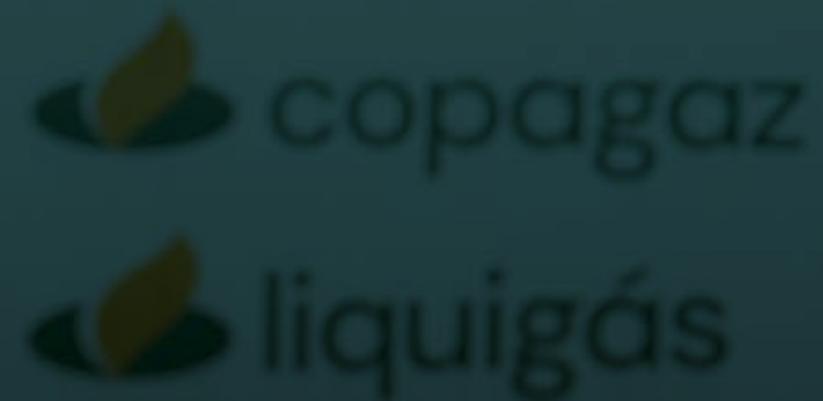




Relatório Anual de
Sustentabilidade
2022



COOPA energia



01	Mensagem do Presidente	4
	Mensagem do VP de Sustentabilidade e Energias Renováveis	5
	Sobre este relatório	6
02	A Copa Energia	10
	Propósito, Aspiração e Valores	12
	Nosso produto: o gás liquefeito de petróleo (GLP)	13
	Premiações	21
03	Governança	22
	Conduta ética e Integridade	25
	Canais de comunicação	27
04	Gestão em Sustentabilidade	28
	Gestão de riscos	30
	Participação em associações	32
	Responsabilidade pelos produtos e serviços	33
05	Desempenho Financeiro	34
	Desempenho Social	40
	Comunidade	41
	Revendedores	42
	Relações com o governo	46
	Fornecedores	47
	Colaboradores	48
06	Desempenho Ambiental	66
	Água e efluentes	67
	Energia	69
	Consumo e produção responsáveis	71
	Emissões	77
05	Sumário GRI Standards	80
	Creditos	99

Mensagem do Presidente

O ano de 2022 foi essencial para a integração e o fortalecimento da marca Copa Energia. Somos líderes no mercado, assumindo 25% do *market share* na oferta de engarrafamento, comercialização e distribuição de Gás Liquefeito de Petróleo (GLP), posição que nos traz imenso orgulho e responsabilidade, perante os nossos clientes e todos os *stakeholders* inseridos na nossa cadeia de valor e relacionamento.

Uma das evidências deste compromisso está no amplo investimento que fizemos ao longo do ano, visando fortalecer as nossas lideranças para pautar as nossas decisões em valores que são inegociáveis para a Companhia: determinação, respeito, parceria e inovação. Valores estes, que estabelecem o modo de ser e de fazer da Copa Energia e que garantem a perenidade do nosso negócio, a partir de uma visão abrangente e empreendedora. Estamos convencidos de que estes elementos solidificam a razão de existir da empresa nos novos caminhos e mercados que queremos atingir.

Com o fortalecimento da cultura Copa Energia, elevamos os princípios e as práticas de sustentabilidade a um patamar muito mais estratégico, assumindo a premissa de “Energizar Vidas e Negócios de Forma Sustentável”, embasados em compromissos objetivos e pautados na Agenda 2030 e nos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU. Criamos o Programa de Voluntariado Corporativo, estimulando a troca de conhecimento entre os nossos colaboradores e organizações sociais importantes, que atuam em sinergia com a nossa visão e o nosso core business. Integramos a Ambição 2030 junto ao Pacto Global, assumindo a equidade de gênero (ODS 5) com uma visão protagonista e inovadora para o nosso setor.

Também em 2022, priorizamos a reestruturação da nossa governança corporativa, para que valores essenciais como ética, transparência e integridade, sejam balizadores nas tomadas de decisão, pautando diretrizes e regimentos internos. Com estes feitos, temos o orgulho de compartilhar que fomos eleitos a 3º melhor empresa do Brasil no Setor de Combustível, Óleo e Gás. Entramos para o ranking da revista ISTOÉ Dinheiro e estamos entre as 100

maiores empresas brasileiras, apontadas pela Revista Valor 1000.

Estamos nos empenhando para realizar a transição energética necessária e diversificar nosso modelo de negócio, acreditando que desta forma seguiremos contribuindo com matrizes energéticas ainda mais limpas, que esteja ao alcance de todos os parceiros que nos acompanham ao longo destes 67 anos de história.

Sabemos que este caminho foi percorrido em parceria com clientes e consumidores que sempre nos apoiaram e estamos confiantes de que a Copa Energia integrará e fortalecerá ainda mais estes laços.

Boa leitura!



Antonio Carlos Moreira Turqueto (CAIO)
CEO e presidente do Conselho de Administração

Mensagem do VP de Sustentabilidade e Energias Renováveis

A Copagaz foi fundada em 1955 sob a perspectiva de prover uma fonte mais limpa e acessível para a cocção, aos lares brasileiros. Nesta época, a utilização do carvão e da lenha já apontavam uma direção nociva, com possíveis impactos negativos na saúde das donas de casa. O contexto de valor na concepção da empresa, nos provoca e nos dá a responsabilidade de honrar e manter nossa visão em sustentabilidade, que já dura mais de 67 anos.



Eduardo Elias Zahran Filho
Vice-presidente de Sustentabilidade e Energias Renováveis

Esta história é legitimada pelos compromissos voluntários que assumimos no primeiro ano de representação do Pacto Global no Brasil e do Instituto Ethos. Também nos relatórios de sustentabilidade que divulgamos desde 2013 e dos nossos inventários anuais de emissão de gás de efeito estufa (GEE), pelo Programa Brasileiro do GHG Protocol, monitorando impactos e gerenciando nossas emissões. Hoje somos a Copa Energia, integramos a Liquigás e nos tornamos ainda mais responsáveis pela busca na excelência na nossa gestão socioambiental. Contratamos a consultoria Ramboll que nos ajudou a realizar uma análise crítica das emissões integradas das duas empresas, criando assim novas oportunidades para contribuirmos com a mitigação dos impactos climáticos.

Estamos cientes de que não fazemos pouco, mas sabemos que existem ainda muitos desafios pela frente.

Em 2022 aprimoramos a nossa visão sobre ESG e buscamos conhecer algumas referências em destaque no nosso setor, no âmbito nacional e internacional. Refizemos nossa matriz de materialidade e amadurecemos ainda mais com este processo. Contamos com a parceria da consultoria Lume e traçamos as diretrizes Estratégicas em ESG para a Copa Energia, que você terá a oportunidade de conhecer nesta edição.

Boa leitura!

Sobre este relatório



GRI 2-2, 2-3, 2-4, 2-5, 2-14

Neste segundo Relatório de Sustentabilidade, elaborado de acordo com as normas da Global Reporting Initiative (GRI), a Copa Energia se orgulha em apresentar a seus públicos de relacionamento os principais resultados, projetos e investimentos que marcaram o ano de 2022, no período entre 1º de janeiro e 31 de dezembro.

Com base nos temas materiais de sustentabilidade da companhia (saiba quais são eles na página 9), a prioridade deste relato é prestar contas de forma abrangente sobre o desempenho econômico, social, ambiental e de governança das unidades operacionais, administrativas e da cadeia de valor da Copa Energia.

A publicação reforça também o compromisso da companhia com os Dez Princípios do Pacto Global das Nações Unidas (ONU) e com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS).

Os dados financeiros apresentados estão alinhados com as Demonstrações

Financeiras da companhia, de forma segregada entre as marcas Copagaz e Liquigás, pois a unificação dos sistemas e dos dados das empresas ocorreu em 2023. Apesar de não haver uma política específica, a Copa Energia realiza auditoria externa do Relatório de Sustentabilidade, seguindo as diretrizes da área de Compras.

O relatório abrange todas as unidades da Copa Energia, Unidades Operacionais (Depósitos Avançados e Centros Operativos) da marca Copagaz e Unidades Operacionais (Depósitos Avançados e Centros Operativos) da marca Liquigás, além do Escritório Administrativo (sede). Eventuais exceções e limitações relacionadas aos indicadores estão descritas em notas de rodapé ao longo do documento.

Nesta edição, não foram realizadas reformulações de informações em comparação com relatos anteriores. Se houver dúvidas ou sugestões sobre o conteúdo do relatório, entre em contato com a Gerência de Sustentabilidade por meio do *e-mail*: sustentabilidade@copaenergia.com.br.

MATERIALIDADE

GRI 2-29, 3-1, 3-2, 3-3

Alinhada aos interesses e demandas de todos os *stakeholders* com os quais se relaciona, a Copa Energia busca realizar um processo de consulta a todos os públicos de interesse, para embasar o Planejamento Estratégico e selecionar os principais temas apresentados neste Relatório de Sustentabilidade. Esse processo é chamado de Matriz de Materialidade, atualizada em 2022, que culminou na criação da Estratégia de Sustentabilidade Corporativa.

Neste contexto, os *stakeholders* com os quais a companhia se relaciona são Colaboradores,

A companhia realizou um amplo trabalho de desenvolvimento do Planejamento Estratégico de Sustentabilidade, incluindo as etapas de Contexto e Evolução de Mercado, Diagnóstico Copa Energia e Diretrizes Estratégicas ESG.

Clientes, Revendas, Comunidades de Pesquisa (área acadêmica), Comunidades do entorno, Concorrentes, Fornecedores, Imprensa, Investidores, Entidades Governamentais, Organizações da Sociedade Civil e Parceiros Comerciais.

Com apoio da Consultoria Lume, a companhia realizou um amplo trabalho de desenvolvimento do Planejamento Estratégico de Sustentabilidade, incluindo as etapas de Contexto e Evolução de Mercado, Diagnóstico Copa Energia e Diretrizes Estratégicas ESG.

Para listar os temas prioritários, foi utilizada a metodologia conhecida como régua de Harvard: os *stakeholders* ouvidos selecionaram notas que vão de nível menor até o nível maior de importância para os temas de gerenciamento da companhia. Os *stakeholders* e especialistas consultados para a construção da atual Matriz de Materialidade foram Públicos Internos (Gerentes Executivos, Diretores, Vices-Presidentes e Presidentes) e Públicos Externos (Investidores, Clientes, Poder Público, Órgãos Reguladores, Sindicatos e Consumidores).

Todos os principais *stakeholders* foram entrevistados de forma on-line ou presencial, incluindo a liderança Copa Energia, Colaboradores, Sindigás (sindicato), Itaúsa (acionista), Especialistas (academia), revendedores e clientes (Klabin).

Por fim, a Matriz de Materialidade definiu oito temas prioritários para a atuação da Copa Energia.

Cabe informar que o mais alto órgão de governança da Copa Energia - o Conselho de Administração - é responsável por analisar e aprovar as informações relatadas, incluindo os temas materiais listados. Já o comitê executivo, formado pelas Diretorias e Vices-Presidências de cada área, participou do desenvolvimento e aprovou o Planejamento Estratégico de Sustentabilidade, no qual foram definidos os temas materiais.

Os dados para elaboração do Relatório de Sustentabilidade da companhia são respondidos pelas áreas de negócio e aprovados pelo gestor direto. Antes da publicação, a versão final é avaliada e aprovada pelo comitê executivo.

Tema Material	Indicadores GRI Relacionados	ODS Relacionados
Diversidade e Inclusão	405-1, 405-2	  
Eficiência energética e Emissões de GEE	305-1, a 305-7	  
Energia Renovável	302-1, 302-2, 302-3, 302-4, 302-5	 
Integridade, confiabilidade e resiliência da rede de Distribuição		  
Responsabilidade na Cadeia de Valor	406-1, 408-1, 409-1, 411-1, 412-1, 412-2, 412-3	  
Saúde, Segurança, Bem-estar e Desenvolvimento do Colaborador	401-1, 401-2, 401-3, 403-1 a 403-10, 404-1, 404-2, 404-3	   
Segurança, Disponibilidade e Acessibilidade do Produto	416-1, 416-2, 417-1, 417-2, 417-3	 
Governança Corporativa	2-9, 2-10, 2-11, 2-12, 2-13, 2-14	
Ética e transparência	204-1, 205-1, 205-2, 205-3, 206-1	 

A Copa Energia



GRI 2-1, 2-6

Com papel de liderança no país e na América Latina no mercado de Gás Liquefeito de Petróleo (GLP), a Copa Energia Distribuidora de Gás S.A. é uma sociedade anônima de capital fechado, com atuação no Brasil e sede em São Paulo.

Detentora das marcas Copagaz e Liquigás, é líder de mercado e responsável por atender 25% do mercado nacional na oferta de engarrafamento, comercialização e distribuição de Gás Liquefeito de Petróleo (GLP). Com a nova identidade, que inclui o propósito de “Energizar Vidas e Negócios de forma Sustentável”, surge a oportunidade e a necessidade de elevar a condução da integração dos princípios e práticas de sustentabilidade a um patamar mais estratégico.

As duas marcas, Copagaz e Liquigás, já conceituadas e consolidadas no mercado brasileiro, alcançam anualmente o total de vendas de 1.804 mil toneladas de gás, operando com uma rede de 5.330 concessionários em 24 estados e Distrito Federal e empregando cerca de 90 mil colaboradores diretos e indiretos.

Nossas empresas

COPAGAZ DISTRIBUIDORA DE GÁS S.A.

Em 1955, quando foi iniciada a expansão do setor de energia no país e começou a distribuição de GLP pelas refinarias de petróleo, foi fundada a Copagaz, pelo pioneiro Sr. Ueze Elias Zahran, em Campo Grande (MS). Hoje, a companhia é uma sociedade anônima de capital fechado, tendo como acionista controladora a MS Administração e Participações S.A. e como acionista minoritário relevante a Itaúsa S.A.

Com a proposta de aquecer milhões de residências e potencializar milhares de indústrias e estabelecimentos comerciais, a companhia está implementando continuamente novas tecnologias para garantir a entrega eficiente dos serviços e produto, com qualidade e sustentabilidade.

LIQUIGÁS DISTRIBUIDORA S.A.

Sociedade anônima de capital fechado, a companhia foi criada na Itália após o término da Segunda Guerra Mundial. Em 1953, foi constituída a Liquigás do Brasil, que pertencia ao Grupo Agip Brasil S.A. Depois de integrar o sistema Petrobras desde 2004, a companhia fez parte do plano de desinvestimento da Petrobrás e foi adquirida pela Copagaz Distribuidora de Gás S.A. em novembro de 2019, sendo o fechamento definitivo condicionado à aprovação da operação no CADE, em 2020.

Priorizando sempre a qualidade e a confiança, a Liquigás está presente na vida diária de milhares de brasileiros, com um projeto contínuo de eficiência e desenvolvimento de novos produtos. Seu objetivo é oferecer o melhor atendimento e produtos de qualidade em cada caminho percorrido.

Propósito, Aspiração e Valores

Com o nascimento da Copa Energia, a Visão e a Missão empresariais foram revisitadas e seus elementos definem a visão de futuro e a razão de existir da companhia. Tendo a Aspiração e o Propósito como inspiração para direcionar o relacionamento com todos os públicos estratégicos, foram reforçados os novos valores organizacionais, por meio da criação de um Manifesto, que traduz os compromissos da nova marca.



PROPÓSITO

Nosso Propósito é energizar vidas e negócios de forma sustentável.



ASPIRAÇÃO

Liderar as mudanças na matriz energética, do Brasil para o mundo, com base em soluções sustentáveis, confiáveis e que trazem resultados sólidos.



VALORES

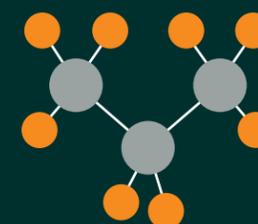
Nossos Valores devem ser refletidos em todas as nossas ações, na busca do nosso Propósito, sendo a base para nosso Código de Conduta Ética.

- **Determinação:** Contagiamos positivamente pessoas e negócios com nossa vontade de fazer e acontecer. Superamos os obstáculos, pois acreditamos nos nossos sonhos e tornamos cada um deles realidade.
- **Parceria:** Estabelecemos relações sólidas com clientes, colaboradores e fornecedores. Trabalhamos em colaboração na construção dos nossos objetivos buscando impacto positivo em tudo aquilo que fazemos.
- **Respeito:** Valorizamos a vida por meio da segurança e do respeito com as pessoas e com o meio ambiente. Tratamos as pessoas como gostaríamos de ser tratados. É assim que construímos um ambiente íntegro, diverso e inclusivo.
- **Inovação:** Nascemos do espírito de empreendedores. Mantemos essa natureza no nosso DNA. Pensamos fora da caixa em busca de soluções e testamos novos jeitos de fazer.

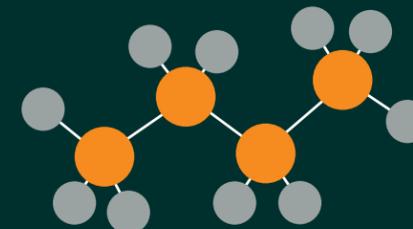
NOSSO PRODUTO: O GÁS LIQUEFEITO DE PETRÓLEO (GLP)

O GLP é uma substância resultante do refino de petróleo ou do processamento de gás natural, que combina majoritariamente os hidrocarbonetos propano e butano. Ele assume a forma gasosa em condições atmosféricas normais, mas passa para o estado líquido se submetido à pressão – quando pode ser envasado para distribuição.

Propano: C_3H_8



O carbono (C) é representado em azul e os hidrogênios (H), em amarelo.



As formas n-butano e iso-butano (ambas com fórmula molecular C_4H_{10}) estão presentes no GLP.

Em seu estado natural, não possui cor nem cheiro. Porém, antes de sair da refinaria, o GLP recebe um aditivo odorífero, o característico “cheiro de gás”. Essa é uma medida de segurança que permite a qualquer pessoa identificar com facilidade um possível vazamento.

O combustível tem diversas aplicações em variados setores empresariais, comerciais e agrícolas. No Brasil, o GLP é mais utilizado em cozinhas domésticas, sendo popularmente conhecido como “gás de cozinha” ou “gás de botijão”. De acordo com o Sindicato Nacional das Empresas Distribuidoras de Gás Liquefeito de Petróleo (Sindicagás), o GLP já faz parte de 95% dos lares brasileiros.

Fluxo de distribuição



O GLP é produzido em refinarias nacionais a partir do petróleo e/ou pelas UPGNs (Unidade de Processamento de Gás Natural), por meio da exploração do gás natural. Também pode ser importado pela Petrobras, já que a produção brasileira não é suficiente para garantir o abastecimento em todo o país



É transportado até as unidades operacionais através de dutos ou em carretas a granel



Nas unidades operacionais, o GLP é armazenado em grandes vasos de pressão e transferido em estado líquido para recipientes transportáveis



Botijões de 2 kg a 13 kg e cilindros de 20 kg a 90 kg



Para atender os clientes residenciais, a Copa Energia distribui os botijões para uma rede de revendedores varejistas



Veículos autotanques, que fazem a distribuição a granel por meio do sistema Express Service



O atendimento a clientes empresariais de pequeno, médio e grande porte, além de empreendimentos agrícolas e comércios, condomínios e hospitais, são atendidos de duas formas: por meio de veículos autotanques, que abastecem os recipientes transportáveis e estacionários instalados nos estabelecimentos, ou pela aquisição de recipientes transportáveis de 20 kg, 45 kg ou 90 kg, engarrafados e distribuídos pela Copa Energia

Importação de gás da Bolívia

Além de sua principal fornecedora, a Petrobras, a Copa Energia também importa o GLP da Yacimientos Petrolíferos Fiscales Bolivianos, após realizar alguns procedimentos específicos para garantir a segurança e a conformidade com a legislação brasileira. O gás, que conta com certificação do governo boliviano, é enviado para o estado de Mato Grosso do Sul, onde a companhia insere o odor exigido pela norma de segurança nacional e o encaminha para análises, realizadas no Laboratório de Análise de GLP da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS).

