

# Relatório de Sustentabilidade 2021

O caminho  
que estamos  
construindo...



# SUMÁRIO

Mensagem da Presidente .....3

Sobre o Relatório .....5

Matriz de Materialidade .....6

Priorização de Temas Materiais..... 7

Destques MDC 2021.....8

Sobre a MDC ..... 10

Quem Somos.....10

Nossos Valores..... 12

Nossas Operações ..... 13

Nossos Negócios ..... 14

**SEGURANÇA E CONFIABILIDADE DAS OPERAÇÕES ..... 26**

Cuidados com a Saúde e Segurança ..... 26

Programa Acidente Zero .....27

Enfrentamento da Covid-19 ..... 29

**MUDANÇAS CLIMÁTICAS E TRANSIÇÃO ENERGÉTICA ..... 30**

O Valor Sustentável dos Negócios da MDC.....30

Valor Sustentável ..... 32

Emissão de Gases de Efeito Estufa - GEE ..... 34

Eficiência Global dos Processos.....37

**DESENVOLVIMENTO E INOVAÇÃO DE PRODUTOS E SERVIÇOS .....38**

Compromisso com a Cadeia de Valor .....40

Compromisso e Responsabilidade nas Parcerias..... 41

Compromisso com a Cadeia de Fornecimento..... 43

**DESEMPENHO ECONÔMICO COM FOCO NOS RESULTADOS ..... 44**

Foco nos Resultados .....44

Resultados 2021 Subsidiárias ..... 45

**VALORIZAÇÃO DAS PESSOAS E ENGAJAMENTO SOCIAL .....47**

Gestão de Colaboradores ..... 47

Perfil dos Colaboradores .....50

Educação Corporativa ..... 51

Valorização da Diversidade..... 53

Pesquisa de Clima e Engajamento Interno..... 54

Comunidade ..... 56

**MECANISMOS ADEQUADOS DE COMPLIANCE E GOVERNANÇA .....59**

Avaliação de Riscos Inerentes ..... 61

Prevenção ao Conflito de Interesse ..... 62

Sumário GRI ..... 64

Sumário ODS .....72

Anexos.....73



# MENSAGEM DA PRESIDENTE

É um grande prazer e com muita satisfação que compartilho em nosso 2º Relatório de Sustentabilidade os principais destaques da MDC. O ano de 2021 foi marcado pelo amadurecimento da nossa cultura e gestão, depois de uma grande reorganização realizada no ano anterior. Nosso principal foco continua sendo o crescimento sustentável e, tendo como base nosso Planejamento Estratégico, avançamos de forma importante em diversos temas relacionados ao crescimento e agenda de sustentabilidade.

Olhando os negócios, as nossas subsidiárias CDGN, Ecometano e ERB apresentaram sólidos resultados em 2021, alcançando as metas de geração de caixa e rentabilidade que estavam previstas para o ano. De forma geral, as operações foram impactadas positivamente pelo reajuste de preços por inflação acima do esperado (IGP-M) e pelo aumento significativo das *commodities* de óleo e gás, as quais indexam alguns dos nossos contratos, além de terem alcançado volumes dentro do esperado. Por outro lado, também sofreram em função da pressão nos custos de madeira e diesel, afetando principalmente as plantas de cogeração.

O ano de 2021 foi também marcado pela primeira operação de mercado de capitais do Grupo, em que foi emitido pela unidade da ERB na Bahia o Certificado de Recebíveis de Agronegócio (CRA) no valor de R\$ 25 milhões. Em função da cadeia sustentável dos nossos negócios de cogeração, esse título obteve ainda um Selo Verde.

Buscando sempre um crescimento sustentável, dedicamos muita energia para desenvolver um novo projeto de biometano a partir de aterro sanitário. Em parceria com a Solví Essencis, estamos em fase de implantação da 3ª planta de biometano da MDC, localizada no aterro de Caieiras (SP) e que terá capacidade de produzir 60 mil m<sup>3</sup> de biometano por dia. Estamos animados com a perspectiva de iniciar essa operação no 2º semestre de 2023, podendo oferecer pela primeira vez no Estado de São Paulo um combustível totalmente renovável na rede de gasoduto.

A MDC foi pioneira no mercado de biometano, que é único combustível com pegada negativa de carbono e que ganha cada vez mais visibilidade com o avanço da agenda de transição energética no Brasil. A inovação

no modelo de negócio e na busca de tecnologias está no nosso DNA, e, para fortalecer essa veia inovadora, lançamos em 2021 o Programa Inova MDC, estimulando colaboradores a desenvolver novas soluções *inhouse*, além de nos associarmos ao AgTech Garage, um reconhecido *hub* de inovação.

Os atributos ambientais têm tomado uma relevância cada vez maior nos negócios de energia renovável, principalmente depois dos avanços no mercado de carbono anunciados na Conferência das Nações Unidas sobre Mudança do Clima, COP-26, em novembro passado. Nossas operações atuais evitam que cerca de 600 mil toneladas de CO<sub>2</sub>eq sejam emitidos na atmosfera anualmente e, diante disso, no ano passado escrituramos e comercializamos mais de 1 milhão de créditos de carbono, além dos CBios dentro do programa nacional do RenovaBio. Permanecemos atentos aos movimentos desse mercado, com os recentes anúncios pelo Governo Federal do Programa Nacional de Redução de Emissões de Metano, aliado ao Mercado de Carbono Nacional – ambos que podem fomentar ainda mais o mercado em que atuamos.

Do lado de pessoas, que está entre os nossos principais pontos de atenção, avançamos em diversas frentes importantes. Realizamos em 2021 uma Pesquisa de Clima abrangendo todos os colaboradores do Grupo, o que nos proveu um diagnóstico apurado de como estamos atuando em relação a vários aspectos do dia-dia de trabalho na MDC. Embora tenhamos atingido 83% de respostas positivas, o que corrobora nossa atuação nessa frente, estamos focados ao longo dos próximos ciclos em atacar os pontos de melhoria levantados na pesquisa.

Reforçamos nosso compromisso com a Diversidade e Inclusão (D&I), tendo realizado diversos *workshops* para sensibilizar a liderança sobre o tema, além de termos publicado um Guia de D&I, que foi compartilhado com todos. O trabalho relacionado a Saúde Mental, que foi iniciado em 2020 como consequência dos impactos da Covid-19, continuou sendo realizado e um programa de saúde e bem-estar está em fase de desenvolvimento. Realizamos também o nosso primeiro Programa de Jovens Talentos, em que contratamos um grupo de 15 estagiários em todas as unidades, e que estão sendo treinados e desenvolvidos com todo apoio dos líderes da Companhia. Sentimos um nível de engajamento cada vez maior de nossos colaboradores, e isso pode ser visto através de ações e depoimentos durante a nossa 1ª Semana da Cultura, que reforçou ainda mais os valores da MDC entre o time.

Outro avanço relevante do ano de 2021 foi na pauta de Responsabilidade Social, que tem como principal objetivo gerar impacto positivo nas comunidades no entorno das nossas operações, com duas causas prioritárias: educação e geração de renda. Iniciamos no ano passado, junto com parceiros especializados, três projetos sustentáveis e de longo-prazo em comunidades na Bahia e no Ceará, que incluem uma escola de reforço para 90 crianças e 2 projetos de geração de renda para mulheres. Novos projetos de inserção digital e outra escola estão em fase de implantação para início em 2022, o que nos deixa ainda mais realizados com o impacto que nossas operações têm nas comunidades. Além disso, engajamos nossos colaboradores, que participaram entusiasticamente ao longo do ano em 6 edições das Caravanas da Solidariedade, levando ações de assistencialismo para diversas comunidades.

A agenda ASG se tornou tão forte e central em todos os aspectos da MDC que nos associamos ao movimento do Capitalismo Consciente, que reúne no Brasil empresas como a nossa que estão comprometidas com a pauta de sustentabilidade e que buscam um impacto muito além do retorno financeiro dos projetos nos quais atuam. Seguimos acreditando que a única forma de operar seja por meio de um ecossistema de negócios mais consciente, que gera valor para todos os *stakeholders*, e é assim que pautamos a perspectiva e futuro da MDC.

Boa leitura!



**Manuela Kayath**  
Diretora Presidente da MDC

[102-14]

# SOBRE O RELATÓRIO

O Relatório de Sustentabilidade da MDC reforça o compromisso da Companhia com a transparência para com todos os públicos que possuem interesse em seu negócio. A publicação deste documento é de caráter anual, e cobre, prioritariamente, o período de 01 de janeiro a 31 de dezembro de 2021. [102-52]

A publicação segue as Normas da *Global Reporting Initiative (GRI)*<sup>1</sup> 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. Assim como, por meio do *Caderno Compass*<sup>2</sup>, foram priorizados os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Organização das Nações Unidas (ONU) que melhor se enquadram nos compromissos e práticas da Companhia. [102-50] [102-54]

Em caso de dúvidas, sugestões ou comentários sobre os assuntos abordados, a equipe MDC está disponível no e-mail [comunicacao@mdcenergia.com.br](mailto:comunicacao@mdcenergia.com.br) [102-53]

<sup>1</sup> Conheça mais sobre a GRI – Global Reporting Initiative em <https://www.globalreporting.org/how-to-use-the-gri-standards/gri-standards-portuguese-translations/>

<sup>2</sup> Conheça mais sobre os ODS em [https://sdgcompass.org/wp-content/uploads/2016/04/SDG\\_Compass\\_Portuguese.pdf](https://sdgcompass.org/wp-content/uploads/2016/04/SDG_Compass_Portuguese.pdf)





## Matriz de Materialidade

A Matriz de Materialidade de 2021 é a mesma utilizada em 2020. A diretoria da Companhia e seus fundadores reavaliaram a Matriz em 2021 e concordaram em manter seus itens, visto que permaneceram alinhados ao posicionamento estratégico da MDC. Em 2020, a definição da materialidade se deu por meio de consulta às partes interessadas internas e externas, a partir dos seguintes processos: [102-40] [102-42]

- Foram realizadas entrevistas individuais com dois conselheiros da Companhia, uma de suas fundadoras e os oito diretores da MDC e suas subsidiárias.
- Colaboradores, fornecedores, clientes, parceiros, líderes comunitários e representantes de órgãos reguladores foram convidados a participar de uma consulta *online* com o intuito de identificar os temas mais relevantes para a gestão.

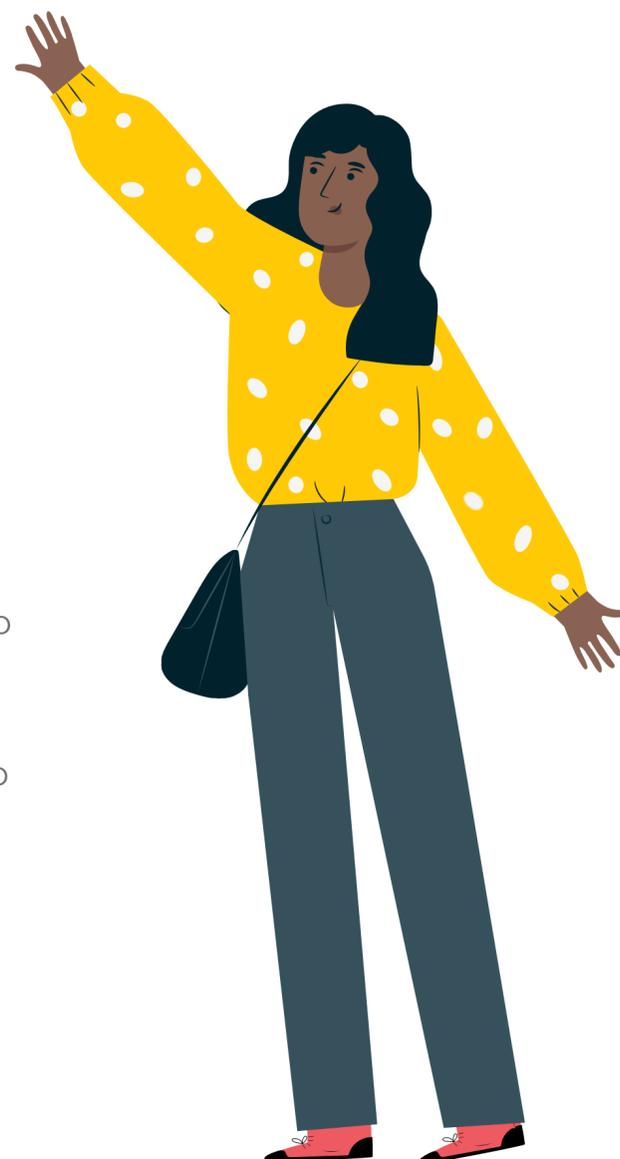
A análise dos dados coletados foi realizada de maneira imparcial, objetiva e independente, contando com a expertise de uma consultoria especializada, a Green Domus Desenvolvimento Sustentável, de forma a assegurar a interpretação individualizada de cada eixo componente da Matriz de Materialidade: influência na decisão de grupos de interesse e significância do impacto para a estratégia organizacional, resultando na Matriz de Materialidade do Grupo MDC. [102-46]

A priorização e alinhamento de temas com as estratégias da Companhia ocorreram por meio de aprovação da Diretoria Executiva após diversas análises e discussões em reuniões, gerando posteriormente uma listagem final que foi revisada e unificada pela consultoria contratada.



Assim sendo, o conteúdo priorizado se alinha com as estratégias Ambientais, Sociais e de Governança (ASG) adotadas pelo Grupo, resultando em uma correlação com as Normas GRI, sempre que aplicável. Para esta edição, aplicou-se a metodologia do Guia *SDG Compass* a fim de alinhar as estratégias, metas e materialidade da MDC de forma a contribuir para o atingimento dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS). [102-46]

Portanto, os temas materiais estão apresentados ao lado por ordem de priorização e correlação com as normas GRI e ODS:



## Priorização de Temas Materiais [102-44] [102-47]

TEMA MATERIAL	TÓPICOS E DIVULGAÇÕES GRI RELACIONADOS	ODS 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 e 305-4	7, 8 e 12	Diretoria, Fornecedores, Clientes e Parceiros
Foco no desenvolvimento e inovação de produtos e serviços que atendam às necessidades dos clientes	Sem correlação direta com normas GRI	N/A	7, 8 e 12	Diretoria, Colaboradores, Parceiros e Clientes
Desempenho econômico com foco em resultados	Desempenho econômico	201-1	8	Diretoria, Colaboradores, Fornecedores, Clientes, Parceiros e Órgãos Reguladores
	Emprego	401-1	8	
	Treinamento e educação	404-1	4	
Valorização das pessoas e engajamento social	Diversidade e igualdade de oportunidades	405-1	5, 8 e 16	Diretoria, Colaboradores, Clientes, Parceiros, Líderes Comunitários e Órgãos Reguladores
	Mecanismos adequados de Compliance e Governança	Anticorrupção	205-1, 205-2 e 205-3	

## DESTAQUES MDC 2021



RECEITA BRUTA DE  
**R\$ 485 MILHÕES**

EBITDA DE  
**R\$ 125 MILHÕES**



CAPTAÇÃO E PURIFICAÇÃO DE  
**61,5 MILHÕES**  
DE M<sup>3</sup> DE BIOGÁS

GERAÇÃO E COMERCIALIZAÇÃO DE  
**27 MILHÕES**  
DE M<sup>3</sup> DE BIOMETANO

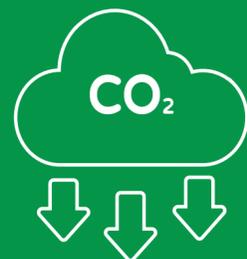
COMERCIALIZAÇÃO  
**34 MILHÕES**  
DE M<sup>3</sup> DE GÁS NATURAL

TRANSPORTE DE  
**18,3 MILHÕES**  
DE M<sup>3</sup> DE GÁS NATURAL

PRODUÇÃO DE  
**1.607 MIL**  
TONELADAS DE VAPOR

GERAÇÃO DE  
**185 MIL MWH**  
DE ENERGIA ELÉTRICA





**1.135.000**

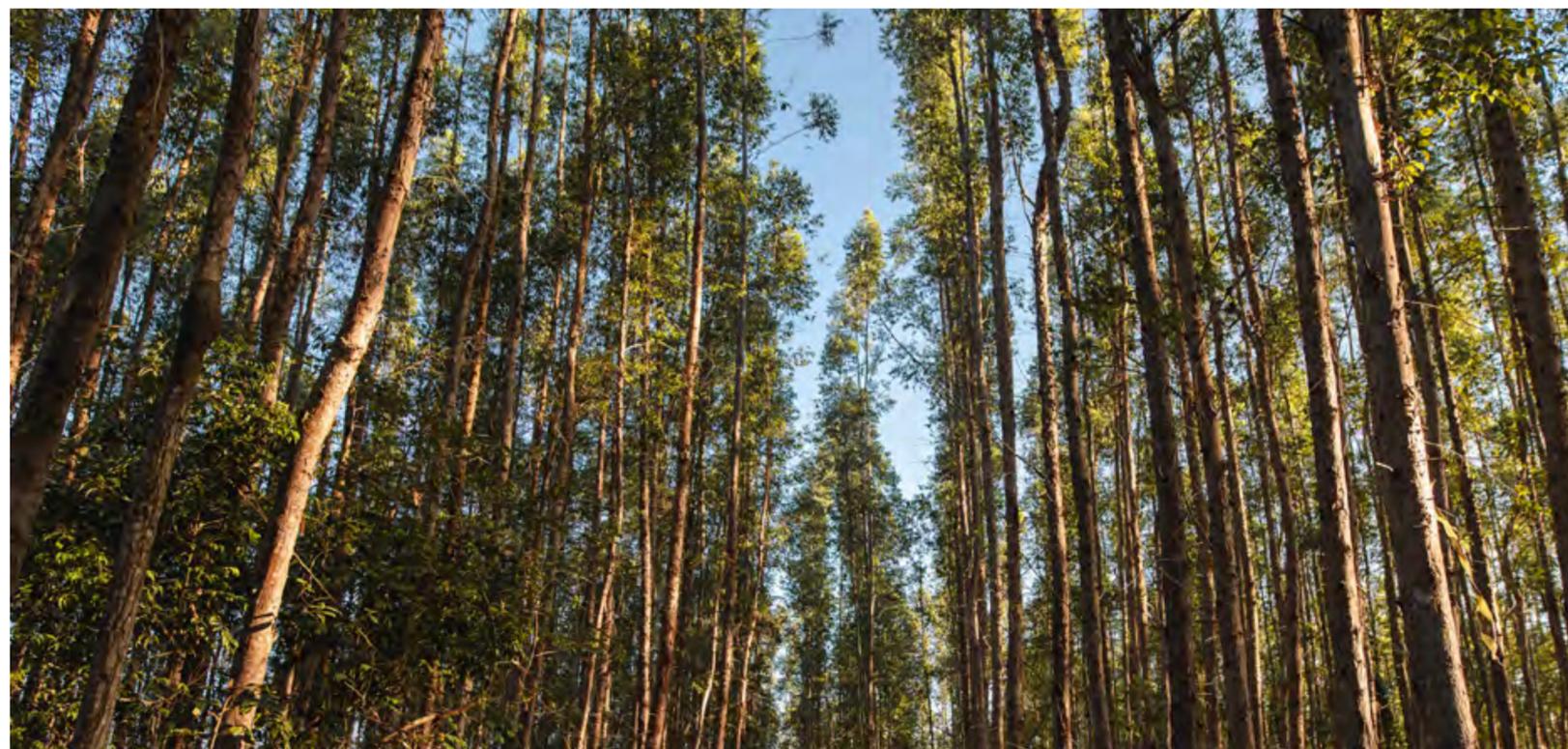
Certificados de Emissão Reduzidas (CERs) emitidos e comercializados

**77.925**

Créditos de Descarbonização (CBios) emitidos e comercializados, correspondendo a receita de R\$ 7,9 milhões

**R\$ 25 milhões** de captação com selo verde (CRA - Certificado de Recebíveis do Agronegócio)

**R\$ 410 mil** investidos em capacitação com foco no desenvolvimento do time



**Zero** acidentes em 2021

**50%** de colaboradores mulheres no Corporativo



**3.260** pessoas impactadas pelas ações sociais da Companhia

# SOBRE A MDC

## Quem Somos

Para a MDC, energia é valor. Atuando em todo o Brasil, a Companhia investe em ativos energéticos com presença em toda a cadeia de gás natural, biometano, energia elétrica renovável e vapor através de biomassa. Fundada em 2006, a empresa é uma sociedade anônima de capital fechado, brasileira, com sedes administrativas em Salvador (BA) e no Rio de Janeiro (RJ). [102-3] [102-5]

Com **operações em nove estados**<sup>3</sup> do país, possui entre seus principais clientes indústrias e distribuidoras de gás e energia. O trabalho do Grupo se dá desde a produção e processamento do combustível energético até a distribuição e comercialização ao consumidor final,

apoiando-o na descarbonização da sua matriz energética.

Inovação e sustentabilidade estão no centro dos negócios do Grupo, o que faz com que o seu *portfólio* se torne cada vez mais amplo, seguro e competitivo. O desenvolvimento e entrega das soluções energéticas sustentáveis de longo prazo é realizado por meio das operações das subsidiárias Companhia Distribuidora Gás Natural (CDGN), Ecometano e Energias Renováveis do Brasil (ERB), sempre considerando gerar valor para o tripé da sustentabilidade – econômico, social e governança. Ainda na linha da sustentabilidade, muitos dos clientes da Companhia estão mirando uma transição para a economia de baixo carbono. [102-1]

Os negócios da MDC são constituídos pelo compromisso ambiental, uma vez que a atividade fim do Grupo está diretamente alinhada à transição para uma economia de baixo carbono e produção de energia renovável, geradora de valor sustentável para diferentes fins. Este é o propósito da Companhia e é o que norteia todas as suas ações.

Pensando em potencializar suas características naturalmente voltadas para a sustentabilidade, a MDC estabeleceu metas que se relacionam com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Organização das Nações Unidas (ONU) e, baseada na metodologia *SDG Compass*, vem atuando fortemente junto aos ODS ao lado.



3 ERB - MG e BA; Ecometano - RJ e CE; CDGN - MA / PE / BA / SP / RJ / RS / ES

## LINHA DO TEMPO



## Nossos Valores

### Geração de valor pelo propósito

A MDC acredita que a energia gera valor e por meio dela é possível moldar um futuro mais sustentável, seguro e promissor para todos.

Em 2020, o Grupo MDC realizou a revisão do seu planejamento estratégico, centralizando na MDC, enquanto *holding*, o papel de coordenadora dos negócios. O desdobramento deste trabalho redefiniu o posicionamento da Companhia e, ainda, os cinco valores inegociáveis e essenciais para guiar a cultura organizacional do Grupo: desenvolvimento, segurança, conexão, inovação e energia. Nessa estrutura, a MDC também apoia de forma direta o ODS 16, em sua meta de desenvolver instituições eficazes, responsáveis e transparentes em todos os níveis.



