

relatório anual de
sustentabilidade 2021



Sumário

3		SOBRE O RELATÓRIO	39		ENERGIA HUMANA
5		MENSAGEM DA CEO			Ética e integridade
6		A SPIC BRASIL			Relações de trabalho
		Quem somos			Saúde e segurança no trabalho
		Missão, visão e valores			Compras sustentáveis
		Propósito			
		Destaques 2021			
13		FOCO NA TRANSIÇÃO ENERGÉTICA	69		ENERGIA QUE IMPULSIONA
		Panorama 2021			Transição energética
		Estratégia de atuação			Resiliência climática
		Modelo de negócio			Ecoeficiência operacional
		Relações de valor			
		Desempenho 2021			
31		ESTRATÉGIA DE SUSTENTABILIDADE	82		ENERGIA QUE TRANSFORMA
		Pacto Global e ODS			Desenvolvimento local
		Comitê de Sustentabilidade e estratégia ESG			Biodiversidade e uso da terra
		Temas materiais	96		SUMÁRIO DE CONTEÚDO DA GRI

Sobre o relatório

Chegamos à quarta publicação do Relatório Anual da SPIC Brasil. Nas páginas seguintes, você terá acesso aos principais resultados, realizações e metas da nossa companhia durante o ano de 2021. O conteúdo foi desenvolvido com base nas melhores práticas globais de gestão e de relato da sustentabilidade.

A estrutura deste relatório está dividida em cinco pilares, priorizando direcionadores estratégicos e fatores ambientais, sociais e de governança (ESG, na sigla em inglês):

> **Foco na transição energética**, trazendo informações gerais sobre o cenário macroeconômico e os principais desafios de 2021. Nele, estão detalhadas nossa estratégia de atuação, as frentes e o modelo de negócio, além de nosso desempenho operacional e financeiro.

> **Estratégia de sustentabilidade**, em que apresentamos nossas estratégias ESG e seus desdobramentos, os temas materiais, os princípios do Pacto Global da Organização das Nações Unidas (ONU) e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável com os quais nos comprometemos.

> **Energia humana**, apresentando os mecanismos que utilizamos para garantir ética e integridade em nossas ações, incluindo dados sobre governança corporativa, canais de ética e procedimentos de gerenciamento de riscos. Aqui, incluímos o perfil dos nossos colaboradores, os processos de capacitação e treinamento e as políticas de diversidade e inclusão.

> **Energia que impulsiona**, onde estão relatadas nossas iniciativas ambientais e as ações para garantir uma geração diversificada e segura de energia, fortalecendo a transição para uma economia de baixo carbono, com a apresentação das estratégias de inovação e a adesão a novas tecnologias.

> **Energia que transforma**, em que destacamos as nossas principais iniciativas com foco no desenvolvimento local, bem como os impactos causados pela nossa operação nas regiões onde atuamos. Também trazemos informações sobre as nossas ações com as comunidades nas quais estamos inseridos e de investimento social privado.

Esta publicação engloba ações e resultados de todas as nossas unidades – dois parques eólicos, uma usina hidrelétrica, dois escritórios corporativos e os ativos em *joint venture*. Os temas reportados garantem, ainda, a continuidade de divulgação das informações trazidas no relatório sobre as ações de 2020. **GRI 102-45 e 102-46**

Nas páginas seguintes, **você terá acesso aos principais resultados, realizações e metas da nossa companhia durante o ano de 2021.**

Global Reporting Initiative (GRI)

As informações coletadas para este relatório são referentes às nossas atividades e resultados no período compreendido entre 1º de janeiro e 31 de dezembro de 2021. Nesta quarta edição de publicação anual do material, avançamos e, pela primeira vez, optamos por seguir as Normas GRI (a sigla em inglês para *Global Reporting Initiative Standards*, opção essencial. [GRI 102-48](#), [102-49](#), [102-50](#), [102-51](#), [102-52](#) e [102-54](#)

Os conteúdos são apresentados a partir dos aspectos ESG e seguem, ainda, padrões e boas práticas globais como os princípios do Pacto Global e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), ambas iniciativas da ONU, além de orientações da State Power Investment Corporation (SPIC Global) e da China Power International Development Limited (CPID).

Para falar conosco, envie e-mail para comunicacao@spicbrasil.com.br.
[GRI 102-53](#)

Boa leitura!

Os conteúdos são apresentados a partir dos aspectos ESG e seguem, ainda, **padrões e boas práticas globais.**



Mensagem da CEO GRI 102-14

A publicação deste Relatório Anual é um momento de reflexão sobre as nossas conquistas e uma oportunidade para o diálogo e demonstrar os nossos avanços aos *stakeholders* da SPIC Brasil – acionistas, colaboradores, clientes, fornecedores, parceiros, financiadores, comunidades e mercado em geral.

As palavras que dominaram 2021 foram: desafio e superação.

No primeiro semestre de 2021, o Brasil esteve no auge da crise da pandemia Covid-19, com alto número de casos e fatalidades, a qual foi vencida gradativamente com o início da vacinação, pois esta trouxe uma evolução rápida para um elevado grau de imunização da população, possibilitando a retomada gradativa da normalidade da dinâmica das cidades e dos negócios.

Em 2021, o desafio da mudança climática demonstrou a sua potência e emergência, com o país enfrentando uma das suas mais graves crises hídricas em quase um

século. Durante esse período, demonstramos a nossa resiliência e capacidade de superação, ao atuar com responsabilidade nos momentos em que o país mais precisou de produção de energia.

Em setembro de 2021, juntamente com os nossos sócios, iniciamos a operação da termelétrica Gás Natural Açú (GNA) I, aumentando a capacidade instalada do Sistema Interligado Nacional (SIN) em mais 1.338 MW. Com isso, a SPIC Brasil se torna a quinta maior geradora privada de energia do país.

OLHAR PARA O FUTURO

Com a intenção de ser um importante ator nas discussões globais pelo clima, já que o setor elétrico tem papel fundamental na descarbonização da economia, a SPIC Brasil participou ativamente da 26ª Conferência das Nações Unidas sobre as Mudanças Climáticas (COP26). Acreditamos que estar inserido no centro desses debates é fundamental para que possamos trilhar o caminho de uma economia limpa. É o que acreditamos para o Brasil e para o mundo.

Durante o ano, focamos na nossa atitude proativa de geração de valor para a sociedade por meio de uma atuação empresarial íntegra e focada em aliar desempenho econômico, criação de oportunidades para a população e proteção ao meio ambiente.

Demos passo crucial nessa direção com a criação do nosso Comitê de Sustentabilidade, formado por diferentes áreas e com a participação da alta gestão. Além de expandir e aperfeiçoar iniciativas inovadoras voltadas para o desenvolvimento local, queremos motivar outras lideranças empresariais a aderir aos princípios do Pacto Global da ONU e aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS).

Aqui, neste Relatório, detalhamos as ações desenvolvidas em 2021 e apresentamos, também, todas as principais iniciativas da SPIC Brasil durante o ano, sempre com o foco de mostrar os impactos delas sobre o mercado, o meio ambiente e as comunidades nas quais estamos inseridos. De forma especial e inédita para a Companhia, reportamos

nossos resultados seguindo padrões internacionais de reporte de sustentabilidade da *Global Reporting Initiative* (GRI).

Tudo o que narramos neste material somente foi possível porque, na SPIC Brasil, atuamos de maneira conjunta e unida. Por isso, agradeço a cada um dos colaboradores de nossa Companhia pelo empenho e dedicação para produzir a energia que o país precisa.

Acreditamos que a energia proveniente dos nossos talentos, de nossa capacidade de inovação e dos nossos ativos de geração é a força que nos impulsiona e que transforma.

Boa leitura!

Adriana Waltrick,
CEO da SPIC Brasil



A SPIC BRASIL

- > Quem somos
- > Missão, visão e valores
- > Propósito
- > Destaques 2021



Quem somos

Fazemos parte da State Power Investment Corporation (SPIC Global), empresa global de geração de energia e projetos relacionados – uma das cinco maiores do mundo nesse segmento, cujos ativos internacionais são geridos pela China Power International Development Limited (CPID), companhia de capital aberto listada na bolsa de Hong Kong.

[GRI 102-1](#), [102-2](#), [102-5](#)

Unindo a experiência de mercado da CPID com a robustez financeira, a eficiência operacional e as práticas de inovação da SPIC Global, focamos nossas atividades na geração de energia renovável, buscando reduzir impactos ao meio ambiente. Para fazer isso, nos guiamos pelos princípios de integridade, garantindo uma relação pautada pelo respeito, ética e diversidade com a sociedade, parceiros, colaboradores e com o mercado. [GRI 102-2](#), [102-6](#)

Chegamos ao Brasil em 2016, quando adquirimos, da Pacific Hydro, dois parques eólicos na Paraíba, o Complexo Vale dos Ventos e o Parque Millennium. Um ano depois, saímos vitoriosos no leilão nº 01/2017 da Agência Nacional de Energia Elétrica (Aneel) e garantimos a concessão para a operação, junto com os acionistas chineses, da Usina Hidrelétrica (UHE) São Simão – momento em que passamos a nos posicionar como SPIC Brasil. Em 2018, iniciamos a operação do ativo, que fica na divisa de Goiás e Minas Gerais.

SPIC Global

Criada em 2015, a SPIC Global está presente em 46 países, ficando entre os maiores grupos geradores de energia do planeta e o líder mundial no segmento fotovoltaico. Atualmente, sua capacidade instalada é de 187 GW. A energia termelétrica é responsável por 85 GW, a eólica e fotovoltaica, por 35 GW cada uma, a hidrelétrica por 24 GW e a nuclear por 8 GW. No mundo, a companhia conta com mais de 130 mil colaboradores.

Também somos acionistas, com 33% das ações, junto com os parceiros Prumo Logística, BP e Siemens, nas térmicas Gás Natural Açú (GNA) I – que entrou em operação em setembro de 2021 – e GNA II, em fase de construção, além de contarmos com um acordo de investimentos para desenvolver os projetos de expansão GNA III e IV. Esses empreendimentos ficam no Porto do Açú, em São João da Barra, no estado do Rio de Janeiro. Quando concluídos, formarão o maior parque termelétrico da América Latina – funcionando como uma importante iniciativa de energia de transição para a geração limpa e garantindo o abastecimento do mercado brasileiro. [GRI 102-2 e 102-7](#)

Encerramos o ano de 2021 com um quadro de **254 colaboradores.**

[GRI 102-7](#)

Em 16 de setembro de 2021, GNA I iniciou suas operações comerciais, contribuindo com a geração de energia em um período que o país atravessava uma crise energética severa. Esse início de operação **ajudou a assegurar o abastecimento da sociedade brasileira** até a recuperação dos reservatórios. [GRI 102-10](#)



Usina Gás Natural Açú (GNA) I,
em São João da Barra (RJ)

Com nosso atual parque gerador, contamos com aproximadamente 3.106 MW de potência instalada no país, o que representa 0,94% do parque gerador brasileiro. [GRI 102-2, 102-4 EU1](#)

Temos dois escritórios corporativos instalados no Brasil, um em São Paulo (SP) – sede da companhia – e outro em Natal (RN). Neles, estão os nossos colaboradores que atuam nas atividades corporativas, **oferecendo todo o apoio necessário para que as operações de geração de energia funcionem de acordo com a estratégia traçada.** [GRI 102-3](#)



PARQUE EÓLICO MILLENNIUM

Localizado em **Mataraca (PB)**

10,2 MW

de potência instalada

Energia suficiente para abastecer
23 mil residências por ano



COMPLEXO EÓLICO VALE DOS VENTOS

Localizado em **Mataraca (PB)**

48 MW

de potência instalada

Energia suficiente para abastecer
90 mil residências por ano



UHE SÃO SIMÃO

Localizada entre **São Simão (GO)**
e **Santa Vitória (MG)**

1.710 MW

de potência instalada¹

Energia suficiente para abastecer
6 milhões de residências por ano



GÁS NATURAL AÇU (GNA) I

Localizado em **São João da Barra (RJ)**

1.338 MW

de potência²

Energia suficiente para abastecer 6
milhões de residências por ano

Aproximadamente 2,2 milhões de
MW/h gerados em 2021, ano de início
das operações³

¹ Capacidade instalada de 100% do ativo. A SPIC detém 51% de participação.

² Capacidade instalada de 100% do ativo. A SPIC detém 33% de participação.

³ Considera o período de comissionamento mais três meses em operação.

Missão, visão e valores

GRI 102-16



MISSÃO:

ser o melhor grupo de energia privada do Brasil.



VISÃO:

ser um dos maiores geradores de energia do Brasil, promovendo inovação, sustentabilidade e eficiência.



VALORES:

- > Saúde e segurança
- > Sustentabilidade
- > Transparência
- > Colaboração
- > Inovação
- > Agilidade
- > Excelência
- > Reconhecimento



Propósito GRI 102-16

Em 2021, desenvolvemos nosso novo posicionamento de marca. A nova identidade reflete o nosso DNA e cultura: uma companhia jovem, consistente, cuidadosa, conectada, inovadora, aberta e focada na geração de energia renovável.

Com a diretriz de “potencializar a energia do Brasil”, a nova marca e o posicionamento criados foram apresentados aos nossos públicos em 2022. Para transformá-los em realidade, definimos três princípios:

> **Visão gera evolução:** temos a ambição de sermos um dos maiores *players* de energia do país, destacando, também, a geração segura de energia, que cria valor para as comunidades e para o planeta.

> **A nossa energia vem da soma:** queremos valorizar a diversidade. A nossa equipe é composta por pessoas de diferentes origens, idades e etnias.

> **Segurança é a base do cuidado:** temos orgulho de reinterpretar a segurança, indo além de seu sentido literal. Nesse princípio, a proposta é cuidar dos nossos colaboradores e das comunidades das quais fazemos parte, criando conexões humanas e, ao mesmo tempo, trazendo uma abordagem mais segura para o setor de energia.

À definição do propósito da companhia, soma-se a estruturação de novas políticas de comunicação, também criadas em 2021. Com postura proativa, queremos nos relacionar de maneira mais próxima com nossos públicos, incluindo os potenciais clientes, nos preparando para também atuar, futuramente, com novos consumidores do mercado livre de energia.

Relacionamento com a imprensa

Em 2021, com a criação de nosso novo propósito e as ações de posicionamento da marca, impulsionamos nossas frentes de contato com a imprensa. Buscamos, com isso, ampliar o alcance de nossas mensagens, de maneira espontânea, e promover debates de qualidade sobre o setor energético no Brasil.

Como resultado direto desse esforço, ampliamos nossa presença em matérias jornalísticas espontâneas, com destaque para uma entrevista da nossa CEO, Adriana Waltrick, em matéria de capa do jornal Valor Econômico (veja mais na página 19). De 289 inserções em 2020, saltamos para 506, em 131 veículos nacionais diferentes. Tivemos, ainda, contato direto com a mídia internacional durante a participação na COP26 (leia mais na página 33).

Crescimento da base de seguidores da SPIC Brasil nas redes sociais em 2021



FACEBOOK:
175%



INSTAGRAM:
157%



LINKEDIN:
26%

Destques 2021



Total de energia comercializada no Ambiente de Contratação Regulado (ACR): **7.370.664 MWh.**



Início da operação de GNA I: **1.338 MW de potência instalada.**



Avanços no projeto Missão Futuro, de **modernização da UHE São Simão.**



Colaboração efetiva e proativa nos debates públicos para a regulamentação da implantação de projetos híbridos de **energia** no Brasil.



Criação do nosso **novo posicionamento** e desenvolvimento do novo propósito: **“Potencializar a energia do Brasil”.**



Total de energia comercializada no Ambiente de Contratação Livre (ACL): **2.165.188 MWh.**



Criação da **SPIC Brasil Comercializadora.**



Nossa CEO, Adriana Waltrick, tornou-se Líder de Impacto e Porta-voz do Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) 16, “Paz, justiça e instituições eficazes”, ampliando a participação da SPIC Brasil no Pacto Global da Organização das Nações Unidas (ONU).



Passamos a fazer parte do Conselho Orientador da Rede Brasil do Pacto Global (CORB) da ONU, reforçando nosso **protagonismo e compromisso com os ODS**, alinhado ao nosso planejamento estratégico e de sustentabilidade de longo prazo.

FOCO NA TRANSIÇÃO ENERGÉTICA

- > Panorama 2021
- > Estratégia de atuação
- > Modelo de negócios
- > Relações de valor
- > Desempenho 2021

Panorama 2021

A escassez hídrica que assolou o Brasil em 2021 foi a maior da série histórica de 91 anos de monitoramento das bacias hidrográficas no país. Nesse cenário, uma das formas de garantir o fornecimento de energia para a sociedade brasileira, por meio do Sistema Interligado Nacional (SIN), foi a ativação das usinas termelétricas pelo Operador Nacional do Sistema (ONS), órgão responsável pelo gerenciamento do abastecimento energético brasileiro.

Para atender a necessidade de despacho de energia a partir de fontes regulares de geração, juntamente com os parceiros de negócio na termelétrica Gás Natural Açú (GNA), concluímos a entrada em operação do empreendimento. Assim, GNA I, com 1.338 MW de potência instalada, passou a fazer parte do parque gerador brasileiro em 16 de setembro de 2021.

Visando colaborar com a vazão do rio Paranaíba, seguimos todas as orientações da Agência Nacional de Águas e Saneamento Básico (ANA) e da Aneel quanto à operação da UHE São Simão, cumprindo um papel importante para a sociedade brasileira – tanto no suprimento energético quanto no hídrico. Hoje, a represa da usina dispõe de área máxima inundada de 722 km², sendo capaz de armazenar 6,7% do total hídrico do subsistema do rio.

Em 2021, a Aneel estendeu o prazo de concessão da usina de São Simão para a nossa Companhia, além dos 30 anos já pactuados. Trata-se de uma compensação da agência à empresa pelo fator de risco hidrológico da UHE, conhecido como GSF (na sigla em inglês, *Generation Scaling Factor*), fórmula que calcula prejuízos do empreendimento ao deixar de utilizar sua capacidade instalada em função da necessidade de uso de outras fontes de energia, como termelétricas.



Seguimos protocolos necessários para preservar a saúde de todos os profissionais de nossas operações

IMPACTOS DA PANDEMIA

A continuidade do cenário da pandemia de Covid-19 também impactou nossas atividades. Em 2021, seguimos com todos os protocolos e as ações de segurança e saúde implementados em 2020, priorizando a proteção dos nossos colaboradores, parceiros, fornecedores e comunidades. Com esses cuidados, pudemos continuar operando e gerando energia para a sociedade brasileira.

Também como efeito da pandemia, o mundo passou, mais notadamente a partir do segundo semestre de 2021, por um ciclo de alta inflacionária. O aumento de preços de insumos, matérias-primas e de frete, e o crescimento de valores de itens como placas solares e aerogeradores trouxeram mais cautela quanto à tomada de decisões, principalmente no que se refere à entrada da Companhia em novos empreendimentos.

O ano de 2021 foi desafiador para o Brasil e, especialmente, para o mercado de energia no país. A economia brasileira sofreu com inflação, juros e desemprego em alta, desvalorização do real frente ao dólar, escassez hídrica – principalmente nas regiões Sul e Sudeste, onde operamos a usina hidrelétrica de São Simão –, e com a pandemia de Covid-19, que atingiu o pico de mortes diárias no primeiro semestre.

Estratégia de atuação

Atuamos no setor de energia, um mercado altamente regulado no país. As normas e diretrizes são estabelecidas pela Aneel, que também exerce papel fiscalizador. Para sermos mais assertivos e realizarmos melhores negócios no segmento, trabalhamos, em 2021, em mudanças na nossa estrutura corporativa. Unimos duas diretorias para criar uma área única e integrada, a Diretoria de Regulação e Comercialização de Energia.

Além disso, inauguramos nossa unidade de comercialização de energia, a SPIC Brasil Comercializadora, que passa a ser um importante vetor de crescimento da Companhia, da nossa gestão dos ativos de geração e da comercialização de energia. Essas iniciativas dão mais robustez à nossa atuação, definindo papéis claros e orientando o foco das áreas.

PROATIVIDADE NO DEBATE PÚBLICO

Participamos ativamente, em 2021, das discussões com o governo federal e a Aneel acerca da criação do marco regulatório, para viabilizar a implantação de projetos híbridos de geração de energia.

Para a formulação da Resolução Normativa Aneel 954, que rege a geração híbrida no país, a Agência realizou consultas públicas e debates sobre o tema, com a nossa participação ativa e efetiva. Argumentamos, com sucesso, a favor de um ponto considerado importante para a resolução criada: a possibilidade de associação de outras fontes de energia a usinas hidrelétricas.

