



# Relatório de Sustentabilidade 2023



**Energizar vidas e negócios**  
de forma sustentável

## Sumário

### 04 Apresentação

- 6. Mensagem do Presidente
- 9. Sobre o relatório
- 10. Materialidade
- 12. Destaques do Ano

### 18 A Copa Energia

- 20. Quem somos
- 24. Nosso produto: o gás  
liquefeito de petróleo (GLP)
- 28. Infraestrutura operacional

### 34 Gestão ambiental

- 38. Transição energética  
e clima
- 41. Emissões
- 42. Gestão de resíduos
- 44. Água e efluentes
- 47. Biodiversidade

### 48 Gente

- 52. Colaboradores
- 72. Comunidades
- 75. Fornecedores

### 76 Governança corporativa

- 80 Estrutura de governança
- 83. Integridade e Compliance
- 92. Gerenciamento de riscos
- 94. Associações e pactos

### 96 Performance

- 100. Excelência operacional
- 107. Desempenho econômico-  
-financeiro

### 109. Sumário de conteúdo GRI

### 113. Créditos

# Apresentação

Apresentação

Mensagem do Presidente

Sobre o relatório

Materialidade

Destaques do ano



# Mensagem do Presidente GRI 2-22

## A consolidação da integração entre Copagaz e Liquigás formou uma Copa Energia dedicada ao aperfeiçoamento contínuo e em constante evolução, estabelecendo uma agenda ESG com metas até 2030

O ano de 2023 para a Copa Energia foi de consolidação da integração entre Copagaz e Liquigás. O processo, fruto da aquisição em 2020, resultou na estruturação de uma governança sólida, em ajustes operacionais e na completa unificação das plataformas tecnológicas que sustentam nossas atividades diárias. Cada aspecto, processo e rotina foram avaliados e aperfeiçoados para identificar sinergias e fortalecer o ambiente corporativo, sempre procurando manter a eficácia e adotar melhores práticas. Assim, buscamos a inovação sem perder a essência e a excelência que nos levaram à posição de maior empresa do mercado de GLP da América Latina.

A condução desse processo não seria possível sem o engajamento das nossas equipes. Pessoas incrivelmente talentosas, provenientes de culturas organizacionais diferentes, que se mobilizaram em torno de objetivos comuns. Todo o time foi envolvido com o propósito de formar uma única Copa Energia, dedicada ao aperfeiçoamento contínuo e em constante evolução.

Essa convergência de objetivos alimentou a nossa ambição e determinação em nos tornarmos cada vez melhores em todos os sentidos, estabelecendo compromissos ambientais, sociais e de governança (ESG), alinhados

aos direcionadores estratégicos da Companhia. Até 2030, estipulamos metas que vão desde a redução de emissões de carbono à promoção da diversidade, inclusão e igualdade em nosso quadro funcional, passando pela eficiência e foco no atendimento ao cliente e responsabilidade com a cadeia de valor.

Queremos ser o lugar onde os colaboradores gostam de trabalhar e se sintam estimulados a se desenvolver. Onde todos os profissionais, independentemente do gênero, raça, faixa etária, orientação sexual ou condição física, sejam tratados com respeito e dignidade, sem espaço para discriminação, e onde todas as funções sejam executadas com a máxima segurança. Dentro dessa perspectiva, revisamos nosso plano de carreiras, realizamos um censo da diversidade e redobramos a prevenção de riscos, entre outras iniciativas que podem ser vistas neste relatório.

Estamos avançando no relacionamento com as comunidades no entorno das unidades da Copa Energia com uma atuação focada em mitigar eventuais impactos decorrentes das nossas operações. Apoiamos políticas públicas e práticas regulatórias para erradicar a pobreza energética por meio da ampliação do acesso ao GLP, sobretudo entre populações vulneráveis e áreas remotas.

As decisões que tomamos tiveram como norte a construção de bases sólidas para o nosso crescimento sustentável ao longo dos próximos anos. Adotamos novos sistemas, aplicativos e soluções tecnológicas, digitalizamos e automatizamos processos para otimizar nossas rotinas e nos deixar cada dia mais próximos do cliente, conectados e preparados para superar as expectativas dos nossos públicos estratégicos.

O protagonismo no setor exigiu que a Companhia liderasse também a transformação da matriz energética brasileira. Acreditamos que o GLP continuará a desempenhar um papel crucial como combustível de transição à medida em que alternativas de energia renovável são pesquisadas. Defendemos a liberação de seu uso em motores, geradores e outras finalidades como forma de diminuir a emissão de poluentes.

Firmamos parcerias com entidades acadêmicas para estudar novas aplicações para o GLP, seja no agronegócio, seja na geração distribuída de energia elétrica. Ao mesmo tempo, conduzimos pesquisas para definir as melhores rotas tecnológicas para a produção do bioGLP, considerando as especificidades logísticas, econômicas e de matéria-prima adequada. Esperamos incorporar algumas dessas inovações ao nosso portfólio em breve, dando mais um passo importante em nossa estratégia de descarbonização.

Nesta perspectiva de futuro, entendemos que é fundamental nosso comprometimento com a expansão dos negócios, o refinamento do modelo de gestão e o incremento das receitas. Obtivemos um lucro líquido de R\$ 523,3 milhões, uma alta de 74,3% na comparação com 2022 - números que ficam mais eloquentes diante

da leve retração que o volume comercializado de GLP apresentou em 2023.

Agradecemos o empenho incessante da nossa equipe e o apoio frequente dos nossos acionistas, parceiros e clientes. A relação com os nossos *stakeholders*, baseada no diálogo, confiança e transparência, foi crucial para alcançarmos nossos resultados e nos abastece para seguirmos trabalhando em prol do desenvolvimento do nosso país e para o bem-estar de todos.

**Antonio Carlos Moreira Turqueto**  
CEO e presidente do Conselho de Administração



Como a Companhia atuou nos aspectos ambientais, sociais, de governança, operacionais e financeiros em 2023



# Sobre o relatório

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

Desde 2013, a Copa Energia publica seu Relatório de Sustentabilidade com base na metodologia da Global Reporting Initiative (GRI). Esta edição traz os principais projetos e investimentos executados e os resultados conquistados pela Companhia no período entre 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2023.

O objetivo é prestar contas a todos os públicos de interesse da empresa sobre a sua atuação nos aspectos ambientais, sociais, de governança, operacionais e financeiros, tendo como base os seus temas materiais de sustentabilidade (leia mais na página 10). O relato também reforça o compromisso da Copa Energia com os Princípios do Pacto Global das Nações Unidas (ONU) e com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS).

O documento abrange todas as unidades da Companhia (Centros Operativos e Depósitos Avançados) e sua sede. Os dados foram fornecidos pelas áreas de negócio e aprovados por gestor direto. O Comitê Executivo foi responsável pela avaliação e aprovação da versão final. Eventuais exceções e limitações relacionadas aos indicadores estão descritas em notas de rodapé ao longo do material.

Este relatório é auditado por empresa externa independente, contratada pela Copa Energia de acordo com as diretrizes internas da Companhia. O objetivo da auditoria é expressar um parecer sobre as informações não financeiras divulgadas pela publicação. O trabalho de asse-guração consiste, principalmente, de indagações à administração e a outros profissionais envolvidos na elaboração dessas informações, assim como pela aplicação de procedimentos analíticos para obter evidências da sua veracidade, segurança e origem.

Em caso de sugestões ou dúvidas sobre o conteúdo apresentado, entre em contato com a Gerência de Sustentabilidade pelo e-mail: [sustentabilidade@copaenergia.com.br](mailto:sustentabilidade@copaenergia.com.br).

# Materialidade

GRI 2-14, 2-29, 3-1, 3-2

Os impactos das operações da Copa Energia em relação à sociedade, ao meio ambiente e à economia estão representados pelos temas materiais, que subsidiam a gestão de sustentabilidade da Companhia e norteiam a elaboração deste relatório. Para definir esses temas, a empresa adotou a metodologia de dupla materialidade, que considera impactos socioambientais e financeiros, tanto negativos quanto positivos, reais e potenciais, relacionados às suas atividades e relações de negócio.

O processo possibilitou a identificação dos aspectos que a empresa irá priorizar para tomar decisões e para nortear sua estratégia ESG. Inicialmente, foi feita uma análise de documentos setoriais e internos, incluindo Global Reporting Initiative (GRI) Óleo e Gás, Sustainability Accounting Standards Board (Sasb) Oil & Gas, Morgan Stanley Capital International (MSCI) ESG e Standard & Poor's (S&P) Global, além de *benchmarking* com *players* do setor.

As categorias de *stakeholders* envolvidas nas atividades de engajamento e comunicação da Copa Energia são: colaboradores, clientes, revendas, comunidades de pesquisa (área acadêmica), concorrentes, fornecedores, imprensa, investidores, entidades governamentais, organizações da sociedade civil e parceiros comerciais.

A partir dos documentos analisados e utilizando a taxonomia desenvolvida pela consultoria contratada, foram determinados 11 temas materiais. Essa taxonomia promove a comparabilidade e apoia a geração de conhecimento a respeito dos temas identificados. Com a lista definida, foram elaboradas descrições gerais e listados os impactos socioambientais, riscos e impactos financeiros para cada tema. Os temas foram agrupados em aspectos ambientais, sociais e de governança.

## Priorização dos temas

**Impacto socioambiental:** Avaliados por especialistas internos em reuniões de trabalho, considerando critérios como probabilidade, intensidade, reversibilidade e extensão de cada tema. As reuniões contaram com a participação de colaboradores de média liderança e diretamente envolvidos nas operações, além de consultas a especialistas externos.

**Impacto financeiro:** Avaliados pela Alta Liderança e Provedores de Capital por meio de consultas *online* e entrevistas, focando na sua probabilidade e magnitude. A Alta Liderança também participou de entrevistas, com o objetivo de levantar as principais percepções desse grupo relativas aos desafios e oportunidades.

## RESULTADO

# 11 temas materiais



**Relevância para os stakeholders:** Avaliados por *stakeholders* prioritários por meio de consulta *online*, reuniões de trabalho e entrevistas, ponderando-se a frequência, dependência e influência de cada grupo envolvido. Os *stakeholders* consultados incluíram colaboradores, clientes, fornecedores, prestadores de serviço, investidores, bancos de investimento, órgãos reguladores, sindicatos e membros do Conselho de Administração<sup>[1]</sup>.

Tema material	ODS relacionados
<b>Transição energética e clima</b>	7, 9, 12, 13
<b>Inovação e tecnologia</b>	7, 9, 12
<b>Diversidade, inclusão e equidade</b>	5, 8, 10
<b>Saúde, bem-estar e segurança</b>	3, 8
<b>Democratização do acesso à energia</b>	1, 7, 11
<b>Relacionamento com comunidades e desenvolvimento local</b>	8, 11, 17
<b>Qualidade e segurança do produto e serviço</b>	3, 9, 12
<b>Gestão de emergências</b>	3, 8, 11, 13
<b>Privacidade e segurança de dados</b>	9, 16
<b>Ética, integridade e Compliance</b>	16
<b>Gestão da cadeia de suprimentos</b>	8,12

O Comitê Executivo participou do desenvolvimento da aprovação do Planejamento Estratégico de Sustentabilidade, no qual foram definidos os temas materiais da Copa Energia. O tema Governança Corporativa não foi incluído na materialidade 2024 pois, apesar de trazer consigo elementos fundamentais de qualquer organização, não atende às premissas de avaliação de impacto da dupla

materialidade. Os temas transição energética e clima<sup>[2]</sup>, relacionamento com comunidades e desenvolvimento local e gestão da cadeia de suprimentos foram complementados por questões não consideradas na matriz anterior.

Em 2023, a Companhia revisou seus compromissos e estabeleceu metas ESG para 2024, 2027 e 2030, divididas em quatro eixos: Governança,

Meio Ambiente, Nossas Pessoas, Cadeia de Valor e Clientes – os dois últimos foram unidos com vistas a promover uma gestão mais integrada e madura dos temas e *stakeholders* abordados.

<sup>[1]</sup> O grupo “Comunidade do entorno” foi priorizado, mas não consultado devido à ausência de *mailing*, o que requer melhorias no processo de engajamento dos *stakeholders*, permitindo que este e outros públicos possam ser incluídos nos próximos ciclos de reporte.

<sup>[2]</sup> Os temas Transição Energética e Mudanças Climáticas foram priorizados separadamente. Porém, por constituírem o núcleo estratégico da empresa ao lidar com gestão ESG e suas implicações para a sustentabilidade dos negócios e para o setor de GLP, diante das pressões por descarbonização e adoção de energias limpas, houve a recomendação para a sua junção, que foi aprovada pelo Conselho de Administração, tornando-se um tema único: Transição energética e clima.

# Destques do ano

Líder em engarrafamento, comercialização e distribuição de gás liquefeito de petróleo (GLP) no país com

## 24,2%

de participação no mercado nacional.

Substituição da gasolina pelo álcool como combustível de

## 90%

da frota leve, que inclui cerca de 700 veículos utilizados pela equipe de vendas e unidades operacionais, evitando a emissão de

## 1.092 toneladas de CO<sub>2</sub>.

Redução do consumo de

## 44.807

litros de óleo diesel (segundo as normas, metodologias e premissas do GHG Protocol) com a otimização de malha de logística.

Aumento do quadro funcional para

## 3.795 colaboradores

(3.670 permanentes e 125 temporários), um acréscimo de 3,5% ante o ciclo anterior.

Realização do

## censo da diversidade

para aprofundar o conhecimento sobre o perfil da força de trabalho. A pesquisa teve 67% de adesão voluntária e destacou a participação significativa de pessoas negras em comparação com empresas concorrentes.

Lançamento do

## Copa Carreiras

visando a incentivar o protagonismo dos colaboradores, harmonizar as trajetórias profissionais e dar clareza sobre as diversas possibilidades de desenvolvimento dentro da Companhia.

Mapeamento do perfil de saúde dos colaboradores a fim de identificar para, a partir da identificação dos problemas crônicos e não crônicos, adotar planos de ação e medidas preventivas coordenadas pelo

## Programa Viva Mais Energia

que engloba desde alimentação saudável à prática de exercícios físicos.

Início da implantação do primeiro

## Plano de Preparação das Comunidades (PPC)

no Depósito Avançado de São José do Rio Preto (SP), com a finalidade de minimizar danos e proteger a saúde da população frente a possíveis acidentes, garantindo uma resposta rápida, organizada e eficaz durante emergências.

Patrocínio de

## R\$ 1 milhão

em projetos por meio de incentivos fiscais e investimento de R\$ 1,23 milhão de recursos próprios em programas socioambientais internos e externos.

Total de

# 89%

do orçamento de compras negociado com fornecedores locais, ou seja, situados em um raio de até 100 quilômetros dos Centros Operativos (o percentual não considera GLP, tinta para repintura dos botijões, rótulos e lacres de segurança por questões de volume e relevância para o abastecimento da Companhia).

Reconhecimento como uma das primeiras signatárias do

## Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social

ao qual aderiu em 1998 (então representada pela Copagaz), durante a conferência anual da instituição.

Implantação do projeto

## Excelência Copa Energia em Operações (ECO)

– concebido para aumentar a eficiência, eliminar desperdícios e elevar a qualidade em todas as etapas – em 24 unidades, envolvendo mais de 2 mil colaboradores e mais de 500 multiplicadores.

Renovação da certificação de qualidade

## do Sistema de Gestão Integrado (SGI)

no Centro Operativo de Capuava (SP), ratificando o compromisso da empresa com a excelência ao aderir rigorosamente às normas NBR ISO 9001:2015 (Gestão da Qualidade), NBR ISO 14001:2015 (Gestão Ambiental) e NBR ISO 45001:2018 (Gestão de Saúde e Segurança Ocupacional).

Entrada no mercado de

## biometano

com a aquisição da Companhia de Transporte de Gás (CTG), especializada nesse combustível, oferecendo aos clientes a opção por uma alternativa energética mais sustentável.

Redução de

# 430 mil quilômetros

rodados com a utilização de rotas mais eficientes geradas pela Copa Tower, por meio dos sistemas de roteirização e monitoramento.

Importação de

# 22 mil toneladas

de propano, que chegaram de navio vindo de Houston (Estados Unidos) à cidade de Rio Grande (RS) para aumentar o poder calorífico da mistura de gases que compõe o GLP e distribuí-lo a clientes da região Sul durante o inverno.

Lançamento da

## Fast Gas Station

sistema inovador no abastecimento de empilhadeiras, permitindo que a operação tenha mais produtividade e eficiência, sem a necessidade de rosqueamento das conexões, por ser conexão a seco – 30% mais rápido no abastecimento, 70% mais leve e ergonômico, 80% de redução das emissões atmosféricas.

Parcerias com as universidades de São Paulo (USP) e Federal do Mato Grosso do Sul (UFMS) para o desenvolvimento de

## energéticos a partir de fontes renováveis

e pesquisa de

## novas aplicações para o GLP.

Desenvolvimento e aplicação de projetos com conceito da indústria 4.0 tendo como integração tecnologias utilizadas pela

## Inteligência Artificial (IA)

aplicabilidade nos processos de leitura de tara e identificação da data de validade dos recipientes no descarregamento na plataforma e no momento de envase, eliminando a possibilidade de falha de digitação, erros de qualidade e repetibilidade, garantindo acurácia e performance do processo.



Volume de

**1.798,5**  
**mil toneladas**

de GLP comercializado, sendo 23% a granel e 77% envasado.

Lucro líquido de

**R\$ 523,3**  
**milhões**

um aumento de

**74,3%**

em relação ao ano anterior.

Capex (sigla em inglês para *capital expenditure*, despesas de capital) de

**R\$ 279,7**  
**milhões**

destinados a novos negócios, manutenção, modernização, ampliação, pesquisa e desenvolvimento.

Crescimento de

**15,9%**

distribuição do valor adicionado aos *stakeholders*, fruto da reestruturação e sinergia operacional das marcas Copagaz e Liquigás.



# A Copa Energia

Quem somos

Nosso produto: o gás

liquefeito de petróleo (GLP)

Infraestrutura operacional



# Quem somos

GRI 2-1, 2-6

Líder em engarrafamento, comercialização e distribuição de gás liquefeito de petróleo (GLP) no país com 24,2% de participação no mercado nacional, a Copa Energia é uma sociedade anônima de capital fechado com sede em São Paulo. Possui 54 unidades – abrangendo 24 Centros Operativos e 30 depósitos avançados, escritórios comerciais e matriz – em 24 estados e no Distrito Federal. São mais de 6 mil revendas em 2.920 municípios a fornecer produtos essenciais que aquecem, alimentam e movem o Brasil.

O principal foco de atuação da Companhia é o comércio atacadista de GLP. A empresa comercializa o gás envasado para consumidores residenciais e a granel para o segmento empresarial. Em suas atividades, a Copa Energia conta com fornecedores atacadistas de GLP, tintas, lacres, selos e transporte. Sua cadeia de valor inclui ainda *players* relacionados à distribuição de seus produtos, sobretudo no transporte de botijões, tanto para entrega quanto para requalificação e destocas.

A gigante do setor privado que nasceu há quatro anos da aquisição da Liquigás pelo consórcio formado por Copagaz, Itaúsa e Nacional Gás Butano adentra 2024 pronta para iniciar um novo ciclo de crescimento. Com base em seu compromisso com a excelência operacional, a inovação e a sustentabilidade, a Copa Energia mira a diversificação dos negócios rumo à energia limpa, ao desenvolvimento de soluções tecnológicas e ao aprimoramento da experiência do cliente.



## Nossas marcas



A companhia criada na Itália após a Segunda Guerra Mundial chegou ao Brasil em 1953. Com sede em São Paulo, começou as operações de envase e distribuição na refinaria de Mataripe (BA) e em 1959 inaugurou o Centro Operativo de Capuava (SP). Depois de se expandir pelas regiões Sudeste e Sul, foi comprada pela Agip em 1981 e entrou nos mercados do Norte e Nordeste por meio de aquisição de outras distribuidoras. Em 2004, passou a ser controlada pela Petrobras, que a vendeu em 2019 para a Copagaz, em uma transação concluída no ano seguinte com a aprovação do Conselho Administrativo de Defesa Econômica (Cade).