### DESENVOLVIMENTO

PLANEJE E DESENVOLVA AS OPORTUNIDADES

Capacidade de articular as dimensões comerciais, logística, regulatória e técnica. Para isso, foca no desenvolvimento das equipes, construindo times capazes de executar as oportunidades e garantir a entrega aos clientes.



### SEGURANÇA

SEJA 100% RESPONSÁVEL

A busca da excelência operacional só é possível com segurança, inegociável na cultura MDC. A Companhia entende que tão importante quanto realizar é como realizar. Por isso não renuncia à ética, integridade e transparência em todas as suas ações.



### CONEXÃO

CULTIVE RELAÇÕES POSITIVAS

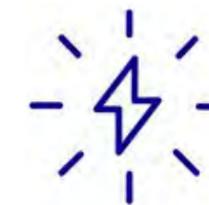
Para construir negócios sustentáveis e relações de longo prazo, é essencial conexões fortes e um time de ótimas pessoas comprometidas com os objetivos e valores da empresa.



### INOVAÇÃO

PENSE COMO DONO E INOVE

A MDC entende que inovar é um importante fator competitivo essencial para a sustentabilidade do negócio. A empresa sabe que é necessário coragem para inovar, por isso, estimula a inovação e os inovadores.



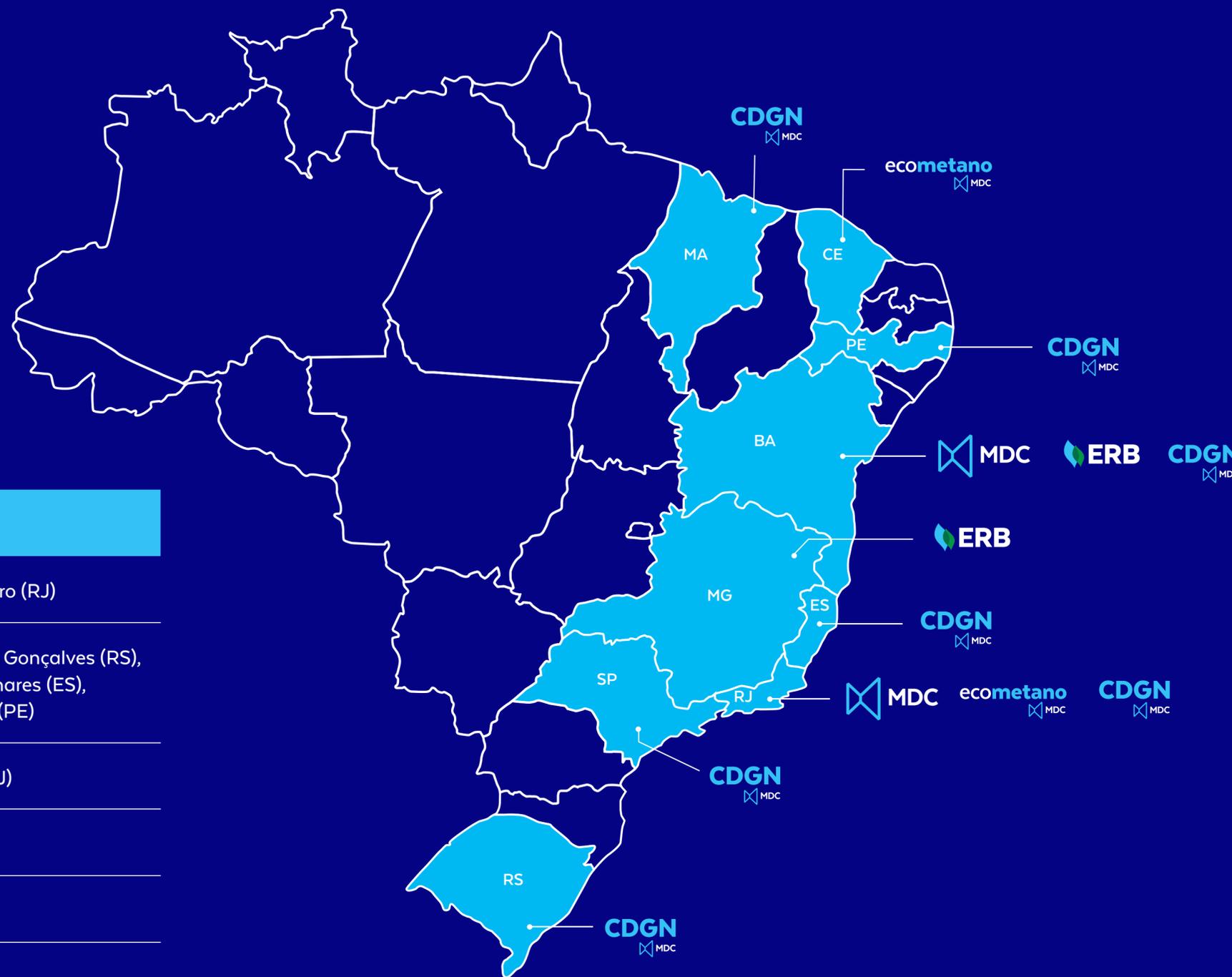
### ENERGIA

TRANSPIRE ENERGIA

É a sua garra, presente em todos os negócios que a MDC realiza. A Companhia não desiste frente aos desafios, fazendo esforço para alcançar os melhores resultados.

## Nossas Operações [102-4]

EMPRESA	UNIDADES INDUSTRIAIS	LOCALIZAÇÃO
MDC	-	Salvador (BA) e Rio de Janeiro (RJ)
Companhia Distribuidora Gás Natural (CDGN)	-	Ouriçangas (BA), Cubatão (SP), Bento Gonçalves (RS), Cabo Frio (RJ), Pojuca (BA), Linhares (ES), Imperatriz (MA) e Goiana (PE)
Ecometano	GNR Dois Arcos	São Pedro da Aldeia (RJ)
	GNR Fortaleza	Caucaia (CE)
Energias Renováveis do Brasil (ERB)	Aratinga	Candeias (BA)
	Minas Gerais	Santa Vitória (MG)





## Nossos Negócios

Contribuir para a **descarbonização da matriz energética nacional** faz parte da estratégia de negócio da Companhia. Isso está atrelado ao ODS 7 - Energia Limpa e Acessível, ao passo em que a empresa oferta energia renovável para o mercado brasileiro.

A seguir, conheça mais sobre as linhas de atuação da MDC e suas subsidiárias na produção de energia sustentável.

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





## Principal segmento

Gás Natural

## Serviços

Logística e comercialização de gás natural por meio de multimodais, desenvolvendo soluções personalizadas para cada cliente.

## Perfil

Maior empresa de comercialização de gás natural comprimido (GNC) do Brasil; levando, além de GNC, gás natural veicular (GNV) e biometano a locais que anteriormente não tinham acesso, além de estar avaliando formas de transportar também gás natural liquefeito (GNL). Fundada em 2006, a empresa atua hoje em 7 estados brasileiros, atendendo principalmente a clientes industriais, assumindo a responsabilidade pelo tratamento, logística e comercialização dos seus produtos.

## Ativos

A CDGN atua com soluções para toda a cadeia do gás natural. A Companhia acumula experiência na comercialização de gás natural bruto, tratado e biometano. Com capacidade instalada de 200.000 m<sup>3</sup>/dia, a CDGN atua com foco em compressão, transporte, entrega, operação, locação e comercialização de gás (gás natural e biometano).

A equipe de engenharia é própria e desenvolve soluções customizadas utilizando as melhores tecnologias disponíveis no mercado. Dentre os principais clientes da Companhia estão Bahiagás, Bracell, Braskem, Comgás, ESGás e Petrobras.

## Fluxograma de negócio



## DESTAQUES DA CDGN EM 2021

- Nova Central de Operações inaugurada no Rio de Janeiro, onde são monitoradas as operações na escala 24/7
- Transporte de **18,3 milhões** de m<sup>3</sup> de gás natural
- Comercialização de **34 milhões** de m<sup>3</sup> do combustível
- Firmado contrato *off-take* para nova fonte de gás em Nova Soure, na Bahia
- Em 2021, a CDGN alcançou **R\$ 25 milhões** de EBITDA



Para saber mais, acesse:  
[www.cdgn.com.br](http://www.cdgn.com.br)  
 CDGN | LinkedIn

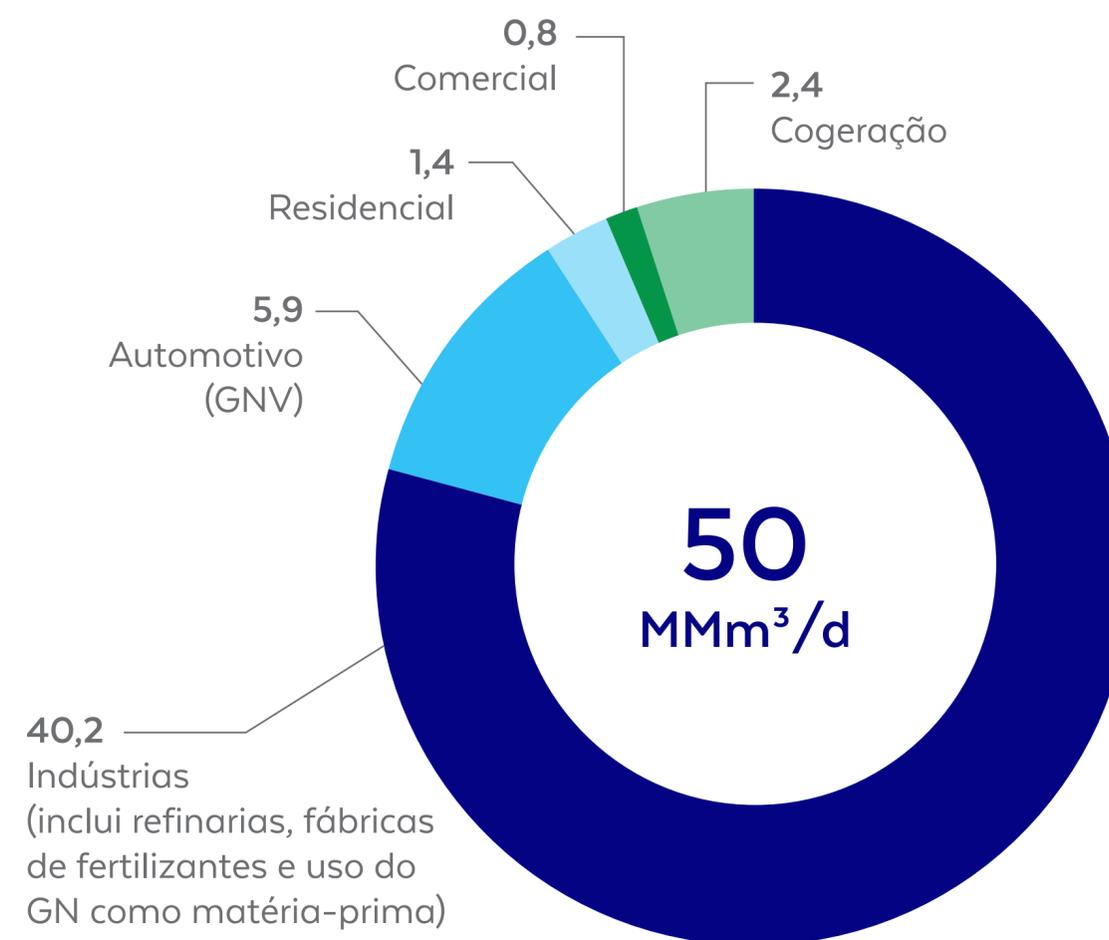
## Entenda mais sobre o gás natural, principal segmento de atuação da subsidiária CDGN

O gás natural é considerado um combustível de transição para uma matriz energética mais limpa, eficiente e com menor teor de carbono, além de ser um combustível essencial para garantir a segurança energética dos países. Capaz de prover armazenamento energético que compense a sazonalidade e a intermitência no curto e médio prazo, o produto vem ganhando cada vez mais relevância no mundo. Em 2021, foi sancionada a Nova Lei do Gás<sup>4</sup>, alterando as regras do mercado no transporte, escoamento, tratamento, processamento, estocagem, acondicionamento, liquefação, regaseificação e comercialização no Brasil.

Na prática, o novo marco regulatório veio para incentivar e fomentar a indústria de gás natural, buscando um aumento da concorrência no setor, expansão da rede de transporte, redução dos preços, disseminação do uso do gás natural e atração de investimentos. Além dos avanços na questão regulatória do gás, há uma preocupação crescente no sentido de monetizar os recursos nacionais.

O consumo médio de gás natural em 2021 no Brasil foi de 50,7 MMm<sup>3</sup>/d (demanda excluindo as termelétricas). Em dezembro de 2021, a produção de gás natural *onshore* representava 15% da produção nacional, com média de 20,663 MMm<sup>3</sup>/d, oriundo principalmente das bacias de Solimões (13,811 MMm<sup>3</sup>/d, Parnaíba (3,432 MMm<sup>3</sup>/d), e Recôncavo (2,156 MMm<sup>3</sup>/d).

## CONSUMO MÉDIO DE GÁS NATURAL EM 2021 NO BRASIL (em MMm<sup>3</sup>/d)



4 Nova Lei do Gás: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/144582>

Observa-se um aquecimento no mercado de combustíveis de baixo carbono, fomentado principalmente pela necessidade e desejo dos consumidores por um combustível com preços mais competitivos e alinhado a agenda de transição energética. Essa transição vem acompanhada de uma série de programas de estímulo ao setor que estão sendo desenvolvidos no país, tais como o REATE 2020, Projeto Poço Transparente e o Gás para Crescer, além da aprovação da Nova Lei do Gás.

Segundo o Ministério de Minas e Energia (MME), estudos da Empresa de Pesquisa Energética (EPE) indicam que o Brasil deve mais do que duplicar a produção

líquida de gás natural até 2030, contando com investimentos da ordem de R\$ 74 bilhões em infraestrutura na próxima década e geração de mais de 30 mil empregos.

Além disso, observou-se durante o ano de 2021 anúncios de diversos projetos que contemplam o mercado de menor escala de GNL, no sentido de prover

a flexibilidade que a oferta de gás natural necessita no médio prazo em algumas situações. No Brasil, o primeiro terminal de GNL foi inaugurado em 2008, desde então mais três terminais foram implantados no país até 2019, a maioria ainda não operando. Em 2020, segundo a EPE<sup>5</sup> existiam, pelo menos, 14 projetos para implantação de novos terminais de GNL em estudo no país.

De acordo com a EPE, é previsto um **aumento de 21%** do consumo de gás natural até 2031 na matriz energética brasileira



5 <https://www.epe.gov.br/pt>



## Principal segmento

Biometano

## Serviços

Produção de biometano (gás natural de fonte renovável) a partir da purificação do biogás.

## Perfil

Fundada em 2010, a empresa é pioneira na captação e purificação do biogás, produzindo biometano, único combustível com pegada negativa de carbono, e transformando passivos ambientais em combustível renovável. Oferece uma solução completa e inovadora no setor do biogás e do biometano ao unir a sua produção, a partir de fontes renováveis (resíduos sólidos urbanos, vinhaça e resíduos da agroindústria), com processos e mercados consumidores. A Ecometano fomenta também a economia circular, ao passo que representa uma produção descentralizada de gás para entender clientes do entorno das suas unidades operacionais.

## Ativos

A Ecometano é o maior *player* do Brasil na produção e comercialização do biometano, entregando o biocombustível para distribuidoras, postos (GNV) e clientes industriais. Hoje, a subsidiária conta com duas plantas em operação, gerando biometano a partir do biogás captado em aterros sanitários: a GNR Dois Arcos, localizada em São Pedro da Aldeia (RJ) e operada em conjunto com a OSAFI; e a GNR Fortaleza, planta localizada em Caucaia (CE) e operada em parceria com a Marquise Ambiental.

Referência para a construção regulatória do biometano no Brasil, a GNR Dois Arcos produz cerca de 15 mil m<sup>3</sup> de biometano por dia. Fundada em 2014, a unidade é pioneira na captação e tratamento de biogás gerado a partir de fontes renováveis para produção de biometano. O volume

de gás produzido é fornecido para diversos postos na região.

A GNR Fortaleza é a primeira e única planta do Brasil a injetar biometano em gasoduto e a primeira certificada pelo programa RenovaBio. Na unidade, que começou a operar em 2017, são produzidos cerca de 100 mil m<sup>3</sup> de biometano por dia. O biocombustível é injetado diretamente na rede da Cegás, sendo responsável por suprir até 20% do consumo de gás do estado do Ceará.

Em 2021, a MDC, por meio da Ecometano, anunciou uma parceria com a Solví Essencis para a construção da sua terceira planta de purificação de biometano, esta localizada em Caieiras (SP). Com a nova unidade, a MDC expandirá sua capacidade produtiva para até 175 mil m<sup>3</sup> de biometano por dia.



## Fluxograma de negócio



## DESTAQUES DA ECOMETANO EM 2021

- Captação e purificação de **61,5 milhões** de m<sup>3</sup> de biogás
- Geração e comercialização de **27 milhões** de m<sup>3</sup> de biometano
- **1.135.000** créditos de carbono (CERs) emitidos e comercializados
- Emissão e comercialização de **77.925** CBios
- Obra de expansão marca início da operação para nova célula de captação no aterro sanitário de Caucaia (CE), que fornece gás para a unidade GNR Fortaleza
- No ano passado, o EBITDA da Ecometano foi de **R\$ 34 milhões**



Para saber mais, acesse:  
[www.ecometano.com.br](http://www.ecometano.com.br)  
 Ecometano | LinkedIn

## Entenda mais sobre o biogás, matéria-prima utilizada pela subsidiária Ecometano

O biogás é **uma fonte de energia renovável**, com grande potencial econômico, ambiental e social, contribuindo para a eficiência energética e sustentabilidade. Sua produção se dá a partir da degradação de materiais orgânicos, tais como: resíduos sólidos urbanos (RSU), efluentes e outras fontes de biomassa.

A produção de biogás é incentivada pela Política Nacional dos Resíduos Sólidos (PNRS) e o Novo Marco do Saneamento, que recomendam o aproveitamento energético e estabelecem como princípio a destinação final ambientalmente adequada para os resíduos que não são mais passíveis de aproveitamento.

De acordo com o Panorama do Biogás no Brasil 2021, levantamento realizado pelo Centro Internacional de Energias Renováveis (CIBiogás), o Brasil gera hoje cerca de 2,3 bilhões de Nm<sup>3</sup> de biogás por ano. O país, no entanto, apresenta um potencial teórico de produzir um volume significativamente maior do que esse.

Segundo dados da Associação Brasileira do Biogás (ABiogás), o potencial teórico de produção de biogás no Brasil é de 84,6 bilhões de m<sup>3</sup> por ano, volume que seria suficiente para suprir 40% da demanda interna de energia elétrica e 70% do consumo de diesel. A partir da captação em aterros sanitários, fonte que a Ecometano utiliza

para sua produção de biometano, o potencial de produção de biogás estaria sendo de, aproximadamente, 3,5 bilhões de m<sup>3</sup>/ano, segundo ABiogás<sup>6</sup>.

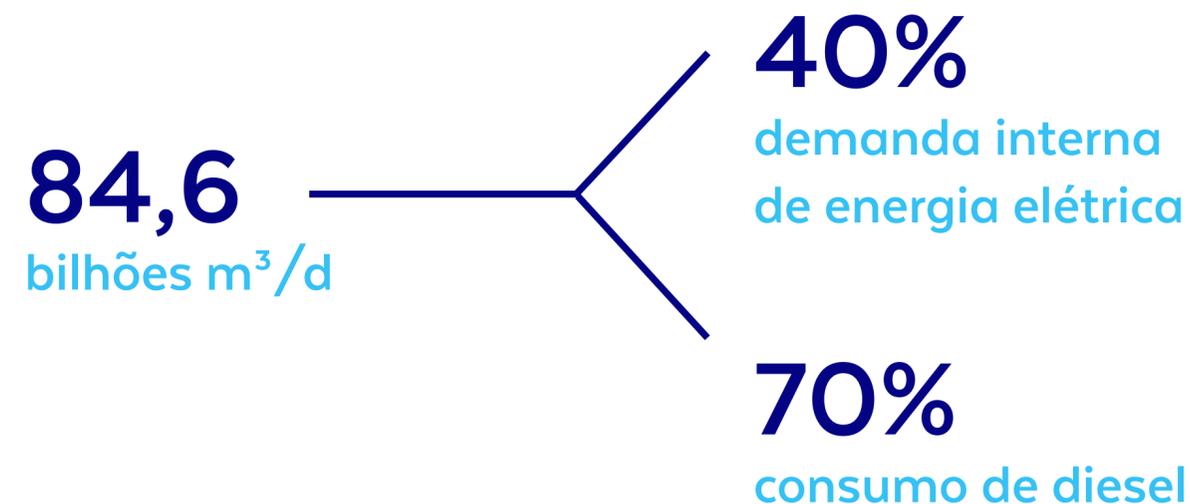
Assim, levando em consideração o dado de 2,3 bilhões de m<sup>3</sup> gerados em 2021, apenas 3% do potencial do país é explorado hoje.

Produzido a partir da purificação do biogás, o biometano é definido pela Agência Nacional do Petróleo, Gás Natural e Biocombustíveis (ANP) como molécula absolutamente intercambiável com o gás natural fóssil, podendo ser utilizado para todos os fins e comercializado para qualquer cliente que recebe o gás natural.

Além disso, vale ressaltar que o biometano, faz parte dos biocombustíveis contemplados na Política Nacional de Biocombustíveis (RenovaBio)<sup>7</sup> instituída em 2017 e que criou no país um mercado regulado de Créditos de Descarbonização (CBios) aplicado ao setor de combustíveis. Um dos instrumentos adotados pelo

programa RenovaBio como ferramenta para o atingimento das metas anuais de descarbonização para o setor de combustíveis, o CBio é um crédito de descarbonização que representa uma tonelada de CO<sub>2</sub> que deixou de ser emitida pela substituição do combustível fóssil pelo biocombustível.

### POTENCIAL TEÓRICO DE PRODUÇÃO DE BIOGÁS NO BRASIL, QUE SERIA SUFICIENTE PARA SUPRIR:



<sup>6</sup> <https://abiogas.org.br/>

<sup>7</sup> [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2017/Lei/L13576.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13576.htm)



O mercado de comercialização de CBios tem crescido significativamente nos últimos anos. Segundo relatório do Itaú BBA, o volume de emissão de créditos de descarbonização do RenovaBio alcançou 28,33 milhões de títulos, superando em 13,7% a meta estabelecida para as distribuidoras em 2021. O preço das negociações no período registrou máxima anual de R\$ 49,13 por título.

