

Relatório Anual de Sustentabilidade



2023

SUMÁRIO

03 Sobre o relatório

04 Mensagem da CEO

06 A SPIC Brasil

Quem somos
Missão, visão e valores
Modelo de negócio
Estratégia ESG
Destaques do ano

17 Nossa energia vem da soma

Governança corporativa
Ética e integridade
Compras sustentáveis
Inovação

38 Visão gera evolução

Panorama 2023
Transição energética
SPIC Brasil Comercializadora
Desempenho financeiro e operacional
Desempenho ambiental

64 Segurança é a base do cuidado

Cadeia de valor
Relações de trabalho
Saúde e segurança
Desenvolvimento local

89 Sumário de conteúdo GRI

102 Créditos



Sobre o relatório

GRI 2-3

Chegamos à publicação da 6ª edição do Relatório Anual de Sustentabilidade da SPIC Brasil. Nas próximas páginas, abordaremos os principais destaques e realizações da companhia relacionados à sua atuação social, ambiental, operacional e também financeira em 2023. Seguindo o modelo da publicação anterior, a estrutura do documento adota os princípios norteadores das nossas estratégias de negócios:

- **A SPIC Brasil:**

o capítulo apresenta a companhia, sua estratégia ESG (sigla em inglês para ambiental, social e governança), temas materiais e destaques do ano.

- **Visão gera evolução:**

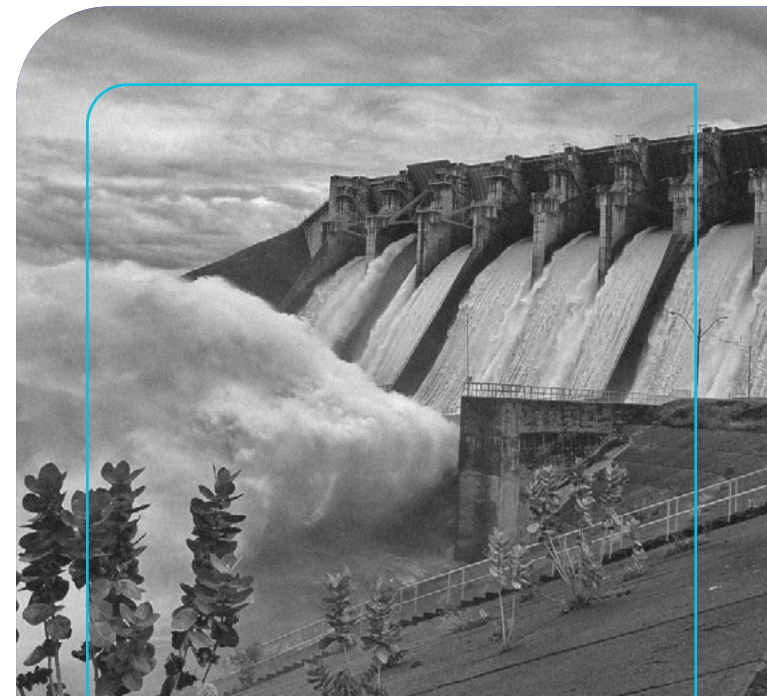
divulgamos informações sobre nossos ativos, desempenho financeiro, operacional e ambiental da companhia.

- **Nossa energia vem da soma:**

aborda as práticas de governança, ética e integridade da SPIC Brasil, além das estratégias para fortalecimento da cultura de inovação.

- **Segurança é a base do cuidado:**

apresentamos os valores que orientam nossas relações com *stakeholders*, incluindo políticas e ações voltadas aos colaboradores e comunidades do entorno.



A publicação está em conformidade com as diretrizes da Global Reporting Initiative (GRI), versão 2021. Também segue diretrizes do caderno setorial EUs (Electric Utilities). As informações abrangem o período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2023, mesma periodicidade do relato financeiro. Para dúvidas, sugestões ou elogios, entre em contato pelo e-mail portasabertas@spicbrasil.com.br.

Boa leitura!

Mensagem da CEO

GRI 2-22



Bem-vindos ao Relatório Anual de Sustentabilidade da SPIC Brasil. Encerramos o ano de 2023 com conquistas significativas no campo da sustentabilidade e em nossos projetos de expansão e modernização dos nossos ativos, além de resultados operacionais e financeiros sólidos.

Por mais um ano, trabalhamos para estabelecer uma cultura ética na empresa. Criamos um ambiente de comprometimento e de cooperação, incluindo também a nossa cadeia de valor. Como resultado desse trabalho, pela primeira vez, recebemos o Selo Pró-Ética, concedido pela Corregedoria Geral da União (CGU) para empresas que desenvolvem ações e políticas de integridade, analisadas por uma competente banca avaliadora. Para muito além de um reconhecimento público, o selo é uma afirmação sobre os valores e as práticas de negócio da SPIC Brasil.

Adriana Waltrick
CEO da SPIC Brasil

Comprometida com a ética, a SPIC Brasil é signatária do Movimento Transparência 100% do Pacto Global.

Com o objetivo de expandir a nossa cultura ética para o mercado, participei do SDGs in Brazil, evento promovido pelo Pacto Global para discutir os avanços das empresas brasileiras com relação aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), que aconteceu na sede da ONU, em Nova York. Como Liderança com ImPacto da instituição e porta-voz do ODS 16, participei da mesa “Governança do Pacto Global da ONU”. Discutimos os desafios do Movimento Transparência 100%, do qual a SPIC Brasil é signatária, que incentiva as empresas a adotarem mecanismos de integridade e combate à corrupção. O nosso foco é ter 100% das cadeias de valor de energia, pelo menos em primeiro nível, mapeadas e certificadas sob o ponto de vista do *compliance*, da sustentabilidade e da não corrupção.



Em 2023, seguimos com a **modernização da UHE São Simão**, que aumentará a confiabilidade e precisão da usina.



Os nossos valores, a nossa cultura e a forma como fazemos negócio refletem como queremos influenciar o mundo e o futuro por meio da geração de energia elétrica renovável. Para continuar a gerar energia com qualidade, sabemos que é preciso investir. Iniciamos, em 2019, a reestruturação e digitalização da UHE de São Simão, com investimento previsto de mais de R\$ 1 bilhão durante o período do projeto. Em 2023, seguimos o nosso calendário de intervenções, com a parada da máquina 2 para troca ou manutenção de peças. O objetivo final do projeto é produzir energia de forma mais confiável e muito mais precisa. A partir disso, podemos expandir a potência da usina, assim que tivermos liberação regulatória.

Também avançamos na construção dos nossos parques solares de Panati-Sitiá (CE) e Marangatu (PI). Iniciamos o ano de 2024 operantes em Panati, com a unidade gerando energia e conectada ao Sistema Interligado Nacional (SIN). Da mesma forma, a entrada em funcionamento de Marangatu (PI) não deve tardar. Com os novos empreendimentos, contribuimos com o abastecimento anual de mais de 900 mil famílias.

E, por falar em pessoas, temos orgulho de ter recebido, pela 3ª vez, a certificação Melhores Empresas para Trabalhar, do Great Place to Work. Encerramos o ano com 259 colaboradores, de diferentes origens, idades e etnias. Somos signatários de diversos compromissos do Pacto Global que visam promover um ambiente de trabalho mais diverso e justo, como o Movimento Elas Lideram, o Movimento Salário Digno e o Movimento Mente em Foco.

O Brasil é uma potência na geração de energia, estando em um patamar de geração limpa no qual muitos países do hemisfério norte gostariam de estar. Enquanto algumas nações planejam a sua transição energética considerando um horizonte até 2050, nós já estamos nele hoje. Temos uma das matrizes elétricas das mais limpas do mundo, com cerca de 85% de fonte renovável. A SPIC Brasil se orgulha de fazer parte desta história de prosperidade e convida todos a conhecer suas realizações de 2023.

Boa leitura!

Adriana Waltrick
CEO da SPIC Brasil

A SPIC Bra sil

Somos a SPIC Brasil. Trabalhamos para impulsionar a transição energética da economia brasileira, desenvolvendo soluções inovadoras e seguras, com foco em fontes renováveis, sempre pautados pelo compromisso com as pessoas, comunidades e o meio ambiente.

Quem somos

A SPIC Brasil é subsidiária da State Power Investment Corporation of China (SPIC), empresa global de geração de energia sustentável e projetos relacionados. A SPIC representa um dos cinco principais grupos geradores de energia da China e a maior geradora de energia solar do mundo. Sua matriz energética tem capacidade instalada de mais de 237 GW e presença em 47 países.

No Brasil, nossos ativos somam quase 4 GW, incluindo a Usina Hidrelétrica São Simão, na divisa entre os estados de Minas Gerais e Goiás, 2 parques eólicos na Paraíba, 2 projetos solares em fase de implementação no Nordeste brasileiro e 33% de participação na GNA – Gás Natural Açú, em parceria com a Prumo, a BP, a Siemens e a Siemens Energy. Empregamos 259 funcionários diretos em São Paulo (SP), Natal (RN), São Simão (GO), Mataraca (PB), Jaguatarema (CE) e Brasileira (PI).

**Impulsionamos a transição
energética da economia
brasileira e desenvolvemos
uma gestão baseada
em princípios.**

Nossos princípios fundamentais

Com o propósito de potencializar a energia do Brasil, nosso posicionamento para nossos públicos de interesse possui três pilares fundamentais:

- 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.
- 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.
- 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.



Fortalecimento da marca SPIC Brasil

Em 2023, desenvolvemos ações para consolidar a nova marca da SPIC Brasil, lançada no ano anterior. Fortalecemos laços e nos aproximamos dos nossos públicos de interesse, buscando estabelecer a nossa empresa como uma das principais geradoras de energia renovável do país. Conheça, a seguir, nossos destaques nas diversas frentes de atuação da comunicação corporativa.



Comunicação externa

Fomos citados em mais de mil matérias publicadas na imprensa, sendo a metade em veículos renomados do Brasil e do mundo, fruto das nossas boas práticas de relacionamento com jornalistas, que geram resultados em mídia espontânea. Em valor publicitário, o espaço conquistado pela empresa custaria R\$ 72,7 milhões.

Nossa CEO, Adriana Waltrick, concedeu diversas entrevistas, nas quais reforçou o posicionamento ético da SPIC Brasil, em consonância com a sua participação na iniciativa Liderança com ImPacto, do Pacto Global, do qual faz parte como porta-voz do ODS 16. Neste sentido, também participamos de eventos promovidos pela organização, conforme descrito no texto Mobilizando o mercado em prol da ética, na [página 25](#).

No pilar da comunicação externa, fomos reconhecidos em diversas premiações, com destaque para:

Valor Inovação - avançamos 78 posições no *ranking* das 150 empresas mais inovadoras do país.

Época 360 - dentro do setor de energia, alcançamos o 1º lugar no desafio ESG-Socioambiental e o 5º lugar no desafio Governança Corporativa.

Prêmio Jatobá - fomos selecionados para a *shortlist* na categoria campanha de comunicação com o *case* “Base do cuidado: engajamento e tecnologia no Simulado de Segurança da UHE São Simão”.



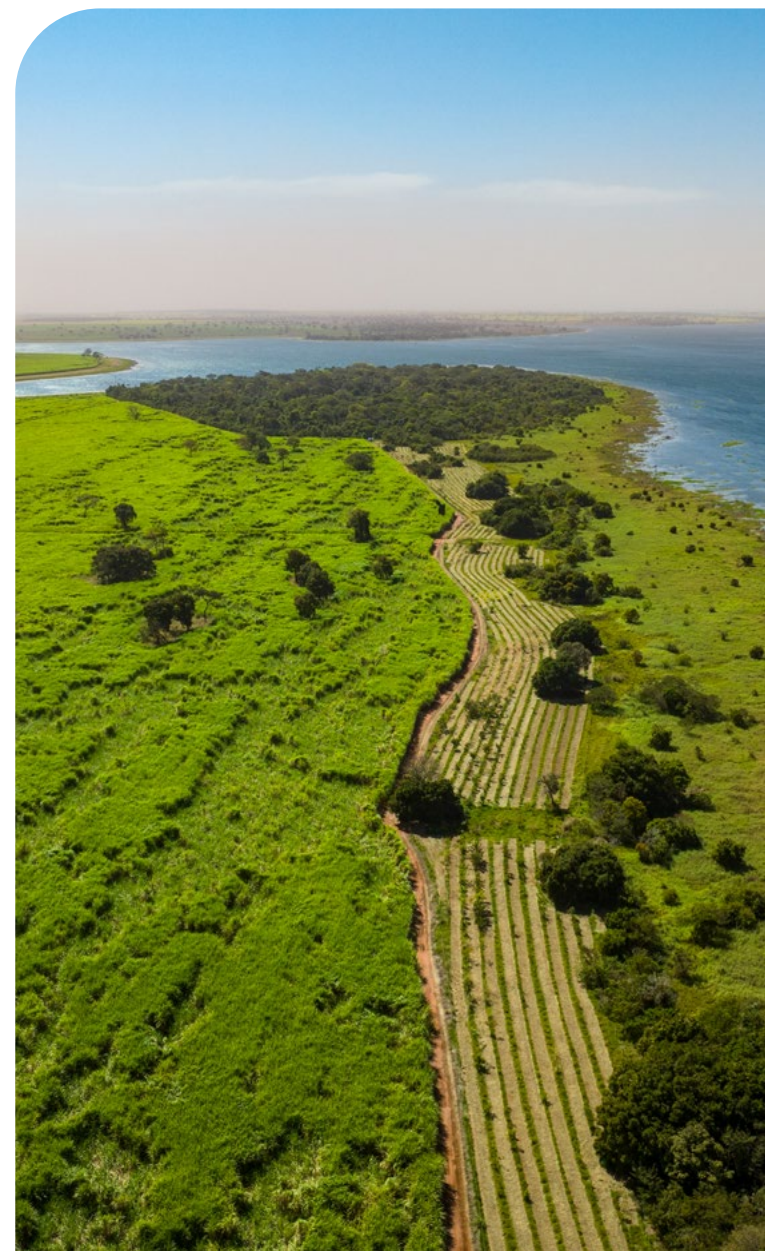
Trabalhamos, de forma estratégica, a comunicação com as comunidades do entorno, ouvindo as necessidades deste público e criando ações direcionadas. Nossos projetos de Panatí-Sitiá (CE) e Marangatú (PI) ganharam identidades visuais, refletindo seus valores e integração com a marca SPIC.

Comemoramos os 45 anos da UHE São Simão com uma série de eventos que envolveram os colaboradores, moradores e lideranças das cidades do entorno. Voltamos com o formato presencial do evento bienal Portas Abertas, da UHE São Simão, no qual recebemos representantes locais da comunidade e poder público para passar atualizações relevantes sobre nossa atuação na região. Fizemos uma campanha que destacou as ações de reflorestamento realizadas no município de Cachoeira Dourada (MG), com atividades de educação ambiental e propaganda volante que impactou mais de 7.700 pessoas.

Em Mataraca (PB), desenvolvemos uma campanha com ênfase na prevenção e combate às queimadas, com 80 inserções de *spots* de rádio ao longo de 30 dias, entrevista em programa de rádio local, vídeo distribuído via WhatsApp e propaganda volante que alcançou cerca de 8 mil pessoas. Leia mais nos textos Educação ambiental ([página 62](#)) e Campanhas de comunicação ([página 63](#)).

Também divulgamos as ações de desenvolvimento socioterritorial realizadas junto às comunidades locais. O Brincando na Praça, por exemplo, que promove eventos de esporte e saúde, atraiu um público maior que a nossa expectativa. Leia mais em Ações com comunidades locais ([página 85](#)).

A SPIC Brasil foi citada
em **mais de mil**
matérias na imprensa
nacional e internacional.



Principais números de engajamento em 2023:

1.081 publicações

na mídia, sendo 46% (501) em veículos prioritários para a empresa, totalizando R\$ 72,7 milhões em valor publicitário equivalente;

38 lideranças

treinadas em gerenciamento de crise;

7 campanhas

e **3** eventos realizados junto à comunidade do entorno das operações, alcançando **310 mil** pessoas;

mais de **12.700**

novos seguidores no LinkedIn.

Digital

Crescemos em qualidade e quantidade em nossas mídias digitais. Qualificamos os nossos seguidores, buscando transmitir as mensagens certas para o nosso público-alvo. No Instagram, conquistamos mais de 1.200 novos seguidores, e mais de 12.700 no LinkedIn. Nosso *site* registrou o dobro de sessões, quando comparado com 2022.

Comunicação interna

A comunicação interna atua como guardiã da marca e do posicionamento da empresa. Em 2023, nos dedicamos à consolidação dos canais internos, dedicados à disseminação de informações e ao engajamento dos colaboradores. Um dos destaques foi a nossa *newsletter*, que permite mensurar o engajamento e identificar os temas de maior interesse entre os diferentes departamentos.

Momento Harmonia é uma plataforma destinada aos colaboradores da SPIC Brasil, baseada em transparência e proximidade.

O Momento Harmonia, concebido em 2021, é outra iniciativa significativa na qual líderes divulgam informações estratégicas da empresa aos colaboradores. Essa plataforma foi recentemente remodelada para tornar a comunicação mais dinâmica e inclusiva, trazendo para o centro do debate aqueles que estão diretamente envolvidos em projetos estratégicos.

Em 2023, também renovamos o nosso Manual de Gestão de Crise Reputacional, treinando 38 executivos e colaboradores no tema. O trabalho incluiu a criação de um fluxo de gerenciamento e a integração com o mapeamento da área de Gestão de Riscos, deixando a empresa mais preparada para lidar com situações adversas.

Com relação aos eventos internos, criamos um Comitê de Celebrações, composto por representantes das diversas áreas da empresa. Esse comitê tem a responsabilidade de definir propostas de eventos que refletem nossa cultura organizacional.

Relações institucionais e governamentais

Apresentamos a SPIC Brasil aos principais *stakeholders* do novo governo, destacando a nossa contribuição para a matriz energética brasileira. Viajamos até a China, acompanhando a comitiva do presidente Lula ao país, onde assinamos diversos memorandos de entendimento para a provisão de energia limpa. Leia mais em Panorama 2023 ([página 39](#)).

Certificações

ISO 55001.

ISO 9001, 14001 e 45001.

Escritórios de São Paulo (SP) e Natal (RN).

Parques eólicos do Nordeste.

ISO 14001 e 45001.

UHE São Simão.

Nosso parque gerador

Entre São Simão (GO)
e Santa Vitória (MG)

São João da
Barra (RJ)

Brasileira (PI)

Mataraca (PB)

Jaguaretama (CE)

POTÊNCIA INSTALADA EM CADA PARQUE

Número de domicílios
que pode abastecer:

PROJETO SOLAR MARANGATU

446 MW¹

550 mil

PROJETO SOLAR PANATI-SITIÁ

292 MW¹

350 mil

COMPLEXO EÓLICO VALE DOS VENTOS

48 MW

90 mil

PARQUE EÓLICO MILLENNIUM

10,2 MW

23 mil

UHE SÃO SIMÃO

1.710 MW²

6 milhões

GÁS NATURAL AÇU (GNA) I

1.338 MW³

6 milhões

GÁS NATURAL AÇU (GNA) II

1.673 MW³

8 milhões

1. Capacidade instalada de 100% dos ativos quando iniciarem a operação comercial (*full*). A companhia detém 70% de participação.
2. Capacidade instalada de 100% do ativo. A companhia detém 51% de participação.
3. Capacidade instalada de 100% do ativo. A companhia detém 33% de participação.

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 e comercialização de energia

IMPACTOS

<p>+</p> <p>Ações de responsabilidade socioambiental;</p> <p>Transição energética;</p> <p>Resiliência energética;</p> <p>Produção de energia limpa;</p> <p>Projetos de conservação de recursos hídricos e biodiversidade;</p> <p>Restauração florestal.</p> <p>-</p> <p>Impactos à biodiversidade;</p> <p>Impactos na qualidade e na disponibilidade da água;</p> <p>Impacto na geração de ruídos.</p>	<p>+</p> <p>Atendimento aos <i>stakeholders</i>;</p> <p>Energia gerada, distribuída e comercializada (SPIC Brasil Comercializadora);</p> <p>Monitoramento em segurança de barragem.</p>	<p>+</p> <p>Otimização de espaço para geração de energia (projeto híbrido);</p> <p>Uso de <i>softwares</i> de manutenção;</p> <p>Projeto Missão Futuro (modernização UHESS);</p> <p>Investimentos em pesquisa e desenvolvimento (P&D);</p> <p>Programa Geração Inovação;</p> <p>Parceria com <i>startups</i>.</p>	<p>+</p> <p><i>Rolling forecast</i> (acompanhamento do orçamento previsto);</p> <p>Ambiente de contratação livre;</p> <p>Remuneração de colaboradores e terceiros.</p> <p>-</p> <p>Geração de energia sujeita à variação de fatores climáticos.</p>	<p>+</p> <p>Acesso à energia limpa;</p> <p>Canal de Ética para colaboradores e terceiros;</p> <p>Contribuição para o movimento da economia local;</p> <p>Participação em consultas e debates públicos;</p> <p>Reuniões com líderes comunitários;</p> <p>Estratégias de desenvolvimento local (Fundo Comunitário);</p> <p>Gestão do patrimônio fundiário;</p> <p>Relação com fornecedores.</p> <p>-</p> <p>Ações em desmobilizações.</p>	<p>+</p> <p>Geração de empregos;</p> <p>Treinamentos e capacitação (SPIC University; Academia de Liderança);</p> <p>SPIC Prev;</p> <p>Promoção do bem-estar dos colaboradores (<i>Be Healthy</i>/ SPIC 2U);</p> <p>Diversidade (Integrante dos Princípios de Empoderamento das Mulheres - ONU Mulheres/ Pacto Global).</p> <p>-</p> <p>Risco de acidentes e à saúde inerente às atividades do negócio.</p>
--	--	--	---	---	--

Estratégia ESG

O respeito a todos os nossos públicos de interesse é primordial em tudo o que fazemos, assim como a ética e a integridade no ambiente de trabalho. Contamos com uma Política de Sustentabilidade, norteadora das nossas práticas relacionadas ao meio ambiente e às pessoas, amparada pelos nossos princípios éticos. O documento descreve os responsáveis por sua aplicação e acompanhamento, e explica o funcionamento do Comitê de Sustentabilidade.

Nosso Comitê de Sustentabilidade é formado por membros da alta administração, da área corporativa de Saúde, Segurança, Meio Ambiente e Qualidade (em inglês, *Health, Safety, Environment and Quality*) e por áreas estratégicas dos negócios.

Ela é responsável pela gestão da estratégia de sustentabilidade e pelo engajamento para os planos de ação contendo metas alinhadas aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da ONU a serem alcançadas até 2030.

Nossa Estratégia ESG está em conformidade com a nossa missão, visão e valores, além de referenciar outras políticas e normas internas. Ela deve ser aplicada no relacionamento com todos os nossos públicos de interesse. A estratégia e as ações realizadas pela companhia são compartilhadas com os colaboradores por meio da nossa intranet, além de atualizadas em nosso Relatório Anual de Sustentabilidade, disponibilizado no *site* da SPIC Brasil.



Princípios da nossa Estratégia ESG:

- 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.



Temas materiais GRI 3-1, 3-2

A nossa Estratégia ESG é estruturada em três pilares com base no lema “energia humana que impulsiona a transformação”. Ela se relaciona com os nossos temas materiais, definidos por meio de consulta aos nossos *stakeholders* e com o apoio de uma consultoria especializada. O processo, concluído em 2021, abrangeu a materialidade sem diferenciar a financeira da de impacto.

Para esse trabalho, realizamos *benchmarks* e consultas às principais referências e índices de mercado, como 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. Após o levantamento, identificamos os temas relacionados à atuação da companhia, que foram analisados e priorizados internamente até chegarmos a uma lista com dez tópicos. A priorização dos temas e seus impactos foi orientada por critérios como probabilidade e severidade (intensidade, extensão e reversibilidade).



Nossos temas materiais estão alinhados ao lema “energia humana que impulsiona e transforma”.



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;
- 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;
- Ecoeficiência operacional.

ENERGIA QUE TRANSFORMA

Respeito e comprometimento com as pessoas e o meio ambiente.

- Desenvolvimento local;
- Biodiversidade e uso da terra.

Governança ESG

Engajamento com o Pacto Global e os ODS

Somos signatários do Pacto Global, tendo assumido um compromisso voluntário com Dez Princípios nas áreas de meio ambiente, direitos humanos, trabalho e anticorrupção, além dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável – ambas iniciativas da Organização das Nações Unidas (ONU). Dentro da instituição, somos membros do Comitê Orientador da Rede Brasil (Corb), órgão de apoio ao Conselho de Administração do Pacto Global no país.

Desde 2021, a nossa CEO, Adriana Waltrick, é porta-voz do ODS 16, com o compromisso de promovê-lo nas operações da empresa, entre seus parceiros e no mercado. Também fazemos parte de quatro movimentos do Pacto:

- **Movimento Transparência 100%:** 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 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 cargos de alta liderança 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.
- **Movimento Mente em Foco:** 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. Com esse fim, criamos em 2023 o Manual de Boas Práticas de Saúde Mental, que visa eliminar o estigma normalmente associado ao tema e promover um ambiente de bem-estar entre nossos colaboradores. O documento explica conceitos relacionados à saúde mental, sugere ações de autocuidado e informa sobre o Programa Be Healthy (leia mais na [página 83](#)).

Planejamos, a partir de 2025, traçar um plano de ação para integrarmos também o Movimento Ambição Net Zero. Estamos em constante evolução e melhoria de processos, comprometidos com o mapeamento e divulgação pública dos nossos inventários de gases de efeito estufa (GEE). Planejamos ter um cenário mais consolidado sobre nossa emissão, e assim assumir um compromisso com a jornada de redução proposta pelo movimento.

Outras iniciativas ou instituições relacionadas com a sustentabilidade e com a participação da SPIC Brasil incluem:

- **Instituto Acende Brasil;**
- **International Hydropower Association (IHA);**
- **Pacto Empresarial pela Integridade e Contra Corrupção,** do Instituto Ethos;
- **Princípios de Empoderamento das Mulheres** - em inglês, *Women Empowerment Principles* (WEPs), lançados pela ONU Mulheres em parceria com o Pacto Global.



Destques do ano



Fomos premiados como Empresa Pró-Ética pela Corregedoria Geral da União no ciclo 2022-2023. Esta foi a primeira vez que nos candidatamos ao Selo, que reconhece empresas com um Programa de Integridade sólido no combate à corrupção e na promoção da ética e da integridade no meio corporativo.



Acompanhamos a comitiva do governo brasileiro em viagem à China e assinamos parcerias relacionadas à transição energética com o governo do Ceará, Porto do Açu (RJ) e Ministério de Minas e Energia.



Participamos dos eventos Fórum Ambição 2030 e SDGs in Brazil, demonstrando o nosso engajamento com o Pacto Global da ONU. Também mantivemos o nosso compromisso com quatro movimentos que compõem o programa Ambição 2030 e com a iniciativa Liderança com ImPacto, na qual nossa CEO é porta-voz do ODS 16.



A Usina Hidrelétrica São Simão comemorou 45 anos com um calendário de eventos para colaboradores e a comunidade, incluindo o retorno do evento Portas Abertas, que havia sido suspenso durante a pandemia.



Fizemos a parada, desmontagem de equipamentos e iniciamos a remontagem da máquina 2 da UHE São Simão. Esta é uma das etapas da modernização da usina, que continua demonstrando eficiência dentro do cronograma.



Obtivemos um novo Selo Ouro de acordo com a organização GHG Protocol, ao publicarmos nosso inventário de gases do efeito estufa.



A renovação da licença de operação da UHE São Simão foi confirmada pelo Ibama. A companhia forneceu toda a documentação necessária meses antes do limite de prazo legal, reafirmando o seu compromisso com o cumprimento das regras aplicáveis às suas operações.



Captamos aproximadamente R\$ 1,6 bilhão no mercado internacional chinês em transação pioneira que visa refinanciar a dívida adquirida na concessão da UHE São Simão a juros menores.

Nossa energia vem da SOMA

As nossas práticas de governança corporativa são orientadas pelas diretrizes da SPIC Global e pelos melhores padrões adotados pelo mercado. Entre as organizações que lançaram instruções consideradas pela SPIC Brasil estão o Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC) e a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE).

