



Relatório Anual de Sustentabilidade 2022

Sumário

3		Sobre o relatório
5		Mensagem da CEO
7		A SPIC Brasil Quem somos Novo posicionamento Missão, visão e valores Modelo de negócio Estratégia ESG Destaques do ano
21		Nossa energia vem da soma Governança corporativa Ética e integridade Compras sustentáveis Gestão patrimonial Estratégia de inovação
50		Visão gera evolução Panorama 2022 Transição energética SPIC Brasil Comercializadora Desempenho financeiro e operacional Desempenho ambiental
81		Segurança é a base do cuidado Relações de valor Novas relações de trabalho Saúde e segurança Desenvolvimento local
116		Sumário de conteúdo da GRI
128		Créditos

SOBRE O RELATÓRIO

GRI 2-2, 2-3, 2-4

Esta é a quinta publicação do Relatório Anual de Sustentabilidade da SPIC Brasil. O conteúdo, que segue referências globais de gestão e de relatos de sustentabilidade, reflete o nosso crescimento, bem como os compromissos assumidos, os resultados alcançados e os destaques de 2022.

Em um ano de fortalecimento do novo propósito da companhia, optamos por estruturar o relatório em quatro capítulos que abordam o nosso perfil organizacional e os princípios norteadores das nossas estratégias de negócios:

- **A SPIC Brasil**, apresentação da companhia, com abordagem do novo posicionamento, da estratégia ESG (sigla em inglês para Ambiental, Social e Governança) e temas materiais, e dos destaques do ano.
- **Nossa energia vem da soma**, práticas de governança, de ética e de integridade e apresentação do novo processo de compras, além das estratégias para fortalecimento da cultura de inovação.
- **Visão gera evolução**, informações sobre nossos ativos e as novas aquisições, além de apresentação do contexto macroeconômico de 2022 e do desempenho financeiro e operacional dos nossos negócios.
- **Segurança é a base do cuidado**, apresentação dos valores que orientam a condução das nossas relações com *stakeholders*, incluindo políticas e ações voltadas aos colaboradores e comunidades de entorno.

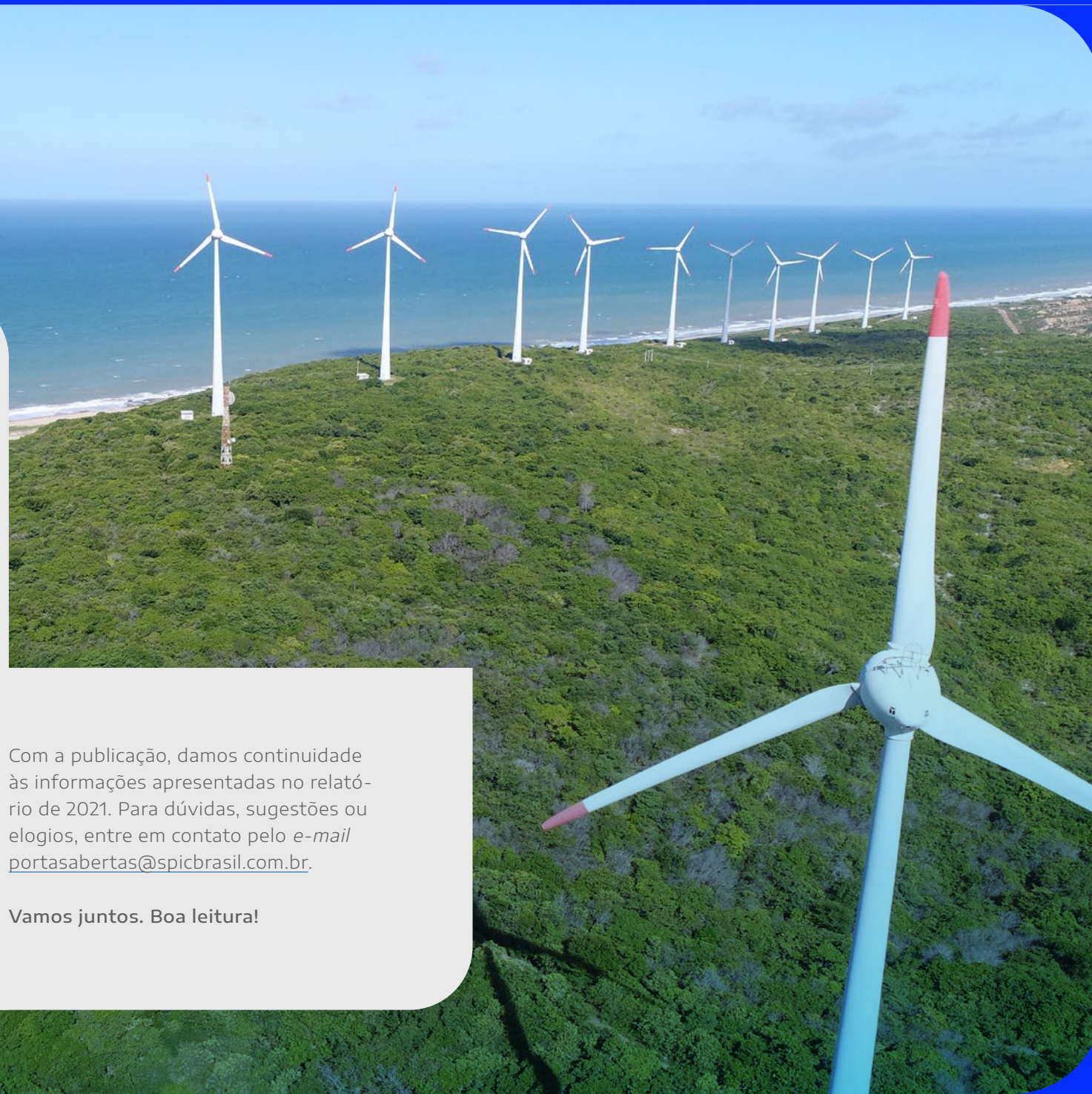


O conteúdo do relatório abrange nossos dois parques eólicos, nossa usina hidrelétrica, os dois escritórios corporativos, os ativos mantidos em *joint venture* e os novos investimentos *greenfield* solares. As informações coletadas são referentes aos resultados da SPIC Brasil durante o período de 1º de janeiro e 31 de dezembro de 2022.

Para esta edição, adequamos a publicação às novas diretrizes da GRI (sigla em inglês para Global Reporting Initiative), versão 2021. Também seguimos boas práticas globais como os princípios do Pacto Global e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), e as diretrizes estratégicas da State Power Investment Corporation (SPIC Global) e da China Power International Development Limited (CPID).

Com a publicação, damos continuidade às informações apresentadas no relatório de 2021. Para dúvidas, sugestões ou elogios, entre em contato pelo *e-mail* portasabertas@spicbrasil.com.br.

Vamos juntos. Boa leitura!



MENSAGEM DA CEO

GRI 2-22



Queremos nos tornar um dos maiores geradores privados do país, com foco em fontes renováveis para impulsionar a transição energética.



O ano de 2022 marca importante expansão dos negócios da SPIC Brasil. O que apresentamos aqui, neste Relatório Anual, reflete exatamente esse movimento e reafirma o nosso compromisso com a transparência e a sustentabilidade ao mostrarmos, de forma consolidada, os principais resultados alcançados em nossa atuação diária para potencializar a geração de energia no Brasil.

Lançamos um novo posicionamento, mais inovador e vibrante, com o intuito de consolidar para o mercado e para os nossos públicos prioritários o protagonismo da SPIC na evolução do setor energético brasileiro.

Essa energia que buscamos está refletida na soma de estratégias pautadas por princípios ESG e de direitos humanos e na estruturação organizacional robusta da nossa companhia. Em 2022, revisamos e implementamos novos procedi-

mentos corporativos e ampliamos as contratações de especialistas para sustentar o nosso crescimento. Avancamos na digitalização, na automação e na implementação de tecnologias para garantir a agilidade e a segurança necessárias à excelência dos nossos processos.

Queremos nos tornar um dos maiores geradores privados do país, com foco em fontes renováveis para impulsionar a transição energética. É essa a visão que nos direciona para a evolução dos nossos negócios. Nesse sentido, inauguramos, em 2022, a nossa entrada na geração de energia solar no Brasil, por meio da aquisição de 70% de participação em dois projetos *greenfield* no Nordeste do país.

A diversificação do nosso portfólio é também impulsionada pela cultura inovadora que nasce em nossos escritórios e operações e reverbera em novas inicia-

tivas de Pesquisa & Desenvolvimento. Junto ao Centro de Pesquisas de Energia Elétrica (Cepel), evoluímos no projeto para uso do hidrogênio verde em plantas de geração de energia com baixos custo e impacto ambiental.

Todos esses avanços são frutos de planejamentos e ações conscientes, implementados com responsabilidade e com priorização à segurança e à saúde das pessoas e dos ecossistemas nos quais estamos inseridos. Em 2022, registramos período recorde sem acidentes com afastamento, conquista que fortalece, ainda mais, a cultura de segurança na SPIC Brasil.

Assim também queremos garantir o desenvolvimento das comunidades onde atuamos. Por isso, investimos continuamente na revisão das nossas estratégias, tornando-as ainda mais assertivas para fomentar a geração de renda, o empreendedorismo e a mitigação das vulnerabilidades sociais nessas regiões.

Com o relato dessas conquistas, registro, aqui, o meu profundo agradecimento aos nossos colaboradores, diretamente responsáveis pelo cenário promissor que estamos construindo para a nossa empresa e para a criação de um futuro mais seguro, conectado e sustentável para todos.

Potência, para nós, é evoluir juntos.

Boa leitura!

Adriana Waltrick

CEO da SPIC Brasil



Nossos avanços são frutos de planejamentos e ações conscientes, implementadas com responsabilidade e com priorização à segurança e à saúde das pessoas e dos ecossistemas nos quais estamos inseridos.





A SPIC Brasil

Quem somos
Novo posicionamento
Missão, visão e valores
Estratégia ESG
Destaques do ano

QUEM SOMOS

GRI 2-1, 2-6

Somos uma empresa global de geração de energia e projetos relacionados e destacamo-nos como um dos cinco maiores grupos geradores de energia do mundo. No Brasil, investimos no desenvolvimento de soluções inovadoras e seguras, com foco em fontes renováveis, sempre pautadas pelo compromisso com as pessoas, comunidades e o meio ambiente.

Iniciamos a nossa história no Brasil em 2016, quando adquirimos, da Pacific Hydro, dois parques eólicos em Mataraca (PB) – o Complexo Eólico Vale dos Ventos e o Parque Eólico Millennium. Em 2018, começamos a operar a Usina Hidrelétrica São Simão, situada na divisa entre os estados de Minas Gerais e Goiás, após autorização de concessão obtida no leilão nº 01/2017 da Agência Nacional de Energia Elétrica (Aneel). A partir desse momento, passamos a nos posicionar como SPIC Brasil.

Mantemos 33% de participação nas térmicas Gás Natural Açú (GNA) I e II, ambas localizadas em Porto do Açú (RJ). Também já firmamos acordo para investir na expansão de GNA III e GNA IV. Juntos, os empreendimentos irão gerar 3 GW de energia, formando o maior parque termelétrico da América Latina.

Em 2022, demos mais um passo significativo em direção a uma operação de baixo carbono: adquirimos, da Canadian Solar, participação majoritária de 70% em dois projetos solares *greenfield*, a serem instalados no Nordeste brasileiro, nas cidades de Jaguaretama (CE) e Brasileira (PI). Com previsão de entrega ao final de 2023, terão capacidade de geração de 738 MW de potência.

Buscamos manter planos consistentes de crescimento, visando incrementos em nosso parque gerador para fornecer energia com eficiência em âmbito nacional. Investimos em inovação e em soluções de geração limpa para garantir uma matriz diversificada, que contribua com o processo de transição energética no Brasil. Hoje, o nosso parque gerador já totaliza 3.106 MW de potência instalada, o que representa 0,94% do parque gerador brasileiro.

Viabilizamos a nossa estratégia sustentados pela força de nossas pessoas. Atualmente, somamos 258 colaboradores alocados em São Paulo (SP), Natal (RN), São Simão (GO), Mataraca (PB), Brasileira (PI) e Jaguaretama (CE). Juntos, nossos profissionais se empenham para construir uma companhia elétrica pautada por princípios éticos, de respeito e integridade em todas as suas relações.



No Brasil, investimos no desenvolvimento de soluções inovadoras e seguras, com foco em fontes renováveis.

EMPRESAS INCLUÍDAS NO RELATÓRIO DE SUS- TENTABILIDADE DA OR- GANIZAÇÃO GRI 2-2

A SPIC Brasil Energia Participações S.A. detém parcela das seguintes empresas: 99,99% da Pacific Hydro Energia do Brasil Ltda., 100% da SPIC Brasil Comercializadora de Energia Ltda., 100% da SPIC Brasil Térmicas e Participações S.A. e 51% da UHE São Simão Energia S.A.

Junto aos parceiros Prumo Logística, BP e Siemens, somos acionistas – com 33% de participação – nas térmicas GNA I, que passou a operar em setembro de 2021, e GNA II, que segue em construção.

A Pacific Hydro Energia do Brasil Ltda., por sua vez, detém 100% de participação da Millennium Central Geradora Eólica S.A., 100% da Vale dos Ventos Geradora Eólica S.A., e 70% dos projetos em construção Marangatu Holding S.A. e Panati Holding S.A.

Este relatório considera informações e dados consolidados de todas essas companhias.



SPIC Global

A State Power Investment Corporation Limited (SPIC Global) foi fundada em 2015, a partir da união entre as empresas China Power Investment Corporation e State Nuclear Power Technology Corporation. É hoje uma das cinco maiores companhias de energia da China e a maior geradora de energia solar do mundo, contando com mais de 130 mil colaboradores. Está presente em 46 países, totalizando mais de 203 GW de capacidade instalada, sendo 62,5% de fontes renováveis. Em 2022, foi considerada a 260ª empresa mais bem colocada no *ranking* anual Global 500 da revista Fortune, que contempla as companhias de maior receita do mundo.



A SPIC Global é uma das cinco maiores companhias de energia da China e a maior geradora de energia solar do mundo.

Nosso parque gerador EU1

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.

GÁS NATURAL AÇU (GNA) II

Localizado em São João da Barra (RJ).
1.673 MW de potência².
Energia suficiente para abastecer 8 milhões de residências por ano.



PROJETO SOLAR MARANGATU

Localizado em Brasileira (PI).
446 MW de potência³.
Energia suficiente para abastecer 550 mil residências por ano.



PROJETO SOLAR PANATI-SITIÁ

Localizado em Jaguaretama (CE).
292 MW de potência³.
Energia suficiente para abastecer 350 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.

PARQUE EÓLICO MILLENNIUM

Localizado em Mataraca (PB).
10,2 MW de potência instalada.
Energia suficiente para abastecer 23 mil residências por ano.



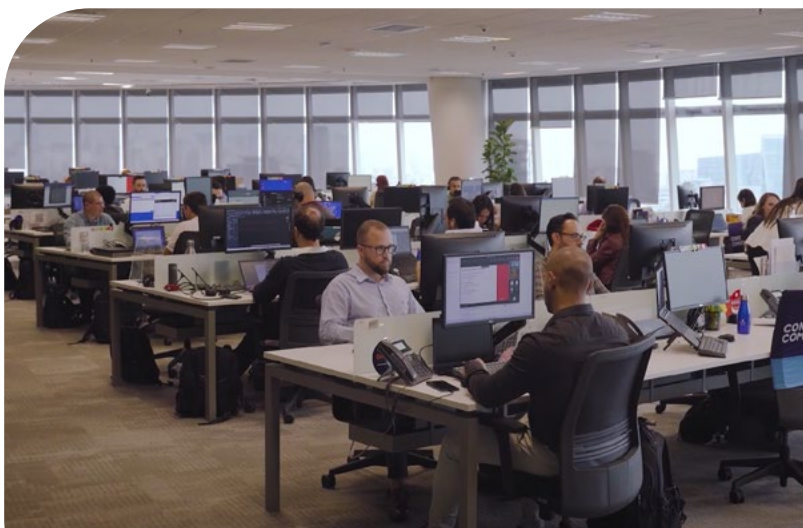
¹ Capacidade instalada de 100% do ativo. A companhia detém 51% de participação.

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

³ Capacidade instalada de 100% dos ativos quando iniciarem a operação. A companhia detém 70% de participação.

NOVO POSICIONAMENTO

Em 2022, lançamos o novo posicionamento de marca da SPIC Brasil. Sob o propósito de “potencializar a energia do Brasil”, inovamos em nosso tom de voz, criamos uma identidade visual com cores mais vibrantes e estruturamos um manual de marca com as principais diretrizes de *branding* que visam projetar no mercado uma empresa global, madura e protagonista na transformação do setor energético no país.



Para colocar em prática esse propósito, atuamos na consolidação de três princípios fundamentais:

1

Nossa energia vem da soma: acreditamos em um ambiente diverso, com pessoas de diferentes origens, etnias e idades, que impulse a criatividade e a riqueza necessárias para buscarmos nossos objetivos;

2

Visão gera evolução: queremos nos tornar um dos maiores *players* do mercado, a partir de um crescimento sustentável da companhia e da geração de valor e de energia segura que beneficiem as pessoas, nossas comunidades e o planeta;

3

Segurança é a base do cuidado: cuidamos para que nossas relações criem conexões verdadeiras e estejam sempre pautadas pelo cuidado e respeito aos nossos públicos e comunidades, além de contribuir positivamente para uma abordagem mais segura do setor de energia no país.

Para potencializar essa ação, diversos esforços foram implementados ao longo do ano. Primeiramente, foi feita a divulgação do material aos nossos colaboradores, público considerado estratégico para o fortalecimento e disseminação desse novo posicionamento.

Também foi criada uma campanha publicitária voltada para públicos externos, que contemplou anúncios impressos, *spots*, citações de rádio e *podcast*. Essa iniciativa impactou quase 20 milhões de pessoas.

Além disso, estruturamos os nossos canais digitais, o que permitiu alcançarmos diversos resultados ainda em 2022. Destacam-se também os seguintes projetos:



Nossa campanha de lançamento impactou quase 20 milhões de pessoas.

- Lançamento do novo *site* da SPIC Brasil com revisão da identidade visual e divulgação de *landing pages* com conteúdos sobre a nova marca, o Plano de Ação de Emergência e o Relatório de Sustentabilidade 2021 –, tornando-o uma vitrine para o mercado. Com essas mudanças, o *site* registrou um aumento de mais de 300% de acessos no ano;
- Estruturação de conteúdos exclusivos para as redes sociais, o que impulsionou o crescimento da nossa base de seguidores. Registramos um aumento de 23% no número de seguidores do LinkedIn e de 58% no Instagram;
- Investimentos digitais para potencializar o alcance da marca SPIC Brasil em mídias como Google, LinkedIn, Facebook e Instagram Ads e YouTube, que aumentaram o nosso engajamento em 23,5% no ano de 2022.



A NOSSA ENERGIA VEM DA SOMA

Soma de fontes, conhecimentos, olhares, pessoas e culturas. Acreditamos que a pluralidade de ideias, culturas e origens é fundamental para trazer um novo olhar sobre energia.

E estar entre as 1000 maiores empresas do Brasil, para nós é motivo de muito orgulho. Além disso, neste ano a SPIC Global, também foi eleita a 260ª maior empresa do mundo, de acordo com a lista Fortune Global 500.

Esses reconhecimentos do mercado são o resultado de quem transforma desafio em potência.

Esta é a energia que geramos. Esta é a energia que nos leva pra frente, juntos.

Saiba mais em:
www.spicbrasil.com.br



Relacionamento com a imprensa

Em 2022, buscamos reforçar a nossa exposição em temas relevantes para o setor de energia.

Para isso, estreitamos o relacionamento com jornalistas especializados dos principais jornais do país, como *Estadão*, *Folha de São Paulo* e *Valor Econômico*. Neste último, estampamos uma maté-

ria de capa com a nossa CEO, Adriana Waltrick, para anunciar, em primeira mão, a entrada da SPIC Brasil no mercado de energia solar.

Das 506 publicações registradas em 2021, crescemos para 647 matérias em 2022, com uma valoração de mídia espontânea estimada em quase R\$ 20 milhões de reais.



GESTÃO DA REPUTAÇÃO

Para dar clareza e sensibilizar os colaboradores no cuidado e gestão de relacionamentos com públicos de interesse, reestruturamos o Manual de Gestão de Crise, que orienta o melhor caminho diante de possíveis casos de crises reputacionais. Em 2022, realizamos uma revisão no conteúdo dessa publicação, atualizando-a com os novos ativos da empresa, como GNA. Além disso, realizamos um exercício de simulação de crise em ambiente digital para nossa CEO e Diretoria, utilizando a metodologia de Firebell. O objetivo foi treiná-los e prepará-los para agir diante de uma situação hipotética de crise reputacional.

Além disso, ao final do ano, disponibilizamos aos nossos colaboradores um treinamento de Gestão de Crise Reputacional e realizamos um monitoramento contínuo da nossa marca no ambiente digital, para anteciparmos qualquer possibilidade de crise que venha a surgir.

MISSÃO, VISÃO E VALORES



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



MODELO DE NEGÓCIO



Produtos: Geração, distribuição e comercialização de energia

IMPACTOS



ESTRATÉGIA ESG

GRI 2-23, 2-24, 3-1, 3-2, 3-3

A Política de Sustentabilidade da SPIC Brasil detalha as práticas norteadoras da nossa estratégia ESG, além de definir os agentes responsáveis pela sua implementação e acompanhamento das ações planejadas. O documento rege, ainda, a atuação do Comitê de Sustentabilidade da companhia, órgão integrado e presidido por membros da alta administração, pela área corporativa de Saúde, Segu-

rança, Meio Ambiente e Qualidade (em inglês, *Health, Safety, Environment and Quality*) e por outras áreas estratégicas de negócios.

O Comitê de Sustentabilidade é responsável pela gestão da estratégia de sustentabilidade e pelo acompanhamento dos planos de ação que devem ser implementados na empresa até 2030, alinhados à Agenda da ONU para o mesmo ano. Em 2022, os indicadores de gestão foram pensados de forma transversal e integrada. Toda a estratégia ESG e ações definidas pela companhia são compartilhadas em nossa Intranet com o público interno, bem como atualizadas em nosso Relatório Anual, disponibilizado em nosso *site* institucional.

Em 2022, o grupo se reuniu para discutir pautas como planejamento estratégico de ESG, *compliance*, créditos de carbono e diversidade e inclusão.

Nossa estratégia ESG tem como princípios:

- Postura ética e transparente na adoção de práticas justas e na disponibilização de informações tempestivas, acessíveis e adequadas às especificidades dos diversos públicos e partes interessadas;
- Respeito aos direitos humanos por meio de ações voltadas à promoção da diversidade, ao combate ao trabalho infantil e análogo à escravidão e à exploração sexual de menores;
- Busca pela prevenção e adoção de iniciativas de combate a possíveis impactos sociais e ambientais;
- Incentivo à cultura de saúde e segurança com foco na prevenção de acidentes, incidentes e doenças ocupacionais, além da implementação de tecnologias e processos que minimizem riscos e incentivem a melhoria contínua do desempenho de nossas operações.

Esses princípios estão alinhados à nossa missão, visão e valores e a outras políticas e normas internas, e devem ser aplicados no relacionamento com os públicos de interesse, de acionistas a controlador, clientes, consumidores, colaboradores, fornecedores, entidades setoriais, governo, entidades públicas e terceiro setor.

Por meio dessa estratégia, fazemos a gestão, integração e monitoramento das nossas práticas ESG – próprias e da nossa cadeia produtiva –, reafirmando o compromisso de nos posicionarmos como uma empresa referência em sustentabilidade e de impacto positivo para o país.

ESG

O Comitê de Sustentabilidade acompanha os planos de ação implementados na empresa, alinhados à Agenda 2030 da ONU.

Temas materiais GRI 3-1, 3-2, 3-3

A partir do lema “energia humana que impulsiona a transformação”, estruturamos a nossa estratégia ESG, apresentada anteriormente, em três pilares, que ajudaram também a orientar a construção da nossa matriz de materialidade.

Atualmente, contamos com dez temas materiais considerados fundamentais por nossos *stakeholders* para a atuação da SPIC Brasil, identificados por um estudo que diagnosticou quais seriam os principais riscos, oportunidades, áreas impactadas e o nível de maturidade organizacional e estratégica da companhia para lidar com os tópicos. Para esse trabalho, realizamos *benchmarks* e contamos com o apoio de uma consultoria para implementação da estratégia de sustentabilidade com base nas referências Sustainability Accounting Standards Board (SASB), MSCI, Dow Jones Sustainability Indices (DJSI), The Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) e Relatório Conjunto Financing The Sustainable Development Goals. Sob orientação do Comitê de Sustentabilidade, grupos de trabalho atuaram para contribuir e desdobrar os planos de ação para o restante da empresa.

Os temas estão organizados por pilares e apresentados a seguir:

Nossa estratégia ESG conta com dez temas materiais, distribuídos em três pilares estratégicos.

ESG



ENERGIA HUMANA

Relações íntegras, inclusivas e que valorizam o potencial de nossos colaboradores e parceiros.

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



ENERGIA QUE IMPULSIONA

Geração diversificada e segura de energia para apoiar a transição para uma economia de baixo carbono.

- Transição energética;
- Resiliência climática; e
- Ecoeficiência operacional.



ENERGIA QUE TRANSFORMA

Respeito e comprometimento com as pessoas e o meio ambiente.

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

GOVERNANÇA ESG

O tópico Governança ESG assume papel de sustentar e orientar as ações e prioridades da companhia em todos os outros temas materiais, conforme figura acima.

Pacto Global e ODS GRI 2-23, 2-24, 3-2

Nossa atuação estratégica segue os princípios do Pacto Global e os ODS, iniciativas da Organização das Nações Unidas (ONU). Desde 2021, a nossa CEO, Adriana Waltrick, é porta-voz do ODS 16, iniciativa que defende a paz, a justiça e instituições eficazes. Somos apoiadores da Rede Brasil do Pacto Global e membros do Comitê Orientador da Rede Brasil (Corb), órgão de apoio ao seu Conselho de Administração.

Somos associados ao Instituto Ethos, parceiro importante para a construção de uma agenda de sustentabilidade e de direitos humanos inclusiva e atualizada. Fazemos parte de fóruns importantes ligados ao setor de energia, como International Hydropower Association (IHA) e Instituto Acende Brasil, e mantemos interlocução com agências de regulação, com as quais contribuimos para a construção de uma agenda propositiva para o setor.



Além disso, hoje integramos quatro movimentos firmados via Pacto Global, o que reforça os princípios norteadores da companhia estabelecidos em nossa Política de Sustentabilidade e no [Código de Conduta e Ética](#):

- **Movimento 100% Transparência:** primeira iniciativa de fomento à transparência corporativa do Brasil, tem como objetivo capacitar e fortalecer as empresas na adoção de mecanismos de combate à corrupção e integridade, para que cumpram a meta de serem 100% transparentes até 2030;
- **Movimento Salário Digno:** também em parceria com a ONU Mulheres, tem a ambição de garantir, até 2030, 100% de salário digno para colaboradores diretos ou indiretos, bem como promover o desenvolvimento de metas e incentivos para a cadeia de suprimentos;
- **Movimento Elas Lideram:** parceria com a ONU Mulheres que busca promover a igualdade de gênero por meio de iniciativas de capacitação, desenvolvimento e empoderamento, suportando as empresas no compromisso de terem 50% de mulheres em cargo de alta liderança até 2030. Nesse sentido, somos também signatários dos Princípios de Empoderamento das Mulheres - em inglês, Women Empowerment Principles (WEPs), o que reitera a nossa atuação por práticas e espaços que reconheçam e concretizem a igualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho e na sociedade.
- **Movimento Mente em Foco:** iniciativa da qual nos tornamos signatários em 2022, estimula o debate da pauta de saúde mental dentro das empresas, para que elas estabeleçam um plano de ações concretas, preventivas e contínuas, que contribuam para a criação de ambientes de trabalho mais saudáveis. A ideia é que, até 2030, o movimento alcance 1 mil empresas e impacte 10 milhões de trabalhadores.

Estamos nos preparando para integrar, em 2023, o **Movimento NetZero**, mais uma iniciativa do Pacto Global relacionada ao ODS 13, que contempla ações para mudança global do clima.

Integramos quatro movimentos firmados via Pacto Global da ONU.



