



CENTRAL DE INDICADORES

2024



Colaboradores

Número de empregados, por gênero. GRI 2-7

	2022					2023					2024				
	Feminino	Masculino	Outro*	Não informado	Total	Feminino	Masculino	Outro*	Não informado	Total	Feminino	Masculino	Outro*	Não informado	Total
Número de empregados	45	151	0	0	196	48	142	0	0	190	50	124	0	0	174
Número de empregados permanentes	38	149	0	0	187	43	141	0	0	184	45	120	0	0	165
Número de empregados temporários	7	2	0	0	9	5	1	0	0	6	5	4	0	0	9
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	38	149	0	0	187	43	141	0	0	184	40	116	0	0	156
Número de empregados de período parcial	7	2	0	0	9	5	1	0	0	6	5	4	0	0	9

Nota - Foram reformulados os indicadores de 2022 e 2023 em função de alguns colaboradores que não estavam sendo contabilizados na categorial funcional correta. A variação entre o número de colaboradores dos anos 2023 e 2024 se deu por conta da desmobilização de uma base operacional (Nova Soure - negócio de gás natural na Bahia) e da reorganização de algumas áreas internas, havendo redução no quadro de colaboradores. As categorias utilizadas no total de número de colaboradores, corresponde à contratação de efetivos da CLT, estagiários, aprendizes e trainees.

Número de empregados, por região. GRI 2-7

	2022						2023						2024					
	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	109	0	84	3	196	0	109	0	78	3	190	0	97	0	74	3	174
Número de empregados permanentes	0	108	0	84	3	195	0	107	0	78	3	188	0	92	0	70	3	165
Número de empregados temporários	0	1	0	0	0	1	0	2	0	0	0	2	0	5	0	4	0	9
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	0	108	0	84	3	195	0	107	0	78	3	188	0	92	0	70	3	165
Número de empregados de período parcial	0	1	0	0	0	1	0	2	0	0	0	2	0	5	0	4	0	9

Nota - Foram reformulados os indicadores de 2022 e 2023 em função de alguns colaboradores que não estavam sendo contabilizados na categorial funcional correta.

Colaboradores

Porcentagem de empregados, por categoria funcional, por gênero. GRI 405-1

		2022			2023			2024		
		Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Diretoria	Número	4	1	5	4	1	5	4	1	5
	Percentual	80%	20%	100%	80%	20%	100%	80%	20%	100%
Gerência	Número	13	1	14	12	1	13	13	1	14
	Percentual	92%	7%	100%	92%	8%	100%	92%	7,1%	100%
Coordenação	Número	15	3	18	12	3	15	6	3	9
	Percentual	83%	16%	100%	80%	20%	100%	66%	33%	100%
Especialistas	Número	10	2	12	10	2	12	7	11	18
	Percentual	83%	16%	100%	83%	16%	100%	38%	61%	100%
Administrativo	Número	25	28	53	23	30	53	11	19	30
	Percentual	47%	52%	100%	43%	56%	100%	36%	63%	100%
Operacional / Supervisão	Número	0	0	0	0	0	0	6	1	7
	Percentual	0%	0%	0%	0%	0%	0%	85%	14%	100%
Operacional / Técnico	Número	82	3	85	79	3	82	72	9	81
	Percentual	96%	3%	100%	96%	3%	100%	88%	11,11%	100%
Trainees	Número	0	0	0	1	1	2	1	0	1
	Percentual	0%	0%	0%	50%	50%	100%	100%	0%	100%
Estagiários	Número	2	6	8	1	5	6	3	4	7
	Percentual	25%	75%	100%	16%	83%	100%	42%	57%	100%

Colaboradores

Porcentagem de empregados, por categoria funcional, por gênero. GRI 405-1

		2022			2023			2024		
		Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Estagiários	Número	2	6	8	1	5	6	3	4	7
	Percentual	25%	75%	100%	16%	83%	100%	42%	57%	100%
Aprendizes	Número	0	1	1	0	2	2	1	1	2
	Percentual	0%	100%	100%	0%	100%	100%	50%	50%	100%
Total	Número	151	45	196	142	48	190	124	50	174
	Percentual	77%	22%	100%	74%	25%	100%	71%	28%	100%

Nota - Houve uma reformulação nas informações anteriores pela inclusão da categoria "Operacional Supervisão", que se refere aos supervisores das bases operacionais, que, até 2023, estavam na categoria "Operacional Técnico". A mudança tem como objetivo separar e contabilizar com clareza os supervisores administrativos e operacionais. As variações nos quantitativos por categoria funcionais são um reflexo das mudanças internas da Companhia, como a promoção de colaboradores, solicitações de desligamentos e desmobilização de uma das bases operacionais.