Segundo a ANP, em 2021 foram produzidos 49,4 milhões de m<sup>3</sup> de biometano, que vem apresentando melhor nota de eficiência energética em relação ao etanol e biodiesel, com 77,38 gCO<sub>2</sub>eq/MJ para uma nota média de 59,95 gCO<sub>2</sub>eq/ MJ considerando todos os biocombustíveis. O biometano, por sua vez, tem a nota de 80,9 gCO<sub>2</sub>eq/MJ.

Em dezembro de 2021, quatro empreendimentos estavam autorizados a produzir biometano, dos quais três aptos para geração de CBios. Além desses, duas novas usinas estavam em processo de autorização. Dos três já autorizados, duas usinas são da MDC e estão em pleno funcionamento.

Com a facilidade de ter seu custo e, portanto, preços indexados a inflação, esse combustível traz uma maior previsibilidade de custo para seus consumidores.

Além disso, a questão logística pode ser facilitada uma vez que o biometano pode ser produzido a partir de dejetos orgânicos, dispensando assim obrigatoriedade da rede de gasoduto e, assim, de forma descentralizada.

Com a agenda de transição energética para uma economia de baixo carbono, cada vez mais as empresas estão buscando por soluções sustentáveis na tentativa de zerar suas emissões de CO<sub>2</sub>. Com isso, o mercado, que está buscando alternativas de fornecimento de combustível com pegada de carbono neutra e com menos volatilidade no custo, está enxergando o biometano como uma alternativa interessante de fornecimento de gás.





## Principal segmento

Energia e Vapor

## Serviços

Produção de energia e vapor a partir de fontes de biomassa, tais como cavaco de eucalipto de reflorestamento e bagaço de cana-de-açúcar.

## Perfil

Referência no mercado nacional de produção de energia elétrica e vapor a partir de biomassa. Fundada em 2008, a Companhia oferece soluções personalizadas dentro das operações de cada parceiro. Assim, projeta, investe, constrói e opera plantas de cogeração de energia (vapor e eletricidade), oferecendo a seus clientes industriais soluções customizadas e tecnologias sustentáveis.

## Ativos

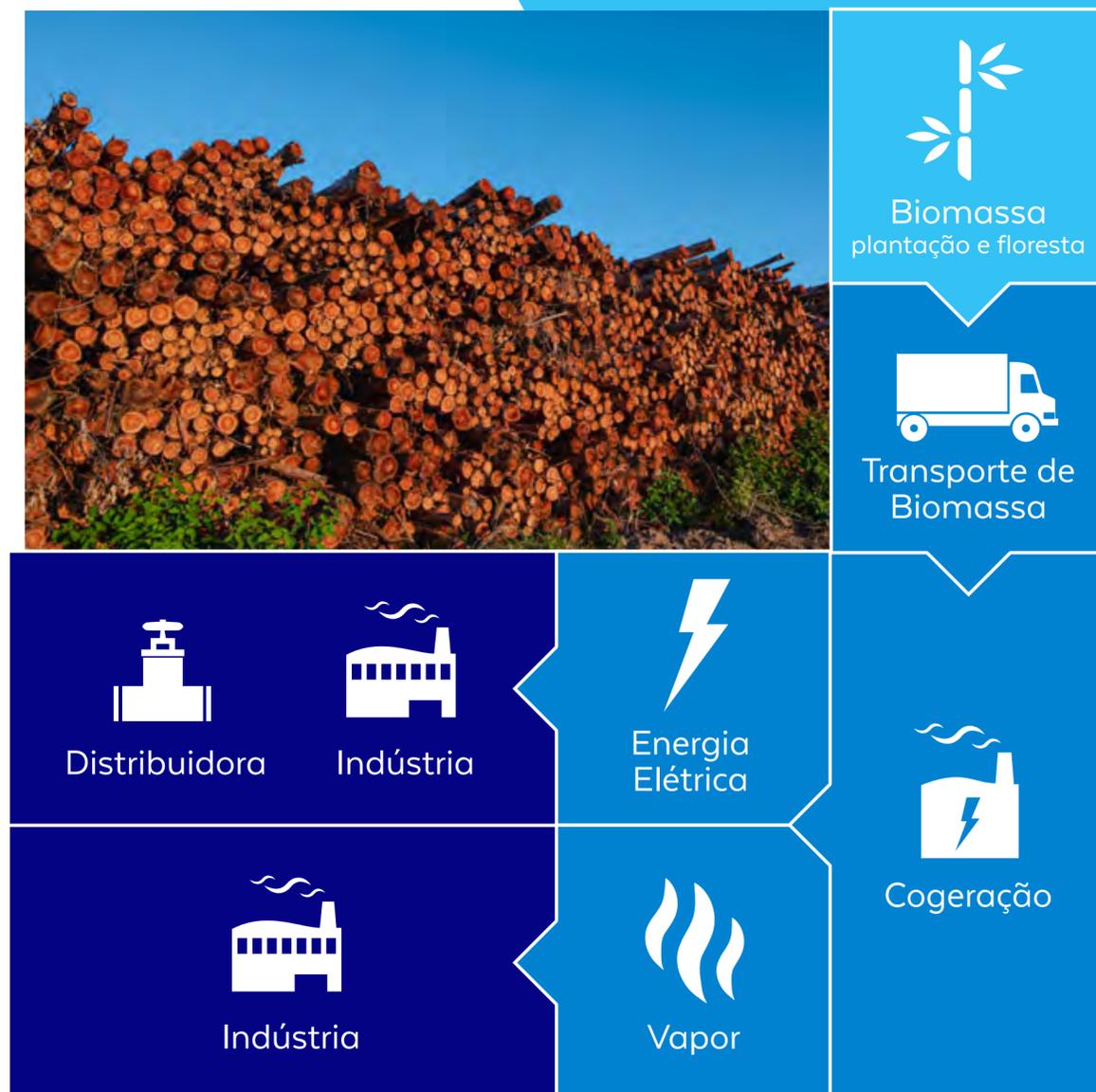
A ERB conta com duas unidades em operação: a ERB Aratinga, localizada na cidade de Candeias (BA), e a ERB Minas Gerais, sediada em Santa Vitória (MG).

Na unidade da Bahia, que entrou em operação em 2014, a ERB fornece vapor para Dow Química em um contrato de longo prazo. A ERB investiu e opera uma planta de cogeração a partir de eucalipto de reflorestamento que substituiu 200 mil m<sup>3</sup> de gás natural por dia, antes utilizados pela Dow. A ação reduz as emissões de CO<sub>2</sub> da planta em 180 mil toneladas/ano. Nesta

unidade, a capacidade instalada é de 150 ton/h de vapor e 16,8 MW de energia.

Já na unidade de Minas Gerais, cujas atividades foram iniciadas em 2015, a operação de cogeração de energia elétrica e vapor a partir da biomassa de bagaço de cana-de-açúcar é voltada para a usina Santa Vitória Açúcar e Álcool (SVAA), que tem capacidade de processamento de 2,7 milhões toneladas de cana por safra. A unidade tem capacidade instalada de 250 ton/h de vapor e 41 MW de potência.

## Fluxograma de negócio



## DESTAQUES DA ERB EM 2021

- Venda de **1.607 mil** toneladas de vapor
- Comercialização de **185 mil** MWh de energia elétrica
- Aproximadamente cinco mil hectares de áreas preservadas, com **2,2 milhões** de árvores plantadas
- Realizou a sua 1ª operação de mercado de capitais, com a emissão de Certificado de Recebíveis de Agronegócio (CRA) no valor de **R\$ 25 milhões**, tendo obtido ainda um Selo Verde
- A ERB apresentou um EBITDA de **R\$ 71 milhões** em 2021



Para saber mais, acesse:  
[www.erbrasil.com.br](http://www.erbrasil.com.br)  
 ERB | LinkedIn



## Entenda mais sobre a cogeração por biomassa, segmento de atuação da subsidiária ERB

Segundo dados de março de 2022 da Associação da Indústria da **Cogeração** de Energia (Cogen<sup>8</sup>), a cogeração no Brasil alcançou 19,57 GW de capacidade instalada em operação comercial, representando 10,7% da matriz elétrica nacional. Destes 19,57 GW existentes, 61% representam a geração de energia por meio do bagaço da cana-de-açúcar e 4,3% pelo cavaco de madeira, as duas fontes que hoje a MDC utiliza nas suas duas caldeiras em Minas Gerais e na Bahia, respectivamente, por meio da subsidiária ERB.

De acordo com o relatório anual *New Energy Outlook*<sup>9</sup>, publicado em 2018 pela Bloomberg, o setor de energia deve receber U\$ 150 bilhões de dólares em investimentos no Brasil até 2040. Junto com a geração eólica e solar, a biomassa deve ser uma das fontes de energia que mais vai se desenvolver nos próximos anos.

A cogeração por biomassas, por ser renovável, acrescenta atributos ambientais positivos e, por isso, ela é uma matriz energética sustentável e tem papel importante na transição energética.

**O setor de energia deve receber U\$ 150 bilhões de dólares em investimentos no Brasil até 2040**

<sup>8</sup> Para saber mais, acesse: <https://www.cogen.com.br/principais-noticias/cogerao-ja-tem-19-57-gw-no-pais-diz-associacao>

<sup>9</sup> Para saber mais, acesse: <https://about.bnef.com/new-energy-outlook/>



# SEGURANÇA E CONFIABILIDADE DAS OPERAÇÕES

## Cuidados com a Saúde e Segurança

O cuidado com as pessoas é um compromisso da Companhia – afinal, **segurança é um valor inegociável na cultura da MDC**. A empresa está dentro dos mais altos padrões demandados por clientes de classe mundial. Por sua atuação direta nas plantas de alguns parceiros, a MDC está sempre em conformidade com os mais altos padrões de segurança exigidos pelas grandes indústrias.

No que tange à segurança operacional, a MDC busca a melhoria contínua de seus processos como forma de otimizar suas atividades e, conseqüentemente, reduzir a probabilidade de incidentes e acidentes. [103 | 403]

Internamente, o tema é gerido pela área de Qualidade, Segurança, Meio Ambiente e Saúde (QSMS) da MDC, que conta com uma política norteadora e atua com base nos procedimentos de Segurança, Meio Ambiente e Saúde (SMS) e metas do Sistema de Gestão Integrado (SGI). Em 2021, com foco em garantia da saúde e segurança no trabalho, foram realizados os treinamentos obrigatórios das [Normas Regulamentadoras \(NR\)](#) 06, 10, 12, 13, 20, 23, 33 e 35, além de diversos treinamentos não-obrigatórios ou adicionais. [403-5]



### TREINAMENTOS OBRIGATÓRIOS SOBRE NR EM 2021

- NR-6 Equipamento de proteção individual - EPI
- NR-10 Segurança em instalações e serviços em eletricidade
- NR-12 Segurança no trabalho em máquinas e equipamentos
- NR-13 Caldeiras, vasos de pressão e tubulações e tanques metálicos de armazenamento
- NR-20 Segurança e saúde no trabalho com inflamáveis e combustíveis
- NR-23 Proteção contra incêndios
- NR-33 Segurança e saúde nos trabalhos em espaços confinados
- NR-35 Trabalho em altura

Como forma de ofertar treinamentos complementares para todo o time, foi lançada em 2021 uma plataforma de universidade corporativa, a **Estação do Conhecimento da MDC**. Na ferramenta, elaborada em parceria com a Mobiliza, já foram disponibilizados 21 treinamentos customizados para as operações da MDC. Lá, o colaborador tem acesso aos seguintes cursos, entre outros: Conhecendo o Gás Natural e o Biometano; Meio Ambiente; EPI e EPC; Regras de Ouro; Percepção de riscos; e 5S. Na Estação também estão disponíveis as integrações para novos colaboradores, treinamento sobre a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) e demais itens essenciais para o desempenho das atividades operacionais.



*“A segurança é essencial para evitar acidentes em nossa rotina. Por isso, precisamos sempre deixar as portas abertas para ela”*

Reinilson de Araújo, CDGN

## Programa Acidente Zero

Com o objetivo de aumentar o comprometimento dos integrantes em relação à segurança comportamental, principalmente nas unidades industriais, foi implementado em 2021 o Programa Acidente Zero, conectado às 10 Regras de Ouro da MDC estabelecidas pela área de QSMS.



Conheça abaixo as 10 Regras de Ouro da Segurança Operacional da MDC, que trazem orientações para uma jornada de trabalho segura.

- 1ª** Permissão para Trabalho
- 2ª** Isolamento de Energias
- 3ª** Trabalho em Altura
- 4ª** Espaço Confinado
- 5ª** Atmosferas Explosivas
- 6ª** Posicionamento Seguro
- 7ª** Equipamentos de Proteção Individual
- 8ª** Atenção às Mudanças
- 9ª** Segurança no Trânsito
- 10ª** Álcool e Outras Drogas

Composto pelas ferramentas Observação Comportamental, [Eu Registro](#) e Inspeções de Segurança, Meio Ambiente e Saúde (SMS), o Programa Acidente Zero coletou informações relevantes para composição da pirâmide de desvios e processo de melhoria contínua do ciclo PDCA (do inglês *Plan*, planejar; *Do*, fazer; *Check*, checar; e *Act*, Agir).

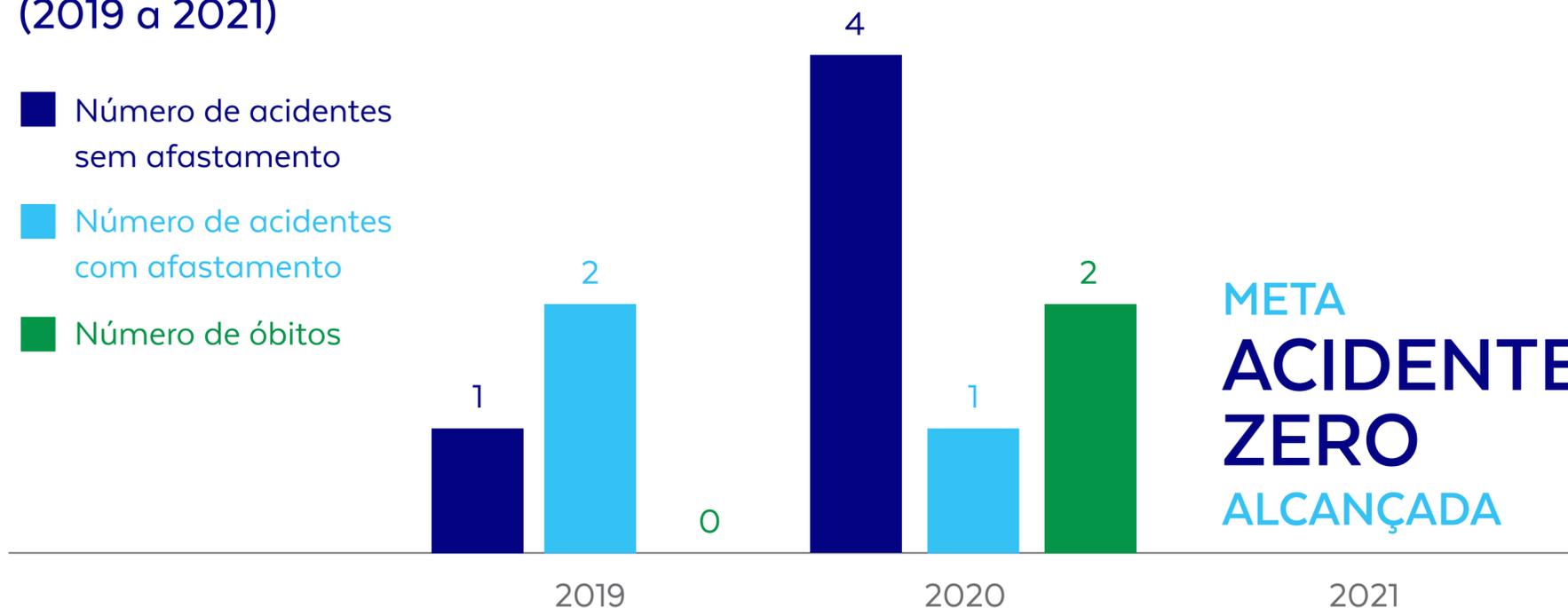
Como parte do Programa, foi disponibilizada nas unidades operacionais a ferramenta [Eu Registro](#), onde cada colaborador pode, por meio de um sistema automatizado, sinalizar qualquer descumprimento de norma e sugerir melhorias nos processos ou ambientes operacionais.

As ações foram realizadas de forma coordenada nas unidades operacionais por meio de divulgação via Diálogo Diário de Segurança (DDS), comunicados internos, instalação de placas de sinalização nas áreas operacionais e lançamento do treinamento sobre as Regras de Ouro na Estação do Conhecimento.

Em 2021, as auditorias de SMS tiveram um foco na **verificação da conformidade** dos processos de Gestão de Segurança, Meio e Saúde. O Programa de Auditorias de SMS foi conduzido em 100% das unidades operacionais das empresas do Grupo MDC utilizando uma Lista de Verificação (LV) de Auditoria dividida em análise documental, avaliação de procedimentos e entrevistas.

Os programas e ações de QSMS ao longo dos anos promoveram o fortalecimento do pilar segurança, impactando positivamente na redução de acidentes. Para o ano de 2021 a Taxa de Ocorrências Registráveis (TOR) não registrou nenhuma intercorrência para o Grupo MDC, **o que faz com que a meta de zero acidente tenha sido atingida, conforme ilustra o gráfico abaixo:**

### ACIDENTES DE TRABALHO (2019 a 2021)



A MDC acredita que exercer uma boa gestão dos aspectos de SMS relacionados à operação de seus ativos passa pela busca constante do amadurecimento da cultura de segurança, elevando o nível de consciência de cada indivíduo de modo que ele possa contribuir para a melhoria contínua. [MDC15]

Em 2021, ocorreram cinco eventos que causaram danos ao patrimônio e todos estavam relacionados ao vazamento de produtos. A medida adotada para solucionar o ocorrido foi aplicar a manutenção corretiva e posteriormente aumentar o número de manutenções preventivas. [MDC17]

Para o ano de 2022, as metas de QSMS estão focadas na capacitação dos colaboradores por meio de treinamentos complementares de segurança e implantar o Programa de Tolerância Zero com infrações de segurança.

## Enfrentamento da Covid-19

A pandemia da Covid-19 gerou impactos gerais na sociedade. Desde seu início, em março de 2020, até o fim de 2021, de acordo com dados do Conselho Nacional de Secretários de Saúde (Conass), o Brasil teve 22 milhões infecções pelo coronavírus e quase 620 mil mortes causadas pela doença. Entretanto, o ano de 2021 veio com um sopro de esperança: o início do protocolo de vacinação.

A MDC acompanhou de perto os impactos do segundo ano de pandemia da Covid-19 tanto junto aos colaboradores quanto no mercado. Foram mantidas as placas de acrílico entre as baias, instaladas em 2020, e os tótems de álcool em gel como medidas preventivas à contaminação, tanto nos escritórios quanto nas operações. Uma vez que

a atividade da Companhia se enquadra como serviço essencial, a MDC manteve redobrados os cuidados com as equipes operacionais, disponibilizando mais escalas de transporte, revezamento nos refeitórios, rigor no distanciamento dos espaços, dentre outros. Com todos os cuidados adotados, nunca houve interrupção das jornadas operacionais na MDC mesmo com o *lockdown* nos estados brasileiros.

Com a redução dos índices de contaminação dentro e fora da Companhia, foi iniciada em maio a reabertura gradual dos escritórios, com adoção da modalidade híbrida de trabalho e rodízio entre as áreas para que as sedes administrativas tivessem o máximo de 75% da capacidade de ocupação.

Foi realizada uma Campanha de vacinação, denominada internamente de **Vacina Sim**, com vídeo de engajamento, fotos e uma série de comunicados mensais estimulando que as equipes tomassem a vacina contra a Covid-19. Em dezembro, foi lançada também uma pesquisa para apurar o *status* da vacinação de cada um dos colaboradores. Ao todo, foram recebidas respostas de 204 integrantes de todo o [Grupo](#).

Durante a pandemia, a Companhia não reduziu o quadro e reforçou as ações para prevenção e contenção de Covid-19. Mesmo diante de alguns desafios e impactos causados pela pandemia, a certeza de que o negócio do Grupo é sustentável e menos volátil à pandemia fez com que a MDC focasse esforços na manutenção dos empregos.

A atividade executada pelo Grupo se enquadra como serviço essencial, sendo assim, as operações foram adaptadas às medidas de prevenção desde o início da pandemia, sem comprometer o fornecimento do serviço.



A Companhia compreende que o momento de pandemia é difícil para todos e que a estabilidade emocional é determinante para a manutenção de um bom ambiente e produtividade. Para isso, foram conduzidos diversos *workshops* e trabalhos de [Saúde Mental](#) com a consultoria Zero Barreiras, visando eliminar o preconceito quanto ao tema e preparar os líderes e equipes para lidar com esse assunto muitas vezes sensível, e disponibilizando atendimento para os colaboradores que sentissem necessidade.

### SAÚDE MENTAL

A MDC está estruturando um plano de saúde e bem-estar para 2022.



# MUDANÇAS CLIMÁTICAS E TRANSIÇÃO ENERGÉTICA



## O Valor Sustentável dos Negócios da MDC

Fazer da energia uma geradora de valor sustentável para diferentes negócios 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 sustentável e completa. Assim, a Companhia permanece na vanguarda das tendências e discussões relacionadas às mudanças climáticas e ao setor de energia.

Para oferecer aos clientes uma energia de transição com atributos ambientais quantificáveis e auditáveis, a Companhia investe em projetos de Mecanismo de Desenvolvimento Limpo (MDL)<sup>10</sup>, um dos mecanismos

de flexibilização criados pelo Protocolo de Kyoto para auxiliar o processo de redução de emissões de gases do efeito estufa (GEE) ou de captura de carbono (sequestro de carbono) por parte dos países, e certificações como RenovaBio<sup>11</sup> e Certificados de Energias Renováveis (REC).

A partir dos projetos de Mecanismo de Desenvolvimento Limpo são gerados créditos em forma de Certificados, denominados Certificados de Emissão Reduzidas (CERs) e que podem ser negociados nos mercados regulados de carbono.

Em 2021 foram emitidos e comercializados **1.135.000 CERs** pela subsidiária Ecometano.