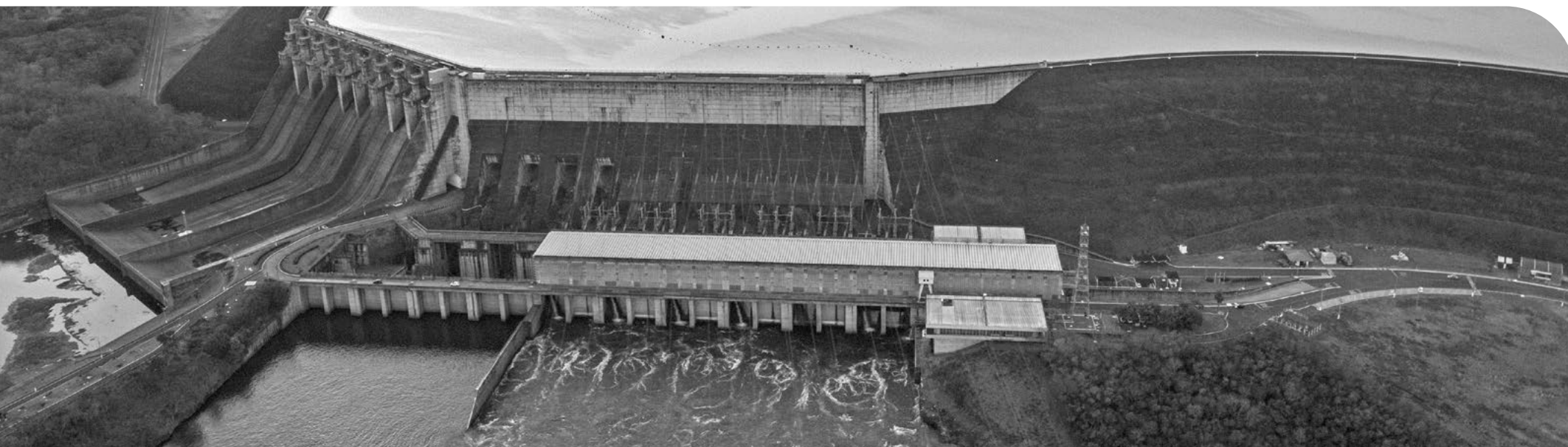
Governança corporativa

GRI 2-9, 2-10, 2-11, 2-12, 2-13, 3-3 Governança ESG

A estrutura de governança da SPIC no país, considerando a SPIC Brasil e a UHE São Simão, conta com uma Assembleia de Acionistas, um Conselho de Administração, comitês de assessoramento ao Conselho e uma Diretoria Executiva. As operações solares (Panati e Marangatu) também contam com um Conselho estruturado. As demais empresas do Grupo não possuem Conselho ou estrutura de comitês.

Desde 2022, temos procedimentos que auxiliam a tomada de decisão para a companhia, as empresas investidas, as controladas e as não controladas. A medida foi implementada para facilitar o processo de expansão da SPIC Brasil e alinhar as novas empresas do grupo às melhores práticas de governança.

Conheça, a seguir, as atribuições dos nossos órgãos de governança.



Assembleia de Acionistas

Entre outras responsabilidades, elege os membros do Conselho de Administração, seguindo o Estatuto Social e a Lei das Sociedades Anônimas (Art. 140).

Conselho de Administração

O Conselho de Administração tem função estratégica, determinando as orientações para os negócios da companhia. Ele é responsável por definir os princípios éticos e valores da organização, além de avaliar os riscos e os sistemas de governança. Os conselheiros são indicados pelos acionistas de acordo com a Lei das Sociedades Anônimas (Art. 140), Acordo de Acionistas e Estatuto Social da empresa.

Com relação à sustentabilidade, o Conselho estabelece diretrizes e objetivos que devem ser seguidos, além de aprovar políticas e supervisionar as práticas de forma estratégica, incluindo processos de identificação e gerenciamento dos impactos na economia, no meio ambiente e nas pessoas. Os temas são acompanhados por meio de indicadores ESG de reporte mensal e do Relatório Anual de Sustentabilidade. Os indicadores financeiros, operacionais e críticos (como, por exemplo, as taxas de incidentes) também são encaminhados aos conselheiros mensalmente.

O envolvimento com *stakeholders* acontece por meio de consultas públicas, relatórios e divulgação de informações, além de auditoria externa e verificação. Os resultados são considerados na gestão dos negócios, influenciando a avaliação de riscos e oportunidades e tomada de decisões estratégicas.

O Conselho de Administração possui três comitês de assessoramento, com membros eleitos pelo órgão, e formados por conselheiros e executivos da companhia:

- **Comitê de Orçamento e KPI - SPIC Brasil:** acompanha a proposta orçamentária, demonstração dos resultados do exercício, indicadores e fluxo de caixa;
- **Comitê de Recursos Humanos - UHE São Simão:** atua nas melhorias do modelo de remuneração dos colaboradores;
- **Comitê de Gestão de Riscos - UHE São Simão:** estabelece diretrizes para o gerenciamento de riscos e controles internos.

O Conselho de Administração é comunicado sobre temas críticos relacionados ao negócio ou seu impacto na sociedade por meio de relatórios periódicos, reuniões com a Diretoria, comunicações dos comitês, apresentações de desempenho, planos de negócios, revisões de questões legais e regulatórias e comunicações relacionadas a crises e emergências. As preocupações podem abranger indicadores referentes ao Programa de Integridade, como dados de treinamentos, *due diligences* de terceiros e denúncias recebidas via Canal de Ética. **GRI 2-16**

O Conselho da SPIC Brasil se reúne por demanda para decisão colegiada. O Conselho da UHE São Simão, por sua vez, se reúne mensalmente. O presidente do Conselho de Administração não é executivo de nenhuma empresa da organização no Brasil.

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



Composição do Conselho de Administração em 2023 GRI 2-9

SPIC Brasil

Cargo	Membro	Independente	Tempo de mandato (em anos)	Exerce outros cargos (em outras organizações ou na própria organização)	Gênero	Representa algum grupo de stakeholder
CEO	Adriana Waltrick	Não	3	Conselho de Administração de Panati (Mandato de 2 anos); Conselho de Administração de Marangatú (com mandato de 2 anos); Conselho de Administração de GNA; Administradora de PHB; Administradora de SPIC Comercializadora; Diretora de SPIC Térmicas (mandato de 2 anos)	Feminino	SPIC/UHE
Membro do Conselho de Administração	Sr. Chen Zheng	Não	3	Não	Masculino	SPIC
Membro do Conselho de Administração	Sra. Qiu Dong	Não	3	Conselho de Administração de UHE São Simão Energia S.A, Panati Holding S.A. e Marangatu Holding S.A. e Comitês	Feminino	SPIC
Membro do Conselho de Administração	Sr. Lin Guixiang	Não	3	Chairman da UHE São Simão Energia S.A. e Comitês	Masculino	SPIC
Membro do Conselho de Administração	Sr. Ricardo Lima	Sim	3	Não	Masculino	Não

UHE São Simão Energia S.A.

CEO	Adriana Waltrick	Não	3	Conselho de Administração de Panati (Mandato de 2 anos); Conselho de Administração de Marangatú (com mandato de 2 anos); Conselho de Administração de GNA; Administradora de PHB; Administradora de SPIC Comercializadora; Diretora de SPIC Térmicas (mandato de 2 anos)	Feminino	SPIC/UHE
Membro do Conselho de Administração	Sr. Roger Gill	Sim	3	Não	Masculino	Não
Membro do Conselho de Administração	Sr. Qian Jianguo	Não	3	Diretor Estatutário da UHE São Simão Energia S.A.	Masculino	Zhejiang Energy Brasil - Acionista minoritária da UHE São Simão Energia S.A.
Membro do Conselho de Administração	Sr. Le Yabiao	Não	3	Não	Masculino	Zhejiang Energy Brasil - Acionista minoritária da UHE São Simão Energia S.A.

Nota: nenhum dos conselheiros desempenha função executiva na companhia ou pertence a grupos sociais sub-representados. Os conselheiros independentes são aqueles que não possuem relações familiares, de negócio ou de qualquer outro tipo com a organização



A Diretoria Estatutária é eleita pelo CA e possui a responsabilidade de representar a Spic Brasil perante terceiros.

Diretoria Executiva

Na SPIC Brasil, a gestão dos negócios diários é realizada por uma Diretoria Não-Estatutária/Executiva, formada por 15 diretores contratados. Os departamentos de responsabilidade de cada diretor executivo são separados pela área de *expertise*. Já a gestão estratégica da Companhia é feita pela Diretoria Estatutária, composta por três membros devidamente eleitos pelo Conselho de Administração. Os diretores estatutários possuem poderes para representar a SPIC Brasil perante terceiros.

O Conselho de Administração delega algumas responsabilidades relacionadas ao gerenciamento dos impactos na economia, no meio ambiente e nas pessoas à CEO da companhia, entre elas: o desenvolvimento e implementação de estratégias de sustentabilidade, a avaliação e monitoramento do desempenho sustentável, a garantia de conformidade com regulamentações e normas, a integração da sustentabilidade em processos e operações, a promoção do engajamento de partes interessadas, o desenvolvimento de iniciativas sustentáveis, a publicação de relatórios anuais de sustentabilidade, a educação e conscientização, a promoção de inovação e pesquisa, e a avaliação de riscos e oportunidades.

Alguns objetivos relacionados à gestão dos impactos fazem parte das metas da Diretoria. O Conselho de Administração, por sua vez, monitora e orienta o órgão. As informações são reportadas ao Conselho de diversas maneiras, como relatórios de desempenho contínuos, apresentações executivas, relatórios específicos, sistema de monitoramento e reuniões.

Políticas de remuneração GRI 2-19, 2-20

Oferecemos uma remuneração fixa e variável, bônus de atração ou pagamentos de incentivos ao recrutamento, devolução de bônus e incentivos (*clawback*) e previdência privada. Buscamos uma remuneração adequada para cada cargo, reconhecendo os esforços individuais dos colaboradores e fornecendo caminhos para o desenvolvimento de carreira. Para posições críticas, podemos oferecer um bônus de contratação, contanto que o colaborador permaneça no quadro da empresa por ao menos 12 meses.

As etapas para determinar a remuneração incluem o estabelecimento de objetivos, análises de mercado e avaliações de desempenho. As opiniões dos *stakeholders*, incluindo acionistas, são consideradas por meio de pesquisas e consultas. Consultores de remuneração independentes, conselheiros e executivos podem ser envolvidos. Anualmente, a CEO revisa e endossa as recomendações de ajustes salariais propostos por seus subordinados diretos para os colaboradores.

A supervisão do processo é conduzida pelo departamento de Recursos Humanos (RH). Além disso, os diretores compartilham a responsabilidade pela aplicação equitativa da política, podendo propor revisões e atualizações quando apropriado. Os administradores devem consultar o RH com relação a promoções e ajustes à sua equipe.

As políticas de remuneração para os membros do Conselho de Administração e os altos executivos buscam alinhar os incentivos financeiros com a gestão responsável dos impactos econômicos, sociais e ambientais, promovendo uma abordagem sustentável e transparente com relação aos principais tomadores de decisão da empresa.

Estrutura de governança em 2023

Conselho de Administração da SPIC Brasil

Presidente

Vice-presidente

Conselheira

Conselheira

Conselheiro

Conselho de Administração da UHE São Simão

Presidente

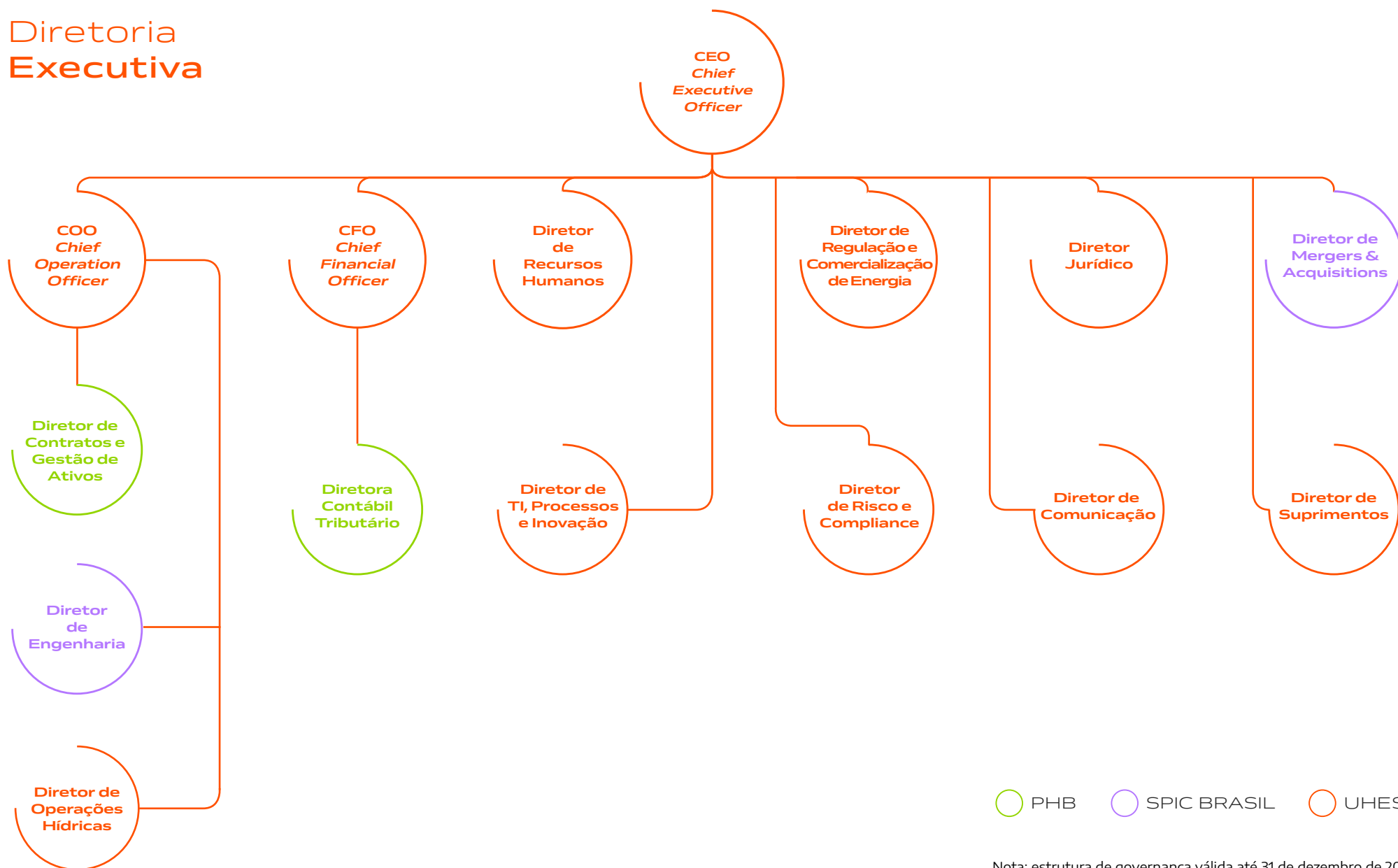
Conselheiro

Conselheiro

Conselheira

Conselheiro

Diretoria Executiva



Nota: estrutura de governança válida até 31 de dezembro de 2023.

Ética e integridade

GRI 2-23, 2-24, 3-3 Ética e integridade

Incentivamos uma cultura de ética e integridade que envolve nossos *stakeholders* e o mercado em geral. Temos práticas robustas para a promoção do tema, incluindo um Programa de Integridade, capacitações e a iniciativa Agentes da Integridade e Privacidade. Nossa gestão da ética e integridade conquistou o reconhecimento da certificação Empresa Pró-Ética 2022-2023 (veja *box* na [página 30](#)). Nossa Estratégia ESG prevê tornar a companhia uma referência no tema.

Possuímos documentos referenciais, aprovados pelo Conselho e pela Diretoria, que estabelecem nossos compromissos com uma conduta empresarial responsável, incluindo o Código de Conduta e Ética, a Política Anticorrupção e Antissuborno, a Política de Análise Reputacional de Terceiros, a Política de Conflito de Interesses e Transações com Partes Relacionadas, a Política de Consequências, Medidas Disciplinares e Sanções e a Política de Investigação Corporativa. Elas se aplicam igualmente a todas as atividades da organização e suas relações de negócios.

Nossas práticas de integridade envolvem nossos *stakeholders* e influenciam o mercado.

Realizamos processos de *due diligence*, aplicamos o princípio da precaução e respeitamos os direitos humanos. Priorizamos diversos grupos de *stakeholders* ao firmar nossos compromissos, incluindo colaboradores, clientes, consumidores, comunidades locais e fornecedores. Também consideramos grupos em situação de risco ou vulneráveis, como crianças e adolescentes, defensores de direitos humanos, povos indígenas, minorias nacionais ou étnicas, pessoas com deficiência, mulheres e pessoas discriminadas com base em sua orientação sexual, identidade de gênero, expressão de gênero ou características sexuais.

O Conselho de Administração e a CEO supervisionam nossos compromissos, podendo delegar responsabilidades para a sua gestão dentro da companhia, prevendo a prestação de contas e um sistema de acompanhamento. A integração dos compromissos nas estratégias, políticas e operações ocorre por meio de procedimentos, treinamento, conscientização, monitoramento, revisão contínua, avaliações de impacto, entre outros. Nas relações de negócios, a organização utiliza cláusulas contratuais, avaliação periódica de parceiros, seleção criteriosa, auditorias e melhorias contínuas. Comunicamos nossos compromissos aos trabalhadores, parceiros de negócios e outras partes interessadas por meio do *site*, comunicados internos, redes sociais, eventos, parcerias estratégicas, relatórios anuais de sustentabilidade e entrevistas com a imprensa.



Estamos alinhados com instrumentos intergovernamentais reconhecidos internacionalmente, como o Pacto Global da ONU, os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) e os Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos. Entre os nossos compromissos públicos, aderimos ao Pacto Empresarial pela Integridade e Contra Corrupção, fomentado pelo Instituto Ethos, e somos signatários do Movimento Transparência 100%, do Pacto Global da ONU. O Movimento promove cinco metas relacionadas à integridade com prazo de cumprimento até 2030. Em 2023, atingimos a meta de 100% de transparência da estrutura de *compliance* e governança.



saiba mais

Acesse a página sobre *compliance* no site da companhia. Leia o nosso Código de Conduta e Ética.

Mobilizando o mercado em prol da ética

Para nós, a ética e a integridade são um compromisso que deve ser assumido por todos, dentro e fora da companhia. Nossa CEO, Adriana Waltrick, lidera pelo exemplo e busca mobilizar o mercado por meio do seu engajamento com o Pacto Global no Brasil. Ela participa do programa Liderança com ImPacto, iniciativa que convida CEOs a serem porta-vozes dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, representando o ODS 16 - Paz, justiça e instituições eficazes.

Confira alguns eventos com o engajamento da SPIC Brasil e da nossa CEO em 2023:

Fórum Ambição 2030

Estivemos presentes neste evento que reuniu mais de mil participantes, sendo 200 lideranças de grandes empresas, para celebrar o primeiro ano da Ambição 2030, iniciativa lançada pelo Pacto Global para acelerar ações relacionadas aos ODS. Dos oito movimentos que compõem a Ambição 2030, estamos engajados em quatro, incluindo o Transparência 100%, em que nossa adesão foi pioneira.

SDGs in Brazil

Nossa CEO participou do painel com o tema “Por que mobilizar a Cadeia de valor é tão desafiador?”, ao lado de outras lideranças empresariais. O SDGs in Brazil é realizado na sede da ONU, em Nova York, e discute o avanço do setor empresarial brasileiro na Agenda 2030.

Além disso, Adriana tem compartilhado informações sobre a importância de mobilizar o mercado em prol dos ODS em entrevistas para a imprensa e em seu perfil do LinkedIn. “Gerar impacto positivo, responsável e com transparência é fundamental para os negócios, especialmente para aqueles que fazem parte do Pacto Global da ONU no Brasil, como a SPIC Brasil. E assumir um compromisso formal com o meio ambiente, e com tolerância zero à corrupção, devem ser os pilares das empresas e sociedades sustentáveis”, afirma.

Programa de Integridade

Por meio de diversas iniciativas, nosso Programa colabora para a promoção de uma cultura de integridade tanto junto aos colaboradores da companhia, quanto junto aos nossos parceiros de negócio. O Programa é avaliado anualmente por meio de pesquisa que coleta as dúvidas e o *feedback* dos colaboradores sobre as ações realizadas. Utilizamos os resultados para orientar as nossas iniciativas e treinamentos no ciclo seguinte.

Em 2023, produzimos seis pílulas de integridade, que são conteúdos distribuídos por *e-mail*, folhetos ou cartazes, baseados nas principais questões coletadas na pesquisa. Entre os temas abordados, falamos sobre relacionamento com o setor público, respeito no ambiente de trabalho e diversidade, brindes e presentes, relacionamento com a comunidade, assédio moral e assédio sexual. As pílulas também reforçam a importância e os contatos do Canal de Ética.

As pílulas de integridade e a Semana de Integridade são iniciativas de engajamento voltadas aos colaboradores.

No último ano, transformamos a nossa tradicional Semana da Integridade em uma celebração intensiva de dois dias. No primeiro, contamos com apresentações sobre ética e integridade e, no segundo, com atividades interativas para mais compreensão e fixação do conteúdo. A dinâmica envolveu a apresentação de trechos de filmes e seriados, que precisavam ser avaliados se eram práticas de assédio sexual ou de paquera, posteriormente consultando o gabarito e discutindo as respostas com os colegas de sessão. Tudo isso acompanhado de pipoca e orientações de como identificar e o que fazer nos casos de assédio sexual.

As ações do Programa de Integridade são acompanhadas pelo Comitê de Ética e Integridade trimestralmente. O órgão também é responsável por analisar eventuais casos de irregularidades éticas, recomendando a aplicação de medidas disciplinares e ações corretivas, conforme a Política de Consequências, Medidas Disciplinares e Sanções.

Convém destacar que a SPIC Brasil possui um processo de análise reputacional de terceiros que visa proteger a companhia de se relacionar com parceiros comerciais não idôneos, e utiliza uma ferramenta devidamente parametrizada para realizar tais verificações. Nesse sentido, em 2023, a área de Risco e Compliance analisou 218 diligências, que compreendem possíveis relacionamentos de alto risco (caracterizados pela natureza do relacionamento e valor, dentre outros aspectos) e relacionamentos de baixo risco, em que algum alerta foi identificado a fim de analisar os casos com mais atenção. [GRI 205-1](#)



saiba mais

Acesse a página do nosso Programa de Integridade.



Treinamentos

Realizamos diversos treinamentos durante o ano com o objetivo de reforçar a cultura de integridade entre nossos diversos públicos, alta liderança, colaboradores próprios e terceiros. A alta liderança tem importância estratégica pela sua capacidade de influenciar as ações da companhia. Por isso, foram promovidos treinamentos presenciais para diretores e conselheiros. Posteriormente, os materiais de apoio ficam disponíveis para acesso *on-line*, facilitando o engajamento em relação ao tema.

Os treinamentos da alta liderança abordaram tópicos especiais. Para os diretores, tivemos uma capacitação sobre gerenciamento de riscos, focando nos riscos do negócio e atividades relacionadas. Já os conselheiros foram treinados sobre os benefícios e desafios do Programa de Integridade e sobre o ambiente de negócios do Brasil, incluindo aspectos políticos, sociais e econômicos. A temática foi escolhida para contextualizar a realidade brasileira frente a outros países onde a SPIC atua.

Com relação aos colaboradores próprios e terceiros, promovemos turmas de treinamento *on-line* em diferentes meses. No conteúdo, abordamos o funcionamento da área de Risco e Compliance, além dos assuntos apontados como relevantes na pesquisa de *feedback* sobre o Programa de Integridade. Também fizemos uma parceria com a área de saúde e segurança para incluir um vídeo sobre integridade entre os materiais de integração, para todos aqueles que acessam as unidades da SPIC.



Os treinamentos abordaram
o Programa de
Integridade e as
práticas de gerenciamento
de riscos da companhia.

Treinamentos aplicados em 2023 GRI 2-24

Tema	Público-alvo	Percentual do público-alvo treinado (em %)	Formato	Frequência
Integridade para terceiros	Terceiros	100	<i>On-line</i>	Sem periodicidade determinada. Cada vez que um terceiro entra, realiza o treinamento.
Treinamento anual de <i>compliance</i>	Colaboradores	100	<i>On-line</i>	Anual
Temas de <i>compliance</i>	Alta administração	100	Híbrido	Anual

Nota: todos os treinamentos são obrigatórios. Não foi realizada avaliação.

Número total e percentual de membros da governança que foram comunicados e capacitados sobre políticas e procedimentos de combate à corrupção, por região GRI 205-2

Localização	2021						2022						2023	
	Número total de membros da governança comunicados		%		Número total de membros da governança capacitados		%		Número total de membros da governança comunicados		%		Número total de membros da governança capacitados	
São Paulo	12	100			11	91,67			12	100			18	100
Natal	1	100			1	100			1	100			0	0
São Simão (GO)/ Santa Vitória (MG)	1	100			1	100			0	0			0	0
Mataraca/ PB	0	0			0	0			0	0			0	0

Número e percentual de empregados que foram comunicados e capacitados sobre políticas e procedimentos de combate à corrupção, por região GRI 205-2

	2021						2022						2023	
	Número total de empregados comunicados		%		Número total de empregados capacitados		%		Número total de empregados comunicados		%		Número total de empregados capacitados	
São Paulo / SP	215	100			186	86,51			129	100			106	82,17
Natal /RN	19	100			16	84,21			25	100			7	28,00
São Simão / GO	0	0			0	0			97	100			30	30,93
Mataraca/ PB	0	0			0	0			3	100			84	100

Número e percentual de empregados por categoria funcional [GRI 205-2](#)

	2022				2023			
	Número total de empregados comunicados	%	Número total de empregados capacitados	%	Número total de empregados comunicados	%	Número total de empregados capacitados	%
Conselho	3	100	3	100	3	100	3	100
Diretoria	13	100	13	100	15	100	15	100
Gerência	42	100	30	71,43	42	100	42	100
Técnica/supervisão	80	100	25	31,25	79	100	79	100
Administrativo	116	100	74	63,79	118	100	118	100
Aprendizes	4	100	1	25,00	2	100	2	100
Estagiários	8	100	0	0	0	0	0	0

Número e percentual de parceiros de negócio que foram comunicados e capacitados sobre políticas e procedimentos de combate à corrupção [GRI 205-2](#)

Tipo de parceiro	2023				
	Número total de parceiros de negócios	Número total de parceiros de negócios comunicados	%	Número total de parceiros de negócios capacitados	%
Fornecedores	579	494	85,32	72	12,44

Os **Agentes da Integridade e Privacidade** promovem uma **cultura ética** e de conformidade com a LGPD.

Agentes da Integridade e Privacidade

A iniciativa Agentes da Integridade e Privacidade é um desdobramento do programa Embaixadores da Integridade, que foi reestruturado para abarcar novas temáticas. Além dos temas de *compliance*, os participantes passaram a ser treinados também na Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD), em parceria com a área Jurídica da SPIC.

Foram selecionados 13 colaboradores de diversas áreas para compor, voluntariamente, a equipe de agentes. Após receber o treinamento básico em *compliance* e LGPD, eles têm a atribuição de disseminar a cultura de integridade e privacidade entre seus colegas e terceiros. O grupo se reúne bimestralmente para trocar experiências. Saiba mais sobre privacidade de dados na [página 35](#).



Canal de Ética e compliance GRI 2-25

Disponibilizamos um canal independente e sigiloso, que pode ser acessado pelos públicos interno e externo da SPIC em caso de denúncias sobre desvios de conduta. O Canal de Ética está preparado para receber de forma anônima e segura qualquer manifestação sobre irregularidades éticas.

A gestão da ferramenta é feita por uma empresa terceirizada, garantindo confidencialidade às informações recebidas e anonimato ao relator. A apuração também é realizada de forma imparcial e confidencial. A qualidade do atendimento é monitorada por meio de relatórios emitidos pelo fornecedor.

Em 2023, a organização recebeu um total de 59 relatos que abordaram diversas questões. Dentre esses relatos, 23 foram apurados e considerados procedentes, resultando na aplicação de medidas disciplinares e ações mitigadoras específicas para abordar os temas observados.

Por outro lado, 11 relatos foram apurados e caracterizados como improcedentes ou inconclusivos. Além disso, 22 relatos foram tratados e identificados como fora do escopo, não aplicáveis ou sem dados suficientes para uma apuração adequada. Ao final de 2023, três relatos se encontravam em fase de apuração.