Porcentagem de indivíduos que integram os órgãos de governança da organização, por gênero e faixa etária. GRI 405-1

	2022	2023	2024
Gênero			
Masculino	80%	80%	80%
Feminino	20%	20%	20%
Faixa etária			
Abaixo de 30 anos	0%	0%	0%
Entre 30 e 50 anos	20%	20%	20%
Acima de 50 anos	80%	80%	80%

Nota - Não há pessoas com deficiência e pessoas negras no Conselho de Administração.

Colaboradores

Porcentagem de empregados, por categoria funcional, por faixa etária. GRI 405-1

	2022				2023				2024			
	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%	2%	8%	3%	0%	3%	17%	3%	0%	3%	17%	3%
Gerência	0%	9%	13%	7%	0%	10%	11%	7%	0%	10%	11%	8%
Coordenação	0%	10%	25%	9%	0%	7%	11%	8%	0%	7%	11%	5%
Supervisão / Especialistas	4%	7%	8%	6%	4%	15%	0%	6%	4%	15%	0%	10%
Administrativo	36%	25%	17%	27%	31%	10%	22%	28%	31%	10%	22%	17%
Supervisão / Operacional	0%	0%	0%	0%	4%	4%	6%	0%	4%	4%	6%	4%
Operacional / Técnico	42%	47%	29%	43%	41%	51%	33%	43%	41%	51%	33%	47%
Trainees	0%	0%	0%	0%	2%	0%	0%	1%	2%	0%	0%	1%
Estagiários	16%	0%	0%	4%	14%	0%	0%	3%	14%	0%	0%	4%
Aprendizes	2%	0%	0%	1%	4%	0%	0%	1%	4%	0%	0%	1%
Total	26%	62%	12%	100%	29%	63%	8%	100%	28%	62%	10%	100%

Porcentagem de empregados negros, por categoria funcional, por gênero. GRI 405-1

	2022			2023			2024		
	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	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Supervisão / Especialistas	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Administrativo	2%	4%	6%	8%	13%	21%	3%	17%	20%
Supervisão / Operacional	0%	0%	0%	0%	0%	0%	14%	0%	14%
Operacional / Técnico	13%	0	13%	78%	0%	56%	19%	0%	19%
Trainees	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Estagiários	13%	38%	50%	0%	0%	0%	14%	0%	14%
Aprendizes	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	7%	3%	9%	9%	4%	13%	10%	3%	13%

Nota - Os dados relatados no ano de 2022 e 2023 foram revisados para melhorar a qualidade da resposta. Anteriormente, os percentuais eram calculados com base no total de empregados negros de cada categoria e, a partir deste ano, foram calculados com base no total de empregados da Companhia, para relatar a representatividade na Companhia. Não há Pessoas com Deficiência (PcDs) trabalhando na Companhia.

Colaboradores

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

	2022			2023			2024		
	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	50	22	44%	56	24	43%	49	13	27%
De 30 a 50 anos	122	21	17%	112	10	9%	107	9	8%
Acima de 50 anos	24	6	25%	22	0	0%	18	2	11%
Total	196	49	25%	190	34	18%	174	24	14%

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

	2022			2023			2024		
	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	151	32	21%	142	18	13%	124	9	7%
Feminino	45	17	38%	48	16	33%	50	15	30%
Total	196	49	25%	190	34	18%	174	24	14%

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

	2022			2023			2024		
	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	0%
Nordeste	109	25	23%	109	22	20%	97	11	11%
Centro-oeste	0	24	0%	0	0	0%	0	0	0%
Sudeste	84	0	0%	78	12	15%	74	13	18%
Sul	3	0	0%	3	0	0%	3	0	0%
Total	196	49	25%	190	34	18%	174	24	14%

Nota - As taxas de novas contratações foram calculadas através do percentual dos empregados que ingressaram na empresa pelas classificações de diversidade, dividido pelo total de empregados que ingressaram. A variação dos resultados reflete o cenário de transformações internas, incluindo fatores como desmobilização de uma base operacional e reorganização de áreas internas.

