



Relatório de Sustentabilidade 2023

Energia
para realizar



ÍNDICE



1 Mensagem da Administração

2 Destaques 2023

3 Sobre este relatório

Processo de materialidade 8

4 Sobre a MDC

A Companhia 10

Estrutura 12

Linha do tempo 14

5 Energia para crescer

Estratégia e gestão 17

Sustentabilidade 19

Inovação 22

6 Energia para gerir

Ética e *compliance* 25

Estrutura de governança 28

Gerenciamento de riscos 30

7 Energia para produzir

Desempenho operacional 33

Resultados
econômico-financeiros 39

8 Energia para compartilhar

Colaboradores 43

Fornecedores 54

Clientes 55

Comunidades 57

9 Energia para renovar

Mudanças climáticas 63

Atributos ambientais 65

Eficiência e inventário 66

10 Anexo GRI

11 Sumário de Conteúdo GRI

12 Informações corporativas | Créditos

Mensagem da Presidente

GRI 2-22

Os eventos climáticos extremos estão se tornando cada vez mais frequentes pelo mundo, com consequências reais sendo sentidas pelas pessoas, pelas empresas e pelos governos – e o grande vilão é o aquecimento global.

Diante disso, a pressão para acelerar a agenda da transição energética nunca foi tão grande, já que ela é a única forma de reduzir as emissões de Gases do Efeito Estufa (GEE), responsáveis pelo aumento da temperatura

“A demanda crescente por alternativas de descarbonização tem fomentado o número de indústrias e organizações interessadas em utilizar o biometano em suas matrizes energéticas (...).”

na Terra. Essa urgência é notada na pele – literalmente. Só em 2023, tivemos as maiores temperaturas registradas em 174 anos. Nos países do Sul Global, que apresentam menores índices de desenvolvimento, o impacto dos eventos climáticos acaba sendo ainda maior.

Esse cenário tem trazido um maior apelo ao desenvolvimento sustentável, amparado por diversos programas e legislações que fomentam uma transição energética inclusiva e com responsabilidade social, transformando de fato a sustentabilidade em muito mais do que um “diferencial”, mas ponto central na estratégia de toda a comunidade empresarial.

Ao longo dos últimos anos, temos observado o crescimento na disseminação do uso do biometano no Brasil – um dos biocombustíveis com menor pegada de carbono e totalmente intercambiável com o gás natural. Além da vantagem de poder ser produzido de forma descentralizada, o biometano pode ser transportado por diferentes modais (dutos ou rodoviários) e possui uma variedade de

usos, como o fornecimento para indústrias, o abastecimento de veículos e a utilização crescente nas rotas tecnológicas, visando reduzir a intensidade de carbono dos combustíveis avançados. Na MDC, somos absolutamente pioneiros nesse mercado, tendo desenvolvido a primeira planta de biometano em escala comercial no País. Seguimos confiantes na crescente penetração desse biocombustível no mercado, em função de todos os seus atributos.

A demanda crescente por alternativas de descarbonização tem fomentado o número de indústrias e organizações interessadas em utilizar o biometano em suas matrizes energéticas, o que vem atraindo *players* para o setor, proporcionando um aumento gradual na oferta de biometano no Brasil. Por outro lado, é um mercado que está em processo de amadurecimento, esbarrando ainda em aspectos regulatórios, precificação do biocombustível e desafios na comercialização dos seus atributos ambientais.

Manuela Kayath

Diretora-Presidente da MDC



Combinados, esses fatores demandam muita energia e criatividade das empresas atuando no setor – características que a MDC, que tem inovação como um dos seus valores e em sua essência, sempre carrega.

Assim, apresento a vocês o nosso Relatório de Sustentabilidade 2023, publicação que traz não apenas os destaques e resultados da Companhia ao longo do último ano, mas, também, traduz a nossa energia para realizar.

Seguimos conectados com nossos dois macro orientadores: crescimento e sustentabilidade. Assim, todas as metas da MDC de 2023 estavam alinhadas a um desses pilares.

Na agenda de crescimento, avançamos na implantação da nossa terceira usina de produção de biometano, localizada em Caieiras (SP), em um dos maiores aterros sanitários do mundo. Fruto de uma parceria com o Grupo Solví, essa unidade – intitulada Essencis Biometano – terá a capacidade de comercializar, em sua primeira fase, aproximadamente 70.000 m³ por dia do biocombustível e começará a operar em 2024, levando o biometano para indústrias na região. O projeto foi financiado pelo Banco Nacional de Desenvolvimento

Econômico e Social (BNDES), e 50% dos quase R\$ 95 milhões desembolsados foi proveniente do Programa Fundo Clima, que se destina a garantir recursos para iniciativas que contribuam para a mitigação das mudanças climáticas.

Em nossas operações, tivemos avanços significativos com o fechamento de contratos de comercialização de biometano e gás com grandes *players*, como a Ultragaz e a Bahiagás, respectivamente, sendo o último contrato atendido pela nossa nova base de descompressão de gás natural, inaugurada em Mata de São João (BA), em 2023.

Recebemos, ainda, uma autorização especial da Agência Nacional do Petróleo, Gás Natural e Biocombustíveis (ANP) para testar uma mistura controlada de gás natural e biometano na GNR Fortaleza, usina pioneira que injeta o biocombustível diretamente na rede de distribuição da Companhia de Gás do Ceará (Cegás) desde 2018. Além disso, nossa unidade em São Pedro da Aldeia (RJ), a GNR Dois Arcos, que foi o primeiro projeto de biometano do Brasil a produzir o biocombustível em escala comercial, terminou o ano de 2023 alcançando recordes de produção e entregando cerca de 16.000 m³ por dia de biometano.

Falar da MDC também é falar de sustentabilidade – um direcionador estratégico da Companhia e inerente à forma como atuamos no mercado. Nessa linha, trabalhamos fortemente nas três esferas do ASG (Ambiental, Social e Governança) e, em 2023, acumulamos aprendizados, desafios e bons resultados em cada uma dessas frentes.

Ingressamos na Rede Brasil do Pacto Global da Organização das Nações Unidas (ONU), reforçando o compromisso com as metas globais de sustentabilidade. Na agenda ambiental, nos associamos ao Programa Brasileiro do GHG Protocol, reforçando o compromisso com a transparência no reporte das emissões de GEE. Também recebemos o Selo Prata da instituição, atestando a divulgação pública dos nossos dados e que os nossos inventários estão completos e robustos.

Do lado da valorização das pessoas e do social, compartilhamos nossos resultados no relacionamento com os nossos colaboradores e com as comunidades das regiões em que atuamos. Investimos em iniciativas que estão totalmente conectadas com o nosso planejamento estratégico e temos a preocupação com a formação de novas

lideranças capacitadas e engajadas com nosso propósito, visando amparar nosso plano de crescimento.

Com esse intuito, continuamos fortalecendo a formação de líderes e sucessores, iniciando o 3º Ciclo do Programa de Desenvolvimento de Lideranças (PDL), já com 65 colaboradores nas turmas de alta e média lideranças e um novo grupo intitulado “Futuros Líderes”, destinados àqueles integrantes com potencial para gerir pessoas ou processos na Companhia. Concluímos também o 1º Ciclo de Mentoria dentro da Empresa, quando os futuros líderes puderam desfrutar de um programa estruturado de mentoria com a alta liderança.

A preparação para o futuro passa também pela construção de um time diverso e um ambiente inclusivo e positivo para todos. Em 2023, a partir de uma iniciativa das próprias colaboradoras, criamos o primeiro Grupo de Afinidades da MDC, chamado “Mulheres de Gás”. Esse grupo vem se consolidando a cada dia na Companhia, representando um espaço voltado não apenas à promoção da Diversidade & Inclusão (D&I), mas, também, aos desenvolvimentos pessoal e profissional de cada integrante.

A própria agenda de D&I cresceu na MDC, fruto de uma sensibilização constante que fazemos com as lideranças. Temos a meta de, até 2030, aumentar em 50% o número de mulheres nas operações e de minorias em cargos de liderança. Em 2023, 56% das novas contratações foram preenchidas por mulheres, um resultado do qual eu pessoalmente me orgulho muito.

Esse mesmo sentimento apareceu em nossa Pesquisa de Clima 2023, que trouxe resultados importantes para a gestão da Companhia. De acordo com os indicadores apurados, 94% dos colaboradores sentem orgulho de vestir a camisa da MDC e 91% se identificam com nosso propósito, nossa cultura e nossos valores.

Por fim, não podemos falar do que foi positivo em 2023 sem destacar os projetos sociais que mantemos no entorno das operações. Desde 2021, dedicamos energia em prol de duas causas: a educação e a geração de renda. Sempre buscamos – ao longo dos nossos mais de 15 anos de história – desenvolver uma relação positiva com as comunidades onde atuamos. Há três anos, fazemos isso por meio de projetos sociais estruturados pela MDC, impactando aproximadamente 3.500 pessoas por ano.

Mantemos duas escolas de contraturno, em Ouriçangas (BA) e Caucaia (CE), que trabalham com a redução da defasagem escolar para 130 crianças e adolescentes. Em 2023, implantamos também uma turma com foco na regularização de casos de baixa escolaridade, disponibilizando 40 vagas para adultos que não haviam completado os ensinos Fundamental e Médio. Nossos projetos de educação são sempre realizados com o apoio e a parceria do Instituto Alicerce, que é referência nesse segmento no País.

Já na esfera da geração de renda, investimos no desenvolvimento de cinco microempresas, com iniciativas de fomento à economia circular. Sempre priorizamos a compra de produtos dos projetos sociais apoiados ou de empreendedores locais, desde nosso *kit de onboarding* aos brindes de fim de ano.

Todas essas agendas – seja na área de pessoas, seja na atuação social – têm os colaboradores como protagonistas e, em 2023, eles se destacaram ainda mais como nossos grandes voluntários. Realizamos 17 ações assistenciais nas comunidades onde operamos, com cerca de 50 colaboradores voluntários. Juntos, embarcamos em atividades como distribuição de cestas básicas, caminhadas e construção de parques infantis para as crianças das escolas que apoiamos.

Nos aspectos de governança – prática amplamente disseminada na MDC –, focamos em 2023 nos treinamentos da equipe e no fortalecimento do Programa de *Compliance*, com a divulgação de novas políticas norteadoras para o time. Além disso, estamos engajados na Plataforma de Ação Contra a Corrupção do Pacto Global.

“Energia para realizar” é a expressão que melhor nos define no momento. A MDC está completamente envolvida com a agenda de crescimento, buscando a sustentabilidade para os projetos e a construção do nosso legado no mercado de energia renovável. Sei que estamos no caminho certo para desenhar o futuro que queremos ter.

Boa leitura!

“(…) 94% dos colaboradores sentem orgulho de vestir a camisa da MDC e 91% se identificam com nosso propósito, nossa cultura e nossos valores.”

Destques 2023



Corporativos

- ✓ Adesão ao **Pacto Global, da ONU**.
- ✓ **Parceria com o Grupo Ultra** para a comercialização do biometano produzido em duas plantas da MDC.
- ✓ **Início do Programa de Mentorias** para líderes e novos talentos.
- ✓ **Construção de um modelo de Incentivos Longo Prazo (ILP)** pelo Comitê de Pessoas, com foco na retenção de talentos e líderes.
- ✓ **Obtenção de 82% de avaliações positivas** na Pesquisa de Clima Organizacional.



Operacionais

- ✓ **Avanço na implantação da nova unidade da biometano da MDC**, localizada em Caieiras, em um dos maiores aterros sanitários do mundo.
- ✓ **Avanços na comercialização** de certificados de rastreabilidade de biometano.
- ✓ **38 ideias cadastradas** e analisadas no programa de inovação da Companhia.
- ✓ **Obtenção de autorização especial da ANP** para o início de testes para a mistura controlada de gás natural e biometano na GNR Fortaleza.



Socioambientais

- ✓ **Selo Prata do GHG Protocol** no inventário de emissões.
- ✓ **Criação de Grupo de Afinidade** – Mulheres de Gás.
- ✓ **Cerca de 3,5 mil pessoas beneficiadas por 17 ações voluntárias**, que envolveram 50 colaboradores.
- ✓ **47% das novas contratações** preenchidas por mulheres.
- ✓ **Realização de treinamentos sobre assédio moral e sexual** para toda a equipe.
- ✓ **Investimento de R\$ 631 mil em projetos sociais** de educação e geração de renda.



A MDC em números

21

Bases operacionais

189

Total de colaboradores

Mais de **850 mil**
toneladas de CO₂ evitadas/ano

2,6 milhões de GJ
Volume de energia entregue

R\$ 214 MM
Receita operacional bruta

R\$ 57 MM
Ebitda

3,5 mil beneficiados (direta e indiretamente) por projetos sociais

Sobre este relatório

GRI 2-2 | 2-3 | 2-4 | 2-5

O Relatório de Sustentabilidade 2023 da MDC reúne conteúdos quantitativos e qualitativos referentes a estratégia, governança, ações, decisões e resultados de todas as unidades de negócios entre o período de 1º de janeiro e 31 de dezembro de 2023. Inclui ainda elementos sobre a história da Companhia, projetos e aspirações a serem concretizados ou implementados nos próximos anos.

A seleção e hierarquização das informações considerou os temas materiais da MDC, definidos e ratificados por intermédio de consulta aos *stakeholders*, públicos-alvo deste documento. Ou seja, foram priorizados tópicos relacionados às atividades da MDC cujos impactos – positivos ou negativos, atuais ou futuros – podem ser significativos sobre a economia, o meio ambiente, as sociedades e os direitos humanos.

Os dados aqui apresentados, que estão em conformidade com a versão mais atualizada do *framework* da *Global Reporting Initiative* (GRI), foram apurados e compilados pelas áreas internas. O documento, em sua versão final, foi analisado e validado pela Diretoria-Executiva. Nenhum conteúdo foi submetido à verificação externa e este documento contempla as mesmas informações econômicas das Demonstrações Financeiras (DFs) – essas sim, auditadas e publicadas. Reformulações de dados referentes a exercícios anteriores foram sinalizadas ao longo do documento.

A publicação do Relatório de Sustentabilidade, pelo quarto ano consecutivo, reforça o compromisso da MDC com a transparência e manutenção de diálogos e relacionamentos construtivos e duradouros com acionistas, investidores, colaboradores, clientes, fornecedores e comunidades. Com isso, aspira a criação de valor compartilhado e a contribuição para o alcance de um mundo mais justo e viável econômica, social e ambientalmente.

Essa intenção tornou-se ainda mais evidente com a adesão da MDC, em 2023, ao Pacto Global da ONU, maior iniciativa de sustentabilidade corporativa do mundo, que visa fazer das estratégias empresariais instrumentos para o desenvolvimento sustentável. A vinculação institucional formaliza o engajamento da Companhia com princípios e práticas relacionados aos direitos humanos, ao trabalho, ao meio ambiente e à luta contra a corrupção.

A elaboração do Relatório de Sustentabilidade 2023 da MDC foi coordenada pela área de ASG da Companhia. Sugestões, dúvidas, elogios ou comentários sobre ele podem ser remetidos para o e-mail comunicacao@mdcenergia.com.br.

Colaboradores William
Pinheiro e Andrea Rodrigues
na unidade GNR Fortaleza.



Processo de materialidade GRI 3-1 | 3-2

A apuração de temas materiais é prática recomendada pela GRI e outras instituições que zelam pela elaboração de documentos que contemplem informações efetivamente relevantes sobre as atividades de uma companhia e seus potenciais efeitos sobre o futuro no planeta.

Na MDC, o processo mais recente foi conduzido em 2020, com consulta a partes interessadas internas e externas. Foram entrevistados presencialmente dois conselheiros, oito diretores e uma das fundadoras da Companhia e de suas subsidiárias, enquanto colaboradores, fornecedores, clientes, parceiros, líderes comunitários e representantes de órgãos reguladores responderam a questionários *on-line*. Os dados coletados foram analisados, de maneira imparcial, objetiva e independente, por consultoria externa contratada.

Eles deram origem a uma Matriz de Materialidade, validada posteriormente pelos órgãos de governança da MDC. A lista dos seis temas eleitos como mais relevantes para a Companhia é apresentada na arte interativa ao lado, em que já são relacionados também os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS).

Não houve atualização da Matriz de Materialidade da MDC em razão do entendimento, por parte da Diretoria-Executiva e dos acionistas, de que ela permanece aderente à realidade e ao posicionamento estratégico corporativo. Ou seja, os temas apresentados como prioritários continuam sendo referência para a MDC propor e antepor debates, projetos, metas e indicadores, assim como para monitorar retrocessos, estagnações e avanços relacionados a cada um deles.



Veja, em Anexo GRI, tabela com os canais mais utilizados pela MDC para se engajar com seus principais *stakeholders*.



Para mais informações, clique nos respectivos temas materiais indicados acima.

Sobre a MDC

- A Companhia
- Estrutura
- Reconhecimento



A Companhia GRI 2-1 | 2-6

Desde o início de suas operações, em 2006, a MDC está empenhada em promover o desenvolvimento sustentável de seus negócios e a partir deles. Para isso, investe em ativos energéticos de baixo carbono e, por meio de três subsidiárias – Ecometano, Companhia Distribuidora de Gás Natural (CDGN) e Energias Renováveis do Brasil (ERB) –, é referência nos mercados de biometano, distribuição de gás natural e cogeração de vapor e energia a partir de biomassa. A Companhia atua ainda na emissão e comercialização de atributos ambientais, como créditos de carbono, CBIOS¹ e certificados de rastreabilidade de biometano².

Empresa nacional de capital fechado, com sedes administrativas em Salvador (BA) e no Rio de Janeiro (RJ), a MDC mantém 21 bases operacionais em oito estados brasileiros, oferecendo soluções energéticas sustentáveis de longo prazo, contratadas principalmente pelo setor industrial. Seu *portfólio* é integrado por produtos e serviços que incluem da produção e do processamento de combustíveis de baixo carbono à distribuição e à comercialização deles aos clientes finais.

Para garantir excelência em suas operações e soluções, a Companhia investe em inovação, confiabilidade e qualidade, e cumpre rígidas regras de segurança, além de monitorar, a partir de uma Central de Operações, indicadores-chave de todas as suas unidades, 24 horas por dia. Conta com um time multidisciplinar altamente capacitado para propor, desenvolver, implantar, operar e gerir os seus negócios.

Comprometida com a execução de uma estratégia que prevê crescimento e sustentabilidade, a MDC assume como pilares:

- desenvolvimento de soluções energéticas de baixo carbono;
- consolidação e/ou ampliação do leque de produtos e serviços para atuar com fontes de energia diversas e complementares;
- capacidade de articular as dimensões logística, regulatória e técnica para entregas ágeis, completas e seguras;

- geração de valor em todos os elos da cadeia; e a constante evolução tecnológica para lidar com os desafios emergentes.

A sinergia entre suas subsidiárias, associada aos seus compromissos com a economia, a sociedade e o meio ambiente, permitem à Companhia oferecer preços competitivos, mitigar riscos relacionados à sua cadeia produtiva e contribuir para o movimento de transição energética rumo a uma economia de baixo carbono.

Em suas operações, a MDC tem a capacidade de produzir até 300.000 m³ por dia de gás natural e 185.000 m³ por dia de biometano³ e, evitando a emissão de mais de 850.000 toneladas de CO₂ na atmosfera. A Companhia gera anualmente o equivalente a 900.000 certificados de rastreabilidade de biometano e cerca de 100.000 CBIOS/ano.

A MDC é pioneira e referência nos mercados de biometano e gás natural.

Capacidade instalada da MDC

300.000
m³/dia de gás natural

185.000
m³/dia de biometano

850.000
toneladas/ano de CO₂ evitadas

Geração de 900.000
certificados de rastreabilidade de biometano/ano

Emissão de 100.000
CBIOS/ano

1. CBIOS são ativos financeiros, negociados em bolsa, emitidos pelos produtores de biocombustíveis a partir da comercialização da sua produção (após a emissão da nota fiscal).

2. Certificação que rastreia o biogás ou o biometano proveniente de usinas de produção pela cadeia de fornecimento e que comprova que o consumidor de gás se apropria da parte renovável do insumo consumido.

3. A produção diária de 185.000 m³ de biometano já considera a unidade de Caieiras, que entrará em operação em 2024.

Propósito e Valores GRI 2-23

A MDC tem como propósito dedicar energia para desenvolver negócios sustentáveis. A partir dessa premissa, a Companhia trabalha para contribuir com a construção de um futuro mais eficiente, seguro e promissor.

Suas condutas e decisões são pautadas por uma forte cultura organizacional, composta pelos seguintes valores:



Segurança

A Companhia entende que tão importante quanto realizar é como realizar e, por isso, atua de forma 100% responsável, prezando pela segurança física dos colaboradores e a confiabilidade das operações. A MDC acredita que a excelência operacional só é possível com segurança – tema inegociável na cultura da Companhia. Assim, também zela pela ética, integridade e transparência em suas ações.



Inovação

A MDC é inovadora em sua essência e considera esse atributo um fator competitivo essencial para a sustentabilidade do negócio. A Companhia sabe que é necessário coragem para fazê-lo e, por isso, estimula a inovação e os inovadores.



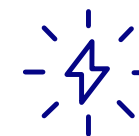
Desenvolvimento

A Empresa zela pelo planejamento e desenvolvimento de oportunidades, e busca articular as dimensões comerciais, logística, regulatória e técnica. Para isso, foca no desenvolvimento das equipes, com a construção de times capazes de executar as oportunidades e garantir as entregas aos clientes.



Conexão

A Companhia cultiva relações positivas por entender que, para construir negócios sustentáveis e vínculos de longo prazo, são essenciais conexões fortes e um time de pessoas comprometidas com seus objetivos e valores.



Energia

Resiliência e energia traduzem a garra da Companhia e estão presentes em todos os negócios que ela realiza. A MDC não desiste diante dos desafios, e se esforça para alcançar os melhores resultados. Além disso, energia está presente em toda a estratégia de negócios da MDC, sendo o seu *core business*.



Estrutura

A MDC atua na estratégia e liderando a gestão dos negócios de gás natural, biometano e cogeração de energia e vapor através da biomassa. Hoje, a Companhia desenvolve seus projetos por meio de três subsidiárias. Conheça mais sobre elas:

185.000 m³ de biometano por dia é a capacidade instalada da Ecometano.

A MDC atua na cadeia de biometano, gás natural, energia elétrica renovável e vapor por meio de biomassa, apoiando empresas no **processo de descarbonização**.

Ecometano

Fundada em 2010, produz biometano, combustível de fonte 100% renovável e com uma das menores pegadas de carbono entre os energéticos. Com capacidade instalada de 185.000 m³/dia de biometano, a subsidiária conta com duas unidades em operação: GNR Dois Arcos, em São Pedro da Aldeia (RJ), operada em conjunto com a Osafi; e GNR Fortaleza, em Caucaia (CE), em parceria com a Marquise Ambiental.

Ambos os projetos foram pioneiros no processo de produção de biometano no Brasil: a GNR Dois Arcos foi a primeira usina a produzir biometano em escala comercial e a GNR Fortaleza, além de ter uma das notas mais altas de eficiência energética, foi a primeira a injetar biometano diretamente na rede de distribuição. Em 2024, tendo a Solvi Soluções Ambientais como sócia, vai inaugurar uma unidade em Caieiras (SP). Atualmente, o biometano produzido pela MDC era obtido apenas por meio da purificação do biogás originado de resíduos sólidos urbanos depositados em aterros sanitários. No entanto, a MDC vem estudando oportunidades de produção a partir de outras fontes renováveis, como resíduos da agroindústria.

Companhia Distribuidora Gás Natural (CDGN)

Primeira subsidiária da MDC, fundada em 2006, dedica-se ao tratamento, ao processamento, à compressão, à descompressão e à logística de gás natural por meio de multimodais. Além de Gás Natural Comprimido (GNC), leva Gás Natural Veicular (GNV) e biometano a localidades antes sem acesso a esses recursos, e tem capacidade técnica para trabalhar com Gás Natural Liquefeito (GNL).

Ao unir experiências comerciais, logísticas, técnicas e regulatórias, e adotar as melhores tecnologias, proporciona soluções alinhadas às necessidades de cada cliente. A CDGN foi pioneira, no Brasil, na distribuição de gás provenientes de poços *onshore* e biometano, além de ser uma das principais distribuidoras rodoviárias de gás e uma das maiores comercializadoras de GNC do Brasil. Atua na Bahia, no Maranhão, em Pernambuco, no Rio Grande do Sul, no Mato Grosso, no Rio de Janeiro e em São Paulo, com capacidade instalada de 300.000 m³/dia de gás natural.

4. Desde julho de 2022, a MDC não consolida mais os indicadores da ERB, pois tem uma participação societária minoritária na empresa.