Contatos do canal de ética

Site:

www.linhaetica.com.br/etica/SPICBrasil

E-mail:

spicbrasil@linhaetica.com.br

Telefone:

0800 713 0109

(disponível de segunda a sexta,
de 8h às 20h) ou caixa postal 79518

SPIC é uma empresa Pró-Ética



Recebemos o reconhecimento do Selo Pró-Ética da Corregedoria Geral da União no ciclo 2022-2023. O Pró-Ética fomenta a adoção voluntária de medidas de integridade pelas empresas por meio do reconhecimento público daquelas que se mostram comprometidas. As empresas participantes precisam cumprir os requisitos do regulamento e demonstrar evidências. Entre os critérios avaliados estão o comprometimento da alta direção, as políticas de integridade, treinamentos, canais de denúncia e controles internos.

Os números divulgados pelo Pró-Ética mostram os altos padrões da SPIC quando comparada com a média do mercado. Durante o ciclo 2022-2023, 299 empresas preencheram o formulário do Pró-Ética. Destas, 254 foram admitidas para análise e apenas 84 foram reconhecidas. Essa foi a primeira vez que concorremos ao reconhecimento.

Nossa CEO, Adriana Waltrick, reforçou o compromisso da companhia com o futuro: “Este prêmio é mais um incentivo ao

aprimoramento das nossas práticas e à contribuição para a construção de um ambiente empresarial cada vez mais ético e transparente. Este é um marco significativo, mas também é um ponto de partida para alcançarmos patamares ainda mais elevados em nossa jornada de integridade.”

Gerenciamento de riscos

Adotamos as melhores práticas de gestão de riscos do mercado, utilizando referências e modelos internacionais, como o Coso 2017. Utilizamos critérios de probabilidade e réguas de impacto com o objetivo de priorizar os riscos que devem ser deliberados pela alta administração e receber planos para a mitigação.

Contamos com **duas instâncias que deliberam sobre a gestão de riscos**, acompanham a execução e a efetividade dos planos:

1.

Comissão de Riscos e Auditoria da SPIC Brasil: atua no mapeamento de riscos corporativos como um todo;

2.

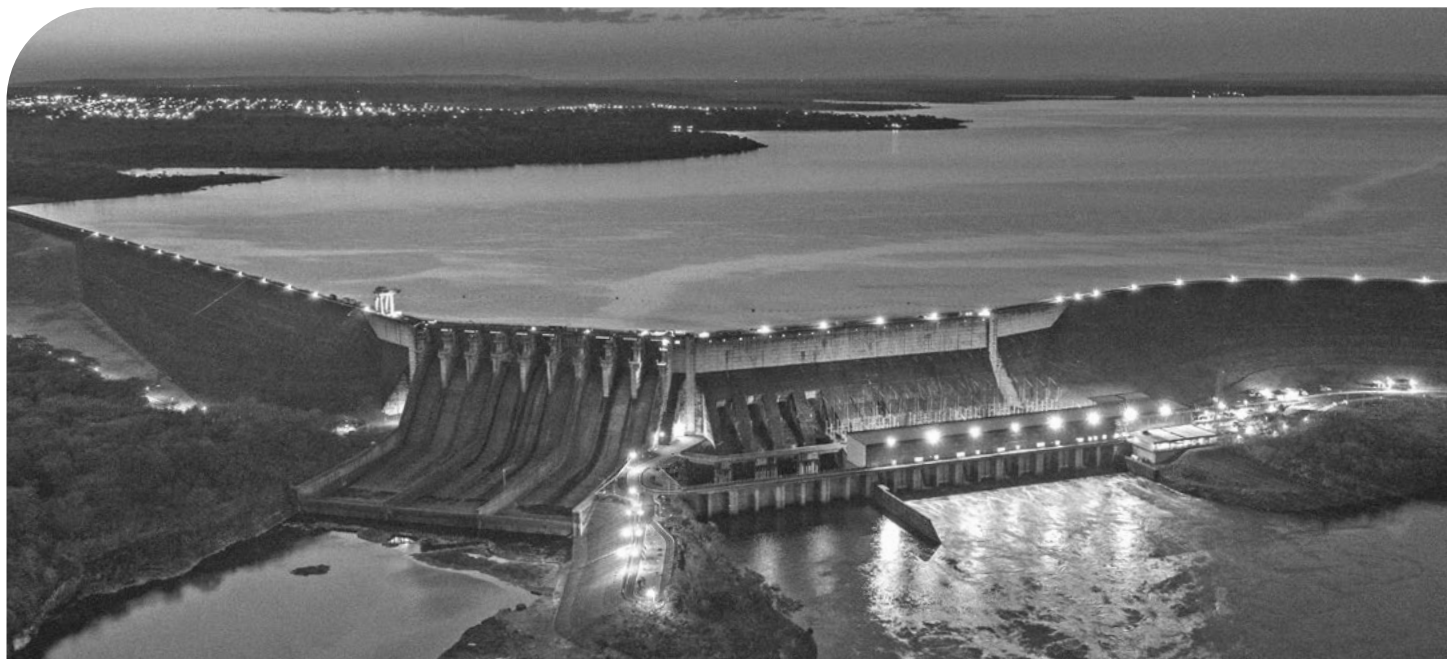
Comitê de Gerenciamento de Riscos da UHE São Simão: responsável pela gestão e monitoramento de impactos na usina.

Os processos e controles são revisados 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.

Em 2023, realizamos a análise geral de riscos da empresa, além de análises específicas. Finalizamos o mapeamento de riscos do pacote 5 da modernização da Usina de São Simão, além de um mapeamento dos riscos sociais, estratégicos e de implementação dos complexos solares. Para isso, contamos com o apoio de uma consultoria especializada.

Outra realização do ano foi a configuração do módulo de riscos e controles internos no sistema próprio da companhia (Sistema Facilitador de Estratégias de Riscos e Auditoria, ou Sfera). O sistema auxiliará a automatizar controles e gerenciar os riscos.

Além da análise de riscos geral, mapeamos riscos específicos, como sociais e estratégicos.



Compras sustentáveis

Em 2023, demos andamento à modernização dos processos de compras da SPIC Brasil. As atualizações têm sido aplicadas desde 2022, quando demos início ao Projeto Agiliza e começamos a usar um novo sistema de gestão, o SAP Ariba. Essas mudanças foram efetuadas com o objetivo de trazer mais transparência e facilitar o gerenciamento de fornecedores, além de incentivar uma cadeia de suprimentos mais qualificada e sustentável.

O SAP Ariba permite integrar os nossos processos de concorrência em um único local. No último ano, implementamos a gestão de categorias pela ferramenta, incluindo mais de 200 categorizações, definidas a partir de um mapeamento interno e associadas com códigos de serviços. Nosso objetivo é facilitar a gestão das compras pelo público interno, com quem realizamos reuniões periódicas sobre o uso do sistema e sobre os processos da área de Compras. Desta forma, adquirimos mais agilidade, assertividade, controle e facilidade de gestão da cadeia de fornecedores.

o Projeto Agiliza
traz mais transparência
e **facilita** a gestão de
fornecedores.

Para 2024, pretendemos incluir também categorias relacionadas à localidade do fornecedor, visando aumentar o número de fornecedores locais e fomentar maior desenvolvimento nas localidades. Também evoluímos na contratação de fornecedores para a inclusão em catálogos, formato que permite compras mais automatizadas e ágeis.

Nossa cadeia de suprimentos compreende fornecedores locais, estaduais, nacionais e estrangeiros, que oferecem uma variedade de serviços e materiais. Estima-se que ao longo dessa cadeia existam cerca de 6 mil fornecedores, com pagamentos efetuados no valor aproximado de R\$ 374 milhões. Os tipos de fornecedores incluem empresas de diferentes portes (pequenas, médias e grandes). [GRI 2-6](#)



Práticas de gestão

GRI 3-3 Compras sustentáveis, 308-1, 308-2, 414-1

A nossa gestão de compras é guiada pela ética e integridade, seguindo a Política de Relacionamento com os Fornecedores. Todas as exigências solicitadas para nossos parceiros comerciais estão descritas em nosso Código de Conduta e Ética para Terceiros, incluindo condutas relacionadas à integridade, legalidade, direitos humanos e questões socioambientais. Também temos a Política de Análise Reputacional de Terceiros, que visa prevenir a realização de negócios com empresas que representem risco para a SPIC Brasil.

Adotamos uma ferramenta que facilita o processo de *due diligence*, por meio de um questionário que os fornecedores devem preencher. As perguntas foram definidas pela área de Compliance. 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. Também verificamos a presença do fornecedor em listas de trabalho infantil ou escravo.

Atualmente, não utilizamos critérios ambientais ou sociais na seleção de novos fornecedores, mas temos um projeto em andamento para facilitar a homologação e qualificação ambiental. Ele deve ser concluído até o final de 2024. A organização estabeleceu a ambição de ter 70% dos fornecedores devidamente cadastrados, homologados e qualificados no seu portal de e-Procurement.

Não avaliamos os impactos ambientais dos nossos fornecedores, mas, durante o processo de contratação, eles se comprometem a seguir os valores e diretrizes da SPIC. Ao iniciar o processo, a empresa anexa à Requisição de Cotação (RFQ) instruções detalhadas sobre critérios de saúde, segurança, ambiental e social, além de procedimentos relacionados às áreas de Meio Ambiente e Conformidade. Esses documentos são posteriormente incorporados ao contrato legal assinado pelo fornecedor vencedor da concorrência.

Os critérios de avaliação para novos fornecedores no contexto de uma concorrência abrangem fatores técnicos, financeiros e comerciais. Além disso, há uma análise reputacional e uma avaliação da saúde financeira. Dentro da especificação técnica, dependendo do escopo do serviço a ser contratado, é realizada uma pré-avaliação ambiental que visa garantir que o fornecedor esteja alinhado com os padrões e requisitos estabelecidos.

Realizamos a avaliação semestralmente com cerca de 75% da nossa base de fornecedores, incluindo os principais contratos ou mais relevantes. As áreas contratantes são responsáveis pelo processo, que analisa a saúde financeira dos fornecedores e outros aspectos relevantes. Atualmente a avaliação é feita via formulário, mas deve ser incluída no Ariba em 2024.

Oferecemos treinamentos aos fornecedores por meio do Portal dos Fornecedores e do Ariba, em temas como integridade, saúde e segurança. No caso dos terceiros que atuam em nossas unidades operacionais (UHE São Simão ou parques eólicos), fazemos uma integração com a exibição 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.

Nossas operações ou fornecedores não apresentam riscos de ocorrência de casos de trabalho infantil, de trabalhadores jovens expostos a trabalho perigoso ou ocorrência de trabalho forçado ou análogo ao escravo. Para reduzir esse risco, a empresa adota diversas medidas, incluindo a declaração de não tolerância à prática em documentos oficiais, a verificação rigorosa de documentações, o treinamento tanto de empregados quanto de outros trabalhadores sobre o tema, a disponibilização de canais de denúncia e a implementação de monitoramento e auditorias regulares. **GRI 408-1, 409-1**

Outras informações sobre nossas práticas de compras podem ser encontradas na nossa página de fornecedores.



Inovação

Em 2023, demos continuidade à execução do Plano Estratégico de Inovação, construído com base em diagnósticos aprofundados, pesquisas com colaboradores e entrevistas com as principais lideranças da empresa. O Plano é composto por ações de curto, médio e longo prazos conectadas aos pilares Cultura de inovação, Transformação digital e ESG.

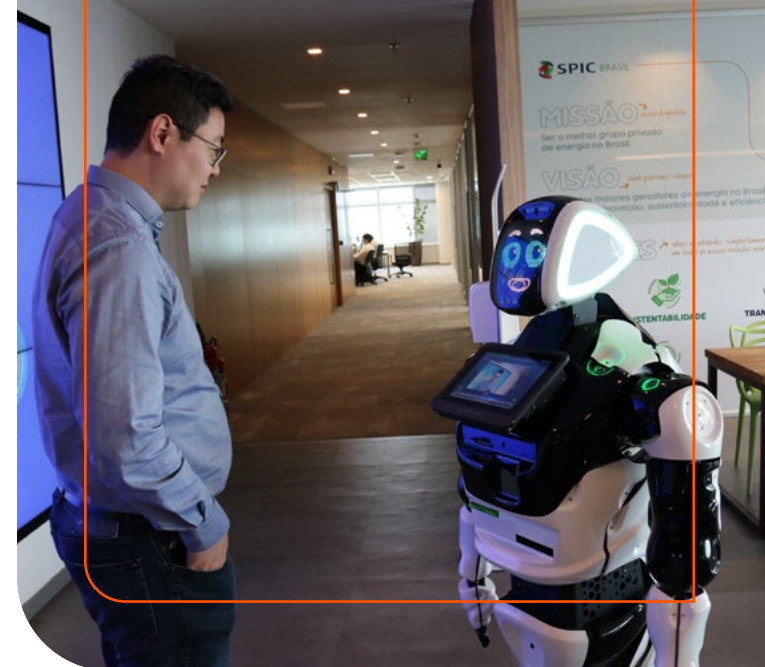
Para dar mais tração ao Plano, ao final de 2023, unimos a área de P&D, Inovação e Estratégia com a área de Tecnologia da Informação. A evolução da estrutura organizacional foi realizada com o objetivo de aproveitar melhor as sinergias entre os temas e fomentar as práticas de inovação e digitalização da companhia. Desta forma, criamos o *Hub* de Transformação Digital, que unifica processos, estratégias e iniciativas.

Para nós, a inovação deve potencializar o pensamento empreendedor dos negócios, contribuir para a transição energética e gerar valor para a sustentabilidade.

Cultura de inovação

A cultura inovadora é um valor para a SPIC Brasil. Buscamos desenvolver projetos que fomentem um comportamento inovador e criativo entre nossos colaboradores, facilitando a busca por soluções aos desafios do dia a dia.

O Programa IdeAção é uma plataforma de inscrição de ideias 100% digital criada em 2022. Ele incentiva que todos os colaboradores ajudem a encontrar respostas a obstáculos vivenciados no trabalho e ser reconhecidos pelos resultados práticos das suas contribuições. Em 2023, tivemos mais de 60 ideias inscritas no IdeAção, além da entrega dos primeiros resultados referentes a projetos do ciclo anterior. Entre eles, há um aplicativo para o avistamento da fauna nos arredores da UHE São Simão.



Por meio da ferramenta, os colaboradores enviam fotos dos animais avistados e as informações são utilizadas no monitoramento realizado pela empresa, agregando valor para as práticas ambientais e de educação ambiental da companhia.

Também organizamos a nossa Semana da Inovação, a primeira realizada presencialmente após a pandemia. Nesse ano, promovemos mais *workshops* interativos, apresentando tecnologias como inteligência artificial generativa e realidade aumentada. Damos continuidade ao Prêmio IdeAção, entregue durante essa semana, que reconheceu os projetos mais bem avaliados nos eixos cultura da inovação, tecnologia da informação e ESG.

Outras novidades do ano incluem o treinamento da segunda turma de Embaixadores em Cultura e Inovação e a implementação do financiamento de projetos por meio da Lei do Bem. Como reconhecimento da nossa cultura inovadora, fizemos parte do *ranking* das 150 empresas mais inovadoras do Brasil, segundo o jornal Valor Econômico.

Transformação digital

A tecnologia tem a função de facilitar os processos e melhorar a experiência dos nossos colaboradores. Em 2023, implementamos e aprimoramos o uso de diversas ferramentas digitais para tornar a rotina dos nossos colaboradores mais ágil e descomplicada:

- **Substituição do sistema fiscal e contábil: adotamos uma das melhores ferramentas do mercado. Também substituímos a solução para emissão e recebimento de notas fiscais, que funciona de forma integrada com nosso sistema.**
- **Robotização de processos: implementamos plataformas de automação de processos e criação de aplicações *low code* (com pouco uso de código, de forma a acelerar a criação de novos sistemas). A medida facilita a execução de trabalhos que antes eram muito manuais, como o processamento de pagamentos e a requisição de compras.**

Segurança da informação

Gerimos o tema da segurança da informação por meio de boas práticas e ferramentas de controle, além do incentivo à adoção de uma cultura de segurança pelos colaboradores. Em 2023, tivemos diversas atualizações em sistemas com o objetivo de melhorar nossas análises preditivas, além de ter agilidade de ação caso alguma ocorrência seja registrada.

Entre outras medidas, atualizamos o nosso ambiente de servidores e trocamos o nosso serviço de *Security Operations Center* (SOC). Também iniciamos a implementação de uma ferramenta para gerenciamento de APIs (interface de comunicação para acessar funções de um sistema), o que permite mais controle. Não foram registrados incidentes críticos relacionados à segurança da informação durante o ano.

Do ponto de vista cultural, fizemos uma campanha sobre *phishing* com o objetivo de evitar vazamento de dados e analisamos a maturidade dos usuários por meio do envio de *e-mails* falsos, em ações de simulação controladas pela equipe de tecnologia da informação. Periodicamente, divulgamos comunicados sobre como os colaboradores podem promover a segurança da informação no seu dia a dia.

Privacidade de dados

O Comitê de Privacidade de Dados da SPIC Brasil acompanha continuamente a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) 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. Temos um treinamento *on-line* sobre privacidade obrigatório a todos os colaboradores, além de políticas declaradas na internet.



Promovemos uma cultura de segurança da informação por meio de boas práticas e ferramentas de controle.



Tivemos **107 inscritos** na chamada, mostrando a **maturidade da comunicação** e da marca do Programa.



Pesquisa & desenvolvimento

Expandimos o escopo dos nossos projetos de pesquisa & desenvolvimento (P&D) para incluir também a perspectiva de inovação. Com a mudança, ampliamos as possibilidades de aplicações de novas tecnologias, processos e áreas de negócio que podem ser atendidas pelos projetos. Desta forma, estamos adaptados às mudanças de regulamentação do Programa de P&D da Aneel. Também implementamos mudanças com relação ao orçamento dos projetos de P&D a partir da automatização da gestão financeira, que facilita o planejamento e controle orçamentário.

Em 2023, realizamos a segunda chamada pública do Geração Inovação, Programa de Inovação Aberta da SPIC, que busca selecionar parceiros entre *startups*, universidades, centros de pesquisa ou empresas de base tecnológica para atuar nas iniciativas de P&D. A chamada foi voltada para o desenvolvimento de soluções com foco em eficiência operacional para a Hidrelétrica São Simão. O valor total a ser investido nos projetos será de R\$ 6 milhões.

Tivemos 107 inscritos na chamada, mostrando a maturidade da comunicação e da marca do Programa. Selecionamos três novos projetos e um desdobramento de uma iniciativa já realizada. Os novos projetos são:

- Gestão integrada para manobras de isolamento e bloqueio, com a Aquarela Analytics;
- Sistema inteligente para gestão integrada de dados e planejamento de manutenção, com Enacom Group;
- Plataforma de gestão e monitoramento de áreas de restauração florestal, com Lactec.

O projeto que ganhará um desdobramento é o de realidade aumentada para simulações na operação de São Simão. A AQS Tecnologia desenvolveu uma aplicação tecnológica que apresenta o ambiente da galeria elétrica da usina utilizando óculos de realidade aumentada. Com a tecnologia, é possível fazer uma imersão do colaborador dentro da plataforma de treinamento para simular operações normais ou anormalidades, fixando procedimentos e providências a serem tomadas. A segunda fase do projeto focará no aperfeiçoamento e avaliação de potencial inserção no mercado da solução. Os demais projetos do ciclo anterior do Geração Inovação foram finalizados com resultados positivos.

3
novos
projetos
selecionados

1
iniciativa
continuada

6M
de valor a
ser investido

Atividades de pesquisa e desenvolvimento EUS			
Categoria	Projeto	Contexto	Investimento em 2023
Tecnologias avançadas para eficiência operacional	Ambientes virtuais	Desenvolvimento de uma plataforma de realidade aumentada (RA), com equipamentos de campo de uma usina hidrelétrica, integrada a um simulador de operação virtual da usina, para capacitação.	R\$ 1,1 milhão
	Sistema de Monitoramento Integrado de Dados	Desenvolvimento de uma API (Interface de Programação de Aplicação) que, com uso de <i>big data</i> e IA, realize a integração dos diversos sensores dos equipamentos da UHE São Simão para indicar a necessidade da realização de manutenções preventivas e preditivas.	R\$ 407 mil
	Plataforma de Colaboração Remota	Uso de realidade aumentada e óculos inteligentes para a visualização de projetos de engenharia sobrepostos ao mundo real, e para a colaboração remota por vídeo entre escritório e equipes locais no contexto de atividades de modernização da UHE São Simão.	R\$ 260 mil
	Gestão Inteligente de Documentação	Sistema computacional composto por dois módulos: 1. Sistema modular de integração e consolidação de bases de dados e/ou sistemas existentes em uma única base, com implementação de <i>data lake</i> ; 2. Aplicativo <i>mobile</i> integrado ao <i>software</i> para o recebimento e envio de informações.	R\$ 854 mil
	Software para Isolação e Bloqueio Automatizado	Sistema de informação com tecnologias de <i>big data</i> e <i>analytics</i> baseado na combinação de processos, regras, variáveis e conhecimento especializado, que prevê coleta, integração e gestão de dados, dentro do arcabouço técnico teórico da ciência de dados e com a aplicação de tecnologias da Indústria 4.0.	R\$ 865 mil
Serviços inovadores relacionados à sustentabilidade	Mexilhão Dourado	Combate ao mexilhão dourado por indução genética de infertilidade: validação do método de modificação genética e reprodução do indivíduo geneticamente modificado em laboratório.	R\$ 333 mil
	Monitoramento de gases	Demonstrada a viabilidade da solução de monitoramento de múltiplos transformadores com uma única unidade de análise; foram solicitados dois pedidos de patentes.	R\$ 100 mil
	Gestão de Reflorestamentos com Drones	Metodologia de levantamento de áreas através de drone embarcado com tecnologia LiDAR de alta precisão e desenvolvimento de uma plataforma integrada <i>web</i> com processamentos e análises de indicadores para o monitoramento do restauro de espécies nativas com algoritmos de IA.	R\$ 693 mil
Tecnologias de energia renovável e descarbonização da matriz energética	Estudo conceitual de planta multipropósito de produção de hidrogênio verde e amônia verde	Software inédito no Brasil que permite simular uma planta de geração de hidrogênio e amônia, realizando tanto o gerenciamento de energia (módulo EMS, <i>energy management system</i>) quanto sua análise técnico-econômica, de acordo com os dados de entrada que o usuário fornece.	R\$ 713 mil
Total investido			R\$ 5.3 milhões

Visão gera evolu ção

Continuamos dedicando esforços à expansão dos nossos projetos solares, hídricos e térmicos. 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.

Panorama 2023

GRI 3-3 Transição energética

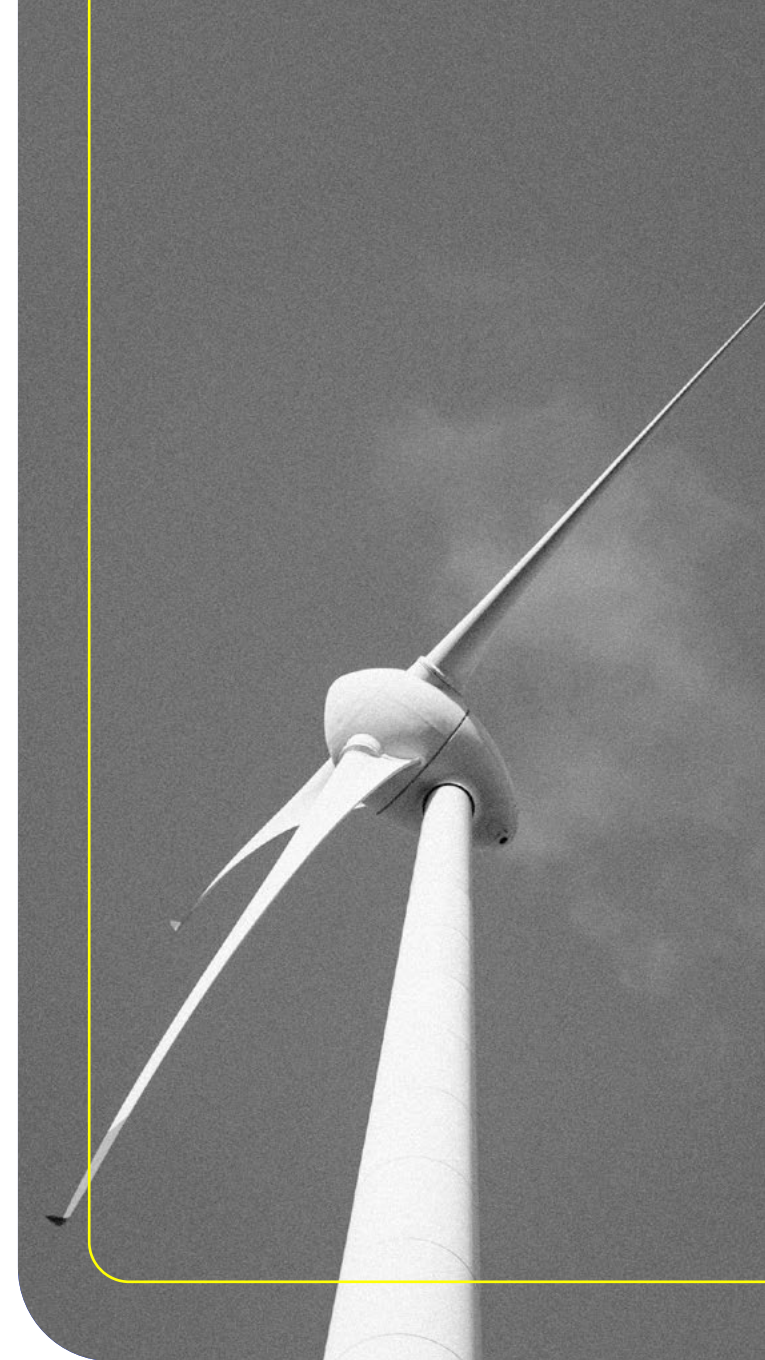
Em 2023, trabalhamos com inovação e planejamento para expandir a capacidade de fornecimento de energia limpa para o Brasil. Nesse contexto, demos andamento às obras de modernização da UHE de São Simão e de finalização dos Complexos Solares Panati - Sitiá (CE) e Marangatu (PI). Também fechamos contrato de financiamento com o Banco do Nordeste (BNB) para a instalação de três parques solares no município de Touros (RN). Tudo isso com a responsabilidade ambiental e social que são características da nossa atuação.

Os acordos firmados pela **SPIC Brasil** reforçam o compromisso da companhia de fornecer **energia limpa** à economia brasileira.

Além disso, celebramos parcerias importantes em viagem à China, quando acompanhamos a comitiva do governo brasileiro, representados pela nossa CEO, Adriana Waltrick. As parcerias foram assinadas por meio de Memorandos de Entendimento (MoU na sigla em inglês), entre eles:

- **Acordo firmado com o governo do Ceará para estudos de viabilidade técnica em sistemas de geração de energia renovável, produção e armazenamento de hidrogênio verde no Porto Pecém, na região metropolitana de Fortaleza.**
- **Acordo firmado com a Prumo Logística, empresa responsável pelo desenvolvimento do Porto do Açu, para projetos de geração de energia *onshore* e *offshore* neste porto localizado na região norte do Rio de Janeiro, incluindo ainda a geração de energia solar, parques eólicos *offshore* e a produção de hidrogênio verde e azul.**
- **Acordo com o Ministério de Minas e Energia para levar água potável e energia elétrica a comunidades isoladas que não possuem acesso a esses recursos básicos na região amazônica.**

Os acordos estão em fase de estudo e análise de dados que vão determinar os próximos passos e investimentos a serem executados em cada projeto.



Transição energética

GRI 3-3 Transição energética



Colaboramos para a transição energética da economia rumo a uma matriz mais limpa e renovável. O tema está integrado em nossa estratégia de negócios, definindo políticas, compromissos e ações de pesquisa e inovação, visando o desenvolvimento de soluções mais eficazes. Temos metas relacionadas à neutralização das emissões dos escopos 1 e 2, conforme estabelecido pelo GHG Protocol, e à expansão da nossa capacidade renovável instalada.

Atuamos por meio dos pilares:

- **Energia hídrica:** a UHE São Simão (MG/GO) está em operação e em processo de modernização, visando à eficiência e expansão da sua capacidade.
- **Energia solar e eólica:** mantemos o Complexo Eólico de Vale dos Ventos (PB) e o Parque Eólico Millennium (PB). As obras dos Complexos solares de Panati-Sitiá (CE) e

Marangatu (PI) avançaram em 2023, com o início do processo de energização de Panati ao fim do ano.

- **Energia térmica:** representada pelos investimentos em GNA I e construção de GNA II. A energia térmica garante nossa segurança energética.

Em 2023, criamos o Centro de Operação de São Simão, que colocou em funcionamento um sistema de monitoramento integrado para as plantas hídricas, solares e eólicas, proporcionando o aproveitamento de sinergias entre nossas operações renováveis. Entre os ganhos do modelo, destacamos mais confiabilidade para prever falhas e um corpo técnico mais robusto e integrado.