Dessa maneira, a UHE São Simão, por exemplo, poderá, em um médio prazo, agregar à sua geração hidráulica a fonte fotovoltaica, aproveitando a área próxima à usina para isso. Essa estratégia ainda está sendo estudada, e depende de fatores como viabilidade técnica e econômica do empreendimento.

A contribuição à Aneel e à sociedade brasileira foi possível graças à nossa **expertise, construída a partir de iniciativas de pesquisa e desenvolvimento.**

Projetos híbridos são aqueles que integram diferentes fontes em um mesmo empreendimento, como eólica e solar fotovoltaica ou hídrica e solar fotovoltaica, entre outras combinações possíveis.

SPIC BRASIL COMERCIALIZADORA GRI 102-10

Nossa Comercializadora, criada em novembro de 2021, vem para oferecer ao mercado produtos que agregam valor aos nossos clientes e parceiros de negócios, atendendo suas necessidades por meio da criação de um portfólio dos ativos de geração da SPIC Brasil.

A criação da unidade está em linha com o nosso novo posicionamento de marca. Assim, buscamos prospectar e manter relacionamentos sólidos e duradouros com clientes e parceiros, por meio de uma atuação proativa de comunicação e *marketing*, que fortaleça a nossa carteira de clientes.

A gestão e comercialização de energia da SPIC Brasil Comercializadora serão fundamentadas a partir de uma completa gestão de portfólio, amparada por ferramentas que avaliam cenários meteorológicos, preços da energia e realizam robusta análise de crédito de contrapartes. Dessa forma, fortalecemos a gestão de riscos e a estratégia de comercialização.

Aliando uma estrutura corporativa bem definida à utilização de tecnologias de ponta e aos investimentos em pesquisa e desenvolvimento, fortalecemos nossos objetivos de médio e longo prazos – nos tornarmos uma das principais empresas privadas de geração de energia renovável no país.

A Comercializadora nos posiciona de forma estratégica para **atuar no mercado livre de energia brasileiro**, que pode ser ampliado com a aprovação do novo marco legal do setor, hoje em discussão no Congresso Nacional. A expectativa é de que os projetos de lei que tratam da modernização do setor, incluindo a abertura do mercado, sejam aprovados nos próximos anos – ou até mesmo em 2022.



Usina de São Simão,
na divisa entre
Minas Gerais e Goiás

Tecnologia da Informação

Em 2021, criamos também a nossa Diretoria de Tecnologia da Informação (TI), com a finalidade de conferir à área uma atuação mais estratégica. Para os próximos três anos, foram definidos quatro pilares principais de atuação:

- > **Maior aproximação com o negócio:** otimizar entregas e soluções, com foco na inovação e eficiência operacional;
- > **Digitalização:** automatizar cada vez mais os processos, fazendo com que a tecnologia seja aplicada nos lugares certos e de maneira mais eficiente;
- > **Segurança da informação:** focado especificamente em Cyber Security, visa estabelecer novos patamares de proteção e mitigação de riscos de TI voltados para atendimento tanto aos quesitos legais - como a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) -, quanto de compliance, continuidade da operação, prevenção de invasões e vazamento de dados;
- > **Continuidade da transformação digital:** elaboração da arquitetura tecnológica para suporte ao crescimento da companhia.

Neste primeiro ano, foi destaque a criação do Comitê de Privacidade de Dados. Com olhar voltado à questão dos dados sensíveis, o órgão dá continuidade ao Programa Dados Seguros, que tem o objetivo de garantir a privacidade e proteção de dados pessoais de todos nossos *stakeholders*.

Foi realizada, ainda, uma análise completa sobre pontos de vulnerabilidade existentes

na empresa, para que possam ser tratados. Esse trabalho teve início em 2021 e tem continuidade em 2022. Especificamente na área de cibersegurança, atuamos para desenvolver medidas de garantia plena das nossas operações, além de medidas de contingência quanto a possíveis falhas na proteção efetiva da infraestrutura e dos sistemas.

Digitalização completa das operações traz segurança e eficiência



Modelo de negócio

Para atingir o objetivo de sermos uma das principais geradoras privadas de energia no Brasil, contamos, hoje, com empreendimentos nas áreas hidrelétrica, eólica e térmica a gás. Estudamos, ainda, constantemente o mercado para fazermos novas aquisições, desenvolver projetos ou atuarmos como parceiros em iniciativas com outros *players*.

A expectativa é crescer, em um médio prazo, entre 5.000 MW e 10.000 MW em capacidade instalada, o que nos tornará uma das três maiores geradoras privadas do país já nos próximos cinco anos.

ENERGIA EÓLICA EU1, EU2

Dois empreendimentos, ambos localizados no município de Mataraca, na Paraíba, são responsáveis pela nossa geração eólica, somando 58,2 MW de potência instalada. São eles o Complexo Eólico Vale dos Ventos, com 48 MW, e o Parque Eólico Millennium, com 10,2 MW.

Nossa perspectiva de crescimento foi destacada pelo jornal *Valor Econômico*, com matéria de capa no veículo de circulação nacional. A CEO Adriana Waltrick revelou à reportagem que estamos avaliando uma série de oportunidades de aquisição de ativos no Brasil, desde grandes hidrelétricas até plataformas de geração eólica e solar. Além disso, em 2021, a SPIC Brasil foi uma das campeãs do Líderes da Energia - categoria Geração e Produção, promovido pela Full Energy, e nossa CEO foi eleita, pelo mesmo veículo, como uma das 100 Mais Influentes da Energia da Década.



Imagem retirada da página do jornal Valor Econômico, do dia 01/09/2021

Em 2021, a nossa geração eólica atingiu 125,565 GWh, energia suficiente para abastecer 104.640 residências. O índice de disponibilidade ficou em 98,6%.

O ano de 2021 trouxe importantes desafios para a geração de energia eólica nos nossos parques. A ocorrência de ventos entre maio e dezembro – período tradicionalmente de alta incidência – foi cerca de 13% menor do que o previsto, impactando negativamente no resultado. Especialmente em julho, o registro foi 31% menor do que o valor esperado para o mês, o que fez com que o desempenho ficasse abaixo da nossa projeção.

Outro desafio foi o contexto de pandemia de Covid-19, que exigiu a reprogramação de diversas atividades presenciais nos parques eólicos, seguindo os padrões de qualidade, saúde e segurança. Os cuidados tomados e o gerenciamento de risco garantiram que não registrássemos acidentes ao longo de 2021 nesses empreendimentos.

COMPLEXO EÓLICO VALE DOS VENTOS

Inaugurado em 2009

60
turbinas

48 MW
de potência instalada

Meta de geração
para 2022:

106,786 GWh

PARQUE EÓLICO MILLENNIUM

Inaugurado em 2007

13
turbinas

10,2 MW
de potência instalada

Meta de geração
para 2022:

27,231 GWh

Investindo em melhorias

Seguimos com o trabalho de melhoria contínua e de investimentos para que a geração eólica registrasse seu melhor desempenho. Esse esforço permitiu que fossem garantidas alta eficiência e redução de perdas. Assim, a geração eólica fechou o ano com aproximadamente 94% do total planejado, ainda que a incidência eólica tenha sido 7% menor do que o previsto.

Nas iniciativas de manutenção e de gestão dos ativos eólicos, destacam-se o controle e a diminuição de custos na produção, a revisão do sistema de gestão integrado, a não

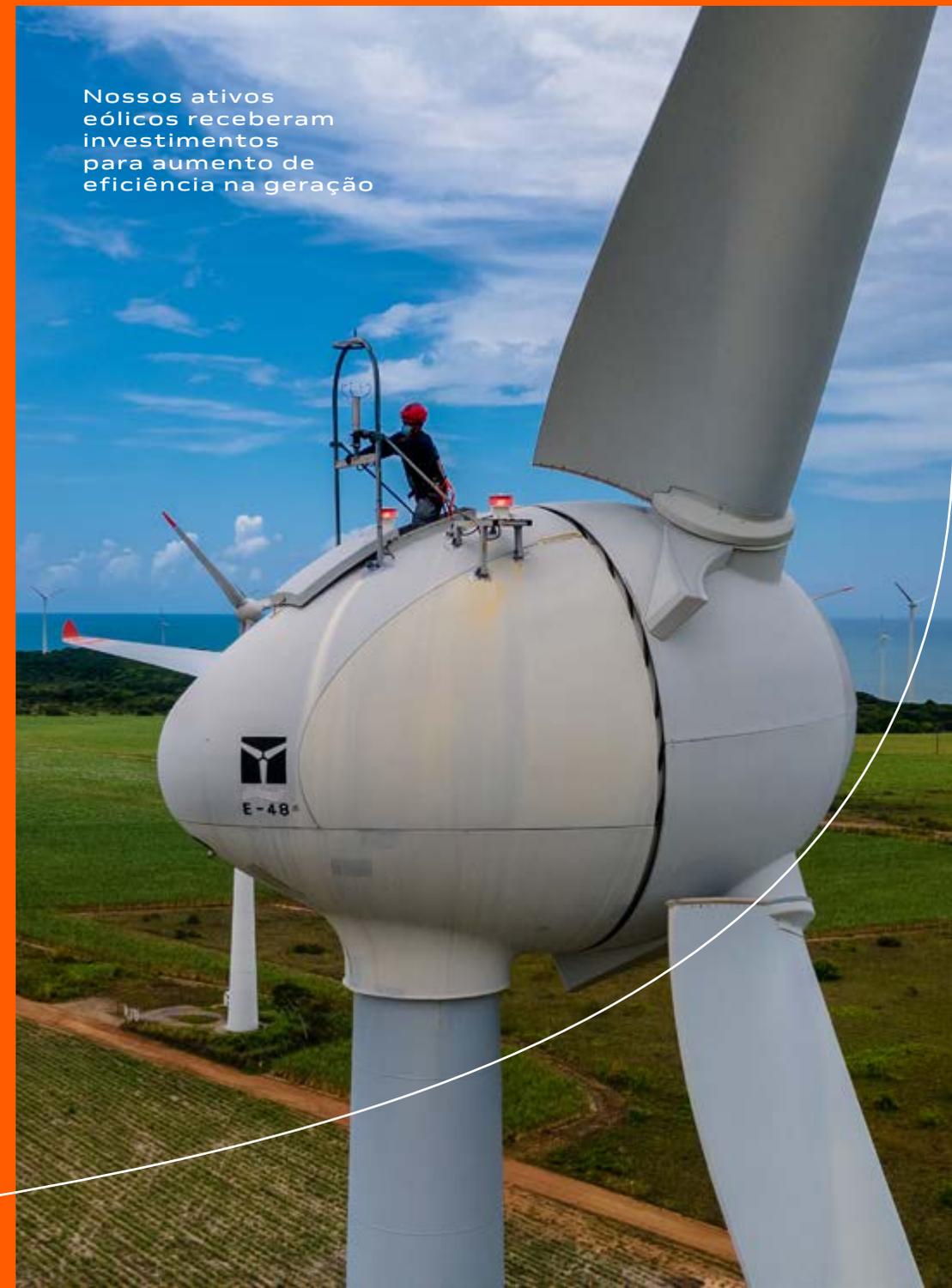
Implantamos, ainda, um software de gestão de manutenção, que permite o mais amplo e consistente **controle de atividades e de indicadores**.

ocorrência de inconformidades regulatórias e a redução dos riscos operacionais.

Para isso, investimos em importantes projetos ao longo de 2021, como a troca e modernização dos equipamentos da subestação de Millennium, com a implementação de novos sensores; a instalação de câmeras de monitoramento de segurança de alta resolução; e o aperfeiçoamento dos sistemas de ventilação dos transformadores das subestações unitárias com altas temperaturas, por meio da instalação de exaustores eólicos para reduzir a temperatura e aumentar a vida útil dos ativos.

Implantamos, ainda, um *software* de gestão de manutenção, que permite o mais amplo e consistente controle de atividades e de indicadores. Por meio dessa ferramenta, os operadores passaram a realizar a manutenção dos ativos com *smartphones*, enviando para o sistema informações em tempo real. Dessa forma, há mais assertividade e agilidade, com redução do consumo de papel e risco de falhas.

Nossos ativos eólicos receberam investimentos para aumento de eficiência na geração



UHE SÃO SIMÃO

Inaugurada em 1978

6 turbinas
de 285 MW cada

1.710 MW
de potência instalada

Em 2021, **concluimos o plano de mitigação de riscos da usina de São Simão**, iniciado em 2019, e seguimos com a estratégia de modernização da UHE, cumprindo o planejamento e as metas estabelecidas para o projeto “Missão Futuro”.

ENERGIA HIDRELÉTRICA EU1, EU2

A usina de São Simão está localizada entre a divisa dos estados de Minas Gerais e de Goiás. Tem potência instalada de 1.710 MW e produziu, em 2021, 6,132 TWh de energia, registrando um índice de disponibilidade de 92,57%.

Mesmo com a crise hídrica registrada no país, em 2021, a UHE operou ininterruptamente para suprir a necessidade de geração de energia no Brasil. Realizamos todas as manutenções preventivas programadas nas unidades geradoras e mantivemos a disponibilidade acima do esperado para o ano e do valor estabelecido no contrato de concessão, que é de 92,29%.

A geração de energia no Brasil é controlada pelo Operador Nacional do Sistema (ONS), responsável por determinar os despachos centralizados de usinas integrantes do Sistema Interligado Nacional (SIN) - do qual a UHE faz parte -, conforme o cenário de demanda e disponibilidade. A forte estiagem nos últimos anos, com chuvas e afluência dos rios abaixo da média histórica, levou à redução no volume de energia gerada. Em 2021, foi verificado afluências de 52,14%, comparando-se com a média de longo termo desse dado.

Para 2022, a expectativa é de uma produção de energia líquida na ordem de 8,096 TWh e disponibilidade de 92,1%.

Ações de responsabilidade socioambiental

Um ponto importante para o funcionamento da UHE São Simão é o trabalho que desenvolvemos no combate ao mexilhão dourado, um molusco exótico que, sem predadores naturais, se prolifera e pode causar entupimento nas tubulações do sistema de refrigeração das usinas hidrelétricas. Em 2021, adotamos o uso de um sistema que injeta solução à base de cloro, em níveis baixos e seguros, para reduzir a fixação e proliferação desses seres. A iniciativa foi aprovada pelo Instituto Brasileiro do Meio Ambiente e dos Recursos Naturais Renováveis (Ibama).

Além disso, a licença ambiental para a operação de São Simão, junto ao Ibama, deverá ser renovada ao longo de 2022. Para que isso aconteça, contamos, internamente, com um Comitê de Licenciamento Ambiental, que é representado por diferentes áreas da empresa e liderado pela nossa equipe de Meio Ambiente. Para que a renovação aconteça da maneira mais fluida possível, as tratativas com o órgão ambiental foram iniciadas no primeiro semestre de 2021. [GRI 103-2, 103-3 | 304](#)

A contratação do pacote 5 também impulsionou as ações de TI específicas para o projeto Missão Futuro. Ações ligadas à *Cyber Security* e à revisão de componentes de tecnologia voltados para atender aos requisitos de segurança dessa área, aplicados à operação da UHE, estão sendo implementadas.

MISSÃO FUTURO

Assumimos a operação da UHE São Simão em 2018. Por ser uma usina com mais de 40 anos de operação, portanto com equipamentos no fim de sua vida útil, estamos realizando uma série de substituições e de modernizações, atendendo a determinações do contrato de concessão. Para isso, em 2019 criamos o projeto “Missão Futuro”, destinado à modernização e digitalização da UHE. A ação foi dividida em sete pacotes.

Em dezembro de 2021, foi finalizada a contratação do pacote 5, que irá modernizar toda a casa de força da usina – seis unidades geradoras (turbinas e geradores). Somente esse

pacote já representa cerca de 70% do total de mais R\$ 1 bilhão de investimento que será destinado ao programa de modernização.

Em um primeiro momento, iniciamos as atividades de planejamento e elaboração dos projetos executivos, para que seja possível o início da fabricação dos novos equipamentos e a aquisição dos materiais e sistemas do pacote 5. A modernização de cada uma das seis unidades geradoras terá duração de aproximadamente 10 meses, iniciando a primeira parada em julho de 2023 e finalizando a última em 2029.



Modernização de São Simão é projeto prioritário na SPIC Brasil

OUTROS DESTAQUES DO ANO

Além da contratação do pacote 5, 2021 marcou a conclusão do pacote 1, que consistiu na modernização dos equipamentos de levantamento de carga, com as pontes rolantes e pórticos da UHE. Foi instalado, ainda, um transformador na unidade 3 e realizada a modernização do sistema de acionamento das comportas de emergência da tomada d' água. Por fim, houve a conclusão da construção da nova portaria de acesso à usina, localizada em Minas Gerais.

No processo de modernização da UHE São Simão, atuamos para envolver as comunidades locais, priorizando a contratação e capacitação de trabalhadores da região. Dessa forma, além de gerar oportunidades de emprego, buscamos movimentar a economia local.

O ano de 2022 será marcado pela continuidade da execução dos pacotes 2 a 5. Acontecerão as trocas de dois transformadores principais (pacote 2), a modernização das comportas do vertedouro da usina (pacote 3), a implantação do canteiro de obras do pacote 5, além das atividades de engenharia e suprimentos deste pacote.

GÁS NATURAL AÇU (GNA)

Fazemos parte, com 33%, da *joint venture* formada pela Prumo Logística, a BP e a Siemens, do projeto termelétrico Gás Natural Açu (GNA). Localizado no Porto do Açu, no município norte-fluminense de São João da Barra, o empreendimento reafirma a nossa estratégia de desenvolvimento, implantação e operação de iniciativas estruturantes e sustentáveis de energia e gás. O projeto será o maior complexo termelétrico a gás natural da América Latina, e vem para complementar a atual matriz energética renovável da companhia, que conta com fonte eólica e hidráulica.

A GNA I, primeira planta a ser entregue – com 1.338 MW de potência instalada, entrou em atividade em setembro de 2021. No ano, também foi assinado o “*Notice to Proceed*”, documento que formaliza a autorização do início da construção de GNA II, que terá 1.673 MW de potência instalada, com operação prevista para iniciar em 2024. Juntas, as plantas terão aproximadamente 3.011 MW de potência instalada, suficiente para abastecer o consumo de 14 milhões de famílias.

Algumas etapas de GNA II já estão sendo realizadas, como a preparação do terreno e a mobilização das equipes que irão atuar na construção da planta – espera-se que aproximadamente 3 mil profissionais trabalhem na obra.

O projeto prevê, ainda, a ampliação do complexo com a construção de GNA III e IV. Os terrenos

para isso já foram selecionados. Agora, o projeto passa por uma fase de ajustes. As duas plantas incorporam mais 3,1 GW de potência instalada ao parque gerador brasileiro, contribuindo para a estabilização do sistema elétrico nacional e gerando novos empregos e oportunidades.

**GNA I entrou em
operação em 2021**



Relações de valor

GRI 102-12, 102-13

Aliamos a robustez da SPIC Global e da CPID ao conhecimento de nossa equipe, para atuar com excelência no país. Por meio de critérios de integridade, ética, sustentabilidade, segurança e saúde, bem como ancorados por investimentos em pesquisa e desenvolvimento, buscamos nos transformar em um dos principais *players* do mercado brasileiro no segmento de geração de energia renovável.

Para fazer frente a essa aspiração, estabelecemos laços e vínculos duradouros com públicos prioritários, de forma a contribuir com os nossos resultados e para criar um ambiente de negócios sustentável em longo prazo. Nesse sentido, em 2021 nos tornamos membros do Conselho Orientador da Rede Brasil do Pacto Global e nos comprometemos com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Organização das Nações Unidas (ONU).

Participamos, ainda, do 2021 *World Hydropower Congress*, promovido pela *International Hydro-power Association* (IHA), instituição que representa internacionalmente organizações comprometidas com o desenvolvimento responsável e sustentável de operações hidrelétricas. No congresso, nossa CEO, Adriana Waltrick, participou do painel de lançamento do certificado *Standard* de Sustentabilidade Hidrelétrica, que avalia e certifica projetos hidrelétricos comprometidos com boas práticas de sustentabilidade, para o qual a UHE São Simão está em etapa final de *assessment* para obtenção.

Em parceria com o Instituto Ethos, assumimos o compromisso da carta “Proposta e Recomendações Empresariais para a NDC Brasileira”, que firma a intenção de redução de emissão de gases de efeito estufa, da Declaração do Recife, para o combate

Associamo-nos, no final de 2020, ao Instituto Ethos, para **promover a ética e transparência empresarial**, e seguimos princípios da Declaração de San José.



às mudanças climáticas, e do Pacto Empresarial pela Integridade e Contra a Corrupção, com fins de promover um mercado mais íntegro e ético e erradicar o suborno e a corrupção.

