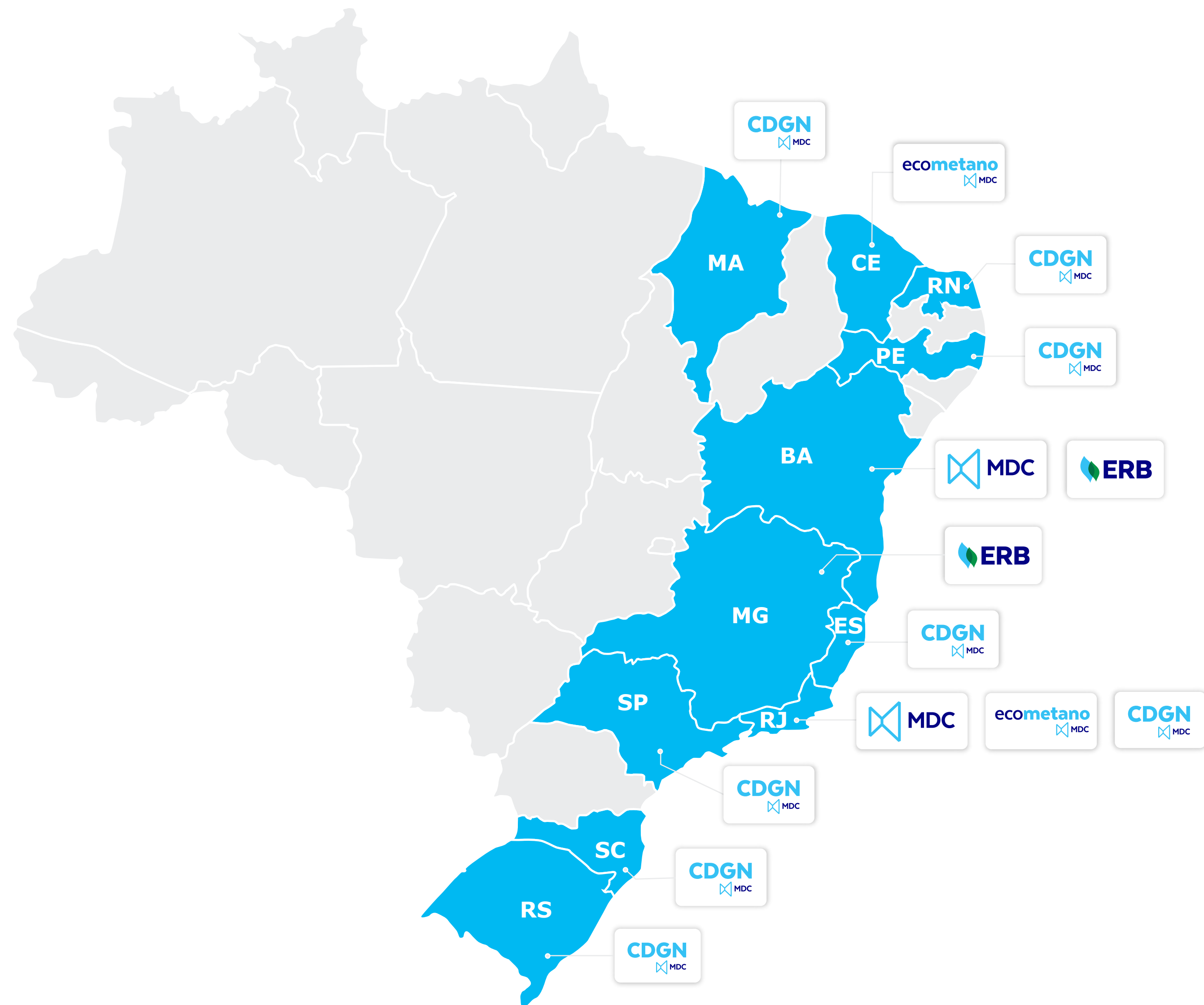
3.1 Quem somos

Fundada em 2006, a MDC é uma empresa nacional que atua em toda cadeia de gás natural, biometano e energia, desde sua produção e processamento até a distribuição e comercialização. [102-1]

Por meio das operações das subsidiárias Energias Renováveis do Brasil (ERB), Companhia Distribuidora Gás Natural (CDGN) e Ecometano, o grupo oferece um amplo portfólio de soluções energéticas sustentáveis de longo prazo a clientes corporativos.

O compromisso ambiental é inerente aos negócios desenvolvidos pela MDC. Atualmente, cerca de 85% da energia entregue aos clientes tem origem sustentável ou renovável. A atividade fim da Companhia está alinhada com a transição para a economia de baixo carbono vivenciada pelo mundo e acelerada pela agenda ASG.

Com sede em Salvador (BA) e Rio de Janeiro (RJ), a MDC é uma sociedade anônima de capital fechado e atende principalmente a indústrias e distribuidoras de gás e energia do setor privado em 11 estados brasileiros, onde suas operações estão localizadas. [102-3, 102-5]



Números de 2020

Com 13 operações, a MDC chegou em 2021 com um time de 360 colaboradores e atingiu em 2020 um patrimônio líquido de R\$ 110 milhões e um faturamento bruto de R\$ 414 milhões, alcançando um EBTIDA de R\$ 114 milhões. Anualmente, a MDC passa por processos de auditoria e, em 2020, foi auditada pela PricewaterhouseCoopers (PwC). [102-7]

13
operações

360 colaboradores

R\$ **114**
milhões
de EBTIDA

R\$ **414**
milhões
de faturamento
bruto (2020)

+ de **1**
milhão
de toneladas
de CO₂ ou GEE
evitadas

A MDC acredita que para o negócio ser verdadeiramente sustentável, ele precisa se manter a longo prazo. Por isso, a empresa investe em soluções atreladas à tecnologia e customizadas para a necessidade de cada cliente, podendo assim lidar com os fatores desafiadores do mercado no curto, médio e longo prazos.

Todas as atividades realizadas pela MDC e suas subsidiárias têm como foco o atendimento ao cliente e a preocupação em oferecer um energético sustentável aliado ao propósito da empresa. Para isso, a Companhia investe em confiabilidade, garantindo altos padrões de qualidade, cumprimento às normas mais rígidas de segurança, continuidade nos serviços e monitoramento das operações em uma central que gere toda a cadeia de forma *online* 24 horas por dia durante os 7 dias da semana.

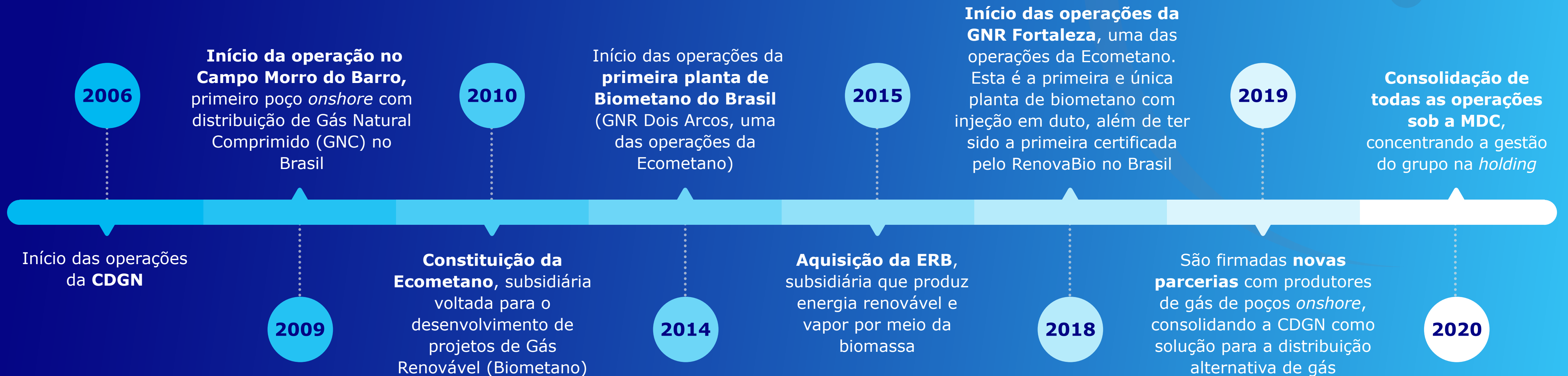
[102-4]

EMPRESA	LOCALIZAÇÃO	
MDC	Sedes	Salvador (BA) e Rio de Janeiro (RJ)
ERB	ERB Aratinga	Candeias (BA)
	ERB Minas Gerais	Santa Vitória (MG)
Ecometano	GNR Dois Arcos	São Pedro da Aldeia (RJ)
	GNR Fortaleza	Caucáia (CE)
CDGN	RS, SC, SP, RJ, ES, BA, PE, RN e MA	



Linha do Tempo

Para a MDC, desenvolver negócios requer planejamento e trabalho, o que resulta na geração de valor para a Companhia e toda a sociedade. Ao longo dos anos, a trajetória do grupo foi marcada pelo crescimento contínuo até a consolidação das operações atuais.



[102-6]



Energia sustentável

A Companhia investe e opera ativos energéticos no ciclo completo da cadeia de gás natural, biomassa, energia elétrica renovável e vapor por meio de biomassa.

Baixo carbono

A MDC oferece soluções energéticas para negócios que almejam transição para uma economia de baixo carbono, proporcionando estabilidade e valor sustentável a longo prazo.

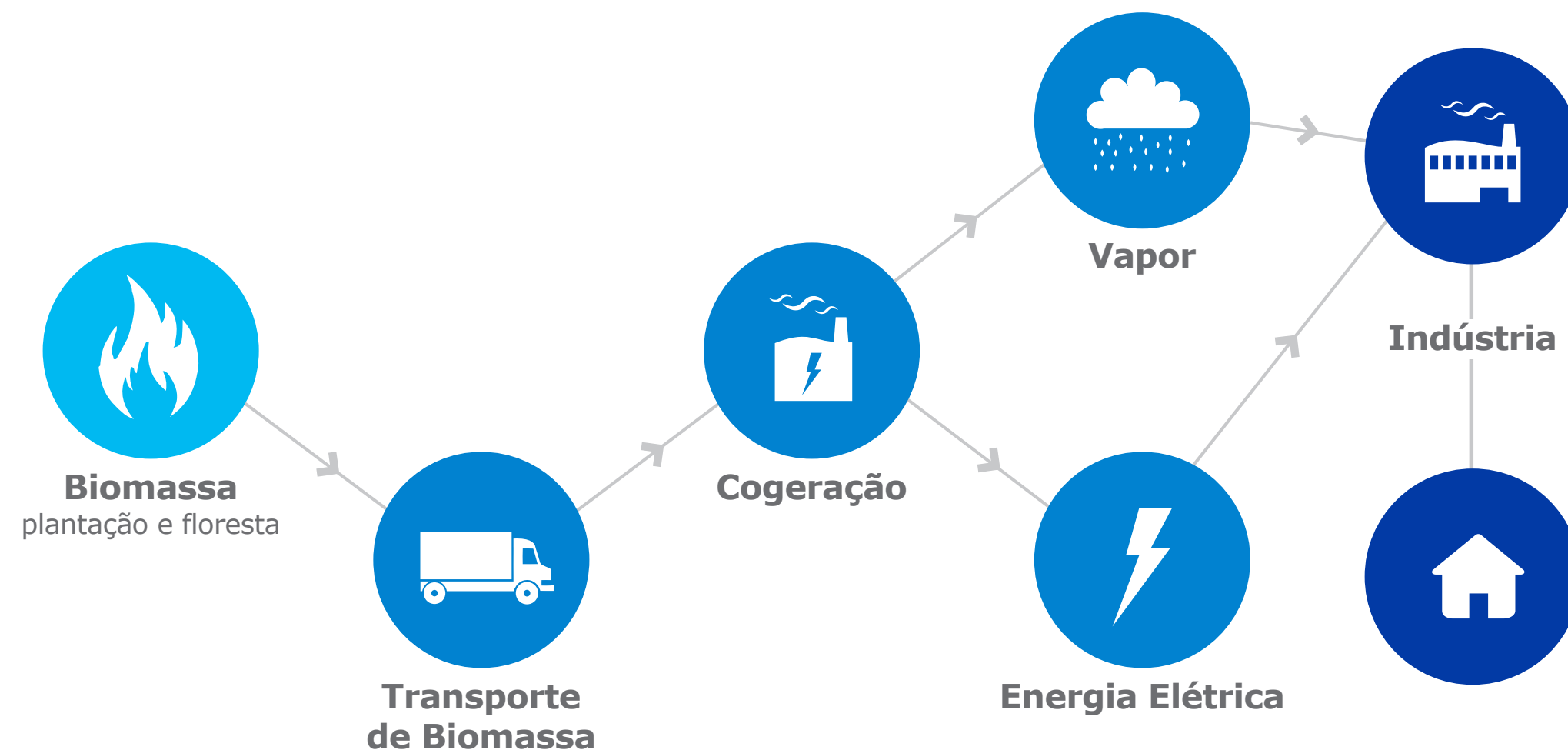
[102-2, 102-4, 102-6]

ENERGIA	BIOMETANO	GÁS NATURAL
Produção de energia e vapor a partir de fontes de biomassa	Produção de biometano (gás natural de fonte renovável)	Logística e comercialização de gás natural por meio de multimodais
ERB	Ecometano	CDGN
Desde 2008 é referência na geração de energia de biomassa. A partir de uma análise das necessidades de cada cliente, a Companhia projeta, investe, constrói e opera plantas de cogeração de energia (vapor e eletricidade), oferecendo a seus clientes soluções customizadas e tecnologias sustentáveis.	Fundada em 2010, a empresa é pioneira na captação e tratamento de biogás gerado a partir de fontes renováveis para produção de biometano. Atua de forma integrada na cadeia com parceiros nos elos de tecnologia e matéria-prima para comercializar o biocombustível, ofertando de forma integrada produto e serviço na cadeia de valor.	Maior empresa de comercialização de gás natural comprimido (GNC) do Brasil; levando, além de GNC, gás natural liquefeito (GNL), gás natural veicular (GNV) e biometano a 45 cidades que anteriormente não tinham acesso. Fundada em 2006, a empresa atende principalmente a clientes industriais.
 Para saber mais, acesse: www.erbrasil.com.br/erbrasil/ ERB no LinkedIn	 Para saber mais, acesse: www.ecometano.com.br/ Ecometano no LinkedIn	 Para saber mais, acesse: www.cdgn.com.br/ CDGN no LinkedIn





Fluxograma de Negócio



Venda de **1.653 mil**
toneladas de vapor em 2020

Venda de **146 mil**
MWh de energia elétrica em 2020 [102-7]

Quase
5 mil
hectares de áreas
preservadas
o equivalente a cerca de 4.200
campos de futebol

Destaques da ERB

- Energia elétrica renovável produzida a partir de plantas de cogeração;
- O vapor produzido na unidade é um substituto para combustíveis fósseis, não-renováveis;
- A gestão de utilidades oferecida pela ERB garante aos seus clientes maior foco na atividade principal e incentivo ao consumo de energia renovável.

Fonte de biomassa: bagaço de cana-de-açúcar

- Utilização do resíduo da moagem da cana-de-açúcar (bagaço) como fonte de geração da energia elétrica renovável.

Fonte de biomassa: eucalipto

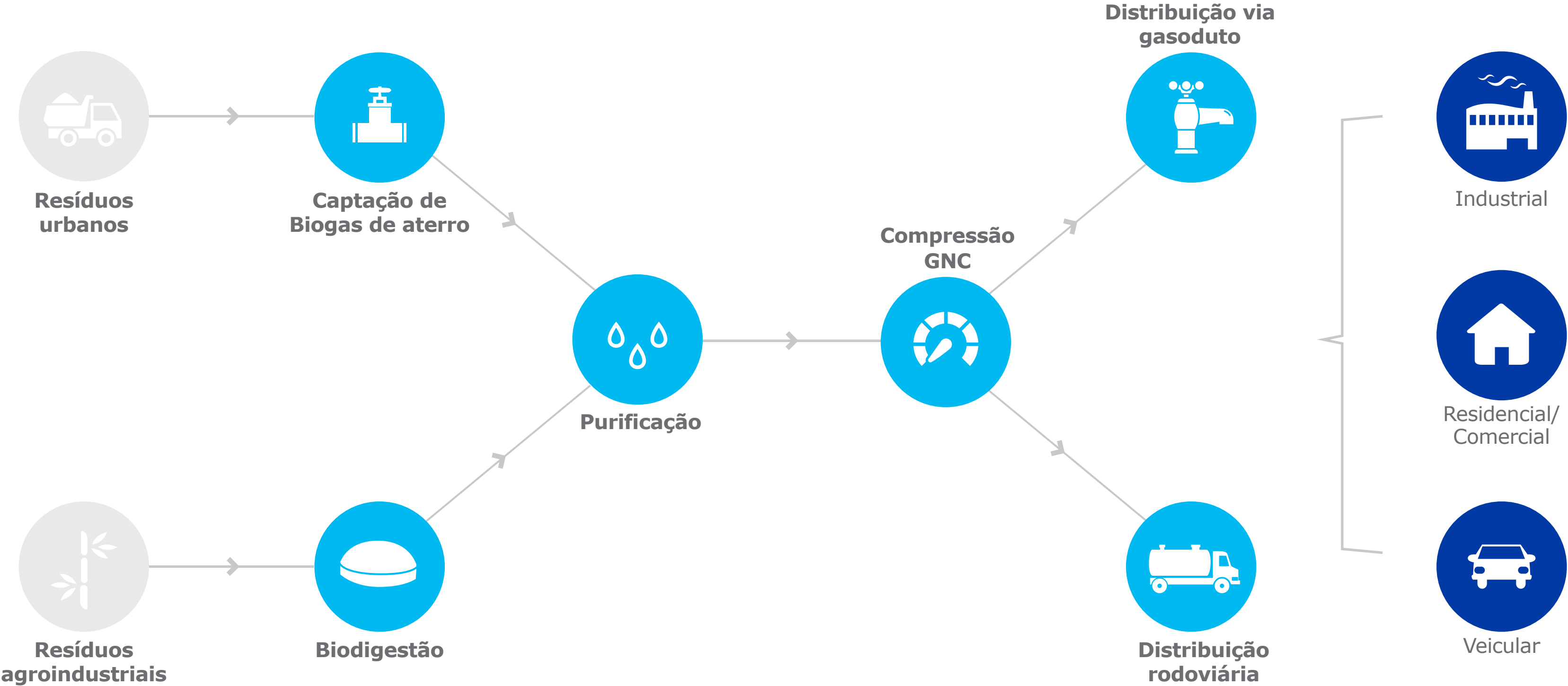
- Aproveitamento de áreas degradadas para o plantio de florestas de eucalipto;

- Garantia da manutenção das Reservas Legais e Áreas de Preservação Permanente;
- Aumento da base florestal do país;
- Apoio ao pequeno e médio produtor rural;
- Manejo das florestas de eucalipto em linha com as melhores práticas sustentáveis e de mercado;
- Benefícios tanto à flora quanto à fauna;
- Tratamento adequado e sustentável do solo antes, durante e depois do plantio;
- Além das vantagens ambientais, existem os benefícios sociais — o eucalipto pode ser plantado em conjunto com atividades agropecuárias, gerando renda extra para os produtores rurais da região.