Com relação ao tema material Transição energética, também identificamos o potencial de crescimento de receitas por meio da oferta de I-RECs (International Renewable Energy Certificates) para o mercado.

UHE São Simão

Em 2018, assumimos a operação da 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, o suficiente para abastecer 6 milhões de famílias por ano. 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).

Em 2023, superamos a meta de disponibilidade da usina para o ano, registrando 94,47%, frente aos 92,24% previstos no contrato de concessão. Realizamos manutenções preventivas em todas as unidades geradoras, evitando falhas em máquinas e equipamentos. O ano também foi positivo com relação à geração, apesar de os números absolutos registrados serem menores comparados aos anos anteriores devido à parada de uma das máquinas para as obras de modernização.



Modernização da usina

Em 2023, demos continuidade ao projeto Missão Futuro, criado em 2019 com o objetivo de modernizar a UHE São Simão. O planejamento prevê a modernização das seis unidades geradoras da usina, com paradas programadas para a realização dos trabalhos. No meio do ano, fizemos a parada e descomissionamento da máquina 2, com levantamento de parâmetros que serão objeto de melhorias, e iniciamos a desmontagem da unidade geradora.

As peças da máquina passaram por perícia, que indicou a necessidade de recuperação ou troca. As peças novas para substituição têm sido trazidas de diversas partes do mundo, como China, Estados Unidos e países da Europa, envolvendo um esforço logístico para a sua entrega na usina. Em novembro, foi iniciada a remontagem da máquina, trabalho que se estendeu pelo início de 2024, enquanto a energização está prevista para maio.

O prazo para a modernização completa da máquina 2 totaliza dez meses, um período menor comparado com outros processos semelhantes realizados no Brasil e no mundo. Isso é fruto das boas práticas de eficiência aplicadas pela companhia, que utilizou inovações disponíveis da Indústria 4.0, a metodologia BIM com a criação do gêmeo digital da planta, entre outras.

Outros avanços realizados em 2023 incluem o início da substituição dos serviços auxiliares, com a troca de painéis e equipamentos. Também concluímos a virada digital, ou seja, a integração de todas as unidades geradoras em um novo sistema de comando e controle totalmente digital, que permite mais facilidade no gerenciamento. Além disso, modernizamos as três comportas da calha 2 do vertedouro, completando seis comportas modernizadas (outras três já haviam passado pelo processo em anos anteriores).

Realizamos uma gestão eficaz na área de Saúde e Segurança para lidar com a alta afluência de pessoas decorrente das obras na usina. Durante os diálogos de segurança com os trabalhadores do consórcio de construção, abordamos a importância das boas práticas de cuidado e o uso de equipamentos de proteção individual. Além disso, investimos em treinamentos e damos atenção à supervisão dos trabalhos, com identificação, controle e avaliações periódicas de riscos. Tomando essas medidas, comemoramos o fato de termos registrado zero acidente com afastamento em todo o período da modernização. Leia mais sobre as práticas de saúde e segurança da SPIC Brasil na [página 77](#).

Da mesma forma, o projeto de modernização conta com acompanhamento de indicadores pela área de Meio Ambiente da companhia. Realizamos análise de aspectos e impactos ambientais e uma gestão adequada para evitar resultados negativos. Temos práticas para a destinação correta de resíduos, manuseio de produtos químicos e controle de procedimentos para evitar impactos à fauna e à ictiofauna.

O projeto é realizado pelo Consórcio de Modernização da UHE São Simão, formado pela GE Renewable Energy e pela Powerchina Brasil. Os trabalhos estão dentro do cronograma proposto e a conclusão está prevista para 2029.

O resultado será uma usina moderna e eficiente a longo prazo.

Plano de segurança da barragem EU21

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 nº 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. Temos uma barragem segura, controlada e instrumentada e, em 2023, não registramos incidentes.

Contamos com um *software* que auxilia na gestão da barragem, traçando padrões de comportamento a partir dos dados captados pelos instrumentos de monitoramento instalados. Geramos relatórios trimestrais, que são encaminhados para a Aneel e para as seguradoras, além de um relatório anual.

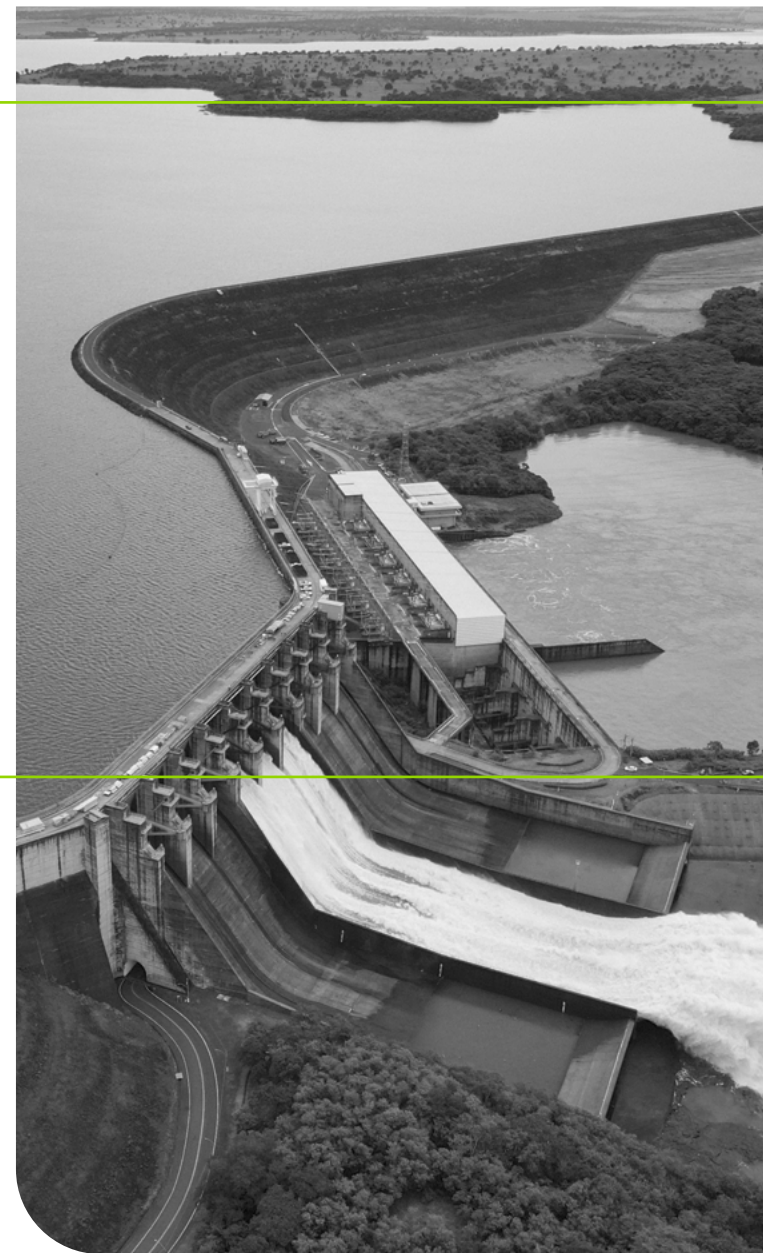
Em caso de acidente grave na barragem, a SPIC prevê a relocação da população afetada nas zonas de autossalvamento (ZAS). A comunidade, autoridades, setores industriais e clientes são envolvidos no desenvolvimento e implementação dos planos por meio de iniciativas como treinamentos. A cada três anos, é realizado um simulado em escala real de evacuação da comunidade em caso de rompimento da barragem. Para restauração da energia e outros serviços, o PAE prevê a comunicação prévia com as companhias de serviços essenciais e estabelece planos de contingência.

Também contamos com a tecnologia para comunicar a população do entorno. Em 2022, criamos o aplicativo Alert Indivíduo, com o objetivo de se tornar a principal fonte de informações durante a realização de simulados de segurança ou em casos de real necessidade de evacuação dos territórios. Ele foi testado no mesmo ano, durante o último simulado de evacuação com os municípios do entorno. O simulado deve acontecer novamente em 2025, seguindo os requisitos legais.



Para restauração da energia e outros serviços, o PAE prevê a comunicação prévia com as companhias de serviços essenciais e estabelece planos de contingência.

As informações sobre os planos estão disponíveis no sistema de gestão de documentos eletrônicos da SPIC, na rede da operação e foram protocoladas em todas as prefeituras possivelmente afetadas. Algumas informações públicas também estão disponíveis no *site* da empresa. Todas as obrigações legais são cumpridas dentro do prazo. Como objetivos relacionados ao PAE da UHE São Simão, temos a gestão e monitoramento de desempenho das atividades, estabelecendo metas para a realização de simulados de atendimento a emergências e atualização do fluxo de comunicação, conforme legislação.



Ativos solares

Em 2022, adquirimos participação majoritária de 70% em dois projetos solares *greenfield* em sociedade com a Recurrent Energy (antiga Canadian Solar), o Marangatu, localizado na cidade de Brasileira (PI), que terá capacidade de 446 MWp de potência, e o Panati-Sitiá, instalado em Jaguaratama (CE), com uma capacidade estimada em 292 MWp. Com os novos empreendimentos, adicionaremos aproximadamente 3% à nossa capacidade instalada no Brasil, e contribuiremos com o abastecimento anual de outras 900 mil famílias.

Em 2023, avançamos nas obras de construção dos parques e, ao final do ano, iniciamos a energização de Panati. No início de 2024, o parque já estava gerando energia e conectado ao Sistema Interligado Nacional (SIN), enquanto Marangatu aguardará uma autorização emitida pelo Operador Nacional do Sistema Elétrico (ONS) para começar a sua energização. Os dois projetos já possuem licença ambiental para operar.

Assim como outros empreendimentos renováveis da companhia, visamos reduzir riscos operacionais e técnicos, enquanto maximizamos a geração de energia. Com este fim, foram contratadas equipes internas e de manutenção para realizar a gestão dos ativos.

A energização de Panati-Sitiá (CE) foi iniciada ao final de 2023.

Com manutenções e planejamento técnico, os parques eólicos operaram em sua melhor capacidade.

Ativos eólicos

A SPIC possui dois parques eólicos localizados na cidade de Mataraca (PB), que, juntos, são responsáveis pelo abastecimento anual da energia equivalente ao consumo de mais de 100 mil famílias:

- O Parque Eólico Millennium, com 10,2 MW, entrou em operação em 2007. Adquirido em 2016 pela SPIC Brasil, tornou-se o primeiro ativo renovável da companhia no país.
- O Complexo Eólico Vale dos Ventos, com 48 MW de potência, foi adquirido pela SPIC no mesmo ano que o Millennium, mas gera energia desde 2009.

Em 2023, as plantas de ambos os parques operaram em sua melhor capacidade, fruto de manutenções e planejamento técnico para manter altos índices de disponibilidade das máquinas. Por meio de projetos de melhorias, instalação de sensores, monitoramento e uso de novas tecnologias, conseguimos controlar riscos operacionais e paradas emergenciais. Tudo isso foi realizado com controle orçamentário, gastando menos do que o previsto para o ano.



Registramos uma baixa incidência de ventos, mas ainda assim os resultados operacionais ficaram próximos do esperado para o ano, chegando a 99,76% da projeção. Para 2024, mantemos a expectativa de um cenário semelhante, com desafios relacionados à disponibilidade do vento e medidas operacionais para obter a eficiência máxima das máquinas.

Também estamos nos preparando para a expansão da geração eólica no país, fechando contrato de financiamento de R\$ 282,2 milhões junto ao Banco do Nordeste (BNB) para a instalação dos parques Pedra de Amolar I, Pedra de Amolar II e o Paraíso Farol II. Eles estão localizados no município de Touros, no Rio Grande do Norte. Os recursos do BNB são do Fundo Constitucional de Financiamento do Nordeste (FNE), uma linha remunerada pelo IPCA+3,68% a.a. e com pagamento em 24 anos. O crédito será liberado conforme o cronograma de desembolso e evolução das obras.

Os resultados operacionais dos ativos eólicos chegaram a **99,76%** da projeção.

Ativos a gás natural

A SPIC Brasil é detentora de 33% das usinas de energia termelétrica Gás Natural Açu (GNA) I e II, ambas localizadas em Porto do Açu (RJ), em parceria com a Prumo Logística, a BP e a Siemens Energy:

- A GNA I conta com 1.338 MW de potência e iniciou sua operação comercial em setembro de 2021.
- A GNA II recebeu o primeiro aporte de financiamento do BNDES para a sua construção em 2022. 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).

Também é prevista a adição de 3,4 GW ao projeto pela expansão dos projetos GNA III e GNA IV.

As obras na GNA II seguiram ativas durante o ano. Em abril, a unidade recebeu a primeira das três turbinas a gás que, em ciclo combinado, irão compor a sua ilha de potência. As três turbinas a gás da classe HL são as mais modernas disponíveis no mercado, oferecendo mais de 60% de eficiência com os menores níveis de emissão de carbono quando comparadas às usinas termelétricas em operação no país. Já no final do ano, foi concluído o posicionamento das três chaminés da usina. Com 60 metros de altura cada uma, o equivalente a um prédio de 21 andares, as atividades envolveram cerca de 50 trabalhadores e mais de 96 horas em ambiente totalmente seguro.



SPIC Brasil Comercializadora

Em operação desde 2021, a SPIC Brasil Comercializadora contribui para as metas de expansão do parque gerador da companhia. Suportada por uma área de Inteligência de Mercado, com profissionais experientes e altamente capacitados, assim como ferramentas robustas, a Comercializadora tem condições de fornecer ao mercado produtos personalizados, adequados às necessidades de nossos clientes.

A diversidade de produtos trouxe um desafio operacional importante devido à necessidade de manter a segurança e agilidade da operação. Esse desafio foi enfrentado por

meio de iniciativas de customização do sistema de gestão de contratos de energia. Atualmente, o sistema já é bastante maduro e está completamente integrado aos sistemas da Câmara de Comercialização de Energia Elétrica (CCEE) e do Financeiro da companhia.

Dentro da estratégia de inovação da SPIC Brasil, a Comercializadora buscou soluções digitais para facilitar seus processos. Nesse contexto, foi desenvolvido um projeto de automação de pagamentos, que antes eram realizados de forma manual. A iniciativa colaborou para a otimização do tempo da

área, que pôde ser mais bem aplicado em ações estratégicas de crescimento. Estimamos que mais de 6 mil transações tenham sido facilitadas pelo novo sistema.

Em 2023, demos continuidade também ao projeto de prospecção de clientes iniciado no ano anterior, acessando consultorias de gestão de energia e consumidores finais, fomentando assim o crescimento e a capilaridade do portfólio.



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

Desempenho financeiro e operacional



No ano de 2023, a receita de São Simão permaneceu estável quando comparada ao ano anterior. Apesar da parada da máquina 2, decorrente do processo de modernização da usina, os resultados operacionais foram coerentes com o planejado, representando o melhor da capacidade da UHE. Os índices de disponibilidade têm sido não apenas atingidos, como superados, cumprindo com os compromissos assumidos pela companhia em contrato. Os ativos eólicos, apesar da baixa incidência de ventos, também tiveram resultados operacionais eficientes, próximos à meta estipulada para o ano.

Com operação pioneira no mercado, refinanciaremos a dívida de concessão da UHE São Simão a juros menores.

Além disso, em 2023, registramos as primeiras operações de comercialização relacionadas a de Panati (CE) e Marangatu (PI). Os resultados gerais de comercialização do ano foram positivos, fruto da boa imagem cultivada no mercado, que demonstra uma empresa financeiramente sólida e operacionalmente eficiente.

Realizamos operações de refinanciamento de dívidas da SPIC Brasil e UHE São Simão. A SPIC Brasil Holding captou RMB 560 milhões (aproximadamente R\$ 385 milhões) com o Bank of China, além de ter contratado operações de derivativos com o Banco Itaú e o JP Morgan. Os recursos foram utilizados para pagamento das dívidas com o Bank of Tokyo Mitsubishi que venceriam entre outubro e novembro de 2023. A UHE São Simão, por sua vez, captou RMB 1,7 bilhão (aproximadamente R\$ 1,2 bilhão), usados para pagar a dívida com a SPIC Luxembourg, que venceria em outubro.

Além disso, outro destaque do ano foi a atribuição pela S&P Global Ratings do seu *rating* de crédito corporativo para a SPIC Brasil no mais alto nível da Escala Nacional Brasil como 'brAAA', com perspectiva estável.

Indicadores econômico-financeiros

UHE São Simão (em R\$ milhão)

	2021	2022	2023
Receita operacional líquida	1.992	1.868	1.866
Ebitda	1.667	1.481	1.443
Despesas e custos operacionais	-331	-397	-420
Lucro do exercício	716	607	607

Parques eólicos (em R\$ milhão)

	2021	2022	2023
Receita operacional líquida	69	79	87
Ebitda	45	56	54
Despesas e custos operacionais	-32	-34	-34
Lucro do exercício	20	33	38

SPIC Brasil (em R\$ milhão)

	2021	2022	2023
Receita operacional líquida	2.061	1.947	1.953
Ebitda	1.558	1.314	1.232
Despesas e custos operacionais	-372	-430	-454
Lucro do exercício	212	214	255

Destaques operacionais EU1, EU2

Complexo Eólico Vale dos Ventos

48,2 MW

de potência instalada

25,55 GWh

gerados em 2023

98,40 %

de disponibilidade em 2023

Parque Eólico Millennium

10,2 MW

de potência instalada

96,46 GWhA

gerados em 2023

97,81 %

de disponibilidade em 2023

UHE São Simão

1.710 MW

de potência instalada

7.606,30 GWhA

gerados em 2023

99,47 %

de disponibilidade em 2023

GNA I

1.338 MW

de potência instalada

Nota: não foram registradas alterações na capacidade instalada hidráulica e eólica, permanecendo a capacidade instalada total como 1.768,20 MW. **EU1**

Desempenho ambiental

GRI 3-3 Ecoeficiência operacional

A SPIC conta com um Sistema de Gestão Integrado, idealizado pela própria companhia seguindo padrões e requisitos da norma ISO. O sistema é baseado em melhoria contínua, incorporando as experiências e aprendizados obtidos. As auditorias internas e externas também ajudam a criar uma cultura de aprimoramento e aplicação das melhores práticas do mercado, indo além das exigências legais. Atendemos aos requisitos da legislação brasileira e usamos um *software* para acompanhamento, o que permite o controle e o registro sobre a conformidade das nossas práticas e facilitar o planejamento de melhorias.

Buscamos a ecoeficiência em nossas operações por meio do desenvolvimento de estratégias, alocação de recursos, engajamento de *stakeholders*, implementação, monitoramento e avaliação das medidas tomadas, bem como a promoção da transparência e comunicação. Temos objetivos voltados à redução do consumo de recursos não renováveis, como combustíveis e lubrificantes; redução do consumo de água e energia; diminuição das emissões de gases de efeito estufa nos escopos 1 e 2; e observação do ciclo de vida nos contratos de compras de materiais e equipamentos.

Resiliência climática

GRI 3-3 Resiliência climática

Temos uma postura proativa com relação às mudanças climáticas, implementando políticas e práticas voltadas a uma economia de baixo carbono e indo além das exigências legais. Integramos esta abordagem diretamente na estratégia de

negócios, reconhecendo seu impacto no desempenho e na viabilidade da companhia a longo prazo.

Reforçamos o nosso compromisso com a sustentabilidade ao realizar, pela segunda vez, o nosso inventário de gases de efeito estufa, cobrindo os escopos 1 e 2 de emissões, enquanto continuamos preparando a expansão para o escopo 3. Comparado ao anterior, este inventário demonstra um avanço na maturidade do processo por permitir uma análise mais aprofundada e pontos de melhoria. Acompanhado por uma verificação externa, o inventário conseguiu, novamente, o reconhecimento com o Selo Ouro no Programa Brasileiro GHG Protocol.

Para 2024, planejamos uma nova fase de aprimoramento do nosso inventário com o apoio de uma empresa especializada no levantamento e gestão de dados sobre emissões por meio de um *software*. Este recurso permite uma análise mais precisa e eficiente, essencial para o desenho de ações mitigadoras e para a compreensão dos impactos das mudanças climáticas. Até 2030, temos a meta de elaborar um plano de adaptação às mudanças climáticas.

Outras ações da SPIC Brasil que colaboram para o avanço da temática são a neutralização de emissões e os programas de conservação de recursos naturais. Também buscamos crescer o nosso portfólio de geração de energia renovável, auxiliando a economia brasileira e os nossos clientes na adoção de uma matriz energética limpa.

“A certificação Ouro por dois anos seguidos confirma nosso compromisso e responsabilidade com uma agenda baseada em sustentabilidade corporativa. Também posiciona a empresa como um *player* importante no setor elétrico, promovendo a transição para uma economia de baixa intensidade de carbono e fortalecendo sua reputação como uma operação comprometida com a transparência e o cumprimento de seus compromissos ESG.”

Adriana Waltrick - CEO da SPIC Brasil

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

	2021	2022	2023*
Petróleo (combustível)	812,4	1.094,03	3.181,50
Total	812,4	1.094,03	3.181,50

*O aumento no consumo de combustíveis se deve às obras dos dois novos empreendimentos solares da empresa, além do processo de modernização na UHE São Simão.

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

	2021	2022	2023
Energia eólica	248,50	-	-
Etanol	-	62,84	88,66
Total	248,50	62,84	88,66

Consumo de energia por fonte (GJ) GRI 302-1

	2021	2022	2023
Tipo de consumo	Quantidade (gigajoule)	Quantidade (gigajoule)	Quantidade (gigajoule)
Eletricidade	369.846	550.452,52	1.004.438,09
Total	369.846	550.452,52	1.004.438,09

Total de energia consumida dentro da organização (GJ) GRI 302-1

	2021	2022	2023
Tipo de energia	Quantidade (GJ)	Quantidade (GJ)	Quantidade (GJ)
Combustíveis não renováveis consumidos	812,4	1.904,03	3.181,50
Combustíveis renováveis consumidos	248,50	62,84	88,66
Eletricidade, aquecimento, resfriamento e vapor adquiridos para consumo	369.846	550.452,52	1.004.438,09
Venda do excedente de eletricidade, aquecimento, refrigeração ou vapor autogerado	34.329.067,2	33.156.219,60	32.532.775,92
Total	-33.958.160,30	-32.604.610,21	-31.535.067,67

Emissões de escopo 1 (tCO₂e)* GRI 305-1

	2022	2023
Tipo de emissão	Total de emissões	Total de emissões
Total de emissões de escopo 1	283,64	226,59
Total de emissões biogênicas de escopo 1	18,79	26,63

Emissões de escopo 2 (tCO₂e)* GRI 305-2

	2022	2023
Tipo de emissão	Total de emissões	Total de emissões
Total de emissões de escopo 2	10,43	15,38

*No processo de cálculo das emissões de gases de efeito estufa (GEE), foram incluídos os seguintes gases: dióxido de carbono (CO₂), metano (CH₄), óxido nitroso (N₂O), hidrofluorcarbonetos (HFCs), perfluorcarbonos (PFCs), hexafluoreto de enxofre (SF₆), trifluoreto de nitrogênio (NF₃).

O ano-base escolhido para os cálculos foi o ano de 2022. Essa escolha se justifica pela ausência de uma meta específica de redução de emissões, sendo o ano-base utilizado apenas para fins de comparação. As referências utilizadas para os fatores de emissão e potenciais de aquecimento global (GWP) foram: Painel Intergovernamental sobre Mudanças Climáticas (IPCC), GHG Protocol e Sistema Interligado Nacional (SIN). No que diz respeito à abordagem de consolidação, foi adotada a estratégia de controle operacional. Além disso, as normas, metodologias e ferramentas de cálculo empregadas foram o GHG Protocol e a ISO 14064.

Nossa gestão da água estabelece objetivos e metas, considerando o contexto das bacias hidrográficas.



Gestão da água GRI 303-1

A utilização da água na empresa abrange diversos objetivos, incluindo consumo de água potável, uso em sanitários, irrigação de paisagens e jardins, resfriamento industrial, limpeza e manutenção de instalações e equipamentos, sistemas de combate a incêndios, e atividades em refeitórios e cozinhas. Para captação de água, utilizamos poços artesanais e poços profundos, bem como corpos d'água naturais, como rios e lagos.

Estabelecemos objetivos e metas que são cientificamente embasados por limites sustentáveis e pelo contexto social das bacias hidrográficas. Além disso, buscamos alinhamento com as metas estabelecidas por órgãos governamentais federais e municipais. Não identificamos impactos ambientais relacionados à água ou interações em áreas com estresse hídrico.

A água é utilizada no processo de geração de energia na UHE São Simão, contando com a outorga da Agência Nacional das Águas. O processo é consuntivo e sem introdução de substâncias que possam alterar a qualidade do corpo hídrico. As captações de água e o descarte de efluente seguem as diretrizes previstas nas outorgas e pelo Comitê de Bacia Hidrográfica do Rio Paranaíba.

Para as atividades administrativas e de manutenção da área industrial da UHE São Simão, 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 necessidade de aumento do abastecimento da usina.

As operações eólicas não utilizam água no processo de geração, sendo o recurso necessário somente para consumo humano e em atividades de manutenção. A água utilizada é captada por meio de dois poços artesanais, um para cada Complexo Eólico na Bacia Hidrográfica de Guaju. No Complexo Eólico Vale dos Ventos, a coleta tem a outorga da Agência Executiva de Gestão das Águas (Aesa) e no Parque Eólico Millennium há dispensa de outorga.

Consumo total de água em megalitros* GRI 303-5

Índice	2022		2023	
	Áreas totais	Áreas com estresse hídrico	Áreas totais	Áreas com estresse hídrico
Captação total de água	10,5	0	16,42	0
Consumo de água	10,5	0	16,42	0

*Para 2023, 96,89% do consumo de água é referente à UHE São Simão e 3,11% das operações eólicas. O armazenamento de água não foi identificado como causador de um impacto significativo relacionado à água na UHE São Simão. A usina, em operação há 45 anos, mitigou os impactos de implantação do reservatório e a biota aquática está estabelecida no ambiente lótico. O armazenamento de água nas operações eólicas não apresentou impacto significativo relacionado à água, com um consumo de baixo impacto para fins como limpeza, sanitários e jardinagem, devidamente registrado e monitorado mensalmente na planilha de medição e monitoramento interno. Assegurando a qualidade da água para consumo, são realizadas avaliações mensais, incluindo cloração e testes de potabilidade bacteriológico e físico-químico. Essas práticas seguem as normas da Portaria GM/MS Consolidação nº 5 de 28/09/2017, com alterações pela Portaria nº 888 de 04/05/2021, em conformidade com o padrão microbiológico. Os métodos adotados seguem as diretrizes do Standard Methods for the Examination of Water and Wastewater 23rd Edition.



Efluentes GRI 303-1, 303-2

No que diz respeito ao descarte de água, adotamos diferentes métodos, como a devolução aos rios após tratamento adequado, uso de poços de infiltração para águas residuais tratadas absorvidas pelo solo e o uso de fossa séptica. No caso dos parques eólicos, também realizamos descarte em aterros sanitários especialmente projetados para receber águas residuais não tratadas. Seguimos padrões mínimos de qualidade de descarte. Com relação ao efluente tratado pela ETE da UHE São Simão, deve estar em conformidade com os seguintes parâmetros:

- **temperatura** - não deve ser significativamente superior à do corpo d'água receptor;
- **turbidez** - o efluente não deve ser excessivamente turvo;
- **pH** - deve estar dentro de limites específicos para evitar a acidificação ou alcalinização do corpo d'água receptor;
- **demanda bioquímica de oxigênio (DBO)** - os limites são estabelecidos para avaliar a carga de matéria orgânica biodegradável no efluente;
- **demanda química de oxigênio (DQO)** - medida para avaliar a carga de matéria orgânica não biodegradável no efluente;
- **sólidos suspensos totais (SST)** - define limites para a concentração de sólidos em suspensão no efluente;
- **coliformes fecais** - a presença é frequentemente usada como indicador da contaminação bacteriana; e
- **concentrações de nitrogênio** (amônia, nitrito e nitrato) e fósforo, que podem contribuir para a eutrofização de corpos d'água.

Além desses parâmetros, também consideramos: condutividade elétrica, cloro residual, oxigênio dissolvido, pH, temperatura e trihalometanos, avaliação realizada na saída do sistema de cloração para combate ao mexilhão dourado na UHE São Simão. O Dicloro Isocianurato de Sódio Anidro é usado no controle como parte do Programa de Limnologia, Qualidade da Água e da Espécie Invasora Mexilhão-Dourado, autorizado pelo Ibama.