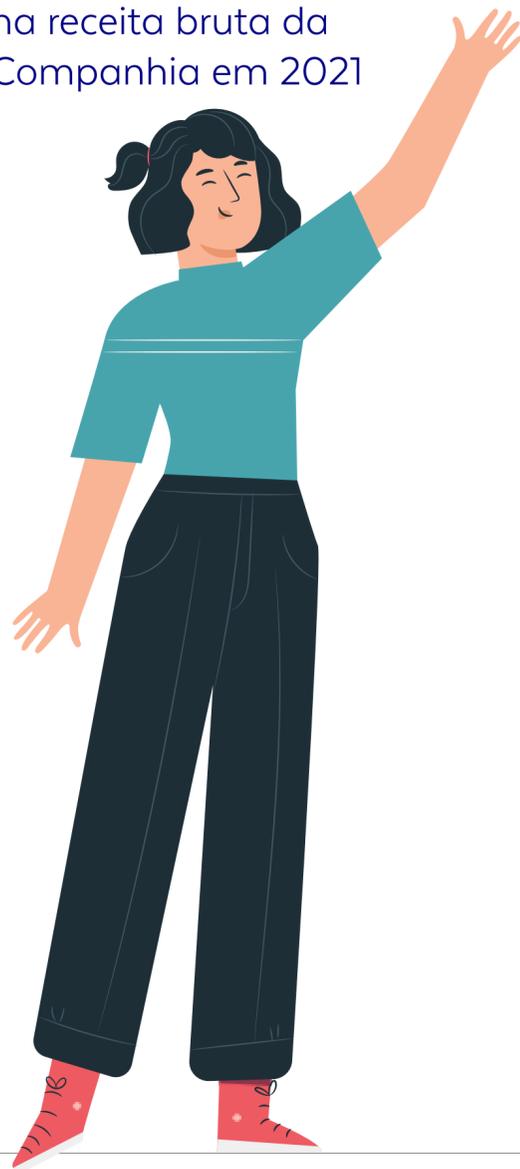
*“Trabalhar em uma organização que tem em seu DNA a vocação para contribuir com a mitigação das mudanças climáticas é uma honra. O mais bacana de tudo é que isso é mais do que trabalho, é um alinhamento de propósitos”*

Felipe Dias, MDC

<sup>10</sup> Sobre MDL: <http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/9474/1/O%20Mecanismo.pdf>

<sup>11</sup> Sobre RenovaBio: <https://www.gov.br/anp/pt-br/assuntos/renovabio>

A venda dos CBios representou o incremento de **R\$ 7,9 milhões** na receita bruta da Companhia em 2021

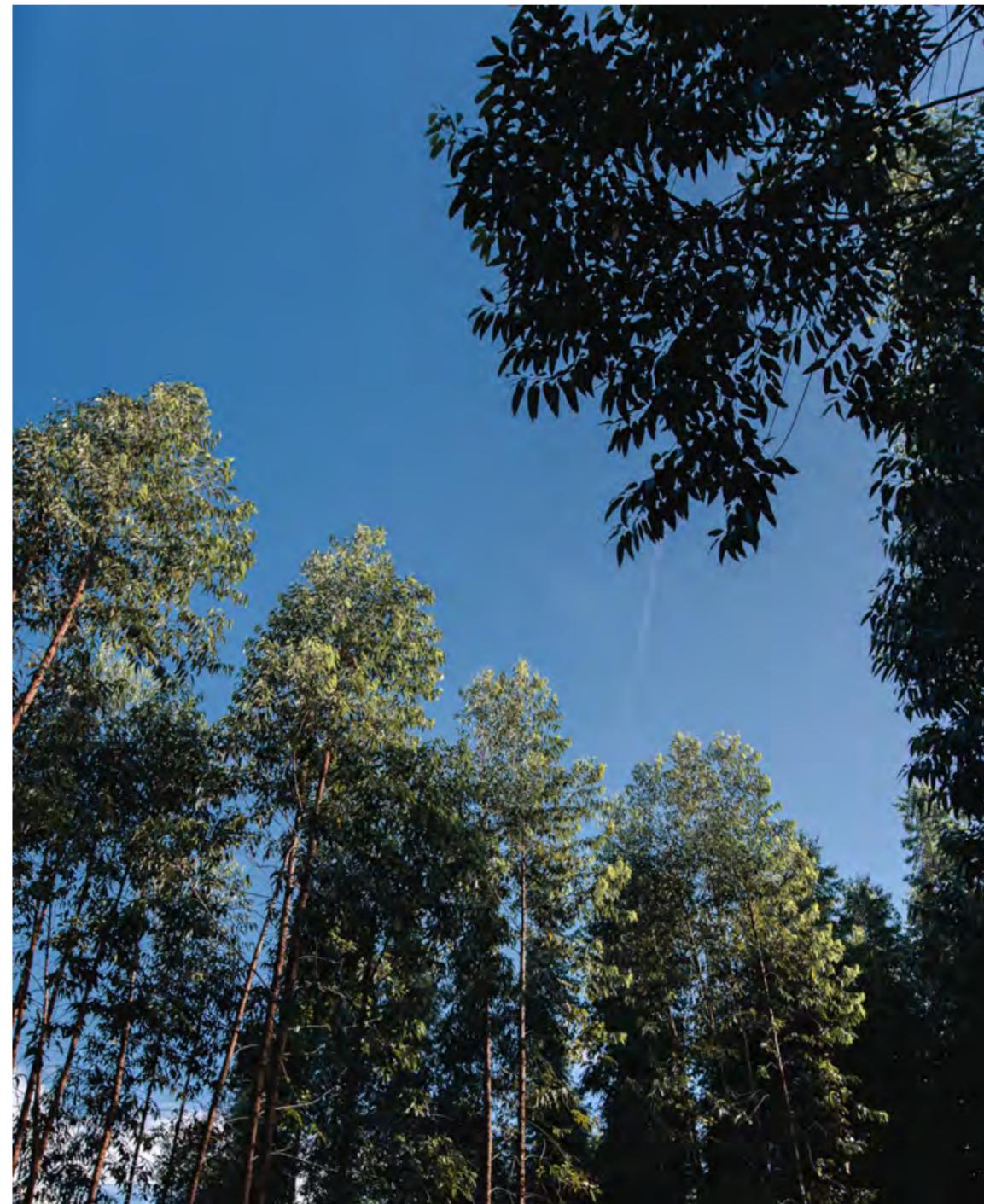


A MDC também está habilitada a emitir créditos de descarbonização, os CBios<sup>12</sup>, que são comercializados na Bolsa de Valores brasileira (B3). Cada título CBio equivale a uma tonelada de carbono evitada na atmosfera. Os CBios são resultado de uma iniciativa do Ministério de Minas e Energia (MME), por meio do programa RenovaBio, de aumentar a relevância do mercado de biocombustíveis no país.

Por meio das suas usinas de produção de biometano, a MDC emitiu e comercializou em 2021 **77.925 CBios**, tendo a maior nota de eficiência energética do programa Renovabio - 80,9 gCO<sub>2</sub>eq/MJ. Evoluindo junto com o mercado, a MDC estabeleceu como meta para 2022 a emissão de aproximadamente **100 mil CBios**. Em 2021, todos os CBios emitidos pela MDC por meio da subsidiária Ecometano foram comercializados.

Os Certificados de Energia Renovável (RECs) garantem a origem da energia adquirida, de maneira que o comprador possa declarar a fonte de sua energia durante período contratado com gerador específico. A Companhia conta ainda com o **potencial de geração de 330 mil I-REC/ano e de 1,3 milhões de GAS-REC/ano**. A certificação GAS-REC rastreia toda a produção do biogás ou biometano proveniente das plantas de purificação da MDC, de forma a provar que o consumidor de gás se apropria da parte renovável do combustível.

<sup>12</sup> Sobre CBios: [https://www.b3.com.br/pt\\_br/produtos-e-servicos/outros-servicos/servicos-de-natureza-informacional/credito-de-descarbonizacao-cbio/](https://www.b3.com.br/pt_br/produtos-e-servicos/outros-servicos/servicos-de-natureza-informacional/credito-de-descarbonizacao-cbio/)





7



12



## Valor sustentável

A Companhia reconhece que seu negócio está diretamente atrelado às mudanças climáticas. Segundo o Observatório do Clima por meio do Sistema de Estimativas de Emissões e Remoções de Gases de Efeito Estufa (SEEG), a energia é um dos maiores ofensores em emissão, ficando atrás somente dos setores de mudança de uso da terra e florestas e agropecuário<sup>13</sup>. Assim, a MDC entende que, como produtora de energia, deve contribuir ativamente na transição energética para uma economia de baixo carbono, desenvolvendo tecnologias e soluções que sejam capazes de minimizar as emissões de seus parceiros e de seu próprio negócio.

Como resultado dos serviços prestados, a MDC apoia os ODS 7 e 12 que visam, respectivamente, garantir acesso à energia barata, confiável, sustentável e renovável para todos e assegurar padrões de produção e de consumo. Priorizando a sustentabilidade em todas as suas ações,

a Companhia também fortalece o ODS 8, diretamente ligado à promoção do crescimento econômico inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo, e trabalho decente para todos. Além disso, de forma consciente, a MDC contribui para o desenvolvimento e diversificação da matriz energética nacional e para os compromissos assumidos pelo Governo Federal. O cenário atual impulsiona investimentos e o desenvolvimento de novas soluções no setor, o que se torna uma grande oportunidade de atuação para a MDC. [201-2]

Com foco nas necessidades do mercado, a MDC apresenta um portfólio diversificado de produtos e serviços, investindo em soluções sustentáveis para seus clientes e buscando por tecnologias cada vez mais inovadoras. Para isso, a Companhia conduz projetos que viabilizam a substituição dos combustíveis fósseis e participa de fóruns para a estruturação de programas que fomentam o mercado das energias renováveis.

<sup>13</sup> Saiba mais sobre o tema acessando [https://plataforma.seeg.eco.br/total\\_emission](https://plataforma.seeg.eco.br/total_emission)



Para atuar de forma direcionada no que tange à emissão de gases de efeito estufa, a Companhia utiliza um plano de ação para gerir o tema, viabilizando evitar riscos físicos, regulatórios e econômicos, conforme apresentado a seguir: [201-2]

ITEM	DETALHAMENTO	IMPACTO	IMPLICAÇÕES FINANCEIRAS	ORIENTADORES	IMPACTO	PROBABILIDADE	MAGNITUDE
1 Aspectos regulatórios	Risco: Incremento das restrições legais para comissionamento e operação de geração, transporte e comercialização de energia.	Desafio para o licenciamento de atividades da Companhia que envolvam o uso de combustíveis de origem fóssil, como o gás natural ou óleo diesel.	Elevação dos custos de licenciamento, com possibilidade de inviabilização de novos negócios em decorrência de restrições legais.	Meta apresentada pelo Brasil na COP 26 para reduzir a emissão de carbono em 50% até 2030 <sup>14</sup> .	Direto	Média	Média
	Oportunidade: Favorecimento de organizações que utilizam combustíveis de origem renovável, como é o caso da MDC, que prioriza tecnologias e fontes voltadas para o desenvolvimento de energéticos de transição e renováveis.	Com a maior utilização de fontes renováveis, espera-se que emergam novas opções tecnológicas que tragam maior eficiência energética e com valor de investimento mais atrativo.	Redução de OPEX e CAPEX em negócios de geração energética por meio de fontes renováveis.	Decreto Nº 11.003, de 21 de março de 2022 (Institui a Estratégia Federal de Incentivo ao Uso Sustentável de Biogás e Biometano) <sup>15</sup> .	Direto	Alta	Alta
2 Mudanças na matriz energética	Risco: Diminuição da oferta de energéticos fósseis em decorrência da migração da matriz para renovável.	Maiores custos operacionais em decorrência do aumento dos preços de combustíveis como diesel, gás natural e energia elétrica.	Redução das margens e da rentabilidade dos negócios como um todo em resultante da elevação de preços para insumos energéticos.	Aumento do preço do gás natural e petróleo observado ao longo dos últimos anos <sup>16</sup> .	Direto	Alta	Alta
	Oportunidade: Como a MDC opera unidades que utilizam combustíveis de transição e renováveis para a produção de energia, é esperada uma alavancagem dos negócios em decorrência da maior demanda.	Aumento das receitas em decorrência do surgimento de novos negócios e utilização de tecnologias mais eficientes, bem como ganho de imagem para a Companhia.	Incremento na negociação de CBios (Crédito de Descarbonização) e CERs (Certified Emission Reductions).	Programa RenovaBio do Governo Federal (visando ampliar o uso de combustíveis renováveis), que pode aumentar as receitas da Companhia.	Direto	Alta	Alta
3 Mudanças climáticas	Risco: Eventos climáticos extremos que ocasionem perda de lavouras e/ou plantações para geração de energia a partir de biomassa.	Aumento do preço de insumos como madeira, além da dificuldade de fechar novos contratos em decorrência da maior procura por esse tipo de material ou priorização pelo plantio de áreas com lavouras de alimentos.	Redução das margens e da rentabilidade dos negócios como um todo em decorrência dos custos mais elevados de insumos energéticos.	Eventos climáticos extremos que ocasionam perda de lavouras / plantações para geração de energia a partir de biomassa.	Direto	Alta	Alta
	Oportunidade: Busca por uma maior diversificação dos insumos energéticos de origem vegetal e novos modelos de contrato de fornecimento de materiais, incluindo parcerias com produtores locais para aumento da produção.	Fortalecimento da relação com partes interessadas, incluindo o desenvolvimento de novas formas de interação com fornecedores e instituições de pesquisa e desenvolvimento.	Redução dos custos associados e impacto social, com geração de valor para as partes interessadas.	Busca por uma maior diversificação dos insumos energéticos de origem vegetal e novos modelos de contrato de fornecimento de materiais, incluindo parcerias com produtores locais para aumento da produção.	Direto	Média	Média

14 Para saber mais, acesse: <https://www1.folha.uol.com.br/ambiente/2021/11/brasil-anuncia-meta-de-reduzir-em-50-a-emissao-de-gases-poluentes-ate-2030.shtml>

15 Para saber mais acesse: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/decreto-n-11.003-de-21-de-marco-de-2022-387357085>

16 Para saber mais acesse: [https://plataforma.seeg.eco.br/total\\_emission](https://plataforma.seeg.eco.br/total_emission)



Os **riscos e oportunidades** do Grupo MDC são gerenciados a partir da análise de risco durante o ciclo de vida dos projetos desenvolvidos; planejamento estratégico das operações e projetos da Companhia; acompanhamento de indicadores associados às emissões e desempenho energético/logístico das operações; análise de resultados dos processos para prospecção de oportunidades de melhoria; reuniões do comitê de operações para acompanhamento e análise crítica de resultados associados às unidades e monitoramento de conformidade legal via sistema *LegNet*, que faz a gestão dos requisitos legais, levantamento e análise dos aspectos e impactos ambientais. [102-11] [102-15]

## Emissão de Gases de Efeito Estufa GEE<sup>17</sup>

A MDC e as demais empresas do Grupo operam no setor de energia, atuando no transporte, comercialização e produção de energéticos sustentáveis. Devido à natureza deste segmento econômico, intensivo na produção de Gases de Efeito Estufa (GEE), torna-se estratégico para a alta administração e os acionistas a **boa gestão de sua pegada de carbono**, de forma a minimizar os impactos vinculados às suas operações. Além disso, existe um forte comprometimento público do Grupo MDC com a agenda ASG e seus desdobramentos, evidenciados por meio dos canais de comunicação do Grupo e as ações praticadas no dia a dia da Companhia. [103 | 305]

Em 2020, a MDC passou a acompanhar suas emissões de CO<sub>2</sub> equivalente e consumo energético, produzindo seu

primeiro inventário de emissões. Em 2021, realizou seu segundo inventário de emissões de forma ainda mais criteriosa.

Também no ano passado, a MDC internalizou o processo de quantificação e acompanhamento das emissões de GEE, seguindo a metodologia do *GHG Protocol*<sup>18</sup> após a publicação do seu primeiro Inventário de Emissões, referente ao ano-base de 2020. Atualmente, a Companhia está aprofundando o processo de coleta de dados e tornando-o mais eficiente, capacitando a equipe envolvida, refinando os dados aferidos e avaliando a possibilidade de associação à iniciativa Programa Brasileiro *GHG Protocol*, bem como estudando o estabelecimento de metas corporativas de redução a serem atingidas nos próximos anos.

<sup>17</sup> Alguns dados relacionados ao ano de 2021 ainda podem ser modificados até o final do processo de publicação do Relatório de Sustentabilidade.

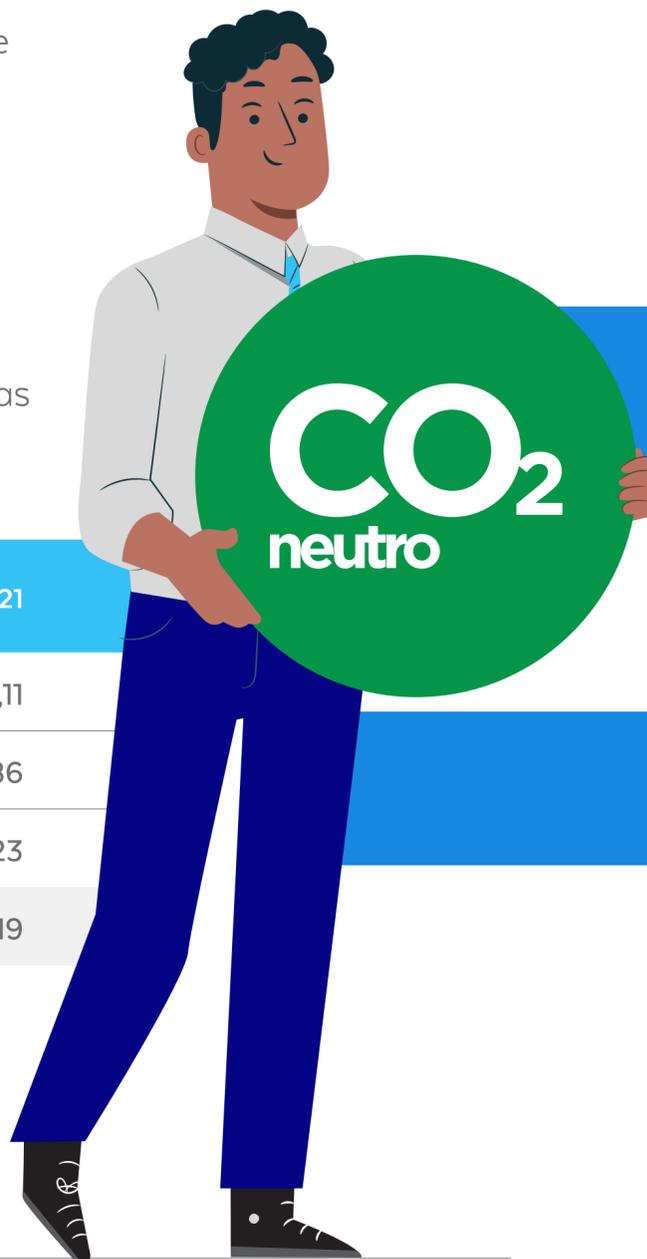
<sup>18</sup> <https://eaesp.fgv.br/centros/centro-estudos-sustentabilidade/projetos/programa-brasileiro-ghg-protocol>

Um exemplo de ação realizada já em 2021 voltada para a redução de emissão de gases de efeito estufa foi a decisão do desligamento da secadora de Ouriçangas (BA), cidade localizada a 150 km da capital baiana, evitando a queima mensal média de 216.000 m<sup>3</sup> de gás natural. Este equipamento era utilizado pela subsidiária CDGN e tem a finalidade de retirar a umidade da corrente de gás.

No Escopo 1, onde são contempladas as emissões das operações diretas da MDC, em 2021, o Grupo MDC emitiu 27.923,19 tCO<sub>2</sub> equivalente:

EMISSIONES DIRETAS DE GASES DE EFEITO ESTUFA (TCO <sub>2</sub> EQUIVALENTE)	2020	2021
Combustão estacionária	11.413,80	26.049,11
Combustão móvel	1.173,47	1.826,86
Emissões fugitivas	0,30	47,23
<b>TOTAL</b>	<b>12.587,57</b>	<b>27.923,19</b>

Para estes dados relatados foram considerados os gases CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub> e N<sub>2</sub>O para fontes fixas e móveis e CO<sub>2</sub> (extintores) e R-401<sup>a</sup>/R-22 (refrigerantes) para as fontes fugitivas.



Em 2021, houve aumento significativo nas emissões biogênicas de Escopo 1 devido ao consumo de diesel nas operações de logística do gás natural da CDGN, que passaram a ser integralmente contabilizados no Escopo 1 e todo o consumo associado à área florestal da ERB, que também foi computado.

EMISSIONES BIOGENICAS (TCO <sub>2</sub> EQUIVALENTE)	2020	2021
	501.902,90	1.047.016,43

Com relação as emissões de Escopo 2, que considera a energia elétrica comprada para uso da Companhia, também houve aumento nas emissões de GEE em 2021:

EMISSIONES INDIRECTAS PROVENIENTE DA AQUISIÇÃO DE ENERGIA (TCO <sub>2</sub> EQUIVALENTE)	2020	2021
	1.362,21	2.943,11

O fator de emissão utilizado para o cálculo do consumo de energia elétrica do Sistema Interligado Nacional (SIN) é o disponibilizado pelo Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovações (MCTI)<sup>19</sup>.

19 Para saber mais, acesse: <https://www.gov.br/mcti/pt-br/acompanhe-o-mcti/cgcl/paginas/fator-medio-inventarios-corporativos>

As emissões de Escopo 3 são consideradas indiretas, pois não estão incluídas no Escopo 2 e ocorrem na cadeia de valor do Grupo. Sendo assim, conforme abaixo, nota-se aumento gradual nas emissões entre o ano de 2020 e 2021, decorrentes principalmente da inclusão das emissões de transporte e distribuição (*upstream*) que se contrabalancearam com a redução no transporte rodoviário (*downstream*).

EMISSIONES INDIRETAS (EXCETO PROVENIENTE DA AQUISIÇÃO DE ENERGIA) (TCO <sub>2</sub> EQUIVALENTE)	2020	2021
Deslocamento casa-trabalho	1.700,34	27,95
Transporte e distribuição ( <i>upstream</i> )		4.401,02
Viagens a negócios		0,54
Transporte Rodoviário <i>Downstream</i>	2.235,53	50,45
<b>TOTAL</b>	<b>3.935,87</b>	<b>4.479,96</b>



Em 2020, as emissões biogênicas foram de 224,67 tCO<sub>2</sub>e e em 2021 484,07 tCO<sub>2</sub>e.

No ano de 2021, houve aumento na intensidade das emissões em decorrência da revisão do escopo de trabalho e inclusão de novas operações nos dados inventariados.

