

Comunicação de Progresso 2022

Belo Horizonte, 19 de julho de 2022

H.E. António Guterres

Secretário Geral

Nações Unidas

Nova York, NY10017 – EUA

Caro Sr. Secretário Geral,

Durante o ano de 2021, nós, da Optimal Energy, tivemos o prazer de ingressar no Pacto Global da ONU Brasil. Em 2021, nosso objetivo foi aprender e compartilhar a nossa experiência como uma startup de tecnologia com foco em energia renovável. Os desafios que encontramos foram diversos, incluindo a própria complexidade do tema que requer uma reflexão profunda e constante. Tivemos como principal ação garantir a transparência, visibilidade e entendimento de todos os *stakeholders* sobre as nossas ações. Em especial, focamos no alinhamento constante com o time interno, de maneira que as ações transcendam para além de documentos e sejam parte da cultura internalizada pelo time.

Para o ano de 2022, gostaríamos de reafirmar o nosso compromisso com o Pacto Global da ONU Brasil, nos comprometendo a enviar anualmente a nossa CoP. Dado o alinhamento do time interno com os valores e objetivos, temos como meta engajar mais ativamente nossos clientes e fornecedores. Temos como meta publicar um relatório preliminar para dar visibilidade a todos os *stakeholders* sobre o nosso estado de desenvolvimento.



Atenciosamente,

Douglas Vieira, PhD

CEO da Optimal Energy

Princípios de Direitos Humanos

Princípio 1: As empresas devem dar apoio e respeitar a proteção aos direitos humanos proclamados internacionalmente; e

Princípio 2: certificarem-se de que não sejam cúmplices de abusos dos direitos humanos.

A Optimal Energy faz parte de um grupo de empresas denominado Grupo ENACOM. Nesse contexto, existem ações específicas da Optimal Energy (relativas à sua própria governança, sua equipe, seus clientes e produtos), tais como a adesão ao Pacto Global. De forma complementar, existem ações realizadas de forma coordenada, envolvendo todas as empresas do Grupo ENACOM, tais como a implementação do Canal de Denúncias e a reestruturação do recrutamento e *onboarding*.

Abaixo, mais detalhes:

1. Avaliação, Política e Metas

- Código de Ética e Conduta como parte da política de não tolerância a qualquer tipo de discriminação na rotina de trabalho, nas relações com os clientes e com a sociedade;
- Ação com fornecedores, com adição de cláusulas de respeito aos direitos trabalhistas, erradicação do trabalho escravo e combate à corrupção a todos os contratos assinados com fornecedores;
- Adesão aos documentos de conformidade e boas-práticas dos clientes, inclusive os Códigos de Conduta;
- Adesão voluntária ao Pacto Global, com o compromisso de estabelecer metas referentes ao apoio e respeito aos direitos humanos, e acompanhar seu cumprimento anualmente.
- Compromisso público de apoiar projetos sociais desenvolvidos por colaboradores das empresas do Grupo ENACOM (atualmente, o projeto sendo apoiado é o Código X, projeto sem fins lucrativos que visa apresentar o caminho da ciência e tecnologia para meninas em situação de vulnerabilidade social).

2. Implementação

- Implementação de um Canal de Denúncias no segundo semestre de 2021, acompanhado da criação de um comitê para gerir as denúncias;
- Realização de um treinamento de líderes do qual participaram não apenas os gerentes e coordenadores (com papel de gestão ativo), mas também as potenciais jovens lideranças da empresa, como forma de fortalecer e qualificar jovens líderes;
- Reestruturação do processo seletivo, reforçando nos anúncios das vagas que não fazemos qualquer tipo de discriminação entre as pessoas candidatas
- Criação do programa de estágio com 2 seleções anuais. Os estagiários são alocados nos projetos da empresa (inclusive o desenvolvimento de produtos de alto valor agregado), como forma de contribuir para o desenvolvimento de jovens talentos, colaborando com o aumento substancial de jovens e adultos que tenham habilidades relevantes, inclusive competências técnicas e profissionais, para emprego, trabalho decente e empreendedorismo.