Em 2021, mantivemos relacionamento com instituições, associações, órgãos regulatórios e empresas do setor energético. Entre as entidades, destacam-se: **GRI 102-13**

- > Ministério de Minas e Energia (MME);
- > Agência Nacional de Energia Elétrica (Aneel);
- > Empresa de Pesquisa Energética (EPE);
- > Câmara de Comercialização de Energia Elétrica (CCEE);
- > Operador Nacional do Sistema Elétrico (ONS);
- > Associação Brasileira de Companhias de Energia Elétrica (ABCE);
- > Associação Brasileira dos Comercializadores de Energia (Abraceel);
- > Associação Brasileira dos Produtores Independentes de Energia Elétrica (Apine);
- > Instituto Acende Brasil;
- > Associação Brasileira do Hidrogênio;
- > Associação Brasileira de Comunicação Empresarial (Aberje);
- > Associação Brasileira de Relações Institucionais e Governamentais (Abrig);
- > Comitê de Bacias do Rio Paranaíba.

PRINCIPAIS PÚBLICOS DE INTERESSE **GRI 102-43** **GRI 102-44**

Faz parte da nossa preocupação estabelecer relações perenes e de valor com nossos principais *stakeholders*. Por isso, temos definidos nossos canais prioritários para nos comunicarmos com cada um deles, considerando as especificidades de cada público.

Os formatos prioritários para engajamento e comunicação com os *stakeholders* são: **GRI 102-40**

- > **Público interno (colaboradores):** campanhas de engajamento, com *call to action*, comunicados e informativos via e-mail, *lives* mensais com participação dos colaboradores via chat, pesquisas *on-line*, entre outros.
- > **Comunidades:** reuniões com líderes comunitários, treinamentos e contato via grupos de Whatsapp. Disponibilizamos, ainda, o Canal de Ética e o Programa Portas Abertas (contato via telefone ou e-mail).
- > **Impactados pelo programa Ilha da Imaginação** (leia mais em “Ações com comunidades locais”): pesquisa anual (adaptada para o formato telefônico, em função da pandemia de Covid-19).

- > **Clientes:** oferecemos produtos e soluções flexíveis de suprimento de energia com a segurança e robustez de uma grande empresa geradora de energia.
- > **Acionistas:** reuniões ordinárias (mensais) e extraordinárias de Conselho de Administração.
- > **Poder público:** via participação da Companhia nas principais associações do setor e, quando necessário, com contato direto e pontual com o órgão de interesse.
- > **Formadores de opinião:** por meio de planos de comunicação com ações voltadas para os assuntos que identificamos serem estratégicos, tais como produção e envio de materiais à imprensa, entrevistas e participação dos nossos executivos em eventos relevantes do setor para reforçar nosso posicionamento e mensagens-chave.

Desempenho 2021

OPERACIONAL EU1, EU2

COMPLEXO EÓLICO VALE DOS VENTOS

108 GWh
de capacidade de geração anual

98,96 GWh
gerados

Índice de disponibilidade de
98,8%

PARQUE EÓLICO MILLENNIUM

28 GWh
de capacidade de geração anual

26,605 GWh
gerados

Índice de disponibilidade de
97,69%

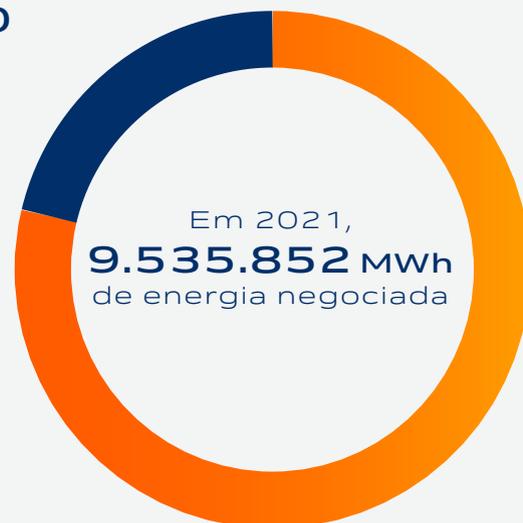
UHE SÃO SIMÃO

6,132 TWh
gerados

Índice de
disponibilidade de
92,57%

COMERCIALIZAÇÃO

Total de energia
comercializada no
Ambiente
de Contratação
Livre (ACL):
2.165.188 MWh



Total de energia
comercializada
no Ambiente de
Contratação
Regulado (ACR):
7.370.664 MWh;



FINANCEIRO

Fechamos 2021 com resultados financeiros positivos quando comparado com os resultados do ano anterior. Mesmo em um ano de conjuntura macroeconômica complexa – cenário pandêmico, alta da inflação e dos juros, e desvalorização do real –, alcançamos uma receita 20% acima da percebida em 2020, registrando R\$ 2,06 bilhões de receita líquida. O impacto positivo se deu pela alta do IPCA, índice que atualiza a parcela regulada da remuneração que recebemos pelo contrato de concessão da UHE São Simão, que corresponde a 70% do total. Também foi importante a gestão da venda de energia ao mercado livre (ACL), responsável por 30% da capacidade de geração de receita na hidrelétrica, na qual tivemos bom resultado.

Nossos custos e despesas, que subiram em função da alta da inflação, foram compensados pela extensão da concessão (GSF) da UHE São Simão, ficando em R\$ 372,8 milhões, em linha com o ano anterior.

O lucro líquido obtido (já ajustado pela participação societária nos ativos) de R\$ 211,5 milhões, também esteve em linha com o ano anterior. O principal impacto positivo foi o resultado da UHE São Simão, parcialmente compensado pela participação societária do projeto GNA, ainda em desenvolvimento.

A venda de energia no ACL colaborou para nossos **resultados positivos**.

Em 2021, com o objetivo de manter a eficiência na alocação de nossos recursos, implementamos a técnica orçamentária conhecida como *rolling forecast*. Por meio dela, foram montados comitês trimestrais de acompanhamento do orçamento previsto, nos quais todas as áreas da Companhia participam. Esse processo permite a **disseminação da cultura de controle de custos, aumentando a disciplina com gastos e aperfeiçoando o planejamento das áreas**. Nossa crença é a de que os bons resultados são frutos do empenho de todos os colaboradores.

Registramos

R\$ 2,06 bi

de receita líquida,
20% a mais do
que em 2020.

A UHE São Simão manteve seus bons resultados financeiros - mesmo em um ano de cenários econômico e financeiro desfavoráveis -, com números robustos e estáveis, o que permitiu a renovação da sua classificação de risco junto a S&P, uma das principais agências globais de *rating*, ficando com a nota brAAA. Essa posição indica uma empresa sólida e segura para se investir.

Ainda em 2021, a S&P inseriu a SPIC Brasil em um relatório de empresas de destaque em ESG. A presença na publicação é considerada extremamente positiva e reconhece os nossos esforços em atuar de forma responsável, influenciando positivamente o ambiente de negócios brasileiro e atuando conforme os princípios da Agenda 2030 e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU.

Digitalização financeira

Em 2021, continuamos o processo de aperfeiçoamento da digitalização da área financeira. Avançamos com a disseminação do uso de ferramentas ágeis que permitem a melhoria da qualidade, o aumento da produtividade e o compartilhamento de informações. Dessa forma, tramitações de documentações (relatórios ou assinaturas) e o monitoramento de dados passam a integrar a *Power BI*, ferramenta de fácil acessibilidade para todos, que aumenta a eficiência corporativa, sendo também importante para o constante exercício de acompanhamento das contas do comitê trimestral.

INDICADORES OPERACIONAIS E ECONÔMICO-FINANCEIROS

	(R\$ MILHÃO)		UHE São Simão		Parques Eólicos		SPIC Brasil	
	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020
Receita Operacional Líquida	1,992	1,571	69	60	2,061	1,642		
Ebitda	1,667	1,254	45	39	1,558	1,367		
Despesas e custos operacionais	-331	-344	-32	-30	-372	-382		
Lucro do exercício	716	495	20	17	212	226		

ESTRATÉGIA DE SUSTENTABILIDADE

- > Pacto Global e ODS
- > Comitê de Sustentabilidade e Estratégia ESG
- > Temas materiais

Pacto Global e ODS

GRI 102-12

Atuamos em consonância com diretrizes de boas práticas estabelecidas pela Organização das Nações Unidas (ONU), por meio da Agenda 2030 e dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS). Somos, também, signatários e participamos de forma ativa e intensa da Rede Brasil do Pacto Global, como membros do Conselho Orientador da Rede Brasil (Corb), instância de apoio ao Conselho de Administração da iniciativa.

Além disso, integramos o *Women Empowerment Principles* (WEPs) ou, em português, Princípios de Empoderamento das Mulheres, uma ação conjunta entre a ONU Mulheres e o Pacto Global, criado para promover a igualdade de gênero no mercado de trabalho e na sociedade. A iniciativa conta com um guia para as empresas que desejam aderir ao movimento e com sete pilares que orientam sobre como agir para se engajar na inserção e no reconhecimento das mulheres nos espaços corporativos e nas comunidades.

Participamos de forma ativa e intensa da Rede Brasil do Pacto Global, como membros do Conselho Orientador da Rede Brasil.



Boas práticas de sustentabilidade

Em 2021, a nossa CEO, Adriana Waltrick, foi eleita líder de ImPacto, uma iniciativa do Programa Liderança de ImPacto, da Rede Brasil do Pacto Global, juntando-se a outros representantes de empresas de diversos segmentos. Também tornou-se Porta-voz do ODS 16, que defende e fomenta ações em prol da paz, justiça e de instituições eficazes. Isso significa que ela e a SPIC Brasil tornaram-se guardiãs do tema, além de influenciadoras ativas para incentivar uma atuação de empresas em linha com os princípios globais da sustentabilidade, gerando bons negócios e valores para a sociedade. [GRI 102-11](#)

Participamos como patrocinadores da 26ª Conferência das Nações Unidas sobre as Mudanças Climáticas (COP26), que aconteceu em Glasgow, na Escócia, entre 31 de outubro e 12 de novembro. Nossa CEO teve papel ativo em três painéis, detalhando como atuamos na transição da matriz energética brasileira. Todos fizeram parte da *Blue Zone*, ambiente do evento no qual ocorreram negociações entre os delegados de 197 países e de organizações.

Os painéis foram: *Sustainable innovation for sustainable future* (“Inovação sustentável para um futuro sustentável”), *Supporting the energy transition on the road to net-zero* (“Apoiando a transição energética a caminho da emissão zero de carbono”), e *Energy & energy transition and Its Impact on Economic Growth – A Case Study: Brazil* (“Energia e transição energética e seu impacto no crescimento econômico – um estudo de caso: Brasil”).

Adriana Waltrick apresentou o que temos feito para contribuir com a transição energética. Também falou sobre projetos de energia renovável, como hidrogênio verde e *smart energy*, áreas em que já contamos, inclusive, com projetos e parcerias em andamento ([veja mais na página 73](#)).

Nossa participação na COP26 foi um trabalho multidisciplinar que envolveu diversas áreas da Companhia, incluindo a criação de estratégia e de materiais de comunicação específicos para o evento.



Comitê de Sustentabilidade e Estratégia ESG

Em 2021, reafirmamos o nosso compromisso de nos consolidarmos como uma empresa referência em sustentabilidade. Colocamos em prática, com resultados positivos, projetos, programas e ações em cada um dos pilares ESG – ambiental, social e de governança (sigla em inglês para *environmental, social and corporate governance*).

O ano também marcou a criação do nosso Comitê de Sustentabilidade, formado por colaboradores de diferentes áreas da empresa e com envolvimento direto da alta gestão. Por meio dele, passamos a gerir e orientar todas as nossas ações e operações pautadas pelos princípios do Pacto Global da ONU e dos ODS.

Dessa forma, a nossa estratégia ESG passa a contar com uma estrutura que planeja e monitora iniciativas próprias e da nossa cadeia produtiva, fazendo com que diretrizes internacionais referentes ao tema possam ser difundidas pelas partes interessadas, gerando impacto positivo.

O Comitê de Sustentabilidade atuará em conjunto com empresas do setor energético, por meio da associação ao Instituto Ethos, do qual somos signatários no Movimento Empresarial no Combate à Corrupção, para promover debates e sensibilizar os *players* a gerirem seus negócios com responsabilidade social.

Temas materiais

O nosso Comitê de Sustentabilidade criou, em 2021, a estratégia de sustentabilidade da Companhia, com um plano de ação que visa ao desenvolvimento de diversas iniciativas até 2030. A partir de consulta ao público interno, foram elencados dez temas materiais estratégicos para a nossa atuação. [GRI 102-42 e 102-47](#)

Sob o lema “energia humana que impulsiona a transformação”, a nossa estratégia ESG está dividida em três pilares, com os direcionadores estratégicos e os temas materiais distribuídos em cada um deles:



ENERGIA HUMANA:
RELAÇÕES ÍNTEGRAS,
INCLUSIVAS E QUE
VALORIZAM O POTENCIAL DE
NOSSOS COLABORADORES E
PARCEIROS.

Direcionadores estratégicos:

- > Ética e integridade;
- > Relações de trabalho;
- > Saúde e segurança;
- > Compras sustentáveis.



**ENERGIA QUE
IMPULSIONA:**
GERAÇÃO DIVERSIFICADA E
SEGURA DE ENERGIA PARA
APOIAR A TRANSIÇÃO PARA
UMA ECONOMIA DE BAIXO
CARBONO.

Direcionadores estratégicos:

- > Transição energética;
- > Resiliência climática;
- > Ecoeficiência.



**ENERGIA QUE
TRANSFORMA:**
RESPEITO E
COMPROMETIMENTO
COM AS PESSOAS E
O MEIO AMBIENTE.

Direcionadores estratégicos:

- > Desenvolvimento local;
- > Biodiversidade e uso da terra.

- > Governança ESG

Os dez temas materiais elencados pelo nosso Comitê de Sustentabilidade para monitoramento e implantação de ações são: [GRI 102-47](#)



Transição energética: liderar a transição para uma economia de baixo carbono contribuindo para segurança energética, com portfólio diversificado em geração eólica, solar, hídrica e gás.



Biodiversidade e uso da terra: garantir a conservação da biodiversidade regional, potencializar a restauração florestal e a geração de serviços ecossistêmicos.



Saúde e segurança no trabalho: assegurar uma sólida cultura de saúde e segurança, com processos e índices em nível de excelência.



Desenvolvimento local: transformar a realidade social das comunidades onde atuamos, contribuindo para o desenvolvimento local.



Compras sustentáveis: incorporar critérios socioambientais na gestão de fornecedores mitigando riscos e contribuindo para o desenvolvimento da cadeia.



Resiliência climática: garantir o fornecimento de energia em um cenário de maior risco físico, relacionado a eventos climáticos extremos mais frequentes e intensos.



Ecoeficiência operacional: garantir nível de excelência na gestão ambiental das operações, reduzindo o consumo de recursos não renováveis, emissões e geração de resíduos.



Relações de trabalho: desenvolver, valorizar e assegurar o bem-estar das pessoas.



Ética e integridade: ser reconhecida como referência empresarial em práticas de ética e integridade.



Governança ESG: integrar as variáveis ESG no nosso *core business*.

Cada um dos temas conta com um plano de ação distinto, em que são considerados os *drivers* de mercado, o *benchmarking*, os desafios e os caminhos para que os objetivos sejam atingidos até 2030.

TÓPICOS MATERIAIS E SEUS LIMITES GRI 103-1

Tópico material	Explicação do porquê o tópico é material	Onde os impactos ocorrem	Envolvimento da organização com os impactos	Limitações quanto ao limite do tópico material
 Desenvolvimento local	Atuar diretamente no incentivo ao desenvolvimentos das comunidades do entorno, a fim de transformar realidades e contribuir para o desenvolvimento local	Fora da SPIC Brasil	Transferimos recursos não reembolsáveis nas áreas de educação, saúde e geração de emprego e renda	Mapeamento de oportunidades de desenvolvimento local
 Transição Energética	Liderar a transição para uma economia de baixo carbono, contribuindo para a segurança energética com portfólio diversificado em geração eólica, solar, hídrica e gás	Dentro e fora da SPIC Brasil	Desenvolvemos projetos de pesquisa e inovação em fontes de energia renováveis	O contexto socioeconômico, político e climático
 Resiliência Climática	Garantir o fornecimento de energia em um cenário de maior risco físico relacionado a eventos climáticos extremos mais frequentes e intensos	Fora da SPIC Brasil	Variedade de fontes de energia renováveis garante a geração de energia independente das variações climáticas	Contexto socioeconômico, político e climático
 Biodiversidade e uso da terra	Garantir a conservação da biodiversidade regional e potencializar a restauração florestal e a geração de serviços ecossistêmicos	Fora da SPIC Brasil	Cumprimento das condicionantes ambientais e ações de responsabilidade social que complementam essas iniciativas	Não há limitação
 Ecoeficiência operacional	Garantir o nível de excelência na gestão ambiental das operações, reduzindo o consumo de recursos não renováveis, as emissões e a geração de resíduos	Dentro e fora da SPIC Brasil	Compromissos firmados com entidades internacionais e nacionais voltados aos princípios de sustentabilidade das nossas operações num contexto global	Não há limitação

Tópico material	Explicação do porquê o tópico é material	Onde os impactos ocorrem	Envolvimento da organização com os impactos	Limitações quanto ao limite do tópico material
 Saúde e segurança do trabalho	Assegurar uma sólida cultura de saúde e segurança, com processos e índices em nível de excelência	Dentro e fora da SPIC Brasil	Forte cultura organizacional voltada para saúde e segurança, envolvimento da Alta Direção em todas as ações.	Não há limitação
 Relações de trabalho	Desenvolver, valorizar e assegurar o bem estar das pessoas	Dentro da SPIC Brasil	Empresa certificada com o selo da GPTW (<i>Great Place To Work</i>)	Não há limitação
 Ética e integridade	Ser reconhecida como referência empresarial em práticas de ética e integridade	Dentro e fora da SPIC Brasil	Projetos voltados para certificações na área e treinamentos com <i>stakeholders</i> internos e externos	Não há limitação
 Compras sustentáveis	Incorporar critérios socioambientais na gestão de fornecedores, mitigando riscos e contribuindo para o desenvolvimento da cadeia	Dentro e fora da SPIC Brasil	Rastreabilidade da cadeia de fornecedores e desenvolvimento de treinamentos e capacitações com <i>stakeholders</i> internos e externos	Dificuldade em encontrar fornecedores que estejam alinhados aos nossos princípios
 Governança ESG	Integrar as variáveis ESG nos negócios da SPIC Brasil	Dentro e fora da SPIC Brasil	Criação do Comitê ESG e planificação de objetivos e metas ligadas aos temas materiais	Não há limitação

ENERGIA HUMANA

- > Ética e integridade
- > Relações de trabalho
- > Saúde e segurança no trabalho
- > Compras sustentáveis





Ética e integridade

GRI 103-2, 103-3 | 205

Ética e integridade são temas prioritários para a gestão da SPIC Brasil e fazem parte de nossa estratégia de negócios. Esse comprometimento se reflete em ações internas, com a adoção de normas, instrumentos e ferramentas que garantem conformidade com nosso propósito; e externas, com uma atuação direta e proativa junto à cadeia de fornecedores e às comunidades do entorno.

O trabalho se inicia já nas diretrizes da Alta Administração e deve permear, também, as práticas dos colaboradores. Dessa forma, realizamos treinamentos com o público interno para disseminar princípios do Programa de Integridade, do Código de Conduta e Ética e das normas de *compliance*. Atuamos, ainda, para conscientizar o mercado e a sociedade sobre a importância do tema.

Como signatários do Pacto Global e membros do Conselho Orientador da Rede Brasil, cumprimos o desafio de combater a corrupção em

todas as suas formas. Por meio da participação em grupos de trabalho, como o de Anti-corrupção, ajudamos a articular discussões sobre o combate a atos ilícitos.

Também estivemos envolvidos, em 2021, em discussões internacionais relevantes. Adriana Waltrick foi, por exemplo, integrante dos *roundtables* promovidos pelo Pacto Global, iniciativa que propõe a realização de eventos para estimular diálogos entre CEOs de empresas globais sobre pautas diversas, incluindo o combate à corrupção.

Aderimos, ainda, ao Movimento 100% Transparência, compromisso firmado também via Pacto Global, da ONU, com o objetivo de estimular companhias do Brasil a adotarem medidas de combate à corrupção. A ideia é de que os integrantes assumam a meta de serem 100% transparentes até 2030, em linha com os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS). **GRI 102-13**

Transparência 100%

Fomos uma das empresas pioneiras a assinar o movimento Transparência 100%, lançado pela Rede Brasil em 2021. Nele, temos o compromisso de público com as seguintes metas:

> Meta 1

100% de transparência nas interações com a Administração Pública;

> Meta 2

Remuneração 100% íntegra da alta administração;

> Meta 3

100% da cadeia de valor de alto risco **treinada em integridade**;

> Meta 4

100% de transparência da **estrutura de Compliance e Governança**;

> Meta 5

100% de transparência sobre os **canais de denúncias**.