Fluxograma de Negócio



Aproximadamente **600.000 créditos** de carbono (CERs) gerados por ano

Venda de **27 milhões** de m³ de **biometano** em 2020 [102-7]

Captação e purificação de **61 milhões** de m³ de **biogás** - transformados em **27 milhões** de m³ de **biometano**.



Destaques da Ecometano

- Primeira empresa do Brasil a produzir e comercializar o biometano especificado de acordo com os parâmetros da Agência Nacional do Petróleo (ANP);
- O biometano substitui o óleo combustível e o gás natural, insumos derivados de petróleo e utilizados em indústrias;
- Possibilidade de utilizar o biometano para alimentar a frota de veículos a gás, hoje abastecida com GNV, combustível fóssil e não renovável;
- Possibilidade de migrar frotas de usinas de diesel para gás, em linha com o conceito de economia circular;
- O negócio da Companhia viabiliza a produção de gás onde as indústrias locais não têm acesso ao produto, podendo este se tornar um substituto natural do óleo combustível, derivado do petróleo.

Fontes de metano: aterros sanitários

- Adequação à Política Nacional de Resíduos Sólidos (PNRS), evitando que uma parcela do volume de biogás gerado em aterros sanitários por todo o Brasil se perca na atmosfera.

Fontes de metano: Usinas de Tratamento de Efluentes e Resíduos (UTER)

- As UTERs possibilitam ao setor agroindustrial uma solução única e moderna para destinar adequadamente seus resíduos agrossilvopastoris e efluentes, transformando-os em ativos energéticos por meio da biodigestão.

Fontes de metano: vinhaça

- A Companhia desenvolve projetos de aproveitamento energético da vinhaça, subproduto aquoso resultante da destilação da cana-de-açúcar, bem como de outros resíduos dessa indústria, como torta-de-filtro e bagaço, transformando-os em ativo energético e fertilizante de alta qualidade;
- Por meio da biodigestão anaeróbica da vinhaça e outros resíduos, produz energia elétrica renovável, biometano e biofertilizante, oferecendo ao setor sucroenergético um fertilizante concentrado e estabilizado, além de energia elétrica e acesso ao combustível de baixo carbono, que pode substituir o diesel com enormes ganhos econômicos e ambientais.





Fluxograma de Negócio



Transporte e comercialização de
43,9 milhões de m³
 de gás em 2020 [102-7]

Atuação em **9** estados levando
 combustível de transição para locais
 que não tinham acesso

Destaques da CDGN

- O gás natural é um combustível de transição para uma economia de baixo carbono e o seu uso como energético está na estratégia de muitos clientes da MDC para o atingimento de um consumo com menos emissão de CO₂;
- É um combustível de baixa intensidade de carbono e substitui o consumo de óleo combustível, diesel e GLP;
- Ao longo da sua história, a CDGN atuou em 45 cidades, levando gás natural para locais que anteriormente não tinham acesso nos estados do Rio Grande do Sul, Santa Catarina, São Paulo, Rio de Janeiro, Espírito Santo, Bahia, Pernambuco, Rio Grande do Norte e Maranhão.

Fortalecimento da identidade MDC

Considerando a natureza distinta de seus diferentes negócios, a MDC tem desenvolvido um extenso trabalho para a consolidação das empresas do grupo, unificando sua estrutura e fortalecendo a cultura organizacional com foco em uma agenda de crescimento. Além disso, tem trabalhado na padronização de processos e procedimentos internos, visando garantir um padrão de qualidade único para todas as empresas.



3.2 No que acreditamos

A MDC dedica energia para desenvolver negócios sustentáveis. Em 2019, a Companhia desenvolveu um robusto planejamento estratégico para os próximos cinco anos, detalhando os negócios que seriam desenvolvidos nesse período. Como consequência disso, o ano de 2020 foi marcado por uma fase de reestruturação da Companhia, o que permitiria o crescimento da empresa de forma sustentável. Durante o ano, o grupo realizou uma mudança na estrutura organizacional, centralizando na MDC, enquanto *holding*, o papel de coordenação das operações, fortalecendo o pilar da excelência operacional e desenvolvimento de projetos, buscando o crescimento através de novos negócios.

Acompanhando o plano estratégico, a MDC realizou um grande trabalho de *rebranding* para reposicionar e fortalecer a marca, e definiu os cinco valores da cultura organizacional do grupo, proporcionando maior sinergia entre as empresas e, conseqüentemente, a aproximação entre as pessoas e as operações da Companhia em todo o país.

O engajamento de colaboradores da ERB, CDGN e Ecometano foi essencial para a evolução deste trabalho, contribuindo para o desenvolvimento dos integrantes e o fortalecimento dos valores nas empresas e no grupo.

Para a MDC, tão importante quanto fazer é como fazer. Por isso, ao longo do último ano a Companhia revisitou as competências comportamentais e o Modelo de Avaliação de Competência aplicável a seus colaboradores.



[102-16]

Nosso Propósito

A MDC acredita que seu papel é fazer da energia sustentável uma geradora de valor sustentável.

Nossos Valores

Os valores do grupo MDC são inegociáveis e essenciais para guiar a cultura corporativa. Ao aliar valores à vontade de realizar, o grupo se torna capaz de gerar grandes iniciativas e estruturar projetos com diferenciais competitivos.

Inovação
Pense como dono e inove



Entendemos que inovar é um importante fator competitivo para empresa e essencial para a sustentabilidade do nosso negócio. Sabemos que é necessário coragem para inovar, por isso, estimulamos a inovação e os inovadores.

Desenvolvimento
Planeje e desenvolva as oportunidades



Contamos com capacidade de articular as dimensões comerciais, logística, regulatória e técnica. Para isso, focamos no desenvolvimento das nossas equipes, construindo times capazes de executar as oportunidades e garantir a entrega aos nossos clientes.

Segurança
Seja 100% responsável



A busca da excelência operacional só é possível com segurança, inegociável na cultura MDC. Sabemos que tão importante quanto realizar é como realizar. Por isso não abrimos mão da ética, integridade e transparência em todas as nossas ações.

Conexão
Cultive relações positivas



Para construir negócios sustentáveis e relações de longo prazo, é essencial conexões fortes e um time de ótimas pessoas comprometidas com os nossos objetivos e valores.

Energia
Transpire energia



É a nossa garra, presente em todos os negócios que a MDC realiza. Não desistimos frente aos desafios e arregaçamos as mangas para alcançar os melhores resultados.



O valor sustentável dos negócios da MDC

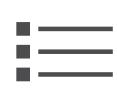
Movida pelo seu propósito de fazer da energia sustentável uma geradora de valor, a MDC está sempre à frente das tendências e discussões relacionadas às mudanças climáticas e ao setor de energia. Visando oferecer a seus clientes uma energia de transição com atributos ambientais quantificáveis e auditáveis, a Companhia investe em projetos de Mecanismos de Desenvolvimento Limpo (MDL) e em certificações como o RenovaBio e o Certificado de Energia Renovável (REC).

Os projetos de MDL geram os chamados Certificados de Emissão Reduzida (CERs), que são créditos que podem ser negociados no mercado de carbono. O RenovaBio, programa do Governo Federal que visa a incentivar a expansão do setor de biocombustíveis no Brasil com base na sustentabilidade, gera uma certificação que permite que a empresa gere Créditos de Descarbonização (CBios), que equivalem a uma tonelada de emissões de gases de efeito estufa evitadas. Os RECs, por sua vez, são certificados que asseguram a garantia da origem da energia adquirida, permitindo ao comprador declarar que toda a energia consumida durante o período do contrato é proveniente de um gerador específico.



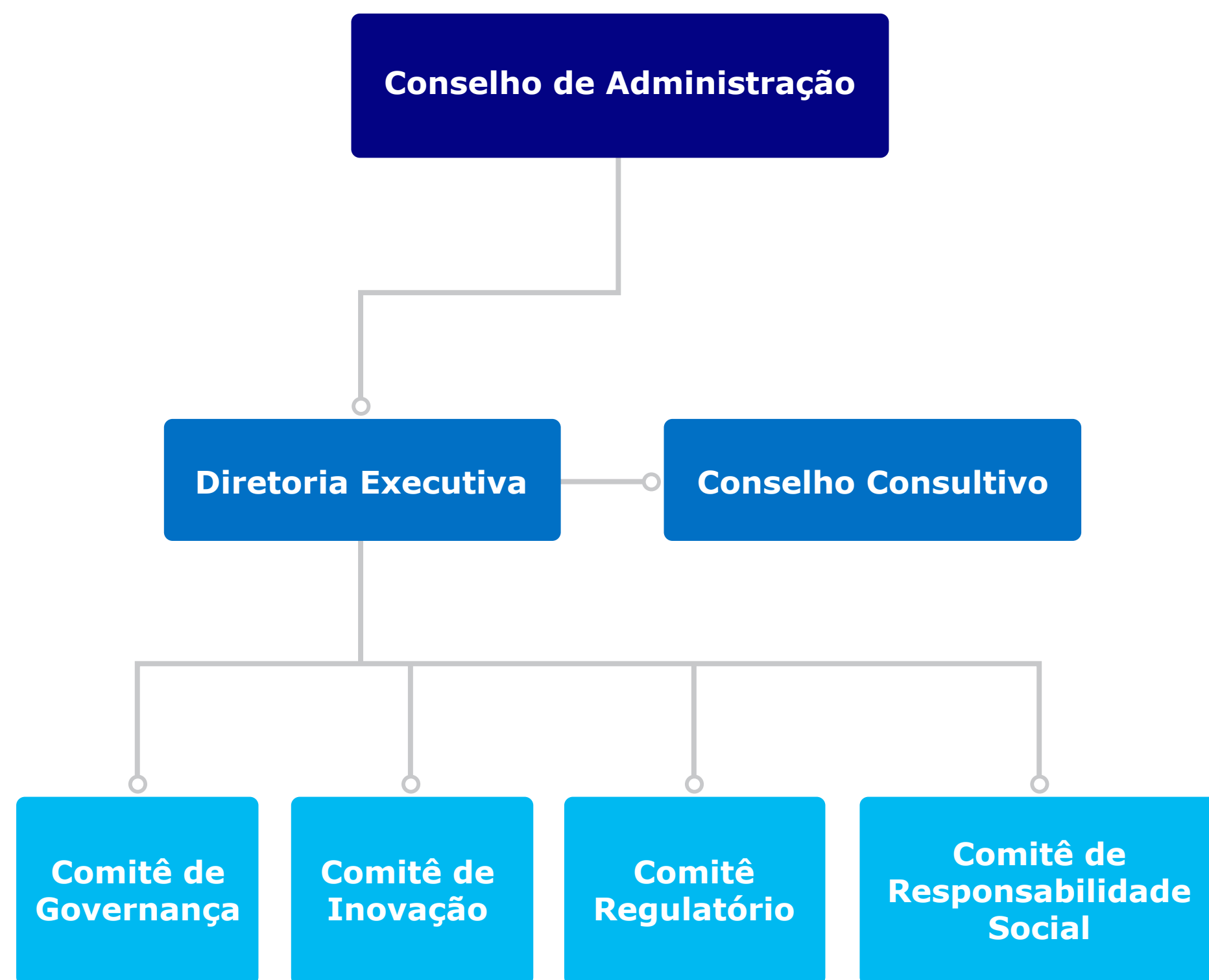
¹ Geração média anual considerando os projetos existentes.

² Potencial de geração por ano.



3.3 Como atuamos [103 | 205]

Estrutura de governança [102-18]

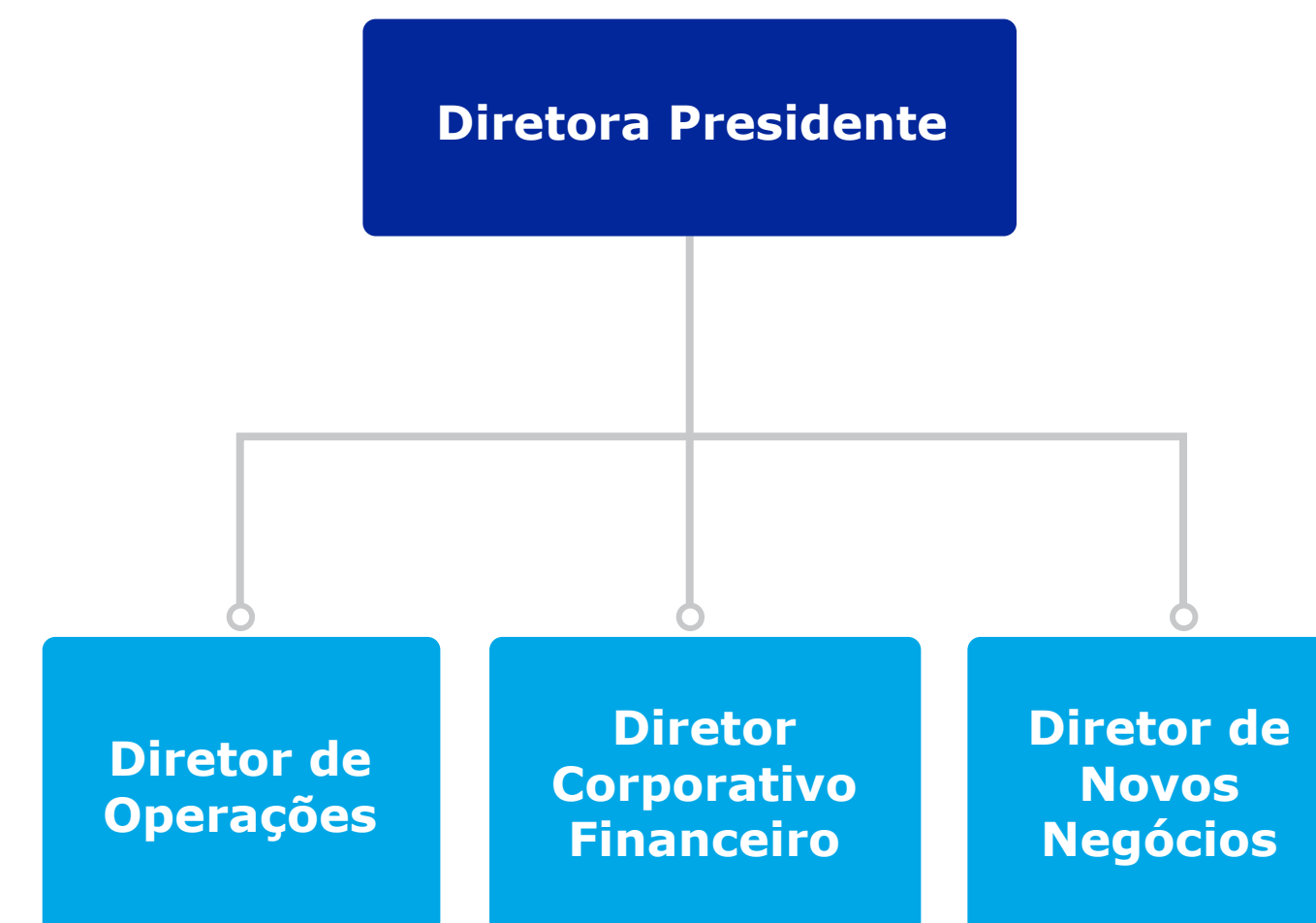


O Conselho de Administração da Companhia¹ é composto por três membros, indicados pelos grupos acionistas da MDC. Cada membro do Conselho tem mandato de um ano, sendo permitida sua reeleição. [102-18, 102-22]

Mensalmente o Conselho se reúne para tratar temas estratégicos do grupo, incluindo a análise de impactos, riscos e oportunidades derivados de tópicos econômicos, ambientais e sociais. [102-27, 102-31]

Em 2020, o Conselho Consultivo da MDC era composto por três membros com experiência no setor da Companhia, com a função de direcionar as discussões de assuntos estratégicos e relacionados ao desenvolvimento de novos negócios do grupo. Atualmente, o Conselho conta com quatro membros. [102-18]

Já a Diretoria Executiva da MDC é composta por quatro diretores, conforme organograma ao lado. [102-18]



¹O Conselho de Administração se refere exclusivamente ao grupo MDC e não diretamente às suas subsidiárias.

Para os próximos anos, uma das principais metas da MDC estão relacionadas à garantia da melhoria contínua da sua gestão, por meio da implementação e divulgação do novo Programa de *Compliance* e da realização de treinamentos de *compliance* para todos os públicos.

Os comitês da MDC auxiliam a alta administração a gerir o negócio, atuando como órgãos especialistas em pautas ambientais, sociais e de governança. Os comitês estão vinculados à Diretoria Executiva e contam com a participação de, pelo menos, um diretor. [102-18, 102-27]

Conduta ética e de *compliance*

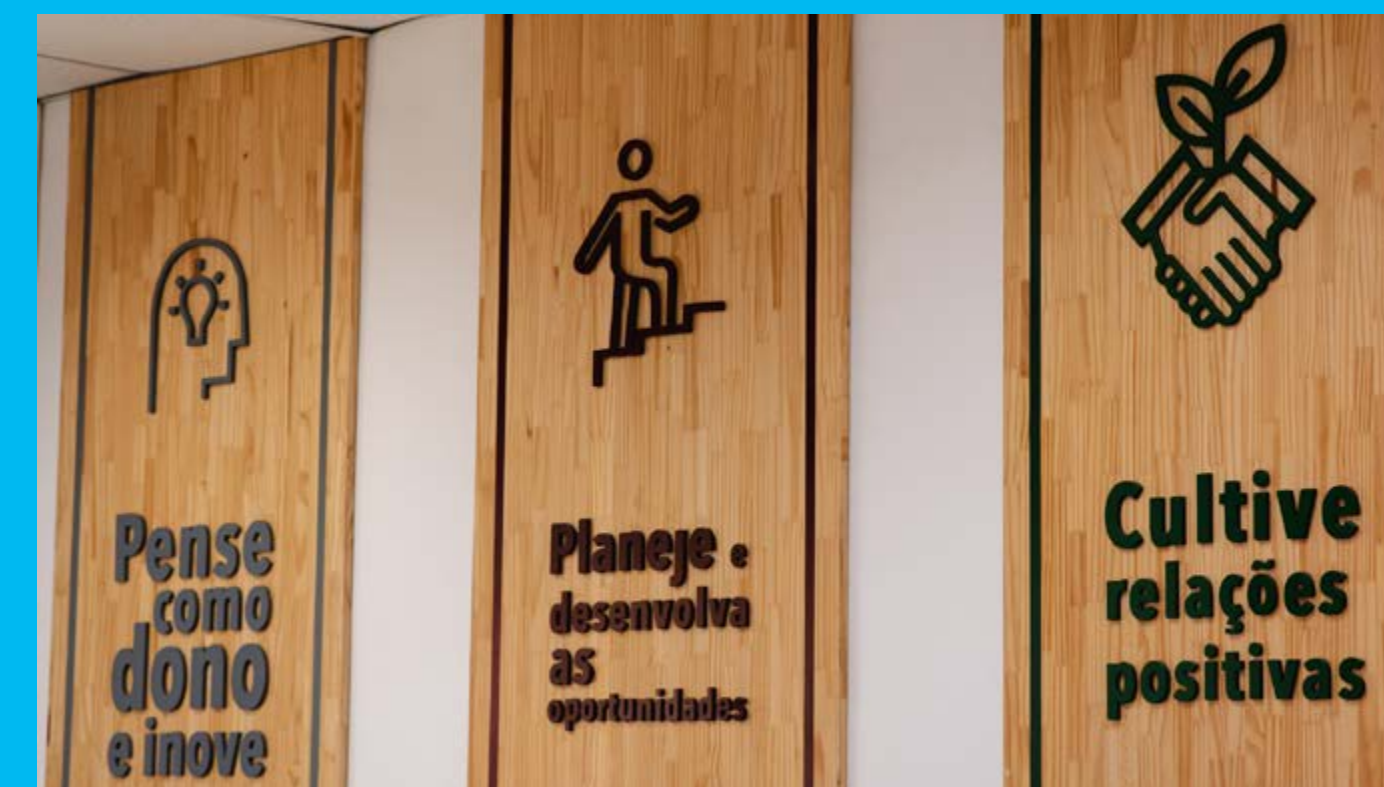
A garantia de uma conduta ética e de *compliance* é essencial para o fortalecimento da governança da Companhia. Direcionada por políticas e controles internos específicos e pelo Código de Ética e Conduta, a gestão do tema retifica a necessidade de observância em todas as relações e processos da MDC.