Energias Renováveis do Brasil (ERB)⁴

Atua na geração renovável de energia e vapor a partir de fontes de biomassa, como cavaco de eucalipto de reflorestamento. Mantém uma unidade em operação na cidade de Candeias (BA), a ERB Aratinga, que atende a Dow Química em um contrato de longo prazo.

Com capacidade instalada de 150 t/h de vapor e 16,8 MW de energia, promove cogeração suficiente para evitar a utilização de 200.000 m³ de gás natural por dia e, consequentemente, a emissão de 180.000 toneladas de CO₂/ano na unidade industrial da sua parceira comercial.

CDGN: capacidade
instalada de
300.000 m³/dia
de gás natural.

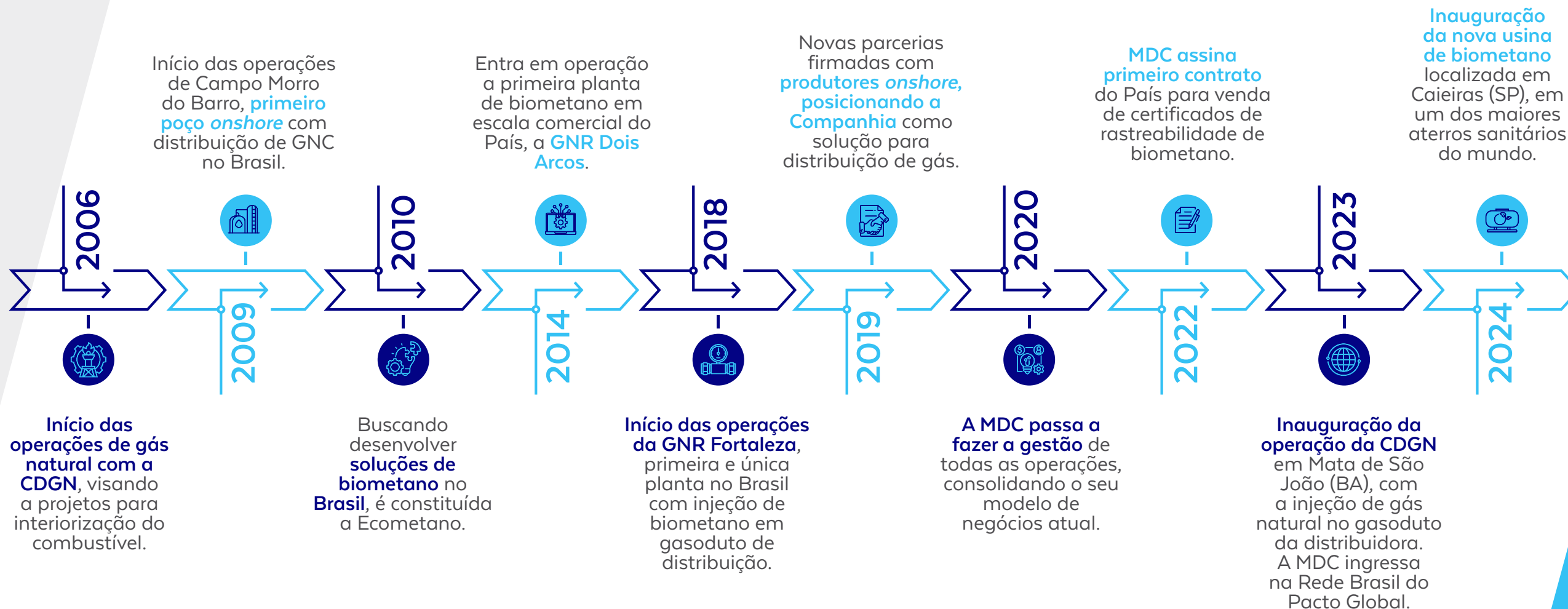
“

Apostamos em unidades de biometano quando nem havia regulação a respeito. Trabalhamos fortemente para apoiar na elaboração das normas e, até hoje, participamos ativamente de três grupos da ANP destinados a definir as diretrizes de gestão de gasodutos.”

Thales Motta – Diretor da Ecometano



Linha do tempo



Reconhecimento

Em 2023, no processo de certificação de seu inventário de emissões, a MDC recebeu o Selo Prata do Programa Brasileiro do GHG Protocol, o que atesta o compromisso da Companhia com a transparência, a responsabilidade ambiental e a adoção das melhores práticas.





Energia para crescer

- Estratégia e gestão
- Sustentabilidade
- Inovação

Temas materiais e ODS relacionados



Estratégia e gestão

GRI 3-3 - Desempenho econômico e foco nos resultados

A estratégia de negócios da MDC é construída a partir dos valores que traduzem e fortalecem sua cultura. A MDC elabora planejamentos de curto e longo prazos cujas diretrizes focam no alcance de dois objetivos indispensáveis para assegurar suas resiliência e vitalidade em um setor promissor, mas cada vez mais competitivo: **crescimento e sustentabilidade**. Para cada orientador, são definidas e desdobradas metas para toda a liderança e áreas da Companhia. Trimestralmente é realizado o acompanhamento das metas pactuadas com os gestores. Para acompanhar e gerir as metas de curto e longo prazos, o planejamento é estruturado com a metodologia *Balanced Scorecard* (BSC). Também são realizadas reuniões mensais para acompanhamento dos indicadores financeiros, operacionais e de desenvolvimento. Ao identificar possíveis desvios de impactos positivos ou negativos, um plano de ação é adotado e monitorado.

A atividade da Empresa causa diversos impactos sobre o meio em que ela atua, desde geração de empregos diretos e indiretos, desenvolvimento tecnológico e formação de pessoas até ações sociais e de conservação do meio ambiente.

Assim, a Companhia busca ampliar seus negócios e capturar oportunidades que agreguem valor para todos os *stakeholders*. Para isso, é preciso considerar os aspectos de sustentabilidade nos empreendimentos, adotando padrões de eficiência e qualidade que garantam que os negócios sejam rentáveis e socialmente responsáveis.

Esq. para dir.: Fernanda Martinez,
Oliver Jones e Lucas D'avila, da área de
Novos Negócios da MDC.

A MDC mantém estratégia
vinculada aos seus valores,
com foco em negócios
que possam agregar valor
para todos os públicos de
relacionamento.

O planejamento estratégico anual da Companhia conta com os seguintes orientadores:



Segurança

Garantir a segurança, a saúde e o bem-estar de colaboradores e parceiros em todos os processos e atividades operacionais.



Crescimento

Dedicar foco e energia ao desenvolvimento e crescimento do negócio, em linha com as metas definidas internamente.



Excelência operacional

Buscar constantemente a excelência nas operações, por meio de um sistema eficiente de gestão, com processos bem definidos, novas tecnologias e pessoas capacitadas.



Resultado financeiro

Maximizar o valor da Companhia com ações para melhoria do resultado e rentabilidade dos negócios.



ASG

Executar ações aderentes às melhores práticas ASG, com investimentos socialmente responsáveis e sustentáveis.



Pessoas

Permeiar uma cultura de conexão por toda a MDC, buscando ser mais integrada e com capacidade de entender e encantar os clientes.

Ao longo de sua trajetória, a MDC formou um time multidisciplinar e acumulou conhecimentos e experiências sobre mercado e tecnologias para desenvolver, implantar, operar e gerenciar negócios customizados e sustentáveis, gerando valor para todos os elos da cadeia.

Além disso, desenvolveu capacidade de firmar parcerias de longo prazo com clientes finais e propor soluções inovadoras de negócios, sempre com foco em soluções de baixo carbono. Adota ainda ferramentas de gestão que contribuem para o desenvolvimento de suas equipes – a exemplo do E-Kaizen, na gestão da segurança – e a manutenção da transparência no trato com seus *stakeholders*, como o Programa de *Compliance*.

A sustentabilidade é inerente ao modelo de negócios da Companhia, que contribui para a redução de emissões de gases causadores do efeito estufa resultantes dos negócios de seus clientes.

Sustentabilidade

Ao atuar diretamente com energéticos de baixo carbono, a MDC tem a sustentabilidade como fator inerente à sua estratégia de atuação. Assim, a Companhia assume o papel de contribuir para que clientes, sociedades, fornecedores e governos, entre outros agentes, alcancem resultados econômica e ambientalmente positivos.

Em razão do perfil de seus negócios, a MDC atua para o desenvolvimento sustentável especialmente por meio da redução de emissões dos seus clientes e do enfrentamento ao processo de mudanças climáticas. Sua agenda ASG reflete o compromisso de apoiar o alcance de seis dos ODS, vinculados aos seus negócios e diretamente relacionados aos seus temas materiais.

No pilar ambiental, a Companhia proporciona aos seus clientes acesso – inclusive em locais não atendidos pela malha de gasodutos nacional – a alternativas energéticas eficientes e menos poluentes. Destaca-se também pelo pioneirismo e avanço constante no mercado de produção de biometano, combustível de baixíssima pegada de carbono.

Atua ainda no mercado de monetização de atributos ambientais, com CBIOS, créditos de carbonos e certificados de rastreabilidade de biometano, e investe no monitoramento e controle das próprias emissões, com medidas para incrementar eficiência energética e produção de inventários anuais.



Metas corporativas

Metas ambientais corporativas

GRI 3-3 - Mudanças climáticas e transição energética



Redução de pelo menos 5% para a intensidade de emissões de GEE do Grupo em até cinco anos (definida em 2022).



Redução de 4,7% no indicador de MWh consumido x MWh entregue, em até cinco anos (definida em 2022).

Ao atuar com energéticos de baixo carbono, a MDC já traz a sustentabilidade para o centro da sua estratégia. Para além de contribuir com a descarbonização da matriz de seus parceiros, a Companhia também estabelece metas internas com foco na redução de emissões e eficiência energética. Essas metas, estabelecidas em 2022, são acompanhadas anualmente pelo Inventário de Emissões. Ao longo de 2024, os números apresentados no quadro ao lado estão sendo revistos pela Diretoria.

Metas sociais corporativas

GRI 3-3 - Valorização das pessoas e engajamento social



Aumentar o número de mulheres nas operações em 50% até 2030.



Aumentar o número de integrantes de grupos minoritários em cargos de liderança em 50% até 2030.



Erradicar casos de baixa escolaridade no quadro de colaboradores até 2030.

A agenda social da Companhia, por sua vez, compreende o investimento de percentual anual do Ebitda corporativo em projetos com foco especialmente em educação e geração de renda nas comunidades em que as operações estão inseridas. Também preconiza a diversidade e a inclusão na equipe interna e investe continuamente em recursos que permitam aos colaboradores adquirirem conhecimentos técnicos e comportamentais para crescerem profissional e pessoalmente.

Impactos das operações GRI 2-25

Para ampliar o impacto positivo das suas operações, a Companhia assume formalmente os seguintes compromissos:



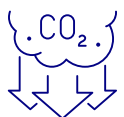
Investimentos em projetos sociais nas comunidades em que opera

Apoio a iniciativas que visam à melhoria da qualidade de vida da população, como programas de educação e iniciativas para o desenvolvimento econômico local.



Geração de valor aos stakeholders

Promoção da diversidade e inclusão, proteção dos direitos humanos, oferta de condições de trabalho justas e seguras e desenvolvimento de produtos e serviços que atendam às necessidades dos consumidores.



Redução das emissões de GEE

Elaboração de inventários anuais de emissões e estabelecimento de metas para reduzi-las.



Cuidado com os colaboradores

Ambiente de trabalho seguro e saudável e investimento em capacitação e desenvolvimento profissional.

Alunos da Escola Novo Destino, projeto social no entorno da GNR Fortaleza.



Estrutura de Governança também reforça o compromisso da Companhia com seus públicos internos e externos

Além dos compromissos relacionados aos impactos ambientais, sociais e econômicos, há atenção à governança e ao *compliance*, para garantir que as operações estejam em conformidade com leis e regulamentos aplicáveis, bem como com os mais altos padrões éticos e morais. Nesse sentido, a MDC conta com Código de Ética e Conduta, Comitê de Ética e *Compliance*, treinamentos, capacitações, transparência e prestação de contas.

Não existe um procedimento específico para recebimento de queixas nem metas ou prazos definidos para sua implementação. No entanto, elas podem ser endereçadas via Canal de Denúncias ou qualquer outra forma de comunicação acessível, que serão avaliadas e tratadas devidamente pela Companhia.

Na relação com o entorno das operações, a partir do diálogo estabelecido, há investimento em projetos sociais.

Inovação

GRI 3-3 – Foco no desenvolvimento e inovação de produtos e serviços que atendam às necessidades dos clientes

A MDC investe em soluções capazes de promover a evolução de produtos e serviços – e, consequentemente, o mercado. Em 2023, as áreas de Engenharia e Novos Negócios seguiram estudando constantemente o desenvolvimento de soluções que possam viabilizar novos empreendimentos por meio de estudos técnicos e econômicos. A busca é constante por projetos novos, assim como para o aprimoramento contínuo das unidades já em operação.

Visando a excelência operacional, segurança e confiabilidade, a Companhia mantém uma Central de Operações que, a partir do monitoramento remoto de indicadores-chave, permite identificar e desenvolver soluções que otimizem as atividades e/ou eliminem gargalos, como ociosidade nas unidades ou na logística.

Entre os projetos de inovação desenvolvidos e/ou concluídos em 2023 esteve o de desenvolvimento de estação de compressão com alto grau de mobilidade, intitulada de carreta compressora. O equipamento possibilita reduzir custos e acelerar a implantação de empreendimentos dedicados ao trabalho com GNC. A novidade será utilizada especialmente

pela CDGN, e, pontualmente, em unidades produtoras de biometano. Além disso, a MDC vem investindo no desenvolvimento de tecnologias na cadeia de tratamento e logística de gás, buscando soluções que se adequem às tecnologias às condições do Brasil, assim como reduzam o investimento e prazo de implantação dos projetos.

Renan Canuto, colaborador da GNR Fortaleza.



A MDC investe em pesquisa e desenvolvimento como vetor de evolução dos seus negócios e das atividades prestadas, sempre com foco na **excelência e inovação**.

Outra ação relevante foi a autorização da ANP para o início de testes – que começarão em fevereiro de 2024 –, na GNR Fortaleza, de fornecimento de gás com poder calorífico menor (com mais teor de nitrogênio e oxigênio), resultante da mistura controlada de gás natural e biometano. A unidade passará a injetar na rede de distribuição da Cegás, no Ceará, uma mistura de gás natural e biometano. Assim, todos os consumidores do Estado – industriais, residenciais ou comerciais – passarão a receber os dois combustíveis misturados em suas redes. O teste permitirá maior aproveitamento do biometano produzido na usina, o que aumentará a oferta do combustível renovável para os consumidores e contribuirá com esforços para a transição energética e redução de emissões de GEE.

Para envolver seus colaboradores diretamente com a inovação – um dos valores da cultura organizacional –, a Companhia promove o Programa Inova MDC, plataforma de inovação aberta disponível para que todos apresentem suas propostas. Os projetos/ideias necessariamente devem proporcionar à MDC retorno financeiro (aumento de receita ou dedução de custo), mitigação de riscos e/ou intangíveis que agreguem valor aos negócios.

As sugestões submetidas ao Inova MDC são avaliadas a partir de critérios preestabelecidos. Os autores das propostas podem receber premiações depois que as sugestões passam por algumas etapas, como implantação com apoio das áreas operacionais e corporativas; submissão à banca analisadora e à Diretoria. Desde o seu lançamento, em 2021, mais de 120 ideias foram submetidas ao programa, das quais 38 em 2023.

A proposta vencedora do Inova MDC em 2023 foi a mistura controlada de gás natural e biometano, resultado de uma mobilização de diversos profissionais da GNR Fortaleza. O projeto recebeu autorização especial da ANP para início dos testes e tem potencial para contribuir para uma atualização na regulação do biocombustível no Brasil.

Colaborador Jackson Medina no
painel de controle da mistura de gás
natural e biometano.

38 novas ideias
foram enviadas ao
Programa Inova
MDC em 2023.





Energia para gerir

- Ética e *compliance*
- Estrutura de governança
- Gerenciamento de riscos

Tema material e ODS relacionado



Ética e compliance

GRI 2-15 | 2-23 | 2-24 | 2-26 | 3-3 – Mecanismos de *compliance* e governança

A MDC entende que a conquista e manutenção da confiança de seus *stakeholders* decorre de uma conduta ética e transparente, com respeito aos direitos humanos e às políticas, às normas, às leis e aos regulamentos, formulados interna e externamente, aplicáveis aos seus negócios. Nesse sentido, mantém um Programa de *Compliance* e adota como prática recorrente a disseminação de conteúdos relacionados a ele entre os colaboradores, especialmente, mas também os parceiros comerciais.

Todos os profissionais são signatários do Código de Ética e Conduta corporativo, em que estão descritos comportamentos e práticas esperados no dia a dia e nos relacionamentos com os públicos de interesse, independentemente de suas áreas de atuação ou posição. Desde 2021, também fornecedores, clientes e parceiros na gestão de unidades operacionais recebem cópias do documento e são notificados sobre a expectativa de que atuem de maneira alinhada às diretrizes da Código.

Para manter sensibilizados todos os colaboradores, a MDC promove treinamentos formais, anuais e obrigatórios, além de divulgar comunicados internos, intitulados “Minuto *Compliance*”, destacando trechos do Código e demais assuntos a ele relacionados.

A cada exercício, a MDC escolhe temas a serem tratados em profundidade – em 2023, foram abordados assédios moral e sexual. Além da promoção de uma capacitação e da disseminação de material informativo específico sobre eles, a Companhia promove palestras de especialista externo para toda a sua equipe. Os temas foram selecionados em razão da Lei 14.457 de 2022, que criou Programa Emprega + Mulheres, destinado à inserção e à manutenção do público feminino no mercado de trabalho. O dispositivo sugere medidas de prevenção e combate ao assédio sexual e a outras formas de violência no âmbito laboral.

Além do Código de Ética e Conduta, são orientadores do Programa de *Compliance* várias políticas internas, como as que tratam de Partes Relacionadas, Brindes e Presentes, Contratação de Terceiros, Conflito de Interesses, Anticorrupção e de QSMS, além de procedimentos de apuração de denúncias.

Em 2023, conforme definido a partir de mapeamento de riscos realizado em anos anteriores, foram adicionadas três políticas internas: condução em relação à Proteção de Dados, Tratamento de Informação e Medidas Disciplinares. Todas foram comunicadas aos colaboradores e serão tema de treinamentos específicos ao longo de 2024.

Esq. para dir.: Rodolfo Marianne, Maria Fernanda Roza e Julia Araújo, do Jurídico da MDC.





Aline Vieira e Cleidson
Lima na base da CDGN
em Ouriçangas (BA).

**A criação de três novas
políticas e a reformulação
da composição do
Comitê de *Compliance*
são exemplos de
aprimoramento realizados
em 2023.**

Em 2023, a MDC também reformulou a composição de seu Comitê de *Compliance*, órgão multidisciplinar e independente que zela por legitimização, respeito e aplicação dos valores e do Código de Ética e Conduta corporativos, buscando um time mais diverso e representativo. O Comitê é responsável por aprovar as políticas de integridade e ASG da Companhia.

A partir da aprovação de cada política, tem início um plano de divulgação – trabalho conjunto das áreas de *Compliance* e Comunicação – e treinamentos a seu respeito a todos os colaboradores. O órgão aprova, supervisiona e presta contas em relação às políticas, e a área Jurídica se encarrega de sua divulgação e implantação. Políticas e procedimentos ambientais ficam a cargo da área de QSMS; os relacionados aos colaboradores em geral ao departamento de RH; e os de segurança da informação à área de TI.

Há ainda política de contratação de terceiros que estabelece parâmetros para evitar contratações de empresas ou fornecedores que não eventualmente tenham alto padrão de qualidade e governança. As empresas terceiras que não se enquadram nos parâmetros previstos na política não são contratadas.

O Comitê de *Compliance*, que se reporta diretamente ao Conselho de Administração, responde ainda pela gestão do Canal de Denúncias, dedicado ao recebimento de comunicações relacionadas a desvios de conduta e/ou éticos na Companhia ou no relacionamento com os *stakeholders* externos. São continuamente divulgados a todos os profissionais os números de WhatsApp e telefone, bem como o *e-mail* exclusivos para essa finalidade: +55 21 97296-5031 e compliance@mdcenergia.com.br, respectivamente.

Em 2023, o canal recebeu cinco denúncias envolvendo potenciais condutas de assédio moral e problemas na infraestrutura, que foram apuradas e 100% atendidas. Após investigação, os relatos foram considerados improcedentes. Ainda assim, houve recomendação à área de Gente & Gestão para monitoramento mais próximo das atividades na unidade mencionada nas queixas.

O aumento em relação ao ano anterior, quando foram encaminhadas duas denúncias, se deve ao maior número de ações de divulgação do canal e à regularidade de treinamentos a respeito dele.

Aos denunciantes são assegurados o direito à confidencialidade e à não retaliação, e todos os casos passam por análise do Comitê de *Compliance*, responsável por conduzir as investigações de forma independente ou com auxílio de consultores externos especializados e, se necessário, pela definição das penalidades a serem aplicadas.

Para 2024, em linha com as melhores práticas do mercado e de forma a atender a uma demanda dos colaboradores, a MDC contratará uma empresa terceirizada para gerir o Canal de Denúncias.

Os instrumentos societários da MDC, assim como a legislação, contêm regras claras para a divulgação de interesses pessoais e conflitantes pelos membros do Conselho de Administração e pela equipe executiva, além da exigência de que os conselheiros se abstenham de participar de decisões que possam afetar seus interesses pessoais. A Política de Partes Relacionadas contribui para identificar e gerenciar conflitos de interesse, de modo a garantir que as deliberações do Conselho de Administração contemplem integridade e objetividade, protegendo os interesses da Companhia e de seus *stakeholders*. Os conflitos de interesse são declarados pelos conselheiros e, após análise específica de cada caso, se houver necessidade, os *stakeholders* são informados.

Para ser agente participativa e relevante na construção de regulamentos, leis, programas e projetos que contribuam para o desenvolvimento setorial e o alcance dos ODS, a MDC integra diferentes associações e/ou adere a iniciativas voluntárias. Destaque nesse sentido em 2023 foi seu ingresso na Rede Brasil do Pacto Global, maior iniciativa de sustentabilidade corporativa do mundo, liderada pela ONU. Ela mobiliza mais de 20.000 empresas, em 164 países, em torno da adoção de práticas e compromissos relacionados a dez princípios universais sobre direitos humanos, trabalho, meio ambiente e combate à corrupção.

A MDC integra ainda a Associação Brasileira do Biogás (Abiogás) – em que a diretora-presidente participa do Conselho de Administração – e a Associação Brasileira do Gás Natural Comprimido (ABGNC), entidades que buscam o crescimento, a qualificação, a inovação e a defesa de direitos e interesses das empresas associadas. É parceira também do Centro Internacional de Energias Renováveis (CIBiogás) e compõe a Associação Baiana das Empresas de Base Florestal (Abaf), da qual é uma das fundadoras.



Veja, em Anexo GRI, dados sobre operações avaliadas quanto ao risco de corrupção.

“ Em 2023 fizemos um trabalho de mapeamento dos processos da Companhia, o que originou uma série de melhorias e otimizações. Estamos aperfeiçoando os contratos e implementando uma série de políticas, sempre em busca do mais alto padrão de governança.”

Rodolfo Marianno – Coordenador Jurídico



Estrutura de governança

GRI 2-9 | 2-10 | 2-11 | 2-12 | 2-13 | 2-19 | 2-20 | 3-3 – Mecanismos de *compliance* e governança

A manutenção de estrutura e práticas adequadas de governança é indispensável para gerar valor aos *stakeholders*, uma vez que subsidia decisões embasadas e ágeis e, consequentemente, promove a execução assertiva do planejamento estratégico. Os principais órgãos de governança da MDC são a Assembleia Geral de Acionistas, instância máxima de deliberação; o Conselho de Administração (CA), eleito por ela, ao qual está subordinado o Comitê de *Compliance* e a Diretoria-Executiva.

Conselho de Administração - Tem entre suas atribuições elaborar, avaliar e/ou aprovar a estratégia corporativa e monitorar sua execução, com o intuito de assegurar o alcance e/ou a superação dos resultados almejados e/ou promover a correção de rotas. Desempenha papel crucial na definição dos Valores, da Missão e dos objetivos relacionados ao desenvolvimento sustentável e é responsável por definir objetivos e metas relacionados ao tema, além de monitorar o desempenho da Companhia ligados a esses objetivos. Esse órgão tem como papel supervisionar a MDC e acompanhar a execução do seu planejamento estratégico, incluindo realizar sua revisão quando necessário.

