



# RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE

# 2022



**MDC**  
energia é valor

Conectados  
com o **Futuro**

# SUMÁRIO

<b>Nosso Relatório</b>	<b>03</b>	<b>Mudanças Climáticas e Transição Energética</b>	<b>35</b>	<b>Valorização das Pessoas e Engajamento Social</b>	<b>55</b>
<hr/>					
1.1. Mensagem da Presidente.....	03	4.1. O Valor Sustentável da MDC.....	37	7.1. Perfil dos Colaboradores.....	57
1.2. Sobre o Relatório.....	06	4.2. Emissões de Gases de Efeito Estufa.....	39	7.2. Gestão dos Colaboradores.....	58
1.3. Matriz de Materialidade.....	07	4.3. Eficiência Global dos Processos.....	43	7.3. Treinamento e Capacitação.....	59
<b>Nossa Companhia</b>	<b>11</b>	4.4. Riscos e Oportunidades Associados às Mudanças Climáticas.....	44	7.4. Diversidade e Inclusão.....	62
<hr/>					
2.1. Destaques MDC 2022.....	11	<b>Desenvolvimento e Inovação de Produtos e Serviços</b>	<b>46</b>	7.5. Engajamento Interno.....	64
2.2. Quem Somos.....	15	<hr/>			
2.3. Linha do Tempo.....	17	5.1. Compromisso com Cadeia de Valor.....	48	7.6. Projetos Sociais.....	66
2.4. Nossa Cultura.....	18	5.2. Foco na Agenda de Crescimento.....	49	<b>Mecanismos Adequados de Compliance e Governança</b>	<b>69</b>
2.5. Linhas de Negócio.....	20	5.3. Fortalecimento do Setor.....	50	<hr/>	
<b>Segurança e Confiabilidade das Operações</b>	<b>28</b>	5.4. Parcerias.....	50	8.1. Programa de <i>Compliance</i> .....	73
<hr/>					
3.1. Cultura de Segurança.....	31	<b>Desempenho Econômico com Foco nos Resultados</b>	<b>52</b>	8.2. Avaliação de Riscos.....	74
3.2. Saúde e Segurança Ocupacional.....	32	<hr/>			
3.3. Programa Acidente Zero.....	33	6.1. Resultados 2022 Subsidiárias.....	53	8.3. Governança Corporativa.....	75
		6.2. Foco na Agenda de Crescimento.....	54	<b>Sumários</b>	<b>77</b>
				<hr/>	
				9.1. Anexos.....	77
				9.2. Sumário GRI.....	96



**Manuela Kayath**  
Diretora - Presidente da MDC  
[2-22]

# MENSAGEM DA 1.1 PRESIDENTE

Sustentabilidade já não é mais um diferencial competitivo – é uma realidade para as companhias. Impulsionadas pela agenda ASG (Ambiental, Social e Governança), compromissos globais e as mudanças sensíveis no relacionamento entre as organizações e seus diversos stakeholders, as empresas têm passado por importantes revisões no seu posicionamento estratégico.

Fruto dessa pauta, em 2022 vimos que o mercado de energia renovável continuou em evidência, amparado pela corrida dos países e organizações para cumprir suas metas de descarbonização. No cenário destas tendências globais, também vem se destacando uma mudança nas relações entre companhias e seus públicos de interesse, como colaboradores, clientes, parceiros e a comunidade em geral, tornando ainda mais necessária a construção de ambientes humanizados, saudáveis e propensos ao desenvolvimento sustentável. É neste contexto de construção do futuro que, com muita satisfação, apresento o Relatório de Sustentabilidade 2022 da MDC.

Sempre norteados pelo nosso Planejamento Estratégico, temos como dois grandes pilares do ano a agenda de crescimento e sustentabilidade. Mas, para desenvolver os negócios da Companhia, precisamos em primeiro lugar pensar nas pessoas que dedicam sua energia para que possamos alcançar os melhores resultados. Ainda considerando o período pós-pandemia, continuamos a reforçar o relacionamento com todos os nossos stakeholders. Assim, o tema conexão esteve em evidência durante todo o ano.

Em nossa cultura organizacional, cultivamos relações positivas e relacionamentos de longo-prazo. Para ampliar esse conceito, criamos no ano passado diversas ações de engajamento entre áreas corporativas, subsidiárias, parceiros e clientes. Como resultado, percebemos um aumento considerável na conexão do nosso time, cada vez mais integrado e somando esforços para alcançar os mesmos objetivos.



Estrutturamos ações de saúde e bem-estar que visavam o estímulo à prática de atividades físicas e cuidados com a saúde mental, tema tão sensível nos últimos anos. Seguimos com o desenvolvimento das nossas equipes, através de um plano de capacitação que envolveu 70% dos colaboradores e lideranças da Companhia, além de termos iniciado um programa de identificação e formação de sucessores essenciais para suportar nossa agenda de crescimento.

Estamos olhando para o futuro, buscando a construção de um ambiente ainda mais diverso, inclusivo e harmônico. No ano passado, tivemos um aumento de mais de 80% no total

de mulheres em nossas unidades operacionais, número que contribui significativamente para o alcance das nossas metas de Diversidade & Inclusão, apesar de estarmos saindo de uma base baixa. Além disso, em 2022, demos continuidade à nossa agenda social.

Sempre aderentes às causas prioritárias da MDC – educação e geração de renda –, implantamos dois novos projetos no entorno das operações da Companhia, contribuindo para o desenvolvimento sustentável das regiões onde atuamos e passando a impactar cerca de 4 mil pessoas direta ou indiretamente.

Tendo um time altamente capacitado, versátil e engajado, estamos preparados para crescer. E, no ano passado, o cenário global trouxe novos desafios para o mercado da MDC, tornando-se ainda mais necessário o desenvolvimento de soluções personalizadas para cada cliente, bem como o compromisso com uma entrega ágil, completa e segura.

Com a Guerra da Ucrânia e o aumento do preço do gás, acompanhamos uma verdadeira corrida mundial pelo combustível. Assim, nossa estratégia foi impactada de duas formas. Por um lado, o energético de passou por um aumento de preços global-

mente, tornando sua comercialização mais rentável. Por outro, foi nítido o crescimento da demanda global por combustíveis renováveis, o que acelerou a pauta da transição energética.

Esse cenário desafiador do mercado nos obrigou a sermos ainda mais inovadores – um traço que está no DNA da Companhia. Em 2022, a MDC foi a primeira empresa a emitir e comercializar certificados de rastreabilidade de biometano no Brasil. Este certificado soma-se ao portfólio de atributos ambientais da MDC e é totalmente inovador em seu conceito. Com ele, conseguimos segregar o premium verde do combustível da sua molécula de metano. Assim, grandes indústrias consumidoras de gás natural e com metas de redução de emissões podem utilizar o certificado na sua gestão, reforçando seu compromisso com a descarbonização da matriz energética.

Isso tudo sem perder o foco no crescimento, o que é atestado através dos nossos resultados financeiros, que apontam uma melhoria em relação ao ano de 2021. Em 2022, alcançamos R\$62 milhões de EBITDA, tendo entregado um volume consolidado de mais de 3 milhões de GJ de energia equivalente aos nossos clientes. Avançamos também com a implantação de um novo projeto de



purificação de biometano em Caieiras (SP) e uma nova base de compressão de gás natural em Nova Soure (BA).

A monetização de atributos ambientais está ganhando um peso cada vez mais significativo nos nossos resultados. Apenas no ano passado, a MDC emitiu mais de um milhão de certificados de rastreabilidade de biometano e 88 mil toneladas de CBIOs (créditos de descarbonização). Além disso, nossas operações evitam anualmente a emissão de mais de 500 mil toneladas de gás carbônico, gerando créditos de carbono que são registrados na Organização das Nações Unidas (ONU) através do Mecanismo de Desenvolvimento Limpo (MDL).

Com a corrida das organizações para zerar suas emissões de Gases de Efeito Estufa (GEEs), observamos um aumento na demanda para os biocombustíveis – à exemplo do biometano, que é um dos combustíveis com a menor pegada de carbono disponível e que conta com o atributo de ser totalmente intercambiável com o gás natural fóssil. Pioneira nesse setor, ficamos contentes em ver o quanto o segmento cresceu e evoluiu, com o nosso time sempre à frente para inovar e atender os nossos parceiros.

Diferente do que era dez anos atrás, os clientes já distinguem o teor de carbono dos energéticos por eles consumidos, e estão atentos às formas de descarbonizar a sua matriz energética – seja através de um combustível mais limpo ou a compra de certificados de origem. Essa é uma demanda que tem início no consumidor final e impacta toda a cadeia

de suprimentos. Impulsionado por pautas globais, como a da Agenda 2030 da ONU, observamos consumidores cada vez mais conscientes e ativos, buscando por produtos que tenham processos produtivos mais sustentáveis. É justamente nesta lacuna que nos encaixamos, oferecendo para grandes clientes industriais soluções sustentáveis que respondem às demandas dos seus consumidores, com um preço competitivo e viabilidade logística.

Nós acreditamos que a energia cumpre um papel fundamental para o futuro da humanidade. É isso que nos move, sempre norteados pelo nosso propósito de fazer da energia sustentável uma geradora de valor sustentável. Agora, convido você a, nas próximas páginas, mergulhar nos resultados que construímos no último ano.

### Boa leitura!



Parte da equipe de Novos Negócios da MDC  
Luciana Vilas Boas, Oliver Jones, Lucas D'Ávila,  
Fernanda Martinez e Jaqueline Coimbra (esq. para dir)



Aline Vieira, primeira mulher a ocupar o cargo de operadora mantenedora da subsidiária CDGN

## 1.2 SOBRE O RELATÓRIO <sup>[2-3]</sup>

O Relatório de Sustentabilidade da MDC traz os destaques e ações desenvolvidas pela Companhia durante o ano de 2022. A publicação segue as Normas da *Global Reporting Initiative (GRI)*, utilizadas por empresas de todo o mundo para o *report* de sustentabilidade e, nesta edição, compreende os dados apurados durante o período de **01 de janeiro a 31 de dezembro**. O objetivo deste Relatório é reforçar o compromisso da MDC com a transparência para com todos os públicos com os quais se relaciona.

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*, foram priorizados neste documento os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da ONU que melhor se enquadram nos compromissos e práticas da Companhia.

O Relatório de Sustentabilidade não passa por verificação externa. Ele é produzido com a coordenação da área de ASG e é revisado pelas áreas internas e pela alta direção da Companhia. Sugestões, dúvidas ou comentários sobre os assuntos abordados podem ser direcionados para o e-mail [comunicacao@mdcenergia.com.br](mailto:comunicacao@mdcenergia.com.br). <sup>[2-5]</sup>



## 1.3 MATRIZ DA MATERIALIDADE <sup>[3-1]</sup> <sup>[3-2]</sup>

Usada como uma ferramenta valiosa e eficaz para definir estratégias de sustentabilidade e responsabilidade social nas empresas, a Matriz de Materialidade ajuda a identificar e hierarquizar os temas mais relevantes para a MDC e seus *stakeholders*.

Definida em 2020, a Matriz de Materialidade da MDC foi construída com o apoio de uma consultoria especializada e considerando os reais impactos, prioridades e metas ASG da Companhia. Para este processo e visando identificar os temas mais relevantes para a gestão, foram consultadas todas as partes interessadas da MDC, como acionistas, clientes, parceiros, lideranças, colaboradores, agências reguladoras e líderes comunitários.

O objetivo de considerar uma diversidade de *stakeholders* correlacionados ao negócio foi desenhar de forma ampla os impactos da Companhia em todos os seus públicos estratégicos, dando base para a gestão definir as prioridades para os próximos anos. A análise dos dados coletados foi realizada de maneira imparcial, objetiva e independente.

Uma vez que a Matriz da Materialidade desenhada segue alinhada ao posicionamento estratégico da MDC, a diretoria da Companhia e seus acionistas entenderam não ser necessário

atualizá-la para o reporte de 2022. Além disso, mesmo tendo ocorrido alterações da Norma GRI e sua forma de definição das matrizes, em alinhamento com a consultoria **Avesso Sustentabilidade**, ficou definido que não se fazia necessária a revisão da Matriz da MDC, uma vez que ela permanece alinhada à nova metodologia do GRI. Para o próximo ciclo de reporte, a MDC avaliará a necessidade ou não de revisitar seus temas materiais.

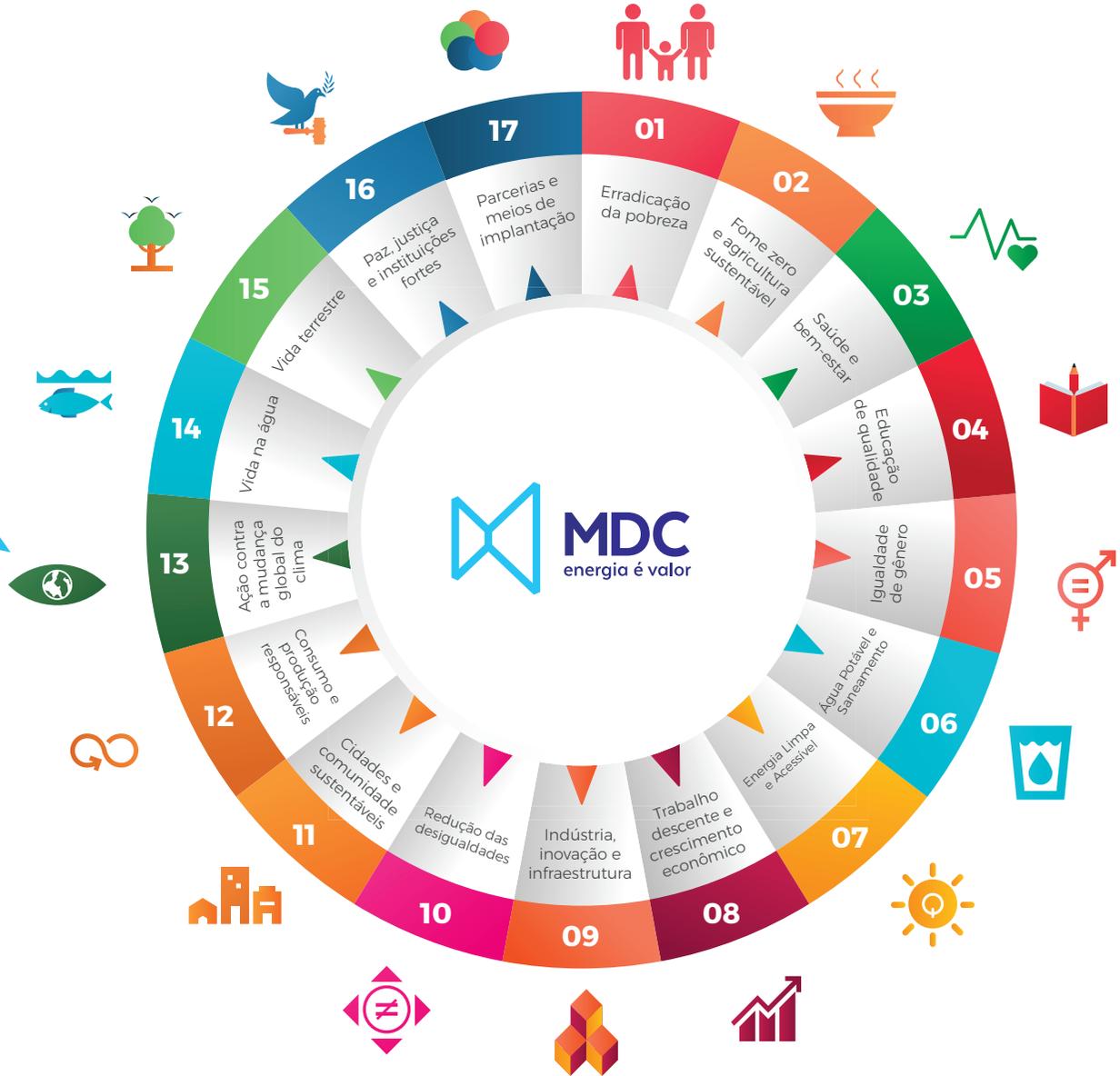
Todos os anos, a MDC acompanha de perto os indicadores que reportam os avanços e pontos de atenção frente à sua matriz, visto que a natureza e estratégia do seu negócio estão diretamente alinhadas às estratégias ASG. E justamente em função desse alinhamento, a Companhia contribui organicamente para a promoção dos ODS. <sup>[3-1]</sup> <sup>[3-2]</sup>



Turma de crianças da Escola Novo Destino, projeto social da educação apoiado pela MDC no Ceará

Os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Organização das Nações Unidas (ONU) são uma agenda mundial composta por 17 objetivos e 169 metas a serem atingidos por todas as nações até 2030.

Reforçando o compromisso da MDC com as metas mundiais de sustentabilidade, a Companhia aderiu em 2023 à rede Brasil do Pacto Global.



Para esta edição do Relatório de Sustentabilidade da **MDC**, aplicou-se a metodologia do Guia **SDG Compass** a fim de alinhar as estratégias, metas e materialidade da Companhia de forma a contribuir para o cumprimento das metas dos ODS. **Dos 17 objetivos**, o Grupo se correlaciona diretamente com seis deles.

A **MDC** tem metas direcionadas aos seis **ODS** abaixo:



**Educação de qualidade:**

Garantir o acesso à educação inclusiva, de qualidade e equitativa, e promover oportunidades de aprendizagem ao longo da vida para todos.



**Igualdade de gênero:**

Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas.



**Energia limpa e acessível:**

Garantir o acesso a fontes confiáveis, sustentáveis e modernas para todos.



**Trabalho decente e crescimento econômico:**

Promover o crescimento econômico inclusivo e sustentável, o emprego pleno e produtivo e o trabalho digno para todos.



**Consumo e produção responsáveis:**

Garantir padrões de consumo e de produção sustentáveis.



**Paz, justiça e instituições eficazes:**

Promover sociedades pacíficas e inclusivas para o desenvolvimento sustentável, proporcionar o acesso à justiça para todos e construir instituições eficazes, responsáveis e inclusivas a todos os níveis.

Abaixo, confira os temas materiais da MDC por ordem de priorização e sua respectiva correlação com as normas GRI e ODS: [3-2]

Tema Material	Tópico Relacionado	GRI's Relacionados	Grupos Consultados na Definição da Matriz
Segurança e Confiabilidade das Operações	Saúde e Segurança do Trabalho	403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-5, 403-6, 403-7, 403-8, 403-9, 403-10	Diretoria, Colaboradores, Fornecedores, Clientes, Parceiros e Órgãos Reguladores
Mudanças Climáticas e a Transição Energética	Emissões de gases de efeito estufa	302-1, 302-3, 305-1, 305-2, 305-3, 305-4, 305-5, 305-6	Diretoria, Fornecedores, Clientes e Parceiros
Foco no Desenvolvimento e Inovação de Produtos e Serviços que Atendam às Necessidades dos Clientes	Este item material não tem uma correlação direta com as normas GRI e é monitorado com indicadores internos da Companhia	Não se aplica	Diretoria, Colaboradores, Clientes, Parceiros e Órgãos Reguladores
Desempenho Econômico e Foco nos Resultados	Desempenho Econômico	201-1, 201-2	Diretoria, Colaboradores, Fornecedores, Clientes, Parceiros e Órgãos Reguladores
Valorização das Pessoas e Engajamento Social	<ul style="list-style-type: none"> <li>Emprego</li> <li>Treinamento e Educação</li> <li>Diversidade e Igualdade de Oportunidades</li> </ul>	401-1, 401-2, 401-3, 404-1, 404-2, 404-3, 405-1, 405-2, 406-1, 413-1, 413-2	Diretoria, Colaboradores, Clientes, Parceiros, Líderes Comunitários e Órgãos Reguladores
Mecanismos de <i>Compliance</i> e Governança	Anticorrupção	204-1, 205-1, 205-2, 205-3, 307-1, 419-1	Diretoria, Fornecedores e Clientes



## 2.1 DESTAQUES MDC 2022

Três palavras podem definir o período de 2022 para a MDC: **desafio, pioneirismo e conexão**. O ano começou com excelentes perspectivas, um mercado aquecido e atento para o setor de energia renovável. Isso fez com que a MDC vivenciasse avanços importantes, tanto na agenda de transição energética quanto na abertura e consolidação do setor de gás e biometano - que esteve em evidência no mercado durante todo o ano.

Com base em dois grandes pilares, o crescimento e a sustentabilidade, é possível destacar projetos que se consolidaram em 2022. Um exemplo disso foi a primeira venda no Brasil de um **certificado de rastreabilidade de biometano**, que foi emitido para a cervejeira Heineken. Inovadora e pioneira, a certificação rastreia o biometano proveniente de usinas de produção do biocombustível pela cadeia de fornecimento, de forma a comprovar que o consumidor de gás se apropria do componente renovável do energético.



Do ponto de vista de negócios, a MDC avançou com projetos importantes, como novos contratos firmados com a **Bahiagás** para o fornecimento de gás natural no estado da Bahia, e com a boliviana **YPFB**, para disponibilização de até 4 milhões de m<sup>3</sup>/dia de gás natural para venda no mercado livre brasileiro. Além disso, houve a ampliação das operações com os clientes **Braskem** e **Bracell**, feitos relevantes para garantir o crescimento e perenidade dos negócios da Companhia.

No quesito de gestão de pessoas, o fortalecimento da cultura da organização junto ao time MDC teve destaque ao longo de 2022.

A conexão entre os colaboradores fez com que o impacto de agentes externos fosse minimizado com criatividade e inovação. Houve uma efetiva participação e engajamento do time em temas importantes para o Grupo, como busca por melhoria contínua e excelência, fomento à cultura de segurança, estímulo à qualidade de vida e voluntariado em projetos sociais.

Essa conexão não ficou apenas dentro da Companhia, ela se estendeu a todos os seus stakeholders por meio de um programa interno intitulado Conecta MDC: dos fornecedores, clientes, parceiros, líderes comunitários aos representantes de órgãos reguladores. A integração bem-sucedida com esses públicos mostra a credibilidade e respeito ao pioneirismo da MDC, consolidando-a numa trajetória de crescimento dentro do mercado de energias renováveis.



# Destques MDC 2022

Em suma, a MDC viveu em 2022 um ano de grandes conquistas e resultados relevantes que mereceram destaque e foram um marco para a Companhia.

**195**

colaboradores diretos em toda a Companhia



"Franco Penelu, operador mantenedor da base de Nova Source da CDGN Bahia".

**3.109.463 GJ**

Volume total de energia entregue  
(consolidando biometano/biogás/gás natural\*\*)

\*EBITDA de  
**R\$ 62 MILHÕES**

Receita de  
**R\$ 229 MILHÕES**

**52,4 MILHÕES**  
de m<sup>3</sup> de gás natural comercializado

**30,6 MILHÕES**  
de m<sup>3</sup> de biometano entregues

\* Em 2022, a MDC deixou de consolidar o resultado financeiro da subsidiária ERB. Considerando também o desempenho dessa unidade em 2022, o EBITDA do Grupo está na ordem de R\$ 125 milhões.

\*\* Para o cálculo de gás natural, foi considerado o combustível a 9400 kcal/m<sup>3</sup> para a base de conversão.

**11.708 KM**  
percorridos no transporte de gás

**1 MILHÃO**  
Certificados de Rastreabilidade  
de Biometano emitidos

**88 MIL**  
Créditos de descarbonização  
(CBios) vendidos

Roberta Bastos, colaboradora da Central de Operações da CDGN, que faz o monitoramento contínuo e em tempo real das unidades.



**80%**  
de aumento no número de  
mulheres em cargos operacionais

**4 MIL**  
pessoas direta ou  
indiretamente impactadas  
com 7 projetos sociais

**8 MIL**  
Horas de treinamentos  
realizadas pelos colaboradores

**2 MIL**  
Horas de atividades físicas  
realizadas por meio Programa de  
Saúde e Bem-Estar da MDC



## 2.2 QUEM SOMOS [2-1]

Para a MDC, energia é valor. Atuando em todo o Brasil, a Companhia, fundada em 2006 e pioneira em seu nicho de atuação, investe em ativos energéticos com presença em toda a cadeia de gás natural, biometano, energia elétrica renovável e vapor através de biomassa, tendo como seus principais clientes grandes indústrias e distribuidoras de gás no país

Com foco na agenda mundial de transição energética - que visa substituir as fontes não sustentáveis de energia por alternativas de baixo carbono -, o Grupo atua apoiando na descarbonização da matriz energética desde a sua produção e processamento até a distribuição e comercialização ao consumidor final. Assim, tendo como centro dos seus negócios inovação e sustentabilidade, a MDC consegue disponibilizar um portfólio amplo, seguro e competitivo de combustíveis.

A Companhia é uma sociedade anônima de capital fechado, brasileira, com sedes administrativas em Salvador (BA) e no Rio de Janeiro (RJ), e formada por 3 subsidiárias, que possuem atuação em nove estados, totalizando 23 operações e com cerca de 200 colaboradores diretos.

O desenvolvimento e entrega das soluções energéticas sustentáveis de longo prazo, oferecendo aos clientes uma energia de transição com atributos ambientais quantificáveis e auditáveis, é realizado por meio das operações das subsidiárias, sempre considerando gerar valor para o tripé da sustentabilidade - econômico, social e governança.