Revisão do Programa de *Compliance*

Uma das principais metas e realizações do ano de 2020 foi a revisão do Programa de *Compliance*. A revisão foi realizada a partir dos resultados de uma análise de risco conduzida por uma consultoria independente e levou à consolidação das políticas da área, bem como à revisão de procedimentos e políticas internas. Uma das consequências desse trabalho foi a inclusão de disposições anticorrupção em todos os contratos do grupo.

A partir deste resultado, a MDC passa a contar com um programa mais aderente à legislação pertinente, fortalecendo sua postura ética e contribuindo para uma gestão mais robusta do tema.

Fortalecimento da identidade MDC



Sempre buscando a melhoria contínua, a MDC trabalhou ao longo do ano de 2020 no fortalecimento de sua estrutura de governança, focando no alinhamento entre todas as empresas do grupo.

Neste cenário, foi realizada a revisão de processos referentes à governança corporativa, visando sua uniformização. A partir destas atualizações foram criados os comitês de apoio com o objetivo de trazer práticas ASG à discussão.



Avaliação de riscos inerentes

No que diz respeito aos riscos de exposição à corrupção, o setor de energia apresenta como risco inerente a interface direta de algumas áreas com órgãos da administração pública. Para o grupo MDC este risco é baixo, uma vez que a maior parte do faturamento da Companhia advém do setor privado. [205-1]

A fim de reforçar a cultura anticorrupção, durante a revisão do Programa de *Compliance*, a MDC aprofundou sua avaliação de riscos neste tema. Para isso, foram analisadas documentações e políticas existentes e realizadas entrevistas com executivos e gestores de todo o grupo para a elaboração de um plano de ação visando o fortalecimento do sistema de *compliance* da Companhia, seguindo as melhores práticas de mercado. [205-1]



Prevenção de conflitos de interesse

Para garantir a prevenção e gestão de conflitos de interesse, a MDC conta com uma Política de Partes Relacionadas, que prevê a realização de análise e a validação de todas as transações envolvendo partes relacionadas anteriormente à deliberação pelo Conselho de Administração e Assembleia de Acionistas. [102-25]

Com relação a possíveis conflitos de interesse por parte de colaboradores ou pessoas ligadas aos serviços da organização, a MDC exige o preenchimento de um questionário de conflito de interesse e o tema é encaminhado para avaliação do Comitê de *Compliance*. [102-25]



Código de Ética e Conduta

Como resultado da revisão do Programa de *Compliance*, deu-se início ao processo de atualização do Código de Ética e Conduta do grupo. Atualmente, as diretrizes para o comportamento previsto pelos seus colaboradores estão descritas nos Códigos de Conduta de cada uma de suas empresas.

O código define os valores, princípios éticos e normas de conduta que devem orientar as relações internas e externas de todos os integrantes, independentemente das suas atribuições e responsabilidades, e estabelece os padrões nas relações corporativas com seus parceiros e com o público em geral, posicionando a política da Companhia e sua atuação responsável, primando pela transparência, integridade e eficiência dessas relações.



Canal de Denúncias

Reforçando o compromisso com a transparência nos negócios e nas relações com o mercado, o grupo MDC disponibiliza um Canal de Denúncias via *e-mail*:

compliance@mdcenergia.com.br

O objetivo deste canal é fornecer um meio de comunicação oficial para que qualquer pessoa possa relatar situações de violação ao Código de Ética e Conduta, representando uma importante ferramenta para a garantia da governança corporativa na Companhia.

Todas as denúncias advindas do Canal de Denúncias são apuradas com base na legislação anticorrupção e de lavagem de dinheiro vigente. Até então, nenhuma denúncia ou apuração de fatos relacionados à violação de tal legislação foi registrada pelo grupo MDC. [205-3]

Treinamentos de *compliance*

Os treinamentos de *compliance* são oferecidos a todos os novos colaboradores durante seu processo de integração na MDC. Adicionalmente, todos os anos são oferecidas capacitações complementares como forma de reforço aos grupos mais expostos.

Nos anos de 2018 e 2019², 100% dos diretores, gerentes e coordenadores foram treinados e comunicados quanto às políticas e os procedimentos de combate à corrupção. Em 2020, a meta de capacitação da alta gestão também foi cumprida com o treinamento de 100% dos diretores da Companhia. [205-2]

Todos os colaboradores do departamento jurídico também passaram pela capacitação. Aos demais, foram encaminhados comunicados via *e-mail* informando sobre as políticas internas relacionadas ao tema. [205-2]

Analistas, assistentes e técnicos, bem como estagiários e jovens aprendizes não recebem tais treinamentos periódicos devido a menor exposição ao risco. Da mesma forma, uma vez que quase a totalidade

dos contratos de parceiros, fornecedores e clientes possuem dispositivos anticorrupção, trabalhadores terceiros, fornecedores e parceiros de negócios também não recebem treinamento ou comunicação sobre as políticas e procedimentos anticorrupção adotados pela organização. [205-2]

Em 2020, apenas um membro do Conselho de Administração recebeu treinamento sobre as políticas e procedimentos anticorrupção adotados pela organização. Devido à necessidade de distanciamento e isolamento social durante o período de pandemia de Covid-19, os treinamentos presenciais foram prejudicados e este indicador foi inferior ao ano anterior, quando dois membros foram treinados. Em ambos os anos, 100% dos membros foram comunicados sobre o tema. [205-2]

Em função da revisão do Programa de *Compliance*, a MDC estabeleceu para os próximos anos a meta de treinamento de 100% da alta gestão nas políticas e procedimentos de combate à corrupção.



²Os números relativos a 2018 se referem exclusivamente a ERB. Os números de 2019 consideram MDC, CDGN e ERB.

4

RESPONSABILIDADE NAS RELAÇÕES COMERCIAIS



4.1 Atentos às necessidades dos clientes

A MDC existe para fazer da energia uma geradora de valor sustentável para diferentes negócios: esse é o propósito da Companhia e é o que norteia todas as suas ações. Ser MDC é ter compromisso e responsabilidade, por isso, todo o trabalho executado começa com a compreensão da necessidade do cliente para a construção de uma solução de energia para a sustentabilidade.

Pilares de relacionamento com o cliente

- Portfólio com fontes diversas e complementares: biogás, gás natural e biomassa;
- Capacidade de lidar com as dimensões logísticas, regulatórias e técnicas para uma entrega ágil, completa e segura;
- Constante evolução tecnológica para lidar com os fatores desafiadores do mercado em curto, médio e longo prazo.

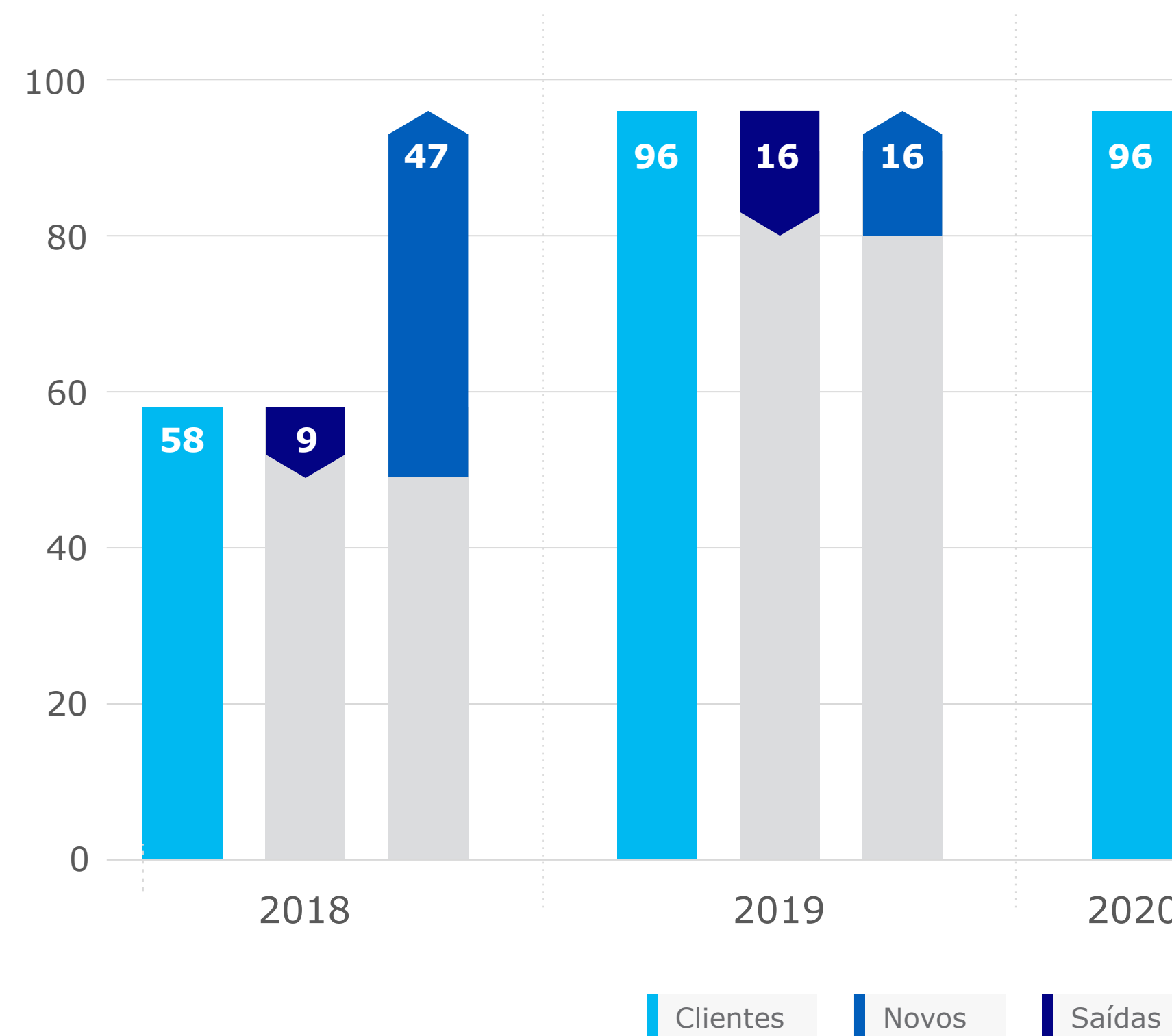
Expansão da base de clientes

A estratégia de expansão da base de clientes da MDC está relacionada ao aumento das opções de fontes de energia no portfólio, aumento da demanda por combustíveis de baixa emissão de gases de efeito estufa e à conversão de oportunidades em clientes contratados.

Durante o ano de 2020, apesar das dificuldades impostas pela pandemia da Covid-19, a Companhia manteve a base de contratos e conquistou quatro novos clientes.

A MDC tem atuado para o aumento da base de clientes a partir da implementação de um estudo mais profundo do mercado e do fortalecimento do trabalho conjunto entre as áreas comercial e de engenharia para identificar projetos com maiores potenciais.

Evolução da base de clientes



Excelência através da inovação

A MDC conta com uma equipe técnica capaz de integrar tecnologias disponíveis no mercado para dimensionar a melhor solução para cada cliente. Os investimentos seguem o planejamento estratégico do grupo, sempre focando na busca pela eficiência operacional, por meio da inovação e da automação a partir de novas tecnologias e soluções da indústria 4.0.

Indústria 4.0

É o termo utilizado para se referir a tecnologias de automação e transferência de dados com foco na melhoria da eficiência e produtividade de processos, envolvendo conceitos como inteligência artificial.

Pesquisa de satisfação

No início de 2021, a MDC realizou sua primeira pesquisa de satisfação junto a clientes. O processo foi realizado via preenchimento de um questionário *online* disponibilizado por *e-mail*. [102-43]

Ao todo, 22% dos clientes e parceiros responderam à pesquisa, indicando uma satisfação de 8,1 com relação ao serviço prestado e de 8,6 quanto ao relacionamento com a empresa. 86% dos participantes concordaram que a MDC agregou valor ao seu negócio. [102-44]

Com base nos resultados obtidos, a MDC visa um maior engajamento nas pesquisas dos próximos anos, com a meta de obter pelo menos 50% de respondentes.



4.2 Estreito relacionamento com fornecedores

As diretrizes para o bom relacionamento da MDC com seus fornecedores estão previstas no Código de Conduta da Área de Suprimentos. O documento explicita a importância da ética nas relações com prestadores de serviço, além de determinar padrões de qualidade e boas práticas de saúde, segurança e meio ambiente.

Adicionalmente, a CDGN e a ERB possuem um Procedimento Operacional Padrão (POP) de suprimentos, que define processos para a aquisição de materiais e serviços, desde a seleção e homologação até a avaliação dos fornecedores. Os processos preveem a conformidade com os requisitos ambientais, técnicos, legais e comerciais.

Visando a segurança do abastecimento, a MDC busca atuar diretamente com fabricantes e empresas de grande porte. Os principais fornecedores da Companhia são prestadores de serviços, englobando o setor de engenharia civil, elétrica e mecânica e empresas de locação de equipamentos, serviço de manutenção de equipamentos, frete e consultorias. Também fazem parte desse quadro os fornecedores de equipamentos e de materiais, principalmente materiais elétricos, mecânicos e civis, como válvulas, disjuntores, quadro elétricos, areia e materiais químicos. [102-9]



Fortalecimento da identidade MDC

O Código de Conduta da Área de Suprimentos está sendo replicado para todas as empresas do grupo, formalizando os valores esperados nos relacionamentos com todos os fornecedores de forma unificada.

A MDC também está trabalhando para fornecer um POP único para as áreas de suprimentos e almoxarifado de todas as empresas.



4.3 Compromisso e responsabilidade nas parcerias

O compromisso e a responsabilidade permeiam todos os relacionamentos da MDC, não só com clientes e fornecedores, mas com todos os seus públicos de relacionamento, incluindo acionistas, colaboradores, entidades de classe e demais parceiros.

Ao longo dos anos, a Companhia desenvolveu diversas parcerias estratégicas em seus negócios, inclusive se tornando sócia de algumas subsidiárias, um modelo que gera valor a todos os *stakeholders*.

Na Ecometano a empresa procura firmar colaborações sustentáveis de longo prazo com detentores e supridores da matéria-prima que gera o biogás, como proprietários e gestores de aterros sanitários ou geradores de dejetos orgânicos, agropastoris ou vinhaça. A unidade GNR Dois Arcos tem como sócio parceiro a OSAFI, proprietária do aterro sanitário onde está alocada a planta, em São

Pedro da Aldeia (RJ), e que recebe cerca de 700 toneladas de resíduos sólidos urbanos por dia. Já na unidade do Ceará, a GNR Fortaleza, a parceria é com o Grupo Marquise, gestora do aterro sanitário localizado em Caucaia (CE) e que recebe diariamente cerca de cinco mil toneladas de resíduos sólidos urbanos.

Na CDGN, os principais parceiros estratégicos são os proprietários e produtores dos poços *onshore*, dos quais a Companhia retira o gás natural para tratamento e comercialização, assim como outros fornecedores de gás natural. As transportadoras que atendem as operações da CDGN também são parceiras logísticas muito relevantes ao negócio.

Já a ERB desenvolve um importante projeto de Parcerias Florestais com produtores rurais na Bahia. Este programa consiste em contratos de 12 anos de parceria agrícola, no qual a Companhia

incentiva o plantio de eucalipto para garantir o suprimento de biomassa para suas operações. A ERB assume a execução de todo o projeto, desde a avaliação da área, preparo da terra, plantio e manutenção da cultura, e por fim efetuando o corte da madeira, apoiando o desenvolvimento desses produtores e das regiões.

O grupo MDC também mantém um estreito relacionamento com órgãos reguladores e setoriais e tem aumentado a participação em associações de classe. Exemplo disso foi o ingresso no Centro Internacional de Energias Renováveis (CIBiogás) e o trabalho em desenvolvimento para a fundação da Associação Nacional de Distribuidores Alternativos de Gás Natural e Biometano (ANDAGas). [102-13]

Além disso, a Companhia participa, através da Ecometano, como membro-fundador da Associação Brasileira do Bio-

gás (Abiogás) e da Associação Brasileira do Gás Natural Comprimido (ABGNC), e mantém relacionamento com o Ministério de Minas e Energia (MME) e a Agência Nacional do Petróleo (ANP). [102-13]

Aproximando-se cada vez mais do setor, a ERB faz parte da rede da Associação Baiana das Empresas de Base Florestal (ABAF). A participação no CEBDS também é de grande relevância para a articulação do desenvolvimento sustentável junto aos governos e a sociedade civil. Destaca-se em 2020 a assinatura do **manifesto** de preocupação com a percepção internacional negativa do Brasil em relação à Amazônia entregue ao poder público. [102-12]

Para 2021, a Companhia prevê a participação na Associação Brasileira dos Produtores Independentes de Petróleo e Gás (Abpip) e na Associação da Indústria de Cogeração de Energia (Cogen).



5

COMPROMISSO COM OS RESULTADOS



5.1 Desempenho econômico e financeiro [103 | 201]

Somar esforços para alcançar os melhores resultados, é assim que a MDC trabalha. Por isso, para garantir a efetiva gestão dos indicadores econômico-financeiros, a Companhia conduz o contínuo mapeamento e consolidação dos principais indicadores do grupo, além de incluir metas específicas em seu planejamento estratégico. As conquistas individuais também estão atreladas ao desempenho destes indicadores no Plano de Incentivo de Curto Prazo e no Plano de Incentivo de Longo Prazo.

A fim de garantir a saudabilidade financeira dos negócios, a MDC trabalha fortemente no controle do orçamento a partir de estratégias como monitoramento constante dos principais contratos e acompanhamento mensal dos indicadores realizados contra orçados. Além disso, a Companhia está sempre atenta às oportunidades de captação de recursos para financiamento de novos projetos.