A UHE São Simão possui uma Estação de Tratamento de Efluente (ETE). Os efluentes tratados e descartados são monitorados mensalmente de acordo com parâmetros definidos pela Resolução Conama nº 430/2011 e liberados no rio Paraná. A usina também conta com biodigestores e tanques sépticos. O efluente do sistema, classificado como Classe II, é tratado e destinado por empresa especializada.

Seguimos os padrões estabelecidos pelas legislações aplicáveis e diretrizes previstas para descarte do efluente, como Resolução Conama nº 430/2011 Instrução Normativa Ibama nº 18/2015, e parecer técnico referente ao acompanhamento de LO nº 8804933/2020-NLA-MG/DITEC-MG/SUPES-MG. Os perfis dos corpos d'água que recebem o descarte são considerados conforme a Outorga nº 1.457 de 11/08/21 da ANA e Resolução Conama nº 357/05.

Nas operações eólicas, 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.



Adotamos medidas educacionais para conscientizar nossos colaboradores sobre a gestão de resíduos.

Gestão de resíduos

GRI 306-1, 306-2

Temos um Plano de Gerenciamento de Resíduos (PGR), que determina as diretrizes para o correto manuseio, acondicionamento, armazenamento e destinação final para cada tipo de resíduo gerado. O PGR contempla as diretrizes ditadas pela ISO 14001, na qual os ativos UHE São Simão, Complexo Eólico Vale dos Ventos e Parque Eólico Millenium são certificados. Auditorias ambientais periódicas são conduzidas para inspecionar as frentes de trabalho, atender aos requisitos legais e conscientizar as equipes sobre práticas sustentáveis.

Em geral, os resíduos resultantes de nossa atividade geradora de energia são decorrentes de processos de manutenção de equipamentos e sistemas geradores, manutenção prediais, alimentação e de atividades administrativas. Em 2023, tivemos ainda a geração de resíduos de construção civil, decorrentes das obras para modernização da UHE São Simão e da construção da Usina de Panati (CE) e Complexo de Marangatu (PI). Quando possível, buscamos reciclar ou reaproveitar esses resíduos. Caso contrário, são descartados e tratados adequadamente.

Implementamos diversas medidas para evitar a produção excessiva de resíduos em nossas atividades e na cadeia de valor, considerando tanto aspectos *upstream* quanto *downstream*. Em 2023, destacamos a reciclagem e reutilização como métodos prioritários para a destinação dos resíduos gerados.

Durante o ano, renovamos o contrato com o fornecedor de coleta seletiva no escritório de Natal (RN). Com o objetivo de reduzir impactos ambientais, temos promovido a logística reversa de *toners* de impressoras no escritório de Natal e no Complexo Eólico Vale dos Ventos (PB). Até o momento, oito *toners* foram encaminhados de volta ao produtor.

Como medidas para conscientizar nossos colaboradores sobre o tema, adotamos estratégias educacionais, como a apresentação de vídeos sobre gestão de resíduos e diálogos semanais. A garantia de que as prestadoras de serviço estejam devidamente licenciadas é monitorada por meio de uma plataforma *on-line* de gestão de resíduos.

Na UHE, acompanhamos as metas estabelecidas para a gestão de resíduos por meio do sistema Greenplat. Também temos uma planilha de medição e monitoramento, além do acompanhamento das emissões de Manifesto de Transporte de Resíduos (MTR) e Certificado de Destinação de Resíduos (CDF) por meio da plataforma do órgão ambiental de Minas Gerais (MTR-online). Mantemos o controle total sobre o ciclo de vida dos resíduos, gerenciando internamente todas as etapas até a destinação final. A unidade tem o objetivo de destinar pelo menos 80% dos resíduos para reciclagem, reutilização e rerrefino.

Para operações eólicas, temos um acompanhamento interno por meio da planilha de medição e monitoramento de resíduos. Além disso, registramos informações no Sistema Nacional de Informações sobre a Gestão dos Resíduos Sólidos (Sinir), Relatório Mensal HSEQ (saúde, segurança, meio ambiente e qualidade) e Relatório Anual Ambiental da Superintendência de Administração do Meio Ambiente (Sudema). O tratamento e destinação final são realizados por uma empresa terceirizada especializada.

Peso total dos resíduos gerados por classificação (t) GRI 306-3

	2021	2022	2023*
	Quantidade gerada	Quantidade gerada	Quantidade gerada
Classe I – resíduos perigosos	71,603	149,13	146,82
Classe I – lâmpadas fluorescentes (un)	481,00	492,00	-
Classe I – embalagens rígidas vazias	88	-	-
Classe II – resíduos não perigosos	468,054	424,01	829,66
Total	539,657	573,31	976,48

*Foram contabilizados os resíduos da UHE São Simão, Complexo Eólico Vale dos Ventos e Parque Eólico Millennium.

Para melhor aderência metodológica, a mensuração de lâmpadas e embalagens rígidas vazias passou a ser realizada por peso, expresso em toneladas. Adicionalmente, a classificação dos resíduos agora se divide entre perigosos e não perigosos, uma vez que a composição detalhada é apresentada nos indicadores 306-4 e 306-5. [GRI 2-4](#)

Peso total de resíduos não destinados para disposição final (t) GRI 306-4

	2021	2022	2023
Composição	Peso não destinado para disposição final	Peso não destinado para disposição final	Peso não destinado para disposição final
Madeira	214,17	22,06	32,57
Óleo lubrificante	14	3,2	33,39
Recicláveis	5,12	7,95	32,35
Sucata metálica	222	121,37	586,76
Embalagens rígidas (unidades)	88	-	-
Resíduos de construção civil	-	233,50	145,25
Ferro e aço	-	-	3,38
Eletrônicos diversos	-	-	0,2
Lâmpadas com metais pesados	-	-	0,01
Óleo isolante	-	-	63,72
Total	455,29	388,08	897,63

Usamos uma **plataforma on-line** para monitorar a documentação das prestadores de serviços relacionados a resíduos.

Peso total de resíduos não destinados para disposição final, por operação de recuperação (t) GRI 306-4

	2021	2022	2023*
Resíduos não perigosos	Fora da organização	Fora da organização	Dentro da organização
Reciclagem	227,12	129,32	777,74
Reutilização	214,17	255,56	22,57
Total	441,29	384,48	800,31
Resíduos perigosos			
Reciclagem	88	0	0,21
Rerrefino	14	3,3	97,11
Total	14	3,3	97,32
Total de resíduos não destinados para disposição	455,29	388,18	897,63

* 98,8% dos resíduos são gerados pela UHE São Simão. A UHE São Simão está em processo de modernização e a geração de sucata de metal continua. Há o trabalho para que o mínimo de resíduo seja encaminhado para aterro sanitário, priorizando a reutilização/reciclagem dos materiais. Operações Eólicas teve a construção de um almoxarifado na Subestação de VDV, o que gerou uma quantidade maior de resíduos de construção civil, se comparado ao ano anterior.

Peso total de resíduos destinados para disposição final (t) GRI 306-5

	2021	2022	2023
Lâmpadas fluorescentes (unidade)	481	492	-
Outros contaminados	18,79	2,44	38,63
Materiais contaminados (estopas, panos, EPIs)	6,466	9,7	2,61
Óleo isolante	28	132	2,96
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	-
Não segregados	-	-	23,68
Orgânicos	-	-	2,56
Madeira	-	-	2,98
Sucata de cobre	-	-	0,17
Telhas de amianto	-	-	5,11
Total	80,253	184,98	78,70

Peso total de resíduos destinados para disposição final, por operação de recuperação (t) GRI 306-5

Tipo de recuperação	2021			2022			2023		
	Peso total dentro da organização	Peso total fora da organização	Total	Peso total dentro da organização	Peso total fora da organização	Total	Peso total dentro da organização	Peso total fora da organização	Total
Resíduos não perigosos									
Aterro	-	12,99	12,99	-	13,10	13,10	26,27	-	26,27
Triagem e transbordo	-	1,022	1,022	-	10,10	10,10	-	-	-
Cova	-	9,03	9,03	-	1,28	1,28	2,8	-	2,8
Incineração	-	-	-	-	-	-	3,15	-	3,15
Total	-	23,04	23,04	-	28,48	28,48	29,42	-	29,42
Resíduos perigosos									
Aterro	-	23,12	23,12	-	13,35	13,35	46,87	-	46,87
Triagem e transbordo	-	26,48	26,48	-	1,1	1,1	-	-	-
Triagem e transbordo (unid)	-	321	321	-	492	492	-	-	-
Descontaminação (unid)	-	160	160	-	0	0	-	-	-
Coprocessamento	-	1,759	1,759	-	133,38	133,38	-	-	-
Reciclagem	-	-	-	-	0,1	0,1	-	-	-
Incineração	-	-	-	-	1,09	1,09	2,61	-	2,61
Total	-	51,36	51,36	-	149,02	149,02	49,48	-	49,48
Total de resíduos destinados para disposição final	-	74,40	74,40	-	173,50	173,50	78,90	-	78,90

Licença ambiental da UHE São Simão

Em agosto de 2023, recebemos a renovação da licença de operação da UHE São Simão, emitida pelo Ibama. O processo iniciou no primeiro trimestre de 2022, concentrando esforços da área de Meio Ambiente, que providenciou a documentação necessária para apresentar o pedido em prazo anterior ao limite legal de 120 dias da data de expiração, prevista para janeiro de 2023. Até o parecer final, a licença anterior emitida pelo órgão permaneceu válida.

Contamos com o apoio de uma consultoria especializada para propor mudanças em nossas medidas mitigadoras e programas socioambientais, buscando mais eficiência e correspondência com as necessidades da usina. Para isso, utilizamos estudos sobre o histórico da UHE São Simão e consolidamos em relatórios. Ainda em 2022, recebemos parecer técnico prévio com indicações de pontos aprovados e do que precisaria passar por revisão, trabalho que foi continuado no mesmo ano.

Entre os programas que sofreram alterações no contexto da nova licença destacam-se o Programa de Conservação da Ictiofauna e o Plano Ambiental de Conservação e Uso do Entorno do Reservatório Artificial (Pacuera). Recebemos o aceite do Ibama para seguir o novo roteiro do Programa da Ictiofauna, que prevê novos métodos, como análise genética dos ovos de peixes para identificar a espécie, e telemetria para analisar o seu comportamento no reservatório. O Pacuera, por sua vez, será objeto de mais estudos para a entrega de um novo plano.

Gestão patrimonial

Desde 2018, cumprimos um Programa de Gestão Sócio Patrimonial, definido como uma das condicionantes estipuladas pelo Ibama na licença que autoriza o funcionamento da UHE de São Simão. Com ele, nos comprometemos a zelar pela integridade do reservatório e das suas margens, respeitando o limite da chamada cota de desapropriação, que é de 402 metros. Isso implica em um trabalho de conscientização perene para orientar a população com relação aos usos e ocupações das bordas do reservatório e espelho d'água.

No ano de 2023, destacamos o andamento dos processos de Regularização Ambiental com a assinatura de seis novos contratos de cessão de uso não oneroso para captação de água. Outros usos passíveis de regularização como piscicultura e extração mineral também foram identificados e estão em processo de regularização. Além disso, foram realizadas reintegrações e desmobilização voluntárias de usos não passíveis de regularização, totalizando 34 desmobilizações, sendo 18 sem a necessidade de judicialização.

Estamos comprometidos com a gestão do reservatório e das suas margens, seguindo a licença de funcionamento da UHE São Simão.



Orientações sobre gestão fundiária

Em nosso *site*, mantemos uma página com todas as orientações de gestão fundiária, incluindo perguntas e respostas sobre o processo de Regularização Ambiental e procedimentos para Respeitabilidade de Limite. É possível solicitar virtualmente esses processos acessando o *site* www.spicbrasil.com.br/gestao-patrimonial/. Em caso de dúvidas, disponibilizamos o *e-mail* portasabertas@spicbrasil.com.br e o telefone 0800 200 0204.





Seguimos todas as diretrizes dos órgãos ambientais, complementadas por uma matriz de riscos e de redução de impactos.

Biodiversidade e uso da terra GRI 3-3 Biodiversidade e uso da terra

Prezamos pela conservação ambiental e redução de impactos em nossas operações. Seguimos todas as diretrizes dos órgãos ambientais responsáveis pelo licenciamento dos nossos empreendimentos. Além disso, orientamos nossa atuação por meio de uma matriz de riscos e de mitigação de impactos. As ações de conservação fazem parte dos nossos valores e da nossa concepção de crescimento sustentável.

Em 2023, colocamos em prática os Programas Ambientais de Panati (CE) e Marangatu (PI), de caráter socioambiental, ligados ao licenciamento para a fase de instalação do projeto. A abordagem inclui ações planejadas de resgate e manejo, atendimento veterinário para animais lesionados e monitoramento constante, atendendo às normas ambientais e legais. Respeitamos os limites das matas ciliares e áreas de preservação permanente. No caso dos imóveis rurais do entorno, a responsabilidade pelo manejo é dos proprietários.

Além do manejo de fauna, executamos um Programa de Gestão Patrimonial na área, que envolve monitoramento arqueológico e a preservação de achados de significativo valor histórico-cultural. Com o apoio de arqueólogos, conduzimos estudos em áreas definidas para assegurar que qualquer evidência de relevância seja devidamente identificada e conservada.

Na UHE São Simão, o acompanhamento da fauna ganhou apoio da tecnologia. Como parte do programa IdeAção, desenvolvemos um aplicativo que incentiva os colaboradores a encaminhar fotos da fauna observada nos arredores da usina. As fotos são encaminhadas à equipe de Meio Ambiente para controle e análise.



UHE São Simão

Identificação da unidade:

Área industrial - Santa Vitória (MG).

Localização do reservatório:

São Simão (GO), Paranaiguara (GO), Quirinópolis (GO), Gouvelândia (GO), Inaciolândia (GO), Bom Jesus de Goiás (GO), Cachoeira Dourada (GO), Santa Vitória (MG), Gurinhata (MG), Ipiacaçu (MG), Ituiutaba (MG), Capinópolis (MG) e Cachoeira Dourada (MG).

Tipo de área:

Área superficial gerida pela empresa.

Posição da área:

Abrange partes da área de proteção ambiental.

Tipo de operação:

Escritório e produção.

Atributos da área:

Ecosistema terrestre, ecossistema de água doce. No entorno do reservatório da UHE São Simão, existe a área de preservação permanente (3.654 ha), designada como área de proteção ambiental pela legislação federal.

Nossas unidades e a biodiversidade local

GRI 304-1, 304-2, 304-3, EU13

A empresa possui unidades operacionais dentro ou no entorno de áreas de proteção ambiental ou áreas de alto valor de biodiversidade.

A UHE São Simão, em operação há 45 anos, adota medidas rigorosas para minimizar impactos ambientais. Atualmente, os impactos não são considerados significativos, sendo gerenciados por programas e monitoramentos ambientais em conformidade com a licença de operação e legislação ambiental. Os programas incluem monitoramentos de processos erosivos, ictiofauna, limnologia, qualidade da água e mexilhão dourado, bem como ações de reflorestamento ciliar, educação ambiental, entre outros. Todos os controles seguem as diretrizes da ISO 14001 e os projetos executivos aprovados pelo Ibama.

A área de preservação permanente no entorno do reservatório possui uma extensão de 35,62 km² (3.562 hectares), sendo 1.440 hectares destinados à recuperação. Destes, 415 já foram recuperados, estando em fase de monitoramento ou manutenção.

Na UHE São Simão,
desenvolvemos
programas de
monitoramento da
ictiofauna, da qualidade da
água, de mexilhões dourados,
entre outros.

Operações eólicas

Identificação da unidade:

Operação eólica - Complexo Eólico Vale dos Ventos e Parque Eólico Millennium.

Localização:

Mataraca (PB).

Tipo de área:

Área superficial arrendada pela empresa.

Posição da área:

Dentro da área de proteção ambiental, no entorno da área de proteção ambiental.

Tamanho da unidade:

3,7 km².

Tipo de operação:

Produção/geração.

Atributos da área:

Ecossistema terrestre. Área de Mata Atlântica com a presença de espécies endêmicas da fauna e flora. A área está listada em lista de proteção ambiental (Sistema IUCN; legislação nacional, estadual e municipal).

Área operacional (contempla a área operacional de Vale dos Ventos e Millennium):

370,29 hectares = 3,7 km².

Área total arrendada (contempla área de arrendamento de Vale dos Ventos e Millennium):

605,3 hectares = 6,05 km².

Anualmente, reportamos relatório ao Órgão Ambiental (Sudema) para cumprimento das condicionantes e a gestão da autorização ambiental.

Os parques eólicos estão integrados a uma vasta área de proteção ambiental (APP) que abrange o empreendimento. Além disso, nas suas proximidades encontram-se trechos de servidão ambiental e vegetação com espécies nativas preservadas. A área de conservação ambiental tem 3,7 km² e está atualmente em processo de proteção.*

As operações eólicas não exercem impactos significativos sobre a biodiversidade. Isso se justifica pelo modelo operacional, que favorece a conservação da área, minimizando intervenções no entorno. Todas as intervenções realizadas são rigorosamente monitoradas por meio de planilhas de acompanhamento e relatórios técnicos. Não há parcerias com terceiros para proteção e restauração de habitats, sendo todas as ações conduzidas diretamente pela empresa.

Para acompanhar e identificar as interações das espécies com os empreendimentos, implementamos um Programa de Monitoramento de Fauna na região, com duas campanhas ambientais anuais e registros de avistamentos mensais. Além disso, mantemos monitoramento e vigilância 24 horas por dia para prevenir caça, predação, supressão irregular ou outras atividades que possam degradar o local.

O modelo operacional dos parques eólicos favorece a conservação da área.

*Errata para o valor publicado no relatório de 2022 (página 76). A área total em conservação é de 3,7 km², e não 317 km². **GRI 2-4**



Foram registradas 130 espécies, distribuídas da seguinte forma: 5 espécies de anfíbios, 14 espécies de répteis, 89 espécies de aves, 10 espécies de mamíferos terrestres e 12 espécies de quirópteros. Onze espécies são endêmicas (1 anfíbio, 7 aves e 3 mamíferos), 5 são cinegéticas (4 aves e 3 mamíferos), enquanto não foram registradas espécies raras. Quanto às espécies ameaçadas, foram registradas 5 (3 aves e 2 mamíferos). O levantamento foi feito de acordo com a Lista Oficial das Espécies da Fauna Brasileira Ameaçadas de Extinção, segundo o Ibama. Além disso, foram consideradas as espécies incluídas na IUCN, bem como as vulneráveis, abordando aspectos como área de vida e hábitos alimentares e reprodutivos.

Biodiversidade do habitat compensado EU13

2023	
Operações eólicas	
Área (km²)	3,7
Principais espécies conservadas/protegidas	Todas as espécies da fauna e da flora presentes nas áreas de responsabilidade dos parques são protegidas e conservadas. Exemplos: Répteis: <i>Bothrops leucurus</i> , <i>Crotalus durissus</i> ; Aves: <i>Athene cunicularia</i> , <i>Rupornis magnirostris</i> ; Mamíferos: <i>Carollia perspicillata</i> , <i>Tamandua tetradactyla</i>
Descrição do habitat	A área é caracterizada predominantemente pelo bioma Mata Atlântica e apresenta uma vasta variedade de espécies da flora e da fauna. Neste ano de 2023, foram registradas a presença de animais como jiboia, iguana, sapo cururu, entre outros.
UHE São Simão	
Área (km²)	35,62
Principais espécies conservadas/protegidas	Espécies do Cerrado. Toda a biodiversidade é protegida, incluindo a área do reservatório.
Descrição do habitat (por exemplo, pântanos, pastagens, floresta, etc.)	Projetos específicos de 2023: 0,05 km² de antiga área de pastagem presente em trecho da APP da UHESS foi recuperada com o plantio de espécies nativas; e 1,04 km² de área em processo de regeneração assistida iniciada no Programa de Reflorestamento.



Reflorestamento

O Programa de Reflorestamento Ciliar prevê a recomposição da vegetação às margens do reservatório da UHE São Simão, priorizando as APPs. Temos a meta de recompor mais de mil hectares em 15 anos. No contexto da renovação da licença de operação junto ao Ibama, propomos melhorias ao programa com base na nossa experiência prática de reflorestamento. Nosso principal objetivo é adaptar os métodos de reflorestamento com base na necessidade de cada área e na geração de resultados.

Em Cachoeira Dourada (GO), iniciamos as atividades para a regeneração assistida, com adensamento de mudas e espécies em uma área de 104 hectares para identificar formas de incentivo à regeneração natural que já vinha acontecendo no terreno. Neste contexto, realizamos o plantio de mudas voltadas ao enriquecimento e adensamento, com espécies adaptadas ao solo úmido. Durante o ano, também continuamos as manutenções na área de 80 hectares reflorestada na Fazenda Ronda, em Gouvelândia (GO). **GRI 304-3**

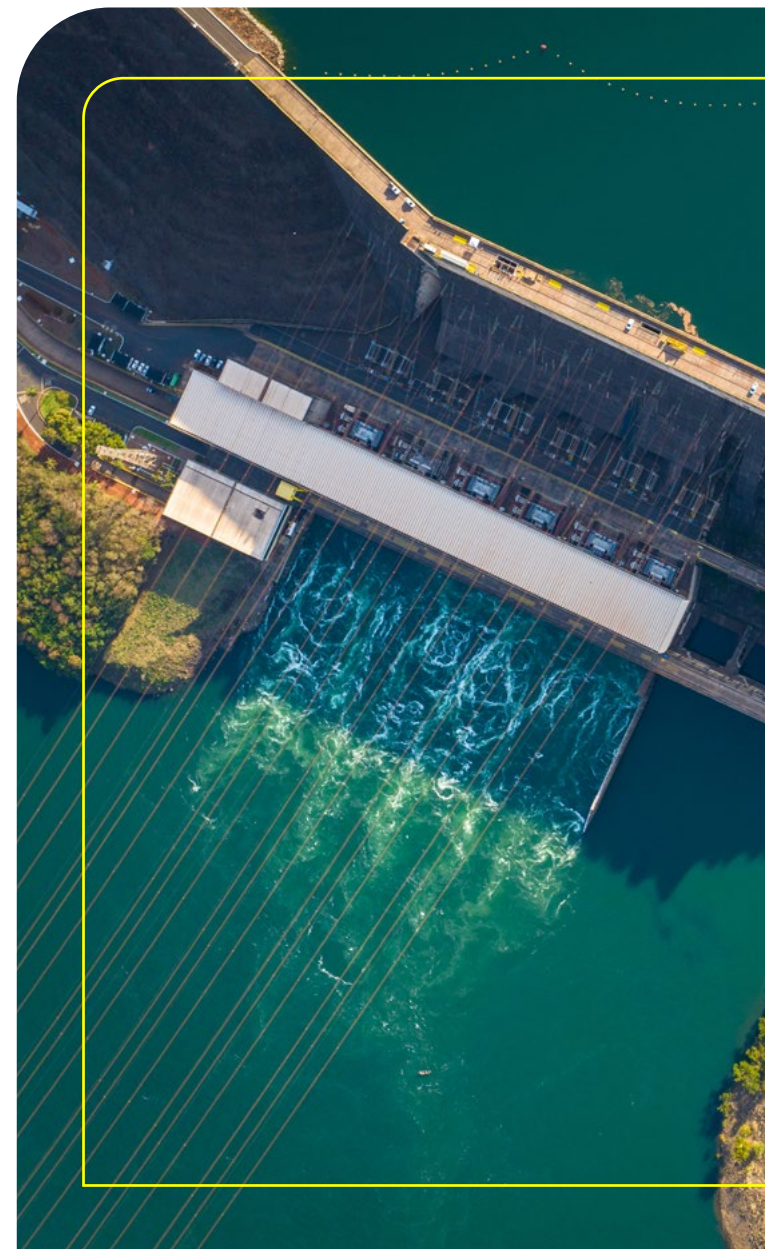
Além disso, iniciamos o projeto de P&D Aneel “Plataforma de gestão e monitoramento de áreas de restauração florestal em reservatório empregando sensores embarcados em drone e IA”, em parceria com a empresa Lactec. O projeto utiliza direcionamentos técnicos baseados em monitoramento avançado e algoritmos de inteligência artificial (IA) para promover restaurações florestais eficazes. Entre as tecnologias adotadas, está o uso de drones para captura de imagens que identificam o avanço dos projetos de reflorestamento. Neste contexto, obtemos uma gestão florestal inteligente, com planejamento de ações otimizado, além de melhorias na produtividade e alocação de recursos.

Monitoramento das águas

O Programa de Monitoramento Limnológico e da Qualidade da Água promove a avaliação periódica das águas do reservatório da UHE São Simão, no rio Paranaíba, e em trechos de influência em seus afluentes. Em 2023, aumentamos o número de parâmetros analisados em amostras de água com o objetivo de fazer pesquisas mais aprofundadas. Como a região do entorno tem fazendas de cana-de-açúcar e pecuária, queremos entender a presença de herbicidas e fertilizantes no sedimento do reservatório, entre outros, com o objetivo de orientar medidas administrativas e de comunicação com a população. A partir do monitoramento, também mapeamos comunidades aquáticas que vivem no reservatório.

O Programa de Conservação da Ictiofauna, por sua vez, promove estudos e atividades para a conservação da comunidade de peixes na área de influência do reservatório. Periodicamente, promovemos ações protetivas de resgate em manobras e paradas de máquina e realizamos monitoramentos constantes dos cardumes para entender as características e diversidade das espécies, bem como seus hábitos de alimentação e reprodução. Com a renovação da licença de operação da usina, o monitoramento do programa será expandido, incluindo análise genética de ovos para identificação de espécies e telemetria para análise de comportamento de espécies migradoras.

O Programa de Conservação da Ictiofauna incluirá a análise genética de ovos e telemetria para medição de comportamento.



Educação ambiental

Nas localidades no entorno da UHE de São Simão, realizamos diversas atividades de educação ambiental em parceria com os municípios. Em Santa Vitória (MG), participamos do Projeto Grana Verde, que incentiva e orienta crianças de escolas públicas municipais a reciclar. Os alunos encaminharam materiais recicláveis à escola e, ao final do projeto, ganharam créditos para trocar por atividades lúdicas. Nossa participação teve papel na conscientização dos alunos sobre o tema resíduos e na promoção de um dia de evento com essas atividades para as crianças.

Também elaboramos materiais educativos, como um Guia de Fauna, que facilita a identificação de espécies locais nas áreas onde nossas operações estão instaladas e fomenta um entendimento mais profundo da sua importância e preservação. Voltado às crianças, o Guia foi compartilhado com a comunidade e com colaboradores. Além dos animais avistados, foram inseridos animais presentes no bioma local, Mata Atlântica.



Nossas ações de educação ambiental incluem o incentivo à reciclagem e a espaços sociais e comunitários, bem como a elaboração de materiais educativos.

O Projeto de Educação Ambiental desenvolvido em Mataraca (PB), atualmente em execução, abrange espaços sociais e comunitários, promovendo preservação e a conservação ambiental, desenvolvimento social, habilidades, empregabilidade, capacitações, melhoria da qualidade de vida, fomento à educação e parcerias locais. O investimento totaliza R\$ 70 mil, e os projetos duraram em torno de seis meses.

GRI 203-1

Na Paraíba, além das ações de educação ambiental e social, desenvolvemos atividades de educação patrimonial com o público escolar, apresentando às crianças o conceito de arqueologia e achados arqueológicos. Como parte do Termo de Ajustamento de Conduta entre a empresa e o Instituto do Patrimônio Histórico e Artístico Nacional (Iphan), firmamos uma parceria com a Fundação Casa de José Américo, para reformar e adequar duas salas da instituição, que serão utilizadas como laboratório para curadoria e reserva técnica de peças arqueológicas. O espaço será aberto ao público.

[Portaria Iphan nº 196/2016] **GRI 2-25**



Muito prazer,
somos
a SPIC Brasil!

Campanhas de comunicação

Nos últimos dois anos, temos realizado campanhas com ênfase na prevenção e combate às queimadas. Em 2023, reforçamos a iniciativa especialmente na região de Mataraca (PB). Expandimos a campanha para incluir a proteção de áreas verdes como um todo, abordando também os cortes irregulares de árvores, identificados durante rondas de nossos vigilantes e operadores. Paralelamente, com o objetivo de combater as queimadas, promovemos a conscientização sobre a conservação da fauna e flora locais seguindo o calendário das colheitas de cana na Paraíba, com foco na comunidade e nos proprietários de usinas.