Colaboradores

Número total e taxa de empregados (colaboradores) que deixaram a empresa, por faixa etária. GRI 401-1

	2022			2023			2024		
	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	50	13	26%	56	15	27%	49	16	33%
De 30 a 50 anos	122	30	25%	112	25	22%	107	24	22%
Acima de 50 anos	24	2	8%	22	5	23%	18	7	39%
Total	196	45	23%	190	45	24%	174	47	27%

Número total e taxa de empregados (colaboradores) que deixaram a empresa, por gênero. GRI 401-1

	2022			2023			2024		
	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	151	29	19%	142	31	22%	124	32	26%
Feminino	45	16	36%	48	14	29%	50	15	30%
Total	196	45	23%	190	45	24%	174	47	27%

Número total e taxa de empregados (colaboradores) que deixaram a empresa, por região. GRI 401-1

	2022			2023			2024		
	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	0%
Nordeste	109	20	18%	109	21	19%	97	27	28%
Centro-oeste	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
Sudeste	84	25	30%	78	24	31%	74	20	27%
Sul	3	0	0%	3	0	0%	3	0	0%
Total	196	45	23%	190	45	24%	174	47	27%

Nota - As taxas de rotatividade foram calculadas através do percentual dos empregados que saíram da empresa pelas classificações de diversidade, dividido pelo total de empregados que saíram. A variação dos resultados reflete o cenário de transformações internas, incluindo fatores como desmobilização de uma base operacional e a reorganização de áreas internas.

Colaboradores

Licença maternidade e paternidade. GRI 401-3

		2022	2023	2024
Total de empregados que tiveram direito a usufruir de licença maternidade/paternidade	Homens	151	142	124
	Mulheres	45	48	50
Total de empregados que tiraram a licença maternidade/paternidade	Homens	5	5	2
	Mulheres	4	4	3
Total de empregados que retornaram ao trabalho, no período de relatório, após o término da licença maternidade/paternidade	Homens	5	5	2
	Mulheres	4	4	3
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	5	5	2
	Mulheres	4	4	3
Taxa de retorno	Homens	100%	100%	100%
	Mulheres	100%	100%	100%
Taxa de retenção	Homens	100%	100%	40%
	Mulheres	100%	100%	75%

Nota - A variação dos resultados reflete o cenário de transformações internas, incluindo fatores como desmobilização de uma base operacional e a reorganização de áreas internas. A taxa de retorno foi calculada como número de empregados que retornaram da licença e permaneceram por 12 meses, dividido pelo número de empregados que retornaram da licença no mesmo ano. Já a taxa de retenção, foi calculada como o número de empregados que retornaram da licença e permaneceram por 12 meses, dividido pelo número de empregados que retornaram da licença no ano anterior.

Colaboradores

Média de horas de capacitação de empregados (colaboradores), por gênero. GRI 404-1

	2022			2023			2024		
	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	151	7.155	47,3	142	5.507	38,7	124	1.255	10,1
Feminino	45	1.342	29,8	48	1.650	34,3	50	1.871	37,4
Total	196	8.497	43,3	190	7.157	37,6	174	3.125	18

Nota - A variação entre os resultados dos últimos dois anos reportados está relacionada ao Planejamento Estratégico da Companhia. Em 2024 houve um foco maior em ações de desenvolvimento individual de sucessores operacionais, líderes de média liderança e futuros líderes, através de Ciclos de Mentorias, como parte do Programa de Desenvolvimento de Líderes, do que em treinamentos pontuais. Essas ações, que tiveram maior destaque, não são contabilizadas com horas de treinamento. A variação em relação as horas de treinamento de 2024 do público masculino foi em função da redução dos treinamentos complementares para as equipes operacionais, majoritariamente compostas por homens. Todos os treinamentos relativos às Normas Obrigatórias e de Segurança foram realizados, porém não são contabilizados nesse GRI. Já em relação às horas de treinamento de 2024 do público feminino foram mantidos os treinamentos complementares das áreas corporativas, compostas em sua maioria por mulheres.

Média de horas de treinamento de empregados (colaboradores), por categoria funcional. GRI 404-1

	2022			2023			2024		
	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
Diretoria	5	100	20,0	5	125	15	5	126	25,1
Gerência	14	556	42,7	13	812	62,4	14	408	29,1
Coordenação	18	664	36,8	15	439	29,2	9	364	40,3
Supervisão / Especialistas	12	364	30,3	12	693	57,7	18	446	24,7
Administrativo	53	2.507	64,2	53	1.321	24,9	30	1.424	47,4
Supervisão Operacional	-	-	-	-	-	-	7	8	1,07
Operacional / Técnico	85	4.114	48,4	82	3.327	40,5	81	170	2,1
Trainees	-	-	-	2	-	-	1	2	1,5
Estagiários	8	192	24,0	6	420	70,0	7	127	18,1
Aprendizes	1	-	-	2	20	10,0	2	54	26,8
Total	196	8.497	60,2	190	7.157	37,6	174	3.125	18,0