Fortalecimento da identidade MDC

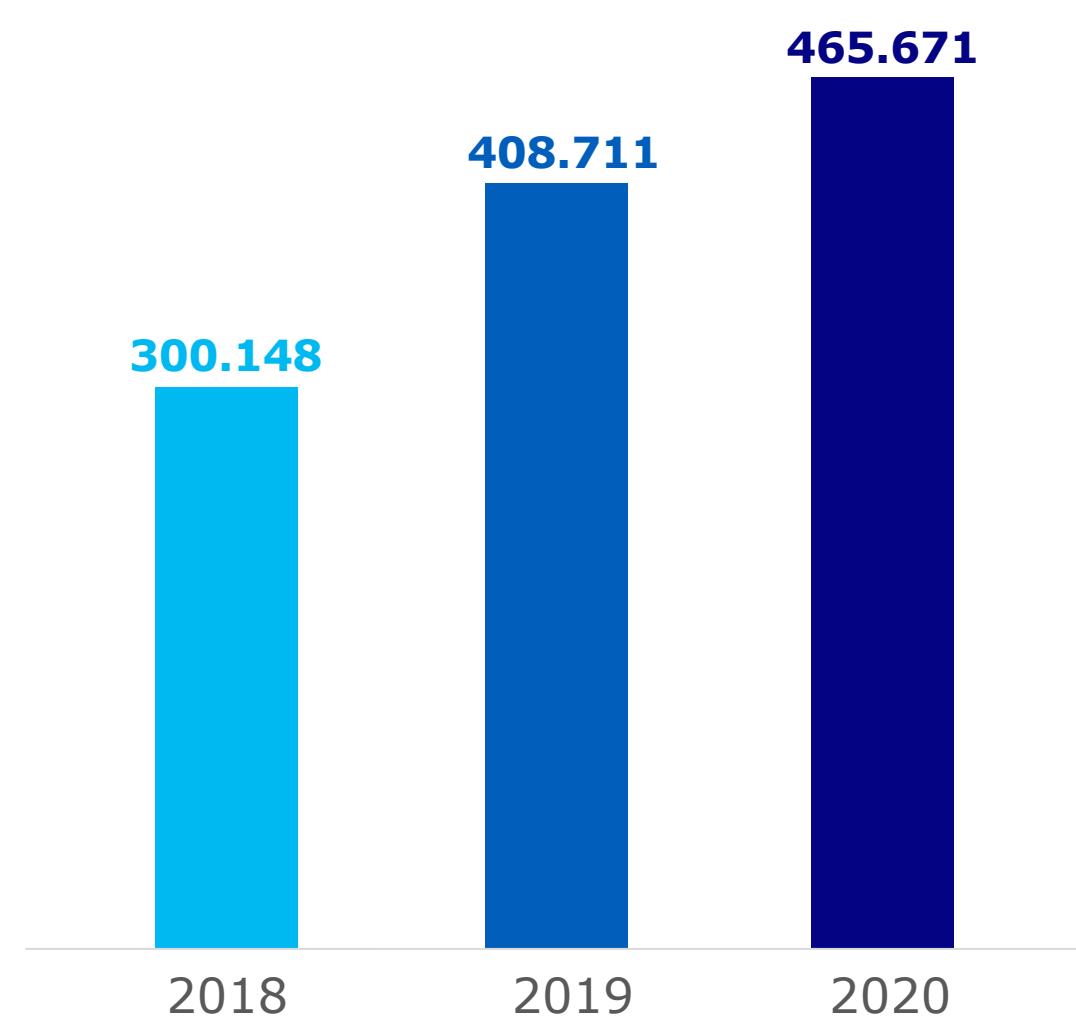
Um grande destaque do ano foi a implementação do Centro de Serviços Compartilhados (CSC) para a gestão centralizada de todas as atividades de suporte aos negócios. Com a implementação da estrutura, foi possível consolidar processos e programas para todas as empresas do grupo de maneira unificada, otimizando gastos administrativos, suprimentos e recursos humanos.

Além disso, a MDC está implantando o sistema de Business Intelligence (BI) para gestão mais eficiente dos indicadores econômico-financeiros.



Os resultados alcançados em 2020 estiveram de acordo com o planejamento para o ano. A Receita Consolidada da MDC, considerando a Receita Bruta e as Receitas Financeiras, foi de R\$ 465,7 milhões, 14% maior do que no ano anterior e 53% superior à receita de 2018. Destaca-se ainda o crescimento de 84% do EBITDA em relação ao ano de 2019. [201-1]

Receitas consolidada (em milhares de reais)



VALOR ECONÔMICO DISTRIBUÍDO (MILHARES R\$)	2018	2019	2020
Custos operacionais (-)	244.750	291.621	245.780
Salários e benefícios de colaboradores (-)	44.415	53.857	58.067
Pagamentos ao governo (-)	29.670	55.526	69.193
Remuneração de capitais de terceiros (-)	32.718	35.905	41.236
TOTAL (-)	351.553	436.909	414.276
VALOR ECONÔMICO RETIDO (MILHARES R\$)	2018	2019	2020
"Valor econômico gerado" - "valor econômico distribuído"	- 51.405	- 28.198	51.395
OUTROS INDICADORES FINANCEIROS (MILHARES R\$)	2018	2019	2020
EBTIDA	36.797	60.189	110.693
Margem EBITDA	15%	21%	32%
Lucro bruto	33.723	58.105	99.043
Lucro operacional (R\$)	- 41.239	- 57.381	48.991
Lucro líquido	- 51.405	- 28.198	51.395
Investimento/CAPEX ⁴	- 18.699	- 23.695	- 35.017

A meta para 2021 é manter o desempenho crescente, com expectativa de geração de EBITDA consolidado de R\$ 126 milhões, de acordo com orçamento do ano.

⁴ Indicador inclui CAPEX biológico (investimento florestal).



ERB

A ERB apresentou uma receita aproximada de **R\$ 283 milhões em 2020**.

Os resultados do ano na ERB foram fortemente impulsionados pelo início do contrato da ERB Minas Gerais no Leilão A-5 de Energia Elétrica, aliados a alinhamentos comerciais e renegociação de dívidas na unidade da Bahia (ERB Aratinga).

Destaca-se ainda o foco na busca de soluções fiscais, que resultou na exclusão do ICMS da base do Pis/Cofins, gerando uma economia de aproximadamente R\$ 5 milhões, tanto para a ERB Minas Gerais, como para a ERB Aratinga.

Na ERB Aratinga, destaca-se ainda a publicação da nova resolução que renova o incentivo fiscal de ICMS à empresa por 12 anos a partir de 2020 e a efetivação do Plano de Recuperação Judicial, em que os créditos do sindicato dos bancos da foram reperfilados e cedidos para um novo investidor.

Ecometano

A Ecometano teve uma receita aproximada de **R\$ 56 milhões em 2020**.

A GNR Fortaleza, uma das plantas da Ecometano, foi a primeira planta de biometano no Brasil que conquistou a certificação Renovabio, o que permitiu a venda de CBios e a geração de uma receita adicional de R\$ 2,3 milhões no ano. A unidade tem umas das maiores notas de eficiência energético-ambiental certificada pela ANP, no valor de 80,9 g CO₂e/MJ, o que a torna uma das produtoras de CBios mais eficientes na redução de CO₂ quando comparadas com outras usinas produtoras de biocombustível.

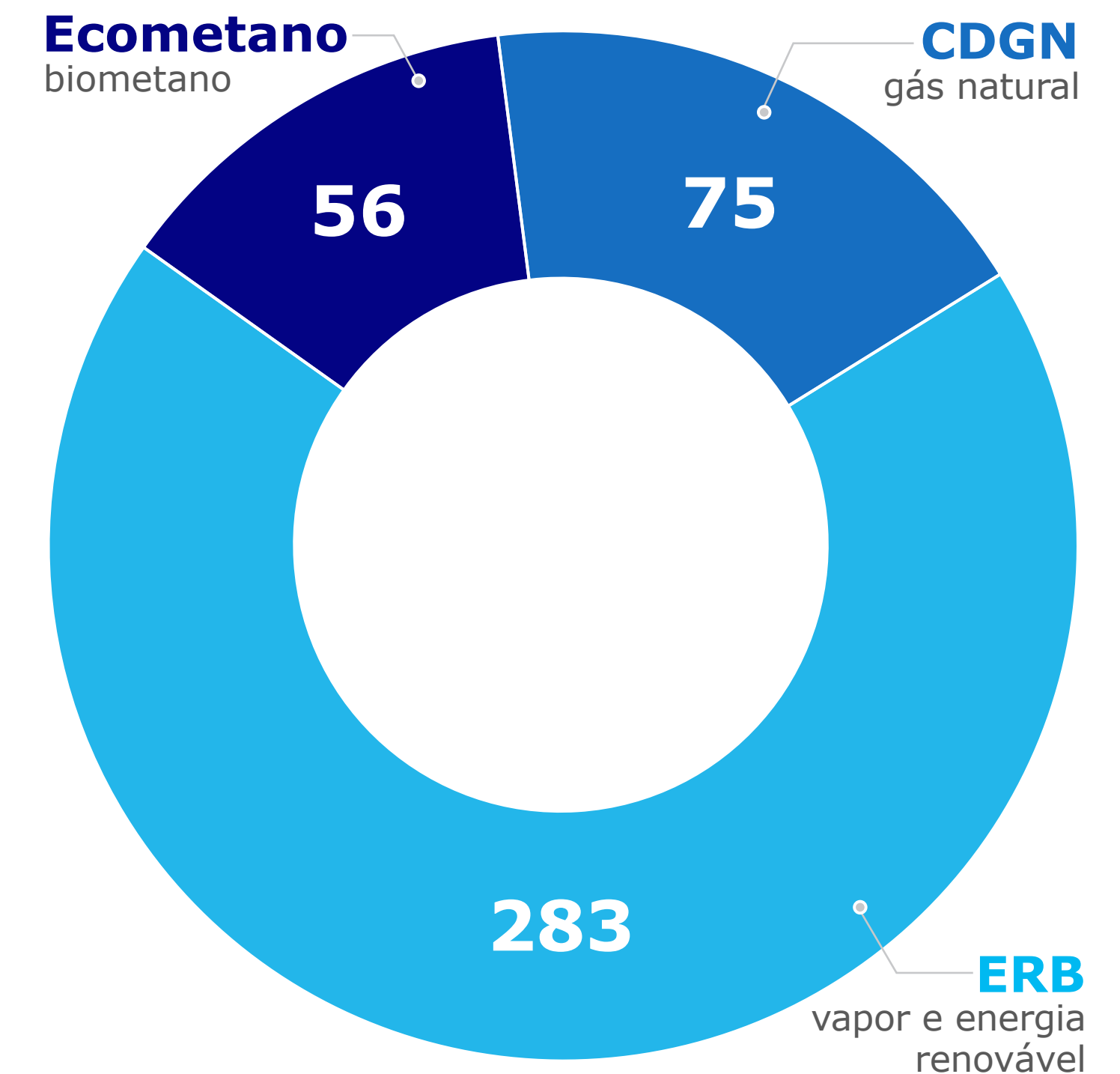
Em 2020, a Companhia produziu um volume de aproximadamente 27 milhões m³ de biometano. A Ecometano também gerou aproximadamente 400 mil créditos de carbono em 2020, que estão sendo comercializados ao longo de 2021.

CDGN

Em 2020, a CDGN teve uma receita aproximada de **R\$ 75 milhões**.

Os principais resultados da CDGN estão relacionados à melhoria na logística, com o aumento médio de 826 m³ por carregamento⁶. No entanto, o ano foi marcado também por atrasos de alguns clientes no consumo e pagamento de gás, principalmente nos meses de março e abril, impactados pela pandemia da Covid-19.

Valor receita aproximada (em milhões de reais)



⁵CBios são créditos de descarbonização. Um CBio equivale a uma tonelada de emissões de gases de efeito estufa evitadas.

⁶Média das primeiras seis carretas reformadas.



5.2 Mapeamento de riscos

A MDC é uma empresa comprometida com o atendimento dos requisitos legais e subscritos aplicáveis. A promoção de um ambiente seguro, saudável e de bem-estar aos colaboradores, clientes, comunidade e público em geral faz parte de seus compromissos. Por isso, a Companhia visa garantir a aderência às melhores práticas de meio ambiente e o correto gerenciamento e mitigação de seus impactos ambientais significativos. Além disso, a MDC estabelece e monitora indicadores de desempenho em saúde e segurança, visando a eliminação de perigos e redução de riscos. [102-11]

A seguir são descritos os principais riscos e oportunidades identificados e monitorados pela Companhia em 2020: [102-15]

³Dados consolidados do boletim InfoMercado mensal da Câmara de Comercialização de Energia Elétrica (CCEE).

EMPRESAS	RISCOS IDENTIFICADOS	OPORTUNIDADES IDENTIFICADAS
ERB	Riscos operacionais relacionados ao suprimento de biomassa e à manutenção dos níveis de operação	<ul style="list-style-type: none"> A energia de biomassa é responsável por 9% da eletricidade consumida no país; Aumento de 10% na geração de usinas movidas a biomassa, no período entre 2016 e 2018, e 3% no 2019 quando comparadas ao mesmo período do ano anterior³; Avanço tecnológico permitiu o aperfeiçoamento dos equipamentos usados na combustão e conseqüente aumento na eficiência do processo.
Ecometano	Risco operacional relacionado à constância do suprimento de biomassa, a exemplo de depleção do aterro e sazonalidade na produção de outras biomassas.	<ul style="list-style-type: none"> A biodegradação natural de matéria orgânica em condições anaeróbicas libera entre 590 milhões e 800 milhões de toneladas de metano na atmosfera anualmente; Cada vez mais os clientes estão aderindo à agenda ASG, demandando assim por um energético de baixo carbono, como o biometano; Programa RenovaBio tem o objetivo de aumentar a produção e a participação de biocombustíveis na matriz energética de transportes do Brasil.
CDGN	Com o Marco Regulatório do Gás Natural, há a tendência de que mais <i>players</i> entrem no mercado, o que tende a gerar um ambiente mais competitivo.	<ul style="list-style-type: none"> Segundo projeção da Empresa de Pesquisa Energética (EPE), o Brasil deve mais que duplicar a produção de gás natural até 2030; Programa Novo Mercado de Gás visa a formação de um mercado de gás natural aberto, dinâmico e competitivo, promovendo condições para abertura de novos mercados e captação de novos clientes.





6

RESPEITO AO MEIO
AMBIENTE,
ÀS PESSOAS E
À SOCIEDADE

6.1 Impactos das mudanças climáticas [103 | 201, 103 | 305]

Impulsionados pela adoção de uma agenda ASG e pela Política de Qualidade, Segurança, Meio Ambiente e Saúde (QSMS), a MDC realizou em 2020 o seu primeiro Inventário de Emissões de Gases de Efeito Estufa (GEE), que servirá de ano-base para o monitoramento da evolução deste indicador.

A questão das mudanças climáticas está intrinsecamente ligada à energia e portanto à MDC, uma vez que aproximadamente 72% das emissões globais tem origem na energia. O oferecimento de soluções cada vez mais alinhadas com a mitigação do tema representa oportunidades para os negócios, conforme apresentado na tabela a seguir. [201-2]

Na tabela, o impacto diz respeito às consequências da oportunidade mencionada, indicando se ela terá repercussão direta ou indireta na organização. A probabilidade é a medida de quão provável é a ocorrência dessa oportunidade e a magnitude se refere a à grandeza do impacto que a oportunidade trará ao negócio.

	AVALIAÇÃO DE OPORTUNIDADES	IMPACTO	PROBABILIDADE	MAGNITUDE
Econômicas	Fortalecimento do mercado de energia renovável, gerando oportunidades de diversificação e aumento da receita a partir do incremento da demanda no curto e médio prazo.	Direto	Média	Alta
Novas Fontes de Energia	Surgimento de novas tecnologias com menor emissão de GEE, fortalecimento do mercado de energias renováveis, gerando oportunidades de negócio e participação no mercado de carbono a médio e longo prazo.	Direto	Alta	Alta
Aumento da Eficiência de Recursos	Melhoria contínua de processos de produção e distribuição, tornando-os mais eficientes potencializando os resultados da Companhia.	Direto	Alta	Alta



Sempre atenta às necessidades do mercado, a MDC se prepara para tais oportunidades por meio de: [201-2]

- diversificação de produtos e serviços;
- investimento em soluções limpas para o cliente, como vapor e energia elétrica;
- busca de tecnologias compatíveis com a cultura MDC;
- condução de projetos com combustíveis que substituam o uso dos fósseis;
- criação de Grupos de Trabalho para otimização de processos e estruturação de programas e projetos alinhados com práticas sustentáveis.

Outro importante direcionador da gestão das emissões de GEE é o Plano de Desenvolvimento Estratégico do Grupo MDC para os próximos 5 anos.

A gestão estratégica do tema permite ainda evitar riscos físicos, regulatórios e econômicos, conforme apresentado na tabela a seguir. [201-2]

	AVALIAÇÃO DE RISCOS	IMPACTO	PROBABILIDADE	MAGNITUDE
Riscos Físicos	Aumento da gravidade de eventos climáticos extremos como tempestades e redução dos índices pluviométricos médios, provocando secas prolongadas, que trariam impactos para o plantio de eucalipto e dificuldade nos acessos para colheita, com consequente aumento nos custos e redução na receita devido a uma queda na capacidade de entrega a médio e longo prazo.	Direto	Alta	Alta
Riscos Regulatórios	Regulamentação de produtos ou serviços existentes e aumento da precificação das emissões de GEE, que acarretariam aumento médio dos custos operacionais a curto e médio prazo.	Direto	Média	Média
Riscos Econômicos	Aumento do custo de matérias-primas e, principalmente, energia elétrica, em função do uso de fontes energéticas mais caras.	Direto	Alta	Alta



Diante disso, a MDC direciona esforços para mitigação de:

Riscos Físicos

- Garantia da utilização de energia renovável e de baixa emissão de carbono em bens próprios e recomendação da mesma adoção para a cadeia de suprimentos;
- Diversificação de áreas de plantio;
- Adoção de clones mais resistentes;
- Reforço no preparo e subsolagem de terras;
- Uso de maior quantidade de fertilizantes e insumos agrícolas.

Riscos Regulatórios

- Monitoramento dos requisitos legais aplicáveis via ferramenta *online* (LegNET).

Riscos Econômicos

- Monitoramento dos sinais do mercado de suprimentos frente às mudanças climáticas.

A Companhia planeja implementar uma metodologia quantitativa para calcular as implicações ou custos financeiros relacionados às mudanças climáticas a partir da divulgação do Relatório de Emissões de Gases do Efeito Estufa. [201-2]

O inventário de emissões contempla todos os gases regulados pelo Protocolo de Quioto e segue as especificações do Programa Brasileiro GHG Protocol. Os parâmetros, fatores de emissão e fontes de referência utilizadas encontram-se na ferramenta de cálculo do Programa Brasileiro GHG Protocol. O inventário considera todas as emissões e/ou remoções de GEE quantificadas das instalações sobre as quais a MDC tenha controle operacional ou financeiro. [305-1, 305-2, 305-3]

Analisando-se o resultado de 2020, percebe-se que as fontes presentes no Escopo 3 (outras emissões indiretas) foram responsáveis pela maior parte das emissões, representando 83% destas, já o Escopo 1 (emissões diretas) compôs 15% da soma das emissões e o Escopo 2 (emissões indiretas associadas ao consumo de energia) representou 2% das emissões do ano. As emissões de CO₂ oriundas de combustíveis renováveis são reportadas separadamente como emissões de CO₂ biogênico.