Cleidson Santos, operador mantenedor da base de Ouriçangas (BA) da CDGN.

## CONHEÇA, ABAIXO, AS SUBSIDIÁRIAS QUE COMPÕEM O GRUPO MDC:[2-2]

Companhia Distribuidora Gás Natural (CDGN), empresa líder na comercialização de gás natural comprimido (GNC) do Brasil. Atua em toda a cadeia desde o processamento/tratamento de gás bruto de poços onshore até a entrega no cliente final, incluindo compressão, logística e descompressão, com uma operação 24x7 e seguindo elevados padrões de segurança.



Ecometano, empresa que atua na produção de biometano (gás natural de fonte renovável) a partir da purificação do biogás. Hoje, a Ecometano conta com duas plantas em operação: a GNR Dois Arcos, em São Pedro da Aldeia (RJ), e a GNR Fortaleza, em Caucaia (CE), além de uma terceira unidade em fase de construção.



Energias Renováveis do Brasil (ERB), focada na produção de energia e vapor a partir de fontes de biomassa, tais como cavaco de eucalipto de reflorestamento, com uma unidade em operação na Bahia.



O compromisso ambiental é inerente à natureza dos negócios desenvolvidos pela Companhia. Atualmente, grande parte da energia entregue aos clientes tem origem sustentável ou renovável, o que gera atributos ambientais que podem ser comercializados pela MDC. Assim, a atividade fim da Companhia está alinhada com a transição para a economia de baixo carbono vivenciada pelo mundo e acelerada pela agenda ASG.

Com olhar no presente, a MDC trabalha conectada com o futuro, tendo como propósito dedicar sua energia para desenvolver negócios sustentáveis.

## 2.3 LINHA DO TEMPO

Com mais de 15 anos de história, a MDC é pioneira e referência no setor de biocombustíveis.



**Nosso propósito: nós dedicamos  
nossa energia para desenvolver  
negócios sustentáveis!**

## 2.4 NOSSA CULTURA

A MDC acredita que a energia gera valor e por meio dela é possível moldar um futuro mais sustentável, seguro e promissor para todos. Isso só é possível com uma forte cultura organizacional. A MDC trabalha com cinco valores inegociáveis e essenciais que compõem a sua cultura: desenvolvimento, segurança, conexão, inovação e energia. Esses pilares fortalecem e guiam o formato de trabalho desenvolvido por todo o time de colaboradores, o que se reflete diretamente nos resultados da Companhia.

Todos os anos, a MDC elege um valor da cultura para dar mais destaque em suas ações internas e com seus diversos públicos. No ano passado, o valor escolhido foi conexão, com uma série de atividades realizadas dentro do Programa Conecta MDC, visando reforçar a conexão entre colaboradores, áreas, clientes e demais *stakeholders*.



Equipe da MDC de Salvador durante evento no Pelourinho como parte da programação da Semana da Cultura 2022.



**CONEXÃO**

CULTIVE RELAÇÕES POSITIVAS

# CONHEÇA OS VALORES DA MDC

## 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.



“Nossos dois macro-orientadores são crescimento e sustentabilidade, que se relacionam a todas as nossas metas de negócio e estratégia de atuação. Quando pensamos no trabalho desenvolvido pela MDC, estamos falando diretamente do potencial sustentável das nossas operações”, diz Elisclaudio Nogueira, gerente de Controladoria da MDC.

## SEGURANÇA

Seja 100% responsável

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



“Pratico a segurança não só na empresa, mas em qualquer lugar. Tento buscar o máximo de zelo possível quando o assunto é segurança. Me preocupo com a minha segurança e a dos meus colegas. É fazer a segurança acontecer e não deixar que ocorram acidentes e incidentes que possam nos prejudicar”, afirma Cleiton Lima, integrante da CDGN Bahia.

## 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.



“Eu acredito muito que, para a empresa alcançar seus objetivos e resultados, todo mundo tem que estar alinhado, respeitando as diferenças e as opiniões de todos em um ambiente inclusivo e acolhedor”, comenta Manuele Samile, colaboradora da CDGN Bahia.

## 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.



“Se você não refletir sobre como fazer algo de modo diferente, o processo pode acabar ficando estagnado. Por inovação ser um dos valores da Companhia, entendo que todos precisamos buscar constantemente por formas de melhorar o negócio”, relata Gustavo Pereira, integrante da MDC.

## ENERGIA

Transparência e 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.



“A energia é fundamental em nossa rotina e sinto isso diariamente. Eu me identifico com todos os valores da empresa, mas a energia é o nosso core business e o produto que oferecemos para a sociedade”, destaca Guilherme Antunes, engenheiro de petróleo e integrante da área de Novos Negócios da MDC.



## 2.5 LINHAS DE NEGÓCIOS

Contribuir para a descarbonização da matriz energética nacional está na estratégia de negócio da Companhia. Dessa forma, atrelada ao **ODS 7 - Energia Limpa e Acessível**, a MDC garante a oferta de energia renovável para o mercado brasileiro. Conheça mais sobre os negócios do Grupo MDC e o papel das suas subsidiárias para a produção de energia sustentável. [102-2] [102-4] [102-6]

### Companhia Distribuidora Gás Natural (CDGN)

Principal segmento: Gás Natural

#### Serviços

Captação, tratamento, logística e comercialização de gás natural por meio de multimodais, desenvolvendo soluções personalizadas, confiáveis e seguras para cada cliente.

#### Perfil

Empresa líder na 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. A CDGN tem ainda a capacidade técnica de trabalhar com gás natural liquefeito (GNL) em seu portfólio, de acordo com a necessidade do cliente e viabilidade logística.

Fundada em 2006, a empresa atua hoje na Bahia, Rio de Janeiro, Maranhão, Pernambuco, Espírito Santo, Rio Grande do Sul e São Paulo, atendendo principalmente a clientes industriais.

#### Ativos

A CDGN atua com soluções customizadas para toda a cadeia do gás natural. A Companhia acumula experiência na comercialização de gás natural bruto, tratado e biometano. Com capacidade instalada de **300.000 m<sup>3</sup>/dia**, a CDGN realiza o tratamento, compressão, transporte, entrega e comercialização de gás.

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 Vibra. A CDGN conta também com uma Central de Operações monitorando em tempo real, 24x7, todas as atividades e indicadores das bases.

Fluxograma de negócio





## DESTAQUES CDGN 2022

Capacidade instalada de 300.000 m<sup>3</sup>/dia

Na comercialização e transporte de gás natural, a CDGN entregou 52,4 milhões de m<sup>3</sup>

Faturamento de R\$ 108 milhões

**29,4 milhões de m<sup>3</sup>**

comercializados de gás natural no estado da **Bahia**

**13,6 milhões de m<sup>3</sup>**

transportados de gás natural no estado do **Espírito Santo**

**6,1 milhões de m<sup>3</sup>**

transportados de gás natural no estado de **São Paulo**

**3,3 milhões de m<sup>3</sup>**

comercializados de gás natural no estado do **Rio de Janeiro**





## Os desafios de mercado do gás natural

O cenário do gás natural – combustível de transição para uma matriz energética mais limpa, eficiente e com menor teor de carbono –, tem um viés otimista tanto na perspectiva da oferta do insumo de forma mais competitiva como pelo olhar atento do mercado mundial para o energético.

A produção nacional de gás natural em 2022 bateu um novo recorde, atingindo a média de 138 milhões de m<sup>3</sup>/d, valor 2,98% superior em relação a 2021. Em dezembro de 2022, a produção de gás natural onshore representou 15,7% da produção nacional, com média de 22,047 milhões de m<sup>3</sup>/d, representado principalmente pelas bacias Solimões (60,4%), Parnaíba (17,47%) e Recôncavo (11,26%).

De acordo com o **Plano Nacional de Energia 2050**, publicado pela Empresa de Pesquisa Energética (EPE), estima-se que o aproveitamento do gás natural convencional atinja 220 milhões de m<sup>3</sup>/dia em 2050, o que requererá uma expansão da capacidade nacional de processamento de gás natural de 120 milhões de m<sup>3</sup>/dia, mais do que dobrando a capacidade instalada hoje no país. Neste contexto, o próprio Marco Regulatório do Gás Natural (Lei 14.134, de 2021) é significativo, prevendo um mercado mais competitivo, livre e com mais liquidez.

Com olhar atento a este cenário, a MDC enxerga uma oportunidade de crescimento da subsidiária CDGN, através de novos projetos inovadores de comercialização de gás, com o objetivo de acompanhar os avanços e anseios do mercado.

Um dos destaques de 2022 da CDGN para otimizar seu processo produtivo e responder às demandas do mercado foi a aquisição de uma nova carreta de transporte do combustível composta por fibra de vidro, o que reduz o peso do cilindro e impacta diretamente na maior capacidade de transporte de gás.

“Se em uma mesma viagem conseguimos levar mais gás, o custo logístico diminui. Assim, buscamos ser cada vez mais competitivos em relação a outros combustíveis, através de ganho de eficiência operacional e escala”, explica João Gonchorosky, **diretor da CDGN**.



Acesse aqui o Plano Nacional de Energia 2050, uma publicação da Empresa de Pesquisa Energética (EPE) e Ministério de Minas e Energias do Governo Federal.



Das estratégias traçadas pela CDGN em 2022, a grande aposta da subsidiária era a comercialização de Gás Natural Liquefeito (GNL) - visto que 1 m<sup>3</sup> de GNL corresponde a 600 m<sup>3</sup> de gás natural. No entanto, em função dos impactos sentidos da guerra entre a Ucrânia e Rússia (uma das maiores produtoras de gás do mundo), que refletiram no mercado internacional de GNL, esses planos foram momentaneamente postergados.

Para 2023, há uma expectativa de regularização nos preços do gás natural no Brasil, seguindo uma tendência de maior estabilidade global. O número de supridores, agentes importadores, companhias transportadoras e mudança de controle nas distribuidoras vem se intensificando a cada ano, o que contribui para uma maior abertura e competitividade no mercado.

A partir disso, é possível notar que, mesmo após mais de um ano da Nova Lei do Gás (14.134/2021), a abertura do setor tem sido mais lenta do que o esperado devido a diversos entraves, tais como diferentes regulamentações e tributos entre os Estados. Arelado a isso, a carência de malha de gasodutos em grande parte do território nacional e falta de infraestrutura de escoamento acaba comprometendo a oferta de gás natural.

Porém, é esperada uma tendência de otimização do uso do gás natural em hubs com compartilhamento de infraestrutura, transporte e armazenagem, formando novos polos consumidores que podem eventualmente se aproveitar de uma distribuição de GNC ou GNL em pequena escala. Esses modais alternativos de distribuição podem viabilizar projetos e expandir a oferta de gás natural no país. A participação de diversos players do segmento é fundamental para alcançar um mercado livre aberto e competitivo de gás natural em 2023.



### **Quais as prioridades estratégicas da CDGN para 2023?**

“Prospectar e fechar novos negócios de fornecimento de gás para crescer de forma sustentável. Além disso, perseguir ganhos logísticos; ampliar os testes de carretas abastecidas a gás natural; buscar por soluções inovadoras para produtores onshore, maximizando o valor do gás; e, também, trabalhar em prol dos corredores de abastecimento em nossas rotas, contribuindo para reduzir as emissões de GEEs das nossas próprias frotas. Em suma: inovar em nossas soluções, maximizar fontes, minimizar custos e reduzir nossa pegada de carbono”, revela João Gonchorosky, diretor da CDGN.

## Ecometano

Principal segmento: Biometano

### Serviços

Produção de biometano (gás natural de fonte renovável) a partir da purificação do biogás. Atua ainda na emissão e comercialização de atributos ambientais (como créditos de carbono) e foi pioneira ao emitir um certificado de rastreabilidade de biometano no país em 2022.

### Perfil

Fundada em 2010, a subsidiária é pioneira na captação e purificação do biogás, produzindo biometano, um dos combustíveis com a menor pegada de carbono do mercado – em comparação direta com o diesel, por exemplo, um carro abastecido com biometano emite 85% menos gases poluentes. Com grande expertise nesse processo, a Ecometano transforma passivos ambientais em energia que retorna à sociedade.

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 em que representa uma produção descentralizada de gás para atender clientes do entorno das suas unidades operacionais.

### Ativos

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 em que representa uma produção descentralizada de gás para atender clientes do entorno das suas unidades operacionais. 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 do biogás gerado a partir de fontes renováveis para produção de biometano. O volume de gás produzido é fornecido para diversos postos na região. A unidade foi a primeira usina a produzir biometano em escala comercial no país, tendo tido papel fundamental na regulação do biocombustível junto à Agência Nacional do Petróleo, Gás Natural e Biocombustíveis do Brasil (ANP) e Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT).



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 90 mil m<sup>3</sup> de biometano por dia. O biocombustível é injetado diretamente na rede da distribuidora local, a Cegás, sendo responsável por suprir até 20% do consumo de gás do estado do Ceará, que tem hoje um dos maiores volumes do mundo do componente renovável circulando na rede.

O mercado de biometano está em franco desenvolvimento. Nesse sentido, por meio da Ecometano, a MDC tem firmado parcerias relevantes para o segmento. Em 2021, a Companhia anunciou a construção da sua terceira planta de purificação de biometano junto à Solví Essencis, localizada no município de Caieiras (SP), no maior Aterro Sanitário da América Latina. Com a nova unidade, a MDC expandirá sua capacidade produtiva para cerca de 185 mil m<sup>3</sup> de biometano por dia. Assim, durante o ano de 2022, a MDC esteve focada no início da implantação da nova unidade, bem como nas negociações para comercialização do volume que será produzido na usina – uma média de 65 mil m<sup>3</sup> por dia.

## Fluxograma de negócio



## DESTAQUES DE 2022

- Foram entregues 30,6 milhões m<sup>3</sup> de biometano através das unidades GNR Fortaleza e GNR Dois Arcos, o que representou um faturamento de R\$ 90 milhões para o Grupo.
- A venda de atributos ambientais como o CBIOs e certificados de rastreabilidade, gerou uma receita de cerca de R\$ 11,9 milhões. Caso a Companhia tivesse monetizado seus créditos de carbono em 2022, teria tido ainda o adicional de R\$ 13,5 milhões de receita.
- 28,7 milhões m<sup>3</sup> de biometano, 86 mil certificados de CBIOs e 917 mil certificados de rastreabilidade de biometano vendidos no estado do Ceará, com receita de mais de R\$ 104 milhões.
- 1,9 milhões m<sup>3</sup> de biometano, 2 mil certificados de CBIOs e 96 mil certificados de rastreabilidade de biometano vendidos no estado do Rio de Janeiro, com receita de R\$ 9 milhões.



## Biogás e Biometano – Expectativas do mercado

Visando o cumprimento dos compromissos firmados no [Acordo de Paris em 2015](#), muito tem se divulgado a respeito do uso de biogás e biometano nos últimos anos mundialmente. Para entender o cenário e as perspectivas do setor, é importante refletir o que são esses energéticos sustentáveis e como eles são produzidos. Visando o cumprimento dos compromissos firmados no Acordo de Paris em 2015, muito tem se divulgado a respeito do uso de biogás e biometano nos últimos anos mundialmente. Para entender o cenário e as perspectivas do setor, é importante refletir o que são esses energéticos sustentáveis e como eles são produzidos.

O [biogás](#) é um gás bruto cuja composição contém [metano \(CH<sub>4</sub>\)](#) e sua produção ocorre a partir da decomposição anaeróbica da matéria orgânica. O biogás pode ser captado a partir da deterioração de [Resíduos Sólidos Urbanos \(RSUs\)](#) em aterros sanitários ou de substratos produtivos e dejetos decompostos em biodigestores. O biometano, por sua vez, é decorrente da purificação do biogás, aumentando o seu poder calorífico ao ponto de poder ser utilizado como combustível intercambiável com o gás natural.

No Brasil, são várias as iniciativas de fomento à produção deste energético verde: incentivo à produção e uso de biocombustíveis pela Política Nacional de [Biocombustíveis \(RenovaBio\)](#) instituída em 2017; possibilidade de injeção do biometano na malha de gasodutos pela [nova Lei do Gás \(14.134/2021\)](#); e, no ano passado, instituiu-se a Estratégia Federal de Incentivo ao Uso Sustentável de Biogás e Biometano através do [Decreto 11.003/2022](#) e o Programa Nacional

de Redução de Emissões de Metano – [Metano Zero pela portaria MMA 71/2022](#), além de outros incentivos com foco em flexibilização de investimentos e impostos no segmento.

Segundo a Agência Nacional do [Petróleo, Gás Natural e Biocombustíveis \(ANP\)](#), a capacidade atual de produção de biometano no Brasil é de mais de 380 mil m<sup>3</sup>/dia, dividida em 5 plantas, incluindo duas do [Grupo MDC \(GNR Dois Arcos, em São Pedro da Aldeia, no Rio de Janeiro; e a GNR Fortaleza, localizada em Caucaia, no Ceará\)](#). Isso mostra que a Companhia está bem-posicionada frente ao mercado e que, com a chegada da sua terceira planta de purificação de biometano, em Caieiras (SP), terá ainda mais participação na produção nacional.

Para 2023, há expectativa de término de construção de novas plantas, lideradas por diferentes players e com potencial aumento da produção nacional em mais de 300 mil m<sup>3</sup>/dia. De acordo com um estudo colaborativo envolvendo a [Associação Brasileira do Biogás \(Abiogás\)](#), espera-se que a produção nacional de biometano atinja 2,2 milhões de m<sup>3</sup>/dia até 2027 através da operação de 27 novas plantas mapeadas.

O biometano carrega um maior valor ambiental agregado ao representar uma alternativa energética sustentável às empresas com metas de redução de carbono, seja através da aquisição direta da molécula ou de atributos ambientais associados à sua produção.

## ERB – Energias Renováveis do Brasil

Principal segmento: Cogeração de Vapor e Energia

### Serviços

Cogeração de vapor e energia a partir de fontes de biomassa, tais como cavaco de eucalipto de reflorestamento.

### Perfil

Referência no mercado nacional de cogeração de energia elétrica e vapor a partir de fontes de biomassa. Fundada em 2008, a ERB fornece uma solução de baixo carbono para seus clientes.

### Ativos

A ERB conta com uma unidade em operação na Bahia desde 2014, localizada no município de Candeias, região metropolitana de Salvador. No local, a ERB fornece vapor para Dow Química em um contrato de longo prazo. A subsidiária 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, reduzindo 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.

Em 2022, a MDC passou a ser acionista minoritária da ERB, em função da capitalização de um crédito, deixando assim de consolidar os resultados da subsidiária. Neste ano, a unidade da ERB em Minas Gerais também foi vendida para a sucroalcooleira Jalles Machado. [2-4]





## 3. SEGURANÇA E CONFIABILIDADE <sup>[3-3]</sup>

Segurança é um valor inegociável na cultura da MDC. Por isso, a evolução e melhora da sua Cultura de Segurança é uma prioridade permanente na Companhia. Tendo o cuidado com as pessoas e a confiabilidade das operações como compromissos primordiais, a empresa segue os mais altos padrões no que tange à segurança e qualidade das suas operações, sendo este um tema prioritário na Matriz de Materialidade da MDC.

A MDC possui uma característica particular em suas operações, que são geograficamente dispersas. Assim, a gestão de segurança é um desafio diário. “É muito diferente você fazer uma gestão de segurança em uma fábrica onde toda a equipe está sob seu raio de visão. Temos uma atividade que é dinâmica e, por conta disso, precisamos muito do uso da comunicação e do envolvimento das lideranças que estão em campo e em contato permanente com suas equipes”, explica Moura.

Para cumprir o pactuado neste item material e manter os altos padrões de segurança e confiabilidade das operações, a MDC desenvolveu políticas internas que norteiam todas as suas atividades. Através da implantação do Sistema de Gestão de Segurança Operacional (SSO), com base nas normas ISO 9001, 14001, 45001, a MDC estabeleceu sua Política de QSMS comprometida com a melhoria contínua dos seus processos, sempre em busca da preservação do meio ambiente, segurança, saúde e bem-estar dos seus colaboradores.



**“A gente nunca vai chegar em um momento de se acomodar e dizer: ‘Agora nós somos superseguros!’ Estamos em uma busca de melhoria contínua. Cada degrau que a gente alcança, nos faz querer subir mais e transmitir a percepção verdadeira para o público interno e externo de que somos uma empresa de energia que entrega o seu produto com os mais elevados padrões de segurança”, destaca Ricardo Moura. – Gerente de Qualidade, Segurança, Meio Ambiente e Saúde (QSMS) da MDC.**



## Diariamente, a MDC acompanha os seguintes pontos: [403-1]

- ◆ Promoção de um ambiente seguro, saudável e de bem-estar aos colaboradores, clientes, comunidade e público em geral;
- ◆ Atendimento e cumprimento dos requisitos legais e subscritos aplicáveis;
- ◆ Garantia de que as ações da Companhia estejam aderentes às melhores práticas relacionadas ao meio ambiente, gerenciando e mitigando seus impactos ambientais significativos;
- ◆ Estabelecimento e monitoramento dos indicadores de desempenho em segurança, meio-ambiente e saúde; e
- ◆ Estímulo da "cultura do cuidado" por toda a organização, disseminando segurança como valor, visando a eliminação de perigos e redução de riscos.

**100% dos colaboradores do Grupo MDC** estão cobertos pelo Sistema de Gestão de SSO, tendo seus riscos gerenciados por meio dos seus respectivos Programas de Gerenciamento de Riscos (PGR) estabelecidos por cada unidade de atuação.

## Segurança como prioridade global

Para além do cuidado com a saúde física, temas relacionados à saúde mental estão em evidência nas organizações. Em 2022, o *burnout* passou a ser considerado síndrome ocupacional, atingindo mais de 30 milhões de pessoas apenas no Brasil. No ambiente de trabalho, a atenção ao tema é cada vez mais demandada. Segundo pesquisa *Global Learner Survey*, 71% dos profissionais brasileiros entendem que as organizações precisam oferecer benefícios de cuidado com a saúde mental e bem-estar no trabalho.



### As diretrizes de Diretrizes de Segurança, Meio Ambiente e Saúde do Trabalho (SMS) da MDC são:

- ◆ Comprometimento da Liderança
- ◆ Conformidade Legal
- ◆ Gestão de Riscos
- ◆ Novos Empreendimentos
- ◆ Treinamento e Capacitação
- ◆ Comunicação
- ◆ Gerenciamento de Contratadas
- ◆ Auditorias e Inspeções
- ◆ Documentos e Registros de SMS
- ◆ Resposta à Emergência
- ◆ Análise de Incidentes e Acidentes
- ◆ Gestão de Mudanças
- ◆ Monitoramento e Indicadores

O Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) integra o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), de acordo com as demais Normas Regulamentadoras (NRs), especialmente com o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), previsto na NR-7 e a NR-17.

## 3.1 CULTURA DE SEGURANÇA <sup>[3-3]</sup>

Visando a atualização contínua do seu time e manutenção da cultura de segurança, em 2022 foram realizados não apenas os treinamentos obrigatórios das Normas Regulamentadoras (NR) – regulamentação que fornece orientações sobre procedimentos obrigatórios relacionados à segurança e saúde do trabalhador –, mas também diversos treinamentos não-obrigatórios adicionais com o objetivo de capacitação do time, tais como: [403-5]

“Treinamento de segurança operacional no transporte de GNC” – ministrado para todos os motoristas envolvidos nas operações da MDC na Bahia, já que eles percorrem uma média de 5 mil quilômetros diariamente para entregar gás natural; e

“Treinamento de Integração SMS” com 100% dos brigadistas de um dos clientes da Bahia, operadores da CDGN e motoristas da operação treinados, incluindo exercício prático (simulado).

### Vale saber!

Ainda com foco na segurança do seu time, a MDC promoveu a elaboração de um plano de fuga nos escritórios do Rio de Janeiro e Bahia. No escritório do Rio de Janeiro, foram realizados ainda simulado de emergência em conjunto com o prédio; desenvolvimento da equipe com treinamentos para a equipe de “QSMSL 2022: Descomplicando o GRO e PGR” e Supervisor de NR-35 Trabalho em Altura.

### Fortalecimento da Cultura de Segurança

A MDC conta ainda com uma plataforma de treinamentos on-line que foram desenvolvidos internamente, a Estação do Conhecimento. Na ferramenta, todos os colaboradores têm acesso a diversos treinamentos técnicos e complementares. Em 2022, foram disponibilizados oito novos cursos sobre temas como qualidade, metodologia 5S e Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD).

### TREINAMENTOS OBRIGATÓRIOS REALIZADOS EM 2022:

- NR-6 Uso e Conservação de EPI's;
- NR-10 Uso e Conservação de EPI's (Trabalhos com Eletricidade);
- NR -12 Máquinas e Equipamentos;
- NR-13 Vaso sob pressão;
- NR-20 Inflamáveis e Combustíveis;
- NR-35 Trabalho em Altura;
- NR-35 Trabalho em Altura;
- NR-23 Combate a Incêndio;
- PGR/ PCMSO; e
- MOPP - PRODUTOS PERIGOSOS

Uma das metas para os próximos anos para o valor Segurança são o desenvolvimento da equipe de QSMS e a reciclagem dos cursos abaixo:

- NR 10 - Trabalho com Eletricidade;
- NR 12 - Máquinas e equipamentos
- NR 20 - Líquidos e Combustíveis Inflamáveis;
- NR 23 - Brigada de incêndio.