Os resultados são enviados à Superinspect – empresa especializada em supervisão, vistoria e inspeção de produtos –, responsável pela emissão da certificação, possibilitando sua comercialização dentro dos parâmetros exigidos no Brasil.

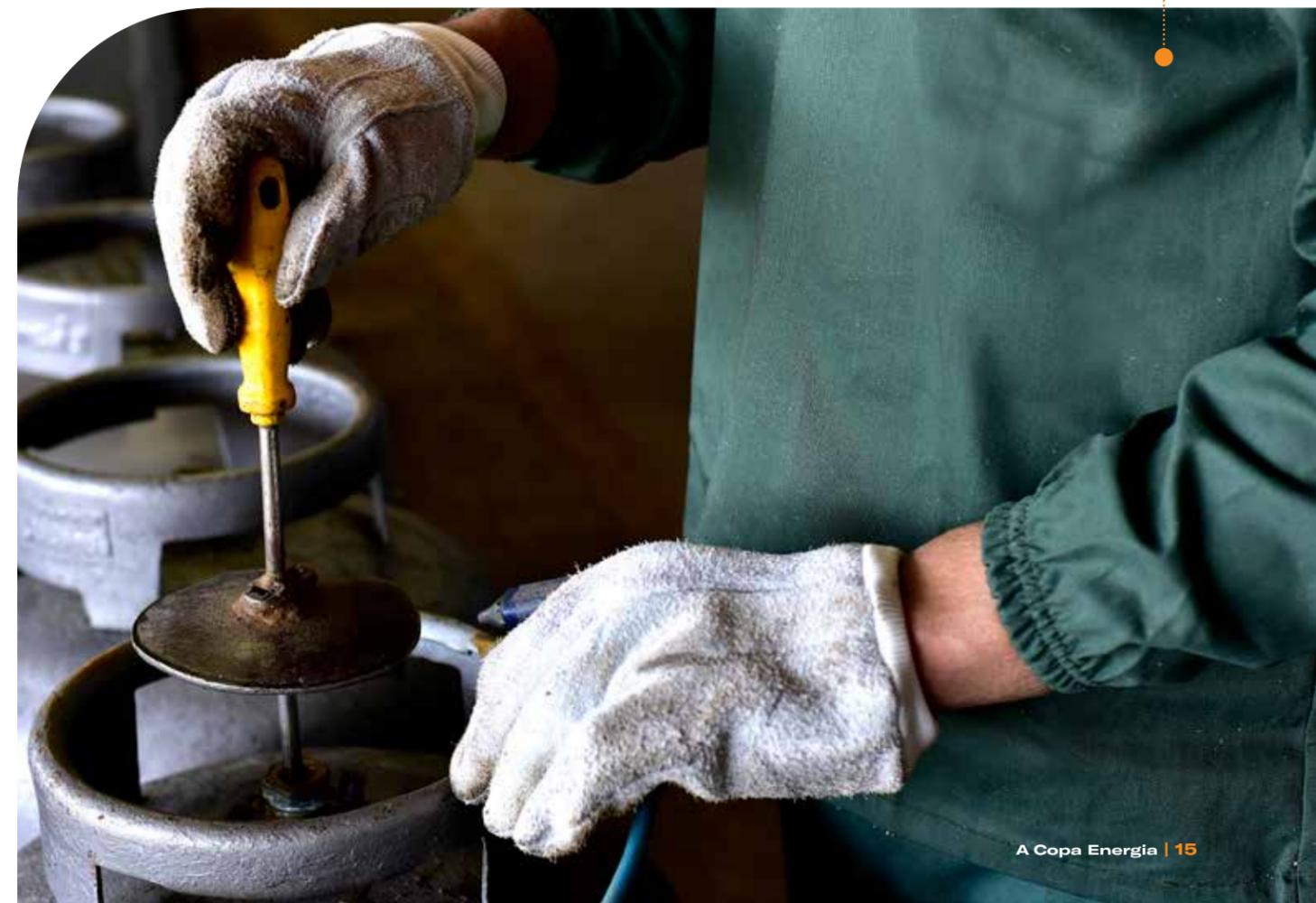
Requalificação de vasilhames

Para garantir a segurança e a qualidade dos seus produtos, a Copa Energia realiza processos de manutenção e requalificação de vasilhames, seguindo a legislação vigente. Quando os recipientes apresentam algum tipo de risco, eles são inutilizados e substituídos por botijões novos. Com todo esse cuidado, a companhia garante o cumprimento de sua missão essencial, que é fornecer energia para toda a sociedade, com segurança e qualidade. Durante o ano de 2022, foram requalificados 3.575.842 botijões P-13.

Participação de mercado

Os números fornecidos pela Agência Nacional do Petróleo, Gás Natural e Biocombustíveis (ANP) são muito significativos: em 2022, a Copa Energia chegou a 25% de *market share* total no segmento de distribuição de GLP no Brasil.

Operador ajustando vazamento na válvula no CO de Capuava.



Mercados atendidos

A Copa Energia atende dois grandes segmentos de clientes: residenciais e empresariais. Para atender os clientes residenciais, a companhia possui uma ampla rede de revendedores, que garantem o abastecimento de milhões de casas por meio da entrega de botijões de 13 kg a 45 kg. Já para o segmento empresarial, a companhia supre a necessidade dos clientes ao entregar recipientes transportáveis (13 kg a 190 kg) ou abastecer recipientes estacionários (500 kg a 60 mil kg).

Copa Energia (2.896 municípios) Volume e Clientes Empresarial e Revenda



Revendedores
Copa Energia
5.326

Consumidores atendidos
por segmento (estimativa)
Copa Energia

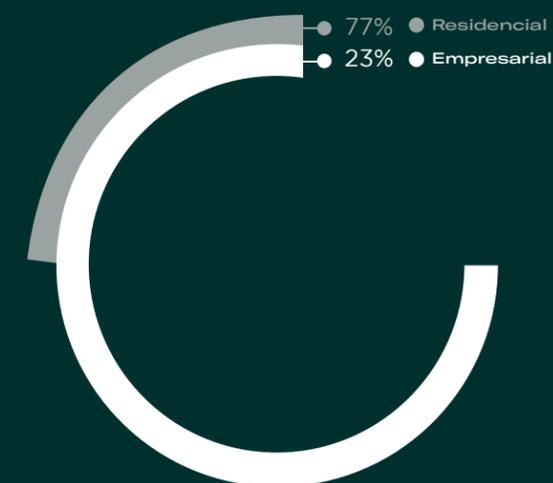


Residencial
35.000.000



Empresarial
38.669

Participação no total de GLP vendido
por segmento



Volume Envasado por Unidade em 2022

Unidade	Envase Total 2022 (t)
Araucária	93.372
Cascavel	27.997
Canoas	101.315
Passo Fundo	31.145
Capuava	75.835
Barueri	110.440
Paulínia	95.785
SJ Campos	26.429
Uberlândia	33.468
Brasília	18.183
Goiânia	39.350
Gurupi	35.371
Belém	65.716
Fortaleza	77.492
São Luís	94.461
Mataripe	86.632
Natal	52.624
Suape	126.910
Pelotas	12.424
Duque de Caxias	83.757
Jardinópolis	40.576
Ibirité	54.319
Cuiabá	33.984
Campo Grande	51.331
TOTAL	1.468.915

Produção Própria GLP (kg) - 2022

Unidade	Copagaz 2022 (kg)	
	Envase	Granel
Araucária	●	●
Campo Grande	51.331.147	5.972.465
Canoas	●	●
Cuiabá	33.984.232	8.289.792
Dq. Caxias	0	8.698.627
Goiânia	●	●
Ibirité	54.319.162	8.466.803
Ipojuca	0	6.945.439
Jardinópolis	40.576.095	21.981.729
Mauá	●	●
Paulínia	0	15.333.713
SJ Campos	●	●
Socorro	0	23.510.370
Uberlândia	●	●
TOTAL	180.210.636	99.198.938
	279.409.574	

● unidade cindida Liquigás ● unidade cindida Copagaz

Antônio Muniz



Unidade	Liquigás 2022 (kg)	
	Envase	Granel
Capuava	75.835.234	42.311.938
Paulínia	95.785.293	29.102.089
Santos	0	3.688.046
SJ Campos	26.429.208	4.359.476
Ribeirão Preto	0	0
Betim	●	●
Dq. Caxias	83.757.161	5.177.236
Macaé	●	●
Serra	0	1.678.963
Uberlândia	33.468.262	17.400.638
Barueri	110.440.215	7.864.900
Barra S Francisco	0	0
Araucária	93.371.894	37.669.884
Cascavel	27.996.841	6.774.217
Ponta Grossa	0	6.064.691
Lodrina	0	3.717.945
Canoas	101.314.508	23.023.314
Passo Fundo	31.145.058	13.144.817
Goiânia	39.349.636	2.896.989
Cuiabá	●	●
Campo Grande	●	●
Brasília	18.182.763	5.958.834
Fortaleza	77.491.430	4.469.321
Jequié	0	434.634
Mataripe	86.632.015	2.292.427
Natal	52.623.431	2.630.400
São Luís	94.460.469	4.626.121
TOTAL	1.048.283.418	225.286.879
	1.273.570.297	

Produção de Terceiros GLP (kg) - 2022

Unidade	Copagaz 2022 (kg)	
	Envase	Granel
Caucaia	737.906	0
Salvador	●	●
Bauru	0	1.269.006
Jequié	●	●
São F. do Conde	●	●
Pres. Prudente	0	724.910
TOTAL	737.906	1.993.916
	2.731.822	

● unidade cindida Liqigás ● unidade cindida Copagaz

Purogas

Em seu portfólio, a Copa Energia também possui o Purogas, gás para aerossóis livre de impurezas, odor e umidade. Com seu alto grau de pureza, é utilizado pelos diversos fabricantes de desodorantes, cosméticos, produtos alimentícios, medicamentos, desodorizadores de ambiente, inseticidas, entre outros. O Purogas é entregue em proporções de butano e propano customizadas, de acordo com a necessidade de cada cliente.

Jeferson Damaceno Garcia verificando os tanques de Purogas no CO de Capuava.



Barbara Nogueira Gaspar e
Fernanda Nogueira Braga

PREMIAÇÕES

1.000 Maiores Empresas do Brasil 2022

A Companhia foi eleita a 3º melhor empresa do Brasil no Setor de Combustível, Óleo e Gás, no ranking da revista ISTOÉ Dinheiro

Melhores e Maiores 2022

A Copagaz ocupou o 33º lugar no ranking nacional das Melhores e Maiores 2022 da revista Exame no setor de Energia. Já a Liqigás ocupou 76º lugar no mesmo ranking.

Valor 1000

Em 2022, a Companhia ficou em 100º lugar no ranking de maiores empresas brasileiras da revista Valor 1000, subindo mais de 270 posições em relação a 2020.

Governança Corporativa



GRI 2-9, 2-10, 2-11, 2-12, 2-16, 2-17, 2-18, 2-19, 2-20, 3-3

Visando gerar cada vez mais valor e transparência para com a sociedade, a Companhia segue investindo na estruturação e no fortalecimento de sua governança corporativa, ressaltando requisitos essenciais baseados na ética, na transparência e na publicidade responsável.

A atual estrutura de governança da companhia, incluindo os comitês de assessoramento ao mais alto órgão de governança, é composta por Acionistas, Conselho de Administração, Comitê de Auditoria, Comitê de Pessoas e Remuneração, Comitê de Finanças e Diretores Estatutários.

A eleição de membros do Conselho de Administração é realizada em Assembleia Geral, com votação dos acionistas. Já na eleição de membros da Diretoria Estatutária e de membros dos Comitês, os conselheiros realizam a eleição em reunião do Conselho de Administração. O CEO da companhia acumula a função de Presidente do Conselho de Administração, com o objetivo principal de preservar os interesses da organização.

Conselho de Administração

O Conselho de Administração é responsável pela manutenção dos interesses da companhia, bem como de seus acionistas. Além dos temas de sua competência, de acordo com os termos da Lei e do Estatuto Social e Acordo de Acionistas vigentes, acompanha e contribui para assuntos como cultura empresarial, marcas, estratégia de mercado, entre outros. Também monitora os números e a saúde financeira da companhia, aprova políticas para as principais diretrizes da companhia, estuda e decide sobre possíveis investimentos e/ou riscos. Atualmente, dos 5 (cinco) membros titulares, 4 (quatro) são do sexo masculino e 1 (um) do sexo feminino. Os 3 (três) membros suplentes são do sexo masculino.

Diretoria Estatutária

A Diretoria Estatutária é responsável pela efetiva administração da companhia, além da construção de valores, missão, estratégias e objetivos, propagando tais ideias e práticas para todos os seus colaboradores, de modo a fortalecer uma cultura empresarial sólida e diferenciada. Também cumpre com suas atribuições previstas em lei e nos documentos societários da companhia. Hoje, 100% dos membros da Diretoria Estatutária são do sexo masculino.

Comitês de Assessoramento

Os comitês de Auditoria, de Pessoas e Remuneração e de Finanças são responsáveis pelo assessoramento e orientação às decisões do Conselho de Administração, bem como análise de todos os assuntos de suas respectivas atribuições, conforme regimentos aprovados pelo Conselho de Administração, além da supervisão da gestão dos impactos da organização na economia, no meio ambiente e nas pessoas. Os comitês são formados por 8 (oito) membros do gênero masculino e 3 (três) do gênero feminino. As preocupações fundamentais são informadas para a alta administração da Copa Energia pelas áreas responsáveis por seu acompanhamento: Riscos e *Compliance*, Auditoria Interna, Jurídico, Financeiro, Controladoria e Recursos Humanos, conforme aplicável.

Avaliação de desempenho

Em 2022, a Copa Energia implantou o modelo de Gestão de Desempenho e Desenvolvimento (GDD), com o objetivo de realizar a avaliação de desempenho e promover o desenvolvimento da organização. O GDD, realizado anualmente, faz parte das práticas de gestão da companhia, com diversas etapas realizadas ao longo do período, incluindo contratação de metas, acompanhamento intermediário de metas, feedback intermediário, avaliação do “Nosso Jeito de Ser e Fazer”, apuração de metas, comitês de calibração e feedback final. Um avanço previsto para 2023 é a inclusão do público de Especialistas no ciclo.



Recepção escritório
Copa Energia em São Paulo

Remuneração

A Copa Energia está em processo de reestruturação de sua política de remuneração para membros do mais alto órgão de governança e para os executivos da alta liderança. Tais políticas estão vinculadas aos seus objetivos e ao seu desempenho no que diz respeito à gestão dos impactos econômicos, sociais e ambientais.

Tipos de remuneração

- **Remuneração fixa:** segue a tabela salarial construída com base na referência de mercado.

- **Remuneração variável:** é implantada de acordo com o número de salários por nível, seguindo também os valores de mercado.
- **Benefícios de aposentadoria:** oferecidos de acordo com a Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) e lei vigente.

Para administradores e cargos superiores à administração, as políticas de remuneração são validadas pelo Comitê de Pessoas e Remuneração e Conselho Administração.

CONDUTA ÉTICA E INTEGRIDADE

GRI 2-15, 2-23, 2-24, 2-25, 2-26, 205-1, 205-2, 205-3, 206-1, 3-3

A transparência e a ética são valores inegociáveis para a Copa Energia e orientam a forma de se relacionar com todos os seus *stakeholders*. Por meio do Código de Conduta Ética, lançado formalmente em 2021 e aprovado pelo Conselho de Administração, a companhia lista possíveis conflitos de interesse e estabelece as principais diretrizes, orientando a conduta da alta gestão, dos colaboradores próprios e dos terceiros. O documento direciona a atuação da companhia de acordo com princípios de igualdade, que determinam o tratamento igualitário e não discriminatório de todos os públicos de relacionamento

A companhia preza por um ambiente de trabalho agradável, estimulando a relação respeitosa e as boas condições de saúde e segurança de todos, priorizando elementos

como dignidade, respeito, lealdade, espírito de equipe, ética, integridade e transparência. Além de orientar, o Código de Conduta e Ética, orienta os colaboradores sobre as oportunidades de valorização profissional, respeitando a diversidade de todas as opiniões. Também descreve detalhadamente os comportamentos esperados, coibindo atitudes agressivas e assédio moral e sexual. Estabelece diretrizes para o combate ao trabalho infantil e análogo, incluindo a sua cadeia de fornecedores e clientes. Além do Código de Conduta Ética, a Copa Energia tem outros normativos que auxiliam na conduta empresarial responsável, como a Política Antitruste.

A companhia também realiza uma averiguação preliminar (Due Diligence) nas contratações de terceiros, reforçado por meio do preenchimento de um questionário auto declaratório, que visa resguardar qualquer possível conflito de interesse. Os parceiros de negócios cumprem o Código através de cláusulas contratuais, que incluem diretrizes anticorrupção.



O Código de Conduta Ética está disponível para todos no site da Copa Energia:
<https://www.copaenergia.com.br/codigo-de-conduta/>

Total e percentual de membros do órgão de governança aos quais foram comunicados as políticas e os procedimentos de combate à corrupção

Governança	Total de membros do órgão de governança	Total de membros do órgão de governança que foram comunicados	Percentual de membros do órgão de governança que foram comunicados
Conselho de Administração	5	5	100
Diretores	11	11	100

Total e percentual de empregados aos quais foram comunicados as políticas e os procedimentos de combate à corrupção.

Região	Total de empregados, por categoria funcional e região	Total de empregados que foram comunicados, por categoria funcional e região	Percentual de empregados que foram comunicados, por categoria funcional e região
GEROP I – PR/SC/RS/MS	807	719	89,1
GEROP II – SP/RJ/ES	1.155	1.145	99,13
GEROP III – MG/DF/MT/MS/GO/TO/BA	576	574	99,65
GEROP IV – CE/PI/MA/PA/AP	505	504	99,8
Matriz	522	471	90,23

Total e percentual de membros do órgão de governança que receberam capacitação em combate à corrupção, discriminados por região.

Região	Total de membros do órgão de governança, por região	Total de membros do órgão de governança que receberam capacitação, por região	Percentual de membros do órgão de governança que receberam capacitação, por região
Matriz	11	9	81,82

Total e percentual de empregados que receberam capacitação em combate à corrupção, discriminados por categoria funcional e região.