Nota - Em 2024, houve a redução do orçamento para as ações de treinamentos complementares. Nas áreas operacionais, nas categorias "Supervisão Operacional e Operacional/Técnico", foram priorizados os treinamentos de segurança e normas regulamentadoras, que não são contabilizadas neste GRI. Em contrapartida, houve um foco maior em ações de desenvolvimento individual de sucessores. Essas ações, que tiveram maior destaque, não são contabilizadas com horas de treinamento neste GRI. As categorias "Administrativa" e "Aprendizes" registraram aumento no volume de horas de treinamento no ano de 2024 em atendimento ao Plano de Ação da Pesquisa de Clima 2023 de uma área específica, que sinalizava a necessidade de foco no desenvolvimento de competências técnicas e comportamentais.

Colaboradores

Percentual do total de empregados, discriminados por gênero e categoria funcional, que receberam avaliação regular de desempenho e de desenvolvimento de carreira. GRI 404-3

Categoria funcional		2022			2023			2024		
		Masculino	Feminino	Total	Masculino	Feminino	Total	Masculino	Feminino	Total
Diretoria	Número de colaboradores nesta categoria funcional	4	1	5	4	1	5	4	1	5
	Número de colaboradores que receberam avaliação de desempenho	3	1	4	4	1	5	3	1	4
	Percentual de colaboradores que receberam avaliação de desempenho	75%	100%	80%	100%	100%	100%	75%	100%	80%
Gerência	Número de colaboradores nesta categoria funcional	13	1	14	12	1	13	13	1	14
	Número de colaboradores que receberam avaliação de desempenho	12	1	13	11	1	12	12	1	13
	Percentual de colaboradores que receberam avaliação de desempenho	92%	100%	93%	92%	100%	92%	92%	100%	93%
Coordenação	Número de colaboradores nesta categoria funcional	15	3	18	12	3	15	6	3	9
	Número de colaboradores que receberam avaliação de desempenho	12	3	15	10	3	13	6	3	9
	Percentual de colaboradores que receberam avaliação de desempenho	80%	100%	83%	83%	100%	87%	100%	100%	100%
Supervisão / Especialistas	Número de colaboradores nesta categoria funcional	10	2	12	10	2	12	7	11	18
	Número de colaboradores que receberam avaliação de desempenho	9	2	11	9	2	11	6	10	16
	Percentual de colaboradores que receberam avaliação de desempenho	90%	100%	92%	90%	100%	92%	86%	91%	89%
Administrativo	Número de colaboradores nesta categoria funcional	25	28	53	23	30	53	11	19	30
	Número de colaboradores que receberam avaliação de desempenho	21	26	47	22	26	48	9	16	25
	Percentual de colaboradores que receberam avaliação de desempenho	84%	93%	89%	96%	87%	91%	82%	84%	83%
Supervisão / Operacional	Número de colaboradores nesta categoria funcional	0	0	0	0	0	0	6	1	7
	Número de colaboradores que receberam avaliação de desempenho	0	0	0	0	0	0	6	1	7
	Percentual de colaboradores que receberam avaliação de desempenho	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%

Colaboradores

Percentual do total de empregados, discriminados por gênero e categoria funcional, que receberam avaliação regular de desempenho e de desenvolvimento de carreira durante o período coberto pelo relatório. GRI 404-3