Seus cinco integrantes, eleitos pelos acionistas da MDC, acumulam experiências de mercado e competências complementares, características que favorecem a identificação de soluções para superação de adversidades, mitigação de ameaças e aproveitamento de oportunidades. Em 2023, o órgão era integrado por quatro homens e uma mulher, nenhum deles independente, todos com mandatos de um ano e com possibilidade de reeleição.

O presidente do CA tem vínculo com a Companhia como consultor sênior e as reuniões do órgão ocorrem, ordinariamente, uma vez ao mês, e, extraordinariamente, sempre que necessário. Nos encontros, os conselheiros debatem e analisam realizações, riscos e indicadores vinculados aos âmbitos econômico, ambiental e social da Companhia. A eles está assegurada uma remuneração mensal fixa, pelo período em que ocuparem o cargo. Toda a Política de Remuneração da MDC foi estabelecida com base em estudo de cargos e salários que considerou seu porte, faturamento e setor de atuação, entre outros aspectos. A partir do estudo foi estabelecida a Política de Remuneração e os planos anuais de remuneração variável (de curto e longo prazos). Especificamente em relação à parcela variável, o Conselho de Administração e os acionistas participam regularmente da aprovação e aferição das metas estipuladas para o programa.

Unidade de produção de
biometano da MDC em São
Pedro da Aldeia (RJ).

Diretoria-Executiva - Aos diretores, indicados pelo Conselho de Administração, cabe representar a MDC nos diferentes âmbitos e diante de seus públicos de interesse, bem como executar o planejamento estratégico definido pelos acionistas e pelo CA. Assim, respondem pelo acompanhamento dos resultados das ações adotadas para o crescimento e a sustentabilidade nos negócios. Em 2023, além de uma presidente, a Diretoria-Executiva era integrada por um diretor de Novos Negócios e um diretor Financeiro-Corporativo. Todos acumulam larga e relevante vivência no setor. A Diretoria-Executiva é assessorada por cinco comitês que a subsidiam com informações e recomendações sobre políticas, leis, regulamentos, realizações e potencialidades: de governança, inovação, regulação, pessoas e responsabilidade social. Essas instâncias contam obrigatoriamente com a participação de pelo menos um dos membros da Diretoria-Executiva e são compostas ainda por colaboradores especialistas nos respectivos temas.

Composição



Manuela Kayath
Diretora-Presidente



Luciano Vilas Boas
Diretor de
Novos Negócios



Mauricio Moreira
Diretor Financeiro
Corporativo

Para os diretores, a remuneração é composta por parcela fixa e outra variável atrelada ao cumprimento de metas alinhadas ao planejamento estratégico e aprovadas pelo Conselho de Administração. As metas são divididas em globais ou de negócios e têm pesos maiores para os cargos mais elevados. Todas as metas são vinculadas à pauta ASG e à agenda de crescimento e sustentabilidade da Companhia.

Os altos executivos são elegíveis aos programas de remuneração que incluem:

Incentivo de Curto Prazo: remuneração anual variável do executivo vinculada a metas de resultado associadas ao desempenho individual e 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. O resultado é anualmente apurado ao fim do exercício fiscal, podendo o incentivo ser pago no ano seguinte.

Incentivo de Longo Prazo (ILP): os executivos também poderão ser elegíveis para participar de plano que vier a ser implementado, condicionado à celebração de instrumento contratual específico e ao alcance de metas estabelecidas no Plano Estratégico da Companhia e nos instrumentos contratuais que formalizarão o ILP.

Diretoria-executiva da MDC



Gerenciamento de riscos

A MDC monitora continuamente fatores de risco de suas marcas, operações e reputação e, para temas específicos, mantém políticas, indicadores e/ou práticas que contribuem para reduzir a exposição às ameaças. Os aspectos avaliados e acompanhados incluem tanto os de abrangência corporativa quanto os relacionados a cada uma das operações, uma vez que os negócios apresentam particularidades. Os riscos prioritários são definidos com base na compreensão sobre a estratégia da Companhia e na identificação de potenciais barreiras e/ou desafios que impeçam sua execução.

Com o apoio de áreas como a de Controladoria, a MDC realiza regularmente análises SWOT, sobre Forças (*Strengths*), Fraquezas (*Weaknesses*), Oportunidades (*Opportunities*) e Ameaças (*Threats*); avalia riscos considerados prioritários; elabora e acompanha orçamento e Demonstração do Resultado do Exercício e Fluxo de Caixa – seu e dos ativos operacionais –; entre outras ações que lhe permitem antecipar-se e/ou prevenir-se em relação a eventos negativos.

A Companhia investe constantemente em inovação. Nesse sentido, com apoio de diversas áreas, estão sendo examinadas soluções para automação de processos robóticos (RPA), ou robótica de *software*, que emprega tecnologias para execução de funções administrativas, como extração de dados, preenchimento de formulários e movimentação de arquivos. Essas ferramentas permitem acelerar os fechamentos contábil e gerencial, por exemplo, e reduzir a possibilidade de erros, liberando os profissionais para a realização de tarefas e análises mais estratégicas. Há estímulos também para a exploração de inteligência artificial e *machine learning* para a qualificação de tarefas como as de previsão financeira e a modelagem de cenários.

Toda essa estrutura é essencial para amparar a gestão de riscos, que é reforçada ainda por ferramentas como o Programa de *Compliance*, Canal de Denúncias e a série de políticas que orientam sobre práticas e comportamentos esperados de todos os colaboradores (**veja mais em Ética e compliance**), conferindo proteção em relação a **riscos legais e de reputação**.

Para blindar-se de possíveis atos ilícitos por parte de parceiros comerciais, em todos os contratos adicionam-se cláusulas que preveem requisitos referentes a temas como preservação ambiental, relações trabalhistas, não utilização de mão de obra infantil e/ou análoga à escravizada. No mesmo sentido, a MDC ampliou e aprimorou as exigências e o acompanhamento de aspectos relacionados à segurança e à saúde de trabalhadores de empresas contratadas.

Carretas de gás natural da
subsidiária CDGN.



Quanto aos riscos regulatórios, todos os negócios operam na área energética, amplamente controlados e fiscalizados, o que os expõe a possíveis alterações imprevistas nas normas que regem o setor. Essas mudanças são capazes de interferir nos planos e resultados dos empreendimentos, com incremento de exigências legais e que podem acarretar oscilações nos preços e na demanda no mercado. Para mitigar esses riscos, a MDC tem um time de profissionais dedicado ao acompanhamento das principais notícias e discussões do setor, que também age proativamente para apresentar sugestões. A área Regulatória da Companhia mantém relacionamento com o Ministério de Minas e Energia (MME) e a ANP. Outra medida estratégica importante é a participação em entidades setoriais, de forma a articular coletivamente projetos, propostas, demandas e defesa de interesses ([leia mais à página 28](#)).

Para mitigar riscos operacionais, a MDC avalia as ameaças inerentes às suas subsidiárias e investe em: recursos humanos e materiais que assegurem operações eficazes; no abastecimento preciso de insumos necessários; no estímulo a comportamentos seguros e na oferta de capacitações e ferramentas que o viabilizem; e no monitoramento ininterrupto de indicadores-chave de *performance*, o que permite captar, em tempo real, desvios e potenciais riscos.

Em relação a contingências cuja previsibilidade é difícil ou incerta, a Companhia se empenha na busca de soluções – a exemplo das operações da Ecometano, sujeitas às eventuais inconstâncias no suprimento de biogás resultante de condições climáticas. Nesse sentido, em 2023 a MDC obteve autorização especial da ANP para experimentos de mistura controlada entre biometano e gás natural, o que pode minimizar os efeitos negativos de estiagens longas. Já para blindar-se de eventos que podem ocasionar perdas consideráveis em ativos operacionais, tecnológicos e ambientais, entre outros, a Companhia contrata apólices de seguro robustos que endereçam cada um desses riscos. A MDC mantém ainda Programas de Gerenciamento de Riscos (PGR) relacionados à segurança, ao meio ambiente e à saúde em cada uma das subsidiárias, com o intuito de proteger o capital humano.

Os riscos de mercado, por sua vez, são minimizados pela estrutura integrada, pelo aproveitamento de sinergias e compartilhamento de melhores práticas entre as subsidiárias, que ampliam as condições de competitividade em relação a qualidade e preço dos produtos oferecidos pela Companhia. O portfólio variado disponibilizado aos clientes minimiza a exposição a reduções de valores dos produtos e serviços negociados, uma vez que há a possibilidade de compensar resultados negativos de uma operação com cenários positivos de outras.

Para garantir o suprimento constante e em linha com o contratado pelos parceiros comerciais, a MDC prospecta tecnologias e investe em inovação, assim como realiza aquisições estratégicas de matéria-prima, como fontes de gás natural. A Companhia ainda mantém uma equipe de negócios capaz de precificar contratos de gás complexos, avaliar riscos e transpor barreiras regulatórias, além de dispor de time próprio de engenharia com experiência em processos industriais envolvendo gás natural e habilidade de integrar tecnologias e desenvolver plataformas operacionais robustas.

Os riscos financeiros, como os relacionados a variações de preços de *commodities* e cambiais e taxas de juros, são mitigados por operações de *hedge*, estabelecimento de cláusulas para reajustes em linha com as oscilações de custos nas operações, além de cláusulas protetivas como *take-or-pay*. Também há priorização pelo estabelecimento de contratos de longo prazo, preferencialmente com *players* de grande porte, líderes de mercado e com qualidade de crédito assegurada, o que inibe a exposição a variações de demanda e ainda amplia a previsibilidade em relação ao fluxo de caixa.

Outra medida comum, pela qual a MDC é reconhecida em razão de exemplos com ótimos resultados, é a composição de alianças estratégicas com outras empresas para o estabelecimento de novos negócios, com compartilhamento de *know-how* e/ou ativos complementares, diluição de ameaças e mais condições para dar suporte ao propósito de crescimento com sustentabilidade. Como forma de ampliar a segurança em relação a fornecedores de insumos necessários à concretização desses projetos, a MDC avalia a capacidade de entrega e pode eventualmente demandar a contratação de um *performance bond*, entre outros instrumentos de mercado.



Energia para produzir

- Desempenho operacional
- Resultados econômico-financeiros

Temas materiais e ODS relacionados



Desempenho operacional

GRI 3-3 – Segurança e confiabilidade das operações | 3-3 – Foco no desenvolvimento e inovação de produtos e serviços que atendam às necessidades dos clientes

Todas as atividades da Companhia são desenvolvidas com foco na excelência operacional. A MDC monitora a qualidade das suas operações, produtos, serviços e empreendimentos. Para a eficiência das atividades, mantém uma Central de Operações que monitora ininterruptamente os trabalhos. A equipe dedicada acompanha, em tempo real, indicadores-chave (KPIs), com emissão de alertas sobre desvios e proposição de planos de ação para melhoria da eficiência e, quando viável, sugestão para automação de tarefas e processos. O monitoramento 24h estende-se também à área de Logística, com o controle das carretas distribuidoras de gás e das ações de carregamento e descarregamento via GPS e CFTV.

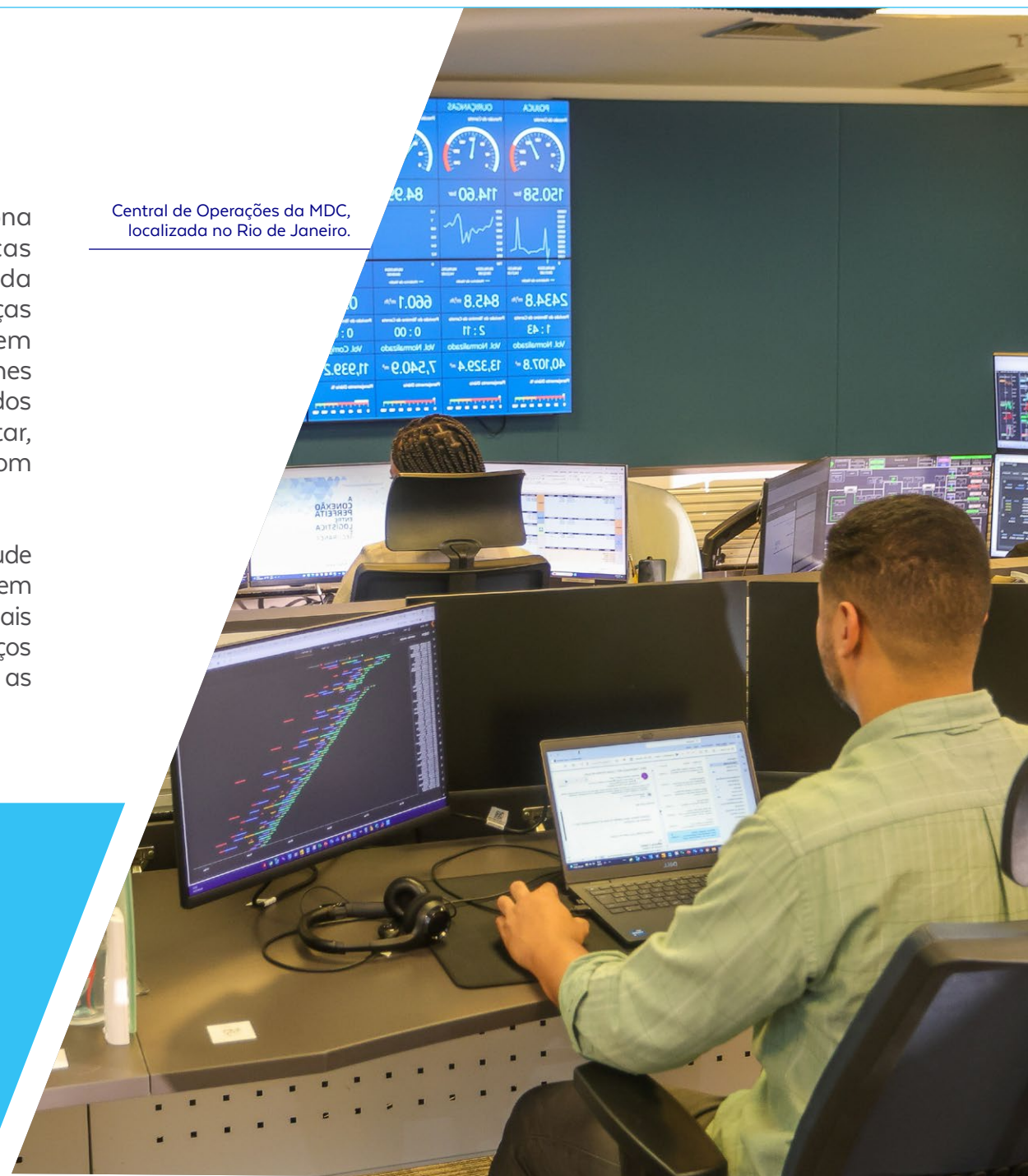
Como *holding*, a Companhia conduz todo o processo de gerenciamento das subsidiárias, ou seja, concentra a administração corporativa, o que permite aos líderes operacionais manterem foco no dia a dia e na melhoria das atividades para garantir a entrega de soluções com segurança e em padrões, prazos e volumes acordados com os clientes.

Por meio de suas subsidiárias, a MDC proporciona acesso a um portfólio de soluções energéticas eficientes e de baixo carbono, relevantes e cada vez mais demandadas no contexto das mudanças climáticas. Além de investimentos constantes em inovação e tecnologia, a Companhia mantém times de especialistas em todas as unidades, capacitados para conceber, projetar, desenvolver, implementar, operar e/ou gerir negócios e analisar e contribuir com o ambiente regulatório nacional.

A busca por sinergia entre as subsidiárias e a amplitude e/ou complementariedade de seus portfólios permitem à MDC oferecer preços competitivos e mitigar potenciais riscos atrelados, por exemplo, às oscilações nos preços dos combustíveis e/ou conjunturas adversas, como as oriundas de eventos climáticos.

A MDC conta com uma Central de Operações que faz a gestão ininterrupta das suas unidades.

Central de Operações da MDC,
localizada no Rio de Janeiro.



Gás natural GRI 2-6

Em 2023, a CDGN, subsidiária dedicada ao tratamento, ao processamento, à compressão, à descompressão e à logística de GNC, GNV e biometano – além de deter capacidade técnica para trabalhar com GNL – registrou comercialização e transporte de 41,7 milhões de m³ de gás natural gerando uma receita 10% menor do que ano anterior.

A redução do desempenho foi consequência da frustração no volume de gás disponibilizado em poços *onshore* e de dificuldades do supridor em avançar na regulação da comercialização do combustível, o que causou a interrupção de aproximadamente três meses em uma das operações da CDGN. Para evitar recorrências como essa, a subsidiária monitora oportunidades de renovar, diversificar e ampliar o número de fontes/fornecedores para assegurar condições de crescimento de seus negócios e de atendimento às demandas de clientes no longo prazo.

No País, a produção de gás natural em 2023 chegou a 150 milhões m³/dia, superior em 8,7% ao ano anterior (de 138 milhões de m³/dia), o que representou um recorde de produção. A perspectiva é de que o avanço do mercado de gás natural continue nos próximos períodos, uma vez que há

também a projeção de maior demanda e aprimoramento de aspectos regulatórios, no sentido de se formar um mercado cada vez mais competitivo, livre e com mais liquidez.

O mercado de gás natural segue aquecido no Brasil. Um importante combustível de transição para a economia de baixo carbono, é fomentado no País pela Nova Lei do Gás, publicada em 2021 e essencial para estimular o mercado livre no Brasil. Essa lei trouxe mais segurança jurídica para o transporte do combustível, além de regularizar seu escoamento e sua comercialização. Com quase 20 anos de experiência no mercado, a CDGN acumula *expertise* na regulação, precificação e comercialização do gás, pontos essenciais para aproveitar as oportunidades do mercado livre.

O Governo Federal também deverá anunciar, em breve, novidades sobre o programa Gás para Empregar, primeira política pública para utilização do gás natural como matéria-prima, que deve estimular a neointustrialização com o aumento da oferta do insumo no mercado doméstico e a ampliação de sua disponibilidade a empresas de diferentes setores produtivos. Espera-se ainda pela inauguração do Gasoduto Rota 3, que liga áreas de exploração do pré-sal na

Bacia de Santos ao Complexo Petroquímico em Itaboraí (RJ). O recurso acrescentará 14 milhões de m³/dia à oferta interna de gás natural, com intensificação da necessidade também de transporte para a distribuição do combustível ao interior brasileiro – tarefa que a CDGN já executa. Por meio dessa operação, a MDC já levou gás a mais de 45 municípios que anteriormente não tinham acesso ao combustível, contribuindo efetivamente para a interiorização do gás natural.

Comercialização e transporte de 41,7 milhões de m³ de gás natural em 2023.



O interesse em ampliar a participação do gás natural na matriz energética decorre de sua relevância para a execução da indispensável transição rumo a uma economia de baixo carbono. A maior utilização do combustível pode beneficiar o meio ambiente, mas também a saúde pública, especialmente em áreas urbanas de grande concentração, com menor emissão de poluentes. Assim, a CDGN se mantém otimista em relação ao mercado nacional e aos seus negócios, e prospecta oportunidades para aquisição de gás em poços *onshore* e para distribuição dos combustíveis, inclusive em estados nos quais ainda não opera.

A despeito dos desafios de 2023, a Companhia seguiu com seus planos de expansão e inaugurou uma base de descompressão de gás em Mata de São João (BA), região metropolitana de Salvador, capital baiana. O empreendimento ampliou a capacidade de distribuição e incrementou o portfólio para atendimento a clientes industriais. Com essa nova base, a CDGN passou a ter a capacidade de injetar até 150.000 m³/dia do combustível diretamente na rede da Bahiagás, concessionária responsável pela distribuição de gás natural na Bahia, a partir de um modal que reforça a intenção da CDGN em oferecer um “gasoduto virtual” em regiões não atendidas pelos dutos existentes.

Dessa forma, a Companhia trata e comprime o gás natural a partir de poços *onshore* e suas carretas transportam o produto comprimido até a nova unidade. Nela, os próprios condutores dos veículos conectam as carretas no sistema desenvolvido pela CDGN, que realiza automaticamente todo o processo de descompressão até a injeção no gasoduto. A nova base de Mata de São João tem posição geográfica estratégica, entre produtores e consumidores, e detém licença para aumentar sua capacidade em até 200.000 m³/dia, se necessário.

Outro movimento importante no sentido de otimizar o transporte rodoviário de gás natural e ampliar a segurança da atividade foi a contratação de uma nova transportadora para a distribuição do insumo. Além disso, com planejamento interno, a Companhia promoveu a qualificação das rotas, com redução do número de viagens e tempo de parada dos veículos, e estabeleceu medidas que aprimoram as manutenções preventivas e corretivas e de inspeções legais. A CDGN implantou ainda o *Manufacturing Execution System* (MES), com o objetivo de automatizar a rotorização das carretas.

Em fevereiro de 2023, a CDGN anunciou o encerramento da sua operação no Espírito Santo, decorrente da construção de um duto de gás na região, o que dispensou a necessidade de transporte do combustível pelo modal rodoviário.



Base de Mata de São João, na Bahia, foi inaugurada em 2023.

Biometano GRI 2-6

A Ecometano opera unidades que extraem biogás bruto em aterros sanitários e o transformam em biometano para comercialização. Fundada em 2010, foi pioneira na produção desse insumo no Brasil, quando o mercado ainda não conhecia o potencial desse biocombustível. Em 2024, com a inauguração da planta em Caieiras (SP), em um dos maiores aterros sanitários do mundo, a Ecometano deverá se posicionar na liderança em termos de volume produzido.

A nova usina se somará à GNR Dois Arcos, primeira unidade de biometano em escala comercial no País, com capacidade instalada de 15.000 m³/dia e que evita a emissão de 60.000 toneladas de CO₂ equivalente por ano; e à GNR Fortaleza, pioneira nacionalmente em injetar o combustível diretamente em uma rede de distribuição – no caso, a da Cegás. A unidade pode produzir até 100.000 m³/dia de biometano e inibe a emissão de 520 mil toneladas equivalentes de CO₂ na atmosfera por ano. As duas unidades em operação também geram atributos ambientais monetizáveis, como CBIOs, certificados de rastreabilidade de biometano e créditos de carbono.

Em 2023, a Companhia alcançou o potencial de geração de 900.000 certificados de rastreabilidade de biometano, considerando sua produção do biocombustível. A MDC também emitiu 92.000 CBIOs, consolidando a relevância dos atributos ambientais para a geração de valor dos negócios.

No ano, a Ecometano produziu a partir das suas duas unidades o equivalente a 30,9 milhões de m³ de biometano, indicador ligeiramente superior ao de 2022, quando a produção foi da ordem de 30,6 milhões de m³. Na unidade nordestina, o longo período de estiagem, no segundo semestre, interferiu no resultado operacional, que ficou ligeiramente aquém do projetado. A presença de água no aterro é importante para o processo de decomposição de matéria orgânica e liberação de biogás, posteriormente convertido em biometano. Ainda assim, a GNR Fortaleza teve uma *performance* muito positiva na primeira metade do ano. No consolidado de 2023, a unidade alcançou suas metas e superou os resultados financeiros de 2022.

No Rio de Janeiro, a GNR Dois Arcos alcançou seus melhores desempenhos produtivos e financeiros desde a sua inauguração, em 2014. O impulso decorreu de uma grande dedicação a melhorias técnicas que permitiram a estabilidade de produção – que chegou a superar a capacidade nominal da planta –, além da assinatura de um contrato de longo prazo para fornecimento de biometano à Ultragaz, empresa do Grupo Ultra.

Produziu a partir das suas duas unidades o equivalente a **30,9 milhões de m³** de biometano.

Em 2023, a MDC não comercializou créditos de carbono. A decisão de acumular os atributos – registrados na ONU por meio do Mecanismo de Desenvolvimento Limpo (MDL) – é estratégica e alinhada à possibilidade de maior valorização. No entanto, a MDC está finalizando o registro e habilitação nas plataformas *Gold Standard* e Verra, que gerencia o programa líder mundial de mercados voluntários de carbono – Programa *Verified Carbon Standard* (VCS). Em breve, poderá emitir e comercializar seus créditos por meio dessas plataformas de mercado voluntário de carbono.

Geração de **900.000** certificados de rastreabilidade de biometano.



Essencis Biometano em
etapa de implantação

A Essencis Biometano terá capacidade instalada para produzir **70.000 m³/dia** de biometano e, assim, evitar a emissão de **300.000 toneladas** de CO₂ equivalente/ano.

A Ecometano recebeu ampla visibilidade na mídia no ano por conta do anúncio da comercialização dos certificados de rastreabilidade de biometano emitidos na GNR Fortaleza e comercializados para a cervejaria Heineken. As organizações firmaram contrato referente a 520.000 certificados de rastreabilidade do gás natural renovável, lastreados na produção da usina, válidos por 12 meses e renováveis. O volume corresponde a pouco mais de 50% do potencial de emissão pela usina, que é de 900.000 de certificados/ano.