Categoria funcional	Total de empregados, por categoria funcional e região	Total de empregados que receberam capacitação, por categoria funcional e região	Percentual de empregados que receberam capacitação, por categoria funcional e região
GEROP I	807	719	89,1
GEROP II	1.155	1.145	99,13
GEROP III	576	574	99,65
GEROP IV	505	504	99,8
Matriz	522	471	90,23

GEROP - Gerente Regional de Operações

Além de participar de treinamento específico sobre o Código, todos os colaboradores assinam um termo de compromisso, atestando o conhecimento sobre as diretrizes do documento. São frequentemente reforçadas as comunicações e os bate-papos informais sobre os temas relacionados ao Código.

Por meio do Comitê de Ética - composto por um representante da área Jurídica, um representante da área de Recursos Humanos, e um representante da área Operacional, com reporte de casos mais relevantes ao presidente da companhia - a Copa Energia avalia situações de conho ético a partir da deliberação de medidas necessárias para se antecipar e/ou remediar possíveis impactos negativos.

CANAIS DE COMUNICAÇÃO

Para receber queixas, a companhia possui um Canal de Denúncias independente, que analisa casos de descumprimento a leis, ao Código de Conduta Ética e demais políticas, normas e procedimentos, como também dispõe de um canal de Ouvidoria disponível para os clientes, terceiros e colaboradores. Para registrar a comunicação, é possível acessar a área específica por meio do site da Copa Energia ou demais canais disponíveis.



Canal de Denúncias:

<https://www.copaenergia.com.br/canal-denuncia/>

telefone: 0800 795 1509

e-mail: copaenergia@aloetica.com.br

Ouvidoria:

site: <https://www.copaenergia.com.br/ouvidoria/>

Com divulgações frequentes sobre o Canal de Denúncias, a companhia também realiza reunião semanal entre os membros da área de Riscos e *Compliance* para discutir todos os novos casos e as requisições em andamento, buscando sempre as melhores práticas para condução e apuração das denúncias.

Todas as operações da Copa Energia são avaliadas em relação aos riscos de corrupção. Em 2022, não houve riscos significativos nesta área, principalmente por conta da reavaliação dos riscos que são mapeados junto as áreas e alinhados com os respectivos diretores para a redefinição de processos após a implantação do novo sistema de integração SAP. Durante o ano também não foram registrados casos de funcionários demitidos ou punidos por corrupção nem de parceiros envolvidos em processos judiciais relacionados ao tema.

Em 2022, a Copa Energia não registrou ações judiciais concluídas. Vale ressaltar que foram consideradas apenas ações em que a companhia tenha sido identificada como possível participante direta da infração, e não ações de rescisão contratual promovidas por revendedores de GLP, por exemplo.

Tipo de ações judiciais	Número de ações judiciais	
	2021	2022
Concorrência desleal	0	0
Violações de leis antitruste	6	5
Antimonopólio	0	0
Número total de ações judiciais	6	5

Os números de casos de ações judiciais não tratam de novos casos e sim processos ainda em curso.

Gestão em Sustentabilidade

COPA
energia



GRI 2-28, 2-13, 2-22

Em 2022, a Copa Energia realizou um amplo processo de assessment e investigação setorial, traçando novos compromissos e diretrizes para sua atuação sustentável. Este processo comprova o amadurecimento da Companhia e reafirma os seus compromissos com a sustentabilidade, alinhadas a Agenda 2030 e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. Cientes da importância de sua capilaridade, a Companhia criou diretrizes e compromissos capazes de promover ainda mais transparência na prestação de contas de suas iniciativas, junto aos seus *stakeholders*. Todo este processo contou com o apoio da Consultoria Lume e teve total envolvimento e engajamento da alta liderança.

Cientes de sua posição de liderança no mercado, a Companhia está direcionando seus esforços para prover soluções no caminho da transição e diversificação do seu modelo de negócio, para a entrega de novas soluções energéticas.

Atualmente, a gestão dos programas e projetos para a sustentabilidade é desenvolvida pela área de Sustentabilidade, responsável por criar condições de fomento e fortalecimento de discussões sobre temas complexos, atuando próxima das áreas de negócios e promovendo um olhar mais crítico nos processos de tomada de decisão.

Para 2023 a Copa Energia tem o desafio de desenvolver as metas relacionadas a tais compromissos, consolidando uma cultura cada vez mais sustentável, garantindo a perenidade de seu negócio. Integrante do Pacto Global da ONU no Brasil, do Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social, a Copa Energia segue os princípios estipulados por estas organizações, empenhando seus esforços para garantir que ações ambientais, sociais e de governança estejam integradas ao seu desempenho econômico, gerando cada vez compromisso em toda a sua cadeia de valor

Entre as diversas ações previstas para 2023, está um treinamento da alta liderança com o objetivo de alinhar os temas ESG para o negócio, sendo o Investimento Social Privado (ISP) um dos temas prioritários para seguir no caminho da geração de impactos cada vez mais positivos para a sociedade.

GESTÃO DE RISCOS

GRI 2-13, 201-2, 203-2, 413-2

O processo de gestão de riscos da Copa Energia é protagonizado pelo Conselho de Administração, que delega a responsabilidade pela gestão dos riscos e seus impactos ao Diretor Presidente, que fica responsável pela redistribuição das tratativas entre os demais executivos. Os impactos relacionados aos riscos, são reportados ao Conselho de Administração mensalmente, por meio de apresentações das áreas envolvidas.

Erivanio de Oliveira Gonçalves
(Oficial de Produção).



Risco climático

O negócio também está suscetível a riscos e oportunidades apresentados pelas mudanças climáticas, que podem gerar instabilidades nas operações, receitas ou despesas. O impacto associado ao risco ou à oportunidade da regulação da venda de combustíveis fósseis pode interferir diretamente nos lucros da companhia, que teve em 2022, 100% de sua renda obtida através da venda de GLP de origem fóssil (Petróleo).

Impactos econômicos

Para 2023, a Copa Energia prevê, sob a perspectiva de reestruturação de seus investimentos sociais, garantir a escalabilidade e a geração de impacto positivo nas comunidades localizadas na área de atuação da companhia.



Riscos operacionais

A Copa Energia também identifica impactos potenciais significativos relacionados às operações em todas as cidades e estados onde atua, incluindo os Centros Operativos e Depósitos Avançados, que possuem armazenamento de produto em reservatórios estacionários de produtos inflamáveis.

Os principais impactos que podem ocorrer são incêndios ou explosões decorrentes do vazamento de produtos inflamáveis com o rompimento de reservatórios, tubulações, e abertura de válvulas de segurança. Estes riscos foram identificados através de Estudos de Análise de Riscos (EAR), frequentemente elaborados para mapear os riscos associados às operações das unidades operacionais da companhia, além de compor o rol de documentação para o Licenciamento Ambiental dos Centros Operativos e Depósitos Avançados, quando cabível.

A partir da identificação dos riscos associados às operações, é elaborado o Plano de Gerenciamento de Riscos (PGR), com o objetivo de definir as ações para a eliminação, mitigação ou controle. Cada unidade operacional possui seu PGR individualizado e o Plano de Atendimento a Emergência (PAE), que define os cenários acidentais e as respectivas ações e recursos emergenciais necessários para atuar, mitigar e minimizar os riscos e os danos decorrentes de um acidente.

Além disso, a companhia realiza o treinamento de todos os colaboradores envolvidos direta ou indiretamente nos processos operacionais e de segurança, e possui também a Brigada de Emergência, devidamente treinada e preparada através de simulados de emergências, de acordo com os cenários acidentais previstos no PAE.

PARTICIPAÇÃO EM ASSOCIAÇÕES

GRI- 2-28

A Copa Energia participa ativamente de associações e instituições, de modo a estar cada vez mais alinhada e envolvida nos principais assuntos do setor. Atualmente, é associada ao Instituto Brasileiro de Petróleo (IBP), ao Pacto Global da ONU no Brasil, ao GHG Protocol no Brasil por meio da Fundação Getúlio Vargas (FGV) e ao Instituto ETHOS.

Também atua em outras entidades do setor, como o Sindicato Nacional das Empresas Distribuidoras de

Gás Liquefeito de Petróleo (Sindicág), Associação Ibero-americana de Gás Liquefeito de Petróleo (AIGLP) e World LPG Association (WLPGA).

Ainda, no caminho de reforço a sua aspiração de “liderar as mudanças da matriz energética, do Brasil para o mundo, a partir de soluções sustentáveis, confiáveis e que tragam resultados sólidos”, em 2022 a Copa Energia se associou à Associação Brasileira do Biogás (Abiogás), fundada em 2013 pela união de pessoas e empresas que juntas buscam o aumento da participação do biogás na matriz energética brasileira. A Abiogás atua como um canal de interlocução entre a sociedade civil, os Governos Federal e estaduais, as autarquias e os órgãos responsáveis pelo planejamento energético brasileiro e tem como objetivo transformar a energia elétrica, combustível e térmica, geradas pelo biogás, em commodities energéticas amplamente utilizadas, com uma participação de 10% na matriz brasileira.

RESPONSABILIDADE PELOS PRODUTOS E SERVIÇOS

GRI 416-1, 417-1, 417-2, 417-3, 3-3

A Copa Energia tem como uma das suas premissas assegurar a qualidade e segurança de seus produtos, oferecidos a preços justos e acessíveis, sempre seguindo rigorosamente a legislação brasileira. A segurança dos consumidores e de todos os envolvidos no manuseio do GLP é um compromisso inegociável para a companhia, que investe em informações sobre prevenção de acidentes, desde o envase até o transporte e instalação de botijões e cilindros no cliente final, funções realizadas por equipes altamente capacitadas.

Os recipientes transportáveis têm sua fabricação, inspeção, orientação aos clientes e requalificação baseadas em programas que garantem o atendimento às normas vigentes, como as NBR-8865, 8460 e 8866, da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT).

Por meio do Programa Seleção Visual, a companhia estabelece critérios visuais para seleção dos recipientes que chegam aos centros operativos e depósitos, tirando de circulação aqueles fora do padrão ou perto do período de requalificação, evitando acidentes em toda a cadeia de manuseio. Já as instalações estacionárias, reguladas pela NBR-13523, contam com o suporte técnico da Copa Energia em caso de anomalias, que são sempre investigadas e tratadas.

Atualmente, a companhia não possui um sistema para avaliação dos impactos na saúde e segurança dos clientes relacionados aos produtos e serviços, mas conta com práticas e procedimentos que garantem a segurança dos produtos, serviços e trabalhadores, como a Política de Qualidade, Segurança, Meio Ambiente e Saúde (QSMS).

Carrossel de engarrafamento de P13 (Barueri)



Desempenho Financeiro



Em 2022, a Copa Energia atendeu legislações de órgãos ambientais e federais e realizou diversos investimentos, principalmente em infraestrutura e apoio a serviços ligados à manutenção e ao aumento da capacidade de armazenamento nas unidades, impactando em melhorias no recebimento, movimentação e distribuição do GLP.

Além de investir em novos negócios, de modo a adequar, ampliar e manter instalações de centrais GLP a granel em clientes empresariais, a companhia segue modernizando e ampliando sua infraestrutura operacional de distribuição de GLP nas unidades de negócio (Centros Operativos e Depósitos).

Com o aumento da demanda de mercado, a companhia também realizou investimentos para garantir a distribuição de GLP por meio da reposição de botijões, levando em

consideração a necessidade operacional de repor os recipientes encaminhados para o sucateamento no processo de requalificação e conserto. Em 2022, a reposição de sucata fechou o ano em R\$ 24,6 milhões, diante da demanda de mercado de R\$ 34,5 milhões.

Durante o ano, a Copa Energia trabalhou para aperfeiçoar os equipamentos de transporte relacionados à frota operacional própria, promovendo a substituição, renovação ou aumento da frota de caminhões.

Além disso, investiu na melhoria dos sistemas de proteção e controle por meio de obras e serviços de automação e monitoramento das instalações, dos sistemas de prevenção a derrames e vazamentos e de tratamento de efluentes (ETEs) e dos sistemas de combate a emergências ambientais e de segurança.

GRI 201-1, 203-1, IBASE

201-1	2022	2021
Componentes		
Receitas - vendas líquidas	1.421.353.393,53	1.273.026.768,71
Insumos adquiridos de terceiros	132.661.602,95	162.644.587,74
Valor adicionado bruto	1.288.691.790,58	1.110.382.180,97
Retenções	234.254.221,20	151.662.091,62
Valor adicionado líquido produzido pela organização	1.054.437.569,38	958.720.089,35
Valor adicionado recebido em transferência	2.145.504,00	1.507.222,63
Valor adicionado total a distribuir	1.192.084.676,33	1.122.871.899,72
Distribuição do valor adicionado (DVA) (%)		
Governo	21,38	17,76
Colaboradores	50,27	59,24
Acionistas	5,10	4,27
Retido	18,15	13,69
Juros e aluguéis (custos de operações)	5,10	5,04

	Custo (R\$ Milhares)	Participação (%)
Modernização Unidades Operacionais	15.158,30	11,6
Instalações Granel em Clientes	30.905,80	23,7
Botijões	59.115,60	45,4
Automóveis, Utilitários e Caminhões	991,50	0,8
Segurança e Meio Ambiente	460,70	0,4
Bens Móveis e Utensílios	4.444,10	3,4
Tecnologia da Informação	7.329,80	5,6
Projetos Especiais	885,00	0,7
Estratégico e M&A	6.684,10	5,1
Requalificação P-190	4.079,40	3,1
Equipamentos	88,50	0,1
INVESTIMENTOS TOTAIS	130.142,90	100

Também foram realizados aportes financeiros para manter a infraestrutura de bens móveis, com as condições necessárias para prestar suporte administrativo adequado às atividades da companhia, tanto para a matriz quanto para as unidades de negócios.

Outros investimentos realizados durante o ano contemplaram os seguintes itens e áreas: *hardware*

e *software* e desenvolvimento de novos sistemas e/ou reposição dos ativos atuais para dar suporte às ações da companhia; pesquisa e desenvolvimento de novos usos do GLP e Purogas; atendimento a projetos que sintetizam os objetivos da Copa Energia; requalificação de vasilhames P-125 e P-190 para atendimento de normas e padrões estabelecidos pela ABNT e investimentos para aquisição de máquinas e ferramentas.

Bobtail para atendimento a clientes empresariais com capacidade para 14 toneladas.



Tabela do Instituto Brasileiro de Análises Sociais e Econômicas (Ibase)

1 - Base de cálculo		Valor (mil R\$)		
Receita líquida (RL)		11.741.144.750,99		
Resultado operacional (RO)		426.959.630,54		
Folha de pagamento bruta (FPB)		648.812.183,04		
2 - Indicadores sociais internos		Valor (mil R\$)	% sobre FPB	% sobre RL
Alimentação		62.380.929,82	9,61%	0,53%
Encargos sociais compulsórios		119.023.747,64	18,34%	1,01%
Previdência privada		5.152.538,92	0,79%	0,04%
Saúde		69.996.740,90	10,79%	0,60%
Segurança e saúde no trabalho		1.003.035,96	0,16%	0,01%
Educação		391.075,89	0,06%	0,00%
Cultura				
Capacitação e desenvolvimento profissional		1.013.035,96	0,16%	0,01%
Creches ou auxílio-creche		25.051,44	0,00%	0,00%
Participação nos lucros ou resultados		53.202.047,02	8,20%	0,45%
Outros		18.891.609,87	2,91%	0,16%
TOTAL - INDICADORES SOCIAIS INTERNOS		331.080.262,75	51,03%	2,82%
3 - Indicadores sociais externos		Valor (mil R\$)	% sobre RO	% sobre RL
Educação		2.661.920,01	0,62%	0,02%
Cultura		500.000,00	0,12%	0,00%
Saúde e saneamento		-	-	-
Esporte		-	-	-
Combate à fome e segurança alimentar		-	-	-
Outros		688.461,14	0,16%	0,01%
TOTAL DAS CONTRIBUIÇÕES PARA A SOCIEDADE		3.850.381,15	0,90%	0,03%
Tributos (excluídos encargos sociais)		225.509.938,13	52,82%	1,92%
TOTAL - INDICADORES SOCIAIS EXTERNOS		229.360.319,28	53,72%	1,95%
4 - Indicadores ambientais		Valor (mil R\$)	% sobre RO	% sobre RL
Investimentos relacionados com a produção/ operação da companhia		2.544.301,46	0,60%	0,02%
Investimentos em programas e/ ou projetos externos		460.681,30	0,11%	0,00%
Total dos investimentos em meio ambiente		3.004.982,76	0,70%	0,03%
			(x) não possui metas	
Quanto ao estabelecimento de "metas anuais" para minimizar resíduos, o consumo em geral na produção/ operação e aumentar a eficácia na utilização de recursos naturais, a companhia			() cumpre de 51 a 75%	
			() cumpre de 0 a 50%	
			() cumpre de 76 a 100%	
5 - Indicadores do corpo funcional				
Nº de empregados(as) ao final do período		3.755		
Nº de admissões durante o período		525		
Nº de empregados(as) temporários (as)		0		
Nº de estagiários(as)		48		

Nº de empregados(as) acima de 45 anos	1.650
Nº de mulheres que trabalham na companhia	562
% de cargos de chefia ocupados por mulheres	24,00
Nº de negros(as) que trabalham na companhia	369
% de cargos de chefia ocupados por negros(as)	2,33
Nº de pessoas com deficiência ou necessidades especiais	6

6 - Informações relevantes quanto ao exercício da cidadania companhiária		2022 Valor (mil R\$)	
Relação entre a maior e a menor remuneração na companhia		228.695,60	
Número total de acidentes de trabalho		57	
Os projetos sociais e ambientais desenvolvidos pela companhia foram definidos por:	() direção	(x) direção e gerências	() todos(as) empregados(as)
Os padrões de segurança e salubridade no ambiente de trabalho foram definidos por:	() direção e gerências	() todos(as) empregados(as)	(x) todos(as) + CIPA*
Quanto à liberdade sindical, ao direito de negociação coletiva e à representação interna dos(as) trabalhadores(as), a companhia:	() não se envolve	() segue as normas da OIT**	(x) incentiva e segue a OIT
A previdência privada contempla:	() direção	() direção e gerências	() todos(as) empregados(as)
A participação dos lucros ou resultados contempla:	() direção	() direção e gerências	(x) todos(as) empregados(as)
Na seleção dos fornecedores, os mesmos padrões éticos e de responsabilidade social e ambiental adotados pela companhia:	() não são considerados	() são sugeridos	(x) são exigidos
Quanto à participação de empregados(as) em programas de trabalho voluntário, a companhia:	() não se envolve	(x) apoia	() organiza e incentiva
Número total de reclamações e críticas de consumidores(as):	na companhia	no Procon	na Justiça
	21.4563.984	54	
% de reclamações e críticas atendidas ou solucionadas:	na companhia	no Procon	na Justiça
	100%	100%	0,00%
Valor adicionado total a distribuir (mil R\$):	Em 2022: 1.290.726.882,53		
Distribuição do Valor Adicionado (DVA):	% governo	% colaboradores	% acionistas % terceiros % retido

7 - Geração e distribuição de Riqueza	
Valor adicionado total a distribuir	1.290.726.882,53
Terceiros	65.860.691,95
Pessoal	648.812.183,04
Governo	275.933.786,30
Acionistas	65.866.000,04
Retido	234.254.221,20

8 - Outras informações

Desempenho Social



COMUNIDADE

GRI 413-1

As atividades da Copa Energia impactam diretamente a comunidade do entorno nos casos em que ela está presente, por isso, a companhia está atenta para que os impactos sejam cada vez mais positivos e consistentes. Por enquanto, não há sistemática e programas de engajamento social, avaliação de impactos e/ou desenvolvimento local, exceto em relação ao risco tecnológico de acidentes, avaliado através do EAR.