Categoria funcional		2022			2023			2024		
		Masculino	Feminino	Total	Masculino	Feminino	Total	Masculino	Feminino	Total
Operacional / Técnico	Número de colaboradores nesta categoria funcional	82	3	85	79	3	82	72	9	81
	Número de colaboradores que receberam avaliação de desempenho	48	2	50	75	3	78	67	9	76
	Percentual de colaboradores que receberam avaliação de desempenho	59%	67%	59%	95%	100%	95%	93%	100%	94%
Trainees	Número de colaboradores nesta categoria funcional	0	0	0	1	1	2	1	0	1
	Número de colaboradores que receberam avaliação de desempenho	0	0	0	0	0	0	1	0	1
	Percentual de colaboradores que receberam avaliação de desempenho	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%	0%	100%
Estagiários	Número de colaboradores nesta categoria funcional	2	6	8	1	5	6	3	4	7
	Número de colaboradores que receberam avaliação de desempenho	2	4	6	0	5	5	2	4	6
	Percentual de colaboradores que receberam avaliação de desempenho	100%	67%	75%	0%	100%	83%	67%	100%	86%
Aprendizes	Número de colaboradores nesta categoria funcional	0	1	1	0	2	2	1	1	2
	Número de colaboradores que receberam avaliação de desempenho	0	1	1	0	1	1	0	0	0
	Percentual de colaboradores que receberam avaliação de desempenho	0%	100%	100%	0%	50%	50%	0%	0%	0%
Total	Número de colaboradores nesta categoria funcional	151	45	196	142	48	190	124	50	174
	Número de colaboradores que receberam avaliação de desempenho	107	40	147	131	42	173	112	45	157
	Percentual de colaboradores que receberam avaliação de desempenho	71%	89%	75%	92%	88%	91%	90%	90%	90%

Nota - As variações nos resultados deste indicador acontecem pois os ciclos de Avaliação de Desempenho são realizados sempre entre os meses de fevereiro e março do ano subsequente ao período avaliado. Em contrapartida, o headcount considerado é do último dia do ano reportado. Em 2024, dois colaboradores da categoria "Coordenação" não realizaram a Avaliação de Desempenho em virtude de desligamento. Em 2025, esta mesma categoria teve 100% das avaliações de desempenho concluídas. Em 2025, na categoria "Diretoria", houve um desligamento que impactou na redução do índice de Avaliações concluídas em comparação com o ano de 2024. Em virtude de uma reestruturação na MDC e CDGN, houve uma redução no número de colaboradores no ano de 2024. Para os indicadores de 2024, adequamos as categorias funcionais à realidade da Companhia, o que refletiu no aumento dos indicadores em determinadas categorias e redução em outras.

Colaboradores

Razão matemática entre o salário-base para mulheres e homens em cada categoria funcional. GRI 405-2

	2022	2023	2024
Diretoria	N/D	N/D	N/D
Gerência	0,75	0,76	1,31
Coordenação	0,84	0,92	0,92
Supervisão / Especialistas	0,79	0,76	1,26
Administrativo	0,85	0	1,43
Supervisão / Operacional	1,13	N/A	1,19
Operacional / Técnico	1,13	0	0,91
Trainees	N/A	1,00	N/A
Estagiários	1,00	1,00	0,99
Aprendizes	N/A	N/A	0,67
Total	0,83	0,79	1,25

Razão matemática entre a remuneração para mulheres e homens em cada categoria funcional. GRI 405-2

	2022	2023	2024
Diretoria	N/D	N/D	N/D
Gerência	0,69	0,7	1,36
Coordenação	0,78	0,88	0,99
Supervisão / Especialistas	0,71	0,69	1,34
Administrativo	0,81	0,93	1,5
Supervisão / Operacional	1,05	0	1,19
Operacional / Técnico	1,05	1,1	1,24
Trainees	N/A	1	N/A
Estagiários	1	1	0,99
Aprendizes	N/A	N/A	0,87
Total	0,77	0,73	1,3

Nota - A Companhia optou por não divulgar salários-base dos diretores. Esta é uma informação sensível e confidencial. Os dados que estão como não aplicáveis (n/a) se referem aqueles que não há empregados em algum dos gêneros, impossibilitando o cálculo da proporção.

Colaboradores

Proporção entre a remuneração anual total do indivíduo mais bem pago e a remuneração média anual total de todos os empregados. [GRI 2-21](#)

	2022	2023	2024
Variação percentual	11,6	8,4	10,0

Nota - Foram levantados os valores pagos anualmente aos colaboradores contemplando a última remuneração de dezembro de 2024, incluindo 1/3 de férias e 13º salário, além dos valores pagos de PLR e bônus do ano de 2024. A redução da remuneração total anual média foi em função da saída de alguns colaboradores com remunerações mais altas, como Gerentes e Coordenadores que não foram substituídos. O valor apresentado em 2023 foi retificado. Esta base exclui os membros do Conselho de Administração. Para cada empregado foi considerada a equivalência da sua remuneração (Exemplo: estagiários e aprendizes. | Tipos de remuneração incluído: salário-base, periculosidade, insalubridade e prêmio por tempo de serviço. | O cargo do empregado mais bem pago é o diretor, incluem-se na contabilização: remuneração monetária total, que é a soma do salário-base e auxílios pecuniários nos lucros e outras formas de pagamentos variáveis).