Em Cachoeira Dourada (GO), demos destaque às ações de reflorestamento realizadas no município. Fizemos um jornal informativo, um áudio disseminado por carro de som e um dia de atividades para crianças em uma escola da cidade. Outras campanhas realizadas nos arredores da UHE São Simão visaram conscientizar sobre a piracema, o período de reprodução dos peixes, com atividades lúdicas e materiais sobre a proteção. Também conscientizamos sobre os prejuízos do mexilhão dourado.

Em junho, para celebrar o Dia Mundial do Meio Ambiente, realizamos diversas atividades em nossas unidades e com as comunidades do entorno. As ações com os colaboradores envolveram campanhas de separação de resíduos. Na comunidade de Uruba, Mataraca (PB), realizamos um plantio em torno do meliponário (espaço dedicado a abelhas sem ferrão), por meio da mistura de sementes para gerar variedade de plantas ao redor.



Realizamos campanhas
com foco na
prevenção e
combate às queimadas,
entre outros temas.

Segurança é a base do cuidado

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.

Cadeia de valor

GRI 2-29

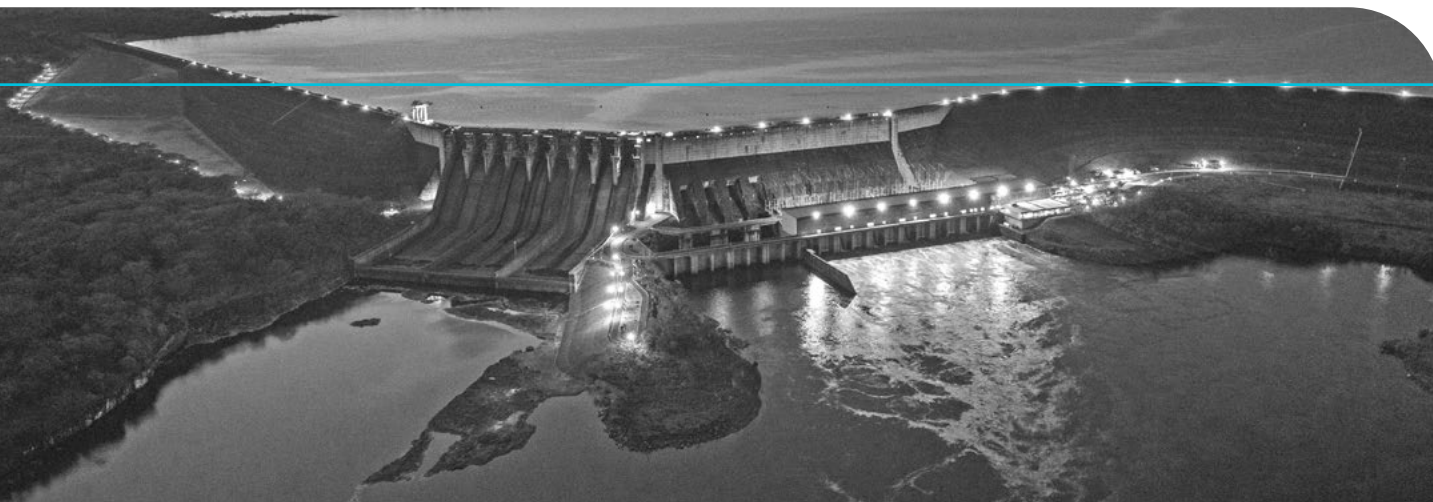
Prezamos pela ética, respeito e sustentabilidade no relacionamento com nossos *stakeholders*. Anualmente, definimos as ações que serão desenvolvidas pelas diversas áreas da companhia com nossos públicos de interesse. Para a definição, consideramos a nossa estratégia de negócio, visão de longo prazo e eventuais impactos das nossas atividades.

O engajamento com *stakeholders* é orientado por diversos propósitos, como identificar impactos reais e potenciais, definir respostas de prevenção e mitigação para impactos

negativos, construir relacionamentos duradouros, entender necessidades e expectativas, melhorar a tomada de decisão, gerenciar riscos e oportunidades, promover a inovação, cumprir requisitos regulatórios, construir reputação e imagem de marca, promover a sustentabilidade, atender às demandas dos investidores, resolução de conflitos e fortalecer a marca empregadora.

Possuímos o Programa Be Healthy, que desenvolve iniciativas durante todo o ano para motivar e engajar os colaboradores no cuidado com a saúde e bem-estar. Dentre as

iniciativas estão benefícios para acesso a diversas academias e *personal trainers on-line*, aulas de meditação e ioga, aulas de ginástica laboral, acompanhamento psicológico com canal exclusivo e atendimento gratuito 24 horas, acompanhamento alimentar e nutricional e assessoria esportiva. Além de todas as iniciativas, um desafio Anual SPIC2U Be Healthy estabelece metas de incentivo sobre a prática de atividade durante todo o ano e, ao final deste, premia o desempenho de colaboradores que alcançarem as metas traçadas.



A construção de relacionamentos, redução de impactos e a promoção da sustentabilidade orientam o contato com os *stakeholders*.

Mantemos **canais de comunicação estruturados** para o relacionamento, sempre pautados pela **transparência**. Conheça nossos objetivos e formatos adotados para o **diálogo** com nossos públicos:



Stakeholder	Objetivo	Formatos
Público interno	Disseminar a estratégia de atuação da companhia, bem como ações de orientação e conscientização de temas que impactem o ambiente de trabalho.	Campanhas internas, <i>lives</i> mensais com as lideranças, disseminação de informações pelos gestores, criação de programas para atuação dos colaboradores, eventos e premiações, desenvolvidos de forma bilíngue para fomentar a interação cultural com os expatriados. Também realizamos pesquisas internas para implementar os nossos planos de ação.
Comunidades	Criar relacionamentos e reforço da atuação da empresa por meio de ações de conscientização em temas como ESG, cultura e saúde.	Campanhas, programas e capacitações contínuas, além do monitoramento de resultados com pesquisas anuais de reputação.
Governo e agentes públicos	Apoiar o desenvolvimento de ações que beneficiem a companhia, as comunidades e o país.	Participação em audiências, associações, fóruns e discussões relevantes para viabilizar iniciativas em consonância com as estratégias da empresa.
Fornecedores e parceiros	Trabalhar com cadeias de fornecimento mais abrangentes e adequadas às boas práticas corporativas.	Implementação de processos confiáveis de concorrência, aprimoramento do sistema de cadastro e acompanhamento da execução dos serviços para garantir o cumprimento das políticas e práticas ESG, além da colheita de <i>feedbacks</i> contínuos.
Investidores	Posicionar a empresa e reafirmar a sua robustez e confiabilidade por meio da transparência na divulgação de publicações de interesse do mercado.	Balanços financeiros, relatórios de sustentabilidade anuais, processos, políticas e compromissos assumidos, frequentemente atualizados em nosso <i>site</i> .
Clientes (do ACL)	Apresentar, criar relacionamentos e fidelizar a companhia com o público do mercado livre de comercialização de energia.	Criação de ações de relacionamento personalizadas e participação em eventos e fóruns setoriais exclusivos.
Profissionais do setor	Posicionar a companhia como um <i>player</i> relevante e atrativo do setor.	Criação de estratégias de marca empregadora – em inglês, <i>employer branding</i> . Esse engajamento é impulsionado por ações de comunicação que incluem publicações direcionadas nas redes – próprias ou não – e pela ativação de mídia <i>on</i> e <i>off-line</i> .
Formadores de opinião / imprensa	Buscar 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.

Ações de relacionamento com *stakeholders* em 2023

Durante o ano, realizamos diversas ações de relacionamento com nossos públicos. Com o fim da pandemia, voltamos a promover e a participar de atividades presenciais, consolidando nosso posicionamento institucional. Também lançamos campanhas de comunicação e fortalecimento da marca SPIC Brasil. Conheça as principais atividades do ano:

Relações governamentais:

representados pela nossa CEO, Adriana Waltrick, acompanhamos a comitiva do presidente Lula na sua visita à China, em março de 2023. Na ocasião, assinamos memorandos de entendimento (MOU) nas áreas de transição energética. Leia mais em Panorama 2023, na [página 39](#).

Relacionamento com a imprensa:

a SPIC Brasil foi citada em 1.081 reportagens e artigos na imprensa, sendo que 501 citações (56%) foram feitas pelos veículos de *tiers* 1 ou 2, ou seja, aqueles considerados mais estratégicos. O resultado representa um crescimento de 67% nas publicações em comparação com 2022.

Marca SPIC:

para consolidar e promover a nossa marca, que passou por um *rebranding* em 2022, lançamos campanhas nas redes sociais e fizemos ativação de marca nos principais eventos de energia.

Comitê de celebrações:

criamos um comitê para discutir as propostas de eventos para o público interno da SPIC Brasil e definir a divulgação para os colaboradores junto com a equipe de comunicação interna.

45 anos da UHE São Simão:

durante todo o ano de 2023, promovemos eventos com a comunidade do entorno, governos e demais *stakeholders* para comemorar o aniversário da Usina de São Simão. Leia mais em Desenvolvimento local, na [página 84](#). Também lançamos uma *landing page* para divulgar a campanha e estamos preparando um livro e um documentário sobre a usina.

Nossas ações de relacionamento foram adaptadas às características dos públicos interno e externo.

Participação em associações GRI 2-28

Com o objetivo de acompanhar o debate sobre energia e outros temas de interesse da companhia, participamos de instituições e associações setoriais, tais como:

- 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); e
- Instituto Acende Brasil.

Relações de trabalho

GRI 3-3 Relações de trabalho

Nossa equipe é composta por pessoas de diferentes origens, idades e etnias, que trabalham juntas na criação de valor diário por meio da geração de energia. Como empresa, priorizamos o cuidado e a criação de conexões, impactando de forma positiva a gestão do nosso público interno.

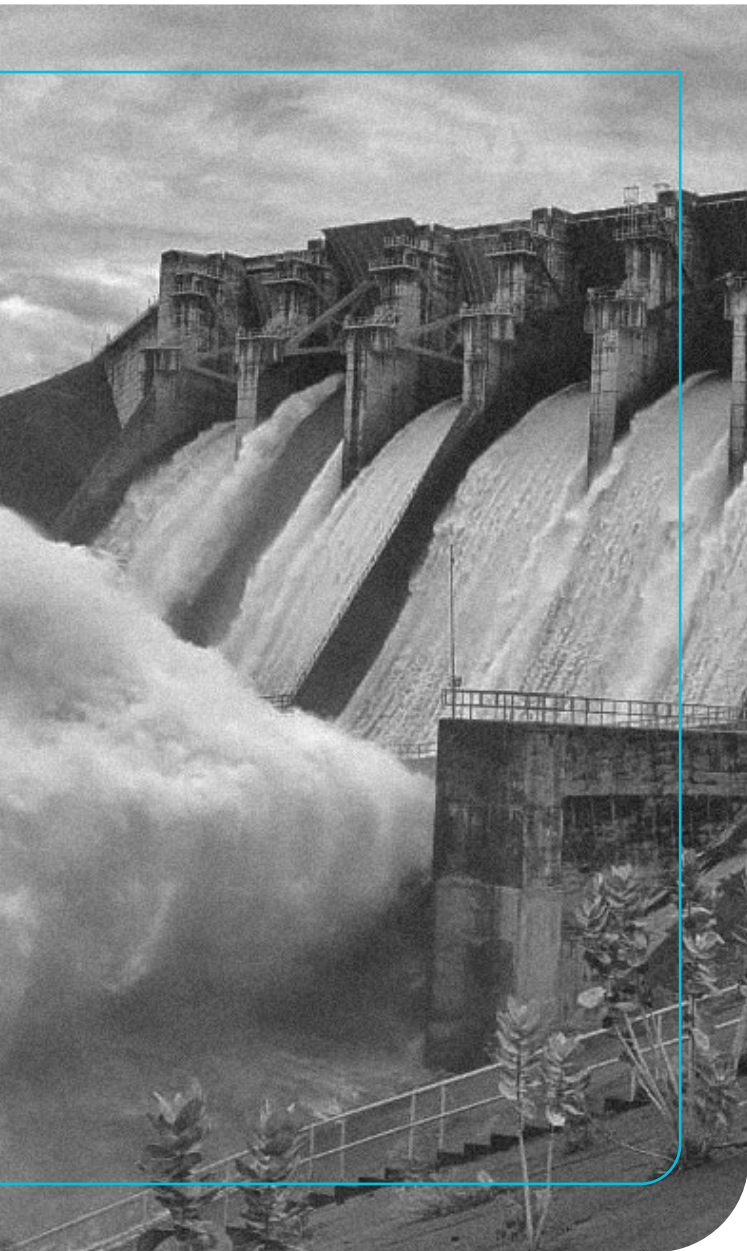
Traduzimos o nosso comprometimento com relações de trabalho de qualidade por meio de políticas e práticas, indo além das exigências legais. Exemplos de políticas que abordam o tema são o Código de Conduta e Ética, as Políticas de Compras e Fornecedores. Também desenvolvemos atividades de educação corporativa relacionadas.

Somos uma das **melhores empresas para trabalhar no país, de acordo com a certificação Great Place to Work.**

Em julho de 2023, recebemos pela 3ª vez a certificação Melhores Empresas para Trabalhar no país, do Great Place to Work. Utilizamos os resultados da pesquisa como instrumento para gerar melhorias, compartilhando os números com nossos líderes e desenvolvendo planos de ação para aplicação no ambiente de trabalho. Nossa meta é obter a participação de 88% dos colaboradores com as pesquisas de clima. Durante o ano, também realizamos um diagnóstico de cultura com uma consultoria especializada, que consultou diversos públicos e unidades por meio de grupos focais.

Entre os temas transversais da cultura da SPIC Brasil está a inovação. Temos o Programa de Embaixadores da Cultura & Inovação, que foi reformulado em sua governança, propósito e identidade visual. Como parte da iniciativa, fizemos um trabalho de reforço aos valores da companhia por meio do projeto Café com Cultura e de pílulas lançadas pela equipe de comunicação. O mandato dos embaixadores termina em 2024, quando o Programa será reavaliado antes de uma nova temporada.





Recrutamento, seleção e retenção de talentos

Em 2023, lançamos novas diretrizes com foco no reforço do recrutamento interno, atração de talentos e uma política robusta de diversidade. Uma das mudanças significativas, a ser aplicada a partir de 2024, é a inclusão obrigatória de pelo menos uma candidata mulher no *shortlist* para vagas de lideranças e áreas técnicas, uma iniciativa decorrente de estudos e levantamentos internos que apontaram a necessidade de promover maior equidade de gênero nas posições de destaque.

Além disso, ampliamos nosso portfólio de parcerias para enriquecer nosso processo de seleção com mais conhecimento especializado, visando atrair os melhores talentos do mercado. No *front* da retenção, desenvolvemos um programa de carreira, diálogos e mentoria, validado pelo Conselho na China, com o objetivo de diminuir o *turnover* na empresa. Esse programa é complementado por políticas de recompensa, incluindo pagamentos de bônus, para reconhecer e valorizar nossos colaboradores.

Intensificamos a nossa abordagem relacionada à gestão de carreira, adotando a metodologia de Diálogos de Carreira. Demonstrando o comprometimento da liderança com o desenvolvimento de toda a equipe, nossa CEO também participou da metodologia. Para ampliar o alcance e engajamento nessa iniciativa, realizamos *lives* em parceria com especialistas e reforçamos a comunicação sobre uma plataforma de *streaming* focada em explorar profundamente temas de carreira e desenvolvimento.

Buscamos promover a igualdade de oportunidades nos nossos processos seletivos.

Número total de empregados contratados, desligados e taxa de rotatividade, por faixa etária GRI 401-1

				2023
Faixa etária	Total de empregados	Contratações	Desligamentos	Taxa de rotatividade
Abaixo de 30 anos	15	6	8	46,67
Entre 30 e 50 anos	203	55	45	24,63
Acima de 50 anos	41	6	10	19,51
Total	259	67	63	25,1

Número total de empregados contratados, desligados e taxa de rotatividade, por gênero GRI 401-1

2023				
Gênero	Total de empregados	Contratações	Desligamentos	Taxa de rotatividade
Homens	191	40	44	21,99
Mulheres	68	27	19	33,82
Não-binário	-	-	-	-
Total	259	67	63	25,1

Número total de empregados contratados, desligados e taxa de rotatividade, por região GRI 401-1

2023				
Região	Total de empregados	Contratações	Desligamentos	Taxa de rotatividade
São Paulo/SP	148	49	38	29,39
Natal/RN	24	11	8	39,58
São Simão/GO; Santa Vitória/MG	84	7	17	14,29
Mataraca/PB	3	-	-	0
Total	259	67	63	25,1

Licença-maternidade/paternidade GRI 401-3

	2021	2022	2023
Total de empregados			
Homens	182	194	191
Mulheres	72	60	68
Total de empregados que tiraram a licença-maternidade/paternidade, e cuja licença termina no ano vigente			
Homens	4	9	11
Mulheres	2	3	3
Total de empregados que retornaram ao trabalho, no período do relatório, após o término da licença-maternidade/paternidade			
Homens	4	4	11
Mulheres	2	3	3
Total de empregados que voltaram a trabalhar após a licença-maternidade/paternidade e que ainda estiveram empregadas 12 meses após o retorno ao trabalho			
Homens	0	9	11
Mulheres	0	2	3
Taxa de retorno			
Homens	100	100	100
Mulheres	100	66	100
Taxa de retenção			
Homens	0	100	100
Mulheres	0	66	100

Capacitação e desenvolvimento

No último ano, realizamos um levantamento que identificou as necessidades de treinamento em todas as áreas. Além de um orçamento específico para a execução de cursos direcionados, temos um programa de bolsas para graduação, pós-graduação e cursos de inglês, com critérios bem definidos para a seleção dos beneficiados.

O foco estratégico das nossas ações de desenvolvimento inclui treinamentos comportamentais baseados nos valores corporativos e competências técnicas específicas de cada área, além de cursos obrigatórios e atualizações em processos internos, governança, compras e ferramentas corporativas. Este conjunto de iniciativas reflete o compromisso da empresa com a evolução contínua da equipe, garantindo a atualização das habilidades e competências necessárias para enfrentar os desafios do mercado. Nossa principal meta relacionada à capacitação é obter uma média de 36 horas anuais por colaborador de acompanhamento dos módulos da SPIC University, a nossa universidade corporativa. **GRI 3-3 Relações de trabalho**

A avaliação de desempenho também passou por melhorias, com a implementação de um processo de revisão de metas no meio do ano, além do *feedback* regular dos gestores. Este processo de gestão de desempenho se complementa com avaliações 360 graus, comportamentais, de pares e clientes internos.

Em uma evolução das nossas práticas de mentoria, fizemos a transição para um modelo interno, selecionando dez duplas de mentores e mentorados, com gerentes assumindo o papel de mentores. Este programa, com duração de seis meses, foi desenvolvido por meio de capacitação e gestão, demonstrando um investimento na transferência de conhecimento e experiências dentro da própria organização.

Horas de capacitação, por gênero GRI 404-1

	2021	2022	2023
Média de horas de capacitação de empregados por gênero:			
Homens	38,56	65,34	37,81
Mulheres	44,05	31,76	19,62
Total	31,02	40,05	33,03

Horas de capacitação, por categoria funcional GRI 404-1

	2021	2022	2023
Média de horas de capacitação de empregados por categoria funcional*			
Diretoria	39,33	6,69	8,60
Gerência	15,67	31,58	12,98
Técnica/Supervisão	0	99,46	47,63
Administrativo	46,33	44,93	34,91
Total	40,05	57,41	33,69

* A média de horas de capacitação para membros do Conselho foi nula nos últimos três anos. Consideramos os seguintes grupos: Diretoria incluindo todos os diretores, CEO e COO da SPIC Brasil; Gerência compreendendo colaboradores com cargo de gerente; Técnica/Supervisão englobando supervisores, técnicos e operadores; e Administrativo abrangendo analistas, especialistas, assistentes, engenheiros, coordenadores, entre outros.



As necessidades de treinamento são definidas de acordo com as funções desempenhadas pelos colaboradores.



Remuneração e benefícios

As políticas de remuneração e benefícios da empresa destacam-se por sua competitividade e abrangência, visando oferecer um pacote integral que atenda às diversas necessidades dos colaboradores. Este pacote inclui assistência médica e odontológica, previdência privada, seguro de vida, além de vales-refeição ou alimentação, com a flexibilidade de distribuição entre essas duas últimas opções de acordo com a preferência do colaborador.

Um diferencial importante é o programa de Participação nos Lucros ou Resultados (PLR), vinculado diretamente ao desempenho da empresa, aos *scorecards* e à avaliação individual de metas. A estrutura da remuneração variável se diferencia conforme o nível hierárquico do colaborador.

Além disso, a companhia adota um ciclo de remuneração anual que contempla a revisão dos salários. Os colaboradores podem ser elegíveis para ajustes salariais por mérito, promoções ou reconhecimento específico, de acordo com sua *performance* e posicionamento na faixa salarial.

O pacote de benefícios considera as necessidades dos colaboradores, o incentivo à *performance* e a retenção de talentos.

Diversidade e inclusão GRI 3-3 Relações de trabalho

O Programa de Diversidade, Equidade e Inclusão guia nossas ações e estratégias visando a um ambiente de trabalho mais inclusivo e representativo. Em 2023, colocamos em foco a promoção de equidade de gênero, com a implementação de um *checklist* para aferir resultados e definir metas.

Nossas principais metas relacionadas à diversidade e inclusão são:

1.

alcançar 31% de mulheres em posições de liderança (Diretoria/ Gerência/ Coordenação/ Supervisão);

2.

contratar 3% de colaboradores PcDs.

Outra iniciativa de destaque foi um programa de estágio voltado a estudantes de pós-graduação, que abriu portas para oito estagiários de origem de baixa renda. Durante o programa, os participantes contribuíram para nossos projetos enquanto também se engajaram em um processo de desenvolvimento profissional contínuo. Ao final do período, algumas pessoas foram efetivadas.

Empregados GRI 2-7

Empregados por região e gênero	2022			2023		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
São Paulo/SP	83	50	133	95	53	148
Natal/RN	20	5	25	18	6	24
São Simão/GO; Santa Vitória/MG	89	8	97	75	9	84
Mataraca/PB	3	0	3	3	0	3
Total	195	63	258	191	68	259

Empregados por tipos de contrato e gênero*	2021			2022			2023		
	Permanente	Temporário	Total	Permanente	Temporário	Total	Permanente	Temporário	Total
Homens	171	11	182	194	1	195	191	0	191
Mulheres	64	8	72	60	3	63	68	0	68
Total	235	19	254	254	4	258	259	0	259

*Metodologia utilizada: contagem direta; dados retirados de sistema informatizado.

Empregados por tipos de contratos e região	2021			2022			2023		
	Permanente	Temporário	Total	Permanente	Temporário	Total	Permanente	Temporário	Total
São Paulo/SP	119	14	133	129	4	133	148	0	148
Natal/RN	16	2	18	25	0	25	24	0	24
São Simão/GO; Santa Vitória/MG	97	2	99	97	0	97	84	0	84
Mataraca/PB	3	1	4	3	0	3	3	0	3
Total	235	19	254	254	4	258	259	0	259

Empregados por tipo de emprego e gênero*	2021			2022			2023		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Jornada integral	182	72	254	195	63	258	191	68	259
Total	182	72	254	195	63	258	191	68	259

*Não contamos com empregados em jornada parcial. Não há empregados sem garantia de carga horária.

Percentual de indivíduos que integram os órgãos de governança da organização por gênero GRI 405-1



Percentual de indivíduos que integram os órgãos de governança da organização por faixa etária GRI 405-1



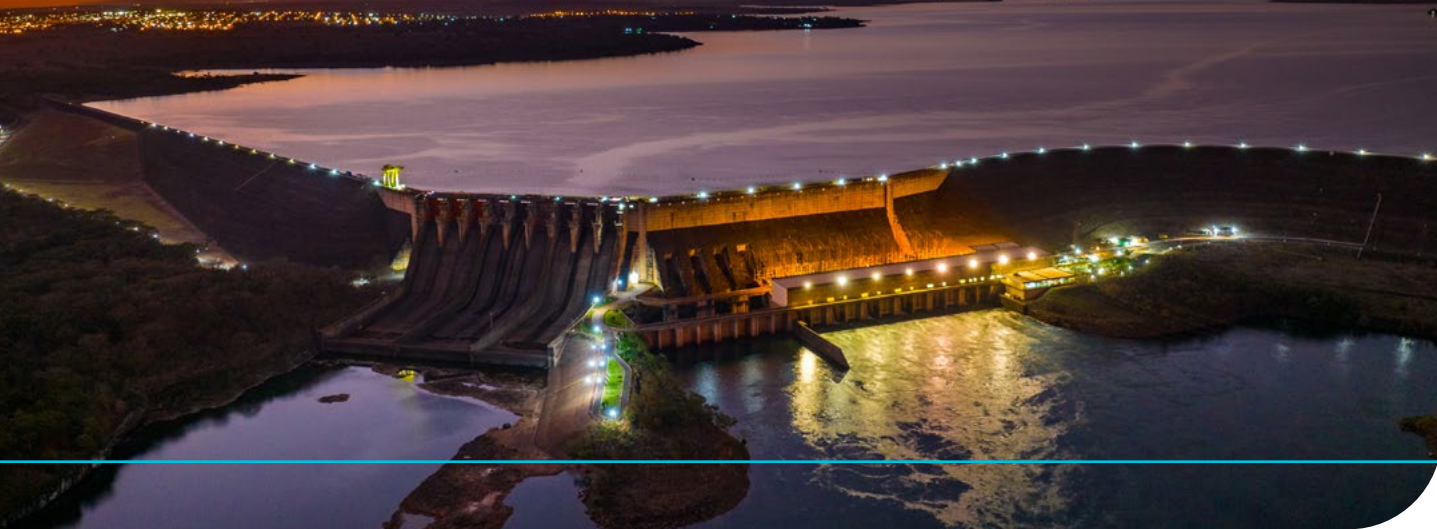
Percentual de empregados, por categoria funcional e gênero GRI 405-1

	2021			2022			2023		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Diretoria									
Percentual	77,78	22,22	100	76,92	23,08	100	75	25	100
Gerência									
Percentual	78,38	21,62	100	83,33	16,67	100	86,05	13,95	100
Técnica/Supervisão									
Percentual	93,24	6,76	100	100	0	100	92,41	7,59	100
Administrativo									
Percentual	55,96	44,04	100	12,5	87,5	100	57,02	42,98	100
Total									
Percentual	72,77	27,23	100	74,65	25,35	100	73,75	26,25	100

Percentual de empregados por categoria funcional e faixa etária GRI 405-1

	2021	2022	2023
	Percentual	Percentual	Percentual
Diretoria			
Abaixo de 30 anos	0	0	0
Entre 30 e 50 anos	55,56	38,46	37,5
Acima de 50 anos	44,44	61,54	62,5
Total	100	100	100
Gerência			
Abaixo de 30 anos	0	0	2,33
Entre 30 e 50 anos	75,68	80,95	76,74
Acima de 50 anos	24,32	19,05	20,93
Total	100	100	100
Técnica/Supervisão			
Abaixo de 30 anos	8,11	0	2,53
Entre 30 e 50 anos	79,73	50	86,08
Acima de 50 anos	12,16	50	11,39
Total	100	100	100
Administrativo			
Abaixo de 30 anos	12,84	0	9,92
Entre 30 e 50 anos	77,98	87,50	79,34
Acima de 50 anos	9,17	12,5	10,74
Total	100	100	100
Total			
Abaixo de 30 anos	8,51	0	5,79
Entre 30 e 50 anos	76,17	69,01	78,38
Acima de 50 anos	15,32	30,99	15,83
Total	100	100	100





Temos um **Programa de Diversidade, Equidade e Inclusão**, que guia nossas ações no tema.



Percentual de empregados de grupos minoritários e/ou vulneráveis por categoria funcional

GRI 405-1

	2021	2022	2023
	Percentual	Percentual	Percentual
Pretos e pardos			
Gerência	0	11,9	2,33
Técnica/Supervisão	-	-	5,88
Administrativo	1,80	1,83	2,73
Total	0,93	0,85	2,7

*O número de pretos e pardos para Conselho e Diretoria é nulo.

Número total de trabalhadores que não são empregados, mas que prestam serviço para a empresa

	2021	2022	2023
	Total	Total	Total
Aprendizes	4	4	2
Estagiários	-	8	-
Terceiros	17	14	22
total	21	26	24

Saúde e segurança

GRI 3-3 Saúde e segurança do trabalho, 403-1

A segurança está integrada em todos os nossos processos e operações. Cuidar das pessoas é fundamental para nós, por isso desenvolvemos diversas práticas para garantir a sua segurança, além de buscarmos fomentar uma cultura em que a proteção e a saúde dos colaboradores sejam nutridas por todos. Seguimos todas as normas legais de saúde e segurança aplicáveis às nossas operações. Nossas documentações e procedimentos são revisados periodicamente. Todos os prestadores de serviço que entram em nossas instalações devem cumprir as normas e procedimentos seguidos pela SPIC. Eles passam por um rigoroso processo de verificação de documentação trabalhista e de segurança executado por empresa terceira para garantir a idoneidade e agilidade no processo.