3. Medição de resultados

- Nenhuma denúncia relacionada a direitos humanos feita no Canal de Denúncias até a data de envio desta CoP;
- A empresa não possui nenhum processo de contencioso judicial ou administrativo.
- A empresa passou recentemente por uma auditoria trabalhista interna, com o apoio de escritórios de advocacia externos, que verificou não só toda a documentação dos funcionários, mas também alguns outros indicadores. Os problemas encontrados foram solucionados
- Os programas de estágio do Grupo ENACOM de 2021 e 2022/1 contrataram, cada um, aproximadamente 30 estagiários.

Princípios do Trabalho

Princípio 3: As empresas devem apoiar a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva;

Princípio 4: a eliminação de todas as formas de trabalho forçado e compulsório;

Princípio 5: a abolição efetiva do trabalho infantil; e

Princípio 6: a eliminação da discriminação com relação a emprego e profissão.

Como dito, a Optimal Energy faz parte de um grupo de empresas denominado Grupo ENACOM. Nesse contexto, as ações ligadas à dignidade do trabalho resultam de ações que envolvem todas as empresas do Grupo.

A equipe é um dos principais *stakeholders* da empresa e, ao mesmo tempo, responsável por todas as entregas excelentes aos clientes da Optimal Energy. Cada membro da equipe é visto como cliente interno que deve ser bem-atendidos. Várias das ações realizadas em 2021 tiveram como objetivo engajar essas pessoas, dando a elas as ferramentas necessárias para que façam uma gestão do trabalho e de suas carreiras com autonomia e profissionalismo.

Abaixo, mais detalhes:

1. Avaliação, Política e Metas

- Estruturação da equipe de Employee Experience, responsável pelas ações de socialização organizacional e recrutamento, que tem como cliente interno os próprios colaboradores (atuais e potenciais) da empresa;
- Reestruturação do *onboarding* de novos colaboradores para que todos passem por orientações iniciais sobre posturas profissionais adequadas, com destaque para os seguintes *workshops*:
 - ◆ um *workshop* sobre “ética na empresa”, que aborda principalmente os temas a) valores da empresa, b) confidencialidade e segurança da informação e c) conflito de interesses;

- ◆ um *workshop* sobre “organização”, para ajudá-los a organizar o tempo de trabalho de modo mais produtivo;
 - ◆ um *workshop* “trabalhista”, para instruir os ingressantes sobre as regras e políticas da empresa e ajudá-los a montar a própria jornada de trabalho.
- Utilização de plataformas e aplicativos que garantem aos colaboradores a transparência dos seus próprios dados trabalhistas e facilitam a gestão de tempo dos colaboradores;
- Publicação de *playbooks* temáticos que têm como objetivo dar transparência e autonomia para os colaboradores, para que estes possam ajudar no cumprimento das regras de maneira efetiva.
- ◆ Playbook Trabalhista “Meu Tempo”, que apresenta, de maneira simplificada, as regras complexas que impactam diretamente o dia a dia dos colaboradores nesse regime de trabalho;
 - ◆ Playbook Trabalhista “Meu Dinheiro”, que busca dar transparência aos colaboradores sobre seus salários (inclusive os descontos legais de Imposto de Renda e Previdência), além dos respectivos benefícios;
 - ◆ Playbook Trabalhista “Admissão”, que esclarece os pontos iniciais que devem ser do conhecimento de todos os colaboradores do grupo, incluindo orientações sobre confidencialidade, ergonomia, entre outros (em fase final de elaboração, com lançamento previsto para agosto de 2022);
 - ◆ Playbook Trabalhista “Desligamento”, que procura orientar o empregado no momento de seu desligamento, seja a pedido dele próprio ou por iniciativa da empresa, inclusive conceitos importantes como o aviso prévio e as verbas rescisórias (em fase final de elaboração, com lançamento previsto para agosto de 2022).
- Meta de participar ativamente nas discussões dos Sindicatos da Indústria de Software e da Tecnologia da Informação do Estado de Minas Gerais (SINDINFOR) e dos Empregados das Empresas de Processamento de Dados, Serviços de Informática e Similares do Estado de Minas Gerais (SINDADOS);
- Adição de cláusulas de respeito aos direitos trabalhistas e erradicação do trabalho escravo a todos os contratos assinados com fornecedores;
- Investimento em pesquisa e desenvolvimento de novos produtos.