Inventário de Emissões [305-1, 305-2, 305-3, 305-4]⁷

EMISSÕES DE GASES DE EFEITO ESTUFA 2020		
Escopo 1 - Emissões diretas	Emissões tCO ₂ e	% de Emissões sobre a Soma dos Escopos
Combustão Estacionária	11.413,80	14,1%
Combustão Móvel	1.173,47	1,45%
Emissões Fugitivas	0,30	0,0%
Total do Escopo 1	12.587,56	15,6%
Escopo 2 - Emissões indiretas	Emissões tCO ₂ e	% de Emissões sobre a Soma dos Escopos
Compra de Energia Elétrica	1.362,21	1,7%
Total do Escopo 2	1.362,21	1,7%
Escopo 3 - Outras emissões indiretas	Emissões tCO ₂ e	% de Emissões sobre a Soma dos Escopos
Deslocamento casa-trabalho	535,2	0,7%
Transporte Rodoviário <i>Downstream</i>	1.700,5	2,1%
Transporte Rodoviário <i>Upstream</i>	64.708,3	79,9%
Total do Escopo 3	66.943,7	82,8%
Total (Escopos 1, 2 e 3)	80.893,5	100,00%
Emissões biogênicas	509.491,6	-
INTENSIDADE DE EMISSÕES DE GASES DE EFEITO ESTUFA		
Emissões escopos 1 e 2 (tCO ₂ e)		13.949,78
Energia movimentada (MWh)		2.349.800,88
Intensidade de emissões de gases de efeito estufa (tCO₂e/MWh)		0,00594

A partir da medição de seus resultados, a MDC está comprometida a desenhar uma estratégia para a redução de emissões relativas em cada ramo de atividade e monitorar os indicadores de desempenho ano a ano.

Essa estratégia irá auxiliar a Companhia em seu propósito de agregar valor à energia sustentável, unindo a gestão de suas emissões a projetos e certificações que garantem atributos ambientais auditáveis e fornecem aos clientes soluções para uma economia de baixo carbono. Tais projetos e certificações já foram responsáveis por mais de 2,2 milhões de árvores plantadas e 5 mil hectares de áreas preservadas.

⁷Fatores de emissão e potenciais de aquecimento global (GWP) utilizados: Programa Brasileiro GHG Protocol.

Abordagem de consolidação escolhida para as emissões: Controle operacional.

Gases considerados nos cálculos: CO₂, SO₂ e NO₂.



6.2 Gestão de colaboradores [103 | 401, 103 | 404, 103 | 405]

Com a implementação de novos projetos e crescimento das operações nos últimos anos, o quadro de funcionários da MDC cresceu, contando com 340 colaboradores ao final de 2020, 7% a mais que no ano anterior. O corpo de trabalho da Companhia constitui times corporativos e equipes técnicas robustas de engenharia, operação e desenvolvimento de novos negócios.

Nos diversos sites e unidades do grupo, todos são guiados pelos valores presentes na cultura da Companhia e pelo mesmo objetivo: garantir valor sustentável para o negócio e resultados a longo prazo para os *stakeholders*.

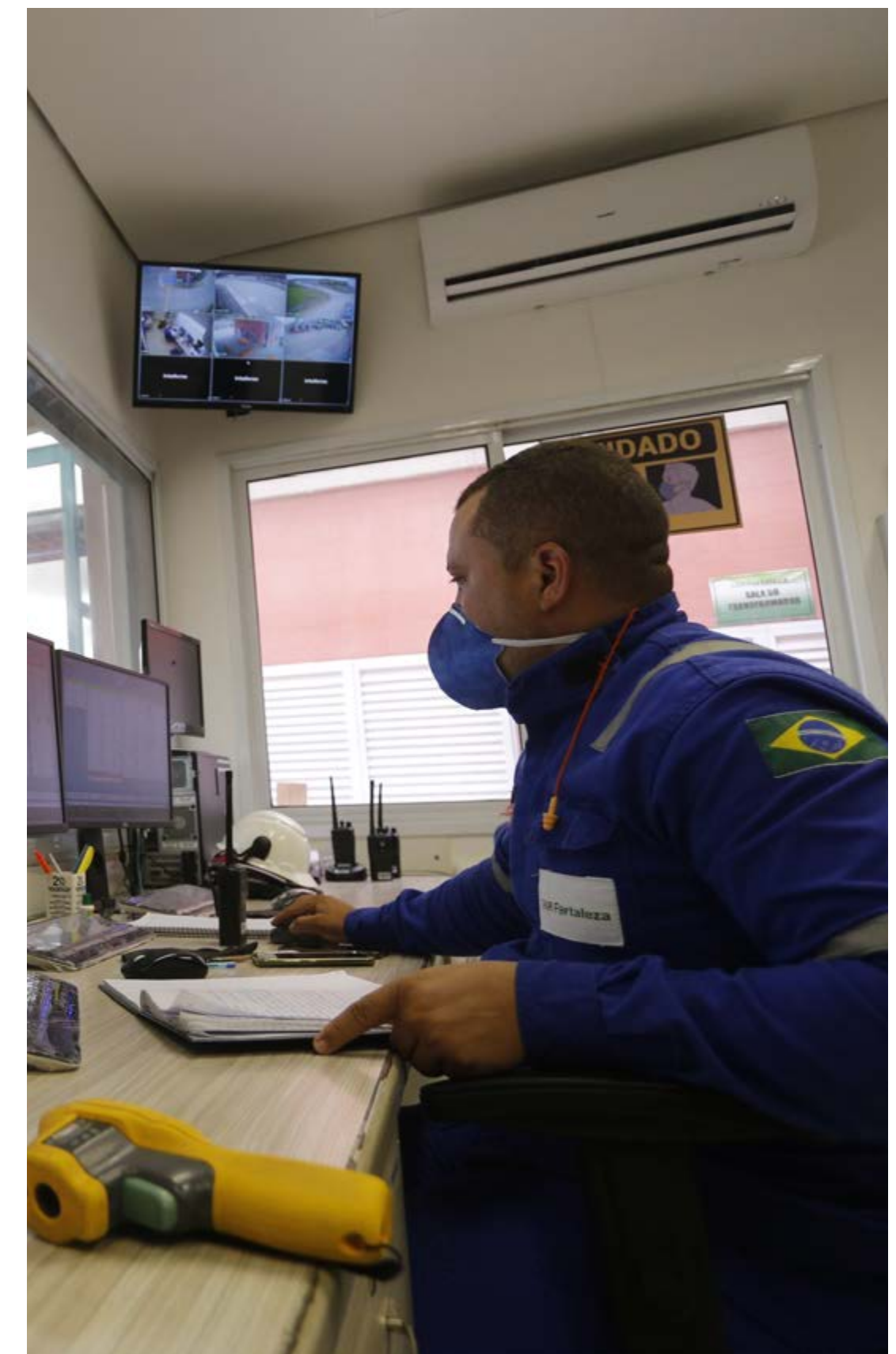
Considerando-se o cenário atual da MDC e diante dos planos de crescimento da organização, cuidar das pessoas é cada vez mais essencial. Espera-se um crescimento significativo do quadro atual de colaboradores até 2023, gerando oportunidades de carreira e crescimento para seus integrantes. Por isso, a Companhia tem trabalhado para fortalecer políticas e diretrizes voltadas para o desenvolvimento das equipes, bem como avançado no acompanhamento periódico dos diversos indicadores de perfil da força de trabalho através da ferramenta de BI.

Fortalecimento da identidade MDC

Como parte de seu plano estratégico, a empresa optou por definir um novo direcionamento à gestão de pessoas, passando pela reavaliação dos valores e cultura, revisão da estrutura organizacional, criação de uma área estratégica de pessoas e a centralização e revisão de alguns processos fundamentais, como recrutamento e seleção, avaliação de competências e capacitações e treinamentos.

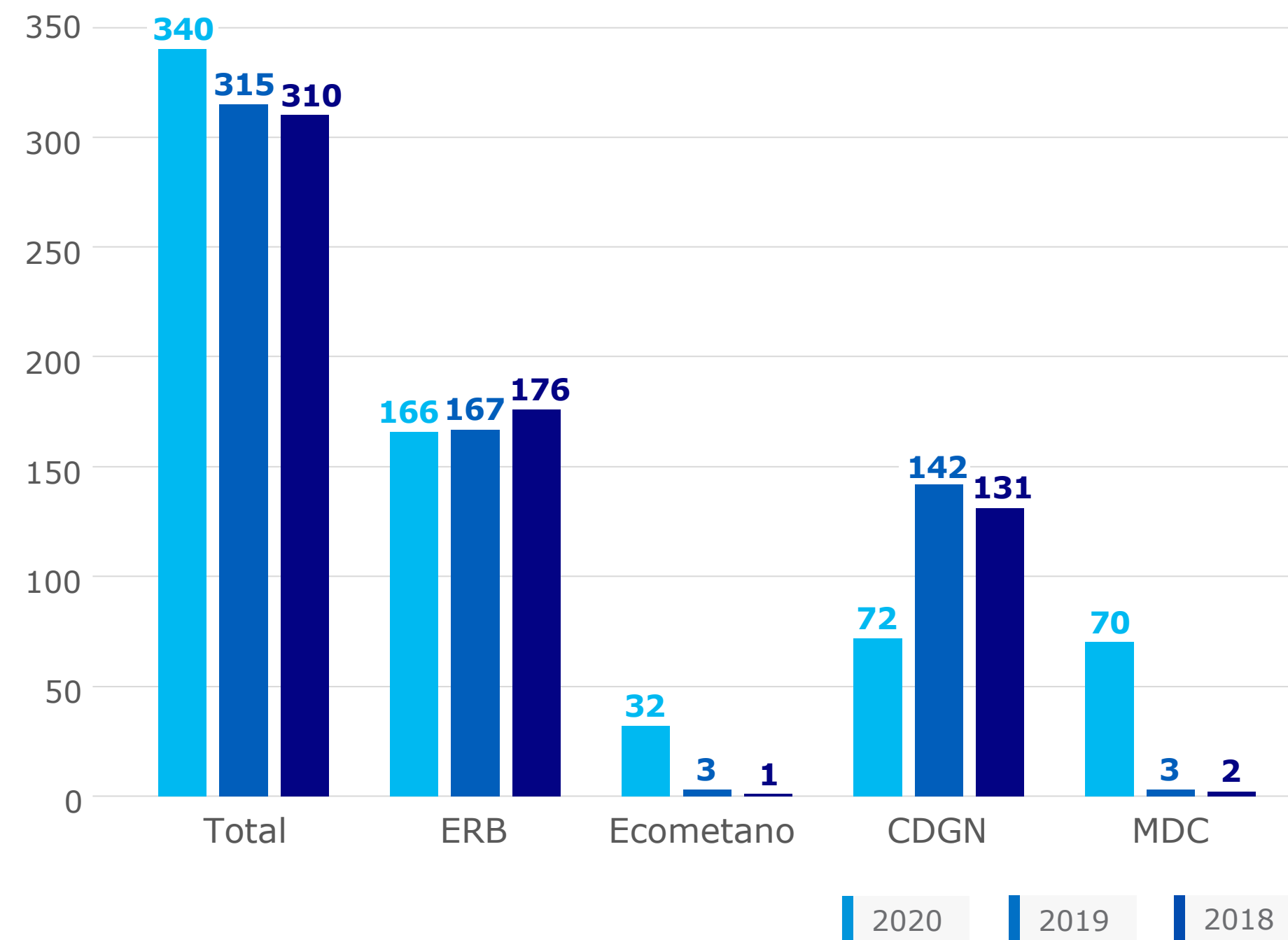
Além disso, diversos outros processos de RH passaram por melhorias, com destaque em 2020 para a implantação do sistema de ponto digital para todas as empresas do grupo. A melhoria trouxe maior controle para a gestão, mais segurança para o colaborador e permitiu a adaptação ao teletrabalho durante a pandemia de Covid-19.

As mudanças estruturais e de processos em curso garantem um suporte mais efetivo às operações atuais, bem como ao plano de crescimento.



A maior parte da força de trabalho está localizada na região Nordeste, onde 71% dos colaboradores estão sediados. A região Sudeste conta com 28% dos colaboradores da Companhia e 1% dos colaboradores tem base na região Sul. A distribuição dos colaboradores entre as empresas do grupo é apresentada no gráfico a seguir: [102-8]

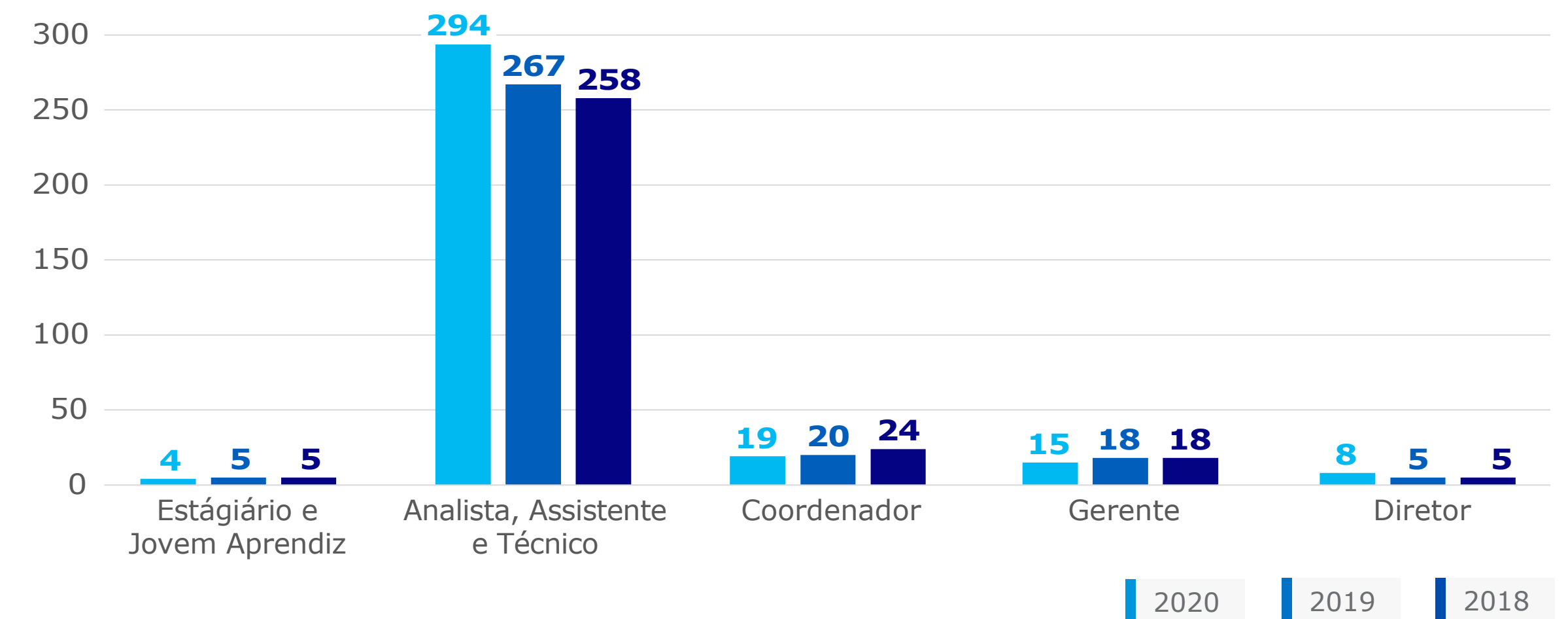
Número de colaboradores próprios por empresa



Com relação ao tipo de contrato, 98% da força de trabalho da MDC opera sob o regime de contrato por tempo indeterminado, enquanto 2% dos colaboradores possui contrato por tempo determinado, exercendo principalmente atividades de apoio. [102-8]

No que diz respeito à jornada de trabalho, 100% dos colaboradores trabalham em jornada integral⁸. A distribuição por categoria funcional é apresentada a seguir: [102-8]

Número de colaboradores próprios por categoria funcional



Além das categorias funcionais ilustradas, a empresa conta com 11 prestadores de serviço fixos. [102-8]

⁸Foram consideradas jornadas de 8h para os colaboradores e de 6h para estagiários.



Ações de minimização dos impactos causados pela pandemia da Covid-19

O ano de 2020 foi marcado pelo inesperado evento da pandemia da Covid-19. Além dos impactos na saúde pública, a pandemia trouxe efeitos adversos também à economia do país. Apesar das dificuldades enfrentadas, a MDC não poupou esforços para manter fixo o seu quadro de colaboradores, se esforçando para a redução de custos e despesas em outras vias que não afetassem a segurança do emprego de seus integrantes.

Uma vez que as operações do grupo estão relacionadas a serviços essenciais, a MDC focou em continuar garantindo o suprimento de energia para os seus clientes e, ao mesmo tempo, promovendo a saúde e segurança dos colaboradores, conforme apresentado no item “**Cuidados com a saúde e segurança**”.