## 3.2 SAÚDE E SEGURANÇA OCUPACIONAL <sup>[3-3]</sup>

Cuidar da segurança é também cuidar da saúde dos colaboradores. Por isso, toda a gestão de Saúde Ocupacional da MDC é norteadada pelo Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO).

Nele, após um levantamento prévio dos riscos ocupacionais em cada área de trabalho da empresa, ou em cada setor do processo produtivo, são indicadas quais medidas preventivas são necessárias para eliminar ou minimizar estes riscos, bem como os exames complementares e procedimentos gerais através dos quais poder-se-á constatar a eficiência das medidas indicadas. <sup>[403-3]</sup>

Entendendo a importância da participação dos seus colaboradores em todos os processos, a MDC possui uma rotina de consulta para o desenvolvimento, implementação e avaliação do sistema de gestão de saúde ocupacional e segurança. Entre as ações estão: <sup>[403-4]</sup>

- **Comunicações internas abrangendo todos os níveis hierárquicos, permitindo que todos entendam a importância da medição do desempenho em QSMS e da colaboração individual para o processo de melhoria contínua;**
- **Manutenção de canais permanentes de comunicação com os colaboradores, prestadores de serviços e comunidades vizinhas, mantendo-os informados sobre eventuais riscos decorrentes das atividades da empresa, bem como medidas adotadas para sua redução; e**
- **Garantia de que denúncias, reclamações e sugestões relacionadas a QSMS sejam registradas, analisadas e esclarecidas.**

Além de acompanhar e treinar constantemente o time interno, a MDC, por meio do seu Padrão Corporativo PC-SMS-003, **estabeleceu requisitos obrigatórios de SMS para contratação de serviços**, sendo ele temporário ou não, considerados críticos (média/alta complexidade) sob os aspectos de SMS. Isso vale também para o caso de subcontratação e/ou cessão de serviços, onde as subcontratadas e/ou cessionária devem atender a todas as exigências de SMS deste padrão. No ano de 2022, não houve casos de doenças ocupacionais com afastamentos para colaboradores e trabalhadores terceirizados. <sup>[403-7]</sup>

### Vale saber!

Em 2022, foi implantado um Programa de Saúde e Bem-Estar na MDC, com diversas ações com foco em prática de atividades físicas, ginásticas laborais, massagens rápidas, palestras e atendimento nutricional.

**100% dos colaboradores da MDC estão cobertos pelo sistema de saúde e segurança ocupacional do Grupo.**

<sup>[403-8]</sup>



A sistemática de Contratação de Terceiros foi intensamente trabalhada no ano de 2022, tendo sido alvo de treinamentos e workshops com todas as áreas contratantes e o setor de Suprimentos, responsável por gerir as compras da Companhia.



## 3.3 PROGRAMA ACIDENTE ZERO <sup>[3-3]</sup>

Na MDC, a sistemática de registros de anomalias (ato e condição insegura, incidentes e acidentes) é estabelecida pelo Programa Acidente Zero. Aplicado desde 2021, o Programa se baseia em ações estruturadas focadas na segurança comportamental (Behavior Based Safety – BBS). Ele tem como objetivo aumentar o comprometimento dos integrantes em relação ao tema, principalmente nas unidades industriais, e está conectado diretamente às 10 Regras de Ouro da MDC estabelecidas pela área de QSMS. <sup>[403-2]</sup>

O Programa possui ferramentas de gestão como “Observação Comportamental”, “Eu Registro”\* e “Inspeções de SMS”, que tem obtido êxito em coletar informações relevantes para composição da pirâmide de desvios e processo de melhoria contínua do ciclo PDCA (sigla oriunda da expressão em inglês “Plan, Do, Check, Act”, ou em português, Planejar, Fazer, Verificar e Agir).

Com base nos dados coletados, a MDC também promove estudos de Análise de Riscos que são elaborados e conduzidos interna/externamente por uma equipe multidisciplinar capacitada. Para a identificação e tratamento dos riscos de SSO, a MDC mantém parceria com uma empresa especializada, onde são estabelecidas e gerenciadas as ações do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR). <sup>[403-2]</sup>

**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

**\*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. Entende-se que, quanto mais desvios forem registrados, maior será a preocupação diária com a segurança e menor será o índice de ocorrências graves.**

Através de todos os cuidados e protocolos tomados, em 2022 houve apenas uma ocorrência de lesão de trabalho com afastamento relacionado a queimadura na mão por fonte de calor. A taxa de lesões durante a jornada de trabalho foi de 11,74% e não houve nenhum caso de óbito ou lesões de alta consequência. Para os empregados terceirizados, não houve lesões relacionadas ao trabalho em 2022. A MDC segue focada na meta de Taxa Zero de Ocorrências Registráveis (TOR). [403-9]

GRI 403-9. Lesões relacionadas ao trabalho   Taxas <sup>1</sup> e números de saúde e segurança de colaboradores			
Taxas	2020	2021	2022
Número de óbitos como resultado de lesões relacionadas ao trabalho	0	0	0
Taxa de óbitos como resultado de lesões relacionadas ao trabalho	0	0	0
Número de lesões relacionadas ao trabalho de alta consequência (excluindo óbitos)	0	0	0
Taxa de lesões relacionadas ao trabalho de alta consequência, excluindo óbitos	0	0	0
Número de lesões relacionadas ao trabalho reportáveis	2	0	1
Taxa de lesões relacionadas ao trabalho reportáveis	12,23	0	11,74

1. O número de horas trabalhadas foi de 253.833 horas. As taxas foram calculadas com base em 1.000.000 horas trabalhadas. A Taxa de Ocorrências Registráveis é calculada como: n° de acidentes x hh / 1.000.000.

2. Os dados acima desconsideram também a subsidiária ERB na série histórica.

## Ferramentas para identificação e tratamento de riscos:



Implementação de mecanismos para identificar e avaliar os perigos e riscos associados a atividades, operações e instalações de forma contínua, visando a prevenção e redução de seus impactos/danos;



Consideração os riscos de SMS no estabelecimento, implementação e manutenção do sistema de gestão, bem como, documentar e manter atualizado os resultados da identificação de perigos e avaliação de riscos;



Adoção de processos de avaliação de risco, tanto na fase de projeto, quanto na fase de operação e desmobilização;



Realização de avaliações de risco periódicas ou à medida que se identifiquem mudanças nos processos, instalações e equipamentos.



## 4. MUDANÇAS CLIMÁTICAS E TRANSIÇÃO ENERGÉTICA [3-3]

Mudanças climáticas e a transição Energética são temas essenciais para a natureza do negócio da MDC – e, por isso, fazem parte da Matriz de Materialidade da Companhia. Ao oferecer energéticos de baixo carbono, a MDC está comprometida na criação de valor para seus clientes no processo de transição energética. Em paralelo, é essencial também um olhar atento para o ambiente interno. Por isso, a MDC acompanha as emissões de gases de efeito estufa da sua operação, aprimorando ano após ano seu Inventário de Emissões e formas de reporte.

Nesse sentido, o primeiro Inventário da MDC foi publicado em 2021, referente às emissões de 2020. No entanto, no último ano, foi dado um passo adiante ao integrar um profissional dedicado ao acompanhamento e relato de emissões, o que permitiu uma apuração mais efetiva e em tempo real. Assim, reafirmando esse compromisso, em 2022 a MDC deu início ao processo de associação ao GHG Protocol Brasil, a fim de garantir mais segurança no acompanhamento das suas emissões. A partir de 2023 a MDC vai passar a relatar seus indicadores referentes ao ano passado na plataforma nacional do GHG Protocol. [3-3 | Mudanças climáticas e Transição energética]

O monitoramento e melhoria contínua das emissões de gases poluentes é essencial. Assim como toda atividade industrial e de logística na cadeia de produção nacional, as operações da MDC possuem alguns impactos negativos no que tange às emissões, tendo em vista que para a realização de suas atividades (purificação de biometano e transporte rodoviário de gás natural) é necessário o consumo de recursos naturais, bem como a alteração controlada do meio ambiente por meio da disposição licenciada de efluentes e resíduos sólidos. Alguns dos principais impactos associados às operações da Companhia estão listados ao lado:

### De olho nas mudanças climáticas

É urgente a atenção para os efeitos das mudanças climáticas. Isso se reflete no mundo todo, com compromissos sendo firmados pelos países e empresas privadas. No ano passado, foi realizada no Egito a COP 27, maior evento ambiental do mundo. Durante a conferência, líderes das nações que fazem parte da ONU discutiram temas como a expansão das matrizes energéticas sustentáveis e o mercado dos créditos de carbono.

- Emissões de gases de efeito estufa e poluição do ar;
- Alteração local da qualidade do solo e da água;
- Alteração local da fauna e flora;
- Consumo de recursos naturais;
- Modificações locais na rotina da população nas localidades onde a MDC opera, especialmente ocasionadas pelo uso de caminhões.



## Vale saber!

A MDC possui um rígido controle de suas operações. Todas as atividades são realizadas sob licença dos respectivos órgãos fiscalizadores, utilizando uma série de controles para manter a níveis aceitáveis seus aspectos/impactos e perigos/consequências.

A Companhia cumpre ainda todos os requisitos legais aplicáveis, incluindo as condicionantes estabelecidas nas licenças de operação de suas unidades.

Em 2022 foram propostas duas metas específicas para a Companhia que tange reduzi-lo das suas emissões de gases de efeito estufa:

Redução de pelo menos **5%** para a intensidade de emissões do Grupo em até cinco anos

Redução de **4,7%** no indicador de MWh Consumido x MWh Entregue em até cinco anos.



Integrada ao cenário global, a Companhia vem desenvolvendo ações com o objetivo de atingir suas metas internas de redução, com especial foco na melhoria da eficiência operacional e logística – processo que está no cerne das atividades da Central de Operações da MDC, no Rio de Janeiro, onde todas as unidades da Companhia são monitoradas em tempo real e de forma ininterrupta. A MDC está estudando e avaliando a viabilidade logística da otimização dos combustíveis utilizados em seus processos internos, principalmente da sua frota de caminhões de transporte de gás.

Os clientes da MDC, também focados em frear os impactos das mudanças climáticas, veem nas soluções energéticas oferecidas pelo Grupo uma oportunidade de transacionar suas operações para uma realidade de baixo carbono. A MDC também analisa anualmente o quanto os colaboradores reconhecem a estratégia e contribuição da Companhia para a transição energética. No âmbito interno, são feitas consultas por meio de uma Pesquisa de Clima, que demonstram uma elevada percepção positiva em relação ao direcionamento que a alta administração tem dado para assuntos contidos dentro da agenda ASG.

Assim, 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.



## 4.1 O VALOR SUSTENTÁVEL DA MDC

A sustentabilidade está profundamente enraizada na essência do negócio da MDC. O Grupo demonstra uma preocupação constante com o tema, buscando soluções que contribuam para um futuro mais verde. No âmbito dos atributos ambientais, a Companhia é pioneira e tem papel de destaque, utilizando-os como importante fonte de receita. Conheça, abaixo, os principais atributos com os quais a MDC atua.

### Créditos de Carbono

Certificados emitidos para uma pessoa ou empresa que reduziu a sua emissão de gases do efeito estufa. Na MDC, eles são gerados através de projetos que promovem a captura e redução de emissões.

### CBIOS

Certificados de descarbonização que comprovam a compensação de emissões no setor de biocombustíveis. Este certificado está vinculado à Política Nacional de Biocombustíveis (RenovaBio), um programa do governo federal. Por meio da subsidiária Ecometano, a MDC foi pioneira em obter esta certificação para plantas de biometano.

### CERTIFICADO DE RASTREABILIDADE DE BIOMETANO

Certificação que comprova a origem do componente renovável do combustível, podendo ser utilizado por qualquer indústria consumidora de gás natural que não tem acesso direto a molécula do biometano. Este certificado evidencia o compromisso das organizações com a utilização de fontes renováveis em suas matrizes.

### O futuro é uma gota no oceano

“Quando falamos de atributos ambientais hoje, sem dúvida, existe uma demanda reprimida muito maior do que a oferta. No entanto, enxergamos cada vez mais clientes que entendem o valor dessa transição por terem metas de descarbonização e por acompanharem mercados mais evoluídos, como na Europa, no qual você consegue precificar a molécula do gás com base no nível de carbono que tem dentro dela, ou seja, todo combustível é comercializado com base no teor do carbono.

Por isso, para nós da MDC, é muito importante saber que o cliente nos enxergam como facilitadores para transição energética dele”, revela Manuela Kayath, diretora presidente da MDC.



## Energéticos sustentáveis

O valor ambiental vai além da emissão e comercialização de atributos ambientais. Ao atuar na captação de biogás e sua purificação em biometano, a MDC é referência na produção de energéticos de baixo carbono. Apenas em 2022, foram produzidos e comercializados 30,6 milhões m<sup>3</sup> de biometano. [2-6]

## Resultados alcançados com Atributos Ambientais em 2022:

**88 MIL  
TONELADAS**

CBIOS emitidos em 2022

**1.013.721**

Certificados de Rastreabilidade de Biometano emitidos em 2022



## Certificado de Rastreabilidade de Biometano

Em 2022, a MDC foi a primeira empresa a emitir e comercializar certificados de rastreabilidade de biometano no Brasil, que foram adquiridos pela cervejaria Heineken.

O acordo firmado rendeu repercussão nacional na imprensa por envolver a primeira comercialização desse certificado para uma grade companhia – uma vez que a Heineken adquiriu 520 mil certificados emitidos pela GNR Fortaleza.

O volume negociado corresponde a pouco mais de 50% do potencial anual de emissão da unidade, que totaliza cerca de 1 milhão de certificados de rastreabilidade de biometano.



## 4.2 EMISSÕES DE GASES DE EFEITOS ESTUFA

Com a atuação na produção de energéticos sustentáveis, comercialização e transporte, o Grupo MDC entende a importância de acompanhar a sua emissão de Gases de Efeito Estufa (GEE). Esta atenção é estratégica para a alta administração e acionistas, que exigem uma gestão adequada de sua pegada de carbono, de forma a minimizar eventuais impactos vinculados às suas operações.

Há forte um comprometimento público do Grupo MDC com a agenda ASG e seus desdobramentos, evidenciados por meio dos canais de comunicação e as ações praticadas no dia a dia da Companhia. [103 | 305]

Desde 2020, a MDC passou a medir suas emissões de CO<sub>2</sub> equivalente e consumo energético, produzindo seu primeiro inventário de emissões.

Essas emissões estão classificadas de acordo com o GHG Protocol em escopos 1, 2 e 3. Segundo o protocolo, os escopos 1 e 2 são obrigatórios para as empresas que aderem à medição. Já o terceiro é voluntário e com monitoramento mais difícil. Entenda mais sobre eles:

**Escopo 1** – emissões liberadas para a atmosfera como resultado direto das operações da própria empresa.

**Escopo 2** – são as emissões indiretas, provenientes da energia elétrica adquirida para uso da própria organização.

**Escopo 3** – emissões indiretas não contempladas no Escopo 2 que ocorrem na cadeia de valor da empresa. São emissões ligadas às operações, tais como matéria-prima adquirida, viagens e deslocamento dos colaboradores e descartes de resíduos.

### Entendendo as variações no Inventário de Emissões da MDC

Comparando-se os anos de 2020, 2021 e 2022 dos Inventários de Emissões da MDC, a variação é significativa. Isso se deve a dois fatores principais: em 2021, a MDC adotou melhores padrões no acompanhamento das suas emissões de gases de efeito estufa, incluindo mais indicadores no processo. E, em 2022, a Companhia deixou de consolidar os dados da subsidiária ERB, que representava grande percentual da pegada de carbono do Grupo (fóssil e biogênica). Por conta das variações e maturidade na forma de reporte, 2022 foi adotado como ano-base para os Inventários de Emissões da Companhia. [305-1]

GRI 305 - 1   ESCOPO 1: Emissões diretas de gases de efeito estufa (t CO2 equivalente) *	2020	2021	2022
<b>Geração de eletricidade, calor ou vapor</b>			
Resultantes da queima de combustíveis em fontes estacionárias (fixas) como caldeiras, fornos e turbinas e de outros processos de combustão, como queima.	11.413,75	26.040,74	3.447,33
<b>Processamento físico-químico</b>			
Resultante da fabricação ou beneficiamento de produtos químicos e materiais, como cimento, aço, alumínio, amônia e processamento de resíduos.	0	0	0
<b>Transporte de materiais, produtos, resíduos, colaboradores e passageiros</b>			
Resultantes da queima de combustíveis em fontes móveis de combustão pertencentes ou controladas pela empresa, como caminhões, trens, navios, aviões, ônibus e/ou carros.	1.173,32	1.826,86	261,65
<b>Emissões fugitivas</b>			
Resultantes de liberações intencionais ou involuntárias, como vazamentos em juntas, lacres, embalagens e vedações de equipamentos; emissões de metano provenientes de minas de carvão e sistemas de ventilação; emissões de hidrofluorcarbonetos - HFCs - oriundas do uso de geladeiras e ar-condicionados; e vazamentos de	0,30	47,23	28,93
<b>Total de emissões brutas de CO2</b>	<b>12.587,36</b>	<b>27.914,82</b>	<b>3.737,91</b>

\* O cálculo do volume de gás queimado no flare em 2022 na unidade GNR Dois Arcos foi estimado com base nos dados de fevereiro e março do ano seguinte, tendo em vista que o sistema de controle do supervisor não mantinha os dados armazenados. Os gases incluídos nos cálculos são: CO<sub>2</sub>, N<sub>2</sub>O, CH<sub>4</sub> e R-410<sup>a</sup>.

Emissões biogênicas de CO <sub>2</sub> (t CO <sub>2</sub> equivalente) no Escopo 1	2020	2021	2022
	501.678,23	1.038.425,84	62.501,88

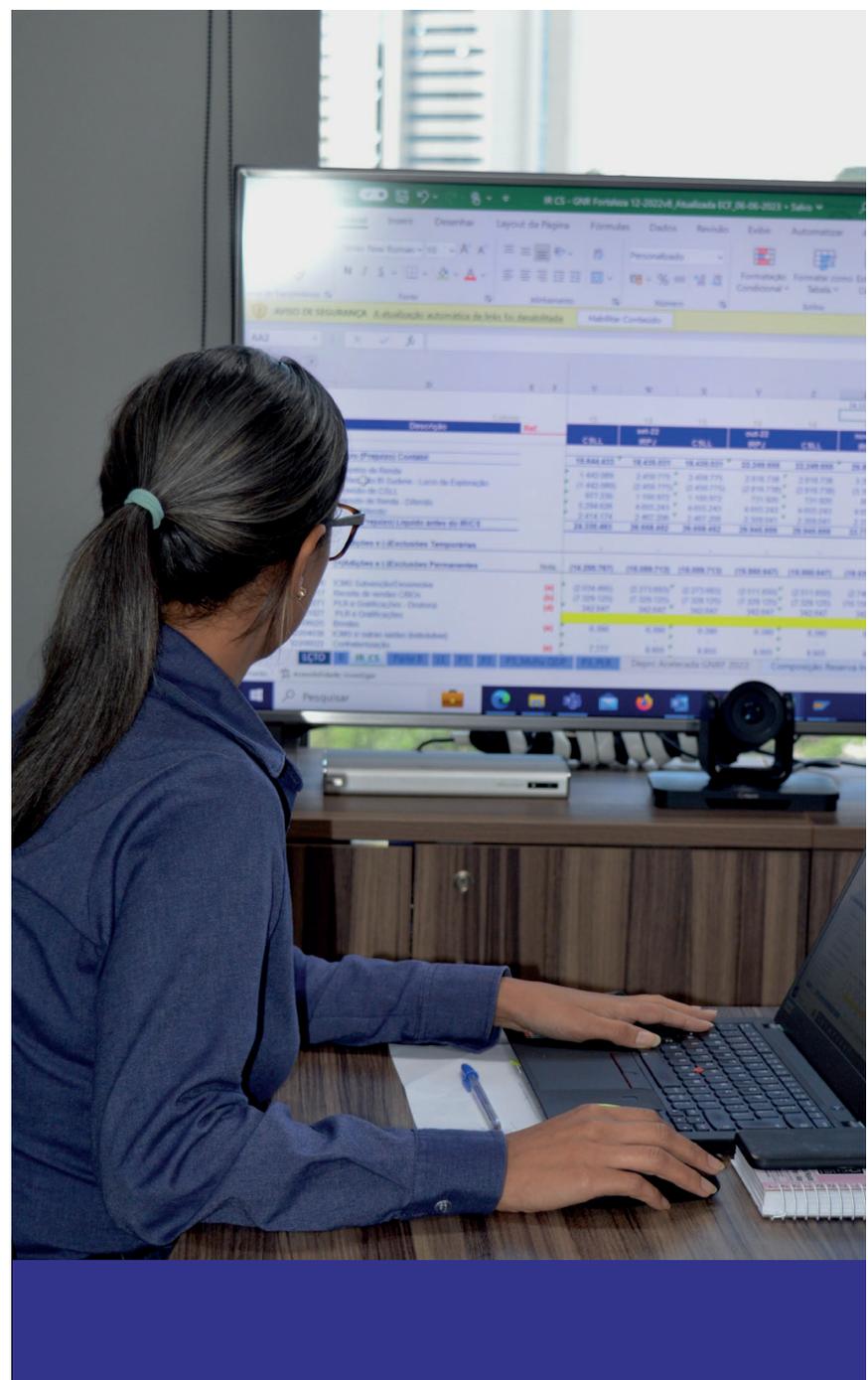
### Emissões Indiretas

Já as emissões indiretas provenientes da aquisição de energia do Escopo 2 registraram um total de 816,7tCO<sub>2</sub>e em 2022. [305-2]

ESCOPO 2: Emissão indiretas provenientes da aquisição de energia (t CO <sub>2</sub> equivalente) *a	2020	2021	2022
	1.362,21	2.943,72	816,70

No ano de 2022, as outras emissões indiretas de GEE Escopo 3 totalizaram 3.052 tCO<sub>2</sub>eq. As emissões no montante (downstream) totalizaram 2.947 tCO<sub>2</sub>eq, sendo a categoria de transporte e distribuição a mais significativa, com 82% das emissões.

Já para a jusante (upstream), o total foi de 131,21 tCO<sub>2</sub>eq, também com a categoria de transporte e distribuição com maior percentual (92%). [305-3]



GRI 305-3   Outras emissões de gases de efeito estufa, em t CO <sub>2</sub> equivalente <sup>1</sup>	2020	2021	2022
<b>A montante<sup>2</sup> (downstream)</b>			
Bens e serviços adquiridos	n/d	n/d	15,55
Transporte e distribuição a montante	3.901,36	4.401,02	2.424,5
Viagens a negócios	n/d	0,54	159,24
Transporte de empregados	535,25	27,95	347,72
<b>Subtotal</b>	<b>4.436,61</b>	<b>4.429,51</b>	<b>2.947,01</b>
<b>A jusante<sup>2</sup> (upstream)</b>			
Transporte e distribuição a jusante	1.700,34	50,45	122
Processamento de produtos vendidos	120,41	13,90	9,21
<b>Subtotal</b>	<b>1.700,34</b>	<b>64,36</b>	<b>131,21</b>
<b>Total</b>	<b>6.136,95</b>	<b>4.493,87</b>	<b>3.078,21</b>

\*1 - A fonte dos fatores de emissão usado é o Programa Brasileiro GHG Protocol. O ano base escolhido para o cálculo foi o de 2022 devido a melhor consistência do processo de levantamento de dados, bem como a alteração da operação do Grupo. Os dados não disponíveis (n/d) não eram contabilizados nos anos em questão e começaram a ser reportados integralmente no ano de 2022.

\*2 - No cálculo foram considerados: bens e serviços adquiridos, transporte e distribuição a montante, viagens a negócios, transporte de empregados, transporte e distribuição a jusante e processamento de produtos vendidos. O processo de levantamento de dados de Escopo 3 na Companhia ainda não está implementado em sua totalidade. Desta forma, algumas categorias importantes não estão sendo contempladas no presente Relatório.

### Vale destacar:

A pegada de carbono biogênico do Grupo MDC foi significativamente impactada por inclusões no inventário de 2022 que não foram consideradas nos relatórios anteriores:

Emissões dos flares das usinas GNR Fortaleza e GNR Dois Arcos, uma vez que ambas as unidades queimam biogás e biometano.

A segunda é o cômputo, na forma de emissões do tipo “Processos Industriais”, das emissões oriundas da remoção de CO<sub>2</sub> gás do biogás para a produção do biometano.

Além disso, todo o Inventário de Emissões de 2022 não consolida os indicadores da subsidiária ERB, que não é mais controlada pelo Grupo MDC.