DESTAQUES DO ANO



Lançamos nosso novo posicionamento de marca;



Adquirimos participação de 70% em dois projetos solares *greenfield*, em parceria com a Canadian Solar, que serão instalados nas cidades de Jaguaretama (CE) e Brasília (PI);



Assinamos acordo de financiamento com o Banco de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES) para construção de GNA II;



Obtivemos selo ouro na elaboração do 1º inventário de gases de efeito estufa (escopos 1 e 2);



Iniciamos nosso Programa de Diversidade, Inclusão e Equidade;



Implementamos o SAP Ariba, nova plataforma de gestão dos nossos processos de compras;



Realizamos os simulados de segurança do Plano de Ação Emergencial nas comunidades de entorno da Usina Hidrelétrica de São Simão;



Recebemos certificação pela Great Place to Work (GPTW) pelo segundo ano consecutivo e fomos reconhecidos como uma das 50 melhores empresas para se trabalhar na categoria Indústria 2022 – Médias empresas;



Fomos destaque na primeira análise feita pela S&P Global Ratings à *holding* SPIC Brasil Energia Participações S.A, avaliada no mais alto nível como "brAAA";



Iniciamos projeto de hidrogênio e amônia verdes em parceria com o Centro de Pesquisas de Energia Elétrica (Cepel);



Mantivemos as certificações ISO em todas as unidades de negócio da companhia;



Inovamos nosso relacionamento com as comunidades por meio da realização da Feira de Economia Solidária, em Mataraca (PB);



Fizemos a primeira Corrida de Rua de São Simão (GO), ampliando os benefícios do nosso programa de qualidade de vida - o Be Healthy - para as comunidades;



Lançamos o Programa Ideação, iniciativa que estimula a participação dos nossos colaboradores na sugestão de melhorias para a companhia.



Completamos cinco anos de operação como SPIC Brasil.



Nossa energia vem da soma

Governança corporativa
Ética e integridade
Compras sustentáveis
Gestão patrimonial
Estratégia de inovação

GOVERNANÇA CORPORATIVA

GRI 2-9, 2-10, 2-11, 2-12, 2-13, 2-16, 3-3

Somos estruturados por uma cultura de boas práticas de governança corporativa, conectada às diretrizes da SPIC Global e aderente às melhores práticas de gestão empresarial. Essa forma de atuar sustenta um planejamento estratégico robusto e nos garante avançar e expandir nossos negócios de maneira coordenada e sustentável, pautados por critérios ESG na definição de metas anuais.

A estrutura de governança do Grupo SPIC, principalmente no que tange

às companhias UHE São Simão e SPIC Brasil, é composta pela Assembleia Geral de Acionistas, pelo Conselho de Administração e pela Diretoria Estatutária e Executiva. O Conselho da SPIC Brasil se reúne por demanda para decisão colegiada, e o Conselho da UHE São Simão se reúne mensalmente. [GRI 2-14](#) As demais empresas do Grupo não apresentam Conselho de Administração ou estrutura de Comitês.

O Conselho de Administração (CA) é o nosso principal órgão de governança. Os conselheiros são indicados pelos Acionistas de acordo com o Estatuto Social e a Lei das Sociedades Anônimas (Art. 140). A função do CA é definir as estratégias de negócios, os princípios éticos e os valores da companhia, bem como avaliar os riscos e a eficácia dos sistemas de governança, de gerenciamento de riscos e impactos de *compliance*. O presidente do Conselho de Administração não é executivo de nenhuma empresa da organização no Brasil.

O CA também é responsável por eleger os membros de seus três Comitês de assessoramento, que são conselheiros e executivos da companhia. Os Comitês são:

- **Comitê de Orçamento e KPI - SPIC Brasil**, responsável pelo acompanhamento da proposta orçamentária, demonstração dos resultados do exercício, indicadores e fluxo de caixa;
- **Comitê de Recursos Humanos - UHE São Simão**, atua na definição, implementação e proposição de melhorias para o modelo de remuneração dos colaboradores;
- **Comitê de Gestão de Riscos - UHE São Simão**, estabelece e acompanha princípios e diretrizes relacionados aos riscos e controles internos da companhia ([veja mais em Gerenciamento de riscos, pág. 38](#)).



Todas as pautas relevantes que requerem intervenção direta do CA são enviadas formalmente para deliberação em reunião, inclusive a aprovação do Relatório de Sustentabilidade, seguindo as melhores práticas de governança do IBGC e diretrizes da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE). Os assuntos são encaminhados com um resumo executivo sobre o tema, juntamente com as recomendações da Diretoria Executiva, subordinada e orientada pelo CA.

Mensalmente, o CA também monitora relatórios com indicadores financeiros, operacionais e de ESG e é informado sobre todos os eventos da companhia, incluindo os considerados críticos – como incidentes, acidentes ou afastamentos. Ao Conselho, cabe o direito de requerer informações específicas, dar recomendações e requisitar ações para implementação das melhores práticas em ESG. Todos os relatórios passam por um processo de *due diligence* pela Auditoria Interna da empresa.



O Conselho de Administração (CA) é o principal órgão de governança da SPIC Brasil.





Trabalhamos para manter a estratégia de governança corporativa da SPIC Brasil cada vez mais alinhada às práticas de mercado e referências internacionais.

A Diretoria Executiva é composta por 15 membros nomeados pelo CA e é responsável pela condução dos negócios da companhia, mediante *Delegation of Authority*. Seus deveres, responsabilidades e direitos são regidos por lei. Cabe aos diretores estatutários o poder de representação da SPIC Brasil, seja por meio da assinatura de contratos ou emissão de procuração.

Com a aquisição dos novos projetos solares, nos tornamos controladores de 22 novas empresas, sendo duas *holdings* (que possuem Conselho de Administração ativo) e 20 Sociedades de Propósito Específico (SPEs) – das quais somos responsáveis pelas definições societárias e de governança. Isso nos demandou criar métodos de decisão específicos para essas empresas, para alinhá-las às normas de governança já seguidas pela SPIC Brasil.

Para suportar os novos investimentos, implementamos em 2022 procedimentos que nos auxiliam a diferenciar o processo de tomada de decisões para a companhia,

as empresas investidas, as controladas e as não controladas. Além disso, estruturamos uma normatização interna para organizar as reuniões do CA, estabelecendo princípios, prazos e fluxos de aprovação claros para os processos decisórios.

Também revisamos processos e procedimentos de governança para nos aproximar dos princípios internacionais que norteiam a OCDE. O trabalho, que contemplou a revisão de materiais e resultou em um plano de implementação de novas atividades para melhoria contínua, contribuirá para manter a estratégia de governança corporativa da SPIC Brasil cada vez mais alinhada às práticas de mercado e referências internacionais.

Para 2023, temos a intenção de dar início a rodas de conversas e treinamentos para nossos colaboradores sobre a temática de governança corporativa, de forma a gerar mais proximidade com o tema, divulgar sua importância e despertar o senso de responsabilidade em todos que contribuem, diariamente, na construção do nosso ambiente de trabalho.

Estrutura de governança em 2022



Adriana Waltrick
CEO Brasil



Yiyong Lu
Vice-presidente e Conselheiro



Jianguo Qian
Diretor Financeiro



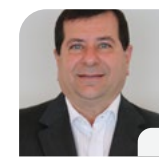
Odair Oregoshi
Diretor de Risco e Compliance



Sueli Hudson
Diretora de Recursos Humanos



Marcela Pacola
Diretora de Desenvolvimento de Negócios



Ricardo Siufi
Diretor de Suprimentos



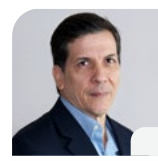
Carlos Longo
Diretor de Regulação e Comercialização de Energia



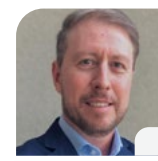
Wanderley Fernandes
Diretor Jurídico



Andre Pereira
Diretor de Operações



Paulo Dutra
Diretor Financeiro



Marcos Adam
Diretor de TI



Roberto Monteiro
Diretor de Comunicação



Leandro Alves
Diretor de Operações Renováveis



Wagner Ferreira
Diretor de Operações Térmicas



Valeria Lopes
Diretora Contábil Tributária

- SPIC Brasil
- PHB
- UHESS
- Expatriados

Estruturação das áreas

Um dos trabalhos desenvolvidos em 2022 foi o fortalecimento de nossa marca e de nossos valores com as áreas internas, para construir relações integradas e parceiras entre nossos colaboradores e impulsionar a criação de soluções inovadoras no ambiente de trabalho. A iniciativa também contribuiu para ajudar as áreas a aprofundarem seu entendimento sobre os critérios ESG, considerados prioritários para garantir a perenidade dos nossos negócios.

Além disso, a nossa área administrativa foi reestruturada para atender toda a empresa com mais agilidade e eficiência – se transformando em uma área corporativa. Para suportar os novos empreendimentos solares, ampliamos nosso corpo técnico operacional e administrativo e investimos em novas ferramentas de monitoramento e gestão, para aprimorar a performance dos ativos, maximizar a nossa geração e minimizar custos.

No mesmo ano, demos início a um processo de gestão de documentos, no intuito de organizar os procedimentos corporativos em uma única plataforma, tornando-os guias de referência a todos os ativos da SPIC – novos ou não. A ferramenta, que estará disponível efetivamente em 2023, possibilita às áreas monitorar e acompanhar continuamente os indicadores de gestão, em um mesmo local.

Para 2023, os processos de construção e implementação dos novos projetos de geração de energia nos demandarão desafios de contratação e gerenciamento de empreendimentos, além da conclusão de fases de licenciamento para início pleno das obras e de dedicação para cumprimento de prazos e custos.



Ampliamos nosso corpo técnico operacional e administrativo e investimos em novas ferramentas de monitoramento e gestão.

Novo modelo de trabalho

Passado o período mais crítico da pandemia de covid-19, em janeiro de 2022, oficializamos, por meio de política, um novo formato de trabalho híbrido. A dinâmica prevê uma atuação flexível, com três dias presenciais, no escritório, e dois dias de maneira remota. Já as operações seguiram, desde o início, o modelo 100% presencial, sempre com a adoção de rigorosos critérios sanitários e protocolos que garantiram a continuidade segura do trabalho.

A atuação do modelo híbrido só foi possível por meio da adoção de um conjunto de medidas protetivas. Além de contarmos com equipes fundamentais de suporte, responsáveis por prover condições necessárias para estruturação do novo modelo, realizamos uma série de implementações para oferecer condições plenas de trabalho aos nossos colaboradores, mesmo à distância.

Adquirimos equipamentos mais robustos e seguros e implementamos uma série de políticas e aplicações para garantir a preservação dos dados das máquinas remotas. Para 2023, pretendemos renovar 100% dos equipamentos dos nossos colaboradores.

Além disso, realizamos trocas de sistemas e de dispositivos virtuais para permitir conexões seguras e livres de interrupções. Isso significa que, de qualquer localidade, os trabalhadores conseguem desempenhar suas atividades como se estivessem presencialmente, de forma segura. Também concluímos as ações de criptografia de disco rígido para garantir mais segurança de dados.

Por fim, ao final de 2022, iniciamos novas aplicações virtuais para que os colaboradores possam acessar o ambiente de trabalho da SPIC Brasil por meio de qualquer terminal ou equipamento. Algumas áreas operacionais - mais diretamente impactadas em função da localização dos nossos ativos - já adotaram a ferramenta. Esperamos ampliar esse acesso ao longo de 2023.



Em 2022, oficializamos o modelo de trabalho híbrido na SPIC Brasil.

A evolução para um modelo híbrido de trabalho uniu dois fatores: qualidade de vida aos colaboradores e familiares e maior produtividade operacional, comprovada pelo significativo desempenho dos nossos ativos em 2022.





Transformação digital

Para buscarmos mais agilidade, segurança, integração e parcerias entre as áreas, nos dedicamos à digitalização e automação de nossos processos, incorporando novas tecnologias e ferramentas que possam trazer mais eficiência ao dia a dia das áreas, sem renunciar à colaboração e *expertise* das pessoas.

Após reestruturação da área de Tecnologia da Informação (TI), foram definidos três pilares de atuação:

- Infraestrutura e Segurança da Informação;
- Arquitetura, Sistemas, Negócios e BI; e
- Governança.

De maneira mais completa e abrangente, a área desenvolve hoje iniciativas mais sinérgicas aos nossos negócios, e que estejam integradas às demais áreas. Em 2022, a Diretoria de TI implementou sistemas que irão permitir ganhos de produtividade, gestão e controle e que contribuirão para aprimoramento dos nossos resultados. Como destaque, podemos mencionar:

- **Criação de novo portal para recebimento de demandas de TI**, implementado para organizar e permitir mais transparência no acompanhamento dos projetos ao longo do ano;
- **Implementação do SAP Ariba**, nova plataforma de gestão do processo de compras, realizada em parceria com a área de Suprimentos (*veja mais em Modernização do processo de compras, pág. 40*);
- **Ampliação de acesso ao Portal Siga, Sistema Integrado de Gestão Administrativa**, plataforma implementada em 2021 para recebimento de demandas administrativas que foi disponibilizada para 100% das áreas da empresa em 2022;
- **Planejamento de controle de orçamento dentro do SAP**, com o intuito de aprimorar a gestão orçamentária pela área financeira. O projeto foi iniciado com estruturação de alguns procedimentos em 2022, e deve estar consolidado em 2023 para planejamento do orçamento de 2024;
- **Aprimoramentos na ferramenta Conexão RH**, voltados à implementação de dados, indicadores e relatórios, trazendo mais possibilidades de gestão às lideranças e garantindo a eficiência operacional das operações (*veja mais em Recrutamento e seleção, pág. 88*).



Implementamos novas tecnologias para trazer mais eficiência ao dia a dia das áreas.

Cibersegurança

Em 2022, incorporamos a área de *cyber security* à nossa Diretoria de TI. Essa mudança contribuiu de maneira decisória para as discussões e implementações realizadas pelo Comitê de Privacidade de Dados. Diversos procedimentos e políticas que norteiam a atuação da área e da nossa empresa foram revisados, muitos deles voltados à Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) e à segurança da informação. Também trabalhamos na correção de vulnerabilidades, garantindo maior grau de segurança para nossas operações. Com isso, colocamos em prática alguns testes de simulação e invasão, que nos ajudam a proteger as nossas aplicações.



Revisamos procedimentos e políticas voltados à segurança da informação e trabalhamos na correção de vulnerabilidades para aprimorar nossas operações.

Para buscarmos efetividade na segurança cibernética, entendemos a prioridade de um trabalho de conscientização junto aos nossos trabalhadores. Por isso, iniciamos em 2022 a elaboração e disseminação de conteúdos e trilhas de treinamentos ligados ao tema, voltados ao público interno, e pretendemos fortalecer essa atuação ao longo de 2023.



COMITÊ DE PRIVACIDADE DE DADOS



Em 2022, não houve mudanças na LGPD. Contudo, é responsabilidade do Comitê de Privacidade de Dados da SPIC Brasil o acompanhamento contínuo da lei junto à Autoridade Nacional de Proteção de Dados que, a cada dois anos, apresenta uma agenda de temas para regulamentação.

O Comitê se reúne periodicamente para reportes sobre o Programa de Privacidade do Grupo SPIC, bem como para atualizações de práticas relevantes de mercado e acompanhamento da agenda setorial no Brasil. Em 2022, contratamos uma consultoria para avaliar a maturidade do programa e iniciamos a implementação das recomendações sugeridas, que seguem um plano de melhorias que avançará em 2023.

O projeto será acompanhado pela Auditoria Interna da empresa.

ÉTICA E INTEGRIDADE

GRI 2-23, 3-3

Ética e integridade são compromissos prioritários na condução de nossa estratégia de negócio. Adotamos ações que visam estimular um ambiente de trabalho saudável e de confiança para colaboradores próprios e terceiros, fornecedores e comunidades locais.

Essa atuação começa pelo comprometimento direto das nossas lideranças e permeia o trabalho diário de todos os colaboradores. Com frequência, nossa CEO, Adriana Waltrick, reforça os nossos princípios e compromissos com o tema por meio do engajamento em iniciativas que impactam a SPIC Brasil e contribuem

para a conscientização do mercado e da sociedade em geral.

Como signatários do Pacto Global e membros do Conselho Orientador da Rede Brasil, assumimos o compromisso e o desafio de combater a corrupção e fomentar práticas de integridade e transparência. Para isso, participamos ativamente de grupos de trabalho, como o de Anticorrupção, e contribuimos na articulação de discussões de combate a atos ilícitos. Também somos signatários do Movimento 100% Transparência, o que reforça o nosso propósito em assumir práticas e mecanismos para nos



Ética e integridade são compromissos prioritários na condução da estratégia de negócio da SPIC Brasil.



tornarmos mais eficazes, responsáveis e transparentes, em todos os níveis ([veja mais em Pacto Global e ODS, pág. 18](#)).

Aderimos, ainda, ao Pacto Empresarial pela Integridade e Contra Corrupção, compromisso voluntário firmado via Instituto Ethos, que visa unir as empresas na promoção de um mercado mais íntegro e ético.

Todas as iniciativas são aprovadas pela nossa CEO e os compromissos se aplicam às nossas operações, terceiros e fornecedores. As avaliações de risco de corrupção e fraude são realizadas por meio de mapeamento de processos pela área de Risco e Compliance, bem como a implementação de ações mitigatórias. O setor também atua nos controles internos e, nesse sentido, apoia os demais times na

execução e acompanhamento de novos projetos. Em 2022, não houve caso registrado de corrupção. [GRI 2-12. 205-1](#)

Em 2022, também avançamos no amadurecimento do processo de diligência dos nossos parceiros comerciais, por meio do estabelecimento de uma Política de Análise Reputacional de Terceiros ([veja mais em Fortalecimento da cadeia produtiva, pág. 36](#)), a qual entrou em vigor em agosto, com critérios bem definidos de análises que devem ser realizadas de acordo com o grau de exposição a risco do relacionamento com a contraparte. [GRI 2-24](#)



Assumimos o compromisso e o desafio de combater a corrupção e fomentar práticas de integridade e transparência.

Programa de Integridade GRI 2-16, 2-25, 2-26, 205-1

Desde 2019, mantemos o Programa de Integridade, iniciativa que norteia e orienta a nossa conduta nos temas de ética e *compliance* e contribui para a promoção de uma cultura de integridade e um ambiente de trabalho saudável para nosso público interno e parceiros de negócios.

Também possuímos um Comitê de Ética e Integridade que faz o acompanhamento trimestral das ações realizadas pelo Programa e avalia eventuais casos de violações aos documentos e diretrizes norteadores do tema na companhia, inclusive quando manifestados pelo nosso Canal

de Ética (*veja mais em Canal de ética e compliance, pág. 37*). Nesses casos, o Comitê pode recomendar a aplicação de medidas disciplinares conforme Política de Consequências, Medidas Disciplinares e Sanções.

Anualmente, realizamos pesquisas anônimas com nossos colaboradores locais e expatriados, com o intuito de obter *feedbacks* sobre as ações do Programa de Integridade, identificar pontos de melhorias, mapear temas para treinamentos e capacitações, definir direcionamentos para ações futuras e entender o grau de

confiança em nossos canais de ética. Em julho de 2022, a pesquisa contou com a participação de 93 colaboradores.

Em caso de dúvidas relacionadas à conduta ética e adequada, os colaboradores podem acionar os integrantes da equipe de Risco e Compliance pelo email integridade@spicbrasil.com.br ou pelos contatos diretos disponibilizados na intranet. Manifestações recebidas pelo Canal de Ética são tratados conforme grau de risco e/ou urgência. GRI 2-16



O Programa de Integridade norteia e orienta a nossa conduta nos temas de ética e *compliance*.



Capacitação de colaboradores e terceiros GRI 2-24, 2-25, 205-1, 205-2

Nossa atuação visa incentivar e influenciar positivamente a adoção de boas práticas de conduta por cada colaborador próprio, terceiro e demais envolvidos em nossa cadeia de fornecimento.

Para isso, entendemos como prioritário o envolvimento da alta administração no processo de disseminação da nossa cultura de integridade.

Com o intuito de padronizar o conhecimento das condutas e valores éticos da companhia, orientamos a realização do *e-learning* dos principais tópicos do Programa de Integridade e do [Código de Conduta e Ética](#) nos treinamentos de integração dos novos colaboradores próprios, para que estejam familiarizados com nossa maneira de lidar com o tema e possam colocar as diretrizes do Programa em prática em seu dia a dia.

Anualmente, também aplicamos o Treinamento de Integridade para todos os colaboradores da companhia, o qual é realizado em três turmas (duas voltadas para ao público brasileiro e uma para os expatriados). Em 2022, essa ação foi realizada de forma virtual e abordou, além de orientações de conduta de integridade, instruções sobre a Política de Análise Reputacional de Terceiros e recomendações de conduta em redes sociais. O treinamento, transmitido pelo YouTube, contou com a participação de 174 colaboradores ao vivo.

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

Categorias	Empregados	2022	
		Comunicados	Capacitados
Conselho	número	3	3
	%	100	100
Diretoria	número	13	13
	%	100	100
Gerência	número	42	30
	%	100	71,43
Técnica/supervisão	número	80	25
	%	100	31,25
Administrativo	número	116	74
	%	100	63,79
Aprendizes	número	4	1
	%	100	25
Estagiários	número	8	0
	%	100	0
Terceiros	número	14	1
	%	100	7,14

*Dados não reportados por categoria anteriormente.



Anualmente, todos os colaboradores da companhia passam pelo Treinamento de Integridade.

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	2020		2021		2022	
		Comunicados	Capacitados	Comunicados	Capacitados	Comunicados	Capacitados
São Paulo	número	10	10	12	11	12	132
	%	100	100	100	91,67	100	100
Natal	número	1	1	1	1	1	1
	%	100	100	100	100	100	100
São Simão (GO)/Santa Vitória (MG)	número	1	1	1	1	0	0
	%	100	100	100	100	0	0
Mataraca/PB	número	0	0	0	0	0	0
	%	0	0	0	0	0	0

Empregados que foram comunicados e treinados em políticas e procedimentos anticorrupção, por região [GRI 205-2](#)

Região	Empregados	2020		2021		2022	
		Comunicados	Capacitados	Comunicados	Capacitados	Comunicados	Capacitados
São Paulo	número	198	8	215	186	129	106
	%	100	4,04	100	86,51	100	82,17
Natal	número	15	0	19	16	25	7
	%	100	0	100	84,21	100	28
São Simão (GO)/Santa Vitória (MG)	número	0	0	0	0	97	30
	%	0	0	0	0	100	30,93
Mataraca/PB	número	0	0	0	0	3	3
	%	0	0	0	0	100	100

PÍLULAS DE INTEGRIDADE

[GRI 2-23, 2-24, 2-25, 205-1](#)

Desde 2020, disseminamos mensalmente a cultura de integridade por meio do envio de *e-mails* corporativos, distribuição de folhetos e fixação de cartazes nas unidades operacionais e apresentação do conteúdo das Pílulas de Integridade no *videowall* da sede. Em 2022, passamos a disponibilizar totens nas unidades operacionais como mais um canal para divulgação desses conteúdos aos nossos colaboradores.

Por meio das Pílulas de Integridade, abordamos diversas temáticas necessárias para a construção de um ambiente de trabalho saudável e íntegro, sempre de maneira didática, como a identificação e a prevenção de assédio moral e sexual, conflitos de interesse, comportamento adequado no período eleitoral, orientações para lidar com a oferta de brindes, presentes, hospitalidades e entretenimento, dentre outros temas.

Para fortalecer a disseminação da cultura de integridade em nossa cadeia de fornecimento, em novembro, incluímos o público terceiro no compartilhamento desse conteúdo. [GRI 205-2](#)

Semana de Integridade

A Semana de Integridade foi realizada no período de 5 a 9 de dezembro de 2022 e contou com o envolvimento de colaboradores de todas as nossas unidades de negócios. Na ocasião, abordamos uma série de temáticas prioritárias como assédio moral, práticas para a construção de um ambiente mais íntegro e saudável e conflitos de interesse. O evento foi encerrado com uma palestra do professor Mario Sergio Cortella.



EMBAIXADORES DE INTEGRIDADE GRI 2-25



Em 2022, reestruturamos as reuniões bimestrais de capacitação dos nossos embaixadores da integridade, colaboradores próprios da companhia que se voluntariam e são selecionados para apoiar na disseminação da cultura de integridade junto aos seus colegas de trabalho, terceiros e demais agentes. Ao todo, contamos com 14 embaixadores e destinamos, nesse ano, 10 horas de capacitação aos integrantes dessa iniciativa.

Com o grupo, temos a oportunidade de avaliar *feedbacks* dos colaboradores em relação ao grau de confiança em nosso Canal de Ética e discutir ações de melhoria contínua para o Programa de Integridade.



Fortalecimento da cadeia produtiva [GRI 2-23, 2-24, 205-2](#)

A integração realizada para terceiros que atuam em nossas unidades operacionais – UHE São Simão e parques eólicos – é marcada pela apresentação de um vídeo educativo que aborda os principais compromissos e exigências de conduta da SPIC Brasil, além dos temas mais relevantes do Programa de Integridade. Em 2022, capacitamos 557 colaboradores terceiros.

Também neste ano, realizamos o nosso 1º Workshop de Integridade para Terceiros. O treinamento, que abordou conteúdos relacionados à integridade e saúde e segurança, contou com o apoio dos nossos embaixadores da integridade e com a participação de 20 empresas, no total.

Além disso, implementamos também uma nova Política de Análise Reputacional de Terceiros, coordenada pela área de Risco e Compliance, a qual visa proteger a companhia de relacionamentos com empresas que tenham histórico negativo ou de condutas antiéticas e que possam caracterizar possíveis riscos reputacionais à nossa marca. O documento é regido pelo [Código de Conduta e Ética para Terceiros](#), bem como pelas leis brasileiras, com destaque para a Lei

Anticorrupção, a LGPD, legislações trabalhista, de proteção ao trabalho infantil e/ou escravo, e demais regulamentações.

Diante desses princípios norteadores e durante a análise, realizada por meio de ferramenta especializada em diligência de terceiros fornecida pela KPMG, avaliamos aspectos como a verificação de cadastro em listas de trabalho análogo ao escravo e/ou infantil. Em 2022, esses pontos não foram levantados na matriz de Perigos e Riscos como um risco significativo/existente para as nossas operações. [GRI 408-1, 409-1](#)

Ao longo do ano, foram realizadas 571 diligências, das quais 338 foram analisadas e concluídas como de alto risco. Para essa implementação, realizamos treinamento para nossos colaboradores e lideranças. Até 2025, temos a meta de atingir, com a avaliação, 70% da cadeia de fornecedores e terceiros. Até 2030, esperamos alcançar 100%. [GRI 3-3](#)

Em 2023, pretendemos avançar na avaliação de fornecedores com base em parâmetros ESG e, como forma de incentivo, reconhecer os parceiros com melhor reputação.



A nova Política de Análise Reputacional de Terceiros visa proteger a companhia de relacionamentos com empresas que tenham histórico negativo ou de condutas antiéticas.

Canal de ética e compliance GRI 2-16, 2-24, 2-25, 2-26

Nossa atuação está pautada em altos padrões éticos e, para garantirmos esse cumprimento, contamos também com um canal de denúncias independente e sigiloso para identificação de desvios de conduta, que é disponibilizado aos públicos interno e externo da SPIC Brasil.

Estruturamos o Canal de Ética de maneira segura, anônima e responsável, como uma porta de entrada para relatos de quaisquer manifestações e/ou irregularidades éticas, incluindo situações de

discriminação, assédios moral e sexual, fraudes, suborno, corrupção, dentre outras violações à legislação brasileira, ao nosso Código de Conduta e Ética ou demais normas da companhia.

A gestão da ferramenta é feita por uma empresa terceira – a KPMG –, o que garante confidencialidade às informações recebidas e anonimato ao relator, assegurando que o processo de apuração aconteça de maneira imparcial, confidencial e sigilosa, preservando

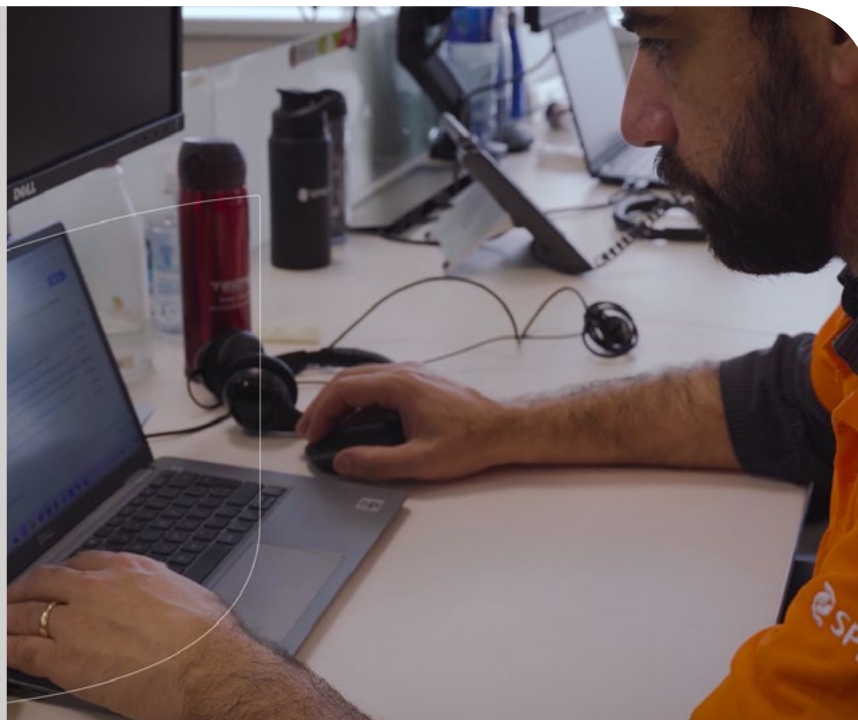
colaboradores e terceiros e não permitindo retaliações. Além disso, monitoramos a qualidade do atendimento no canal e identificamos pontos de melhoria por meio da emissão de relatórios pelo fornecedor.