Em linha com o plano de crescimento da Companhia, a MDC teve uma taxa de novas contratações de 24,7%, com a admissão de 82 novos colaboradores em 2020. Esse número representa um aumento de 26,2% com relação ao ano anterior, quando 65 novos colaboradores foram contratados a uma taxa de novos recrutamentos de 21,0%. [401-1]

No que diz respeito à faixa etária, a taxa de novas contratações⁹ de colaboradores abaixo dos 30 anos de idade foi de 37,5%, destacando-se a seleção de jovens aprendizes e estagiários durante o ano. A taxa para integrantes acima dos 50 anos foi de 14,6% e de 22,4% para a faixa entre os 30 e 50 anos de idade. [401-1]

NÚMERO TOTAL E TAXA DE NOVAS CONTRATAÇÕES POR FAIXA ETÁRIA

Faixa etária	2018		2019		2020	
	Nº total	Taxa	Nº total	Taxa	Nº total	Taxa
Abaixo de 30 anos	28	45,9%	23	30,3%	27	37,5%
Entre 30 e 50 anos	45	20,6%	39	18,5%	49	22,4%
Acima de 50 anos	1	3,8%	3	13,0%	6	14,6%
Total	74	24,3%	65	21,0%	82	24,7%

⁹Taxa de Novas Contratações = (Total de Novas Contratações da categoria / Número Total de Colaboradores da categoria)



Com relação ao gênero, a taxa de novas contratações de mulheres foi de 39,6%, enquanto a de homens foi de 22,2%. [401-1]

NÚMERO TOTAL E TAXA DE NOVAS CONTRATAÇÕES POR GÊNERO

Gênero	2018		2019		2020	
	Nº total	Taxa	Nº total	Taxa	Nº total	Taxa
Mulheres	15	36,6%	17	38,6%	19	39,6%
Homens	59	22,3%	48	18,0%	63	22,2%
Total	74	24,3%	65	21,0%	82	24,7%



A taxa de novas admissões na região Nordeste foi de 25,5%, atrelado à ampliação de projetos locais e a mudanças estruturais do grupo MDC. Na região Sudeste, a taxa foi de 23,4%. Não houve novas contratações na região Sul em 2020. [401-1]

NÚMERO TOTAL E TAXA DE NOVAS CONTRATAÇÕES POR REGIÃO

Região	2018		2019		2020	
	Nº total	Taxa	Nº total	Taxa	Nº total	Taxa
Nordeste	46	21,5%	42	20,0%	60	25,5%
Sudeste	28	31,8%	23	22,5%	22	23,4%
Sul	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Total	74	24,3%	65	20,6%	82	24,7%



A taxa de rotatividade¹⁰ da MDC no ano de 2020 foi de 19,6%, 1,7 p.p. acima do indicador do ano passado. Quando avaliada mensalmente, a taxa de rotatividade indica uma situação bastante positiva em comparação a outras empresas do setor. De forma geral, o indicador se manteve estável ao longo dos últimos três anos. [401-1]

NÚMERO TOTAL DE COLABORADORES PRÓPRIOS QUE DEIXARAM A EMPRESA E TAXA DE ROTATIVIDADE POR FAIXA ETÁRIA

Faixa etária	2018		2019		2020	
	Nº total	Taxa	Nº total	Taxa	Nº total	Taxa
Abaixo de 30 anos	18	37,7%	16	25,7%	14	28,5%
Entre 30 e 50 anos	32	17,7%	27	15,6%	27	17,4%
Acima de 50 anos	4	9,6%	3	13,0%	7	15,9%
Total	54	21,0%	46	17,9%	48	19,6%

Entre colaboradores do gênero feminino, a taxa de rotatividade foi de 29,2%, 11,2 p.p. acima da taxa de rotatividade dos colaboradores do gênero masculino. Essa tendência pode ser observada ao longo dos anos e está relacionada a padrões de mercado, visto que a mão de obra feminina é maior em áreas administrativas, cuja rotatividade apresenta uma tendência mais elevada quando comparada às áreas operacionais. [401-1]

NÚMERO TOTAL DE COLABORADORES PRÓPRIOS QUE DEIXARAM A EMPRESA E TAXA DE ROTATIVIDADE POR GÊNERO

Gênero	2018		2019		2020	
	Nº total	Taxa	Nº total	Taxa	Nº total	Taxa
Mulheres	19	41,5%	11	31,8%	9	29,2%
Homens	35	17,8%	35	15,6%	39	18,0%
Total	54	21,0%	46	17,9%	48	19,6%

¹⁰Taxa de Rotatividade = ((Total de demissões + Total de Novas Contratações da categoria) / 2) / Total de Colaboradores da categoria



Com uma taxa de 21,3%, a rotatividade no Nordeste foi a maior em 2020. Não houve rotatividade na região Sul. [401-1]

NÚMERO TOTAL E TAXA DE NOVAS CONTRATAÇÕES POR REGIÃO

Região	2018		2019		2020	
	Nº total	Taxa	Nº total	Taxa	Nº total	Taxa
Nordeste	42	20,6%	36	18,6%	40	21,3%
Sudeste	12	22,7%	10	16,2%	8	16,0%
Sul	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Total	54	21,0%	46	17,6%	48	19,6%

Os colaboradores da MDC contam com benefício de alimentação e refeição, seguro de vida, plano de saúde e odontológico, Gympass¹¹ e participação nos lucros. Além disso, são oferecidos vale transporte ou transporte fretado para colaboradores até o nível de coordenação. Todos os trabalhadores temporários têm direito aos mesmos benefícios pelo período de seus contratos. [401-2]

Para o ano de 2021, a MDC prevê a realização de uma pesquisa de mercado para identificação das práticas de remuneração e benefícios adotados. A partir disso, a Companhia direcionará esforços para ações de médio e longo prazo, incluindo a revisão de cargos e salários, atrelada a políticas internas de retenção e trilha de carreira.

¹¹Gympass é um benefício corporativo que oferece acesso a aulas de academias e a aplicativos de bem-estar.

Comunicação como aliada da gestão

O processo de comunicação é inerente à condição humana. Cada vez mais, organizações do primeiro, segundo e terceiro setores têm desenvolvido suas áreas de comunicação, buscando integrar seus públicos estratégicos e estabelecer uma relação com a sociedade pautada na transparência. Um dos grandes ganhos para as Companhias em estabelecer esse setor é na imagem e reputação, contribuindo diretamente para a atração de potenciais parceiros e clientes.

Em alinhamento ao planejamento estratégico da Companhia, a MDC passou em 2020 por um processo de *rebranding* e reposicionamento de todas as marcas do grupo, com o apoio de uma consultoria especializada, reforçando a unidade entre as empresas e garantindo que todas seguissem um mesmo padrão de identidade visual.

A agenda de comunicação se tornou mais forte na MDC em 2020, sendo uma aliada na gestão e promovendo ações amplas

de divulgação da cultura organizacional. Seguindo as melhores práticas de mercado, a Companhia vem migrando para uma comunicação integrada, fortalecendo sua imagem junto aos principais *stakeholders*.

A Companhia passou a fazer parte da pauta da imprensa nacional e internacional, veicular conteúdos no LinkedIn, estruturar os passos para o lançamento de novos sites para todas as empresas do grupo, seguindo o *rebranding* da Companhia, e desenvolver ações voltadas para o engajamento do público interno.

Durante o ano de 2020, materiais atrelados à cultura e à comunicação interna foram revisados. A partir disso, a empresa aplicou uma nova identidade visual nos escritórios e unidades operacionais, enfatizando a cultura e trazendo os valores e comportamentos mais presentes para o dia a dia dos colaboradores. A MDC também divulgou via *e-mail* depoimentos dos diretores do grupo reforçando os valores da Companhia e engajando as equipes.



Valorização de diversidade

Para o ciclo de 2021, a MDC está consolidando seu plano de comunicação integrado de forma mais robusta, tendo como premissas a busca do engajamento contínuo dos colaboradores, por meio da transparência e do conhecimento das principais metas da empresa, incluindo questões ASG, que são centrais para o planejamento estratégico; inserção de novos canais de comunicação, sempre seguindo as melhores práticas da área; e ampliação da imagem e reputação da Companhia.

Além disso, a MDC estabeleceu um amplo plano de disseminação da cultura, com comunicações regulares, maior participação das equipes e encontros com os colaboradores. O fortalecimento da comunicação é um dos direcionadores estratégicos para trazer maior robustez para a relação da MDC com os públicos interno e externo.

Ciente dos benefícios que equipes diversificadas trazem para os negócios e atenta para a criação de ambientes mais justos, a MDC está buscando cada vez mais promover a diversidade. Para isso, vem explorando com seus gestores a melhor forma de conduzir o tema a médio e longo prazo.

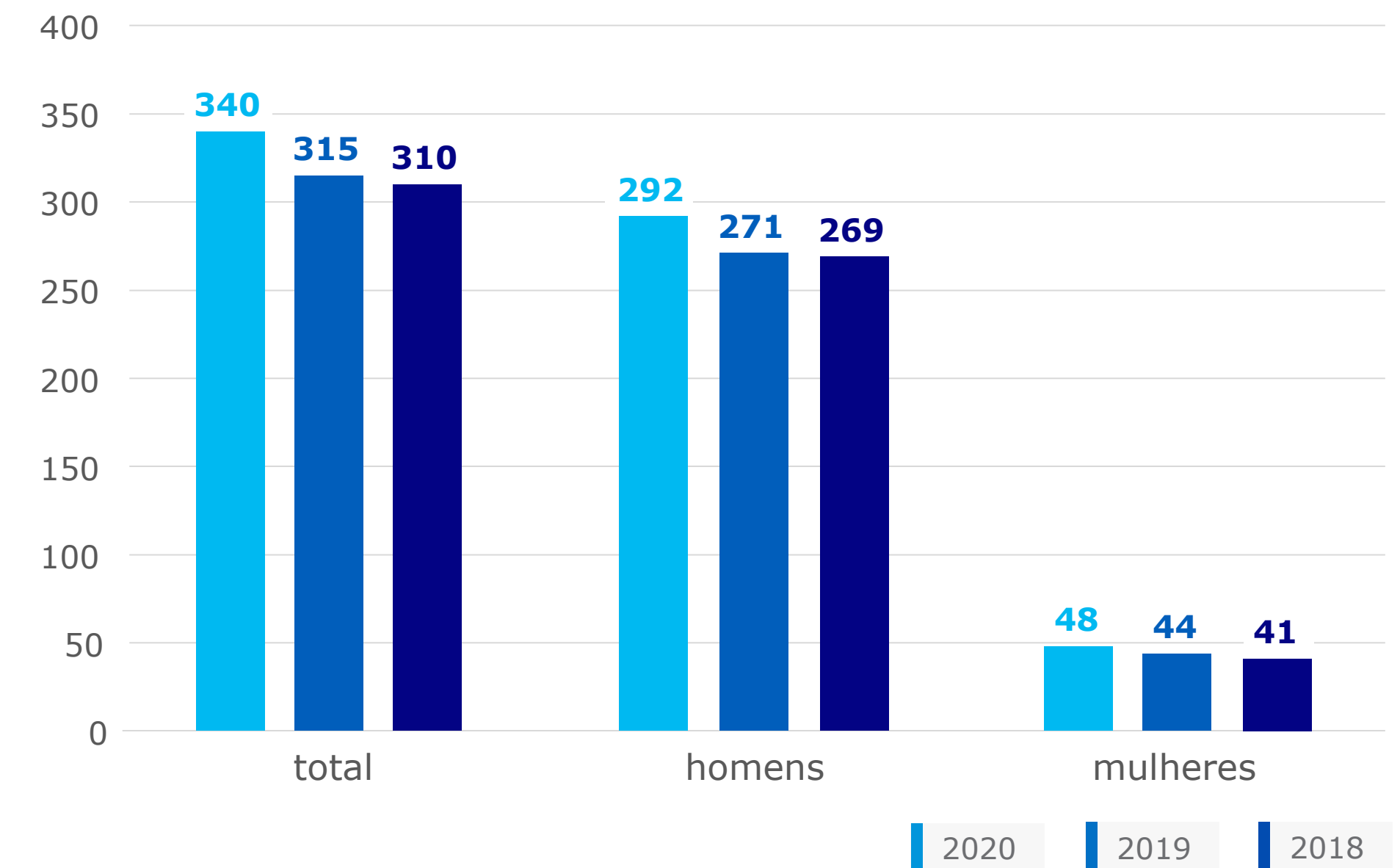
O Código de Ética e Conduta e a cultura da organização trazem orientações claras quanto a importância de tratar a todos com respeito e igualdade. O compromisso da empresa é com a criação de soluções eficazes para realizar processos seletivos mais inclusivos e proporcionar ambientes que promovam oportunidades iguais para todos, com respeito a diferentes opiniões e valorização de múltiplas competências e experiências.

O primeiro passo para promover uma gestão robusta do tema foi a realização do levantamento de indicadores de diversidade em todas as empresas do grupo. Os dados coletados trouxeram uma maior qualificação e entendimento sobre diversidade, além de permitir a proposição de ações mais assertivas sobre o tema.

Atualmente, 14% da força de trabalho é composta por colaboradores do gênero feminino, o que se deve principalmente à predominância de mão de obra masculina nas áreas operacionais. Essa diferença ocorre princi-

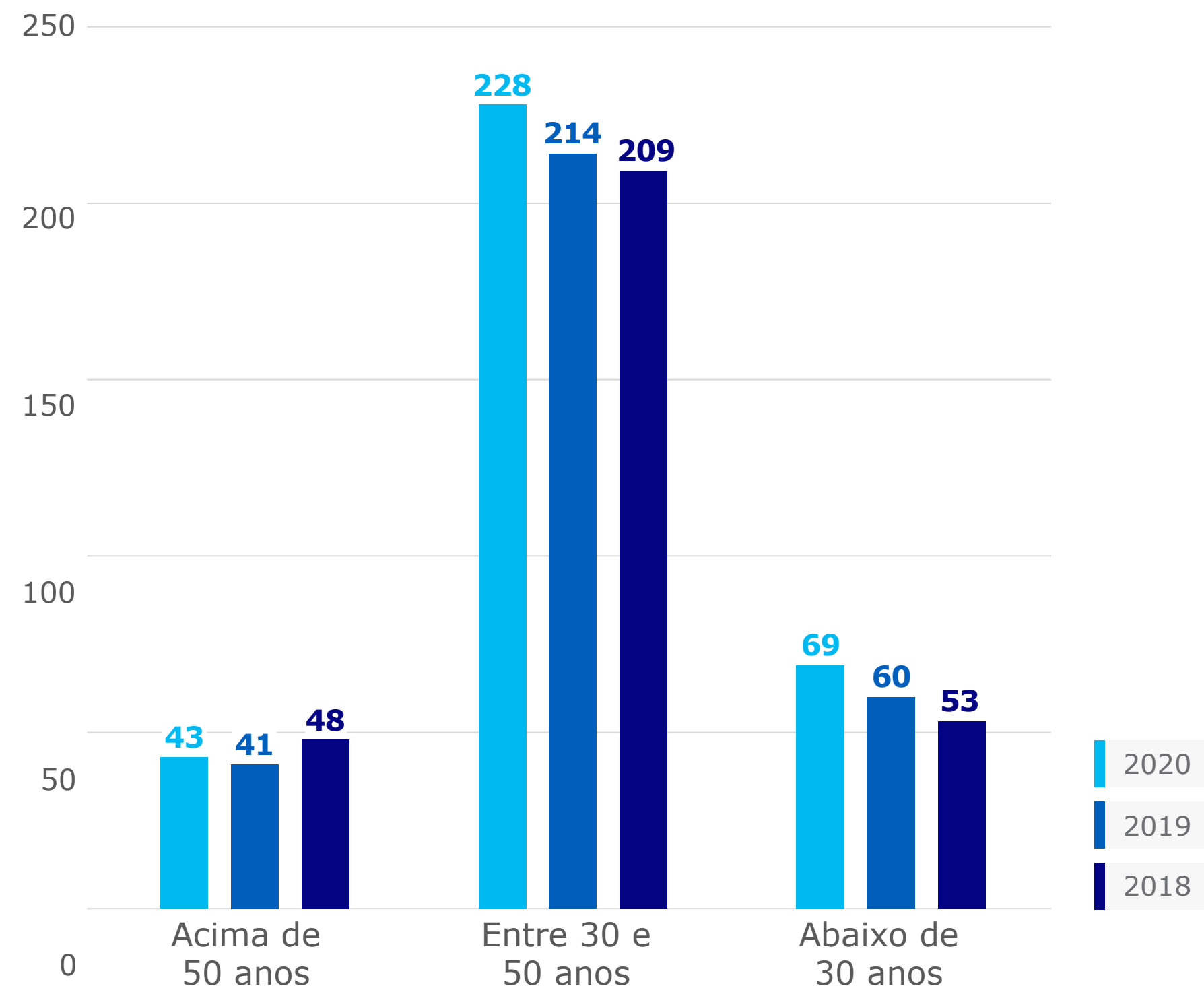
palmente devido ao tipo de serviço necessário nas operações, que necessita de mais força física e os candidatos que se inscrevem para os postos de trabalho são majoritariamente do gênero masculino. No entanto, com a tendência da Indústria 4.0 e a automatização dos sistemas produtivos, a MDC pretende trabalhar para maior inclusão do gênero feminino no universo das operações. [102-8, 405-1]

Número de colaboradores próprios por gênero



Analisando-se a distribuição por faixa etária, observa-se que 67% dos colaboradores estão na faixa entre 30 e 50 anos, seguido pela faixa etária abaixo dos 30 anos, representando 20% da força de trabalho. [405-1]

Número de colaboradores próprios por faixa etária



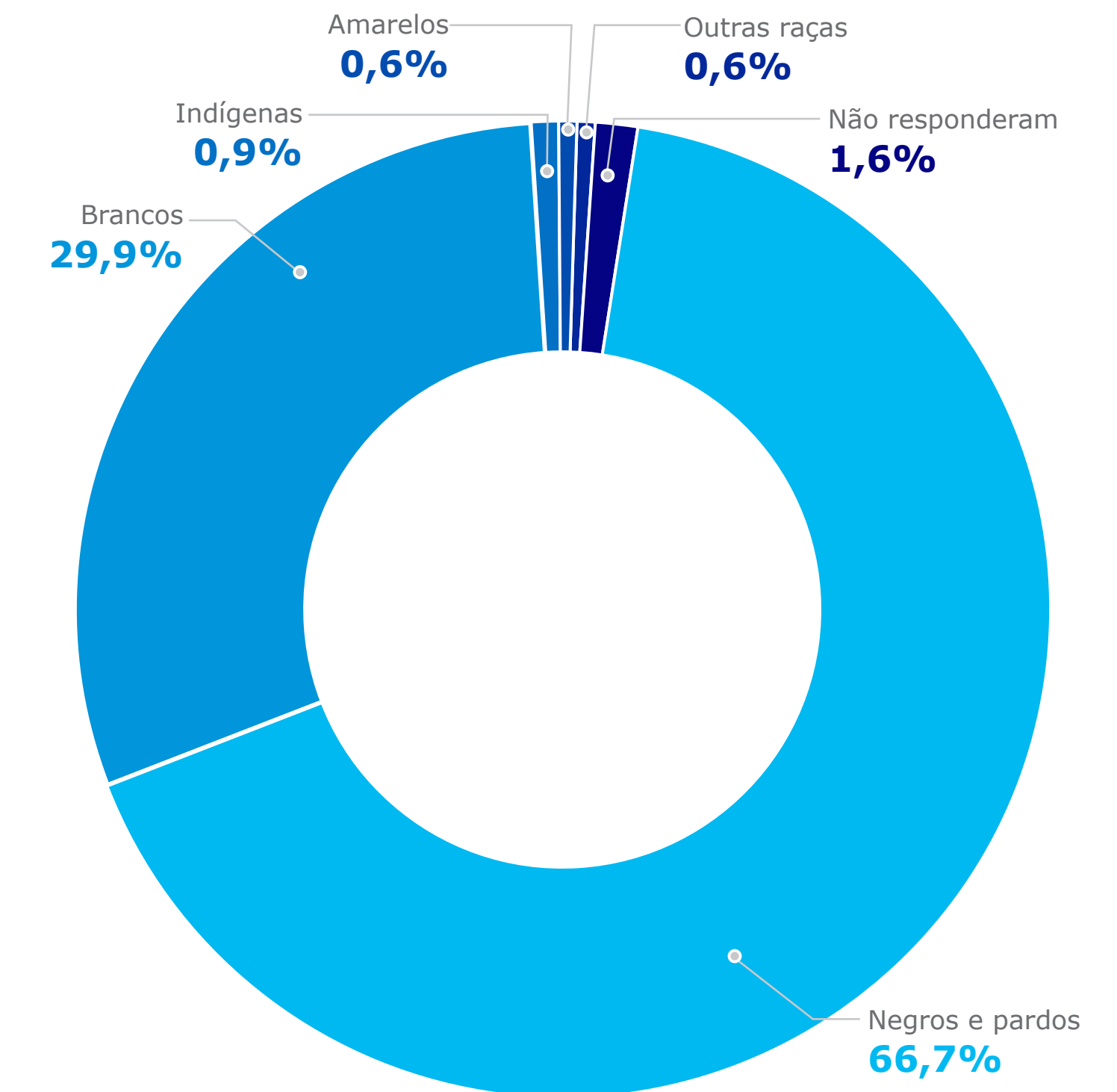
Para obter maiores detalhes sobre a distribuição etária e de gênero por categoria funcional, acesse o **Anexo I – Informações complementares**

No que diz respeito a colaboradores PcD, atualmente o grupo MDC conta com três colaboradores em cargos de analista, assistente e técnico. [405-1]

Com relação aos órgãos de governança do grupo MDC, o Conselho de Administração conta com 25% de membros do gênero feminino, com duas mulheres, enquanto o Conselho Consultivo é composto por três membros do gênero masculino. 81,8% dos membros dos conselhos estão na faixa acima dos 50 anos, enquanto 18,2% estão entre 30 e 50 anos. [405-1]

Como parte da estratégia de acompanhamento periódico dos indicadores de perfil da força de trabalho com a ferramenta de BI, a MDC coletou dados atualizados de diversidade racial em fevereiro de 2021. 66,7% dos colaboradores se identificaram como negros ou pardos e 29% como brancos. Devido à mudança na metodologia não serão apresentados dados da série histórica. [405-1]

Diversidade racial dos colaboradores



Para os próximos anos, a Companhia prevê o estabelecimento de um plano específico sobre o tema com políticas claras sobre diversidade.