GRI 305-2   Emissões biogênicas de CO <sub>2</sub> , em t CO <sub>2</sub> equivalente) no Escopo 2	2020	2021	2022
	682,20	14.421,43	9.571,43
GRI 305-4   Série histórica da Intensidade de emissões de gases de efeito estufa da MDC:	2020	2021	2022
Energia entregue (biometano/biogás, energia elétrica e vapor) em MWh	2.349.800,88	2.681.315,96	863.739,86
Intensidade de emissões de gases de efeito estufa			
Total de emissões de GEE (t CO <sub>2</sub> equivalente)	13.949,57	30.858,54	366.413,17
<b>Intensidade de emissões de gases de efeito estufa</b>	<b>0,0059</b>	<b>0,0115</b>	<b>0,0410</b>

1. As emissões incluídas no cálculo são do Escopo 1 e do Escopo 2. Os gases incluídos são: CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, R-410<sup>a</sup>.

## 4.3 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 produzida pela Companhia. O objetivo é otimizar a eficiência energética buscando sempre melhorar a utilização racional de energia.

Em 2021, a MDC passou a fazer uso de um indicador de eficiência operacional, que se aplica às áreas industriais da MDC.

Em relação ao total de energia consumida, a MDC registrou em 2022 um total de -2.618.322,23 GJ. Esse indicador deve-se ao computo dos valores de energia associado aos flares das plantas de produção de biometano.

Assim, o esforço da organização deve ser despendido no sentido de mitigar esse resultado - mesmo que a energia seja oriunda de uma fonte biogênica, há a queima do gás no processo sem o devido aproveitamento para geração de energia. [302-1]

Ainda em 2022, a MDC entregou ao mercado, na forma de poder calorífico do biometano produzido e do gás natural transportado (@9400 kcal/m<sup>3</sup>) um total de 3.109.463,5 GJ.

A MDC utiliza um indicador próprio de consumo de energia elétrica chamado “MWh Consumido / MWh Entregue”. Conforme anteriormente mencionado, a meta de 2022 até 2027 é de uma redução de 5%, já considerando o consumo associado aos caminhões à serviço da CDGN para entrega do gás.

GRI 302-1   Energia consumida (GJ):	2020	2021	2022
<b>Energia consumida de fontes não-renováveis</b>	<b>47.209,78</b>	<b>140.102,34</b>	<b>65.204,52</b>
Gás Natural Seco	31.551,14	109.209,13	61.557,68
Gasolina Automotiva	753,99	880,09	489,76
Óleo Diesel	14.904,65	30.013,12	3.157,08
<b>Energia consumida de fontes renováveis</b>	<b>5.206.968,30</b>	<b>10.358.152,81</b>	<b>356.956,27</b>
Bagaço de Cana	4.634.036,93	4.413.949,63	0
Biogás	0	11.780,50	328.556,81
Biometano	0	0	28.072,78 GJ
Etanol	20,12	3.392,61	326,69
Material Vegetal	572.911,26	5.929.030,07	0
<b>Energia consumida/compra (eletricidade)<sup>1</sup></b>	<b>84.003,75</b>	<b>83.099,02</b>	<b>68.980,47</b>
<b>Energia vendida<sup>2</sup></b>	<b>8.459.283,17</b>	<b>9.652.737,46</b>	<b>3.109.463,49</b>
<b>Total de energia consumida<sup>3</sup></b>	<b>-3.121.101,33</b>	<b>928.616,70</b>	<b>-2.618.322,23</b>

1. A energia elétrica adquirida pela subsidiária GNR Dois Arcos na modalidade de "opção de compra" está sendo computado dentro do consumo de energia renovável, pois trata-se de energia obtida a partir da queima de biogás de aterro.

2. Toda a energia vendida pela MDC (na forma de gás natural/biometano@9400 kcal/m³, eletricidade e vapor) está sendo apresentada como energia elétrica para fins de cálculo.

3. Toda energia vendida foi ajustada em termos de energia elétrica.

## 4.4 RISCOS E OPORTUNIDADES ASSOCIADOS ÀS MUDANÇAS CLIMÁTICAS

Durante o desenvolvimento dos projetos da MDC, são adotadas ferramentas para análise de risco e cenários conjunturais que impactam o desempenho dos investimentos. Apesar desses impactos não serem específicos para o assunto mudanças climáticas, identificamos os riscos e oportunidades relacionados aos aspectos regulatórios, alterações na matriz energética e mudanças climáticas. Para cada um, foi inserido impactos mapeados, implicações financeiras e probabilidade e magnitude. [201-2]



Joeliton Ferreira, supervisor da base da Ouriçangas (BA) da CDGN, que está na Companhia desde 2015.

## Riscos e oportunidades motivados por mudanças climáticas com potencial de gerar mudanças substanciais em operações, receitas ou despesas: [201-2]

ITEM	RISCO E OPORTUNIDADE	DESCRIÇÃO DOS IMPACTOS ASSOCIADOS	IMPLICAÇÕES FINANCEIRAS	DESCRIÇÃO DO DRIVER	IMPACTO	PROBABILIDADE	MAGNITUDE
1 Aspectos regulatórios	Risco	Incremento das restrições legais para comissionamento e operação de geração, transporte e comercialização de energia.	Dificuldade 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 (ano-base 2005).	Direta	Média
	Oportunidade	Favorecimento de organizações que utilizam combustíveis de origem renovável, como é o caso da MDC, que prioriza esses tipos de energéticos, incluindo no tocante ao desenvolvimento tecnológico e uso de novas fontes de energéticos renováveis.	Devido a maior utilização de fontes renováveis, espera-se o surgimento de opções tecnológicas mais eficientes em termos energéticos e com custos de investimento mais atrativos.	Redução de OPEX e CAPEX em negócios de geração energética por meio de fontes renováveis.	Lançamento de políticas nacionais de incentivo ao uso de biocombustíveis.	Direta	Alta
2 Mudanças na matriz energética	Risco	Diminuição da oferta de energéticos fósseis em decorrência da migração da matriz para renovável.	Aumento dos 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 decorrência dos custos mais elevados de insumos energéticos.	Preço do gás natural e do petróleo sujeito a alterações bruscas em decorrência do cenário geopolítico e econômico global.	Direta	Alta
	Oportunidade	Maior volume de negócios em decorrência da crescente demanda por esse tipo de combustível renovável.	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).	Impacto positivo do Programa "Renovabio" do Governo Federal (visando ampliar o uso de combustíveis renováveis), que por sua vez aumentam as receitas da Companhia.	Direta	Alta
3 Mudanças climáticas	Risco	Eventos climáticos extremos que ocasionam perda de lavouras / 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.	Direta	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.	Aumento do relacionamento 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 energético de origem vegetal e novos modelos de contrato de fornecimento de materiais, incluindo parcerias com produtores locais para aumento da produção.	Direta	Média



## 5. DESENVOLVIMENTO E INOVAÇÃO DE PRODUTOS E SERVIÇOS

A MDC tem foco estratégico no desenvolvimento de produtos e serviços sustentáveis customizados para atender às necessidades de seus clientes, conforme prioridade estratégica definida em sua Matriz de Materialidade. O objetivo principal é gerar valor para o cliente e toda cadeia envolvida, reduzir a pegada de carbono no meio ambiente e incentivar a economia local, gerando empregos e oportunidades de negócios para as comunidades do entorno.[3-3 | Desenvolvimento e inovação de produtos e serviços]

Os impactos positivos dos projetos da MDC incluem a redução da dependência de combustíveis fósseis e a redução de emissões de gases de efeito estufa, o que contribui para a mitigação das mudanças climáticas.

Mesmo com todos cuidados e processos mapeados, é preciso considerar que alguns impactos adversos podem ocorrer. Por isso, a MDC conta com um time capacitado para avaliar a viabilidade técnica de cada projeto e entender a melhor solução para aquele cliente, seguindo as melhores práticas de sustentabilidade e responsabilidade social corporativa.

Além disso, a Companhia divulga seu Código de Ética e Conduta e trabalha com fornecedores e parceiros que compartilham de seus valores e compromissos.

### Compromissos da Companhia:

#### **Foco na satisfação dos clientes:**

A empresa tem como prioridade a satisfação de seus clientes, buscando sempre oferecer soluções personalizadas e de alta qualidade, que atendam às suas necessidades e contribuam para um mundo mais sustentável.

#### **Desenvolvimento de projetos de energia:**

A empresa tem como objetivo fornecer soluções personalizadas e sustentáveis de energia para seus clientes, com foco em fontes renováveis como biometano.

#### **Compromisso com a transição energética:**

A MDC tem o compromisso de contribuir para a transição energética em curso, buscando soluções de energia limpa e renovável que possam substituir as fontes fósseis e reduzir a dependência do petróleo e do carvão.

#### **Redução da pegada de carbono:**

A MDC busca reduzir a emissão de gases de efeito estufa em seus projetos e operações, com o objetivo de minimizar os impactos ambientais e atender parceiros que buscam soluções mais sustentáveis.

#### **Inovação tecnológica:**

A empresa está sempre buscando novas tecnologias que possam trazer benefícios para seus clientes e para o meio ambiente, com o objetivo de desenvolver soluções mais eficientes.



A Companhia tem adotado processos sistemáticos para rastrear a eficácia das medidas tomadas com relação ao desenvolvimento e inovação de produtos e serviços. Os principais processos utilizados incluem: monitoramento regular das metas estabelecidas, realização de pesquisas de satisfação dos clientes e análise do feedback recebido deles, revisão das políticas e procedimentos operacionais, e avaliação do desempenho da equipe.



### Descentralizar para multiplicar

“Em 2022, tivemos de fato uma conexão muito importante com os nossos clientes. Direta ou indiretamente toda empresa se envolveu a agenda de crescimento da Companhia. Se antes a gente conseguia atender todas as demandas, acredito que esse ano conseguimos, além disso, algo que é até difícil de conquistar: constância no relacionamento. Distribuímos melhor os pontos de relacionamento, conseguindo descentralizar e alcançar muitas outras camadas dentro das empresas”, revela Luciano Vila Boas, diretor de Novos Negócios da MDC.

Além disso, é importante citar a preocupação da Companhia em fortalecer o setor e colaborar com os órgãos reguladores como ANP e demais instituições do setor, como Associação Brasileira do Biogás (Abiogás), Centro Internacional de Energias Renováveis (CIBiogás), e o Instituto Capitalismo Consciente Brasil (ICCB). Com a marca do pioneirismo em sua história, a MDC segue auxiliando o fortalecimento do mercado sempre na vanguarda, inclusive nos processos de regularização. [2-28]



Equipe da CDGN Bahia na unidade de Nova Soure, inaugurada em 2022.

## 5.1 COMPROMISSO COM A CADEIA DE VALOR

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 stakeholders.

Tendo em vista a natureza das atividades desenvolvidas pela Companhia, é possível elencar alguns impactos dessas atividades no ambiente onde a MDC está inserida, entre eles: [3-3 | Desenvolvimento e inovação de produtos e serviços]

- Geração de emprego e renda em diversas regiões do país; geração de receita, na forma de impostos, para a União, estados e municípios, o que auxilia no crescimento do país como um todo; e geração de valor para seus acionistas.
- O gás natural e o biometano podem substituir outros combustíveis mais caros e poluentes, com óleo combustível, GLP e diesel. Isso pode levar a uma redução dos custos de energia e uma diminuição das emissões de gases estufa. Essa mudança pode ajudar a reduzir a dependência de fontes de energia intermitentes, poluentes e melhorar a segurança energética de uma região.

- A produção de biometano a partir de dejetos orgânicos pode ajudar a reduzir as emissões de metano associadas à decomposição desses resíduos. Isso contribui na mitigação das mudanças climáticas e melhoria da qualidade do ar e da água.

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 desenvolver 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.



## 5.2 FOCO NA AGENDA DE CRESCIMENTO

A MDC segue focada em cumprir o seu planejamento estratégico, que prevê um plano de crescimento. Para tal, em 2022, reforçou a estrutura da área de Novos Negócios, contando com um time altamente capacitado e ferramentas de suporte à essa agenda. No ano passado, a MDC implementou um *Customer Relationship Management* (CRM) para otimizar a prospecção e gestão de parceiros, trazendo benefícios como melhoria no atendimento e personalização dos serviços prestados. Essa ferramenta ajuda a acompanhar a jornada do cliente, identificar necessidades e oferecer soluções customizadas, gerando maior satisfação e fidelização. [3-3 | Desempenho Econômico com Foco nos Resultados].

O relacionamento próximo com seus stakeholders é fundamental para a MDC avaliar os impactos de suas ações e tomar medidas efetivas em relação à gestão, tendo como norte sua Pesquisa de Satisfação. A pesquisa referente ao ano de 2022 ainda estava em andamento até o fechamento deste relato, com adesão de **87% dos parceiros e clientes da MDC**. A amostra tem sido aplicada anualmente, permitindo que a Companhia receba feedback dos seus stakeholders, identificando pontos de melhoria e definindo planos de ação. Na visão dos seus parceiros, as palavras que melhor definem a MDC são: sustentabilidade, energia e logística.

Sustentabilidade, energia e logística são as palavras que melhor definem a MDC, segundo a Pesquisa de Satisfação aplicada com clientes e parceiros da Companhia!

Para o ano de 2023, a empresa tem como meta ampliar a comercialização de gás natural, provenientes de projetos diversos, tais como aterros sanitários, biodigestão, gás natural de poços onshore, distribuição de GNL em pequena escala e comercialização nos modais rodoviários GNC e no mercado livre, utilizando infraestrutura de gasodutos existentes.

No plano estratégico de longo prazo, a MDC tem como desafio aumentar o volume de produção de gás natural e biometano. A Companhia está comprometida com o desenvolvimento de projetos que priorizam o gás natural como energia de transição e o biometano como energia do futuro, em linha com as expectativas dos stakeholders e com a necessidade de reduzir as emissões de carbono.

“Tem muita oportunidade no mercado, que está se transformando muito rápido. Nesse caminho, vejo que teremos que ter flexibilidade no nosso negócio para aproveitar as oportunidades de crescimento nos próximos dois anos”, aponta Luciano Vilas Boas, diretor de Novos Negócios.



## 5.3 FORTALECIMENTO DO SETOR

Tendo tido papel fundamental na especificação do biometano no Brasil e acompanhado de perto a Nova Lei do Gás, a MDC segue em papel de destaque junto aos órgãos regulatórios e demais instituições de classe. Assim, a MDC atua em diversas entidades e associações que têm uma forte representação no setor.

A Companhia é parceira do Centro Internacional de Energias Renováveis (CIBiogás) e, como membro-fundador e parte do Conselho 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 integra a 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]

No ano passado, a MDC participou de diversos eventos setoriais, tais como o Rio Oil & Gas - maior fórum de petróleo e gás da América Latina, que, só em 2022 registrou um público de mais de 58 mil pessoas - e da 9ª edição do Fórum do Biogás, um dos maiores eventos dedicados ao tema da América Latina, organizado pela ABiogás.

## 5.4 PARCERIAS

A MDC desenvolve seus negócios tendo como base relacionamentos de longo prazo. Assim, atua com parceiros tanto na fonte, os detentores da matéria-prima para produção de energéticos, quanto com o cliente final, além de buscar uma relação próxima com seus fornecedores e órgãos reguladores do mercado.

Atender bem o cliente faz parte do perfil da MDC. O Grupo está sempre disponível e pronto para dedicar sua energia para entregar de forma personalizada e inovadora.

### **A atuação da MDC pode ser segregada em três grandes áreas:**

A primeira tem suas atividades predominantemente relacionadas ao transporte e comercialização de gás natural comprimido (GNC), através da subsidiária CDGN, cujos clientes são: [2-6]

Distribuição e comercialização de Gás na Bahia: Indústrias Braskem, Bracell e Bahiagás.

Comercialização de Gás no Rio de Janeiro: Postos de combustíveis Kid Dollar, Pisca Pisca, Raza Búzios e Trevo.

Transporte de Gás no Espírito Santo: Companhia de Gás ESGÁS.

Transporte de Gás em São Paulo: Companhia de Gás COMGÁS e Postos de combustíveis da Vibra.

A segunda refere-se às empresas atuantes na captação de biogás a partir de aterros sanitários e resíduos industriais orgânicos como dejetos da suinocultura e vinhaça (subproduto da produção de etanol) para produção de biometano, atividade liderada pela subsidiária Ecometano e tendo como clientes:

**Biometano no Ceará: Companhia de Gás de Ceará (CEGÁS).**

**Biometano no Rio de Janeiro: comercializado para a CDGN, que revende para postos locais.**

A terceira linha de atuação é a de projetos no segmento de cogeração de energia (vapor e eletricidade) com utilização de biomassa, por meio de sua subsidiária ERB. Vale lembrar que a ERB permanece como uma das empresas ligadas ao Grupo MDC, apesar de em 2022 a Companhia ter deixado de consolidar seus resultados nas demonstrações financeiras. [2-6]

Além disso, na cadeia de fornecedores, a organização possui parceiros que fornecem produtos exclusivos, fornecedores terceirizados e habituais. A natureza das relações de negócios com seus fornecedores é de curto e longo prazo, de acordo com o escopo de cada projeto. As características setoriais específicas da sua cadeia de fornecedores são de prestação de serviço de projetos, manutenção e transporte.

Em 2022, o número estimado de fornecedores ao longo de sua cadeia foi de 600, divididos entre estratégicos, administrativos e operacionais. Os principais tipos de atividades relacionadas aos produtos e serviços da organização realizadas por seus fornecedores são de fabricação, prestadores de serviço, consultorias, representantes e distribuidores. [2-6]

No mesmo ano, o valor monetário estimado de pagamentos efetuados a seus fornecedores foi de aproximadamente 60 milhões de reais. A localização geográfica dos fornecedores é nordeste, sudeste e sul, onde também estão instaladas as unidades operacionais.



Planta da GNR Fortaleza em Caucaia (CE), destaque na produção nacional de biometano.



## 6. DESEMPENHO ECONÔMICO COM FOCO NOS RESULTADOS <sup>[3-3]</sup>

O desempenho econômico do Grupo impacta na geração de valor sobre o meio em que atua. Os impactos vão desde a geração de empregos diretos e indiretos, desenvolvimento tecnológico e inovação, formação de pessoas, ações sociais, até a conservação do meio ambiente, entre outros. Justamente por isso, “Desempenho Econômico com Foco nos Resultados” é um tema material para a MDC.

[3-3] Desempenho econômico com foco nos resultados]

A elaboração do planejamento estratégico da Companhia contém uma série de medidas criadas a partir da visão e do propósito do Grupo, embasadas em uma análise do cenário ambiental de tal forma que busca converter as oportunidades em forças e mitigar as ameaças e fraquezas. Essa análise macro é feita anualmente, porém, caso haja algum evento que mude de forma relevante algum dos pilares do planejamento, o mesmo é revisto, de forma a permitir uma reação tempestiva aos impactos do evento.

A Companhia adota a metodologia **PDCA** para acompanhar e gerir as metas de curto e longo prazo. Mensalmente são feitas reuniões para acompanhamento dos indicadores financeiros, operacionais e de desenvolvimento da Companhia.

Para os indicadores financeiros e operacionais, a **MDC** utiliza ferramentas orçamentárias, elaboradas com base no planejamento estratégico, e cuja evolução dos resultados é medida mensalmente por meio do acompanhamento do realizado x orçado e da reprogramação da tendência de resultados.



“Temos um olhar muito otimista para o futuro dada a natureza do nosso negócio. Para 2023, posso destacar dois pilares como foco de atuação: o primeiro deles é sem dúvida o crescimento, com prospecção e análise de novos projetos, e o segundo pilar é o de excelência operacional – otimizando resultados, esforços e geração de mais energia com menor impacto”, destaca **Maurício Moreira**, diretor Financeiro-Corporativo da MDC.



## 6.1 RESULTADOS 2022

No ano de 2022, o Grupo MDC teve uma receita de **R\$ 229.9 milhões** e um total de valor econômico distribuído através de custos operacionais (48%), salários e benefícios (32%), pagamento de impostos (14%), pagamento a provedores de capital (6%) e investimento nas comunidades (0,5%), com um total de valor distribuído de **R\$ 169.3 milhões**. Assim o valor econômico retido foi de **R\$ 144.4 milhões**. [201-1]

No comparativo, o resultado financeiro de 2022 é impactado pela saída da **ERB** do quadro de consolidação do Grupo, o que conseqüentemente reduz todas as linhas da demonstração do valor econômico e torna necessário a abertura de uma linha específica para demonstração da equivalência da ERB. Ademais, a linha de pagamentos de impostos sofre um grande impacto com o reconhecimento de reversão de pagamentos diferidos (IR/CS) na *holding* da **MDC**, conseqüentemente reduzindo consideravelmente o valor distribuído em R\$ 37 milhões.

A Companhia alcançou em 2022 um EBITDA no valor de R\$ 62.5 milhões, correspondendo a um crescimento de 16% quando comparado com 2021, expurgando a subsidiária ERB.

GRI 201-1   Valor econômico direto gerado e distribuído (milhares R\$)	2020	2021	2022
<b>Valor econômico direto gerado</b>			
Receita	R\$ 465.671	R\$ 487.309	R\$ 229.971,00
<b>Valor adicionado recebido em transferência</b>			
Equivalência de não controladas	R\$ 0,00	R\$ 0,00	R\$ 83.864,00
<b>Valor econômico distribuído</b>			
Custo operacionais	R\$ 245.381,49	R\$ 374.553,90	R\$ 80.708,65
Salário e benefícios de empregados	R\$ 58.067,00	R\$ 69.601,00	R\$ 53.901,00
Pagamentos de impostos	R\$ 69.193,00	R\$ 69.829,00	R\$ 23.995,00
Pagamentos a provedores de capital	R\$ 41.236,00	R\$ 43.016,00	R\$ 10.270,00
Investimentos na comunidade	R\$ 398,51	R\$ 411,10	R\$ 483,35
Total	R\$ 414.276,00	R\$ 557.411,00	R\$ 169.358,00
<b>Valor econômico retido</b>			
Retido	R\$ 51.395,00	R\$ 70.102,00	R\$ 144.477,01
GRI 201-1   Valor econômico distribuído (%)	2020	2021	2022
Custo operacionais	59%	67%	48%
Salários e benefícios de empregados	14%	12%	32%
Pagamentos de imposto	17%	13%	14%
Pagamentos de provedores de capital	10%	8%	6%
Investimentos na comunidade	0,10%	0,07%	0,29%

## 6.2 RESULTADOS 2022

### Subsidiárias

#### CDGN

Na comercialização e transporte de gás natural, a MDC entregou 52,4 milhões de m<sup>3</sup> através da subsidiária CDGN, o que representou um faturamento de R\$ 108 milhões para o Grupo. Além disso, a Companhia conta com receitas de locação de equipamentos, o que correspondeu a um faturamento na ordem de R\$ 12 milhões. [2-6]

#### Na comercialização e transporte de gás natural via CDGN, a distribuição geográfica e de receita se dá da seguinte forma:

- 29,4 milhões de m<sup>3</sup> comercializados de gás natural no estado da Bahia, com faturamento de R\$ 78 milhões.
- 13,6 milhões de m<sup>3</sup> transportados de gás natural nos estados do Espírito Santo, com faturamento de R\$ 7 milhões.
- - 6,1 milhões de m<sup>3</sup> transportados de gás natural no estado de São Paulo, com faturamento de R\$ 8 milhões.
- - 3,3 milhões de m<sup>3</sup> comercializados de gás natural no estado do Rio de Janeiro, com faturamento de R\$ 15 milhões.

#### ECOMETANO

Na Ecometano, foram entregues 30,6 milhões m<sup>3</sup> de biometano através das unidades GNR Fortaleza e GNR Dois Arcos, o que representou um faturamento de R\$ 90 milhões para o Grupo. Além disso, na Ecometano também foram vendidos atributos ambientais (como o CBIOS e certificados de rastreabilidade), o que gerou uma receita de cerca de R\$ 11,9 milhões

#### Na venda de biometano e atributos ambientais via Ecometano, a distribuição geográfica se dá da seguinte forma:

- 28,7 milhões m<sup>3</sup> de biometano, 86 mil certificados de CBIOS e 917 mil certificados de rastreabilidade de biometano vendidos no estado do Ceará.
- 1,9 milhões m<sup>3</sup> de biometano, 2 mil certificados de CBIOS e 96 mil certificados de rastreabilidade de biometano emitidos no estado do Rio de Janeiro.



“As plantas de biometano têm se mostrado atrativas do ponto de vista de rentabilidade, como como oferece um produto competitivo ao mercado. Com isso, enxergamos uma perspectiva muito positiva que essa demanda por biometano é crescente e vai perdurar por muito tempo”, comemora otimista **Thales Motta**, diretor de operações da Ecometano.



## 7. VALORIZAÇÃO DAS PESSOAS E ENGAJAMENTO SOCIAL <sup>[3-3]</sup>

A MDC acredita que bons negócios só se constroem com ótimas pessoas. Por isso, a valorização das pessoas e o engajamento social é um tema prioritário e material para a Companhia, que possui sua natureza alinhada aos princípios de ASG. Sendo assim, o cuidado com o Social - colaboradores e comunidades do entorno - está sempre no foco da gestão. [3-3 | Valorização das Pessoas e Engajamento Social]

Em 2022, no aspecto de valorização das pessoas e responsabilidade social, a Companhia teve dois grandes norteadores:

- Foco na gestão de pessoas e no desenvolvimento dos colaboradores para suportar a agenda de crescimento.
- Ações sociais realizadas no entorno das suas operações, implantando novos projetos e mantendo aqueles já em funcionamento.