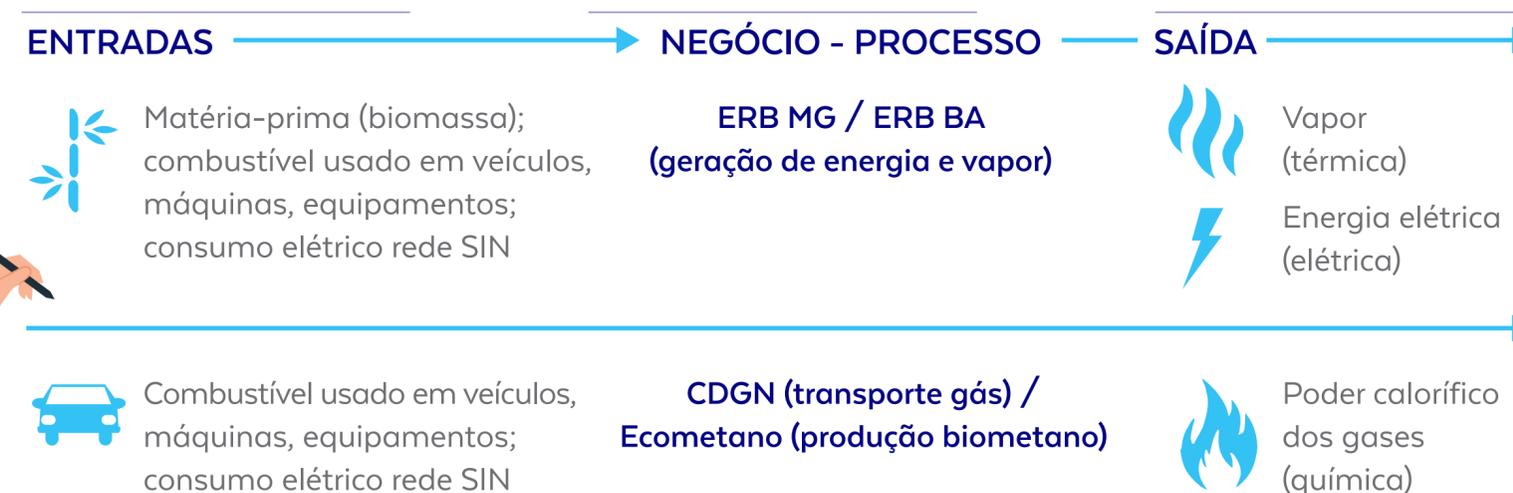
INTENSIDADE DE EMISSÕES DE GASES DE EFEITO ESTUFA	2020	2021
Emissões Escopos 1 e 2	13.949,78	30.866,31
Energia movimentada (MWh)	2.349.800,88	2.681.316,00
Intensidade de emissões de gases de efeito estufa	0,00594	0,01151

A partir do aprimoramento da metodologia de coleta e análise no ano de 2022, será possível vislumbrar o estabelecimento de alternativas para redução da pegada de carbono da Companhia.

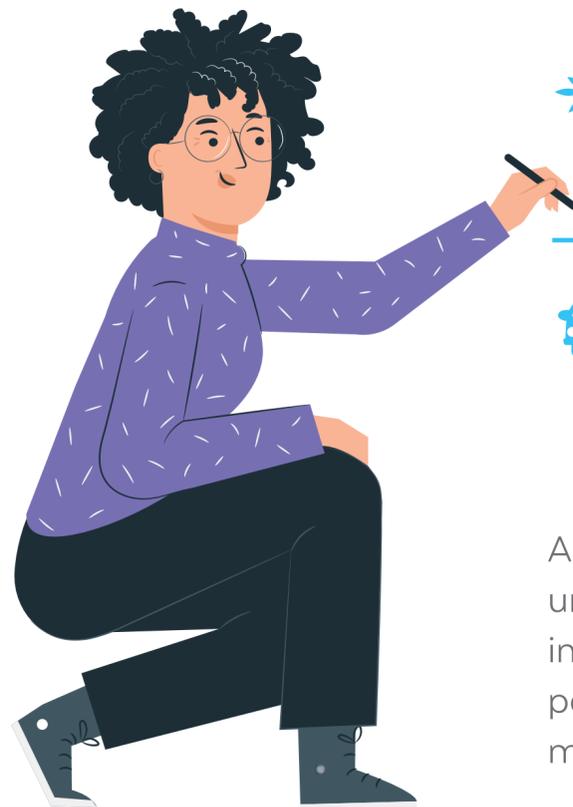
## Eficiência Global dos Processos

Tendo em vista as operações das empresas do Grupo MDC, que utilizam métodos distintos (transporte de gás, geração energética e produção de biometano), foi elaborado um indicador que contabiliza a energia consumida em todo o processo operacional (insumos renováveis e não renováveis) em relação ao total de energia entregue pela Companhia (química, térmica e elétrica). [MDC10]

Em 2021, a MDC passou a fazer uso de um indicador de eficiência operacional, que se aplica às áreas industriais da MDC e está sob gestão da Diretoria de Engenharia e Operações. Especificamente para o indicador, são consideradas as seguintes entradas e saídas:



A meta anual será elaborada tendo como referência o ano anterior, sempre buscando uma melhora na eficiência energética dos processos. São consideradas todas as possíveis intervenções no processo que podem acarretar ganho de eficiência. O resultado obtido pelo indicador em 2021 foi de 1,1129 MWh e, a partir desse dado, a Companhia estabelecerá metas e estratégias de atuação. [305-1] [305-2] [305-3] [305-4]



# DESENVOLVIMENTO E INOVAÇÃO DE PRODUTOS E SERVIÇOS



Em 2021, o tema “inovação” teve destaque dentre os valores mais trabalhados. Assim, foi lançado o programa **Inova MDC**, com o objetivo de estimular que os colaboradores compartilhassem suas propostas para as mais diversas áreas de atuação da Companhia. Para se tornar um projeto e ser executado, a ideia deve proporcionar ao Grupo MDC um retorno financeiro (aumento de receita ou redução de custo) e mitigação de riscos ou intangíveis que agreguem valor ao negócio.

O programa foi iniciado em 2021, com **70 ideias submetidas** nos mais variados temas, como busca por produtividade e desenvolvimento de tecnologias próprias. Em 2022, as propostas serão consideradas em sua viabilidade técnica e possibilidade de retorno para a Companhia. Na estrutura do programa Inova MDC, os projetos mais bem avaliados são apresentados pelo autor a um comitê interno, passíveis ainda de premiações, estimulando todo o time em torno do valor inovação. Das 70 ideias, 32% estão em análise pelo líder direto do proponente, 12% foram aprovadas

como projeto e estão em elaboração e 7% foram aprovadas e enviadas ao comitê interno.

Outra ação de 2021 foi a **parceria com o AgTech Garage, o maior hub de inovação da América Latina voltado par ao agronegócio**. O contrato foi firmado no final de 2021 e os desafios serão lançados ao *hub* durante o ano de 2022. Assim, com uma proposta de atuação dinâmica e focada nas necessidades de cada parceiro, a AgTech conecta grandes empresas, *startups*, produtores, investidores, entidades de pesquisa, entre outros atores do ecossistema de inovação e empreendedorismo no agronegócio, desenvolvendo soluções tecnológicas com foco em inovação e sustentabilidade.

O objetivo dessa parceria é fomentar gradualmente a inovação nas áreas corporativas e operacionais. Dentre as atividades previstas estão reuniões para mapeamento de oportunidades; participação em fóruns; e disponibilização de *podcasts* e *newsletters* do *hub*, muitas das quais já ocorreram em 2022. [MDC12]

## Desenvolvimento dos negócios

Pelo caráter do negócio, que envolve amplos estudos de viabilidade técnica e logística, o processo de prospecção e assinatura dos contratos é de médio a longo-prazo. Em 2021, a MDC, além da prospecção de novas oportunidades, esteve focada em fortalecer as relações já estabelecidas, aumentando, por exemplo, o volume contratado com alguns dos seus parceiros de negócio. [MDC5] [MDC6]

Com o mercado buscando cada vez mais por energia limpa, os setores do gás natural – considerado combustível de transição para uma economia de baixo carbono por ter uma queima mais limpa – e do biometano estiveram bastante aquecidos, estando em ascensão no setor dos combustíveis.

Na agenda de crescimento, um grande destaque do ano foi a **parceria firmada entre a MDC e a Solví Essencis**<sup>20</sup>, que juntos produzirão biometano a partir das

operações do aterro sanitário localizado em Caieiras, São Paulo. Com previsão para início das atividades em 2023, esta será a terceira planta de purificação de biogás do portfólio da MDC e é também uma boa notícia para o cenário de transição da matriz energética brasileira.

A nova planta atenderá ao mercado industrial e suas metas de descarbonização, agenda que tem tomado uma proporção cada vez maior internacionalmente, em organizações privadas ou públicas. A produção de biometano estimada para o projeto é de 60.000 m<sup>3</sup>/dia e o combustível estará disponível para clientes conectados aos gasodutos do Estado de São Paulo, além de contribuir para a redução de emissão de metano na atmosfera. Com a nova planta, pode-se dizer que cerca de 166 ton/dia de CO<sub>2</sub>eq seriam evitadas, comparando a substituição do diesel pelo biometano.

Com a finalidade de demonstrar o impacto positivo da nova planta de produção de biometano em Caieiras/SP, que tem potencial de geração de 60.000 m<sup>3</sup> de biometano/dia, a MDC desenvolveu cálculos<sup>21</sup> comparativos que podem representar o benefício da nova operação no que tange às questões de emissões:

- **Emissão de 327.000 Créditos de Carbono ao ano, o que corresponde a neutralização da emissão de 109.000 automóveis e ao plantio de 2.290.909 árvores/ano.**
- **Ao substituir o diesel, combustível fóssil, por biometano evita-se a emissão de aproximadamente 60.000 tCO<sub>2</sub>eq/ano, correspondendo a neutralização da emissão 19.200 automóveis e ao plantio estimado de 403.000 árvores/ano.**

A MDC aloca recursos para relacionamento institucional com agentes regulatórios, no intuito de acompanhar e defender políticas para o setor. Em 2021, a Companhia reforçou o relacionamento com seus clientes. Com foco em sempre ofertar soluções completas e uma experiência positiva, a MDC realizou uma pesquisa de satisfação, que teve a participação de 79% dos clientes. Como resultado, 95% dos participantes concordaram que a MDC agrega valor ao seu negócio. [102-43] [102-44] [MDC7]



<sup>20</sup> Fonte: MDC e Solví Essencis Ambiental firmam parceria para produção de biometano em SP | CanalEnergia

<sup>21</sup> Para o cálculo foi considerada a emissão média dos carros 200gCO<sub>2</sub>eq/km rodado e quilometragem média de 15.000 km/ano e 7 árvores nativas em clímax para obter uma tonelada de CO<sub>2</sub>eq no período de 20 anos para chegar à vida adulta. Ressalta-se ainda que estes são cálculos aproximados.

## Compromisso com a Cadeia de Valor

[MDC 4, 5, 6, 7 e 9]

Comprometida com o atendimento aos requisitos legais, a MDC busca garantir um **ambiente seguro, saudável e de bem-estar aos colaboradores, clientes, comunidade e público em geral**, entendendo de que forma suas operações podem impactar o meio ambiente e as comunidades do entorno. Para tal, atua de forma proativa e preventiva com esses grupos.

A Companhia entende ter um papel essencial para levar projetos sustentáveis de energia aos mais diversos negócios. Sendo assim, conta com uma equipe de trabalho focada em compreender a necessidade de cada cliente, levando soluções customizadas. Sempre em alinhamento ao seu planejamento estratégico, a MDC trabalha a expansão da sua base de clientes atrelada ao aumento de fontes de energia em seu portfólio. A Companhia está preparada para oferecer ao mercado combustíveis de baixa emissão de gases de efeito estufa, convertendo oportunidades em negócios sustentáveis.

O Grupo MDC preza pela personalização e entendimento detalhado das condições de cada oportunidade de negócio. Faz parte do processo de inteligência de mercado analisar fatores como: disponibilidade de fontes energéticas, aspectos regulatórios e cenários econômicos do setor, além de soluções tecnológicas que viabilizem novos projetos. [MDC4]



*“O ano de 2021 nos proporcionou muitos aprendizados e desafios causados pela pandemia da Covid-19. Porém, a conexão do time foi fundamental para superarmos essa etapa. Alçamos as metas estabelecidas e, principalmente, conseguimos atender as expectativas dos nossos clientes e parceiros, ofertando as melhores soluções de desenvolvimento de energia sustentável”*

**Diego Ramos, MDC**



## Compromisso e Responsabilidade nas Parcerias

Todos os relacionamentos da MDC são pautados pela transparência, compromisso e responsabilidade. Essa atitude permeia a relação com todos os públicos com os quais a Companhia dialoga: acionistas, colaboradores, entidades de classe e demais parceiros.

Para fazer o negócio acontecer, a Companhia conta com **parceiros estratégicos**. A MDC também possui papel relevante no mercado em que atua, desenvolvendo e mantendo forte diálogo com órgãos reguladores e setoriais, além de aumentar gradativamente sua participação em associações de classe.



### Parceiros dos negócios

Por meio da **CDGN**, a MDC atua na geração de valor na cadeia de gás natural industrial, sendo a primeira empresa do Brasil a distribuir **biometano** e gás de poços *onshore* e realizando o tratamento, logística e a comercialização desses produtos. Além de fortalecer o relacionamento com parceiros, como os produtores de gás onshore, a CDGN busca aumentar o volume contratado, firmando parceria com empresas de transporte que atendem sua demanda logística.

A subsidiária **Ecometano** capta e purifica o biogás, transformando-o em biometano. Para isso, desenvolve parcerias sustentáveis e de longo prazo com detentores e supridores

O biogás contribui para a eficiência energética e sustentabilidade por ser uma fonte de energia limpa. É produzido a partir da decomposição de materiais orgânicos, tais como: resíduos sólidos urbanos (RSU), efluentes e outras fontes de biomassa. Conheça mais em: <https://www.gov.br/mcti/pt-br/acompanhe-o-mcti/pibiogas>

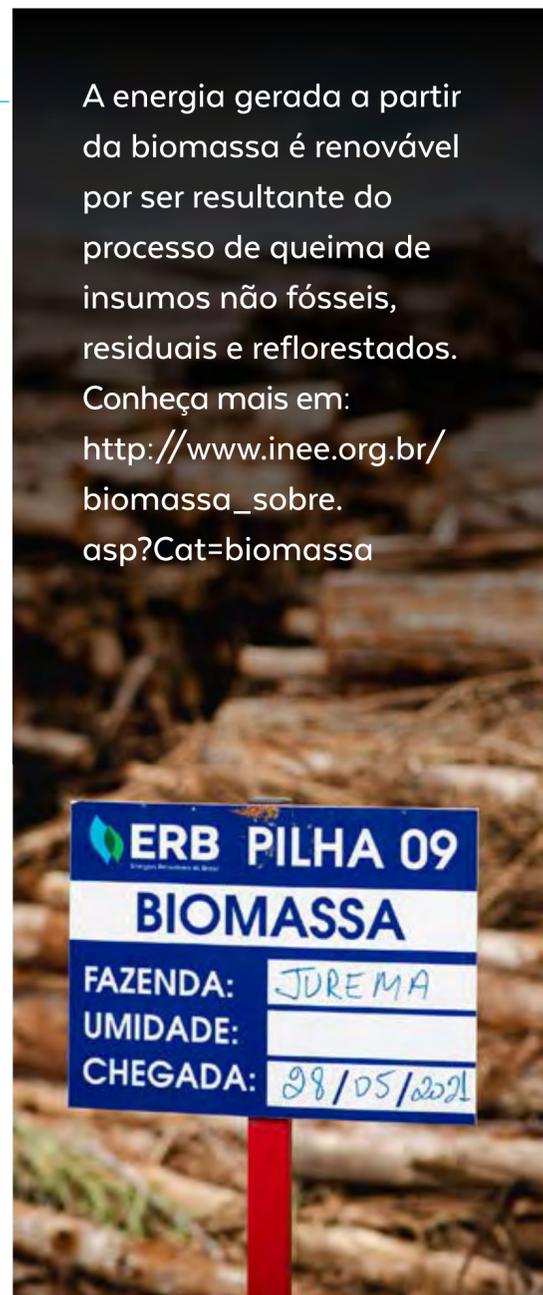
da matéria-prima que gera o **biogás**. Dentre estes parceiros, pode-se citar: proprietários e gestores de aterros sanitários e geradores de dejetos orgânicos, agropastoris ou vinhaça.

Obtido a partir do processamento do biogás, o biometano reduz as emissões de GEE, reduz a dependência de fontes fósseis e estimula o tratamento de resíduos. Conheça mais em: <https://mdcenergia.com.br/incentivo-a-producao-de-biometano-no-brasil-saiba-mais/>



Atualmente, a Ecometano conta com duas plantas em operação – a terceira está sendo construída em São Paulo, junto à Solví Essencis. A primeira unidade da Ecometano a entrar em operação foi a GNR Dois Arcos, pioneira na produção de biometano em escala comercial no Brasil. Nesta unidade, localizada em São Pedro da Aldeia (RJ), a Ecometano tem como parceira a OSAFI, proprietária do aterro sanitário onde está alocada a planta. Hoje, este aterro recebe diariamente cerca de 700 toneladas de resíduos sólidos urbanos. Em sua segunda unidade, GNR Fortaleza, a Ecometano tem como parceiro o Grupo Marquise, administrador do aterro sanitário de Fortaleza (CE), que recebe aproximadamente seis mil toneladas de resíduos sólidos urbanos ao dia, oriundos da região metropolitana da capital cearense.

A **ERB**, por sua vez, é referência na geração de energia renovável a partir da **biomassa**, fazendo uso de insumos como eucalipto reflorestado, bagaço de cana-de-açúcar, coco e resíduos florestais. A ERB realiza um projeto de **Parcerias Florestais**, que busca médios e grandes produtores agrícolas da Bahia que tenham interesse em firmar um contrato com a empresa para plantio de eucalipto, garantindo assim o suprimento de biomassa para suas operações. Toda a execução do projeto fica sob a responsabilidade da ERB, desde a avaliação de área até o corte da madeira, sempre respeitando a legislação ambiental e buscando também o desenvolvimento sustentável das regiões no entorno das suas operações, gerando renda para os proprietários rurais.



A energia gerada a partir da biomassa é renovável por ser resultante do processo de queima de insumos não fósseis, residuais e reflorestados. Conheça mais em: [http://www.inee.org.br/biomassa\\_sobre.asp?Cat=biomassa](http://www.inee.org.br/biomassa_sobre.asp?Cat=biomassa)

## Entidades e associações

A MDC é atuante em diversas entidades e associações que têm uma forte representação no setor. Nesse sentido, a Companhia é parceira do Centro Internacional de Energias Renováveis (CIBiogás). [102-13]

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

O Grupo também faz parte da rede da Associação Baiana das Empresas de Base Florestal (ABAF) e mantém contatos com as agências reguladoras dos estados para tratar de temas ligados a evolução do marco regulatório do biometano e gás natural. [102-12]





## Compromisso com a Cadeia de Fornecimento

A MDC tem seu relacionamento com fornecedores pautado e orientado pelo seu **Código de Ética e Conduta**, que destaca, dentre outros assuntos, a relação com parceiros externos. Além disso, a Companhia conta com uma **política da área de Suprimentos**, responsável pela aquisição de materiais e serviços que garantem o funcionamento das atividades operacionais e corporativas. Essas políticas padronizam os processos, atendendo os requisitos de *Compliance*, saúde, segurança e meio ambiente.

Uma das medidas adotadas pela MDC na segurança do abastecimento é a de **atuar com empresas com alto nível de confiabilidade e conformidade**.

Nesse contexto, os principais fornecedores que fazem parte do portfólio da MDC são prestadores de serviço do setor florestal, engenharia civil, elétrica e mecânica e empresas de locação e manutenção de equipamentos, frete e consultorias. O quadro é constituído também por fornecedores de equipamentos, materiais e insumos, sendo maior a demanda por utensílios elétricos, mecânicos e civis, como válvulas, disjuntores, quadro elétricos, areia, produtos químicos e madeira. [102-9]

Em relação à cadeia de fornecimento, vale destacar que, em 2021, a unidade da ERB localizada na Bahia precisou comprar um volume maior de biomassa de terceiros, já que a subsidiária não dispõe de fazendas de plantação de eucalipto próprias suficientes para suprir toda a biomassa necessária para sua produção. [102-10]





# DESEMPENHO ECONÔMICO COM FOCO NOS RESULTADOS

## Foco nos Resultados

Sempre somando esforços para alcançar resultados, a MDC encerrou o ano fiscal de 2021 de forma positiva. Os indicadores econômico-financeiros pactuados no planejamento estratégico anual são geridos de forma sistemática e acompanhados pela Diretoria da Companhia e um Comitê Financeiro. Ressalta-se que a Companhia entende que sua contribuição é distribuir valor à sociedade de forma justa e igualitária, contribuindo para o atingimento dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), mais especificamente o ODS 8. [103 | 201]

O ano fiscal de 2021 se encerrou apresentando a receita operacional bruta consolidada de R\$ 487,3 milhões, apontando um crescimento de 4,6% diante dos R\$ 465,6 milhões registrados em 2020. Para o ano, o

EBTIDA foi de R\$ 125 milhões, correspondendo ao crescimento de 13% quando comparado ao ano anterior. [201-1]

No quadro ao lado, apresenta-se o valor gerado e sua distribuição:

### VALOR ECONÔMICO GERADO (receita total)



VALOR ECONÔMICO DISTRIBUÍDO (MILHARES R\$)	2019	2020	2021
Custos operacionais	-291.621	-245.780	-374.965
Salários e benefícios de colaboradores	-53.857	-58.067	-69.601
Pagamentos ao governo	-55.526	-69.193	-69.829
Remuneração de capitais próprios			
Remuneração de capitais de terceiros	-35.905	-41.236	-43.016
<b>TOTAL</b>	<b>-436.909</b>	<b>-414.276</b>	<b>-557.411</b>

OUTROS INDICADORES FINANCEIROS (MILHARES R\$)	2019	2020	2021
Receita Líquida	290.656	351.052	410.063
Ebtida	60.189	110.693	125.002
Margem EBITDA	21%	32%	30%
Lucro bruto	58.105	99.043	85.972
Lucro operacional	-57.381	48.991	-34.622
Lucro líquido	-28.198	51.395	-70.102
Investimento/CAPEX	-23.695	-35.017	-49.140
Endividamento	-618.669	560.895	545.628
Provisão para o imposto de renda	3.147	-8.225	4.948

## Resultados 2021 Subsidiárias



### CDGN

A performance financeira da CDGN em 2021 foi muito positiva, apresentando Receita Operacional Bruta de aproximadamente R\$ 96 milhões, crescimento de 21% ante ao ano anterior.

Com forte expansão de margem, a empresa alcançou um EBITDA de R\$ 25 milhões, o que representa o aumento em 91% quando comparado a 2020.

Os resultados alcançados são provenientes, principalmente, do aumento de volume e preço do gás natural, que somaram R\$ 20 milhões no faturamento da Companhia.

### Ecometano

Em 2021, a Ecometano registrou uma Receita Operacional Bruta de aproximadamente R\$ 72 milhões, um crescimento de 31% quando se compara com o resultado do ano de 2020.