2. Implementação

- A equipe de Employee do Grupo ENACOM foi estruturada em 2021, inicialmente com 1 analista, e agora conta com 4 pessoas;
- 100% dos novos colaboradores que ingressaram na empresa a partir de 2021 passaram pelos menos por parte dos *workshops* do *onboarding*;
- 100% dos novos colaboradores foram cadastrados na plataforma de gestão de pessoas Convenia em 2021, e receberam acessos para que possam conhecer os documentos e dados de sua titularidade que a empresa trata, além de poderem se comunicar com a equipe de Gente & Gestão (migração 100% realizada).
- Publicação do Playbook Trabalhista “Meu Tempo”, que apresenta, de maneira simplificada, as regras complexas que impactam diretamente o dia a dia dos colaboradores no regime CLT;
- Publicação do Playbook Trabalhista “Meu Dinheiro”, que busca dar transparência aos colaboradores sobre seus salários, respectivos benefícios e descontos;
- Lançamento do Playbook “Carreiras” durante a reunião com a Diretoria, que mostra as trilhas de carreira que os colaboradores podem seguir na empresa, tendo como base três trilhas: especialista, gerencial e líder técnico;
- Elaboração da política de cargos, garantindo que as pessoas do mesmo nível de habilidade ganhem igual por hora trabalhada, independentemente de atributos pessoais (como gênero ou raça/etnia) ou trilha de carreira escolhida;
- Realização de um treinamento de ergonomia obrigatório para todos os colaboradores, com foco na ergonomia durante o home office;
- Disponibilização de equipamentos tecnológicos e de ergonomia para todos os colaboradores;
- Pagamento de auxílio home office a 100% dos colaboradores, inclusive estagiários;
- Disponibilização de plano de saúde a todos os colaboradores, inclusive estagiários, sem coparticipação;
- Implementação do Canal de Denúncias e criação de um comitê para geri-lo;
- Realização de reuniões com a Diretoria para dar sugestões e tirar dúvidas sobre temas trabalhistas;
- Publicação periódica de vídeos pela Diretoria para tirar dúvidas rotineiras sobre a empresa, abordando temas diversos, inclusive trabalhistas.

- Realização de reuniões de tira-dúvidas com o Time de Gente e Gestão para esclarecer dúvidas sobre temas trabalhistas, como lançamento de horas, solicitação de férias, abono de horas, entre outros;
- Atualização e adequação dos termos e contratos dos colaboradores para contemplar a nova realidade do *home office*;
- Atualização e adequação do armazenamento dos dados dos colaboradores;
- Realização de uma pesquisa de clima, feita através do Great Place to Work, sendo a nota total do Grupo acima de 90;
- Criação do programa de estágio do Grupo ENACOM, com 2 seleções anuais; de modo que os estagiários possam complementar sua formação acadêmica com experiências profissionais relevantes;
- Realização de 5 *bootcamps* temáticos, com o objetivo de atrair novos talentos para a empresa e, ao mesmo tempo, oferecer uma formação em temas da área de tecnologia para as pessoas participantes. Até agora, os temas dos *bootcamps* foram: Otimização, Requisitos, Qualidade de Software, Python e UX/UI.

3. Medição de resultados

- Participação voluntária de 42% de pessoas, em média, nas reuniões com a Diretoria;
- A empresa acompanha a participação voluntária dos colaboradores nas reuniões de tira-dúvidas, que hoje está em aproximadamente 13%;
- Nenhuma denúncia trabalhista feita no Canal de Denúncias até a data de envio desta CoP;
- Reuniões semestrais de entrega de resultados com participação de diversos times, diretoria e de um consultor externo.
- Os programas de estágio do Grupo ENACOM de 2021 e 2022/1 contrataram, cada um, aproximadamente 30 estagiários.

Princípios Ambientais

Princípio 7: As empresas devem apoiar uma abordagem preventiva aos desafios ambientais;

Princípio 8: realizar iniciativas para promover maior responsabilidade ambiental; e

Princípio 9: encorajar o desenvolvimento e a difusão de tecnologias que não agridem o meio ambiente.