Todos os anos, a MDC elege um valor da sua cultura organizacional para ser trabalhado de forma mais efetiva. Em 2022, a Companhia deu grande enfoque para “conexão”, tendo como objetivo estreitar o relacionamento com clientes, fornecedores, entre áreas, empresas e equipes. Isso esteve presente em todo o ano, principalmente com a criação de um programa interno intitulado [Conecta MDC](#).

Com o Programa, foram realizados fóruns internos, intercâmbios entre operações e diversas comunicações institucionais visando reforçar a conexão com o time. Nesse contexto, foi estabelecido ainda um Programa de Saúde e Bem-Estar, que visava promover mais qualidade de vida e estimular a prática de atividades físicas e melhoria na qualidade de vida. [403-6]

Para além das ações de conexão, a MDC seguiu focando na formação do seu time. O desenvolvimento dos colaboradores é uma prioridade para a Companhia. Por isso, todos os anos, são fixadas metas para treinamento e capacitação dos colaboradores, envolvendo competências técnicas, comportamentais e de lideranças.



Colaboradoras Diana Miranda (Salvador) e Emanuelle Ferreira (Rio de Janeiro) participando das ações do Programa de Saúde e Bem-Estar



“A agenda ASG está no DNA da MDC. Estamos produzindo de fato um energético que tem um impacto positivo para o futuro da humanidade. Hoje, eu não consigo ver a perpetuidade de um negócio se você não tiver uma pauta de sustentabilidade voltada para pessoas, para responsabilidade social, para o engajamento, para o fortalecimento de governança, além da própria questão ambiental”, destaca [Manuela Kayath](#), diretora presidente da MDC.

### Acompanhando as tendências globais

O cuidado com as pessoas e a preparação de um ambiente mais diverso, inclusivo e humanizado é uma tendência global. De acordo com a pesquisa “As Melhores para o Brasil 2023”, organizada pela consultoria Humanizada com o apoio do Instituto Capitalismo Consciente Brasil (ICCB), as empresas em destaque por suas práticas sustentáveis possuem retorno financeiro 615% superior ao IBOV, além de performance 185% superior na comparação entre risco e retorno (*sharpe ratio*). Além disso, de acordo com pesquisas da *McKinsey & Company* e TAQE. Diversidade, Equidade e Inclusão nas Empresas, as organizações com maior diversidade de gênero em suas equipes executivas são 21% mais propensas a terem lucratividade acima da média.





## 7.1 PERFIL DOS COLABORADORES

A MDC acompanha anualmente os indicadores/perfis dos seus colaboradores. Em 2022, o número total de colaboradores diretos da Companhia, excluindo a ERB, foi de 195 – sendo 100% na categoria permanente. Destes, 95% possuem jornada de trabalho em tempo integral e 5% em tempo parcial – a contratação de funcionários em tempo integral é realizada mediante Contrato Individual do Trabalho, respeitando as cláusulas e condições contratuais estabelecidas. [2-7]

Ao analisar os dados comparativos ano a ano, é possível constatar que houve uma diminuição de aproximadamente 52% na equipe total em comparação ano a ano. Este fato também tem como justificativa a não-consolidação dos indicadores da subsidiária ERB a partir de 2022.

GRI [ 2-7 ]   Número de colaboradores, por gênero <sup>1</sup>	2020			2021			2022		
<b>Colaboradores por tipo de contrato de trabalho</b>									
	Feminino	Masculino	Total	Feminino	Masculino	Total	Feminino	Masculino	Total
<b>Permanentes</b>	48	287	335	54	299	353	150	45	195
<b>Prazo determinado</b>	2	6	8	15	5	20	0	0	0
<b>Empregados por tipo de jornada de trabalho</b>									
<b>Jornada em tempo integral</b>	50	289	339	54	299	353	148	38	186
<b>Período parcial</b>	0	4	4	15	5	20	2	7	9
<b>Total de empregados</b>	50	293	343	69	304	373	150	45	195

1 - As categorias utilizadas no total de número de colaboradores correspondem a contratação de efetivos da CLT e Estagiários. Para o período de jornada parcial foram considerados os estagiários e aprendizes. Não possuem colaboradores sem garantia de carga horária. Não há colaboradores que entram nas categorias de gênero “outro” e “não informado”.



Considerando apenas cargos operacionais, a MDC registrou um crescimento de mais de 80% de mulheres atuando diretamente nas operações.

O número de colaboradores homens foi de 150, representando 77% da força de trabalho, e o número de mulheres foi de aproximadamente 23% da força de trabalho. Em termos proporcionais, o volume de mulheres aumentou com relação a 2021, quando havia 15% de mulheres na equipe. Esses dados mostram a evolução na preocupação com a equidade de gêneros dentro da empresa, que tem hoje uma mulher na alta direção.

Todos os colaboradores da Companhia têm acesso à licença maternidade/paternidade, conforme regularizado na Política de Administração de Pessoal da MDC e respeitando a CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas), as Convenções e acordos coletivos das Categorias. Em 2022, 5 homens e 4 mulheres usufruíram da licença, tendo retornado normalmente às suas atividades ao fim do período. [401-3]

## 7.2 GESTÃO DOS COLABORADORES

O cuidado da Companhia começa pelas pessoas que fazem a MDC acontecer. Por isso, desenvolver um ambiente harmônico, inclusivo e propenso ao desenvolvimento de conexões positivas faz parte do dia a dia do Grupo.

**Ações de valorização da equipe que são realizadas regularmente pela MDC:**

- Treinamentos;
- Pacote de benefícios compatível com o mercado;
- Promoção da Saúde e Bem-Estar;
- Semana da Cultura;
- Medalhas de reconhecimento por tempo de casa;
- Avaliações de Desempenho regulares; e
- Pesquisa de Clima anual.

Entendendo que a remuneração adequada também faz parte do processo de valorização, a MDC segue uma política estabelecida com base em um estudo de cargos e salários que levou em consideração o tamanho da Companhia, faturamento e setor de atuação, preparado por empresa especializada e independente. [2-20]



A partir do estudo realizado pela consultoria especializada Mercer, foi estabelecida a Política de Remuneração, assim como os planos anuais de remuneração variável (de curto prazo e longo prazo). Neste ponto, conselho e acionistas participam da aprovação e aferição das metas estipuladas para o programa. Já os membros do Conselho de Administração possuem uma remuneração mensal fixa, em linha com as práticas de mercado e acordo de acionistas. Para os diretores, a remuneração é composta por uma parcela fixa e outra variável atrelada aos cumprimentos de metas específicas estipuladas de acordo com o planejamento estratégico e aprovadas previamente pelo Conselho de Administração. [2-19]

Os benefícios oferecidos para os colaboradores são: seguro de vida, plano de saúde, licença maternidade/paternidade, remuneração variável anual, plano odontológico, Gympass, auxílio creche, transporte/combustível e alimentação/refeição. O alto executivo contratado poderá ser destituído do cargo, a qualquer momento, por deliberação unilateral do Conselho de Administração da Companhia, ficando automaticamente rescindido o seu Contrato, sem que seja devida qualquer indenização ou compensação pecuniária em decorrência de tal procedimento. Para os membros do Conselho de Administração não existe acordo específico e os mesmos podem ser, também, destituídos do cargo, a qualquer momento, por deliberação unilateral da Assembleia Geral da Companhia. [2-19]

[401-2]



Em 2022, a colaboradora Diana Miranda recebeu uma medalha de reconhecimento por ter completado 15 anos na MDC. Coordenadora do Financeiro, Diana é uma das integrantes com mais tempo de trabalho na MDC. Anualmente, a Companhia entrega medalhas comemorando os aniversários de 5, 10 ou 15 anos de empresa dos colaboradores.

As metas anuais da Companhia estão divididas em globais e de negócios – que geram valor para a Companhia em linha com seu planejamento estratégico e possuem peso maiores para os cargos mais altos, sendo proporcional a capacidade de atuação de cada função para o atingimento dessas metas.

A Companhia conta com os seguintes programas de remuneração variável:

**Incentivo de Curto Prazo (ICP)** – remuneração anual variável e contingente do executivo vinculada às metas de resultado associadas ao desempenho individual, da equipe/área de negócios, e ao desempenho da Companhia como um todo. As metas são definidas e acordadas no início de cada exercício, em conformidade com as regras do Plano de Remuneração Variável aprovadas pelos órgãos deliberativos da Companhia. O resultado será anualmente apurado ao fim do exercício fiscal, podendo o respectivo programa de incentivo ser pago no ano seguinte.

**Incentivo Longo Prazo (ILP)** – deverá ser implementado pela Companhia em 2023. Serão elegíveis para participar de plano de Incentivo de Longo Prazo lideranças e talentos identificados pelo Comitê de Pessoas. O plano será condicionado à celebração de instrumento contratual específico e ao atingimento de metas estabelecidas no Plano Estratégico da Companhia e nos instrumentos contratuais que formalizarão o ILP.



## Reforçando a cultura organizacional

Anualmente, a MDC realiza sua Semana da Cultura – um período dedicado para trabalhar mais intensamente os valores da Companhia junto aos colaboradores. Sempre no segundo semestre, a ação envolve palestras, comunicados internos, depoimentos do time e dinâmicas presenciais, tendo um pilar da cultura como foco a cada dia. Confira, abaixo os destaques da **Semana da Cultura MDC 2022**:

**Dia do Valor Segurança** – roda de conversa nas operações sobre as 10 Regras de Ouro da Segurança Operacional e palestra on-line com o tema gatilhos comportamentais e saúde mental.

**Dia do Valor Inovação** – plenária liderada pelo time de Engenharia de MDC, que trouxe atualizações sobre o programa de inovação da Companhia. O dia contou ainda com a participação de Paulo Rogério Nunes (Vale do Dendê), consultor especialista em inovação aberta e escolhido como um dos afrodescendentes mais influentes do mundo.

**Dia do Valor Desenvolvimento** – palestra “ASG na geração de valor para as Companhias”, com a presença de Leonardo Lima, membro do Conselho Deliberativo do Instituto Capitalismo Consciente Brasil, e Jessica Rosani, coordenadora de sustentabilidade de B3.

**Dia do Valor Energia** – encontro entre Manuela Kayath, diretora presidente da MDC, e todos os colaboradores da Companhia. Na

ocasião, Manuela respondeu às perguntas do time sobre o planejamento estratégico da MDC e trouxe atualizações gerais sobre os resultados da empresa.

**Dia do Valor Conexão** – este foi o pilar mais trabalhado ao longo do ano e, por isso, escolhido para encerrar a Semana da Cultura 2022. Na programação, foram realizadas ações presenciais nos escritórios do Rio de Janeiro e Salvador, com foco em construção de times.



### Preparados para a agenda de crescimento!

Dentre os destaques de gestão de pessoas de 2022, a MDC realizou um Programa de Sucessão, visando mapear sucessores e identificar gaps em toda a Companhia. Mirando suportar a sua agenda de crescimento, a Companhia identificou também as lideranças críticas ainda sem sucessores definidos, estabelecendo um plano de ação para desenvolvimento de novos líderes e futuros sucessores.

“O Programa de Sucessão foi um trabalho estruturado de mapeamento de sucessores para cargos críticos com um plano de ação para desenvolver potenciais sucessores, etapa muito importante frente ao projeto de crescimento da companhia que tenho certeza de que trará bons frutos para os próximos anos”, destaca Manuela Kayath.



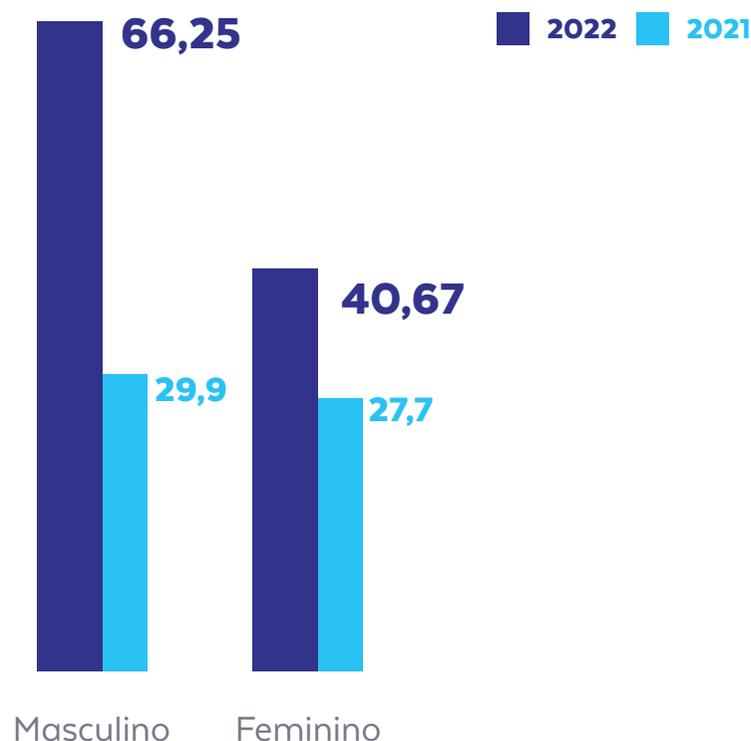
## 7.3 TREINAMENTO E CAPACITAÇÃO

Um dos valores da cultura organizacional da MDC é “desenvolvimento”. Sendo assim, a empresa investe no desenvolvimento e capacitação dos colaboradores, oferecendo treinamentos e formações em áreas do conhecimento que tenham a ver com seus respectivos segmentos de atuação dentro da Companhia - cada área possui um plano e orçamento anual destinada para capacitação complementar do time.

Para garantir mais assertividade na elaboração do Plano Anual de Treinamentos, a MDC envolve os líderes na elaboração do Plano de Desenvolvimento Individual dos seus times, identificando possíveis gaps ou necessidades para atendimento das competências técnicas e comportamentais críticas para o sucesso do negócio. [404-2]

A média de horas de treinamento dos colaboradores no ano de 2022 foi de 60,26. Ao todo, 141 colaboradores foram treinados em 2022, representando 77% da força de trabalho da Companhia no mesmo período. Houve uma redução de treinamentos em relação ao ano de 2021, em virtude da mudança de gestão da subsidiária ERB. A meta é cumprir anualmente pelo menos 90% dos treinamentos previstos para o ano de 2023. [404-1]

## MÉDIA DE HORAS DE TREINAMENTO, POR ANO, POR COLABORADOR:



1- Não há colaboradores que entram nas categorias de gênero “outro” e “não informado”.

**EM 2022, A MDC ALCANÇOU A META DE**  
**92% DOS TREINAMENTOS PROGRAMADOS REALIZADOS!**



Além dos treinamentos do Plano Anual, a MDC promove um Programa de Desenvolvimento de Líderes (PDL), dividido em 3 grupos:

- Lideranças Estratégicas (diretores e gerentes);
- Média Liderança (coordenadores);
- Futuros Líderes (colaboradores que foram indicados como potenciais líderes e/ou possíveis sucessores).

A Companhia também possui um programa de Bolsa de Estudo para Formação Acadêmica, que patrocina uma parcela do valor do investimento na formação do integrante, desde que tenha aplicabilidade na atividade desenvolvida. Tal ação está diretamente vinculada a ODS 4 que visa garantir o acesso à educação inclusiva, de qualidade e equitativa, e promover oportunidades de aprendizagem ao longo da vida para todos. O critério de elegibilidade envolve previsão orçamentária realizada pelo gestor da área e avaliação do Comitê de Gente & Gestão. Apesar de não ter um programa de transição formalizado, em alguns casos é avaliada a oferta de outplacement para dar suporte à recolocação de ex-colaboradores no mercado de trabalho. Nestes casos específicos, o programa é conduzido por empresas parceiras e acompanhado pela área de gestão de pessoas MDC. Em 2022, a MDC conduziu dois casos de apoio a ex-integrantes para sua recolocação profissional. [404-2]

## 7.4 DIVERSIDADE & INCLUSÃO

A MDC tem feito um trabalho de sensibilização, preparação do ambiente e atração de pessoas quando o assunto é Diversidade & Inclusão. Nesse sentido, a Companhia tem duas metas claras:

1. Aumentar o número de mulheres nas operações e minorias em cargos de liderança em 50% até 2030; e
2. Erradicar casos de baixa escolaridade em seu quadro de colaboradores até 2030.

Para alcançar essas metas, a Companhia tem desenvolvido múltiplas ações, tanto no que tange à formação das equipes quanto no acompanhando dos seus indicadores internos.

O ano de 2022 foi marcado pelo lançamento do **Guia de Diversidade e Inclusão**, documento que norteia o posicionamento da Companhia sobre o tema.



Ana Paula Cunha e João Felipe, colaboradores da área Financeira da MDC.



Em março de 2022, a MDC publicou seu primeiro **Guia de Diversidade & Inclusão**. O documento apresenta conceitos importantes nesta pauta e o posicionamento da MDC quanto ao tema, tendo como destaque a importância de construir um ambiente humanizado e com igualdade de acesso às oportunidades. O material foi amplamente divulgado no ambiente interno e está disponível para acesso de todos na intranet corporativa e demais canais de comunicação interna.

Em dados apurados em 2022, foi registrado que a força de trabalho do Grupo é composta por 63% de colaboradores na faixa etária entre 30 e 50 anos (63%), seguido com 26% na faixa etária com menos de 30 anos e 12% de pessoas com mais de 50 anos

A MDC teve 49 novas contratações em 2022. Reforçando o seu compromisso com as metas de Diversidade & Inclusão, a Companhia registrou proporcionalmente um maior número de mulheres contratadas. Assim, em 2022, a MDC teve um aumento de 38% em relação ao número total de mulheres, considerando tanto funções operacionais quanto administrativas. Observando-se apenas a presença de mulheres nas subsidiárias, a MDC teve um aumento de mais de 80%.

Já em relação aos colaboradores que deixaram a Companhia, a taxa de rotatividade foi de 25%, dado calculado em relação ao número total de colaboradores. Desse número, 16% foram homens e 9% mulheres.

A representatividade de pessoas negras na companhia é de 9%, sendo 29% dos homens da força de trabalho negros e 11% das mulheres. Considerando a categoria funcional, a MDC tem 5% de pessoas negras em funções administrativas e 22% em funções operacionais. Além desses indicadores, 50% dos 8 estagiários contratados no ano de 2022 são negros. O Conselho de Administração da MDC é composto por 80% de homens e 20% de mulheres. A maior parte concentra-se na faixa etária acima de 50 anos (80%). Não há membros negros ou pessoas com deficiência. [405-1]



Em dados apurados em 2022, foi registrado que a força de trabalho do Grupo é composta por 63% de colaboradores na faixa etária entre 30 e 50 anos (63%), seguido com 26% na faixa etária com menos de 30 anos e 12% de pessoas com mais de 50 anos

## 7.5 ENGAJAMENTO COM STAKEHOLDERS [2-29]

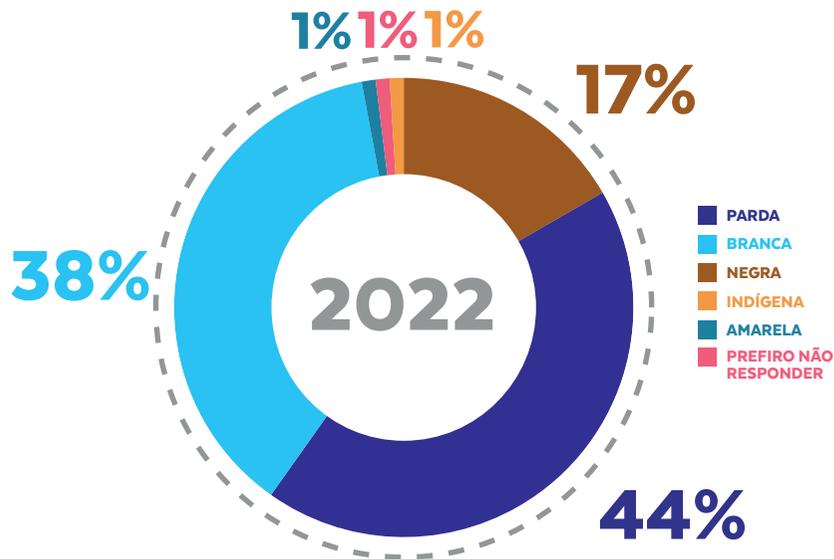
A MDC tem um histórico forte de valorização das suas relações. Isso vale para todos os seus stakeholders interno e externos, como: investidores, sócios, parceiros, clientes, colaboradores, conselheiros, acionistas, beneficiários dos projetos sociais e autoridades locais.

Para cada stakeholder existe uma forma diferente de relacionamento. Com acionistas, conselheiros, clientes e parceiros, a abordagem é mais comercial e institucional. Com colaboradores, é uma relação de trabalho mais direta e regida por contratos, porém muito humanizada. E, com a comunidade, é regida pelos projetos sociais, tendo o apoio de consultorias especializadas do terceiro setor. Independente da parte interessadas, a MDC sempre estabelece uma comunicação transparente, coerente e fundamentada no diálogo dos dois lados.

A MDC desenvolveu um arcabouço de Políticas de Gestão de Pessoas, direcionando o relacionamento com o público interno. Atualmente, as políticas internas da área são: [3-3 | Valorização das pessoas e Engajamento]

- Manifesto da Cultura
- Social Treinamento e Desenvolvimento;
- Avaliação de Desempenho; Recrutamento e Seleção;
- Movimentação de Pessoal;
- Pesquisa de Clima Organizacional;
- Gestão de Competências;
- Manual de Boas Práticas de Redes Sociais;e
- Guia de Diversidade e Inclusão.

### IDENTIDADE ÉTNICA - CENSO D&I MDC



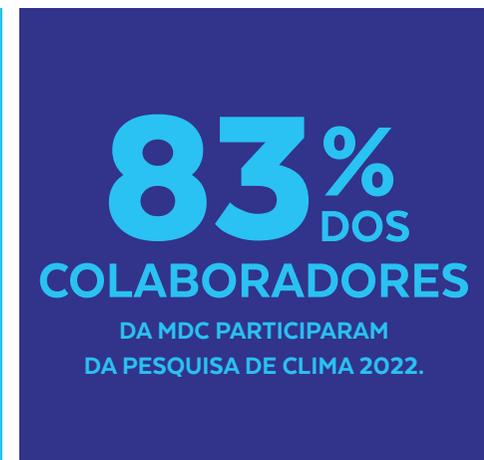
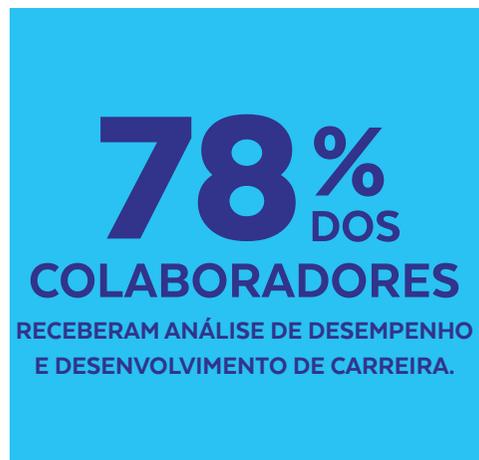
\*Percentuais arredondados.

Com os colaboradores, a MDC realiza anualmente uma Pesquisa de Clima para colher os feedbacks do time e montar planos de ação com base nos gaps identificados. Em 2022, 83% dos colaboradores participaram da Pesquisa de Clima, atribuindo 83% de avaliações positivas à MDC. A pesquisa do ano passado teve como base sete macro temas consultados: Gestão, Infraestrutura, Estratégia, Clima, Comunicação, Cultura e Valorização de Pessoas.

A Pesquisa de Clima apontou ainda importantes pontos de desenvolvimento, como a necessidade de comunicar mais claramente o plano de cargos e salários, aperfeiçoar a comunicação e acompanhamento das metas anuais no nível operacional e melhorar infraestrutura de alguns dos escritórios e bases. Esses pontos estão sendo tratados ao longo de 2023 com base em planos de ação estabelecidos junto aos gestores de cada unidade. Como destaques positivos, houve aumento percentual na satisfação dos colaboradores quanto à valorização das pessoas, comunicação e clima organizacional.

A MDC tem uma cultura do *feedback* enraizada. A Companhia realiza dois ciclos de Avaliação de Desempenho, respectivamente nos meses de fevereiro e julho. Esse é um importante momento entre líder e liderado, totalmente norteado pelos valores da cultura MDC. Em 2022, o percentual de colaboradores que receberam análise de desempenho e desenvolvimento de carreira foi de 78%\*. Para os homens, esse percentual foi de 58% e para as mulheres foi de 20%. Dentre as unidades do Grupo, apenas a GNR Fortaleza ainda não tinha aprovado sua política de Avaliação de Desempenho. Mas, foi implementado no ano passado um sistema específico para esta unidade, que já iniciou os ciclos de avaliação customizados para a realidade da GNR Fortaleza em 2023. [404-3]

\*A redução do número de avaliados ao longo dos anos se deu por conta da mudança de gestão da ERB e a não participação da GNR Fortaleza nos ciclos de Avaliação de Desempenho de 2021 e 2022



#### Comunicação com o mercado

A MDC estabelece todos os anos um plano de comunicação com foco em trabalhar sua imagem e reputação no mercado. Em 2022, a Companhia realizou sua primeira *press trip*, levando jornalistas da mídia especializada para conhecer a GNR Fortaleza, unidade de produção de biometano alocada em Caucaia (CE).