Outra realização de muita repercussão foi o financiamento do BNDES obtido pela MDC e a Solví, parceira da Companhia na Essencis Biometano – a unidade que será inaugurada em Caieiras (SP). A Essencis Biometano, que terá capacidade instalada para produzir 70.000 m³/dia de biometano, assim, evitar a emissão de 300.000 toneladas de CO₂ equiv/ano, iniciará sua operação em meados de 2024 já com 100% de sua produção comercializada.

O crescente interesse pelo biometano entre empresas e o entes governamentais no Brasil e exterior decorre do seu grande potencial para contribuir com o cumprimento da agenda climática, o que passa pela produção de energia renovável e estímulo à economia circular. Sua produção auxilia ainda diretamente o enfrentamento de dificuldades relacionadas ao tratamento adequado de resíduos urbanos, industriais e/ou agropecuários e à emissão de GEE (especialmente metano) decorrente da decomposição natural desses materiais.

O ano de 2023 foi marcado por importantes pautas públicas para incentivo à produção de biocombustíveis. Um deles foi o Projeto de Lei (PL) dos Combustíveis do Futuro, que visa fomentar os mercados de diesel verde, combustível sustentável de aviação (SAF) e biometano, por exemplo. Existe a expectativa de que o PL seja aprovado pelo Congresso Nacional em 2024.

Outro importante avanço para o setor em 2023 foi a aprovação do PL do Mercado de Carbono na Câmara dos Deputados. O texto aguarda aprovação no Senado e objetiva criar incentivos para frear as emissões de GEE. Ambas as PLs fazem parte da agenda climática do Brasil e estão contempladas no Plano de Transformação Ecológica (PTE), anunciado em novembro durante a COP-28 em Dubai.

Há projeções, assim, de cenário favorável ao avanço de projetos para produção de biometano e no seu posicionamento de mercado. Pesquisas divulgadas em dezembro de 2023 e janeiro de 2024, pela Empresa de Pesquisa Energética, pelo Centro Internacional de Energias Renováveis e pelo BNDES projetaram que o Brasil deverá tornar-se, em breve, referência mundial na produção de biometano.

Ela já cresceu aproximadamente 90% nos últimos dez anos, ritmo que deverá ser intensificado: a previsão é de expansão de aproximadamente 20% a cada 12 meses.

Atenta a esse cenário, a Ecometano mantém negociações com clientes interessados em adotar o combustível. Também se articula com potenciais parceiros para a instalação

de usinas, amparada por sua capacidade de formar alianças de longo prazo com outras organizações. A equipe de Novos Negócios trabalha no mapeamento de oportunidades e possibilidade de desenvolver novos projetos em aterros e prospecta a viabilidade de originar biometano a partir de novas fontes, como a biodigestão de outras fontes de biomassa.

“Em 2023, já com um time estruturado, nos articulamos para o desenvolvimento de novos negócios e parcerias. Estamos em um segmento complexo e a *expertise* multidisciplinar da MDC de muitos anos no mercado faz a diferença. O foco em crescimento passa por contratar, mas, principalmente, por entregar. Nesse sentido, estamos muito focados na implantação e execução dos nossos novos projetos, sempre buscando melhorias em nossas operações e a excelência no atendimento aos nossos clientes.”

Luciano Vilas Boas, Diretor de Novos Negócios



Resultados econômico-financeiros

GRI 3-3 – Desempenho econômico e foco nos resultados

A solidez financeira da MDC, associada ao seu portfólio variado com capacidade de adaptação em cenários desafiadores, permitiu à Companhia encerrar 2023 com resultados praticamente em linha com os do ano anterior. Os indicadores ficaram ligeiramente abaixo do esperado no ciclo orçamentário, mas evidenciam sua competência em manter o desempenho financeiro em patamares consistentes mesmo em cenários adversos.

Interferiram negativamente sobre as projeções econômico-financeiras especialmente a estiagem prolongada no Ceará, que afetou a produção de biometano na GNR Fortaleza, e o não aumento de volumes de gás natural comercializado pela CDGN, em função de volumes abaixo do esperado dos campos maduros dos parceiros. Esses impactos foram amenizados pelo excepcional ano na GNR Dois Arcos.

O acompanhamento dos indicadores financeiros e do comportamento do mercado motivou a Companhia, ao longo do período, a promover ajustes de rotas com o intuito de buscar resultados mais próximos do orçamento previsto.

Gestores e profissionais de todas as áreas participaram de um trabalho, capitaneado pelo setor de Controladoria, para revisão dos planejamentos orçamentários e identificação de oportunidades de redução de custos.

Esse movimento, bem-sucedido, teve ainda como reflexo catalisar a adoção de melhorias em processos internos nas áreas corporativas, com ganhos de eficiência e aprimoramento do controle orçamentário. Foi feito, nesse sentido, o mapeamento, a formalização e a otimização de diversos processos. Além de reconhecimento e mitigação de *gaps* importantes, o trabalho pavimentou o caminho para ações necessárias à evolução da Companhia nos períodos seguintes.

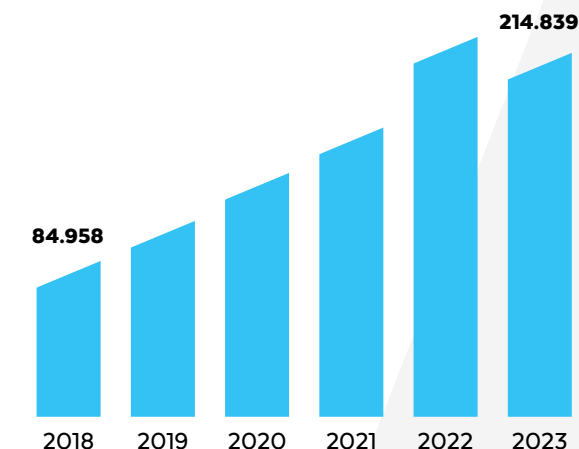
Em meio a esse cenário, a MDC registrou receita operacional bruta de R\$ 214.839 mil, montante 4% inferior aos R\$ 223.324 mil do ano anterior. O resultado de equivalência patrimonial e o efeito da perda de controle nos saldos de investimentos tiveram redução expressiva, devido à perda de participação na subsidiária ERB Energias Renováveis do Brasil S.A., em 2022.

As receitas financeiras totalizaram R\$ 12.682 mil, com elevação de 91% em relação aos R\$ 6.647 mil do ano anterior, devido principalmente ao aumento da liquidez da Companhia e ao maior rendimento das aplicações financeiras.

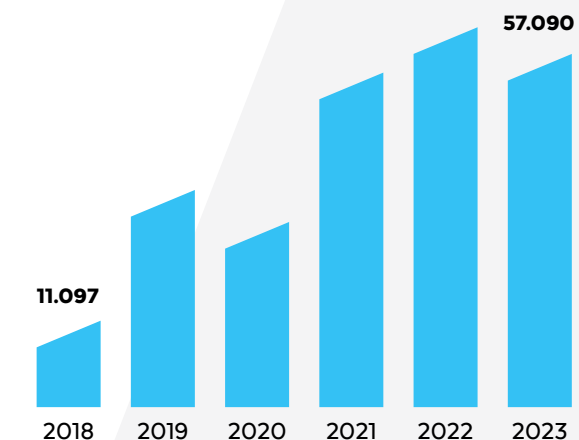
Ao longo dos anos, a MDC tem fortalecido seu plano de crescimento – com variações naturais no ciclo de vida da Empresa.

A tendência da MDC é positiva e de crescimento. Excluindo a subsidiária ERB, cujo resultado não é mais consolidado, a Companhia teve nos últimos seis anos **um crescimento médio de 25% ao ano de receita bruta.**

RECEITA



EBITDA



Em 2023, o Ebitda foi de aproximadamente R\$ 57 milhões. O resultado ficou ligeiramente abaixo do esperado por conta das operações de gás natural, que tiveram uma frustração no volume de gás disponível. Apesar desse desempenho, a tendência de crescimento da MDC segue positiva.

Financiamento

Em novembro de 2023, a MDC e a Solví Soluções Ambientais assinaram contrato de financiamento com o BNDES no valor de R\$ 93,8 milhões para um empreendimento conjunto, a Essencis Biometano S.A., unidade de produção de biometano em fase de construção em Caieiras (SP). Desse montante, R\$ 53,7 milhões são recursos oriundos do Programa Fundo Clima, que se destina a projetos que contribuam para a mitigação das mudanças climáticas, enquanto R\$ 40,1 milhões provêm do BNDES Finem, tradicional linha da instituição para apoiar empreendimentos. Estruturado como um *Project Finance*, modelo em que as garantias são o próprio ativo e o fluxo de caixa do empreendimento, o desembolso corresponde a aproximadamente 80% do investimento total do projeto, na ordem de R\$ 117 milhões.

Investimentos

Um total de R\$ 23 milhões foi investido pela MDC ao longo de 2023, em todas as suas subsidiárias, excluindo o montante aportado na unidade Essencis Biometano. Grande parte desse montante foi destinado para a implantação da nova base de descompressão da Companhia no segmento de gás natural, localizada em Mata de São João (BA).

R\$ 214 MM (Receita Operacional Bruta)
R\$ 57 MM (Ebitda)

“O mercado de biocombustíveis está cada vez mais aquecido e a nossa Companhia está bem-posicionada, conhece os desafios e está captando as oportunidades desse setor. Um exemplo claro são as linhas de financiamento destinadas a projetos que fomentam a economia de baixo carbono, a exemplo da nossa nova planta de biometano, que captou R\$ 53,7 milhões por meio do Fundo Clima do BNDES no fim do ano passado.”

Mauricio Moreira, Diretor Financeiro Corporativo

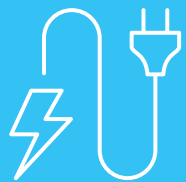


Valor econômico gerado e distribuído GRI 201-1

VALOR ECONÔMICO DIRETO GERADO (R\$ mil)				VALOR ECONÔMICO RETIDO (R\$ mil)			
	2021	2022	2023		2021	2022	2023
Receitas (R\$)	487.309,00	313.835,00*	227.095,00	“Valor econômico direto gerado” menos “valor econômico distribuído”.	70.102,00	144.477,00	30.620,00
VALOR ECONÔMICO DISTRIBUÍDO (R\$ mil)				VALOR ECONÔMICO DISTRIBUÍDO (%)			
	2021	2022	2023		2021	2022	2023
Custos operacionais	374.553,90	90.363,65	101.682,71	Custos operacionais	67,20	53,36	51,75
Salários e benefícios de empregados	69.601,00	44.246,00**	38.278,00	Salários e benefícios de empregados	12,49	26,13**	19,48
Pagamentos a provedores de capital	43.016,00	10.270,00	13.533,66	Pagamentos a provedores de capital	7,72	6,06	6,89
Pagamentos ao governo	69.829,00	23.995,00	42.603,00	Pagamentos ao governo	12,53	14,17	21,68
Investimentos na comunidade	411,10	483,35	377,63	Investimentos na comunidade	0,07	0,29	0,19
Total	557.411,00	169.358,00	196.475,00	Total	100,00	100,00	100,00

*Reformulação do valor publicado no relatório de 2022. Valor econômico direto gerado + Valor adicionado recebido em transferência (equivalência de não controladas).

**Reformulação do valor publicado no relatório de 2022. Uma parte do valor de "Salários e benefícios de empregados" de 2022 foi reclassificado para "Custos operacionais"- R\$ 9.655.



Energia para compartilhar

- Colaboradores
- Fornecedores
- Clientes
- Comunidades

Temas materiais e ODS relacionados



Colaboradores GRI 2-7 | 2-30 | 3-3 - Valorização das pessoas e engajamento social | 401-2

A MDC entende que as pessoas são o seu maior ativo. Assim, a gestão de colaboradores visa a criação de um ambiente positivo. Isso é feito por meio dos programas de saúde e bem-estar, respeito às diversidades, contínua agenda de treinamentos para desenvolvimento das carreiras e flexibilidade na jornada de trabalho. Além disso, a Companhia promove impactos positivos para as comunidades do entorno, gerando renda nos locais em que atua, contratando e desenvolvendo profissionais no entorno das operações, o que fortalece a economia local.

Para crescer e entregar produtos e serviços com qualidade e eficiência, a Companhia investe na atração de talentos e na construção de um ambiente corporativo em que todos se sintam respeitados, motivados e seguros, além de adequadamente recompensados pelos seus engajamento e desempenho. Ao fim de 2023, a MDC contava com 189 profissionais, praticamente em linha com o período anterior, dos quais 74,6% eram homens e 25,4% mulheres. Com exceção de dois aprendizes, com contrato de período parcial, de acordo com a Lei da Aprendizagem, todos os profissionais estavam contemplados em acordos de negociação coletiva.

Para manter a remuneração dos seus colaboradores dentro dos padrões de mercado, a MDC contrata pesquisas de consultoria externa, o que lhe permite comparar-se com o mercado e outras organizações de seu setor de atuação. A análise sempre considera, para além da remuneração fixa e dos benefícios ofertados, a remuneração variável. A Companhia desenvolveu uma estratégia de remuneração para diferentes cargos e promove os reajustes necessários ao detectar defasagens.

Virgília Borges, colaboradora
do Financeiro da MDC.

**94% dos respondentes
afirmaram sentir
orgulho de trabalhar
na MDC.**



Em relação aos benefícios, o pacote oferecido a todos os empregados, sem distinção de jornadas, inclui seguro saúde, seguro de vida, *ticket* alimentação, Gympass e, de acordo com o caso e a necessidade, fornecimento de recursos indispensáveis ao desempenho das funções, como veículos, celulares e/ou computadores. Desde a pandemia, a MDC também instituiu horários flexíveis de trabalho e a possibilidade de períodos de *home office*, desde que acordados com os gestores responsáveis. Em 2024, a Companhia pretende oferecer também licença-maternidade/paternidade por períodos mais longos do que os previstos em lei, formalizando sua adesão ao Programa Empresa Cidadã.

A remuneração variável é condicionada ao alcance de metas e objetivos do negócio, que contemplam parâmetros relacionados a todos os direcionadores estratégicos da Empresa. Para além disso, indicadores relacionados a áreas específicas, assim como avaliações individualizadas sobre aspectos comportamentais e vinculados à cultura corporativa, podem impactar a remuneração variável – classificada pela MDC como Incentivos de Curto Prazo (ICP), sendo seus resultados apurados anualmente.

Já para o monitoramento da satisfação de sua equipe, a Companhia promove anualmente uma Pesquisa de Clima em que levanta as opiniões a respeito de aspectos como infraestrutura, comunicação, ambiente, gestão, cultura e estratégia organizacional.

A nota geral atribuída pelos colaboradores em 2023 foi de 82% – 1 ponto percentual inferior ao do ano precedente. Entre os resultados, destacam-se os fatos de 94% dos respondentes terem afirmado sentir orgulho de trabalhar na MDC e 92% enxergarem como positivo o relacionamento com os colegas. Os critérios menos pontuados serão mitigados por intermédio de planos de ação ao longo de 2024.



Veja, em Anexo GRI, detalhes sobre o perfil dos colaboradores, proporção salarial paga a eles e dados sobre licença-maternidade/paternidade.

“A agenda de pessoas é fundamental para amparar o plano de crescimento da Companhia. A construção de uma empresa com valores sólidos depende da formação de hábitos, cultura e posicionamento ao longo do tempo. É como uma maratona: os líderes precisam desenvolver pessoas, cuidar e mantê-las motivadas se querem alcançar longas distâncias.”

Leonardo Bacelar, Gerente de Gente & Gestão, Comunicação e ASG



Diversidade, equidade e inclusão

Ampliar a diversidade interna também é um compromisso da MDC, que tem como meta aumentar em 50% o número de mulheres nas operações e de pessoas que compõem grupos minoritários em cargos de liderança até 2030. Assim, trabalha permanentemente a sensibilização de suas lideranças sobre o diferencial proporcionado pela pluralidade para o desenvolvimento dos negócios e, ainda que não adote política de cotas para o recrutamento e a seleção, estimula a atenção ao tema nesses processos. Também difunde materiais educativos a todos os colaboradores e mantém um Guia de Diversidade e Inclusão, que evidencia o posicionamento corporativo a respeito do assunto.

A MDC atualiza anualmente os dados demográficos de sua equipe, inicialmente coletados em censo interno realizado em 2021 e incrementados de acordo com o ingresso de novos profissionais. Em 2023, 25% dos colaboradores se autodeclararam pretos e pardos. A MDC ainda não tem um número equilibrado entre homens e mulheres, mas esse indicador vem avançando, fruto de uma sensibilização feita com as lideranças e um recrutamento e seleção focado em diversidade. Em 2023, 47% das novas posições foram preenchidas por mulheres.

Ainda no ano de 2023, a Companhia apoiou a criação do primeiro Grupo de Afinidades (GA) interno, intitulado Mulheres de Gás. Iniciativa das próprias colaboradoras, o fórum viabiliza que as integrantes compartilhem experiências e informações relacionadas à importância da igualdade entre gêneros. A adesão ao GA pode ser feita por qualquer interessada, e as reuniões, em formato híbrido, são realizadas com intervalos de dois a três meses. As pautas dos encontros são eleitas pelas participantes, que, em 2023, trataram de “Liderança Feminina”, “Síndrome da Impostora” e “Racismo Estrutural”.

Também relacionado à atenção à temática de gênero, a presidente da MDC, Manuela Kayath, ingressou no conselho consultivo da rede Mulheres do Biogás, iniciativa voluntária incubada pelo Instituto 17, que tem como objetivo conectar e empoderar o público feminino no setor. Entre as principais agendas do fórum estão as trocas de experiências, a criação de parcerias com organizações do mercado em prol do protagonismo feminino e a promoção da discussão sobre diversidade na indústria energética.

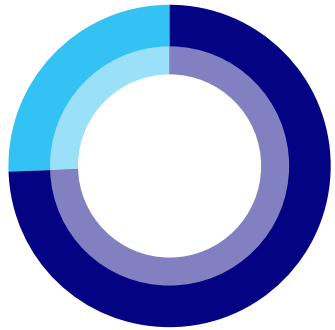
Em 2023, 47% das novas posições foram preenchidas por mulheres.

“A inclusão de minorias é uma construção que começa com a sensibilização das lideranças e preparação do ambiente para acolhimento desse público. A gestão precisa estar comprometida e entender que um time diverso é importante para que tenhamos diferentes pontos de vista em nossas equipes. Na MDC, estamos trabalhando nesse sentido.”

Vanessa França – Gerente Fiscal da MDC e integrante do grupo Mulheres de Gás.



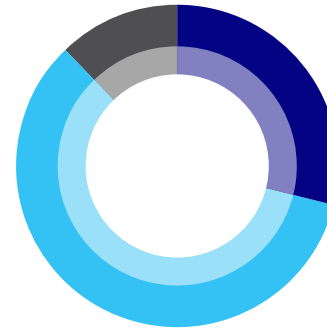
Dados de diversidade 2023



Mulheres 25,4%



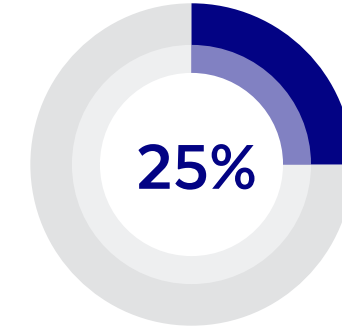
Homens 74,6%



Abaixo de 30 anos 29%

Entre 30 e 50 anos 59%

Acima de 50 anos 12%



Negros (as)

25%

A MDC teve um aumento de 30% no número de mulheres entre 2021 e 2023.



Desenvolvimento de carreira GRI 404-2 | 404-3

Os profissionais da MDC passam anualmente por duas avaliações de desempenho – uma por semestre – por parte de suas lideranças, recebendo *feedbacks* para que possam adquirir ou fortalecer competências técnicas e/ou comportamentais requeridas para o exercício de suas funções. **Em 2023, 91% dos colaboradores da Companhia receberam avaliações formais de desempenho**, 16 pontos percentuais superiores aos do ano anterior. O avanço se deu por conta da unidade GNR Fortaleza, na qual o sistema de avaliação foi iniciado em 2023, ou seja, seus resultados passaram a contar a partir do ciclo conduzido em fevereiro.

Consequência desse processo é a elaboração de Planos de Desenvolvimento Individual (PDI) dos colaboradores, tomados como referência para definir as capacitações a serem oferecidas: treinamentos técnicos, comportamentais ou específicos para lideranças. Para garantir mais assertividade na elaboração do Plano Anual de Treinamentos, os líderes são envolvidos na elaboração do PDI de seus times, identificando possíveis *gaps* ou necessidades para atendimento das competências técnicas

e comportamentais críticas para o sucesso do negócio. Além dos treinamentos do Plano Anual, há um Programa de Desenvolvimento de Líderes (PDL), dividido em três grupos: Lideranças Estratégicas, Média Liderança e Futuros Líderes, destinado aos colaboradores que foram indicados como potenciais líderes e/ou possíveis sucessores. O PDL conta com atividades como formação dos participantes e um Programa de Mentoria dedicado a lideranças e futuros líderes, implantado em 2023.

No ano, foram 7.157 horas de cursos ministrados, o que significa média de 37,87 horas/colaborador. Ao todo, 152 dos 189 colaboradores da Companhia passaram pelo programa anual de treinamento e capacitação.

A MDC mantém ainda a Estação de Conhecimento, plataforma *on-line* de educação corporativa que pode ser acessada por todos os profissionais. Ela congrega capacitações sobre temas variados, como princípios de segurança, equipamentos de proteção e percepção de riscos, mercados de gás natural, biogás e biometano, meio ambiente e GEE.

Um dos objetivos da Companhia com a oferta frequente e qualificada de conhecimentos aos profissionais é possibilitar melhores condições de ascensão interna. A ideia é que isso ocorra em todos os níveis hierárquicos, mas especialmente entre os que ocupam funções de nível inicial. A MDC não mantém política formal de recrutamento interno, embora monitore constantemente seus talentos e estimule a indicação de colaboradores capazes de ocuparem posições abertas na Companhia.

Ainda para o aprimoramento de sua equipe, a MDC concedeu, em 2023, nove bolsas de estudos para a formação acadêmica dos profissionais, patrocinando até 70% do custo dos cursos que tenham aplicabilidade na área de atuação.



Veja, em Anexo GRI, detalhes sobre horas de treinamento ministradas no ano.

Esq. para dir.: Juarez Abdalla, Emanuelle Craveiro, Lorrane Nunes e Catiane Bizerril, da equipe de Novos Negócios da MDC.



Segurança, saúde e qualidade de vida

GRI 3-3 – Segurança e confiabilidade das operações | 403-1 | 403-2 | 403-3 | 403-4 | 403-5 | 403-6 | 403-7 | 403-8 | 403-9 | 403-10

A segurança é prioridade para a MDC, tanto na confiabilidade das operações quanto de seus colaboradores e prestadores de serviços. Os impactos reais e potenciais das atividades relacionados a pessoas (ocupacionais) são identificados e gerenciados no âmbito do Programa de Gerenciamento de Riscos de cada unidade. Possíveis impactos podem ser vazamento de gás/biogás, acidentes, condições ergonômicas inadequadas, contatos com produtos químicos e exposição a ruídos, entre outros, que podem resultar em lesões corporais, perdas materiais e desativação das plantas. Para prevenir ou mitigar impactos negativos potenciais relacionados a Qualidade, Segurança, Meio Ambiente e Saúde (QSMS), a MDC adota uma série de medidas, além de monitorar e aprimorar continuamente o tema, investindo em recursos que viabilizam instalações de equipamentos adequados, uso de ferramentas que estimulam as melhores práticas e comportamentos, capacitações e comunicações relacionadas ao trabalho íntegro e seguro.

Por meio do Sistema de Gestão de Saúde e Segurança Ocupacional (SSO), baseado nas normas ISO, a MDC estabeleceu sua Política de QSMS. Ela entende que a abordagem da prevenção é definida nas diretrizes de SMS e pilares de sua cultura, como promover um ambiente seguro, saudável e de bem-estar aos colaboradores, aos clientes, à comunidade e ao público em geral; atender e fazer cumprir os requisitos legais e subscritos aplicáveis; garantir que suas ações estejam aderentes às melhores práticas relacionadas ao meio ambiente, gerenciando e mitigando seus impactos ambientais significativos; estabelecer e monitorar os indicadores de desempenho em segurança, meio-ambiente e saúde; e permear a “cultura do cuidado” internamente, disseminando segurança como valor, visando à eliminação de perigos e à redução de riscos.