Como dito, a Optimal Energy faz parte de um grupo de empresas denominado Grupo ENACOM. Nesse contexto, existem ações específicas da Optimal Energy (relativas à sua própria governança, sua equipe, seus clientes e produtos), tais como um portfólio de produtos (soluções digitais) para o setor de energia que incorporam métricas de sustentabilidade *by design*, ou a publicação de um Relatório de Sustentabilidade próprio, conforme as Normas da GRI. De forma complementar, existem ações realizadas de forma coordenada, envolvendo todas as empresas do Grupo ENACOM, como o compartilhamento de infraestrutura física (sede) alimentada por fonte de energia renovável.

As empresas do Grupo ENACOM têm como diferencial desenvolver tecnologias que promovem a utilização mais eficiente dos recursos de clientes, otimizando a produção, *by design*. Em 2021, focamos na valorização desse aspecto, que faz parte de seu DNA, engajando ativamente com a equipe, por meio de treinamentos e também mentorias individuais com líderes mais seniores.

Ao considerar seu porte e o fato de que a empresa atua em um mercado global bilionário com *stakeholders* de grande impacto (inclusive, o próprio governo) - o setor de energia elétrica -, a Optimal Energy se posiciona como um vetor para esses outros atores possam cumprir suas metas. Assim, ela se torna um meio para que empresas adotem práticas sustentáveis e integrem informações de sustentabilidade em seu ciclo de relatórios. Trata-se de, simultaneamente, gerar valor e honrar compromissos de sustentabilidade.

Abaixo, mais detalhes:

1. Avaliação, Política e Metas

→ Membro do SME Climate Hub;

- Respeito à natureza e à sociedade como valor explícito, presente na documentação da empresa;
- Publicação do primeiro relatório de sustentabilidade anual da Optimal Energy, conforme as Normas da GRI;
- Produtos são desenvolvidos já considerando questões de sustentabilidade (*by design*), para que o cliente cumpra os critérios ESG;
- Meta de curto prazo de estruturar ações periódicas de conscientização e engajamento dos colaboradores sobre sustentabilidade;
- Meta de curto prazo de calcular e gerir as emissões de gases do efeito estufa da empresa;
- Meta de automatizar a mensuração e a coleta de dados sobre o impacto ambiental das soluções da empresa até o final de 2022;
- Meta de médio prazo de proporcionar ferramentas que consigam reduzir de maneira significativa os impactos ambientais da geração hidrelétrica.

2. Implementação

- Realização de um Workshop de Sustentabilidade em 2021 para conscientizar todos os colaboradores sobre a importância da sustentabilidade para a operação da empresa e mostrar como eles podem contribuir individualmente;
- Ingresso na Plataforma Ação pelo Clima do Pacto Global e participação nas reuniões;
- Compensação do carbono emitido pelas atividades da empresa;
- Publicação do primeiro relatório de sustentabilidade da empresa, que proporcionou a identificação de pontos de melhora;
- Implantação de uma central geradora de energia elétrica (microgeração de energia distribuída) ligada à rede da concessionária de distribuição que atende a sede, utilizando uma fonte de energia renovável (energia solar fotovoltaica);
- Atuar na qualificação das informações circuladas (divulgação científica, documentos de sensibilização, etc.), por meio de publicação de documentação informativa, como um white paper sobre o impacto de uma das soluções da empresa no meio ambiente.

3. Medição de resultados

- Realização do *Workshop* de Sustentabilidade 2021, com participação voluntária de, aproximadamente, 40% dos colaboradores do Grupo ENACOM;
- Utilização de uma fonte de energia renovável na sede (energia solar fotovoltaica), reduzindo seu impacto ambiental em 0,809 toneladas de CO₂eq por ano;
- Digitalização de, aproximadamente, 95% dos documentos gerados pela empresa;
- Monitoramento do gasto energético durante o *home office* que, em 2021, foi de, aproximadamente, 12.989 kwh para 19 colaboradores;
- A utilização de um dos produtos do portfólio na planta do cliente promoveu a redução estimada de emissões de gases do efeito estufa de 200 mil toneladas de CO₂eq em 2021.

Princípios Anticorrupção

Princípio 10: As empresas devem trabalhar contra a corrupção em todas as suas formas, incluindo extorsão e suborno.