Ao assinar este compromisso público, comprometemos-nos a definir os tempos para o cumprimento de cada uma das metas, obedecendo a seguinte escala:

- ▶ Uma meta alcançada até 2023;
- ▶ Duas metas alcançadas até 2025;
- ▶ Três metas alcançadas até 2027;
- ▶ Cinco metas alcançadas até 2030.

Todas as iniciativas reafirmam o objetivo de incorporar em nosso modelo de negócio uma estratégia ESG que considere os temas Ética e Integridade. Como parte dessa agenda, até 2030, esperamos **ampliar essas diretrizes para todas as empresas terceiras com as quais nos relacionamos**. Também mantemos no radar a obtenção do selo Pró-Ética, conferido pelo Instituto Ethos e pela Controladoria Geral da União, até 2025.

PROGRAMA DE INTEGRIDADE

GRI 103-2, 103-3| 205

Lançado em 2019, o nosso Programa de Integridade incorpora um conjunto de normas e orientações sobre os temas ética e *compliance*, e é destinado a colaboradores, gestores, conselheiros e parceiros de negócios.

INICIATIVAS COM TERCEIROS

Em 2021, os esforços foram voltados ao engajamento da cadeia produtiva no Programa

de Integridade. Desenvolvemos, ao longo do período, uma ferramenta específica e uma política para direcionar e facilitar a análise reputacional de terceiros, aumentando a confiabilidade de nossas relações de mercado.

Também implantamos um treinamento, por meio de vídeo educativo, voltado para os terceiros que atuam diretamente em nossas unidades operacionais, com o objetivo de divulgar a nossa cultura de integridade. Agora, além de treina-

mentos sobre segurança, esses profissionais participam de capacitações sobre integridade, que abordam os nossos valores e orientam sobre o uso de canais de denúncias de má conduta.

Realizamos, ainda, uma capacitação adicional sobre o tema, que envolveu a participação de 43 terceiros de 13 fornecedores. Somado às capacitações pelo vídeo educativo nos treinamentos de integração das unidades, em que aperfeiçoamos 336 trabalhadores, totalizamos 33 horas.

Nosso Programa de Integridade incorpora um **conjunto de normas e orientações** sobre os temas ética e *compliance*.

Políticas que fazem a diferença

Além do Código de Conduta e Ética, o combate à corrupção é regido por políticas internas como: Política Anticorrupção; Política de Consequências, Medidas Disciplinares e Sanções; Política de Investigação Corporativa; Política de Brindes, Presentes, Entretenimentos e Hospitalidades; e Política de Conflito de Interesses.

Em 2021, não constatamos riscos significativos ou denúncias de corrupção sendo nulo o número de operações que foram submetidas a avaliações de riscos relacionados a corrupção. Também não houve casos confirmados de corrupção no período coberto pelo relatório. **GRI 205-1, 205-3**



CAPACITAÇÃO DE COLABORADORES GRI 205-2

Foram destinadas 125,5 horas de treinamentos para colaboradores, envolvendo 200 participantes, sobre assuntos como conflito de interesses, assédio moral e sexual e discriminação. Os encontros foram utilizados, ainda, como ferramenta para divulgar o Canal de Ética. Também foram feitas 14 comunicações internas reforçando a cultura da integridade – 11 divulgações, com periodicidade mensal, sobre temas de integridade e três sobre o Canal de Ética.

Com o objetivo de materializar as práticas referentes ao tema e sintetizá-las em um momento único para o público interno, realizamos a Semana da Integridade. Na ocasião, foram desenvolvidas atividades lúdicas e apresentados vídeos sobre o assunto para toda a Companhia, incluindo uma palestra, em parceria com o Instituto Ethos, que contou com um público de 115 colaboradores. Entre os temas discutidos, estão assédios moral e sexual, discriminação e política de brindes.

Além disso, em 2021, a participação no *e-learning* sobre integridade continuou sendo uma exigência para todos os novos colaboradores admitidos.

Todos os nossos colaboradores receberam treinamentos para conhecerem e entenderem os aspectos abordados no Programa de Integridade e no Código de Conduta e Ética. Também foram realizados treinamentos sobre assédio moral, sexual, discriminação e Canal de Ética para os colaboradores próprios e terceiros das unidades operacionais. Durante a pandemia, toda essa capacitação foi realizada de forma *on-line*.

Embaixadores da integridade

Em 2021, capacitamos uma nova turma de embaixadores da integridade – colaboradores voluntários que atuam na construção e na disseminação da cultura de integridade na empresa. Foram mais de 10 horas de treinamento para os oito novos integrantes da ação. A Companhia conta, agora, com 17 embaixadores, dos mais diversos setores, para difundir a cultura de integridade para toda as áreas.

Canal de Ética GRI 103-2

Disponibilizamos um Canal de Ética para que colaboradores e terceiros relatem situações de desacordo com o Código de Conduta e Ética. A ferramenta é gerida de forma independente pela KPMG e permite que nela sejam relatados todo tipo de irregularidade ética – ou similar – via *website*, *e-mail*, ligação telefônica 0800 ou caixa postal. O Canal possibilita ao denunciante que seu relato seja efetuado de maneira anônima.

O processo de apuração foi estruturado para prover segurança às partes envolvidas, por meio da condução sigilosa e um procedimento de contrarretaliações.

Em 2021, com a ampla divulgação do Canal de Ética, tanto internamente como para terceiros, foram realizados 17 relatos e todos foram devidamente tratados e resolvidos.

Queixas no Canal de Ética GRI 103-2

	2019	2020	2021
Número de queixas identificadas por meio do mecanismo	1	7	17
Número de queixas endereçadas	1	7	17
Número de queixas resolvidas	1	7	17
Número de queixas registradas antes do período coberto pelo relatório resolvidas no decorrer deste período	0	1	8

Os principais temas de queixas recebidas pelo canal são: má conduta, agressão física, assédio moral, assuntos relacionados à Covid-19, assédio sexual, conflitos de interesses, elogios, retaliação/ represália e violação de leis trabalhistas.

Membros do órgão de governança que foram comunicados e que receberam capacitação em políticas e procedimentos anticorrupção, por região GRI 205-2

Região	Membros do órgão de governança	2019		2020		2021	
		Comunicados	Capacitados	Comunicados	Capacitados	Comunicados	Capacitados
São Paulo	número	10	10	10	10	12	11
	%	100	100	100	100	100	91,67
Natal	número	1	0	1	1	1	1
	%	100	0	100	100	100	100
São Simão/Santa Vitória	número	1	1	1	1	1	1
	%	100	100	100	100	100	100
Mataraca	número	0	0	0	0	0	0
	%	0	0	0	0	0	0
Total	número	12	11	12	12	14	13
	%	100	91,67	100	100	100	92,86

Empregados que foram comunicados e treinados em políticas e procedimentos anticorrupção, por região GRI 205-2

Região	Empregados	2019		2020		2021	
		Comunicados	Capacitados	Comunicados	Capacitados	Comunicados	Capacitados
São Paulo	número	162	126	198	8	215	186
	%	100	77,78	100	4,04	100	86,51
Natal	número	14	8	15	0	19	16
	%	100	57,14	100	0	100	84,21
São Simão/Santa Vitória	número	0	0	0	0	0	0
	%	0	0	0	0	0	0
Mataraca/PB	número	0	0	0	0	0	0
	%	0	0	0	0	0	0
Total	número	176	134	213	8	234	202
	%	100	76,14	100	3,76	100	86,32

GOVERNANÇA CORPORATIVA GRI 102-18

O nosso crescimento está pautado em boas práticas de governança corporativa. Os aspectos ESG integram o nosso planejamento estratégico e se materializam por meio de ações e metas que garantem a sustentabilidade e a perenidade dos negócios. A estrutura de governança segue um modelo de tomada de decisões conectado ao que propõe a SPIC Global e às melhores práticas internacionais de gestão empresarial.

O Conselho de Administração é composto por dois membros independentes – um deles para atuar na própria SPIC Brasil e outro na UHE São Simão. Também possui uma Diretoria Executiva, que conta com 13 representantes. À alta liderança, cabe deliberar sobre a atuação da Companhia como um todo, elaborar planos estratégicos e desenvolver metas – realizando, ainda, o respectivo acompanhamento do cumprimento desses objetivos.

O ano de 2021 foi marcado pela criação de dois novos comitês – de Pessoas e de Gerenciamento de Riscos – que reportam diretamente ao Conselho de Administração. A estrutura de tomada de decisão já conta com os comitês de Sustenta-

bilidade, Ética e Integridade. Também foi revisada a política de *trading*, para aperfeiçoar fluxos de aprovações e estratégias de vendas – fundamental em um contexto de criação da nossa Comercializadora – o que garantiu mais agilidade nos processos de decisões de mercado.

Produzimos, ainda, um *Governance Book*, e divulgamos o documento de maneira sistemática, por meio de *workshops* internos, para todos os colaboradores. Com a ação, foi possível disseminar e orientar o público interno sobre o modelo decisório de governança e os fluxos de aprovação, garantindo mais eficiência em processos e na tramitação de projetos organizacionais.

Indivíduos dos órgãos de governança GRI 102-8

	2019	2020	2021
Membros dos órgãos de governança	11	12	9

Transparência na governança corporativa é fundamental para o desempenho da companhia





**Adriana
Waltrick**
CEO



A estrutura de governança segue um modelo de tomada de decisões conectado ao que propõe a SPIC Global e às **melhores práticas internacionais de gestão empresarial.**



GERENCIAMENTO DE RISCOS

GRI 403-7

Seguimos as melhores práticas corporativas e de mercado no processo de gestão e mapeamento de riscos, como o Coso 2017, modelo internacional de referência para as empresas, incorporando o tema em nosso planejamento estratégico. Nesse sentido, possuímos réguas de impactos e de probabilidades que nos auxiliam a avaliar os graus de exposição dos eventos de riscos mapeados na Companhia e a definir os temas prioritários para a Alta Administração. O objetivo é desenvolver planos de ação para que tais eventos possam ser mitigados e para que contem monitoramento contínuo.

Em função da criação da área de Auditoria Interna, em 2021, nosso Comitê de Gestão de Riscos, fundado em 2020, passou a se chamar Comissão de Riscos e Auditoria. Seu objetivo é deliberar sobre as diretrizes de gestão de riscos, acompanhar a evolução e efetividade dos planos de ação para mitigação, contribuir com percepções quanto a possíveis riscos e seus impactos para Companhia e garantir a eficiência no tratamento do tema nas operações e nos negócios. A estratégia de criação

de um órgão específico para a gestão do tópico se estendeu para a UHE São Simão, com início de suas atividades em junho.

Em 2021, realizamos o mapeamento dos riscos corporativos da Companhia. Junto aos seus executivos, mapeamos os riscos do Pacote 3 da Modernização da UHE São Simão e de sua Operação e Manutenção, bem como mapeamos sete processos críticos da Companhia.



Modernização de São Simão é acompanhada de rigoroso gerenciamento de riscos

Auditoria interna

Criamos, em abril de 2021, a área de Auditoria Interna, que responde à diretoria de Riscos e *Compliance*. A ação de fortalecimento de nossa governança trouxe como resultados a implementação do Comitê de Riscos e Auditoria Internacional, a definição e aprovação da metodologia de trabalho da área, bem como a execução do plano de auditoria. A política que norteia a atuação foi construída com base nas boas práticas de mercado.

Para os próximos anos, o desafio é o fortalecimento do modelo integrado com a área de gestão de riscos e controles e a automação dos trabalhos com metodologias de autoavaliação de controles e monitoramento contínuo.

CULTURA DE SEGURANÇA

GRI 103-2, 103-3 | 403

Faz parte de nossa cultura o zelo total com a saúde e com a vida humana. Por isso, monitoramos constantemente quaisquer riscos em nossas operações que possam afetar a segurança dos trabalhadores. **GRI 403-2**

Todos os colaboradores, contratados e visitantes de nossas instalações são encorajados a comunicar imediatamente qualquer perigo relacionado à segurança e saúde ou a riscos ambientais. Estamos comprometidos a investigá-los e a documentar, formalmente, as ações de controle.

No caso de risco iminente de lesão, doença ou impacto ambiental, o responsável pela atividade deve tomar ação para garantir a segurança no local e relatar imediatamente ao seu superior ou à área de segurança e saúde.

Contamos, ainda, com um procedimento de investigação de incidentes. O objetivo é estabelecer, implementar e manter a sistemática para registro, investigação e análise de ocorrências nas dependências. **GRI 403-4**

Nossos colaboradores estão culturalmente engajados em processos como: **GRI 403-5**

- ▶ identificação de perigos, aspectos e impactos;
- ▶ avaliação de riscos;
- ▶ determinação de iniciativas de controle;
- ▶ investigação de incidentes;
- ▶ definição dos objetivos e metas;
- ▶ registro de não conformidades;
- ▶ mudanças que possam afetar a segurança e que contribuam com a performance do Sistema de Gestão em Saúde, Segurança no Trabalho, Meio Ambiente e Qualidade da nossa Companhia.

Produzimos relatórios mensais com todas as informações e relatos sobre a identificação de riscos e sobre a ocorrência de eventuais incidentes ou acidentes. A partir da coleta dessas informações, fazemos o reporte para a nossa CEO, Adriana Waltrick, que acompanha as ações nesse âmbito.



Relações de trabalho

O cuidado com as pessoas é a marca das nossas relações de trabalho. Prezamos por garantir o bem-estar e a qualidade de vida de nossos colaboradores e de seus familiares. Nesse sentido, atuamos para assegurar um ambiente de trabalho íntegro, ético, de incentivo à diversidade e saudável, promovendo ações de recursos humanos que se aplicam para todas as nossas unidades – de escritórios corporativos às plantas de geração.

O ano de 2021 foi marcado pela consolidação do processo de transformação da nossa cultura interna. Após a definição da missão, da visão e dos valores em 2020, foram definidos 11 embaixadores da cultura, colaboradores das nossas diferentes unidades de negócio, que atuaram à frente da condução de *workshops* com as equipes e na construção de um plano de ação, alinhado aos nossos valores e voltado para fortalecê-los. No total, cerca de 50 iniciativas, sob responsabili-

de das diversas áreas da Empresa, estão sendo executadas e cerca de 15 ações de rápida implementação e alto impacto já foram entregues.

Em 2021, conduzimos a nossa Pesquisa de Clima anual utilizando, pela primeira vez, a metodologia *Great Place to Work* (GPTW) - consultoria internacional especialista no tema. Com nossa média de engajamento final, fomos reconhecidos com o selo de “Melhores Empresas para Trabalhar”, que nos habilita a concorrer em importantes *rankings* do mercado de valorização de práticas no tema.

As pessoas e o clima organizacional, em função de empatia, respeito e confiança, foram os motivos mais citados pelos colaboradores na pesquisa realizada para a obtenção da certificação.

A Pesquisa de Clima nos ajuda a identificar a percepção dos colaboradores sobre as **nossas ações de gestão de pessoas**. Também promovemos campanhas para demonstrar como atuamos a partir das informações coletadas, visando engajar o público interno e demonstrar que suas demandas estão sendo, de fato, ouvidas. Em relação às preocupações levantadas sobre a pandemia, realizamos regularmente *lives* e disponibilizamos materiais e vídeos explicativos de nosso médico infectologista, em função da urgência do tema.



PERFIL DOS COLABORADORES GRI 102-8

Empregados por tipo de contrato de trabalho e gênero

Tipo de contrato	2019			2020			2021		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Permanente	128	50	178	157	58	215	171	64	235
Temporário	7	6	13	8	4	12	11	8	19
Total	135	56	191	165	62	227	182	72	254

Empregados por tipo de contrato de trabalho e região

Região	2019			2020			2021		
	Tempo determinado	Tempo indeterminado	Total	Tempo determinado	Tempo indeterminado	Total	Tempo determinado	Tempo indeterminado	Total
São Paulo	8	103	111	10	111	121	14	119	133
Natal	1	11	12	0	12	12	2	16	18
São Simão/ Santa Vitória	3	61	64	2	89	91	2	97	99
Mataraca/ PB	1	3	4	0	3	3	1	3	4
Total	13	178	191	12	215	227	19	235	254

Empregados por tipo de emprego

Tipo de emprego	2019			2020			2021		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Jornada integral	128	50	178	157	58	215	171	64	235
Total	128	50	178	157	58	215	171	64	235

* Não contamos com empregados em jornada parcial.

Empregados por faixa etária

	2019	2020	2021
Abaixo de 30 anos	17	18	20
Entre 30 e 50 anos	136	168	179
Acima de 50 anos	25	29	36
Total	178	215	235

* Não contabilizamos os aprendizes e terceiros.

Empregados por categoria funcional

	2019	2020	2021
Conselho	6	6	6
Diretoria	8	8	9
Gerência	26	29	37
Técnica/supervisão	55	61	74
Administrativo	83	111	109
Total	178	215	235

* Contamos, em 2019 e em 2021, com cinco colaboradores que possuem contratos plúrimos, em duas empresas do grupo. E, em 2020, esse número foi de quatro gestores. No reporte, consideramos apenas um dos contratos para evitar duplicidade.

Trabalhadores por categoria funcional e gênero

	2019			2020			2021		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Aprendizes	2	1	3	1	1	2	3	1	4
Terceiros	5	5	10	8	4	12	9	8	17
Total	7	6	13	9	5	14	11	9	21

Sistema de Gestão de Pessoas

GRI 103-2, 103-3 | 401

Em 2021, lançamos o Conexão RH, nova ferramenta de gestão da SPIC Brasil que passa a suportar todos os nossos subsistemas de Recursos Humanos. É uma plataforma única *on-line*, que concentra informações como fluxos de férias, ponto, holerites, folha de pagamento, treinamentos *e-learning*, avaliação de desem-

penho, recrutamento e seleção, entre outras facilidades. A ferramenta visa digitalizar por completo a nossa área de pessoas, contribuindo para torná-la mais estratégica e robusta, de forma a garantir a eficiência operacional e a segurança de dados em todas as operações.

O Conexão RH foi lançado em módulos ao longo do ano, sendo que foram realizados treinamentos com 100% dos colaboradores sobre o mecanismo e formas de uso do sistema em diversos módulos.



Anualmente, definimos metas que estabelecem o mínimo de horas de treinamentos por colaborador. **O acompanhamento das capacitações é realizado mensalmente pela área de recursos humanos.**

CAPACITAÇÃO E TREINAMENTOS

GRI 103-2, 103-3 | 404

Temos uma Política de Treinamento & Desenvolvimento, que orienta as ações de desenvolvimento dos nossos colaboradores. Oferecemos auxílio para cursos de graduação, pós-graduação, extensão e de idiomas – focados nas línguas inglesa e mandarim, esse último destinado aos diretores, para facilitar e estreitar o relacionamento direto da liderança com os investidores.

Em linha com nossa estratégia de desenvolvimento de pessoas, a *SPIC University*, nossa universidade corporativa, e o SPIC Brasil *e-learning*, plataforma de cursos de curta duração, seguiram em modo 100% *on-line* em 2021 e com todas as turmas com alto índice de participação.

A *SPIC University* atua em quatro eixos: comportamental, com cursos alinhados às necessidades apresentadas nos diagnósticos de clima e cultura; negócios, com temas voltados para o aprofundamento no setor de energia; técnico, a partir de uma matriz de treinamentos desenvolvidas com base nas necessidades e escopo de função de cada colaborador; e de gestão, com a Academia de Liderança, lançada em 2021.

A Academia é uma parceria com a Fundação Dom Cabral (FDC), que teve como público-alvo inicial a diretoria. Foram ministrados treinamentos e discussões sobre temas de estratégia de negócios e gestão de pessoas. No total, 13 executivos participaram da ação. Esse é um Programa anual e a expectativa é de que, em 2022, aconteça a segunda turma, formada por colaboradores do nível gerencial.

Em 2021, em uma parceria com a área de operações da UHE São Simão, foi realizado um levantamento dos treinamentos já existentes e demandas necessárias para a capacitação dos nossos colaboradores que exercem funções técnicas no empreendimento. Com isso, **foi lançada a matriz de treinamentos técnicos que nos permite desenvolver habilidades específicas inerentes a cada cargo** e ter um planejamento de capacitação no médio prazo.