Investimento Social Privado

Durante o ano de 2022, o total de doações em GLP realizadas pela Copa Energia foi de R\$ 124.978,25, valor distribuído entre 20 entidades que se localizam em várias regiões do Brasil. Além disso, por meio do Programa de Voluntariado Corporativo -

“Energia Voluntária” - foram feitos repasses voluntários de colaboradores, por meio de uma plataforma de doações, em parceria com a empresa Abrace Uma Causa. O valor arrecadado em campanhas pontuais beneficiou o Instituto Ninho Social, que atua com populações em situação de rua no centro da cidade de São Paulo, e o Centro Educacional Assistencial Profissionalizante (CEAP), que capacita crianças e jovens na região de Pedreira, também em São Paulo.

Adicionalmente, a Copa Energia fomentou a destinação do imposto de renda de colaboradores, por meio campanha “Imposto do Bem”, que direcionou R\$ 4.700,00 para instituições com atuação nacional, tais como AMA - Brasil (MUCA - Museu da Ciência da Amazônia), Instituto Esporte e Educação (Rede de Núcleos Esportivos), Instituto Tecnológico e Vocacional Avançado (Programa Bem-estar+60), Programa Acreditar (Papo de Futuro 4.0), Casa do Povo e Instituto Mano Down.

Em Campo Grande, cidade de origem da marca Copagaz, foi realizado o aporte de R\$ 315.355,96 para apoiar a execução de projetos sociais da Fundação Zahran.

REVENDEDORES

Atualmente, a distribuição de GLP no Brasil apresenta ampla capilaridade e é garantida por uma rede varejista vasta e ramificada. A Copa Energia está ciente de sua responsabilidade nesta cadeia e participa da distribuição com uma rede de 5330 revendas, garantindo a chegada do GLP ao consumidor final de forma segura, confiável e com

qualidade. Em 2022, a companhia contou com a abertura de 746 novas revendas.

Oferecendo incentivos e reconhecendo o alto valor de quem representa suas marcas, a Copa Energia cultiva um relacionamento de aprendizado mútuo com suas revendas, mantendo programas de relacionamento e ações de apoio direcionados a esses parceiros, fundamentais para o sucesso do negócio.

Jornada do Cliente

Considerando a necessidade de fortalecer a marca Copa Energia e garantir o fortalecimento de seus valores e das redes de abastecimento, a Companhia

iniciou um programa chamado “Jornada do Cliente”, que busca eliminar gaps relacionados a comunicação e tecnologia, por meio da implementação de ferramentas de atendimento para o público interno e externo. Neste contexto, foi feita a revisão dos processos de vendas, gestão, atendimento e suporte ao cliente. O resultado deste processo foi o desdobramento de quatro frentes de atuação, que se dividiram nas seguintes fases:

Em 2022, foram realizadas ações inerentes à primeira fase, que objetivou garantir o bom funcionamento dos canais de comunicação já existentes (portal, call center, etc.), evitando quebras de processos e faturamento em função das mudanças implantadas nos sistemas, como parte do cenário de integração.

Principais marcos do projeto em 2022

- Desenho das jornadas atuais e futuras de atendimento ao cliente das marcas Copagaz e Liquigás, para todos os segmentos atendidos;
- Unificação do call center Copa Energia, com implementação do Salesforce como CRM com visão 360 para atendimento de ambas as marcas (até dez/22 a operação Liquigás e Copagaz era apartada, com empresas, tecnologias, processos e endereços distintos).
- Segmentação de vendedores entre hunters - responsáveis por conquistar a maior quantidade possível de clientes, e farmers - responsáveis por manter esses clientes satisfeitos e fiéis à marca.
- Integração de toda a base de clientes, força de vendas Liquigás e Copagaz e time de engenharia para gestão de obras e dos prestadores de serviços de instalações/assistência técnica no CRM.

Principais benefícios para a companhia e seus clientes

- Sinergias na operação, aumento e digitalização de canais de atendimento e menores custos operacionais;
- Gestão mais eficiente de processos e pessoas;

- Alinhamento da estratégia de marcas, Go To Market, etc;
- Maior proximidade, agilidade e facilidade de comunicação com os clientes da Copa Energia;
- Melhor experiência de compra e relacionamento, através do uso de ferramentas digitais e autosserviço, entregando processos mais próximos das expectativas dos clientes.

Programa de Capacitação de Revendas

Desde 2022, a Copa Energia possui o Programa de Capacitação de Revendas (Procap), que oferece um amplo pacote de treinamentos para todos os seus revendedores. Foram lançados, neste primeiro ano, 6 vídeos de treinamento para cada marca de produto, Copagaz e Liquigás, com temas voltados à segurança de nossos clientes, qualidade do produto e bom atendimento, como Divulgação da Revenda no Botijão, Instalação do Botijão e Teste de Vazamento, entre outros.

Taques Purogas no CO de Capuava.



**A Copa Energia
cultiva um
relacionamento de
aprendizado mútuo
com suas revendas**



Rafael Suzuki, patrocinado Copa Energia.
Foto de Renato Mafra

Stock Car

Ao longo de 2022, a companhia levou dezenas de clientes do segmento Empresarial e Envasado das marcas Copagaz e Liquigás para participar de um paddock virtual com o piloto Rafael Suzuki, da Stock Car, patrocinado

pela marca. Foram 12 rodadas ao longo do ano em diversos estados do país, e, nas duas últimas rodadas, foi possível convidar clientes para assistir as provas presencialmente.

Conselho Consultivo de Revendedores Liquigás (CCRL)

Desde a sua criação em 2012, o Conselho Consultivo de Revendedores Liquigás já realizou o total de 39 reuniões, sendo um importante canal de comunicação direta entre os revendedores e a companhia. Em 2022, foram realizadas 02 reuniões, abordando planos e projetos relacionados à divulgação da marca, melhoria no atendimento, treinamentos, incentivo ao trade e avaliação dos recursos do Fundo de *Marketing*. Os eventos são uma oportunidade única para a troca de experiências entre revendedores de todo o Brasil, incluindo as campanhas promocionais e de incentivo para manter a equipe motivada e capacitada.

Fundo de Marketing

Desenvolvido para reunir os investimentos e força da revenda Liquigás e da distribuidora, o Fundo foi lançado em 2012 e também tem o objetivo de criar diferenciação promovendo as vendas e a marca, padronizar as ações e mensagem ao consumidor e ter maior proximidade com este público.

Desde a sua criação, já teve investimento total de R\$ 178 milhões, sendo 68% por parte da Liquigás e 32% do Fundo. Em 2022, foram investidos cerca de R\$ 12 milhões, com a adesão das revendas ativas que, juntas, representam 74% do volume de vendas da área Envasado da Liquigás. Os recursos do Fundo de *Marketing* são utilizados em ações como campanhas de promoção ao consumidor final e incentivo à revenda e sua equipe.

Incentivo ao trade

- **Padronização da Fachada da Revenda.** 2022 foi um ano de repadronização da marca Copa Energia. Para incentivar a adesão dos revendedores Liquigás, foi realizada a ação Padroniza e Vem Pra Copa. Com este programa, as revendas tiveram a oportunidade de contar com pinturas novas em suas fachadas e ainda concorreram a diversos prêmios, como: ingressos e kits Stock Car, voo de balão, kits com novos uniformes para seus entregadores e por fim, uma viagem ao Qatar para assistir a Copa do Mundo de 2022.

- **Desafio Liquigás.** desde 2012, são realizadas campanhas de incentivo para as revendas participantes do Fundo de *Marketing*, com duração de cerca de 5 meses. Além de reconhecer as melhores revendas do Brasil, distribui milhares de

prêmios às revendas e suas equipes, promovendo boas práticas e incentivando a equipe a ultrapassar as metas de vendas. Até agora, a companhia já distribuiu milhares de prêmios por meio do PicPay, viagens e carga de gás, uniformes e brindes personalizados. Em 2022 o Megaincentivo Desafio Liquigás, que contou com alto investimento para valorizar a importância do revendedor e sua equipe neste processo de mudança da companhia, reforçando e incentivando a padronização das revendas com a nova identidade visual da marca Liquigás em fachadas, frotas, uniformes, materiais de divulgação da revenda, e outros.

Portal de Marketing

Com o objetivo de apoiar cada revenda na comunicação com o consumidor final e sua divulgação, a companhia possui o Portal de *Marketing*, onde o revendedor autorizado tem acesso a conteúdo exclusivo, com dados personalizados das revendas. São materiais para redes sociais (como posts e gifs), divulgação (folhetos, ímãs, personalização de brindes e jingles), ações de padronização, parcerias e treinamentos. O site, que já era utilizado para a Liquigás, foi lançado também para revendas Copagaz em 2021 e em 2022 recebeu a inclusão de uma área de treinamentos do Procap, Parcerias e materiais de Padronização da revenda. A plataforma segue com uma crescente nos acessos para ambas as marcas.

A Copa Energia cultiva um relacionamento de aprendizado mútuo com suas revendas, mantendo programas de relacionamento e ações de apoio.

Comunicação

Alinhada com as novas marcas de produto, a companhia criou o Copa Informa Empresarial e Revenda, replicando o modelo Liqui Informa Empresarial e Revenda, utilizados para envio de *e-mail marketing* para os clientes. Os modelos são inseridos nos meios de comunicação visando a troca de informações com os clientes. As principais ferramentas utilizadas são o *e-mail*, SMS e WhatsApp, acompanhadas pela equipe comercial, que recebe e compartilha essas informações.

Promoção ao consumidor final

Como em todos os anos, em 2022 foi realizada a Promoção Liquigás “Copa na Cozinha”, com o intuito de pegar o gancho da Copa do Mundo e remeter ao nome da Copa Energia. Foram entregues 3 mil vale-brindes, e 16 sorteios de 10 mil reais para os consumidores finais. Em 2023 a Liquigás lançará outra promoção chamada GÁSte como quiser, que contará com 7 mil premiados de vale-brinde de até R\$ 500,00 e um sorteio final de meio milhão.

RELAÇÕES COM O GOVERNO

Reconhecendo a importância da relação entre a Copa Energia e o governo, que exerce o papel regulador desta atividade econômica, a companhia está engajada em manter uma participação responsável exercendo *advocacy* para a formulação de políticas públicas relativas ao seu setor de atuação. Participa das reuniões da ABNT sobre normas de manejo e comercialização de GLP, respeitando os regulamentos da ANP.

Para o próximo ano, a Copa Energia consolidará seu posicionamento, por meio da Política de Relações Governamentais e Institucionais que estabelecem as principais diretrizes a serem observadas no relacionamento com o governo e demais instituições.

Toda a interação é pautada na manutenção do relacionamento ético e transparente, respeitando normas e os princípios que regem a administração Pública e os princípios éticos estabelecidos no Código de Ética da Copa Energia, tais como legalidade, a impessoalidade, a publicidade, a moralidade e a probidade administrativa. As relações governamentais e institucionais da Copa Energia são exercidas de forma isenta, democrática e independente, sem apego a ideologias políticas ou partidárias, visando, exclusivamente, à defesa legítima dos interesses da Companhia, da sociedade e do país.



FORNECEDORES

GRI 204-1, 414-1

A cadeia de suprimentos da Copa Energia tem como base o fornecimento de quatro insumos principais: o GLP (fornecido pela Petrobras), a tinta para repintura dos botijões, rótulos (que melhoram o aspecto visual, identificam a marca e fornecem informações de segurança) e lacre de segurança (que garante a inviolabilidade do produto).

Em 2022 a Copa Energia regularizou os contratos com seus fornecedores, com o

objetivo de garantir o alinhamento de dados e governança, após a fusão das marcas Copagaz e Liquigás. O processo contou com a revisão de critérios para a contratação de fornecedores, regularização dos contratos vigentes e substituição de eventuais fornecedores, garantindo a diligência e o *compliance* junto a sua cadeia de suprimentos.

Visando fortalecer economias locais, a Copa Energia, está reestruturando a sua Política de Compras, no entanto, até o momento são seguidas as diretrizes da Copagaz, que priorizam a contratação de fornecedores que operam em um raio de até 100 km dos Centros Operativos (exceto para os quatro principais insumos, devido ao grande volume e alto risco na cadeia de abastecimento). Em 2022, 84% do valor aportado foram dirigidos a fornecedores locais. As unidades operacionais importantes são definidas pelas bases engarrafadoras, seja primária ou secundária, com exceção dos Depósitos.

Lacres dos botijões no CO de Capuava.



COLABORADORES

como Acordos Coletivos de trabalho da categoria. No último ano, a companhia não registrou nenhum caso de violação da liberdade de associação.

Empregados por gênero

	2022	2021
	562	583
	3.193	3.422
TOTAL	3.755	4.005

GRI 2-7, 2-8, 2-30, 401-1

A companhia valoriza seu público interno, oferecendo oportunidades de carreira e desenvolvimento profissional. Em 2022, a Copa Energia encerrou o ano com o total de 3.866 colaboradores, sendo 3.755 próprios e 111 temporários.

Todos os colaboradores da companhia são abrangidos pela Convenção Coletiva de Trabalho, bem

	2022		2021	
	Empregados permanentes	Empregados temporários	Empregados permanentes	Empregados temporários
	562	7	570	13
	3.193	104	3.304	118
TOTAL	3.755	111	3.874	131
TOTAL GERAL	3.866		4.005	

Empregados em tempo integral


562


3.193


3.755

Número de empregados discriminado por região

	2022			2021		
	Empregados permanentes	Empregados temporários	Total	Empregados permanentes	Empregados temporários	Total
Sudeste	1.902	31	1.933	1.999	37	2.036
Sul	820	41	861	782	48	830
Centro-Oeste	358	9	367	358	11	369
Nordeste	591	26	617	608	31	639
Norte	84	4	88	127	4	131
TOTAL GERAL	3.866			4.005		

Número de empregados discriminado por categoria funcional e gênero

	2022			2021		
						
Administrativo	463	772	1.235	471	844	1.315
Diretores	3	14	17	2	15	17
Gerentes	18	116	134	26	132	158
Operacionais	17	2.146	2.163	14	2.144	2.158
Supervisores	61	145	206	57	169	226
Temporários	6	105	111	13	118	131
TOTAL	568	3.298	3.866	583	3.422	4.005

Total de empregados, por categoria funcional e região

		Categoria funcional				
		GEROP I	GEROP II	GEROP III	GEROP IV	Matriz
		562	1.233	625	564	447
		GEROP - Gerente Regional de Operações				

Novas contratações e rotatividade em 2022 - GRI 401-1

	Número total de novos funcionários contratados	Taxa de novas contratações (%)	Número total de funcionários desligados	Taxa de rotatividade (%)
Gênero				
	386	12	500	16
	139	25	141	25
TOTAL	525	37	641	41
Grupo Etário				
18 a 30 anos	196	42,42	120	25,97
31 a 50 anos	209	8,58	313	12,85
acima de 51 anos	117	13,63	208	24,24
TOTAL	522	64,63	641	63,06
Região				
Norte	21	16,15	21	16,15
Nordeste	45	7,63	59	10
Sudeste	280	14,81	368	19,47
Centro-Oeste	62	5,85	66	18,38
Sul	117	15,15	127	16,45
TOTAL	525	59,59	641	80,45

Novas contratações e rotatividade em 2021

	Número total de novos funcionários contratados	Taxa de novas contratações (%)	Número total de funcionários desligados	Taxa de rotatividade (%)
Gênero				
	477	14,44	535	16,19
	104	18,25	109	19,12
TOTAL	581	15	644	16,62
Região				
Norte	23	18,11	10	7,87
Nordeste	85	13,98	71	11,68
Sudeste	262	13,11	384	19,21
Centro-Oeste	46	12,85	43	12,01
Sul	165	21,1	136	17,39
TOTAL	581	15	644	16,62

Remuneração total anual do indivíduo mais bem pago da organização	Aumento percentual na remuneração total anual do indivíduo mais bem pago da organização	Proporção entre o aumento percentual na remuneração total anual	Remuneração total anual média de todos os empregados	Aumento percentual médio na remuneração total anual de todos os empregados
975.381,81	0%	0%	57.044,86	9,17%
	não houve reajuste em 2022		não foi considerada a remuneração do presidente	

Benefícios

GRI 401-2

A Copa Energia acredita que o bem-estar e a qualidade de vida de seus colaboradores refletem diretamente no engajamento e resultados diários da companhia, por isso, vai além das exigências legais e das normas trabalhistas, oferecendo benefícios a colaboradores celetistas e terceirizados em todas as unidades, gerenciados pela Área de Benefícios.

Entre os principais benefícios oferecidos atualmente estão: Assistência Médica, Assistência Odontológica, Auxílio-creche, Auxílio Filho Excepcional, Auxílio Funeral, Convênio Farmácia, Clube de Parcerias, Gympass Academias, Programa de Apoio ao Colaborador (+Apoio), Refeitório, Seguro de Vida, Vale-Gás, Vale-Refeição, Vale-Transporte, Vale-Alimentação (Cesta Básica), Vale-Alimentação Extra e Veículo Executivo. Tais benefícios não são estendidos aos empregados terceiros.

Desenvolvimento profissional – Treinamento e capacitação

GRI 404-1, 404-2, 404-3

Buscando manter seu time de colaboradores engajados e envolvidos no negócio, a Copa Energia desenvolveu diversos programas de aperfeiçoamento de competências, listados a seguir:

- **Levantamento de Necessidades de Desenvolvimento e Treinamento (LNNDT):** cursos externos e internos, de curta duração, com o objetivo de aperfeiçoar as competências técnicas e funcionais, permitindo a construção de um ambiente que promova desenvolvimento e aprendizagem dos colaboradores.
- **Programa Bolsa de Estudos (manutenção das bolsas ativas):** programa que incentiva o desenvolvimento dos colaboradores por meio de cursos de graduação, pós-graduação, MBA e Mestrado. Oferece apoio financeiro ao colaborador, por meio de reembolso mensal de um percentual pré-estabelecido, de acordo com regras definidas em normas internas.

- **Desenvolvimento da Liderança:** ao longo de 2022, houve um movimento de desenvolvimento dos líderes da Copa Energia (coordenadores e níveis acima) em duas frentes: cultura e gestão de desempenho e desenvolvimento (GDD), seguindo o modelo de ondas de capacitação e conteúdo misto (teórico e prático).