A Copagaz foi fundada em 1955 em Campo Grande por Ueze Elias Zahran, um visionário que apostou no gás de cozinha em uma época na qual o Brasil dava os primeiros passos na produção de GLP. No início, o produto vinha de São Paulo de trem em dois tanques com capacidade de quatro toneladas para ser envasado na futura capital sul-mato-grossense. O empresário então abriu uma engarrafadora em Socorro (SP), de onde conseguia despachar 800 botijões (11 toneladas) por dia. A partir daí o negócio deslançou, até a empresa se tornar uma das maiores distribuidoras de gás do país, com operações em diversos estados.

## **Aspiração**

Liderar as mudanças da matriz energética, do Brasil para o mundo, a partir de soluções sustentáveis, confiáveis e que tragam resultados sólidos.

## **Propósito**

Energizar vidas e negócios de forma sustentável.

## **Valores**

### **Determinação**

Contagiamos positivamente pessoas e negócios com nossa vontade de fazer acontecer. Superamos os obstáculos, pois acreditamos nos nossos sonhos e tornamos cada um deles realidade.

**Fazemos acontecer e agimos como donos.**

### **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.

**Respeitamos e valorizamos a vida, as pessoas e o meio ambiente.**

### **Inovação**

Nascemos do espírito de empreendedores e mantivemos esta natureza em nosso DNA. Pensamos fora da caixa em busca de soluções e testamos novos jeitos de fazer.


**Temos a mente aberta e agimos como empreendedores.**

### **Parceria**

Estabelecemos relações sólidas com clientes, colaboradores e fornecedores. Trabalhamos em cooperação na construção dos nossos objetivos, buscando impacto positivo em tudo aquilo que fazemos.

**Fazemos juntos e conversamos com empatia.**

## Composição societária



51,07% - MS  
Administração e  
Participações S/A  
48,93% - Itaúsa

## Premiações



### **Prêmio de Intraempreendedorismo Aevo 2023**

Na primeira edição da premiação promovida pela *startup* de inovação e estratégia, a Companhia obteve a sétima colocação na categoria Equipes na modalidade Inovação ESG e a oitava colocação na categoria Equipes na modalidade Inovação de Transformação.



### **Valor 1000**

Em 2023, a Copa Energia ficou em décimo lugar no setor de Petróleo e Gás do *ranking* das maiores empresas brasileiras do jornal "Valor Econômico". No levantamento completo, a Companhia ocupou a 97ª posição, subindo três colocações em relação ao ciclo anterior.



### **Top Open Corps**

A Copa Energia, pelo segundo ano consecutivo, esteve entre as cinco empresas mais inovadoras do setor de Petróleo e Gás, assumindo a quarta posição na categoria e a 86ª posição entre as 100 empresas que mais fomentaram a inovação aberta no Brasil.



### **Melhores e Maiores 2023**

A Copa Energia figurou na 48ª posição entre as melhores empresas do setor de Energia na lista elaborada pela revista "Exame".

# Nosso produto: o gás liquefeito de petróleo (GLP)

## PRESENÇA

**91%**  
dos lares no país são abastecidos com GLP



O GLP, popularmente conhecido como gás de cozinha ou gás de botijão, é obtido a partir do refino do petróleo ou do processamento de gás natural. Composto por uma mistura de hidrocarbonetos em que prevalecem o propano e o butano, o produto é inodoro em seu estado natural. O cheiro característico que o identifica vem de um aditivo odorizante à base de enxofre que é acrescentado nele após sair da refinaria para auxiliar na detecção de vazamentos.

Em condições normais de temperatura e pressão, o GLP tem a forma gasosa, mas se torna liquefeito quando submetido à compressão

ou resfriamento, otimizando seu envasamento e distribuição. Devido ao seu alto poder calorífico, excelente qualidade de queima, fácil manuseio, baixo impacto ambiental e facilidade de armazenamento e transporte, ele é utilizado como combustível em variados setores empresariais, comerciais e agrícolas.

No Brasil, predomina sua aplicação para uso doméstico, sobretudo em cozinhas. De acordo com o Sindicato Nacional das Empresas Distribuidoras de Gás Liquefeito de Petróleo (Sindicagás), o GLP abastece 91% dos lares (66 milhões de residências) e mais de 150 mil empresas no país.

## Segmento residencial

O GLP é amplamente utilizado nas casas para cocção de alimentos, mas pode ser usado também para aquecimento de chuveiros e torneiras e climatização de ambientes, entre outras finalidades. A modalidade mais consumida pelas famílias é o botijão de 13 quilos (P13), tamanho conveniente para ser transportado, manuseado e substituído.

## Versatilidade, eficiência e segurança

O alto poder calorífico, excelente qualidade de queima, fácil manuseio, baixo impacto ambiental e facilidade de armazenamento e transporte são algumas das vantagens que levam o GLP a ser usado como combustível em variados setores empresariais, comerciais e agrícolas.

## Segmento empresarial

A alta eficiência energética, o custo até 26% menor do que outras fontes de energia e menos emissões de gases poluentes fazem do GLP da Copa Energia uma solução confiável, sustentável e econômica para o segmento empresarial. O abastecimento pode ser programado e geralmente é realizado por meio de autotanques que transportam o combustível até recipientes instalados nos clientes. Há ainda a possibilidade de adquirir recipientes transportáveis de 20, 45 ou 90 quilos.

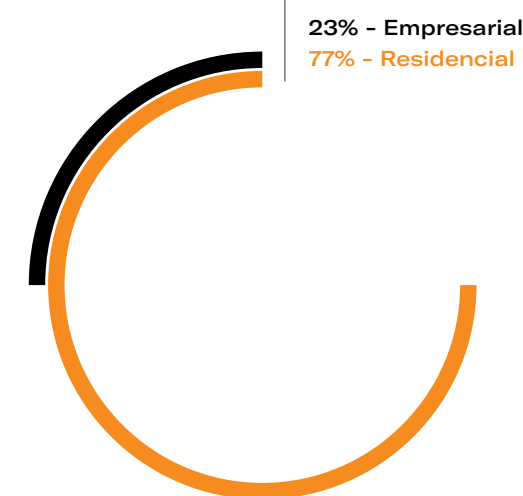
**GLP para indústrias:** combustível para fornos siderúrgicos, secagem de papel, pintura automotiva, produção têxtil, pasteurização de alimentos, cerâmica, fundições e moldagem de vidros, entre outros processos.

**GLP para o agronegócio:** garante flexibilidade, segurança e redução de custos na produção agrícola, sendo aplicado em atividades como secagem e torrefação de grãos, aquecimento em estufas e ciclos frigoríficos, entre outras atividades.

**GLP para comércios e serviços:** restaurantes, padarias, lavanderias, hospitais e hotéis são alguns dos estabelecimentos onde o gás pode ser usado para climatização, secagem de roupas, aquecimento de água, esterilização e cocção de alimentos.

**GLP para condomínios:** podem se beneficiar do gás como uma fonte complementar ou substituta de energia, com isenção de taxa de consumo mínimo, contas individualizadas e assistência 24 horas por dia.

## Participação no total de GLP vendido por segmento



## Outras soluções

A Copa Energia oferece soluções complementares aos produtos e serviços baseados no GLP que adicionam produtividade, conveniência e flexibilidade. Conheça algumas delas:

### Gas Station

Sistema de reabastecimento de empilhadeiras que permite operação direta na máquina, sem a necessidade de troca de cilindros. A versão Fast Gas Station é 30% mais rápida e 70% mais leve.

### Flexgas

Resultante da mistura de GLP com ar, com características de queima similares ao gás natural. Pode substituir ou ser usado como *backup* ao gás natural, dispensando intervenções operacionais.

### Purogás

Gás para aerossóis livre de impurezas, odor e umidade, utilizado na fabricação de produtos como desodorantes, cosméticos, alimentos, medicamentos e inseticidas. Não contribui para o efeito estufa e não é carcinogênico.

### Skid Tank

Soluções moveis que funcionam como centrais de GLP, montadas em estruturas metálicas de fácil transporte, ideais para instalações sazonais ou onde o abastecimento no local de consumo não é viável.

### Medição individualizada

Possibilita ao cliente pagar somente pelo que consome, sem nenhuma taxa mínima, abandonando o sistema de rateio. Ideal para condomínios residenciais, comerciais e *shopping centers*.

## Da produção até sua casa ou estabelecimento

1

O GLP é produzido em refinarias de petróleo ou em unidades de processamento de gás natural (UPGNs)

2

Dutos ou carretas a granel transportam o produto até os Centros Operativos da Copa Energia

3

Nos Centros Operativos, o GLP é armazenado em grandes vasos de pressão e transferido em estado líquido para recipientes transportáveis



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



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



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

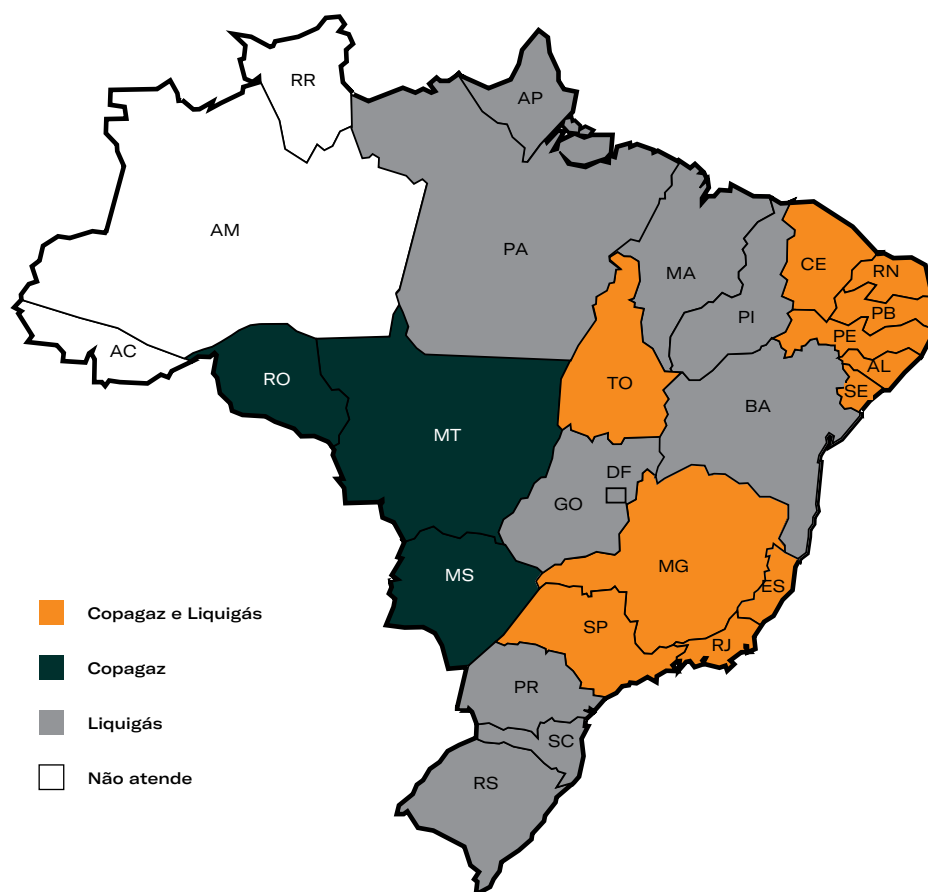


Clientes empresariais, comerciais e agrícolas, condomínios e hospitais são atendidos de duas formas: por meio de veículos autotanques, que abastecem os recipientes transportáveis e estacionários instalados nos estabelecimentos, ou pela aquisição de recipientes transportáveis de 20, 45 ou 90 quilos, engarrafados e distribuídos pela Copa Energia

# Infraestrutura operacional

Para atender seus clientes com eficiência e agilidade, a Copa Energia dispõe de Centros Operativos onde o GLP recebido a granel e por gasodutos é armazenado e engarrafado, e Depósitos Avançados distribuídos em pontos estratégicos próximos às revendas e consumidores finais. Essas unidades estão organizadas por regionais operacionais e agrupadas de acordo com as sinergias que possuem.

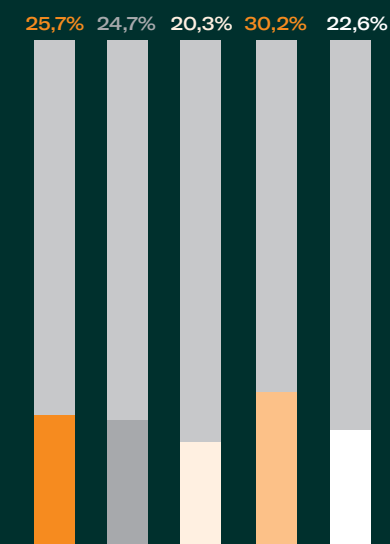
## Mercados atendidos



# 24,2%

de participação no mercado nacional

## Participação de mercado e vendas (toneladas)



**Centro-Oeste** 25,7%  
160,76

**Nordeste** 24,7%  
449,16

**Norte** 20,3%  
98,73

**Sul** 30,2%  
389,77

**Sudeste** 22,6%  
700,28

# 1,798 milhão de toneladas

de GLP vendidas em 2023

# 40 milhões de consumidores residenciais

# 38.024 consumidores empresariais

# + de 6,0 mil

revendas ativas

## Volume envasado por unidade em 2023 (toneladas)

Unidade	Envase	Unidade	Envase
Araucária (PR)	62.834	Ibirité (MG)	54.125
Barueri (SP)	72.369	Jardinópolis (SP)	36.510
Belém	60.708	Mataripe (BA)	61.624
Brasília	20.512	Natal	38.538
Campo Grande	31.891	Passo Fundo (RS)	27.087
Canoas (RS)	76.686	Paulínia (SP)	51.713
Capuava (SP)	66.265	Pelotas (RS)	18.002
Cascavel (PR)	20.484	São José dos Campos (SP)	24.779
Cuiabá	29.829	São Luís	52.303
Duque de Caxias (RJ)	56.101	Suape (PE)	75.839
Fortaleza	66.903	Uberlândia (MG)	32.769
Goiânia	38.090	<b>TOTAL</b>	<b>1.091.488</b>
Gurupi (TO)	15.526		

## Produção própria e de terceiros de GLP em 2023 (kg)

Unidade	Envase	Granel
Centro Operativo de Araucária (PR)	62.834.392	35.171.622
Centro Operativo de Barueri (SP)	72.369.249	12.713.445
Centro Operativo de Belém	60.707.962	13.300.971
Centro Operativo de Brasília	20.511.704	6.244.882
Centro Operativo de Campo Grande	31.891.098	5.924.285
Centro Operativo de Canoas (RS)	76.685.744	22.370.239
Centro Operativo de Capuava (SP)	66.265.281	55.762.149
Centro Operativo de Cascavel (PR)	20.483.821	6.894.286
Centro Operativo de Cuiabá	29.829.135	9.017.885
Centro Operativo de Duque de Caxias (RJ)	82.423.817	16.089.900
Centro Operativo de Fortaleza	66.903.293	4.039.170
Centro Operativo de Goiânia	38.090.202	3.040.634
Centro Operativo de Gurupi (TO)	15.525.856	1.080.043
Centro Operativo de Ibirité (MG)	54.125.062	9.016.702
Centro Operativo de Ipojuca/Suape (PE)	99.283.856	7.357.140
Centro Operativo de Jardinópolis (SP)	36.510.103	21.093.564

Unidade	Envase	Granel
Centro Operativo de Mataripe (BA)	61.624.034	2.526.495
Centro Operativo de Natal	38.538.340	3.471.284
Centro Operativo de Passo Fundo (RS)	27.086.836	13.576.754
Centro Operativo de Paulínia (SP)	58.769.087	43.493.227
Centro Operativo de Pelotas (RS)	18.002.215	1.278.786
Centro Operativo de São José dos Campos (SP)	24.778.876	4.328.512
Centro Operativo de São Luís	52.302.664	10.216.242
Centro Operativo de Uberlândia (MG)	32.769.109	16.375.258
Depósito Avançado de Aracaju	7.693.896	702.288
Depósito Avançado de Barra de São Francisco (ES)	7.252.368	–
Depósito Avançado de Bauru (SP)	14.942.897	5.779.552
Depósito Avançado de Caxias do Sul (RS)	8.898.933	5.623.755
Depósito Avançado de Curitiba (SC)	–	6.732.222
Depósito Avançado de Governador Valadares (MG)	5.844.558	–
Depósito Avançado de Itajaí (SC)	6.395.625	6.396.481
Depósito Avançado de Itaobim (MG)	6.986.240	–
Depósito Avançado de Jequié (BA)	18.249.226	529.333
Depósito Avançado de João Pessoa	17.127.075	2.912.989
Depósito Avançado de Joinville (SC)	5.537.204	5.119.604
Depósito Avançado de Juazeiro (BA)	8.272.830	3.825
Depósito Avançado de Londrina (PR)	8.793.110	3.576.540
Depósito Avançado de Macapá	5.547.304	–
Depósito Avançado de Montes Claros (MG)	8.132.848	–
Depósito Avançado de Mossoró (RN)	6.089.474	–
Depósito Avançado de Ponta Grossa (PR)	5.202.506	6.190.466
Depósito Avançado de Presidente Prudente (SP)	1.122.429	1.607.337
Depósito Avançado de Rio Largo (AL)	15.621.450	80.525
Depósito Avançado de Santa Maria (RS)	7.512.732	1.150.904
Depósito Avançado de Santos (SP)	9.597.945	4.523.213
Depósito Avançado de São José (SC)	7.950.348	9.269.629
Depósito Avançado de São José do Rio Preto (SP)	11.886.852	14.382.325
Depósito Avançado de Serra (ES)	14.059.292	1.595.945
Depósito Avançado de Socorro (SP)	16.802.932	11.735.559
Depósito Avançado de Teresina	11.739.038	816.764
<b>TOTAL</b>	<b>1.385.570.848</b>	<b>413.112.730</b>



# Cenário setorial e regulatório

Embora o GLP seja um combustível de transição de baixa emissão e represente uma alternativa para a descarbonização da economia, desafios regulatórios e estruturais dificultam o pleno aproveitamento de todas as suas vantagens. Como uma das protagonistas da cadeia produtiva do energético, a Copa Energia está envolvida em debates e articulações sobre políticas e regulamentações que podem evitar a implementação de medidas desfavoráveis para o setor e para os consumidores, ao mesmo tempo em que promovem normativas que beneficiam os negócios, os clientes, a sociedade e o meio ambiente. Isso reforça o papel da empresa como agente de mudança positiva, comprometida com o avanço das causas socioambientais e com a defesa dos interesses coletivos.

Conheça três questões relevantes que a Companhia acompanha de perto e o seu posicionamento:

## Democratização do acesso à energia GRI 3-3, 203-2

A Copa Energia acredita na democratização do acesso à energia como um instrumento para potencializar a inclusão social e econômica, melhorando a qualidade de vida. Nesse sentido, a empresa apoia o fortalecimento de políticas públicas e práticas regulatórias que visam a erradicar a pobreza energética por meio da ampliação do acesso do GLP, especialmente entre comunidades vulneráveis e áreas remotas.

Uma delas é o Auxílio-Gás, que atende 5,5 milhões de famílias de baixa renda. A Companhia é favorável a propostas de aprimoramento desse benefício no Congresso Nacional, incluindo sua vinculação à compra efetiva de botijões e a extensão de sua vigência por dez anos. Complementarmente, a realização de campanhas educativas sobre o uso seguro e econômico do GLP é fundamental para garantir que os consumidores maximizem as vantagens desse recurso, evitando riscos e desperdícios.

A empresa iniciou neste ano também um trabalho de definição de estratégia para programa de Investimento Social Privado buscando combater o problema da pobreza energética no Brasil, em consonância com o quadro de metas corporativas de sustentabilidade. O desdobramento desse programa será iniciado em 2024.

## Em defesa de interesses coletivos

Como uma das protagonistas da cadeia produtiva do GLP, a Copa Energia está envolvida em debates e articulações sobre políticas e regulamentações que podem evitar a implementação de medidas desfavoráveis para o setor e para os consumidores

## Liberação de novos usos do GLP GRI 3-3

É imprescindível revisar as limitações ainda vigentes sobre o uso do gás. Desde 1991, quando a Guerra do Golfo provocou um aumento expressivo dos preços dos combustíveis, está proibida por lei (nº 8.176/91) a utilização do GLP para aquecimento de piscinas, saunas, caldeiras e em motores de qualquer espécie, conforme resolução ANP nº49 de 30/11/2016. Na época, o produto era altamente subsidiado e a medida se justificava pelo temor de que o conflito causasse uma escassez prolongada de derivados de petróleo mundo.