Temos um sistema de gestão, implementado pela área corporativa de Saúde, Segurança, Meio Ambiente e Qualidade, para toda a companhia, que atende às diretrizes legais estabelecidas pela Norma Regulamentadora 1 (NR-1). Todos os trabalhadores são cobertos, abrangendo todas as atividades e locais de trabalho. As políticas, procedimentos e treinamentos em saúde e segurança também são aplicadas aos terceirizados. **EU16**

O sistema inclui um calendário de auditorias internas e externas, atualizado anualmente ou sempre que novas necessidades são mapeadas. Também mantemos diversas certificações que atestam a nossa conduta. Nossos escritórios de São

Paulo (SP) e Natal (RN) e nossos parques eólicos do Nordeste são certificados com a ISO 9001 (qualidade), 14001 (meio ambiente) e 45001 (saúde e segurança no trabalho). A UHE São Simão, por sua vez, tem as ISO 14001 e 45001. Também somos certificados pela ISO 55001, referente à gestão de ativos. Em 2023, mantivemos as certificações e realizamos uma auditoria para verificar a nossa conformidade. Temos planos de certificar as nossas operações solares em breve.

Dispomos de uma brigada de incêndio e da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (Cipa), que discute aspectos relacionados à saúde e à segurança dos nossos colaboradores. A UHE São Simão também possui sua própria Cipa. 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.

Todos os colaboradores estão cobertos pelo sistema de gestão em saúde e segurança.



Prevenção de acidentes GRI 403-2, 403-7

Em 2023, registramos melhoras em todos os nossos indicadores reativos, que são aqueles relacionados às ocorrências, não tendo registrado nenhum acidente grave ou fatal. Nossos indicadores proativos, ligados à prevenção, também tiveram um desempenho positivo. Durante o ano, não registramos nenhuma fatalidade ou afastamentos por acidente de trabalho.

Entre as atividades realizadas para a identificação e avaliação de perigos e riscos nos locais de trabalho, fazemos inspeções de segurança, análise de acidentes e incidentes, avaliações de riscos ergonômicos, químicos e físicos, além de outras práticas como simulações de emergência e análise de risco de tarefas específicas. Para assegurar a qualidade dos processos, investimos em treinamentos, certificações e estabelecemos procedimentos e diretrizes claras.

Todos os acidentes registrados em nossas operações passam por um processo de investigação, que foca na identificação das causas e estabelece planos de ação para evitar a recorrência. Aplicamos uma metodologia específica (Corp-10) em conformidade com as legislações trabalhistas e com o preconizado pela NBR 14280, para classificação, investigação, aplicação de medidas de controle e avaliação de eficácia.

Também mantemos atualizada uma Matriz de Perigos & Riscos relacionados ao ambiente de trabalho. Os principais identificados incluem quedas, lesões musculoesqueléticas, acidentes com veículos, quedas de objetos, exposição a substâncias químicas, agentes biológicos, queimaduras, acidentes com equipamentos, lesões por choque elétrico, lesões de trauma, acidentes em altura, incêndio, explosão, lesões por vibração e ruído e exposição a radiações.

Para prevenir e mitigar esses riscos, a empresa utiliza uma variedade de instrumentos, como equipamentos de proteção individual (EPIs) e equipamentos de proteção coletiva (EPCs), além de fornecer treinamento e capacitação adequados. A sinalização de segurança, programas específicos de segurança no trabalho, controle de substâncias perigosas, manutenção preventiva, procedimentos de emergência e evacuação, acompanhamento de conformidade, programas de saúde ocupacional e comunicação também são empregados.

Para cada uma das atividades que envolvem riscos é aplicada, antes da execução, uma análise preliminar de riscos e uma permissão de trabalho para atividades de risco elevado. 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;

5.
implementação das ações e monitoramento da execução e do desempenho.

Durante o ano de 2023, trabalhamos na digitalização de processos e automatização de inspeções por meio do desenvolvimento de uma plataforma com a equipe de inovação da SPIC Brasil. A iniciativa será implementada em 2024, abrangendo todas as nossas unidades, com a expectativa de que torne alguns processos mais fáceis e eficientes.

Mais uma iniciativa de inovação criada para aumentar a segurança nas nossas operações foi o teste de atendimento à prontidão. O teste é aplicado aos colaboradores que realizam atividades de alto risco. Quando verifica desvios de padrões, como problemas familiares ou no sono, o teste desencoraja o colaborador a seguir com a atividade de risco naquele dia.

Por meio do Comitê de Segurança, planejam, coordenam e orientam as ações de prevenção de acidentes e doenças do trabalho.



Durante o ano de 2023, trabalhamos na digitalização de processos e automatização de inspeções por meio do desenvolvimento de uma plataforma com a equipe de inovação da SPIC Brasil.

Participação dos colaboradores GRI 403-2, 403-4

Buscamos a participação ativa dos colaboradores no desenvolvimento, implementação e avaliação do sistema de gestão de saúde e segurança por meio de diversas abordagens, incluindo participação direta ou por meio de representantes da Cipa. Os colaboradores são envolvidos em várias etapas críticas do processo, tais como a avaliação de riscos, aplicação da hierarquia de controle, investigação de incidentes e auditorias.

A presença de comitês formais de saúde e segurança, compostos por empregadores e trabalhadores, é uma prática adotada pela empresa. Esses comitês possuem diversas responsabilidades, como acompanhar o processo de identificação de riscos, propor medidas de prevenção de acidentes e doenças, investigar e analisar acidentes e doenças decorrentes do trabalho, promover a conscientização, entre outros.

Disponibilizamos diversos canais, como endereços de *e-mail*, aplicativos e reuniões de rotina para que os colaboradores possam relatar situações de não conformidade. É assegurado que não sofrerão punição ou perseguição, conforme expresso na política corporativa e no Código de Conduta e Ética. Em 2023, nossa ferramenta *on-line* para apontamento de riscos e perigos, Fique de Olho, recebeu 828 apontamentos realizados por colaboradores, terceiros ou visitantes, que foram tratados e corrigidos.

Também temos políticas e processos que garantem aos trabalhadores o direito de se retirar de situações que possam causar acidente ou doença profissional. Processos como rotinas de trabalho, inspeções e *checklists* são implementados para facilitar essa retirada, garantindo a segurança dos trabalhadores.

Diversos canais

voltados à participação ativa dos colaboradores.

828

apontamentos realizados por colaboradores, terceiros ou visitantes.



Os colaboradores são envolvidos em várias etapas críticas, como a **avaliação de riscos**, aplicação da hierarquia de controle, **investigação de incidentes** e auditorias.

Cultura de segurança

Em 2022, contamos com o apoio de uma consultoria especializada no gerenciamento de desempenho de ativos para nos apoiar na construção de um diagnóstico sobre cultura de segurança. Lideranças e colaboradores dos nossos escritórios e operações hídricas, eólicas e solares foram entrevistados e relataram a sua percepção sobre as práticas de segurança da companhia.

A partir desse trabalho, conhecemos o nosso nível de maturidade no tema e, na sequência, realizamos uma série de

treinamentos para implementação das práticas, contemplando a disseminação de conceitos para toda a companhia, da liderança aos colaboradores técnicos. Também criamos um Comitê de Segurança, que visitou as operações e orientou quanto à aplicação das melhorias.

Uma das novas práticas adotadas a partir do diagnóstico foi o processo de inspeções cruzadas. Iniciado em 2023, o projeto representa uma expansão das vistorias realizadas nos ativos existentes e em construção. Além das equipes locais, os ativos agora têm recebido inspeções das equipes multilocalidades, que contribuem com a sua experiência.

As equipes são compostas por várias funções diferentes, como engenheiros e técnicos de segurança, psicóloga, analistas de meio ambiente e sociais, além de gerentes e diretores.

Durante o ano, como parte do processo de transformação cultural, também aplicamos treinamentos sobre percepção de segurança para o público do escritório. A iniciativa teve como objetivo conscientizar sobre quais comportamentos são impróprios para o ambiente industrial e corporativo, e a respectiva orientação correta.



As inspeções cruzadas representam uma **expansão das vistorias** realizadas nos ativos existentes e em construção.



Treinamentos em segurança

GRI 403-5

Estabelecemos uma matriz de responsabilidades que nos auxilia na definição de um programa de capacitação mais assertivo para os nossos colaboradores. Os treinamentos e capacitações oferecidos incluem, mas não se limitam a: integração ou orientação para novos funcionários, prevenção de quedas, combate a incêndios, manuseio de produtos químicos, ergonomia, primeiros socorros, uso de EPIs, comunicação de riscos, prevenção de doenças, máquinas e equipamentos, espaços confinados, trabalho em altura, trabalho com eletricidade, movimentação de cargas, quedas de objeto, operação de veículos industriais e emergências.

Temos uma plataforma para realização dos treinamentos de segurança de maneira *on-line*. Os treinamentos abrangem empregados em tempo integral, de período parcial, permanentes, com contrato por tempo determinado, trabalhadores temporários e terceiros. As necessidades e a conformidade com os requisitos legais são definidas com base na descrição de cargo ou ordem de serviço e na indicação dos gestores. Consideramos também o mapeamento de riscos. Antes do início das atividades, os colaboradores fazem uma integração por meio de uma trilha de segurança.

Temos processos de 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.

Trabalhadores cobertos pelo sistema de gestão de saúde e segurança

GRI 403-8

	2021		2022		2023	
	Empregados	Trabalhadores que não são empregados (terceiros)	Empregados	Trabalhadores que não são empregados (terceiros)	Empregados	Trabalhadores que não são empregados (terceiros)
Número total de indivíduos	244	244	95	294	259	400
Número de indivíduos que estão cobertos pelo sistema	244	244	95	294	259	400
Percentual de indivíduos que estão cobertos pelo sistema	100	100	100	100	100	100
Número de indivíduos cobertos por um sistema que tenha sido auditado internamente	45	8	30	50	259	400
Percentual de indivíduos cobertos pelo sistema, que foi auditado internamente	18,44	3,28	31,58	17,01	100	100
Número de indivíduos que estão cobertos pelo sistema que tenha sido certificado por uma terceira parte independente	244	244	20	10	259	400
Percentual de indivíduos que estão cobertos por esse sistema que tenha sido auditado internamente ou certificado por uma parte externa	100	100	21,05	3,4	100	100

Nota: A abrangência do sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho engloba todos os trabalhadores, incluindo aqueles em empregos de período integral, trabalhadores temporários e terceiros. Quanto à compilação de dados, estes foram obtidos por meio de diversas fontes, tais como inspeções e avaliações, relatórios de acidentes e incidentes, dados de saúde ocupacional, e dados de treinamento e conscientização. As normas utilizadas para a coleta de dados em 2023 são a ISO 45001, NR-10 e NR-12. As premissas estabelecidas para a coleta de dados incluem abrangência representativa das atividades organizacionais e precisão e consistência na coleta, enquanto as metodologias empregadas envolvem inspeções, avaliações, relatórios de acidentes, dados de saúde ocupacional e treinamento. Adicionalmente, técnicas e ferramentas como *software* de gestão de SST, formulários e *checklists* são utilizados. Destaca-se que, na UHE São Simão, os procedimentos específicos são seguidos para atividades relacionadas à prevenção de acidentes e doenças do trabalho, envolvendo máquinas, equipamentos, trabalho em altura, instalações elétricas, espaço confinado e movimentação de cargas e pessoas. Para cada procedimento, listas de verificação e inspeção são aplicadas periodicamente, garantindo a segurança das atividades.

Acidentes de trabalho¹ GRI 403-9

	2021		2022		2023	
	Empregados	Outros trabalhadores ²	Empregados	Outros trabalhadores ²	Empregados	Outros trabalhadores ²
Número de horas trabalhadas	251.552	453.032	377.084	374.626	730.488,67	346.931,55
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	4	0	0
Índice de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória (incluir óbitos)	0	2,21	0	10,68	0	0

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.

O processo de identificação de perigos que apresentam risco de acidentes de trabalho com consequências graves envolve diversas etapas. Inicia-se com o desenvolvimento de medidas de controle, seguido pela implementação e monitoramento dessas medidas. Além disso, o processo inclui treinamento e conscientização, comunicação e relatórios, avaliação das instalações, revisão de documentação, avaliação de produtos químicos e materiais, análise de processos e tarefas, revisão de regulamentações e normas, análise de acidentes potenciais e a priorização de perigos.

A empresa adota diversas estratégias para reduzir ou eliminar os perigos e riscos de acidentes de trabalho. Isso inclui a eliminação direta do perigo, a substituição de equipamentos e materiais, controles de engenharia, controles administrativos e a utilização de equipamento de proteção individual (EPI).

Quanto às medidas tomadas para eliminar perigos e minimizar os riscos de acidentes de trabalho, destacam-se a avaliação de riscos, treinamento e conscientização, manutenção preventiva, melhorias de engenharia, políticas de segurança, uso de equipamento de proteção individual (EPI), supervisão e gerenciamento, investigação de acidentes, comunicação aberta, monitoramento contínuo, cumprimento da legislação e incentivos à segurança.

A compilação de dados em 2023 envolve a utilização de Normas Regulamentadoras (NRs) do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), análise de riscos, gerenciamento de riscos, treinamento dos trabalhadores e a consolidação de princípios como “a segurança é uma prioridade,” “a prevenção é melhor que a cura,” e “segurança é responsabilidade de todos.”

A avaliação de riscos de saúde e segurança do trabalho e seus processos de gerenciamento abrange todas as atividades, utilizando visitas ao local de trabalho, entrevistas com colaboradores, considerando atividades rotineiras e não rotineiras, incluindo subcontratados e visitantes, além de experiências e conhecimentos relevantes.



Temos como meta
obter **65% de**
engajamento
dos colaboradores no
Programa Be Healthy.

Saúde do colaborador

GRI 403-3, 403-6

Além do convênio médico e odontológico, oferecemos aos nossos colaboradores o Programa Be Healthy, que incentiva a adoção de práticas mais saudáveis. Em 2023, o programa incluiu uma variedade de atividades, como meditação, ioga, acesso a academias (por meio de parcerias locais ou pelo Gympass, quase cem colaboradores se exercitam mensalmente em academias de musculação), consultas com psicólogos, serviços de nutricionista e incentivo à participação em corridas. Em São Paulo, 23 colaboradores recebem assessoria esportiva de corrida com treinos em parques e praças.

Também lançamos um desafio com foco na melhoria da condição física, englobando uma variedade de atividades e contemplando objetivos como redução de peso, medidas e melhoria de massa muscular. Os participantes passaram por avaliações periódicas, com premiações para aqueles que demonstraram resultados significativos. Além disso, promovemos a 2ª Corrida de Rua SPIC Brasil São Simão, que fez parte das comemorações pelo aniversário da usina.

Dentro do programa Be Healthy, disponibilizamos ainda suporte à saúde mental dos colaboradores, facilitando o acesso a psicólogos e psiquiatras. Além disso, a empresa oferece programas e iniciativas de promoção da saúde e prevenção de doenças não relacionadas ao trabalho, incluindo campanhas de vacinação, meditação e ginástica laboral. Estes serviços são disponibilizados durante o expediente de trabalho e estendidos aos familiares dos colaboradores. Para UHE São Simão, terceiros não são incluídos no programa.

Temos também a iniciativa Conte Comigo, que disponibiliza auxílio a colaboradores que estejam passando por situações adversas. No Conte Comigo, o colaborador pode também ter acesso a aconselhamento jurídico e financeiro para questões pessoais. Os canais de acesso e disponibilização de informações sobre esses serviços incluem comunicação interna, *workshops* e treinamentos, campanhas de conscientização, *e-mail* corporativo, aplicativos e plataformas *on-line*.

O fortalecimento do Be Healthy está entre os objetivos estratégicos de saúde da SPIC. Temos como meta obter 65% de engajamento dos colaboradores, tendo o número de participantes no programa e a quantidade de participações nas atividades propostas como indicadores para medição do sucesso. **GRI 3-3 Saúde e segurança do trabalho**

Adotamos práticas de confidencialidade com relação às informações pessoais ligadas à saúde dos colaboradores, assegurando que não sejam utilizadas de forma discriminatória. Isso é alcançado por meio de medidas de conformidade com a legislação, política de privacidade, consentimento informado, acesso restrito, segurança de dados, treinamento de funcionários, canal de denúncias e responsabilização.

Desenvolvimento local

GRI 3-3 Desenvolvimento local, 413-1



Buscamos uma relação harmônica e colaborativa com as comunidades do entorno das nossas operações. Promovemos iniciativas que visam gerar desenvolvimento, fomentar o empreendedorismo e fortalecer as economias locais. O tema é abordado por políticas internas e relatórios da empresa. Trabalhamos com base em um diagnóstico territorial que traz informações técnicas que subsidiam as tomadas de decisão para os projetos a serem estruturados nas localidades.

Desde 2014, mantemos o Fundo Comunitário, investimento voluntário da SPIC Brasil cuja estratégia é aprovada pela CEO da companhia. Por meio dele, fomentamos iniciativas de saúde e bem-estar; educação e treinamento; esporte, recreação e turismo; e cultura e artes. Inicialmente, o Fundo era destinado a ações no distrito de Barra do Camaratuba, Mataraca (PB), município onde estão situados nossos parques eólicos, tendo sido criado com base em um estudo de vulnerabilidades e oportunidades de desenvolvimento. Em 2021, foi disponibilizado para o entorno da UHE São Simão e, em 2023, iniciou sua atuação vinculada ao Complexo Marangatu (PI), onde está localizado um dos nossos projetos solares.

Em 2023, trouxemos melhorias e inovação na gestão do desenvolvimento local a partir do diagnóstico de impacto dos nossos investimentos privados em Mataraca (PB). Realizado em 2022 com o apoio de uma consultoria especializada, o levantamento utilizou a metodologia SROI - Retorno Social do Investimento. De acordo com a pesquisa, o impacto social total valorado a partir da atuação do Fundo SPIC Brasil foi de R\$ 899 mil, o que equivale ao retorno de R\$ 1,78 para cada R\$ 1 investido.

O diagnóstico também teve como resultado a indicação de melhorias, que começaram a ser aplicadas em 2023. Para 2024, preveremos a criação de um documento norteador para o relacionamento da companhia com as comunidades e a realização de um estudo de adaptação do fundo ao entorno dos parques solares.

Destacamos a função social da companhia, ao gerar vagas de trabalho e desenvolvimento de mão de obra no entorno de suas operações. No contexto das obras dos parques solares de Marangatu (PI) e Panati-Sitiá (CE), promovemos a qualificação e sensibilização dos colaboradores recrutados para as atividades. Destacamos, em particular, o foco na contratação de mão de obra feminina que, em alguns casos, representou a primeira entrada no mercado de trabalho para as contratadas.

No âmbito da reparação, a SPIC Brasil assume responsabilidades, realiza avaliações detalhadas, implementa ações corretivas imediatas e compensações às partes afetadas, promovendo o engajamento contínuo e a transparência. Também são adotadas medidas de compensação e investimento social. A eficácia das medidas é verificada por meio de avaliações de impacto, *feedback* de *stakeholders* e mecanismos de queixa, refletindo o compromisso da empresa com a avaliação, aprendizado e aprimoramento constante de suas práticas. Os resultados das avaliações, tanto ambientais quanto sociais, são divulgados publicamente, refletindo um compromisso transparente com as comunidades envolvidas.

Os canais para que a comunidade encaminhe dúvidas ou sugestões incluem uma linha direta de atendimento ao cliente, *e-mail* de contato, redes sociais, mídias digitais e ouvidoria. Também temos processos formais de recebimento de queixas para uso da comunidade, por meio do Canal de Ética.

Ações com comunidades locais GRI 203-1

Com o fim da pandemia, o ano de 2023 foi marcado pelo retorno às atividades presenciais, incluindo eventos e visitas à UHE São Simão e nos Parques Solares da Paraíba. Conheça as novidades sobre os projetos desenvolvidos durante o ano.



Mãos que criam

O projeto reúne um grupo de mulheres da comunidade de Barra de Camaratuba, em Mataraca (PB), como artesãs e culinárias, que participam de ações voltadas ao empreendedorismo feminino. A iniciativa visa fortalecer o trabalho e trazer mais visibilidade para essas produtoras locais. Em 2023, o Mãos que Criam expandiu a quantidade e a localidade das mulheres envolvidas, buscando ter mais capilaridade e fomentar a troca de conhecimento. Cerca de 25 mulheres de Barra de Camaratuba e da zona central de Mataraca foram beneficiadas com um *workshop* de bolsas macramê utilizando fio sustentável. O investimento no projeto totalizou R\$ 20 mil, com uma duração de três meses.



Coco de Roda

Com o objetivo de resgatar a tradição cultural típica do Nordeste brasileiro, o projeto Coco de Rodas foi incentivado através do investimento em instrumentos e indumentárias típicas, além de apoiar a apresentação do grupo em festejos regionais.

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 instruir as famílias e estimular a produção de hortas urbanas, contribuindo para a segurança alimentar das populações em situação de vulnerabilidade social. Em 2023, cerca de 45 moradores de Mataraca (PB), incluindo estudantes entre 9 e 12 anos, professores e merendeiras, participaram da construção da horta na escola, com aproximadamente 20 horas de duração.



Criação de abelhas

Em 2021, introduzimos a criação de abelhas sem ferrão na comunidade de Uruba, distrito rural de Mataraca (PB). No ano seguinte, fortalecemos a iniciativa por meio da disponibilização de equipamentos e materiais necessários à prática, como caixas de abelhas e roupas próprias aos apicultores. Também desenvolvemos treinamentos para ampliar a inclusão de novos membros da comunidade.

Em 2023, o projeto foi retomado com novas capacitações em parceria com a Heborá, empreendimento feminino voltado à fabricação de produtos cuja matéria-prima é produzida por abelhas sem ferrão. Cerca de dez pessoas participaram de uma oficina para produção de velas aromáticas com cera, própolis e óleo de coco. Também investimos em mais 23 caixas para a reprodução das colmeias. O investimento total chegou a R\$ 100 mil, com uma duração de 12 meses. Ao todo, 30 pessoas foram beneficiadas.

Além disso, expandimos o projeto para Brasileira (PI), beneficiando cerca de 25 pessoas da Associação Produtores de Mel. Investimos R\$ 20 mil em dois meses para o aperfeiçoamento de apicultores. Os impactos positivos incluem preservação ambiental, empregabilidade, melhoria da qualidade de vida e o estímulo à cadeia de comércio do mel.

A comunidade de São Simão (GO), por sua vez, recebeu o *workshop* “Tem Jataí no meu Quintal: Oficina de Educação Ambiental sobre abelhas sem ferrão”, além da oficina de confecção de panos encerados. Cerca de 35 pessoas foram impactadas.

Portas Abertas

O Portas Abertas é um programa destinado às comunidades do entorno das nossas operações. Ele visa gerar mais proximidade com os moradores e dar visibilidade ao trabalho realizado dentro da UHE São Simão e dos parques eólicos.

Inicialmente criado para atender às demandas de gestão patrimonial, o projeto foi expandido para atender solicitações diversas, como esclarecimento de dúvidas, sugestões de projetos ao Fundo Comunitário e relatos de impactos da operação. Ele também contempla uma programação de visitas aos ativos, retomadas em 2023 na UHE São Simão após um período de pausa causado pela pandemia (leia mais no *box* Aniversário da UHE São Simão teve calendário de eventos para a comunidade, na [página 88](#)). A partir de 2024, a programação deve abranger também os parques eólicos e solares.



canais de diálogo

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

Projetos via leis de incentivo

Apoiamos dois projetos via leis de incentivo federais. Em 2023, realizamos mais uma edição das iniciativas, com sucesso de público. Conheça:



Ilha da Imageminação

Desde 2019, patrocinamos esta iniciativa, que chegou à sua 5ª edição. O projeto busca impactar positivamente a vida de crianças e adolescentes do município de São Simão (GO) e de comunidades do entorno do reservatório. O Ilha da Imageminação oferece uma jornada pelo universo da leitura e do audiovisual, por meio de cursos, *workshops* e oficinas itinerantes.

Em 2023, 130 crianças de escolas públicas de São Simão participaram das atividades de leitura e produção audiovisual, desenvolvidas fora do horário escolar. No Espaço Ilha da Imageminação, os alunos tiveram aulas práticas e teóricas, durante nove meses, nos cursos de formação e avançado em animação 2D e 3D, monitorias, oficinas de leitura e contação de histórias, animação Stop Motion e Pixilation, entre outros. Além disso, as Oficinas Itinerantes beneficiaram mais de 10 mil alunos de escolas públicas da região.

Em dezembro, promovemos o evento Imagilha em São Simão, com leitura de poesias e exibição dos filmes de animação realizados pelos alunos. O evento contou com três sessões e 240 participantes, entre alunos, familiares e amigos que foram prestigiar e assistir aos filmes produzidos.

Desde 2019, o Ilha da Imageminação impactou mais de 50 mil jovens e gerou mais de 20 empregos diretos e 50 indiretos. O projeto conta com a realização do Instituto Maker, Aktuell-mix, Secretaria Especial de Cultura, Ministério do Turismo e Governo Federal. A SPIC Brasil patrocina via Lei Federal de Incentivo à Cultura, pelo Ministério do Turismo.

Somado, o público do Brincando na Praça chegou a quase **7 mil pessoas** em 2023.

Brincando na Praça

O Brincando na Praça visa incentivar as práticas esportivas por meio de jogos e brincadeiras, além de divulgar informações sobre melhoria da saúde, qualidade de vida e desenvolvimento sustentável. Em 2023, o projeto percorreu dez cidades do entorno das operações: no estado de Goiás, promovemos eventos em Bom Jesus de Goiás, Cachoeira Dourada, Inaciolândia, Quirinópolis e São Simão; já em Minas Gerais, realizamos um dia de atividades em Santa Vitória, Ipiacu, Capinópolis, Ituiutaba e Gurinhatã. Ao todo, foram mais de 4.400 km percorridos pelo projeto.

Os eventos do Brincando na Praça tiveram uma área esportiva (com vôlei, futebol, basquete, mini tênis e peteca), uma área recreativa (com cama elástica, damas gigante, jogos de tabuleiro e recreação) e uma área de saúde (com medição de pressão arterial e aulas de dança). Somado, o público que compareceu aos dez eventos chegou a quase 7 mil pessoas.

Patrocinamos o projeto pela segunda vez via Lei Federal de Incentivo ao Esporte, com organização da RMC Esportes e apoio das prefeituras municipais. Em 2023, a iniciativa teve 97% de aprovação dos beneficiários diretos.



Aniversário da UHE São Simão teve calendário de eventos para a comunidade

Para comemorar os 45 anos da UHE São Simão e aproveitar o retorno às atividades presenciais pós-pandemia, promovemos uma série de ações no município de São Simão (GO) e região. As atividades foram divulgadas por meio de uma *landing page*. Acompanhe como foi a programação:

Corrida de rua

O evento contou com cerca de 300 participantes, entre colaboradores, familiares e a comunidade. Foram distribuídos troféus para os três primeiros colocados em cada categoria (6 km e 10 km), além de medalhas de participação para os 200 primeiros inscritos. Também houve premiação para o primeiro colocado acima de 50 anos nas duas categorias.

Brincando na Praça

Realizamos uma edição especial deste projeto que leva um dia completo de ações esportivas, educacionais e artísticas para as comunidades que cercam o reservatório da usina. Leia mais no texto Projetos via leis de incentivo, na [página 87](#).

Festa de 45 anos

Oferecemos uma festa junina para o nosso time com o objetivo de celebrar o aniversário da usina.

Portas Abertas

A comemoração de 45 anos marcou a volta do Portas Abertas, iniciativa que havia sido suspensa durante a pandemia. Durante uma tarde, recebemos na UHE representantes de 13 municípios do entorno, incluindo prefeitos, vereadores, secretários, policiais, bombeiros e trabalhadores da defesa civil. Fizemos uma apresentação da usina, nossas operações e modernização. A visita incluiu uma sessão de perguntas e respostas.

Além disso, estamos preparando um livro e um documentário para contar a trajetória de sucesso da Usina de São Simão, que segue construindo um futuro mais sustentável por meio da energia limpa.