Para falar com o Canal de Ética, disponibilizamos e divulgamos os contatos continuamente ao público interno e em nosso *site* institucional, que podem ser acessados pelo [website](#), [e-mail spicbrasil@linhaetica.com.br](mailto:spicbrasil@linhaetica.com.br), ligação telefônica para o 0800 713 0109 (disponível de segunda à sexta, de 8h às 20h) ou caixa postal 79518.

Em 2022, recebemos 11 relatos – incluindo de colaboradores próprios e terceiros – com queixas referentes a assédio moral, atuações relacionadas a terceiros, má conduta, retaliação/represália, fraude, reclamação e roubo; e todos foram devidamente analisados, tratados e finalizados. GRI 2-16



Contamos com um Canal de Ética independente e sigiloso para identificação de quaisquer desvios de conduta.



Gerenciamento de riscos

Nossa atuação na gestão de riscos é pautada pelas melhores práticas corporativas de mercado, utilizando referências e modelos internacionais, como o Coso 2017. Isso permite definirmos réguas de impacto e probabilidades que nos ajudem na priorização dos assuntos a serem deliberados junto à alta administração, na avaliação de graus de exposição a possíveis riscos mapeados ao longo dos processos e na criação de planos de ação para sua mitigação.

A revisão do plano de processos e controles é realizada pela Auditoria Interna, responsável por assegurar o bom funcionamento da companhia a partir das

políticas definidas e conforme critérios de criticidade e riscos. Esse plano é previamente aprovado pela Administração e Auditoria da SPIC Global, na China, e o resultado dos trabalhos é apresentado trimestralmente. [GRI 2-12](#)

Hoje, contamos com duas instâncias que deliberam sobre a gestão de riscos, acompanham a execução e a efetividade dos planos e garantem a eficiência no tratamento do tema para os diferentes ativos da nossa companhia: [GRI 2-12](#)

- **Comissão de Riscos e Auditoria da SPIC Brasil:** atua no mapeamento de riscos corporativos como um todo, em especial os relacionados aos novos projetos adquiridos pela companhia;
- **Comitê de Gerenciamento de Riscos da UHE São Simão:** é responsável pela gestão e monitoramento de impactos na usina, acompanhamento da implementação de atividades e alinhamento de diretrizes junto ao Conselho de Administração e Diretoria Executiva, conforme Política de Gerenciamento de Riscos Corporativos. [GRI 2-9](#)



Pautamos nossa atuação pelas melhores práticas corporativas de mercado, utilizando referências e modelos internacionais.



COMPRAS SUSTENTÁVEIS

GRI 3-3

Em 2022, iniciamos o Projeto Agiliza com o objetivo de modernizar e inovar o nosso processo de compras de acordo com as melhores práticas de mercado. Essa implementação garante o gerenciamento completo do processo, contribui para o controle de gastos, oferece mais transparência para nossos públicos interno e externo e possibilita a criação de uma cadeia de suprimentos cada vez mais qualificada e sustentável.

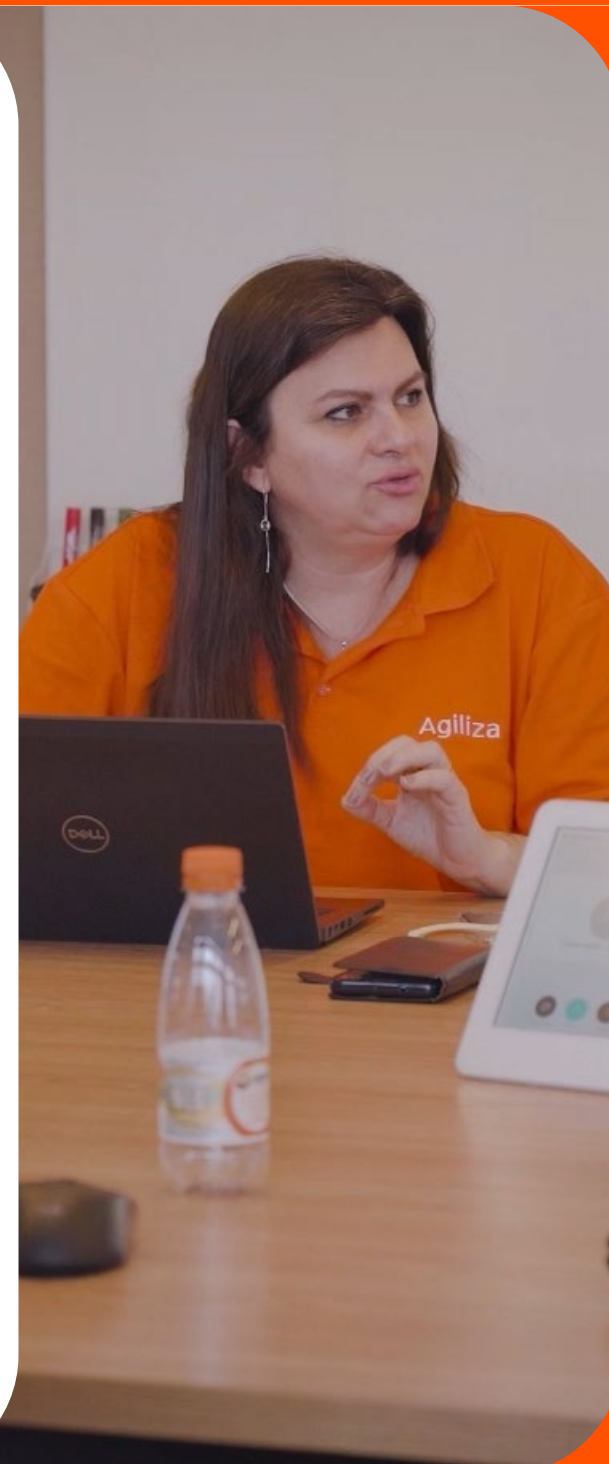
Para efetivação dessa mudança, que culminou no lançamento de uma nova plataforma – o SAP Ariba, realizamos uma série de revisões nas políticas e procedimentos que normatizam os nossos processos de compras, considerando nossa estratégia ESG para desenvolvimento de relações mais próximas e íntegas com fornecedores e comunida-

des. Também realizamos *workshops* e treinamentos internos para as equipes envolvidas, para melhor entendimento das funcionalidades e benefícios trazidos pela modernização.

Como parte do projeto, propusemos ao nosso acionista uma revisão para simplificar e integrar nossas Políticas de Compras – que ainda são distintas para a UHE São Simão e para nossos demais ativos. Em 2022, sugerimos algumas simplificações para a política da UHE, mantendo regras de *compliance* e seguindo as melhores práticas adotadas pelo mercado no Brasil, Europa e Estados Unidos. Caso as mudanças sejam aprovadas, as adaptações serão implementadas em 2023 e os procedimentos unificados em uma Política mais robusta e completa.



Modernizamos e inovamos o nosso processo de compras com o lançamento do SAP Ariba.



Modernização do processo de compras

A implementação do SAP Ariba é o marco tecnológico do Projeto Agiliza. A plataforma, referência mundial em soluções para negócios e líder de mercado no Brasil, substituiu a antiga ferramenta de compras da SPIC Brasil – a Nimbi – ao final de 2022. Com essa mudança, nossos processos de concorrência passam a estar integrados em um único local, o que nos permite mais fluidez nas contratações, monitoramento e avaliação criteriosa de fornecedores e visão gerencial da cadeia de suprimentos.

Para facilitar os processos, fizemos a implementação de uma lista de categorias prioritárias por mercado fornecedor, a partir de um mapeamento realizado com as áreas internas, e inserimos no sistema códigos de serviços atrelados a cada uma das categorias, visando facilitar a organização e a busca no momento das aquisições. Alguns catálogos também foram disponibilizados na plataforma, e a assimilação dos detalhes de todas essas mudanças foi suportada por treinamentos voltados aos colaboradores.

A fase de estruturação e implantação do SAP Ariba foi concluída em 2022 e seu uso será iniciado em 2023. Durante o processo, alguns pontos de melhoria já foram mapeados e serão aprimorados no próximo ano.



A nova plataforma integra nossos processos de concorrência em um único local.



Projeto Agiliza

Relacionamento com fornecedores GRI 2-23,2-24

As implementações realizadas em 2022 para modernizar nosso processo de compras visam fortalecer as relações e criar parcerias mais sólidas e perenes com nossos fornecedores, contribuindo para o desenvolvimento de uma cadeia de suprimentos robusta e alinhada aos valores da companhia.

Todas as exigências que guiam a realização dos negócios da SPIC Brasil estão descritas em nosso [Código de Conduta e Ética para Terceiros](#). O documento

detalha as condutas e exigências de integridade, direitos humanos, legais e socioambientais esperadas de nossos parceiros comerciais e esclarece para a contraparte os malefícios do seu descumprimento de maneira ampla, e não apenas em relação à companhia.

Em todos os contratos firmados com terceiros, possuímos cláusula anticorrupção e antissuborno, que visa assegurar o cumprimento e incentivar a adoção, por esse público, de programas de integridade.

Os avanços em relação à Avaliação Reputacional dos Fornecedores ([veja mais em Fortalecimento da cadeia produtiva, pág. 36](#)) e incorporados ao SAP Ariba, nos propiciam maior clareza e integração de resultados, e nos dão a oportunidade de definir estratégias mais assertivas para aprimoramento da cadeia de produção em consonância aos critérios ambientais, sociais e de governança corporativa.

Após o pleno funcionamento da plataforma para o mercado, nossos planos incluem uma maior aproximação e fortalecimento de relações com os fornecedores, principalmente aqueles que estão em nossas regiões de atuação, para criamos planos de desenvolvimento que contribuam com o crescimento de seus negócios e fomento às economias locais.

Contamos com aproximadamente 550 fornecedores regulares, sendo 15% da região da UHE São Simão, 12% da região dos nossos parques eólicos, 46% do estado de São Paulo e 27% de outros estados do Brasil. No total, 90% dos fornecimentos são prestação de serviços e as principais categorias de compras são nas áreas de modernização, O&M, eólicas e de engenharia.



Queremos fortalecer as relações e criar parcerias mais sólidas e perenes com nossos fornecedores.





Incentivamos o diálogo aberto e transparente para que todos os conflitos sejam devidamente encaminhados, avaliados e solucionados.



POLÍTICAS DE COMBATE À CORRUPÇÃO GRI 2-15, 2-23

Além do Código de Conduta e Ética para colaboradores e do Código de Conduta e Ética para Terceiros, o combate à corrupção na SPIC Brasil é regido por políticas internas como: Política Anticorrupção e Antissuborno; Política de Consequências, Medidas Disciplinares e Sanções; Política de Investigação Corporativa; Política de Brindes, Presentes, Entretenimentos e Hospitalidades; Política de Análise Reputacional de Terceiros e Política de Conflito de Interesses e Partes Relacionadas.

A Política de Conflito de Interesses e Partes Relacionadas estabelece conceitos, diretrizes e responsabilidades a serem adotados pelos acionistas, administradores e colaboradores da companhia e empresas controladas, a fim de assegurar que situações com risco potencial de conflitos, como transações com partes relacionadas, sejam tratadas em respeito às condições de mercado e aos interesses e reputação da SPIC Brasil. Todas as

decisões devem ser tomadas pelos envolvidos com base em critérios objetivos e justos, sem que suas posições sejam usadas para obtenção de benefícios individuais e com riscos à companhia. Incentivamos o diálogo aberto e transparente para que todos os conflitos – efetivos ou potenciais – sejam devidamente encaminhados, avaliados e solucionados.

Acionistas ou administradores da companhia que eventualmente estejam envolvidos em conflitos devem se ausentar das discussões e se abster de votações sobre o tema, mediante assinatura de Declaração de Abstenção em Deliberação, estabelecida pela Política em questão.

Nossos compromissos são divulgados internamente por meio de comunicados diversos e estão demonstrados em nosso site institucional, nas páginas Quem Somos e de Compliance.

GESTÃO PATRIMONIAL GRI 304-2

Como empresa responsável pela operação e manutenção da UHE São Simão desde 2018, cumprimos um Programa de Gestão Sócio Patrimonial, definido como uma das condicionantes estipuladas pelo Ibama na Licença de Operação nº 569/2006, que autoriza o funcionamento do empreendimento.

Com ele, nos comprometemos a zelar pela integridade do reservatório e suas margens, respeitando o limite da chamada cota de desapropriação, que é de 402 metros. Na prática, realizamos um trabalho de conscientização perene para orientar a população em relação aos usos e ocupações das bordas do reservatório e espelho d'água. [GRI 303-1](#)

Atividades de recreação e lazer, bem como o uso da água para fins produtivos – como criação de peixes, irrigação e dessedentação animal – podem ser realizadas, desde que respeitadas as condições de regularização e de manutenção da segurança das pessoas e de preservação do meio ambiente. [GRI 303-1](#)

Em 2022, demos continuidade às ações de orientação às comunidades usuárias das áreas que margeiam o reservatório, dando prioridade de uso às atividades de piscicultura em tanques-rede, que apresentou crescimento nos últimos anos.

Também seguimos com a distribuição da nossa cartilha de [Gestão Fundiária](#) durante as atividades de inspeção e vistoria ao reservatório. O material, que apresenta linguagem simples e didática para melhor entendimento pela população, esclarece o passo a passo necessário para a regularização dos usos e ocupações.



Como reforço da nossa comunicação, divulgamos informativos na região de entorno da usina, por meio de rádio, televisão e jornais locais, além de comunicações em nossas redes sociais, para esclarecer as questões legais e ambientais condicionantes ao processo de ocupação.

Além disso, o novo *site* da SPIC Brasil prevê uma página exclusiva com todas as orientações de gestão fundiária, o que inclui perguntas e respostas sobre o processo de Regularização Ambiental e procedimentos para Respeitabilidade de Limites, incluindo a possibilidade de solicitação virtual desses processos.

Para esclarecimento de outras dúvidas, o contato pode ser feito pelo *e-mail* portasabertas@spicbrasil.com.br ou telefone 0800 200 0204.



Em 2022, demos continuidade às ações de orientação às comunidades das áreas que margeiam o reservatório da UHE São Simão.

REGULARIZAÇÃO EU22

Mantivemos as práticas relacionadas à inspeção e fiscalização das ocupações do reservatório e margens em 2022. Demos continuidade ao processo de notificação e desmobilização de ocupantes irregulares e, com os que não conseguimos contato, providenciamos toda a documentação necessária para ajuizamento de ações judiciais de reintegração de posse.

As atividades de reintegração de posse que se referiam a acordos judiciais com os ocupantes foram retomadas a partir de junho, e as demais reintegrações realizadas mediante mandados expedidos pela Justiça foram reiniciadas em novembro, após um período de suspensão em função da pandemia de covid-19. No total, realizamos 15 reintegrações de posse – cinco voluntárias e dez por cumprimento de mandados judiciais.

Em função dessa pausa na programação das atividades, esperamos um alto volume de demandas de regularização fundiária para 2023.



ESTRATÉGIA DE INOVAÇÃO

A inovação é um pilar estratégico de crescimento para a SPIC Brasil. A partir da união entre as áreas de P&D, Inovação e Estratégia, realizada em 2021, pudemos concentrar nossos esforços, em 2022, na elaboração do nosso Plano Estratégico de Inovação em consonância à visão inovadora de nossa empresa, o que definiu o nosso objetivo maior: “Potencializar o pensamento empreendedor em nossos negócios, evoluindo processos atuais e promovendo o intercâmbio Brasil-China para contribuir na transição energética rumo à economia de baixo carbono, garantindo valor e sustentabilidade de longo prazo para nossos acionistas e públicos de interesse”.

Baseados nesse princípio, realizamos diagnósticos aprofundados, pesquisas com colaboradores e entrevistas com as principais lideranças da empresa, e estruturamos um plano de ações de curto, médio e longo prazos, conectados aos três pilares habilitadores da nossa estratégia de inovação:

- **Cultura de inovação:** impulsiona o comportamento inovador e criativo de nossos colaboradores e fomenta a cultura inovadora como um valor para a empresa;
- **Transformação digital:** acelera a aplicação de tecnologias para solucionar as dores e viabilizar a implementação de melhorias para nossos negócios;
- **ESG:** promove a inovação como um diferencial competitivo e em consonância à estratégia de sustentabilidade da companhia.

Atuamos com escuta ativa e constante junto aos nossos colaboradores para construirmos propostas que possam aprimorar os nossos resultados. Em 2022, identificamos e avaliamos diversas propostas inovadoras para implementação na empresa, incrementamos a equipe responsável por essa estratégia e mapeamos novas oportunidades de financiamento da inovação para consolidação do conceito e da nossa jornada estratégica.



A inovação é um pilar estratégico de crescimento para a SPIC Brasil.



SEMANA DE INOVAÇÃO

17 A 21 DE OUTUBRO

Cultura de inovação

Em 2022, implementamos o Programa IdeAção, plataforma de inscrição de ideias 100% digital, para fomentar a cultura de inovação colaborativa na empresa e possibilitar aos colaboradores serem protagonistas da transformação e da melhoria de resultados em nossos negócios.



Incentivamos os colaboradores a serem protagonistas da transformação.

A ideia é que todos – incluindo aprendizes e estagiários – possam ajudar na solução de importantes desafios e dores de nossas áreas, receber *feedback* estruturado ao longo do processo e serem reconhecidos pelos resultados práticos derivados de suas contribuições.

No total, o programa recebeu 29 ideias, das quais dez foram submetidas à análise e validação pelas áreas impactadas e, em seguida, encaminhadas para implantação.

Semana de Inovação

Sob o lema “Você no centro da transformação”, realizamos a segunda edição da Semana de Inovação, iniciativa que visa estimular a cultura inovadora como um pilar estratégico da nossa empresa e incentivar os colaboradores a participarem dessa construção diária.

O evento ofereceu uma programação diversificada de palestras com especialistas renomados sobre temas como transformação digital, uso da inovação como instrumento de transformação social e desmistificação do hidrogênio verde – um dos projetos prioritários do ano.

Além disso, contamos também com apresentações de líderes e técnicos da companhia sobre as inovações em nossos parques eólicos e os projetos de P&D realizados na UHE São Simão; entregamos o Troféu Geração Inovação em reconhecimento aos colaboradores responsáveis pelas iniciativas inovadoras implementadas na empresa; e divulgamos os novos Embaixadores de Cultura e Inovação ([veja mais em Transformação cultural, pág. 88](#)).

Investimentos em projetos de P&D ^{EU8}

Para colocarmos em prática a nossa estratégia de inovação, priorizamos a execução de dois eixos principais da Estrutura da Inovação: melhorias incrementais e transformacionais.

As melhorias incrementais referem-se à potencialização do uso das nossas capacidades já existentes para aumento de produtividade e eficiência operacional. Os avanços implementados em 2022 são derivados do Programa Geração Inovação, iniciativa que desde 2021 nos permitiu levantar as principais oportunidades de melhorias para as áreas de operação, manutenção e engenharia e, a partir de uma chamada pública de P&D, selecionar projetos de *startups*, centros de pesquisa, universidades e empresas voltados à aplicação de novas tecnologias nas atividades da UHE São Simão.

Com isso, avançamos nesse ano com a execução de três projetos selecionados após o nosso processo de avaliações:

Avançamos com a execução de três projetos selecionados pelo Programa Geração Inovação.



- 1

Ambientes Virtuais: utilização de plataforma de realidade virtual, com equipamentos de campo de uma usina hidrelétrica e integrada a um simulador de operação virtual para capacitação e reciclagem de equipes.

 - **Principais realizações em 2022:** modelamento da UHE em ambiente virtual; implementação de realidade aumentada e integração ao modelo; publicação do trabalho no XVII Edao - Encontro para Debates de Assuntos de Operação.
 - Parceria com a empresa AQS Tecnologia.
 - Investimento em 2022: R\$ 1 milhão.
- 2

Big Data e Inteligência Artificial: aplicação de IA na análise de múltiplas variáveis para melhoria das manutenções preventivas da usina.

 - **Principais realizações em 2022:** elaboração de *dashboard* de dados históricos e implementação de rotina para extração de dados on-line.
 - Parceria com a *startup* Solution IPD.
 - Investimento em 2022: R\$ 400 mil.
- 3

Colaboração remota: solução para a operação assistida e colaboração remota de equipamentos para acompanhamento das atividades de modernização da hidrelétrica, em tempo real, por meio de *smartphone* ou equipamentos de realidade aumentada, como óculos inteligentes.

 - **Principais realizações em 2022:** desenvolvimento de plataforma de realidade aumentada e de videochamadas.
 - Parceria com a *startup* Sense+.
 - Investimento em 2022: R\$ 1 milhão.

PRINCIPAIS AVANÇOS EM SERVIÇOS INOVADORES DE SUSTENTABILIDADE EUS

Mexilhão dourado: dando continuidade ao trabalho de combate ao molusco para evitar a proliferação nas bacias hidrográficas do Brasil e decorrente entupimento das tubulações da UHE São Simão, concluímos a fase de validação do método de modificação genética que impede a reprodução do indivíduo e atingimos os resultados esperados. Para a próxima fase, estruturaremos um plano de ação mais abrangente que contemple também possíveis impactos ambientais. **Investimento em 2022:** R\$ 1,1 milhão. GRI 304-2

Monitoramento de gases: cumprimos com as metas previstas para o projeto, que associa ferramentas de comunicação por fibra óptica para análise dos gases em transformadores, e a solução de monitoramento de múltiplos transformadores a partir de um único equipamento de análise. Neste processo, solicitamos dois pedidos de patentes. Agora, está sendo avaliado o avanço no desenvolvimento da solução com o envolvimento de um fabricante para a implementação de um lote pioneiro. **Investimento em 2022:** R\$ 1,2 milhão.

Para 2023, realizaremos a segunda chamada pública do Programa Geração Inovação focados em quatro desafios principais:

- Desenvolvimento de métodos e técnicas para desenvolvimento florestal em áreas reflorestadas;
- Gestão de documentos para planejamento de atividades de manutenção;
- Gestão integrada e em tempo real das condições de isolamento e bloqueio para programação e execução de atividades em ambiente industrial;
- Análise operativa por meio de imersão virtual.

Considerando a gestão do programa e as melhorias incrementais, realizamos um investimento total de R\$ 5,6 milhões em 2022.



Em 2023, realizaremos a segunda chamada pública de inovação aberta do Programa Geração Inovação, sempre focados no desenvolvimento de novas tecnologias para a eficiência nas atividades da UHE São Simão.

Energia inteligente GRI 3-3, EU8

As melhorias transformacionais contemplam os estudos e o desenvolvimento de novos modelos de negócios, capacidades produtivas e tecnologias que possam contribuir com o nosso processo de transição energética.

Nesse sentido, temos em andamento dois principais projetos que fomentam a pesquisa e os avanços em energia inteligente (*smart energy*):

- **Pesquisa em hidrogênio e amônia verdes:** firmamos uma parceria com o Centro de Pesquisas de Energia Elétrica (Cepel) para desenvolvimento de projeto conceitual de uma planta integrada a partir do hidrogênio verde (H2V) e amônia verde. O objetivo é identificar formas mais viáveis para produção do H2V, um combustível zero carbono e 100% sustentável obtido por meio do processo de eletrólise, que acontece a partir do uso da água e para a produção da amônia verde, produto também sustentável com vários usos em estudo. Em 2022, definimos o modelo da planta multipropósito e concluímos o detalhamento dos subsistemas. O investimento realizado para o projeto foi de R\$ 400 mil. Para 2023, pretendemos incorporar o aprendizado adquirido na estruturação de uma base de metas e indicadores para o próximo ciclo de pesquisa.

- **Planta-piloto de hidrogênio verde na UHE São Simão:** também seguimos na continuidade do projeto de desenvolvimento de uma planta de fabricação de hidrogênio verde a partir de uma usina de geração de energia solar fotovoltaica, em solo e flutuante, a ser instalada na UHE São Simão. O avanço da iniciativa está diretamente relacionado à pesquisa com o Cepel. Em 2022, conseguimos a licença para implantação do projeto piloto junto ao Ibama e à Agência Nacional das Águas (ANA). Além disso, realizamos também o estudo de viabilidade técnica, definimos o projeto básico e analisamos as condições para investimento. O aporte realizado no ano para o projeto foi de R\$ 300 mil.

Considerando as melhorias transformacionais, realizamos um investimento total de R\$ 700 mil em 2022.

No total, investimos aproximadamente R\$ 6,3 milhões em projetos de pesquisa, desenvolvimento e inovação e reforçamos o nosso principal objetivo de incentivar e apoiar iniciativas de geração de energia renovável e contribuir para uma economia de baixo carbono.



Em 2022, investimos cerca de R\$ 6,3 milhões em projetos de pesquisa, desenvolvimento e inovação.





Visão gera evolução

Panorama 2022

Transição energética

Spic Brasil Comercializadora

Desempenho financeiro
e operacional

Desempenho ambiental

PANORAMA 2022

Em 2022, avançamos para potencializar energia no Brasil. Materializamos esse novo propósito em iniciativas consonantes à nossa estratégia ESG, marcadas pela expansão em projetos solares, hídricos e térmicos. Com os novos passos, reafirmamos a meta de, até 2025, nos tornarmos um dos três maiores geradores privados do país, impulsionando o processo de transição energética e de descarbonização. [GRI 3-3](#)

O cenário favorável de chuvas foi fundamental para ultrapassarmos as metas estimadas em geração e disponibilidade de energia. Independentemente de futuras alterações pela Aneel na regulamentação da remuneração de serviços ancilares para estimular o fornecimento dessa atividade pelos geradores, protocolamos, em janeiro, pedido para que a UHE São Simão se torne prestadora dos serviços de autorrestabelecimento integral, suporte de potência reativa e controle secundário de frequência.

Além de contribuir com mais segurança para a operação do sistema elétrico brasileiro, a atividade implica em uma maior utilização da infraestrutura existente da usina, com possibilidade de remuneração para a companhia.

Os serviços ancilares são fundamentais para garantir o funcionamento do sistema elétrico de maneira segura diante do aumento da participação de fontes renováveis intermitentes na matriz brasileira.



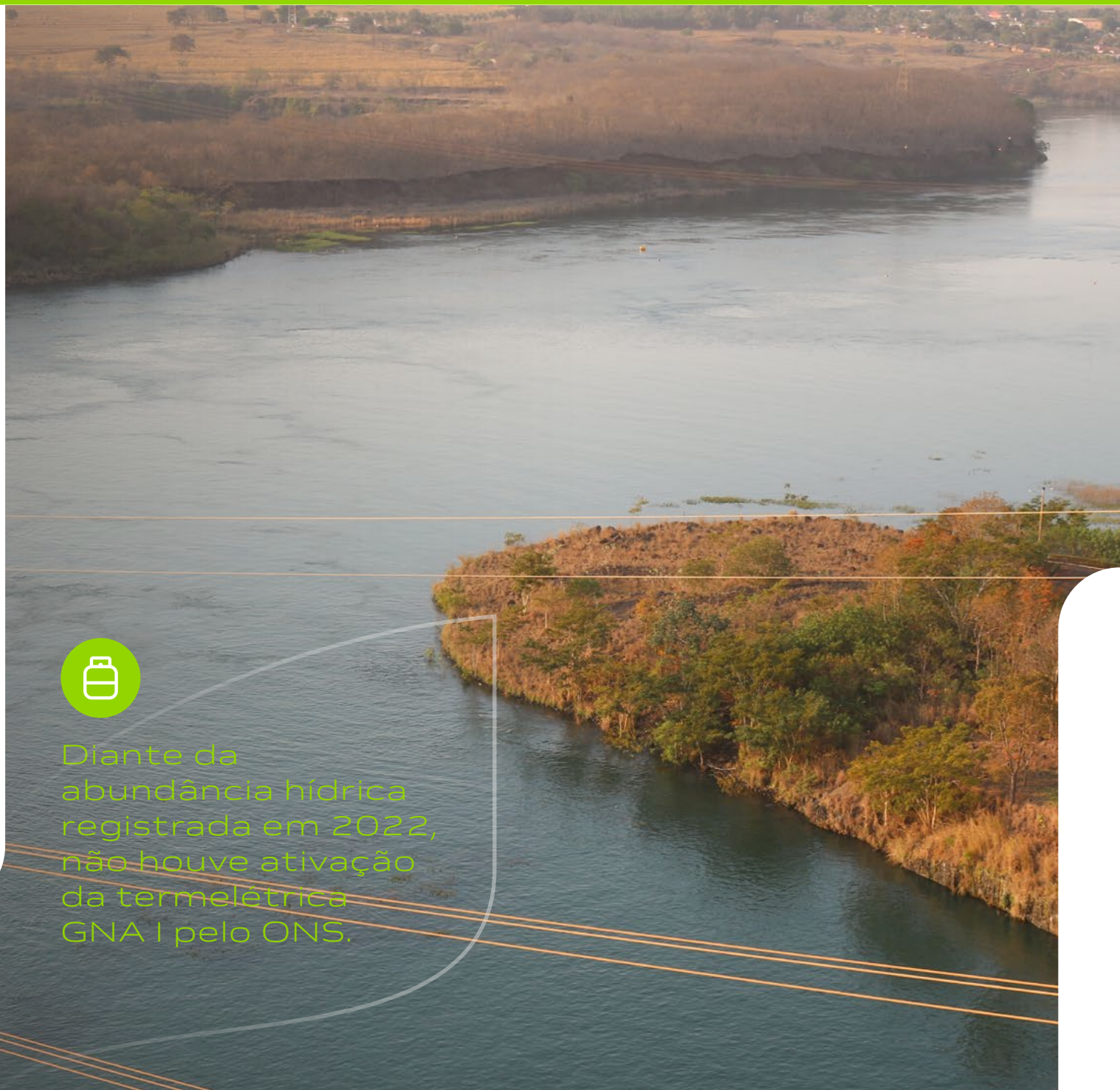
Com o avanço na modernização da UHE São Simão, também buscamos ampliar as suas possibilidades comerciais, inclusive abrindo a possibilidade de participação em leilões de capacidade – desde que a regulação do setor elétrico permita.