Mas hoje esse contexto não encontra mais respaldo na realidade. Não existem mais subsídios ao GLP e a sua oferta se mantém em níveis regulares no mercado nacional ou do gás importado. Estudos indicam que a infraestrutura de abastecimento e distribuição tem condições de suportar aumentos na demanda decorrentes do fim das restrições. Além disso, projeções otimistas apontam para a potencial autossuficiência do mercado brasileiro até 2028. Portanto, a Copa Energia defende avanços na legislação para que o GLP desempenhe seu papel integral na diversificação e na limpeza da matriz energética do país.

## Respeito à marca GRI 3-3

A Copa Energia é a favor da regulação econômica que determina às empresas o uso somente de seus botijões para envase e comercialização de GLP (ou seja, sem que as marcas utilizem botijões dos concorrentes), por entender que a norma respeita o direito de escolha de consumidor e garante transparência e rastreabilidade no processo. Ligada diretamente à segurança e à responsabilidade, essa exigência leva a investimentos na qualidade dos recipientes e confere uniformidade ao mercado nacional.



# Gestão Ambiental

Transição energética e clima

Emissões

Gestão de resíduos

Água e efluentes

Biodiversidade



# Compromissos e metas ESG:

## Meio Ambiente



### Temas prioritários

- Eficiência energética e emissões de gases de efeito estufa (GEE)
- Energia limpa

### Compromisso

Entregar soluções em energia alinhadas com uma economia de baixo carbono e mitigar os impactos ambientais da nossa operação.

### Metas

#### 2024

- Reduzir as emissões diretas de Gases de Efeito Estufa - GEE (Escopos 1 e 2) em 5% em relação a 2023.
- Criar indicador de monitoramento para consumo e reutilização de água (volume consumido e reutilizado).
- Iniciar a substituição da energia elétrica para uso próprio proveniente de fontes de energia limpa.
- Reduzir a geração de resíduos perigosos em 3% em relação a 2023.

#### 2027

- Reduzir as emissões diretas de GEE (Escopos 1 e 2) em 25% em relação a 2023.
- Reduzir em 5% a utilização de água em todos os Centros Operativos.
- Ter 30% da energia elétrica para uso próprio proveniente de fontes de energia limpa.
- Reduzir a geração de resíduos perigosos em 5% em relação a 2023.

#### 2030

- Reduzir as emissões diretas de GEE (Escopos 1 e 2) em 50% em relação a 2023.
- Reduzir em 10% a utilização de água em todos os Centros Operativos.
- Ter 80% da energia elétrica para uso próprio proveniente de fontes de energia limpa.
- Garantir a redução na geração de resíduos perigosos em 10% tendo por base o ano de 2023.

A gestão ambiental da Copa Energia prioriza a preservação dos recursos naturais e a mitigação dos riscos relacionados com as suas operações. As principais situações potencialmente danosas ao meio ambiente que podem ser causadas pela Companhia estão relacionadas ao manuseio de materiais perigosos (combustíveis, tintas, solventes), resíduos e efluentes e uso do solo.

Com foco nessas áreas críticas de risco, a equipe de Qualidade, Saúde, Meio Ambiente e Segurança (QSMS) segue atenta a oportunidades de melhoria de gestão. Em apoio às unidades operacionais, foram criados e revisados procedimentos corporativos para as atividades que requerem maior controle operacional e ambiental, incluindo uma especificação técnica para a contratação de serviços ambientais.



# Foco na preservação dos recursos naturais e na mitigação dos riscos

# Transição energética e clima

GRI 3-3, 302-4

## Empresa investe no desenvolvimento do mercado de energia mais limpa, que inclui biocombustíveis, gás natural e GLP

A Copa Energia, assumindo o seu papel na transição energética e no combate às mudanças climáticas, está engajada em diversas iniciativas para mitigar os impactos negativos e potencializar os positivos de suas operações no ambiente. Um dos desafios enfrentados é o consumo não sustentável e a dependência de fontes fósseis, que historicamente têm atrasado a transição para fontes de energia renováveis. Contudo, a empresa está ativamente buscando soluções para superar essas barreiras.

A Companhia tem fomentado inovação e promovido educação ambiental, incentivando o uso consciente de recursos energéticos. Esse esforço não apenas aumenta a conscientização sobre a importância da sustentabilidade energética, como impulsiona o desenvolvimento do mercado de energia mais limpa, que inclui o uso de biocombustíveis, gás natural e do GLP – sendo o último como um combustível de transição com alto grau de segurança cujo uso, apesar de difundido no país, deverá ser reduzido ao longo dos anos. Tais iniciativas, além de desenvolver o mercado de energia limpa, estimulam a inclusão

energética em áreas remotas, contribuindo significativamente para o desenvolvimento socioeconômico dessas regiões.

Outro potencial impacto positivo é a redução do desmatamento, já que a oferta de alternativas energéticas mais limpas pode diminuir a dependência de fontes de energia tradicionais e mais poluentes, como a queima de madeira. Ademais, a empresa percebe um ganho de reputação ao se posicionar com práticas sustentáveis alinhadas às expectativas de consumidores e parceiros comerciais que valorizam a responsabilidade ambiental.

A Copa Energia também está investindo para desenvolver novos combustíveis aptos a substituir o GLP a longo prazo, buscando alternativas mais sustentáveis que possam ser integradas gradualmente ao mercado. Esse processo de inovação é parte integrante da gestão corporativa de riscos da empresa, reconhecendo que o mapeamento de emissões está diretamente relacionado a impactos financeiros significativos. No entanto, a integração desses elementos na estratégia de negócios ainda requer aprimoramento.

A comunicação sobre as medidas para transição energética é feita internamente por intranet (portal Copa On) e *e-mails*, garantindo que todos os colaboradores estejam alinhados e informados sobre os passos da empresa nessa direção. Embora tenha conquistado progressos expressivos em termos de sustentabilidade, a Companhia ainda está em fase de desenvolvimento de uma estratégia de descarbonização mais abrangente e de um método formal para avaliar seus impactos e riscos associados às mudanças climáticas.

### Redução do consumo

A otimização de malha de logística levou à redução de 44.807 litros de combustível (óleo diesel) por ano. Os cálculos adotam as normas, metodologias e premissas do GHG Protocol. Em 2023 não havia metas públicas para redução do consumo de fontes de energia. Para 2024 a empresa estabeleceu a meta de iniciar a substituição da energia elétrica para uso próprio proveniente de fontes de energia limpa. Os dados serão computados tomando como ano-base 2023, conforme relatório de sustentabilidade e inventário de GEE.

## Consumo total de combustíveis e energia GRI 302-1

Combustíveis (GJ) <sup>[1] [2]</sup>	2023
<b>Fontes não renováveis</b>	
Diesel	422.162,73
Gasolina	9.739,27
GLP	1.898,13
<b>Total</b>	<b>433.800,13</b>
<b>Fontes renováveis</b>	
Etanol	28.005,49
Biodiesel	0
<b>Total</b>	<b>28.005,49</b>

Energia (GJ) <sup>[1] [2]</sup>	2021	2022	2023
<b>Energia elétrica consumida</b>	93.921,52	96.172,31	91.749,49
<b>Energia elétrica fotovoltaica vendida</b>	2.368,08	0,00	-
<b>Energia oriunda de combustíveis fósseis consumida</b>	957,81	444,36	433.800,13
<b>Energia total consumida <sup>[3]</sup></b>	<b>94.879,33</b>	<b>96.616,67</b>	<b>525.549,62</b>

<sup>[1]</sup> Os dados consideram o somatório das informações declaradas pelas unidades da Copa Energia no Sistema TBL SIS mensalmente.

<sup>[2]</sup> Combustíveis convertidos para GJ a partir dos fatores de conversão de BEN, 2023

<sup>[3]</sup> A energia total consumida refere-se ao somatório de energia elétrica consumida e energia oriunda de combustíveis fósseis consumida.

## Intensidade energética GRI 302-3

<b>Consumo total de energia dentro da Companhia (kWh)</b>	<b>91.876,82</b>
<b>Venda total de GLP (t)</b>	<b>1.798.692,00</b>
<b>Taxa de intensidade energética (kWh/t de GLP vendido) <sup>[1]</sup></b>	<b>0,05</b>

<sup>[1]</sup> Para o cálculo da taxa de intensidade energética foram consideradas a energia proveniente de combustível dos geradores estacionários (óleo diesel) e a energia elétrica (Sistema Interligado Nacional e solar).

### Emissões de Gases de Efeito Estufa (GEE), por escopo (tCO<sub>2</sub>e) <sup>[1] [2] [3]</sup>

	2022	2023
<b>Emissões de GEE</b>	<b>43.384,32</b>	<b>31.308,01</b>
<b>Escopo 1</b>	12.422,46	11.377,49
<b>Escopo 2</b>	1.137,92	984,32
<b>Escopo 3</b>	29.823,94	31.774,95
<b>Emissões Biogênicas <sup>[4]</sup></b>	<b>4.827,86</b>	<b>5.355,78</b>
<b>Escopo 1</b>	1.790,53	3.258,00
<b>Escopo 2</b>	-	-
<b>Escopo 3</b>	3.037,33	2.097,78
<b>EMISSIONES TOTAIS</b>	<b>48.212,18</b>	<b>36.663,79</b>

<sup>[1]</sup> Os cálculos adotam as normas, metodologias e premissas do GHG Protocol.

<sup>[2]</sup> Foram consideradas as emissões de CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, HFCs.

<sup>[3]</sup> Os dados serão computados tomando como ano-base 2023, conforme relatório de sustentabilidade e inventário de GEE.

<sup>[4]</sup> Não há emissões biogênicas de Escopo 2.

### Intensidade de emissões de gases de efeito estufa (GEE)

	2021	2022	2023
<b>Emissões de GEE totais (kgCO<sub>2</sub>e) <sup>[1]</sup></b>	37.803.640	43.384.390	31.308.010
<b>Volume de venda total de GLP (t)</b>	1.965.701,43	1.811.536,00	1.798.692,00
<b>Taxa de intensidade de emissões de GEE (kgCO<sub>2</sub>e/t de GLP vendido)</b>	19,23	23,95	17,41

<sup>[1]</sup> Para o cálculo da taxa de intensidade de emissões de GEE foram consideradas as emissões totais de CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O e HFCs, para os escopos 1, 2 e 3. As emissões biogênicas não foram consideradas para o cálculo da intensidade.

### MENOS POLUIÇÃO

**90%**

da frota leve da Companhia usa álcool em vez de gasolina. A substituição do combustível evitou que 1.092 toneladas de CO<sub>2</sub> fossem emitidas.

# Emissões

GRI 3-3

A Copa Energia estabeleceu objetivos ambiciosos para reduzir suas emissões diretas de gases de efeito estufa (GEE) nos Escopos 1 e 2. Para 2024, a empresa pretende diminuir essas emissões em 5% em relação a 2023, com um plano de substituir gradualmente a energia elétrica usada nas operações por fontes de energia limpa. Até 2027, a meta é alcançar uma redução de 25% e ter 30% da eletricidade originada de fontes limpas, e, para 2030, cortar em 50% as emissões e atingir 80% de consumo de energia limpa.

É no frete do GLP que estão os maiores níveis de emissões de GEE da Copa Energia. Para melhorar esse indicador, em 2023 a Companhia substituiu a gasolina pelo álcool como combustível de 90% de sua frota leve, que inclui cerca de 700 veículos utilizados pela equipe de vendas e unidades operacionais. A mudança evitou que 1.092 toneladas de CO<sub>2</sub> fossem emitidas.

Mais um avanço nesse sentido veio da Copa Tower, a torre de controle que monitora o transporte e traça itinerários inteligentes para entrega de mercadorias (leia mais sobre a Copa Tower na página 102). Graças às rotas otimizadas, a distância percorrida baixou em cerca de 430 mil quilômetros em comparação com 2022.

Essas ações demonstram como a empresa coloca a questão das mudanças climáticas no centro de sua visão de futuro e estratégia de negócios, refletindo seu compromisso com a liderança na transição energética do setor. Dedicada à busca contínua de oportunidades que favoreçam a adoção de uma economia de baixo carbono, a Copa Energia está empenhada em diminuir suas emissões de GEE. O inventário com o volume gerado é divulgado anualmente por meio da plataforma de registro público de emissões do programa brasileiro do GHG Protocol.

Outra fonte de emissão de poluentes, mas em patamares bem mais baixos que no transporte, são as cabines de repintura de botijões nos Centros Operativos. A Copa Energia monitora os compostos orgânicos voláteis (COV) e material particulado (MP) oriundos da atividade conforme a legislação local de cada Centro Operativo, enquanto trabalha na reformulação do material usado para tentar buscar uma tinta à base de água ou de algum solvente ecológico.



# Gestão de resíduos

GR1 306-1, 306-2

O envase do GLP é principal atividade da Copa Energia relacionada a resíduos. A operação gera rejeitos contaminados (Classe I – perigosos, segundo a NBR-10.004) como borra de tinta do processo de repintura dos botijões, resíduos de varrição da plataforma de envase ou diversos contaminados com óleos e graxas. O processo de engarrafamento e as atividades administrativas também podem produzir resíduos não contaminados (denominados Classe II – não perigosos, segundo a NBR-10.004), como resíduos de papel e plástico, sucatas metálicas ou ainda resíduos de banheiro e restos de alimentos.

Para fazer a gestão correta dos materiais descartados, a empresa adota práticas e procedimentos previstos por lei e por seus próprios regimentos. A Copa Energia realiza manutenções preventivas nas máquinas e equipamentos de pintura, assim como a secagem da borra de tinta, para aumentar a eficiência do processo e diminuir a geração de resíduos; promove a reutilização interna dos tambores de tinta vazios para armazenamento de resíduos e devolução ao fabricante dos tambores não reutilizados; realiza o reciclo dos botijões; e promove melhorias contínuas nos processos.

Os botijões passam por uma seleção visual de qualidade conforme a NBR 8.866, em que são verificados itens de segurança (válvulas e plugues) e

características físicas (amassamento, corrosão, furos). Após 15 anos de uso, os recipientes passam por uma requalificação, na qual são trocadas as válvulas de segurança e plugues e jateamento. Depois de realizados os testes de segurança, o botijão retorna para o envase. O processo é repetido a cada 10 anos, contribuindo para a circularidade do produto no mercado.

O time de Coordenação de Meio Ambiente da Matriz monitora a geração de resíduos nas operações da Companhia. Em atendimento à legislação vigente e procedimentos internos, é executado o Plano de Gerenciamento de Resíduos Sólidos (PGRS) de cada unidade operacional. O PGRS reúne todas as informações relacionadas às etapas do gerenciamento de resíduos, que são: geração, segregação, armazenamento interno, coleta, transporte e destinação.

As unidades operacionais da Copa Energia inserem mensalmente os dados de destinação dos resíduos no Sistema de Indicadores de Sustentabilidade (SIS) com as respectivas documentações comprobatórias legais. Para a destinação final dos rejeitos gerados, a empresa segue rigorosamente a legislação e as normas técnicas aplicáveis. Os resíduos são acondicionados e identificados em área confinada com contenção e acesso controlado e, na sequência,

são coletados, transportados e destinados por empresas licenciadas para a função.

Os dejetos não perigosos são separados em recicláveis e não recicláveis conforme a resolução Conselho Nacional do Meio Ambiente (Conama) 275, que estabelece as cores para coleta seletiva, e recebem a destinação final adequada para cada caso: os recicláveis são doados ou vendidos a cooperativas ou empresas de reciclagem e os não recicláveis são coletados pelas prefeituras ou empresas especializadas e destinados a aterros sanitários.

As fossas sépticas e caixas de gordura são limpas com frequência por empresas licenciadas para essa atividade, sendo os resíduos destinados a estações de tratamento de efluentes licenciadas.

Na contratação de serviço de transporte de resíduos, os veículos utilizados são avaliados via *checklist* da área de Segurança do Trabalho, e o Centro Operativo gera o Manifesto de Transporte de Resíduos (MTR) *online*, no qual constam os dados da Copa Energia, do transportador e do destinatário final. Além disso, o prestador fornece impreterivelmente um Certificado de Destinação Final (CDF) comprovando a operação e identificando o resíduo, sua quantidade, o tipo e o local de destinação.

## Resíduos gerados por composição (t) GRI 306-3

		2021 <sup>[1]</sup>	2022	2023
Composição	Descrição			Peso
<b>Classe I</b>	Borra de tinta, carepa, EPI/diversos contaminados, lacres/selos (contaminados), lâmpada, oleína, óleo de máquina, pilhas/baterias, pó de exaustão, varrição (contaminado)	516,84	290,09	573,68
<b>Classe II Não Reciclável</b>	Resíduos da construção civil, jardinagem/poda, lixo comum, resíduos alimentícios	510,70	549,15	547,20
<b>Classe II Reciclável</b>	Papel/papelão, Plástico/isopor, sucata de ferro, sucata eletrônica	345,32	258,15	235,84
<b>Não perigosos - efluentes <sup>[3]</sup></b>	Limpeza de fossa, limpeza de caixa de gordura	–	–	–
<b>TOTAL</b>		<b>1.372,86</b>	<b>1.097,39</b>	<b>1.356,72</b>

<sup>[1]</sup> Os valores referentes aos resíduos do ano de 2021 foram revisados, pois estavam considerando água contaminada e foi identificada falha de apontamento (conversão de valores).

<sup>[2]</sup> Os valores referentes aos resíduos classe II reciclável do ano de 2022 foram revisados por erro de apontamento (conversão de valores)

<sup>[3]</sup> Os valores de 2021 e 2022 foram revisados para que a apuração dos indicadores de resíduos não considere a quantidade de água contaminada e a de efluentes sanitários por tratar-se predominantemente de efluentes líquidos. Esses dados estão considerados no indicador 303-4 – Descarte de Água.

## Resíduos sólidos enviados para tratamento externo, por tipo de operação de descarte (t)

Operação de Descarte	2021	2022	2023
<b>Coprocessamento e outros tratamentos</b>	516,84	290,09	573,18
<b>Aterro</b>	510,70	549,15	547,20
<b>Reciclagem</b>	345,32	1.257,15	235,84
<b>Total</b>	<b>1.372,86</b>	<b>1.097,39</b>	<b>1.356,22</b>

2022 – Classe I, devido ao término do contrato corporativo de coprocessamento, as destinações ocorreram até maio, voltando em janeiro de 2023 com novo contrato, após autorização dos órgãos ambientais. Contudo, durante esse período, os resíduos classe I estiveram armazenados nos Centros Operativos aguardando a liberação para destinação.

O gerenciamento de resíduos perigosos da Copa Energia é acompanhado pelo indicador estratégico Taxa de Geração de Resíduos Perigosos (TGRP). A TGRP calcula a taxa de geração de resíduos perigosos em gramas (considera: borra de tinta, borra oleosa, varrição, equipamentos de proteção individual – EPIs e lodo industrial) pelo volume de GLP envasado em toneladas. Esse indicador é acompanhado

tanto pelo subcomitê de Segurança, Meio Ambiente e Saúde (gerências de Qualidade, Saúde, Meio Ambiente e Segurança – QSMS e de operações corporativa e regionais) quanto pelo Comitê de QSMS (alta gestão da Copa Energia). As metas são avaliadas, discutidas e estabelecidas anualmente para cada centro operativo e oficializadas nos PGRS de cada unidade.

# Água e efluentes

GRI 303-1, 303-2

O controle da qualidade da água é feito por procedimentos internos, com monitoramento mensal e análise em laboratórios credenciados, enquanto campanhas de conscientização estimulam o uso eficiente e redução do desperdício

A Companhia consome água de três fontes principais: subterrânea, de rede de fornecimento de concessionárias de abastecimento público e 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. Além desses usos, a água é aplicada na realização da inspeção dos vasos de pressão.

Nos processos não operacionais da Copa Energia, a água é destinada para o consumo humano (cozinha, banheiros, bebedouros etc.), 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 passam, no mínimo, por uma fase preliminar. O lodo resultante tanto do tratamento preliminar quanto dos processos completos é encaminhado para tratamento externo. Portanto, não há descarte de efluente bruto ou lodo diretamente no solo ou em corpos d'água.

A água utilizada no processo de inertização (processo que consiste na injeção de gás inerte para a prevenção contra explosões) dos tanques para inspeções é submetida a análises laboratoriais para a definição da sua destinação, que pode ser para a irrigação de jardins ou uso em sistema de combate a incêndio.