- **Jornada da Cultura:** durante 2022, a Copa Energia deu seguimento a Jornada da Cultura iniciada em 2021. Concluímos o primeiro ciclo dessa jornada com muito orgulho de tudo o que realizamos: ratificamos nosso propósito e nossa aspiração, reescrevemos nossos valores para que eles se conectassem as nossas crenças, escrevemos

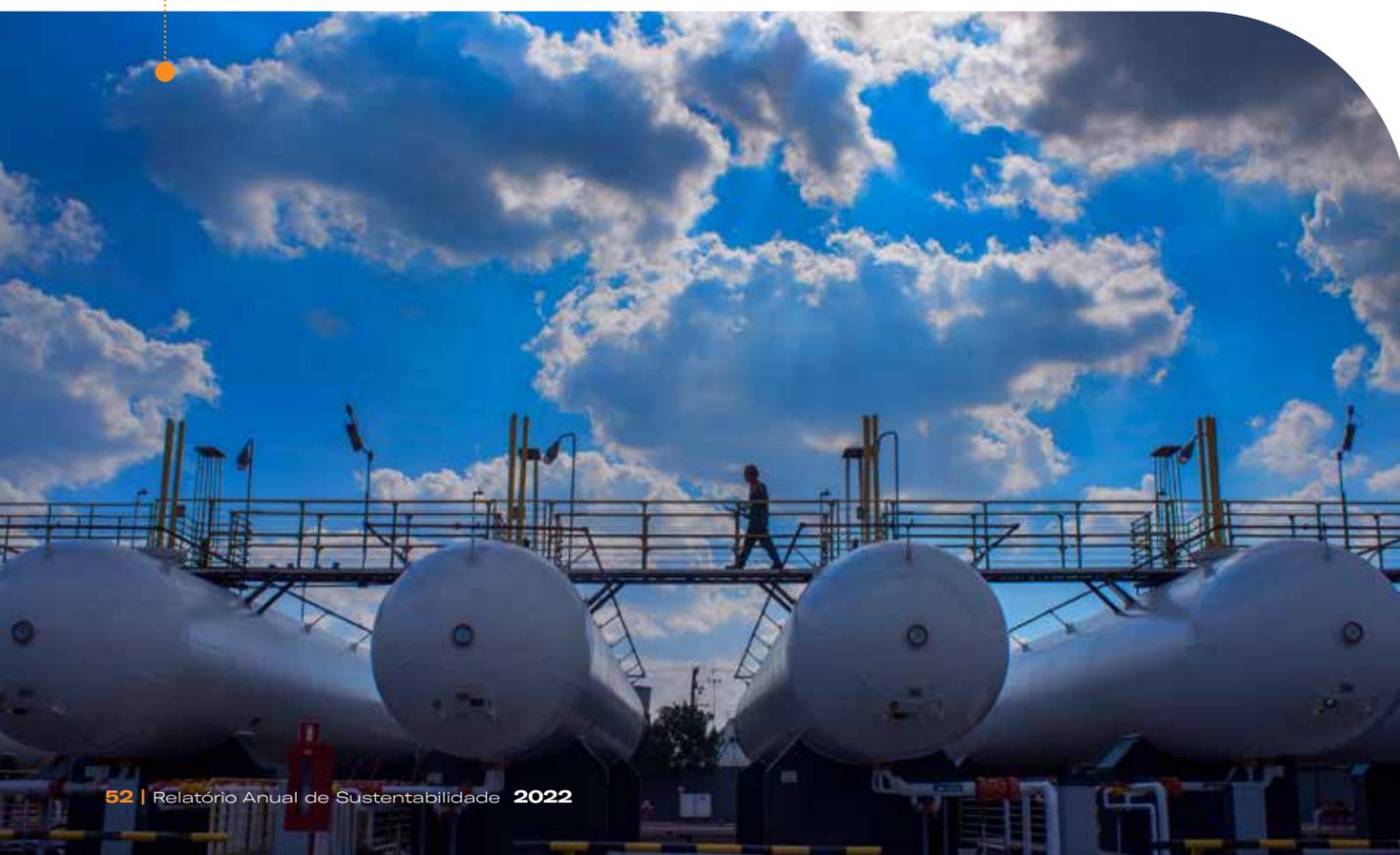
nossas competências, que chamamos do Nosso Jeito de Ser e Fazer, vivemos juntos a Semana da Cultura, desenhamos o novo modelo de Gestão de Desempenho e Desenvolvimento (GDD). Até agora, foi uma jornada intensa e desafiadora, mas extremamente necessária!

- **Transição de carreira:** em 2022, a Copa Energia também ofereceu assistência para transição de carreira (*outplacement*) para colaboradores desligados por sinergia. Para isso, foi contratada uma consultoria especializada com metodologia combinada de discussões, exercícios, leituras e busca efetiva de recolocação no mercado de trabalho.

Média de horas de capacitação realizada pelos empregados da organização durante o período coberto pelo relatório, discriminada por gênero - GRI 404-1

2022			
Gênero	Número total de empregados	Número total de horas de capacitação	Média de horas de capacitação
	3.193	29.260,51	9,164
	562	3.084,20	5,4879
TOTAL	3.755	32.344,71	8,6138
2021			
Gênero	Número total de empregados	Número total de horas de capacitação	Média de horas de capacitação
	3.304	39.495,00	24,86
	570	3.114,00	11,02
TOTAL	3.874	42.609,00	22,63

Tanques de armazenamento de GLP



Média de horas de capacitação realizada pelos empregados da organização durante o período coberto pelo relatório, discriminada por categoria funcional

2022			
Categoria funcional	Total de empregados	Total de horas de capacitação	Média de horas de capacitação
Diretores	17	93	5,47
Gerentes	134	1.435,79	10,71
Supervisores	206	1.559,09	7,57
Administrativos	1.235	6.028,33	4,88
Operacional	2.163	23.228,50	10,74
TOTAL	3.755	32.344,71	8,61

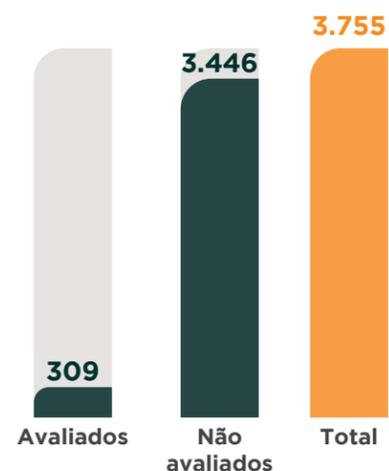
2021			
Categoria funcional	Total de empregados	Total de horas de capacitação	Média de horas de capacitação
Diretores	17	977	57,47
Gerentes	158	1.612,00	10,20
Supervisores	226	3.923,00	17,36
Administrativos	1.315	6.215,00	4,73
Operacional	2.158	29.882,00	13,85
TOTAL	3.874	42.609,00	11,00

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

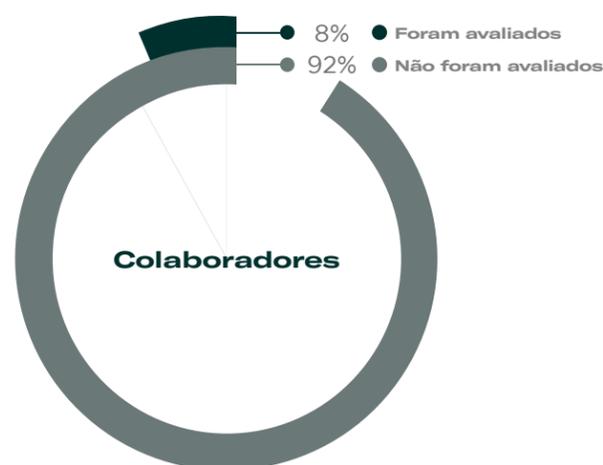
	Número de empregados que receberam avaliação regular de desempenho e de desenvolvimento de carreira	Número total de empregados	Percentual do total de empregados que receberam avaliação regular de desempenho e de desenvolvimento de carreira, por gênero
	230	3.193	7,2
	79	562	14,0
TOTAL	309	3.755	0,213

Categoria funcional	Número de empregados que receberam avaliação regular de desempenho e de desenvolvimento de carreira	Número total de empregados	Percentual do total de empregados que receberam avaliação regular de desempenho e de desenvolvimento de carreira, por categoria funcional
Diretores	10	17	58,8
Gerentes	131	134	97,8
Supervisores	168	206	81,6
Administrativos	0	1.235	0
Operacional	0	2.163	0
TOTAL	309	3.755	8,2

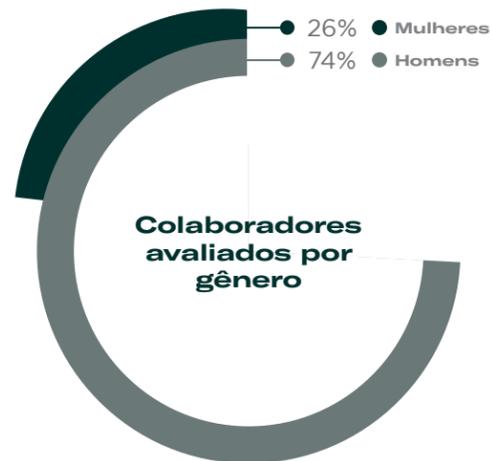
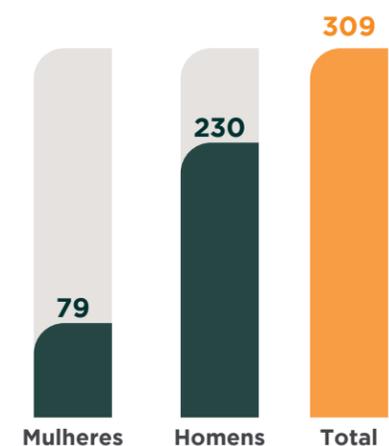
Total de colaboradores em 2022



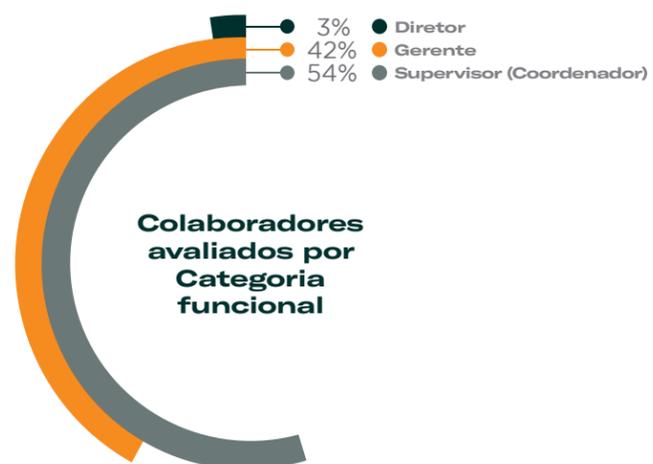
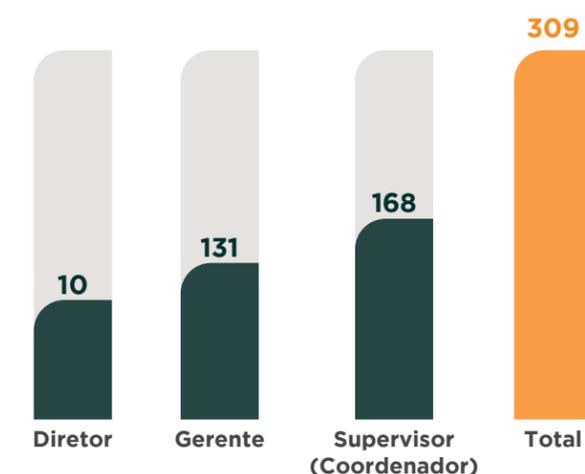
Percentual de colaboradores em 2022



Total de colaboradores por gênero



Total de colaboradores por categoria funcional



Igualdade e Diversidade

GRI-202-1, 401-3, 405-1, 405-2, 3-3

Ao fomentar um quadro funcional diverso e inclusivo, a Copa Energia sempre abre suas oportunidades profissionais a todos os públicos, incluindo pessoas com deficiência, pessoas negras, de diversas orientações sexuais e múltiplas gerações, priorizando o tratamento de todos com igualdade e respeito.

Atuando em um setor que exerce atividades operacionais que envolvem esforço físico, com mão de obra predominantemente masculina, a companhia está realizando iniciativas para evoluir na questão da igualdade de gênero. As colaboradoras mulheres são contratadas por sua competência, dedicação e capacidade de trazerem ótimos resultados para a companhia.

Atualmente, as colaboradoras da Copa Energia possuem quatro meses de licença-maternidade, enquanto os colaboradores homens podem usufruir de uma licença de cinco dias úteis após o nascimento dos filhos. Em 2022, 14 homens e 31 mulheres tiveram direito à licença-maternidade e licença-paternidade, e 100% desses colaboradores utilizaram o benefício. A taxa de retenção dos colaboradores homens e mulheres após 12 meses do início da licença foi de 88,89%.

Embora a Copa Energia não aplique nenhuma distinção de gênero na definição dos salários praticados, o tempo de atuação dos colaboradores pode resultar em diferenças salariais.

Diego Cabral Rossi, Jorge Roberto Militão Gomes, Sonia Marinho Bastos, Reinaldo Marcondes Januário Pinto, Marcos Alves Cavalis, Ed Carlos Bezerra de Andrade e Luiz Valentin.



Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens - GRI 405-2

Categoria Funcional	Empregados por gênero		Salário-base por gênero		Remuneração por gênero		2022		2021	
							Proporção de salário base por gênero	Proporção de remuneração por gênero	Proporção de salário base por gênero	Proporção de remuneração por gênero
Administrativo	772	463	4.949,56	4.639,29	64.344,31	60.310,78	0,94	0,94	0,59	0,62
Diretor	14	3	62.485,29	38.948,25	812.308,72	506.327,29	0,62	0,62	0,92	1,01
Gerente	116	18	17.280,01	17.492,97	224.640,18	227.408,61	1,01	1,01	1,28	1,33
Operacional	2.146	17	2.539,67	2.599,92	33.015,72	33.799,02	1,02	1,02	0,96	0,94
Supervisor	145	61	8.540,64	11.323,04	111.028,34	147.199,52	1,33	1,33	0,95	1,02
TOTAL GERAL	3.193	562	4.193,19	5.897,89	54.511,50	76.672,57	1,41	1,41		

Diversidade em órgãos de governança e empregados - GRI 405-1

Órgãos de Governança	Conselho de Administração	Diretoria Executiva
Número de integrantes por gênero		
	5	9
	0	3
TOTAL	5	12
Percentual de integrantes por gênero		
	100	80
	0	20
TOTAL	100	100

	Número de integrantes por faixa etária		Percentual de integrantes por faixa etária	
	Conselho de Administração	Diretoria Executiva	Conselho de Administração	Diretoria Executiva
Abaixo de 30 anos	0	0	0	0
De 30 a 50 anos	0	6	0	0
Acima de 50 anos	5	6	100	0
TOTAL	5	12	100	0

	Número de integrantes por cor/raça		Percentual de integrantes por cor/raça	
	Conselho de Administração	Diretoria Executiva	Conselho de Administração	Diretoria Executiva
Amarela	0	1	0	9
Branca	0	11	0	91
Indígena	0	0	0	0
Parda	0	0	0	0
Preta	0	0	0	0
TOTAL	0	12	0	100

	Número de integrantes por grupo vulnerável		Percentual de integrantes por grupo vulnerável	
	Conselho de Administração	Diretoria Executiva	Conselho de Administração	Diretoria Executiva
	0	3	0	0
Negros	0	0	0	0
Portadores de deficiência	0	0	0	0
LGBTQIA+	0	0	0	0
Indígenas	0	0	0	0
50+	0	0	0	0
TOTAL	0	3	0	0

A companhia não dispõe da informação referente aos grupos vulneráveis, exceto para a categoria mulheres e 50+.

Número e Percentual de empregados por categoria funcional em cada uma das seguintes categorias de diversidade

Categoria Funcional	2022	2021	2022	2021
	Número de empregados por gênero		Percentual de empregados por gênero	
	3.298	3.422	85,31	85,44
	568	583	14,69	14,56
TOTAL	3.866	4.005	100	100

	2022	2021	2022	2021
	Número de empregados por faixa etária		Percentual de empregados por faixa etária	
Abaixo de 30 anos	443	387	011,45	9,66
De 30 a 50 anos	2371	2417	61,33	60,35
Acima de 50 anos	1052	1201	27,22	29,99
TOTAL	3866	4005	100	100

	2022	2021	2022	2021
	Número de empregados por cor/raça		Percentual de empregados por cor/raça	
Amarela	0	0	0	0
Branca	0	0	0	0
Indígena	0	0	0	0
Parda	0	0	0	0
Preta	0	0	0	0
TOTAL	0	0	0	0

	2022	2021	2022	2021
	Número de empregados por grupo vulnerável		Percentual de empregados por grupo vulnerável	
Mulheres	562	570	0	0
Negros	0	0	0	0
Portadores de deficiências	113	104	0	0
LGBTQIA+	0	0	0	0
Indígenas	0	0	0	0
50+	1.052	1.201	0	0
TOTAL	0	0	0	0

Não há monitoramento dos colaboradores por raça, identidade de gênero, opção sexual e etnia.

Saúde e Segurança do Trabalho

GRI 403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-5, 403-6, 403-7, 403-8, 403-9, 403-10, 3-3

A Copa Energia tem o compromisso diário de garantir a saúde e segurança de todos os seus colaboradores e trabalha para a melhoria contínua da gestão de riscos envolvendo o tema. No momento, a companhia não possui controle e acompanhamento sobre os empregados terceirizados e suas respectivas empresas.

Sistema interno de gestão de saúde e segurança

A Copa Energia conta com um sistema interno de gestão de segurança e saúde, que possui um conjunto de políticas, normas, procedimentos e indicadores que orientam a gestão de segurança e saúde com base nos requisitos legais, tais como Normas Regulamentadoras e Portarias do Ministério do Trabalho, Consolidação das Leis do Trabalho e Legislação Previdenciária, além de diretrizes que abordam o gerenciamento de riscos e prevenção de acidentes. Tais políticas e normas são aplicadas a todo o quadro de colaboradores próprios e terceirizados e incluem todas as atividades e locais de trabalho.

A empresa realiza o levantamento de perigos e avaliação de riscos com base no mapeamento dos processos internos e em conformidade com a legislação brasileira. Após o levantamento, a companhia instituiu as respectivas medidas que gerenciam os riscos, reavaliadas periodicamente para

Para identificar, avaliar os perigos e riscos, as unidades da Copa Energia contam com o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR),

verificar se estão sendo efetivas. Os colaboradores envolvidos no processo de identificação de perigos são técnicos e engenheiros com especialização na área, que participam, periodicamente, de treinamentos de reciclagem.

Por meio de seus procedimentos de Análise Preliminar de Riscos das tarefas, a companhia orienta seus colaboradores a informarem qualquer potencial risco ou perigo antes da realização das atividades, podendo recusar o desempenho de tais ações que oferecem risco de acidente. Através dos seus diversos Canais de Denúncia e *Compliance*, a companhia possibilita que qualquer colaborador relate uma situação de represália de forma segura e anônima.

A Copa Energia está atenta para investigar e analisar possíveis acidentes, com base em metodologia que identifica a causa raiz, e determinar ações corretivas e preventivas. Isso garante uma melhoria contínua dos processos operacionais e de segurança e saúde do trabalho.

Gestão de Riscos

Para identificar, avaliar os perigos e riscos, as unidades da Copa Energia contam com o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), que realiza monitoramento, controle e avaliação, gerando subsídios para a estruturação do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO). Através do PCMSO, gerenciado por empresa especializada, é realizado o monitoramento da saúde de todos os colaboradores, com o objetivo de minimizar ou eliminar a possibilidade do desenvolvimento de doenças ocupacionais.