Como forma de monitorarmos a eficácia das ações, após os treinamentos comportamentais, os colaboradores preenchem uma avaliação sobre suas percepções do curso. Para os treinamentos técnicos, compartilhamos um questionário de eficácia com o gestor do colaborador participante, para que ele indique as melhorias decorrentes dos processos de aprendizados.

Também lançamos em 2021 um Programa de Mentoria para os colaboradores em cargo de gestão. Com duração de seis meses, a ação foi realizada em parceria com uma consultoria externa e abordou temas como gestão de pessoas, desenvolvimento de equipes, engajamento de colaboradores, resiliência no ambiente de trabalho, inteligência emocional e comunicação efetiva. Ao todo, 20 colaboradores participaram de *workshops* teóricos e práticos, além de sessões de mentoria individuais.

Média de horas de capacitação de empregados por gênero GRI 404-1

	2019	2020	2021
Homens	28,99	30,7	38,56
Mulheres	38,32	31,86	44,05
Total	31,61	31,02	40,05

Média de horas de capacitação de empregados por categoria funcional GRI 404-1

	2019	2020	2021
Diretoria	23,81	9,75	39,33
Gerência	16,98	14,21	15,67
Administrativo	36,19	35,92	46,33
Total	31,61	31,02	40,05

*A média de horas de capacitação para membros do conselho e para técnicos/ supervisores é nula nos últimos três anos.

* A média de horas de capacitação de trabalhadores como aprendizes e terceirizados foi nula nos últimos três anos.

Ao todo, a *SPIC University* concluiu uma **média de 36 horas de treinamento por colaborador** em 2021.

POLÍTICAS DE REMUNERAÇÃO E BENEFÍCIOS

Em 2021, o processo de avaliação de desempenho foi ampliado para um modelo 360° entre todos os colaboradores, seguindo as melhores práticas de gestão de pessoas disponíveis no mercado. A partir dos nossos valores corporativos, cada colaborador se autoavalia, avalia seus pares e seu gestor, além de membros da equipe, caso ocupe posição de liderança, fortalecendo o senso de construção conjunta e de parcerias para atingir os melhores resultados.

Lançamos, também em 2021, o Ciclo de Méritos, nova diretriz política de análise e reajuste de salários destinada a todos os colaboradores. A estratégia está vinculada ao processo de avaliação de desempenho – e é uma forma de reconhecer os resultados positivos do público interno ao longo do ano. Mantemos também uma política de participação nos lucros reais (PLR), bonificando os empregados de acordo com o atingimento de metas.

Em 2021, implementamos melhorias em nosso plano de previdência, que também ganhou uma nova identidade, a SPIC Prev. A reformulação trouxe práticas aderentes ao mercado e passamos a oferecer um plano com portfólio de fundos de investimentos para todos os perfis de investidor.

Energia que soma

O nosso programa de reconhecimento foi reestruturado, em 2021, com o objetivo de reforçar o valor de colaboração entre equipes e entre diferentes áreas da SPIC Brasil. Nesse processo, cada uma delas entrou em consenso para indicar um colaborador de outro setor, considerando o impacto positivo que ele exerceu ao longo do ano. Nesse ano, 18 pessoas receberam o reconhecimento: um vale-presente de R\$ 1.500 e um troféu. Os prêmios foram entregues na nossa festa de confraternização, que foi realizada remotamente.

Lançamos, também em 2021, o Ciclo de Méritos, **nova diretriz política de análise e reajuste de salários** destinada a todos os colaboradores.

DIVERSIDADE E INCLUSÃO

GRI 103-2, 103-3 | 405

Sob a ótica dos aspectos ESG, uma das nossas frentes estratégicas para os próximos anos está vinculada à promoção da diversidade e da inclusão no ambiente de trabalho. Acreditamos que uma atuação sólida no tema irá garantir melhoria no clima organizacional e maior produtividade em todos os segmentos de negócios – operacionais ou corporativos.

Em 2021, avançamos no nosso objetivo de aumentar a diversidade de gênero na lide-

rança, com uma média de 26% de mulheres integrando a alta gestão – desde a CEO até cargos de coordenação e supervisão. Com esses resultados, antecipamos a meta de 25% estabelecida para o ano de 2025. A expectativa é que, até 2030, esse número seja de 31%.

Em curto prazo, a partir de uma parceria com uma consultoria externa, faremos o diagnóstico de diversidade e inclusão da SPIC Brasil, para identificarmos quais pilares são aderen-

tes à cultura que estamos fortalecendo em nosso dia a dia e, assim, estabelecermos um plano de ação priorizando entregas em 2025 e também atingir nossas metas para 2030.

Considerando a importância de ter uma ambiente cada vez mais diverso, já nos antecipamos ao diagnóstico e definimos dois pilares que serão trabalhados em 2022: “Gênero”, com ações de conscientização; e “Gerações”, a partir do lançamento do nosso primeiro programa de estágio.

A energia desse time nos inspira, potencializa nosso trabalho e nos leva adiante.



Indivíduos dentro dos órgãos de governança da organização, por gênero (%) GRI 405-1

Membros dos órgãos de governança		
2019	Homens	90,91
	Mulheres	9,09
	Total	100
2020	Homens	91,67
	Mulheres	8,33
	Total	100
2021	Homens	88,89
	Mulheres	11,11
	Total	100

Indivíduos dentro dos órgãos de governança da organização, por faixa etária (%)

Membros dos órgãos de governança		
2019	Entre 30 e 50 anos	54,55
	Acima 50 anos	45,45
	Total	100
2020	Entre 30 e 50 anos	58,33
	Acima 50 anos	41,67
	Total	100
2021	Entre 30 e 50 anos	55,56
	Acima 50 anos	44,44
	Total	100

* O número de indivíduos abaixo de 30 anos dentro dos órgãos de governança da organização é nulo para os últimos três anos.

* O número de grupos sub-representados também é nulo dentro dos órgãos de governança.

Empregados, por categoria funcional e gênero (%) GRI 405-1

	2019		2020		2021	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Conselho	83,33	16,67	85,71	14,29	83,33	16,67
Diretoria	62,5	37,5	57,14	42,86	77,78	22,22
Gerência	76,92	23,08	79,31	20,69	78,38	21,62
Técnica/supervisão	94,55	5,45	93,44	6,56	93,24	6,76
Administrativo	55,42	44,58	60,36	39,64	55,96	44,04
Total	71,91	28,09	73,02	26,98	72,77	27,23

Trabalhadores, por categoria funcional e gênero (%) GRI 405-1

	2019		2020		2021	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Aprendizes	66,67	33,33	50	50	75	25
Terceiros	50	50	70	30	52,94	47,06
Total	53,85	46,15	66,67	33,33	57,14	42,86

Empregados, por categoria funcional e faixa etária (%) GRI 405-1

	2019			2020			2021		
	Abaixo de 30 anos	Entre 30 e 50 anos	Acima de 50 anos	Abaixo de 30 anos	Entre 30 e 50 anos	Acima de 50 anos	Abaixo de 30 anos	Entre 30 e 50 anos	Acima de 50 anos
Conselho	0	16,67	83,33	0	42,86	57,14	0	33,33	66,67
Diretoria	0	87,5	12,5	0	71,43	28,57	0	55,56	44,44
Gerência	73,08	26,92	0	0	75,86	24,14	0	75,68	24,32
Técnica/supervisão	7,27	83,64	9,09	8,2	80,33	11,48	8,11	79,73	12,16
Administrativo	15,66	75,9	8,43	11,71	80,18	8,11	12,84	77,98	9,17
Total	20,22	69,66	10,11	8,37	78,14	13,49	8,51	76,17	15,32

Trabalhadores, por categoria funcional e faixa etária (%) GRI 405-1

	2019			2020			2021		
	Abaixo de 30 anos	Entre 30 e 50 anos	Acima de 50 anos	Abaixo de 30 anos	Entre 30 e 50 anos	Acima de 50 anos	Abaixo de 30 anos	Entre 30 e 50 anos	Acima de 50 anos
Aprendizes	100	0	0	100	0	0	100	0	0
Terceiros	0	40	60	10	90	0	11,76	64,71	23,53
Total	23,08	30,77	46,15	25	75	100	28,57	52,38	19,05



Empregados dos grupos de sub-representados, por categoria funcional (%)^{1 2} GRI 405-1

	2019	2020	2021
	Pretos e Pardos	Pretos e Pardos	Pretos e Pardos
Administrativo	2,41	1,8	1,83
Total	1,12	0,93	0,85

¹ O número de pretos e pardos para Conselho, Diretoria, Gerência, Técnica/supervisão é nulo.

² É nulo o número de grupos sub-representados como Pessoas com Deficiência (PCDs) e da comunidade LGBT.

Trabalhadores dos grupos de sub-representados, por categoria funcional (%)¹ GRI 405-1

	2019	2020	2021
	Pretos e Pardos	Pretos e Pardos	Pretos e Pardos
Aprendizes	100	100	100
Total²	23,08	16,67	19,05

¹ O número de trabalhadores terceirizados de grupos de sub-representados é nulo.

² Total comparado ao número total de trabalhadores.

Saúde e segurança no trabalho

GRI 103-2, 103-3 | 403

Atuamos para promover um ambiente seguro e saudável a colaboradores, terceirizados e fornecedores. Por meio da adoção de boas práticas corporativas e de mercado, proporcionamos condições adequadas para que todos os profissionais exerçam suas funções com qualidade e segurança, minimizando riscos potenciais e garantindo boa produtividade operacional. **GRI 403-1**

Nesse sentido, uma das metas estabelecidas para os próximos anos, dentro de nossa estratégia ESG, é aumentar o nível de consciência dos colaboradores em relação ao reporte de quase acidentes e condições de risco. Para atingir esse objetivo, buscamos reforçar a cultura da segurança por meio de treinamentos e programas de comunicação e conscientização.

Além disso, pretendemos desenvolver uma ação específica de inspeção digital de segurança nas operações, com o objetivo de reafirmar a importância de um ambiente seguro aos profissionais e de garantir que os processos e atividades estejam alinhadas aos nossos padrões de qualidade e segurança.

MELHORES CONDIÇÕES DE TRABALHO **GRI EU16**

Para assegurar a saúde e o bem-estar de todos os nossos colaboradores, contamos com um procedimento interno que identifica e aponta as competências necessárias para cada cargo que lida com atividades que impactam nos sistemas de gestão da saúde, segurança do trabalho, meio ambiente e qualidade. Nele, estabelecemos padrões de trabalho, como:

- > melhoria do desempenho pessoal;
- > identificação e treinamentos associados aos perigos e riscos de cada atividade. Tal procedimento é complementar à nossa Política de Treinamento e Desenvolvimento.

Há, ainda, outro processo que aborda a gestão de itens de proteção, com objetivo de estabelecer uma sistemática para a definição, aprovação, utilização e manutenção de equipamentos de proteção coletiva (EPC) ou individual (EPI) a serem utilizados por nossos colaboradores e profissionais de empresas contratadas que executam trabalhos nas nossas unidades.

Atuamos para **promover um ambiente seguro e saudável** a colaboradores, terceirizados e fornecedores.

Mais segurança

Mapeamos, monitoramos e mitigamos todos os riscos de nossa operação, reafirmando o valor de garantir segurança no ambiente de trabalho. Nesse sentido, mantemos os colaboradores treinados nas melhores práticas preventivas de saúde e segurança. O objetivo é atingir a meta de zero acidentes ou não conformidades nas nossas atividades até 2030.

Com foco na melhoria contínua de nossos sistemas de gestão em saúde e segurança ocupacional, possuímos a certificação ISO 45.001 em todas as nossas unidades – cumprindo antecipadamente a meta adotada para 2025. Em 2021, a SPIC Brasil registrou um acidente, sem afastamento nos ativos eólicos, e um outro, também sem afastamento, na unidade de São Simão. Não houve acidentes com afastamento do trabalho em nossas operações. **EU25**

Para proteger os trabalhadores de empresas terceiras ou prestadoras de serviços e atuar pela saúde e segurança desse público, contamos com uma normativa chamada “Diretrizes HSEQ para Contratadas”. Nesse documento, buscamos eliminar perigos e minimizar riscos, sempre regidos pela nossa matriz de riscos. Em cada uma das unidades operacionais, imple-

mentamos regras específicas, de acordo com as especificidades locais. **GRI 403-2, 403-7**

Com todas essas ações e iniciativas, promovemos uma cultura consciente de saúde, segurança do trabalho, meio ambiente e qualidade dentro da SPIC Brasil.

Acidentes de trabalho **GRI 403-9**

	2019		2020		2021	
	Empregados	Trabalhadores que não são empregados, mas cujo trabalho e/ou local de trabalho é controlado pela organização	Empregados	Trabalhadores que não são empregados, mas cujo trabalho e/ou local de trabalho é controlado pela organização	Empregados	Trabalhadores que não são empregados, mas cujo trabalho e/ou local de trabalho é controlado pela organização
Número de horas trabalhadas	351.948	354.308	277.530	440.113	251.552	453.032
Número de lesões registradas relacionadas ao trabalho (inclui mortes)	0	5	0	1	0	1
Taxa de lesões registradas relacionadas ao trabalho (inclui mortes)	0	14,11		2,27	0	2,21

* A base de número de horas trabalhadas é 1.000.000 horas.

* O número de mortes e de lesões graves foi nula nos últimos anos.

PROMOVENDO QUALIDADE DE VIDA

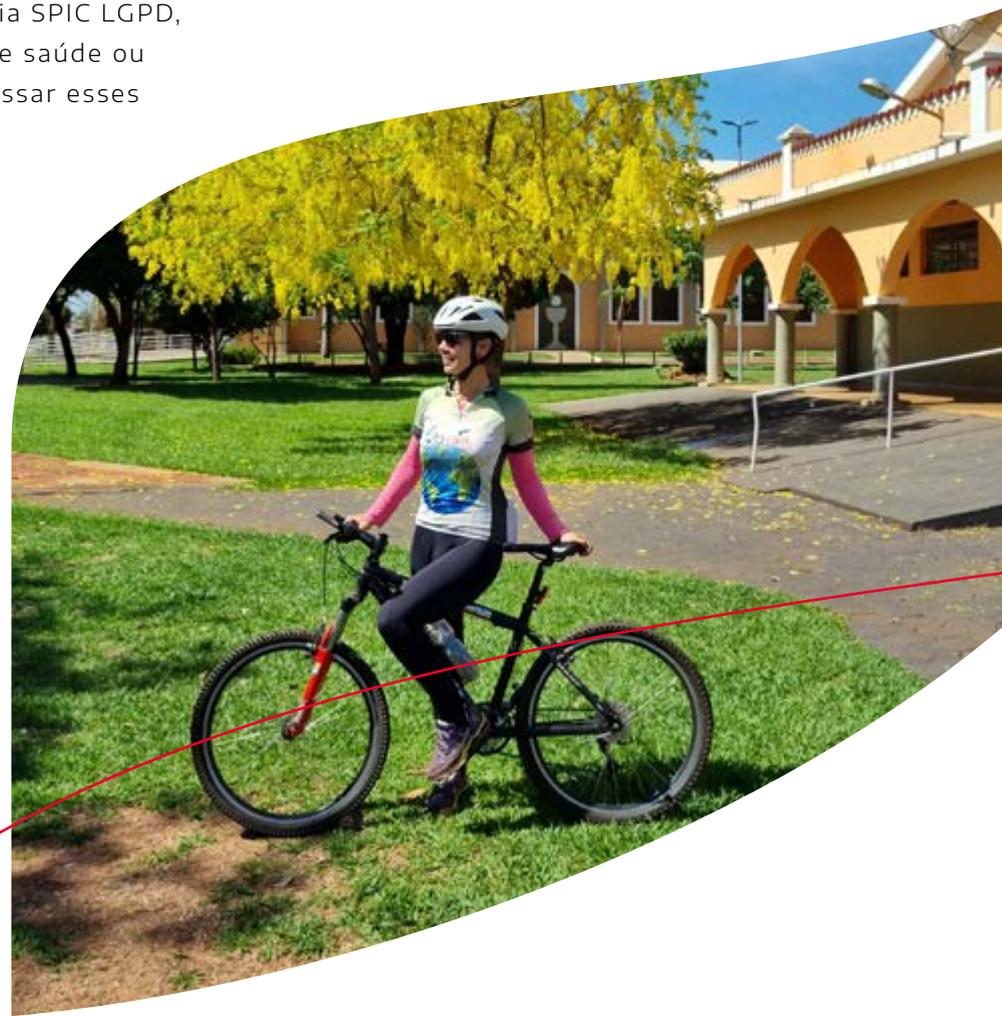
Os nossos colaboradores contam com convênio médico e com o *Be Healthy*, programa de saúde que reúne iniciativas e benefícios que incentivam a prática de exercícios físicos, alimentação saudável e promoção da saúde mental, com objetivo de despertar a motivação de cada um para cuidar de sua saúde. Por meio da iniciativa, todos têm acesso garantido a uma psicóloga, com até seis sessões gratuitas, e a uma nutricionista, que desenvolve planos de alimentação personalizados. [GRI 403-6](#)

Disponibilizamos, ainda, aos nossos colaboradores, o Programa Conte Comigo, canal de apoio que fornece atendimento psicológico, e a assessoria de profissionais das áreas financeira e jurídica. Essas ferramentas funcionam 24 horas por dia, por telefone. As informações sobre a saúde do colaborador são confidenciais, segundo o Guia SPIC LGPD, e apenas profissionais da área de saúde ou o médico do trabalho podem acessar esses dados. [GRI 403-3](#)

Oferecemos também benefícios como *Gym-pass* e *Run&Fun*. Em locais onde não há academias disponíveis, estabelecemos convênios com clubes e espaços esportivos, sempre pensando na saúde do público interno. Também disponibilizamos aulas de ioga e meditação.

Para valorizar o engajamento desse público, criamos uma premiação para colaboradores que mantêm assiduidade alta nessas ações. Entre os prêmios estão vale-presentes e *smart watches*. **Os incentivos contribuíram para um aumento de adesões, com 80 inscritos.** Como parte de nossa estratégia ESG para os próximos anos, a expectativa é que haja um engajamento de, ao menos, 50% em 2025 e 65% em 2030.

Programas
incentivam
a prática
esportiva entre
os colaboradores



TRABALHADORES COBERTOS POR UM SISTEMA DE GESTÃO DE SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO GRI 403-8

Números e percentuais de trabalhadores

	Empregados		Outros trabalhadores ¹	2021
	Nº	%		
Número total de indivíduos	Nº		244	244
Indivíduos cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança ocupacional com base em requisitos legais e/ou padrões/diretrizes reconhecidos	Nº		244	244
	%		100	100
Indivíduos cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança ocupacional com base em requisitos legais e/ou padrões/diretrizes reconhecidos, que foi auditado internamente	Nº		45	8
	%		18%	4%
Indivíduos cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança ocupacional com base em requisitos legais e/ou padrões/diretrizes reconhecidos, que foi auditado ou certificado por uma parte externa	Nº		244	224
	%		100	100

¹ Trabalhadores que não são empregados, mas cujo trabalho e/ou local de trabalho é controlado pela organização.

Licença-maternidade/paternidade GRI 401-3

		2019	2020	2021
Empregados que tiveram direito a tirar a licença	homens	135	165	182
	mulheres	56	62	72
Empregados que tiraram a licença	homens	4	4	4
	mulheres	1	2	2
Empregados que retornaram ao trabalho, no período do relatório, após o término da licença	homens	4	0	4
	mulheres	1	2	2
Empregados que retornaram a trabalhar após a licença e continuaram empregados 12 meses após o retorno ao trabalho	homens	4	4	0
	mulheres	1	2	0
Taxa de retorno	homens	1	0	1
	mulheres	1	0,67	2

* A taxa de retenção para os últimos três anos é nula.

COMBATE À PANDEMIA

O ano de 2021 foi marcado pela continuidade do cenário de pandemia, que atingiu seu ápice no número de mortes no Brasil no mês de abril. Seguimos com o modelo *home office* – nas atividades em que era possível – até setembro, quando o substituímos por um padrão híbrido, com trabalhadores atuando três dias no escritório e dois remotamente. Também definimos esquema de rodízio, para reduzir a circulação de pessoas nas nossas instalações.

Em ambos os modelos, mantivemos um rigoroso protocolo de saúde e segurança para os colaboradores e terceiros. O retorno ao escritório se deu para aqueles que haviam cumprido o esquema vacinal completo. Passados 15 dias do recebimento do último imunizante, os profissionais puderam migrar para o modelo híbrido, com três dias da semana atuando presencialmente e dois em *home office*.

Os postos de trabalho foram preparados seguindo normas e protocolos de distanciamento do Ministério da Saúde. Para apoiar nos cuidados dos colaboradores, distribuímos *kits* de boas-vindas com álcool em gel e *neccessaire*. Além disso, sinalizamos as estações e limitamos o uso de espaços coletivos.