Para gerenciar e monitorar os impactos relacionados ao descarte de efluentes, a Companhia utiliza os padrões definidos pelas legislações federal, estadual e municipal e pelas condicionantes de licenças ambientais. A gestão e o monitoramento da qualidade da água são realizados por procedimentos internos, com monitoramento mensal e análise em laboratórios externos credenciados. A Copa Energia promove campanhas de conscientização sobre o consumo de água e orienta seus colaboradores para uso eficiente e redução de desperdício.



## Consumo de água (megalitros) <sup>[1]</sup> <sup>[2]</sup> GRI 303-5

	2021	2022	2023
<b>Total de retirada de água <sup>[3]</sup></b>	136,84	139,80	159,15
<b>Total de descarte de água <sup>[4]</sup></b>	109,48	0,36	0,1207
<b>Total de água consumida</b>	<b>27,36</b>	<b>140,16</b>	<b>147,08</b>

<sup>[1]</sup> A Companhia não identifica consumo de água de área de estresse hídrico.

<sup>[2]</sup> O armazenamento de água não foi classificado como significativo no processo.

<sup>[3]</sup> Como o sistema de destinação de resíduos possui métrica de apuração em toneladas, adotou-se a massa específica da água de 1kg/L para conversão em megalitros.

<sup>[4]</sup> 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 2023 os descartes de efluentes por meio de rede coletora ou infiltração no solo, ou ainda o reúso de efluentes. Para estimar a quantidade de água de descarte em 2023, foram consideradas as destinações de efluentes sanitários, limpeza de fossa e destinação de efluentes industriais (NR13) para tratamento em terceiros reportadas em documentos de destinação de resíduos.

# Energizar **vidas** e negócios de forma sustentável

## Biodiversidade

A Companhia não desempenha atividades nem oferece produtos e serviços que afetem significativamente a biodiversidade nas regiões onde atua. Também não faz supressão de vegetação para o exercício de suas funções e seu sistema de transporte do GLP considera apenas vias rodoviárias consolidadas.

Além disso, a Copa Energia não provoca impactos diretos e indiretos expressivos quanto 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 registros sobre espécies afetadas e extensão das áreas impactadas.

**Operações**  
**não afetam**  
espécies  
animais e  
vegetais.



# Gente

Colaboradores  
Comunidades  
Fornecedores



# Compromissos e metas ESG: Nossas Pessoas



## Temas prioritários

- Saúde e segurança, bem-estar e desenvolvimento do colaborador
- Diversidade e inclusão

## Metas

### 2024

- Implementar o Programa de Segurança e Respeito pela Vida e reduzir em 5% a Taxa de Frequência de Acidentes com Afastamento (TFCA) em relação a 2023.
- Implantar cinco programas de saúde e bem-estar, sendo dois deles relacionados à saúde mental.
- Implantar metas do programa de diversidade e inclusão.

### 2027

- Reduzir em 10% a TFCA, tendo por base o ano de 2023.
- Atingir no mínimo 50% de participação nos programas de saúde e bem-estar.
- Atingir 30% de mulheres em cargos de liderança.

### 2030

- Reduzir a TFCA em 30% em relação a 2023.
- Atingir NPS (Net Promoter Score, métrica desenvolvida para avaliar o grau de satisfação de clientes e usuários) superior a 51, relacionado aos programas de saúde e bem-estar.
- Atingir 35% de mulheres em cargos de liderança.

## Compromisso

Criar um ambiente seguro, diverso, inclusivo e de desenvolvimento contínuo para os nossos colaboradores.

O crescimento sustentável da Copa Energia passa necessariamente pelas pessoas que fazem o dia a dia da empresa. Para que elas se desenvolvam, o relacionamento da Companhia com colaboradores, moradores das comunidades no entorno das operações, revendedores e fornecedores é pautado pela transparência, diálogo e confiança. Ano após ano, a empresa procura manter, ampliar e criar programas e medidas para melhorar a qualidade de vida desses seus públicos de interesse.



**Transparência,  
diálogo e  
confiança**  
pautam relação  
com públicos  
de interesse.

# Colaboradores

GRI 2-7, 2-30

A Copa Energia fechou 2023 com 3.795 colaboradores (3.670 permanentes e 125 temporários), um acréscimo de 3,5% ante o ciclo anterior. Com a alta no número de pessoal, aumentou o empenho da Companhia em aprimorar as condições para que eles se sintam estimulados e valorizados a executar seu trabalho com segurança e eficiência - de oportunidades de crescimento profissional à garantia de tratamento justo e igualitário.

As relações com todos os colaboradores são regidas por convenções coletivas de trabalho e acordos específicos de cada categoria. No último ano, não foi registrado nenhum caso de violação de liberdade de associação. A empresa, porém, não se limita ao cumprimento das exigências legais e normas trabalhistas. Ciente de que o bem-estar das pessoas se reflete diretamente no resultado das funções que desempenham, a Copa Energia oferece um pacote completo de vantagens e facilidades.

Entre os benefícios concedidos aos celetistas, estão: assistência médica e odontológica, refeitório subsidiado, vales (transporte, refeição, gás, alimentação e alimentação), auxílios (creche, filho excepcional, funeral), convênio com farmácias, clube de parcerias, Gympass para academias (que em maio de 2024 passou a se chamar Wellhub), Programa de Apoio ao Colaborador (+Apoio) e veículo executivo.

Para promover a cultura organizacional e fomentar a identificação e o engajamento do seu quadro funcional, a empresa vem investindo em iniciativas de comunicação, fortalecimento do relacionamento e desenvolvimento especialmente voltados às lideranças. Essas lideranças foram incumbidas de envolver os profissionais com os objetivos da Companhia por meio de um diálogo próximo e transparente, inspirando-as pelo exemplo.

## FORÇA DE TRABALHO



# 3.795

**colaboradores em 2023**, dos quais 3.670 permanentes e 125 temporários. O número representa um acréscimo de 3,5% em comparação com o ano anterior.

## Número de colaboradores (por gênero)

	2021		2022		2023	
	Permanentes	Temporários	Permanentes	Temporários	Permanentes	Temporários
<b>Mulheres</b>	570	13	562	7	600	15
<b>Homens</b>	3.304	118	3.193	104	3.070	110
<b>Total</b>	<b>3.874</b>	<b>131</b>	<b>3.755</b>	<b>111</b>	<b>3.670</b>	<b>125</b>

A divergência entre o total de colaboradores divulgado no Relatório de Administração - ciclo 2023 e esta publicação deve-se à mudança no racional de contabilização de colaboradores, pois o número informado no Relatório de Administração decorreu de exportação do sistema interno, incluindo diversas categorias além de colaboradores diretos ativos.

## Número de colaboradores (por região)

	2021			2022			2023		
	Permanentes	Temporários	Total	Permanentes	Temporários	Total	Permanentes	Temporários	Total
<b>Sudeste</b>	1.999	37	<b>2.036</b>	1.902	31	<b>1.933</b>	1.885	40	<b>1925</b>
<b>Sul</b>	782	48	<b>830</b>	820	41	<b>861</b>	764	32	<b>796</b>
<b>Centro-Oeste</b>	358	11	<b>369</b>	358	9	<b>367</b>	344	19	<b>363</b>
<b>Nordeste</b>	608	31	<b>639</b>	591	26	<b>617</b>	547	33	<b>580</b>
<b>Norte</b>	127	4	<b>131</b>	84	4	<b>88</b>	130	1	<b>131</b>
<b>Total</b>	<b>3.874</b>	<b>131</b>	<b>4.005</b>	<b>3.755</b>	<b>111</b>	<b>3.866</b>	<b>3.670</b>	<b>125</b>	<b>3.795</b>

A empresa considera colaboradores permanentes aqueles que não estão afastados e possuem vínculo empregatício ativo. Para a contagem do número total de colaboradores, foram excluídos colaboradores afastados por auxílio-doença, auxílio-acidente, aposentadoria e/ou invalidez. Também foram excluídos membros do conselho, jovens aprendizes e estagiários.

Em comparação ao ano anterior, não houve grande oscilação de entrada e saída de colaboradores.

A Copa Energia não possui um sistema que realiza o controle de colaboradores terceiros. Para os colaboradores temporários, não temos uma lista mensal, utilizamos a relação de abril de 2024.

### Número de colaboradores (por categoria funcional e gênero)

	2021	2022	2023
<b>Diretores</b>	Homens 15	Homens 14	Homens 11
	Mulheres 2	Mulheres 3	Mulheres 3
<b>Gerentes</b>	Homens 132	Homens 116	Homens 115
	Mulheres 26	Mulheres 18	Mulheres 25
<b>Supervisores</b>	Homens 169	Homens 145	Homens 137
	Mulheres 57	Mulheres 31	Mulheres 60
<b>Administrativos</b>	Homens 844	Homens 772	Homens 764
	Mulheres 471	Mulheres 463	Mulheres 495
<b>Operacionais</b>	Homens 2.144	Homens 2.146	Homens 2.043
	Mulheres 14	Mulheres 17	Mulheres 17
<b>Temporários</b>	Homens 118	Homens 105	Homens 110
	Mulheres 13	Mulheres 6	Mulheres 15
<b>Total</b>	<b>Homens 3.422</b>	<b>Homens 3.298</b>	<b>Homens 3.180</b>
	<b>Mulheres 583</b>	<b>Mulheres 568</b>	<b>Mulheres 615</b>
	<b>4.005</b>	<b>3.866</b>	<b>3.795</b>

## Desenvolvimento profissional

Em 2023, a Copa Energia consolidou uma ampla reestruturação da jornada de carreira, visando a incentivar o protagonismo dos colaboradores, harmonizar as trajetórias profissionais e dar clareza sobre as diversas possibilidades de desenvolvimento dentro da Companhia. O processo culminou no lançamento do Copa Carreiras, no início de 2024. Houve revisão de cargos e salários e o organograma foi simplificado. Em posições operacionais, por exemplo, o número de cargos baixou em mais de 62%, caindo de 51 para 19.

A empresa também criou Trilhas de Carreira para apresentar aos colaboradores as diferentes opções de progressão, os requisitos para cada função e os mecanismos de reconhecimento por desempenho. Para dar sustentação a esse processo, foram estruturadas Trilhas de Aprendizagem, que contemplam oportunidades de desenvolvimento coletivas e individuais, obrigatórias e voluntárias, pontuais e contínuas, realizadas internamente e por meio de parcerias.

# 62%

a menos em posições operacionais



### Total de colaboradores que receberam avaliação regular de desempenho e de desenvolvimento de carreira

#### Por gênero

		Homens	Mulheres	Total
<b>2022</b>	<b>Número</b>	230	79	<b>309</b>
	<b>Percentual</b>	7,2%	14%	<b>8,2%</b>
<b>2023</b>	<b>Número</b>	245	100	<b>345</b>
	<b>Percentual</b>	6,67%	16,67%	<b>9,4%</b>

Números baseados no programa Gestão de Desempenho e Desenvolvimento (GDD) 2023. Participam dele apenas os cargos considerados especialistas e acima.

São elegíveis ao ciclo todos os especialistas e acima admitidos até 15 de outubro de 2023. Processo finalizado em fevereiro de 2024. Percentual calculado sobre o total de colaboradores ativos (3.670, sendo 3.070 homens e 600 mulheres).

#### Por categoria funcional

		Diretores	Gerentes	Supervisores	Administrativos	Operacionais
<b>2022</b>	<b>Número</b>	10	131	168	0	0
	<b>Percentual</b>	58,8%	97,8%	81,6%	0	0
<b>2023</b>	<b>Número</b>	14	139	157	35	0
	<b>Percentual</b>	100%	100%	100%	2,7%	0

Números consideram apenas os cargos especialistas.

O ciclo de avaliação não utiliza a base de dezembro de 2023, tal qual estamos usando neste relatório. Em função disso, pode ser que haja números absolutos que diferem dos expostos anteriormente.

## Média de horas de capacitação realizada pelos colaboradores

### Por gênero

	Homens	Mulheres
<b>2021</b>		
Colaboradores capacitados	3.304	570
Horas de capacitação	39.495,00	3.114,00
Média de horas de capacitação	24,86	11,02
<b>2022</b>		
Número de colaboradores	3.193	562
Horas de capacitação	29.260,51	3.084,20
Média de horas de capacitação	9,16	5,48
<b>2023</b>		
Número de colaboradores	3.049	668
Horas de capacitação	43.775	9.065
Média de horas de capacitação	14,4	13,6

### Por categoria funcional

	Diretores	Gerentes	Supervisores	Administrativos	Operacionais
<b>2021</b>					
Colaboradores capacitados	17	158	226	1.315	2.158
Horas de capacitação	977	1.612	3.923	6.215	29.882
Média de horas de capacitação	57,47	10,20	17,36	4,73	13,85
<b>2022</b>					
Número de colaboradores	17	134	206	1.235	2.163
Horas de capacitação	93	1.435,79	1.559,09	6.028,33	23.228,50
Média de horas de capacitação	5,47	10,71	7,57	4,88	10,74
<b>2023</b>					
Número de colaboradores	12	138	165	1.357	1.987
Horas de capacitação	501	6.211,5	2.110,5	15.608,5	28.258
Média de horas de capacitação	41,8	45,0	12,8	11,5	14,2

Todos os diretores, gerentes e supervisores foram avaliados por desempenho e desenvolvimento de carreira



# Igualdade, diversidade e inclusão

GRI 3-3, 406-1

Iniciativas procuram construir e manter um ambiente inclusivo e diversificado, baseado no respeito mútuo e na equidade, com tratamento igualitário e não discriminatório a todas as pessoas

A abordagem da Companhia em relação a diversidade, inclusão (D&I) e equidade reflete seu compromisso com o crescimento sustentável e com a responsabilidade social, levando a melhorias no clima organizacional, na atração e retenção de talentos e na reputação da marca. Além disso, a inclusão efetiva tem mostrado potencial para melhorar o desempenho financeiro, reduzir conflitos e discriminação e desenvolver lideranças mais conscientes e adaptadas à realidade global diversificada.

A despeito dos esforços significativos para fomentar um ambiente inclusivo e diversificado, a Copa Energia enfrenta obstáculos que desafiam a eficácia de suas políticas de D&I. Entre os principais entraves está a resistência cultural, que pode dificultar a aceitação de novas normas de inclusão e diversidade. Problemas de comunicação também são passíveis de ocorrer, complicando a disseminação efetiva de políticas de D&I.

Outra preocupação é a percepção de favoritismo, insinuado quando medidas para promover certos grupos são mal interpretadas por outros colaboradores. Esses fatores, combinados com a complexidade inerente à gestão eficaz da diversidade, afetam o progresso desejado na construção de um ambiente verdadeiramente inclusivo e equitativo.

O Código de Ética da Copa Energia ressalta a importância de manter um ambiente de trabalho baseado no respeito mútuo e na igualdade, com tratamento igualitário e não discriminatório a todos os colaboradores, clientes, consumidores, fornecedores e demais públicos com os quais a empresa se relaciona. O documento exige que os integrantes do quadro funcional denunciem qualquer atitude preconceituosa, discriminatória ou violenta, salientando o compromisso com os direitos humanos e incentivando a valorização da diversidade em todas as suas formas.

Em 2023, houve seis denúncias de discriminação recebidas pelo canal de denúncias. Todas foram devidamente analisadas e, ao fim do processo, consideradas improcedentes – ou seja, não foram comprovadas suas evidências. Portanto, não foram executadas medidas corretivas ou planos de reparação.

No mesmo ano, a Companhia contratou uma consultoria externa para fazer um censo de diversidade, com o intuito de aprofundar o conhecimento sobre o perfil da força de trabalho. A pesquisa, que alcançou 67% de adesão voluntária, destacou a participação significativa de pessoas negras em comparação com empresas concorrentes. O levantamento detectou ainda que a representação

feminina, de lésbicas, gays, bissexuais, transgêneros, *queers*, intersexos, assexuais e outras identidades de gênero e orientações sexuais que não se encaixam no padrão cis-heteronormativo (LGBTQIAPN+) e de pessoas com deficiência (PCDs) ainda estão abaixo do ideal, especialmente em níveis hierárquicos superiores e com disparidades salariais.

Em resposta, a Copa Energia formou Grupos de Afinidade para mulheres, LGBTQIAPN+, raça e PCDs, liderados por executivos que desenvolvem planos de ação específicos para cada grupo. Cada grupo tem representatividade em diferentes níveis hierárquicos e áreas, assim como a responsabilidade de promover ações de comunicação e debates dentro dos pilares de sua atuação. Essas

iniciativas são parte de uma estratégia mais ampla para integrar a D&I no *core business* da empresa, com cada ação sujeita a aprovações por meio do processo de governança corporativa e discussões regulares no Comitê Executivo.

Para 2024, a Companhia adotou práticas como a inclusão obrigatória de candidatas mulheres em listas finais para posições gerenciais, visando a promover a equidade de gênero em postos de liderança. No programa de estagiários, estabeleceu-se a intenção de contratação de maior percentual de mulheres, PCDs e negros e pardos.

O apoio constante do Comitê Executivo e do acionista Itaúsa reforça o compromisso da Copa Energia com a diversidade e a inclusão, não apenas como uma

meta corporativa, mas como um princípio ético fundamental que guia todas as suas operações e estratégias. Com essa abordagem integrada, a empresa não apenas atende aos requisitos legais e éticos, mas também lidera pelo exemplo na promoção de um ambiente de trabalho mais justo, criativo e produtivo.



# Equiparação salarial entre homens e mulheres em todos os cargos está próxima



## Proporção entre o salário mais baixo praticado pela empresa e o salário-mínimo local, por gênero GRI 202-1

2023			
	Menor salário praticado pela empresa	Salário-mínimo <sup>(1)</sup>	Proporção
<b>Mulheres</b>	R\$ 2.251,66	R\$ 1.320,00	1,71
<b>Homens</b>	R\$ 1.755,34	R\$ 1.320,00	1,33

<sup>(1)</sup> A convenção coletiva prevê o piso salarial maior que o salário-mínimo.

## Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos, por gênero GRI 405-2

Categoria Funcional <sup>(1)</sup>	Colaboradores		Salário-base (R\$)		Remuneração (R\$)		Proporção de salário-base, por gênero	Proporção de remuneração, por gênero
	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino		
<b>Operacional</b>	2.043	17	2.684,31	3.351,13	34.895,98	43.564,74	1,25	1,25
<b>Administrativo</b>	764	495	4.946,37	4.422,01	64.302,79	57.486,14	0,89	0,89
<b>Coordenadores</b>	137	60	8.429,72	11.907,47	109.586,42	154.797,16	1,41	1,41
<b>Gerente</b>	115	25	18.054,15	18.405,47	234.703,94	239.271,17	1,02	1,02
<b>C Level <sup>(2)</sup></b>	11	3	42.668,15	42.489,99	554.685,97	552.369,87	1,00	1,00

<sup>(1)</sup> A segregação das categorias funcionais para o relatório 2023 difere da usada no relatório 2022. No ano anterior, era utilizada a nomenclatura “Diretores”, enquanto neste é relatada a categoria C Level, composta por Diretores, Vice-Presidente e Presidente.

<sup>(2)</sup> Excluem-se desta análise os dados referentes a CEO e vice-presidentes, uma vez que incluí-los causaria distorção nos resultados. Logo, estão sendo considerados apenas dados de colaboradores que ocupam o cargo de Diretor.

## Licença-maternidade/paternidade GRI 401-3

	Masculino	Feminino	Total
<b>Colaboradores com direito a tirar licença-maternidade/paternidade</b>	3.070	600	3.670
<b>Colaboradores que tiraram licença-maternidade/paternidade</b>	21	13	34
<b>Colaboradores que retornaram ao trabalho após o término da licença-maternidade/paternidade</b>	21	13	34
<b>Colaboradores que retornaram ao trabalho após o término da licença-maternidade/paternidade e continuaram empregados doze meses depois</b>	17	9	26
<b>Taxa de retorno ao trabalho (%)</b>	100	100	100
<b>Taxa de retenção de empregados (%) <sup>(1)</sup></b>	80,95	75	78,79

<sup>(1)</sup> Houve ocorrência de desligamento após afastamento por maternidade (3) e paternidade (4).