Diante da recuperação dos níveis dos reservatórios em função da abundância hídrica registrada no ano, não houve ativação da termelétrica GNA I pelo Operador Nacional do Sistema Elétrico (ONS), órgão responsável pelo controle da geração e transmissão de energia no país. Independente do cenário, a usina se manteve disponível para o sistema elétrico, provendo segurança na garantia do fornecimento energético em quaisquer circunstâncias necessárias.

Para os próximos anos, seguimos avaliando oportunidades e buscando novas possibilidades de investimentos em fontes de energia limpa para compor uma matriz elétrica diversificada e resiliente às mudanças climáticas e variações conjunturais.



Diante da abundância hídrica registrada em 2022, não houve ativação da termelétrica GNA I pelo ONS.



TRANSIÇÃO ENERGÉTICA

GRI 3-3

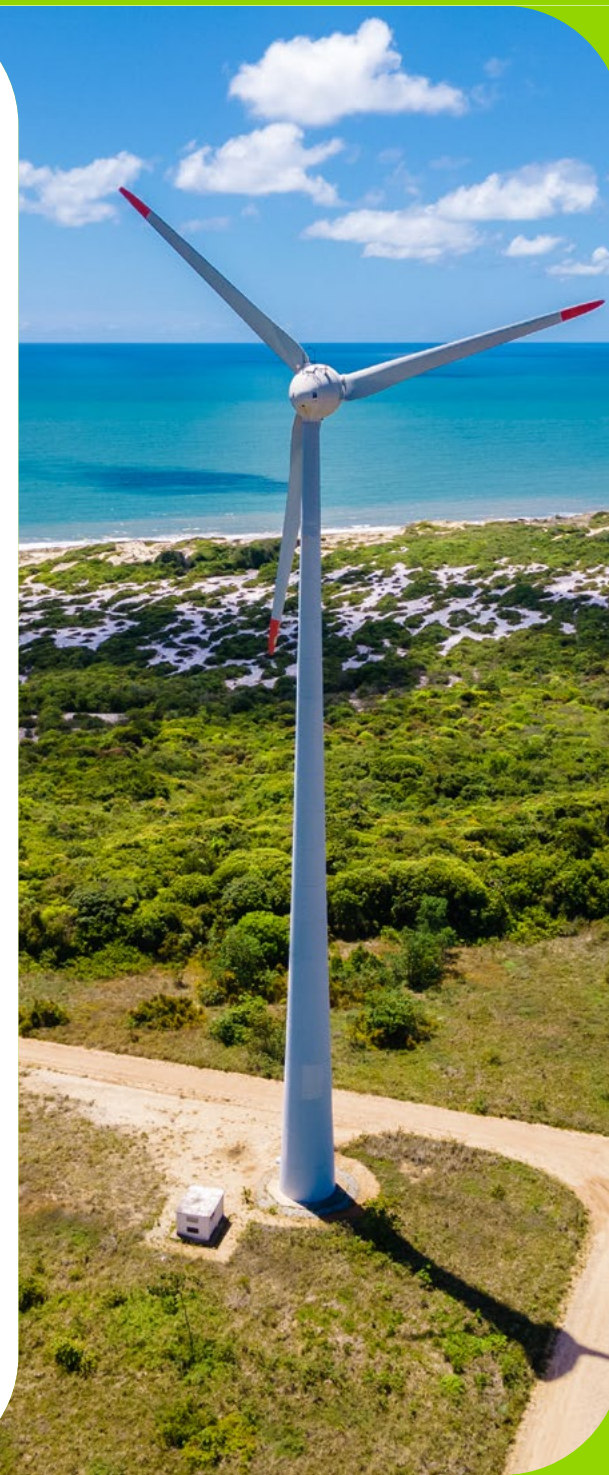
Atuamos com o compromisso de promover a descarbonização da economia e a transição energética no país. Para isso, nosso crescimento é estruturado em quatro pilares que se concretizam em ativos de negócios e investimentos em pesquisas para um futuro mais verde:

- **Energia hídrica** mantemos nossa UHE São Simão em plena operação e em processo de modernização, visando à expansão de sua capacidade;

- **Energias renováveis - solar e eólica:** seguimos na expansão dos investimentos *greenfield*, concretizada com a recente aquisição de dois projetos solares no Nordeste brasileiro;
- **Energia térmica:** representada pelos investimentos em GNA I e construção de GNA II – que vai duplicar nossa geração a gás – e planos de expansão para GNA III e IV, que preveem mais 3 GW de energia; e
- **Pesquisas inovadoras em *smart energy*:** estruturadas a partir da parceria com o Cepel, buscam o desenvolvimento de futuras plantas híbridas capazes de produzir hidrogênio e amônia verdes, soluções inteligentes de armazenamento energético. Até 2025, pretendemos desenvolver novas pesquisas sobre múltiplas aplicações possíveis ([veja mais em Energia inteligente, pág. 49](#)). **EU8**



Nosso compromisso é atuar pela descarbonização da economia e pela transição energética do país.



Novos ativos solares

2022 marca o ano da nossa entrada na geração de energia solar no Brasil. Adquirimos participação majoritária de 70%, em dois projetos solares *green-field* da Canadian Solar – o Marangatu, localizado na cidade de Brasileira (PI), que terá capacidade de 446 MW de potência, e o Panati-Sitiá, a ser instalado em Jaguaretama (CE), com uma capacidade estimada em 292 MW. No total, serão investidos mais de R\$ 2 bilhões na construção das usinas, que têm previsão de início das operações para 2024.

Hoje, a SPIC é a maior geradora de energia solar no mundo. No Brasil, o investimento em projetos solares é pioneiro para a empresa. Com os novos empreendimentos, adicionaremos aproximadamente 3% à capacidade instalada no Brasil, contribuindo com o abastecimento anual de mais de 900 mil famílias.

Em 2022, estruturamos nosso corpo técnico para suportar o novo empreendimento, fechamos contratos com fornecedores, prestadores de serviços e construtoras, cumprimos os requisitos técnicos, regulatórios, ambientais e econômicos, e realizamos a limpeza dos terrenos, com cobertura de quase

2,2 mil hectares, para dar início às obras em 2023. Para esse período, estimamos a abertura de quase 4 mil postos de trabalho (diretos e indiretos).

Nosso compromisso com a segurança e o bem-estar das pessoas está refletido em todo o processo, do planejamento à execução. Iniciamos, também em 2022, a fase de diagnóstico e levantamento de informações nas cidades envolvidas para prepararmos o planejamento de comunicação e ações com as comunidades, que será implementado no próximo ano.



Nossos novos investimentos solares adicionarão cerca de 3% à capacidade instalada no Brasil.



Ativo hídrico e modernização EU1, EU2

Operamos a Usina Hidrelétrica São Simão, localizada no rio Paranaíba, na divisa entre os municípios de São Simão (GO) e Santa Vitória (MG). A usina tem capacidade instalada de 1.710 MW, suficiente para abastecer 6 milhões de famílias.

Seguimos um contrato de concessão para a UHE que estabelece 70% de sua garantia física para as distribuidoras de energia e os 30% restantes são negociados no mercado livre de energia (ACL), impactando diretamente a geração de receita da hidrelétrica (*veja mais em SPIC Brasil Comercializadora, pág. 62*).

Em 2022, retomamos um cenário de chuvas mais favorável após a forte escassez hídrica que atingiu o país em 2021. Apesar dos decorrentes impactos ainda registrados e em atendimento à política de recuperação do reservatório determinada pela ONS, registramos um aumento de 31,55 % na geração comparada ao ano anterior e alcançamos um índice de disponibilidade de 93,12%, superior ao valor estabelecido pelo contrato de concessão da Aneel, que é de 92,29%. A geração bruta registrada em 2022 foi de 8,125 GTWh.

Demos continuidade às manutenções preventivas gerais e anuais de todas as unidades geradoras e realizamos o simulado de restabelecimento da usina – ensaio *black start* –, que acontece uma vez ao ano e visa avaliar e testar a capacidade de restauração do sistema diante de eventuais falhas ou interrupções no abastecimento de energia elétrica.

A expectativa para 2023 é de que a produção de energia bruta fique em torno de 8,00 TWh e o índice de disponibilidade atinja 93,09%.



Em 2022, registramos um aumento de 31,55 % na geração comparada ao ano anterior e alcançamos um índice de disponibilidade de 93,12%.



UHE SÃO SIMÃO

Inaugurada em 1978

1.710 MW
de potência instalada EU1

6 turbinas
de 258 MW cada

8,070 TWh*
meta de geração para 2023 EU2

*Este valor não contempla uma das unidades de geração, que estará fora de operação durante o segundo semestre de 2023 para modernização completa da unidade.

Avanços na modernização

O projeto “Missão Futuro”, criado em 2019 com o objetivo de modernizar a usina, prosseguiu em 2022. Para suportar a evolução e garantir eficácia em nossa gestão, reestruturamos a Diretoria responsável pelo acompanhamento das ações, incluindo uma nova área de Gestão Contratual que, junto ao time de Engenharia e Execução, dividirá as responsabilidades e a condução dos processos.

Entre as etapas já concluídas por meio da iniciativa estão:

- Conclusão da instalação de dois novos transformadores elevadores e dos respectivos sistemas de proteção contra incêndio. Portanto, dos seis transformadores da usina, quatro já foram modernizados. Os dois restantes estarão instalados até 2025. Essa etapa trouxe mais segurança a um dos componentes mais críticos e que provocavam indesejáveis intervenções não programadas na usina;
- Instalação de novas unidades hidráulicas da tomada d'água e do vertedouro, além da modernização das unidades hidráulicas existentes, aumentando a confiabilidade do sistema;
- Modernização de três comportas radiais do vertedouro, incluindo também

o sistema de acionamento, o que nos permite, agora, operar e monitorar as comportas de maneira remota pela sala de controle, o que antes era feito localmente;

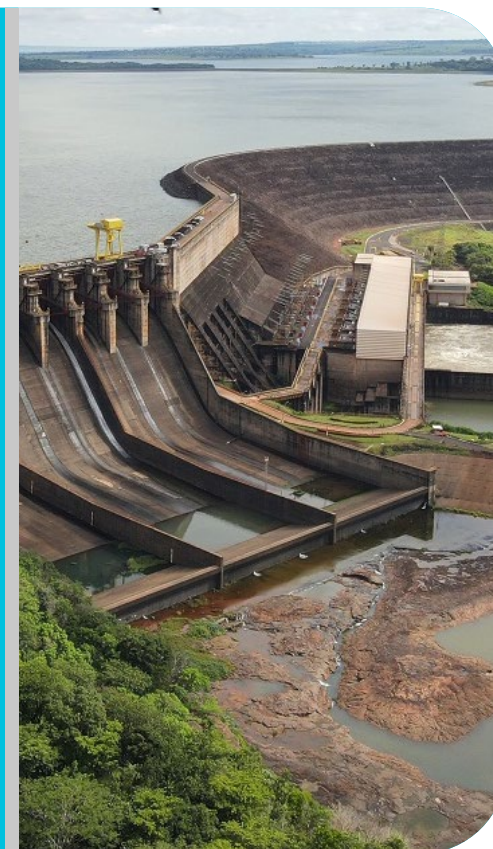
- Conclusão da modernização das comportas ensecadeiras do vertedouro.

MODERNIZAÇÃO DAS SEIS UNIDADES GERADORAS

Em 2022, estruturamos todo o planejamento necessário para conduzir a modernização das seis unidades geradoras da usina, incluindo detalhamento de atividades, execução de projetos, início da compra e da fabricação de equipamentos e mobilização das empresas que realizarão os trabalhos de desmontagem e montagem da primeira unidade a ser modernizada, cuja parada está prevista para julho de 2023. Também iniciamos a reforma das comportas ensecadeiras e fabricação do estator, finalizamos a infraestrutura necessária aos colaboradores que conduzirão a nova fase, incluindo o canteiro de obras, estrutura de tratamento de água e rede de energia elétrica, e instalamos nova portaria para entrada de caminhões e equipamentos.

O projeto será realizado pelo Consórcio de Modernização da UHE São Simão, formado pela GE Renewable Energy e pela Powerchina Brasil. A conclusão desse processo está prevista para 2029. Até lá, seguiremos avançando com as demais ações de melhoria que irão sustentar a continuidade da operação até o fim do processo.

A parada da primeira unidade geradora da UHE São Simão está prevista para julho de 2023.



Com a modernização dos equipamentos, garantimos mais segurança e confiabilidade para nossas operações, maior disponibilidade para geração e menor possibilidade de falhas e desligamentos não programados. Desde o início do projeto, nenhum acidente com afastamento foi registrado.

Os resultados da modernização da UHE São Simão também se refletem em benefícios para as comunidades, pois, ao longo dos próximos seis anos de realização do projeto, haverá um aumento significativo na demanda por mão de obra e serviços locais.



Desde o início do projeto de modernização, nenhum acidente com afastamento foi registrado.

Em 2023, intensificaremos as atividades para garantir a execução da modernização da primeira máquina, o que incluirá:

- o fornecimento e entrega de grandes equipamentos e materiais, como estator, transformadores, geradores de emergência, painéis elétricos e tampa da turbina;
- a conclusão de seus sistemas auxiliares elétricos e mecânicos;
- a modernização do sistema de drenagem e esgotamento da usina, equipamento de segurança que previne eventuais riscos de inundação; e
- virada digital, integração dos sistemas atuais em um novo e moderno sistema de controle, que traz uma interface mais segura e amigável para a equipe de operação.



Plano de Segurança da Barragem EU21

Para cumprirmos com o compromisso prioritário de garantir a segurança das pessoas, mantemos um Plano de Ação de Emergência (PAE) para a UHE São Simão em resposta ao Plano de Segurança de Barragem (PSB), determinado pela Política Nacional de Segurança de Barragens (PNSB) e pela Resolução Normativa n.º 696, de 15 de dezembro de 2015, publicada pela Aneel, que detalha todas as ações a serem executadas em situações de emergência que possam gerar danos às pessoas, ao patrimônio e ao meio ambiente. A região de autossalvamento compreende uma área de 10 quilômetros localizada imediatamente abaixo da barragem.

Para que os moradores estejam prontos para agir diante de uma real necessidade e acessem as regiões seguras, as quais chamamos de pontos de encontro, reali-

zamos estudos e definimos rotas de fuga em parceria com órgãos públicos, como a Defesa Civil, e trabalhamos continuamente na disseminação das informações de segurança junto às comunidades.

Passado o período mais grave da pandemia de covid-19, que impediu a realização de treinamentos presenciais, realizamos, em setembro de 2022, simulados de segurança para orientar as comunidades dos distritos de Chaveslândia (MG), São Simão (GO) e proprietários rurais sobre o que fazer em eventuais situações emergenciais. A ação, que também previu plantões para esclarecimento de dúvidas, simulou o acionamento de sistemas e sirenes de alerta para treinar a população a se deslocar de maneira segura aos locais sinalizados.

Ao longo desse planejamento, mapeamos e capacitamos lideranças comunitárias, contamos com o envolvimento

e parceria das secretarias e prefeituras locais e informamos a população com conteúdos claros e didáticos para evitar o surgimento de notícias e alertas falsos durante a execução. Também construímos um plano de divulgação externa utilizando mídias como carro de som, cartazes, *spots* de rádio e entrevistas aos veículos locais, além de mantermos todas as informações atualizadas em uma [landing page](#) exclusiva em nosso *site*.

Os simulados aconteceram conforme o planejado e contaram com a participação aproximada de 1 mil pessoas, considerando o público das comunidades e os colaboradores da UHE São Simão.



APP ALERT INDIVÍDUO

O aplicativo foi criado em 2022 com o objetivo de se tornar a principal fonte de informações para as comunidades durante a realização dos simulados de segurança ou em casos de real necessidade de evacuação dos territórios. Por meio do APP, a população pode receber mensagens e chamadas de alerta, bem como visualizar rotas de fuga e pontos seguros de encontro.

Ativos eólicos EU1, EU2

Trabalhamos, no segmento eólico, com dois parques localizados na cidade de Mataraca (PB): o Complexo Eólico Vale dos Ventos, com 48 MW de potência, e o Parque Eólico Millennium, com 10,2 MW, totalizando 58,2 MW de capacidade instalada.

O Millennium, que entrou em operação em 2007, foi o nosso primeiro ativo de energia renovável no Brasil, adquirido em 2016. Em 2022, a Aneel reconheceu, por meio da Resolução nº 13.079/2022, a prorrogação da vigência da resolução autorizativa do parque, estendendo-a até 28/11/2037. Essa prorrogação somente foi possível porque, além da implantação do parque cumprir o cronograma apresentado pela agência reguladora, o ativo nunca sofreu a aplicação de qualquer penalidade pela organização.

O Vale dos Ventos, cuja aquisição se deu no mesmo ano do Millennium, gera energia desde 2009, e hoje é o nosso maior ativo eólico em operação. Juntos, os dois parques são responsáveis pelo abastecimento anual de mais de 100 mil famílias.

Em relação ao cenário de geração eólica, tivemos um ano com performance menos satisfatória do que 2021, registrando

uma queda de 8,6% na produção total. Apesar do perfeito funcionamento das máquinas e da disponibilidade ter sido superada com horas de funcionamento acima do previsto, a incidência menor de ventos fez com que a geração ficasse abaixo das nossas expectativas, atingindo o índice de 85,97%. Alcançamos 114,807 GWh, suficiente para o abastecimento de, aproximadamente, 97 mil residências. Esperamos, ainda em 2023, um cenário de baixa geração. Por isso, reduzimos em 10% a expectativa em relação ao que foi projetado para 2022.



Em 2022, nossos parques eólicos alcançaram 114,807 GWh, suficiente para prover o abastecimento de, aproximadamente, 97 mil residências.



Melhoria contínua

Investimos no desenvolvimento interno de ferramentas de monitoramento e gestão para ampliar e aprimorar a visualização da performance dos parques. Isso incluiu novos mecanismos e procedimentos que ajudam na detecção e prevenção de falhas operacionais. Além disso, aperfeiçoamos câmeras de controle, atualizamos a licença de operação do nosso *drone*, implementamos melhorias nos sistemas de ventilação das subestações para reduzir os riscos de superaquecimento e instalamos novos sistemas de baterias.

Para 2023, estamos trabalhando pela estruturação de novos procedimentos, na melhoria de equipamentos, no aperfeiçoamento da análise de dados e na implantação de novos sistemas que possam automatizar e ampliar a capacidade de integração dos parques a um centro de controle único.



122,303 GWh
meta de geração
total para 2023 EU2

PARQUE EÓLICO MILLENNIUM

Inaugurado em 2007

13
turbinas

10,2 MW
de potência instalada

25,704 GWh
meta de geração para 2023 EU2

COMPLEXO EÓLICO VALE DOS VENTOS

Inaugurado em 2009

60
turbinas

48 MW
de potência instalada

96,599 GWh
meta de geração para 2023 EU2

Ativos a gás natural

Somos detentores de 33% das usinas de energia termelétrica Gás Natural Açú I e II, ambas localizadas em Porto do Açú (RJ), em parceria com a Prumo Logística, a BP e a Siemens Energy.

A primeira usina, GNA I, conta com 1.338 MW de potência e iniciou sua operação comercial em setembro de 2021. Em 2022, focamos na preservação e conservação dos equipamentos e manutenção da disponibilidade da usina para fornecimento energético ao sistema. Não houve, contudo, necessidade de operação em função do cenário favorável de chuvas ou situações adversas no sistema de transmissão.

No mesmo ano, GNA II recebeu o primeiro aporte de financiamento do BNDES para a sua construção. O empreendimento acrescentará mais 1.673 MW de potência ao nosso parque gerador, o que equivale a 10% da capacidade total de geração a gás disponível no Sistema Interligado Nacional (SIN). Sozinho, é capaz de abastecer 8 milhões de residências.

Ao longo da construção do empreendimento está prevista a criação de, aproximadamente, 10 mil novos postos de trabalho. As obras seguem em andamento cumprindo o cronograma acordado e já

contam com mais de 1.700 colaboradores envolvidos, sem o registro, desde então, de nenhum acidente com afastamento.

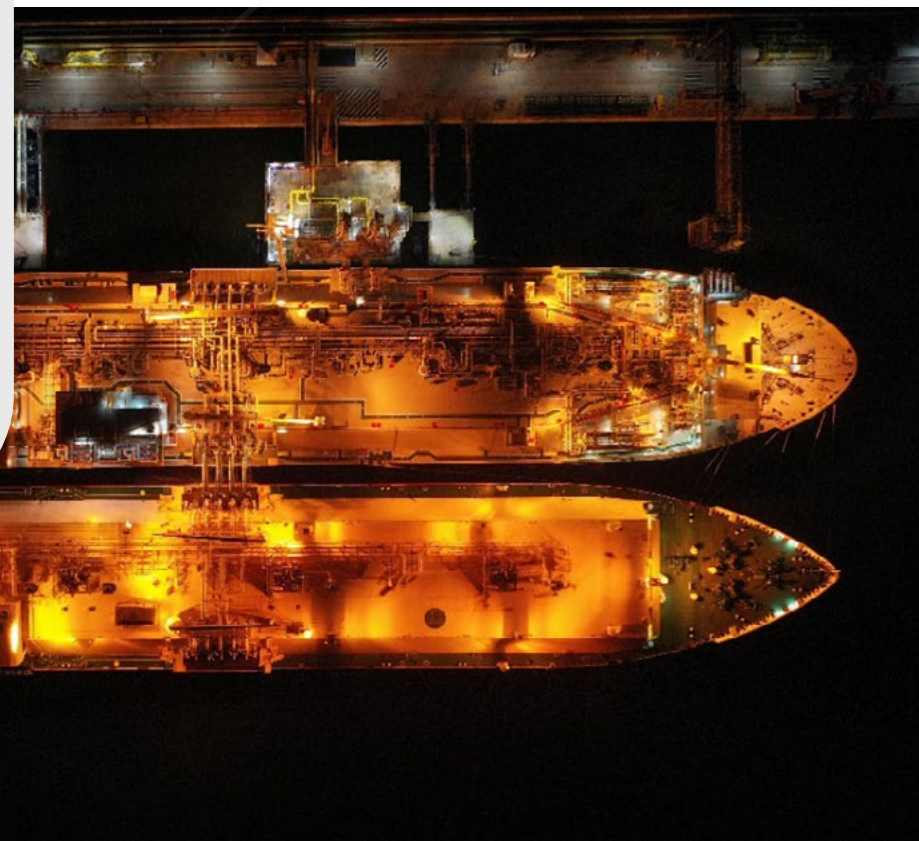
Juntas, GNA I e II adicionam cerca de 3 GW à nossa capacidade instalada no país e, com elas, somos capazes de fornecer energia a 14 milhões de famílias brasileiras.

Também já temos firmado acordo de participação, junto aos parceiros, nos projetos de expansão de GNA III e IV, que somarão à nossa entrega a gás mais 3 GW de potência.

Os investimentos térmicos complementam e reafirmam o nosso compromisso com a construção de uma matriz diversificada, nos garantindo mais estabilidade na geração para avançarmos no processo de transição energética para uma economia global de baixo carbono.



A construção de GNA II acrescentará mais 1.673 MW de potência ao nosso parque gerador.



SPIC BRASIL COMERCIALIZADORA

A SPIC Brasil Comercializadora, criada em 2021, contribui com as metas de expansão do nosso parque gerador. Em 2022, ampliamos e estruturamos a área, revisamos e alteramos processos e customizamos nossos sistemas para absorção dos novos projetos da empresa. Para 2023, esperamos o mesmo movimento de crescimento para a equipe que atua diretamente com as vendas da energia que produzimos.

A partir da integração do nosso sistema de gestão de energia aos sistemas da Câmara de Comercialização de Energia Elétrica (CCEE) e da criação de um portfólio único e diversificado, temos condições de oferecer ao mercado produtos personalizados que se adequem às necessidades de nossos parceiros e clientes.

Ao longo do ano, estruturamos ações de marketing para fortalecimento da SPIC

Brasil junto ao mercado de consumo, alinhados ao momento de reposicionamento da nossa empresa. Participamos e apoiamos eventos setoriais – como o Encontro Nacional de Agentes do Setor Elétrico (Enase), Fórum Full Energy e Encontro Anual do Mercado Livre – para impulsionar nosso reconhecimento frente a outras empresas e grandes *players*. Isso também contribuiu para o trabalho de aproximação com consultorias de gestão de energia e consumidores finais.

A SPIC Brasil
Comercializadora
foi ampliada e
reestruturada para
absorver os novos
investimentos da
empresa.



DESEMPENHO FINANCEIRO E OPERACIONAL

Finalizamos 2022 com resultados positivos. Diante de um cenário com taxa de juros e inflação altas, impulsionadas pelo contexto crítico internacional de guerra na Ucrânia, fomos impactados pelo aumento de preços de equipamentos e custos administrativos, em um momento de expansão da companhia e construção dos novos projetos. Apesar dessa conjuntura desfavorável, alcançamos uma receita líquida de R\$ 1,95 bilhão e registramos lucro líquido aproximado de R\$ 214 milhões, superior ao ano anterior.

Nosso principal ativo, a UHE São Simão, performou bem e manteve bons resultados financeiros, complementados pelo refinanciamento de suas debêntures. O excelente desempenho operacional foi percebido também na revisão da Receita Anual de Geração (RAG) Ciclo 2022-2023, com valor acrescido positivo. Foi o primeiro ciclo em que as usinas do Leilão nº 01/2017 tiveram a parcela de Ajuste por Indisponibilidade Apurada (Ajl) ou Desempenho Apurado incorporada em suas receitas.

Em 2022, a classificação de risco à usina pela S&P Global Ratings foi reafirmada com a nota brAAA/Estável. Além disso, a agência também renovou o triplo A da 1ª e 2ª emissões de debêntures *senior unsecured* da operação.



Em 2022,
alcançamos
R\$ 1,95 bi de
receita líquida.

Indicadores operacionais e econômico-financeiros

UHE São Simão	(R\$ MILHÃO)	
	2022	2021
Receita operacional líquida	1.868	1.992
Ebitda	1.481	1.667
Despesas e custos operacionais	-397	-331
Lucro do exercício	607	716

Parques Eólicos	(R\$ MILHÃO)	
	2022	2021
Receita operacional líquida	79	69
Ebitda	56	45
Despesas e custos operacionais	-34	-32
Lucro do exercício	33	20

SPIC Brasil	(R\$ MILHÃO)	
	2022	2021
Receita operacional líquida	1.947	2.061
Ebitda	1.314	1.558
Despesas e custos operacionais	-430	-372
Lucro do exercício	214	212

Destacamos também, pela primeira vez, análise feita pela mesma agência de *rating* à *holding* SPIC Brasil Energia Participações S.A, que foi avaliada no mais alto nível como "brAAA", o que a coloca no topo da Escala Nacional Brasil. A conquista certifica nossa capacidade em honrar compromissos financeiros, reforçando a relação transparente e ética que estabelecemos com investidores e o mercado.

No dia 27 de dezembro, GNA II recebeu o primeiro desembolso do Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES) no valor de R\$ 2,4 milhões para financiamento das obras, e cuja previsão de operação comercial é janeiro de 2025. O valor faz parte do montante total do contrato assinado com o BNDES em 2021.