Capacitação e treinamento

O desenvolvimento humano e profissional é um dos requisitos mais importantes para manter uma organização atualizada com as demandas de mercado e capaz de melhorar continuamente seus resultados.

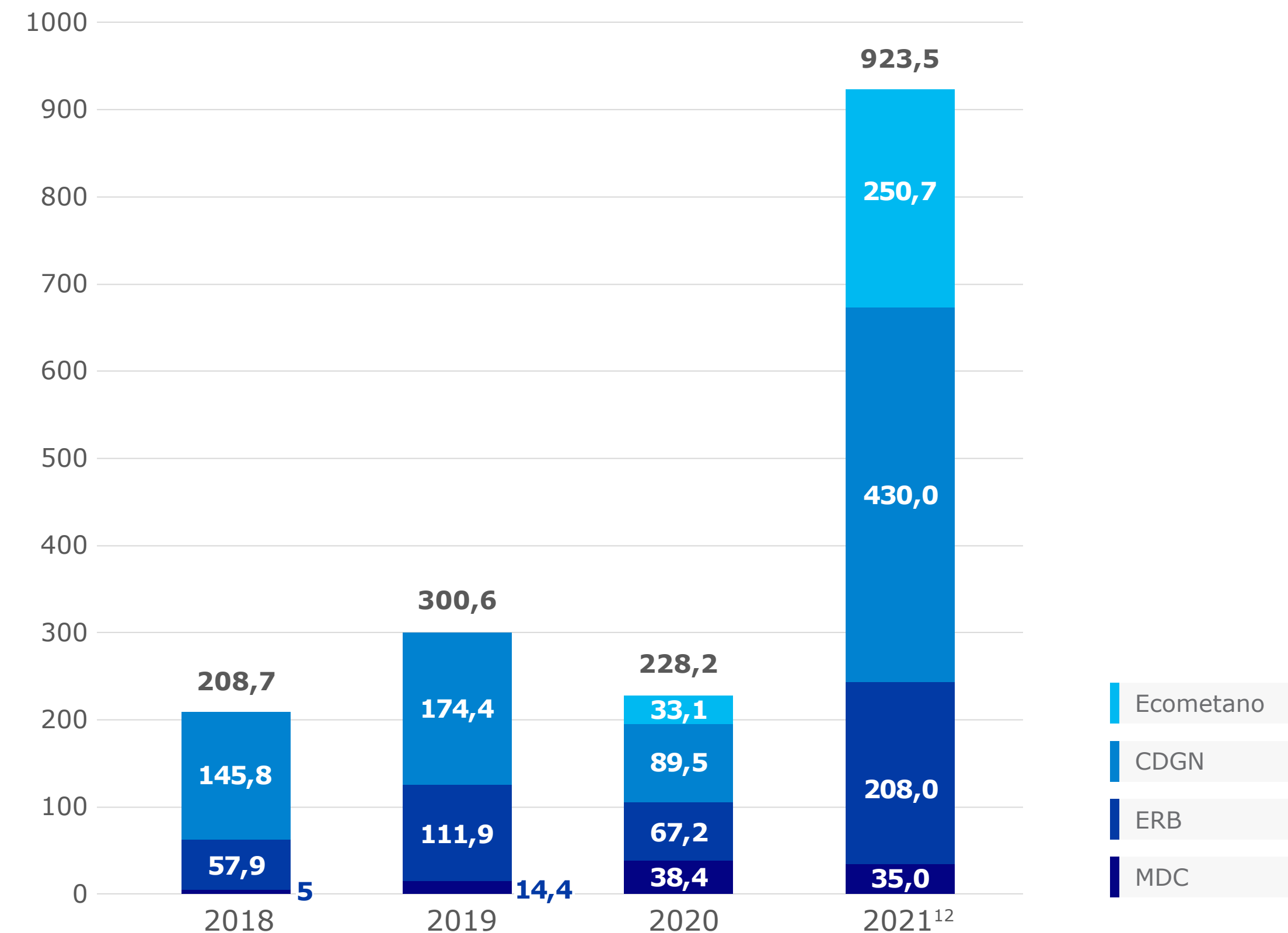
Neste contexto, o grupo formalizou um plano plurianual de capacitação e treinamento para os ciclos 2020 e 2021, visando a valorização e o desenvolvimento da liderança, o fortalecimento da cultura, a excelência operacional, a inovação e a sustentabilidade.

Um dos destaques do ano foi o Programa de Desenvolvimento de Líderes, que continua sendo implementado em 2021 com a meta de atingir 100% dos gestores formados. Por meio desta iniciativa, a cultura da Companhia vem sendo reforçada aos líderes da MDC, estimulados a desenvolver o potencial de seus liderados na busca de resultados.

Com início em 2020, destacam-se os treinamentos voltados para excelência operacional conduzidos na ERB, maior subsidiária do grupo. Focada no processo de melhoria de seu sistema produtivo, a empresa iniciou a implantação da metodologia World Class Manufacturing (WCM), além do sistema de gestão da qualidade orientado pela norma ISO 9001.

Ao longo dos últimos anos, o investimento em treinamentos se manteve estável, com uma queda de 24% durante o ano de 2020 devido, principalmente, aos impactos sofridos pelo distanciamento social exigido pela pandemia da Covid-19. A previsão de investimentos para 2021 é de R\$ 923,7 mil, quatro vezes maior do que em 2020, conforme explicitado a seguir:

Alocação de investimentos em treinamentos (em mil reais)



¹²Os valores apresentados para 2021 são referentes ao planejado para o ano.

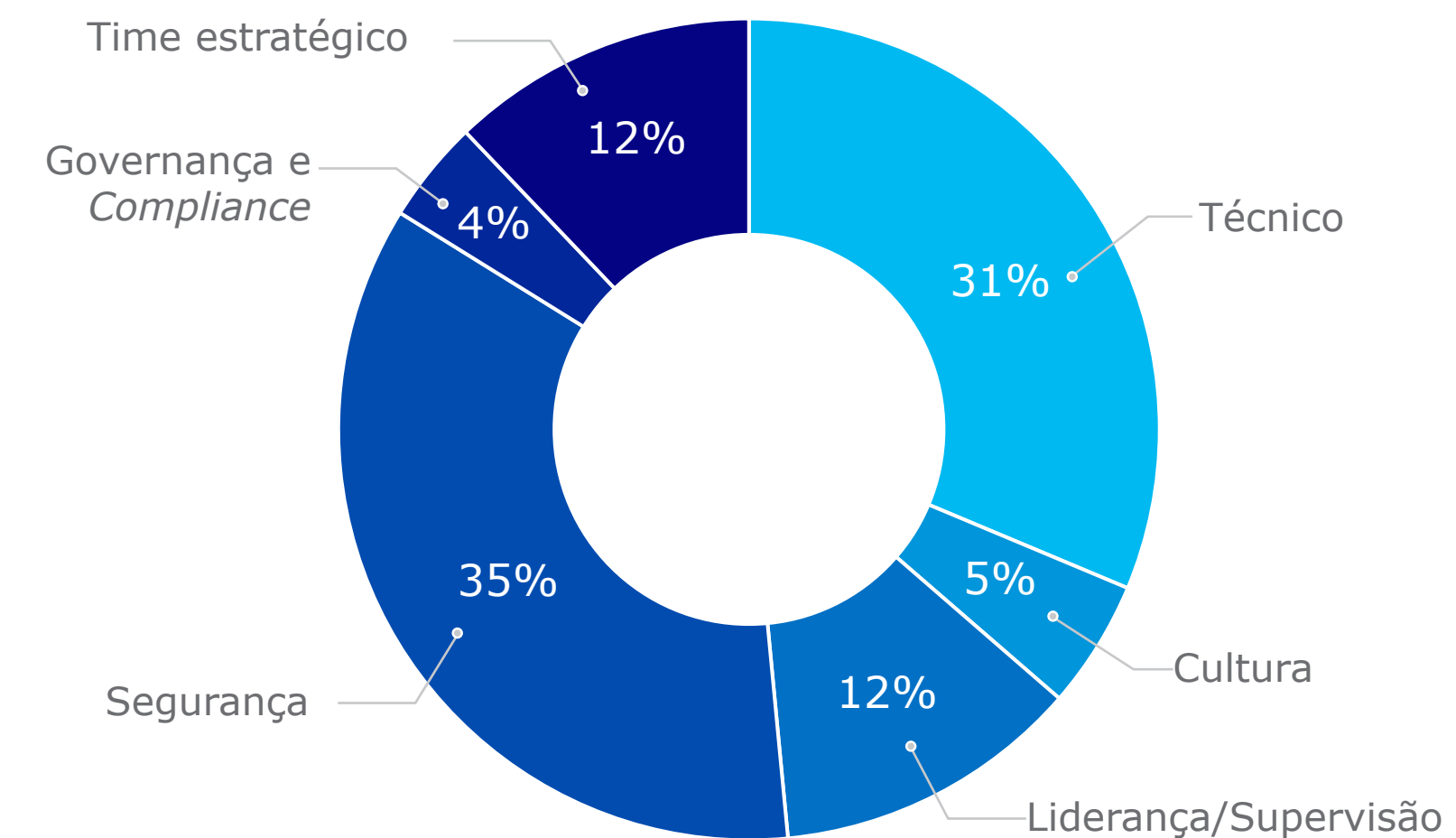




Fortalecimento da identidade MDC

O plano de treinamento de 2021 foi elaborado de forma centralizada para todo o grupo. O principal foco dos treinamentos é a segurança, além de capacitações técnicas, mas inclui também outros temas centrais para MDC, conforme detalhado a seguir:

Investimentos previstos para 2021



A Companhia adota uma Política de Capacitação e Treinamentos com foco em atrelar competências técnicas e comportamentais necessárias para a execução das funções, essenciais para o atingimento da estratégia da empresa.

A MDC iniciou também uma plataforma de universidade corporativa – a Estação do Conhecimento, oficialmente lançada no primeiro semestre de 2021. Esta é uma ferramenta que oferece, por exemplo, treinamentos especializados de segurança e engenharia, além de disponibilizar integrações digitalizadas para novos colaboradores.



6.3 Cuidados com a saúde e segurança [103 | 403]

A MDC é uma empresa comprometida com a melhoria contínua dos seus processos, incluindo a saúde e segurança de seus colaboradores.

O compromisso da Companhia com a segurança, um dos principais valores da cultura MDC, é reconhecido também pelos clientes. A Companhia tem bases instaladas diretamente nas operações de clientes como Dow Química e Braskem, que operam com altos padrões de segurança. A presença da MDC nesses sites demonstra a qualificação da equipe para atender às normas referentes ao tema.

A gestão do tema é realizada conforme estabelecido na Política QSMS da Companhia, também se embasando nos procedimentos de Segurança, Meio Ambiente e Saúde (SMS) e nas metas do Sistema de Gestão Integrado (SGI).

Fortalecimento da identidade MDC

Para 2021, a MDC está trabalhando no lançamento de uma política unificada de QSMS, que define objetivos e metas de desempenho, bem como planos e programas para seu atingimento. A política tem como orientadores básicos:

- Promover um ambiente seguro, saudável e de bem-estar aos colaboradores, clientes, comunidade e público em geral;
- Garantir que as ações estejam aderentes às melhores práticas relacionadas ao meio ambiente, gerenciando e mitigando seus impactos ambientais significativos;
- Estabelecer e monitorar os indicadores de desempenho em segurança, meio ambiente e saúde;
- Permeiar a “cultura do cuidado” por toda a organização disseminando segurança como valor;
- Agregar valor aos negócios focando na melhoria contínua da eficiência dos processos e satisfação dos clientes.

No que tange a garantia da segurança no trabalho, ao longo do ano de 2020 destacam-se a conclusão do Sistema de Linha de Vida para trabalho em altura, em adequação à NR-35, nas instalações de Pojuca (BA) e Ouriçangas (BA); a revisão dos Planos de Atendimento a Emergência (PAE) dos sites; e a elaboração e aplicação de Listas de Verificação Mensal de SMS em todas as áreas operacionais.

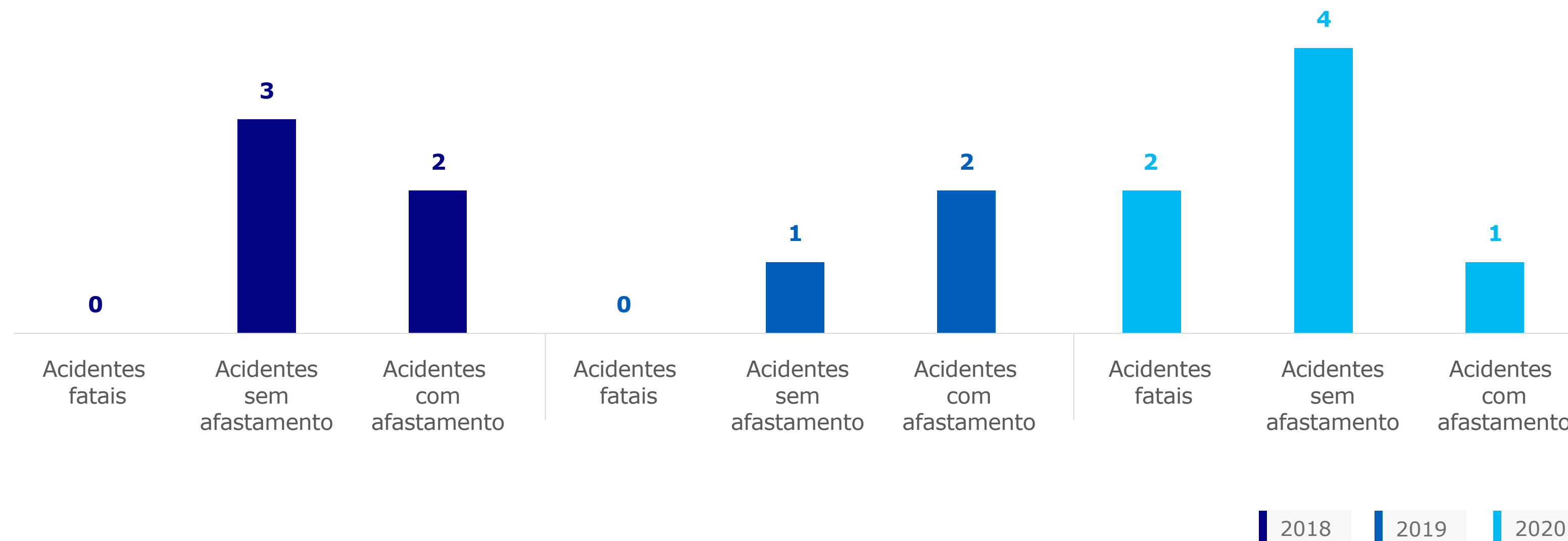
Vale ressaltar também que foi realizada auditoria de 100% das operações da Companhia por meio do Programa de Auditorias de SMS. O processo resultou na geração de relatórios de resultados e planos de ação para promover melhorias nas oportunidades observadas.



Diariamente a Companhia realiza o acompanhamento das ocorrências de acidentes em suas instalações. Ao longo dos últimos três anos os indicadores de acidentes com e sem afastamento foram mantidos estáveis, com apenas uma ocorrência com afastamento e quatro ocorrências sem afastamento em 2020. Em 2019 foram registrados dois acidentes com afastamento e um sem afastamento, enquanto em 2018 a Companhia notificou duas ocorrências com afastamento e três sem afastamento.

Apesar de todos os cuidados e medidas de segurança, em 2020 a MDC infelizmente registrou dois acidentes fatais e está trabalhando para adotar medidas cada vez mais fortes para garantir com que todos os seus colaboradores desempenhem suas funções com segurança e retornem com saúde para suas casas.

Histórico de acidentes no grupo MDC (Consolidado)



A Segurança como valor

Alinhado ao planejamento estratégico da MDC, a Segurança se consolidou como um dos valores fundamentais da cultura organizacional. A partir desta definição, o tema ganhou uma maior notoriedade e a área de QSMS passou a ter maior destaque estratégico.

Durante o ano de 2020, diversas ações foram realizadas para o desenvolvimento da gestão do tema, destacando-se a realização do mapeamento das atividades críticas de segurança e do diagnóstico de maturidade técnica dos procedimentos atuais.



Ações de minimização dos impactos causados pela pandemia da Covid-19



Mesmo com toda a estrutura de Saúde e Segurança da MDC, a Companhia, assim como empresas do mundo todo, foi surpreendida pelo advento da pandemia do novo coronavírus em 2020. Para amenizar esta crise, as áreas de Recursos Humanos e Segurança juntamente com as lideranças da Companhia atuaram fortemente na contenção e prevenção da doença.

Principais ações de combate à Covid-19

- Elaboração de normas internas de prevenção e contenção da Covid-19;
- Criação de protocolos específicos para garantir a continuidade das operações e atendimento a clientes, protegendo colaboradores e parceiros no desempenho das funções, como os protocolos para a tratativa de casos suspeitos;
- Criação do Comitê da Covid-19, com a participação da Diretora Presidente da Companhia e demais diretores, para discussão e encaminhamento dos principais assuntos relacionados. Assim que a pandemia chegou ao Brasil, o Comitê foi criado e passou a se reunir diariamente durante seis meses, com o objetivo de traçar as estratégias para lidar com a situação;
- Monitoramento diário dos colaboradores com suspeita ou infectados pela Covid-19, bem como daqueles que tiveram contato com pessoas infectadas pelo vírus;
- Implementação do regime de teletrabalho para 100% das atividades administrativas e adoção de esquemas de revezamento nas operações;
- Divulgação diária de relatório de acompanhamento dos casos;
- Contratação de equipes de sanitização de ambientes para áreas operacionais e administrativas;
- Instalação de barreiras físicas nos escritórios e unidades operacionais, bem como de totens de álcool em gel e sinalizações com instruções para a contenção do vírus;
- Distribuição de *kits* de higiene, máscaras e outros equipamentos de proteção;
- Medição temperatura na entrada das unidades;
- Reforço de cuidados relacionados ao estado psicológico dos colaboradores;
- Contratação de consultores externos para promover dinâmicas com o objetivo de entender as particularidades de cada grupo, descontrair e conectar as pessoas.