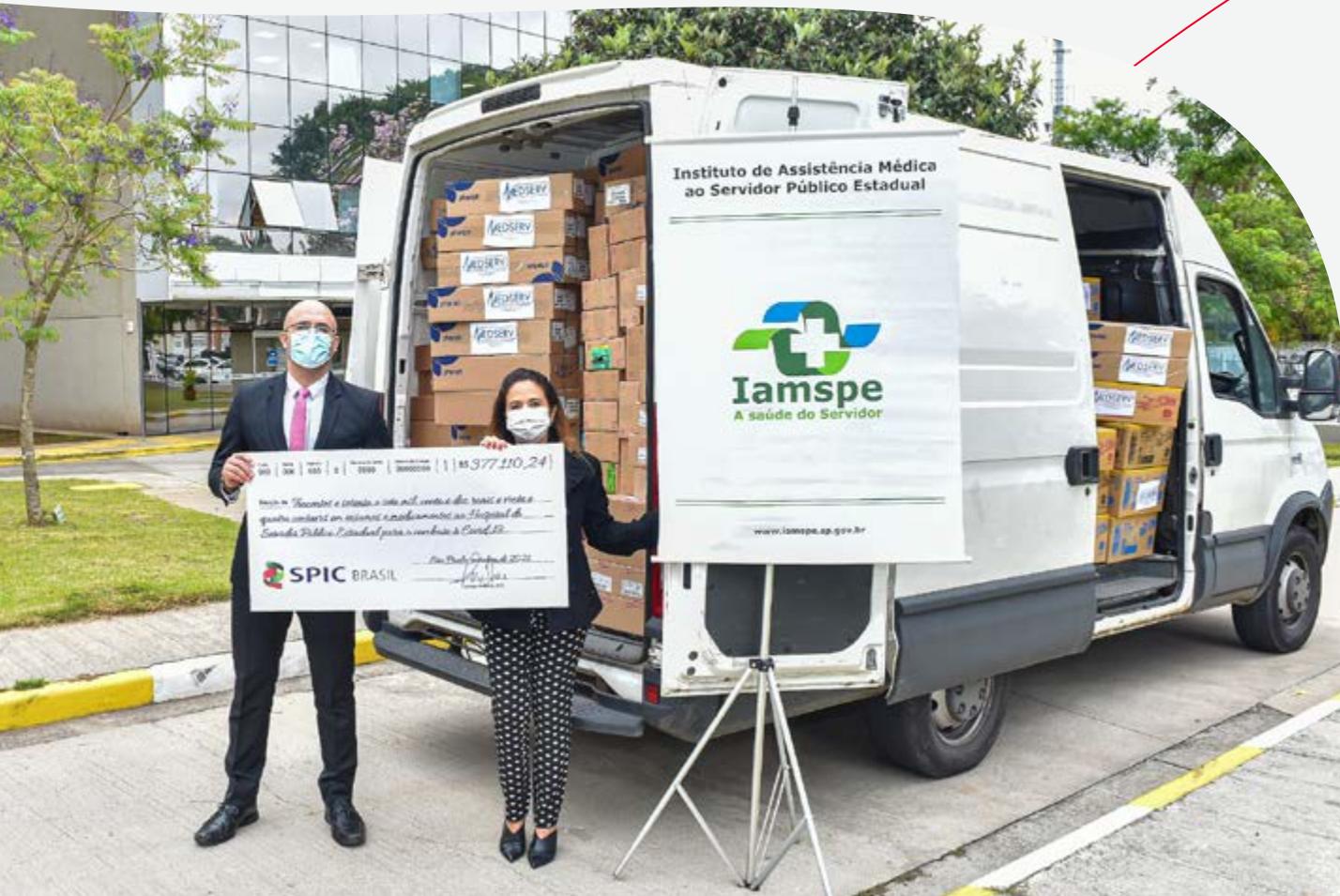
Demos prosseguimento, em 2021, à consultoria do médico infectologista Carlos Rosenthal, para estabelecer as nossas diretrizes sanitárias. Também contratamos um médico para cada uma das localidades onde operamos, com o objetivo de acompanhar, de perto, todo o nosso público interno e seus familiares. Além disso, demos sequência à testagem para Covid-19 a cada 11 dias para os colaboradores, utilizando o método mais eficaz – o RT-PCR.

Trabalho presencial foi acompanhado de regras claras para distanciamento e garantia da saúde

Demos continuidade às atividades do comitê Covid-19, criado em 2020, com participação da CEO, da diretoria e de lideranças, para monitorar ações e assegurar a proteção à vida dos trabalhadores.



Como forma de apoiar o combate à Covid-19, **doamos cerca de R\$ 120 mil para a Secretaria da Saúde de São Simão e R\$ 380 mil para o Hospital do Servidor Público** de São Paulo.



Monitoramos o avanço da vacinação contra a Covid-19, orientando os colaboradores a cumprirem o programa de imunização completo. Também **prosseguimos com a distribuição de máscaras cirúrgicas de camada tripla e de álcool em gel** e com ações para incentivar colaboradores e familiares a ficar em casa, evitando aglomerações e contaminações.

Realizamos uma ampla campanha para vacinação contra a gripe, incluindo a H1N1.

Doamos mais de R\$ 500 mil para iniciativas de combate à Covid-19

Compras sustentáveis

GRI 102-9

Alinhada às regras globais da Empresa, implementamos, em 2021, novas diretrizes para os processos de compras. Buscamos trabalhar, sempre, com fornecedores que valorizam a ética, integridade, transparência e sustentabilidade.

Com as mudanças que estão sendo promovidas, a maior parte das aquisições, agora, passa a ser realizada pela área de Suprimentos. O objetivo é centralizar, em um único departamento, procedimentos de gestão de cadeia, além de aumentar o controle e a economicidade dos contratos estabelecidos.

À nova política, somam-se as mudanças realizadas no Portal de Compras, que ampliou e facilitou o acesso de novos fornecedores, que podem se cadastrar por meio da ferramenta *on-line*. A estratégia garante mais agilidade e segurança de dados no relacionamento com esse público.

Como parte da atuação ESG, estabelecemos como meta desenvolver fornecedores de pequeno e médio porte e aumentar a participação dos locais em nosso portfólio de compras, incentivando a economia das regiões onde mantemos nossas operações.

Buscamos trabalhar, sempre, com **fornecedores que valorizam a ética, integridade, transparência e sustentabilidade.**





Temos aproximadamente **500 fornecedores regulares**, sendo 11% da região da UHE São Simão, 8% da região dos nossos parques eólicos, 62% do estado de São Paulo e 19% de outros estados do Brasil. Do total, 91% dos fornecimentos são prestação de serviços e as principais categorias de compras são nas áreas de modernização, O&M e de engenharia.

ANÁLISE DE FORNECEDORES

Em 2021, demos continuidade aos processos de análise e mapeamento de fornecedores críticos: no total, foram avaliados parceiros em critérios como reputação, sustentabilidade, meio ambiente, direitos humanos, segurança, saúde e qualidade. Eles representam 65% dos gastos anuais com compras. O objetivo é expandir esse processo avaliativo para 100% da cadeia até 2030.

Todas as nossas compras estão em consonância com o Código de Conduta e Ética. A aplicação das exigências contidas no documento incentiva a adoção de uma cultura íntegra em toda a nossa cadeia de fornecedores e contribui para a melhoria do ambiente de negócios no Brasil.

ENERGIA QUE IMPULSIONA

- > Transição energética
- > Resiliência climática
- > Ecoeficiência operacional

Transição energética

A transição energética faz parte dos temas materiais abordados em nosso planejamento de ações ESG. O compromisso é atuar pela ampliação do arcabouço regulatório sobre o assunto, tanto no Brasil como no mundo, apoiando mudanças de comportamento do consumidor.

Temos como objetivos neutralizar nossas emissões de gases de efeito estufa (GEE) e investir em projetos de inovação para geração de energia renovável (leia em “Atuando em novas fontes alternativas”, na página 73).

A CEO Adriana Waltrick atua ativamente no apoio à transição energética no Brasil, visando iniciativas de geração renovável



Em 2021, iniciamos o processo de levantamento de emissões de GEE em todas as nossas operações, visando à neutralização de gases. A partir dessa ação, será produzido um inventário, o primeiro passo para que possamos identificar e definir metas para compensar todas as nossas emissões até 2030.

ESTRATÉGIA DE INOVAÇÃO EU8

Promover a inovação faz parte da visão estratégica e é um dos pilares de nossa atuação. Desde 2018, investimos mais de R\$ 10 milhões em projetos de pesquisa e desenvolvimento (P&D) com foco em eficiência energética, sustentabilidade, comercialização e regulação de energia.

Em 2021, destinamos R\$ 4,73 milhões em P&D e reestruturamos o departamento responsável por conduzir projetos no setor, unindo as áreas de inovação e estratégia sob o mesmo guarda-chuva corporativo.

Semana de Inovação

Em 2021, realizamos a nossa primeira Semana de Inovação, um evento de quatro dias, para o público interno, voltado a incentivar o engajamento de todos no tema. Sob o lema “Inovação de todos para todos”, orientamos os participantes sobre princípios básicos do conceito de inovação e sobre como propor ações inovadoras.

A Semana foi um marco importante para a inovação interna. Com palestras e alto grau de engajamento entre os colaboradores, desmistificou o tema, mostrando que todos podem ser inovadoras nos seus processos. O foco foi explicar, de forma simples, que para inovar não necessariamente é preciso desenvolver tecnologias novas. É possível criar formas de trabalhar, com mais eficiência e melhores resultados, em todas as etapas do trabalho. A ideia foi mostrar que a inovação não é uma entidade, mas um comportamento. Todos podem ser inovadores, e isso é um valor para a SPIC Brasil.

Geração Inovação SPIC Brasil

**INSCREVA-SE
ATÉ 30/09**



PROGRAMA GERAÇÃO INOVAÇÃO

Em 2021, criamos o Programa Geração Inovação, transformando-o em uma frente que consolida e agrupa todas as ações de inovação da SPIC Brasil. Passamos a investir em projetos que têm conexão direta com a atividade-fim de geração de energia e que tragam resultados práticos em um curto prazo. O objetivo é, ao mesmo tempo, contar com uma diretriz centralizada – que direciona, padroniza e faz o alinhamento com a estratégia – e incentivar as áreas da empresa a pensarem de forma inovadora.

O Geração Inovação nos permitiu, também, uma maior aproximação com o ecossistema de *startups* e de centros de pesquisa. Iniciamos, com o Programa, uma nova fase de conexão com esse mercado, ganhando visibilidade junto a esses *stakeholders* e, ainda, junto à sociedade, por meio de um trabalho proativo junto a veículos de comunicação que abordam a temática.

Peça criada para
divulgação do
Geração Inovação

Soluções conjuntas

Depois de levantarmos as principais oportunidades de melhoria nas áreas de operação, manutenção e modernização, realizamos, por meio do programa Geração Inovação, uma chamada pública de P&D, com o objetivo de selecionar projetos com foco em novas tecnologias aplicadas às atividades na UHE São Simão. Puderam se candidatar iniciativas de *startups*, centros de pesquisa, universidades e empresas, nos seguintes temas:

- ▶ Visualização remota de informações e parâmetros operacionais em tempo real para auxiliar análises e decisões de especialistas à distância;
- ▶ Soluções em manutenção preditiva que garantam o alto nível de disponibilidade da usina;
- ▶ Novas tecnologias que auxiliem a simulação da operação da usina para capacitação e reciclagem de trabalhadores;
- ▶ Monitoramento *on-line* da compressão das cunhas das ranhuras do estator de hidrogeneradores.

Desenvolvemos um rigoroso ciclo de avaliação, que selecionou 43 propostas, a maioria submetida por *startups* ou centros de pesquisas de universidades. Foram valorizados originalidade, aderência ao assunto, capacidade técnica dos desenvolvedores e nível de maturidade tecnológica das propostas. Dos dez projetos escolhidos para a etapa final, que consistiu em um *pitch day* e na realização de uma apresentação das ideias, oito foram criados por *startups*.

A última fase foi a priorização dos projetos selecionados dentro da verba disponível. Originalidade, aplicabilidade, relevância e razoabilidade de custos foram os critérios considerados para pontuação final. A partir desse trabalho, foram definidos três projetos ganhadores, que serão destinados para a aplicação de soluções de ecoeficiência operacional para a UHE.

Cada uma das três empresas vencedoras (AQS, Solution IPD e Sense) poderá receber até R\$ 1 milhão, com financiamento realizado por meio do Programa de Pesquisa e Desenvolvimento Tecnológico do Setor de Energia Elétrica da Aneel. As iniciativas deverão ser implementadas em 2022.

Cada uma das três
empresas vencedoras
poderá receber até
R\$ 1 milhão.

AS SOLUÇÕES QUE SERÃO DESENVOLVIDAS EM 2022 SÃO:

Sense+:

solução para a operação assistida remotamente de equipamentos da hidrelétrica, à distância e em tempo real, por meio de *smartphone* ou equipamento de realidade aumentada.

AQS Tecnologia:

utilização de realidade virtual para capacitação e reciclagem de equipes.

Solution IPD:

aplicação de inteligência artificial na análise de múltiplas variáveis para melhoria da manutenção preditiva da usina.



Atuando em **novas fontes alternativas**

Outro importante projeto de P&D está voltado para o desenvolvimento de uma planta de fabricação de hidrogênio verde a partir da energia solar fotovoltaica, a ser instalada nas dependências da usina de São Simão. A iniciativa está sendo desenvolvida em parceria com o Centro de Pesquisa de Energia Elétrica (Cepel), da Eletrobras, e o *State Power Institute* (Isest), da SPIC Global, firmada via Memorando de Entendimentos assinado em 2020, para fomentar o estudo e a pesquisa em energia inteligente (*smart energy*) entre o Brasil e a China.

Em 2021, o conceito estratégico foi aprovado pela SPIC Global. A perspectiva é de que, agora, o Cepel desenvolva os detalhes do projeto, buscando incorporar os avanços tecnológicos do Isest, para que as pesquisas partam de um conhecimento prévio já existente, promovendo o intercâmbio tecnológico.

Somos um importante *player* interessado no mercado e dialogamos constantemente com o poder público e com a Associação Brasileira do Hidrogênio para pensar em alternativas sobre o tema.

O desenvolvimento do **hidrogênio verde** pela SPIC Brasil se dará a partir da energia solar e hidrelétrica no espaço da UHE São Simão.

Resiliência climática

O combate às mudanças climáticas faz parte das nossas ações dentro do tema material de resiliência climática. Nesse sentido, investimos prioritariamente na geração de energia limpa e renovável, contribuindo para a redução de gases de efeito estufa (GEE) no planeta.

O objetivo é fazer que a geração de energia no Brasil esteja adaptada às novas realidades trazidas pelas mudanças climáticas, com destaque para a alteração do regime de chuvas no país. Em função desse cenário, a nossa estratégia é diversificar a produção de energia, garantindo a resiliência da matriz brasileira frente à intensificação de períodos de estiagem.

Em nosso planejamento ESG, incorporamos o investimento em projetos de conservação de recursos hídricos e biodiversidade, bem como iniciativas de combate às mudanças climáticas. E, também, consideramos o desenvolvimento de ferramentas de detecção de eventos climáticos de grande porte, como chuvas intensas e descargas atmosféricas que possam afetar a geração de energia no Brasil.



Ecoeficiência operacional

Atuamos para **aumentar a eficiência no consumo de recursos naturais.**

Atuamos para aumentar a eficiência no consumo de recursos naturais, principalmente os não renováveis, contribuindo para a conservação do meio ambiente e tornando nossos negócios mais rentáveis, à medida que reduzimos custos e desperdícios desnecessários.

Nesse sentido, traçamos, no nosso planejamento estratégico, o levantamento de dados para que possamos estipular metas para redução de uso de óleos, combustíveis e lubrificantes e, também, de consumo de água e de energia em nossas operações. Também buscamos mitigar a emissão de gases de efeito estufa ([leia mais em “Transição energética”, na página 70](#)).

Faz parte das nossas iniciativas, ainda, a entrada em projetos de economia circular, com a implantação da logística reversa nas compras de materiais e equipamentos.



CONSUMO DE ÁGUA, ENERGIA, MATERIAIS E RESÍDUOS

ÁGUAS GRI 103-2, 103-3 | 303, 303-1

O uso responsável da água faz parte de nosso *core business*. Apesar de água usada para geração de energia na UHE São Simão - para a qual contamos com outorga da Agência Nacional de Águas (ANA) - não ser consumida pela SPIC Brasil, prezamos pela sua preservação e pelo uso consciente do recurso. Além disso, atuamos com responsabilidade na utilização em nossas atividades administrativas.

Mensalmente, realizamos a leitura do hidrômetro para verificação do consumo de água em nossos ativos. O valor observado é registrado no formulário de Medição e Monitoramento Ambiental. Com a mesma periodicidade, fazemos uma avaliação e o comparativo com o mesmo mês no ano anterior, com o objetivo de controlar o consumo anual e implantar ações para redução e uso consciente.

Na UHE São Simão, temos captação de água para nossas atividades administrativas, feitas em poços situados tanto em Goiás como em Minas Gerais, uma vez que o empreendimento está na divisa dos dois estados. Contamos também com uma Estação de Tratamento de Água (ETA). Fazemos o tratamento da água consumida e descartamos a jusante da usina. Possuímos também três biodigestores e fossa séptica.

Nas unidades eólicas, na Paraíba, captamos água para consumo humano por meio de um poço. Contamos com outorga da Agência Executiva de Gestão das Águas do Estado da Paraíba (Aesa-PB). Todos os efluentes são devidamente tratados, conforme especificações técnicas e condicionantes das autorizações de uso de água. A destinação final é feita por empresa especializada, que realiza tratamento biológico em uma Estação de Tratamento de Efluentes (ETE), por meio do sistema de lagoas de estabilização. [GRI 303-2](#)





RESÍDUOS GRI 103-2, 103-3| 306

A atividade de geração de energia não produz quantidade significativa de resíduos. Os poucos que são gerados são resultantes da manutenção de equipamentos e de sistemas de geração, da manutenção predial e das atividades administrativas. Além de mantermos um Sistema de Gestão Ambiental para o tratamento do tema, assumimos compromissos com a Declaração do Recife, a Carta Proposta e as Recomendações Empresariais para a Contribuição Nacionalmente Determinada, em parceria com o Instituto Ethos. **GRI 306-1**

Os resíduos que geramos são acondicionados, sinalizados, transportados e encaminhados para tratamento final por empresas terceiras. Elas possuem todas as licenças ambientais pertinentes para as atividades e a documentação de transporte e de destinação controladas por meio de sistemas providos pelos órgãos ambientais responsáveis. Além disso, devem seguir nossas diretrizes de saúde, segurança e qualidade, apresentadas já no ato do contrato.

Exigimos, ainda, que fornecedores que executam atividades dentro das nossas áreas de concessão sigam todas as diretrizes da legislação ambiental pertinente ao tema. Acompanhamos essa atividade no local e realizamos a verificação periódica, por meio de auditorias internas, das licenças e comprovantes.

Plano de Gerenciamento de Resíduos

GRI 306-2

Em todas as nossas unidades de geração de energia, contamos com o Plano de Gerenciamento de Resíduos. O documento, construído com base na legislação ambiental e nas melhores práticas para o tema, estabelece diretrizes para que todos os colaboradores atuem na redução de geração de resíduos.

Em 2021, revisitamos o Plano de Gerenciamento de Resíduos da UHE São Simão, para avaliar seus impactos e adotar estratégias

para garantir a destinação adequada. Os resíduos de classe 1 das operações eólicas e hidrelétrica são manejados por uma empresa especializada, que atua na retirada e dá o devido tratamento para cada tipo de material.

Os efluentes sanitários na UHE São Simão são tratados em uma Estação de Tratamento de Esgoto presente no empreendimento e lançados no corpo hídrico Rio Paranaíba. Para esse processo, há outorga emitida pela ANA.

A quantificação dos resíduos gerados nos escritórios de Natal e de São Paulo não é realizada. E, os resíduos gerados pelas contratadas são de responsabilidade de cada uma dessas empresas. Em Santa Vitória, mantemos parceria com a prefeitura para encaminhar resíduos ao aterro licenciado da região.

Para os resíduos em que são possíveis a reciclagem ou o reaproveitamento, são aplicadas as orientações de logística reversa.

Uma preocupação presente no plano de modernização da UHE São Simão é relacionada à geração de resíduos passíveis de serem reutilizados e/ou reciclados. Eles vêm da substituição de máquinas e equipamentos, cujas peças estão sendo trocadas. Por isso, **assinamos contratos com empresas que adquirem materiais como sucata metálica e óleo passível de rerrefino**, como a Nova Logística, Maxiligas e Pró Ambiental. Contratamos, ainda, a Ernst & Young, que auditará o processo de recolhimento e destinação dos resíduos oriundos da “Missão Futuro”.