A SPIC Brasil Energia Participações S.A foi avaliada pela S&P Global Ratings no mais alto nível como "brAAA".

Destaques operacionais EU2

Complexo Eólico Vale dos Ventos

48 MW
de potência
instalada

90,271 GWh
gerados em 2022

98,74%
de disponibilidade
em 2022

Parque Eólico Millennium

10,2 MW
de potência
instalada

24,536 GWh
gerados em 2022

98,38%
de disponibilidade
em 2022

UHE São Simão

8,125 TWh
gerados em 2022

93,12%
de disponibilidade
em 2022

GNA I

1.338 MW
capacidade de
geração anual

Comercialização

2.541.980 MWh
total de energia comercializada no
Ambiente de Contratação Livre (ACL)

6.758.081 MWh
total de energia comercializada no
Ambiente de Contratação Regulado (ACR)

9.210.061 MWh
total de energia negociada em 2022

DESEMPENHO AMBIENTAL

GRI 303-1, 304-2, 304-3

Em 2022, destinamos esforços ao processo de renovação da licença de operação da UHE São Simão junto ao Ibama. Com o apoio de uma consultoria, resgatamos o histórico da usina e consolidamos em relatórios, propondo, ainda, novas medidas mitigadoras para implementação em nossos programas socioambientais, como as ações de educação ambiental, monitoramento da qualidade da água, conservação da ictiofauna e reflorestamento.

A primeira e mais volumosa parte do material foi protocolada no primeiro trimestre de 2022, e a segunda, referente às iniciativas de conservação da comunidade de peixes que residem nas áreas de impacto do reservatório, foi entregue em agosto. Ambas foram realizadas em prazo anterior aos 120 dias da data de expiração da licença exigidos pela

legislação. Devido a essa antecedência, o Ibama emitiu, ainda em 2022, parecer técnico prévio com indicações de pontos aprovados e do que precisaria passar por revisão, trabalho que demos continuidade ao longo do ano.

A previsão de obtenção da nova licença é 2023. Até o parecer final, segue válida a atual licença de operação da UHE, por meio da qual damos continuidade à execução de nosso planejamento pela conservação dos ecossistemas locais.



Resiliência climática GRI 3-3, 413-2

A atuação preventiva e de combate ao cenário de mudanças climáticas faz parte do nosso negócio. Estamos focados na geração de energia limpa, renovável e diversificada, capaz de atender ao fornecimento necessário para abastecimento dos lares no Brasil, mesmo diante de longos períodos de estiagem provocados pela instabilidade do regime hídrico no país.

Acompanhamos de perto a matriz energética e estruturamos um planejamento a partir de monitoramentos precisos e

constantes de riscos e impactos, que garanta a manutenção da nossa capacidade geradora diante de períodos adversos.

Alinhados aos valores ESG, mantemos também nossa busca pela neutralização da emissão de gases de efeito estufa (GEE) e implementamos uma série de programas que contribuem para a preservação dos recursos naturais e de conservação da biodiversidade no planeta. Até 2030, temos a meta de elaborar, na SPIC Brasil, um plano de adaptação às mudanças climáticas.



Acompanhamos de perto a matriz energética e estruturamos um planejamento que garanta a manutenção da nossa capacidade geradora diante de períodos adversos.

Ecoeficiência GRI 3-3, 413-2

Como parte do nosso compromisso em atuar com responsabilidade socioambiental, investimos continuamente na geração de energia limpa e segura, com foco em soluções renováveis, e trabalhamos em uma série de iniciativas para garantir a preservação do meio ambiente e o respeito pelas comunidades onde estamos presentes.

Além da busca por uma economia de baixo carbono, nossa estratégia inclui a gestão ambiental de excelência de nossos ativos, a redução de recursos e

custos desnecessários, o incentivo ao uso consciente de água e energia em nossas atividades operacionais e administrativas, além de ações voltadas ao direcionamento dos resíduos provenientes de nossas atividades.

Para o controle de emissões, utilizamos um Sistema de Gestão Integrado, que permite a sistematização da coleta, armazenamento e controle dos dados, além de revisão e ajustes em procedimentos operacionais, quando necessário.

Inventário de Gases de Efeito Estufa GRI 3-3

Em 2022, demos continuidade ao processo de levantamento das emissões de GEE e realizamos nosso primeiro inventário, considerando os escopos 1 e 2. Passamos por uma auditoria realizada pela Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT), submetemos o relatório ao GHG Protocol, ferramenta para identificação e cálculo de emissões, e obtivemos selo ouro na elaboração do inventário.

Para os próximos dois anos, pretendemos avançar na realização do inventário de emissão incluindo o escopo 3. Além disso, até 2025, estaremos focados no desenvolvimento de um plano de mitigação de GEE visando à emissão zero.



Consumo de água, energia e materiais

Água GRI 303-1, 303-2, 303-5

A água utilizada para o processo de geração de energia na UHE São Simão conta com a outorga da Agência Nacional das Águas e tem uso não consuntivo, ou seja, não é consumida nessa atividade. Como forma de contribuir com a discussão de práticas para conservação e manutenção da qualidade da água, integramos, por meio da usina, o Comitê da Bacia Hidrográfica do Rio Paranaíba, de onde o recurso é proveniente.

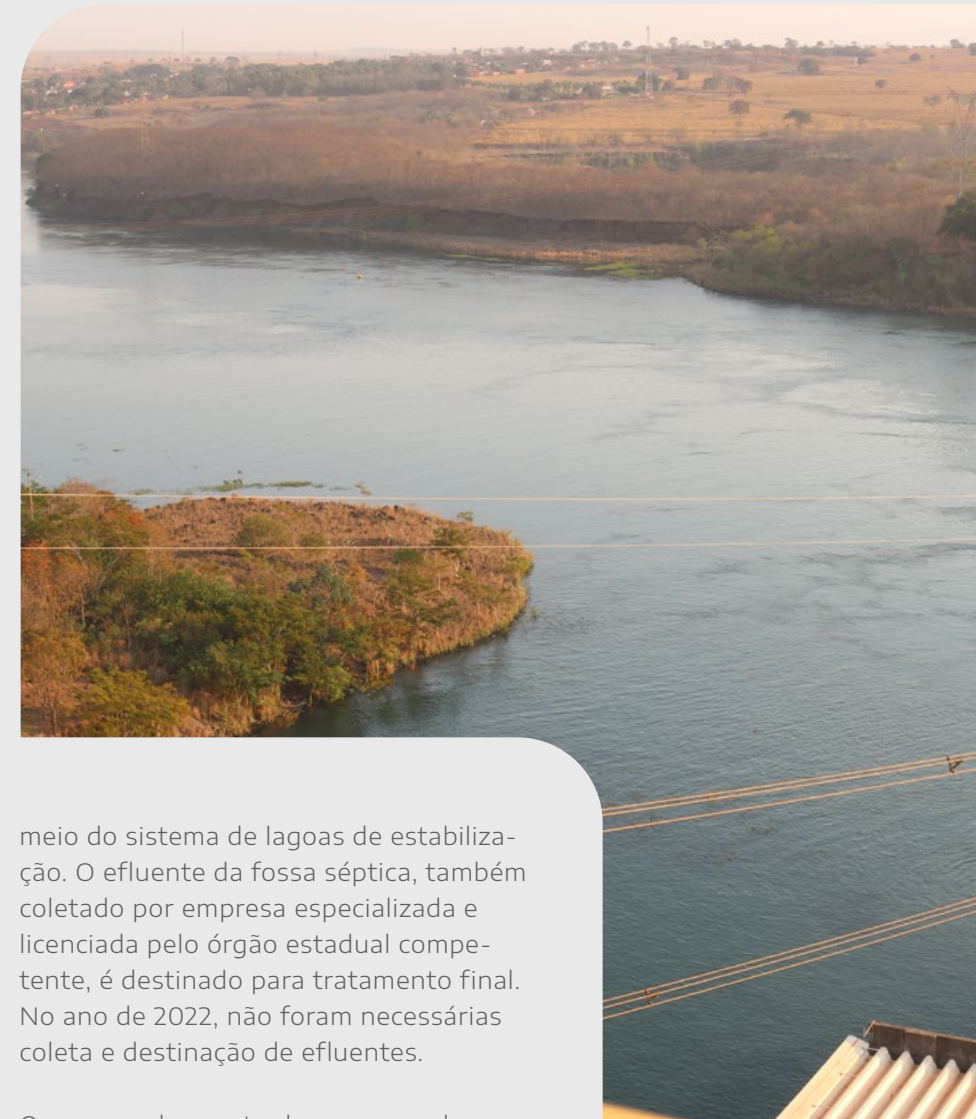
Para as atividades administrativas e de manutenção da área industrial, realizamos captação de água em três poços situados em Minas Gerais e em Goiás, também outorgados pelos órgãos competentes de cada estado.

A UHE São Simão conta ainda com uma Estação de Tratamento de Água (ETA), para casos de necessário aumento do abastecimento da usina, e de uma Estação de Tratamento de Efluente (ETE). Os efluentes tratados e descartados pela ETE são monitorados mensalmente de

acordo com parâmetros definidos pela Resolução Conama nº 430/2011 e liberados no rio Paranaíba. Também contamos com biodigestores e fossas sépticas. O efluente da fossa, classificado como Classe II, é tratado e destinado por empresa especializada.

As operações eólicas não utilizam água no processo de produção energética. A água utilizada, captada por meio de dois poços artesianos - um para cada local - na Bacia Hidrográfica de Guaju, é exclusiva para consumo humano e atividades de manutenção. Por isso, o impacto não é considerado significativo.

No Complexo Eólico Vale dos Ventos, a coleta tem a outorga da Agência Executiva de Gestão das Águas (Aesa). Há dispensa de outorga para o Parque Eólico Millennium. Os efluentes são tratados conforme especificações técnicas e condicionantes das autorizações de uso de água. A destinação final é feita por empresa especializada, que realiza o tratamento biológico em uma ETE, por



meio do sistema de lagoas de estabilização. O efluente da fossa séptica, também coletado por empresa especializada e licenciada pelo órgão estadual competente, é destinado para tratamento final. No ano de 2022, não foram necessárias coleta e destinação de efluentes.

O acompanhamento do consumo dos poços artesianos segue o mesmo padrão para os três empreendimentos e é realizado por meio da leitura dos hidrôme-

tros de cada poço. Os resultados são registrados em planilha de medição e monitoramento ambiental. A água obtida nos poços é clorada e, mensalmente, analisamos os indicadores de potabilidade em acordo com os padrões estabelecidos na Portaria GM/MS nº 888, de 4 de maio de 2021. Em 2022, o total acumulado pelos três poços da UHE São Simão foi de 9.909,8 m³ e pelos dois poços dos parques eólicos foi de 602,55 m³. O consumo registrado de água foi de 10,5 ml: 9,91 na UHE, 0,58 no Vale dos Ventos e 0,01 no Millennium.

Energia GRI 302-1, 302-3

Em 2022, a intensidade energética da companhia não foi significativa, pois somos geradores de energia e consumimos um valor muito pequeno do percentual gerado para o desempenho de nossas atividades.

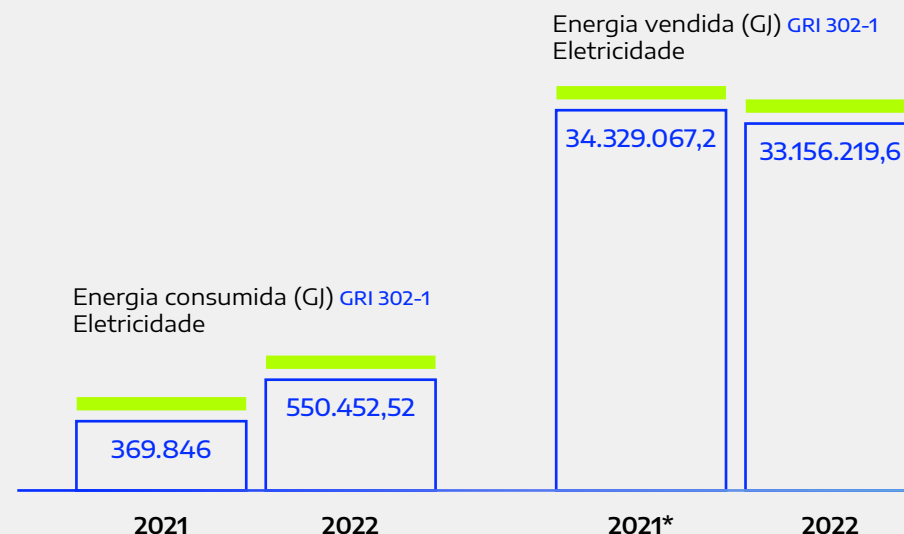
Consumo de combustíveis de fontes não renováveis (GJ) GRI 302-1

	2021*	2022
Petróleo (combustível)	812,4	1.094,03
Total	812,4	1.094,03

*O dado referente a 2021 foi atualizado para a melhor aderência às normas de relato.

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

	2021	2022
Energia Eólica	248, 50	-
Etanol	-	62,84
Total	248, 50	62,84



*O dado referente a 2021 foi atualizado para a melhor aderência às normas de relato.

Total de energia consumida (GJ) GRI 302-1

	2021*	2022
Combustíveis de fontes não renováveis	812,4	1.094,03
Combustíveis de fontes renováveis	248, 50	62,84
Energia consumida	369.846	550.452,52
Energia vendida	34.329 067,2	33.156.219,6
Total	-33.958.160,3	-32.604.610,21

*Os dados referentes a 2021 foram atualizados para a melhor aderência às normas de relato.

*As informações referentes ao consumo de energia, de combustíveis e de água das Operações - UHESS, Vale dos Ventos e Millennium são compiladas em um formulário que é atualizado mensalmente - FOP.033. Conversão de dados realizadas em <https://www.converter-unidades.info/>. Foram considerados os consumos relacionados exclusivamente às operações; não consideramos escritórios corporativos e terceirizados.

Gestão de resíduos [GRI 306-1, 306-2](#)

Em geral, os resíduos resultantes de nossa atividade geradora de energia são decorrentes de processos de manutenção de equipamentos e sistemas geradores, de escritórios e de atividades administrativas.

A operação dos nossos ativos é norteada por um Plano de Gerenciamento de Resíduos (PGR), o qual determina as diretrizes para o correto manuseio, acondicionamento, armazenamento, e destinação final, adequada para cada tipo de resíduo gerado. Todas as empresas terceiras envolvidas nesse processo são licenciadas para essa atividade. O PGR ainda contempla as

diretrizes ditadas pela ISO 14001, na qual nossos ativos UHE São Simão, Complexo Eólico Vale dos Ventos e Parque Eólico Mille-nium são certificados.

Na UHE São Simão, os resíduos são separados e classificados. Os materiais recicláveis são destinados a uma cooperativa no município de Santa Vitória (MG), para onde também são encaminhados os resíduos orgânicos e não reaproveitáveis, depositados em aterro sanitário licenciado. O lodo proveniente da ETE, fossas e biodigestores e os resíduos perigosos resultantes de manutenções são coletados por empresas especializadas e encaminhados para tratamento e correta destinação.

Em 2022, registramos uma geração significativa de resíduos de construção civil, resultantes da desmobilização de estruturas no entorno do reservatório da usina em função da retomada das ações de reintegração de posse. Também fizemos um trabalho de encaminhamento de resíduos provenientes das atividades de operação e modernização da UHE São Simão, gerados pela troca de grandes equipamentos e estruturas. No total, foram encaminhadas cerca de 121,3 mil toneladas de sucata metálica para reaproveitamento. Os processos de coleta, transporte e reciclagem da sucata e óleo isolante resultantes do projeto de modernização são auditados pela Ernst & Young para comprovação do destino final.



A operação dos nossos ativos é norteada pelo Plano de Gerenciamento de Resíduos (PGR).

O óleo isolante foi encaminhado para co-processamento devido ao tipo de tratamento oferecido pela empresa contratada para o serviço.

Nos parques eólicos, os resíduos são separados e classificados e o acompanhamento é feito por meio da Planilha de Monitoramento de Resíduos. Sua

destinação é realizada por empresa especializada, responsável pelo tratamento adequado a cada tipo de resíduo, como dita o PGR.

Em todos os empreendimentos da SPIC Brasil, realizamos, periodicamente, treinamentos, diálogos e ações de educação ambiental com equipes internas e ter-

ceiras, a fim de reforçar as orientações e incentivar a adoção das melhores práticas para a atividade.

121.300
toneladas
de sucata metálica
encaminhadas para
reaproveitamento

Resíduos gerados [GRI 306-3](#)

Total de resíduos gerados, por composição (t)		
	2021	2022
Classe I - perigosos	71,603	149,13
Classe I - embalagens rígidas vazias	88,00	-
Classe I - lâmpadas fluorescentes (un)	481,00	492,00
Classe II - construção civil	-	245,47
Classe II - recicláveis (papel, papelão, vidro, metal, plástico)	228,709	131,88
Classe II - madeira	214,165	22,24
Classe II - não recicláveis (orgânicos, não segregados)	25,18	14,3
Classe II - efluente	-	10,12
Total	539,657	571,90

* O valor total de 2021 foi alterado para melhor aderência metodológica, já que lâmpadas e embalagens rígidas vazias são calculadas por unidade (e não por tonelada). [GRI 2-4](#)

Resíduos não destinados à disposição final [GRI 306-4](#)

Total de resíduos NÃO destinados para disposição final, por composição em toneladas métricas (t) ¹		
	2021	2022
Composição	Quantidade não destinada a disposição final (t)	Quantidade não destinada a disposição final (t)
Madeira	214,17	22,06
Óleo lubrificante	14	3,2
Recicláveis	5,12	7,95
Sucata Metálica	222	121,37
Embalagens rígidas (unidades)	88	0
Resíduos de construção civil	-	233,50
Total²	455,29	388,08

¹ As informações descritas são referentes à UHESS, pois em Vale dos Ventos e Millennium todos os materiais são destinados para disposição final através de empresa especializada.

² O valor total de 2021 foi alterado para melhor aderência metodológica, já que embalagens rígidas são calculadas por unidade (e não por tonelada). [GRI 2-4](#)

Resíduos não destinados à disposição final [GRI 306-4](#)

Total de resíduos não destinados para disposição final, por operação de recuperação, em toneladas métricas (t) ¹			
		2021	2022
Resíduos não perigosos	Fora da organização/Offsite		
Reciclagem		227,12	129,32
Reutilização		214,17	255,56
Total		441,29	384,88
Resíduo perigosos			
Reciclagem		88	0
Rerrefino		14	3,3
Total		14	3,3
Total de resíduos não destinados para disposição		455,29²	388,18

¹ As informações descritas são referentes à UHESS, pois em Vale dos Ventos e Millennium todos os materiais são destinados para disposição final através de empresa especializada.

² O valor total de 2021 foi alterado para melhor aderência metodológica, já que os materiais considerados em "Reciclagem" (resíduos perigosos) estão em unidades e não em toneladas. [GRI 2-4](#)

Resíduos destinados para disposição final [GRI 306-5](#)

Total de resíduos DESTINADOS para disposição final, por composição em toneladas métricas (t)		
	2021	2022
Composição	Quantidade destinada para disposição final (t)	Quantidade destinada para disposição final (t)
Lâmpadas fluorescentes (unidade)	481	492
Outros contaminados	18,79	2,44
Materiais contaminados (estopas, panos, EPIs)	6,466	9,7
Óleo isolante	28	132
Resíduo eletrônico (celulares, computadores, produtos eletroeletrônicos e seus componentes)	1,547	1,85
Efluente		10,1
Materiais não recicláveis	25,18	14,38
Materiais recicláveis		2,56
Resíduos de construção civil	0,27	11,95
Total	80,253 ¹	184,98

¹ O valor total de 2021 foi alterado para melhor aderência metodológica, já que lâmpadas são calculadas por unidade (e não por tonelada). [GRI 2-4](#)

Resíduos destinados para disposição final [GRI 306-5](#)

Total de resíduos destinados para disposição final, por operação, em toneladas métricas (t)

		2021	2022
	Fora da organização/Offsite	Total	Fora da organização/Offsite
Resíduos não perigosos			Total
Aterro	12,99	12,99	13,10
Triagem e transbordo	1,022	1,022	10,10
Cova	9,03	9,03	1,28
Total	23,04	23,04	24,48
Resíduo perigosos			
Aterro	23,12	23,12	13,35
Triagem e transbordo	26,48	26,48	1,1
Triagem e transbordo (unid)	321	321	492
Descontaminação (unid)	160	160	0
Coprocessamento	1,759	1,759	133,38
Reciclagem			0,1
Incineração			1,09
Total	51,36	51,36	149,02
Total de resíduos destinados para disposição final	74,40	74,40*	173,50

*O valor total de 2021 foi alterado para melhor aderência metodológica, já que para triagem e transbordo e descontaminação o cálculo é por unidade (e não por tonelada). [GRI 2-4](#)

BIODIVERSIDADE E USO DA TERRA

GRI 3-3, 304-3, 413-1

Nosso compromisso com a geração de energia limpa caminha em consonância com nossa responsabilidade pela conservação da biodiversidade. A atuação das nossas operações é orientada por uma matriz de riscos e de mitigação de impactos, que segue as diretrizes dos órgãos ambientais brasileiros responsáveis pelo licenciamento de nossos empreendimentos e é monitorada mensalmente e revisada conforme necessidade.

A adoção dessas práticas não se limita, contudo, apenas ao cumprimento das legislações vigentes. Praticamos as ações de conservação como parte intrínseca ao crescimento responsável de nossos negócios, sempre guiados por valores de

sustentabilidade. Em 2022, nossas atividades refletiram uma atuação voltada à educação e conscientização ambiental e patrimonial, com incentivo a ações comunitárias que garantam benefícios e um futuro mais seguro para todos.



Praticamos ações de conservação como parte intrínseca ao crescimento responsável de nossos negócios, sempre guiados por valores de sustentabilidade.



Áreas e habitats preservados GRI 304-1, 304-2, EU13

UHE São Simão

- Localização:
19-00"55"S 50-29"48,4"W
- Reserva legal: **21,6 ha**
- Servidão ambiental: **8,6 ha**
- Área de Preservação Permanente (APP): **39 km²**

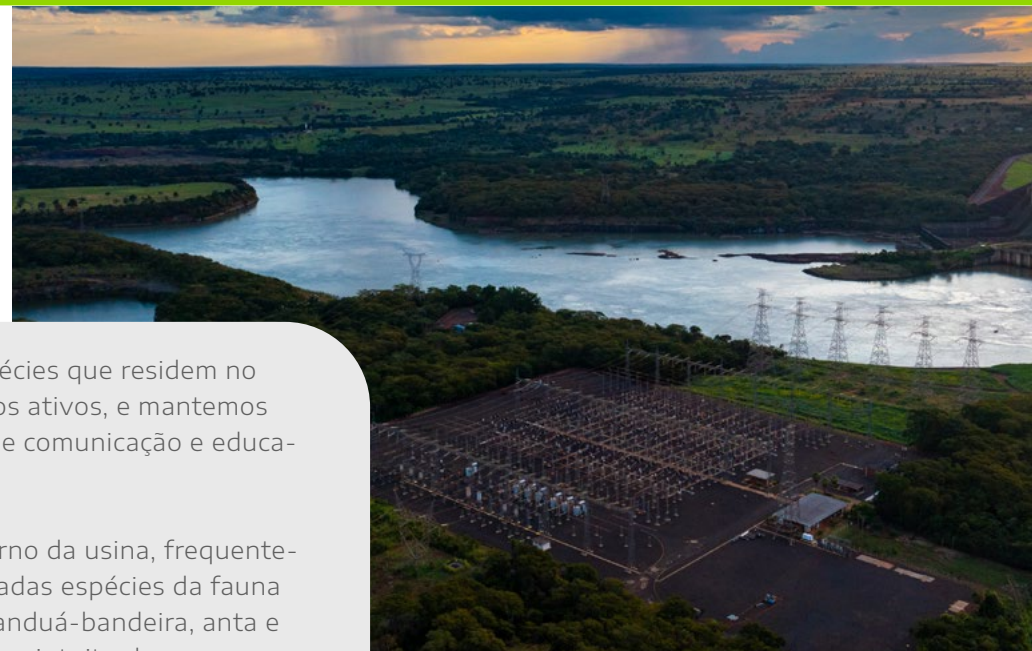
Em operação há mais de 40 anos, a UHE São Simão já conta com impactos mapeados e ações de mitigação estabelecidas. Como detentores da concessão de operação da usina, executamos programas condicionantes necessários à conservação dos biomas impactados pelo empreendimento, desempenhando uma série de ações que visam promover a conservação do meio ambiente e beneficiar as comunidades de sua área de influência.

Desenvolvemos ações e programas estruturados de restauração das florestas nas margens do reservatório, atuamos no monitoramento da qualidade das águas para manutenção do equilíbrio ecológico dos ecossistemas, realizamos atividades de conscientização e con-

servação de espécies que residem no habitat de nossos ativos, e mantemos ativas práticas de comunicação e educação ambiental.

Na área de entorno da usina, frequentemente são avistadas espécies da fauna local, como tamanduá-bandeira, anta e lobo-guará. Com o intuito de compartilhar com a sociedade as informações obtidas em seus monitoramentos de fauna terrestre já finalizados, a UHE São Simão divulgará, ao longo de 2023 e em plataformas de pesquisas gratuitas, dados das espécies observadas entre os anos 2009 e 2016.

Além da continuidade no controle da proliferação do mexilhão dourado ([*veja mais em Investimentos em projetos de P&D, pág. 47*](#)), recebemos, em 2022, aprovação do Ibama para iniciar um estudo focado na espécie *Cypseloides senex* (taperuçu-velho), ave também mapeada na região. A pesquisa, que será iniciada em 2023, buscará entender as formas de uso das estruturas da usina por essa espécie.



Executamos programas condicionantes necessários à conservação dos biomas impactados pelos nossos empreendimentos.

Complexo Eólico Vale dos Ventos

- Localização:
Latitude 6° 34' 36,6" Longitude 34° 58' 25,3"
- Área Arrendada: 562,461 ha
- Área Operacional: 327,681 ha

Parque Eólico Millenium

- Localização:
Latitude 6° 29' 37" Longitude: 34° 58' 18"
- Área Arrendada: 125 ha
- Área Operacional: 42,689 ha



O território de proteção ambiental dos parques eólicos faz parte de áreas arrendadas e margeia parte dos empreendimentos – há APPs, trechos de servidão ambiental e de vegetação com espécies nativas preservadas. Na região, mantemos um Programa de Monitoramento da Fauna para identificar e acompanhar as interações das espécies com os empreendimentos. Em 2022, registramos

mais de 100 espécies no local, dentre elas, cinco ameaçadas de extinção. Também incluímos duas espécies com algum grau de ameaça na lista da União Internacional para Conservação da Natureza: *Penelope superciliaris* (jacupemba) e *Herpsilochmus pectoralis* (chorozinho-de-papo-preto).

Biodiversidade compensada [EU13](#)

317 km²
área total

Principais espécies conservadas/protegidas:

2 espécies
de aves
bioindicadoras

11 espécies
endêmicas
anfíbios (1), aves (7)
e mamíferos (3)

7 espécies
cinegéticas
aves (4) e mamíferos (3)

5 espécies
ameaçadas de
extinção
aves (3) e mamíferos (2)

Educação Ambiental

Acreditamos que as ações de conservação do meio ambiente devam contribuir, prioritariamente, para a conscientização das pessoas, transformando-as em agentes multiplicadores de defesa e preservação do nosso ecossistema ambiental. Diante disso, em 2022, nos dedicamos à reformulação do Programa de Educação Ambiental (PEA), buscando o aprimoramento de suas práticas nas regiões de entorno da UHE São Simão.

O objetivo será promover, além do apoio a eventos para engajamento comunitário, o desenvolvimento de projetos socioambientais que impactem diretamente as comunidades mais vulneráveis. A partir dessa reformulação, nosso próximo foco será a atuação junto à comunidade de pescadores, além de piscicultores e demais usuários do reservatório da usina. No mesmo ano, iniciamos com esse grupo uma fase de diagnósticos para entender suas atividades com profundidade e delinear quais temáticas precisamos abordar para contribuir com a prática e sensibilizar o maior número de pessoas. A intenção é de que o projeto seja implementado em 2023.

Além disso, estabelecemos, continuamente, diálogos com colaboradores próprios e terceiros para discussão de temas relacionados à execução de suas atividades. O principal objetivo é fomentar a adoção de práticas conscientes como, por exemplo, em relação à geração de resíduos e à mitigação de impactos ambientais.



DIA DO MEIO AMBIENTE

Em 2022, celebramos a semana do meio ambiente e os 44 anos de inauguração da UHE com um evento especial na cidade de São Simão (GO). Com o tema “Ação que soma - Uma manhã pelo meio ambiente”, preparamos um dia de palestras e oficinas na orla da Praia do Lago Azul, sendo o primeiro grande evento realizado na cidade com foco em educação ambiental. Nele, tivemos participação de, aproximadamente, 500 pessoas.