A *press trip* foi realizada em junho de 2021, com a participação de Manuela Kayath (diretora presidente da MDC), Luciano Vilas Boas (diretor de Novos Negócios), Thales Motta (diretor da GNR Fortaleza) e Leonardo Bacelar (gerente de Gente & Gestão, Comunicação e ASG). Além de conhecerem a unidade, a imprensa visitou o projeto social Espaço Novo Destino.



## 7.6 PROJETOS SOCIAIS <sup>[3-3]</sup>

A MDC tem educação e geração de renda como causas sociais. Desde 2021 implanta projetos de longo prazo no entorno das suas operações. A Companhia mantém uma relação próxima com as comunidades, com um contato frequente também com as prefeituras e associações para entender como pode mitigar os eventuais impactos relacionados às suas operações, bem como implantando projetos sociais nas regiões. [3-3] [2-25]

Sempre em alinhamento com seus acionistas e alta direção, a MDC estabelece anualmente metas de impacto social, tais como mínimo de 70% de frequência e ocupação nos projetos de geração de renda, mínimo de 2 mil pessoas direta e indiretamente beneficiadas e destinação de 1% do EBITDA para projetos sociais. [3-3]

Ao focar no desenvolvimento sustentável das comunidades do entorno, a Companhia possibilita que mais famílias possam transformar as suas realidades. A busca ativa por mão de obra local, por exemplo, contribui para o progresso da região e se mostra uma das formas mais eficazes de contrapartida que a MDC promove para o seu entorno.

### Projetos sociais de longo prazo

O trabalho de responsabilidade da MDC não é recente - essa preocupação com o desenvolvimento sustentável sempre esteve presente nos acionistas da Companhia. Em 2020, considerando os impactos da pandemia de Covid-19 principalmente na população mais vulnerável, a MDC focou suas ações de responsabilidade social majoritariamente no assistencialismo, através de doação de cestas básicas e materiais hospitalares.

Vale destacar que todas as ações da MDC possuem vínculo com algum dos ODS da ONU principalmente no que tange educação de qualidade (ODS 4), trabalho decente e crescimento econômico (ODS 8) e paz, justiça e instituições eficazes (ODS 16) com foco em Promover sociedades pacíficas e inclusivas para o desenvolvimento sustentável, proporcionar o acesso à justiça para todos e construir instituições eficazes, responsáveis e inclusivas a todos os níveis.

Em 2021, a Companhia realizou um diagnóstico nas comunidades onde atua para entender as necessidades de cada local. Com base nos resultados, a MDC estruturou seus projetos de longo prazo, firmando parcerias com instituições do terceiro setor que foram fundamentais para a implantação destas iniciativas, como o Instituto Phi, Instituto Alicerce e Instituto Aliança. Os projetos sociais foram recém-implantados e, com isso, ainda não foi realizada uma avaliação de impactos. No entanto, os indicadores e avanços dos projetos são acompanhados periodicamente pela Companhia, que conta também com um Comitê de Responsabilidade Social com a participação da alta direção e acionistas. [413-1]

Desde então, a MDC já implantou seis projetos perenes, além de ter firmado uma parceria com a Vale do Dendê, acelerando ao todo seis microempresas lideradas por jovens da periferia de Salvador (BA). Apenas em 2022, a MDC beneficiou cerca de **4 mil pessoas direta ou indiretamente**.

### Projetos concluídos

Em 2022, a MDC concluiu um projeto de geração de renda para mulheres por meio da costura na Bahia. A Companhia também vendeu um dos seus ativos em Minas Gerais, entregando para os novos gestores da unidade um projeto social de educação digital 100% implantado e com ocupação máxima.

Hoje, as ações sociais da Companhia são realizadas em duas frentes:

- Desenvolvimento de projetos sociais de longo prazo nas comunidades do entorno;
- Realização de ações assistenciais pontuais

Atualmente, a MDC possui cinco projetos sociais em operação, com cerca de 200 beneficiários diretos. Sempre norteados pelas causas sociais da Companhia – educação e geração de renda –, estas iniciativas atuam com formação de crianças e adolescentes, erradicação de baixa escolaridade e empreendedorismo para mulheres.

No ano passado, a Companhia seguiu com a manutenção dos projetos anteriormente implantados, além de ter criado mais duas unidades com foco em educação: a Escola Caminhos do Futuro, na Bahia, e o projeto Reprogramando o Futuro, em Minas Gerais.

A MDC também incentivou projetos via benefício fiscal em 2022, selecionando nove iniciativas amparadas pela Lei de Incentivo à Cultura; Lei de Incentivo ao Esporte; Fundo dos Direitos da Criança e do Adolescente; e Fundo do Idoso.

**Conheça o portfólio de projetos sociais da Companhia:**

### ● Espaço Novo Destino – Caucaia (CE)

Projeto de educação no contraturno escolar para 90 crianças e adolescentes, onde são ofertadas aulas de reforço em leitura, escrita, matemática e competências socioemocionais. Foi inaugurado em 2021 e é sediado no entorno da GNR Fortaleza, possibilitando que muitas famílias de colaboradores participem do projeto. Parceria entre a Ecometano, Marquise Ambiental e Ecofor. Executado pelo Instituto Alicerce e monitorado pelo Instituto Phi, o projeto é um case de sucesso, com alta aceitação da comunidade e mais de 85% das vagas ofertadas preenchidas.

### ● Erradicação de baixa escolaridade – Caucaia (CE)

Implantado em 2023, o projeto acontece à noite no Espaço Novo Destino, após as aulas das crianças. Com capacidade para receber 40 adultos, a iniciativa tem



“Para 2023, nosso objetivo enquanto Grupo no âmbito social é solidificar os projetos existentes e garantir que os mesmos tenham o impacto nas comunidades que almejamos, através de acompanhamento dos indicadores chaves. Nós temos um vínculo entre o resultado financeiro da Companhia e o valor investido no social, ou seja – quanto maior o crescimento, mais impacto social positivo conseguimos promover. Outro caminho para acelerarmos os impactos sociais é através de parcerias, convidando outras entidades e empresas com valores semelhantes para multiplicarmos nossas ações”, destaca Leonardo Bacelar, gerente de Gente & Gestão, Comunicação e ASG da MDC.



como objetivo erradicar casos de baixa escolaridade, preparando os alunos para prestar as provas do Exame Nacional para Certificação de Competências de Jovens e Adultos (ENCCEJA) tanto no nível médio quanto fundamental. Este projeto também é uma parceria entre MDC, Ecometano e Marquise Ambiental, contando ainda com gerenciamento do Instituto Phi e execução do Alicerce Educação.

### ● Escola Caminhos do Futuro

Inaugurada em 2022 e sediada em Ouriçangas (BA), no entorno de uma das operações da CDGN. O projeto é executado pelo Instituto Alicerce e monitorado pelo Instituto Phi, e também tem como foco a educação para crianças e adolescentes no contraturno escolar. Hoje, o projeto tem capacidade para receber 60 alunos.

### ● Delícias de Caboto

Projeto de geração de renda para mulheres em situação de vulnerabilidade social. Criada em 2021, a iniciativa beneficia mulheres de Caboto, distrito de Candeias (BA). No projeto, as mulheres da região aprendem a produzir e comercializar sequilhos, geleias e licores artesanais. Ele é uma parceria entre a MDC e a ERB, com execução do Instituto Aliança e monitoramento do Instituto Phi. Atualmente, o projeto tem 11 beneficiárias, divididas entre participantes diretas, revendedoras e diaristas.

“Quando eu saí do trabalho no cenário de pandemia, tive a oportunidade de entrar nesse projeto. De início queria aprender para ter meu próprio negócio, mas dentro do projeto eu vi a possibilidade de ser dona de um negócio com as minhas colegas. É muito gratificante aprender com o projeto”, Lillian Ferreira, integrante do projeto Delícias de Caboto.

### ● Reprogramando o Futuro

Projeto de educação com foco no empoderamento digital de jovens de Santa Vitória (MG), inserindo-os no mercado de trabalho. O projeto foi uma parceria entre a MDC, ERB e Recode, com monitoramento do Instituto Phi. Com a venda da unidade de Minas Gerais da ERB, a MDC entregou o projeto 100% implantado e com todas as vagas ocupadas.

### ● Curso de Corte e Costura

A Companhia promoveu um curso de corte e costura do SENAC para mulheres da comunidade de Madeira, em Candeias (BA). O curso foi contratado no fim de 2022 e concluído em março de 2023.

### ● Parceria com a Vale do Dendê

A MDC apoia diretamente a Vale do Dendê, organização sediada em Salvador (BA) e que acelera novos negócios da periferia liderado por jovens da comunidade negra, dando mentoria para pequenas empresas. Em 2022, a MDC patrocinou três microempresas: Mochilas Ziê, BlackPim e Brisa Pães Artesanal.

A MDC conta ainda com uma forte agenda de voluntariado corporativo, estimulando que os colaboradores participem das pautas de responsabilidade social. Para fortalecer esse trabalho, a Companhia realiza desde 2021 as Caravanas da Solidariedade, eventos assistenciais que levam atendimento médico e odontológico, capacitações, recreação infantil e doação de cestas básicas, com os integrantes participando de todas as etapas de planejamento e execução das ações. **Em 2022, foram realizadas 2 Caravanas nas cidades de Caucaia (CE) e Ouriçangas (BA).**

No final de 2022, a MDC participou ainda da campanha Dia de Doar – iniciativa global que visa fortalecer a cultura da doação junto às empresas, governos e a população. **Com o selo do Dia de Doar, foram doadas mais de 500 cestas básicas em dezembro do ano passado** para instituições próximas às operações da MDC em seis cidades do país.



Dia solidário realizado em Caucaia (CE) em 2022, com colaboradores como voluntários para entrega de cestas básicas para as comunidades atendidas.

## Mitigando impactos

Nos seus projetos sociais, a MDC identificou alguns pontos de atenção em relação a saúde mental dos beneficiários, articulando planos de ação com as instituições parceiras e autoridades públicas para o correto encaminhamento desses casos. Em relação aos demais impactos das suas atividades, a Companhia realiza anualmente seu Inventário de Emissões. Já nas comunidades do entorno, a Companhia tem olhar atento para o alto tráfego nas estradas, poeira e barulho, que são mitigados através de um acompanhamento regular na região, oferecendo reparos, gerando empregos diretos e indiretos e desenvolvendo os projetos sociais. [413-1] [413-2]

## 8. MECANISMOS ADEQUADOS DE COMPLIANCE E GOVERNANÇA <sup>[3-3]</sup>

A MDC possui uma estrutura de Governança sólida e eficiente, que tem como objetivo garantir a transparência e o bom desempenho dos seus negócios. Esse é um dos motivos pelos quais o tema Mecanismos Adequados de Compliance e Governança faz parte da Matriz de Materialidade da MDC.



Para isso, a Companhia possui um comitê de gestão, que têm como responsabilidade monitorar as práticas do Grupo e garantir a conformidade com as leis e regulamentos aplicáveis. Em 2022, amplamente divulgado o Programa de Compliance da MDC, guiado por políticas e controles internos direcionados ao tema, além do Código de Ética e Conduta. A Companhia tem ainda um Comitê de Compliance, que se reporta diretamente ao Conselho de Administração da empresa. [3-3] [2-25]

Com o compromisso com questões Ambientais, Sociais e de Governança (ASG), destaca-se a implementação de um programa de ética e conformidade e a adoção de rigorosos padrões de governança e transparência. O Grupo também possui uma cultura anticorrupção forte e sustentada por políticas internas e cláusulas anticorrupção em todos os contratos do Grupo.

Todos os membros do Conselho de Administração foram comunicados sobre as políticas e procedimentos anticorrupção adotados pela organização. Para a força de trabalho, 100% dos colaboradores foram comunicados e 90% dos colaboradores foram treinados nas políticas anticorrupção.

As políticas e procedimentos comunicados e treinadas ao longo de 2022 foram: Código de Ética e Conduta; Canal de Denúncias; Política Anticorrupção; Política de Contratação de Terceiros; Procedimento de Apuração de Denúncias; e Política de QSMS. [205-2]

Inclusive, a partir de 2021, todos os parceiros e fornecedores passaram a receber uma cópia do Código De Ética e Conduta da MDC. Atualmente, a Companhia vem trabalhando na identificação de dados quantitativos de parceiros comunicados e treinados.

## Transparência em primeiro lugar

A cultura anticorrupção da MDC é endossada pelo Programa de Compliance e é estruturada por meio de documentos e políticas internas, como Código de Ética e Conduta, Políticas de Partes Relacionadas, Conflito de Interesses, Anticorrupção e Brindes, Presentes e Hospitalidade, bem como um procedimento específico de due diligence e contratação de terceiros, que possui cláusula anticorrupção incluída em todos os contratos, que mitigam a exposição ao risco de corrupção.

Com esse leque de ações, a MDC demonstra seu compromisso em seguir rigorosos padrões de governança e transparência, garantindo a integridade em suas relações de negócios e promovendo uma cultura empresarial ética e responsável.

Os temas materiais e o relato de sustentabilidade foram diretamente validados pelo mais alto órgão de governança, o Conselho de Administração. A execução e aprovação fica a cargo da diretoria, em linha com as diretrizes e metas do Grupo previamente aprovadas pelos acionistas e pelo Conselho de Administração. O Conselho de Administração acompanha indicadores por meio de relatórios preparados pela diretoria e apresentados periodicamente em reuniões do Conselho de Administração. [2-14]



## Estrutura [2.9]

Para dar vazão e cumprimento aos altos padrões de Governança adotados, a Companhia é estruturada com um Conselho de Administração, Conselho Consultivo e Diretoria Executiva. Entenda como cada um funciona:

### O Conselho de Administração

É o órgão máximo de governança da Companhia, responsável por definir a estratégia geral da empresa e acompanhar a sua execução pela Diretoria da Companhia. Ele é composto por cinco membros indicados pelos grupos acionistas da MDC, sendo uma mulher e quatro homens e seu presidente não é um alto executivo direto da organização. Cada membro do Conselho possui mandato de um ano, com possibilidade de reeleição [2-10]

O conselho é responsável por tomar decisões estratégicas e garantir que a empresa esteja operando de forma ética e sustentável. Mensalmente, ele se reúne para discutir e analisar impactos, riscos e oportunidades derivados de tópicos econômicos, ambientais e sociais. [2-12] [2-13]

Composto por profissionais de reconhecida experiência em cargos de gestão, tanto no setor público quanto privado, conta com diversidade de gênero, étnica e de credo, de modo a viabilizar decisões mais informadas e inclusivas. Além disso, nenhum deles exerce atividades concorrentes à Companhia e suas subsidiárias. [2.11] [2.10] [2-15]

Vale destacar que, trimestralmente, os acionistas requisitam informações à Companhia sobre a frequência e registro de reuniões da participação dos conselheiros. [2.18]

## O Conselho Consultivo

É um órgão de assessoramento à Diretoria Executiva composto por cinco profissionais de notável conhecimento nas áreas de atuação da MDC e criado para auxiliar a diretoria na execução da estratégia de crescimento, especialmente na análise de novas oportunidades de negócios, avaliação de riscos, e fornecer insights valiosos sobre os projetos em desenvolvimento.

### A Diretoria Executiva da MDC

É o órgão de representação e execução do objeto social da Companhia dentro das regras estabelecidas pelo seu estatuto, normativos e políticas internas, que tem ainda como missão executar o planejamento estratégico definido pelos acionistas e pelo Conselho de Administração.

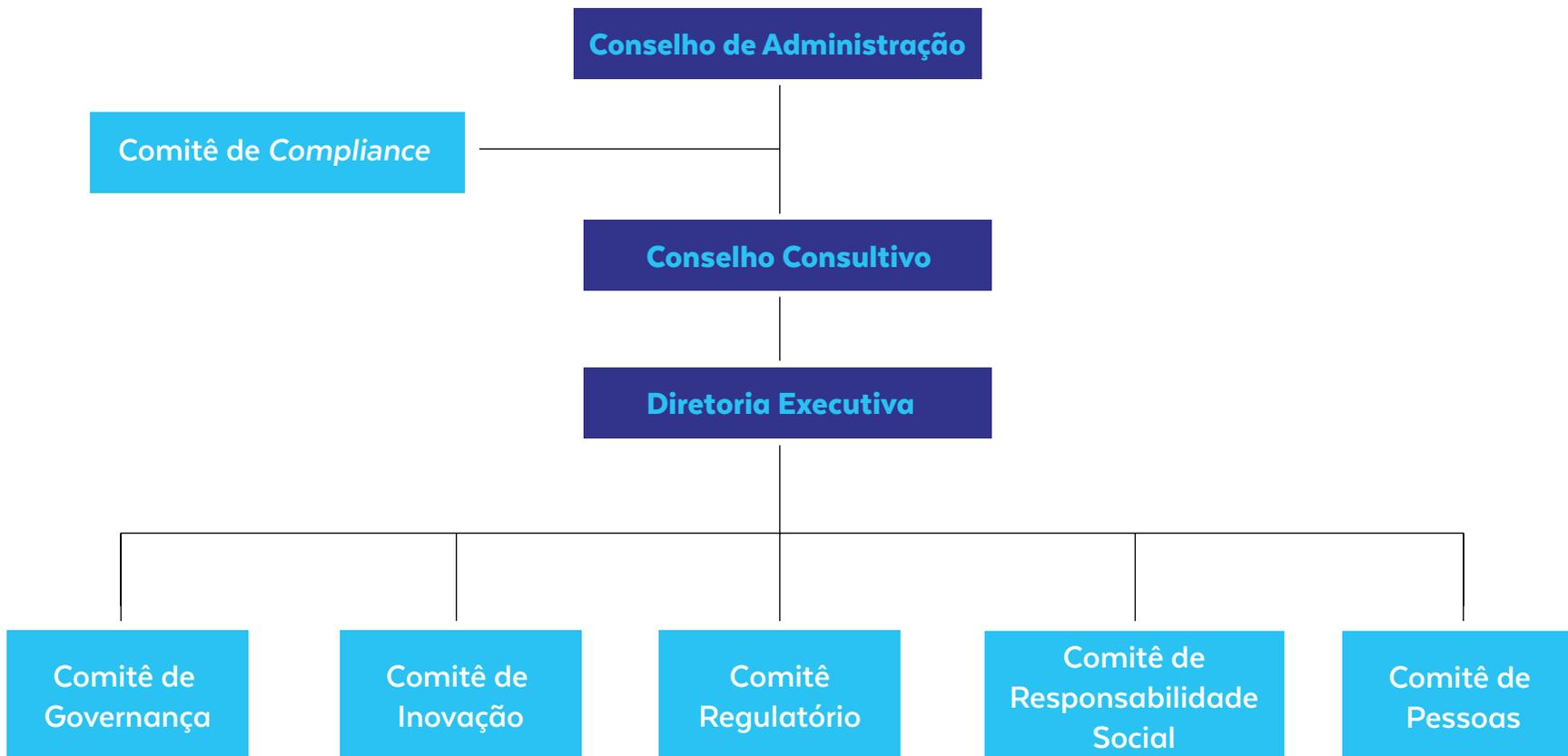
É composta por três diretores, conforme organograma abaixo. Esses profissionais, executivos com larga e comprovada vivência no setor, são responsáveis pela gestão diária dos negócios da empresa e pela implementação das estratégias.





## Estrutura de Governança

Os Comitês de Assessoramento da Diretoria são grupos de trabalho compostos por, pelo menos, um membro da diretoria executiva e colaboradores da Companhia e tem por finalidade auxiliar a alta administração a gerir o negócio, atuando como órgãos especialistas em pautas ambientais, sociais e de governança. Todos os temas inerentes às pautas ambientais, sociais e de governança da Companhia são discutidos, deliberados e possuem suas estratégias definidas pelo Conselho de Administração e executadas pela diretoria executiva. [2-9]





## 8.1 PROGRAMA DE COMPLIANCE

O tema Compliance ganhou holofote nos últimos anos, mas, para MDC, ética e transparência em seus negócios sempre foi prioridade. Por isso, a Companhia conta com um Comitê de Compliance, órgão multidisciplinar e independente criado pelo Conselho de Administração e que tem como objetivo promover a legitimação, o respeito e o cumprimento dos valores e do Código de Ética e Conduta do Grupo MDC

Em 2022, a Companhia priorizou o treinamento de seus colaboradores nas pautas relacionadas ao seu Código de Ética e Conduta, reforçando o compromisso da empresa com a ética e a integridade em todas as suas atividades. Com adesão de aproximadamente 90% dos colaboradores, o treinamento se mostrou eficaz e tem gerado frutos positivos para a Companhia.

Para auxiliar no processo de absorção do conhecimento e manter o assunto sempre em pauta entre os colaboradores, foi criado o [Minuto Compliance](#), rotina de divulgações internas a respeito do Código de Ética e Compliance do Grupo. Ao longo de 2022, foram publicados cerca de dez comunicações internas com este tema.

Além disso, foi fortalecida a cultura anticorrupção com a implementação de uma nova política e um novo processo de seleção, contratação e monitoramento de fornecedores e terceiros, apoiados pelo Programa de Compliance - que já conta com outras políticas internas que orientam os colaboradores a agirem de forma ética e transparente em todas as suas interações com clientes, fornecedores e outros *stakeholders*, como:

- Partes Relacionadas;
- Conflito de Interesses;
- Anticorrupção;
- Brindes, Presentes e Hospitalidade.

O Programa de Ética e Compliance da Companhia é um dos pilares fundamentais para a gestão responsável e sustentável dos negócios, garantindo a reputação e a confiança da empresa junto aos seus stakeholders. A MDC reafirma seu compromisso com a ética, a transparência e a integridade em todas as suas atividades, e segue empenhada em promover uma cultura de *compliance* e de ética empresarial em todas as suas operações, linkados com o ODS 16 da ONU que visam promover sociedades pacíficas e inclusivas para o desenvolvimento sustentável, proporcionar o acesso à justiça para todos e construir instituições eficazes, responsáveis e inclusivas em todos os níveis.

**90%** os colaboradores participaram do treinamento sobre o Código de Ética e Conduta da MDC.



## 8.2 AVALIAÇÃO DE RISCOS <sup>[3-3]</sup>

Em relação aos impactos negativos reais e avaliação de riscos, a MDC tem medidas específicas para abordá-los. Como parte do seu Programa de Compliance, a empresa possui um Canal de Denúncias para que funcionários, colaboradores e outras partes interessadas possam relatar preocupações sobre possíveis violações éticas ou legais. Além disso, a Companhia adota medidas de correção para os impactos negativos reais, incluindo medidas para reparação e cooperação com autoridades regulatórias ou outros órgãos governamentais, se necessário. [3-3 | Mecanismos Adequados de Compliance e Governança]

A MDC também está comprometida em mitigar impactos negativos potenciais em relação ao meio ambiente e à comunidade. A empresa segue rigorosos padrões de segurança e meio ambiente em suas operações, bem como boas práticas de gestão social. Por isso, é realizado monitoramento constante para garantir que suas atividades não causem danos ao meio ambiente ou à comunidade, além de promover iniciativas de responsabilidade social para apoiar a comunidade local e os grupos vulneráveis.

Em 2022, foram implementadas medidas preventivas e corretivas para gerenciar eventuais impactos negativos. O Grupo estabeleceu políticas e procedimentos internos para assegurar a conformidade com as normas legais e regulamentares, bem como o cumprimento do Código de Ética e Conduta.

Para abordar impactos negativos reais, a MDC adotou medidas de reparação e cooperação. Para avaliar a eficácia dessas medidas, a empresa utiliza processos de rastreamento que incluem objetivos, metas e indicadores de desempenho. Os aprendizados obtidos são incorporados às políticas e procedimentos operacionais da organização para garantir uma gestão contínua e eficaz do tema.

Em relação aos impactos potenciais negativos, foram mapeados 9 riscos de Compliance em todo o Grupo MDC, dos quais 5 foram classificados como críticos:

- Corrupção Fraude;
- Realização de negócios com terceiros inidôneos;
- Descumprimento da Lei nº 12 846 13; Risco de imagem; e
- Não cumprimento da legislação/regulamentação vigente.

Por fim, a empresa realiza auditorias internas e externas para verificar a eficácia das medidas implementadas e identificar possíveis áreas de melhoria. Dessa forma, a MDC se esforça para manter uma gestão responsável e transparente, alinhada aos valores éticos e à sua missão de promover o desenvolvimento sustentável.

O **Canal de Denúncias** é o mecanismo apto e disponível para receber comunicações de condutas consideradas antiéticas ou que violem aos princípios e da MDC e na legislação vigente. Ele está acessível, por todos os colaboradores e terceiros do Grupo MDC, via telefone ou e-mail.

[2-26]

O Canal está sob gestão do Comitê de *Compliance*, a quem cabe, também, a operação e investigação das denúncias recebidas, seja de forma interna ou com apoio de consultores especializados.