Proporção entre o aumento percentual na remuneração total anual do indivíduo mais bem pago da organização e o aumento percentual médio na remuneração total anual de todos os empregados. [GRI 2-21](#)

	2022	2023	2024
Maior remuneração paga (remuneração total anual para o indivíduo mais bem pago da organização)	109%	73%	103%
Remuneração total anual média para todos os empregados (exceto o indivíduo mais bem pago)	129%	101%	86%
Proporção do aumento percentual da remuneração	84%	72%	120%

Nota - Foram levantados os valores pagos anualmente aos colaboradores contemplando a última remuneração de dezembro de 2024, incluindo 1/3 de férias e 13º salário, além dos valores pagos de PLR e bônus do ano de 2024. O cargo do empregado mais bem pago é o diretor e os valores contemplados incluem o salário-base e auxílios pecuniários nos lucros e outras formas de pagamentos variáveis. Esta base exclui os membros do Conselho de Administração. Os valores apresentados em 2022 e 2023 foram retificados para melhorar a aderência à Norma GRI 2-4. A proporção entre o percentual da remuneração média dos empregados reduziu devido a saída de alguns colaboradores com remunerações mais altas, como gerentes e coordenadores, que não foram substituídos.

Colaboradores

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 organização, por região. [GRI 205-2](#)

		2022		2023		2024	
		Comunicados	Treinados	Comunicados	Treinados	Comunicados	Treinados
Sudeste	Número total de membros no ano	5	5	5	5	5	5
	Número total de membros comunicados/treinados	5	0	5	0	5	0
	Percentual de membros comunicados/treinados	100%	0%	100%	0%	100%	0%

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

Categoria funcional	Empregados	2022		2023		2024	
		Comunicados	Treinados	Comunicados	Treinados	Comunicados	Treinados
Direção	Número total de empregados	6		5		5	
	Número total de empregados comunicados/treinados	6	6	5	4	5	3
	Percentual de empregados comunicados/treinados	100%	100%	100%	80%	100%	60%
Gerência	Número total de empregados	11		12		14	
	Número total de empregados comunicados/treinados	11	11	12	12	14	11
	Percentual de empregados comunicados/treinados	100%	100%	100%	100%	100%	78,6%
Coordenação	Número total de empregados	17		15		9	
	Número total de empregados comunicados/treinados	17	17	15	14	9	7
	Percentual de empregados comunicados/treinados	100%	100%	100%	93,3%	100%	77,8%
Supervisão / Especialistas	Número total de empregados	12		12		18	
	Número total de empregados comunicados/treinados	0	11	12	10	18	13
	Percentual de empregados comunicados/treinados	0%	91,67%	100%	83,3%	100%	72,2%

Ética e Compliance

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

	2022	2023	2024
Número total de operações da organização	7	7	7
Número total de operações da organização que foram submetidas a avaliações de riscos relacionados à corrupção	6	6	6
Percentual de operações da organização que foram submetidas a avaliações de riscos relacionados à corrupção	85,71%	85,71%	85,71%

Nota - Foram mapeadas 44 vulnerabilidades concentradas principalmente nos seguintes temas: políticas e procedimentos, envolvimento com agentes públicos, treinamentos e comunicação de Compliance e monitoramento do programa de Compliance. Foram mapeados 9 riscos de Compliance sendo classificados como críticos e altos; e 05 relacionados a: Corrupção Fraude; Realização de negócios com terceiros inidôneos; Descumprimento da Lei nº 12 846 13; Risco de imagem; e Não cumprimento da legislação/regulamentação vigente. Desde então, não foi realizada nova atualização formal do risk assessment. A expectativa é que o tema seja revisitado a partir de 2026, quando se completam cinco anos do levantamento anterior.

Segurança

Taxas e números de saúde e segurança de empregados. GRI 403-9

	2022	2023	2024
Número de óbitos como resultado de lesões relacionadas ao trabalho	0,00	0,00	0,00
Taxa de óbitos como resultado de lesões relacionadas ao trabalho	0,00	0,00	0,00
Número de lesões relacionadas ao trabalho de alta consequência (excluindo óbitos)	0,00	0,00	0,00
Taxa de lesões relacionadas ao trabalho de alta consequência (excluindo óbitos)	0,00	0,00	0,00
Número de lesões relacionadas ao trabalho reportáveis	1	2	1
Taxa de lesões relacionadas ao trabalho reportáveis	11,74	44,62	9,66