Além da abordagem de questões voltadas à recuperação de ecossistemas, o evento contou com oficinas de manejo de compostagem e pintura, distribuição e plantio de mudas, e atividades de lazer e recreação para as crianças e famílias. Também foram distribuídas 300 cartilhas com informações sobre fauna e flora, biodiversidade, água e gestão patrimonial ([veja mais em Gestão Patrimonial, pág. 43](#)).



Estabelecemos, continuamente, diálogos com colaboradores para fomentar a adoção de práticas de conservação conscientes.

Campanhas de comunicação

GRI 303-1, 304-1, 413-1

Pelo segundo ano consecutivo, realizamos a Campanha de Prevenção de Queimadas nas regiões de abrangência da UHE São Simão e em Mataraca (PB), onde operamos nossos parques eólicos. A divulgação, com abordagem de informações relevantes de combate aos incêndios florestais, contemplou mídias locais diversas. No total, investimos cerca de R\$ 53 mil reais na produção e veiculação nas duas localidades.

Também realizamos a Campanha Pirace-
ma 21/22, com ações educativas de alerta aos pescadores para o período de reprodução dos peixes, que contemplou co-

municações impressas e divulgações em canais eletrônicos e digitais. Em novembro de 2022, iniciamos o novo ciclo 22/23, cuja continuidade será feita ao longo do próximo ano. Atuamos, também, na conscientização contra a pesca a jusante da barragem da usina, com divulgação de entrevistas em rádio e peças digitais.

Além disso, lançamos a Campanha de Reflorestamento para que as comunidades entendam com maior clareza a importância dessa atividade de recuperação para a sustentabilidade ambiental.

Paralelamente a essas ações, distribuímos cartilhas voltadas a temáticas ambientais de impacto em nossas regiões de atuação, como fauna e flora

e biodiversidade e água. Para os alunos das escolas de Barra do Camaratuba e da Uruba, em Mataraca (PB), também realizamos entregas de material com informações sobre a fauna local e um jogo da memória que reforça, de maneira lúdica, a importância da preservação do patrimônio histórico e natural. Essa iniciativa integra o nosso planejamento de ações sociopatrimoniais conforme diretrizes do Instituto do Patrimônio Histórico e Artístico Nacional (IPHAN), já que a área do Complexo Eólico Vale dos Ventos registra fragmentos de sítio arqueológico. [GRI 2-25](#)



Em 2022, realizamos, pelo segundo ano consecutivo, Campanha de Prevenção de Queimadas.

Monitoramento das águas GRI 303-1

Trabalhamos com o uso consciente da água em nossas operações e atividades administrativas. Para reforçar o compromisso com a conservação desse recurso natural, mantemos por meio do Programa de Monitoramento Limnológico e da Qualidade da Água, a avaliação periódica das águas do reservatório da UHE São Simão, no rio Paranaíba e em trechos de influência em seus afluentes. Com esse trabalho, temos um diagnóstico mais preciso da condição da água e conseguimos identificar fontes de poluição, além de mapear comunidades aquáticas que vivem no reservatório.

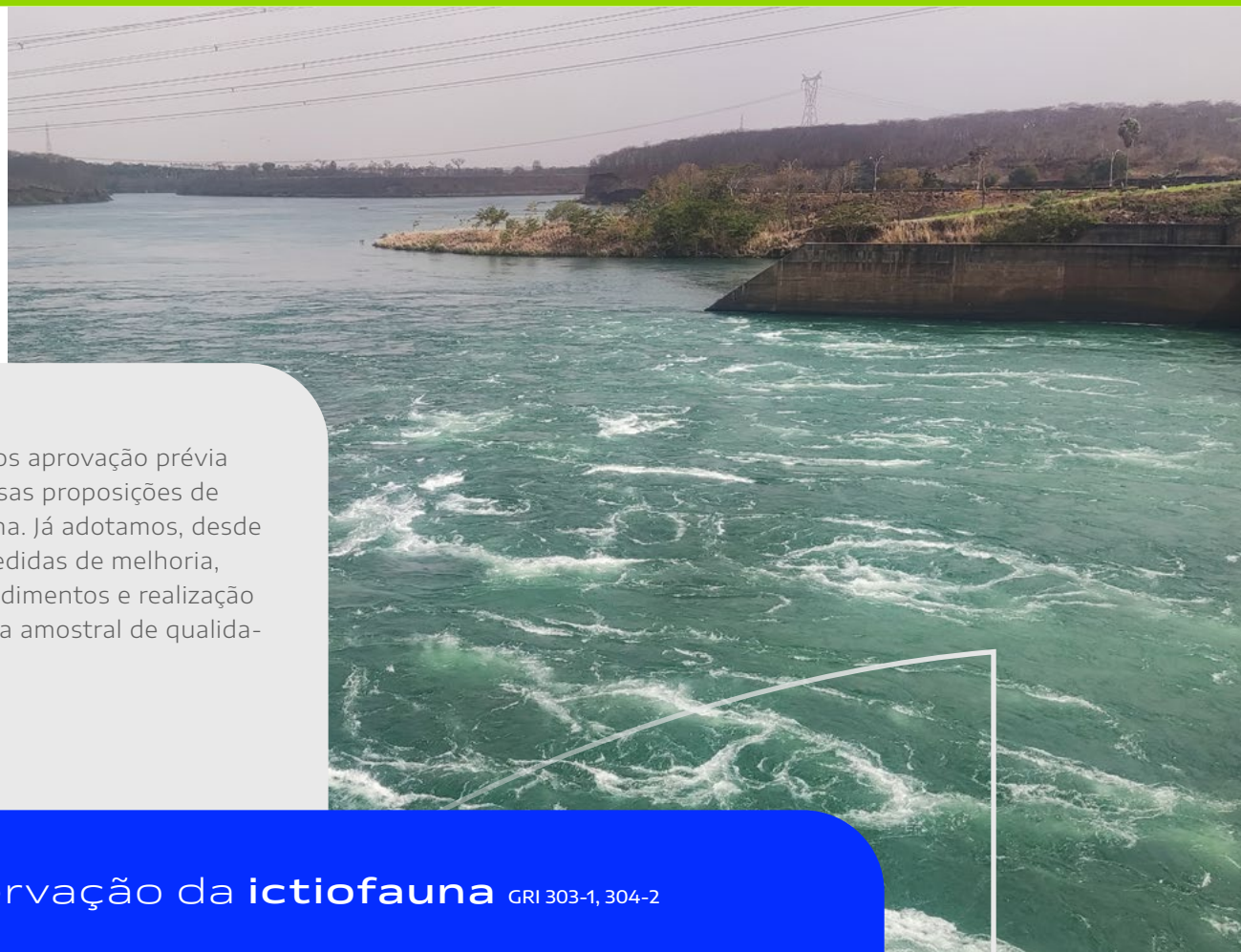
Trimestralmente, realizamos coletas em 16 pontos amostrais – distribuídos em reservatório, afluentes e jusante –, para avaliação de parâmetros físico-químicos e bacteriológicos, consolidamos os dados e comparamos os resultados aos limites previstos na Resolução Conama nº 357/2005.

Em 2022, recebemos aprovação prévia do Ibama para nossas proposições de ajustes no programa. Já adotamos, desde então, as novas medidas de melhoria, como análise de sedimentos e realização de ajustes na malha amostral de qualidade da água.

Conservação da ictiofauna GRI 303-1, 304-2

A área de influência do reservatório da UHE São Simão recebe o nosso investimento para conservação da comunidade de peixes por meio de estudos e atividades realizados pelo Programa de Conservação da Ictiofauna.

Periodicamente, promovemos ações protetivas de resgate de peixes em manobras e paradas de máquina para evitar qualquer impacto na ictiofauna e realizamos monitoramentos constantes dos cardumes para entender as características e diversidade das espécies, bem como seus hábitos de alimentação e reprodução.



Reflorestamento GRI 304-3

Mantemos nosso compromisso com a recomposição da vegetação às margens do reservatório da UHE São Simão, priorizando as APPs.

Em 2022, por meio do Programa de Reflorestamento Ciliar, concluímos o reflorestamento de mais de 80 hectares, em trecho de APP no município de Gouvelândia (GO), correspondentes a dois ciclos de atuação – 2020/2021 e 2021/2022. Durante o período de dois anos, a ação passa por atividades de cercamento da área, plantio de mudas nativas e manutenção. No total, já contabilizamos cerca de 415 ha de APPs com reflorestamento implantado e em processo de avaliação dos resultados, para posterior apresentação ao Ibama. A contratação das atividades para recuperação de novo trecho de APP – ciclo 2022/2023 – já foi iniciada.

Para as novas proposições de reflorestamento que entregamos ao Ibama,

fizemos um mapeamento das áreas que queremos recuperar e sugerimos a implementação de outras técnicas de regeneração – não se restringindo apenas ao plantio convencional de mudas –, que sejam realizadas conforme as características de cada área para obtermos resultados mais satisfatórios. A ideia é que o programa não se limite ao restabelecimento dos 40 ha anuais, mas que cada território seja estudado considerando suas particularidades e, a partir de então, possamos prever a aplicação de métodos específicos – que podem variar com a adoção de práticas como adensamento, uso de sementes ou apenas cercamento da área.

Até o final da concessão da usina, estimamos, aproximadamente, novos 1.040 ha de área para implantação de medidas de recuperação. No caso dos parques eólicos, não existem áreas previstas para restauração.



Por meio do Programa de Reflorestamento Ciliar, concluímos o reflorestamento de mais de 80 hectares em trecho de APP.



Segurança é a base do cuidado

Relações de valor
Novas relações de trabalho
Saúde e segurança
Desenvolvimento local

RELAÇÕES DE VALOR

GRI 2-28

Para cumprirmos a meta de nos tornarmos um dos três maiores geradores de energia do Brasil até 2025 e nos consolidarmos como um importante agente na descarbonização da economia, investimos constantemente em novas pesquisas e tecnologias e atuamos com excelência, sustentados por princípios de integridade, diversidade, ética, transparência e desenvolvimento socioambiental – ativos fundamentais para alcançarmos o crescimento almejado para nossa organização, nossas comunidades e o planeta.

Nessa direção, mantemos parcerias e relações íntegras com públicos prioritários com o intuito de fortalecer nossas estratégias e contribuir para o alcance de melhores resultados e negócios mais prósperos.

Em 2022, estabelecemos relacionamentos com instituições, associações, órgãos regulatórios e empresas do setor energético. Dentre eles, destacam-se:

- Associação Brasileira de Companhias de Energia Elétrica (ABCE);
- Associação Brasileira de Comunicação Empresarial (Aberje);
- Associação Brasileira de Relações Institucionais e Governamentais (Abrig);
- Associação Brasileira dos Comercializadores de Energia (Abraceel);
- Associação Brasileira dos Produtores Independentes de Energia Elétrica (Apine);
- Centro Brasileiro de Relações Internacionais (Cebri);
- Instituto Acende Brasil.



Relacionamento com públicos de interesse GRI 2-29

Estabelecemos relacionamentos sustentáveis com nossos principais *stakeholders*, identificados a partir do levantamento anual de ações pretendidas a serem executadas pelas diversas áreas da companhia. A partir do entendimento de quem são os públicos prioritários, alinhamos as melhores estratégias e mantemos canais estruturados para disseminação de informações exclusivas a cada um deles, sempre pautados pela transparência de nossas relações.

Nossos principais meios e formatos de comunicação definidos para cada público de interesse, conforme objetivos de relacionamento, são:



Alinhamos as melhores estratégias e mantemos canais estruturados para disseminação de informações exclusivas a cada um dos nossos públicos estratégicos.

- **Público Interno:** disseminação da estratégia de atuação da companhia, bem como ações de orientação e conscientização de temas que impactem o ambiente de trabalho, por meio de campanhas internas, *lives* mensais com as lideranças, disseminação de informações pelos gestores, criação de programas para atuação dos colaboradores, eventos e premiações, desenvolvidos estrategicamente de forma bilíngue para atingir e fomentar a interação cultural com os expatriados. Também realizamos pesquisas internas para implementação dos nossos planos de ações;
- **Comunidades:** criação de relacionamentos e reforço da atuação da empresa por meio de ações de conscientização em temas como ESG, cultura e saúde; realização de campanhas, programas e capacitações contínuas; além do monitoramento de resultados com pesquisas anuais de reputação;
- **Governo e agentes públicos:** atuação próxima para apoiar o desenvolvimento de ações que beneficiem a companhia, as comunidades e o país, mediante participação em audiências, associações, fóruns e discussões relevantes para viabilizar iniciativas em consonância com as estratégias da empresa;
- **Fornecedores e parceiros:** para trabalharmos com cadeias de fornecimento mais abrangentes e adequadas às boas práticas corporativas, implementamos processos confiáveis de concorrência, aprimoramos nosso sistema de cadastro, incentivamos e acompanhamos a execução dos serviços para garantir o cumprimento das políticas e práticas ESG, e colhemos *feedbacks* continuamente;





- **Investidores:** atuamos para posicionar a empresa e reafirmar a sua robustez e confiabilidade por meio da transparência na divulgação de publicações de interesse do mercado, como balanços financeiros, relatórios de sustentabilidade anuais, processos, políticas e compromissos assumidos, frequentemente atualizados em nosso *site* desde o início da atuação da SPIC Brasil no país;
- **Clientes (do ACL):** investimos na oferta de soluções diferenciadas para apresentar, criar relacionamentos e fidelizar a companhia com o público do mercado livre de comercialização de

energia, o que é feito pela equipe comercial e pela Diretoria por meio da criação de ações de relacionamento personalizadas e da participação em eventos e fóruns setoriais exclusivos;

- **Profissionais do setor:** criação de estratégias de marca empregadora – em inglês, *employer branding* – para posicionar a companhia como um *player* relevante e atrativo do setor. Esse engajamento é impulsionado por ações de comunicação que incluem publicações direcionadas nas redes – próprias ou não – e pela ativação de mídia *on* e *off*-line;

- **Formadores de opinião/imprensa:** buscamos a exposição espontânea e positiva da companhia e a visibilidade às nossas estratégias de atuação, criando relações de confiança e parceria com esses atores e construindo uma reputação de destaque para a SPIC Brasil perante a opinião pública. Comunicamos nossas ações auxiliados pela assessoria de imprensa, compartilhamos pautas estratégias e buscamos espaços junto aos veículos para entrevistas exclusivas com os porta-vozes da empresa, no intuito de participarmos de discussões relevantes ou termos espaços de fala em eventuais situações de risco ou crise.

NOVAS RELAÇÕES DE TRABALHO

GRI 3-3

Pautamos nossa atuação e nossas relações de trabalho partindo da premissa básica de garantir segurança máxima às pessoas. Desde o início da pandemia de covid-19, em 2020, até a adoção do novo formato híbrido de trabalho, tratamos a saúde e a qualidade de vida do colabo-

rador como prioritária e estendemos os cuidados também aos seus familiares, terceiros e nossas comunidades. Todo esse processo demandou a readaptação a partir de novas dinâmicas profissionais e da construção de novas relações.

Diante de um cenário mais controlado e com menos infecções, asseguramos o retorno aos escritórios mediante cumprimento de rígidos procedimentos sanitários, definidos com a consultoria do médico infectologista Caio Rosenthal, com quem ainda firmamos parceria para acompanhamento de sintomas, consultas e manutenção do bem-estar do nosso público interno. Retomamos

com segurança os eventos, as celebrações e as interações presenciais entre as equipes, a partir de protocolos de realização de testes e incentivo à adesão da imunização contra a doença, em um ano também marcado pelo reposicionamento e fortalecimento dos princípios e valores da SPIC Brasil.

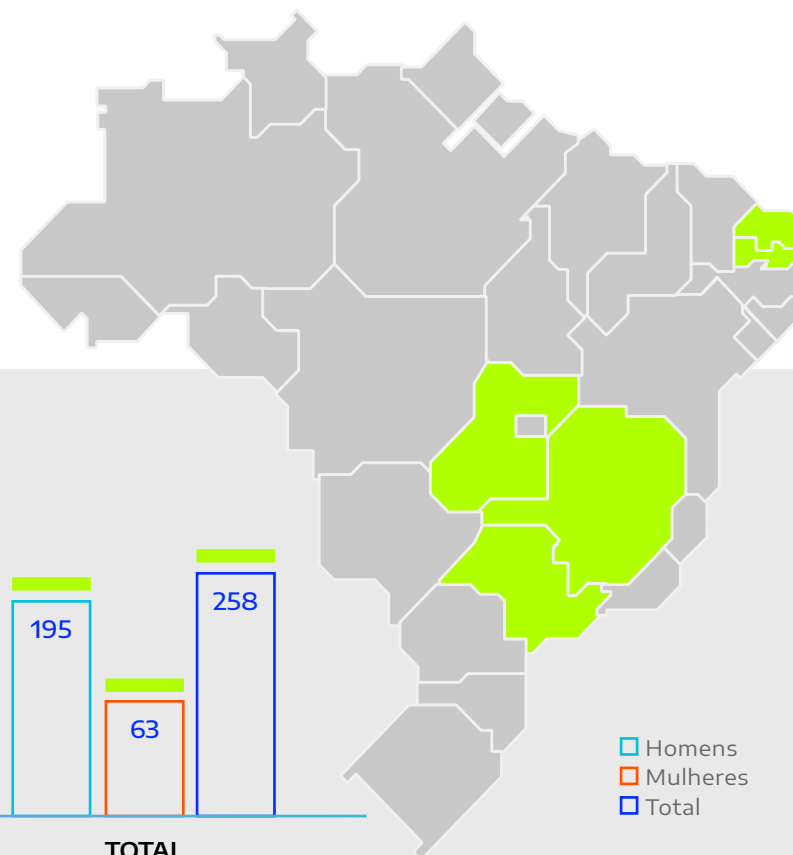
Os aprendizados adquiridos ao longo do período pandêmico fortaleceram nossa atuação preventiva e foram importantes para mapeamento de pontos de atenção que passamos a tratar de maneira prioritária e atenciosa, como a saúde mental dos colaboradores (*veja mais em Saúde mental, pág. 108*).



Tratamos como prioritária a saúde e a qualidade de vida do colaborador e estendemos os cuidados também aos seus familiares, terceiros e nossas comunidades.

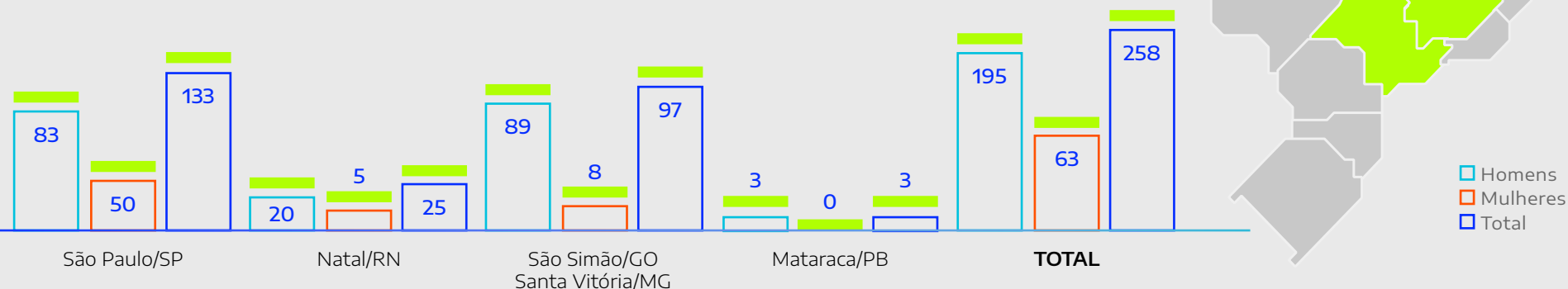
Todo o comprometimento com um ambiente de trabalho mais saudável está refletido em nossos resultados. Em 2022, realizamos novamente a Pesquisa de Clima com o apoio da consultoria global Great Place to Work (GPTW) e fomos reconhecidos, pelo segundo ano consecutivo, com o selo de “Melhores Empresas

para se Trabalhar”, premiação concedida às companhias que se destacam em desempenho, práticas inovadoras e cultura de confiança. Além disso, também alcançamos o *ranking* das 50 melhores empresas para se trabalhar na categoria “Indústria 2022 - médias empresas”.



Perfil dos colaboradores GRI 2-7, 2-8

Empregados por gênero e região GRI 2-7



Empregados por tipo de contrato de trabalho e gênero GRI 2-7

Tipo de contrato	2020			2021			2022		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Permanente	157	58	215	171	64	235	194	60	254
Temporário	8	4	12	11	8	19	1	3	4
Total	165	62	227	182	72	254	195	63	258

Empregados por tipo de contrato de trabalho e região [GRI 2-7](#)

Região	2020			2021			2022		
	Tempo determinado	Tempo indeterminado	Total	Tempo determinado	Tempo indeterminado	Total	Tempo determinado	Tempo indeterminado	Total
São Paulo	10	111	121	14	119	133	4	129	133
Natal	0	12	12	2	16	18	0	25	25
São Simão (GO)/ Santa Vitória (MG)	2	89	91	2	97	99	0	97	97
Mataraca/PB	0	3	3	1	3	4	0	3	3
Total	12	215	227	19	235	254	0	254	258

Empregados por tipo de emprego* [GRI 2-7](#)

Tipo de emprego	2020			2021			2022		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Jornada integral	165	62	227	182	72	254	195	63	258
Total	165	62	227	182	72	254	195	63	258

*Não contamos com empregados em jornada parcial.

Trabalhadores por categoria funcional e gênero* [GRI 2-8](#)

	2020			2021			2022		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Aprendizes	1	1	2	3	1	4	1	3	4
Estagiários	-	-	-	-	-	-	3	5	8
Terceiros	8	4	12	9	8	17	9	5	14
Total	9	5	14	12	9	21	13	13	26

*Até 2021, número de estagiários não era reportado.

Transformação cultural

Em 2022, após três anos do início da jornada de transformação cultural da SPIC Brasil e a partir da construção e disseminação da nossa missão, visão e valores, realizamos nova etapa de *Assessment Cultural*. O diagnóstico visou compreender a evolução da percepção dos colaboradores com relação aos valores vivenciados na companhia. A análise dos resultados será compartilhada em 2023.

Além disso, nossas áreas de Recursos Humanos e de Estratégia e Inovação uniram esforços para estruturar a evolução do trabalho dos Embaixadores de Cultura definidos em 2021 – voluntários de diferentes áreas de negócios que, até então, colaboravam de maneira direcionada com o processo de transformação da cultura interna. Com a mudança, o novo grupo de sete embaixadores, agora denominados Embaixadores da Cultura & Inovação, passam a integrar também o ecossistema de inovação da SPIC Brasil e atuar como agentes multiplicadores da cultura e da mentalidade inovadora que desejamos construir.

Recrutamento e seleção

Em 2022, nosso programa de *onboarding*, voltado à integração dos recém-contratados, foi redesenhado para um formato 100% on-line e integrado ao Conexão RH, facilitando o acesso único a todas as informações da empresa, como cultura, práticas, benefícios e treinamentos.

Possuímos uma Política de Sustentabilidade que garante o cumprimento dos direitos humanos e da saúde e segurança dos nossos colaboradores, além do respeito ao meio ambiente, e detalha também as diretrizes para contratações de terceiros e/ou prestadores de serviço.

[GRI 2-24](#)



IMPLEMENTAÇÕES NO CONEXÃO RH

Em 2022, implementamos novas funcionalidades à nossa ferramenta de gestão de pessoas, o Conexão RH. Além do processo de *onboarding*, integramos informações e alertas sobre ponto e banco de horas, fluxos de movimentação de pessoal, contratações e desligamentos, e o módulo de treinamento e desenvolvimento. Além disso, os gestores podem visualizar dados exclusivos para auxiliar na tomada de decisões e gestão de suas equipes. Para o início de 2023, estão previstas novas integrações de módulos desenvolvidos ao longo do ano, como mapeamento de sucessores e relatórios completos para análise de indicadores pela liderança.

Políticas de remuneração e benefícios GRI 2-19, 2-20

Nossa política de remuneração é validada pelo Conselho de Administração, que aprova previamente quaisquer alterações no documento, como definição de salários mais atrativos para posições estratégicas (VP e C-Level) e revisão de estratégias de reconhecimento e retenção.

O pacote de remuneração dos executivos sêniores contempla o salário base como remuneração fixa e o salário variável, vinculado às metas da companhia e às

suas metas individuais. Metas corporativas possuem pesos maiores nas bonificações e, geralmente, estão ligadas aos impactos financeiros e de meio ambiente. No último ciclo, tivemos a inclusão de metas relacionadas aos princípios ESG.

Pagamentos de rescisão e benefícios de aposentadoria seguem regras padrões aplicadas a todos os colaboradores.



Em 2022, atrelamos as metas da companhia aos princípios ESG.



Programas de desenvolvimento

Em 2022, demos continuidade à Avaliação de Desempenho 360º, processo implementado na SPIC Brasil em 2021 no qual os colaboradores têm a oportunidade de se autoavaliar, avaliar equipes, pares ou gestores. A análise é feita não apenas pelo atendimento das metas individuais, mas com base em comportamento e alinhada aos valores e à cultura da empresa. Dentro desse processo, realizamos o primeiro ciclo oficial de *feedbacks* obrigatórios, cuja conclusão pode estar atrelada à criação de planos de desenvolvimento individuais.

A partir dos resultados desse processo, demos continuidade ao reconhecimento dos colaboradores por meio do Ciclo de Méritos, que prevê análise e reajustes salariais àqueles que se destacaram ao longo do ano. Além disso, mantemos uma política de participação nos lucros reais (PLR) para bonificação de acordo com o alcance de metas preestabelecidas.

Energia para colaborar

Em 2022, também realizamos nosso programa de reconhecimento, o Energia que Soma, com algumas mudanças. Para reafirmar o nosso valor de colaboração, as indicações dos colegas de destaque foram realizadas em conjunto, entre as equipes, que só poderiam indicar uma pessoa de outra área. Finalizadas as indicações, abrimos uma votação para que nosso público interno escolhesse as três pessoas de maior destaque.



Nossa Avaliação de Desempenho 360º estabelece metas individuais alinhadas aos valores e à cultura da SPIC Brasil.



Diversidade e inclusão GRI 3-3, 405-1

Em 2022, lançamos o Programa de Diversidade, Equidade e Inclusão da SPIC Brasil, com a missão de valorizar nossas pessoas e disseminar a cultura da pluralidade na empresa, em consonância com nossos princípios e aspectos ESG.

A estruturação do programa, que contou com a parceria da Impulso Beta, consultoria de gestão da mudança em diversidade, foi pensada a partir de uma jornada para mapear a realidade da empresa e construir um plano de ações que busque o desenvolvimento de novos comportamentos, de maneira contínua. Em agosto, iniciamos a primeira etapa de diagnóstico por meio de um censo on-line aplicado ao público interno, para entendimento do perfil e de suas percepções em relação ao ambiente de trabalho. A pesquisa foi respondida por 184 pessoas, representando 82% de adesão. Também realizamos algumas entrevistas e grupos focais com colaboradores de diferentes cargos e localidades, que foram fundamentais para o mapeamento de assuntos prioritários.

A partir dessa escuta, estamos trabalhando no delineamento da estratégia macro do programa, assim como na criação do plano de ação com respectivas métricas para execução e acompanhamento a partir de 2023.



Lançamos o nosso Programa de Diversidade, Equidade e Inclusão, visando à disseminação da cultura da pluralidade na SPIC Brasil.

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

	2020	2021	2022
	Pretos e Pardos	Pretos e Pardos	Pretos e Pardos
Gerência	0	0	11,9
Administrativo	1,80	1,83	25
Total	0,93	0,85	9,86

*O número de pretos e pardos para Conselho, Diretoria, Técnica/Supervisão é nulo.

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

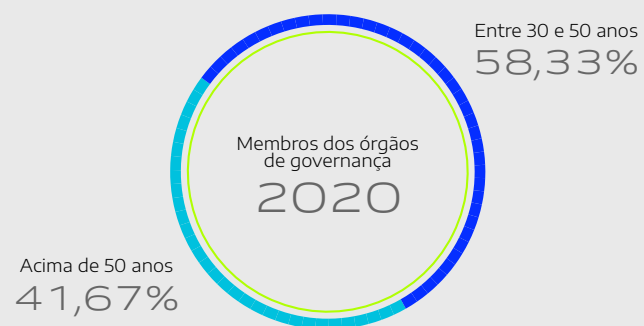
	2020	2021	2022
	Pretos e Pardos	Pretos e Pardos	Pretos e Pardos
Aprendizes	100	100	25
Estagiários	-	-	75
Terceiros	0	0	45,45
Total	16,67	19,05	4,58

Diversidade em órgãos de governança e empregados GRI 405-1

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



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



Não houve indivíduos dentro de órgãos de governança da organização abaixo de 30 anos.

*Não há membros no grupo de governança que se qualifiquem no grupo de vulneráveis ou minorias.