Além do PCMSO, a companhia também possui o Programa de Conservação Auditiva (PCA), que analisa a eficácia dos EPIs e realiza o contínuo acompanhamento da saúde auditiva dos empregados expostos ao risco de ruído.

Atualmente, todos os empregados, incluindo os prestadores de serviços e temporários, recebem treinamento e fiscalização em relação às normas de

saúde, meio ambiente e segurança. As informações dos programas de gestão de segurança e saúde ocupacional também são compartilhadas com fornecedores e prestadores para sua própria evolução no tema.

De acordo com seus procedimentos internos aplicados a incidentes e acidentes envolvendo empregados próprios, terceirizados ou temporários, a Copa Energia segue o seguinte processo: comunicação, registro, investigação, análise e tratamento por meio de planos de ação, além de inserção em indicadores de acidentes.

Os perigos e riscos relacionados às operações e produtos da companhia são identificados e avaliados continuamente através de Análises Preliminares de Risco (APR) e são contemplados no inventário de riscos do Programa de Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (PGRO), disponível em cada unidade operacional. Antes da realização de qualquer serviço contratado, também é feita uma avaliação de potenciais perigos e riscos, através de APRs e da emissão da Permissão de Trabalho.

A companhia possui ainda indicadores estratégicos de segurança e saúde com metas estabelecidas e

Professora Camila Oliveira e colaboradores realizando a ginástica laboral diária no CO de Capuava.



desdobradas para os níveis gerenciais operacionais, que são acompanhados mensalmente pela Alta Direção no Comitê de Gestão de SMS. Isso demonstra um modelo robusto de gestão com foco no monitoramento e análise crítica, visando a melhoria contínua do desempenho em segurança e saúde, incluindo a Taxa de Acidentados com Afastamento (TFCA), a Taxa de Acidentados sem Afastamento (TFSA) e a Taxa de Acidentes Registráveis (TAR). Em 2022, a Copa Energia não registrou casos de doenças ocupacionais de comunicação obrigatória nem óbitos.

Comissões formais

O único comitê formal na área de Saúde e Segurança é a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), que, em conjunto com o técnico de segurança de cada unidade, é responsável pela gestão interna de prevenção de acidentes. Além de realizar reuniões mensais, atua diretamente nas causas de cada ocorrência, incluindo análise, estudo de possibilidades de melhoria, vistorias nos locais de trabalho, implementação de ações preventivas e corretivas e monitoramento dos resultados de eficiência dessas ações.

Todos os dados e resultados obtidos pela CIPA são disponibilizados aos colaboradores através de painéis, onde são dispostos os indicadores de

A Copa Energia se preocupa com o bem-estar dos seus colaboradores e está sempre empenhada em promover ações em prol da saúde.

desempenho do sistema, com informações sobre produtividade, eficiência nas auditorias, dados estatísticos de acidentes e melhorias na gestão de saúde e segurança.

A comunicação desses resultados é feita pelos meios de comunicação disponíveis na companhia (*folder, e-mail*, painéis, palestras, Diálogos Diários de Segurança - DDS etc.), além da inclusão na SIPAT - Semana Interna de Prevenção de Acidentes, que em 2022 contou com um novo formato (on-line). As palestras foram transmitidas simultaneamente para todos os colaboradores no Brasil.

Treinamentos em saúde e segurança

A Copa Energia conta com um plano variado de treinamentos, que inclui formações periódicas de segurança e reciclagem para todos os seus colaboradores. Além disso, há treinamentos específicos, Bate-Papos de Segurança, Treinamento de Regras de Ouro e divulgação de Alertas de SMS de eventuais incidentes ou acidentes que ocorreram na companhia, buscando promover sempre o aprendizado com a experiência vivida.

Na área de saúde ocupacional, a companhia informa todos os colaboradores, desde o primeiro dia de trabalho, sobre os serviços médicos disponíveis. Está engajada em manter, com todos eles, uma comunicação frequente sobre o tema, utilizando *e-mails*, palestras on-line e diálogo aberto com as lideranças. A Copa Energia também realiza diversos programas sobre saúde ocupacional, gerenciados em conjunto pelas áreas de Recursos Humanos, Saúde Ocupacional e Segurança no Trabalho.

Promoção da Saúde

A Copa Energia se preocupa com o bem-estar dos seus colaboradores e está sempre empenhada em promover ações em prol da saúde. As ações vão desde a promoção de uma alimentação saudável até a prática de atividade física e saúde mental. Em 2022 por exemplo, foi desenvolvido o programa Viva Mais Energia para estimular a práticas de exercícios físicos para os colaboradores. A companhia também disponibiliza um canal 0800 para os colaboradores e familiares terem apoio psicológico quando necessário, além de palestras virtuais sobre saúde mental.

Lesões relacionadas ao trabalho

Atualmente, os principais riscos de lesões estão relacionados à movimentação de GLP em recipientes ou a granel, como o risco de impacto contra membros superiores e inferiores, podendo causar fratura ou lesão por queimadura, que é um risco com alta gravidade, mas com baixa frequência. Para gerenciar tais riscos, são adotadas medidas de prevenção e mitigação, como procedimentos,

treinamento, sinalizações, uso de EPIs, sistema de alarme e combate a incêndios.

Os trabalhadores contratados para o transporte de GLP ou para qualquer outro serviço de entrega externa não estão contemplados nos indicadores de acidentes.

GRI 403-9 Acidente do trabalho

	Número		Taxa	
	Funcionários	Trabalhadores que não são funcionários	Funcionários	Trabalhadores que não são funcionários
I. Número e taxa de fatalidade resultantes de uma lesão relacionada ao trabalho	0	0	0	0
II. Número e taxa de lesões relacionadas ao trabalho com grandes consequências (excluindo fatalidades)	20	8	1,88	3,21
III. Número e taxa de lesões registráveis relacionadas ao trabalho	33	24	3,1	9,62

O número de horas trabalhadas



Funcionários
10.649.336,34

Trabalhadores que não são funcionários
2.493.691,39

Desempenho Ambiental



ÁGUA E EFLUENTES

GRI 303-1, 303-2, 303-3, 303-4, 303-5

Considerado um recurso importante no desenvolvimento das atividades da companhia, a água é gerenciada continuamente na cadeia produtiva e possui um indicador específico no Sistema de Gestão Ambiental (SGA) da Copa Energia. Atualmente, a companhia consome água de três fontes principais: subterrânea, rede de fornecimento de concessionárias de abastecimento público e abastecimento por meio de veículos transportadores de água potável. Apenas as unidades de Canoas/RS e de Itajaí/SC realizam captação de água superficial para uso no Sistema de Combate a Incêndio.

Nos processos operacionais de envase, a água é utilizada para lavagem externa dos recipientes, o que possibilita o menor consumo de tinta e menor geração de resíduos e emissões atmosféricas. Também há consumo nas cortinas d'água na fase de pintura e na identificação de vazamentos e lubrificação de correntes de transportador. A lavagem interna dos recipientes ocorre apenas na unidade de Campo Grande no processo de requalificação.

Na área administrativa da Copa Energia, a água é destinada para abastecer o consumo humano (cozinha, banheiros, bebedouros etc.), para irrigação de jardins e para o sistema de combate a incêndios das unidades. Eventualmente, pode ser utilizada na nebulização nos reservatórios de GLP para resfriamento.

Apesar de existirem diferentes formas de tratamento dos efluentes sanitários e industriais, todas elas possuem, no mínimo, tratamento preliminar. O lodo resultante tanto do tratamento preliminar quanto dos processos completos é encaminhado para tratamento externo. Portanto, não é realizado descarte de efluente bruto ou lodo diretamente no solo ou em corpos d'água, com exceção da água utilizada no processo de inertização dos tanques para realização das inspeções conforme a Norma Regulamentadora (NR) nº 13. Tais águas são submetidas a análises laboratoriais antes para a definição da sua destinação, que eventualmente pode ser para a irrigação de jardins ou uso em sistema de combate a incêndio.

Os dados dos efluentes são monitorados para identificar possíveis desvios nos padrões para reuso ou descarte, com controle interno apenas nas unidades operacionais que possuem sistema para reutilização no processo. Para gerenciar e monitorar os impactos relacionados ao descarte de efluentes, a companhia utiliza os padrões definidos pela legislação federal, estadual e municipal e pelas condicionantes de licenças ambientais.

Retirada de água, por fonte (megalitros) - GRI 303-3

	2022	2021
 Água subterrânea	48,2	57,84
Abastecimento municipal de água ou outras empresas de abastecimento	91,59	79
TOTAL	139,79	136,84

A companhia não identifica área de estresse hídrico.

Descarte de água (megalitros) - GRI 303-4

	2022	2021
 Água subterrânea	0	68,39
Água de terceiros	12,62	41,05
TOTAL	12,62	109,48

A quantidade de água para descarte em 2022 foi apurada no Sistema de Indicadores de Sustentabilidade da Copa Energia. Foram consideradas as destinações de efluentes sanitários, limpeza de fossa e destinação de efluentes industriais para tratamento em terceiros reportadas em formulários de destinação de resíduos. Como o sistema possui métrica de apuração em toneladas, adotou-se a massa específica da água de 1kg/L para conversão em megalitros.

A escolha de cada fornecedor e, conseqüentemente, o nível de tratamento, é definida pelas unidades individualmente, de acordo com os requisitos legais. A companhia estuda a possibilidade de implantar melhorias através da criação de formulário específico para apurar a geração de efluentes e destinação por

tipo, assim como consolidar o volume de efluente reutilizado nas unidades que possuem Estação de Tratamento de Efluentes com fins de reuso.

A quantidade de água consumida pela companhia em 2022 é o resultado da diferença entre água captada e a água descartada, ambas apuradas no sistema de indicadores da Copa Energia (SIS). Ressalta-se que as informações de água descartada se restringem ao envio para tratamento em terceiros, quando os efluentes são coletados em veículos transportadores. Não foram contabilizados em 2022 os descartes de efluentes por meio de rede coletora ou infiltração no solo, ou ainda o reuso de efluentes. O armazenamento de água ocorre principalmente nos Sistemas de Combate a Incêndio e, por enquanto, não há monitoramento.

Consumo de água (megalitros) - GRI 303-5

	2022	2021
Total de retirada de água	139,80	136,84
Total de descarte de água	0,36	109,48
TOTAL	140,16	9,14

ENERGIA

GRI 302-1, 302-2, 302-3, 302-4, 302-5

O consumo de energia é monitorado continuamente pelo departamento de Meio Ambiente da Copa Energia, de modo a obter dados e informações que servem como base para a toma de decisões para a melhor gestão deste recurso.

Consumo de energia (GJ) - GRI 302-1

	2022	2021
 Energia elétrica consumida	96.172,31	93.921,52
 Energia elétrica fotovoltaica vendida	0,00	2.368,08
 Energia oriunda de combustíveis fósseis consumida	444,36	957,81
ENERGIA TOTAL CONSUMIDA*	96.616,67	94.879,33

* A "energia total consumida" refere-se ao somatório de "energia elétrica consumida" e "energia oriunda de combustíveis fósseis consumida".

Em 2022, a companhia registrou uma redução do consumo de óleo diesel (combustível de fontes fósseis utilizado nos geradores estacionários), pois a orientação de uso é apenas em caso de emergência (falta de energia da rede pública). Porém, não há registros de interrupções de fornecimento público de energia no período relatado neste relatório.

Em relação ao consumo de energia total na companhia, é importante destacar o aumento de 25.431,51 em 2021 para 26.714,53 em 2022 (em MWh), o que corresponde a um crescimento de 5,05% no ano. Atualmente, a companhia não apura o consumo de energia fora da organização, pois os produtos comercializados não geram demanda de consumo de energia para seu uso.

O combustível dos geradores estacionários (óleo diesel) e energia elétrica (SIN e solar) são os valores utilizados para calcular o consumo de energia total da organização. A taxa é calculada de acordo com a energia consumida apenas dentro da companhia, pois não é realizado o cálculo para a intensidade energética externamente.

A Copa Energia ainda não possui metas ou projetos para a redução do consumo de energia. O consumo total de energia elétrica em MWh passou de 26.089,31 em 2021 para 26.714,53 (solar e rede pública) em 2022, representando um aumento de 2,4%.

Intensidade energética - dentro da organização



* Consumo de energia/Venda de GLP (kWh/t)
 ** Intensidade energética dentro da organização (kWh/t)

CONSUMO E PRODUÇÃO RESPONSÁVEIS

Materiais

GRI-301-1, 301-2, 301-3

Atualmente, as áreas de Engenharia e de Custos realizam um trabalho conjunto com o objetivo de reduzir o consumo de materiais nas operações da Copa Energia. Neste sentido, a companhia busca otimizar o uso de insumos e a quantidade de tinta utilizada na pintura de botijões, visando melhorar continuamente o processo em suas unidades operacionais.

Material - GRI 301-1

	Unidade	2021	2022
Matéria Prima - Gás liquefeito de petróleo (GLP)	(Kg)	1.931.201.010	1.548.857.363,19
Tintas	(litros)	645.919	1.609.224
Lacres	(unidade)	118.265.191	110.325.859
Etiquetas/ Rótulos	(unidade)	119.641.080	104.911.244
Alça P13	(unidade)	463	166
Base P-13	(unidade)	1.362	590
Plugue P-13 1/8"	(unidade)	1.449	1.227
Plaqueta de identificação de tara	(unidade)	125.754	110.028
Plaqueta de requalificação	(peça)	118.892	108.972
Plaqueta Repositora de Informação Conjugação A	(unidade)	47.473	36.144
Válvula recuperada P-13	(unidade)	83.906	96.988
Válvula P-13 Plus recuperada	(unidade)	43.678	128.021
Adesivo de massa plástica para vasilhame	(kg)	194	0
Gás de solda argônio	(m³)	235	0
Vedante	(kg)	101	0
Granalha de aço S390	(kg)	6.940	6.123
Arame MIG - 0,8 mm	(kg)	359	0
Placa repositora de informações técnicas	(unidade)	0	0

Bobtail e tanques ao fundo. CO de Barueri.





Antônio Muniz (Operadores de Gás) realizando o abastecimento de GLP nos caminhões Bobtail.

Utilizando o serviço de fornecedores externos para seus insumos não renováveis, a Copa Energia não possui materiais reciclados em seu processo produtivo, visando a segurança de suas atividades e produtos, que possuem como matéria-prima somente o GLP Envasado. No momento, não há métrica para a utilização de materiais reciclados em suas operações.

Não há uma relação direta entre os produtos e os materiais reciclados, que não estão relacionados necessariamente a um mesmo produto. Hoje, um único produto pode utilizar todos os materiais recuperados ou somente um deles.

GRI 301-3 Produtos e suas embalagens recuperados

	Quantidade
Produtos vendidos no período coberto pelo relatório	105.194.555,5
Total de produtos e suas embalagens recuperados durante o período coberto pelo relatório	4.035.831
Percentual de produtos e suas embalagens recuperados (%)	3,85

Gestão de resíduos

GRI 306-1, 306-2, 306-3, 306-4, 306-5

De acordo com seus procedimentos internos e com a legislação brasileira, a Copa Energia trabalha diariamente para reduzir a geração de resíduos em suas atividades. Atualmente, o principal impacto neste tema está relacionado à destinação inadequada dos resíduos gerados no processo de envase do GLP (contaminados - classe I - como borra de tinta, lacres e selos, óleos e graxas - e classe II - como recicláveis de papel, plástico, sucatas metálicas, entulho e madeira) ou nos processos administrativos, como materiais recicláveis, resíduos de alimentos e de banheiros.

Para a gestão de resíduos, a companhia possui práticas e procedimentos que abrangem o armazenamento temporário, o transporte e a destinação final. Em 2022, não foram registrados impactos reais e significativos nesta área.

A Copa Energia, em atendimento à legislação vigente, realiza a atualização frequente do Plano de Gerenciamento de Resíduos Sólidos (PGRS) de cada unidade operacional, que possui todas as informações relacionadas às etapas do gerenciamento de resíduos: geração, segregação, armazenamento interno, coleta, transporte e destinação. Na etapa de geração está incluído o treinamento e conscientização dos colaboradores em relação à política de 5 Rs

da Sustentabilidade: Repensar, Reduzir, Recusar, Reutilizar e Reciclar.

As etapas de geração, segregação e armazenamento são realizadas internamente. Já a coleta, transporte e destinação final são realizadas por terceiros, seguindo as especificações técnicas da companhia. Os dados são controlados e informados mensalmente pelas unidades operacionais, que utilizam o SINIR - Sistema Nacional de Informações sobre a Gestão dos Resíduos Sólidos.

A Copa Energia, em atendimento à legislação vigente, realiza a atualização frequente do Plano de Gerenciamento de Resíduos Sólidos (PGRS) de cada unidade operacional.

Rafael Dantas da Silva (Ajudante de Carga e Descarga)



Resíduos por composição, em toneladas métricas (t) - GRI 306-3

Composição do resíduo	Descrição do resíduo	Peso total de resíduos gerados (t)	
		2022	2021
Classe I	Borra de tinta	287,42	2.204,69
	Carepa		
	EPI/Diversos contaminados		
	Lacres/selos (contaminados)		
	Lâmpada		
	Oleína		
	Óleo de máquina		
	Pilhas/baterias		
	Pó de exaustão		
	Varrição (contaminado)		
Classe II Não Reciclável	Entulho	549,15	912,64
	Jardinagem/poda		
	Lixo comum		
	Resíduos alimentícios		
Classe II Reciclável	Papel/papelão	1.257,15	471,33
	Plástico/isopor		
	Sucata de ferro		
	Sucata eletrônica		
Não perigosos - efluentes	Limpeza de fossa		12.429,64
	Limpeza de caixa de gordura		
TOTAL DE RESÍDUOS		2.093,72	16.018,30

Em 2022 houve uma mudança na premissa de apuração dos indicadores de resíduos. Não foi considerada a quantidade de água contaminada e a quantidade de efluentes sanitários (limpeza de fossa séptica e de caixa de gordura) porque trata-se predominantemente de efluentes líquidos. Portanto, os dados foram abordados no indicador 303-4 - Descarte de Água.

É importante destacar que indicador consolida as informações de resíduos destinados, cuja evidência é a emissão de Manifesto de Transporte de Resíduos (MTR) e Certificados de Destinação Final (CDF). Não são contabilizados resíduos destinados nas coletas municipais nem resíduos armazenados temporariamente nas unidades. Por este motivo, houve uma redução significativa na quantidade de resíduos classe I reportados em 2022 em relação a 2021.

Resíduos desviados do descarte (fora do local), por tipo de recuperação (t) - GRI 306-4

	2022	2021
RESÍDUOS PERIGOSOS		
Preparação para o reuso	0	0
Reciclagem	0	0
RESÍDUOS NÃO PERIGOSOS		
Preparação para o reuso (efluentes - tratamento físico-químico)	0	12.429,64
Reciclagem	1.257,15	471,33
TOTAL	1.257,15	12.900,97

A quantidade de resíduos desviados do descarte foi apurada no sistema da Copa Energia como resíduos totais recicláveis.