Esse crescimento se justifica não somente pelo aumento no volume e preço do biometano comercializado, mas também pelas vendas de CBios, somando à Receita o valor acessório de R\$ 7,9 milhões.

Houve crescimento de 70% no EBITDA do ano, alcançando resultado de R\$ 34 milhões.

### ERB

A Receita Operacional Bruta no ano de 2021 foi de R\$ 317 milhões, montante 12% superior aos R\$ 283 milhões do ano anterior.

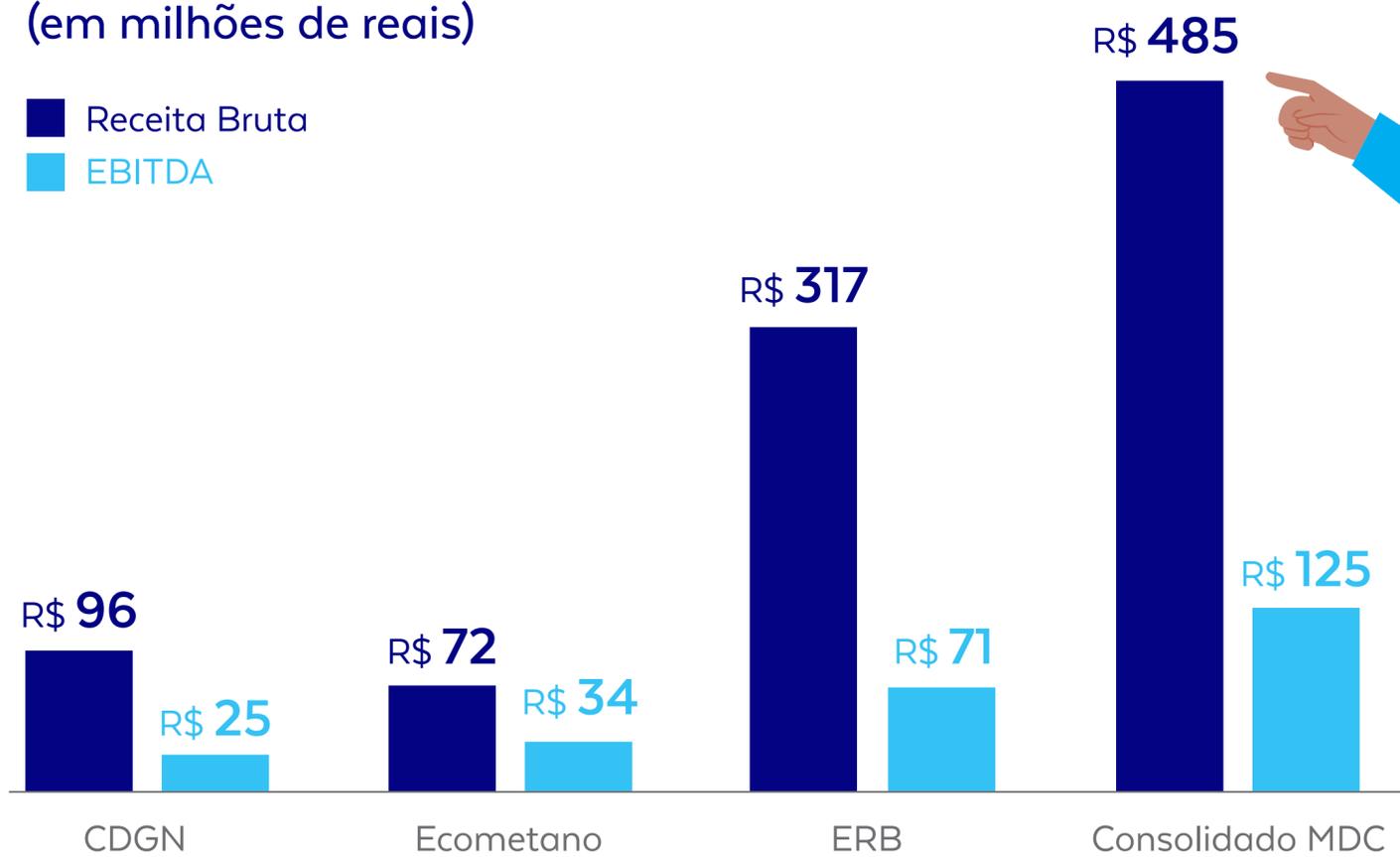
O EBITDA da ERB foi de R\$ 71 milhões, resultado 15% inferior aos R\$ 83 milhões de 2020. A variação de aumento do faturamento e queda do EBITDA se deu principalmente pelo aumento de custo da biomassa utilizada na planta da Bahia, ocasionado pelo distrato dos contratos com madeira de terceiros constantes no plano de suprimento florestal da Companhia e a necessidade de contratação emergencial de novas biomassas no mercado a um preço superior ao planejado.

Além disso, a operação da Bahia teve uma frustração na venda de vapor em relação ao orçado, em função de uma parada programada do cliente maior que previsto inicialmente.

Durante o ano, a ERB acessou pela primeira vez o mercado de capitais através da emissão de R\$ 25 milhões de um Certificado de Recebíveis do Agronegócio (CRA) para a unidade da Bahia, que inclusive obteve um Selo Verde em função da cadeia sustentável do negócio.

## DESTAQUES FINANCEIROS (em milhões de reais)

■ Receita Bruta  
■ EBITDA





# VALORIZAÇÃO DAS PESSOAS E ENGAJAMENTO SOCIAL

2021  
**381**  
colaboradores

## Gestão de Colaboradores<sup>22</sup>

[103 | 401] [103 | 404] [103 | 405]

A Companhia, ao longo dos últimos anos, ampliou o quadro de funcionários, devido a implantação de novos projetos e consolidação de outros já existentes, chegando a um total de **381 colaboradores no encerramento de 2021 em comparação ao número de 340 do ano anterior**. O empenho do time em torno do plano de negócio da empresa, principalmente com foco no crescimento, viabiliza as oportunidades de movimentação das pessoas que atuam na Companhia, impactando diretamente nas questões de trabalho decente e crescimento econômico, impulsionando o **ODS 8**.

Promover a identificação entre os colaboradores e os valores da MDC é uma prioridade quanto se trata de Gestão de Pessoas, por isso, são promovidos anualmente ações de disseminação da cultura e valores no intuito de fortalecer o jeito de ser da MDC.

<sup>22</sup> Consulte os demais indicadores da MDC sobre este tema no anexo deste documento.

2021 foi um ano marcado por ações de fortalecimento da cultura MDC. Veja o que foi implementado pela Companhia:

### SEMANA DA CULTURA

Em outubro, a MDC fez a sua 1ª Semana da Cultura. Cada dia da semana teve como foco um dos valores da Companhia, com a realização de palestras, dentre elas de Hugo Bethlem, presidente do Instituto Capitalismo Consciente Brasil (ICCB), para os colaboradores e comunicados internos.

### PROGRAMA INOVA MDC

Como inovação foi o valor mais trabalhado em 2021, o Programa tinha como objetivo reunir ideias inovadoras dos colaboradores para gerar valor para a Companhia. Em 2022, foi lançado um novo programa, intitulado “Conecta MDC”, com foco em promover a conexão da empresa com todos os seus *stakeholders*.

### PÍLULAS DE CULTURA

Ao longo do ano, foram realizadas divulgações no formato de “pílulas da cultura” para todas as áreas, com foco em segurança, processos administrativos e conteúdo institucional. O objetivo era reforçar com os colaboradores o conceito de cada valor da Cultura MDC.

Para retenção e atração de novos talentos, a empresa busca criar um ambiente organizacional positivo, humanizado e inclusivo para todos, melhorando a experiência e satisfação dos colaboradores.

No que tange os processos de Recrutamento e Seleção, a área de Gente & Gestão revisou as políticas internas, investiu em sistema de automatização da busca de candidatos e melhorou a análise de perfil deles, garantindo maior assertividade na contratação e aderência aos valores da MDC.

Ainda no processo de recrutamento, foram estabelecidas diretrizes que causam impacto social positivo nas comunidades próximas às operações da empresa, aproveitando a mão de obra dessas regiões, por meio da contratação de colaboradores dessas comunidades e, através dos empregos indiretos, gerados por negócios locais que prestam serviços para as unidades, fomentar a economia da região.



Embora não haja política interna que formalize o tema emprego, a MDC atua com direcionamento para manutenção dos postos formais a partir da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), evitando grandes contratos de mão de obra terceirizada.

A rotatividade nas empresas do Grupo é baixa, com média de 1,7% ao mês. Para alguns cargos específicos percebeu-se o aumento da procura de profissionais no mercado em 2021, gerando maior pressão competitiva.

## 2021 41 promoções e méritos concedidos

Para analisar a competitividade da Companhia em relação à remuneração e aos benefícios praticados no mercado, realizou-se um trabalho de revisão de Cargos e Salários, estabelecendo um posicionamento claro da MDC quanto à estratégia de remuneração. O trabalho contou com o mapeamento de distorções e endereçou um plano de adequação, iniciado em 2021 e contemplado no orçamento de 2022 para ajuste das maiores distorções identificadas. No ano passado, a Companhia registrou o número de **41** promoções e méritos concedidos. [401-2]



## Perfil dos colaboradores<sup>23</sup>

Em 2021, a Companhia contava com 381 colaboradores, 41 a mais que em 2020. Grande parte da equipe é formada por colaboradores entre 30 e 50 anos (68%), seguido de integrantes abaixo dos 30 anos (20%), e, com menor número, daqueles acima de 50 anos (12%). Os colaboradores são, em sua grande maioria, 81%, homens, número que se justifica pela natureza do próprio negócio. Considerando apenas os colaboradores que atuam no corporativo, a MDC tem 50% do quadro formado por mulheres. [401-1]

Atualmente, a Companhia possui equipe fixa em três regiões do Brasil: Nordeste, Sudeste e Sul, onde sua força de trabalho está distribuída em 58%, 41% e 1% respectivamente.

O perfil de novas contratações foi maior para o grupo abaixo de 30 anos (53,8%), seguido de pessoas entre 30 e 50 anos (17,1%) e menor representado pelo grupo acima de 50 anos (11,1%), com taxa maior para mulheres (53%) e as regiões Nordeste e Sudeste com praticamente a mesma taxa. [405-1]



NÚMERO TOTAL E TAXA DE NOVAS CONTRATAÇÕES, POR GÊNERO [401-1]

GÊNERO	2019		2020		2021	
	NÚMERO TOTAL	TAXA	NÚMERO TOTAL	TAXA	NÚMERO TOTAL	TAXA
Mulheres	17	39%	19	40%	39	53%
Homens	48	18%	63	22%	52	17%
<b>TOTAL</b>	<b>65</b>	<b>21%</b>	<b>82</b>	<b>24%</b>	<b>91</b>	<b>24%</b>

A taxa de rotatividade anual foi de 20,2%, sendo a média mensal de 1,7%, percentual abaixo do *benchmarking* do mercado (indústria), que é de 3% ao mês.

Com relação ao tipo de contrato, 93% da força de trabalho em 2021 era composta por colaboradores permanentes, reforçando o Compromisso da MDC em contratações na modalidade CLT. Deste grupo, 16% eram mulheres e 84% homens. O restante (7%) estava sob regime temporário de trabalho, onde 65% do quadro era composto por mulheres e 35% homens. A maior parte da equipe de trabalho está concentrada nas regiões Nordeste e Sudeste. [102-8]

Com relação a representatividade da força de trabalho por empresa, observa-se que 46% da força de trabalho está concentrada na ERB, 24% na MDC, 22% na CDGN e 8,4% Ecometano.

<sup>23</sup> Consulte os demais indicadores da MDC sobre este tema nos anexos deste documento.



## Educação Corporativa

Desenvolvimento é um dos valores da cultura organizacional da MDC, e que se relaciona diretamente ao ODS 4 – Educação de Qualidade. O Grupo se orgulha por ter capacidade de articular as dimensões comerciais, logística, regulatória e técnica. Para isso, entende ser necessário capacitar a força de trabalho, construindo um **time capaz de realizar entregas de qualidade aos clientes**. Tendo este valor da cultura como norteador, a Companhia investe no desenvolvimento e capacitação dos colaboradores, oferecendo treinamentos em áreas do conhecimento que tenham relação com sua atuação na Companhia. [103|404]

Este tema é gerido a partir de uma **política interna intitulada “Treinamento e Desenvolvimento”**, específica para o assunto. O documento

estabelece a sistemática para elaboração de um programa anual de capacitação para os colaboradores, visando assegurar a renovação das competências necessárias para atendimento aos desafios do planejamento estratégico da Companhia.

A estruturação do desenvolvimento dos colaboradores é pautada nos pilares de **competências técnicas e habilidades comportamentais para alavancar o desempenho** nas funções e estreitar a

aderência aos valores e cultura da empresa.

Os treinamentos se dividem em cinco temas: técnico (específico para a função exercida), segurança, comportamental/cultura, liderança e Governança e *Compliance*.

O investimento em capacitações durante o ano de 2021 foi de R\$ 410 mil, conforme ilustrado pela tabela abaixo. Além dos valores descritos a seguir, a Companhia também investe nos treinamentos obrigatórios de segurança.

INVESTIMENTO EM TREINAMENTO E CAPACITAÇÃO (R\$ MILHARES)	2019	2020	2021 REALIZADO
Ecometano	0,0	33,1	9,5
CDGN	174,4	89,5	24,4
ERB	111,9	67,2	125,7
MDC	14,4	38,4	250,3
<b>TOTAL</b>	<b>300,7</b>	<b>228,2</b>	<b>410,1</b>

*O investimento em capacitações com foco em desenvolvimento durante o ano de 2021 foi de R\$ 410 mil*



Para o ano em questão, 156 colaboradores foram treinados. Destes, 30 eram mulheres e 126 homens. 6% pertenciam à Diretoria, 26% ocupavam a categoria de Gerência, Coordenação, Supervisão e 69% as funções de Técnico, Analista e Operacional.

Os colaboradores ocupantes de cargos de média e alta liderança passaram por um tempo médio de treinamento de 33,9 horas, tempo médio próximo ao dos diretores que foi de 33,3 horas, seguido do grupo Técnico, Analista e Operacional que passaram por uma média de 27,4 horas de treinamento em 2021. [404-1]

Em 2021, foi realizada uma análise de perfil de escolaridade para os colaboradores do Grupo. O trabalho apontou que 23 deles não haviam concluído o ensino básico. Com base nesta informação, entendeu-se a importância de tratar o tema dentro das ações ASG da Companhia, firmando o compromisso para 2022 de apoiar esses colaboradores a completarem a educação básica (ensino fundamental e médio) do Ministério da Educação. Conectada ao ODS 4 – Educação de Qualidade, esta ação, além de graduar os colaboradores, propicia novas perspectivas de vida, carreira e autoestima.

## Programa de Desenvolvimento de Lideranças – PDL

Além de garantir resultados e acompanhar as atividades das áreas, as lideranças têm um papel essencial nas pautas de disseminação da Cultura MDC e criação de um ambiente positivo. Em 2021, a Companhia focou no desenvolvimento das competências de seus líderes. Para tal, foram realizados ciclos de um **Programa de Desenvolvimento de Líderes (PDL)** abrangendo a Média Liderança e a Liderança Estratégica. Ao final de 2021, 95% das lideranças haviam participado do Programa. No ano passado, foram formadas 3 turmas, somando a participação de 50 colaboradores ao longo de 20 encontros, que contaram com palestrantes, consultores e dinâmicas de grupos.

Os líderes da Companhia também participaram de uma ação para aferir a aderência da cultura da MDC. Em novembro, foi realizada uma pesquisa seguindo a metodologia *Barrett Values Centre* (BVC). A consulta foi realizada para 50 líderes da Companhia e fez parte das ações da 1ª Semana da Cultura da MDC (ver mais no quadro de ações do início do Capítulo de Gestão de Colaboradores). O objetivo desse censo foi fazer um cruzamento entre os valores percebidos atualmente pelos líderes na Companhia e aqueles que eles entendem que são estratégicos para o aprimoramento da cultura organizacional. O resultado foi muito positivo, uma vez que foi apurada a nota 84, que mostra forte alinhamento entre os valores dos líderes aos da Companhia.

[102-43]



## Valorização da Diversidade<sup>24</sup>

A Companhia está atenta ao tema Diversidade e Inclusão (D&I), criando iniciativas para garantir um ambiente inclusivo, justo, seguro e respeitoso para todos, onde cada colaborador tenha acesso às mesmas oportunidades de desenvolvimento. Na MDC, não são aceitas atitudes de discriminação ou preconceito, sejam eles de gênero, orientação sexual, etnia, raça, nacionalidade, condição física ou quaisquer outros. Assim como está pactuado no **Código de Ética e Conduta da Companhia**, todos aqueles que fazem parte da empresa devem respeitar a **liberdade de escolha e formar equipes diversas**.

Entende-se que Diversidade & Inclusão é mais do que tudo sobre pessoas, valorizando e dando espaço às vivências e individualidades que as tornam únicas, que as tornam quem são. [103|405]

Em 2021, foi realizada a sensibilização da diretoria e liderança estratégica sobre a importância de trabalhar o tema, por meio de uma série de *workshops* e contribuindo para impulsionar os ODS 5 e 16.

<sup>24</sup> Consulte os demais indicadores da MDC sobre este tema nos anexos deste documento.



Após o envolvimento das lideranças, foi lançado em 2022 um guia de diversidade e inclusão para que os colaboradores sejam mais bem orientados sobre como lidar com o tema internamente.

Atualmente, no que tange à diversidade de raças, a Companhia conta com grupo diverso: **48% se autodeclararam pardos, 23% brancos, 8% negros, 1% amarelos e indígenas e 20% preferiram não autodeclarar sua raça.**

De maneira geral, a categoria funcional mais ocupada por todos os grupos é de Analista, Assistente e Técnicos, devido a maior necessidade de postos para essas funções.

Com relação às Pessoas com Deficiência (PcD), a Companhia conta com dois colaboradores, um a menos do que em 2020.

A maior concentração de colaboradores próprios ocupa nível técnico e a faixa etária está entre 30 e 50 anos de idade.



*“Em um mundo tão diverso, a busca da diversidade, que deveria ser tão comum, tem se tornado um marco e um diferencial para as Companhias que priorizam ações ASG. Na nossa empresa, há uma busca incessante em trazer equidade nas nossas operações e no desenvolvimento das nossas atividades”*

Carolina Cunha, MDC

## Pesquisa de clima e engajamento interno

**89%** de adesão dos colaboradores

**83%** de avaliações positivas

INFRAESTRUTURA	GESTÃO
COMUNICAÇÃO	CULTURA
CLIMA	ESTRATÉGIA ORGANIZACIONAL

Em 2021, foi realizada a 1ª Pesquisa de Clima da MDC, envolvendo todos os colaboradores do Grupo. A pesquisa foi dividida nos seis pilares acima.

A consulta teve adesão de 89% dos colaboradores. A Pesquisa – que foi totalmente anônima e confidencial – também indicou um resultado geral com 83% de avaliações positivas para a MDC. Os retornos foram apresentados para cada gestor, que teve a incumbência de gerar um plano de ação para tratar os pontos mais críticos levantados.

No planejamento estratégico de 2022, foi definido como meta de todas as empresas do Grupo MDC um plano de ação para endereçar os pontos críticos da pesquisa, que foram aqueles que tiveram pelo menos 20% de respostas negativas.

### Dentre os pontos críticos (com > 20% de respostas negativas) levantados foram:

#### Infraestrutura (Instalações)

Demandas sobre a infraestrutura de alguns escritórios e salas operacionais foram identificadas. Já cientes e atentos a essa questão, estava sendo idealizada a mudança para um novo escritório no Rio de Janeiro (que ocorreu em 2022), além de reforma em salas das operações de outras unidades críticas ainda em 2021.

#### Política de cargos e salários

Os colaboradores sugeriram políticas de remuneração e estrutura do plano de cargos e salários unificadas entre empresas do Grupo. Assim, a área de Gente & Gestão, junto a uma consultoria especializada, definiu as estratégias e políticas de cargos e salários da empresa. Uma série de adequações foi programada como plano de ação decorrente desse trabalho, a ser implementada ao longo dos próximos anos.

[104-44]

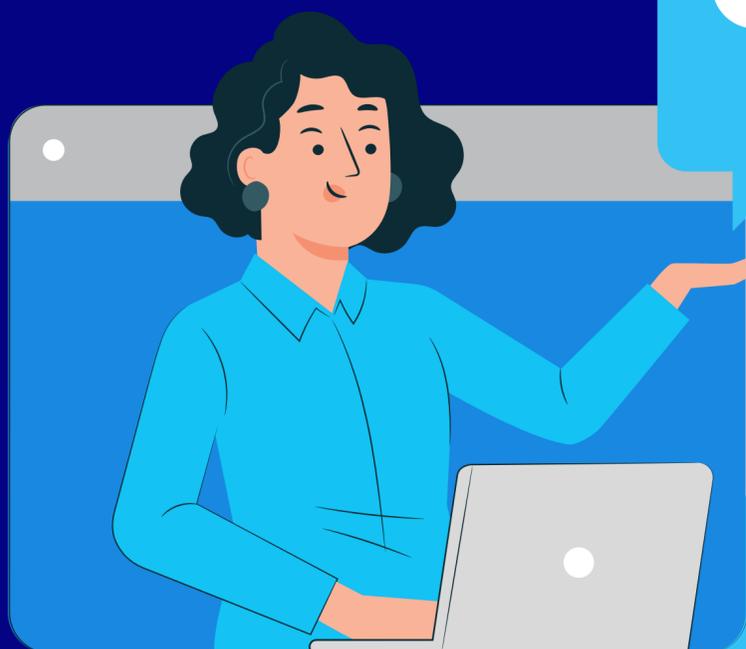
#### Horas extras e estresse

Também foram apontadas solicitações para reduzir o nível de estresse e quantidade de horas extras. Para solucionar, em 2021 a MDC adotou um controle de horas mais rigoroso junto aos gestores, bem como direcionou práticas de gestão de horas com a aprovação de uma Política de Administração de Pessoal. Além disso, já no ano passado a MDC começou a formular um programa de Saúde e Bem-Estar, pensando em melhorar a qualidade de vida dos integrantes.



## Engajamento interno

Cada vez mais, organizações do primeiro, segundo e terceiro setor têm desenvolvido sua comunicação, buscando integrar seus públicos estratégicos e estabelecer uma relação com a sociedade pautada na transparência. Um dos grandes ganhos para as Companhias é na imagem e reputação, contribuindo diretamente para a atração de potenciais parceiros e clientes.



Nesse contexto, em 2021, a MDC estruturou a sua comunicação enquanto importante ferramenta para engajamento e transparência junto aos principais *stakeholders*. Muitos canais foram implementados, tanto externa quanto internamente, de modo a reforçar o posicionamento estratégico e aumentar o alcance da comunicação da MDC.