## Diversidade em órgãos de governança e colaboradores GRI 405-1

Conselho de Administração	2022		2023	
	Número	%	Número	%
<b>Por gênero</b>				
Masculino	5	100	4	80
Feminino	0	0	1	20
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>100</b>	<b>5</b>	<b>100</b>
<b>Por faixa etária</b>				
Abaixo de 30 anos	0	0	0	0
De 30 a 50 anos	0	0	1	20
Acima de 50 anos	5	0	4	80
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>100</b>	<b>5</b>	<b>100</b>
<b>Por cor/raça</b>				
Amarela	0	0	0	0
Branca	5	100	5	100
Indígena	0	0	0	0
Parda	0	0	0	0
Preta	0	0	0	0
Não declarada	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Colaboradores <sup>[1]</sup>	2021		2022		2023	
	Número	%	Número	%	Número	%
<b>Por gênero</b>						
Masculino	3.422	85,44	3.298	85,31	3.070	83,65
Feminino	583	14,56	568	14,69	600	16,35
<b>TOTAL</b>	<b>4.005</b>	<b>100</b>	<b>3.866</b>	<b>100</b>	<b>3.670</b>	<b>100</b>
<b>Por faixa etária</b>						
Abaixo de 30 anos	387	9,66	443	11,45	485	13,22
De 30 a 50 anos	2.417	60,35	2.371	61,33	2.355	20,22
Acima de 50 anos	1.201	29,99	1.052	27,22	830	66,57
<b>TOTAL</b>	<b>4.005</b>	<b>100</b>	<b>3.866</b>	<b>100</b>	<b>3.670</b>	<b>100</b>
<b>Por cor/raça</b>						
Amarela	-	-	-	-	63	2
Branca	-	-	-	-	1.177	30
Indígena	-	-	-	-	34	1
Parda	-	-	-	-	1.022	26
Preta	-	-	-	-	337	9
Não declarada	-	-	-	-	1.307	33
<b>TOTAL</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>3.940</b>	<b>100</b>
<b>Por grupo vulnerável</b>						
Mulheres	570	14,23	562	14,54	600	16,35
Negros	104	2,60	113	2,92	1.359	37
Portadores de deficiências	0	-	0	-	56	1,52
LGBTQIAPN+	0	-	0	-	84	2,28
Indígenas	0	-	0	-	34	1
<b>50+</b>	<b>1.201</b>	<b>29,99</b>	<b>1.052</b>	<b>27,21</b>	<b>830</b>	<b>22,62</b>

<sup>[1]</sup> Para a contagem do número total de colaboradores foram excluídos quem estava com status de afastado por aposentadoria invalidez, auxílio-doença ou auxílio-acidente. Também foram excluídos membros do conselho, jovens aprendizes e estagiários. Dados referentes ao Censo de Diversidade aplicado pela consultoria Diversitera no período de 11 de maio a 2 de junho de 2023. Total de respondentes: 2.633. População total considerada: 3.940. Adesão: 67%. Dados referentes a mulheres e 50+: base de dados do sistema interno da Companhia. Demais grupos: Censo de Diversidade.



## Diversidade entre os colaboradores em 2023, por categoria funcional [2] GRI 405-1

	Operacional	Administrativo	Coordenadores	Gerente	C Level
<b>Número de colaboradores por gênero</b>					
<b>Masculino</b>	2.043	764	137	115	11
<b>Feminino</b>	17	495	60	25	3
<b>TOTAL</b>	<b>2.060</b>	<b>1.259</b>	<b>197</b>	<b>140</b>	<b>14</b>
<b>Percentual de colaboradores por gênero</b>					
<b>Masculino</b>	99,17	60,68	69,54	82,14	78,57
<b>Feminino</b>	0,83	39,32	30,46	17,85	21,43
<b>TOTAL</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>
<b>Número de colaboradores por faixa etária</b>					
<b>Abaixo de 30 anos</b>	257	226	2	0	0
<b>De 30 a 50 anos</b>	1.384	798	165	87	9
<b>Acima de 50 anos</b>	419	235	30	53	5
<b>TOTAL</b>	<b>2.060</b>	<b>1.259</b>	<b>197</b>	<b>140</b>	<b>14</b>
<b>Percentual de colaboradores por faixa etária</b>					
<b>Abaixo de 30 anos</b>	12,48	17,95	1,02	0	0
<b>De 30 a 50 anos</b>	67,18	63,38	83,76	62,14	64,28
<b>Acima de 50 anos</b>	20,34	18,67	15,22	37,86	35,71
<b>TOTAL</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>

	Operacional	Administrativo	Coordenadores	Gerente	C Level
<b>Número de colaboradores por grupo vulnerável</b>					
<b>Mulheres</b>	17	495	60	25	3
<b>Negros</b>	0	0	0	0	0
<b>Portadores de deficiências</b>	0	0	0	0	0
<b>LGBTQIAPN+</b>	0	0	0	0	0
<b>Indígenas</b>	0	0	0	0	0
<b>50+</b>	468	263	31	62	5
<b>Percentual de colaboradores por grupo vulnerável</b>					
<b>Mulheres</b>	0,83	39,32	30,46	17,86	21,43
<b>Negros</b>	0	0	0	0	0
<b>Portadores de deficiências</b>	0	0	0	0	0
<b>LGBTQIAPN+</b>	0	0	0	0	0
<b>Indígenas</b>	0	0	0	0	0
<b>50+</b>	20,34	18,67	15,23	37,86	35,71

<sup>[1]</sup> A segregação das categorias funcionais para o relatório 2023 difere da usada no relatório 2022. No ano anterior, era utilizada a nomenclatura "Diretores", enquanto neste é relatada a categoria C Level, composta por Diretores, Vice-Presidente e Presidente.

Os dados apresentados neste quadro têm como referência a base interna de colaboradores da Companhia. Não foi feito levantamento de colaboradores por raça/cor e orientação sexual em 2021 e 2022. Dados de pessoas negras, indígenas e LGBTQIAPN+ baseiam-se no Censo de Diversidade realizado pela consultoria Diversitera. O relatório não traz números absolutos a fim de preservar a privacidade dos respondentes e garantir a segurança dos dados. Sendo assim, a porcentagem aqui apresentada refere-se ao total de pessoas que responderam à pesquisa, aplicada entre 11 de maio e 2 de junho de 2023. População total: 3.940. Total de respondentes: 2.633. Adesão: 67%.

# Saúde e segurança do trabalho

GRI 3-3, 403-1, 403-2, 403-4, 403-5, 403-7, 403-8

Proteger a integridade física e mental dos seus colaboradores é um compromisso diário e incesante da Copa Energia. Com esse objetivo, a Companhia mantém um sistema de segurança e saúde com políticas, normas, procedimentos e indicadores para conduzir sua atuação nesses temas com base nos requisitos legais, como Normas Regulamentadoras e Portarias do Ministério do Trabalho, Consolidação das Leis do Trabalho e Legislação Previdenciária, além de diretrizes sobre o gerenciamento de riscos e prevenção de acidentes.

Um dos destaques dessa estrutura é o **Programa Respeito pela Vida**, implementado em 2023 para medir e avaliar objetivos, metas e indicadores de desempenho em saúde e segurança, com revisões mensais. A finalidade é promover ações preventivas de Saúde e Segurança monitoradas por indicadores, reconhecendo os resultados positivos e auxiliando as unidades a aprimorar seus processos. Os procedimentos documentados e as informações para a apuração dos indicadores são extraídos dos sistemas internos e o reporte das informações feito pelas unidades operacionais é realizado em planilhas Excel.

Os indicadores estratégicos têm metas desdobradas para os níveis gerenciais operacionais, que são acompanhados mensalmente pela Alta Direção no Comitê de Gestão de Segurança, Meio Ambiente e Saúde (SMS). Focado no monitoramento e na análise, esse modelo robusto de gestão

persegue a evolução contínua de índices que medem o desempenho nessas áreas, como as taxas de Frequência de Acidentes com Afastamento (TFCA), sem Afastamento (TFSA) e de Acidentados Registráveis (TAR).

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

O levantamento de perigos e avaliação de riscos é feito com base no mapeamento dos processos internos e em conformidade com a legislação brasileira. Após o levantamento, a empresa institui medidas para gerenciar os riscos apontados e fiscaliza sua efetivação. Os profissionais envolvidos na identificação das situações com potencial de causar danos são técnicos e engenheiros com especialização na área, que participam periodicamente de treinamentos de reciclagem.

Por meio dos procedimentos da APR das tarefas, os colaboradores são instruídos a informarem qualquer atividade que ameace sua saúde ou segurança em determinada atividade, podendo

## Levantamento de perigos e riscos

Modelo robusto de gestão, fundamentado em monitoramento, análise e avaliação em diversos níveis, faz com que as atividades operacionais sejam executadas de forma cada vez mais segura e saudável

se recusar a desempenhá-la. Para isso, eles podem usar os diversos canais de denúncia e *Compliance* da Companhia de forma segura, anônima e sem represálias.

Todos os colaboradores que prestam serviços diretamente para a Copa Energia (próprios, temporários e terceiros) são abrangidos pelo sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho. Trabalhadores de empresas contratadas de transporte e instalação e de manutenção em centrais de clientes empresariais não são cobertos, de acordo com os critérios atuais de apropriação definidos pela NBR 14280.



### Prevenção e treinamentos

A gestão interna da prevenção de acidentes fica a cargo da comissão que traz essa atribuição em seu próprio nome, a Cipa, em conjunto com os técnicos de segurança de cada unidade. Seus integrantes atuam diretamente em cada ocorrência, incluindo análise, estudo de possibilidades de melhoria, vistorias nos locais, ações preventivas e corretivas e avaliação da eficiência dessas ações. Os dados e resultados obtidos pela Cipa são divulgados aos colaboradores em painéis com os indicadores de performance.

As atividades mais expostas a acidentes estão relacionadas à movimentação de GLP em recipientes ou a granel, sujeita a fratura ou lesão por queimadura, ou por impacto contra membros inferiores ou superiores. Esses perigos foram

identificados de acordo com seus procedimentos internos aplicados a incidentes e acidentes envolvendo colaboradores 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. Como prevenção, além de treinamento específico e melhorias nas instalações e procedimentos, foi criado um normativo de carga e descarga que estabelece como devem ser feitos o empilhamento e os descolamentos e o tempo de descanso de cada operador.

A empresa promove ainda treinamentos como formações periódicas de segurança, reciclagem

e reforço das Regras de Ouro e envia alertas via SMS de eventuais acidentes ou incidentes ocorridos em suas dependências. O conteúdo dos programas de gestão de segurança e saúde ocupacional também é compartilhado com fornecedores e prestadores para seu próprio progresso no tema.

A Companhia está atenta para investigar e analisar possíveis acidentes, fundamentada 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. Em 2023, não houve registros de doenças ocupacionais de comunicação obrigatória nem óbitos.

### Acidentes de trabalho GRI 403-9

	2022				2023			
	Número		Taxa		Número		Taxa	
	Colaboradores	Trabalhadores que não são funcionários	Colaboradores	Trabalhadores que não são funcionários	Colaboradores	Trabalhadores que não são funcionários	Colaboradores	Trabalhadores que não são funcionários
<b>Número e taxa de fatalidade resultantes de uma lesão relacionada ao trabalho</b>	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Número e taxa de lesões relacionadas ao trabalho com grandes consequências (excluindo fatalidades)</b>	20	8	1,88	3,21	24	6	2,45	2,63
<b>Número e taxa de lesões registráveis relacionadas ao trabalho</b>	33	24	3,10	9,62	47	14	4,80	6,13

Os índices foram calculados com base em 1.000.000 de horas trabalhadas. O cálculo das taxas de frequência de ocorrências de acidentes faz uso da metodologia definida pela NBR 14280. Trabalhadores de serviços de entrega de GLP envasado em revendas, serviços de transporte de GLP por transportadoras e os serviços de montagem e manutenção de Centrais de GLP não foram considerados para essas informações.

**Potenciais acidentes são identificados para determinar ações corretivas e preventivas**

## Mapeamento do perfil de saúde dos colaboradores orientou adoção de medidas



### Bem-estar GRI 3-3, 403-5

Preocupada com o bem-estar dos seus colaboradores, a Copa Energia está sempre desenvolvendo ações para estimulá-los a levar uma vida mais saudável. Um dos passos importantes nessa direção foi o mapeamento do perfil de saúde dos colaboradores realizado em 2023, que identificou uma série de problemas crônicos e não crônicos, revelando um uso intensivo do plano de assistência médica e altos custos associados. As iniciativas nesse contexto são coordenadas pelo **Programa Viva Mais Energia** e englobam desde alimentação saudável à prática de exercícios físicos.

Os dados permitiram à empresa desenhar programas de saúde adaptados às necessidades específicas dos colaboradores. Como resposta direta ao alto número de sedentários identificados no mapeamento, por exemplo, foi organizado um grupo de corrida e caminhada, com mais de 100 participantes. A empresa oferece também o WellHub (antigo Gympass) para os colaboradores e seus familiares acessarem uma variedade de atividades físicas e serviços relacionados ao bem-estar.

Houve ainda o Desafio Nutricional - Copa Fit, que disponibilizou consultas nutricionais individuais, incluindo bioimpedância e criação de planos alimentares personalizados a mais de 200 pessoas. Além disso, as campanhas mensais de saúde e bem-estar têm sido fundamentais para disseminar informações sobre temas como saúde mental, câncer e obesidade e incentivar o autocuidado e a prevenção de doenças.

## Campanhas mensais têm sido fundamentais para disseminar informações sobre temas como saúde mental, câncer e obesidade e incentivar o autocuidado e a prevenção de doenças

Outra medida foi a organização de Rodas de Conversa sobre Saúde Mental, que oferecem um suporte especializado para colaboradores que enfrentam desafios psicológicos. Mais do que democratizar o acesso à informação sobre o tema, as sessões fornecem uma plataforma para discussão de questões emocionais relacionadas ao trabalho e à vida pessoal.

O Canal +Apoio foi melhorado em 2023, propiciando um suporte abrangente em diversas especialidades, de psicólogos a fisioterapeutas, garantindo apoio contínuo e diversificado em situações de emergência. Essa facilidade é essencial para garantir que os colaboradores e suas famílias recebam o auxílio necessário rapidamente e sem custos adicionais.

Todos os profissionais são informados, desde seu primeiro dia de trabalho, a respeito dos serviços médicos disponíveis. A Copa Energia está engajada em manter uma comunicação frequente com eles sobre as questões de saúde, tanto por meio de palestras *online* ou *e-mails* quanto pelo diálogo aberto com as lideranças.

Adicionalmente, são realizados vários programas sobre saúde ocupacional, com treinamentos em ergonomia, proteção auditiva e ginástica laboral, coordenados pela área de Saúde Ocupacional e Segurança no Trabalho.

O envolvimento da liderança da empresa nas iniciativas de saúde e segurança não é pautado apenas na definição das políticas e práticas por meio de comitês regulares de segurança, mas também está presente no chão de fábrica, interagindo com os colaboradores para entender suas necessidades e verificar a eficácia das ações propostas. A presença frequente do CEO nas operações e seu envolvimento direto são testemunhos do compromisso da liderança com o bem-estar dos colaboradores.

# Comunidades

GRI 3-3

A Copa Energia vem adotando uma série de ações destinadas a fortalecer o relacionamento com as comunidades no entorno de suas instalações, em sua maioria situadas perto de refinarias ou em locais estratégicos para logística e operações. Com a expansão urbana desordenada e mudanças nos planos diretores municipais, a população têm se aproximado cada vez mais dessas áreas, antes predominantemente industriais. A proximidade aumenta o risco de exposição aos perigos associados à armazenagem e à manipulação de GLP, um produto químico altamente inflamável.

Em 2023, a Companhia começou a implementação do seu primeiro Plano de Preparação das Comunidades (PPC) no Depósito Avançado de São José do Rio Preto (SP). O objetivo é minimizar danos e proteger a saúde da população frente a possíveis acidentes, garantindo uma resposta rápida, organizada e eficaz durante emergências. Para isso, procura-se capacitar comunidades locais e agentes públicos por meio de um aumento na conscientização, melhoria dos canais de comunicação e treinamentos específicos. Em 2024 está previsto realizar o mesmo trabalho no Depósito Avançado de Socorro (SP).

A Copa Energia se compromete com a realização contínua de estudos de análise de risco (EAR)

para suas operações, buscando sempre minimizar e, quando possível, eliminar os riscos associados. A empresa se dedica a cumprir todos os requisitos legais pertinentes às suas atividades, com atenção especial aos casos mais críticos que exigem medidas conforme determinado pelas agências ambientais durante o processo de licenciamento.

Para gerenciar a segurança e a resposta a emergências, a Companhia possui uma estrutura robusta e uma governança integrada, envolvendo as áreas de Qualidade, Segurança, Meio Ambiente e Saúde (QSMS) e Jurídico. Essas equipes trabalham juntas para monitorar e ajustar as práticas de segurança nas unidades próximas a comunidades urbanas, aplicando o PPC nas situações mais críticas.

Esse plano envolve ativamente vários *stakeholders*, incluindo agentes públicos, privados e a população local, por meio de três comitês: o Fórum das Instituições (Corpo de Bombeiros, Unidades Básicas de Saúde, Prefeitura e Defesa Civil, entre outras) o Fórum da Comunidade (lideranças de bairro, síndicos de condomínios e a população em geral) e o Grupo de Acompanhamento, que permite que instituições e representantes dos moradores participem do monitoramento e da avaliação de suas ações.



## Apoios e projetos



Parcerias com organizações como a Betterfly, que incentiva doações por meio de hábitos saudáveis; e a Lavanderia Social, que oferece serviços gratuitos a pessoas em situação de rua em São Paulo;



Colaboração com a Eats for You, visando a fornecer refeições saudáveis feitas por pessoas em situação de vulnerabilidade social;



Contribuições para abrigo de mulheres vítimas de violência e para as vítimas das enchentes em São Paulo;



Doações de GLP a diversas instituições;

A empresa também patrocinou projetos por meio de incentivos fiscais, totalizando **R\$ 1 milhão**. Outro aporte de **R\$ 1,23 milhão** de recursos próprios foi investido em programas socioambientais internos e externos. Além disso, a Copa Energia mantém a Fundação Ueze Zahran, que apoia projetos educativos, culturais e ambientais em Campo Grande, destacando-se pela Orquestra Infanto-juvenil Grupo Zahran, em promoção à cultura indígena.

# Engajamento, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento

GRI 413-1

Todas as operações (100%) implementaram engajamento, avaliações de impacto e/ou programas de desenvolvimento voltados às comunidades locais. Não foram registrados processos formais de queixas por parte dessas comunidades.

## Impacto social

Foram consideradas 14 unidades que possuem comunidades próximas: Belém, Canoas (RS), Cuiabá, Duque de Caxias (RJ), Fortaleza, Goiânia, Itajaí (SC), Pelotas (RS), Ponta Grossa (PR), Santa Maria (RS), São Luís, São José dos Campos (SP), São José do Rio Preto (SP) e Socorro (SP), em que avaliações de impacto ou programas de desenvolvimento local possuem potencial de serem aplicados, já que as demais unidades não possuem comunidade ao redor.

## Impacto ambiental

Todas as unidades da Copa Energia fazem monitoramento de seus impactos ambientais, incluindo da água potável, do efluente tratado, do ruído externo, das emissões atmosféricas, da geração e destinação de resíduos e demais aspectos, conforme necessário.

# Fornecedores

GRI 3-3, 204-1, 408-1, 409-1

A gestão da cadeia de suprimentos da Copa Energia é condicionada ao cumprimento de normas ambientais e sociais, que devem respeitar exigências regulatórias como licenças ambientais válidas e regras contra o trabalho análogo à escravidão. O Cadastro Técnico Federal e termos de embargo também impõem obrigações significativas que podem influenciar a operação e a reputação da Companhia.

Para gerenciar essas condições de maneira eficaz, a Copa Energia adotou um protocolo para contratação de fornecedores. O processo inclui uma consulta inicial ao Instituto Brasileiro de Certificação e Monitoramento (Ibracem) para identificar alguma situação de irregularidade. Os critérios para determinar a necessidade dessa fiscalização dependem de fatores como a importância dos contratos que envolvem prestação de serviços significativos, a duração e o valor do contrato, a presença de funcionários trabalhando *in loco* por períodos extensos e a criticidade dos serviços ou materiais fornecidos para as operações da Companhia.