Todos os colaboradores estão cobertos pelo Sistema de Gestão de SSO, tendo seus riscos gerenciados por meio dos respectivos Programas de Gerenciamento de Riscos (PGR) estabelecidos pelas unidades.

Segurança é um valor
inegociável na cultura da MDC.



Já o Programa Zero Acidente é o principal direcionador de gestão e qualificação da segurança na Companhia, baseado em três pilares. O primeiro, de Observação Comportamental, consiste em estimular condutas adequadas e assegurar condições para a identificação e o registro delas e de desvios e problemas. Ele envolve diretamente as lideranças da MDC, que devem reforçar aspectos positivos, alertar sobre problemas e manter diálogos estruturados com suas equipes sobre segurança. A Companhia as capacita para que, ao transitarem pelas diferentes áreas, possam identificar falhas e comunicar corretamente os times.

O segundo pilar é o de Inspeções de Saúde, Meio Ambiente e Segurança (SMS), ou seja, averiguações em campo baseadas em Lista de Verificação (LV), aplicadas por especialistas para identificar condições inseguras que apresentem riscos em relação aos três temas, ou ainda no que diz respeito a não conformidades legais.

O terceiro e último pilar do Programa Zero Acidente é o Eu Registro, ferramenta direcionada ao público interno para registro de desvios, comportamentais ou de condições inseguras, o que promove o envolvimento de todos em relação à existência de riscos.

Os reportes são analisados e podem resultar em plano de ação e indicação de responsáveis por sanar as ameaças.

Todas as informações registradas são compiladas em uma Pirâmide de Segurança, que permite à MDC visualizar a proporção e magnitude de situações capazes de resultar em acidentes e perdas. Os dados, quantitativos e qualitativos, sobre não conformidades, ocorrências e comportamentos inadequados, são classificados em diferentes camadas, de acordo com sua severidade potencial para pessoas e/ou patrimônio. Dessa forma, é possível detectar desvios e definir probabilidades de ocorrências, bem como adotar medidas preventivas e corretivas, se necessário. Para o registro e reporte de todas os eventos, a MDC utiliza a ferramenta de gerenciamento E-Kaizen.

Além dos dados incorporados à Pirâmide, a MDC monitora especificamente a Taxa de Ocorrências Registráveis (TOR), Acidentes com Dano ao Patrimônio (ADP) e Taxa de Frequência de Acidentes de Trânsito (TFET) – relevante, principalmente no que diz respeito ao transporte rodoviário de gás, serviço prestado pela CDGN.

Registros de 2023 na Pirâmide de Segurança da MDC:

Acidente fatal

Acidente grave

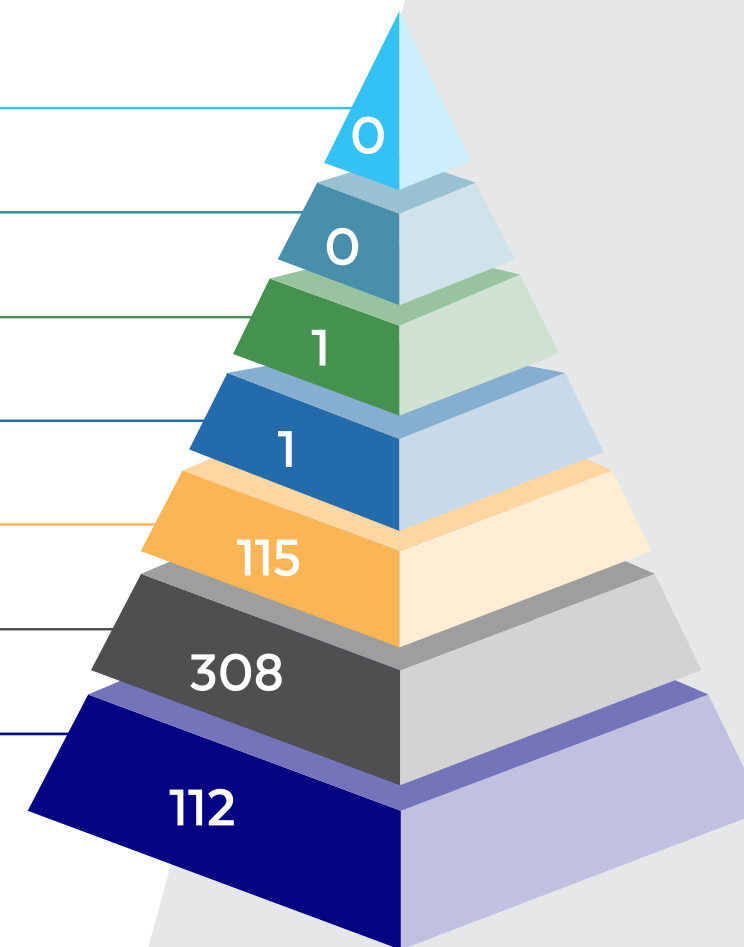
Acidente CPT

Acidente SPT

Quase acidente

Condição insegura

Ato inseguro



A área de Qualidade, Segurança, Meio Ambiente e Saúde também estipulou as Dez Regras de Ouro que devem ser respeitadas por todos os colaboradores. Eles passam por treinamentos específicos, mandatórios ou não, sobre bem-estar, boas práticas e mitigação de riscos às operações e à natureza.

Parte expressiva dessas capacitações é disponibilizada por meio da plataforma *on-line* Estação do Conhecimento. Em 2023, foram realizados treinamentos obrigatórios de segurança com foco em reciclagem sobre as normas obrigatórias e em segurança operacional no transporte de gás, entre outros.

O tema Capacitação e Treinamento é abordado de forma a estimular o desenvolvimento individual com foco no amadurecimento da cultura de segurança e tem como requisitos internos o levantamento de necessidade e implementação, em todos os níveis, de programas de capacitação, educação e conscientização em QSMS; a adoção de programas que estimulem comportamentos seguros, bem-estar e de respeito ao meio ambiente; a garantia de que qualquer pessoa, sob seu controle ou novo colaborador que possa realizar tarefas com impacto em SMS, seja competente e tenha formação apropriada, treinamento e experiência; e a implementação de mecanismos que promovam a melhoria constante da capacitação da força de trabalho.

Instrumentos adotados para ampliar a conscientização são ainda os Diálogos Diários de Segurança (DDS), em todas as unidades operacionais, e a disseminação de notícias e orientações nos canais de comunicação interna, como os monitores dedicados à gestão à vista e intranet.

Além disso, há os Alertas de Segurança, emitidos sempre que há uma ocorrência na operação. A equipe especializada da MDC produz, em até 24 horas, conteúdo a ser divulgado para todas as áreas, com relato sobre o incidente, apontamento de possíveis causas e ações imediatas para mitigação de riscos. A comunicação ágil minimiza o risco de reincidência em curto prazo em outras unidades e orienta sobre possíveis formas para remediação. A partir dessas medidas, são abertas investigações mais aprofundadas.

A gestão de riscos em relação à segurança é apoiada pelo emprego de metodologias como Hazop, de avaliação qualitativa para identificação de riscos de processo; Análise Preliminar de Perigos (APP), cujas falhas têm origem na instalação, o que contempla tanto problemas nos equipamentos quanto erros; Análise de Vulnerabilidade (AV), quantitativa, para determinação dos efeitos físicos dos acidentes; e Análise de Segurança do Trabalho (AST), que avalia qualitativamente ameaças relacionadas a uma determinada tarefa ou método de trabalho.



Esq. para dir.: Eduardo Grumbach, Vanderlaine Souza, Claudio Cavalcante, Felipe Dias e Ricardo Moura, equipe de QSMS da MDC.

Para manter a equipe preparada para o enfrentamento de emergência, a MDC realiza exercícios simulados – **foram cinco em 2023**. Os treinamentos abordam diferentes cenários potencialmente nocivos e não passíveis de controle pela MDC. As atividades desenvolvidas no ano foram dedicadas a testar o fluxo de comunicação de emergência e a aderência dos colaboradores ao estabelecido nos planos para enfrentamento das contingências de cada unidade.

Todas as ações em benefício da segurança nas operações e das pessoas são alinhadas ao compromisso de transparência na comunicação e no tratamento de cada caso. Em 2023, a MDC contratou a produção de um diagnóstico de sua cultura de segurança para conhecer seu grau de maturidade e as principais oportunidades de melhoria. O trabalho envolveu a realização de entrevistas, grupos focais, inspeções presenciais e análise documental, e indicou a importância do fortalecimento da cultura de segurança da Companhia. Esse ponto será trabalhado ao longo de 2024, ano em que esse valor da cultura será foco de um programa interno com diversas ações para os colaboradores.

Em 2023, a MDC também adotou uma solução de *Lockout Tagout* (loto), que permite a sinalização e o bloqueio de energias que podem ser perigosas – sejam térmicas, pneumáticas, elétrica, etc. – em equipamentos instalados nas operações, para a realização, com segurança, de atividades como as de manutenção e limpeza. A novidade só não foi incorporada, ainda, à GNR Dois Arcos, o que vai ocorrer em 2024.

Houve também um avanço em relação à supervisão remota, a partir da Central de Operações, no Rio de Janeiro, de *performance* de equipamentos em localidades mais remotas da Companhia, o que viabiliza captar e tratar condições inseguras.

Outra medida foi a digitalização na expedição de Permissões para o Trabalho (PPT), necessárias se a atividade extraordinária envolve qualquer risco à segurança dos profissionais. Nesses casos, antes da realização do trabalho, há a análise e aprovação de um segundo colaborador capacitado, o que permite manter o registro de cada ação e auditar se as emissões de PPT estão adequadas.

Também foi aprimorada no ano a sistemática de contratação de empresas prestadoras de serviços críticos, cujas atividades realizadas respondem por parcela importante dos riscos relacionados à segurança. A contratação de terceiros pela MDC é necessária para execução de tarefas que demandem equipamentos e/ou mão de obra específicos e para os quais a Companhia não conta com ativos internamente. Com o aperfeiçoamento, a MDC passou a acompanhar informações sobre tipo de equipamento a ser empregado, grau de capacitação dos profissionais envolvidos, estudos realizados pela contratada, etc.

Para cada atividade, a MDC definiu um escopo de requisitos mínimos de segurança que deve ser respeitado, e criou um sistema que permite o controle de toda a documentação das parceiras. A apresentação das obrigações requeridas às contratadas possibilita que elas se adequem para prestar o atendimento e, se preciso, computem os custos envolvidos aos preços fixados. As empresas que não tenham condições ou interesse em atender as exigências são excluídas dos processos de seleção de fornecedores.

A MDC mantém compromisso com a segurança e com o alcance de zero acidente e, em 2023, promoveu diagnóstico de sua cultura no tema com foco em melhorias.

Sob essa estrutura, a Companhia registrou **em 2023 apenas duas lesões de trabalho de baixa gravidade**: prensamento de dedo, com atendimento de primeiros socorros, e lombalgia, ocorrido com homens, respectivamente nas regiões Sudeste e Nordeste. A taxa de lesões relacionadas ao trabalho reportáveis foi de 44,62. Não houve óbitos e lesões de alta consequência. Para os terceirizados, não houve lesões relacionadas ao trabalho no ano. A MDC tem como meta zerar a Taxa de Ocorrências Registráveis.

Toda a gestão de saúde ocupacional é estabelecida no Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), em que, após levantamento prévio dos riscos ocupacionais em cada área de trabalho ou setor do processo produtivo, são indicadas as medidas preventivas necessárias para abolir ou minimizar os riscos e os exames complementares e procedimentos gerais pelos quais poderão ser constatadas a eficiência das medidas indicadas. Ao final de cada ano, é elaborado relatório sobre o desenvolvimento do Programa, contendo dados estatísticos extraídos dos resultados dos exames e das avaliações realizadas. Também faz parte do relatório o programa de ações da área de Saúde Ocupacional da Empresa, que será realizado no período seguinte.

Desde 2022, a MDC dispõe também de **Programa de Saúde e Bem-Estar** como forma de contribuir para a manutenção das integridades física e mental de seus colaboradores e ampliar as conexões entre pessoas de diferentes estados e unidades operacionais.

Um dos recursos oferecido no âmbito do programa é o aplicativo VIK, que combina estímulos diários à prática de exercícios físicos e gamificação. Além de registrarem as atividades realizadas, os profissionais podem compartilhar informações com os colegas e se engajarem em competições em equipes. A ferramenta gera pontos aos usuários, que podem ser trocados por benefícios como descontos em lojas. Além disso, a MDC premia, com *vouchers* e brindes, as equipes vencedoras das competições que promove e os colaboradores que, individualmente, se destacam pela regularidade nas práticas e/ou interações com colegas. Em 2023, foram registradas na plataforma 7.258 atividades físicas em quase 8 mil horas. As modalidades preferidas dos colaboradores da MDC foram musculação, caminhada e corrida.

No ano, foram ainda disponibilizadas sessões de *quick massage* e/ou ginástica laboral nos escritórios de Salvador e do Rio de Janeiro, a cada 15 dias, e promovido o “Dia D da Saúde” nas unidades operacionais e nos escritórios, com visitas de nutricionistas da seguradora parceira às unidades, para avaliações e recomendações, e a realização de testes rápidos, como os de glicose e bioimpedância.



A MDC realiza anualmente programas e ações com foco na promoção da saúde e bem-estar.

Em relação à saúde mental, a Companhia organizou palestras, ministradas por especialistas, seguidas por momentos de compartilhamento de experiências vividas pelos profissionais. Além de orientar, a ideia é romper os preconceitos em relação a transtornos psicológicos. Lideranças participaram de atividades para o aprofundamento no tema e preparo para abordá-lo entre suas equipes, e todos os colaboradores receberam pílulas de conhecimento a respeito de saúde mental por meio da comunicação interna.

8 mil horas de atividades físicas foram praticadas pelos colaboradores da MDC.



Cultura fortalecida

A MDC preconiza o fortalecimento da sua cultura corporativa. Assim, a cada ano, desenvolve um programa específico para aprofundar um dos seus valores. Esse programa compreende um conjunto variado de atividades e eventos definidos com base em pesquisa sobre a percepção dos profissionais a respeito do tema do ano. Em 2023, o valor trabalhado foi Energia, e a programação abrangeu fóruns interativos, comunicados e campanhas, assim como Jornadas do Conhecimento bimestrais, em que voluntários compartilharam conhecimentos com os colegas sobre questões como Introdução ao ASG, Mercado de Atributos Ambientais e Operação da Cadeia de Gás Natural.

Há, ainda, anualmente, a Semana da Cultura, em que todos os cinco valores corporativos são lembrados e reforçados entre as equipes.

Realizado no mês de agosto, o evento envolveu *workshops*, apresentação do diagnóstico de Cultura de Segurança, palestras, fóruns e uma caminhada solidária, em que os colaboradores foram convidados a registrarem os percursos que percorreram no aplicativo VIK, sendo que os quilômetros computados foram convertidos em cestas básicas entregues aos beneficiários dos projetos sociais de longo prazo da Companhia.

Em 2023, a MDC mobilizou-se também para fortalecer canais de comunicação com o público interno. Além do uso intensivo da intranet e de *e-mails* para disseminação de conteúdos, a Empresa manteve seus grupos corporativos de WhatsApp e instalou monitores para levar as informações aos profissionais que atuam em unidades remotas (gestão à vista). A intenção é democratizar a informação, estendendo-a aos escritórios e às áreas operacionais, o que possibilita alcançar também os profissionais que não usam computador em suas atividades.



Fornecedores GRI 2-6

A cadeia de fornecedores da MDC é segregada em parceiros que fornecem produtos específicos e parceiros terceirizados e habituais, dedicados especialmente às áreas de Projetos, Manutenção e Transporte. A natureza das relações de negócios com esse público é de curto ou longo prazo, de acordo com o escopo de cada projeto.

Em 2023, a Companhia mantinha 500 empresas cadastradas e homologadas em sua carteira de fornecedores, divididos entre estratégicos, administrativos e operacionais.

A maioria dos fornecedores contratados é de curto prazo. Eles são selecionados para atender demandas específicas das unidades.

A Empresa busca sempre desenvolver parcerias de longo prazo e sustentáveis com seus fornecedores, construindo relações perenes de confiança que possam ser replicados em diversos projetos. Na seleção dos fornecedores, são avaliados e priorizados critérios como atendimento aos padrões de *compliance* e sustentabilidade da Companhia.

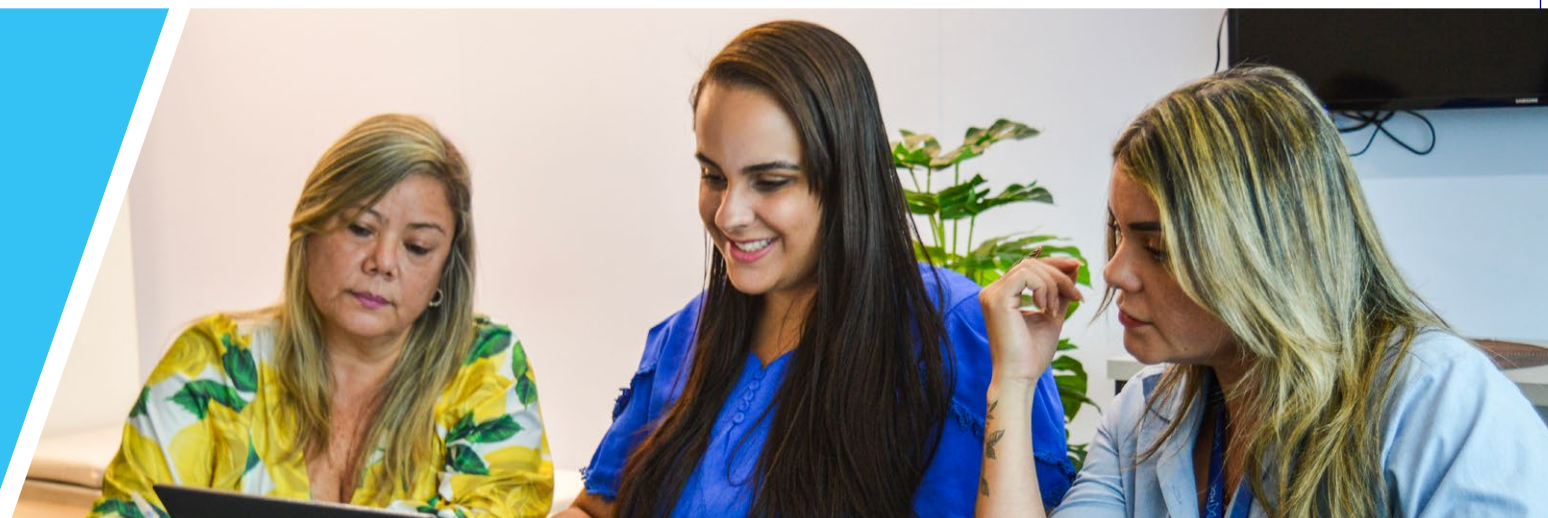
A cadeia de fornecedores pode apresentar características específicas, dada à natureza do negócio da MDC, com mão de obra altamente tecnológica e especializada.

Em termos de alocação geográfica, os prestadores estão sediados em diferentes regiões do País. Além disso, ocasionalmente, a Companhia aciona fornecedores internacionais quando o produto ou serviço não é encontrado em território nacional.

O valor destinado à cadeia de fornecedores em 2023 foi de R\$ 78 milhões, considerando aquisições e serviços contratados aplicados diretamente nas operações, com geração de valor e consequente desenvolvimento econômico local. No ano anterior, o valor destinado foi na ordem de R\$ 60 milhões.

A cadeia de suprimentos da MDC é heterogênea, com contratos de curto e longos prazos, a depender do escopo do projeto atendido e da atividade prestada.

Esq. para dir.: Fatima Oliveira, Milena Santos e Natália Ceres, da área de Suprimentos da MDC.



Clientes

Desde sua fundação, a MDC tem como foco o desenvolvimento de parcerias de longo prazo. Em seu modelo de negócios, a Companhia atua com base na formação de sociedades, formalizando parcerias sustentáveis com os detentores das matérias-primas.

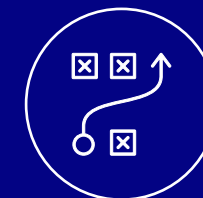
Em 2020, na formalização do seu novo planejamento estratégico, a MDC definiu crescimento como um dos seus orientadores. Nesse sentido, vem trabalhando fortemente na ampliação do seu portfólio de negócios, com o estabelecimento de novas parcerias tanto para aquisição de insumos essenciais à sua produção quanto no desenvolvimento de contratos com novos clientes.

A Companhia tem adotado processos sistemáticos para rastrear a eficácia de suas medidas relacionadas ao desenvolvimento e à inovação de produtos e serviços, o que inclui monitoramento periódico das metas estabelecidas, realização de pesquisas de satisfação dos clientes e análise do *feedback* recebido deles, além de revisão de políticas e procedimentos operacionais e avaliação do desempenho da equipe.

Já para otimizar a prospecção e gestão e assegurar a qualidade do atendimento e a personalização dos serviços prestados, mantém um *Customer Relationship Management* (CRM), que apoia o monitoramento da jornada do cliente, identificando suas necessidades e indicando a oferta de soluções sob medida, com vistas ao aumento da satisfação e fidelização.

Em relação aos seus clientes e parceiros, a MDC conta com um bom resultado, mapeado anualmente em uma Pesquisa de Satisfação. **Em 2023, o censo aplicado teve a adesão de 91% dos consultados.** De acordo com os *stakeholders* participantes, as palavras “sustentabilidade, energia e logística” são as que melhor definem a Companhia.

A Pesquisa de Satisfação referente aos serviços prestados pela MDC em 2023 ainda não foi aplicada – o formulário será endereçado no segundo semestre de 2024, posteriormente à divulgação deste relato.



Parcerias estratégicas

A MDC conta com parcerias estratégicas. Nas unidades produtoras de biometano, os clientes são a Cegás e a Ultragaz, respectivamente nos estados do Ceará e Rio de Janeiro. Já no segmento de gás natural, a Companhia conta com clientes como Bahiagás, Bracell e Braskem. Além disso, entrega o produto em postos de gasolina em São Paulo e no Rio de Janeiro.



Participação em eventos

Visando fortalecer ainda mais o seu posicionamento institucional, a MDC tem participado de diversos eventos setoriais. A presença nesses fóruns é essencial não apenas para construção de relacionamento, mas também para reafirmar o papel de pioneirismo e referência da MDC nos setores de biometano e gás natural. Em 2023, a Companhia teve representantes em congressos como Sergipe Oil & Gas, Conferência Brasil-Alemanha, Hydrogen Expo South America, Biogás Americas, 5º Fórum Sul Brasileiro de Biogás e Biometano

e Hydrogen Dialogue Latin America. A Empresa também montou stands na 1ª edição da Bahia Oil and Gas, que reuniu os principais players do setor em Salvador (BA), e no 10º Fórum do Biogás, que aconteceu em São Paulo (SP).

Em 2023, a MDC também marcou presença em um webinar promovido pelo CIBiogás com participação do Instituto Totum, que teve como tema central o mercado dos certificados de rastreabilidade de biometano.

Palestra de Luciano Vilas Boas durante o Fórum Global de Inovação e Tecnologia em Sustentabilidade.



Além disso, lideranças da Companhia ministraram palestras em diversos eventos, tais como:

Gas Week Congress

palestra da Diretora-Presidente da MDC, Manuela Kayath, no painel “Monetização do atributo ambiental e geração de créditos de carbono”.

10º Fórum do Biogás

palestra da Manuela Kayath no painel “Visões Estratégicas para o futuro do Biogás e do Biometano”. O evento aconteceu em São Paulo e a MDC contou ainda com um stand.

Fórum Global de Inovação e Tecnologia em Sustentabilidade

Luciano Vilas Boas, diretor de Novos Negócios, integrou o painel “Biometano, Vetor de Descarbonização e Neoindustrialização”.

5º Fórum Sul Brasileiro de Biogás e Biometano

Manuela Kayath participou também de evento em Foz do Iguaçu (PR) como palestrante no painel “Mercado de biogás e biometano do Sul do Brasil”.



Aluna da Escola Novo Destino, um dos projetos sociais implantados pela MDC no Ceará.

Educação e geração de renda são as causas prioritárias da atuação social da MDC.

Comunidades GRI 3-3 - Valorização das pessoas e engajamento social

No âmbito de sua estratégia ASG, a MDC desenvolve desde 2021 projetos sociais de longo prazo e, complementarmente, ações assistenciais nas comunidades do entorno das suas operações e patrocínio a projetos sociais por meio de leis de incentivo. Os projetos sociais tratam diretamente de temas tão urgentes quanto decisivos para a transformação efetiva e positiva na vida das comunidades: educação e geração de renda – as duas causas prioritárias da atuação social da Companhia.