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

	2020		2021		2022	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Conselho	85,71	14,29	83,33	16,67	75,00	25,00
Diretoria	57,14	42,86	77,78	22,22	76,92	23,08
Gerência	79,31	20,69	78,38	21,62	83,33	16,67
Técnica/supervisão	93,44	6,56	93,24	6,76	100	0
Administrativo	60,36	39,64	55,96	44,04	12,5	87,5
Total	73,02	29,98	72,77	27,23	74,65	25,35

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

	2020		2021		2022	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Aprendizes	50	50	75	25	25	75
Estagiários	-	-	-	-	37,5	62,5
Terceiros	70	30	52,94	47,05	54,55	45,45
Total	66,67	33,33	57,14	42,86	43,48	56,52

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

	2020			2021			2022		
	Abaixo de 30 anos	Entre 30 e 50 anos	Acima de 50 anos	Abaixo de 30 anos	Entre 30 e 50 anos	Acima de 50 anos	Abaixo de 30 anos	Entre 30 e 50 anos	Acima de 50 anos
Conselho	0	42,86	57,14	0	33,33	66,67	0	25	75
Diretoria	0	71,46	28,57	0	55,56	44,44	0	38,46	61,54
Gerência	0	75,86	24,14	0	75,68	24,32	0	80,95	19,05
Técnica/supervisão	8,2	80,33	11,48	8,11	79,73	12,16	0	50	50
Administrativo	11,71	80,18	8,11	12,84	77,98	9,17	0	87,5	12,5
Total	8,37	78,14	13,49	8,51	76,17	15,32	0	69,01	30,99

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

	2020			2021			2022		
	Abaixo de 30 anos	Entre 30 e 50 anos	Acima de 50 anos	Abaixo de 30 anos	Entre 30 e 50 anos	Acima de 50 anos	Abaixo de 30 anos	Entre 30 e 50 anos	Acima de 50 anos
Aprendizes	100	0	0	100	0	0	100	0	0
Estagiários	-	-	-	-	-	-	50	50	0
Terceiros	10	90	0	11,76	64,71	23,53	72,73	78,18	18,18
Total	25	75	100	28,57	52,38	19,05	39,13	52,17	8,70



Em parceria com o Instituto PriG, abrimos novas vagas de estágio e proporcionamos a primeira experiência profissional a jovens recém-graduados.

Gênero

Como parte das ações do programa, promovemos iniciativas para provocar novas reflexões em nosso público interno e fomentar um ambiente mais inclusivo e diverso. Até 2030, temos a meta de alcançar 31% de mulheres em posição de liderança na companhia. [GRI 3-3](#)

Em março de 2022, em celebração ao mês das mulheres, promovemos uma palestra sobre vieses inconscientes - preconceitos ou estereótipos internalizados que nos fazem adotar determinados comportamentos ou julgamentos sociais. O evento foi aberto para participação de todos os colaboradores.

Gerações

O ano de 2022 também foi marcado pela primeira experiência profissional de jovens recém-graduados na SPIC Brasil. Em parceria com a *startup* social Instituto Primeira Geração, estruturamos uma ação-piloto que permitiu a abertura de vagas de estágio à primeira geração de formados em suas famílias e ainda sem experiência prévia na área. A iniciativa alia a formação profissional ao desenvolvimento social, permitindo a entrada no mercado de trabalho e a oportunidade de crescimento a novos profissionais que não podem contar com o suporte financeiro dos pais.

Além dos benefícios como planos de saúde e odontológico, vales-alimentação e transporte e seguro de vida, o projeto também oferece uma bolsa para realização de pós-graduação em complemento ao desenvolvimento profissional na empresa, além de mentorias individuais com executivos do mercado. Em 2022, foram selecionados oito estagiários.



Capacitações e treinamentos GRI 404-1

Investimos constantemente em ações para aprimorar o desenvolvimento dos colaboradores. Por meio da SPIC *University*, nossa universidade corporativa, demos continuidade a quatro frentes de treinamento:

- **Comportamental:** em 2022, mantivemos a realização dos cursos on-line e voluntários a cada dois meses;
- **Técnica:** lançamos e executamos a matriz de treinamentos recomendados aos colaboradores da UHE São Simão, com cumprimento das ações e cronograma previstos.
- **Obrigatória:** conduzimos cursos voltados à saúde e segurança, necessários ao exercício da função; e
- **Compartilhamento de conhecimentos:** previstos para implementação em 2023, darão oportunidade para que os colaboradores transmitam conhecimentos das próprias áreas aos demais colegas.

Em 2022, atingimos uma média de capacitação individual de 57 horas. Anualmente, realizamos, ainda, levantamentos com os gestores das áreas para identificação de necessidades das equipes e desenvolvimento de ações exclusivas. Além disso, disponibilizamos programas de bolsas de estudos e idiomas aos colaboradores, de acordo com as diretrizes estabelecidas em nossa Política de Treinamento e Desenvolvimento.



Em 2022, atingimos uma média de capacitação individual de 57 horas.

Desenvolvimento da liderança GRI 404-1

Em 2022, lançamos a segunda turma da Academia de Liderança, uma parceria com a Fundação Dom Cabral (FDC) com foco estratégico em gestão de pessoas, processos e recursos, que contemplou 15 líderes de nível gerencial. O programa teve duração de seis meses e foi encerrado em novembro. [GRI 3-3](#)

Também realizamos a segunda edição do Programa de Mentoria, modelo de capacitação voltada ao aprofundamento das

habilidades e competências de liderança e realização de sessões de acompanhamento individuais. Encerramos a primeira turma no primeiro semestre, com alto índice de aproveitamento, e lançamos nova turma no segundo semestre para 15 gestores.

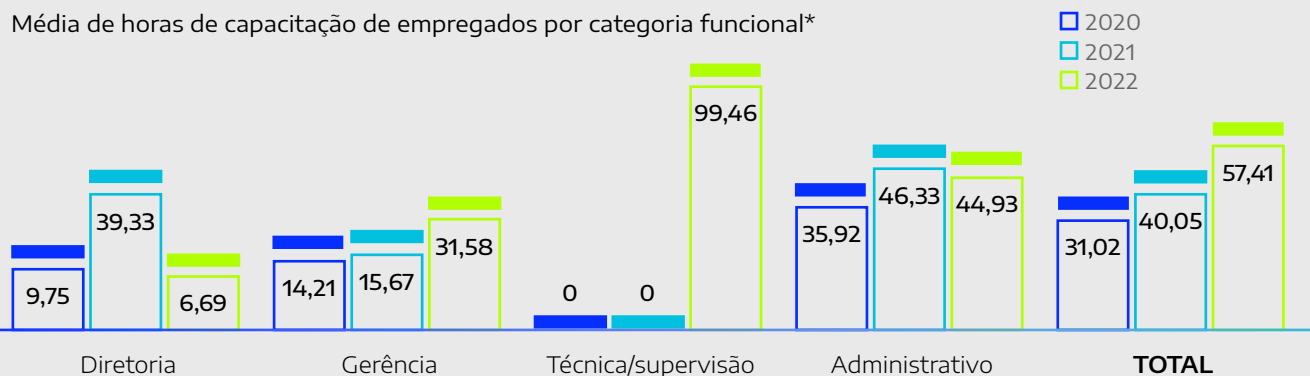
Além disso, ainda lançamos o projeto Diálogos de Carreira, que prevê *workshops* para orientar os líderes na abordagem do tema com os times, visando estimulá-los a buscar o protagonismo para alavancar seu crescimento na empresa. Em 2023, ampliaremos o projeto para novos colaboradores.



Contemplamos
15 líderes de nível
gerencial em nossa
segunda turma da
Academia de Liderança.

Média de horas de capacitação por ano, por empregado GRI 404-1

Média de horas de capacitação de empregados por categoria funcional*



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

	2020	2021	2022
Homens	30,7	38,56	65,34
Mulheres	31,86	44,05	31,76
Total	31,02	40,05	57,41

* A média de horas de capacitação para membros do conselho foi nula nos últimos três anos.

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

SAÚDE E SEGURANÇA

GRI 3-3, 403-2, 403-3, 403-4

Prezamos pelo cuidado com as pessoas em todas as nossas atividades. Para sustentar o crescimento da SPIC Brasil, trabalhamos pelo fortalecimento da saúde e da segurança como valores intrínsecos à nossa cultura.

Mantemos o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) e o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), geridos por um médico do trabalho, que contemplam o mapeamento das atividades, a identificação dos eventuais riscos aos quais os colaboradores estão expostos, implementação dos controles de engenharia devidos e organização de laudos de periculosidade. Também dispomos de equipe de saúde – incluindo médicos, enfermeiros e bombeiros civis – e ambulância para atendimento nacional. As atividades desses profissionais estão divididas em três linhas de atuação principais:

- **Saúde ocupacional**, referente à prevenção de doenças e acidentes de trabalho;
- **Programa de qualidade de vida**, que contempla o monitoramento dos indicadores de saúde e atua na promoção da saúde preventiva; e
- **Plano de emergência**, relativo à manutenção de recursos e competências necessários para atendimento em situações adversas.

A valorização da saúde e da segurança está intrínseca à nossa cultura.



Na companhia, dispomos da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (Cipa) que discute, regularmente, os aspectos relacionados aos riscos e à saúde e segurança dos nossos colaboradores, e de uma Brigada de Incêndio. A UHE São Simão também possui uma Cipa para representação de seus trabalhadores, assim como cada prestadora de serviço - todas mantendo interação com a equipe da SPIC Brasil. As Comissões têm suas atribuições estabelecidas pela Norma Regulamentadora No. 5 (NR-5) e são estruturadas para identificação e comunicação de riscos, propostas de melhorias e interrupções necessárias em atividades de perigo grave ou iminente. Além do que já preveem as normas regulamentadoras, não há requisitos novos de saúde e segurança do trabalho estabelecidos pelos acordos sindicais.

Realizamos reuniões periódicas para discussão da temática de saúde e segurança e mantemos firmado o compromisso pela extensão desse cuidado e das nossas estratégias também às comunidades, com as quais disseminamos, com frequência, informações relevantes como ações de prevenção e combate à dengue e à covid-19, além de práticas de preservação do meio ambiente. [GRI 413-1](#)



Dispomos da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (Cipa) que discute, regularmente, os aspectos relacionados aos riscos e à saúde e segurança dos nossos colaboradores.



Cultura de segurança

GRI 403-2, 403-7, 403-9, 403-10

Para garantir a segurança dos nossos colaboradores, mantemos atualizada uma Matriz de Perigos & Riscos relacionados ao ambiente de trabalho. Todos os acidentes passam por um processo de investigação, momento em que focamos na identificação das causas e estabelecemos planos de ações para evitar a recorrência. Nosso Sistema de Gestão também inclui um calendário de auditorias internas e externas, atualizado anualmente e sempre que novas necessidades de revisão são mapeadas.



Mantemos um processo de investigação para identificação das causas de acidentes e definição de planos de ações para evitar sua recorrência.

Para gestão dos riscos, todas as atividades – sejam próprias ou executadas por terceiros –, fundamentadas nas diretrizes da ISO 45001 e nos requisitos legais da NR-1, são planejadas junto à equipe de Saúde e Segurança, de acordo com as seguintes etapas:

- 1 **Caracterização** dos processos, do ambiente de trabalho e das atividades desempenhadas;
- 2 **Levantamento** preliminar de perigos;
- 3 **Avaliação** dos riscos levantados, considerando os controles existentes e os trabalhadores expostos;
- 4 **Estabelecimento** de ações para eliminação dos perigos ou redução dos riscos, considerando a hierarquia dos controles; e
- 5 **Implementação** das ações e monitoramento da execução e do desempenho.



Os procedimentos implementados visam proporcionar melhoria contínua dos processos e são frequentemente reforçados pela alta liderança em reuniões de análise crítica sobre os temas.

Em 2022, contratamos a DuPont DSS, consultoria de gerenciamento de desempenho de ativos, para nos apoiar na construção de uma cultura de segurança interdependente em nossos escritórios e operações hídricas, eólicas e solares. Inicialmente, foram realizados diagnósticos e pesquisas de percepção para conhecer o nosso nível de maturidade no tema e, na sequência, uma série de treinamentos para implementação das práticas, contemplando a disseminação de conceitos da liderança aos colaboradores técnicos.

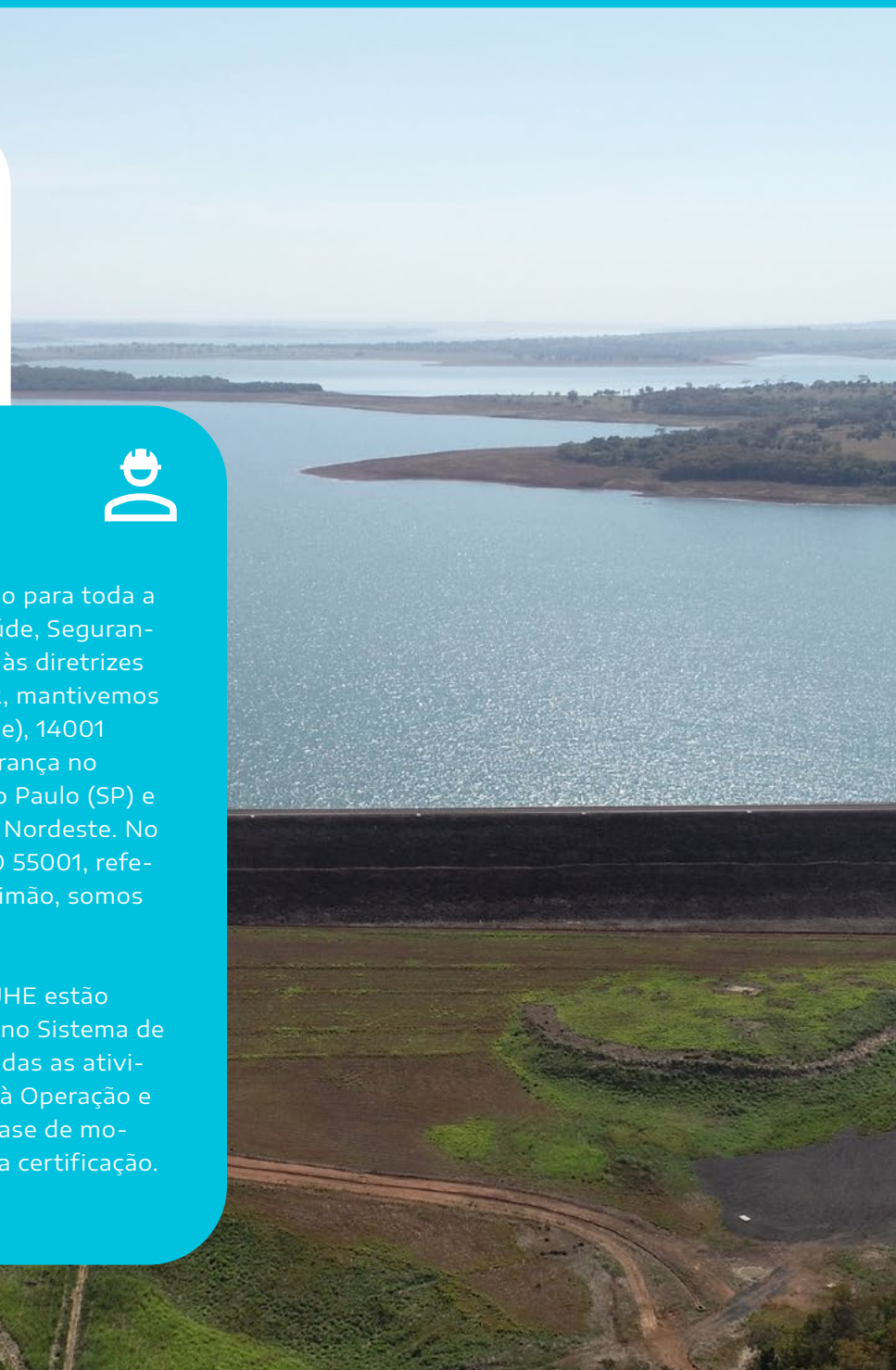
No início de 2023, daremos início às capacitações na operação de modernização da UHE São Simão. A conclusão do projeto, visando à transformação da nossa cultura de segurança, está prevista para 2024.

SISTEMAS DE GESTÃO GRI 2-24, 403-1, 403-9



Nosso Sistema de Gestão, implementado para toda a companhia pela área corporativa de Saúde, Segurança, Meio Ambiente e Qualidade, atende às diretrizes legais estabelecidas pela NR-1. Em 2022, mantivemos nossas certificações ISO 9001 (qualidade), 14001 (meio ambiente) e 45001 (saúde e segurança no trabalho) para nossos escritórios de São Paulo (SP) e Natal (RN) e nossos parques eólicos do Nordeste. No mesmo ano, adquirimos certificação ISO 55001, referente à gestão de ativos. Na UHE São Simão, somos certificados na ISO 14001 e 45001.

Todas as atividades desenvolvidas na UHE estão incluídas em escopo de implementação no Sistema de Gestão. Deste escopo, já foram certificadas as atividades principais da usina, relacionadas à Operação e Manutenção, e aquelas relacionadas à fase de modernização estão sendo preparadas para certificação.



Treinamentos e capacitações [GRI 403-5, EU16](#)

Estabelecemos um rigoroso controle de procedimentos internos para monitorar o cumprimento dos treinamentos obrigatórios e legais por parte dos nossos colaboradores, bem como para empresas contratadas, incluindo a checagem da documentação necessária para que possam trabalhar, com segurança, em nossos empreendimentos.

Exigimos a realização de treinamentos exclusivamente por empresas certificadas, com responsáveis habilitados e instrutores qualificados. Anualmente, renovamos os documentos legais e os requisitos de treinamentos dos programas PGR e PCMSO, bem como as orientações para uso e entrega de equipamentos de proteção individual (EPI) ou coletiva (EPC) a colaboradores, terceiros e visitantes.

Para entendermos as responsabilidades operacionais e os riscos aos quais estão submetidos cada colaborador, estabelecemos uma Matriz de Responsabilidades que nos auxilia na definição de um programa de capacitação mais assertivo. Ao nosso público, disponibilizamos uma série de treinamentos recomendados em direção defensiva, inteligência emocional, *risk factor* (DuPont), CIPA, brigada de incêndio, além dos obrigatórios em normas regulamentadoras.

Na UHE São Simão, todos os colaboradores são submetidos a treinamentos de integração e em temáticas específicas, como Segurança com Eletricidade (NR-10); Segurança com máquinas e equipamentos (NR-12); Segurança em espaço confinado; Segurança com trabalho em altura; e Formação de brigada de emergência.



Saúde do colaborador

GRI 3-3, 403-3, 403-6

O cuidado com a saúde das pessoas é a nossa prioridade. Além do convênio médico e odontológico, nossos colaboradores contam com os benefícios do *Be Healthy*, programa que incentiva a adoção de práticas mais saudáveis de alimentação, atividades físicas e de saúde mental.

Para os trabalhadores instalados em São Paulo (SP) e Natal (RN), o programa oferece o Gympass, plano subsidiado pela SPIC Brasil para uso de academias e aulas coletivas a escolha. O público interno da UHE São Simão tem acesso ao Clube Brancalione e conta também com a parceria do Serviço Social da Indústria (Sesi) na realização dos exames rotineiros de saúde que, em 2022, passou a incluir o monitoramento por bioimpedância - benefício concedido para auxiliar no monitoramento dos índices de saúde de todos os colaboradores e que subsidia os profissionais na tomada de decisões e na avaliação da necessidade de campanhas educativas na empresa.

Todas as informações coletadas são atualizadas em um cadastro completo, com a devida identificação de colabora-



dores com doenças como obesidade, diabetes, hipertensão ou demais problemas relacionados à saúde, a quem disponibilizamos acompanhamento multiprofissional com médicos, enfermeiros e educador físico para apoio na melhoria dos índices mapeados. Caso haja necessidade de encaminhamento a especialistas, a equipe de saúde apoia na identificação de profissionais da rede credenciada. Ainda disponibilizamos semanalmente aulas de yoga e meditação – presenciais ou on-line, e o suporte de uma nutricionista, que auxilia na criação de planos alimentares personalizados; e de uma psicóloga, que dá suporte em questões relacionadas à saúde mental ([veja mais em Saúde mental, pág. 108](#)).

Em todos os casos, adotamos a prática do sigilo médico e implementamos uma série de protocolos para atendimento às diretrizes da LGPD. A proteção dos dados é garantida pela segurança dos sistemas informatizados em que são armazenados e pela restrição de acesso apenas aos profissionais competentes.



Nossos colaboradores contam com os benefícios do *Be Healthy*, programa que incentiva a adoção de práticas de vida mais saudáveis.

Qualidade de vida em primeiro lugar [GRI 3-3, 401-3](#)

Em 2022, lançamos três desafios para fomentar a promoção de uma rotina mais saudável. As competições envolviam a prática de atividades de corrida, musculação e meditação. Comprovada a participação dos colaboradores, eles eram premiados com camisetas, tapetes de yoga e caixas de som – incentivos para estimulá-los a manter o hábito.

Ao longo do ano, monitoramos o engajamento geral dos colaboradores com o programa e constatamos um aumento de 20% de participação em relação ao ano anterior. Para 2030, a expectativa é alcançar 65% dos colaboradores.

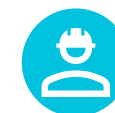
Licença-maternidade/paternidade [GRI 401-3](#)

		2020	2021	2022
Empregados que tiveram direito a tirar a licença	homens	165	182	194
	mulheres	62	72	60
Empregados que tiraram a licença	homens	4	4	9
	mulheres	2	2	3
Empregados que retornaram ao trabalho, no período do relatório, após o término da licença	homens	0	4	4
	mulheres	2	2	3
Empregados que retornaram a trabalhar após a licença e continuaram empregados 12 meses após o retorno ao trabalho	homens	4	0	9
	mulheres	2	0	2
Taxa de retorno	homens	1	1	1
	mulheres	1	1	0,66
Taxa de retenção	homens	1	0	1
	mulheres	1	0	0,66



CORRIDA DE SÃO SIMÃO

Em novembro de 2022, realizamos a 1ª Corrida de Rua SPIC Brasil em São Simão (GO), mais uma iniciativa do programa *Be Healthy*. O evento, gratuito, contou com a parceria do Sesi e das secretarias de Esportes, Educação e Cultura e Saúde e Urbanismo da cidade. O objetivo da ação foi ampliar o acesso a práticas de saúde e bem-estar aos colaboradores, familiares e comunidades de entorno. Aproximadamente 200 pessoas participaram da ação, que incluiu grupos das cidades de Quirinópolis e Itumbiara (GO).



Em 2022, registramos um aumento de 20% de participação nos desafios por uma rotina mais saudável.

Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho [GRI 403-8](#)

Números e percentuais de trabalhadores		2021		2022	
		Empregados	Outros trabalhadores*	Empregados	Outros trabalhadores*
Número total de indivíduos	Nº	244	244	95	294
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	95	294
	%	100	100	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	30	50
	%	18,44	3,28	31,58	17,01
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	244	20	10
	%	100	100	21,05	3,4

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

*As auditorias foram realizadas com base nas normas ISO 45001 e ISO 14001, sistema de gestão de saúde e segurança do ocupacional e de meio ambiente, respectivamente.

Não houve exclusão de trabalhadores, no entanto as auditorias são amostrais, então uma boa parte do efetivo acaba não sendo auditada.

Acidentes de trabalho e doenças ocupacionais GRI 403-2, 403-4, 403-9

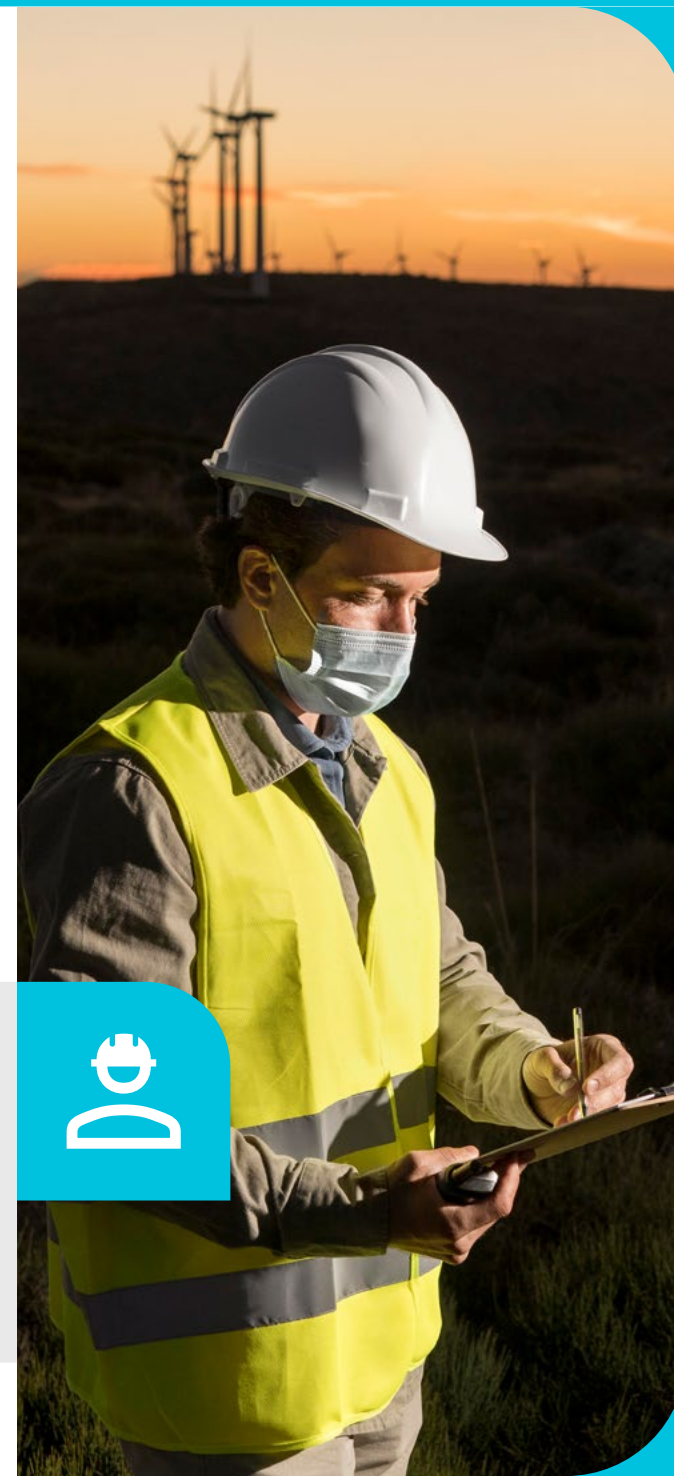
Trabalhamos para fomentar a cultura da segurança na companhia, a começar pelo incentivo dos líderes na adoção de práticas mais seguras pelas suas equipes. De forma perene, reforçamos a importância do envolvimento dos colaboradores com nosso sistema de gestão da segurança, para quem apresentamos todos os procedimentos e solicitamos contribuições, bem como reafirmamos o direito à recusa da execução de atividades em casos de riscos graves e iminentes de acidentes. Também realizamos campanhas educativas de prevenção de incidentes e relacionadas aos perigos nos locais de trabalho.

Os colaboradores participam ativamente da identificação dos riscos e medidas de controle de suas atividades por meio da Análise Preliminar de Risco (APR) e são estimulados a reportar quaisquer situações de perigo em nossas unidades de forma anônima ou por meio da ferramenta exclusiva Fique de Olho ([veja mais na próxima página](#)). Além disso, caso o colaborador queira comunicar alguma situação de desrespeito à política de segurança estabelecida, também pode fazer contato anônimo pelo Canal de Ética da companhia ([veja mais em Canal de ética e compliance, pág. 37](#)).

Nossa gestão da segurança é suportada pelo Corp 10, procedimento corporativo para registro e tratamento de acidentes, quase acidentes e não conformidades, que classifica os eventos em relação ao dano real ou potencial. Trabalhamos primordialmente para neutralizar os riscos potenciais identificados e, em um segundo momento, entender as causas e atuar para evitar a recorrência dos mesmos.

Em maio de 2022, superamos nosso recorde de 727 dias sem acidentes com afastamento na UHE São Simão, considerando colaboradores próprios e terceiros. Para alcançar esse resultado, aliamos nossa diretriz máxima de segurança a práticas de análise de riscos, controle de acesso de trabalhadores com competências mínimas e permissões de trabalho, monitoramento contínuo das atividades e correção imediata de desvios e falhas. Até o último dia de 2022, completamos 968 dias sem incidentes dessa natureza. Além disso, registramos 19 quase-incidentes relacionados ao trabalho.

Reforçamos a importância do envolvimento dos colaboradores com nosso sistema de gestão da segurança.





FIQUE DE OLHO! IDENTIFICOU ALGUMA SITUAÇÃO DE RISCO?