Nota - Os principais tipos de acidentes relacionados ao trabalho foram acidente sem afastamento com perfuro cortante. No ano de 2024 foram registradas 481.889 horas trabalhadas. As taxas foram calculadas com base em 1.000.000 horas trabalhadas. Os dados contemplaram apenas os colaboradores próprios. Os dados de terceiros são gerenciados pelas empresas prestadoras de serviço. Em 2024 não tivemos nenhuma ocorrência envolvendo terceiros. Na ocorrência de um acidente ou doença ocupacional com terceiro em local controlado pela organização, todo o processo de investigação e tratativa da ocorrência é conduzida em parceria com a área de SMS da MDC. Em 2024 não tivemos nenhuma ocorrência envolvendo terceiros. Os riscos de lesão de alta consequência são identificados nas Análises de Riscos e seguem a metodologia de gerenciamento conforme estabelece o PC-SMS-005 Gestão de riscos, e são classificados com base na probabilidade e severidade.

Relate para todos os empregados. GRI 403-10

	2022	2023	2024
Número de óbitos resultantes de doenças profissionais	0	0	0
Número de casos de doenças profissionais de comunicação obrigatória	0	0	0
Índice de óbitos resultantes de doenças profissionais	0	0	0

Todos os trabalhadores que não são empregados mas cujo trabalho e/ou local de trabalho é controlado pela organização. GRI 403-10

	2022	2023	2024
Número de óbitos resultantes de doenças profissionais	0	0	0
Número de casos de doenças profissionais de comunicação obrigatória	0	0	0
Índice de óbitos resultantes de doenças profissionais	0%	0	0

Mudanças Climáticas

Consumo de combustíveis de fontes não-renováveis (GJ). GRI 302-1	2022	2023	2024
Gás Natural Seco	61.557,68	100.884,33	83.805,23
Gasolina Automotiva	489,76	642,02	4.518,00
Óleo Diesel	3.157,08	3.251,70	4.528,98
Total	65.204,52	104.778,04	92.852,21

Energia consumida (GJ). GRI 302-1	2022	2023	2024
Eletricidade	68.980,47	70.733,31	89.859,64
Total	68.980,47	70.733,31	89.859,64

Energia vendida (GJ). GRI 302-1	2022	2023	2024
Eletricidade	3.109.463,49	2.693.994,69	2.859.705,14
Total	3.109.463,49	2.693.994,69	2.859.705,14

Consumo de combustíveis de fontes renováveis (GJ). GRI 302-1	2022	2023	2024
Bagaço de Cana	0,00	0,00	0,00
Biogás	328.556,81	159.745,17	131.515,02
Biometano	28.072,78	21.590,35	59.634,50
Etanol	326,69	222,12	4.725,68
Material Vegetal	0,00	0,00	0,00
Total	356.956,28	181.557,65	195.875,21

Total de energia consumida (GJ). GRI 302-1	2022	2023	2024
Combustíveis de fontes não-renováveis	65.204,52	104.778,04	92.852,21
Combustíveis de fontes renováveis	356.956,28	181.557,65	195.875,21
Energia consumida	68.980,47	70.733,31	89.859,64
Energia vendida	3.109.463,49	2.693.994,69	2.859.705,14
Total	-2.618.322,22	-2.336.925,69	-2.481.118,09

Nota - Houve em 2024 um aumento no consumo de energia associado ao início de uma nova operação (Biometano Caieiras) e maior número de veículos utilizados no transporte dos produtos da Companhia. Também houve um consumo mais intensivo na operação do Ceará (GNR Fortaleza) em função da realização de alguns testes para otimização da produção. O indicador interno de energia ("MWh Consumido / MWh Entregue") mostra uma ligeira queda entre 2023 e 2024, passando de 0,15 para 0,14, o que evidencia uma melhora na capacidade da Companhia em entregar mais gás consumindo menos energia. 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. Os cálculos de energia foram processados pelo software de uma consultoria especializada e submetidos ao programa brasileiro do GHG Protocol.

Mudanças Climáticas

	2022	2023	2024
Energia consumida fora da organização (GJ). GRI 302-2			
	10.477,46	11.295,28	20.985,41

Nota - O consumo fora da organização está muito associado às operações de movimentação de GNC. O aumento reflete, entre outros, uma maior movimentação de gás, especialmente devido ao aumento de capacidade instalada na base de compressão em Pojuca (BA). A metodologia de cálculo neste indicador seguiu os preceitos de uma consultoria especializada e estão em conformidade com a ferramenta do GHG Protocol.