### Confira, abaixo, alguns dos destaques de 2021:

- Lançamento de sites alinhados à nova identidade visual da Companhia.
- Criação de perfis no LinkedIn para a MDC e empresas do Grupo, que alcançaram, até o fim do ano passado, cerca de 20 mil seguidores nas páginas.
- Fortalecimento do trabalho com a imprensa nacional e especializada no setor de energia, com a diretora-presidente da MDC, Manuela Kayath, como principal porta-voz. Como resultado, a MDC saiu em mais de 80 matérias na imprensa, em veículos como Valor Econômico e O Globo.
- Criação de diversos canais de comunicação interna, como intranet, grupos em aplicativo de mensagem instantânea e planejamento de comunicados semanais. Como resultado, cerca de 90% dos colaboradores da empresa, incluindo aqueles sem e-mail corporativo, passaram a ter acesso às informações da Companhia. Mais de 250 comunicados internos foram disparados com temas como cultura MDC, saúde mental, datas comemorativas, lembretes das políticas internas e atualizações sobre os assuntos do Grupo.
- Atualização do banco de imagens da Companhia, criação e divulgação de vídeos institucionais e *templates* internos, como reforço do seu posicionamento de marca.



## Comunidade

Tendo como causas prioritárias a geração de renda e educação, a MDC atua junto às comunidades que estão no entorno das suas operações. A Companhia acredita que, para ampliar suas ações de impactos sociais, precisa engajar colaboradores e demais *stakeholders*, mobilizando esforços para gerar oportunidades para as comunidades. [103 | 413]

Em 2021, ainda atentos aos impactos da pandemia da Covid-19 e a crise econômica decorrente dela, a MDC seguiu com ações assistenciais nas comunidades do entorno das operações, realizando seis edições de um evento intitulado Caravana da Solidariedade.

### Caravanas da Solidariedade

A Caravana da Solidariedade foi realizada nos estados da Bahia, Rio de Janeiro e Minas Gerais. Essa iniciativa contou com o voluntariado e protagonismo dos colaboradores da Companhia. O projeto alcançou diversas

pessoas por meio de atendimento médico e odontológico, recreação infantil, palestras, distribuição de cestas básicas e kits de higiene bucal para pessoas que foram impactadas pela pandemia de Covid-19.

Como resultado das seis Caravanas da Solidariedade, alcançou-se:



Em paralelo e sempre alinhados às duas causas definidas (educação e geração de renda), a Companhia utilizou diagnósticos realizados para dar início a três projetos sociais de longo-prazo em cidades onde tem unidades industriais: dois grupos produtivos de mulheres na Bahia, com foco em geração de renda, e uma instituição de contraturno escolar que busca melhorar as condições de ensino de crianças de Caucaia (CE), oferecendo reforço escolar para crianças e adolescentes de 6 a 17 anos. [413-1]

Em 2020, a MDC mapeou as necessidades das comunidades no entorno das suas operações, buscando assim estruturar o foco das suas ações sociais. Com base nesse diagnóstico, definiu as causas prioritárias da sua atuação: educação e geração de renda, desenvolvendo projetos sustentáveis perenes.

## Projetos sociais 2021

Abaixo estão apresentadas algumas das iniciativas sociais já implantadas:



*“Esta ação tem me encorajado a continuar acreditando que é possível ter igualdade social sem sair de minha comunidade”*

Lilian Ferreira, beneficiária do grupo produtivo de Caboto (BA)

### Geração de renda para mulheres

Nas comunidades de Caboto e Madeira, localizadas em Candeias (BA), a MDC e a subsidiária ERB assistem, em parceria com o Instituto Aliança, a dois grupos produtivos voltados para mulheres da região. A atuação dos grupos se difere pelos produtos que desenvolvem: um está diretamente ligado ao ramo alimentício, onde produzem geleias, licores e sequilhos artesanais; e o segundo atua no ramo têxtil, confeccionando bolsas ecológicas feitas a partir da lona de banners que seriam alienados. Ao todo, 34 mulheres empreendedoras participam dos projetos.

### Educação

Por meio de parceria entre a MDC, Marquise Ambiental e Instituto Alicerce, em 2021, foi inaugurado o Espaço Novo Destino, escolinha de contraturno localizada em Caucaia (CE), nas proximidades de uma das unidades da subsidiária Ecometano. O objetivo do projeto social é dar aulas de reforço em escrita, leitura e matemática, além de desenvolver habilidades psicossociais, no contraturno escolar para crianças e adolescentes entre 6 e 17 anos que vivem na região. E, ao mesmo tempo, preservar a segurança e bem-estar desses jovens, já que Caucaia está entre as cidades mais violentas do país.

### Desenvolvimento social

Por meio da Vale do Dendê – startup baiana e aceleradora de novos negócios com impacto social na periferia de Salvador (BA) –, a MDC apoiou três iniciativas que se relacionam com as causas definidas pela Companhia:

- Tem Dendê Gourmet, de atuação no ramo alimentício e que produz comidas típicas baianas, como acarajés e abarás;
- Óiafia, que atua no ramo de cosméticos sustentáveis;
- E o Projeto Jovens Periféricos, que oferta a jovens cursos de moda, teatro, música, canto, estudos literários, inglês, dentre outros.

**3 PROJETOS**  
de longo prazo criados

**3 PROJETOS**  
de startups apoiados

**CENTENAS DE FAMÍLIAS**  
direta ou indiretamente apoiadas

**EDUCAÇÃO E GERAÇÃO DE RENDA**  
como causas prioritárias



*“Os problemas sociais fazem parte da realidade em que todos nós estamos inseridos. Nesse contexto, é essencial que as empresas se envolvam e divulguem suas ações, valorizando assim um modelo de gestão mais consciente na relação entre o capital e a sociedade. Na MDC, o compromisso com o desenvolvimento das comunidades próximas as operações e o envolvimento dos colaboradores voluntários, reforça o crescimento sustentável da empresa na prática”*

Leonardo Bacelar, MDC



## NÚMERO DE PESSOAS IMPACTADAS EM 2021

# 3.260

Consolidando os resultados sociais, em 2021 foram realizados 12 projetos sociais com as comunidades: 6 Caravanas, 3 projetos perenes e apoio a 3 startups do Vale do Dendê. Dos projetos realizados **3.260** pessoas foram impactadas.

Para 2022, a MDC visa seguir conectada às suas causas e intenciona ampliar o impacto social das suas iniciativas, consolidando os projetos implantados em 2021 e implantando dois novos, além de manter as ações assistenciais nas comunidades onde atua.

## Capitalismo Consciente

No ano passado, a MDC se tornou apoiadora do Instituto Capitalismo Consciente Brasil (ICCB). A instituição faz parte de um movimento global que tem como filosofia a ideia de que os negócios devem ser conduzidos de forma mais humanizada e consciente. Ou seja, deve haver a priorização não apenas do crescimento econômico, como também desenvolver suas atividades com foco na sustentabilidade das relações com todos as suas partes interessadas.

# MECANISMOS ADEQUADOS DE COMPLIANCE E GOVERNANÇA

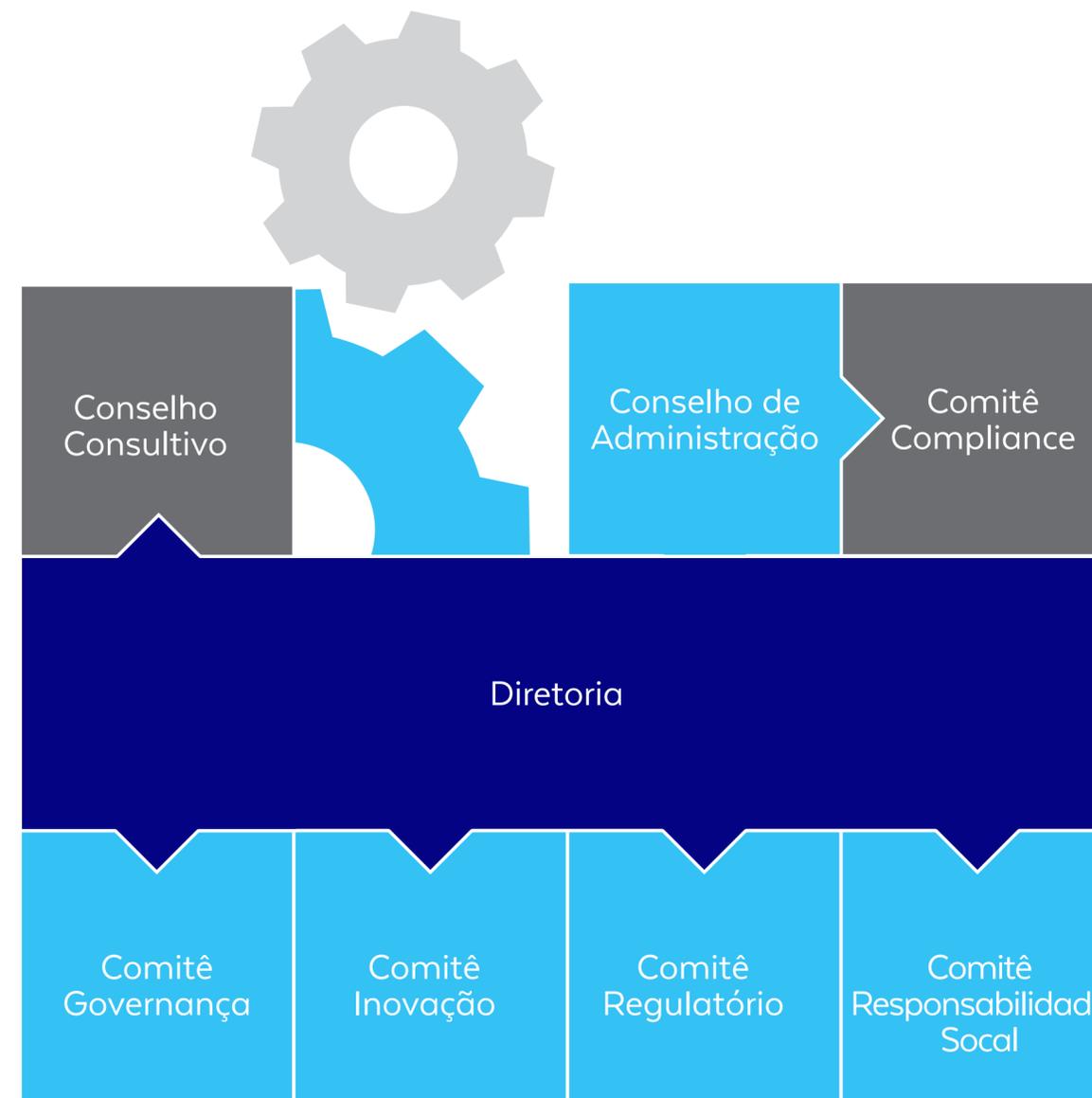


“Um Grupo forte se forma com a consciência do que é certo. E agir buscando o melhor para a MDC e subsidiárias é um compromisso diário, em que todos os envolvidos neste objetivo acreditam. Desta forma, os resultados de um Código de Ética amplo e acessível, somado a políticas e procedimentos transparentes, nos permitem a cada ano avançar com segurança na pauta de Governança e Compliance”

Kelly Farias, MDC

Visando melhorar o desempenho da Companhia e apoiar o **ODS 16** de forma a ampliar a transparência, a *accountability* e a efetividade em todos os níveis, a estrutura de Governança da MDC é composta por:

- Assembleia Geral de Acionistas, órgão deliberativo máximo da Companhia;
- Conselho de Administração, órgão deliberativo da Companhia;
- Diretoria Executiva composta por 4 diretores;
- Comitê de Compliance, órgão autônomo e independente, com reporte ao Conselho de Administração da Companhia;
- Quatro comitês de assessoria da Diretoria Executiva para tratar dos temas Governança, Inovação, Assuntos Regulatórios e Responsabilidade Social; e,
- Conselho Consultivo composto por 4 membros para assessoria da Diretoria Executiva em assuntos estratégicos e relacionados ao desenvolvimento de novos negócios do Grupo.



Os temas relacionados às pautas de sustentabilidade podem ser elaborados e propostos no âmbito dos comitês e/ou da Diretoria e, dependendo do seu teor, podem vir a ser submetidos à deliberação e aprovação do Conselho de Administração.

Conforme citado anteriormente, a MDC possui um Conselho de Administração composto por 5 membros (4 homens e 1 mulher), todos com mandatos de 1 ano, sendo três Conselheiros indicados pelos Acionistas MDC e Acionista FI-FGTS e dois Conselheiros indicados pelo Acionista FI-FGTS. Os membros possuem relevante experiência profissional para ocuparem o cargo de Conselheiro, além de possuírem formação diversificada (2 advogados, 1 administradora de empresas, 1 engenheiro e 1 general da reserva), para contribuírem com decisões estratégicas para o desenvolvimento do Grupo MDC como todo. [102-18] [102-22]

Com exceção do **Comitê de Partes Relacionadas**, o Conselho de Administração não possui, diretamente, outros comitês de assessoramento constituídos.

As reuniões do Conselho de Administração ocorrem com frequência mensal e objetivam abordar temas estratégicos para a operação do grupo como um todo, além de atender os quóruns de deliberação e aos mecanismos de Governança da Companhia. Durante as reuniões ocorre a abordagem de temas como análise de risco e oportunidades atrelados aos temas ambientais, econômico-financeiros e sociais. [102-27] [102-31]



Conforme o organograma acima, a Diretoria Executiva da MDC em 2021 contava com quatro diretores. Além disso, o Conselho Consultivo era formado por quatro membros com ampla experiência no *core business* do Grupo, o que favorece discussões e proposições de melhorias de forma estratégica e congruente. [102-27]

A Companhia conta com comitês que atuam com foco nos temas ASG (ambientais, sociais e governança), e estes amparam a alta administração na gestão do negócio. Os comitês estão diretamente ligados à Diretoria Executiva e minimamente devem contar com a presença de um diretor. [102-18]

A MDC possui ainda um **programa de conduta ética e compliance**, sendo guiada por políticas e controles internos direcionados ao tema, bem como pelo Código de Ética e Conduta. O tema é gerido e considerado em todas as relações estabelecidas e processos desempenhados pelo Grupo. [MDC1]

A MDC segue sólidos padrões de governança, com alta transparência e compromisso ético e ser exemplo perante os colaboradores, sociedade e meio ambiente. Os negócios do Grupo MDC estão sujeitos à **intensa atividade fiscalizadora e regulatória**.

Em 2021 a Companhia intensificou e fortaleceu a sua estrutura de Governança por meio da revisão e elaboração de políticas de compliance para o Grupo, adequação de estrutura, treinamentos e canais de comunicação com a área de *compliance*.

## Avaliação de riscos inerentes

A avaliação do risco de corrupção aos quais o negócio está submetido leva em conta a localização geográfica, a atividade desempenhada, a interação com agentes públicos/reguladores e os parceiros de negócio e terceiros.

A cultura anticorrupção da MDC é fortalecida por seu **Programa de Compliance** e estruturada por meio dos documentos e políticas internas como Código de Ética e Conduta e Políticas de Partes Relacionadas, Conflito de Interesses, Anticorrupção e Brindes, Presentes e Hospitalidade. A Companhia conta ainda com Cláusula Anticorrupção em todos os contratos do grupo. [205-1] [103 | 205]

Praticamente 100% do faturamento da Companhia é proveniente do setor privado, tendo como contrapartes empresas com padrões rigorosos de conformidade.

Em 2021, 100% das operações do Grupo foram submetidas a avaliações de riscos relacionados à corrupção. Para a avaliação, foram consideradas *holding*, MDC, e as três subsidiárias do Grupo (CDGN, Ecometano e ERB), que concentram os três segmentos de negócios da Companhia. Tais empresas foram submetidas a avaliações de riscos relacionados à corrupção em razão das suas operações concentrarem interação com agentes públicos, parceiros de negócios e terceiros, além da ausência de algumas políticas e procedimentos relacionados ao *Compliance* na data de avaliação de risco.

Os riscos significativos relacionados à corrupção identificados com base em avaliações de riscos realizadas foram:

- **Obtenção de vantagens indevidas através de situações de conflitos de interesse;**
- **Corrupção / Fraude;**
- **Não cumprimento da legislação / regulamentação vigente;**
- **Vazamento de informação pelos colaboradores;**
- **Contratação de empregados em desacordo com os valores da organização; e**
- **Realização de negócios com terceiros / parceiros de negócios inidôneos.**

As avaliações de risco em 2021 são resultado da implementação de um Programa de *Compliance* estruturado para todo o Grupo MDC.

## Prevenção ao conflito de interesse

A MDC conta com uma Política de Partes Relacionadas que norteia a prevenção e gestão de riscos atrelados ao conflito de interesse. O documento orienta a realização de análise e validação de transações que envolvam partes relacionadas anteriormente à deliberação pelo Conselho de Administração e Assembleia de Acionistas. [102-25]

No que se refere a conflito de interesses relacionado a colaboradores e pessoas atreladas aos serviços da Companhia, é obrigatório o preenchimento de um questionário sobre o tema, que é posteriormente encaminhado para avaliação do Comitê de *Compliance*.

Caso algum membro da Diretoria, Conselho de Administração ou Acionista declare conflito de interesse que impeça a realização de qualquer transação, as partes interessadas relevantes serão informadas da natureza do conflito e seus limites e será avaliado individualmente caso-a-caso a extensão e impacto para prosseguir ou não com determinada transação.

Para situações que não condizem com o descrito acima, as partes interessadas somente serão informadas no caso em que exista a demanda por terceiro ou força de obrigação legal, como por exemplo formulários de “conheça sua contraparte” ou “formulários de beneficiário final para obtenção de financiamento”. [102-25]



## Código de ética e conduta

O Programa de *Compliance* resultou na atualização do Código de Ética e Conduta do Grupo. Por meio do código os colaboradores são orientados com relação às melhores práticas no que tange temas como valores, princípios éticos e normas de conduta, bem como a padronização nas relações profissionais com seus parceiros e o público em geral, com foco em transparência, integridade e eficiência nessas relações.

## Canal de denúncias

A MDC reforça seu compromisso com a transparência nos negócios e nas relações com o mercado, e para tal, disponibiliza um Canal de Denúncias via *e-mail* ([compliance@mdcenergia.com.br](mailto:compliance@mdcenergia.com.br)).

Por meio deste canal oficial, espera-se receber relatos de situações que envolvam a violação do Código de Ética e Conduta, e todas as denúncias passam por apuração baseada em legislação anticorrupção e lavagem de dinheiro vigentes<sup>25</sup>. Não há registros de denúncia apurada que viole tal legislação pelo Grupo MDC. [205-3]

## Treinamentos em *Compliance*

Todos os profissionais ingressantes no Grupo MDC passam por treinamento em *compliance* durante o processo de integração e, anualmente, é realizado um treinamento de atualização sobre o tema para os profissionais mais expostos que já fazem parte do quadro de colaboradores.

Em 2021, apenas a Diretoria Executiva da MDC foi treinada com base no novo Código de Ética e Conduta, disponibilizado para todos os colaboradores por *e-mail* em setembro. Os demais integrantes do Grupo serão treinados ao longo de 2022. [205-2]

De toda forma, em 2021, os colaboradores, excluídos os estagiários e jovens aprendizes

que estão sob baixa exposição, receberam comunicados via *e-mail* informando sobre as políticas internas relacionadas ao tema. [205-2]

Com relação a base de contratos de parceiros, fornecedores e clientes, 77% contêm dispositivos anticorrupção e desde 2020 a Companhia conta com cláusula anticorrupção em todos os contratos fechados com fornecedores.

A equipe de trabalhadores terceiros, fornecedores e parceiros de negócios não recebem treinamento específico sobre as políticas e procedimentos anticorrupção do Grupo MDC. [205-2]

Desde a revisão do Programa de *Compliance*, foi estabelecido que 100% da alta gestão será treinada nas políticas e procedimentos de combate à corrupção do Grupo MDC.

Os principais destaques para o ano foram:

- Execução do *Risk Assessment* do Grupo MDC;
- Revisão e implementação do novo Código de Ética e Conduta;
- Aprovação do Programa de *Compliance* nos Órgãos de Administração;
- Início da revisão/elaboração de Políticas de *Compliance* de Acordo com o *Risk Assessment*.