As denúncias podem ser anônimas e, independentemente de serem formuladas neste sentido, o canal assegura a confidencialidade das comunicações e proteção do denunciante. Concluídas as investigações, o resultado é submetido a conhecimento e aplicação das penalidades pelo Comitê de *Compliance*, de acordo com o previsto em política específica para tanto.

A Companhia divulga constantemente as formas para uso do canal de denúncias, que está disponível, por e-mail ou telefone, durante 24h para todos os colaboradores. Todas as denúncias são avaliadas e tratadas com confidencialidade, assegurando a proteção do denunciante contrarretaliações por parte dos denunciados. Especificamente no ano de 2022, o canal recebeu duas denúncias envolvendo potenciais condutas de assédio moral, que foram apuradas e 100% atendidas.

No ano de 2022, 86% das operações foram avaliadas quanto a riscos relacionados a corrupção, percentual referente a 6 das 7 operações do Grupo MDC. Na avaliação, foram mapeadas 44 vulnerabilidades concentradas principalmente nos seguintes temas: [205-1]

- Políticas e procedimentos;
- Envolvimento com agentes públicos;
- Treinamentos e comunicação de compliance; e
- Monitoramento do Programa de Compliance.

Também foram mapeados 9 riscos de Compliance sendo classificados como críticos e 5 relacionados a: Corrupção Fraude; Realização de negócios com terceiros inidôneos; Descumprimento da Lei nº 12 846 13; Risco de imagem; e não cumprimento da legislação/regulamentação vigente.

## 8.3 GOVERNANÇA CORPORATIVA

Conheça as iniciativas implementadas para garantir a conformidade e a governança nas operações: [2-25]

### Código de Ética e Conduta:

a MDC estabelece um Código de Ética e Conduta que orienta o comportamento de os colaboradores e parceiros de negócios. O Código define os valores e princípios que regem nossas ações, além de estabelecer diretrizes claras para a prevenção de práticas antiéticas e ilegais.



### Comitê de ética e compliance

mantem um Comitê de Compliance composto por representantes de diversas áreas da empresa, responsável por monitorar o cumprimento das políticas e diretrizes estabelecidas e por investigar possíveis violações. [2-24]

### Treinamento e capacitação

investe em treinamento e capacitação de os colaboradores, a fim de garantir que eles estejam cientes de suas responsabilidades em relação à conformidade e à governança.

### Transparência e prestação de contas

a MDC busca manter uma comunicação transparente e clara com os stakeholders, divulgando informações relevantes sobre suas operações e práticas de governança. Além disso, a Companhia está comprometida em prestar contas de nossas ações e decisões.

Tanto o Código de Ética quanto às demais políticas existentes na Companhia possuem treinamentos obrigatórios online com periodicidade anual. No ano de 2022 foram treinados 90,3% dos colaboradores elegíveis aos treinamentos. [2-24]

As políticas e procedimentos ambientais ficam a cargo da área de QSMS; as políticas relacionadas aos empregados em geral à área de Recursos Humanos; e Segurança da Informação fica a cargo da área de Tecnologia da Informação. Ainda há uma Política de Contratação de Terceiros, que estabelece parâmetros para evitar contratações de empresas ou fornecedores que pos-

sam gerar danos ao Grupo MDC ou que não estejam em conformidade com os valores defendidos pelo grupo. [2-23]



## 9.1 ANEXOS

**GRI 2-21** | Proporção entre remuneração anual total do indivíduo mais bem pago e a remuneração média anual total de todos os empregados<sup>1</sup>



1. Para o cálculo da remuneração média de todos os colaboradores foi levantado os valores pagos anualmente, contemplando a última remuneração de dezembro de 2022, incluindo 1/3 de férias e 13º salário, além dos valores pagos de PLR e bônus no ano de 2022. Para o cálculo do indivíduo mais bem pago da companhia, foi excluindo as férias. Foram excluídos desta base os Conselheiros. O cálculo utilizado foi a multiplicação dos avos no respectivo ano e somado o 13º salário e 1/3 férias. Os tipos incluídos de remuneração incluídas foram: salário base, Periculosidade, Insalubridade, Prêmio. O cargo do indivíduo mais bem pago é Diretor. Incluem-se na contabilização: remuneração monetária total, que é a soma do salário-base e auxílios pecuniários, bônus, comissões, participação pecuniária nos lucros e outras formas de pagamentos variáveis.

**GRI 2-21** | Proporção entre aumento percentual na remuneração total anual do indivíduo mais bem pago da organização e o aumento percentual médio na remuneração total anual de todos os empregados:

Aumento Percentual	2021	2022
<b>maior remuneração paga</b> (remuneração total anual para o indivíduo mais bem pago da organização)	<b>105%</b>	<b>109%</b>
<b>remuneração total anual média para todos os empregados</b> (exceto o indivíduo mais bem pago)	<b>108%</b>	<b>129%</b>
<b>proporção do aumento percentual da remuneração</b>	<b>97%</b>	<b>84%</b>

Para o cálculo da remuneração média de todos os colaboradores foi levantado os valores pagos anualmente, contemplando a última remuneração de dezembro de 2022, incluindo 1/3 de férias e 13º salário, além dos valores pagos de PLR e bônus no ano de 2022. Para o cálculo do indivíduo mais bem pago da companhia, foi excluindo as férias. Foram excluídos desta base os Conselheiros. O cálculo utilizado foi a multiplicação dos avos no respectivo ano e somado o 13º salário e 1/3 férias. Os tipos incluídos de remuneração incluídas foram: salário base, Periculosidade, Insalubridade, Prêmio. O cargo do indivíduo mais bem pago é Diretor.

**GRI 2-30 | Acordos de negociação coletiva**

No ano de 2022 o total de colaboradores cobertos por acordos de negociação coletiva foi de 89%. Em sua grande maioria, os percentuais aplicados de reajustes às empresas do grupo foram considerados o índice do IPCA de 2021.

	2020	2021	2022
<b>Percentual do total de empregados cobertos por acordos de negociação coletiva</b>	<b>95%</b>	<b>93%</b>	<b>89%</b>

1. Foram desconsiderados dos cálculos os empregados cuja função não depende da formalização do Sindicato e nem Convenção Coletiva. Não foram considerados as categorias funcionais: estagiários, aprendizes, engenheiros e diretores.

## GRI 404-3 | Percentual de empregados que recebem regularmente análises de desempenho e de desenvolvimento de carreira

Percentual do total de empregados, discriminados por gênero e categoria funcional, que receberam avaliação regular de desempenho

Percentual de colaboradores por gênero e categoria funcional															
	2020					2021 <sup>1</sup>					2022 <sup>1</sup>				
	Masculino	Feminino	Outro	Não informado	Total	Masculino	Feminino	Outro	Não informado	Total	Masculino	Feminino	Outro	Não informado	Total
Diretoria	78%	11%	0%	0%	89%	45%	9%	0%	0%	55%	50%	17%	0%	0%	67%
Gerência	81%	13%	0%	0%	94%	100%	6%	0%	0%	100%	100%	8%	0%	0%	100%
Coordenação	90%	20%	0%	0%	100%	73%	19%	0%	0%	92%	67%	17%	0%	0%	83%
Técnica/Supervisão	64%	0%	0%	0%	64%	80%	0%	0%	0%	80%	26%	6%	0%	0%	32%
Administrativo	44%	57%	0%	0%	100%	42%	43%	0%	0%	85%	34%	37%	0%	0%	71%
Operacional	96%	1%	0%	0%	97%	84%	2%	0%	0%	86%	100%	4%	0%	0%	100%
Estagiários	100%	50%	0%	0%	100%	23%	85%	0%	0%	100%	25%	63%	0%	0%	88%
Aprendizes	83%	14%	0%	0%	100%	29%	29%	0%	0%	57%	0%	100%	0%	0%	100%
<b>Total</b>	<b>83%</b>	<b>14%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>98%</b>	<b>71%</b>	<b>16%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>87%</b>	<b>58%</b>	<b>20%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>78%</b>

1. A GNR Fortaleza não participou dos ciclos de Avaliação de Desempenho do Grupo em 2021 e por seguir um padrão próprio, já implementado a partir de 2023

**GRI 405-1 |** Porcentagem de colaboradores, por categoria funcional, por gênero

	2020				2021				2022			
	Masculino	Feminino	Outro	Não informado	Masculino	Feminino	Outro	Não informado	Masculino	Feminino	Outro	Não informado
Diretoria	88%	13%	0%	0%	90%	10%	0%	0%	80%	20%	0%	0%
Gerência	76%	24%	0%	0%	94%	6%	0%	0%	92%	8%	0%	0%
Coordenação	85%	15%	0%	0%	81%	19%	0%	0%	83%	17%	0%	0%
Especialistas	73%	27%	0%	0%	80%	20%	0%	0%	94%	6%	0%	0%
Administrativo	46%	54%	0%	0%	49%	51%	0%	0%	54%	46%	0%	0%
Operacional	99%	1%	0%	0%	98%	2%	0%	0%	98%	2%	0%	0%
Estagiários	100%	0%	0%	0%	23%	77%	0%	0%	25%	75%	0%	0%
Aprendizes	50%	50%	0%	0%	29%	71%	0%	0%	0%	100%	0%	0%
<b>Total</b>	<b>85%</b>	<b>15%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>82%</b>	<b>18%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>77%</b>	<b>23%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>

### GRI 405-1 | Porcentagem de colaboradores, por categoria funcional e por faixa etária

Categoria funcional e faixa etária	2020			2021			2022		
	Abaixo de 30 anos	Entre 30 e 50 anos	Acima de 50 anos	Abaixo de 30 anos	Entre 30 e 50 anos	Acima de 50 anos	Abaixo de 30 anos	Entre 30 e 50 anos	Acima de 50 anos
Diretoria	0%	50%	50%	0%	50%	50%	0%	80%	20%
Gerência	0%	88%	12%	0%	76%	24%	0%	77%	23%
Coordenação	5%	80%	15%	4%	77%	19%	0%	67%	33%
Especialistas	18%	73%	9%	10%	70%	20%	17%	67%	17%
Administrativo	33%	62%	5%	31%	65%	4%	34%	58%	8%
Operacional	18%	71%	11%	17%	72%	11%	25%	67%	8%
Estagiários	100%	0%	0%	92%	8%	0%	100%	0%	0%
Aprendizes	100%	0%	0%	100%	0%	0%	100%	50%	0%
<b>Total</b>	<b>20%</b>	<b>69%</b>	<b>0%</b>	<b>22%</b>	<b>67%</b>	<b>11%</b>	<b>26%</b>	<b>63%</b>	<b>12%</b>

### GRI 405-1 | Porcentagem de colaboradores negros, por categoria funcional e gênero, considerando os documentos enviados em suas admissões

Pessoas negras por categoria funcional e gênero	2020					2021					2022				
	Masculino	Feminino	Outro	Não informado	Total	Masculino	Feminino	Outro	Não informado	Total	Masculino	Feminino	Outro	Não informado	Total
Diretoria	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Gerência	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Coordenação	6%	0%	0%	0%	5%	5%	0%	0%	0%	4%	0%	0%	0%	0%	0%
Especialistas	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Administrativo	3%	9%	0%	0%	6%	5%	7%	0%	0%	6%	3%	7%	0%	0%	5%
Operacional	12%	0%	0%	0%	11%	11%	0%	0%	0%	11%	22%	0%	0%	0%	22%
Trainees	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Estagiários	50%	0%	0%	0%	50%	0%	30%	0%	0%	23%	50%	50%	0%	0%	50%
Aprendizes	100%	50%	0%	0%	75%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
<b>Total</b>	<b>10%</b>	<b>8%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>10%</b>	<b>8%</b>	<b>9%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>8%</b>	<b>29%</b>	<b>11%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>9%</b>

### Porcentagem de pessoas com deficiência (PCDs) na força de trabalho, por categoria funcional e gênero

Pessoas com deficiência por categoria funcional e gênero	2020					2021					2022				
	Masculino	Feminino	Outro	Não informado	Total	Masculino	Feminino	Outro	Não informado	Total	Masculino	Feminino	Outro	Não informado	Total
Diretoria	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Gerência	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Coordenação	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Especialistas	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Administrativo	0%	3%	0%	0%	1%	1%	0%	0%	0%	1%	0%	0%	0%	0%	0%
Operacional	0,47%	33%	0%	0%	1%	1%	0%	0%	0%	1%	0%	0%	0%	0%	0%
Estagiários	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Aprendizes	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
<b>Total</b>	<b>0,34%</b>	<b>4%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0,87%</b>	<b>0,66%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0,5%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>

## GRI 405-2 | Razão matemática do salário e remuneração entre mulheres e homens

Razão matemática entre o salário-base para mulheres e homens, por categoria funcional	2020	2021	2022
	Diretoria <sup>1</sup>	N/D	N/D
Gerência	0,84	1,25	1,02
Coordenação	0,93	1,06	0,84
Especialistas	0,87	0,79	0,79
Administrativo	0,92	1,00	0,85
Operacional	0,78	1,04	1,13
Estagiários	1,00	1,00	1,00
Aprendizes	1,00	1,09	1,00
<b>Total</b>	<b>0,87</b>	<b>1,09</b>	<b>0,93</b>

## GRI 405-2 | Razão matemática do salário e remuneração entre mulheres e homens

Razão matemática entre a remuneração para mulheres e homens, por categoria funcional	2020	2021	2022
	razão matemática	razão matemática	razão matemática
Diretoria <sup>1</sup>	N/D	N/D	N/D
Gerência	0,80	1,07	0,69
Coordenação	0,76	0,90	0,84
Especialistas	0,90	0,79	0,71
Administrativo	0,90	0,91	0,81
Operacional	0,78	0,97	1,05
Estagiários	1,00	1,00	1,00
Aprendizes	1,00	1,09	1,00
<b>Total</b>	<b>0,82</b>	<b>0,96</b>	<b>0,77</b>

1. A MDC opta por não divulgar salários-base dos diretores por ser uma informação confidencial e estratégica para a Companhia

## GRI 405-1 |

Porcentagem de membros do Conselho de Administração, por categoria funcional e por gênero

Porcentagem de indivíduos dentro dos órgãos de governança da organização, por gênero		Conselho de Administração
2020	Masculino	86%
	Feminino	14%
	Outro	0%
	Não informado	0%
	<b>Total</b>	<b>100%</b>
2021	Masculino	80%
	Feminino	20%
	Outro	0%
	Não informado	0%
	<b>Total</b>	<b>100%</b>
2022	Masculino	80%
	Feminino	20%
	Outro	0%
	Não informado	0%
	<b>Total</b>	<b>100%</b>

## GRI 405-1 |

Porcentagem de membros do Conselho de Administração, por categoria funcional e por faixa etária

Porcentagem de indivíduos dentro dos órgãos de governança da organização, por faixa etária		Conselho de Administração
2020	Abaixo de 30 anos	0%
	Entre 30 e 50 anos	14%
	Acima de 50 anos	86%
	<b>Total</b>	<b>100%</b>
2020	Abaixo de 30 anos	0%
	Entre 30 e 50 anos	20%
	Acima de 50 anos	80%
	<b>Total</b>	<b>100%</b>
2020	Abaixo de 30 anos	0%
	Entre 30 e 50 anos	20%
	Acima de 50 anos	80%
	<b>Total</b>	<b>100%</b>

## GRI 401-3 | Licença maternidade e paternidade

Licença maternidade e paternidade		2022
Colaboradores que tiveram direito a usufruir de licença maternidade/paternidade	Homens	150
	Mulheres	45
Colaboradores que tiraram a licença maternidade/paternidade	Homens	5
	Mulheres	4
Colaboradores que retornaram ao trabalho, no período de relatório, após o término da licença maternidade/paternidade	Homens	5
	Mulheres	4
Colaboradores que voltaram a trabalhar após a licença maternidade/paternidade e que ainda estiveram empregadas 12 meses após o retorno ao trabalho	Homens	5
	Mulheres	4
Taxa de retorno	Homens	100%
	Mulheres	100%
Taxa de retenção	Homens	100%
	Mulheres	100%

\*Este GRI só está disponível para 2022, quando passou por uma melhoria na sua forma de acompanhamento.

## GRI 401-1 | Novas contratações e rotatividade de empregados

\*Taxas calculadas em relação ao número total de colaboradores de cada ano.

Número total e taxa de novas contratações, por faixa etária						
Faixa etária	2020		2021		2022	
	Número total	Taxa	Número total	Taxa	Número total	Taxa
Abaixo de 30 anos	27	7,9%	42	11,2%	22	11,2%
Entre 30 e 50 anos	49	14,2%	44	11,8%	21	10,8%
Acima de 50 anos	6	1,75%	5	1,3%	6	3%
<b>Total</b>	<b>82</b>	<b>23,9%</b>	<b>91</b>	<b>24,4%</b>	<b>49</b>	<b>25%</b>

1. A MDC opta por não divulgar salários-base dos diretores por ser uma informação confidencial e estratégica para a Companhia

Número total e taxa de colaboradores contratados, por gênero						
Gênero	2020		2021		2022	
	Número total	Taxa	Número total	Taxa	Número total	Taxa
Masculino	63	18,3%	52	13,9%	32	16,4%
Feminino	19	5,5%	39	10,4%	17	8,7%
Outro	0	0%	0	0%	0	0%
Não informado	0	0%	0	0%	0	0%
<b>Total</b>	<b>82</b>	<b>24%</b>	<b>91</b>	<b>24,4%</b>	<b>49</b>	<b>25%</b>

1. Não há colaboradores que entram nas categorias de gênero “outro” e “não informado”.

Número total e taxa de colaboradores contratados, por região						
Região	2020		2021		2022	
	Número total	Taxa	Número total	Taxa	Número total	Taxa
Região Nordeste	60	17,4%	53	14,2%	25	12,8%
Região Sudeste	22	6,4%	38	10%	24	12,3%
Região Sul	0	0%	0	0%	0	0%
<b>Total</b>	<b>82</b>	<b>23,9%</b>	<b>91</b>	<b>24,4%</b>	<b>49</b>	<b>25%</b>

1. Não há colaboradores nas regiões Norte e Centro-Oeste.

Número total e taxa de colaboradores que deixaram a empresa, por faixa etária						
Faixa etária	2020		2021		2022	
	Número total	Taxa	Número total	Taxa	Número total	Taxa
Abaixo de 30 anos	14	4%	19	5%	13	6,7%
Entre 30 e 50 anos	27	7,9%	38	8,10%	30	15,3%
Acima de 50 anos	7	2%	6	1,6%	2	1%
<b>Total</b>	<b>48</b>	<b>14%</b>	<b>63</b>	<b>17%</b>	<b>45</b>	<b>23%</b>

## GRI 401-1 | Novas contratações e rotatividade de empregados (continuação)

Número total e taxa de colaboradores contratados, por gênero						
Gênero	2020		2021		2022	
	Número total	Taxa	Número total	Taxa	Número total	Taxa
Masculino	39	11,3%	44	11,8%	29	14,9%
Feminino	9	2,6%	19	5%	16	8,2%
Outro	0	0%	0	0%	0	0%
Não informado	0	0%	0	0%	0	0%
<b>Total</b>	<b>48</b>	<b>14%</b>	<b>63</b>	<b>17%</b>	<b>45</b>	<b>23%</b>

1. Não há colaboradores que entram nas categorias de gênero “outro” e “não informado”.

Número total e taxa de colaboradores contratados, por região						
Região	2020		2021		2022	
	Número total	Taxa	Número total	Taxa	Número total	Taxa
Região Nordeste	40	11,7%	45	12%	20	10,2%
Região Sudeste	8	2,3%	18	4,9%	25	12,9%
Região Sul	0	0%	0	0%	0	0%
<b>Total</b>	<b>48</b>	<b>14%</b>	<b>63</b>	<b>17%</b>	<b>45</b>	<b>23%</b>

1. Não há colaboradores nas regiões Norte e Centro-Oeste.

## GRI 401-1 | Média de horas de treinamento, por ano, por empregado

Média de horas de treinamento de colaboradores realizaram durante o período de relato por categoria funcional	2022 <sup>1</sup> Média de horas de treinamento
Diretoria	20,00
Gerência	42,77
Coordenação	41,50
Técnica/supervisão	40,44
Administrativo	64,28
Operacional	74,80
Trainees	0,00
Estagiários	48,00
Aprendizes	0,00
<b>Total</b>	<b>60,26</b>

1. No ano de 2022 as categorias funcionais Trainees e Aprendizes não foram inseridos nos treinamentos em 2022 e por isso estão zeradas. Não temos o histórico do ano de 2021, pois não realizávamos o registro das informações relação aos treinamentos de 2021 por categoria funcional. O levantamento de treinamentos com as categorias solicitadas foi uma melhoria para o relatório de sustentabilidade de 2022.

**GRI 205-2** | Comunicação e treinamento em políticas e procedimentos de combate à corrupção Número total e percentual de membros do órgão de governança aos quais foram comunicadas e que receberam treinamento sobre as políticas e procedimentos anticorrupção, por região:

Membros do órgão de governança	2020		2021		2022	
	Comunicados	Treinados	Comunicados	Treinados	Comunicados	Treinados
<b>Região: Sudeste</b>						
Número total de membros comunicados / treinados	3	0	5	0	5	0
Percentual de membros comunicados/treinados	100%	0%	100%	0%	100%	0%

Os membros dos órgãos de governança estão localizados apenas na região sudeste. Assim, não há nas regiões norte, nordeste, centro-oeste e sul do Brasil. Não são ministrados treinamentos para a alta governança.

**GRI 205-2 (continuação)** | Número total e percentual de colaboradores aos quais foram comunicadas e que receberam treinamento políticas e procedimentos anticorrupção, por categoria funcional:

Categoria funcional	2022			
	Número total	Taxa	Número total	Taxa
Direção	6	100%	6	100%
Gerência	11	100%	11	100%
Coordenação	17	100%	17	100%
Técnica/Supervisão	51	100%	47	92%
Administrativo	4	100%	2	50%
Operacional	24	100%	19	79%
Trainees	0	0%	0	0%
Estagiários	9	100%	8	89%
Aprendizes	2	100%	2	100%
<b>Total</b>	<b>124</b>	<b>100%</b>	<b>112</b>	<b>90%</b>

O indicador não possui série histórica, pois os dados começaram a serem reportados no relato de 2022. No ano de 2021, houve a comunicação e treinamento para 100% da categoria Direção.



**GRI 205-1** | Operações submetidas a avaliações de riscos relacionados à corrupção sobre as políticas e procedimentos anticorrupção, por região:

Número total e porcentagem de operações submetidas a avaliações de riscos relacionados à corrupção	2020	2021	2022
Número total de operações da organização	6	6	7
Número total de operações da organização que foram submetidas a avaliação de riscos relacionados à corrupção	6	6	6
Percentual de operações da organização que foram submetidas a avaliação de riscos relacionados à corrupção	100%	100%	86%

[305-5] Reduções de emissões de GEE obtidas como resultado direto de iniciativas de redução de emissões, em toneladas de CO2 equivalente

Reduções de emissões de GEE (tCO2eq) <sup>1</sup>	2020	2021 <sup>2</sup>	2022
Redução provenientes de emissões diretas (Escopo 1)	0,00	5.441,08	0,00
Total de reduções de emissões de GEE	0,00	5.441,08	0,00

1. Não houve redução de emissões de escopo 2 e 3. Os gases incluídos no cálculo as reduções de emissões de GEE foram: CH4 (fóssil) e CO2.