Intensidade energética (GJ/GJ de energia entregue). GRI 302-3	2022	2023	2024
Consumo de energia dentro da organização	491.141,30	357.069,00	378.587,05
Intensidade energética (dentro da organização)	0,16	0,13	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	10.477,50	11.295,28	20.985,41
Intensidade energética (fora da organização)	0,003	0,004	0,007
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 organização	501.618,80	368.364,29	399.572,46
Intensidade energética (total da organização)	0,16	0,14	0,14

Métrica específica (denominador). GRI 302-3	2022	2023	2024
Energia entregue (gás natural, biometano, elétrica e vapor) em GJ	3.109.463,49	2.693.994,69	2.859.705,14

	2022	2023	2024
Proporção da intensidade energética de dentro/fora da organização. GRI 302-3			
	46,88	31,61	18,04

	2022	2023	2024
Emissões indiretas proveniente da aquisição de energia (t CO2 equivalente) calculadas com base na localização. GRI 305-2			
	816,70	756,64	668,37

Nota - Mesmo aplicando-se os percentuais de participação societária, o montante de emissões de 2024 ficou apenas um pouco menor do que o ano passado (88% do valor). Tal fato se relaciona com o consumo de energia maior em algumas operações, em especial na GNR Fortaleza, que operou em capacidade máxima durante muitos meses em decorrência de um teste operacional. Soma-se a isso também ao início das operações em Biometano Caieiras e o aumento de produção de gás natural da Bahia. Os gases incluídos no cálculo acima foram: CO₂, N₂O e CH₄. O ano-base escolhido foi 2024, quando a MDC passou a reportar de acordo com sua participação societária. O total de emissões do ano-base foi 668,37t de CO₂ equivalente.

Mudanças Climáticas

Outras emissões de gases de efeito estufa (t CO2 equivalente). GRI 305-3	2022	2023	2024
A montante / upstream			
Bens e serviços adquiridos	15,55	11,42	12,21
Transporte e distribuição a montante	2.424,50	2.501,57	677,72
Viagens a negócios	159,24	133,27	107,37
Transporte de empregados	347,72	561,01	0,81
Subtotal	2.947,01	3.207,27	798,11
A jusante / downstream			
Transporte e distribuição a jusante	122	119,64	17,06
Processamento de produtos vendidos	9,21	15,95	9,36
Subtotal	131,21	135,59	26,42
Total	3.078,21	3.342,86	824,53

Intensidade de emissões de gases de efeito estufa (tCO2e/MWh de energia entregue). GRI 305-4	2022	2023	2024
Total de emissões de GEE	4.554,63	7.297,41	7.587,09
Intensidade de emissões de gases de efeito estufa	0,0053	0,0098	0,0096

Nota - Para fins de gestão de processos, a MDC computa, para o cálculo desse indicador, todo o montante das emissões dos negócios nos quais participa. Esta é uma estratégia adotada para fim gerencial interno. Foram contempladas as emissões de Escopo 1 e Escopo 2 (Fóssil), e os gases CO2, CH4, N2O, R-410A.

Métrica específica (denominador). GRI 305-4	2022	2023	2024
Energia entregue (biometano/biogás, energia elétrica e vapor) em MWh	863.739,86	748.331,86	794.362,54

Nota - Toda a energia produzida/transportada pela empresa é na forma de biometano ou gás natural. O aumento da produção em 2024 está relacionado ao início das operações da unidade de São Paulo (Biometano Caieiras).

Emissões biogênicas de CO2 (t CO2 equivalente). GRI 305-3	2022	2023	2024
	9.571,43	16.302,56	11.395,66

Nota - Utilizamos a ferramenta de cálculo do Programa Brasileiro GHG Protocol e software da HAZERL (<https://hazel-esg.com.br/>). O ano-base escolhido foi 2024, considerando que a Companhia passou, neste ciclo, a reportar suas emissões de acordo com a participação societária em cada operação. O total de emissões no ano-base foi de 824,53t de CO2 equivalente. A ferramenta aplicada foi a do GHG Protocol.

Desta forma, foi observada uma diminuição geral das emissões de CO2Eq. Também foi evidenciado, por questões operacionais internas, que uma parte das bases (especialmente nas operações da Bahia) não computam as o deslocamento casa-trabalho. Parte dos veículos antes computados como deslocamento casa-trabalho foram incluídos no Escopo 1 em decorrência de utilização de carros "a serviço". Os cálculos acima consideram os gases CO2, CH4 e N2O.