A MDC mantém com duas escolas de contraturno para crianças e mantém um grupo produtivo de geração de renda para mulheres. Em 2023, contava ainda com uma turma de adultos em situação de baixa escolaridade, que foram preparados para prestar o Exame Nacional para Certificação de Competências de Jovens e Adultos (ENCCEJA), projeto que foi concluído no último trimestre do ano.

Em 2023, a MDC destinou R\$ 631 mil às **quatro iniciativas de longo prazo mantidas nas regiões onde opera e em outras 17 ações pontuais**. O valor investido é um compromisso da Companhia com as comunidades do entorno e é composto por um percentual do resultado financeiro das operações e contrapartidas de alguns dos acionistas.



Com suas ações sociais, a MDC impacta diretamente o ODS 4 - Educação de Qualidade da ONU.

Ao todo, foram **beneficiadas 3.500** pessoas em 2023, considerando projetos de longo prazo, ações assistenciais e projetos incentivados. Cada iniciativa conduzida foi planejada e constituída a partir de diagnósticos nas comunidades, com previsão de longo prazo e parceria de instituições

Escola Novo Destino - Caucaia (CE)

O projeto proporciona aulas de reforço em leitura, escrita, matemática e competências socioemocionais a 90 crianças e adolescentes, no contraturno escolar. As atividades acontecem nas proximidades da unidade GNR Fortaleza e são executadas pelo Instituto Alicerce, referência em educação e transformação social no Brasil. A alta aceitação da comunidade à iniciativa, cuja média de vagas preenchidas é de 92%, atesta sua relevância. Em 2023, a Escola Novo

do terceiro setor para alcance de metas de impacto social, que são constantemente monitoradas e analisadas pelo Comitê de Responsabilidade Social da MDC, cuja composição inclui representantes da alta direção e dos acionistas. As iniciativas de educação ativas em 2023 foram:

Destino agregou mais um atrativo aos alunos: um Parque Criativo, com mobiliários musicais, gangorra e bancos giratórios que também são brinquedos. Todos esses itens lúdicos foram criados pelo artista e *designer* Narcélio Grud a partir de materiais em desuso, como cartuchos de extintores de incêndio, canos de PVC e até compactadores de lixo desativados (convertidos em bibliotecas e brinquedotecas, com parte térrea e piso superior).

Localizada em Caucaia (CE), a escola beneficia 90 crianças e adolescentes.



Erradicação de baixa escolaridade - Caucaia (CE)

Outra novidade na Escola Novo Destino em 2023 foi o lançamento de um projeto que consiste na oferta de vagas para adultos em turmas dedicadas a erradicar a baixa escolaridade. O intuito das aulas, que aconteceram no período noturno, era também preparar os participantes para a prova do ENCCEJA, que confere a oportunidade de obtenção de certificados de conclusão dos ensinos Fundamental e/ou Médio a quem não pôde concluir esses níveis de estudos na idade apropriada. Os beneficiados

pela ação foram colaboradores da GNR Fortaleza, da Ecofor (empresa do Grupo Marquise, parceiro da MDC no projeto da GNR Fortaleza), pais de alunos atendidos com reforço escolar e moradores de comunidades locais.

Todas as 40 vagas ofertadas em 2023 foram preenchidas. O projeto também foi fruto de parceria entre MDC, Ecometano e Marquise Ambiental, e é gerenciado e executado pelo Alicerce Educação.

Escola Caminhos do Futuro - Ouriçangas (BA)

Em 2022, a MDC inaugurou o espaço em Ouriçangas (BA), no entorno de uma das operações da CDGN. O projeto, executado pelo Instituto Alicerce e monitorado pelo Instituto Phi, promove a educação de 40 crianças e adolescentes no contraturno escolar, em um modelo pedagógico semelhante à Escola Novo Destino, também operado pelo Instituto Alicerce.

Esses projetos têm papel fundamental para estabelecer uma boa relação entre a MDC e a comunidade, no reforço à cultura

ASG e no engajamento dos colaboradores e das lideranças, que participam ativamente como voluntários nas ações sociais. Esses programas, no entanto, podem ocasionar impactos negativos potenciais, tais como: risco de acidentes de beneficiários nas imediações dos projetos, eventual exposição de imagem para a Companhia e risco de descontinuidade de alguma ação social, gerando entraves com as comunidades.

Em 2023, a Companhia contava também com ações sociais focadas no voluntariado corporativo e desenvolvimento local.



Voluntariado

A MDC estimula seus colaboradores a dedicarem tempo e habilidades a ações voluntárias. **Em 2023, foram 17 eventos que mobilizaram 50 profissionais da Companhia** e favoreceram mais de 2.000 pessoas direta e indiretamente. Além de beneficiarem entidades sociais e moradores das comunidades onde a Companhia opera, as atividades permitem a interação e aproximação entre os colaboradores.

Apesar de fornecer apoio financeiro e logístico aos voluntários e incentivar as ações por meio de campanhas internas, as práticas ainda não integram um programa institucional corporativo. Assim, a maior parte das ações e beneficiários são definidos em conjunto com os colaboradores voluntários.

O evento que mais mobilizou voluntários em 2023 foi o Dia da Solidariedade MDC. A iniciativa proporcionou uma manhã de cuidado, alegria e amor, simultaneamente, para mais de 1.000 pessoas em seis cidades. As ações foram planejadas e executadas por colaboradores e seus familiares.

Em Salvador (BA), foi promovida uma Festa de São João para as 90 crianças da Creche Escola Comunitária Flor da Primavera, com lanches, brinquedos, música, recreação e doações de materiais de limpeza, higiene e alimentos. Os voluntários também realizaram o conserto do telhado da instituição.

Em Ouriçangas (BA), os beneficiados foram os alunos da Escola Caminhos do Futuro, que receberam um parquinho feito pelos colaboradores. Houve ainda a entrega de 40 cestas básicas à comunidade.

No Rio de Janeiro (RJ), as atividades incluíram a criação de horta comunitária para a instituição Resgatando a Inocência e a entrega de doações arrecadadas pela Companhia.

Em Cubatão (SP), Cabo Frio (RJ) e Bento Gonçalves (RS), cestas básicas foram entregues, respectivamente, para a Associação de Melhoramentos do Caminho de Pilões e para o Centro Espírita Fora da Caridade Não Há Salvação.

Outras ações voluntárias – Ao longo do ano, também foram realizadas ações voluntárias como a distribuição de sopas e doações para pessoas em situação de rua; a Caminhada Solidária ([veja na página 52](#)); e, no fim do ano, a entrega de mais de 450 cestas básicas em todas as cidades onde a Companhia atua por meio da campanha pelo Dia de Doar.

Voluntários da CDGN Bahia durante o Dia da Solidariedade.



Dia de Doar

Movimento global para promover a generosidade, o Dia de Doar envolve 85 países e passou a ser promovido no Brasil a partir de 2014. Em 2023, foi realizado no dia 28 de novembro, por iniciativa da Associação Brasileira de Captadores de Recursos (ABCR), que facilita a conexão de pessoas com causas. Todos os anos, a MDC faz campanhas em prol do Dia de Doar, realizando ações assistenciais no entorno das suas operações, tendo como foco o estímulo à cultura da doação. Essas ações sempre contam com os colaboradores da Companhia como voluntários e protagonistas.



Desenvolvimento de empreendedores locais

Outros projetos conduzidos pela MDC fortalecem a economia regional e proporcionam fonte alternativa de trabalho e renda para as comunidades do entorno das operações. Entre eles estão:

Aceleração de Empreendedores - A Companhia apoia a geração de renda por meio da aceleração de pequenos negócios e estimulando a economia criativa. Assim, viabiliza que microempresas participem de fóruns e feiras destinados a pequenos produtores, além de comprar brindes corporativos destinados a pequenos produtores. Em 2023, foram patrocinados quatro microempreendedores por meio da compra de produtos - Mochilas Ziê, BlackPim, ÓiaFia e Tem Dendê Gourmet.

Delícias de Caboto - Na vertente de geração de renda, a Companhia apoia também um grupo produtivo dedicado a mulheres em situação de vulnerabilidade social da região de Candeias (BA). O Delícias de Caboto é uma microempresa criada em 2021 e especializada na produção de sequilhos e geleias artesanais.

Ao longo de 2023, o grupo passou por consultorias especializadas em gastronomia e gestão comercial, visando refinar os produtos ofertados e melhorar as práticas administrativas. Oito mulheres, incluindo beneficiárias diretas, revendedoras e diaristas, integraram a iniciativa. Por meio do fortalecimento do empreendedorismo feminino, a ideia é empoderar as participantes e proporcionar condições para que alcancem independência financeira e melhores condições de vida e consigam permanecer na localidade se assim desejarem.

Um dos projetos de geração de renda apoiados pela MDC é o Delícias de Caboto.





Energia para renovar

- Mudanças climáticas
- Atributos ambientais
- Eficiência e inventário

Temas materiais e ODS relacionados



Mudanças climáticas

GRI 3-3 – Mudanças climáticas e transição energética | 3-3 – Foco no desenvolvimento e inovação de produtos e serviços que atendam às necessidades dos clientes

A MDC contribui com os esforços globais e imprescindíveis para a mitigação das mudanças climáticas e de seus efeitos. O portfólio de soluções que a Companhia oferece aos seus clientes os auxiliam na tarefa de tornarem suas operações mais verdes e no cumprimento de objetivos e metas de descarbonização e redução de emissões.

Em linha com o seu intuito de atender demandas e necessidades dos clientes, a Empresa investe tanto na ampliação e otimização dos seus negócios – cujos produtos já possuem pegada de carbono reduzida e/ou menos intensa do que as de fontes de energia alternativas, contribuindo para a agenda de descarbonização dos parceiros.

Todo o portfólio, seja para a produção e comercialização de biometano, seja para o abastecimento de clientes com gás natural, favorece a redução de emissões e corrobora com a agenda de transição energética da economia. Assim, tendo em vista a natureza das atividades desenvolvidas pela MDC, o tema mudanças climáticas e transição energética é considerado material, passível de identificação de impactos das atividades no ambiente onde a Companhia está inserida.

Atenta ao cenário nacional em seu setor de atuação e às suas possíveis oscilações, a Companhia mapeou e acompanha a evolução de aspectos que possam interferir no desempenho de seus negócios. Dessa forma, produziu uma Matriz de Riscos e Oportunidades que considera o tema das mudanças climáticas e outros vinculados a elas. São analisadas singularidades pertinentes aos contextos de suas subsidiárias, que podem ocasionar mudanças, positivas ou não, nas próprias operações, e/ou nas suas receitas e/ou despesas.

A sustentabilidade é inerente à estratégia de atuação da MDC.

Os produtos da Companhia possuem menor **pegada de carbono**, sendo mais sustentáveis do que outras fontes de energia concorrentes.

Riscos e oportunidades GRI 201-2

Os riscos e oportunidades motivados por mudanças climáticas com potencial de gerar mudanças substanciais em operações, receitas ou despesas são:

Risco 1 (Possibilidade média de ocorrência)

Incremento das restrições legais para comissionamento e operação de geração, transporte e comercialização de energia. Meta apresentada pelo Brasil na COP 26 para reduzir a emissão de carbono em 53% até 2030.

Impacto Risco 1 (Magnitude média de impacto) – Dificuldade para o licenciamento de atividades que envolvam o uso de combustíveis de origem fóssil, como o gás natural ou óleo diesel.

Implicações financeiras Risco 1 – Elevação dos custos de licenciamento, com possibilidade de inviabilização de novos negócios em decorrência de restrições legais.

Oportunidade Risco 1 (Possibilidade alta de ocorrência) – Favorecimento de organizações que utilizam combustíveis de origem renovável, como é o caso da MDC, que prioriza esses tipos de energéticos, incluindo relacionados ao desenvolvimento tecnológico e uso de novas fontes de energéticos renováveis.

Risco 2 (Possibilidade alta de ocorrência)

Diminuição da oferta de energéticos fósseis em decorrência da migração da matriz para renovável. Aumento dos preços do gás natural e do petróleo observados nos últimos tempos.

Impacto Risco 2 (Magnitude alta de impacto) – Aumento dos custos operacionais em decorrência do acréscimo dos preços de combustíveis como diesel, gás natural e energia elétrica.

Implicações financeiras Risco 2 – Redução das margens e da rentabilidade dos negócios em decorrência dos custos mais elevados de insumos energéticos.

Oportunidade Risco 2 (Possibilidade alta de ocorrência) – Como a MDC opera unidades que utilizam renováveis para a produção de energia, é esperado incremento dos negócios em decorrência da maior demanda por esse tipo de combustível.

Risco 3 (Possibilidade alta de ocorrência)

Eventos climáticos extremos que ocasionam perda de lavouras/plantações para geração de energia a partir de biomassa.

Impacto Risco 3 (Magnitude alta de impacto) – Aumento do preço de insumos, como madeira e outras fontes de biomassa, além da dificuldade de fechar contratos em decorrência da maior procura por esse tipo de matéria-prima ou priorização pelo plantio de áreas com lavouras de alimentos.

Implicações financeiras Risco 3 – Redução das margens e da rentabilidade dos negócios em decorrência dos custos mais elevados de insumos energéticos.

Oportunidade Risco 3 (Possibilidade média de ocorrência) – 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.

Os métodos utilizados para gerenciar os riscos e as oportunidades são:

- Análise de risco durante o ciclo de vida dos projetos desenvolvidos.
- Planejamento estratégico das operações e dos projetos da Companhia.
- Acompanhamento de indicadores associados às emissões e ao desempenho energético/logístico dos negócios da Empresa.
- Análise de resultados dos processos para prospecção de oportunidades de melhoria.
- Reuniões do comitê de operações para acompanhamento e análise crítica de resultados associados às unidades.
- Monitoramento de conformidade legal via sistema LegNet.

Os atributos ambientais
são parte do portfólio da
Companhia.

Atributos ambientais GRI 3-3 – Mudanças climáticas e transição energética

Com o propósito de atuar em favor da transição energética e contribuir para que seus clientes façam o mesmo, a MDC é pioneira no Brasil na emissão de certificado de rastreabilidade que comprova a origem do componente renovável do biometano. Esse certificado pode ser utilizado por qualquer indústria consumidora de gás natural que não tem acesso direto a molécula do combustível. Esse é um atributo ambiental ainda novo para o mercado e vem passando pelo processo de regulação o que deve torná-lo cada vez mais confiável. A expectativa do mercado é que ele seja utilizado por estados e empresas como forma de compensar emissões e contribuir para a agenda climática.

Em 2023, repercutiu nacionalmente a primeira transação envolvendo esses atributos ambientais com a cervejaria Heineken, oriundos da unidade GNR Fortaleza.

Além deles, a MDC comercializa CBIOs, certificados de descarbonização que comprovam a compensação de emissões no setor de biocombustíveis. Eles estão vinculados à Política Nacional de Biocombustíveis

(RenovaBio), programa do Governo Federal. Cada CBIO equivale a uma tonelada de carbono evitada na atmosfera, e esses ativos são negociados na plataforma da B3.

Em 2023, a MDC tinha o potencial de geração de **900.000 certificados de rastreabilidade de biometano**, indicador que considera a produção de biocombustível. Além disso, emitiu **92.000 CBIOs**, quantidade que foi praticamente toda comercializada no mesmo ciclo.

Outro atributo ambiental originado na Companhia são créditos de carbono, registrados na ONU via Mecanismo de Desenvolvimento Limpo (MDL). Trata-se de certificados emitidos para uma pessoa ou empresa que reduziu sua emissão de GEE, mas eles podem ser comercializados com outras organizações para compensarem os impactos de suas atividades. No caso da MDC, os créditos decorrem de projetos que promovem a captura e redução de emissões. A Companhia não tem monetizado os atributos à espera de valorização e melhor momento para a negociação.

Eficiência e inventário GRI 3-3 – Mudanças climáticas e transição energética

Além de prover soluções que permitem aos clientes reduzirem suas emissões, a MDC tem metas internas de redução de emissões e eficiência energética. Desde 2022, mantém o compromisso de redução de pelo menos 5% na intensidade de liberação de gases nas suas operações, em um prazo de até cinco anos.

O objetivo é chegar a uma redução de 4,7% no indicador de MWh Consumido x MWh entregue até 2027. Além disso, desde 2021, a MDC apura o indicador de eficiência operacional relacionado às suas áreas industriais.

Para alcançar esse objetivo, aprimora e intensifica os controles e indicadores da Central de Operações, no Rio de Janeiro, que monitora todas as unidades e sinaliza *gaps* e oportunidades. Investe ainda em tecnologias que qualificam o roteamento para coletas e entregas de seus produtos, com melhor aproveitamento da frota, e na substituição dos combustíveis empregados neles e/ou testes com opções de carretas de maior capacidade.

A Companhia apura as próprias emissões de escopos 1, 2 e 3 de CO₂ equiv em todas as unidades. Em 2023, recebeu o Selo Prata do Programa Brasileiro do GHG Protocol pela

apresentação do inventário completo, o que coloca em destaque seu compromisso com a transparência e a responsabilidade ambiental.

Ao considerar que as operações das subsidiárias têm características diferentes (transporte de gás, geração de energia e produção de biometano), e, portanto, métodos diversos para mensurar suas eficiências, a MDC desenvolveu um modelo de apuração que contempla um único indicador para contabilizar a energia consumida em relação ao total de energia produzida por todas elas, de forma conjugada. Assim, consegue ter um dado claro para que possa atuar em busca de melhorias.

Em 2023, a MDC acumulou 2,7 milhões de GJ em energia entregue, considerando os volumes de todas as suas operações de gás natural e biometano. **A MDC reduziu em 13% a energia entregue ao mercado no período, mas o consumo interno foi reduzido em proporção maior – o indicador foi da ordem de 357,1 mil GJ, representando uma diminuição de 27% em relação ao ano anterior.**



Veja, em Anexo GRI, dados sobre o consumo de energia e emissões de gases poluentes.

A MDC vem acompanhando anualmente suas emissões de Gases do Efeito Estufa (GEE).

Em 2023, a MDC acumulou **2,7 milhões** de GJ em energia entregue.

A photograph of an industrial facility, likely a refinery or chemical plant. The image is dominated by large, bright orange pipes that run horizontally and vertically across the frame. In the foreground, there's a green cylindrical piece of machinery, possibly a pump or storage tank, with a yellow label that reads "PSA-7" and "CATEGORIA II". The background shows more industrial structures, including tall vertical columns and a clear blue sky. The image is partially overlaid with a dark blue geometric shape on the left side, which contains the text "Anexo GRI".

Anexo
GRI

Engajamento com stakeholders GRI 2-29

Públicos de interesse						
Canais	Colaboradores	Fornecedores	Clientes	Parceiros	Líderes comunitários	Órgãos reguladores
Site corporativo	X	X	X	X	X	X
Relatório de Sustentabilidade	X	X	X	X	X	X
Intranet	X					
E-mails	X	X	X	X	X	X
WhatsApp corporativo	X					
Canal de Denúncia	X	X	X	X	X	X

Os principais *stakeholders* com os quais a Companhia se engaja são: fornecedores, investidores, sócios, parceiros, clientes, colaboradores, conselheiros, acionistas, beneficiários dos projetos sociais, autoridades locais, órgãos públicos, organizações e associações do segmento. Eles são classificados com base na intensidade de interação nas diferentes fases de cada projeto.

Para cada tipo de *stakeholder* adota-se uma abordagem de engajamento. No geral, para relacionamentos com partes envolvidas diretamente nos projetos, como acionistas, clientes e parceiros, a abordagem é mais direcionada à construção de relacionamento. Um exemplo é o maior foco dado em 2023 ao trabalho de *marketing* para melhor entendimento das necessidades e formas de aproximar a

Empresa do público-alvo, dos parceiros e clientes, incluindo a elaboração de materiais de divulgação, mais presença em eventos do setor, divulgação dos projetos e estudos em diversas plataformas de comunicação e visitas guiadas nos *sites* da MDC.

Com colaboradores as iniciativas visam estabelecer e manter uma relação de transparência, conexão com os valores e

reforço da busca coletiva pelos objetivos da Companhia, como Semana da Cultura, palestras, encontros de grupo de afinidade e com lideranças, ciclos de *feedbacks* formais e programas de treinamento e mentorias. Já a abordagem com a comunidade se dá no âmbito dos projetos sociais apoiados pela MDC, com o suporte de consultorias especializadas do terceiro setor.

A pesquisa de satisfação com clientes e parceiros e os ciclos de pesquisas de clima com os colaboradores são exemplos de ações para registro de *feedbacks* dos *stakeholders*, que envolvem análise dos aspectos apurados e aplicação de planos de ações para melhorias.

Em 2023, para a pesquisa de satisfação, a MDC estabeleceu meta de adesão mínima de 80%, atingindo 91% como resultado de ações contínuas de acompanhamento com clientes e parceiros. A pesquisa foi referente aos serviços prestados em 2022 – o censo referente às atividades de 2023 será aplicado ao longo de 2024.

Colaboradores

Número de empregados (colaboradores), por gênero GRI 2-7															
Número de empregados, por gênero	2021					2022					2023				
	Feminino	Masculino	Outro	Não informado	Total	Feminino	Masculino	Outro	Não informado	Total	Feminino	Masculino	Outro	Não informado	Total
Número de empregados	69	304	0	0	373	45	150	0	0	195	48	141	0	0	189
Número de empregados permanentes	54	299	0	0	353	45	150	0	0	195	48	141	0	0	189
Número de empregados temporários	15	5	0	0	20	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Número de empregados sem garantia de carga horária	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Número de empregados em tempo integral	54	299	0	0	353	38	148	0	0	186	46	141	0	0	187
Número de empregados de período parcial	15	5	0	0	20	7	2	0	0	9	2	0	0	0	2

Nota – Para compilar os dados utilizados neste indicador, foi extraído do sistema de Folha de Pagamento o efetivo total por categoria de colaboradores. O número total de colaboradores corresponde à contratação de efetivos CLT e estagiários. Já o número total de aprendizes foi considerado na categoria de empregados de período parcial. "Outro" é referente a outro gênero conforme especificado pelos próprios empregados quando aplicável.

Número de empregados (colaboradores), por região GRI 2-7																		
Região	2021						2022						2023					
	Norte	Nordeste	Centro-Oeste	Sudeste	Sul	Total	Norte	Nordeste	Centro-Oeste	Sudeste	Sul	Total	Norte	Nordeste	Centro-Oeste	Sudeste	Sul	Total
Número de empregados	0	212	0	158	3	373	0	109	0	83	3	195	0	109	0	77	3	189
Número de empregados permanentes	0	212	0	158	3	373	0	109	0	83	3	195	0	109	0	77	3	189
Número de empregados temporários	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Número de empregados sem garantia de carga horária	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Número de empregados em tempo integral	12	207	0	143	3	365	0	108	0	83	3	194	0	107	0	77	3	189
Número de empregados de período parcial	1	5	0	2	0	8	0	1	0	0	0	1	0	2	0	0	0	2

Nota – Para compilar os dados utilizados neste indicador, foi extraído do sistema de Folha de Pagamento o efetivo total por categoria de colaboradores. O número total de colaboradores corresponde à contratação de efetivos CLT e estagiários. Já o número total de aprendizes foi considerado na categoria de empregados de período parcial.

Porcentagem de indivíduos que integram os órgãos de governança da MDC, por gênero GRI 405-1		
2021	Masculino	80%
	Feminino	20%
	Total	100%
2022	Masculino	80%
	Feminino	20%
	Total	100%
2023	Masculino	80%
	Feminino	20%
	Total	100%

Porcentagem de indivíduos que integram os órgãos de governança da MDC, por faixa etária GRI 405-1		
2021	Abaixo de 30 anos	0%
	Entre 30 e 50 anos	20%
	Acima de 50 anos	80%
	Total	100%
2022	Abaixo de 30 anos	0%
	Entre 30 e 50 anos	20%
	Acima de 50 anos	80%
	Total	100%
2023	Abaixo de 30 anos	0%
	Entre 30 e 50 anos	20%
	Acima de 50 anos	80%
	Total	100%

Nota – Não há indivíduos negros ou Pessoas com Deficiência (PCDs) dentro dos órgãos de governança da MDC.