As informações de destinação foram apuradas de acordo com dados das unidades operacionais. Os resíduos listados como não recicláveis são

encaminhados para aterros e a maioria dos resíduos classe I são encaminhados para coprocessamento. A companhia está estudando a possibilidade de aperfeiçoar a consolidação das informações, para que as unidades reportem os dados de resíduos destinados por tipo de resíduo e por tipo de destinação.

Resíduos direcionados para descarte (fora do local), por tipo de operação de descarte (t) - GRI 306-5

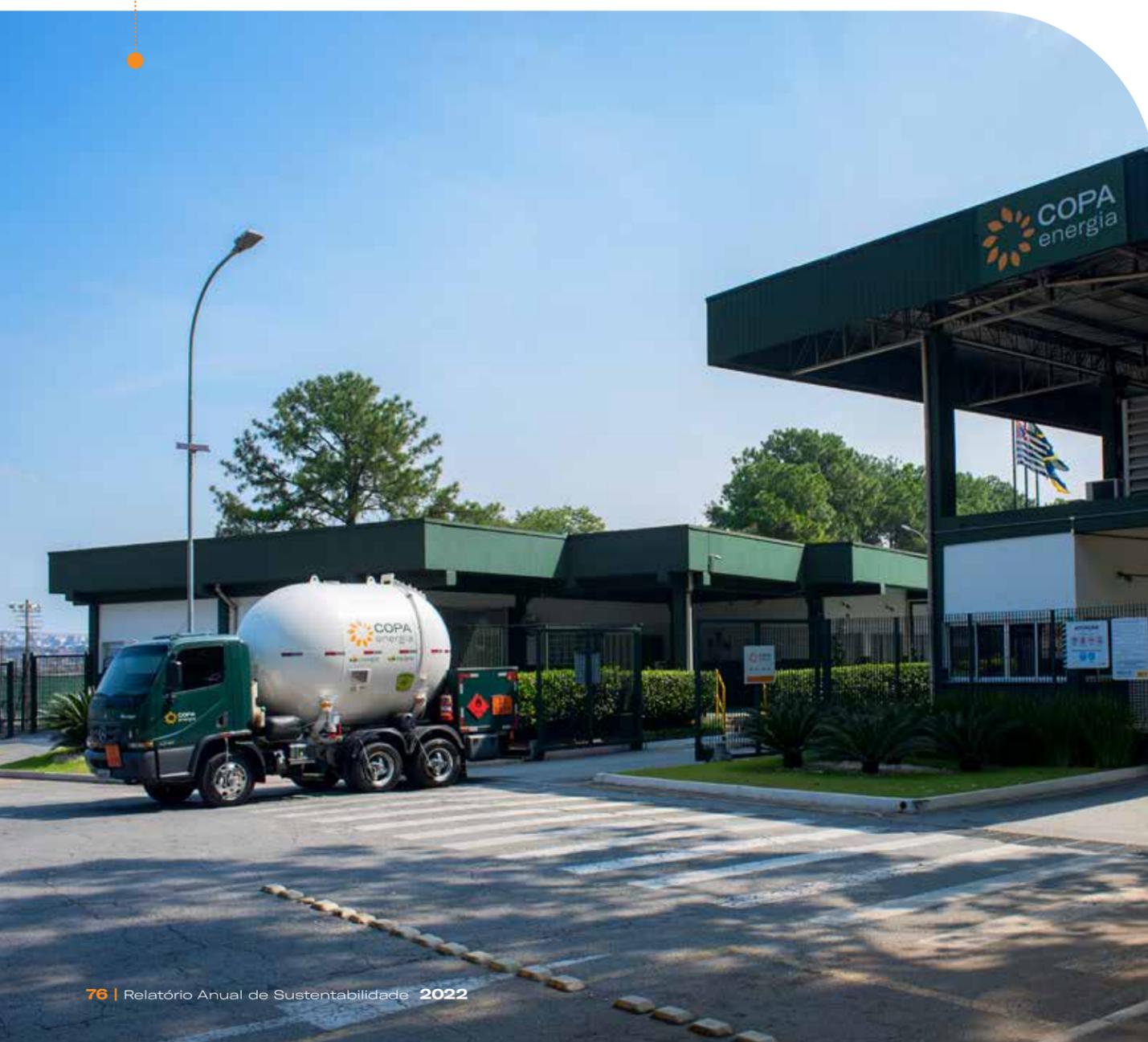
	2022	2021
RESÍDUOS PERIGOSOS		
Incineração (com recuperação de energia)	0,00	2.204,69
Incineração (sem recuperação de energia)	0,00	0,00
Aterro	0,00	0,00
Coprocessamento e outro tratamentos	287,42	0,00
RESÍDUOS NÃO PERIGOSOS		
Incineração	0,00	0,00
Aterro	549,15	912,64
TOTAL	836,57	3.117,33

Biodiversidade

A Copa Energia não possui atividades, produtos e serviços que impactem significativamente a biodiversidade das regiões onde atua, pois nos últimos anos não foram construídas novas unidades e a companhia não tem operação em áreas de conservação. Além disso, não realiza supressão de vegetação para a realização de suas atividades e o sistema de transporte do GLP utiliza apenas vias rodoviárias consolidadas.

A companhia também não registra impactos diretos e indiretos significativos na biodiversidade em relação à introdução de espécies invasoras, pragas e agentes patogênicos, redução de espécies, conversão de habitats e mudanças em processos ecológicos fora da faixa natural de variação. Também não há impactos em relação a espécies afetadas e extensão das áreas impactadas.

Fachada do CO Barueri.



EMISSÕES

GRI 305-1, 305-2, 305-3, 305-4, 305-5, 305-6, 305-7

Atualmente, o impacto mais significativo envolvendo a emissão de Gases de Efeito Estufa (GEE) ocorre apenas durante o transporte do produto GLP, tanto com a frota própria (escopo 1) quanto com a frota contratada (escopo 3). Outra fonte de emissão de poluentes são as cabines de repintura de botijões, que emitem Compostos Orgânicos Voláteis (COV) e Material Particulado (MP), conforme permitido por legislação local de cada unidade operacional.

Desde 2012, a companhia realiza seu inventário de emissões através da metodologia GHG Protocol. No entanto, ainda não tinha realizado planos de ação com o objetivo específico de traçar metas para redução de emissões de GEE. A cada ano, a companhia está somando esforços para assumir diversos compromissos com as metas públicas sobre Mudanças Climáticas.

Em 2022, por exemplo, contratou uma consultoria para auxiliar no diagnóstico de possíveis incongruências no reporte de emissões e começou a realizar planos de ação para mitigação nos 3 escopos de contabilização. Tais ações e resultados serão reportados com mais detalhes no próximo Relatório de Sustentabilidade.

Todos os gases listados na tabela estão incluídos no cálculo (CO₂, CH₄, N₂O, HFCs, PFCs, SF₆, NF₃). O GHG Protocol Brasil (FGV) é a principal fonte dos fatores de emissão e índices de potencial de aquecimento global (GWP) utilizados no cálculo.

Emissões em toneladas métricas de CO₂ equivalente (tCO₂e)

	Escopo 1	Escopo 2 com base na localização	Escopo 2 com base na escolha de compra	Escopo 3
CO ₂	12.184,06	1.137,92	-	29.040,95
CH ₄	38,86	0	-	368,14
N ₂ O	199,54	0,00	-	415,25
HFCs	0,00	0,00	-	0,00
PFCs	0,00	0,00	-	0,00
SF ₆	0,00	0,00	-	0,00
NF ₃	0,00	0,00	-	0,00
TOTAL	12.422,46	1.137,92	-	29.823,94
CO ₂ e biogênicas	1.790,53	0	-	3.037,33

Intensidade energética - (GRI 305-4)

	2022	2021
Volume de vendas (t)	1.811.536,00	1.965.701,43
Emissões (kg CO ₂ equivalente)	43.384,39	37.803,64
Indicador de intensidade (em kg CO ₂ e/t de GLP vendido)	23,95	19,23

Notas:

- Emissões totais (escopos 1, 2 e 3) em kgCO₂e / Venda total de GLP (t).
 - Fontes dos fatores de emissão usados: Cabines de pintura (COV e MP). Atualmente, não há medição das emissões de COV e MP, nem cálculo aproximado.

Copa Tower

Em janeiro de 2022 a Copa Energia implantou o Copa Tower (CT), uma torre de controle capaz de monitorar e gerar melhores rotas para entregas de mercadorias, e aperfeiçoamento da logística de transporte. O objetivo do sistema é melhorar, padronizar e otimizar os processos logísticos, com redução de custo e de emissão de poluentes na atmosfera.

Com o projeto já foi alcançada uma redução de 307 mil quilômetros rodados e 108 toneladas de carbono, no primeiro semestre de 2022 se comparado ao mesmo período do ano de 2021.

Unidade	Sem torre	Com torre	Variação	2022	2021	Variação
	kg/km	kg/km		km	km	
Aracaju	7,08	14,99	111,77%	47.406,00	62.017,00	-23,56%
Araucária	28,26	39,34	39,18%	415.776,00	634.965,86	-34,52%
Barueri	38,72	43,86	13,26%	184.695,00	202.673,00	-8,87%
Bauru	21,43	22,84	6,61%	213.815,00	210.500,00	1,57%
Belém	39,75	43,84	10,29%	45.862,00	48.491,00	-5,42%
Brasília	29,34	31,74	8,15%	192.371,00	187.366,00	2,67%
Campo Grande	14,89	14,90	0,04%	378.724,00	361.477,53	4,77%
Canoas	20,33	22,04	8,42%	640.622,00	728.902,00	-12,11%
Capuava	17,63	18,63	5,67%	846.751,00	855.140,00	-0,98%
Cascavel	19,44	18,40	-5,36%	363.003,00	297.208,00	22,14%
Caxias do Sul	53,79	52,57	-2,28%	114.955,00	115.804,00	-0,73%
Cuiabá	11,77	12,22	3,80%	637.459,00	616.521,43	3,40%
Curitiba	24,69	26,25	6,30%	272.458,00	285.187,00	-4,46%

Unidade	Sem torre	Com torre	Variação	2022	2021	Variação
	kg/km	kg/km		km	km	
Duque de Caxias	18,91	20,97	10,91%	688.208,00	686.314,02	0,28%
Fortaleza	38,12	31,34	-17,78%	112.527,00	78.071,00	44,13%
Goiânia	25,01	23,88	-4,49%	116.293,00	107.373,00	8,31%
Gurupi	12,28	10,88	-11,47%	92.979,00	88.031,00	5,62%
Ibirité	21,59	22,18	2,74%	373.816,09	363.136,35	2,94%
Ipojuca	10,36	10,47	1,06%	517.314,25	658.388,77	-21,43%
Itajaí	20,44	40,36	97,47%	168.238,00	416.817,84	-59,64%
Jardinópolis	21,81	21,36	-2,04%	951.373,00	837.004,50	13,66%
Jequié	7,45	8,86	19,03%	50.771,00	53.584,00	-5,25%
João Pessoa	32,33	34,44	6,51%	82.352,00	49.500,00	66,37%
Joinville	35,30	33,63	-4,73%	149.162,00	195.550,00	-23,72%
Londrina	26,96	27,30	1,24%	138.249,00	139.980,00	-1,24%
Mataripe	13,30	12,15	-8,68%	186.694,00	173.227,00	7,77%
Natal	17,76	19,88	11,93%	95.423,00	104.126,00	-8,36%
Passo Fundo	21,46	22,61	5,36%	588.725,00	573.608,00	2,64%
Paulínia	22,74	21,56	-5,20%	1.210.016,66	1.277.442,00	-5,28%
Ponta Grossa	42,94	45,49	5,94%	133.037,00	127.601,00	4,26%
S.J. do Rio Preto	36,90	41,59	12,71%	276.603,00	298.473,00	-7,33%
Santa Maria	13,29	15,62	17,54%	75.336,00	73.695,00	2,23%
Santos	21,57	13,73	-36,32%	53.698,00	78.695,00	-31,76%
São José	23,14	22,58	-2,38%	381.194,00	318.444,00	19,71%
São José dos Campos	17,63	16,97	-3,70%	210.172,00	198.731,00	5,76%
São Luís	42,18	35,96	-14,74%	38.833,00	33.553,00	15,74%
Serra	24,60	32,03	30,19%	54.377,00	55.680,00	-2,34%
Socorro	34,92	35,86	2,69%	642.814,68	696.385,53	-7,69%
Suape	21,80	21,62	-0,79%	131.305,00	155.655,00	-15,64%
Uberlândia	20,11	21,11	4,95%	547.649,00	572.694,00	-4,37%
Pelotas	0,00	17,75		54.767,00	0,00	
TOTAL GERAL	22,30	23,54	5,59%	12.475.823,68	13.018.012,83	-4,16%

Sumário

GRI Standards



GRI Standards	Divulgação	Observações	Página	Omissão
CONTEÚDOS GERAIS				
A ORGANIZAÇÃO E SUAS PRÁTICAS DE RELATO				
GRI 2-1	Detalhes organizacionais		11	
GRI 2-2	Entidades incluídas no relatório de sustentabilidade da organização		7	
GRI 2-3	Período do relatório, frequência e ponto de contato		7	
GRI 2-4	Reformulações de informações		7	
GRI 2-5	Asseguração externa		7	
ATIVIDADES E TRABALHADORES				
GRI 2-6	Atividades, cadeia de valor e outras relações comerciais		11	
GRI 2-7	Empregados		48	
GRI 2-8	Trabalhadores que não são empregados		48	
GRI 2-9	Estrutura e composição de governança		23	
GRI 2-10	Nomeação e seleção do mais alto órgão de governança		23	
GRI 2-11	Presidente do mais alto órgão de governança		23	
GRI 2-12	Papel do mais alto órgão de governança na supervisão da gestão de impactos		23	
GRI 2-13	Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos		29, 30	
GRI 2-14	Papel do mais alto órgão de governança na supervisão da gestão de impactos		7	
GRI 2-15	Conflitos de interesse		25	
GRI 2-16	Comunicação de preocupações críticas		23	
GRI 2-17	Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança		23	
GRI 2-18	Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança		23	
GRI 2-19	Políticas de remuneração		23	
GRI 2-20	Processo para determinar a remuneração		23	
GRI 2-21	Índice de remuneração total anual			

GRI 2: CONTEÚDOS PADRÃO GERAIS 2021

GRI Standards	Divulgação	Observações	Página	Omissão
ESTRATÉGIAS, POLÍTICAS E PRÁTICAS				
GRI 2-22	Declaração sobre a estratégia de desenvolvimento sustentável		29	
GRI 2-23	Políticas de compromisso		25	
GRI 2-24	Incorporando compromissos de política		25	
GRI 2-25	Processos para remediar impactos negativos		25	
GRI 2-26	Mecanismos para buscar aconselhamento e levantar preocupações		25	
GRI 2: CONTEÚDOS PADRÃO GERAIS 2021		Não houve casos significativos de não conformidade com leis e regulamentos durante o período de relato.		
GRI 2-27	Conformidade com as leis e regulamentos	Os casos significativos de não conformidade são considerados com base na régua de Impacto x Probabilidade do Mapa de Riscos da companhia.		
GRI 2-28	Afiliação a associações		29, 32	
ENGAJAMENTO DE STAKEHOLDERS				
GRI 2-29	Abordagem para o envolvimento das partes interessadas		8	
GRI 2-30	Acordos coletivos		48	
TEMAS MATERIAIS				
GRI 3-3	Rastreabilidade de Produtos		8	
GRI 3: ABORDAGEM DE GESTÃO 2021	GRI 3-1	Processo para determinar tópicos materiais	8	
	GRI 3-2	Lista de tópicos materiais	8	

GRI Standards **Divulgação** **Observações** **Página** **Omissão**

INOVAÇÃO

GOVERNANÇA CORPORATIVA

	GRI 2-9	Estrutura e composição de governança	23
	GRI 2-10	Nomeação e seleção do mais alto órgão de governança	23
	GRI 2-11	Presidente do mais alto órgão de governança	
GRI 2: CONTEÚDOS PADRÃO GERAIS 2021	GRI 2-12	Papel do mais alto órgão de governança na supervisão da gestão de impactos	
	GRI 2-13	Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	30
	GRI 2-14	Papel do mais alto órgão de governança na supervisão da gestão de impactos	7

ÉTICA E TRANSPARÊNCIA

GRI 204: PRÁTICAS DE COMPRA	GRI 204-1	Proporção de gastos com fornecedores locais	47
GRI 205: ANTICORRUPÇÃO 2016	GRI 205-1	Operações submetidas a avaliações de riscos relacionados à corrupção.	25
GRI 205: ANTICORRUPÇÃO 2016	GRI 205-2	Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	25
	GRI 205-3	Casos confirmados de corrupção e ações tomadas.	25
GRI 206: CONCORRÊNCIA DESLEAL	GRI 206-1	Ações judiciais por concorrência desleal, práticas de traste e monopólio	25

ENERGIA RENOVÁVEL

	GRI 302-1	Consumo de energia dentro da organização.	67
	GRI 302-2	Consumo de energia fora da organização	67
GRI 302: ENERGIA 2016	GRI 302-3	Intensidade energética	67
	GRI 302-4	Redução do consumo de energia.	67
	GRI 302-5	Reduções nos requisitos energéticos de produtos e serviços	69

GRI Standards **Divulgação** **Observações** **Página** **Omissão**

EFICIÊNCIA ENERGÉTICA E EMISSÕES DE GEE

	GRI 305-1	Emissões diretas de gases de efeito estufa – ESCOPO 1.	77
	GRI 305-2	Emissões indiretas de Gases de Efeito Estufa – ESCOPO 2.	77
GRI 305: EMISSÕES 2016	GRI 305-3	Outras emissões indiretas de gases de efeito estufa – ESCOPO 3.	77
	GRI 305-4	Intensidade de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	77
	GRI 305-5	Redução de emissões de gases de efeito estufa.	77
GRI 305: EMISSÕES 2016	GRI 305-6	Emissões de substâncias destruidoras da camada de ozônio (SDO)	77
		Emissões de substâncias destruidoras da camada de ozônio (SDO) não se aplicam ao negócio.	
	GRI 305-7	Emissões de NOX, SOX e outras emissões atmosféricas significativas	77

EFICIÊNCIA ENERGÉTICA E EMISSÕES DE GEE

DIVERSIDADE E INCLUSÃO

GRI 405: DIVERSIDADE E IGUALDADE DE OPORTUNIDADES 2016	GRI 405-1	Diversidade em órgãos de governança e empregados	57
	GRI 405-2	Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens	57

SAÚDE, SEGURANÇA, BEM-ESTAR E DESENVOLVIMENTO DO COLABORADOR

	GRI 401-1	Novas contratações e rotatividade de empregados	48
GRI 401: EMPREGO	GRI 401-2	Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial	52
	GRI 401-3	Licença maternidade/ paternidade	57

GRI Standards	Divulgação	Observações	Página	Omissão
GRI 403: SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO 2018	GRI 403-1	Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho.	62	
	GRI 403-2	Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes.	62	
	GRI 403-3	Serviços de saúde do trabalho.	62	
GRI 403: SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO 2018	GRI 403-4	Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho.	62	
	GRI 403-5	Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho.	62	
	GRI 403-6	Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios.	62	
	GRI 403-7	Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios	62	
	GRI 403-8	Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho.	62	
	GRI 403-9	Acidentes de trabalho.	62	
	GRI 403-10	Doenças profissionais.	62	
GRI 404: TREINAMENTO E EDUCAÇÃO 2016	GRI 404-1	Média de horas de capacitação por ano, por empregado	52	
	GRI 404-2	Programas de gestão de competências e aprendizagem contínua.	52	
	GRI 404-3	Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira	52	

GRI Standards	Divulgação	Observações	Página	Omissão
RESPONSABILIDADE NA CADEIA DE VALOR				
GRI 406: NÃO DISCRIMINAÇÃO 2016	GRI 406-1	Número total de casos de discriminação e as medidas corretivas tomadas.		No ano de 2022 não foram registrados casos de discriminação na organização. As denúncias continuam sendo recebidas pelo Canal de Denúncias externo e as medidas são avaliadas e definidas pelo Comitê de Ética.
GRI 408: TRABALHO INFANTIL	GRI 408-1	Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho infantil		Não há operações e fornecedores que apresentem riscos de ocorrência de casos de trabalho infantil e exposição a trabalho perigoso, conforme avaliação documental. A Copa Energia contribui com a eliminação de todas as formas de trabalho infantil através da divulgação na política de compras e inserção em cláusula contratual.
GRI 409: TRABALHO FORÇADO OU ANÁLOGO AO ESCRAVO	GRI 409-1	Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho forçado ou análogo ao escravo		A Copa Energia não identificou operações e fornecedores que podem apresentar riscos de ocorrência de casos de trabalho forçado ou análogo ao escravo, de acordo com avaliação documental. Para contribuir com a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou análogo ao escravo, a companhia realiza divulgação na política de compras e inserção em cláusula contratual.
GRI 411: DIREITOS DE POVOS INDÍGENAS 2016	GRI 411-1	Casos de violação de direitos de povos indígenas		Em 2022 a Copa Energia não registrou casos de violação de direitos de povos indígenas.