Total de resíduos gerados, por composição (t)* GRI 306-3

			2021
Categoria	Tipo (perigoso ou não perigoso) (informação complementar)	Quantidade gerada (t)	
Classe II	Madeira ¹	214,165	
Classe II	Não Segregado	25,18	
Classe I	Perigosos	71,603	
Classe I	Embalagens rígidas vazias	88	
Classe I	Lâmpadas ²	481	
Classe II	Recicláveis	228.709	
Total		1.429,66	

* Os dados aqui apresentados são os resíduos destinados em 2021 e inseridos nos sistemas de controle - não se aplica aos resíduos gerados por terceiros com atividade em andamento na UHE São Simão, que fazem o gerenciamento próprio.

¹ Entraram nessa lista, resíduos que tiveram disposição final na própria usina, resíduos de madeira destinados conforme legislação e resíduos de embalagens rígidas de agrotóxicos.

² As lâmpadas e embalagens rígidas de agrotóxicos são calculadas por unidade (e não por tonelada).

Total de resíduos destinados para disposição final, por composição em toneladas métricas (t) GRI 306-5

		2021
Composição	Quantidade destinada para disposição final (t)	
Lâmpadas	481	
Outros Contaminados	17,489	
Materiais de construção com amianto	0,270	
Materiais contaminados (estopas, panos, EPIs)	6,466	
Equipamentos elétricos com PCB	0,107	
Óleo isolante usado ou contaminado	15,154	
Óleo isolante	28	
Restos de tintas e produtos químicos	0,947	
Resíduos orgânicos/não segregados	25,18	
Resíduo eletrônico (celulares, computadores, produtos eletroeletrônicos e seus componentes)	1,547	
Total	562,16	

Total de resíduos destinados para disposição final, por operação, em toneladas métricas (t) **GRI 306-5**

		2021
Resíduos perigosos	Fora da organização/ <i>Off-site</i>	Total
Aterro	23,12	23,12
Triagem e transbordo	26,48	26,48
Triagem e transbordo (unid)	321	321
Descontaminação (unid)	160	160
Cooprocessamento	1,759	1,759
Total	532,36	532,36
Resíduo não perigosos (t)		
Aterro	12,99	12,99
Triagem e transbordo	1,022	1,022
Cova	9,03	9,03
Total	23,04	23,04
Total de resíduos destinados para disposição final	562,16	562,16

* Resíduos perigosos e não perigosos não são destinados dentro dos limites da organização.

* O gerenciamento de resíduos é realizado, internamente, através de Formulário Operacional para Controle de Resíduos. A emissão e controle dos Manifestos de Transportes de Resíduos são realizados por meio da plataforma Sinir ou MTR estadual, sendo obrigação da empresa destinadora a emissão de Certificado de Destinação Final.

Total de resíduos não destinados para disposição final, por composição em toneladas métricas (t) **GRI 306-4**

		2021
Composição	Quantidade não destinada a disposição final (t)	
Madeira	214,17	
Óleo lubrificante	14	
Recicláveis	5,12	
Sucata metálica	222	
Embalagens rígidas (unidades)	88	
Total	543	

Total de resíduos perigosos não destinados para disposição final, por composição em toneladas métricas (t)

		2021
Operação	Fora da organização	
Reciclagem	88	
Rerrefino	14	
Total	102	

ENERGIA GRI 103-2, 103-3| 302

A intensidade energética dentro e fora da organização não foi significativa em 2021, pois somos geradores de energia e consumimos um valor muito pequeno do percentual gerado para o desempenho de nossas atividades. Os escritórios administrativos consomem energia das concessionárias locais. **GRI 302-3**

Internamente, o nosso consumo de energia foi de 110,28 KWh, enquanto externamente foi de 369.856 KWh. Dessa forma o valor total de energia da organização é de 369.966,28 KWh. Os tipos de energia que foram utilizados para os cálculos da intensidade energética foram combustível e eletricidade.

Regularmente, **realizamos campanhas de economia de energia**, incentivamos o uso de lâmpadas e equipamentos de baixo consumo. **GRI 302-4**

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

	2021
Petróleo (combustível)	469.950.921
Total	469.950.921

* O consumo de fontes não renováveis dos anos anteriores não foram contabilizados.

Consumo de combustíveis de fontes renováveis (GJ)

	2021
Energia Eólica	248,50
Total	248,50

* O consumo de fontes renováveis dos anos anteriores não foi contabilizado.

Energia consumida (GJ) GRI 302-1

	2021
Eletricidade	369.846
Total	369.846

* O consumo de energia dos anos anteriores não foi contabilizado.

Energia vendida (GJ)

	2021
Eletricidade	20.989
Total	20.989

* O quantitativo de energia vendida dos anos anteriores não foi contabilizado.

Total de energia consumida (GJ) . GRI 302-1

	2021
Combustíveis de fontes não renováveis	469.950.921
Combustíveis de fontes renováveis	248,5
Energia consumida	369.846
Energia vendida	20.989
Total	470.300.026,50

ENERGIA QUE TRANSFORMA

- > Desenvolvimento local
- > Biodiversidade e uso da terra

Desenvolvimento local

Temos como princípio adotar iniciativas que causem impactos socioambientais positivos nas comunidades do entorno de nossas operações. Nesse sentido, buscamos atuar como parceiros para impulsionar o desenvolvimento local, praticando a responsabilidade social sem interesses lucrativos. A partir de iniciativas voluntárias, comprometemos-nos com os saberes locais e com o desenvolvimento territorial das regiões onde estamos inseridos.

O ano de 2021 foi desafiador em função da continuidade da pandemia de Covid-19. O necessário distanciamento social fez com que as atividades presenciais precisassem ser realizadas remotamente. Mesmo diante das dificuldades, identificamos, como oportunidade, apoiar as comunidades e conscientizá-las sobre a importância dos cuidados com a saúde.

Dessa forma, distribuímos materiais e instalamos *outdoors* com informações sanitárias relevantes, além de disponibilizarmos um “vacinômetro” na cidade de São Simão (GO), para contabilizar o percentual de pessoas que estavam sendo imunizadas. Também realizamos a distribuição e doação de tapetes sanitizantes, máscaras e totens com álcool em gel para pousadas, restaurantes locais e escolas. Em Mataraca (PB) foram distribuídos totens, tapetes sanitizantes e álcool em gel para as sete escolas do município.

Além disso, desenvolvemos a campanha “Aguenta só um pouco mais”, tanto nas regiões de entorno da UHE como de nossos parques eólicos. Nela, conscientizamos as comunidades a seguirem com os cuidados sanitários e de distanciamento, para que possamos vencer a pandemia.



Com todas essas iniciativas, seguimos protegendo tanto os nossos colaboradores como as comunidades em que atuamos.



Projeto "Mãos que criam" teve retorno às atividades presenciais, com regras de distanciamento, à medida em que a vacinação avançou

AÇÕES COM AS COMUNIDADES LOCAIS

GRI 103-2, 103-3 | 413, 413-1

Mantemos, voluntariamente, um Fundo Comunitário destinado ao investimento e ao desenvolvimento de comunidades locais. Em Mataraca (PB), onde estão nossos parques eólicos. O Fundo existe desde 2014 e, na UHE São Simão, foi criado em 2021, para apoiar o projeto Quintais Produtivos.

Até hoje, mais de 50 projetos já receberam incentivos, um total de R\$ 1 milhão destinado às ações sociais, que impactaram mais de mil pessoas. Todas as iniciativas promovidas, reportadas a seguir, contaram com recursos financeiros do fundo. Para 2022, temos o plano de fazer uma escuta ainda mais aprofundada nas comunidades, a fim de entender quais são os anseios da população em que podemos atuar e quais são as melhorias que podemos fazer quanto às nossas ações locais. [GRI 102-44](#)

Em 2021, todas as ações com comunidades do entorno desenvolvidas foram adaptadas para que pudessem continuar durante a pandemia. Entre elas, destacam-se:

MÃOS QUE CRIAM

O projeto realizado com artesãs da comunidade de Barra de Camaratuba, em Mataraca (PB), seguiu em mais um ano com a dinâmica de cursos *on-line* e com o desenvolvimento de uma estrutura de comunicação por redes sociais. Essa ação foi batizada de "Separadas, mas conectadas".

Foram dois cursos realizados, um de saboaria artesanal e outro de pintura em tecido, com 18 mulheres participantes e aproximadamente 30 horas-aula. Esses cursos foram escolhidos pelo grupo após consultarmos sobre quais seriam as capacitações de interesse para o ano de 2021. Doamos os insumos para a realização das oficinas, e as participantes capacitadas iniciaram a comercialização da produção, gerando renda e oportunidades locais.

Com o avanço da vacinação, foi iniciado o planejamento do retorno das atividades presenciais do projeto, respeitando, sempre, os protocolos de saúde e segurança.



Projeto "Quintais produtivos" nasceu em Mataraca (PB) e está sendo desenvolvido também em São Simão (GO)

QUINTAIS PRODUTIVOS

Levamos para o entorno da UHE São Simão o “Quintais produtivos”, um projeto nascido em Mataraca (PB), focado no cultivo de hortas. A iniciativa conta, na região da usina, com interesse das pessoas da comunidade que possuem espaço em seus quintais, contam com terra fértil e se interessam pelo cultivo de legumes e verduras, incentivando uma alimentação saudável e orgânica.

Para o piloto deste projeto, foram selecionadas seis famílias em situação de vulnerabilidade social para participar. A identificação delas foi feita com apoio do Centro de Referência da Assistência Social de São Simão (GO), em parceria com instituições religiosas locais.

CRIAÇÃO DE ABELHAS

Em 2021, a SPIC Brasil passou a dar suporte a um grupo de apicultores da comunidade rural de Uruba, em Mataraca (PB), que já fazem a criação de abelhas Apis. Foram doados 13 conjuntos de macacões, luvas, botas e equipamentos de proteção individuais (EPIs), 13 fumigadores e 65 caixas para colmeias para incremento da produção dos apicultores.

Aproveitando o saber local, estimulamos os apicultores para um novo nicho de mercado adicional voltado para a criação de abelhas endêmicas. Promovemos 44 horas práticas de capacitações, com participação de dez alunos membros da Associação de Criadores de Abelha, para que pudessem se conscientizar mais sobre a criação dessas espécies típicas da região. O mel e os subprodutos oriundos da produção têm grande valor de mercado, e a criação desses insetos não exige a compra de equipamentos dispendiosos, sendo mais segura e rentável.

Ilha da Imaginação

Aprovado por meio da Lei Federal de Incentivo à Cultura, pelo Ministério do Turismo, o projeto conta com o patrocínio da SPIC Brasil desde 2019, e tem como intuito fornecer cursos de leitura e audiovisual para jovens de São Simão (GO) e região do entorno. Realizamos o Ilha da Imaginação em parceria com o Instituto Maker (idealizador da ação), Aktuellmix, Secretaria Especial de Cultura, Ministério do Turismo e Governo Federal.

Em 2021, a terceira edição do projeto seguiu *on-line*, em função da pandemia de Covid-19. A iniciativa é destinada a jovens de 8 a 17 anos de idade. Foram mais de 20 mil alunos de São Simão, Quirinópolis, Inaciolândia e Paranaiguara, em Goiás, além de Ituiutaba, em Minas Gerais.

O objetivo da ação é despertar a criatividade dos jovens em sintonia com as tendências de inovação e tecnologia no setor cultural. Um dos exemplos é a área de produção de conteúdo digital, que está em expansão e exi-

ge cada vez mais criatividade daqueles que querem se desenvolver neste segmento.

O projeto dispõe de infraestrutura adequada e profissionais capacitados para que os alunos aprendam conceitos de animação. Em 2021, foram oferecidos cursos audiovisuais de formação, avançado e 3D de leitura e audiovisual e oficinas itinerantes de leitura e *stop motion pixilation*.

Na última edição, em 2020, os alunos das turmas de formação e avançado produziram duas animações de oito episódios cada, totalizando 16 filmes. Os resultados foram as séries “Tatá e a Turma do Cerrado” e “100Medos”. Os curtas estão disponíveis no canal do projeto no [YouTube](#).

Anualmente, realizamos uma pesquisa com os participantes do “Ilha da Imaginação” para avaliar a percepção da população quanto a ação. Em 2021, os resultados foram positivos, com 87% dos entrevistados entendendo ser muito favorável a presença da SPIC Brasil na região, contra 58% em 2020. Além disso, 99%



consideram que nossa atuação não traz desvantagens para a região, contra 89% apurado em 2020. Os principais pontos que trouxeram essa melhora nos indicadores foram as percepções a respeito da geração de empregos, dos cursos ofertados para crianças e jovens, do desenvolvimento da cidade, responsabilidade social e da proteção ao meio ambiente.

Todos os respondentes consideram que o programa “Ilha da Imaginação” traz benefícios para o município de São Simão.

Portas Abertas

Evento bienal, o Portas Abertas convida as comunidades do entorno da usina de São Simão – que envolve 13 municípios dos estados de Minas Gerais e Goiás, com cerca de 282 mil habitantes – para conhecer o nosso trabalho no local.

A ocasião também é uma oportunidade para que possamos conhecer um pouco das demandas e expectativas da comunidade, o que serve de base para o planejamento de ações socioambientais futuras.

Em 2021, o evento aconteceu de forma *on-line*. Mesmo com o desafio de promovê-lo dessa forma, em função da dificuldade de acesso à internet no local, tivemos recorde de público e engajamento nos municípios participantes. Apresentamos informações sobre os programas ambientais realizados, Fundo Comunitário da UHE São Simão, atualizações sobre o projeto Missão Futuro, o Plano de Ação de Emergência (PAE), além de

dados sobre controle do nível do reservatório e sobre as ações patrimoniais que zelam pelas áreas de entorno do reservatório.

Saiba mais sobre o Portas Abertas no jornal sobre o evento, disponível no nosso [site institucional](#).

O Portas Abertas na UHE São Simão faz parte das condicionantes de operação que possuímos junto ao Ibama, órgão licenciador do empreendimento. Realizamos, de forma voluntária, a ação também nos parques eólicos em Mataraca (PB), com visitas promovidas ao longo do ano. Durante a pandemia de Covid-19, elas foram interrompidas.

Por meio do Portas Abertas, a comunidade possui um canal exclusivo de acesso à empresa, pelo telefone 0800 200 0204 ou email portasabertas@spicbrasil.com.br, por meio dos quais é possível esclarecer dúvidas, fazer solicitações ou sugestões.



PLANO DE AÇÃO DE EMERGÊNCIA (PAE)

Mantemos sempre atualizado o Plano de Ação de Emergência (PAE) na UHE São Simão, cumprindo a legislação de barragens brasileira. O PAE prevê ações que devem ser tomadas pela Companhia e pela população ocupante de áreas específicas a jusante da barragem e da usina, caso haja algum incidente ou rompimento. Trata-se de um instrumento legal obrigatório para qualquer barramento no país.

Na necessidade de qualquer deslocamento dentro do contexto do PAE, ele será provisório e ocorrerá apenas em caso de saída da situação de normalidade da operação da barragem. **EU21**

Com a pandemia de Covid-19, que impediu a realização de treinamentos presenciais com as comunidades de entorno da usina e da represa, promovemos encontros *on-line* para disseminar informações relevantes para a população. Foram realizadas reuniões abertas com as prefeituras e secretarias da área de abrangência da UHE, em São Simão (GO) e Santa Vitória (MG), além de treinamentos específicos

para professores da rede pública de ensino, e para líderes comunitários mapeados pela Companhia - com os quais mantemos, inclusive, comunicação direta via grupo de WhatsApp, para que possamos compartilhar informações relevantes sobre a operação da usina.

Para 2022, com o avanço da vacinação e a possibilidade de reunir mais pessoas, planejamos a realização de um simulado em escala real com a comunidade próxima da barragem, apresentando os sistemas de alerta implantados e as rotas de fuga até os pontos seguros de encontro.

Os impactos do tema comunidade local são geridos a partir de indicadores dos projetos sociais e da realização periódica de diagnósticos socioeconômicos nos territórios. A principal forma de monitoramento se dá por meio dos contatos recebidos no Portas Abertas e pelo preenchimento dos Formulários Operacionais de Identificação e Comunicação às Partes Interessadas, da Matriz de Conhecimento Organizacional e do Mapa de Riscos e Processos. GRI 413-2

Comunicação proativa e relacionamento próximo da comunidade é fundamental para a segurança de todos



Biodiversidade e uso da terra

GRI 103-2, 103-3 | 304

Colaborar com a conservação da biodiversidade faz parte dos nossos valores de atuação. Investimos em ações e iniciativas que promovem a conservação de espécies e mitiga possíveis impactos de sua atuação, seja na geração de energia eólica, no Nordeste, seja na hidrelétrica e termelétrica, no Sudeste e Centro-Oeste.

Consideramos três objetivos, que estão alinhados à nossa estratégia ESG, para promover a conservação da biodiversidade e o melhor uso da terra: fomentar a restauração florestal em áreas de concessão da UHE; garantir o correto uso e ocupação do solo na área de concessão de nossos empreendimentos; e implementar projetos voluntários de conservação da biodiversidade.

IMPACTOS NA BIODIVERSIDADE GRI 304-3

Em nossas operações, a proteção da biodiversidade é uma prioridade. Como empresa geradora de energia, temos nossos empreendimentos licenciados pelos órgãos ambientais brasileiros, que também determinam ações para mitigar eventuais impactos. No caso da UHE São Simão, possuímos ainda o contrato de concessão da usina, que aponta ações e iniciativas nesse sentido.

Em todos os nossos ativos, realizamos monitoramentos e estudos ambientais, condicionados pelas licenças de operação e pelo sistema de gestão ambiental dos órgãos competentes. Dessa forma, atuamos com o objetivo de conservar a biodiversidade e melhorar a qualidade ambiental onde estamos inseridos. Nesse contexto, entregamos, anualmente, relatórios com esses resultados e os apresentamos, quando solicitados, em auditorias internas e externas.



Monitoramos a
qualidade das águas e
a biodiversidade nos
locais onde atuamos

PROGRAMA DE MONITORAMENTO DA QUALIDADE DAS ÁGUAS

Mantemos um Programa de Monitoramento da Qualidade das Águas na UHE São Simão, em conformidade com a Resolução Conama (Conselho Nacional do Meio Ambiente) 357/2005. Fazemos análise de potabilidade e monitoramento a jusante do reservatório para aferir a qualidade da água. Nesse trabalho, realizamos a medição da vazão, de dados físicos, químicos e biológicos, bem como acompanhamos comunidades aquáticas no reservatório.

Somos membros do Comitê de Bacia do Rio Paranaíba e participamos de discussões para melhorar a gestão do corpo hídrico. Além disso, trabalhamos a importância do tema da conservação dos mananciais hídricos com a comunidade e monitoramos qualquer tipo de invasão ou instalação indevida às margens do reservatório que possa afetar a qualidade da água do reservatório.

Os objetivos e metas para o programa de monitoramento da água e conservação deste recurso são estabelecidos por meio de condicionante na licença de operação da UHE. **GRI 303-1**

PROGRAMA DE CONSERVAÇÃO DA ICTIOFAUNA

Por meio do Programa de Conservação da Ictiofauna, promovemos ações de conservação da biodiversidade no *habitat* da UHE São Simão. Realizamos o monitoramento das movimentações dos cardumes no reservatório, estudando comportamentos e a saúde das espécies. Os dados apoiam ações de conservação e restauração ao longo do reservatório, trecho do Rio Paranaíba e afluentes.

Desde 2018, utilizamos a tecnologia no monitoramento da ictiofauna a jusante da usina. No lugar da atividade de acompanhamento tradicional, com tarrafas e redes, passamos a utilizar um sonar aquático, que identifica a movimentação e os hábitos dos peixes com o menor impacto possível. A ideia é de que, no futuro, com autorização do Ibama, possamos substituir completamente o método de acompanhamento antigo por esse, inovador, e que causa menos impacto à fauna, uma vez que, com ele, não é preciso sacrificar ou manusear os animais.

Outra ação desenvolvida para a conservação da ictiofauna é a campanha realizada junto às comunidades de pescadores para conscientizá-los sobre a importância do período da piracema, época de reprodução dos peixes. Iniciamos uma ação de diálogo e relacionamento com a população para desestimular a prática da pesca nesses momentos.

Zelamos pela vida das espécies aquáticas, preservando a biodiversidade local



UHE São Simão GRI 304-1, 304-3

A Área de Preservação Permanente (APP) da UHE São Simão faz parte da área da concessão e margeia todo o reservatório. Além disso, dentro da zona industrial da usina, também há outras áreas de preservação permanente, de reserva legal e servidão ambiental, que são mantidas conservadas.