Sumário de conteúdo 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 2023.
GRI 1 usada	GRI 1: Fundamentos 2021

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO			ODS
			REQUISITOS OMITIDOS	MOTIVO	EXPLICAÇÃO	
Conteúdos gerais						
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-1 Detalhes da organização		Nome jurídico: SPIC BRASIL ENERGIA PARTICIPACOES S.A. Nome conhecido: SPIC BRASIL. Forma jurídica: com fins lucrativos. Empresarial: Sociedade Anônima Fechada. Localização: Avenida Presidente Juscelino Kubitschek 1909 Torre Norte, 27º Andar, São Paulo, SP, 04543-907. Possui participação em diversas empresas-chave, destacando: 99,99% na Pacific Hydro Energia do Brasil Ltda., 100% na SPIC Brasil Comercializadora de Energia Ltda., 100% na SPIC Brasil Térmicas e Participações S.A. e 51% na UHE São Simão Energia S.A. Além disso, tem 33% de participação nas térmicas GNA I e GNA II, em parceria com a Prumo Logística, a BP, a Siemens e a Siemens Energy. A Pacific Hydro Energia do Brasil Ltda., também parte do grupo, possui 100% de participação na Millennium Central Geradora Eólica S.A., 100% na Vale dos Ventos Geradora Eólica S.A., 70% na Panati Holding S.A., que já foi concluída, e 70% na Marangatu Holding S.A., que está em processo de construção.			
	2-2 Entidades incluídas no relato de sustentabilidade da organização		As entidades que estão presentes no relato financeiro e de sustentabilidade são: PACIFIC HYDRO ENERGIA DO BRASIL LTDA (subsidiária), SPIC BRASIL COMERCIALIZADORA DE ENERGIA LTDA (subsidiária), UHE São Simão Energia S.A. (participação majoritária), Vale dos Ventos Geradora Eólica S.A (subsidiária - 100% das ações por meio da Pacific Hydro Energia do Brasil Ltda), Panati Holding S.A. (participação majoritária - 70% das ações por meio da Pacific Hydro Energia do Brasil Ltda.), Millennium Central Geradora Eólica S.A (subsidiária - 100% das ações por meio da Pacific Hydro Energia do Brasil Ltda), Marangatu Holding S.A. (participação majoritária - 70% das ações por meio da Pacific Hydro Energia do Brasil Ltda.), UTE GNA I Geração de Energia S.A. (participação acionária minoritária), SPIC Brasil Térmicas e Participações S.A. (subsidiária), UTE GNA II Geração de Energia S.A. (minoritária - 33% das ações por meio da SPIC Brasil Térmicas e Participações S.A.) e UTE GNA II Geração de Energia S.A. (minoritária - 33% das ações por meio da SPIC Brasil Térmicas e Participações S.A.). A respeito da abordagem por entidade, esclarecemos que as informações permanecem inalteradas em decorrência das participações minoritárias. No que tange às fusões, aquisições e alienações de entidades ou suas partes, o relatório oferece uma visão abrangente, incluindo as empresas adquiridas e os projetos de <i>joint venture</i> . Importante destacar que não existem variações na abordagem aplicada para tratar temas materiais e/ou capítulos ao longo do relatório.			
	2-3 Período de relato, frequência e ponto de contato	3				

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO			ODS
			REQUISITOS OMITIDOS	MOTIVO	EXPLICAÇÃO	
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-4 Reformulações de informações	53, 59				
	2-5 Verificação externa	100				
	2-6 Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios	10, 32 A organização atua nos setores de recursos renováveis e energia alternativa, incluindo a geração e comercialização de energia hidrelétrica, solar e eólica, bem como o desenvolvimento de projetos relacionados a essas fontes. Na cadeia de valor, está envolvida em operações, serviços, infraestrutura, gestão de recursos humanos, desenvolvimento de tecnologia, compras e aquisição de matérias-primas. Os mercados atendidos são predominantemente internos, com foco no mercado nacional. Entidades <i>downstream</i> incluem distribuidores. Além disso, a organização mantém parcerias com diversos parceiros de negócios relevantes para suas operações, como governos, bancos, <i>joint ventures</i> , associações e entidades de classe. O valor das receitas líquidas é de R\$ 2 bilhões.				
	2-7 Empregados	73				8, 10
	2-8 Trabalhadores que não são empregados	76				8
	2-9 Estrutura de governança e sua composição	18, 20				5, 16
	2-10 Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança	18				5, 16
	2-11 Presidente do mais alto órgão de governança	18				16
	2-12 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos	18 A organização implementa diversos processos para o gerenciamento de impactos, incluindo <i>due diligence</i> , avaliação de riscos financeiros, análise de cadeia de suprimentos, análise de custos e benefícios, monitoramento de indicadores econômicos, avaliação de impacto ambiental, pegada de carbono, monitoramento de recursos naturais, gestão de resíduos, avaliação de impacto social, engajamento com <i>stakeholders</i> , desenvolvimento de habilidades e bem-estar dos funcionários, e responsabilidade social corporativa.				16
	2-13 Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	18				
	2-14 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	O mais alto órgão de governança assume a responsabilidade de analisar e aprovar as informações contidas nos relatórios da organização, bem como os temas materiais. Os processos para análise e aprovação incluem comentários, comunicação e divulgação, juntamente com a implementação de <i>feedback</i> e melhorias contínuas.				

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO			ODS
			REQUISITOS OMITIDOS	MOTIVO	EXPLICAÇÃO	
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-15 Conflitos de interesse	Temos um processo estruturado de avaliação de conflitos de interesses na empresa, formalizado em política e operacionalizado tanto por sistema quanto por coleta de dados junto aos colaboradores no processo de declaração anual de conflito de interesses ou na declaração extraordinária de conflito de interesses.				16
	2-16 Comunicação de preocupações cruciais	19				
	2-17 Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	Para ampliar a abordagem do desenvolvimento sustentável no mais alto órgão de governança da organização, diversas medidas foram adotadas. Estas incluem a implementação de educação e treinamento continuado, acesso a informações atualizadas, comunicação interna com conteúdo de sustentabilidade, engajamento da liderança de forma constante, colaboração com instituições de pesquisa, apoio a iniciativas de desenvolvimento sustentável, avaliação de desempenho e participação em redes internacionais.				
	2-18 Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	A organização opta por não realizar a avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança em relação à supervisão dos impactos por decisão do acionista.				
	2-19 Políticas de remuneração	21				
	2-20 Processo para determinação da remuneração	21				
	2-21 Proporção da remuneração total anual			Confidencialidade.	Dado estratégico e de confidencialidade da SPIC Brasil.	
	2-22 Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável	4				
	2-23 Compromissos de política	24				16
	2-24 Incorporação de compromissos de política	24, 27				
	2-25 Processos para reparar impactos negativos	30, 62				

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO			ODS
			REQUISITOS OMITIDOS	MOTIVO	EXPLICAÇÃO	
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-26 Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações	A organização oferece diversos mecanismos para que as pessoas possam buscar aconselhamentos sobre a implementação de políticas e práticas responsáveis. Isso inclui treinamentos e capacitações, plataformas de <i>e-learning</i> , compartilhamento de melhores práticas, canal de denúncias, canal de aconselhamento sigiloso, manuais e documentação, contratação de consultorias externas e mecanismos de queixa. Essas opções visam proporcionar orientação e suporte para garantir a conformidade com os padrões éticos e responsáveis estabelecidos pela organização. Além disso, a organização disponibiliza mecanismos específicos para que as pessoas possam relatar preocupações relacionadas à conduta da organização. Isso inclui mecanismos para relatar não conformidade com leis e regulamentos, bem como mecanismos de denúncia.				16
	2-27 Conformidade com leis e regulamentos	Durante o período analisado, não foram registrados casos de não conformidade. A empresa considera como caso significativo qualquer tipo de penalidade que possa ser imposta pelos órgãos reguladores, desde advertência até multas pecuniárias. Em relação às questões da área regulatória, observamos o previsto na Resolução Aneel nº 846 de 2019, que aprova procedimentos, parâmetros e critérios para a imposição de penalidades aos agentes do setor de energia elétrica. A SPIC Brasil e as empresas do grupo estão em conformidade com a regulação do setor elétrico.				
	2-28 Participação em associações	67				
	2-29 Abordagem para engajamento de stakeholders	65				
	2-30 Acordos de negociação coletiva	98,84% do total de colaboradores é coberto por acordos de negociação coletiva. Para os empregados não cobertos, a organização estabelece as condições de trabalho e os termos de emprego com base em acordos de negociação coletiva que abrangem os outros empregados.				8
Temas materiais						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-1 Processo de definição de temas materiais	A empresa não definiu uma periodicidade específica para a revisão da materialidade. Outras informações, na página 14 .				
	3-2 Lista de temas materiais	14				
Tema material: Desenvolvimento local						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	84				
GRI 203: Impactos econômicos indiretos 2016	203-1 Investimentos em infraestrutura e apoio a serviços	62, 85				5, 9, 11

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO			ODS
			REQUISITOS OMITIDOS	MOTIVO	EXPLICAÇÃO	
GRI 413: Comunidades locais 2016	413-1 Operações com engajamento, avaliação de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local	84				
GRI 413: Comunidades locais 2016	413-2 Operações com impactos negativos significativos reais ou potenciais nas comunidades locais	A empresa reconhece que algumas de suas operações têm impactos negativos significativos nas comunidades locais. Um exemplo dessas operações está localizado em São Simão, Goiás (GO). Os impactos negativos são classificados em duas categorias: reais e potenciais, ambos sendo considerados relevantes. Entre os impactos negativos reais, destacam-se a redução da biodiversidade, impacto no uso da terra, e outros não especificados. Os impactos negativos potenciais incluem a degradação de recursos naturais e a escassez de recursos locais.				1, 2
Suplemento Setorial de Energia – Comunidades locais 2013	EU22 Número de pessoas deslocadas física e economicamente e indenização, discriminados por tipo de projeto	O empreendimento está em operação desde o final da década de 70 e esses impactos socioeconômicos já foram mitigados.				
Tema material: Ética e integridade						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	24				
GRI 205: Combate à corrupção 2016	205-1 Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção	26				16
GRI 205: Combate à corrupção 2016	205-2 Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	28, 29				16
GRI 205: Combate à corrupção 2016	205-3 Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas	Não há casos de corrupção envolvendo a organização ou seus empregados.				16
Tema material: Resiliência climática						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	48				
GRI 302: Energia 2016	302-1 Consumo de energia dentro da organização	49				7, 8, 12, 13

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO			ODS
			REQUISITOS OMITIDOS	MOTIVO	EXPLICAÇÃO	
GRI 302: Energia 2016	302-3 Intensidade energética	A intensidade energética da organização não foi significativa em 2023, pois somos geradores de energia e consumimos um valor muito pequeno do percentual gerado para o desempenho de nossas atividades.				7, 8, 12, 13
GRI 302: Energia 2016	302-4 Redução do consumo de energia	O consumo de energia nas operações eólicas é consideravelmente baixo. Atualmente, estamos em fase de apuração de dados e indicadores para comparar ao longo dos anos o consumo de energia do empreendimento e posteriormente, traçar um plano de metas que permita compreender a viabilidade de redução de consumo de energia. Para a UHE São Simão, há iniciativa para redução do consumo de energia, incluindo a modernização de equipamentos e a realização periódica de diálogos de segurança e meio ambiente (DDS). Essas ações têm como objetivo conscientizar as equipes envolvidas sobre temas ambientais, promovendo a adoção de práticas mais eficientes e sustentáveis no uso de energia.				7, 8, 12, 13
Tema material: Ecoeficiência Operacional						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	48				
GRI 303: Água e efluentes 2018	303-1 Interação com a água como um recurso compartilhado	50, 51				6, 12
GRI 303: Água e efluentes 2018	303-2 Gestão de impactos relacionados ao descarte de água	51				6
GRI 303: Água e efluentes 2018	303-5 Consumo de água	50				6
GRI 305: Emissões 2016	305-1 Emissões diretas (escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)	49				3, 12, 13, 14, 15
GRI 305: Emissões 2016	305-2 Emissões indiretas (escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia	49				3, 12, 13, 14, 15
GRI 305: Emissões 2016	305-3 Outras emissões indiretas (escopo 3) de gases de efeito estufa (GEE)	A companhia não abordou o escopo 3 na elaboração do Inventário de GEE de 2023.				3, 12, 13, 14, 15
GRI 306: Resíduos 2020	306-1 Geração de resíduos e impactos significativos relacionados a resíduos	52				3, 6, 11, 12

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO			ODS
			REQUISITOS OMITIDOS	MOTIVO	EXPLICAÇÃO	
GRI 306: Resíduos 2020	306-2 Gestão de impactos significativos relacionados a resíduos	52				3, 6, 8, 11, 12
GRI 306: Resíduos 2020	306-3 Resíduos gerados	53				3, 6, 11, 12
GRI 306: Resíduos 2020	306-4 Resíduos não destinados a para disposição final	53, 54				3, 11, 12
GRI 306: Resíduos 2020	306-5 Resíduos destinados para disposição final	54, 55				3, 6, 11, 12, 15
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	37				
Tema material: Biodiversidade e Uso da Terra						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	57				
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 de proteção ambiental	58				6, 14, 15
GRI 304: Biodiversidade 2016	304-2 Impactos significativos de atividades, produtos e serviços na biodiversidade	58				6, 14, 15
GRI 304: Biodiversidade 2016	304-3 Habitats protegidos ou restaurados	58, 61				6, 14, 15

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO			ODS
			REQUISITOS OMITIDOS	MOTIVO	EXPLICAÇÃO	
Suplemento Setorial de Energia - Biodiversidade 2013	EU13 Biodiversidade de habitats de substituição em comparação à biodiversidade das áreas afetadas	58, 60				
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	42				
Tema material: Compras Sustentáveis						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	33				
GRI 308: Avaliação ambiental de fornecedores 2016	308-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios ambientais	33				
GRI 308: Avaliação ambiental de fornecedores 2016	308-2 Impactos ambientais negativos da cadeia de fornecedores e medidas tomadas	33				
GRI 407: Liberdade sindical e negociação coletiva 2016	407-1 Operações e fornecedores em que o direito à liberdade sindical e à negociação coletiva pode estar em risco	Não há operações e fornecedores com riscos de violação do direito dos trabalhadores de exercer liberdade sindical ou negociação coletiva. Todos os trabalhadores contratados sob o regime da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) estão abrangidos pela negociação coletiva intermediada pelos sindicatos.				8
GRI 408: Trabalho infantil 2016	408-1 Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho infantil	33				5, 8, 16
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	33				5, 8

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO			ODS
			REQUISITOS OMITIDOS	MOTIVO	EXPLICAÇÃO	
GRI 414: Avaliação social de fornecedores 2016	414-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais	33				5, 8, 16
GRI 414: Avaliação social de fornecedores 2016	414-2 Impactos sociais negativos da cadeia de fornecedores e medidas tomadas	A empresa não realiza avaliações de seus fornecedores em relação aos impactos sociais. Não tivemos contratos encerrados em decorrência de avaliações de impactos sociais.				5, 8, 16
Tema material: Relações de trabalho						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	68, 71, 72				
GRI 401: Emprego 2016	401-1 Novas contratações e rotatividade de empregados	69, 70				4, 5, 8, 10
GRI 401: Emprego 2016	401-3 Licença maternidade/paternidade	70				5, 8
GRI 404: Capacitação e educação 2016	404-1 Média de horas de capacitação por ano, por empregado	71				4, 5, 8, 10
GRI 405: Diversidade e igualdade de oportunidades 2016	405-1 Diversidade em órgãos de governança e empregados	74, 75, 76				5, 8
GRI 406: Não discriminação 2016	406-1 Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	Não houve casos de discriminação relatados.				5, 8
Tema material: Saúde e Segurança do Trabalho						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	77, 83				
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018	403-1 Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	77				8

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO			ODS
			REQUISITOS OMITIDOS	MOTIVO	EXPLICAÇÃO	
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018	403-2 Identificação de periculosidade, avaliação de risco e investigação de incidentes	78, 79				8
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018	403-3 Serviços de saúde do trabalho	83				8
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018	403-4 Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho	79				8, 16
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018	403-5 Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho	81				9
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018	403-6 Promoção da saúde do trabalhador	83				3
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018	403-7 Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios	78				8
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018	403-8 Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	81				8
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018	403-9 Acidentes de trabalho	82				3, 8, 16
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018	403-10 Doenças profissionais	Não houve doenças ocupacionais no período.				3, 8, 16
Suplemento Setorial de Energia - Emprego 2013	EU16 Políticas e requisitos referentes à saúde e segurança dos empregados e trabalhadores terceirizados e subcontratados	77				

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO			ODS
			REQUISITOS OMITIDOS	MOTIVO	EXPLICAÇÃO	
Suplemento Setorial de Energia - Saúde e segurança do consumidor 2013	EU25 Acidentes e óbitos de usuários do serviço envolvendo bens da empresa	Não houve acidentes de trabalho ou óbitos para o ano de 2023.				
Tema material: Transição energética						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	39, 40				
Suplemento Setorial de Energia – Perfil organizacional 2013	EU1 Capacidade instalada (MW), por fonte de energia primária e regime regulatório	47				
Suplemento Setorial de Energia – Perfil organizacional 2013	EU2 Produção líquida de energia, por fonte de energia primária e regime regulatório	47				
Tema material: Governança ESG						
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	18				



DECLARAÇÃO DE CONFORMIDADE Conformity Declaration

ASSEGURAÇÃO INDEPENDENTE

Nº 589.003/24

Aos membros da Alta Gerência e demais partes interessadas, esta **Declaração de Asseguração** documenta que a ABNT realizou atividades de asseguração independente de acordo com os padrões e princípios da Global Reporting Initiative (GRI) e PE-493 – Procedimento para Verificação de Relatório de Sustentabilidade GRI da:

SPIC BRASIL ENERGIA PARTICIPAÇÕES S.A.
CNPJ: 27.317.702/0001-50

Objeto da Declaração:

O Relatório de Sustentabilidade referente à prestação de contas do período de **1º de janeiro até 31 de dezembro de 2023**.

Equipe Verificadora:

Mariana Fellows Garcia – Verificadora Líder

Nível de Confiança Adotado:

Limitado

Introdução:

A SPIC BRASIL ENERGIA PARTICIPAÇÕES S.A., foi responsável por reunir dados e informações sobre seu desempenho para elaborar seu Relatório de Sustentabilidade, bem como por disponibilizar as evidências utilizadas nessa declaração. À ABNT coube a realização da verificação das evidências e do Relatório de Sustentabilidade em relação aos requisitos aplicáveis estabelecidos pelo GRI.

As informações publicadas no relatório são de inteira responsabilidade da administração da SPIC BRASIL ENERGIA PARTICIPAÇÕES S.A.

Metodologia:

A asseguração foi iniciada com a análise da versão preliminar do Relatório de Sustentabilidade e dos registros do estudo de materialidade e os do processo de engajamento de partes interessadas. Foram realizadas reuniões com os responsáveis pela elaboração do relatório sobre esses processos. Dessa forma foi possível realizar o



MC-01 Declaração de Conformidade válida somente acompanhada das páginas de 1 a 4

ABNT Associação Brasileira de Normas Técnicas

Av. Treze de Maio, 13 – 28º Andar – Centro – Rio de Janeiro – RJ – CEP 20031-901
Rua Conselheiro Nebias, 1.131 – Campos Eliseos – São Paulo – SP – CEP 01203-002



DECLARAÇÃO DE CONFORMIDADE Conformity Declaration

planejamento das entrevistas com os responsáveis pelos dados e informações utilizados na elaboração do relatório.

Foi realizada uma amostragem básica com coleta de informações e rastreabilidade limitadas, com ênfase na plausibilidade da informação. Os dados e informações foram verificados de forma amostral, tendo em vista o estudo dos temas materiais apresentados no Relatório.

Foram realizadas entrevistas remotas sobre os processos da organização e sobre dados e informações relacionados aos conteúdos GRI abordados, com a utilização dos aplicativos Microsoft Teams, que permitem o compartilhamento das evidências.

Tais evidências foram analisadas em relação aos critérios estabelecidos pelo GRI, levando em consideração os dados e informações apresentados e os sistemas de controle e análise de dados utilizados no Relatório de Sustentabilidade. As constatações resultantes foram relatadas aos responsáveis pelo relatório, que realizaram as alterações necessárias, resultando na versão final do documento, que foi validada antes de sua publicação.

Declaração de Independência e Imparcialidade:

A ABNT é uma empresa de avaliação da conformidade independente que adota princípios e procedimentos internacionais que garantem o rigor técnico, a confiabilidade, a independência e a imparcialidade dos serviços prestados.

Declaramos que foi feita a avaliação de qualquer conflito de interesse entre a ABNT, sua equipe e a 1- A organização realizou um amplo estudo de materialidade em 2021. No estudo a organização realizou benchmarks e consultas às principais referências e índices de mercado. Após o levantamento, os temas relacionados à atuação da companhia foram identificados, foram analisados e priorizados internamente à luz de critérios de probabilidade e severidade. Chegou-se a uma lista de dez temas materiais, alinhados com os três pilares da estratégia ESG da organização: Energia Humana, Energia que Impulsiona e Energia que transforma, todos apoiadas nos princípios de governança adotados pela empresa.

2- Ao longo da Verificação foi avaliado o atendimento aos requisitos dos padrões e princípios do GRI, inclusive os conteúdos do Caderno Setorial Elétrico Utilities do GRI G4. Foram apontadas oportunidades de melhoria relacionadas com a clareza das informações. Tais oportunidades de melhoria foram prontamente tratadas pela organização.

3- De uma forma geral o Relatório de Sustentabilidade da organização está alinhado com os requisitos de conformidade das Normas GRI, atendendo os princípios de relato desse modelo. Os conteúdos são organizados em itens que descrevem cada tema material associando-o a um dos pilares da estratégia de ESG adotada pela organização.



MC-01 Declaração de Conformidade válida somente acompanhada das páginas de 1 a 4

ABNT Associação Brasileira de Normas Técnicas

Av. Treze de Maio, 13 – 28º Andar – Centro – Rio de Janeiro – RJ – CEP 20031-901
Rua Conselheiro Nebias, 1.131 – Campos Eliseos – São Paulo – SP – CEP 01203-002



DECLARAÇÃO DE CONFORMIDADE

Conformity Declaration

4- Os conteúdos associados ao pilar Energia Humana traduzem o comprometimento da organização com os princípios de ética e integridade aplicados controlados internamente e na cadeia de valor, abrangendo prestadores de serviço e fornecedores. Também é demonstrado o comprometimento com a integridade de segurança e saúde dos trabalhadores.

5- Com relação ao pilar Energia que impulsiona, os conteúdos demonstram o desempenho relacionado à realização das operações de geração de energia, buscando apoiar a transição para uma economia de baixo carbono.

6- Finalmente, com relação ao pilar Energia que transforma, os conteúdos associados demonstram as ações de controle dos aspectos ambientais e os resultados atingidos na prevenção e mitigação de impactos ambientais. Também descrevem o relacionamento da organização com as comunidades por ela influenciadas, demonstrando o comprometimento com a melhoria da qualidade de vida das pessoas.

Após realizados todos os procedimentos de asseguarção, nada foi identificado que pudesse indicar que as informações contidas no Relatório de Sustentabilidade não sejam consistentes e confiáveis. Da mesma forma, nada foi encontrado que aponte para o fato de que a organização não tenha estabelecido sistemas adequados de coleta, compilação e análise de dados quantitativos e qualitativos, utilizados na elaboração do Relatório de Sustentabilidade e que relatório não atenda aos Princípios para definição de conteúdo e qualidade das normas GRI para relatórios de sustentabilidade, que impedisse a realização do serviço.

A equipe que conduziu esta asseguarção para a SPIC BRASIL ENERGIA PARTICIPAÇÕES S.A. possui amplo conhecimento em verificação de informações e sistemas que envolvem temas ambientais, sociais, de saúde, segurança e ética, o que aliado à experiência nessas áreas, nos permite um claro entendimento sobre a apresentação e verificação de boas práticas de responsabilidade corporativa.

Parecer sobre o relatório de sustentabilidade:

1- A organização realizou um amplo estudo de materialidade em 2021. No estudo a organização realizou benchmarks e consultas às principais referências e índices de mercado. Após o levantamento, os temas relacionados à atuação da companhia foram identificados, foram analisados e priorizados internamente à luz de critérios de probabilidade e severidade. Chegou-se a uma lista de dez temas materiais, alinhados com os três pilares da estratégia ESG da organização: Energia Humana, Energia que Impulsiona e Energia que Transforma, todos apoiadas nos princípios de governança adotados pela empresa.

2- Ao longo da Verificação foi avaliado o atendimento aos requisitos dos padrões e princípios do GRI, inclusive os conteúdos do Caderno Setorial Elétrico Utilities do GRI G4.



MC-01 Declaração de Conformidade válida somente acompanhada das páginas de 1 a 4

ABNT Associação Brasileira de Normas Técnicas

Av. Treze de Maio, 13 – 28º Andar – Centro – Rio de Janeiro – RJ – CEP 20031-901
Rua Conselheiro Nebias, 1.131 – Campos Eliseos – São Paulo – SP – CEP 01203-002

3-4



DECLARAÇÃO DE CONFORMIDADE

Conformity Declaration

Foram apontadas oportunidades de melhoria relacionadas com a clareza das informações. Tais oportunidades de melhoria foram prontamente tratadas pela organização.

3- De uma forma geral o Relatório de Sustentabilidade da organização está alinhado com os requisitos de conformidade das Normas GRI, atendendo os princípios de relato desse modelo. Os conteúdos são organizados em itens que descrevem cada tema material associando-o a um dos pilares da estratégia de ESG adotada pela organização.

4- Os conteúdos associados ao pilar Energia Humana traduzem o comprometimento da organização com os princípios de ética e integridade aplicados controlados internamente e na cadeia de valor, abrangendo prestadores de serviço e fornecedores. Também é demonstrado o comprometimento com a integridade de segurança e saúde dos trabalhadores.

5- Com relação ao pilar Energia que impulsiona, os conteúdos demonstram o desempenho relacionado à realização das operações de geração de energia, buscando apoiar a transição para uma economia de baixo carbono.

6- Finalmente, com relação ao pilar Energia que transforma, os conteúdos associados demonstram as ações de controle dos aspectos ambientais e os resultados atingidos na prevenção e mitigação de impactos ambientais. Também descrevem o relacionamento da organização com as comunidades por ela influenciadas, demonstrando o comprometimento com a melhoria da qualidade de vida das pessoas.

Conclusão:

Após realizados todos os procedimentos de asseguarção, nada foi identificado que pudesse indicar que as informações contidas no Relatório de Sustentabilidade não sejam consistentes e confiáveis. Da mesma forma, nada foi encontrado que aponte para o fato de que a organização não tenha estabelecido sistemas adequados de coleta, compilação e análise de dados quantitativos e qualitativos, utilizados na elaboração do Relatório de Sustentabilidade e que relatório não atenda aos Princípios para definição de conteúdo e qualidade das normas GRI para relatórios de sustentabilidade.

Rio de Janeiro, 03 de julho de 2024.

Guy Ladvocat
Gerente de Certificação de Sistemas

Esta declaração de verificação é suportada por contrato de atendimento à norma e procedimentos da ABNT e é válida somente com a assinatura do Gerente de Certificação de Sistemas. Sua validade pode ser confirmada no seguinte endereço eletrônico: www.abnt.org.br. (CNPJ: 33.402.892/0001-06 – Tel.: (21) 3974-2300).



MC-01 Declaração de Conformidade válida somente acompanhada das páginas de 1 a 4

ABNT Associação Brasileira de Normas Técnicas

Av. Treze de Maio, 13 – 28º Andar – Centro – Rio de Janeiro – RJ – CEP 20031-901
Rua Conselheiro Nebias, 1.131 – Campos Eliseos – São Paulo – SP – CEP 01203-002

4-4

Créditos

SPIC BRASIL

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

RESPONSÁVEL PELO PROJETO:

Diretoria de Comunicação Corporativa 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
Nathalia Scotuzzi

CONSULTORIA GRI

Fábio Corrêa
Janaina Pedron

REDAÇÃO E EDIÇÃO

Daniela Schmid
Paula Andreghetto

DESIGN

Cristiana Sampaio
Fábio de Assis

REVISÃO ORTOGRÁFICA E GRAMATICAL

Fábio Valverde

FOTOS

Acervo SPIC Brasil

REDES SOCIAIS:

[in](https://www.linkedin.com/company/spicbrasil/) /company/spicbrasil/
[f](https://www.facebook.com/SPICBrasil) /SPICBrasil
[@](https://www.instagram.com/spicbrasil/) /spicbrasil/
[@](https://www.youtube.com/channel/UC...) /@SPICBrasil