GRI Standards Divulgação Observações Página Omissão

GRI 412: AVALIAÇÃO EM DIREITOS HUMANOS 2016	GRI 412-1	Operações submetidas a avaliações de direitos humanos ou de impacto nos direitos humanos	Não existe um processo estruturado de avaliação de impactos relacionados a direitos humanos nas operações da companhia. Ainda assim, o tema é tratado de forma transversal nas áreas de negócios, uma vez que a Copa Energia é signatária do Pacto Global da ONU no Brasil e aplica as diretrizes dos seus 10 princípios universais, onde o tema é amplamente abordado. Em tempo, os direitos humanos são constantemente abordados nas ações de Ética e Transparência, Compliance, Recursos Humanos e Sustentabilidade.	
---	-----------	--	---	--

	GRI 412-2	Treinamento de empregados em políticas ou procedimentos de direitos humanos.	Não existe na companhia um treinamento específico para o tema de Direitos Humanos. Porém, de forma transversal, o tema permeia diversas áreas e ações na companhia. Em específico, o tema é citado no treinamento da PL-0001 – Código de Conduta Ética da Copa Energia, na seção de Responsabilidades.	
--	-----------	--	--	--

	GRI 412-3	Acordos e contratos de investimentos significativos que incluem cláusulas sobre direitos humanos ou foram submetidos a avaliação.	Participaram do treinamento PL 96% dos colaboradores.	
--	-----------	---	---	--

SEGURANÇA, DISPONIBILIDADE, BEM-ESTAR E DESENVOLVIMENTO DO COLABORADOR

GRI 416: SAÚDE E SEGURANÇA DOS CLIENTES 2016	GRI 416-1	Categorias de produtos e serviços para as quais são avaliados impactos na saúde e segurança.		33
--	-----------	--	--	----

GRI Standards Divulgação Observações Página Omissão

GRI 416: SAÚDE E SEGURANÇA DOS CLIENTES 2016	GRI 416-2	Casos de não conformidade em relação aos impactos na saúde e segurança causados por produtos e serviços	Em 2022, a Copa Energia registrou 29 casos de não conformidade com leis que resultaram em multa ou penalidade. Vale ressaltar que as respostas são relativas a casos de não conformidade de multas aplicadas pelo INMETRO, com conhecimento do jurídico interno.	
	GRI 417-1	Requisitos para informações e rotulagem de produtos e serviços		33
	GRI 417-2	Casos de não conformidade em relação a informações e rotulagem de produtos e serviços		33
GRI 417: MARKETING E ROTULAGEM 2016	GRI 417-3	Número total de casos de não conformidade com regulamentos e códigos voluntários relativos a comunicações de marketing, incluindo publicidade, promoção e patrocínio, discriminados por tipo de resultado.	Não houve.	33

INDICADORES ESPECÍFICOS

SÉRIE ECONÔMICA

GRI 201: DESEMPENHO ECONÔMICO	GRI 201-1	Valor econômico direto gerado e distribuído		30
GRI 203: IMPACTOS ECONÔMICOS INDIRETOS	GRI 203-2	Impactos econômicos indiretos significativos		30
GRI 202: PRESENÇA NO MERCADO	GRI 202-1	Proporção entre o salário mais baixo e o salário mínimo local, com discriminação por gênero		57

SÉRIE AMBIENTAL

	GRI 301-1	Materiais usados por peso ou volume.		71
GRI 301: MATERIAIS 2016	GRI 301-2	Percentual dos materiais usados provenientes de reciclagem.		71
	GRI 301-3	Produtos e suas embalagens recuperados		71

GRI Standards	Divulgação	Observações	Página	Omissão
	GRI 303-1	Total de retirada de água, por fonte.	67	
GRI 303: ÁGUA 2016	GRI 303-2	Fontes hídricas significativamente afetadas por retirada de água.	67	
	GRI 303-3	Percentual e volume total de água reciclada e reutilizada.	67	
	GRI 303-4	Descarte de água	71	
	GRI 303-5	Consumo de água	71	
	GRI 306-1	Descarte total de água, discriminado por qualidade e destinação.	73	
GRI 306: RESÍDUOS 2016	GRI 306-2	Peso total de resíduos, por tipo e método de disposição.	73	
	GRI 306-3	Resíduos gerados	73	
	GRI 306-4	Resíduos desviados do descarte	73	
	GRI 306-5	Corpos d'água significativamente afetados por descartes e/ou drenagem de água.	73	
GRI 307: CONFORMIDADE AMBIENTAL 2016	GRI 307-1	Não conformidade com leis e/ou regulamentos ambientais.		Em 2022 a Copa Energia não registrou não conformidades ambientais.
	308:1	Novos fornecedores selecionados com base em critérios ambientais		Em 2022 não houve processo de homologação de fornecedores.
GRI 308: AVALIAÇÃO AMBIENTAL DE FORNECEDORES	308-2	Impactos ambientais negativos na cadeia de fornecedores e medidas tomadas		Em 2022 não houve avaliação de fornecedores através de questionário específico de meio ambiente e/ou de sustentabilidade. Portanto, não foram identificados impactos ambientais negativos significativos na cadeia de fornecedores através da avaliação documental.

GRI Standards	Divulgação	Observações	Página	Omissão
SÉRIE SOCIAL				
GRI 407: Liberdade Sindical e Negociação Coletiva 2016	GRI 407-1	Operações e fornecedores identificados em que o direito de exercer a liberdade de associação e a negociação coletiva possa estar sendo violado		A companhia preserva a liberdade de associação dos colaboradores. O RH acompanha e fiscaliza os Centros Operativos através de auditorias e alinhamento direto com as entidades sindicais, além de orientar constantemente os gestores no intuito de garantir que não seja adotada ou incentivada qualquer conduta antissindical.
				Também foi implementado um treinamento anual obrigatório, educando os líderes e profissionais que cuidam de pessoas sobre a importância da prevenção contra a violação ou risco de violação da liberdade sindical. A Copa Energia mantém comunicação direta e frequente com as entidades sindicais e há uma área interna, que faz parte do RH, especializada em prevenção de condutas antissindicais.
				Não houve registro de casos de violação ao direito à liberdade sindical e negociação coletiva em 2022.

GRI Standards	Divulgação	Observações	Página	Omissão
GRI 410: PRÁTICAS DE SEGURANÇA	410-1	Pessoal de segurança capacitado em políticas ou procedimentos de direitos humanos		
		Em 2022 a Copa Energia contou com 103 profissionais de segurança. Os treinamentos direcionados para a área de segurança são de responsabilidade da companhia contratada, que realiza a capacitação de seus profissionais. Os requisitos de capacitação estão de acordo com a política de cada companhia terceirizada contratada. Para esses empregados, são ministrados internamente apenas treinamentos de integração no ato da contratação e/ou disponibilização da mão de obra, para que recebam as instruções sobre riscos e medidas de controle ligadas às áreas de risco.		
	GRI 413-1	Operações com programas de engajamento da comunidade, avaliação de impactos e/ou desenvolvimento local.	41	
GRI 413: COMUNIDADES LOCAIS 2016				
	GRI 413-2	Operações com impactos negativos significativos reais e potenciais nas comunidades locais	30	

GRI Standards	Divulgação	Observações	Página	Omissão
	GRI 414-1	Novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais	47	
GRI 414: AVALIAÇÃO SOCIAL DE FORNECEDORES				
	GRI 414-2	Impactos sociais negativos na cadeia de fornecedores e medidas tomadas		Não houve impactos sociais negativos significativos – reais e potenciais – identificados na cadeia de fornecedores. Também não foi realizada avaliação de fornecedores em relação, exclusivamente, aos impactos sociais.
GRI 418: PRIVACIDADE DOS CLIENTES 2016	GRI 418-1	Número total de reclamações comprovadas relativas à violação de privacidade e perda de dados de clientes.		A Copa Energia não recebeu, durante o ano, nenhuma queixa relativa à violação de privacidade e perda de dados de clientes
GRI 419: CONFORMIDADE SOCIOECONÔMICA 2016	GRI 419-1	Não conformidade com leis e regulamentos na área social e econômica.		Em 2022 a Copa Energia não registrou não conformidades.

Relatório de Asseguração



Tel.: + 55 11 3848 5880
Fax: + 55 11 3045 7363
www.bdo.com.br

Rua Major Quedinho, 90
Consolação - São Paulo,
SP
Brasil 01050-030



RELATÓRIO DE ASSEGURAÇÃO LIMITADA DO AUDITOR INDEPENDENTE SOBRE AS INFORMAÇÕES NÃO FINANCEIRAS CONSTANTES NO RELATÓRIO ANUAL DE SUSTENTABILIDADE 2022

Aos
Diretores e demais partes interessadas da
Copa Energia Distribuidora de Gás S.A
São Paulo - SP

Introdução

Fomos contratados pela **Copa Energia Distribuidora de Gás S.A** (“Copa Energia” ou “Companhia”), para apresentar nosso relatório de asseguração limitada sobre as informações contidas no Relatório Anual de Sustentabilidade 2022, relativas ao período compreendido entre 1º de janeiro de 2022 e 31 de dezembro de 2022.

Nossa asseguração limitada não se estende a informações de períodos anteriores ou a qualquer outra informação divulgada em conjunto com o referido relatório, incluindo quaisquer imagens, arquivos de áudio ou vídeos incorporados.

Responsabilidades da Administração da Companhia

A Administração da Copa Energia é responsável por:

- Selecionar e estabelecer critérios adequados para a elaboração das informações constantes no Relatório Anual de Sustentabilidade 2022;
- Preparar as informações de acordo com os critérios e diretrizes da *Global Reporting Initiative* (GRI Standards);
- Desenhar, implementar e manter controles internos sobre as informações relevantes para a preparação das informações constantes no Relatório Anual de Sustentabilidade 2022, que estão livres de distorções relevante, independentemente se causada por fraude ou erro.

Responsabilidade do auditor independente

Nossa responsabilidade é expressar conclusão sobre as informações não financeiras constantes no Relatório Anual de Sustentabilidade 2022 da Copa Energia, com base nos trabalhos de asseguração limitada conduzidos de acordo com o Comunicado Técnico CTO nº 07/2022 - Relatório de asseguração limitada das informações não financeiras contidas no Relatório Anual de Sustentabilidade 2022, emitido pelo Conselho Federal de Contabilidade (CFC) e com base na NBC TO 3000 - Trabalhos de Asseguração Diferente de Auditoria e Revisão, também emitida pelo CFC, que é equivalente à norma Internacional ISAE 3000 - *Assurance engagements other than audits or reviews of historical financial information*, emitida pelo *International Auditing and Assurance Standards Board* (IAASB). Essas normas requerem o cumprimento de exigências éticas, independência e demais responsabilidades referentes à ela, inclusive quanto à aplicação da Norma Brasileira de Controle de Qualidade (NBC PA 01) e, portanto, a manutenção de sistema de controle de qualidade abrangente, incluindo políticas documentadas e procedimentos sobre o cumprimento de requerimentos éticos, normas profissionais e requerimentos legais e regulatórios aplicáveis.

Adicionalmente, as referidas normas requerem que o trabalho seja planejado e executado com o objetivo de obter segurança limitada de que as informações não financeiras constantes no Relatório Anual de Sustentabilidade 2022 da Copa Energia, tomadas em conjunto, estão livres de distorções relevantes.

BDO RCS Auditores Independentes SS Ltda., uma empresa brasileira da sociedade simples, é membro da BDO Internacional Limited, uma companhia limitada por garantia do Reino Unido, e faz parte da rede internacional BDO de firmas-membro independentes. BDO é nome comercial para a rede BDO e cada uma das firmas da BDO.

Um trabalho de asseguração limitada conduzido de acordo com a NBC TO 3000 (ISAE 3000) consiste principalmente em indagações à Administração da Copa Energia e outros profissionais da Companhia que estão envolvidos na elaboração das informações, assim como pela aplicação de procedimentos analíticos para obter evidências que nos possibilitem concluir, na forma de asseguração limitada, sobre as informações tomadas em conjunto. Um trabalho de asseguração limitada requer também a execução de procedimentos adicionais, quando o auditor independente toma conhecimento de assuntos que o levem a acreditar que as informações divulgadas no Relatório Anual de Sustentabilidade 2022, tomadas em conjunto, podem apresentar distorções relevantes.

Os procedimentos selecionados basearam-se na nossa compreensão dos aspectos relativos à compilação, materialidade e apresentação das informações constantes do Relatório Anual de Sustentabilidade 2022 da Companhia, de outras circunstâncias do trabalho e da nossa consideração sobre áreas e sobre os processos associados às informações materiais divulgadas no Relatório Anual de Sustentabilidade 2022, em que distorções relevantes poderiam existir. Os procedimentos compreenderam, entre outros:

- O planejamento dos trabalhos, considerando a relevância, o volume de informações quantitativas e qualitativas e os sistemas operacionais e de controles internos que serviram de base para a elaboração das informações constantes do Relatório Anual de Sustentabilidade 2022;
- O entendimento da metodologia de cálculos e dos procedimentos para a compilação dos indicadores por meio de indagações com os gestores responsáveis pela elaboração das informações;
- A aplicação de procedimentos analíticos sobre as informações quantitativas e indagações sobre as informações qualitativas e sua correlação com os indicadores divulgados nas informações constantes no Relatório Anual de Sustentabilidade 2022;
- Para os casos em que dados não financeiros se correlacionam com os indicadores de natureza financeira, o confronto dos indicadores de natureza financeira com as demonstrações contábeis e/ou registros contábeis.

Os trabalhos de asseguração limitada compreenderam, também, a aderência às diretrizes e aos critérios da estrutura de elaboração da *GRI Standards* aplicáveis na elaboração das informações constantes no Relatório Anual de Sustentabilidade 2022.

Acreditamos que a evidência obtida em nosso trabalho é suficiente e apropriada para fundamentar nossa conclusão na forma limitada.

Alcance e limitações

Os procedimentos executados em um trabalho de asseguração limitada variam em termos de natureza e época e são substancialmente menos extensos do que aqueles aplicados em um trabalho de asseguração razoável. Consequentemente, o nível de segurança obtido em um trabalho de asseguração limitada é substancialmente menor do que aquele que seria obtido se tivesse sido executado um trabalho de asseguração razoável. Caso tivéssemos executado um trabalho de asseguração razoável, poderíamos ter identificado outros assuntos e eventuais distorções que podem existir nas informações constantes do Relatório Anual de Sustentabilidade 2022 da Copa Energia. Desta forma, não expressamos uma opinião sobre essas informações.

Os dados não financeiros estão sujeitos a mais limitações inerentes do que os dados financeiros, dada a natureza e a diversidade dos métodos utilizados para determinar, calcular ou estimar esses dados. Interpretações qualitativas de materialidade, relevância e precisão dos dados estão sujeitos a pressupostos individuais e a julgamentos. Adicionalmente, não realizamos qualquer trabalho em dados informados para os períodos anteriores, tampouco em relação a projeções futuras e metas.



A preparação e apresentação das informações não financeiras seguiu os critérios da *GRI - Standards*, e, portanto, não possuem o objetivo de assegurar o cumprimento de leis e regulações sociais, econômicas, ambientais ou de engenharia. Os referidos padrões preveem, entretanto, a apresentação e divulgação de eventuais descumprimentos a tais regulamentações quando da ocorrência de sanções ou multas significativas. Nosso relatório de asseguarção deve ser lido e compreendido nesse contexto, inerente aos critérios selecionados e previamente mencionados.

Conclusão

Com base nos procedimentos realizados, descritos neste relatório e nas evidências obtidas, nada chegou ao nosso conhecimento que nos leve a acreditar que as informações não financeiras constantes do Relatório Anual de Sustentabilidade 2022, para o período compreendido entre 1º de janeiro de 2022 e 31 de dezembro de 2022 da Copa Energia, não foram elaboradas, em todos os aspectos relevantes, de acordo com os critérios e diretrizes da *Global Reporting Initiative - GRI Standards*.

São Paulo, 05 de julho de 2023.



BDO RCS Auditores Independentes SS Ltda.
CRC 2-SP 013846/O-1


Vivieni Alves Bauer
Contadora CRC 1 SP 253472/O-2





Capa

Francisco Uilson do Nascimento (Operador de Gás)



pag. 28

Gestão em Sustentabilidade

Adriana Maria Rosa, Thais Fernandes e Vitória Lopes



Índice

Jorge Roberto Militão e Jonathan José Laurentino



pag. 34

Desempenho Financeiro

Joelma Correia da Silva, Erika Tagami e Lais Dias Agostini



pag. 06

Sobre este relatório

Marcel Rodrigues Fortes (Coordenador de Operações)



pag. 40

Desempenho Social

Thais Fernandes



pag. 10

A Copa Energia

Caixa d'água no CO de Capuava



pag. 66

Desempenho Ambiental

Cícero Alexandre Sobrinho



pag. 22

Governança Corporativa

Recepção escritório Copa Energia em São Paulo (Sede)



pag. 80

Sumário GRI Standards

Carrossel de engarrafamento de P13 (Barueri)

Créditos

Coordenação

Copa Energia
São Paulo

Fotos

Acervo Copa Energia
Foto StockCar: Fotógrafo
Renato Mafra

Redação e consultoria editorial

Visão Sustentável

Projeto gráfico e diagramação

Juliana Fioroto
Visão Sustentável

Seleção, Coleta e Análise de Disclosures

Visão Sustentável



COPA
energia