25 Lei Anticorrupção ou Lei da Empresa Limpa - nº 12.846/2013; Lei da Improbidade Administrativa - nº 8.429/1992; Lei da Lavagem de Dinheiro - nº12.683/2012

# SUMÁRIO GRI

[102-55]

## DIVULGAÇÕES GERAIS

### PERFIL ORGANIZACIONAL

Norma GRI	Conteúdo	Página / Resposta	Omissão
GRI 102: Divulgações gerais 2016	102-1 Nome da organização	Pg. 10	-
	102-2 Atividades, marcas, produtos e serviços	Pg. 14	-
	102-3 Localização da sede	Pg. 10	-
	102-4 Localização das operações	Pg. 13, 14	-
	102-5 Natureza da propriedade e forma jurídica	Pg. 10	-
	102-6 Mercados atendidos	Pg. 14	-
	102-7 Porte da organização	-	-
	102-8 Informações sobre empregados e trabalhadores	Pg. 50, 76, 78, 79, 80, 81, 82	-
	102-9 Cadeia de fornecedores	Pg. 43	-
	102-10 Mudanças significativas na organização e na sua cadeia de fornecedores	Pg. 43	-
	102-11 Abordagem ou princípio da precaução	Pg. 34	-
	102-12 Iniciativas desenvolvidas externamente	Pg. 42	-
	102-13 Participação em associações	Pg. 42	-

**ESTRATÉGIA**

Norma GRI	Conteúdo	Página / Resposta	Omissão
GRI 102: Divulgações gerais 2016	102-14 Declaração do tomador de decisão sênior	Pg. 4	-
	102-15 Principais impactos, riscos e oportunidades	Pg. 34	-

**ÉTICA E INTEGRIDADE**

Norma GRI	Conteúdo	Página / Resposta	Omissão
GRI 102: Divulgações gerais 2016	102-16 Valores, princípios, padrões e normas de comportamento	Pg. 65	-

**GOVERNANÇA**

Norma GRI	Conteúdo	Página / Resposta	Omissão
GRI 102: Divulgações gerais 2016	102-18 Estrutura da governança	Pg. 60	-
	102-22 Composição do mais alto órgão de governança e dos seus comitês	Pg. 60	-
	102-25 Conflitos de interesse	Pg. 62	-
	102-27 Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	Pg. 60	-
	102-31 Análise de tópicos econômicos, ambientais e sociais	Pg. 60	-

ENGAJAMENTO DE STAKEHOLDERS

Norma GRI	Conteúdo	Página / Resposta	Omissão
	102-40 Lista de grupos de <i>stakeholders</i>	Pg. 6	-
	102-41 Acordos de negociação coletiva	100% dos colaboradores próprios até o nível de alta liderança estão cobertos por acordos de negociação coletiva.	-
GRI 102: Divulgações gerais 2016	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. 39, 52, 66	-
	102-44 Principais tópicos e preocupações levantadas	Pg. 7, 39	-

PRÁTICAS DE REPORTE

Norma GRI	Conteúdo	Página / Resposta	Omissão
GRI 102: Divulgações gerais 2016	102-45 Entidades incluídas nas demonstrações financeiras consolidadas	Todas as Companhias do Grupo estão contempladas nas demonstrações financeiras consolidadas.	-
	102-46 Definindo o conteúdo do relatório e limites do tópico	Pg. 6, 7	-
	102-47 Lista dos tópicos materiais	Pg. 7	-
	102-48 Reformulações de informações	-	-
	102-49 Mudanças no relatório	-	-
	102-50 Período do relatório	Pg. 5	-
	102-51 Data do relatório mais recente	-	-
	102-52 Ciclo do relatório	Pg. 5	-
	102-53 Ponto de contato para perguntas sobre o relatório	Pg. 5	-
	102-54 Opção de acordo com o GRI Standards	Pg. 5	-
	102-55 Sumário de Conteúdo GRI	Pg. 64	-
	102-56 Asseguração externa	O Relatório não passou por verificação externa.	-

## TÓPICOS MATERIAIS

### DESEMPENHO ECONÔMICO

Norma GRI	Conteúdo	Página / Resposta	Omissão	
<b>GRI 103:</b> Abordagem de gestão 2016	103-1	Explicação sobre o tópico material e seus limites	Pg. 44	-
	103-2	Abordagem de gestão e seus componentes	Pg. 44	-
	103-3	Evolução da abordagem de gestão	Pg. 44	-
<b>GRI 201:</b> Desempenho econômico 2016	201-1	Valor econômico direto gerado e distribuído	Pg. 44	-
	201-2	Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades devido às mudanças climáticas	Pg. 32, 33	-

### ANTICORRUPÇÃO

Norma GRI	Conteúdo	Página / Resposta	Omissão	
<b>GRI 103:</b> Abordagem de gestão 2016	103-1	Explicação sobre o tópico material e seus limites	Pg. 61	-
	103-2	Abordagem de gestão e seus componentes	Pg. 61	-
	103-3	Evolução da abordagem de gestão	Pg. 61	-
<b>GRI 205:</b> Combate à corrupção 2016	205-1	Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção	Pg. 61	-
	205-2	Comunicação e treinamento sobre políticas e procedimentos anticorrupção	Pg. 63	-
	205-3	Casos confirmados de corrupção e ações tomadas	Pg. 63	-

EMISSÕES

Norma GRI	Conteúdo	Página / Resposta	Omissão
GRI 103: Abordagem de gestão 2016	103-1 Explicação sobre o tópico material e seus limites	Pg. 34	-
	103-2 Abordagem de gestão e seus componentes	Pg. 34	-
	103-3 Evolução da abordagem de gestão	Pg. 34	-
GRI 305: Emissões 2016	305-1 Emissões diretas de gases de efeito estufa (GEE) (Escopo 1)	Pg. 37	-
	305-2 Emissões indiretas de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia (Escopo 2)	Pg. 37	-
	305-3 Outras emissões indiretas de gases de efeito estufa (GEE) (Escopo 3)	Pg. 37	-
	305-4 Intensidade de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	Pg. 37	-

EMPREGO

Norma GRI	Conteúdo	Página / Resposta	Omissão
GRI 103: Abordagem de gestão 2016	103-1 Explicação sobre o tópico material e seus limites	Pg. 47	-
	103-2 Abordagem de gestão e seus componentes	Pg. 47	-
	103-3 Evolução da abordagem de gestão	Pg. 47	-
GRI 401: Emprego 2016	401-1 Novas contratações e rotatividade de empregados	Pg. 50	-
	401-2 Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial	Pg. 49	-

## SAÚDE E SEGURANÇA OCUPACIONAL

Norma GRI	Conteúdo	Página / Resposta	Omissão
<b>GRI 103:</b> Abordagem de gestão 2016	103-1 Explicação sobre o tópico material e seus limites	Pg. 26	-
	103-2 Abordagem de gestão e seus componentes	Pg. 26	-
	103-3 Evolução da abordagem de gestão	Pg. 26	-
<b>GRI 403:</b> Saúde e segurança do trabalho 2018	403-5 Treinamento de trabalhadores em saúde e segurança ocupacional	Pg. 26	-

## TREINAMENTO E EDUCAÇÃO

Norma GRI	Conteúdo	Página / Resposta	Omissão
<b>GRI 103:</b> Abordagem de gestão 2016	GRI 103: Abordagem de gestão 2016	Pg. 47	-
	103-2 Abordagem de gestão e seus componentes	Pg. 47	-
	103-3 Evolução da abordagem de gestão	Pg. 47	-
<b>GRI 404:</b> Treinamento e educação 2016	404-1 Treinamento e Educação 2016	Pg. 52, 77, 78	-

## DIVERSIDADE E IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

Norma GRI	Conteúdo	Página / Resposta	Omissão
GRI 103: Abordagem de gestão 2016	GRI 103: Abordagem de gestão 2016	Pg. 47	-
	103-2 Abordagem de gestão e seus componentes	Pg. 47	-
	103-3 Evolução da abordagem de gestão	Pg. 47	-
GRI 405: Diversidade e igualdade de oportunidades 2016	405-1 Diversidade em órgãos de governança e empregados	Pg. 50, 73, 76, 78, 79, 80, 81, 82	-

## COMUNIDADES LOCAIS

Norma GRI	Conteúdo	Página / Resposta	Omissão
GRI 103: Abordagem de gestão 2016	GRI 103: Abordagem de gestão 2016	Pg. 56	-
	103-2 Abordagem de gestão e seus componentes	Pg. 56	-
	103-3 Evolução da abordagem de gestão	Pg. 56	-
GRI 413: Comunidades locais 2016	413-1 Operações com programas implementados de engajamento da comunidade local, avaliação de impactos e desenvolvimento local	Pg. 56	-

# SUMÁRIO ODS

ODS	TEMA MATERIAL COM O QUAL O ODS SE RELACIONA	PÁGINA
4 	Valorização das pessoas e engajamento social	47, 51, 52, 53 e 56
5 		
7 	Mudanças Climáticas e a transição energética	30 e 32
	Foco no desenvolvimento e inovação de produtos e serviços que atendam às necessidades dos clientes	32 e 38
8 	Mudanças Climáticas e a transição energética	30
	Foco no desenvolvimento e inovação de produtos e serviços que atendam às necessidades dos clientes	38
	Desempenho econômico com foco em resultados	44
	Valorização das pessoas	47 e 56
12 	Mudanças Climáticas e a transição energética	30
	Foco no desenvolvimento e inovação de produtos e serviços que atendam às necessidades dos clientes	32 e 38
16 	Valorização das pessoas e engajamento social	53, 56 e 59
	Mecanismos adequados de <i>Compliance</i> e Governança	25 e 59

# ANEXOS

## NÚMERO TOTAL DE COLABORADORES PRÓPRIOS, POR FAIXA ETÁRIA [405-1]

FAIXA ETÁRIA	2019	2020	2021
Abaixo de 30 anos	76	72	78
Entre 30 e 50 anos	214	232	259
Acima de 50 anos	25	36	44
<b>Total</b>	<b>315</b>	<b>340</b>	<b>381</b>

## NÚMERO TOTAL DE COLABORADORES PRÓPRIOS, POR GÊNERO [405-1]

GÊNERO	2019	2020	2021
Mulheres	44	48	73
Homens	271	292	308
<b>Total</b>	<b>315</b>	<b>340</b>	<b>381</b>

## NÚMERO DE COLABORADORES PRÓPRIOS, POR REGIÃO (NÃO INCLUI ALTA GOVERNANÇA)

REGIÃO	2019			2020			2021		
	M	H	TOTAL	M	H	TOTAL	M	H	TOTAL
Região Nordeste - PE	23	187	210	48	193	241	48	173	221
Região Sudeste - SP	8	94	102	6	90	96	25	132	157
Região Sul	0	3	3	0	3	3	0	3	3
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>284</b>	<b>315</b>	<b>54</b>	<b>286</b>	<b>340</b>	<b>73</b>	<b>308</b>	<b>381</b>

**NÚMERO TOTAL E TAXA DE NOVAS CONTRATAÇÕES, POR FAIXA ETÁRIA [401-1]**

FAIXA ETÁRIA	2019		2020		2021	
	NÚMERO TOTAL	TAXA	NÚMERO TOTAL	TAXA	NÚMERO TOTAL	TAXA
Abaixo de 30 anos	23	30%	27	37%	42	54%
Entre 30 e 50 anos	39	18%	49	21%	44	17%
Acima de 50 anos	3	12%	6	17%	5	11%
<b>Total</b>	<b>65</b>	<b>21%</b>	<b>82</b>	<b>24%</b>	<b>91</b>	<b>24%</b>

**NÚMERO TOTAL E TAXA DE NOVAS CONTRATAÇÕES, POR REGIÃO [401-1]**

REGIÃO	2019		2020		2021	
	NÚMERO TOTAL	TAXA	NÚMERO TOTAL	TAXA	NÚMERO TOTAL	TAXA
Norte	0	0%	0	0%	0	0%
Nordeste	42	20%	60	25%	53	24%
Centro Oeste	0	0%	0	0%	0	0%
Sudeste	23	22%	22	23%	38	24%
Sul	0	0%	0	0%	0	0%
<b>Total</b>	<b>65</b>	<b>21%</b>	<b>82</b>	<b>24%</b>	<b>91</b>	<b>24%</b>

NÚMERO TOTAL DE COLABORADORES PRÓPRIOS QUE DEIXARAM A EMPRESA E TAXA DE ROTATIVIDADE, POR FAIXA ETÁRIA [401-1]

FAIXA ETÁRIA	2019		2020		2021	
	NÚMERO TOTAL	TAXA	NÚMERO TOTAL	TAXA	NÚMERO TOTAL	TAXA
Abaixo de 30 anos	16	26%	14	28%	19	39%
Entre 30 e 50 anos	27	15%	27	16%	38	16%
Acima de 50 anos	3	12%	7	18%	6	12%
<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>18%</b>	<b>48</b>	<b>19%</b>	<b>63</b>	<b>20%</b>

NÚMERO TOTAL DE COLABORADORES PRÓPRIOS QUE DEIXARAM A EMPRESA E TAXA DE ROTATIVIDADE, POR GÊNERO [401-1]

GÊNERO	2019		2020		2021	
	NÚMERO TOTAL	TAXA	NÚMERO TOTAL	TAXA	NÚMERO TOTAL	TAXA
Mulheres	11	32%	9	29%	19	40%
Homens	35	15%	39	17%	44	16%
<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>18%</b>	<b>48</b>	<b>19%</b>	<b>63</b>	<b>20%</b>

NÚMERO TOTAL DE COLABORADORES PRÓPRIOS QUE DEIXARAM A EMPRESA E TAXA DE ROTATIVIDADE, POR REGIÃO [401-1]

REGIÃO	2019		2020		2021	
	NÚMERO TOTAL	TAXA	NÚMERO TOTAL	TAXA	NÚMERO TOTAL	TAXA
Norte	0	0%	0	0%	0	0%
Nordeste	36	19%	40	21%	45	22%
Centro Oeste	0	0%	0	0%	0	0%
Sudeste	10	16%	8	16%	18	18%
Sul	0	0%	0	0%	0	0%
<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>18%</b>	<b>48</b>	<b>19%</b>	<b>63</b>	<b>20%</b>

NÚMERO DE COLABORADORES PRÓPRIOS, POR TIPO DE CONTRATO DE TRABALHO E GÊNERO (NÃO INCLUI ALTA GOVERNANÇA) [102-8; 405-1]

TIPO DE CONTRATO	2019			2020			2021		
	M	H	TOTAL	M	H	TOTAL	M	H	TOTAL
Temporário	4	2	6	2	4	6	17	9	26
Permanente	40	269	309	46	288	334	56	299	355
<b>Total</b>	<b>44</b>	<b>271</b>	<b>315</b>	<b>48</b>	<b>292</b>	<b>340</b>	<b>73</b>	<b>308</b>	<b>381</b>

NÚMERO DE COLABORADORES PRÓPRIOS, POR TIPO DE EMPREGO E GÊNERO (NÃO INCLUI ALTA GOVERNANÇA) [102-8; 405-1]

TIPO DE EMPREGO	2019			2020			2021		
	M	H	TOTAL	M	H	TOTAL	M	H	TOTAL
Jornada integral	44	271	315	48	292	340	56	300	356
Jornada parcial (meio período)	0	0	0	0	0	0	17	8	25
<b>Total</b>	<b>44</b>	<b>271</b>	<b>315</b>	<b>48</b>	<b>292</b>	<b>340</b>	<b>73</b>	<b>308</b>	<b>381</b>

NÚMERO DE COLABORADORES PRÓPRIOS, POR EMPRESA (NÃO INCLUI ALTA GOVERNANÇA) [102-8; 405-1]

EMPRESA	2019			2020			2021		
	M	H	TOTAL	M	H	TOTAL	M	H	TOTAL
MDCPar	3	0	3	32	38	70	44	46	90
CDGN	8	134	142	5	67	72	6	77	83
Ecometano	1	2	3	1	31	32	1	31	32
ERB	24	143	167	10	156	166	22	154	176
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>279</b>	<b>315</b>	<b>48</b>	<b>292</b>	<b>340</b>	<b>73</b>	<b>308</b>	<b>381</b>

MÉDIA DE HORAS DE TREINAMENTO QUE COLABORADORES PRÓPRIOS REALIZARAM DURANTE O PERÍODO DE RELATO, POR GÊNERO [404-1]

GÊNERO	2019			2020			2021		
	NÚMERO TOTAL DE COLABORADORES	HORAS DE TREINAMENTO	MÉDIA DE HORAS DE TREINAMENTO	NÚMERO TOTAL DE COLABORADORES	HORAS DE TREINAMENTO	MÉDIA DE HORAS DE TREINAMENTO	NÚMERO TOTAL DE COLABORADORES	HORAS DE TREINAMENTO	MÉDIA DE HORAS DE TREINAMENTO
Mulheres	ND	ND	ND	ND	ND	ND	30	833	27,7
Homens	ND	ND	ND	ND	ND	ND	126	3.771	29,9
Total	ND	ND	ND	ND	ND	ND	156	4.604	29,5

MÉDIA DE HORAS DE TREINAMENTO QUE COLABORADORES PRÓPRIOS REALIZARAM DURANTE O PERÍODO DE RELATO, POR CATEGORIA FUNCIONAL [404-1]

CATEGORIA FUNCIONAL	2019			2020			2021		
	NÚMERO TOTAL DE COLABORADORES	HORAS DE TREINAMENTO	MÉDIA DE HORAS DE TREINAMENTO	NÚMERO TOTAL DE COLABORADORES	HORAS DE TREINAMENTO	MÉDIA DE HORAS DE TREINAMENTO	NÚMERO TOTAL DE COLABORADORES	HORAS DE TREINAMENTO	MÉDIA DE HORAS DE TREINAMENTO
Diretoria	ND	ND	ND	ND	ND	ND	9	300	33,3
Gerencial/Coordenação/Supervisão	ND	ND	ND	ND	ND	ND	40	1.354	33,9
Técnico/Analista/Operacional	ND	ND	ND	ND	ND	ND	107	2.934	27,4
Total	ND	ND	ND	ND	ND	ND	156	4.588	29,4

MÉDIA DE HORAS DE TREINAMENTO QUE TRABALHADORES (QUE NÃO SÃO COLABORADORES PRÓPRIOS) REALIZARAM DURANTE O PERÍODO DE RELATO [404-1]

TRABALHADORES	2019			2020			2021		
	NÚMERO TOTAL DE TRABALHADORES	HORAS DE TREINAMENTO	MÉDIA DE HORAS DE TREINAMENTO	NÚMERO TOTAL DE TRABALHADORES	HORAS DE TREINAMENTO	MÉDIA DE HORAS DE TREINAMENTO	NÚMERO TOTAL DE TRABALHADORES	HORAS DE TREINAMENTO	MÉDIA DE HORAS DE TREINAMENTO
Trainees	ND	ND	ND	ND	ND	ND	0	0,0	0,0
Estagiário	ND	ND	ND	ND	ND	ND	1	16	16,0
Jovem/Adolescente Aprendiz	ND	ND	ND	ND	ND	ND	0	0	0,0
Total	ND	ND	ND	ND	ND	ND	1	0,0	0,0

NÚMERO DE COLABORADORES PRÓPRIOS SEM EDUCAÇÃO BÁSICA, POR GÊNERO [404-1]	2019			2020			2021		
	M	H	TOTAL	M	H	TOTAL	M	H	TOTAL
	1	9	10	1	20	21	2	21	23

NÚMERO DE COLABORADORES PRÓPRIOS PARDOS, POR CATEGORIA FUNCIONAL E GÊNERO [102-8; 405-1]

CATEGORIA FUNCIONAL	2019			2020			2021		
	M	H	TOTAL	M	H	TOTAL	M	H	TOTAL
Diretores	0	1	1	0	0	0	0	1	1
Gerentes	0	4	4	2	8	10	1	4	5
Coordenador	1	5	6	1	7	8	0	10	10
Analista, Assistente e Técnicos	25	116	141	0	93	93	20	137	157
Estagiário e Jovem Aprendiz	3	2	5	0	0	0	6	3	9
<b>Total</b>	<b>29</b>	<b>128</b>	<b>157</b>	<b>3</b>	<b>108</b>	<b>111</b>	<b>27</b>	<b>155</b>	<b>182</b>

NÚMERO DE COLABORADORES PRÓPRIOS NEGROS, POR CATEGORIA FUNCIONAL E GÊNERO [102-8; 405-1]

CATEGORIA FUNCIONAL	2019			2020			2021		
	M	H	TOTAL	M	H	TOTAL	M	H	TOTAL
Diretores	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gerentes	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Coordenador	0	0	0	0	1	1	0	1	1
Analista, Assistente e Técnicos	2	12	14	3	25	28	3	24	27
Estagiário e Jovem Aprendiz	0	0	0	0	3	3	3	1	4
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>12</b>	<b>14</b>	<b>3</b>	<b>29</b>	<b>32</b>	<b>6</b>	<b>26</b>	<b>32</b>

NÚMERO DE COLABORADORES PRÓPRIOS BRANCOS, POR CATEGORIA FUNCIONAL E GÊNERO [102-8; 405-1]

CATEGORIA FUNCIONAL	2019			2020			2021		
	M	H	TOTAL	M	H	TOTAL	M	H	TOTAL
Diretores	0	4	4	0	8	8	1	6	7
Gerentes	1	5	6	0	5	5	1	7	8
Coordenador	2	6	8	2	4	6	2	7	9
Analista, Assistente e Técnicos	6	35	41	11	46	57	12	44	56
Estagiário e Jovem Aprendiz	0	0	0	0	0	0	5	1	6
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>50</b>	<b>59</b>	<b>13</b>	<b>63</b>	<b>76</b>	<b>21</b>	<b>65</b>	<b>86</b>

NÚMERO DE COLABORADORES PRÓPRIOS AMARELOS, POR CATEGORIA FUNCIONAL E GÊNERO [102-8; 405-1]

CATEGORIA FUNCIONAL	2019			2020			2021		
	M	H	TOTAL	M	H	TOTAL	M	H	TOTAL
Diretores	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gerentes	1	0	1	0	0	0	1	0	1
Coordenador	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Analista, Assistente e Técnicos	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Estagiário e Jovem Aprendiz	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>

NÚMERO DE COLABORADORES PRÓPRIOS INDÍGENAS, POR CATEGORIA FUNCIONAL E GÊNERO [102-8; 405-1]									
CATEGORIA FUNCIONAL	2019			2020			2021		
	M	H	TOTAL	M	H	TOTAL	M	H	TOTAL
Diretores	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gerentes	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Coordenador	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Analista, Assistente e Técnicos	0	2	2	0	2	2	0	1	1
Estagiário e Jovem Aprendiz	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>

NÚMERO DE COLABORADORES PRÓPRIOS OUTRAS RAÇAS, POR CATEGORIA FUNCIONAL E GÊNERO [102-8; 405-1]									
CATEGORIA FUNCIONAL	2019			2020			2021		
	M	H	TOTAL	M	H	TOTAL	M	H	TOTAL
Diretores	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gerentes	0	7	7	0	0	0	0	0	0
Coordenador	1	5	6	1	3	4	0	0	0
Analista, Assistente e Técnicos	8	61	69	16	78	94	0	0	0
Estagiário e Jovem Aprendiz	0	0	0	0	1	1	0	0	0
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>73</b>	<b>82</b>	<b>17</b>	<b>82</b>	<b>99</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

COLABORADORES QUE PREFERIRAM NÃO RESPONDER À INFORMAÇÃO DE RAÇA [102-8; 405-1]	2019			2020			2021		
	M	H	TOTAL	M	H	TOTAL	M	H	TOTAL
	0	0	0	2	18	20	17	61	78

NÚMERO DE COLABORADORES PRÓPRIOS COM DEFICIÊNCIA (PCD), POR CATEGORIA FUNCIONAL E GÊNERO [102-8; 405-1]

CATEGORIA FUNCIONAL	2019			2020			2021		
	M	H	TOTAL	M	H	TOTAL	M	H	TOTAL
Diretores	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gerentes	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Coordenador	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Analista, Assistente e Técnicos	2	1	3	2	1	3	0	2	2
Estagiário e Jovem Aprendiz	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>

NÚMERO DE COLABORADORES PRÓPRIOS, POR CATEGORIA FUNCIONAL E FAIXA ETÁRIA [102-8; 405-1]

CATEGORIA FUNCIONAL	2019				2020				2021			
	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
Diretores	0	4	1	5	0	3	5	8	0	4	4	8
Gerentes	0	14	4	18	0	11	4	15	0	15	4	19
Chefia de unidade/ Coordenadores	1	17	2	20	1	15	3	19	1	19	5	25
Técnico	54	179	34	267	34	198	62	294	53	220	31	304
Assessoramento Estagiários e Aprendizes	5	0	0	5	4	0	0	4	24	1	0	25
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>214</b>	<b>41</b>	<b>315</b>	<b>39</b>	<b>227</b>	<b>74</b>	<b>340</b>	<b>78</b>	<b>259</b>	<b>44</b>	<b>381</b>

## CRÉDITOS

### Coordenação geral do projeto

Manuela Kayath  
Leonardo Bacelar  
Debora Rezende

### Consultoria GRI e Redação

Green Domus Desenvolvimento Sustentável  
Felipe Bottini  
Marina Dall'Anese  
Andreia Martins  
Luiza Jofily  
Elisabete Alina Skwara

### Editoração

Estúdio VACA  
Tiago Valente  
Alexandre Babadobulos