1. 2. Esta redução foi calculada com base do descomissionamento da secadora que operou na base Ouriçangas (CDGN) de maio de 2021 até dezembro de 2021. O valor calculado tomou por base a média do consumo de CH4 do equipamento no período e a multiplicação pelo fator de 2,1 kg/m<sup>3</sup> de gás definido na planilha do GHG Protocol para o ano de 2021. O valor multiplicado para os 12 meses de 2022

1. A MDC opta por não divulgar salários-base dos diretores por ser uma informação confidencial e estratégica para a Companhia

Taxas de saúde e segurança de empregados por gênero												
Taxas	2020				2021				2022			
	Feminino	Masculino	Outro	Não informado	Feminino	Masculino	Outro	Não informado	Feminino	Masculino	Outro	Não informado
Número de óbitos como resultado de lesões relacionadas ao trabalho	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Taxa de óbitos como resultado de lesões relacionadas ao trabalho	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Número de lesão relacionadas ao trabalho de alta consequência (excluindo óbitos)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Taxa de lesão relacionadas ao trabalho consequência (excluindo óbitos)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Número de lesão relacionadas ao trabalho reportáveis	0	2	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
Taxa de lesão relacionadas ao trabalho reportáveis	0,00	12,23	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	11,74	0	0

Taxas de saúde e segurança de empregados por região <sup>1</sup>			
Região Nordeste	2020	2021	2022
Número de óbitos como resultado de lesões relacionadas ao trabalho	0	0	0
Taxa de óbitos como resultado de lesões relacionadas ao trabalho	0,00	0,00	0,00
Número de lesão relacionadas ao trabalho de alta consequência (excluindo óbitos)	0	0	0
Taxa de lesão relacionadas ao trabalho consequência (excluindo óbitos)	0,00	0,00	0,00
Número de lesão relacionadas ao trabalho reportáveis	2	0	1
Taxa de lesão relacionadas ao trabalho reportáveis	12,23	0,00	11,74

1. Só houve acidente na região nordeste em 2022. Não há unidades operacionais nas regiões Norte e Centro-oeste.

### GRI 403-8 | Trabalhadores abrangidos por um sistema de gestão de saúde ocupacional e segurança

Número e porcentagem sobre o sistema de gestão de saúde e segurança ocupacional com base em requisitos legais e/ou padrões/diretrizes reconhecidos:	2020	2021	2022
I. O número de todos os funcionários e trabalhadores que são cobertos por tal sistema	343	373	195
I. A porcentagem de todos os funcionários e trabalhadores que são cobertos por tal sistema	100%	100%	100%
II. O número de todos os funcionários e trabalhadores que são cobertos por tal sistema que foi auditado internamente	343	343	343
II. A porcentagem de todos os funcionários e trabalhadores que são cobertos por tal sistema que foi auditado internamente	100%	100%	100%
III. O número de todos os funcionários e trabalhadores que são cobertos por tal sistema que foi auditado ou certificado por uma parte externa	0	0	0
III. A porcentagem de todos os funcionários e trabalhadores que são cobertos por tal sistema que foi auditado ou certificado por uma parte externa	0%	0%	0%

### 302-3. Intensidade energética

Métrica específica (denominador)	2020	2021	2022
Energia entregue (gás natural, biometano, elétrica e vapor) em GJ	8.459.283,17	9.652.737,46	3.109.463,49



### GRI 302-3 | Intensidade energética<sup>1</sup> (continuação)

	2020	2021	2022
<b>consumo de energia dentro da organização (GJ)</b>	<b>5.338.181,83 GJ</b>	<b>10.581.354,17 GJ</b>	<b>136.428,1 GJ</b>
<b>intensidade energética (dentro da organização)</b>	<b>0,63</b>	<b>1,10</b>	<b>0,04</b>
<b>consumo de energia fora da organização (GJ)</b>	<b>33.968,11 GJ</b>	<b>69.400,28 GJ</b>	<b>10.477,5 GJ</b>
<b>intensidade energética (fora da organização)</b>	<b>0,00</b>	<b>0,01</b>	<b>0,00</b>
<b>consumo de energia total da organização (GJ)</b>	<b>5.372.149,95 GJ</b>	<b>10.650.754,45 GJ</b>	<b>146.905,6 GJ</b>
<b>intensidade energética (total da organização)</b>	<b>0,64</b>	<b>1,10</b>	<b>0,05</b>

	2020	2021	2022
<b>Proporção da intensidade energética de dentro/fora da organização</b>	<b>157,15</b>	<b>152,47</b>	<b>13,02</b>

1. Tipos de energia incluídos na taxa de intensidade (2020 e 2021): Combustíveis, eletricidade e vapor. Tipos de energia incluídos na taxa de intensidade (2022): Combustíveis e eletricidade. As normas e metodologias adotadas são: PCS do bio-gás e biometano para energia entregue - Valores internos; Proporção de gasolina / etanol para cálculo energético - fonte GHG Protocol (ferramenta cálculo GHG); Proporção de biodiesel/ diesel cálculo energético - fonte GHG Protocol (ferramenta cálculo GHG). A fonte dos fatores de conversão: Dados dos poderes caloríficos combustíveis: Conforme Tabela VIII.9 do Balanço energético Nacional 2022 (EPE). Para o cálculo de energia consumida pela empresa e fora dela foram considerados os valores de PCI.



[403-9] Lesões relacionadas ao trabalho

**Vulnerabilidade e risco de impactos potenciais para comunidades locais**

**Grau de isolamento físico ou econômico da comunidade local**

Algumas unidades da companhia ficam em locais de difícil acesso. Em caso de sinistro pode haver dificuldade de pronto atendimento por parte dos órgãos públicos responsáveis pela mitigação de acidentes.

**Nível de desenvolvimento socioeconômico, inclusive o grau de igualdade de gênero na comunidade**

As comunidades poderiam ter dificuldade de oferecer recursos básicos para assistência da população em função de um eventual sinistro com explosão ou incêndio de grandes proporções nas instalações do grupo MDC. Cidades pequenas, usualmente, não possuem um sistema robusto de atendimento em caso de emergência.

**Condição da infraestrutura socioeconômica (saúde, educação)**

A baixa disponibilidade de recursos pode ser fator limitante para um pronto atendimento. Locais sem hospital pode ser um problema mais crítico em decorrência do maior tempo para um pronto atendimento a eventuais feridos. A ausência de um órgão de defesa civil pode ser especialmente importante em função de atendimento em caso de acidentes com derramamento de produtos químicos / combustíveis.

**Proximidade das operações da organização**

Edificações próximas às áreas de operação da companhia podem ser diretamente afetadas em caso de sinistro de grandes proporções.

**Nível de organização social**

Cidades menores podem não oferecer uma boa estrutura de resposta a emergência. Em caso de incêndio que afetasse, de alguma forma, pequenos negócios poderiam haver dificuldade do poder público local em oferecer formas de subsistência temporária para os moradores locais.

**Robustez e qualidade da governança de instituições locais e nacionais próximas a comunidades locais**

Cidades que apresentem baixa qualidade e robustez em aspectos de gestão podem não conseguir oferecer um suporte adequado para o combate a emergências e auxílio à população.

**Exposição da comunidade às operações da organização devido ao uso ou impacto de recursos compartilhados acima da média. Isso pode incluir:**

**O uso de substâncias perigosas que afetam o meio ambiente e a saúde humana em geral e mais especificamente, a saúde reprodutiva**

As comunidades podem ficar expostas a substâncias como: gás natural / biometano, odorante (mercaptanas), efluentes líquidos / resíduos sólidos / gases de exaustão. Ressalta-se que a companhia possui controles de processo para mitigar / Evitar essa exposição. Todas as unidades são licenciadas Junto aos órgãos de fiscalização.

**Volume e tipo de poluição liberada**

Não dispomos de dados quantitativos associados a disposição de efluentes, emissões (incluindo fugitivas).

**Situação como principal empregador na comunidade local**

De modo geral as unidades da companhia possuem um volume limitado de colaboradores, dado o elevado grau de automatização de seus processos. Desta forma a MDC e suas subsidiárias não são o principal empregador nas localidades onde atual.

**Conversão do uso do solo e reassentamento**

Usualmente as unidades da companhia são instaladas em terrenos particulares, sendo cedidos / locados por clientes ou parceiros, não havendo necessidade de reassentamento da população local.

**Consumo de recursos naturais**

A organização é intensiva em consumo de água e energia elétrica, bem como combustíveis para geração de energia / Transporte. Usualmente é empregado abastecimento via concessionária para oferta de água. Em muitas unidades são instalados geradores.



## Impactos negativos significativos potenciais e reais econômicos, sociais, culturais e ambientais nas comunidades locais e seus direitos

### Intensidade ou severidade dos impactos

**POTENCIAL**

Lesão corporal por atropelamento / explosão / ergonomia (nível 5 de 5)  
Dano ao patrimônio por incêndio / explosão (nível 5 de 5)  
Lesão corporal com deslocamento de colaboradores - acidente de percurso (nível 4 de 5)

**REAL**

“Alteração da qualidade do ar. água e solo (nível 2 de 5)  
Diminuição dos recursos naturais nível 1 de 5)  
Geração de ruído (nível 2 de 5)

### Duração provável dos impactos

**POTENCIAL**

Lesão corporal por atropelamento / explosão / ergonomia (médio)  
Dano ao patrimônio por incêndio / explosão (médio)  
Lesão corporal com deslocamento de colaboradores - acidente de percurso (curto)

**REAL**

“Alteração da qualidade do ar. água e solo (continuado)  
Diminuição dos recursos naturais (continuado)  
Geração de ruído (continuado)

### Reversibilidade dos impactos

**POTENCIAL**

Lesão corporal por atropelamento / explosão / ergonomia (médio)  
Dano ao patrimônio por incêndio / explosão (médio)  
Lesão corporal com deslocamento de colaboradores - acidente de percurso (médio)

**REAL**

Alteração da qualidade do ar. água e solo (alto)  
Diminuição dos recursos naturais (alto)  
Geração de ruído (alto)

### Escala dos impactos

**POTENCIAL**

Lesão corporal por atropelamento / explosão / ergonomia (local)  
Dano ao patrimônio por incêndio / explosão (local)  
Lesão corporal com deslocamento de colaboradores - acidente de percurso (local)

**REAL**

Alteração da qualidade do ar. água e solo (local)  
Diminuição dos recursos naturais (local)  
Geração de ruído (local)

Nota: A companhia adota uma série de ações no sentido de prevenir a ocorrência de acidentes. Também adota ações para diminuir o impacto ambiental provocado por suas operações, seguindo as condicionantes definidas pelos órgãos ambientais de cada estado para a autorização de suas atividades (licenciamento).

# 9.2 SUMÁRIO GRI

## GRI 2 Conteúdos Gerais 2021

Código	Conteúdo	Localização	Omissão	Nº de referência da Norma Setorial Aplicável	ODS	Pacto Global
2-1	Detalhes da organização	Página: 15				
2-2	Entidades incluídas no relato de sustentabilidade da organização	Página: 16				
2-3	Período de relato, frequência e ponto de contato	Página: 6				
2-4	Reformulações de informações	Página: 27				
2-5	Verificação externa	Página: 6				
2-6	Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios	Páginas: 38,50,51,54				
2-7	Empregados	Página: 57	O indicador foi parcialmente respondido. As informações não foram reportadas por região.		8.5, 10.3	
2-8	Trabalhadores que não são empregados	Página: 72	O indicador foi parcialmente respondido. A empresa possui prestadores de serviço atuando em seus escritórios e bases operacionais, com regime de trabalho regido por contratos com as respectivas empresas nas quais os terceirizados atuam.		8.5, 10.3	
2-9	Estrutura de governança e sua composição	Página: 71			5.5, 16.7	
2-10	Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança				5.5, 16.7	
2-11	Presidente do mais alto órgão de governança	O Presidente do mais alto órgão de governança não é um alto executivo da organização			16.6	
2-12	Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos	Páginas: 50,71			16.7	
2-13	Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	Páginas: 50,71				
2-14	Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	Página: 70				
2-15	Conflitos de interesse	Página: 71			16.6	

Código	Conteúdo	Localização	Omissão	Nº de referência da Norma Setorial Aplicável	ODS	Pacto Global
2-16	Comunicação de preocupações cruciais	Não foram apresentadas preocupações cruciais ao longo de 2022 ao mais alto órgão de governança. As preocupações cruciais são comunicadas na medida da sua urgência e, a depender da natureza das preocupações, o Conselho pode definir as ações a serem tomadas.				
2-17	Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	Não foram apresentadas preocupações cruciais ao longo de 2022 ao mais alto órgão de governança. As preocupações cruciais são comunicadas na medida da sua urgência e, a depender da natureza das preocupações, o Conselho pode definir as ações a serem tomadas.				
2-18	Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	Não foram apresentadas preocupações cruciais ao longo de 2022 ao mais alto órgão de governança. As preocupações cruciais são comunicadas na medida da sua urgência e, a depender da natureza das preocupações, o Conselho pode definir as ações a serem tomadas.				
2-19	Políticas de remuneração	Página: 59				
2-20	Processo para determinação de remuneração	Página: 59			16.7	
2-21	Proporção da remuneração total anual	Páginas: 77, 78				
2-22	Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável	Página: 3				
2-23	Compromisso de política	Página: 76			16.3	
2-24	Incorporação de compromissos de política	Página: 76			16.3	
2-25	Processos para reparar impactos negativos	Páginas: 66, 70, 75				
2-26	Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações	Página: 75			16.3	
2-27	Conformidade com leis e regulamentos	Não houve casos de não conformidade com leis e regulamentos durante o período de relato.			16.3	
2-28	Participação em associações	Página: 47				
2-29	Abordagem para engajamento de stakeholder	Página: 64				
2-30	Acordos de negociação coletiva	Página: 78			8.8	

**GRI 3:**  
Temas materiais 2021

Código	Conteúdo	Localização	Omissão	Nº de referência da Norma Setorial Aplicável	ODS	Pacto Global
3-1	Processo de definição de temas materiais	Página: 7				
3-2	Lista de temas materiais	Página: 7				

**GRI 3:**  
Temas materiais 2021

Código	Conteúdo	Localização	Omissão	Nº de referência da Norma Setorial Aplicável	ODS	Pacto Global
3-3	Gestão dos temas materiais: Desempenho econômico com foco nos resultados	Páginas: 49, 52			8	

**GRI 201:**  
Desempenho econômico 2016

Código	Conteúdo	Localização	Omissão	Nº de referência da Norma Setorial Aplicável	ODS	Pacto Global
201-1	Valor econômico direto gerado e distribuído	Página: 53			8.1, 8.2, 9.1, 9.4, 9.5	
201-2	Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades decorrentes de mudanças climáticas	Páginas: 44, 45			13.1	

**GRI 3:**  
Temas materiais 2021

Código	Conteúdo	Localização	Omissão	Nº de referência da Norma Setorial Aplicável	ODS	Pacto Global
3-3	Gestão dos temas materiais: Mecanismos adequados de compliance e governança	Páginas: 69, 74			6	

**GRI 205:**  
Combate à corrupção 2016

Código	Conteúdo	Localização	Omissão	Nº de referência da Norma Setorial Aplicável	ODS	Pacto Global
205-1	Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção	Páginas: 75, 90			16.5	10
205-2	Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	Páginas: 70, 88			16.5	10
205-3	Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas	Não houve casos de corrupção.			16.5	10

**GRI 307:**  
Conformidade ambiental 2016

Código	Conteúdo	Localização	Omissão	Nº de referência da Norma Setorial Aplicável	ODS	Pacto Global
307-1	Não conformidade com leis e regulamentos ambientais	Até a presente data, não existem condutas praticadas que ensejam a aplicação de multas na forma da lei, nem procedimentos instaurados neste sentido			16.3	8

**GRI 419:**  
Conformidade socioeconômica 2016

Código	Conteúdo	Localização	Omissão	Nº de referência da Norma Setorial Aplicável	ODS	Pacto Global
419-1	Não conformidade com leis e regulamentos na área socioeconômica	Até a presente data, não existem condutas praticadas que ensejam a aplicação de multas na forma da lei, nem procedimentos instaurados neste sentido			16.3	1

**GRI 3:**  
Temas materiais 2021

Código	Conteúdo	Localização	Omissão	Nº de referência da Norma Setorial Aplicável	ODS	Pacto Global
3-3	Gestão dos temas materiais: Mecanismos adequados de compliance e governança	Página: 35			7, 8, 12	

**GRI 302:**  
Energia 2016

Código	Conteúdo	Localização	Omissão	Nº de referência da Norma Setorial Aplicável	ODS	Pacto Global
302-1	Processo de definição de temas materiais	Páginas: 43, 44			7.2, 7.3, 8.4, 12.2, 13.1	
302-2	Processo de definição de temas materiais	Páginas: 93, 94			7.3, 8.4, 12.2, 13.1	

**GRI 305:**  
Emissões 2016

Código	Conteúdo	Localização	Omissão	Nº de referência da Norma Setorial Aplicável	ODS	Pacto Global
305-1	Emissões diretas de gases de efeito estufa (Escopo 1)	Páginas: 39, 40, 41		11.1.5, 11.2.3	3.9, 12.4, 13.1, 14.3, 15.2	7, 8, 9
305-2	Emissões indiretas de gases de efeito estufa (Escopo 2)	Páginas: 41, 43		11.2.3	3.9, 12.4, 13.1, 14.3, 15.2	7, 8, 9
305-3	Outras emissões indiretas de gases de efeito estufa (Escopo 3)	Páginas: 41, 42		11.2.3	3.9, 12.4, 13.1, 14.3, 15.2	7, 8, 9
305-4	Intensidade de emissões de gases de efeito estufa	Página: 43			13.1, 14.3, 15.2	7, 8, 9
305-5	Redução de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	Página: 90			13.1, 14.3, 15.2	7, 8, 9

**GRI 3:**  
Temas materiais 2021

Código	Conteúdo	Localização	Omissão	Nº de referência da Norma Setorial Aplicável	ODS	Pacto Global
3-3	Gestão de temas materiais: Mecanismos adequados de compliance e governança	Página: 28				

**GRI 403:**  
 Saúde e segurança do trabalho 2016

Código	Conteúdo	Localização	Omissão	Nº de referência da Norma Setorial Aplicável	ODS	Pacto Global
403-1	Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	Página: 29			13.19.2	
403-2	Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes	Página: 33			8.8	
403-3	Serviços de saúde do trabalho	Página: 32			13.19.4	
403-4	Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho	Página: 32			18.8, 16.7	
403-5	Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho	Página: 31			8.8	
403-6	Promoção da saúde do trabalhador	Página: 55			13.19.7	
403-7	Promoção da saúde do trabalhador	Página: 32			8.8	
403-8	Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	Páginas: 32, 93			8.8	
403-9	Acidentes de trabalho	Páginas: 34, 91, 95			3.6, 3.9, 8.8, 16.1	
403-10	Doenças profissionais	Página: 32			3.3, 3.4, 3.9, 8.8, 16.1	

**GRI 3:**  
 Temas materiais 2021

Código	Conteúdo	Localização	Omissão	Nº de referência da Norma Setorial Aplicável	ODS	Pacto Global
3-3	Gestão dos temas materiais: Mecanismos adequados de compliance e governança	Página: 55			4, 5, 8, 16	

**GRI 401:**  
 Emprego 2016

Código	Conteúdo	Localização	Omissão	Nº de referência da Norma Setorial Aplicável	ODS	Pacto Global
401-1	Novas contratações e rotatividade de empregados	Páginas: 63, 86, 87			5.1, 8.5, 8.6, 10.3	
401-2	Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial	Página: 59			3.2, 5.4, 8.5	
403-3	Licença maternidade/paternidade	Página: 85			5.1, 5.4, 8.5	

**GRI 404:**  
Capacitação e educação 2016

Código	Conteúdo	Localização	Omissão	Nº de referência da Norma Setorial Aplicável	ODS	Pacto Global
404-1	Média de horas de capacitação por ano, por empregado	Páginas: 61, 87			4.3, 4.4, 4.5, 5.1, 8.2, 8.5, 10.3	
404-2	Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para transição de carreira	Páginas: 61, 62			8.2, 8.5	
404-3	Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira	Páginas: 65, 79			5.1, 8.5, 10.3	1.6

**GRI 405:**  
Diversidade e igualdade de oportunidades 2016

Código	Conteúdo	Localização	Omissão	Nº de referência da Norma Setorial Aplicável	ODS	Pacto Global
405-1	Diversidade e igualdade de oportunidades 2016	Páginas: 65, 79			5.1, 5.5, 8.5	
405-2	Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens	Páginas: 80, 81, 82, 84		13.15.4	5.1, 8.5, 10.3	

**GRI 406a:**  
Não discriminação 2016

Código	Conteúdo	Localização	Omissão	Nº de referência da Norma Setorial Aplicável	ODS	Pacto Global
406-1	Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas			13.15.2	5.1, 8.8	1, 2, 3, 4, 5, 6

**GRI 413:**  
Comunidades locais 2016

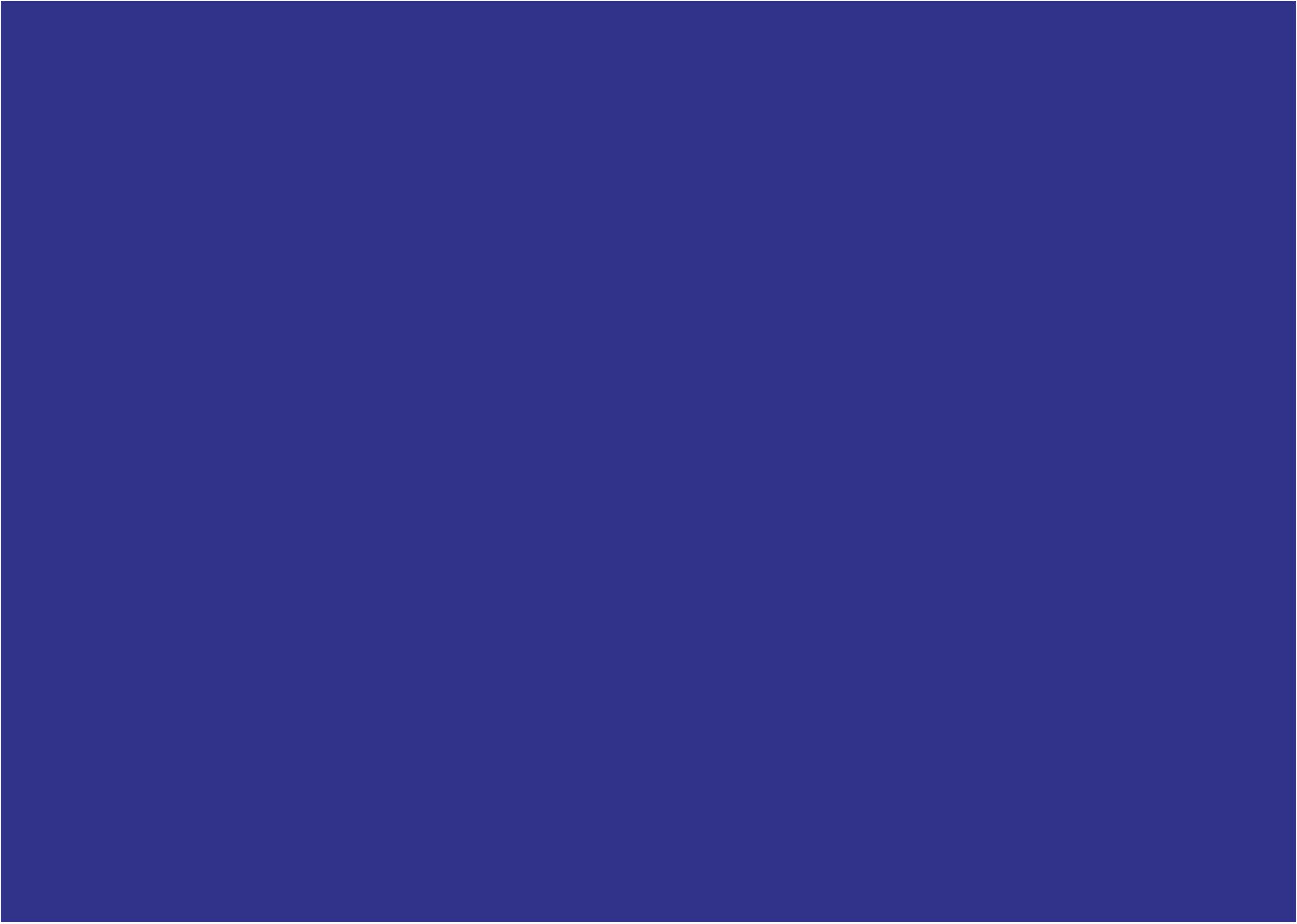
Código	Conteúdo	Localização	Omissão	Nº de referência da Norma Setorial Aplicável	ODS	Pacto Global
413-1	Operações com engajamento, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local	Páginas: 66, 69			5.1, 8.8	2

**GRI 413:**  
Comunidades locais 2016

Código	Conteúdo	Localização	Omissão	Nº de referência da Norma Setorial Aplicável	ODS	Pacto Global
413-2	Operações com impactos negativos significativos - reais e potenciais - nas comunidades locais	Página: 69			1.4, 2.3	

**GRI 3:**  
Temas materiais 2021

Código	Conteúdo	Localização	Omissão	Nº de referência da Norma Setorial Aplicável	ODS	Pacto Global
3-3	Gestão de temas materiais: Mecanismos adequados de compliance e governança	Página: 46			7, 8, 12	



# CRÉDITOS

## **Coordenação geral do Relatório**

Manuela Kayath

Leonardo Barcelar

Debora Rezende

Norine Ferraz

Maria Eduarda Neves

## **Consultoria GRI**

Avesso Sustentabilidade

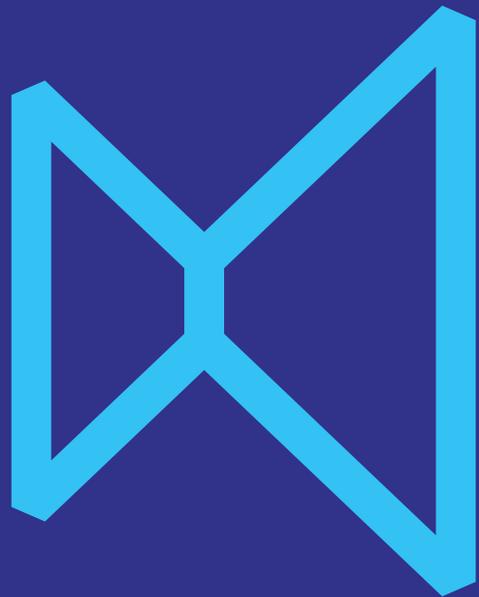
## **Redação**

Rafaela Ventura

## **Diagramação**

Marcô Comunicação

Jade Saba



**MDC**  
energia é valor