FIQUE DE OLHO GRI 2-16, 403-2

Para aprimorar nosso Sistema de Gestão da segurança, implantamos, em 2022, a ferramenta Fique de olho. Por meio de um *QR Code*, os colaboradores conseguem reportar situações de risco e apontar falhas de segurança em nossas unidades. Todos os pontos repor-

tados são avaliados pela área de Saúde e Segurança e, com isso, as correções são implementadas. A disponibilização da ferramenta contribuiu decisivamente para alcançarmos o recorde de tempo sem acidentes com afastamento, além de fortalecer a cultura de segurança da empresa. O projeto é divulgado continuamente em nossas operações.



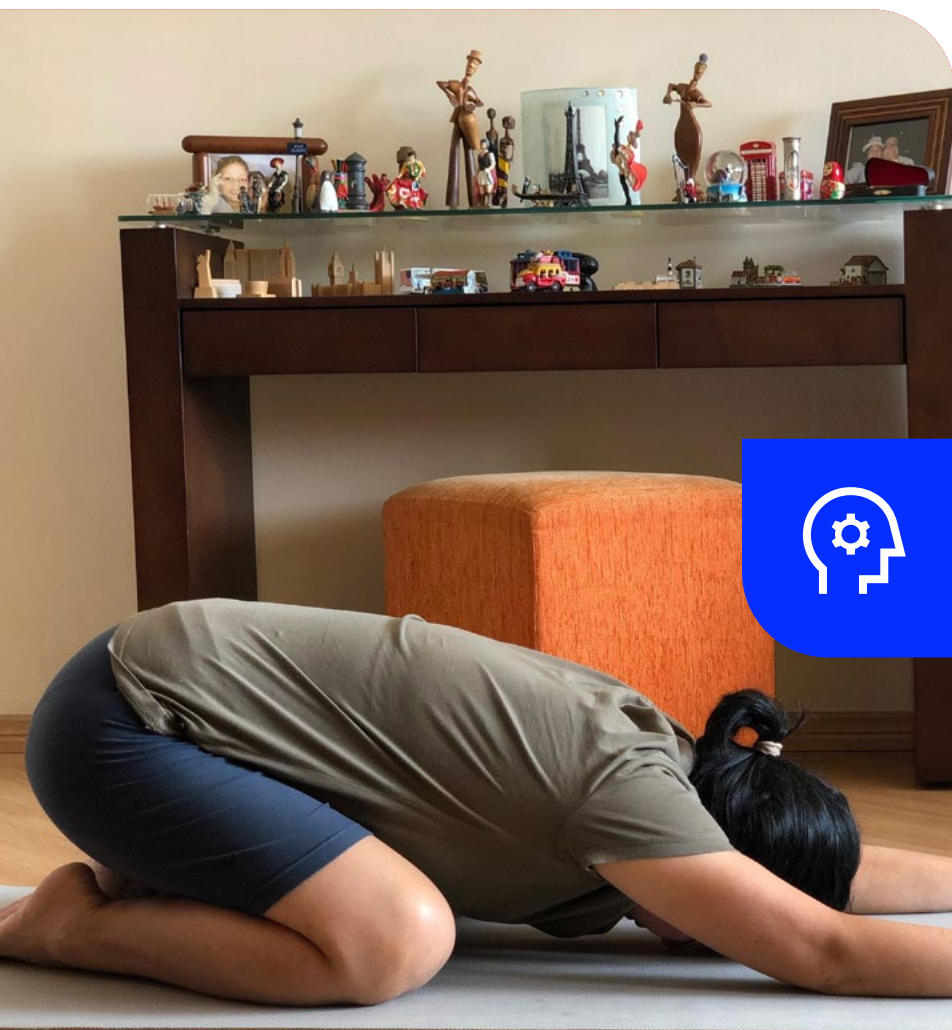
Acidentes de trabalho¹ GRI 403-9

	2020		2021		2022	
	Empregados	Outros trabalhadores ²	Empregados	Outros trabalhadores ²	Empregados	Outros trabalhadores ²
Número de horas trabalhadas	277.530	440.113	251.552	453.032	377.084	374.626
Número de óbitos resultantes de acidente de trabalho	0	0	0	0	0	0
Índice de óbitos resultantes de acidente de trabalho	0	0	0	0	0	0
Número de acidentes de trabalho com consequência grave (exceto óbitos)	0	0	0	0	0	0
Índice de acidentes de trabalho com consequência grave (exceto óbitos)	0	0	0	0	0	0
Número de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória; (incluir óbitos)	0	1	0	1	0	4
Índice de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória (incluir óbitos)	0	2,27	0	2,21	0	10,68

¹A base de número de horas trabalhadas é 1.000.000 horas.

²Trabalhadores que não são empregados, mas cujo trabalho e/ou local de trabalho é controlado pela organização

Saúde mental



No dia 1º de janeiro de 2022, a Organização Mundial da Saúde (OMS) oficializou o *burnout*, esgotamento físico e mental associado ao trabalho, como doença ocupacional. Isso implica em uma maior responsabilidade e cuidado por parte das empresas com a saúde mental de seus colaboradores. Essa prática já é contemplada pelo programa de saúde da SPIC Brasil desde 2020, quando constatamos a ascensão da pandemia de covid-19 e o necessário desenvolvimento de estratégias para tratar o tema de forma mais cuidadosa.

Desde então, implementamos um manual de saúde mental e contratamos uma profissional exclusiva para aprimorar e nos dar suporte com a implementação das ações para nossos colaboradores. **GRI 403-6** Com essa gestão, temos melhores condições de acompanhar

Disponibilizamos aos colaboradores o Programa Conte Comigo, para suporte em situações de crise.

indicadores e direcionar iniciativas mais efetivas. Ao longo do ano, realizamos divulgações e práticas sobre bem-estar e qualidade de vida, rodas de conversas para desmistificar o tema e campanhas como janeiro branco e setembro amarelo, que abordam, respectivamente, o cuidado com a saúde mental e a prevenção ao suicídio.

Também disponibilizamos ao público interno o Programa Conte Comigo, para suporte em situações de crise. Por meio de um telefone 0800, ativo 24 horas por dia, o colaborador recebe orientações e pode ser direcionado para conversas exclusivas com um psicólogo, podendo usufruir de até seis sessões livres patrocinadas pela empresa.

Casos relacionados ao abuso de substâncias como álcool ou drogas também são mapeados, avaliados e devidamente tratados pelos nossos profissionais.

Em 2022, nosso compromisso com o tema foi reafirmado com a adesão ao Movimento Mente em foco, iniciativa do Pacto Global da ONU que incentiva o debate e a prática de ações pela saúde mental dos colaboradores dentro das empresas (*veja mais em Pacto Global e ODS, pág. 18*).

DESENVOLVIMENTO LOCAL

GRI 2-23, 3-3, 413-1, 413-2

Mantemos iniciativas que impulsionam o desenvolvimento das comunidades próximas aos nossos ativos, gerando novas oportunidades e disseminando conhecimentos para fomentar o empreendedorismo e as economias locais.

Desde 2014, investimos voluntariamente em um Fundo Comunitário, cuja estratégia é aprovada pela nossa CEO, Adriana Waltrick, para promoção de ações de saúde e bem-estar; educação e treinamento; esporte, recreação e turismo; e cultura e artes. Por meio dele, realizamos diversas iniciativas em Mataraca (PB), município onde estão situados nossos parques eólicos, bem como no distrito de Barra de Camaratuba (PB). Para a comunidade de entorno da UHE São Simão, passamos a disponibilizar o Fundo em 2021, após um estudo detalhado que apontou os principais *gaps* e potencialidades da região do reservatório – incluindo 13 cidades – para implementação de projetos sociais. O Quintais Produtivos foi a primeira iniciativa implementada.

Com o auxílio desse recurso, já implementamos, no total, mais de 60 projetos e impactamos mais de 3 mil pessoas em nossas regiões de atuação.

Acreditamos que, investindo na qualificação da mão de obra local, na preservação de ecossistemas e na geração de renda, demonstramos nosso respeito às comunidades em situação de vulnerabilidade e atuamos de maneira responsável ao viabilizar o acesso dessa população a ações estruturadas de desenvolvimento humano.

Em 2022, contratamos uma consultoria para nos apoiar na avaliação do impacto dos nossos investimentos privados em Mataraca (PB) e na valoração do retorno social para aquelas comunidades a partir da metodologia SROI - Retorno Social do Investimento, bem como para entendermos quais caminhos seguir para impulsionar os resultados. O impacto social total valorado a partir da atuação do Fundo SPIC Brasil foi de R\$ 899 mil, o



Por meio do Fundo Comunitário, já implementamos mais de 60 projetos e impactamos mais de 3 mil pessoas.

que equivale ao retorno de R\$ 1,78 para cada R\$ 1 investido.

O processo, que contemplou o levantamento das atividades desenvolvidas desde 2014 e entrevistas com a população local, evidenciou as principais contribuições do Fundo para as populações, como a valorização do empreendedorismo feminino e o fundamental suporte da empresa em questões ligadas à saúde, principalmente durante o período mais crítico da pandemia, e com os projetos de transformação esportivos e culturais.

Como propostas de melhorias, também identificamos a necessidade de trabalharmos com temas mais focados, como iniciativas de combate ao etarismo e que beneficiem a população mais idosa; além da estruturação de ações coordenadas a partir da realização de diagnósticos, avaliação de cenários, estabelecimento de objetivos de curto e longo prazos e construção de matriz de indicadores alinhados aos ODS, além de aproximação com associações parceiras e público local para fortalecimento do projeto.

Em função da realização dessa pesquisa e da continuidade da pandemia de

covid-19, adiamos a realização de alguns projetos sociais voltados às comunidades de São Simão (GO) e Mataraca (PB). As mudanças identificadas a partir do diagnóstico serão implementadas no próximo ciclo de projetos, que será retomado em 2023. Com essas novas medidas, esperamos ter em mãos, a partir de 2024, dados que possam incrementar

ainda mais nossa agenda de ações pelo desenvolvimento local.

Para que as comunidades possam enviar sugestões, dúvidas ou relatos, disponibilizamos o telefone 0800 200 0204 ou e-mail portasabertas@spicbrasil.com.br.



As principais contribuições do Fundo Comunitário para as populações incluem a valorização do empreendedorismo feminino e o suporte em questões ligadas à saúde.

Ações com comunidades locais



Mãos que criam

O projeto reúne um grupo de mulheres da comunidade de Barra de Camaratuba, em Mataraca (PB), como artesãs e culinárias. Por meio de aportes pelo Fundo Comunitário, desenvolvemos iniciativas para impulsionar o empreendedorismo feminino, fortalecendo o trabalho e gerando mais visibilidade para essas produtoras locais.

A ação contribui, ainda, com o resgate de tradições da região, como o coco de roda, tradicional dança típica do Nordeste brasileiro. Como forma de incentivo à preservação dessa manifestação cultural, doamos instrumentos e vestimentas, e apoiamos a apresentação do grupo em diversos festivais na Paraíba.

1ª FEIRA DE ECONOMIA SOLIDÁRIA



Em 2022, realizamos a Ecosol, primeira feira de fomento à economia local de Barra de Camaratuba, em Mataraca (PB). A ação deu oportunidade para que os empreendedores locais pudessem expor os seus produtos, e contribuiu com a geração de emprego e renda para a comunidade. O evento ainda contou com apresentações regionais típicas e atividades de lazer para as famílias.





Quintais produtivos

Inicialmente implementado em Mataraca (PB), o projeto foi ampliado para a comunidade de entorno da UHE São Simão em 2021. Seu principal objetivo é capacitar as famílias e estimular a criação de hortas urbanas, contribuindo para a segurança alimentar das populações em situação de vulnerabilidade social. Em março de 2022, encerramos a primeira fase do projeto, que beneficiou seis famílias e duas instituições religiosas de São Simão (GO).

Os participantes receberam hortas para cultivo de espécies variadas de vegetais, verduras e frutas e composteiras para produção de adubo, além de terem sido capacitados na técnica necessária e em temas como agroecologia e alimentação saudável.

Para 2023, pretendemos realizar um segundo ciclo de atividades, expandir o projeto e beneficiar novas famílias por meio do fomento a novas práticas agrícolas e do cultivo de hortaliças orgânicas.

Criação de abelhas

Realizamos, ao final de 2021, a introdução ao cultivo de abelhas sem ferrão na comunidade de Uruba, distrito rural de Mataraca (PB), como mais uma oportunidade de desenvolvimento para a região. Ao longo de 2022, fortalecemos a iniciativa por meio da disponibilização de equipamentos e materiais necessários à prática, como caixas de abelhas e roupas próprias aos apicultores, e desenvolvemos treinamentos para ampliar a inclusão de novos membros da comunidade.

Em 2023, retomaremos o projeto de criação e de novas capacitações em parceria com a Heborá, empreendimento feminino voltado à fabricação de produtos cuja matéria prima é produzida por abelhas sem ferrão, como o mel orgânico e subprodutos cosméticos oriundos da cera. O objetivo do projeto é criar uma incubadora para que, futuramente, a comunidade tenha autonomia para seguir com o trabalho e se desenvolver de forma independente.



Portas Abertas para a comunidade [GRI 2-25](#)

O Portas Abertas é um programa destinado às comunidades de entorno dos nossos ativos operacionais, criado para gerar mais proximidade com os moradores e dar visibilidade ao trabalho realizado dentro da UHE São Simão e dos parques eólicos.

Estruturado inicialmente para atender a população com as demandas de gestão

patrimonial, consolidou-se como a porta de entrada de diversas solicitações à SPIC Brasil – seja para esclarecimento de dúvidas ou sugestões de projetos ao Fundo Comunitário, seja para relatos de impactos da operação nos territórios –, que são devidamente tratadas e encaminhadas pelas áreas responsáveis. Além disso, essa iniciativa também contempla uma programação de visitas guiadas aos nossos ativos, oportunidade em que abrimos as portas para comunidades e grupos de alunos conhecerem as operações, bem como para dialogarmos e buscarmos contribuições para o delineamento de ações sociais e de conservação futuras.

Ao final de 2022, fizemos a divulgação do jornal Portas Abertas, informativo destinado à comunidade de entorno da UHE São Simão, no qual compartilha-

mos práticas ambientais, sociais e todos os destaques operacionais da hidrelétrica. A publicação também está disponibilizada em nosso [site institucional](#). Esse projeto integra as ações de comunicação do nosso Programa de Educação Ambiental, condicionante de operação cumprida dentro da licença concedida pelo Ibama ([veja mais em Educação Ambiental, pág. 77](#)).

Disponibilizamos às comunidades canais exclusivos para contato, que pode ser feito pelo telefone 0800 200 0204 ou e-mail portasabertas@spicbrasil.com.br. Em 2022, também evoluímos com esse processo e implementamos pesquisas de satisfação para aprimorar a qualidade dos nossos atendimentos e verificar possibilidades de melhoria.



O Portas Abertas foi criado para gerar mais proximidade com as comunidades de entorno de nossos ativos hídrico e eólicos.



Projetos via leis de incentivo

Ilha da Imaginação

Chegamos à quarta edição do projeto Ilha da Imaginação, iniciativa que patrocinamos desde 2019, com aprovação via Lei Federal de Incentivo à Cultura, pelo Ministério do Turismo. A ação tem o objetivo de capacitar crianças, jovens e professores do município de São Simão (GO) e comunidades de entorno no universo da leitura e do audiovisual, por meio de cursos e *workshops* e oficinas itinerantes – esses últimos atingiram 12.500 jovens. Conta com a realização do Instituto Maker, Aktuellmix, Secretaria Especial de Cultura, Ministério do Turismo e Governo Federal.

Em 2022, o projeto deu continuidade aos cursos de formação em vídeo e contação de histórias, e aos cursos avançados e de 3D, no Espaço Ilha, que incluem conhecimentos específicos em animação, contemplando 130 crianças e adolescentes, além de outras 180 crianças atendidas nas oficinas Brincando no Ilha. A quarta

edição também previu monitoria exclusiva aos alunos com interesse na realização do próprio filme, além da realização de oficinas àqueles com interesse na produção de animações. Mais de 320 professores da rede pública também tiveram a oportunidade de participar e se capacitar por meio de *workshops* on-line sobre produção audiovisual.

Em outubro, o programa promoveu a Oficina Lumina, iniciativa para desenvolvimento de habilidades manuais e produção artesanal voltada para adultos de 20 a 60 anos. O foco foi despertar a consciência e incentivar a geração de renda a partir do reaproveitamento de resíduos. Contamos com a participação de 246 pessoas.



Brincando na Praça

Em 2022, patrocinamos, pela primeira vez, um projeto via Lei Federal de Incentivo ao Esporte - o Brincando na Praça. Por meio da ação, promovemos um dia de atividades esportivas, educacionais, de lazer e recreação para jovens e adultos em diferentes cidades impactadas pelo reservatório da UHE São Simão.

O evento, 100% gratuito, foi realizado aos finais de semana de agosto e setembro em dez municípios: Santa Vitória, Capinópolis e Ipiaçu, em Minas Gerais; e São Simão, Paranaiguara, Quirinópolis, Gouvelândia, Inaciolândia, Bom Jesus de Goiás e Cachoeira Dourada, em Goiás. No total, reunimos aproximadamente 5,3 mil pessoas. A segunda edição será realizada em 2023.



O Brincando na Praça, projeto pioneiro que patrocinamos via Lei Federal de Incentivo ao Esporte, reuniu aproximadamente 5,3 mil pessoas.



SUMÁRIO DE CONTEÚDO DA GRI

Declaração de uso

SPIC Brasil relatou em conformidade com as Normas GRI para o período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2022.

GRI 1 usada

GRI 1: Fundamentos 2021

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO		
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO
CONTEÚDOS GERAIS					
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-1 Detalhes da organização	8			
	2-2 Entidades incluídas no relato de sustentabilidade da organização	3, 9 SPIC Brasil - Todas as entidades consolidadas na SPIC Brasil têm participação de 100% por ela, exceto UHE São Simão, que tem participação de minoritários (49% - não controladores). A informação é apresentada no Balanço Patrimonial consolidado no grupo de “Participação de não controladores”. Pacific Hydro Brasil – Panati Holding tem participação de minoritários 30% (não controladores), Marangatu Holding tem participação de minoritários 30% (não controladores) e Energia Limpa tem participação de minoritários 10,10% (não controladores). As demais empresas abaixo da Pacific Hydro Brasil têm 100% de participação por ela. Panati Holding e Marangatu Holding não têm minoritários. Sempre que ocorrem operações como fusões, aquisições e alienações de entidades, as informações são divulgadas em Notas Explicativas nas Demonstrações Contábeis e apresentadas conforme as orientações do Comitê de Pronunciamentos Contábeis (CPC) e aprovados por auditoria externa. Pacific Hydro Brasil – Em 2022, houve a aquisição de Panati e Marangatu. Essa informação será divulgada nas nossas Demonstrações Contábeis da Pacific Hydro Brasil e SPIC Brasil na Nota Explicativa de Combinação de Negócios. Empresas com parecer do auditor externo e publicação de Balanço, seja em jornal físico/eletrônico ou na Central de Balanços (apenas eletronicamente): SPIC Brasil, Panati Holding, Marangatu Holding. Empresa com parecer do auditor externo, mas sem publicação de Balanço em jornal ou na Central de Balanços: Pacific Hydro Brasil.			

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO		
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO
	2-3 Período de relato, frequência e ponto de contato	3			
	2-4 Reformulações de informações	3, 71, 72, 73	-		
	2-5 Verificação externa	Não realizada.			
	2-6 Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios	8			
	2-7 Empregados	86, 87			
	2-8 Trabalhadores que não são empregados	86, 87			
	2-9 Estrutura de governança e sua composição	22, 38			
	2-10 Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança	22			
	2-11 Presidente do mais alto órgão de governança	22			
	2-12 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão de impactos	22, 31, 38			
	2-13 Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	22			

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO		
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO
	2-14 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relatório de sustentabilidade	22			
	2-15 Conflitos de interesse	42			
	2-16 Comunicações de preocupações	22, 32, 37, 107			
	2-17 Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança			Não aplicável.	Não há um processo formal definido.
	2-18 Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança			Não aplicável.	Não há um processo de seleção e/ou avaliação formal.
	2-19 Políticas de remuneração	89			
	2-20 Processo para determinação da remuneração	89			
	2-21 Proporção da remuneração total anual			Restrições de confidencialidade.	Dado estratégico e de confidencialidade da SPIC Brasil.
	2-22 Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável	5			
	2-23 Compromissos de política	16, 18, 30, 34, 36, 41, 42, 109			
	2-24 Incorporação de compromissos de política	16, 18, 31, 33, 34, 36, 37, 41, 88, 101			

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO		
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO
	2-25 Processos para reparar impactos negativos	32, 33, 34, 35, 37, 78, 113			
	2-26 Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações	32, 37			
	2-27 Conformidade com leis e regulamentos	Não foi aplicada multa ou qualquer outro tipo de penalidade por não conformidade por parte dos órgãos reguladores.			
	2-28 Participação em associações	82			
	2-29 Abordagem para engajamento de stakeholders	83			
	2-30 Acordos de negociação coletiva	98% do total de colaboradores são cobertos por acordos de negociação coletiva - mesmo percentual de 2021. Os empregados não abrangidos são conselheiros e diretores expatriados.			
TEMAS MATERIAIS					
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-1 Processo de definição de temas materiais	16, 17	-		
	3-2 Lista de temas materiais	16, 17, 18			
Transição Energética					
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	51, 53			
Suplemento Setorial de Energia – Perfil organizacional 2013	EU1 Capacidade instalada (MW), por fonte de energia primária e regime regulatório	55, 59			

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO		
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO
Suplemento Setorial de Energia – Perfil organizacional 2013	EU2 Produção líquida de energia, por fonte de energia primária e regime regulatório	55, 59, 60, 64			
Resiliência Climática					
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	66			
GRI 302: Energia 2016	302-1 Consumo de energia dentro da organização	69			
GRI 302: Energia 2016	302-3 Intensidade energética	69			
GRI 302: Energia 2016	302-4 Redução do consumo de energia	Não possuímos reduções significativas nos últimos três anos.			
Biodiversidade e Uso da Terra					
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	74			
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 protegidas	75, 78			
GRI 304: Biodiversidade 2016	304-2 Impactos significativos de atividades, produtos e serviços na biodiversidade	43, 48, 65, 75, 79			

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO		
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO
GRI 304: Biodiversidade 2016	304-3 Hábitats protegidos ou restaurados	65, 74, 80			
Suplemento Setorial de Energia - Biodiversidade 2013	EU13 Biodiversidade de hábitats de substituição em comparação à biodiversidade das áreas afetadas	75			
Suplemento Setorial de Energia – Planejamento e resposta para emergências e desastres 2013	EU21 Medidas de planejamento de contingência, planos de manejo de desastre / emergência e programas de treinamento e planos de recuperação / restauração	58			
Ecoeficiência Operacional					
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	49, 67			
GRI 303: Água e Efluentes 2018	303-1 Interações com a água como um recurso compartilhado	43, 65, 68, 78, 79			
GRI 303: Água e Efluentes 2018	303-2 Gestão dos impactos relacionados ao descarte de água	68			
GRI 303: Água e Efluentes 2018	303-5 Consumo de água	68			
GRI 306: Resíduos 2020	306-1 Geração de resíduos e impactos significativos relacionados a resíduos	70			
GRI 306: Resíduos 2020	306-2 Gestão de impactos significativos relacionados a resíduos	70			

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO		
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO
GRI 306: Resíduos 2020	306-3 Resíduos gerados	71			
GRI 306: Resíduos 2020	306-4 Resíduos não destinados para disposição final	71, 72			
GRI 306: Resíduos 2020	306-5 Resíduos destinados a disposição final	72, 73			
Suplemento Setorial de Energia – Pesquisa e desenvolvimento 2013	EU8 Atividade de pesquisa e desenvolvimento e despesas destinadas a fornecer energia elétrica confiável e Promoção do Desenvolvimento Sustentável	47, 48, 49, 53			
Saúde e Segurança do Trabalho					
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	98, 103, 104			
GRI 403: Saúde e Segurança do Trabalho 2018	403-1 Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	101			
GRI 403: Saúde e Segurança do Trabalho 2018	403-2 Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes	98, 100, 106, 107			
GRI 403: Saúde e Segurança do Trabalho 2018	403-3 Serviços de saúde do trabalho	98, 103			

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO		
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO
GRI 403: Saúde e Segurança do Trabalho 2018	403-4 Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referente a saúde e segurança do trabalho	98, 106			
GRI 403: Saúde e Segurança do Trabalho 2018	403-5 Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança ocupacional	102			
GRI 403: Saúde e Segurança do Trabalho 2018	403-6 Promoção da saúde do trabalhador	103, 108			
GRI 403: Saúde e Segurança do Trabalho 2018	403-7 Prevenção e mitigação de impactos na saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócio	100			
GRI 403: Saúde e Segurança do Trabalho 2018	403-8 Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	105			
GRI 403: Saúde e Segurança do Trabalho 2018	403-9 Acidentes de trabalho	100, 101, 106, 107			
GRI 403: Saúde e Segurança do Trabalho 2018	403-10 Doenças profissionais	Não tivemos relatos de doenças profissionais/ocupacionais relatadas nos últimos cinco anos.			
Suplemento Setorial de Energia - Emprego 2013	EU16 Políticas e requisitos referentes à saúde e segurança dos empregados e trabalhadores terceirizados e subcontratados	102			

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO		
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO
Suplemento Setorial de Energia - Saúde e segurança do consumidor 2013	EU25 Acidentes e óbitos de usuários do serviço envolvendo bens da empresa	Durante o ano de 2022, não houve nenhum acidente envolvendo lesões e fatalidades com nossos colaboradores em nossas localidades.			
Relações de Trabalho					
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	85, 91, 95, 97			
GRI 401: Emprego 2016	401-1 Novas contratações e rotatividade de empregados			Informação não disponível	A SPIC Brasil está realizando uma revisão metodológica no cálculo de sua taxa de <i>turnover</i> , considerando indicadores de sexo/localidade e faixa etária.
GRI 401: Emprego 2016	401-3 Licença maternidade/ paternidade	104			
GRI 404: Capacitação e Educação 2016	404-1 Média de horas de capacitação por ano, por empregado	96, 97			
GRI 405: Diversidade e Igualdade de Oportunidades 2016	405-1 Diversidade em órgãos de governança e empregados	91, 92, 93, 94			
GRI 406: Não Discriminação 2016	406-1 Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	Não houve casos de discriminação relatados em nosso Canal de Ética no período coberto pelo relatório.			

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO		
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO
Ética e Integridade					
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	30, 36			
GRI 205: Combate à Corrupção 2016	205-1 Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção	Não houve casos relacionados.			
GRI 205: Combate à Corrupção 2016	205-2 Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	33, 34, 36			
GRI 205: Combate à Corrupção 2016	205-3 Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas	Não tivemos casos de corrupção relatados em nosso Canal de Ética.			
Desenvolvimento Local					
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	109			
GRI 413: Comunidades Locais 2016	413-1 Operações com engajamento, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local	74, 78, 99, 109			
GRI 413: Comunidades Locais 2016	413-2 Operações com impactos negativos potenciais significativos – reais e potenciais – nas comunidades locais	66, 67, 109			
Compras Sustentáveis					
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	39			

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO		
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO
GRI 308: Avaliação Ambiental de Fornecedores 2016	308-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios ambientais			Informação não disponível.	O procedimento com todas as regras ambientais - SPIC Corp 14 - segue para os fornecedores e é parte integrante do contrato assinado entre as partes. O Corp14 não é um critério de pontuação, então ainda não temos um processo de avaliação/ classificação de empresas com base em critérios ambientais. Ele é uma norma que dita as diretrizes e regras a serem cumpridas pelos fornecedores. O descumprimento de alguma das regras poderá ocasionar em advertências, multas e até o encerramento do contrato.
GRI 408: Trabalho Infantil 2016	408-1 Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho infantil	36			

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO		
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO
GRI 409: Trabalho Forçado ou Análogo ao Escravo 2016	409-1 Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho forçado ou análogo ao escravo	36			
Governança ESG					
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	22			
Suplemento Setorial de Energia – Comunidades locais 2013	EU22 Número de pessoas deslocadas física e economicamente e indenização, discriminados por tipo de projeto	44			

CRÉDITOS

SPIC BRASIL

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

RESPONSÁVEL PELO PROJETO:

Diretoria de Comunicação Corporativa
e Gerência de HSEQ Corporativa

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

Gestão

Pamela Jabbour
Taynah Capecci

Consultoria GRI

Fábio Corrêa
Janaina Pedron

Redação e edição

Daniela Kapitzky
Paula Andregheto

Design

Alexandre Telles
Daniela Franca
Fabio de Assis

REVISÃO

Kátia Shimabukuro

FOTOS

Acervo SPIC Brasil

REDES SOCIAIS:

 [/company/spicbrasil/](https://company.spicbrasil/)
 [/SPICBrasil](https://SPICBrasil)
 [/spicbrasil/](https://spicbrasil/)
 @SPICBrasil