É analisado ainda se o fornecedor teve algum tipo de exposição na mídia e/ou se sofreu alguma autuação nesse sentido. Além disso, existe a inserção em cláusula contratual na política de compras da Copa Energia que proíbe a contratação de empresas com riscos significativos

## Gerenciamento criterioso da cadeia de suprimentos

Política de compras proíbe contratação de empresas com risco de ocorrência de casos de trabalho infantil, jovens expostos a trabalho perigoso ou trabalho análogo à escravidão

de ocorrência de casos de trabalho infantil, jovens expostos a trabalho perigoso ou trabalho análogo à escravidão. Em 2023, não foram identificadas operações e fornecedores envolvidos com essas práticas.

A Companhia não tem, porém, uma dinâmica estabelecida para reavaliar seus fornecedores após a contratação. Contudo, está sendo desenvolvido um plano de ação dividido em duas etapas para implementar uma rotina de avaliação e homologação de seus fornecedores. Na primeira, uma matriz de risco deverá ser criada e aplicada em um projeto-piloto com fornecedores estratégicos até outubro de 2024. A segunda fase, prevista para começar no mês seguinte, envolverá a expansão dessa rotina a todas as demais empresas que vendem produtos e serviços à Copa Energia.

A cadeia de suprimentos da Companhia é composta por quatro insumos principais: GLP (fornecido pela Petrobras), tinta para repintura dos botijões, rótulos (que melhoram o aspecto visual, identificam a marca e fornecem informações de segurança) e lacres de segurança (que garantem a inviolabilidade do produto). Com exceção desses produtos – em função do seu grande volume e relevância para o abastecimento da Copa Energia –, 89% do orçamento de compras foram gastos com fornecedores locais, isto é, localizados em um raio de até 100 quilômetros dos Centros Operativos que os adquiriram para consumo direto ou para transferir a outras unidades. O percentual considera as operações nas bases engarrafadoras primárias ou secundárias, exceto os depósitos avançados.

# Governança corporativa

Estrutura de governança  
Integridade e *compliance*  
Gerenciamento de riscos  
Associações e pactos

# Compromissos e metas ESG: Ética e Governança



## Temas prioritários

- Ética e Transparência
- Governança Corporativa

## Metas

### 2024

- Ter pelo menos um membro do Conselho de Administração com conhecimento em ESG.
- Ter 100% de implementação das políticas de *compliance*.

### 2027

- Ter pelo menos um membro do Comitê de Finanças com conhecimento em ESG.
- Garantir a inclusão de pautas de *compliance* no Comitê Executivo, Comitê de Auditoria e Conselho de Administração.

### 2030

- Incluir metas ESG na remuneração variável dos diretores, vice-presidentes e CEO.
- Obter o selo Pró-Ética de Integridade.

## Compromisso

Cultivar relações éticas com todos os nossos públicos de relacionamento e manter as melhores práticas de governança corporativa.

Uma governança corporativa presente, atuante e eficiente proporciona segurança empresarial e contribui para a conquista de melhores resultados. Por isso, a Copa Energia é dirigida, monitorada e gerida por práticas que envolvam todos os seus *stakeholders* de forma transparente, objetiva e aderente a rígidos princípios éticos. Em 2023, a Companhia continuou investindo na estruturação e no aprimoramento de sua governança corporativa, procurando engajar seus públicos de interesse para gerar cada vez mais valor e transparência à sociedade.



# Estruturação e aprimoramento para a conquista de melhores resultados



# Estrutura de governança

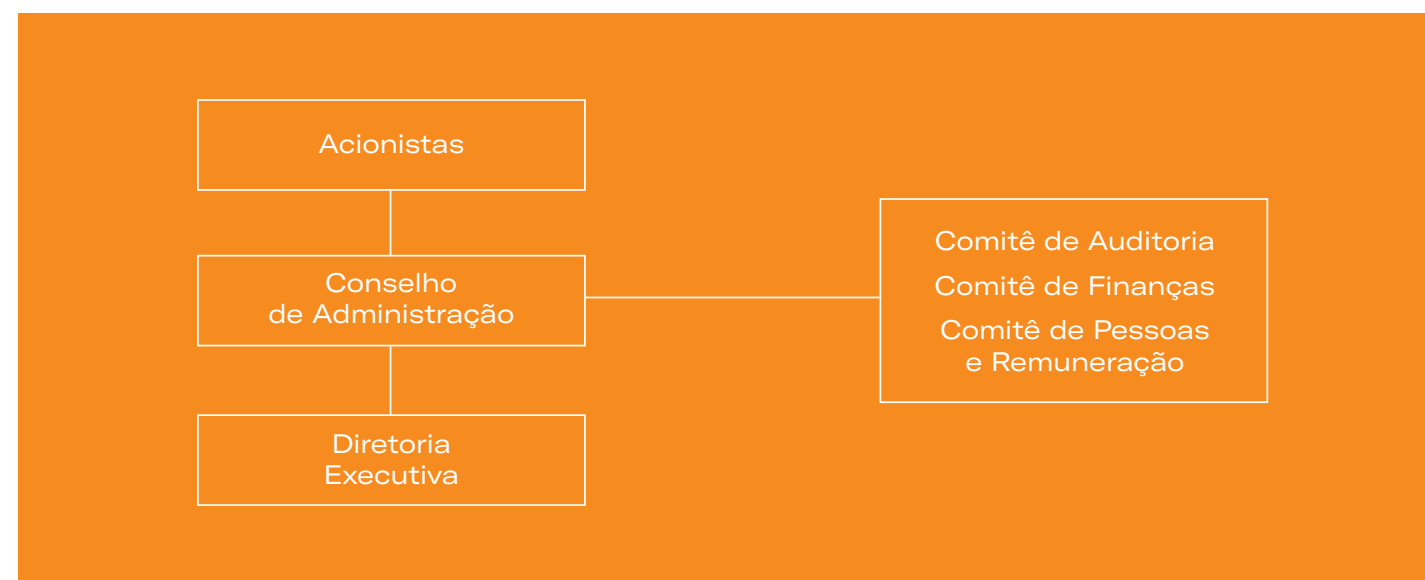
GRI 2-9, 2-10, 2-11, 2-12, 2-16

A estrutura de governança da Copa Energia é composta por Acionistas, Conselho de Administração, três comitês de assessoramento (Auditoria, Finanças e Pessoas e Remuneração), Diretores Estatutários e Diretoria Executiva. Os membros do Conselho de Administração são eleitos pelos acionistas em Assembleia Geral, dos quais três pela MS Administração e Participações (sendo dois independentes) e dois pela Itaúsa (um independente). Os critérios de diversidade são levados em conta, mas não são decisivos na escolha dos membros dos altos órgãos de governança.

Os conselheiros, por sua vez, elegem os integrantes da diretoria e dos comitês, considerando as opiniões dos *stakeholders* e independência, conhecimento e experiências relevantes nos setores de Óleo e Gás, financeiro e de investimentos ou infraestrutura. O mandato dos ocupantes de todos os órgãos de governança dura dois anos e vai até fevereiro de 2025.

O CEO (diretor-presidente) preside também o Conselho de Administração, com o objetivo principal de preservar os interesses da Companhia. As decisões mais importantes são reservadas ao

Conselho de Administração, tendo a acionista minoritária (Itaúsa) poder de veto para questões relevantes. Eventuais conflitos de interesses são evitados com a isenção de manifestação, inclusive por parte do CEO, nos termos do Acordo de Acionistas da Companhia, e com o contrapeso do voto ou veto pela outra parte.



## Conselho de Administração

Responsável pela defesa e manutenção dos interesses da Copa Energia e de seus acionistas. É formado por cinco membros titulares (presidente e quatro conselheiros, sendo quatro homens e uma mulher) e três suplentes (todos homens). Além dos temas de sua competência, estabelecidos por lei, pelo Estatuto Social e pelo Acordo de Acionistas, o Conselho de Administração monitora os números e a saúde financeira da Companhia, aprova políticas para as suas principais diretrizes e analisa e decide sobre possíveis investimentos e/ou riscos. Também acompanha e contribui para assuntos como estratégia de mercado, cultura de mercado e marcas, entre outras atribuições.

Parte dos membros do Conselho de Administração indicados pelos acionistas também exerce cargos executivos nas empresas que representam. Em reuniões mensais, esse colegiado discute – a título de matéria informativa – os temas relevantes para a Companhia. Processos, resultados e ações para identificar e gerenciar impactos também são apresentadas mensalmente aos conselheiros pela Diretoria Executiva.

O Conselho de Administração delega a responsabilidade pela gestão dos impactos da Companhia ao próprio CEO, que a redistribui entre os executivos de diferentes áreas. Os impactos significativos identificados devem ser reportados aos conselheiros mensalmente, em matérias informativas, por meio de apresentações das áreas envolvidas.



## Diretoria Estatutária

Instância que faz a efetiva administração da Copa Energia, conforme as funções previstas em lei e nos documentos societários da empresa. Seu escopo inclui a construção de valores, missão, estratégias e objetivos da Companhia, bem como sua disseminação entre os colaboradores para fortalecer a cultura empresarial. Atualmente, é composta por três membros – diretor-presidente e dois diretores sem designação específica –, todos homens.



## Comitês de assessoramento

Dão suporte e orientam as decisões do Conselho de Administração e supervisionam a gestão dos impactos da Companhia nos seus respectivos temas. O Comitê de Auditoria tem cinco integrantes (presidente e quatro membros, dos quais três homens e duas mulheres); o de Finanças, três (presidente e dois membros, todos homens); e o de Pessoas e Remuneração, quatro (presidente e três membros, sendo dois homens e duas mulheres). As preocupações fundamentais são informadas para a alta administração pelas áreas responsáveis por seu acompanhamento: Riscos e Compliance, Auditoria Interna, Jurídico, Financeiro, Controladoria e Recursos Humanos.

# Avaliação de desempenho GRI 2-18

Em 2023, a Copa Energia aplicou seu segundo ciclo de Gestão de Desempenho e Desenvolvimento (GDD) para os níveis de especialistas, coordenadores, gerentes, diretores, vice-presidentes e presidente. Realizado anualmente, o GDD é composto pelas etapas de 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.

Os resultados municiam planos de ação que contemplam o acompanhamento para adequação/recuperação de desempenho de colaboradores. A avaliação também possibilita o reconhecimento dos profissionais mais bem avaliados, tornando-os elegíveis ao programa de mérito.

# Políticas de remuneração GRI 2-19

A remuneração fixa é estabelecida tendo como referência os valores praticados no mercado. Já a remuneração variável segue o número de salários por nível, também alinhado aos parâmetros do setor. Para membros do Conselho de Administração e da Diretoria Executiva, existem objetivos corporativos e individuais atrelados ao pagamento da remuneração variável.

A política para devolução de bônus e incentivos é aplicável somente em casos de bônus de retenção (cumprimento da carência mínima). Os benefícios de aposentadoria proporcionados aos empregados cumprem a Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) e as leis vigentes relacionadas ao tema.

# Integridade e compliance

GRI 2-23, 2-24, 2-27, 3-3, 205-3

O compromisso da Copa Energia com a integridade, a ética e a transparência é inegociável. E nem poderia ser diferente: pela posição de destaque de suas marcas Copagaz e Liqueigás no setor de GLP, a Companhia carrega consigo uma grande responsabilidade em todos os aspectos de sua atuação, seja na relação com os colaboradores e com o mercado, seja com a sociedade e o poder público. A reconhecida eficiência e a alta qualidade dos seus produtos e serviços são baseadas no respeito à saúde e à segurança das pessoas, na preservação do meio ambiente e na observância à legislação e aos propósitos, aspirações e valores da Companhia.

Alinhada com as melhores práticas de governança corporativa, a Copa Energia dispõe de um robusto Programa de Compliance que visa a prevenir, detectar e corrigir situações que não estejam de acordo com a legislação ou com suas próprias diretrizes. Todas as suas políticas são aprovadas pelo Conselho de Administração, monitorada pela área de Riscos e auditadas pela área de Auditoria Interna.

A adesão às normas do Programa de Compliance conta com os Agentes de Integridade, que funcionam como multiplicadores da mensagem de ética nos Centros Operativos da Companhia. São colaboradores indicados pelos seus líderes

## Ações judiciais por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio GRI 206-1

	2021	2022	2023
<b>Concorrência desleal</b>	0	0	0
<b>Violações de leis antitruste</b>	6	5	5
<b>Antimonopólio</b>	0	0	0
<b>Total de ações judiciais</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>5</b>

Não houve ações judiciais relatadas em 2022 concluídas em 2023. Também não entraram novas ações em 2023.

Para o cômputo dessas informações 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 para cobrança de multa da Companhia, oriundas de supostas retaliações comerciais por sua recusa de participação em pretensão cartel ou por fomentar suposta concorrência desleal entre revendedores de GLP.

e, após passarem pelo *Background Check* de Integridade e treinamentos, disseminam o tema entre os colegas de trabalho, dão apoio nas ações de *Compliance* e observam se há algum desvio, devendo atuar sempre dando bons exemplos. Atualmente, há 60 profissionais desempenhando essa missão.

Em 2023, a Companhia não registrou casos significativos de não conformidades com leis e regulamentos, nem foi autuada com multas ou sanções não monetárias. A empresa define os casos significativos de não conformidade considerando como base a régua de Impacto x Probabilidade para Riscos da Companhia, a partir do

impacto médio de R\$ 20 milhões. Tampouco houve relatos de corrupção. O canal de denúncias tem um campo específico para esses casos, que também podem ser comunicados pelo e-mail [copaenergia@aloetica.com.br](mailto:copaenergia@aloetica.com.br).

# Código de Conduta Ética

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

Um dos alicerces do Programa de Compliance é o Código de Conduta Ética, que define princípios, lista atitudes não toleradas pela empresa e contribui para acentuar a cultura de ética e transparência em seu ambiente e relações. A publicação descreve como agir nas relações de trabalho, coibindo comportamentos e atos agressivos e qualquer tipo de discriminação ou assédio. Regimenta as interações com clientes, fornecedores, comunidades, agentes públicos, profissionais de imprensa e representantes do terceiro setor. Determina o combate ao trabalho infantil ou análogo à escravidão, assim como a fraude, corrupção e lavagem de dinheiro. Estipula também procedimentos para prevenção de conflitos de interesses e na proteção dos ativos da Companhia e das informações corporativas.

Os colaboradores participam de um treinamento sobre o código e assinam um termo de compromisso confirmando seu conhecimento do conteúdo do documento. Normas específicas demandam preparação de determinados grupos de colaboradores. Os compromissos da Companhia são inseridos nos planos de comunicações em geral, incluindo por parte da Alta Administração, que constantemente passa mensagens visando à atuação empresarial responsável para os públicos internos e externos. Situações que exijam a deliberação de medidas necessárias para se antecipar e/ou remediar possíveis impactos negativos são avaliadas pelo Comitê de Ética - composto por um representante da área Jurídica, um de Recursos Humanos e um da área Operacional, com reporte dos casos mais relevantes ao CEO.

As orientações do código devem ser cumpridas por todos os integrantes do quadro funcional, sem distinção de nível hierárquico. Sua aplicação se estende aos parceiros de negócios por meio de cláusulas contratuais, que incluem a obrigação de fornecedores e clientes não praticarem sob qualquer forma e combaterem ações que possam caracterizar trabalho infantil ou análogo à escravidão e exploração sexual. Nas contratações de terceiros, a Copa Energia realiza ainda uma averiguação preliminar (*due diligence*), reforçada por meio do preenchimento de um questionário autodeclaratório com o intuito de coibir situações que contrariem seus preceitos.

[Clique aqui para acessar o Código de Conduta Ética da Companhia](#)



## Políticas

Além do Código de Conduta Ética, a Copa Energia adota outros normativos para guiar sua atuação de forma justa e responsável. Todos são aprovados pelo Conselho de Administração, monitorados pela área de Riscos e auditados pela área de Auditoria Interna:

- Política Antitruste
- Política de Compliance
- Política de Conflito de Interesse
- Política de Governança de Dados Pessoais
- Política de Prevenção à Corrupção
- Política de Qualidade, Segurança, Meio Ambiente e Saúde
- Política de Recebimento e Oferecimento de Brindes, Presentes e Hospitalidades
- Política de Relações Governamentais e Institucionais
- Política de Segurança da Informação

As normas de *due diligence* de Integridade de Terceiros e de Gestão de Riscos não estão disponíveis ao público.

[Clique aqui para acessar as políticas da Copa Energia](#)



## Comunicação e treinamentos

Em novembro de 2023, foi realizada a primeira Semana de Compliance da Copa Energia, com uma agenda presencial e remota de capacitação e discussão sobre cultura, valores, ética e integridade. A programação abordou os seguintes temas:

assédio moral e importunação, comunicação não violenta, canal de denúncias e proteção de dados. Houve ainda uma palestra com o filósofo Clóvis de Barros Filho, autor de diversos livros sobre ética aplicada nas mais variadas áreas profissionais.

A empresa também mantém um plano de comunicação com publicações atualizadas a cada quinzena para todos os colaboradores.

## Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção GRI 205-2

Comunicação	2022			2023		
<b>Membros do órgão de governança</b>						
	Total	Comunicados	% comunicados	Total	Comunicados	% comunicados
<b>Conselho de Administração</b>	5	5	100,00	5	5	100,00
<b>Diretores</b>	11	11	100,00	10	10	100,00
<b>Colaboradores, por Gerência Regional de Operação (Gerop)</b>						
	Total	Comunicados	% comunicados	Total	Comunicados	% comunicados
<b>Gerop I (PR, SC, RS, MS)</b>	807	719	89,1	989	989	100,00
<b>Gerop II (SP, RJ, ES)</b>	1.155	1.145	99,13	1.294	1.294	100,00
<b>Gerop III (MG, DF, MT, MS, GO, TO, BA)</b>	576	574	99,65	693	693	100,00
<b>Gerop IV (CE, PI, MA, PA, AP)</b>	505	504	99,8	592	592	100,00
<b>Matriz</b>	522	471	90,23	1.046	1.046	100,00
<b>Capacitação</b>						
	2022			2023		
<b>Membros do órgão de governança</b>						
	Total	Capacitados	% capacitados	Total	Capacitados	% capacitados
<b>Matriz</b>	11	9	81,82	10	8	80,00
<b>Colaboradores, por Gerência Regional de Operação (Gerop)</b>						
	Total	Capacitados	% capacitados	Total	Capacitados	% capacitados
<b>Gerop I (PR, SC, RS, MS)</b>	807	719	89,1	989	673	68,05
<b>Gerop II (SP, RJ, ES)</b>	1.155	1.145	99,13	1.294	1.026	79,29
<b>Gerop III (MG, DF, MT, MS, GO, TO, BA)</b>	576	574	99,65	693	570	82,25
<b>Gerop IV (CE, PI, MA, PA, AP)</b>	505	504	99,8	592	487	82,26
<b>Matriz</b>	522	471	90,23	1.046	455	43,50



# Canal de Denúncias

GRI 2-25, 2-26, 3-3

Uma das ferramentas mais importantes para a comunicação de situações suspeitas de violarem leis ou as normas internas de integridade envolvendo algum colaborador ou parceiro da Copa Energia é o Canal de Denúncias. O contato, disponível em português via chamada telefônica, *e-mail* ou *site*, pode ser feito 24 horas por dia, de forma anônima ou identificada, com garantia da confidencialidade da identidade do usuário.

A divulgação do Canal de Denúncias é realizada via *e-mails*, internet, monitores do circuito fechado de TV e folders com QR Code afixados em murais. A plataforma é gerenciada por uma empresa terceirizada e independente e os relatos recebidos são investigados por uma estrutura própria da área

de Compliance. Interações com o denunciante, se necessárias para coleta de mais informações e evidências, ocorrem apenas pelo canal, sempre mantendo o anonimato.

O andamento do caso pode ser acompanhado pelo autor do relato na plataforma. Todos são tratados com independência e imparcialidade, protegendo o denunciante de qualquer tipo de retaliação. Em casos mais complexos há contratação de empresa terceira especializada.

O Comitê de Ética – composto pelo Diretor Jurídico, Compliance e Riscos e Controles Internos, Diretora de Recursos Humanos e Diretor Operacional – delibera sobre a aplicação de sanções decorrentes das denúncias e reporta ao CEO as mais relevantes. É

feita uma reunião de análise de protocolos e investigação semanal para discutir os casos (novos e em andamento), inclusive em busca das melhores práticas para sua condução e apuração, com recomendações de melhoria se necessárias. A Ouvidoria da Copa Energia realiza o atendimento de demandas de clientes em segunda instância.