A área total da UHE é de aproximadamente 694 km², sendo 39 km² da área destinados à proteção ambiental. A área alagada corresponde a 654,2 km² e a área industrial equivale a 3,92 km².

Com foco na biodiversidade terrestre, conservamos remanescentes de Mata Atlântica e Cerrado. Esses fragmentos de vegetação nativa apresentam grande importância ecológica, servindo de abrigo, alimentação e proteção a animais como anta, cateto, onça-parda, tamanduá-bandeira, queixada, veado campeiro e diversas espécies de aves.





Complexos eólicos GRI 304-1, 304-3

A área de proteção ambiental dos parques eólicos faz parte de áreas arrendadas e margeia parte dos empreendimentos – há áreas de preservação permanente (APPs), de servidão ambiental e de vegetação com espécies nativas preservadas.

Vale dos Ventos possui área arrendada de 562,461 hectares, sendo 327,681 destinados a área operacional. Já Millennium conta com 125 hectares arrendados e 42,689 destinados à operação.

Monitoramos todas essas áreas com vigilância patrimonial, sendo proibida a caça, desmatamento e queimadas em áreas de preservação ou com vegetação nativa.

Anualmente, realizamos o monitoramento da fauna, com profissionais especializados. Promovemos, também, campanhas de educação socioambiental, interna e externamente, com temas que visam à conscientização da preservação da biodiversidade.

Em 2021, fizemos a segunda ação de monitoramento da avifauna e de primatas nas áreas dos dois empreendimentos, para verificar os impactos das nossas operações nessas comunidades. Os resultados são apresentados ao órgão ambiental licenciador do complexo eólico. Já foram contabilizadas 61 espécies diferentes de aves, duas delas endêmicas e uma classificada como vulnerável. Três espécies de primatas foram contabilizadas.

HABITATS PROTEGIDOS OU RESTAURADOS GRI 304-3

Cumprindo condicionantes ambientais para operação da UHE São Simão, desenvolvemos iniciativas para a restauração de *habitats* no entorno do empreendimento – com destaque para áreas de preservação permanente (APPs). Nesse sentido, realizamos plantio de mudas nativas para recomposição de matas ciliares.

Em 2021, demos início ao reflorestamento de mais 80 hectares às margens do reservatório. Para essa ação, foi promovida melhorias na metodologia de plantio, identificando um maior número de espécies que possam aumentar a qualidade ambiental das áreas plantadas. O objetivo é promover a recuperação ambiental de aproximadamente 1.280 hectares nos próximos anos, por meio de diferentes metodologias, como condução de regeneração natural, enriquecimento florestal e dispersão de sementes.

GRI 304-2

Dentro do canteiro da usina UHE São Simão, em 2021, passamos a proteger duas áreas contíguas que somam 8,62 hectares de Mata Atlântica em estágio intermediário de regeneração natural, como medida compensatória pela supressão de vegetação dentro da área industrial da usina, ocorrida para a realização de manutenção da faixa de segurança da Linha de Transmissão 500 kV, que liga a casa de força da usina à subestação da Cemig.

Nos parques eólicos, iniciamos um programa de monitoramento da fauna para identificar e monitorar a composição das espécies, visando, principalmente, à conservação da biodiversidade local, como avifauna, morcegos e primatas. Uma consultoria especializada foi contratada para elaborar um Plano de Monitoramento da Fauna, que visa acompanhar, ao longo do tempo, as diversas comunidades da fauna e suas interações com a operação do empreendimento, e ampliar o conhecimento sobre a biologia das espécies, contribuindo para a conservação delas.

Outra ação importante para a conservação da biodiversidade, que envolve tanto a região da UHE São Simão como a dos parques eólicos, é a campanha sobre o combate à incêndios florestais. Em 2021, investimos na produção maciça de peças de conscientização das populações locais sobre o perigo das queimadas, principalmente nos períodos mais secos do ano. Para isso, utilizamos diversos canais de comunicação, como redes sociais, rádios, carros de som e *outdoor*. Ao todo, investimos mais de R\$ 132 mil e produzimos 16 conteúdos para cada localidade, atingindo o público-alvo com as inserções de mídia.



GESTÃO DO PATRIMÔNIO FUNDIÁRIO

A formação do lago da UHE São Simão possibilitou que as terras no entorno e o próprio espelho d'água ganhassem valor para o lazer, turismo e para atividades econômicas como a pesca, piscicultura, dragagem e a agropecuária. Para garantir isso, no entanto, é preciso seguir determinações da legislação vigente.

Desde que assumimos a concessão da UHE São Simão, passamos a zelar pela integridade e segurança dos bens relacionados ao empreendimento, como a barragem e a usina, o

reservatório e suas margens, até a cota de desapropriação (402 m). Para que isso aconteça de forma organizada, investimos no Programa de Gestão Patrimonial – conforme estipulado na licença de operação nº 569/2006 emitida pelo Ibama.

Em 2021, elaboramos e distribuimos uma cartilha sobre gestão fundiária, criada para orientar a população sobre os usos das margens do reservatório e do espelho d'água. Ela foi desenvolvida em uma linguagem acessível para auxiliar na compreensão dos procedimentos e leis que envolvem a regularização ambiental de usos e ocupações permitidas. Ao longo do

ano, foram entregues 621 cartilhas impressas para os públicos prioritários para recebê-las.

Além disso, criamos um site de uso simples, com informações sobre os procedimentos de regularização ambiental e respeitabilidade de limites no uso das terras e da represa, indicando o passo a passo dos processos de forma objetiva. Lá também disponibilizamos a cartilha no formato digital.

O site explica de forma didática o que é permitido e o que deve ser regularizado, tanto para áreas de recreação e lazer, como para loteamentos e chácaras, hotéis, pousadas e clubes, e, por fim, para atividades agropastoris. Além disso, permite o envio *on-line* de solicitações para anuências e documentos para análise e oferece um serviço de mapa georreferenciado, com os limites da área de concessão e a localização da rede de marcos geodésicos - que indicam latitude, longitude e altitude - para consulta.

Além de todas essas informações disponibilizadas, nos colocamos à disposição da sociedade para tirar dúvidas sobre o processo de regularização fundiária, pelo telefone 0800 200 0204 ou pelo e-mail portasabertas@spicbrasil.com.br.

Em 2021, elaboramos e distribuimos uma cartilha sobre gestão fundiária, criada para **orientar a população sobre os usos das margens do reservatório** e do espelho d'água.



REGULARIZAÇÃO

Nosso planejamento para a regularização fundiária de áreas no entorno da usina tem como premissa os resultados de uma matriz de risco baseada em critérios sociopatrimoniais, ambientais e operacionais, indicando áreas prioritárias a serem vistoriadas.

Em 2021, foram concluídas as inspeções classificadas como de riscos alto e médio, abrangendo todo o reservatório. As ocupações não passíveis de regularização ambiental foram notificadas para desmobilização. Como resultado do trabalho, foram registradas, em 2021, 38 desmobilizações, sendo 23 realizadas voluntariamente após as notificações, sem a necessidade de ajuizamento de ações. Todas elas, mesmo executadas em 2021, se referem ao período de construção da UHE e foram assumidas, agora, pela SPIC Brasil. **EU22**

Outro foco importante de atenção em 2021 foram as ocupações passíveis de regularização ambiental, especialmente para o uso destinado à piscicultura. As principais áreas foram mapeadas e inspecionadas. Os ocupantes foram qualificados e notificados para a regularização do uso e orientados a entrar em contato conosco para instruções com relação ao procedimento adequado.

Em 2022, manteremos a ênfase nas regularizações ambientais, seguindo todos os critérios legais, e ações preventivas, visando orientar e conscientizar a população do entorno do reservatório sobre os riscos das ocupações irregulares, da pesca próxima à usina, além da importância da conservação das áreas de preservação permanente.

Sumário de conteúdo da GRI GRI 102-55

GRI Standards	Conteúdo	Página/URL	Omissão	ODS
Conteúdos gerais				
GRI 101: Fundamentos 2016				
GRI 101 não possui Conteúdos				
Perfil organizacional				
	102-1 Nome da organização	07		
	102-2 Atividades, marcas, produtos e serviços	07		
	102-3 Localização da sede da organização	09		
	102-4 Local de operações	09		
	102-5 Natureza da propriedade e forma jurídica	07		
	102-6 Mercados atendidos	07		
	102-7 Porte da organização	08		
GRI 102: Conteúdos gerais 2016	102-8 Informações sobre empregados e outros trabalhadores	46, 52		8, 10
	102-9 Cadeia de fornecedores	67		
	102-10 Mudanças significativas na organização e em sua cadeia de fornecedores	08		
	102-11 Princípio ou abordagem da precaução	Não adotamos formalmente o princípio da precaução. No entanto, dentro da estratégia de desenvolvimento ESG e compromissos internos e externos assumidos, incluindo o Pacto Global e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da ONU, gerimos nossos negócios, operações e relacionamento comunitário dentro dos preceitos exigidos para prevenir a degradação ambiental.		
	102-12 Iniciativas externas	26, 32		
	102-13 Participação em associações	26, 27, 40,		

GRI Standards	Conteúdo	Página/URL	Omissão	ODS
Suplemento Setorial de Energia – Perfil organizacional	EU1 Capacidade instalada (MW), por fonte de energia primária e regime regulatório	9, 19, 22, 28		7
	EU2 Produção líquida de energia, por fonte de energia primária e regime regulatório	19, 22, 28		7, 14
Estratégia				
GRI 102: Conteúdos gerais 2016	102-14 Declaração do mais alto executivo	05		
Ética e integridade				
GRI 102: Conteúdos gerais 2016	102-16 Valores, princípios, normas e códigos de comportamento	10, 11		16
Governança				
GRI 102: Conteúdos gerais 2016	102-18 Estrutura de governança	46		
Engajamento de <i>stakeholders</i>				
	102-40 Lista de grupos de <i>stakeholders</i>	27		
GRI 102: Conteúdos gerais 2016	102-41 Acordos de negociação coletiva	98% do total de colaboradores são cobertos por acordos de negociação coletiva, não sendo elegíveis para isso aprendizes e conselheiros.		8
	102-42 Identificação e seleção de <i>stakeholders</i>	35		
	102-43 Abordagem para engajamento de <i>stakeholders</i>	27		
	102-44 Principais preocupações e tópicos levantados	84		

GRI Standards	Conteúdo	Página/URL	Omissão	ODS
Práticas de reporte				
GRI 102: Conteúdos gerais 2016	102-45 Entidades incluídas nas demonstrações financeiras consolidadas	03		
	102-46 Definição do conteúdo do relatório e limites de tópicos	03		
	102-47 Lista de tópicos materiais	35, 36		
	102-48 Reformulações de informações	04		
	102-49 Alterações no relato	04		
	102-50 Período coberto pelo relatório	04		
	102-51 Data do relatório mais recente	04		
	102-52 Ciclo de emissão do relatório	04		
	102-53 Contato para perguntas sobre o relatório	04		
	102-54 Declarações de relato em conformidade com as Normas GRI	Este relatório foi preparado em conformidade com as Normas GRI opção "Essencial"		
	102-55 Sumário de conteúdo da GRI	96		
	102-56 Verificação externa	Não houve		

GRI Standards	Conteúdo	Página/URL	Omissão	ODS
Tópicos materiais				
Práticas de compras				
Combate à corrupção				
GRI 103: Forma de gestão 2016	103-1 Explicação do tópico material e seu limite	37		
	103-2 Forma de gestão e seus componentes	40, 42, 98		
	103-3 Avaliação da forma de gestão	40, 42		
GRI 205: Combate à corrupção 2016	205-1 Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção	42		16
	205-2 Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	43, 45		16
	205-3 Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas	42		16
Energia				
GRI 103: Forma de gestão 2016	103-1 Explicação do tópico material e seu limite	37		
	103-2 Forma de gestão e seus componentes	81, 98		
	103-3 Avaliação da forma de gestão	81		
GRI 302: Energia 2016	302-1 Consumo de energia dentro da organização	81		7, 8, 12, 13
	302-3 Intensidade energética	81		7, 8, 12, 13
	302-4 Redução do consumo de energia	Não possuímos reduções significativas nos últimos três anos.		7, 8, 12, 13

GRI Standards	Conteúdo	Página/URL	Omissão	ODS
Água e Efluentes				
GRI 103: Forma de gestão 2016	103-1 Explicação do tópico material e seu limite	37		
	103-2 Forma de gestão e seus componentes	76, 98		
	103-3 Avaliação da forma de gestão	76		
GRI 303: Água e efluentes 2019	303-1 Interações com a água como um recurso compartilhado	76, 90		6, 12
	303-2 Gestão dos impactos relacionados ao descarte de água	76		6
	303-5 Consumo de água	O consumo da SPIC BRASIL se restringe ao consumo humano, para esse a SPIC ainda não possui uma gestão interna para mensurar tal consumo em todas as áreas onde está presente. Em nossas operações não há consumo para a geração de energia.		6
Biodiversidade				
GRI 103: Forma de gestão 2016	103-1 Explicação do tópico material e seu limite	37		
	103-2 Forma de gestão e seus componentes	23, 89, 98		
	103-3 Avaliação da forma de gestão	23, 89		
GRI 304: Biodiversidade 2016	304-1 Unidades operacionais próprias, arrendadas ou geridas dentro ou nas adjacências de áreas de proteção ambiental e áreas de alto valor de biodiversidade situadas fora de áreas protegida	91, 92		6, 14, 15
	304-2 Impactos significativos de atividades, produtos e serviços sobre a biodiversidade	93		6, 14, 15
	304-3 Habitats protegidos ou restaurados	91, 92, 93		6, 14, 15

GRI Standards	Conteúdo	Página/URL	Omissão	ODS
Resíduos				
GRI 103: Forma de gestão 2016	103-1 Explicação sobre o tópico material e seu limite	37		
	103-2 Forma de gestão e seus componentes	77, 98		
	103-3 Avaliação da forma de gestão	77		
GRI 306: Resíduos 2021	306-1 Geração de resíduos e impactos significativos relacionados a resíduos	77		3, 6, 11, 12
	306-2 Gestão de impactos significativos relacionados a resíduos	78		3, 6, 11, 12
	306-3 Resíduos gerados	79		3, 6, 12, 14, 15
	306-4 Resíduos não destinados para disposição final	80		3, 11, 12
	306-5 Resíduos destinados a disposição final	79, 80		3, 6, 11, 12, 14, 15
Conformidade ambiental				
GRI 103: Forma de gestão 2016	103-1 Explicação do tópico material e seu limite	37		
	103-2 Forma de gestão e seus componentes	98		
	103-3 Avaliação da forma de gestão	98		
GRI 307: Conformidade ambiental 2016	307-1 Não conformidade com leis e regulamentos ambientais	Não há multas ou sanções aplicados aos empreendimentos até o momento		16
Emprego				
GRI 103: Forma de gestão 2016	103-1 Explicação do tópico material e seu limite	37		
	103-2 Forma de gestão e seus componentes	54, 98		
	103-3 Avaliação da forma de gestão	54		

GRI Standards	Conteúdo	Página/URL	Omissão	ODS
GRI 401: Emprego 2016	401-3 Licença-maternidade/ paternidade	64		5, 8
Suplemento Setorial de Energia - Emprego	EU16 Políticas e requisitos referentes à saúde e segurança dos empregados e trabalhadores terceirizados e subcontratados	61		8
Saúde e segurança do trabalho				
GRI 103: Forma de gestão 2016	103-1 Explicação do tópico material e seu limite	37		
	103-2 Forma de gestão e seus componentes	49, 98		
	103-3 Avaliação da forma de gestão	49		
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2019	403-1 Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	61		8
	403-2 Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes	49, 62		3, 8
	403-3 Serviços de saúde do trabalho	63		3, 8
	403-4 Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referente a saúde e segurança do trabalho	49		8, 16
	403-5 Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança ocupacional	49		8
	403-6 Promoção da saúde do trabalhador	63		3
	403-7 Prevenção e mitigação de impactos na saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócio	48, 62		8
	403-8 Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	64		8
	403-9 Acidentes de trabalho	62		3, 8, 16
	403-10 Doenças profissionais	Não tivemos relatos de doenças profissionais/ ocupacionais relatadas nos últimos cinco anos		

GRI Standards	Conteúdo	Página/URL	Omissão	ODS
Capacitação e educação				
	103-1 Explicação do tópico material e seu limite	37		
GRI 103: Forma de gestão 2016	103-2 Forma de gestão e seus componentes	55, 98		
	103-3 Avaliação da forma de gestão	55		
GRI 404: Capacitação e educação 2016	404-1 Média de horas de capacitação por ano, por empregado	56		4, 5, 8, 10
Diversidade e igualdade de oportunidades				
	103-1 Explicação do tópico material e seu limite	37		
GRI 103: Forma de gestão 2016	103-2 Forma de gestão e seus componentes	58, 98		
	103-3 Avaliação da forma de gestão	58		
GRI 405: Diversidade e igualdade de oportunidades 2016	405-1 Diversidade em órgãos de governança e empregados	58, 59, 60		5, 8
Não discriminação				
	103-1 Explicação do tópico material e seu limite	37		
GRI 103: Forma de gestão 2016	103-2 Forma de gestão e seus componentes	98		
	103-3 Avaliação da forma de gestão	98		
GRI 406: Não discriminação 2016	406-1 Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	Não houveram casos confirmados de corrupção no período coberto pelo relatório.		5, 8

GRI Standards	Conteúdo	Página/URL	Omissão	ODS
Comunidades locais				
GRI 103: Forma de gestão 2016	103-1 Explicação do tópico material e seu limite	37		
	103-2 Forma de gestão e seus componentes	84, 98		
	103-3 Avaliação da forma de gestão	84		
GRI 413: Comunidades locais 2016	413-1 Operações com engajamento, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local	84		
	413-2 Operações com impactos negativos potenciais significativos – reais e potenciais – nas comunidades locais	88		1, 2
Suplemento Setorial de Energia – Comunidades locais	EU22 Número de pessoas deslocadas física e economicamente e indenização, discriminados por tipo de projeto	95		1, 2
Saúde e segurança do consumidor				
Suplemento Setorial de Energia - Saúde e segurança do consumidor	EU25 Acidentes e óbitos de usuários do serviço envolvendo bens da empresa	62		
Pesquisa e desenvolvimento				
Suplemento Setorial de Energia – Pesquisa e desenvolvimento	EU8 Atividade de pesquisa e desenvolvimento e despesas destinadas a fornecer energia elétrica confiável e Promoção do Desenvolvimento Sustentável	70		7, 9, 17

GRI Standards	Conteúdo	Página/URL	Omissão	ODS
Planejamento e resposta para emergências e desastres				
Suplemento Setorial de Energia – Planejamento e resposta para emergências e desastres	EU21 Medidas de planejamento de contingência, planos de manejo de desastre / emergência e programas de treinamento e planos de recuperação / restauração	88		1, 11

Objetivos do Desenvolvimento Sustentável

1. Erradicação da pobreza

2. Fome zero e Agricultura sustentável

3. Saúde e bem-estar

4. Educação de qualidade

5. Igualdade de gênero

6. Água potável e saneamento

7. Energia limpa e acessível

8. Trabalho decente e crescimento econômico

9. Indústria, inovação e infraestrutura

10. Redução das desigualdades

11. Cidades e comunidades sustentáveis

12. Consumo e produção responsáveis

13. Ação contra a mudança global do clima

14. Vida na água

15. Vida terrestre

16. Paz, justiça e instituições eficazes

17. Parcerias e meios de implementação



CRÉDITOS

SPIC BRASIL

Av. Pres. Juscelino Kubitschek, 1.909, 27º andar, Torre Norte Vila Nova Conceição, São Paulo SP CEP: 04543-907
www.spicbrasil.com.br

RESPONSÁVEL PELO PROJETO:

Diretoria de Comunicação Corporativa SPIC Brasil

ATENDIMENTO À COMUNIDADE:

0800 200 0204
Segunda à sexta-feira, das 8h às 17h
Para saber mais sobre as atividades ou programas, envie um e-mail para:
portasabertas@spicbrasil.com.br

CANAL DE ÉTICA:

spicbrasil@linhaetica.com.br
0800 713 0109
Caixa postal: 79518

**PROJETO EDITORIAL
INTEGRADO E CONSULTORIA GRI:**
grupo report - rpt.sustentabilidade

FOTOS

Acervo SPIC Brasil

REDES SOCIAIS:

 /company/spicbrasil/
 /SPICBrasil
 /spicbrasil/
 /channel/UCPZT6gCK52CaK1dWtO5ey3Q