Porcentagem de empregados (colaboradores), por categoria funcional, por gênero GRI 405-1										
		2021			2022			2023		
Gênero		Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Diretoria	Número	7	1	8	4	1	5	4	1	5
	Percentual	87,50%	12,50%	100%	80%	20%	100%	80%	20%	100%
Gerência	Número	17	3	20	12	1	13	11	1	12
	Percentual	85%	15%	100%	92,31%	7,69%	100%	91,67%	8,33%	100%
Coordenação	Número	21	4	25	15	3	18	12	3	15
	Percentual	84%	16%	100%	83,33%	16,67%	100%	80%	20%	100%
Especialistas	Número	10	2	12	10	2	12	10	2	12
	Percentual	83,33%	16,67%	100%	83,33%	16,67%	100%	83,33%	16,67%	100%
Administrativo	Número	39	41	80	25	28	53	23	30	53
	Percentual	48,75%	51,25%	100%	47,17%	52,83%	100%	43,40%	56,60%	100%
Operacional	Número	199	5	204	82	3	85	79	3	82
	Percentual	97,55%	2,45%	100%	96,47%	3,53%	100%	96,34%	3,66%	100%
Trainees	Número	0	0	0	0	0	0	1	1	2
	Percentual	0%	0%	0%	0%	0%	0%	50%	50%	100%
Estagiários	Número	5	11	16	2	6	8	1	5	6
	Percentual	31,25%	68,75%	100%	25%	75%	100%	16,67%	83,33%	100%
Aprendizes	Número	2	6	8	0	1	1	0	2	2
	Percentual	25%	75%	100%	0%	100%	100%	0%	100%	100%
Total	Número	300	73	373	150	45	195	141	48	189
	Percentual	80,43%	19,57%	100%	76,92%	23,08%	100%	74,60%	25,40%	100%

Porcentagem de empregados (colaboradores), por categoria funcional, por faixa etária GRI 405-1												
	2021				2022				2023			
	Abaixo de 30 anos	Entre 30 e 50 anos	Acima de 50 anos	Total	Abaixo de 30 anos	Entre 30 e 50 anos	Acima de 50 anos	Total	Abaixo de 30 anos	Entre 30 e 50 anos	Acima de 50 anos	Total
Diretoria	0%	50%	50%	100%	0%	80%	20%	100%	0%	60%	40%	100%
Gerência	0%	76%	24%	100%	0%	77%	23%	100%	0%	83%	17%	100%
Coordenação	4%	77%	19%	100%	0%	67%	33%	100%	7%	73%	20%	100%
Especialistas	10%	70%	20%	100%	17%	66%	17%	100%	0%	80%	20%	100%
Administrativo	31%	65%	4%	100%	34%	58%	8%	100%	38%	55%	7%	100%
Operacional	17%	72%	11%	100%	25%	67%	8%	100%	28%	63%	9%	100%
Trainees	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	100%
Estagiários	92%	8%	0%	100%	100%	0%	0%	100%	100%	0%	0%	100%
Aprendizes	100%	0%	0%	100%	100%	0%	0%	100%	100%	0%	0%	100%
Total	22%	67%	11%	100%	26%	62%	12%	100%	29%	59%	12%	100%

Porcentagem de empregados (colaboradores) negros, por categoria funcional, por gênero GRI 405-1									
	2021			2022			2023		
	Masculino	Feminino	Total	Masculino	Feminino	Total	Masculino	Feminino	Total
Diretoria	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Gerência	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Coordenação	1%	0%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Especialistas	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Administrativo	1%	3%	4%	1%	2%	3%	4%	7%	11%
Operacional	23%	0%	23%	11%	0%	11%	14%	0%	14%
Trainees	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Estagiários	1%	3%	4%	2%	2%	4%	0%	0%	0%
Aprendizes	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Total	26%	6%	32%	14%	4%	18%	18%	7%	25%

Nota - Não há Pessoas com Deficiência (PcDs) trabalhando na Companhia.

Número total e taxa de novas contratações de empregados (colaboradores), por faixa etária GRI 401-1

Faixa etária	2021			2022			2023		
	Número total de empregados	Número total de empregados contratados	Taxa	Número total de empregados	Número total de empregados contratados	Taxa	Número total de empregados	Número total de empregados contratados	Taxa
Abaixo de 30 anos	78	42	54%	50	22	44%	56	24	43%
De 30 a 50 anos	250	44	18%	121	21	17%	111	10	9%
Acima de 50 anos	45	5	11%	24	6	25%	23	0	0%
Total	373	91	24%	195	49	25%	190	34	18%

Nota – A diminuição no número de empregados contratados em 2022 se dá pela MDC não mais fazer a gestão e consolidar indicadores da empresa ERB.

Número total e taxa de empregados (colaboradores) contratados, por gênero GRI 401-1

Gênero	2021			2022			2023		
	Número total de empregados	Número total de empregados contratados	Taxa	Número total de empregados	Número total de empregados contratados	Taxa	Número total de empregados	Número total de empregados contratados	Taxa
Masculino	300	52	17%	150	32	21%	143	18	13%
Feminino	73	39	53%	45	17	38%	47	16	34%
Total	373	91	24%	195	49	25%	190	34	18%

Número total e taxa de empregados (colaboradores) contratados, por região GRI 401-1									
Região	2021			2022			2023		
	Número total de empregados	Número total de empregados contratados	Taxa	Número total de empregados	Número total de empregados contratados	Taxa	Número total de empregados	Número total de empregados contratados	Taxa
Norte	0	0	0%	0	-	0%	0	0	0%
Nordeste	220	53	24%	109	25	23%	107	22	21%
Centro-Oeste	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
Sudeste	150	38	25%	83	24	29%	80	12	15%
Sul	3	0	0%	3	0	0%	3	0	0%
Total	373	91	24%	195	49	25%	190	34	18%

Número total e taxa de empregados (colaboradores) que deixaram a Empresa, por faixa etária GRI 401-1									
Faixa etária	2021			2022			2023		
	Número total de empregados	Número total de empregados que deixaram a empresa	Taxa	Número total de empregados	Número total de empregados que deixaram a empresa	Taxa	Número total de empregados	Número total de empregados que deixaram a empresa	Taxa
Abaixo de 30 anos	78	19	24%	50	13	26%	56	15	27%
De 30 a 50 anos	250	38	15%	121	30	25%	111	25	23%
Acima de 50 anos	45	6	13%	24	2	8%	23	5	22%
Total	373	63	17%	195	45	23%	190	45	24%

Número total e taxa de empregados (colaboradores) que deixaram a Empresa, por gênero GRI 401-1									
Gênero	2021			2022			2023		
	Número total de empregados	Número total de empregados que deixaram a empresa	Taxa	Número total de empregados	Número total de empregados que deixaram a empresa	Taxa	Número total de empregados	Número total de empregados que deixaram a empresa	Taxa
Masculino	300	44	15%	45	29	64%	143	31	22%
Feminino	73	19	26%	150	16	11%	47	14	30%
Total	373	63	17%	195	45	23%	190	45	24%

Número total e taxa de empregados (colaboradores) que deixaram a Empresa, por região GRI 401-1									
Região	2021			2022			2023		
	Número total de empregados	Número total de empregados que deixaram a empresa	Taxa	Número total de empregados	Número total de empregados que deixaram a empresa	Taxa	Número total de empregados	Número total de empregados que deixaram a empresa	Taxa
Norte	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
Nordeste	220	45	20%	109	20	18%	107	21	20%
Centro-Oeste	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
Sudeste	150	18	12%	83	25	30%	80	24	30%
Sul	3	0	0%	3	0	0%	3	0	0%
Total	373	63	17%	195	45	23%	190	45	24%

Licença-maternidade/paternidade GRI 401-3				
		2021	2022	2023
Total de empregados que tiveram direito a usufruir licença-maternidade/paternidade	Homens	306	150	143
	Mulheres	67	45	49
Total de empregados que tiraram licença-maternidade/paternidade	Homens	13	5	5
	Mulheres	1	4	4
Total de empregados que retornaram ao trabalho, no período de relatório, após o término da licença-maternidade/paternidade	Homens	13	5	5
	Mulheres	1	4	4
Total de empregados que voltaram a trabalhar após a licença-maternidade/paternidade e que ainda estiveram empregadas 12 meses após o retorno ao trabalho	Homens	13	5	5
	Mulheres	1	4	4
Taxa de retorno	Homens	100%	100%	100%
	Mulheres	100%	100%	100%
Taxa de retenção	Homens	100%	100%	100%
	Mulheres	100%	100%	100%

Nota – Para o indicador, foram contemplados os Conselheiros que fazem parte da folha da MDC.

Média de horas de capacitação de empregados (colaboradores), por gênero GRI 404-1									
	2021			2022			2023		
	Número total de empregados	Horas de treinamento	Média de horas de treinamento	Número total de empregados	Horas de treinamento	Média de horas de treinamento	Número total de empregados	Horas de treinamento	Média de horas de treinamento
Masculino	N/D	833	29,90	150	7.155	47,70	141	5.507	39,06
Feminino	N/D	3.771	27,70	45	1.342	29,82	48	1.650	34,38
Total	N/D	4.604	N/D	195	8.497	43,57	189	7.157	37,87

Média de horas de treinamento de empregados (colaboradores), por categoria funcional GRI 404-1							2022	2023
	Número total de empregados	Horas de treinamento	Média de horas de treinamento	Número total de empregados	Horas de treinamento	Média de horas de treinamento		
Diretoria	5	100	20,00	5	125	25,00		
Gerência	13	556	42,77	12	812	67,67		
Coordenação	18	664	36,89	15	439	29,27		
Especialistas	12	364	30,33	12	693	57,75		
Administrativo	53	2.507	47,30	53	1.321	24,92		
Operacional	85	4.114	48,40	82	3.327	40,57		
Trainees	0	-	-	2	-	-		
Estagiários	8	192	24,00	6	420	70,00		
Aprendizes	1	-	-	2	20	10,00		
Total	195	8.497	43,57	189	7.157	37,87		

Nota – A variação de horas de treinamento se deve principalmente à saída da ERB da gestão da MDC em julho de 2022, ocasionando a redução do número de colaboradores. Além disso, houve uma orientação para reprogramação de parte dos treinamentos planejados de 2023 para o ano subsequente. A meta para 2024 é realizar 90% dos treinamentos previstos no Plano Anual de Treinamentos (PAT). Ao longo de 2023, dois *trainees* foram admitidos, porém não estavam inseridos PAT e, por isso, não há registros de horas realizadas. Houve correção no número de empregados que foi reportado em 2022. A apuração anterior considerou apenas o universo de empregados treinados ao longo do ano de 2022, ao invés de todo o quadro da Companhia. [GRI 2-4](#)

Percentual do total de empregados (colaboradores), discriminados por gênero e categoria funcional, que receberam avaliação regular de desempenho e de desenvolvimento de carreira GRI 404-3										
		2021			2022			2023		
		Masculino	Feminino	Total	Masculino	Feminino	Total	Masculino	Feminino	Total
Diretoria	Número de colaboradores nesta categoria funcional	7	1	8	4	1	5	4	1	5
	Número de colaboradores que receberam avaliação de desempenho	6	1	7	3	1	4	4	1	5
	Percentual de colaboradores que receberam avaliação de desempenho	85,71%	100,00%	87,50%	75,00%	100,00%	80,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Gerência	Número de colaboradores nesta categoria funcional	17	3	20	12	1	13	11	1	12
	Número de colaboradores que receberam avaliação de desempenho	17	2	19	12	1	13	11	1	12
	Percentual de colaboradores que receberam avaliação de desempenho	100,00%	66,67%	95,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Coordenação	Número de colaboradores nesta categoria funcional	21	4	25	15	3	18	12	3	15
	Número de colaboradores que receberam avaliação de desempenho	19	4	23	12	3	15	10	3	13
	Percentual de colaboradores que receberam avaliação de desempenho	90,48%	100,00%	92,00%	80,00%	100,00%	83,33%	83,33%	100,00%	86,67%
Especialistas	Número de colaboradores nesta categoria funcional	10	2	12	10	2	12	10	2	12
	Número de colaboradores que receberam avaliação de desempenho	8	0	8	9	2	11	9	2	11
	Percentual de colaboradores que receberam avaliação de desempenho	80,00%	0,00%	66,67%	90,00%	100,00%	91,67%	90,00%	100,00%	91,67%
Administrativo	Número de colaboradores nesta categoria funcional	39	41	80	25	28	53	23	30	53
	Número de colaboradores que receberam avaliação de desempenho	37	37	74	21	26	47	22	26	48
	Percentual de colaboradores que receberam avaliação de desempenho	94,87%	90,24%	92,50%	84,00%	92,86%	88,68%	95,65%	86,67%	90,57%

Percentual do total de empregados (colaboradores), discriminados por gênero e categoria funcional, que receberam avaliação regular de desempenho e de desenvolvimento de carreira GRI 404-3										
		2021			2022			2023		
		Masculino	Feminino	Total	Masculino	Feminino	Total	Masculino	Feminino	Total
Operacional	Número de colaboradores nesta categoria funcional	199	5	204	82	3	85	79	3	82
	Número de colaboradores que receberam avaliação de desempenho	163	4	167	48	2	50	75	3	78
	Percentual de colaboradores que receberam avaliação de desempenho	81,91%	80,00%	81,86%	58,54%	66,67%	58,82%	94,94%	100,00%	95,12%
Trainees	Número de colaboradores nesta categoria funcional	0	0	0	0	0	0	1	1	2
	Número de colaboradores que receberam avaliação de desempenho	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Percentual de colaboradores que receberam avaliação de desempenho	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Estagiários	Número de colaboradores nesta categoria funcional	5	11	16	2	6	8	1	5	6
	Número de colaboradores que receberam avaliação de desempenho	3	11	14	2	4	6	0	5	5
	Percentual de colaboradores que receberam avaliação de desempenho	60,00%	100,00%	87,50%	100,00%	66,67%	75,00%	0,00%	100,00%	83,33%
Aprendizes	Número de colaboradores nesta categoria funcional	2	6	8	0	1	1	0	2	2
	Número de colaboradores que receberam avaliação de desempenho	2	1	3	0	1	1	0	1	1
	Percentual de colaboradores que receberam avaliação de desempenho	100,00%	16,67%	37,50%	0,00%	100,00%	100,00%	0,00%	50,00%	50,00%
Total	Número de colaboradores	300	73	373	150	45	195	141	48	189
	Número de colaboradores que receberam avaliação de desempenho	255	60	315	107	40	147	131	42	173
	Percentual de colaboradores que receberam avaliação de desempenho	85,00%	82,19%	84,45%	71,33%	88,89%	75,38%	92,91%	87,50%	91,53%

Nota – Devido à mudança de gestão da ERB, há redução no número de empregados avaliados entre os anos de 2021 e 2022. O indicador refere-se a MDC, CDGN e Ecometano (GNR Fortaleza e GNR Dois Arcos).

Proporção entre a remuneração anual total do indivíduo mais bem pago e a remuneração média anual total de todos os empregados GRI 2-21

	2020	2021	2022	2023
	1.422%	1.373%	1.157%	576%

Nota – Para o cálculo da remuneração média de todos os colaboradores foram levantados os valores pagos anualmente, contemplando a última remuneração de dezembro de 2023, incluindo 1/3 de férias e 13º salário, além dos valores pagos de PLR e bônus no ano de 2023. Para o cálculo do indivíduo mais bem pago da Companhia, foram excluídas as férias. Foram excluídos dessa 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 foram: salário-base, periculosidade, insalubridade e 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.

Proporção entre o salário-base recebido por mulheres e homens, por categoria funcional GRI 405-2

	2021	2022	2023
Diretoria	N/D	N/D	N/D
Gerência	1,25	1,02	1,08
Coordenação	1,06	0,84	1,17
Especialistas	0,79	0,79	0,70
Administrativo	1,00	0,85	1,06
Operacional	1,04	1,13	1,28
Trainee	0,00	0,00	1,00
Estagiários	1,00	1,00	1,00
Aprendizes	1,00	1,00	0,00
Total	1,09	0,93	1,06

Nota – A Empresa optou por não divulgar salários-base dos diretores por ser uma informação confidencial e estratégica.

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

Aumento percentual	2021	2022	2023
Maior remuneração paga (remuneração total anual para o indivíduo mais bem pago da MDC)	105%	109%	50%
Remuneração total anual média para todos os empregados (exceto o indivíduo mais bem pago)	108%	129%	101%
Proporção do aumento percentual da remuneração	97%	84%	50%

Proporção entre a remuneração recebida por mulheres e homens, por categoria funcional GRI 405-2

	2021	2022	2023
Diretoria	N/D	N/D	N/D
Gerência	1,07	0,69	1,08
Coordenação	0,90	0,84	1,17
Especialistas	0,79	0,71	0,70
Administrativo	0,91	0,81	1,06
Operacional	0,97	1,05	1,28
Trainee	0,00	0,00	1,00
Estagiários	1,00	1,00	1,00
Aprendizes	1,00	1,00	0,00
Total	0,96	0,77	1,06

Nota – A Empresa optou por não divulgar salários-base dos diretores por ser uma informação confidencial e estratégica.

Número total e percentual de membros do órgão de governança aos quais foram comunicadas e que receberam treinamento sobre as políticas e procedimentos anticorrupção adotados pela MDC, por região GRI 205-2							
		2021		2022		2023	
		Comunicados	Treinados	Comunicados	Treinados	Comunicados	Treinados
Sudeste	Número total de membros no ano	5		5		5	
	Número total de membros comunicados/treinados	5	0	5	0	5	0
	Percentual de membros comunicados/treinados	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%

Número total e percentual de empregados (colaboradores) aos quais foram comunicadas e que receberam treinamento sobre as políticas e procedimentos anticorrupção adotados pela MDC, por categoria funcional GRI 205-2

		2022		2023	
Categoria funcional	Empregados (colaboradores)	Comunicados	Treinados	Comunicados	Treinados
Direção	Número total de empregados	6		5	
	Número total de empregados comunicados/treinados	6	6	5	4
	Percentual de empregados comunicados/treinados	100,00%	100,00%	100,00%	80,00%
Gerência	Número total de empregados	11		12	
	Número total de empregados comunicados/treinados	11	11	12	12
	Percentual de empregados comunicados/treinados	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Coordenação	Número total de empregados	17		15	
	Número total de empregados comunicados/treinados	17	17	15	14
	Percentual de empregados comunicados/treinados	100,00%	100,00%	100,00%	93,33%
Especialistas	Número total de empregados	12		12	
	Número total de empregados comunicados/treinados	0	11	12	10
	Percentual de empregados comunicados/treinados	100,00%	91,67%	100,00%	83,33%
Administrativo	Número total de empregados	53		53	
	Número total de empregados comunicados/treinados	53	49	53	42
	Percentual de empregados comunicados/treinados	100,00%	92,45%	100,00%	79,25%

		2022		2023	
Categoria funcional	Empregados (colaboradores)	Comunicados	Treinados	Comunicados	Treinados
Operacional	Número total de empregados	85		82	
	Número total de empregados comunicados/treinados	85	77	82	64
	Percentual de empregados comunicados/treinados	100,00%	90,59%	100,00%	78,05%
Trainees	Número total de empregados	0		2	
	Número total de empregados comunicados/treinados	0	0	2	2
	Percentual de empregados comunicados/treinados	-	-	100,00%	100,00%
Estagiários	Número total de empregados	9		6	
	Número total de empregados comunicados/treinados	9	8	6	2
	Percentual de empregados comunicados/treinados	100,00%	88,89%	100,00%	33,33%
Aprendizes	Número total de empregados	2		2	
	Número total de empregados comunicados/treinados	2	2	2	2
	Percentual de empregados comunicados/treinados	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Total	Número total de empregados	195		189	
	Número total de empregados comunicados/treinados	195	181	189	152
	Percentual de empregados comunicados/treinados	100,00%	92,82%	100,00%	80,42%

Nota – A MDC não comunica e treina em políticas e procedimentos anticorrupção seus parceiros de negócio. As políticas e os procedimentos anticorrupção que foram comunicados são o Código de Ética e Conduta, Política Anticorrupção, Política de Contratação de Terceiros, Procedimento de Apuração de Denúncias, Política de Conflito de Interesses, Política de Brindes e Presentes, Política de Medidas Disciplinares e Política de QSMS. Os dados totais de colaboradores por categoria funcional podem diferir dos demais indicadores pois, neste caso, o controle é feito sobre o total de colaboradores ativos no período dos treinamentos e comunicações.

Ética e Compliance

Número total e percentagem de operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção GRI 205-1

	2021	2022	2023
Número total de operações da MDC	6	7	7
Número total de operações da MDC que foram submetidas a avaliações de riscos relacionados à corrupção	6	6	6
Percentual de operações da MDC que foram submetidas a avaliações de riscos relacionados à corrupção	100,00%	85,71%	85,71%

Nota – Para identificar os riscos significativos relacionados à corrupção foram mapeadas 44 vulnerabilidades concentradas nos seguintes temas: políticas e procedimentos, envolvimento com agentes públicos, treinamentos e comunicação de *compliance* e monitoramento do Programa de *Compliance*. Foram mapeados nove riscos de *compliance*, sendo classificados como críticos e altos, cinco relacionados a corrupção e fraude; realização de negócios com terceiros inidôneos; descumprimento da Lei nº 12 846 13; risco de imagem; e não cumprimento da legislação/regulamentação vigente. Neste indicador, não são consideradas as subsidiárias.

Comunidades

Operações com engajamento, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local GRI 413-1

Número total de operações	2021	2022	2023
	23	23	21

Nota: a variação se dá por conta do encerramento de alguns contratos de aluguel de equipamentos e na desmobilização de uma base da linha de negócio de gás natural no Estado do Espírito Santo.

Percentagem de operações que implementaram engajamento, avaliações de impacto e/ou programas de desenvolvimento voltados à comunidade local GRI 413-1

	2021		2022		2023	
Tipo de iniciativa	Número	Percentual	Número	Percentual	Número	Percentual
Avaliação de impactos ambientais e monitoramento contínuo	0	0,00%	1	4,35%	1	4,76%
Divulgação pública dos resultados de avaliações de impactos ambientais e sociais	0	0,00%	2	8,70%	2	9,52%
Programas de desenvolvimento local baseados nas necessidades de comunidades locais	0	0,00%	5	21,74%	5	23,81%
Planos de engajamento de <i>stakeholders</i> baseados em mapeamentos dessas partes	12	0,00%	10	43,48%	19	90,48%

Mudanças Climáticas

Emissões diretas de Gases do Efeito Estufa (tCO₂ eq) GRI 305-1

	2021	2022	2023
Geração de eletricidade, aquecimento, resfriamento ou vapor resultantes da queima de combustíveis em fontes estacionárias (fixas) como caldeiras, fornos e turbinas e de outros processos de combustão, como queima	26.040,74	3.447,33	5.657,44
Processamento físico-químico. resultante da fabricação ou beneficiamento de produtos químicos e materiais, como cimento, aço, alumínio, amônia e processamento de resíduos	0,00	0,00	0,00
Transporte de materiais, produtos, resíduos, empregados e passageiros resultantes da queima de combustíveis em fontes móveis de combustão pertencentes ou controladas pela Empresa, como caminhões, trens, navios, aviões, ônibus, carros	1.826,86	261,65	261,85
Emissões fugitivas 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-condicionado; e vazamentos de metano provenientes do transporte de gás	47,23	28,93	30,87
Total de emissões brutas de CO ₂	27.914,83	3.737,91	5.950,16

Nota - O incremento entre 2022 e 2023 foi motivado por elevação de 66,1% no consumo de combustível fóssil para geração de energia nas operações da Bahia da CDGN, que representa o maior consumo energético da Companhia. Os gases incluídos nos cálculos são CO2, N2O, CH4 e R-410A.

Emissões biogênicas de CO ₂ (tCO ₂ eq) GRI 305-1			
	2021	2022	2023
	1.038.425,84	62.501,88	51.351,28

Nota – O resultado foi motivado pela redução da queima de biogás no flare de GDA, em decorrência do aumento na produção (contrato com novo fornecedor).

Ano-base escolhido – 2022 GRI 305-1	
Justificativa para a escolha do ano-base	No ano de 2020 foi elaborado o primeiro inventário da Companhia, que ainda estava iniciando a implementação da sistemática de coleta de dados para determinação de sua pegada de carbono. Ano após ano este processo vem sendo ampliado e refinado pelo corpo técnico da MDC. Dada à dinâmica de coleta de dados, é possível que algumas emissões tenham sido subnotificadas. Já em 2021 a Companhia ainda tinha o controle operacional da ERB, e as emissões dessa subsidiária tiveram grande peso sobre a pegada de emissões do grupo, o que não mais ocorre a partir de 2022. Dessa forma, dada à melhor consistência do processo de levantamento de dados e à alteração da operação, entende-se que o ano base de 2022 é o mais adequado.
Total das emissões no ano-base	GEE = 3.737,91 tCO ₂ eq Biogênico = 62.501,88 tCO ₂ eq
Mudanças significativas em emissões que geraram a necessidade de novos cálculos de emissões no ano-base	Não houve

Nota – A fonte dos fatores de emissão usada foi o Programa Brasileiro GHG Protocol. A abordagem de consolidação escolhida para as emissões foi controle operacional. A ferramenta de cálculo adotada foi a ferramenta de cálculo do Programa Brasileiro GHG Protocol.