Treinamentos em saúde e segurança

Devido à pandemia da Covid-19, muitas ações relacionadas a capacitação presencial foram impactadas pela necessidade de manutenção do distanciamento social. A maior parte das capacitações e treinamentos foram realizados de forma remota. Para os casos de treinamentos obrigatórios que exigiam a participação presencial e não puderam ser adiados, a MDC garantiu o seguimento de protocolos de saúde, respeitando o distanciamento e as orientações de prevenção.

A necessidade de capacitação de segurança é definida na matriz de treinamentos obrigatórios, que contempla todos os cursos indispensáveis e desejáveis de acordo com cargo e função do colaborador.

Os principais treinamentos realizados em 2020 foram das Normas Regulamentadoras de Segurança (NR 10, NR 12, NR 13, NR 20, NR 35, NR 23 e NR 6), de Movimentação de Operação de Produtos Perigosos (MOPP), do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) e do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO). Além disso, todos os colaboradores foram treinados nos procedimentos de QSMS. [403-5]

No que diz respeito à segurança de transporte, destaca-se o Treinamento de Segurança Operacional no Transporte de GNC para todos os motoristas envolvidos nas operações do Estado da Bahia. [403-5]

Promoção de uma cultura de segurança

Uma das principais metas do ano estava relacionada ao atendimento ao cronograma de campanhas de SMS. Durante 2020 destacaram-se as campanhas: Pequenas Atitudes, Grandes Mudanças; Vista essa Camisa; Maio Amarelo e Trânsito Seguro.

A MDC também trabalhou na elaboração e divulgação dos boletins Alertas de SMS e QSMS Informa e dos Diálogos de SMS (DSMS) semanais em todas as bases operacionais, além de ter elaborado e distribuído *folders* com informações de segurança nas unidades.





6.4 Compromisso com a comunidade [103 | 413]

A MDC entende que as empresas precisam estar integradas ao ambiente em que atuam, gerando impactos positivos. O relacionamento e desenvolvimento das comunidades no entorno dos locais em que o grupo opera são fundamentais neste processo.

A Companhia acredita que para ampliar suas ações de impactos sociais, precisa engajar colaboradores e demais *stakeholders*, mobilizando esforços para gerar oportunidades, renda e educação para as comunidades.

As ações sociais e o cuidado com a comunidade estão previstos no planejamento estratégico da MDC, que define objetivos de implantação de projetos sociais, com aplicação de recursos da empresa e engajamento de sócios, parceiros, colaboradores, dentre outros *stakeholders*.

Além disso, a Companhia conta com metas internas para o estabelecimento de programas de relacionamento com a comunidade, visando levantar questões locais que possam ser amenizadas e esclarecer dúvidas quanto à segurança das atividades realizadas. Continuamente, a MDC também propõe um levantamento de aspectos e impactos ambientais adversos nessas comunidades, com o intuito de identificar e monitorar resultados. [413-1]

Foco na contratação local

A contratação e qualificação da mão de obra local é uma diretriz da empresa. Dessa forma, a MDC fomenta a economia da região por meio da geração de trabalho e renda pela contratação direta e via empregos indiretos, gerados a partir de negócios locais que possam ofertar serviços em suas unidades operacionais.



DIAGNÓSTICO REALIZADO NO ENTORNO DAS OPERAÇÕES

Infraestrutura

- Acesso à água potável e saneamento básico;
- Necessidade de melhoria na estrutura de escolas e serviços educacionais nas comunidades.

Educação e capacitação

- Necessidade de capacitação para líderes comunitários para disseminar boas práticas, seja na educação infantil ou profissional;
- Baixa aderência escolar e falta de atividades no contraturno para jovens e crianças;
- Necessidade de inclusão digital de jovens e adultos para o mundo globalizado/digital;
- Falta de capacitações voltadas para a geração de renda e emprego.

Saúde

- Carência de acesso à saúde nas diversas especialidades.

Ações de minimização dos impactos causados pela pandemia

Em 2020, diante do cenário de pandemia da Covid-19, as ações sociais foram direcionadas para a assistência emergencial e redução do impacto econômico e social causado pela doença. Foram investidos aproximadamente R\$ 500 mil e os projetos atenderam cerca de cinco mil famílias, representando uma média de 15 mil pessoas.

Principais ações de auxílio

- Foram doadas **3.450 cestas básicas** para as comunidades próximas às unidades operacionais da MDC nos Estados de Minas Gerais, Bahia, Ceará e Rio de Janeiro. Algumas doações contaram com a participação direta de colaboradores da MDC;
- Cerca de **100 fardos de fraldas geriátricas** foram distribuídos em quatro asilos na cidade de Salvador e outros municípios da Bahia;
- Doação de **R\$ 15 mil para a Associação de Combate ao Câncer e de R\$ 10 mil para o Lar do Idoso** do município de Santa Vitória (MG) para auxiliar em reformas e na melhoria da estrutura de atendimento dessas organizações;
- **Caixas acrílicas para intubação, protetores faciais e duas mil máscaras** foram doadas a hospitais em Caucaia (CE), comunidade próxima à empresa GNR Fortaleza, planta da subsidiária Ecometano;
- Um **reservatório de água foi construído** na comunidade de Ouriçangas (BA), no entorno de um dos projetos da CDGN. A necessidade foi levantada pela comunidade durante o processo de engajamento com a Companhia;
- No total, foram destinados aproximadamente **R\$ 500 mil para ações emergenciais** durante o ano.



Parceria com o Instituto PHI



Um dos maiores objetivos da MDC na área social em 2020 foi a realização de um diagnóstico completo para a estruturação de projetos sustentáveis e perenes em parceria com o Instituto PHI, organização que atua com assessoria filantrópica. O principal compromisso é a estruturação de até cinco projetos sociais em 2021 com base nas carências das comunidades próximas às operações do grupo.

O processo teve início em 2020 com a elaboração do diagnóstico de seis localidades prioritárias. O foco foi a identificação das principais necessidades e aptidões das comunidades do entorno para planejamento de projetos de médio e longo prazos voltados ao desenvolvimento humano e social, com foco em duas grandes causas definidas pela MDC: educação e geração de renda. [413-1]

Os projetos contarão com investimentos de **R\$ 1,2 milhões em 2021**, incluindo recursos próprios e de outros *stakeholders* engajados. O valor orçado é 2,4 vezes superior ao investido em 2020. [413-1]

O Instituto PHI será responsável pela coordenação do processo de escolha e apoio na contratação dos projetos, bem como pelo acompanhamento do cronograma de implantação e dos resultados previstos para 2021.



Anexo I – Informações complementares

A seguir são apresentados dados sobre os colaboradores da MDC, indicando a distribuição etária e de gênero por categoria funcional.

Número de colaboradores próprios, por categoria funcional e gênero									
Categoria funcional	2018			2019			2020		
	Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens	Total
Diretor	1	7	8	1	7	8	1	8	9
Gerente	1	17	18	2	16	18	2	13	15
Coordenador	7	17	24	5	15	20	4	15	19
Analista, Assistente e Técnicos	42	216	258	46	221	267	40	253	293
Estagiário e Jovem Aprendiz	2	3	5	3	2	5	2	2	4
Total	53	260	313	57	261	318	49	291	340

Número de colaboradores próprios por categoria funcional e faixa etária ¹												
Categoria funcional	2018				2019				2020			
	Abaixo de 30 anos	Entre 30 e 50 anos	Acima de 50 anos	Total	Abaixo de 30 anos	Entre 30 e 50 anos	Acima de 50 anos	Total	Abaixo de 30 anos	Entre 30 e 50 anos	Acima de 50 anos	Total
Diretor	0	4	1	5	0	4	1	5	0	4	4	8
Gerente	0	14	4	18	0	14	4	18	0	12	2	14
Coordenador	2	17	5	24	1	17	2	20	1	17	3	21
Analista, Assistente e Técnicos	46	174	38	258	54	179	34	267	62	195	34	291
Estagiário e Jovem Aprendiz	5	0	0	5	5	0	0	5	6	0	0	6
Total	53	209	48	310	60	214	41	315	69	228	43	340

¹ Dados não incluem membros da alta governança.



SUMÁRIO

GRI

Sumário de conteúdo GRI [102-55]

DIVULGAÇÕES GERAIS

PERFIL ORGANIZACIONAL

GRI Standard	Divulgação	Página / Resposta	Omissão
	102-1 Nome da organização	Pg. 11	-
	102-2 Atividades, marcas, produtos e serviços	Pg. 14	-
	102-3 Localização da sede	Pg. 11	-
	102-4 Localização das operações	Pg. 14	-
	102-5 Natureza da propriedade e forma jurídica	Pg. 11	-
	102-6 Mercados atendidos	Pg. 14	-
GRI 102: Divulgações gerais 2016	102-7 Porte da organização	Pg. 12, 15, 16 e 18	Confidencialidade: dados de endividamento não foram apresentados por serem dados sensíveis para a Companhia.
	102-8 Informações sobre empregados e trabalhadores	Pg. 42 e 47	-
	102-9 Cadeia de fornecedores	Pg. 29	-
	102-10 Mudanças significativas na organização e na sua cadeia de fornecedores	Não houve mudança significativa em 2020.	-
	102-11 Abordagem ou princípio da precaução	Pg. 35	-
	102-12 Iniciativas desenvolvidas externamente	Pg. 30	-
	102-13 Participação em associações	Pg. 30	-



ESTRATÉGIAS

GRI Standard	Divulgação	Página / Resposta	Omissão
GRI 102: Divulgações gerais 2016	102-14 Declaração do tomador de decisão sênior	Pg. 3	-
	102-15 Principais impactos, riscos e oportunidades	Pg. 35	-

ÉTICA E INTEGRIDADE

GRI Standard	Divulgação	Página / Resposta	Omissão
GRI 102: Divulgações gerais 2016	102-16 Valores, princípios, padrões e normas de comportamento	Pg. 20	-

GOVERNANÇA

GRI Standard	Divulgação	Página / Resposta	Omissão
GRI 102: Divulgações gerais 2016	102-18 Estrutura da governança	Pg. 22	-
	102-22 Composição do mais alto órgão de governança e dos seus comitês	<p>Pg. 22 e 23</p> <p>Dois dos conselheiros não são independentes, no entanto, todos possuem independência para livre manifestação dos votos nas pautas do Conselho.</p> <p>A totalidade dos conselheiros é indicada pelos acionistas da MDC e não há participação de <i>stakeholders</i> no Conselho de Administração.</p> <p>Não há participação de grupos sub-representados no Conselho de Administração da MDC.</p>	-



GRI 102: Divulgações gerais 2016	102-25 Conflitos de interesse	Pg. 24	-
	102-27 Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	Pg. 22 e 23	-
	102-31 Análise de tópicos econômicos, ambientais e sociais	Pg. 22	-

ENGAJAMENTO DE STAKEHOLDERS

GRI Standard	Divulgação	Página / Resposta	Omissão
GRI 102: Divulgações gerais 2016	102-40 Lista de grupos de <i>stakeholders</i>	Pg. 24	-
	102-41 Acordos de negociação coletiva	100% dos colaboradores próprios até o nível de alta liderança estão cobertos por acordos de negociação coletiva.	-
	102-42 Identificação e seleção de <i>stakeholders</i>	Os grupos de interesse internos e externos selecionados foram os <i>stakeholders</i> com maior potencial de exercer influência no negócio e cuja maturidade de relacionamento com a MDC possibilitava uma contribuição relevante para o processo de definição das prioridades de gestão.	-
	102-43 Abordagem para engajamento de <i>stakeholders</i>	Pg. 7 e 28	-
	102-44 Principais tópicos e preocupações levantadas	Pg. 7 e 28	-

PRÁTICAS DE REPORTE

GRI Standard	Divulgação	Página / Resposta	Omissão
GRI 102: Divulgações gerais 2016	102-45 Entidades incluídas nas demonstrações financeiras consolidadas	Todas as empresas do grupo estão contempladas nas demonstrações financeiras consolidadas.	-
	102-46 Definindo o conteúdo do relatório e limites do tópico	Pg. 7	-
	102-47 Lista dos tópicos materiais	Pg. 7	-



GRI 102: Divulgações gerais 2016	102-48 Reformulações de informações	-	Não aplicável, uma vez que é o primeiro relatório da Companhia.
	102-49 Mudanças no relatório	-	Não aplicável, uma vez que é o primeiro relatório da Companhia.
	102-50 Período do relatório	Pg. 6	-
	102-51 Data do relatório mais recente	-	Não aplicável, uma vez que é o primeiro relatório da Companhia.
	102-52 Ciclo do relatório	Pg. 6	-
	102-53 Ponto de contato para perguntas sobre o relatório	Pg. 6	-
	102-54 Opção de acordo com o GRI Standards	Pg. 6	-
	102-55 Sumário de Conteúdo GRI	Pg. 60	-
	102-56 Asseguração externa	O relatório não passou por verificação externa.	-

TÓPICOS MATERIAIS

DESEMPENHO ECONÔMICO

GRI Standard	Divulgação	Página / Resposta	Omissão
GRI 103: Abordagem de gestão 2016	103-1 Explicação sobre o tópico material e seus limites	Pg. 32 e 37	-
	103-2 Abordagem de gestão e seus componentes	Pg. 32 e 37	-
	103-3 Evolução da abordagem de gestão	Pg. 32 e 37	-
GRI 201: Desempenho econômico 2016	201-1 Valor econômico direto gerado e distribuído	Pg. 33	-
	201-2 Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades devido às mudanças climáticas	Pg. 37, 38 e 39	-



ANTICORRUPÇÃO

GRI Standard	Divulgação	Página / Resposta	Omissão
GRI 103: Abordagem de gestão 2016	103-1 Explicação sobre o tópico material e seus limites	Pg. 22	-
	103-2 Abordagem de gestão e seus componentes	Pg. 22	-
	103-3 Evolução da abordagem de gestão	Pg. 22	-
GRI 205: Combate à corrupção 2016	205-1 Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção	Pg. 24	-
	205-2 Comunicação e treinamento sobre políticas e procedimentos anticorrupção	Pg. 25	-
	205-3 Casos confirmados de corrupção e ações tomadas	Pg. 24	-

EMISSÕES

GRI Standard	Divulgação	Página / Resposta	Omissão
GRI 103: Abordagem de gestão 2016	103-1 Explicação sobre o tópico material e seus limites	Pg. 37	-
	103-2 Abordagem de gestão e seus componentes	Pg. 37	-
	103-3 Evolução da abordagem de gestão	Pg. 37	-
GRI 305: Emissões 2016	305-1 Emissões diretas de gases de efeito estufa (GEE) (Escopo 1)	Pg. 39 e 40	-
	305-2 Emissões indiretas de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia (Escopo 2)	Pg. 39 e 40	-
	305-3 Outras emissões indiretas de gases de efeito estufa (GEE) (Escopo 3)	Pg. 39 e 40	-
	305-4 Intensidade de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	Pg. 40	-



EMPREGO

GRI Standard	Divulgação	Página / Resposta	Omissão
GRI 103: Abordagem de gestão 2016	103-1 Explicação sobre o tópico material e seus limites	Pg. 41	-
	103-2 Abordagem de gestão e seus componentes	Pg. 41	-
	103-3 Evolução da abordagem de gestão	Pg. 41	-
GRI 401: Emprego 2016	401-1 Novas contratações e rotatividade de empregados	Pg. 43, 44, 45 e 46	-
	401-2 Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial	Pg. 46	-

SAÚDE E SEGURANÇA OCUPACIONAL

GRI Standard	Divulgação	Página / Resposta	Omissão
GRI 103: Abordagem de gestão 2016	103-1 Explicação sobre o tópico material e seus limites	Pg. 51	-
	103-2 Abordagem de gestão e seus componentes	Pg. 51	-
	103-3 Evolução da abordagem de gestão	Pg. 51	-
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018	403-5 Treinamento de trabalhadores em saúde e segurança ocupacional	Pg. 54	-



TREINAMENTO E EDUCAÇÃO

GRI Standard	Divulgação	Página / Resposta	Omissão
GRI 103: Abordagem de gestão 2016	GRI 103: Abordagem de gestão 2016	Pg. 40	-
	103-2 Abordagem de gestão e seus componentes	Pg. 41	-
	103-3 Evolução da abordagem de gestão	Pg. 41	-
GRI 404: Treinamento e educação 2016	404-1: Treinamento e Educação 2016	-	Não disponível. A Companhia iniciou a centralização da gestão de treinamentos em 2021.

DIVERSIDADE E IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

GRI Standard	Divulgação	Página / Resposta	Omissão
GRI 103: Abordagem de gestão 2016	GRI 103: Abordagem de gestão 2016	Pg. 41	-
	103-2 Abordagem de gestão e seus componentes	Pg. 41	-
	103-3 Evolução da abordagem de gestão	Pg. 41	-
GRI 405: Diversidade e igualdade de oportunidades 2016	405-1 Diversidade em órgãos de governança e empregados	Pg. 47 e 48	-



COMUNIDADES LOCAIS

GRI Standard	Divulgação	Página / Resposta	Omissão
GRI 103: Abordagem de gestão 2016	GRI 103: Abordagem de gestão 2016	Pg. 55	-
	103-2 Abordagem de gestão e seus componentes	Pg. 55	-
	103-3 Evolução da abordagem de gestão	Pg. 55	-
GRI 413: Comunidades locais 2016	413-1 Operações com programas implementados de engajamento da comunidade local, avaliação de impactos e desenvolvimento local	Pg. 55 e 57	<p>Não aplicável. O estabelecimento de conselhos de trabalho, comissões de saúde e segurança no trabalho e outras entidades representativas de empregados para discutir impactos não é aplicável para o contexto da MDC.</p> <p>Não são realizados processos formais de queixas e reclamações por parte de comunidades locais.</p> <p>A divulgação pública dos resultados de avaliações de impactos ambientais e sociais será divulgado após o período da pandemia em atendimento às condicionantes da Licença Ambiental, conforme estabelecido pelo Programa de Educação Ambiental.</p>



Coordenação geral do projeto

Manuela Larangeira Kayath

Leonardo Bacelar

Debora Rezende

Consultoria GRI e Redação

Green Domus Desenvolvimento Sustentável

Felipe Bottini

Marina Dall'Anese

Mariana Ferraz

Crédito das fotos

Acervo MDC / Divulgação

Editoração

Estúdio VACA

Tiago Valente

Ariadne Heloisa