Os indicadores das denúncias são levados à Alta Diretoria por meio do Diretor Jurídico, Compliance e Riscos e Controles Internos. Além do canal de denúncias, os colaboradores podem comunicar queixas para a área de Compliance pelo *e-mail* [integridade@copaenergia.com.br](mailto:integridade@copaenergia.com.br) ou via comunicação direta com os gestores de suas respectivas áreas.

## Entre em contato:

 [www.copaenergia.com.br/canal-denuncia](http://www.copaenergia.com.br/canal-denuncia)

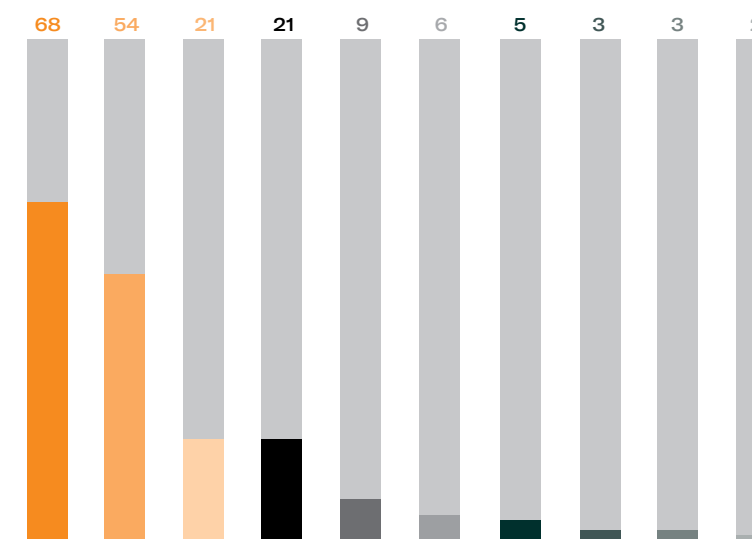
 [copaenergia@aloetica.com.br](mailto:copaenergia@aloetica.com.br)

 0800 795 1509\* (chamada gratuita)

**Ouvidoria:**  
 [www.copaenergia.com.br/ouvidoria](http://www.copaenergia.com.br/ouvidoria)

\*Atendimento humano disponível das 8h às 17h, após esse horário o atendimento é feito por secretária eletrônica.

## Denúncias recebidas em 2023



**192**

- 68 não conformidade com normas
- 54 comportamento ou conduta inadequados
- 21 assédio moral
- 21 conflito de interesses
- 9 fraude
- 6 discriminação
- 5 importunação sexual
- 3 assédio sexual
- 3 furto e roubo
- 2 questões concorrenciais

- 9 Matriz
- 6 Fortaleza
- 5 Paulínia (SP)
- 3 Campo Grande
- 2 Araucária (PR)
- 2 Duque de Caxias
- 2 Goiânia
- 2 Passo Fundo (RS)
- 1 Cuiabá
- 1 Maceió
- 1 Natal
- 1 Pelotas (RS)

42% arquivadas  
25% improcedentes

**16% procedentes**

8% inconclusivas  
6% em espera para avaliação  
3% em tratamento

- 14 não conformidade com as normas
- 7 assédio moral
- 4 fraude
- 3 conflito de interesses
- 2 assédio sexual
- 2 comportamento e conduta
- 2 importunação sexual
- 1 roubo e furto

# Privacidade e segurança de dados

GRI 3-3, 418-1

A Copa Energia está profundamente comprometida com a proteção e a segurança das informações pessoais de seus clientes, parceiros e colaboradores. Reconhecendo os riscos reais e potenciais associados ao tratamento de dados em um ambiente digital complexo, relacionados à ausência de segurança física, treinamento, ou em razão de tratamento indevido, a empresa implementou políticas de conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) para mitigá-los. Tanto é que em 2023 a Companhia não recebeu queixa relativa a violação de privacidade e perda de dados de clientes.

Os impactos de um possível incidente de segurança ou vazamento de informações são vastos e podem incluir sanções pecuniárias impostas pela Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD), danos à imagem e à reputação da empresa e a sujeição a ações judiciais. Para evitar que isso ocorra, a Copa Energia adota uma abordagem abrangente e integrada para a segurança da informação e a privacidade de dados.

Todos os processos relacionados ao tratamento de dados pessoais são revisados pelos times de segurança da informação e privacidade de dados, que avaliam tecnicamente cada etapa para prevenir acessos não autorizados, perdas ou vazamentos. Esses processos são fundamentados em normativos internos alinhados à LGPD, que estão acessíveis a todos os colaboradores pela plataforma Meritum.

Em reforço ao compromisso com a segurança da informação, são realizados treinamentos anuais obrigatórios sobre a LGPD, além de *workshops* recorrentes ao longo do ano. Essas iniciativas educacionais são complementadas por comunicações frequentes via *e-mail* e publicações na intranet, assegurando que todos na empresa estejam informados e conscientes sobre as melhores práticas de privacidade e segurança de dados.

Externamente, a Companhia mantém a transparência com a publicação de sua [Política de Governança de Dados Pessoais](#) no seu *website*, garantindo que clientes e parceiros estejam cientes de como seus dados são protegidos. A empresa também conta com times especializados prontos para agir imediatamente em caso de qualquer incidente relacionado a dados, garantindo uma resposta rápida e eficiente para minimizar potenciais danos.

## Abordagem abrangente e integrada para impedir vazamento de informações

Comprometida com a proteção e a segurança dos dados pessoais de seus clientes, parceiros e colaboradores, a empresa implementou políticas de conformidade com a LGPD para impedir violações de privacidade. Equipes especializadas revisam todos os processos envolvidos com o tratamento de informações dos *stakeholders*, avaliando cada etapa para prevenir contra acessos não autorizados, perdas, divulgação indevida ou qualquer outro incidente relacionado.

# Gerenciamento de riscos

GRI 2-13, 205-1

O gerenciamento de riscos da Copa Energia é permanentemente orientado e acompanhado pelo Conselho de Administração, que delega a gestão dos impactos ao CEO para ser redistribuída entre os executivos de diferentes áreas da empresa. Para dar mais robustez à governança nesse âmbito, foi criado um Comitê de Riscos integrado pelo CEO, vice-presidentes e pelo Diretor Jurídico, Compliance e Riscos e Controles Internos. Os impactos significativos

identificados devem ser reportados ao Conselho de Administração mensalmente, em matérias informativas, por meio de apresentações das áreas envolvidas.

Em 2023, a Companhia revisou e atualizou seu Mapa de Riscos Corporativos para aprimorar a abordagem de temas relacionados à atual estratégia de negócio. Foram analisadas a classificação dos riscos (alto, médio, baixo) e as probabilidades e impactos de suas

ocorrências. Não foram identificados riscos significativos relacionados a corrupção na avaliação de todas as 165 operações realizadas neste ano.

Além dos aspectos financeiros, mercadológicos, reputacionais e de recursos humanos, o novo desenho, aprovado pelo Comitê de Auditoria, incorpora mais conceitos ESG, contribuindo para a implementação de medidas de prevenção e mitigação dentro dessa perspectiva.



## Gestão de emergências GRI 3-3

**A gestão de emergências requer vigilância constante e avanços contínuos para balancear os benefícios do GLP como recurso energético com os riscos associados a sua distribuição e manuseio.**

Apesar dos desafios, o produto continua sendo uma opção que oferece soluções de energia sustentáveis e acessíveis, contribuindo para a melhoria da qualidade de vida e para o desenvolvimento econômico.

A Copa Energia investe em práticas de gestão sustentável para garantir que os riscos sejam minimizados. A empresa possui planos de ação específicos prontos para cada risco identificado, garantindo a segurança e o controle efetivo em situações adversas. A eficácia desses processos é monitorada por indicadores-chave de desempenho (KPIs) de Acidentes e Gestão de Emergências.

A gestão de emergências tem participação na definição e supervisão da estratégia de gerenciamento de riscos, na identificação dos responsáveis pelo seu tratamento, no acompanhamento da implementação e, se necessário, na prorrogação dos prazos das medidas mitigatórias. Ela também auxilia na avaliação dos investimentos necessários para a execução das ações mitigatórias propostas pelos gestores de riscos. Em 2023, a Companhia não registrou incidentes graves de impacto negativo relacionados à gestão de emergências.

# Controles internos

A Copa Energia mantém sistemas de controle interno com o objetivo de salvaguardar seus ativos, verificar a adequação e a confiabilidade das informações financeiras e, assim, promover a conformidade com a legislação e as políticas. O ambiente de controle da Companhia é baseado nas três linhas de defesa:



## Primeira

é composta pelos gestores dos processos, responsáveis por identificar e avaliar riscos de processo, bem como por desenhar, implementar e executar os controles que mitigarão os riscos.



## Segunda

atua em conjunto com outras áreas, de modo que a estrutura apoie os gestores de processos, assessorando na definição e adoção de controles, fornecendo suporte metodológico e auxiliando na definição de políticas e procedimentos.



## Terceira

composta pela Auditoria Interna, sendo seu papel avaliar a eficácia do gerenciamento de riscos e dos controles internos, realizando testes nos controles e analisando como as demais linhas de defesa alcançam os objetivos do gerenciamento de riscos e do controle.

# Associações e pactos

GRI 2-28

A Copa Energia foi reconhecida pelo Instituto Ethos em 2023 como uma das primeiras signatárias da entidade, à qual aderiu em 1998, então representada pela Copagaz

Desde 2003, a Copa Energia faz parte da rede brasileira do **Pacto Global das Nações Unidas**, um movimento de empresas engajadas na adoção e promoção dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) em suas práticas de negócios. Os 17 itens da lista abrangem princípios como redução das desigualdades, trabalho decente e crescimento econômico, educação de qualidade e consumo e produção responsáveis.

A Companhia também é associada ao **Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social**, instituição criada para mobilizar, sensibilizar e ajudar as organizações a gerirem seus negócios sob princípios que as tornem parceiras na construção de uma sociedade mais justa e sustentável. Em 2023, durante a Conferência Ethos 360°, a Copa Energia foi reconhecida como uma de suas primeiras signatárias, tendo aderido em 1998, então representada pela Copagaz.

Alinhada com a procura por soluções sustentáveis, confiáveis e que tragam resultados sólidos para a matriz energética brasileira, há dois anos a Copa Energia ingressou na **Associação Brasileira do Biogás (Abiogás)**. A entidade atua junto ao poder público para estimular o aumento do uso do insumo na geração de energia, com vistas a atingir uma presença de 10% na matriz nacional.

Já a entrada da empresa no **GHG Protocol** remonta a 2014. O programa, que no país é representado pela Fundação Getulio Vargas (FGV), responde pela adaptação do método de medição de emissões de GEE ao contexto brasileiro e desenvolvimento de cálculos para estimativas dos volumes emitidos.

No âmbito setorial, a Companhia é filiada ao **Sindicato Nacional das Empresas Distribuidoras de Gás Liquefeito de Petróleo (Sindigás)**, que tem a missão de posicionar o GLP como um combustível eficiente, versátil e seguro para a matriz energética brasileira. A empresa participa ainda da **Associação Ibero-americana de Gás Liquefeito de Petróleo (AIGLP)**, **World Liquid Petroleum Gas Association (WLPGA)** e **Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT)**.

Companhia faz parte da rede brasileira do **Pacto Global das Nações Unidas** desde 2003



# Performance

Excelência operacional

Desempenho econômico-financeiro



# Compromissos e metas ESG: Foco no Cliente e Cadeia de Valor



## Temas prioritários

- Segurança, disponibilidade e acessibilidade do produto
- Responsabilidade na cadeia de valor
- Integridade, confiabilidade e resiliência da rede de distribuição

## Metas

### 2024

- Tornar o GLP mais acessível aos lares brasileiros, por meio de inovações no modelo de negócio e apoio a políticas públicas.
- Criar programa de engajamento e capacitação em cultura de segurança para revendedores.
- Divulgar critérios ESG Copa Energia para clientes empresariais do segmento industrial.
- Criar programa de monitoramento e desenvolvimento de fornecedores.
- Criar programa de Investimento Social Privado que busque endereçar o problema da pobreza energética no Brasil.

### 2027

- Medir os primeiros resultados do Programa de Investimento Social Privado, com foco em Saúde Energética.
- Criar um programa de segurança em parceria com os revendedores para os consumidores finais.
- Buscar o alinhamento dos critérios ESG Copa Energia com os critérios estabelecidos pelos clientes do segmento industrial.
- Integrar critérios ESG nos processos de seleção, qualificação e monitoramento de desempenho dos fornecedores.

### 2030

- Ter 100% das nossas vendas estratégicas alinhadas à cultura de segurança e critérios ESG da Copa Energia.
- Implantar processo de auditoria em 100% dos fornecedores estratégicos para avaliar adoção de critérios ESG.
- Ter realizado a substituição no consumo de energia (lenha para gás) de 50% dos atendidos pelo Programa de Investimento Social.

## Compromisso

Fazer a nossa energia chegar todos os dias de forma segura e acessível ao maior número possível de clientes. Promover uma gestão responsável da cadeia de valor buscando integrar critérios ESG na relação com os nossos parceiros de revenda.

**Resultados de 2023** confirmam efetividade das estratégias para continuar crescendo

Na Copa Energia, o cliente é soberano. O aperfeiçoamento dos processos da Companhia está em progresso constante para que a distribuição do GLP a residências e empresas ocorra de forma eficiente, alinhada com os parâmetros do mercado e com as expectativas da sociedade. Os resultados verificados em 2023 no desempenho operacional e financeiro confirmam a efetividade das estratégias adotadas pela Copa Energia para continuar sua rota de crescimento sólido e duradouro e a estimula a prosseguir investindo em melhorias.

# Excelência operacional

O volume de GLP comercializado pela Copa Energia em 2023 foi de 1.798,5 mil de toneladas, dividido entre 23% a granel e 77% envasado. O resultado se mantém estável frente ao ano anterior, com a leve retração de menos de 2% sendo atribuída ao impacto da inflação e da taxa de juros em alta sobre o poder de compra das famílias de baixa renda.

Para firmar sua posição como um dos maiores *players* do setor e se preparar para disputar um mercado que tende a se tornar cada vez mais exigente, competitivo e desafiador, a Companhia realizou um Capex (sigla em inglês para *capital expenditure*, despesas de capital) de R\$ 279,7 milhões. Além de novos negócios, os recursos foram destinados a:



Manutenção, modernização, ampliação e adequação da infraestrutura operacional, equipamentos de transporte e frota de distribuição de GLP nos Centros Operativos e Depósitos Avançados;



Manutenção da infraestrutura de bens móveis com as condições necessárias para prestar suporte administrativo apropriado ao negócio; e



Conservação, ampliação e melhorias nas instalações de centrais GLP a granel em clientes;



Pesquisa e desenvolvimento de novos usos do GLP e Purogás.



Requalificação e reposição de botijões e vasilhames;

## Volume de gás comercializado se manteve estável

Leve retração de menos de 2% em relação a 2022 se deve ao impacto da inflação e da taxa de juros em alta sobre o poder de compra das famílias de baixa renda

Entre as medidas estruturantes implementadas ao longo do ano estão a revisão completa de normas e processos comerciais, a reorganização dos times de consultores de atendimento e vendas e a padronização de materiais e ferramentas de suporte. O Serviço de Atendimento ao Cliente (Customer Service) e o sistema de gestão do relacionamento com eles (CRM) foram aprimorados. As plataformas e canais de interação com os consumidores e revendas passaram por reformulações.

Um grande passo na evolução operacional consistiu no desenvolvimento e implantação do projeto Excelência Copa Energia em Operações (ECO), concebido para aumentar a eficiência, eliminar desperdícios e elevar a qualidade em todas as etapas. Sua abordagem se inspira nos princípios do *Lean Manufacturing* (manufatura enxuta, em inglês), metodologia para otimizar processos e reduzir custos e tempo de produção, contribuindo para deixar os clientes mais satisfeitos.

Após um programa de capacitação liderado pela Diretoria de Operações, o ECO foi implantado em 24 unidades, envolvendo mais de 2 mil colaboradores. Para assegurar a compreensão plena desse modelo de trabalho, mais de 500 deles já receberam treinamento e há cinco multiplicadores dando apoio à sua implementação.



### Entrada no mercado de biometano

As negociações para a aquisição da Companhia de Transporte e Gás (CTG), iniciadas em 2023 e concluídas em 2024, marcam a entrada da Copa Energia no mercado de biometano. No âmbito operacional, as duas empresas permanecem independentes, com escritórios e equipes próprias.

A CTG se concentra exclusivamente no gás natural, tendo transportado 7 milhões de metros cúbicos no ano passado. O objetivo da Copa Energia é diversificar seu *mix* energético com a inclusão do biogás, pois seu processo produtivo e de transporte é o mesmo.

Dessa forma, a empresa poderá atender os clientes de GLP que gostariam de migrar para um consumo mais sustentável. Já há negociações para parcerias para a compra e venda do biometano, mas, por não ter a licença para sua comercialização, a Copa Energia estava impedida de concretizá-las. Com a CTG, será possível confirmar o interesse e fechar contratos.

A Companhia tem investido também na construção e reforço de uma cultura de qualidade. Um marco importante nesse sentido foi a renovação da certificação do Sistema de Gestão Integrado (SGI) no CO de Capuava (SP), posicionando a Copa Energia como pioneira no setor de distribuição de GLP a obter tal distinção. O reconhecimento ratifica o compromisso da empresa com a excelência, ao aderir rigorosamente às normas NBR ISO 9001:2015 (Gestão da Qualidade), NBR ISO 14001:2015 (Gestão Ambiental) e NBR ISO 45001:2018 (Gestão de Saúde e Segurança Ocupacional).

### ABRANGÊNCIA

# 24

unidades já implantaram o projeto ECO





## Eficiência logística

A estrutura logística da Copa Energia se divide em duas modalidades. *Inbound* consiste no recebimento do GLP via gasoduto até os centros operativos. Desse ponto até a chegada ao cliente é *outbound*. A distribuição pode ser B2B (*business to business*, de empresa para empresa) ou B2C (*business to consumer*, da empresa para o consumidor). As entregas a granel envolvem em torno de 300 veículos e 50 mil visitas mensais, enquanto os botijões são distribuídos para revenda por cerca de 350 veículos em quase 35 mil visitas.

Uma estrutura desse porte, com essa complexidade, vem exigindo da gestão logística da Companhia processos mais dinâmicos, governança mais eficiente e plataformas de gerenciamento baseado em dados, que orientam uma tomada de decisão assertiva. Exemplo disso é o Copa Tower, um sistema capaz de monitorar e gerar rotas otimizadas para entregas. Além da proporcionar uma redução de 430 mil quilômetros no total de trajetos em relação a 2022, observou-se uma melhoria de 5% no peso de GLP por quilômetro rodado.



### Um navio para aquecer o Sul

**No início de julho de 2023, um navio vindo de Houston, no Texas (Estados Unidos), atracou no porto de Rio Grande (RS). A embarcação trazia 22 mil toneladas de gás propano, encomendadas pela Copa Energia para abastecer os clientes empresariais do Sul do país com um gás mais eficiente durante o inverno na região Sul.**

O GLP é composto por butano e propano, cada um com características distintas. O primeiro precisando de mais calor para começar a vaporizar (pelo menos -0,15 °C), enquanto o segundo, por ser mais volátil, inicia esse processo a partir de -42,05 °C.. O que a Companhia ofereceu foi um *blend* (mistura) em que predominava o propano – daí a sua importação –, resultando em um energético com pressão e vaporização ideais para enfrentar o frio.

O produto proporciona maior estabilidade na chama e impede o congelamento das tubulações durante o consumo. A Copa Energia o comercializou até o fim de agosto para 16 cidades gaúchas, seis catarinenses e oito paranaenses. Apenas no Rio Grande do Sul, foram 3,5 mil consumidores industriais e comerciais e 40 mil condôminos atendidos.

## Qualidade e segurança de produtos e serviços

GRI 3-3,

A atuação da Copa tem implicações diretas na qualidade e segurança dos produtos e serviços oferecidos. Uma execução inadequada pelas oficinas de requalificação de recipientes e recuperação de válvulas pode resultar em não conformidades e descumprimento de requisitos internos que comprometem tanto a segurança quanto a satisfação do cliente – sem falar em eventuais prejuízos para a imagem da empresa. Do mesmo modo, a qualidade na fabricação e aquisição de recipientes e válvulas novas é crucial para evitar riscos de segurança durante sua utilização.