Emissões indiretas provenientes da aquisição de energia (tCO ₂ eq) calculadas com base na localização GRI 305-2			
	2021	2022	2023
	2.943,72	816,70	756,64

Nota – Entre 2022 e 2023 a MDC saiu de um consumo de 19.161,2 MWh para 19.648,1 MWh (aumento 2,5%). Entretanto, o fator de emissão informado pelo Governo Federal para o SIN caiu de 0,0426 para 0,0385 tCO₂/MWh (redução de 9,6%), o que contribuiu com a melhora do desempenho ambiental no âmbito do Escopo 2. Os gases incluídos no cálculo são CO₂, N₂O e CH₄.

Ano-base escolhido – 2022 GRI 305-2	
Justificativa para a escolha do ano-base	No ano de 2020 foi elaborado o primeiro inventário da Companhia, que ainda estava iniciando a implementação da sistemática de coleta de dados para determinação de sua pegada de carbono. Ano após ano este processo vem sendo ampliado e refinado pelo corpo técnico da MDC. Dada à dinâmica de coleta de dados, é possível que algumas emissões tenham sido subnotificadas. Já em 2021 a Companhia ainda tinha o controle operacional da ERB, e as emissões dessa subsidiária tiveram grande peso sobre a pegada de emissões do grupo, o que não mais ocorre a partir de 2022. Dessa forma, dada à melhor consistência do processo de levantamento de dados e à alteração da operação, entende-se que o ano base de 2022 é o mais adequado.
Total das emissões no ano-base	GEE = 816,7 tCO ₂ eq Biogênico = 1.058,38 tCO ₂ eq
Mudanças significativas em emissões que geraram a necessidade de novos cálculos de emissões no ano-base	Não houve

Nota – A fonte dos fatores de emissão usados foi o Programa Brasileiro GHG Protocol. A abordagem de consolidação escolhida para as emissões foi controle operacional. A ferramenta de cálculo adotada foi a ferramenta de cálculo do Programa Brasileiro GHG Protocol.

Outras emissões de Gases do Efeito Estufa (tCO ₂ eq) GRI 305-3			
	2021	2022	2023
A montante/ upstream			
Bens e serviços adquiridos	-	15,55	11,42
Transporte e distribuição a montante	4.401,02	2.424,50	2.501,57
Viagens a negócios	0,54	159,24	133,27
Transporte de empregados	27,95	347,72	561,01
Subtotal	4.429,51	2.947,01	3.207,27
A jusante/ downstream			
Transporte e distribuição a jusante	50,45	122,00	119,64
Processamento de produtos vendidos	13,90	9,21	15,95
Subtotal	64,36	131,21	135,59
Total	4.493,87	3.078,21	3.342,86

Nota - Para o transporte de empregados, o aumento está relacionado à inclusão de valores de consumo nas operações em Bahia, que nos anos anteriores não estavam sendo monitorados. Para o processamento de produtos vendidos, o aumento está relacionado a um maior consumo de combustível por parte da BioGera, que consome biogás comercializado por GDA para a produção de energia. Os gases incluídos nos cálculos são CO₂, N₂O e CH₄.

Emissões biogênicas de CO ₂ (tCO ₂ eq) GRI 305-3			
	2021	2022	2023
	14.421,43	9.571,43	16.302,56

Nota - O aumento está relacionado a um maior consumo de combustível por parte da BioGera, que consome biogás comercializado por GDA para a produção de energia (Processamento de produtos vendidos).

Ano-base escolhido - 2022 GRI 305-3	
Justificativa para a escolha do ano-base	No ano de 2020 foi elaborado o primeiro inventário da Companhia, que ainda estava iniciando a implementação da sistemática de coleta de dados para determinação de sua pegada de carbono. Ano após ano esse processo vem sendo ampliado e refinado pelo corpo técnico da MDC. Dada à dinâmica de coleta de dados, é possível que algumas emissões tenham sido subnotificadas. Em 2021 a Companhia ainda tinha o controle operacional da ERB, e as emissões dessa subsidiária tiveram grande peso sobre a pegada de emissões do Grupo, o que não mais ocorre a partir de 2022. Dessa forma, dada à melhor consistência do processo de levantamento de dados e à alteração da operação, entende-se que o ano base de 2022 é o mais adequado.
Total das emissões no ano-base	GEE = 3.052,71 tCO ₂ eq Biogênico = 18.800,68 tCO ₂ eq
Mudanças significativas em emissões que geraram a necessidade de novos cálculos de emissões no ano-base	Não houve

Nota - A fonte dos fatores de emissão usados e as taxas de potencial de aquecimento global (GWP) são a ferramenta de cálculo do Programa Brasileiro GHG Protocol. O cálculo da pegada de carbono associada à hospedagem de funcionários foi calculado a partir de Stefan Gössling, Paul Peeters, Jean-Paul Ceron, Ghislain Dubois, Trista Patterson, Robert B. Richardson, The eco-efficiency of tourism, Ecological Economics, Volume 54, Issue 4, 2005, Pages 417-434. Os gases incluídos nos cálculos acima são CO₂, CH₄ e N₂O.

Intensidade de emissões de Gases do Efeito Estufa (GEE) GRI 305-4			
Métrica específica (denominador)	2021	2022	2023
Energia entregue (biometano/biogás, energia elétrica e vapor) em MWh	2.681.315,96	863.739,86	748.331,86

Nota - Houve uma diminuição na energia entregue entre 2022 e 2023 influenciada pelo encerramento das operações no ES, além da menor performance das operações da CDGN na Bahia.

Intensidade de emissões de GEE GRI 305-4

	2021	2022	2023
Total de emissões de GEE (tCO ₂ eq)	30.858,54	4.554,63	7.297,41
Intensidade de emissões de Gases do Efeito Estufa	0,0115	0,0053	0,0098

Nota - O valor publicado em 2022 para o Total de emissões de GEE estava incorreto. Apenas emissões fosseis 1 e 2 são consideradas no Total de emissões de GEE de 2023. O aumento da intensidade de emissões está diretamente relacionado à maior queima de gás nas operações em Bahia para fins de produção de energia, tendo em vista que esse tipo de fonte é a que tem maior peso para a MDC como um todo. No indicador, foram consideradas as emissões de Escopo 1 e 2 (fóssil). Os gases incluídos nos cálculos são CO₂, CH₄, N₂O, R-410A. A meta da Organização para os próximos anos é de redução de 5% em cinco anos para a intensidade de emissões, de 2022 a 2027.

Consumo de combustíveis de fontes não renováveis (GJ) GRI 302-1

	2021	2022	2023
Gás natural seco	109.209,13	61.557,68	100.884,33
Gasolina automotiva	880,09	489,76	642,02
Óleo diesel	30.013,12	3.157,08	3.251,70
Total	140.102,34	65.204,52	104.778,04

Nota - O aumento do consumo do gás natural está associado ao aumento da demanda de geração de energia nas operações da Bahia. O aumento de gasolina está associado ao aumento no consumo referente ao deslocamento dos veículos da frota.

Consumo de combustíveis de fontes renováveis (GJ) GRI 302-1

	2021	2022	2023
Bagaço de cana	4.413.949,63	0,00	0,00
Biogás	11.780,50	328.556,81	159.745,17
Biometano	0,00	28.072,78	21.590,35
Etanol	3.392,61	326,69	222,12
Material vegetal	5.929.030,07	0,00	0,00
Total	10.358.152,81	356.956,28	181.557,65

Nota - A diminuição da queima de gás no flare de GDA foi relevante para o resultado do aumento da produção associado a um novo contrato de fornecimento.

Energia consumida (GJ) GRI 302-1

	2021	2022	2023
Eletricidade	83.099,02	68.980,47	70.733,31

Energia vendida (GJ) GRI 302-1

	2021	2022	2023
Eletricidade	9.652.737,46	3.109.463,49	2.693.994,69

Nota - Houve redução do montante de energia entregue, devido ao desempenho dos poços de Bahia e o fim das operações da base CDGN-ES.

Total de energia consumida (GJ) GRI 302-1			
	2021	2022	2023
Combustíveis de fontes não-renováveis	140.102,34	65.204,52	104.778,04
Combustíveis de fontes renováveis	10.358.152,81	356.956,28	181.557,65
Energia consumida	83.099,02	68.980,47	70.733,31
Energia vendida	9.652.737,46	3.109.463,49	2.693.994,69
Total	928.616,71	-2.618.322,22	-2.336.925,69

Nota - A diminuição de 49% observada deveu-se à diminuição do biogás de aterro queimado nos flares das unidades GDA e GNR Fortaleza. O aumento do consumo de combustíveis de fontes não renováveis, como o gás natural, aconteceu na geração de energia das unidades da Baía de CDGN. As normas ou premissas adotadas nos cálculos foram: PCS do biogás 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 dados de conversão adotadas foram: 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.

A MDC utiliza indicador próprio de consumo de energia elétrica chamado “MWh Consumido / MWh Entregue”. A meta de 2022 até 2027 é redução de 5%. Este indicador também considera o consumo associado aos caminhões a serviço da CDGN para entrega do gás. A energia elétrica adquirida pela subsidiária GDA na modalidade de “opção de compra” está sendo computado no consumo de energia renovável, pois trata-se de energia obtida a partir da queima de biogás de aterro. 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. Toda energia vendida foi ajustada em termos de energia elétrica.

Energia consumida fora da MDC (GJ) GRI 302-2			
	2021	2022	2023
	69.400,28	10.477,46	11.295,28

Nota - As normas ou premissas adotadas para os cálculos foram: PCS do biogás e biometano para energia entregue - Valores internos. Proporção de gasolina/etano para cálculo energético - fonte GHG Protocol (ferramenta cálculo GHG). Proporção de biodiesel/ diesel cálculo energético - fonte GHG Protocol (ferramenta cálculo GHG). A fonte dos dados de conversão utilizadas foram: 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.

Intensidade energética GRI 302-3			
Métrica específica (denominador)	2021	2022	2023
Energia entregue (gás natural, biometano, elétrica e vapor) em GJ	9.652.737,46	3.109.463,49	2.693.994,69
Intensidade energética			
Consumo de energia dentro da MDC	10.581.354,17	491.141,30*	357.069,00
Intensidade energética (dentro da MDC)	1,10	0,16	0,13
Tipos de energia incluídos na taxa de intensidade (combustível, eletricidade, aquecimento, refrigeração, vapor ou todos)	Combustível e eletricidade	Combustível e eletricidade	Combustível e eletricidade
Consumo de energia fora da Organização	69.400,28	10.477,50	11.295,28
Intensidade energética (fora da MDC)	0,01	0,003	0,004
Tipos de energia incluídos na taxa de intensidade (combustível, eletricidade, aquecimento, refrigeração, vapor ou todos)	Combustível e eletricidade	Combustível e eletricidade	Combustível e eletricidade
Consumo de energia total da MDC	10.650.754,45	501.618,80	368.364,29
Intensidade energética (total da MDC)	1,10	0,16	0,14
Tipos de energia incluídos na taxa de intensidade (combustível, eletricidade, aquecimento, refrigeração, vapor ou todos)	Combustível e eletricidade	Combustível e eletricidade	Combustível e eletricidade

Nota - É observada melhoria na *performance* de consumo energético da Companhia em razão do aproveitamento do biogás que era queimado em GD e passou a ser usado no processo em decorrência do aumento da produção. O aumento da intensidade energética fora da MDC se deu pela inclusão de algumas fontes pontuais que anteriormente não eram computadas. Em termos de valores absolutos, entretanto, a variação foi pequena. *Reformulação do valor publicado no relatório de 2023. Foi constatado que o valor da energia consumida internamente estava incorreto. Houve um erro de lançamento desse valor para o ano de 2022. O valor anterior foi de 136.42831 GJ, sendo que o valor correto é 491.141,3 GJ.

Proporção da intensidade energética de dentro/fora da MDC			
	2021	2022	2023
	152,47	46,88	31,61

Nota - A diminuição do volume de gás transportado pela Companhia e a diminuição do consumo associado, entre os anos de 2022 e 2023 impactou o resultado deste indicador. No ano de 2021, o resultado ainda contemplava as operações da ERB, que passou a não ser computado a partir de 2022, em função da saída da MDC do negócio. A meta corporativa para a intensidade energética prevê uma queda de 5% entre os anos de 2022 e 2027.

Sumário de Conteúdo GRI

Declaração de uso: A MDC relatou de acordo as Normas GRI para o período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2023.

GRI 1 Usado: GRI 1 – Fundamentos 2021

Normas setoriais aplicáveis: –

Norma GRI/Outra fonte						
Conteúdos gerais	Conteúdo	Localização / Resposta	Omissão			Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS)
			Requisito(s) omitido(s)	Motivo	Explicação	
	2-1 Detalhes da organização	Página 10				-
	2-2 Entidades incluídas no relato de sustentabilidade da organização	Página 7				-
	2-3 Período de relato, frequência e ponto de contato	Página 7				-
	2-4 Reformulações de informações	Página 7				-
	2-5 Verificação externa	Página 7				-
	2-6 Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios	Páginas 10, 34, 36, 54				-
	2-7 Empregados	Páginas 43, 69, 70				8.5, 10.3
	2-8 Trabalhadores que não são empregados	-	2-8	Informação não disponível	A MDC não possui ciência e controle sobre trabalhadores que não são empregados.	8.5
	2-9 Estrutura de governança e sua composição	Páginas 28, 29				5.5, 16.7
	2-10 Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança	Página 28				5.5, 16.7
	2-11 Presidente do mais alto órgão de governança	Página 28				16.6

Norma GRI/Outra fonte

Conteúdos gerais	Conteúdo	Localização / Resposta	Omissão			Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS)
			Requisito(s) omitido(s)	Motivo	Explicação	
	2-12 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos	Página 28				16.7
	2-13 Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	Página 28				-
	2-14 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	O Conselho de Administração valida os temas materiais em reunião realizada após o fechamento do relatório. A execução e aprovação fica a cargo da Diretoria, em linha com as diretrizes e metas previamente aprovadas pelos acionistas e pelo CA. O conteúdo do relatório não é validado pelo Conselho de Administração.				-
	2-15 Conflitos de interesse	Página 25				16.6
	2-16 Comunicação de preocupações cruciais	As preocupações cruciais são comunicadas ao Conselho Administrativo na medida da sua urgência. Durante o período do relato elas não foram apresentadas.				-
	2-17 Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	Não há iniciativas destinadas a desenvolver as habilidades e experiências dos membros do Conselho de Administração.				-
	2-18 Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	Não há processo de avaliação de desempenho do mais alto órgão de governança liderado pela Companhia, como é feito com os altos executivos. No entanto, trimestralmente, os acionistas requisitam informações sobre a frequência e registro de reuniões da participação dos conselheiros.				-
	2-19 Políticas de remuneração	Páginas 28, 29				-
	2-20 Processo para determinação da remuneração	Páginas 28, 29				-
	2-21 Proporção da remuneração total anual	Página 82				-

Norma GRI/Outra fonte

Conteúdos gerais	Conteúdo	Localização / Resposta	Omissão			Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS)
			Requisito(s) omitido(s)	Motivo	Explicação	
	2-22 Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável	Página 3				-
	2-23 Compromissos de política	Páginas 11, 25				16.3
	2-24 Incorporação de compromissos de política	Página 25				-
	2-25 Processos para reparar impactos negativos	Página 21				-
	2-26 Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações	Página 25				16.3
	2-27 Conformidade com leis e regulamentos	Não houve casos de inconformidade com leis e regulamentos durante o período de relato.				-
	2-28 Participação em associações	Associação Brasileira do Biogás (ABiogás), Centro Internacional de Energias Renováveis – Cibiogás, Instituto Capitalismo Consciente Brasil e Pacto Global.				-
	2-29 Abordagem para engajamento de <i>stakeholders</i>	Página 68				-
	2-30 Acordos de negociação coletiva	Página 43				8.8
Temas materiais						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-1 Processo de definição de temas materiais	Página 8				-
	3-2 Lista de temas materiais	Página 8				-
Desempenho econômico e foco nos resultados						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	Páginas 17, 39				-
GRI 201: Desempenho econômico 2016	201-1 Valor econômico direto gerado e distribuído	Página 41				8.1, 8.2, 9.1, 9.4, 9.5
	201-2 Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades decorrentes de mudanças climáticas	Página 64				13.1

Norma GRI/Outra fonte

Conteúdos gerais	Conteúdo	Localização / Resposta	Omissão			Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS)
			Requisito(s) omitido(s)	Motivo	Explicação	
Foco no desenvolvimento e inovação de produtos e serviços que atendam às necessidades dos clientes						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	Página 22, 33, 63				
GRI 416: Saúde e Segurança do Consumidor 2016	416-1 Avaliação dos impactos na saúde e segurança causados por categorias de produtos e serviços	-	416-1	Informação não disponível	O indicador não é monitorado conforme o <i>framework</i> solicita pela MDC.	-
	416-2 Casos de não conformidade em relação aos impactos na saúde e segurança causados por produtos e serviços	-	416-2	Informação não disponível	O indicador não é monitorado conforme o <i>framework</i> solicita pela MDC.	16.3
Mecanismos adequados de compliance e governança						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	Página 25, 28				-
GRI 205: Combate à corrupção 2016	205-1 Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção	Página 85				16.5
	205-2 Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	Página 83, 84				16.5
	205-3 Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas	Não houve casos confirmados de corrupção.				16.5
Mudanças climáticas e a transição energética						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	Páginas 20, 63, 65, 66				-
GRI 302: Energia 2016	302-1 Consumo de energia dentro da organização	Páginas 89, 90				7.2, 7.3, 8.4, 12.2, 13.1
	302-2 Consumo de energia fora da organização	Página 90				7.2, 7.3, 8.4, 12.2, 13.1
	302-3 Intensidade energética	Página 90				7.3, 8.4, 12.2, 13.1

Norma GRI/Outra fonte

Conteúdos gerais	Conteúdo	Localização / Resposta	Omissão			Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS)
			Requisito(s) omitido(s)	Motivo	Explicação	
GRI 302: Energia 2016	302-4 Redução do consumo de energia	-	302-4	Informação não disponível	A MDC não implementou, até 2023, uma sistemática focada na economia de energia no qual os dados de ganho pudessem ser acompanhados de forma continuada.	7.3, 8.4, 12.2, 13.1
	302-5 Reduções nos requisitos energéticos de produtos e serviços	-	302-5	Informação não disponível	A MDC não implementou, até 2023, uma sistemática focada na economia de energia no qual os dados de ganho pudessem ser acompanhados de forma continuada.	7.3, 8.4, 12.2, 13.1
GRI 305: Emissões 2016	305-1 Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)	Páginas 86, 87				3.9, 12.4, 13.1, 14.3, 15.2
	305-2 Emissões indiretas (Escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia	Página 87				3.9, 12.4, 13.1, 14.3, 15.2
	305-3 Outras emissões indiretas (Escopo 3) de gases de efeito estufa (GEE)	Página 88				3.9, 12.4, 13.1, 14.3, 15.2
	305-4 Intensidade de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	Página 88				13.1, 14.3, 15.2
	305-5 Redução de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	-	305-5	Informação não disponível	A MDC não implementou atividade estruturada com foco em redução de GEE entre os anos de 2023 e 2024. Um programa nesse sentido está em fase de elaboração.	13.1, 14.3, 15.2

Norma GRI/Outra fonte

Conteúdos gerais	Conteúdo	Localização / Resposta	Omissão			Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS)
			Requisito(s) omitido(s)	Motivo	Explicação	
GRI 305: Emissões 2016	305-6 Emissões de substâncias destruidoras da camada de ozônio (SDO)	-	305-6	Informação não disponível	A MDC não monitorou esses parâmetros no âmbito de suas atividades para os anos de 2021, 2022 e 2023.	3.9, 12.4
	305-7 Emissões de NOX, SOX e outras emissões atmosféricas significativas	-	305-7	Informação não disponível	A MDC não monitorou esses parâmetros no âmbito de suas atividades para os anos de 2021, 2022 e 2023.	3.9, 12.4, 14.3, 15.2
Segurança e confiabilidade das operações						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	Páginas 33, 48, 49, 50, 51, 52				-
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018	403-1 Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	Páginas 48, 49, 50, 51, 52				8.8
	403-2 Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes	Páginas 48, 49, 50, 51, 52				8.8
	403-3 Serviços de saúde do trabalho	Páginas 48, 49, 50, 51, 52				8.8
	403-4 Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referente a saúde e segurança do trabalho	Páginas 48, 49, 50, 51, 52				8.8, 16.7
	403-5 Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho	Páginas 48, 49, 50, 51, 52				8.8
	403-6 Promoção da saúde do trabalhador	Páginas 48, 49, 50, 51, 52				3.3, 3.5, 3.7, 3.8
	403-7 Prevenção e mitigação de impactos na saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócio	Páginas 48, 49, 50, 51, 52				8.8
	403-8 Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	Páginas 48, 49, 50, 51, 52				8.8
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018	403-9 Acidentes de trabalho	Páginas 48, 49, 50, 51, 52				3.6, 3.9, 8.8, 16.1
	403-10 Doenças profissionais	Páginas 48, 49, 50, 51, 52				3.3, 3.4, 3.9, 8.8, 16.1

Norma GRI/Outra fonte

Conteúdos gerais	Conteúdo	Localização / Resposta	Omissão		Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS)
			Requisito(s) omitido(s)	Motivo	
Valorização das pessoas e engajamento social					
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	Páginas 20, 43, 57			-
GRI 401: Emprego 2016	401-1 Novas contratações e rotatividade de empregados	Páginas 75, 76, 77			5.1, 8.5, 8.6, 10.3
	401-2 Benefícios oferecidos a empregados de tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial	Página 43			3.2, 5.4, 8.5
	401-3 Licença maternidade/paternidade	Página 78			5.1, 5.4, 8.5
GRI 402: Relações de Trabalho 2016	402-1 Prazo mínimo de aviso sobre mudanças operacionais	O prazo mínimo de notificação aos colaboradores antes da implementação de mudanças operacionais é de quatro a oito semanas. A MDC, sempre que possível, antecipa a comunicação, além de respeitar o tempo e as alçadas de aprovações.			8.8
GRI 404: Capacitação e educação 2016	404-1 Média de horas de capacitação por ano, por empregado	Página 79			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	Página 47			8.2, 8.5
	404-3 Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira	Páginas 47, 80, 81			5.1, 8.5, 10.3
GRI 405: Diversidade e igualdade de oportunidades 2016	405-1 Diversidade e igualdade de oportunidades 2016	Páginas 71, 72, 73, 74			5.1, 5.5, 8.5
	405-2 Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens	Página 82			5.1, 8.5, 10.3
GRI 406: Não discriminação 2016	406-1 Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	Não houve caso de discriminação na Companhia no período do relato.			5.1, 8.8

Norma GRI/Outra fonte

Conteúdos gerais	Conteúdo	Localização / Resposta	Omissão			Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS)
			Requisito(s) omitido(s)	Motivo	Explicação	
	413-1 Operações com engajamento, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local	Página 85				-
GRI 413: Comunidades locais 2016	413-2 Operações com impactos negativos potenciais significativos – reais e potenciais – nas comunidades locais	Impacto real para as comunidades próximas à operação CDGN são as carretas de gás que transitam na região, por vezes em estradas de barro, causando aumento no trânsito e gerando poeira, eventuais buracos e ruído. Acidentes de trânsito ou acidentes com pessoas das comunidades, bloqueio das vias e vazamentos de gás são possíveis impactos decorrentes dessa operação. A operação CDGN contempla Ouriçangas, Pojuca, Nova Soure e Mata de São João, na Bahia; Cubatão, em São Paulo; e Bento Gonçalves, no Rio Grande do Sul. As operações Ecometano GNR Dois Arcos (São Pedro da Aldeia – RJ) e GNR Fortaleza (Caucaia – CE) apresentam impacto real de risco de vazamento de gás e mau cheiro ou intoxicação como impactos potenciais de ocorrência.				1.4, 2.3

Informações Corporativas | Créditos

MDC

Avenida Almirante Barroso, 52, 23º andar, sala 2302

Centro – Rio de Janeiro (RJ)

+55 21 3043-4999

www.mdcenergia.com.br

Avenida Tancredo Neves, 1.632, Torre Sul, sala 216

Edifício Salvador Trade Center

Salvador (BA)

+55 71 3995-0281

Coordenação

Manuela Kayath

Leonardo Bacelar

Debora Rezende

Norine Ferraz

Maria Eduarda Figueiredo

Consultoria GRI

Avesso Sustentabilidade

Redação, edição, projeto gráfico e diagramação

KMZ Conteúdo



MDC
energia é valor