Como dito, a Optimal Energy faz parte de um grupo de empresas denominado Grupo ENACOM. Nesse contexto, existem ações específicas da Optimal Energy (relativas à sua própria governança, sua equipe, seus clientes e produtos), como a auditoria externa anual. De forma complementar, existem ações realizadas de forma coordenada, envolvendo todas as empresas do Grupo ENACOM, inclusive a equipe própria do Grupo de Jurídico, Governança e Responsabilidade Empresarial.

Ainda em relação ao engajamento do time e consolidação de cultura, o Grupo ENACOM estruturou um setor de Jurídico, Governança e Responsabilidade Empresarial, responsável pela revisão de contratos e outros documentos da empresa, além de treinamentos para a equipe. A equipe conta hoje com 3 profissionais de trajetórias profissionais diversas, garantindo uma abordagem interdisciplinar a problemas complexos como o combate à corrupção.

Abaixo, mais detalhes:

1. Avaliação, Política e Metas

- Recebimento de suporte da equipe interna do Grupo ENACOM de Jurídico, Governança Corporativa e Responsabilidade Empresarial, que responde diretamente ao Diretor Executivo e conta atualmente (jul/2022) com 3 pessoas com formações profissionais diversas e forte aspecto interdisciplinar;
- Participação em eventos temáticos, de compliance, anticorrupção, entre outros, realizados pelos clientes;
- Inclusão de cláusulas nos contratos com fornecedores com compromissos anticorrupção;
- Adoção de instrumentos societários para lidar com os conflitos de interesse de forma transparente;

- Capacitação e treinamento: todos os novos colaboradores participam de um *Workshop* de Ética e Compliance durante o processo de *onboarding*, que incluem temas como a) os valores da empresa, b) confidencialidade e c) conflito de interesses;
- Realização de auditoria externa anualmente;
- Adesão ao Código de Ética e Conduta do Grupo ENACOM, do qual a Optimal Energy faz parte;
- Meta de realizar eventos periódicos sobre ética e compliance na empresa;
- Adesão aos documentos dos clientes sobre compliance e boas práticas, inclusive Códigos de Conduta e Manuais Anticorrupção; trata-se de documentos de grandes empresas, boa parte delas com ações negociadas em bolsa, ou controladas por empresas com ações negociadas em bolsa.

2. Implementação

- Adoção de instrumentos societários para lidar com os conflitos de interesse de forma transparente, contendo cláusulas específicas de alocação de competências no Estatuto Social, além de disposições sobre o assunto no Acordo de Acionistas que vincula 100% dos Acionistas da Companhia;
- Participação obrigatória para novos colaboradores no *Workshop* de Ética e Compliance;
- Inclusão de cláusulas e mecanismos de conflito de interesses em contratos firmados com parceiros e clientes;
- Rotina de conferência interna de documentos;
- Implementação de um Canal de Denúncias do Grupo ENACOM no segundo semestre de 2021, acompanhado da criação de um comitê para gerir as denúncias;
- Criação das carreiras de Analista de Governança e Sustentabilidade (em 2021) e Analista de Governança, Risco e Compliance (em 2022), dentro da Equipe de Jurídico, Governança Corporativa e Responsabilidade Empresarial, na estrutura do Grupo ENACOM.

3. Medição de resultados

- Equipe estruturada de Jurídico, Governança Corporativa e Responsabilidade Empresarial, que conta hoje com 3 profissionais com formações profissionais diversas:

1 coordenadora, 1 analista de governança e sustentabilidade e 1 analista de governança, risco e compliance;

- Auditoria externa (contábil e de valuation) obrigatória anual, realizada, em 2021, com laudo favorável à aprovação sem ressalvas das contas da administração;
- Nenhuma denúncia de corrupção feita no Canal de Denúncias até a data de envio desta CoP;
- 100% dos colaboradores ingressantes em 2021-2022 passaram por treinamentos obrigatórios no processo de socialização organizacional (*onboarding*) com o tema “valores, confidencialidade e conflito de interesses”.
- Nenhum processo contencioso administrativo ou judicial, nem envolvimento em qualquer investigação (até nosso conhecimento) sobre matérias relevantes relacionadas a corrupção e suborno.