Além disso, falhas nos pontos de controle e de inspeção durante o processo de envase são críticas, pois a ineficiência dos equipamentos e a falta de capacitação adequada da mão de obra podem gerar inconsistências e não conformidades em relação aos requisitos internos, que impactam diretamente na segurança do produto final e na utilização dos recipientes pelos clientes.

O processo de repintura dos recipientes também está vinculado à qualidade e ao impacto ambiental, promovendo iniciativas de melhoria que reduzem a emissão de compostos orgânicos voláteis (COV) e melhoram a gestão de resíduos relativos à destinação de borra da cabine de pintura. Essas ações não somente elevam a qualidade do serviço, mas também fortalecem a reputação da Copa Energia como uma empresa ambientalmente responsável.

A Companhia está investindo em ferramentas de acompanhamento e definição de planos de ação para aperfeiçoar indicadores sobre a devolução de produtos não conformes por parte dos clientes. Existem projetos em curso na área de Qualidade, Segurança, Meio Ambiente e Saúde (QSMS) com foco na melhoria, otimização e padronização de processos e atividades voltados para satisfação dos clientes, bem como monitoramento do indicador de devoluções de recipientes.

A Gestão da Qualidade das Operações prevê a revisão, otimização e melhoria de processos e atividades, com a implementação de um SGI seguindo normas de certificação ISO 9001, 14001 e 45001 da sede e das unidades operacionais no horizonte de 2024 a 2028. A empresa também está aderindo às práticas do modelo Gemba Walk (conceito que consiste em caminhar onde o trabalho acontece e observar os procedimentos) no projeto ECO

para acompanhamento diário da performance do processo produtivo e definição de planos de ações para incremento da performance operacional.

O Manual de Referência da Qualidade, elaborado em 2023 e divulgado em 2024, assegura a padronização e a melhoria contínua dos processos, o que se traduz em produtos de alta qualidade e serviços seguros, reforçando a confiança e a satisfação dos clientes com a empresa. Estão sendo implementados os pilotos dos projetos Kaizen (para melhoria do processo de repintura de recipientes) e Auditor da Qualidade, ambos em cinco unidades operacionais.

A Gerência de QSMS monitora os indicadores de qualidade com aplicação de não conformidades e adoção de planos de ação, baseados em métodos de análises de falhas e identificação de causa-raiz, análises críticas e monitoramento de performance com foco na retroalimentação do PDCA.

**Manual de Referência da Qualidade assegura a padronização e a melhoria contínua dos processos, reforçando a confiança e a satisfação dos clientes com os produtos de alta qualidade e serviços seguros oferecidos pela empresa**



### Informações e rotulagem

GRI 417-1, 417-2

A Copa Energia leva a sério a garantia de qualidade e segurança em todas as etapas de fabricação do produto acabado. A empresa segue procedimentos rigorosos, investe em treinamentos e submete seus processos a auditorias anuais conduzidas pela Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT) para aferir sua conformidade com os mais altos padrões da indústria.

Todos os produtos da Copa Energia possuem descrição técnica. O rótulo traz todas as informações necessárias para o cliente, como identificação do peso, certificação do Instituto Nacional de Metrologia, Normalização e Qualidade Industrial (Inmetro), cuidados de

segurança e com o manuseio, marcas comercializadas, responsável pelo envase e comercialização do produto, CNPJ, site e telefone de assistência técnica.

A Companhia cumpre rigorosamente os padrões de qualidade e segurança quanto a fabricação, manuseio e transporte dos produtos comercializados pela marca. Todas as categorias de produtos da empresa são avaliadas quanto à conformidade com esses procedimentos.

## Fabricação, manuseio e transporte

Procedimentos rigorosos, treinamentos e auditorias aferem conformidade dos produtos com os mais altos padrões da indústria

### Casos de não conformidade em relação aos impactos na saúde e segurança causados por produtos e serviços GRI 416-2

	2022	2023
<b>Casos de não conformidade com leis que resultaram em multa ou penalidade</b>	29	35
<b>Casos de não conformidade com leis que resultaram em advertência</b>	–	1
<b>Casos de não conformidade com códigos voluntários</b>	0	0

Identificamos um aumento no número de pagamentos de multas desta natureza pela Copa Energia em 2023, em comparação ao ano de 2022. No entanto, dentre o número total de pagamentos de multa realizados em 2023 (35), apenas dez são relativos a autuações ocorridas em 2023. Os demais casos se tratam de autuações ocorridas em anos anteriores, em que o pagamento se deu somente em 2023, uma vez que o prazo para processamento/julgamento dos procedimentos administrativos pelos órgãos reguladores não é uniforme e podem ocorrer situações de maior morosidade.

# Inovação e tecnologia

GRI 3-3

A Copa Energia incorpora a inovação e a tecnologia como elementos centrais em sua estratégia operacional, buscando otimizar seus processos e promover práticas sustentáveis. O engajamento da empresa em diversas frentes dentro dessa perspectiva demonstra seu compromisso com a eficiência aliada à responsabilidade ambiental e social.

Um dos pilares dessa estratégia é a captação de fomentos, que proporciona benefícios como a redução da carga tributária e o acesso a recursos financeiros governamentais. Esses recursos são essenciais para o desenvolvimento de projetos de pesquisa e inovação tecnológica que podem transformar os processos operacionais e a oferta de produtos da Companhia.

No campo da Indústria 4.0, uma das iniciativas é a redução do tempo de *setup* na pintura de recipientes, que leva à diminuição do consumo de tinta e da produção de resíduos sólidos e emissões de compostos orgânicos voláteis (VOCs). Essas melhorias elevam a produtividade da operação de envase e promovem ganhos ergonômicos substanciais no processo de abastecimento de empilhadeiras.

A implementação de Inteligência Artificial nos processos operacionais da empresa contribui para a redução de erros na leitura e digitalização de dados, além de automatizar a geração de indicadores-chave de desempenho (KPIs). Tais soluções reduzem custos operacionais

## Avanços e soluções contribuem para transformar os processos operacionais com eficiência aliada à responsabilidade social e ambiental

associados ao pessoal, permitindo uma realocação mais estratégica de recursos humanos.

A utilização da “internet das coisas” tem otimizado a logística e melhorado a eficiência operacional, possibilitando um controle mais preciso do estoque de GLP e uma redução nas perdas do processo. Ademais, parcerias com *startups* e com o ecossistema de inovação brasileiro vêm sendo fundamentais para a automação de processos e a incorporação de novas tecnologias emergentes.

Com o Hub de Energias Renováveis da Universidade de São Paulo (USP), a Copa Energia trabalha para transformar o bioGLP em uma alternativa viável ao GLP fóssil. Os estudos envolvem a análise de rotas tecnológicas para produzir o insumo a partir de fontes renováveis, como bagaço de cana-de-açúcar e óleos vegetais.

Já com a Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS), a empresa pesquisa novas aplicações ao GLP, planejando sua utilização como combustível de transição em setores como geração de energia distribuída

e agronegócio. Está previsto seu uso em motores geradores e na aeração de tanques para aquicultura, entre outras finalidades. O projeto recebeu autorização especial da Agência Nacional do Petróleo, Gás e Biocombustíveis (ANP), assinalando seu potencial de contribuição para a transição energética do país.

Todas essas medidas e projetos são meticulosamente planejados e monitorados por meio de KPIs específicos, garantindo que os objetivos, metas e impactos almejados sejam alcançados. A Companhia utiliza um processo de seleção e priorização de projetos alinhado estrategicamente aos seus objetivos de longo prazo.

Esse processo é realizado por meio de *workshops* de planejamento estratégico, em que projetos de transformação digital e testes em ambientes controlados são avaliados e selecionados. Um orçamento dedicado suporta os testes e desenvolvimento de produtos mínimos viáveis (MVPs). A evolução desses projetos é monitorada pelo comitê da Inovação e compartilhada internamente para estimular uma cultura de transparência e colaboração.

# Desempenho econômico-financeiro

O lucro líquido da Copa Energia em 2023 foi de R\$ 523,3 milhões, um aumento de 74,3% em relação ao ano anterior. O resultado chama a atenção em um período que apresentou queda de 12,5% na receita líquida de vendas, influenciada pela redução do volume comercializado de GLP.

A distribuição do valor adicionado cresceu 15,9%, consequência da reestruturação e sinergia operacional das marcas Copagaz e Liqigás. De cada R\$ 1 de receita obtida pela Companhia neste ciclo, R\$ 0,15 foram distribuídos entre diferentes *stakeholders*: 40,3% para colaboradores e administradores (remuneração e benefícios), 21,8% para governos (tributos); 13,4% a acionistas (dividendos) e 2,9% para terceiros (juros pagos a instituições financeiras e aluguéis). Os 21,6% restantes ficaram retidos na forma de reservas de parte do lucro do exercício, conforme estabelecido pelos artigos 193 e 196 (retenção de lucros) da Lei 6.404/1976.

## Principais indicadores

	2022	2023
<b>Resultados (R\$ milhões)</b>		
Receita líquida das vendas	11.741,1	10.274,6
Lucro bruto	1.824,5	2.278,7
Lucro líquido	300,1	523,3
Ebitda	890,8	1.119,5
<b>Margens</b>		
Margem líquida	2,6%	5,1%
Margem ebitda	7,6%	10,9%
<b>Dados financeiros (R\$ milhões)</b>		
Ativo total	5.231,1	5.419,8
Patrimônio líquido	1.931,5	2.298,0

**15,9%**

de crescimento na distribuição de valor adicionado entre os diferentes *stakeholders*

# Sumário de conteúdo GRI

<b>Declaração de uso</b>	A COPA Energia relatou com base as Normas GRI para o período de 01/01/2023 a 31/12/2023
<b>GRI 1 usada</b>	GRI 1: Fundamentos 2021

GRI Standards	Conteúdo	Página / URL
<b>Conteúdos gerais</b>		
	<b>2-1</b> Detalhes da organização	20, 21
	<b>2-2</b> Entidades incluídas no relato de sustentabilidade da organização	9
	<b>2-3</b> Período de relato, frequência e ponto de contato	9
	<b>2-5</b> Verificação externa	9
	<b>2-6</b> Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios	20, 21
	<b>2-7</b> Empregados	52, 53, 54
	<b>2-9</b> Estrutura de governança e sua composição	80, 81
	<b>2-10</b> Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança	80, 81
	<b>2-11</b> Presidente do mais alto órgão de governança	80, 81
	<b>2-12</b> Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos	80, 81
	<b>2-13</b> Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	92
<b>GRI 2: Conteúdos Gerais 2021</b>	<b>2-14</b> Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	9, 11
	<b>2-16</b> Comunicação de preocupações cruciais	80, 81
	<b>2-18</b> Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	82
	<b>2-19</b> Políticas de remuneração	82
	<b>2-22</b> Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável	6, 7
	<b>2-23</b> Compromissos de política	83, 84
	<b>2-24</b> Incorporação de compromissos de política	83, 84
	<b>2-25</b> Processos para reparar impactos negativos	88, 89
	<b>2-26</b> Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações	88, 89
	<b>2-27</b> Conformidade com leis e regulamentos	83
	<b>2-28</b> Participação em associações	94
	<b>2-29</b> Abordagem para engajamento de <i>stakeholders</i>	10, 11
	<b>2-30</b> Acordos de negociação coletiva	52

GRI Standards	Conteúdo	Página / URL
<b>Temas materiais</b>		
<b>GRI 3: Temas Materiais 2021</b>	<b>3-1</b> Processo de definição de temas materiais	10, 11
	<b>3-2</b> Lista de temas materiais	11
<b>Ética, integridade e compliance</b>		
<b>GRI 3: Temas Materiais 2021</b>	<b>3-3</b> Gestão dos temas materiais	83, 84, 88
	<b>205-1</b> Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção	92
<b>GRI 205: Combate à corrupção 2016</b>	<b>205-2</b> Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	86
	<b>205-3</b> Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas	83
<b>GRI 206: Concorrência desleal 2016</b>	<b>206-1</b> Ações judiciais por concorrência desleal, práticas de traste e monopólio	83
<b>Transição energética e Clima</b>		
<b>GRI 3: Temas Materiais 2021</b>	<b>3-3</b> Gestão dos temas materiais	38, 41
	<b>302-1</b> Consumo de energia dentro da organização	39
<b>GRI 302: Energia 2016</b>	<b>302-3</b> Intensidade energética	39
	<b>302-4</b> Redução do consumo de energia	38
	<b>305-1</b> Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)	40
<b>GRI 305: Emissões 2016</b>	<b>305-2</b> Emissões indiretas (Escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia	40
	<b>305-3</b> Outras emissões indiretas (Escopo 3) de gases de efeito estufa (GEE)	40
	<b>305-4</b> Intensidade de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	40
<b>Diversidade, equidade e inclusão</b>		
<b>GRI 3: Temas Materiais 2021</b>	<b>3-3</b> Gestão dos temas materiais	58, 59
<b>GRI 202: Presença no mercado 2016</b>	<b>202-1</b> Proporção entre o salário mais baixo e salário-mínimo local, com discriminação por gênero	61
<b>GRI 401: Emprego 2016</b>	<b>401-3</b> Licença-maternidade/paternidade	61
<b>GRI 405: Diversidade e igualdade de oportunidades 2016</b>	<b>405-1</b> Diversidade em órgãos de governança e empregados	62, 63, 64, 65
	<b>405-2</b> Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens	61
<b>GRI 406: Não discriminação 2016</b>	<b>406-1</b> Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	58
<b>Saúde, bem-estar e segurança</b>		
<b>GRI 3: Temas Materiais 2021</b>	<b>3-3</b> Gestão dos temas materiais	66, 68, 71
	<b>403-1</b> Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	66
<b>GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018</b>	<b>403-2</b> Identificação de periculosidade, avaliação de risco e investigação de incidentes	66

GRI Standards	Conteúdo	Página / URL
<b>GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018</b>	<b>403-4</b> Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho	66
	<b>403-5</b> Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho	68, 71
	<b>403-7</b> Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios	66, 68
	<b>403-8</b> Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	66
	<b>403-9</b> Acidentes de trabalho	69
<b>Gestão da cadeia de suprimentos</b>		
<b>GRI 3: Temas Materiais 2021</b>	<b>3-3</b> Gestão dos temas materiais	75
<b>GRI 204: Práticas de compras 2016</b>	<b>204-1</b> Proporção de gastos com fornecedores locais	75
<b>GRI 408: Trabalho infantil 2016</b>	<b>408-1</b> Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho infantil	75
<b>GRI 409: Trabalho forçado ou análogo ao escravo 2016</b>	<b>409-1</b> Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho forçado ou análogo ao escravo	75
<b>Relacionamento com comunidades e desenvolvimento local</b>		
<b>GRI 3: Temas Materiais 2021</b>	<b>3-3</b> Gestão dos temas materiais	72, 73, 74
<b>GRI 203: Impactos econômicos indiretos 2016</b>	<b>203-2</b> Impactos econômicos indiretos significativos	32
<b>GRI 413: Comunidades locais 2016</b>	<b>413-1</b> Operações com engajamento, avaliação de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local	74
<b>Qualidade e segurança do produto e serviço</b>		
<b>GRI 3: Temas Materiais 2021</b>	<b>3-3</b> Gestão dos temas materiais	103, 105
<b>GRI 416: Saúde e Segurança do Consumidor 2016</b>	<b>416-2</b> Casos de não conformidade em relação aos impactos na saúde e segurança causados por produtos e serviços	105
	<b>417-1</b> Requisitos para informações e rotulagem de produtos e serviços	105
<b>GRI 417: Marketing e Rotulagem 2016</b>	<b>417-2</b> Casos de não conformidade em relação a informações e rotulagem de produtos e serviços	105
<b>Privacidade e segurança de dados</b>		
<b>GRI 3: Temas Materiais 2021</b>	<b>3-3</b> Gestão dos temas materiais	91
<b>GRI 418: Privacidade do cliente 2016</b>	<b>418-1</b> Queixas comprovadas relativas a violação da privacidade e perda de dados de clientes	91
<b>Inovação e Tecnologia</b>		
<b>GRI 3: Temas Materiais 2021</b>	<b>3-3</b> Gestão dos temas materiais	106
<b>Democratização do acesso à energia</b>		
<b>GRI 3: Temas Materiais 2021</b>	<b>3-3</b> Gestão dos temas materiais	32, 33

GRI Standards	Conteúdo	Página / URL
<b>Gestão de emergências</b>		
<b>GRI 3: Temas Materiais 2021</b>	<b>3-3</b> Gestão dos temas materiais	92
<b>Indicadores não materiais relevantes</b>		
<b>GRI 303: Água e efluentes 2018</b>	<b>303-1</b> Interação com a água como um recurso compartilhado	44
	<b>303-2</b> Gestão de impactos relacionados ao descarte de água	44
	<b>303-5</b> Consumo de água	45
<b>GRI 306: Resíduos 2020</b>	<b>306-1</b> Geração de resíduos e impactos significativos relacionados a resíduos	42
	<b>306-2</b> Gestão de impactos significativos relacionados a resíduos	42
	<b>306-3</b> Resíduos gerados	43



# Relatório de Asseguração

COPA ENERGIA DISTRIBUIDORA DE GÁS S.A.

Relatório de asseguração limitada do auditor independente

Em 31 de dezembro de 2023



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 DE SUSTENTABILIDADE DE 2023

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 de Sustentabilidade de 2023, relativas ao período compreendido entre 1º de janeiro e 31 de dezembro de 2023.

Nossa asseguração limitada não se estende às 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:

- (a) Selecionar e estabelecer critérios adequados para a elaboração das informações constantes no Relatório de Sustentabilidade de 2023;
- (b) Preparar as informações com base nos critérios e diretrizes da *Global Reporting Initiative (GRI Standards 2021)*;
- (c) Desenhar, implementar e manter controles internos sobre as informações relevantes para a preparação das informações constantes no Relatório de Sustentabilidade de 2023, que estão livres de distorções relevantes, independentemente se causadas por fraude ou erro.

### Responsabilidade dos auditores independentes

Nossa responsabilidade é expressar conclusão sobre as informações não financeiras constantes no Relatório de Sustentabilidade de 2023 da **Copa Energia**, com base nos trabalhos de asseguração limitada conduzidos de acordo com o Comunicado Técnico CTO nº 07/2022 - Orientação aos Auditores Independentes para os trabalhos de asseguração limitada das informações não financeiras contidas no Relatório Integrado (RI), 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 a 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 de Sustentabilidade de 2023 da **Copa Energia**, tomadas em conjunto, estão livres de distorções relevantes.

Um trabalho de asseguração limitada conduzido de acordo com a NBC TO 3000 (ISAE 3000) consiste principalmente de 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 de Sustentabilidade de 2023, 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 de Sustentabilidade de 2023 da Companhia, de outras circunstâncias do trabalho e da nossa consideração sobre áreas e sobre os processos associados às informações materiais divulgadas no Relatório de Sustentabilidade de 2023, em que distorções relevantes poderiam existir. Os procedimentos compreenderam, entre outros:

- (a) 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 de Sustentabilidade de 2023;
- (b) 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;
- (c) 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 de Sustentabilidade de 2023;
- (d) 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 *Global Reporting Initiative (GRI Standards 2021)*.

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. Conseqüentemente, 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 no Relatório de Sustentabilidade de 2023 da **Copa Energia Distribuidora de Gás S.A.** 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, nem em relação a projeções futuras e metas.

A preparação e apresentação das informações não financeiras seguiu os critérios mencionados acima, 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 asseguração 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 de Sustentabilidade de 2023, para o período compreendido entre 1º de janeiro e 31 de dezembro de 2023 da **Copa Energia**, não foram elaboradas, em todos os aspectos relevantes, com base nos critérios e diretrizes da *Global Reporting Initiative (GRI Standards 2021)*.

São Paulo, 31 de julho de 2024.

## Créditos

### Coordenação

Copa Energia – Gerência de Sustentabilidade

### grupo report – rpt.sustentabilidade

[www.gruporeport.com.br](http://www.gruporeport.com.br)

### Gestão

Beatriz Miranda  
Camila Henriqson

### Edição

Graciana Feitosa

### Redação

Emerson Gasperin

### Projeto gráfico e design

Sérgio Cury  
Ully Cabral

### Consultoria de indicadores

Marília Campos

### Revisão

Catalisando Conteúdo

