



Relatório Integrado 2020



Sumário

3 **INTRODUÇÃO**

- 3 Carta da Administração
- 5 Covid-19: medida de prevenção e mitigação de impactos da pandemia

7 **Estratégia ESG**

- 11 Materialidade
- 15 Relacionamento com *stakeholders*

16 **Omega Geração**

- 17 Digitalização
- 20 Modelo de Negócio
- 21 Estratégia e Desempenho

25 **Governança**

- 32 Gestão de riscos
- 35 Ética e integridade

38 **Ambiental**

- 40 Mudanças climáticas
- 44 Gestão de resíduos sólidos
- 46 Biodiversidade

48 **Social**

- 49 Nosso Time
- 57 Fornecedores
- 58 Comunidades locais

65 **Sumário de Conteúdo da GRI**

78 **Expediente**



Esse relatório é um documento interativo e conta com botões, links e ações. Veja abaixo o funcionamento do menu de navegação e tenha uma boa experiência!

Carta da Administração

GRI 102-14

O investimento em Chuí no Rio Grande do Sul tornou a Omega a maior empresa brasileira de geração de energia renovável em dezembro de 2020 com capacidade operacional de 1.869 MW e potencial para evitar 465 mil toneladas de emissão de CO₂ em 2021¹. Esse importante marco confirma que nosso foco na criação de valor para múltiplos *stakeholders* gera poderoso círculo virtuoso, promotor de grandes e reais mudanças na vida de um número crescente de pessoas.

A pandemia da Covid-19 trouxe desafios inimagináveis para a sociedade e não fomos exceção. Entretanto, enfrentamos tal provação com sabedoria e humildade para lidar com a incerteza, bem como agilidade e diligência para resolver os diversos problemas dela decorrentes. Garantimos a operação de nossos ativos e o fornecimento de insumo tão importante (energia elétrica) para a sociedade, quando ele se tornou ainda mais essencial. Já no meio de março de 2020, adotamos rigorosos protocolos Covid-19 para toda a empresa contemplando diversas medidas customizadas para cada uma de nossas atividades e atividades incluindo quarentenas, verificações de entrada, home office para pessoas fora das operações de campo e divisão de equipes

operacionais em células independentes para garantir redundância da força de trabalho. Como resultado, conseguimos manter nosso time saudável e em segurança, e nossa operação, livre dos efeitos da pandemia. Ao mesmo tempo, não medimos esforços para apoiar a sociedade no enfrentamento da crise e, entre outras iniciativas:

- (i) participamos das discussões sobre o plano de crise para o setor elétrico que culminou na MP 950, garantindo suprimento, equilíbrio tarifário e saúde financeira às empresas do setor;
- (ii) encontramos um denominador comum junto aos nossos clientes no mercado livre, acomodando situações extraordinárias de liquidez relacionadas à crise. Com isso, apoiamos nossos clientes no enfrentamento da crise financeira sem que qualquer contrato tenha sido quebrado e sem impacto à nossa equação econômica; e
- (iii) atuamos fortemente em ações de apoio à crise sanitária, incluindo a doação de respiradores, usinas de oxigênio, cestas básicas, entre outros, conforme detalhamos ao longo do material.

Complexo

Chuí, no Rio Grande do Sul



O investimento em Chuí no Rio Grande do Sul tornou a Omega a maior empresa brasileira de geração de energia renovável

¹ Considera a média de tCO₂/MWh de 2020 do MCTIC e nossa projeção de geração de energia de 2021

E não desaceleramos nosso plano social original para 2020. Investimos R\$ 6,8 milhões em iniciativas que contribuirão diretamente no desenvolvimento das comunidades em nosso entorno, ampliando nosso legado de “sermos bons vizinhos”. Alguns dos destaques são:

1. Continuamos nossas atividades nos centros de educação Janela para o Mundo no Piauí e no Maranhão, atendendo mais de 300 alunos virtualmente em função da pandemia (não descontinuamos os serviços durante todo o processo de distanciamento social). E o terceiro centro de educação foi aprovado e será construído ainda em 2021 na região de Assuruá na Bahia. A cada ano temos mais e mais sinais de que nossa aposta na educação regional como alavanca para nossas comunidades é um elemento valiosíssimo de transformação das populações vulneráveis de nossas regiões. Seguiremos firmes abrindo mais e mais Janelas Para o Mundo;
2. Levamos saneamento básico ecológico e unidades sanitárias para nove comunidades rurais dos municípios de Gentio do Ouro e Xique-Xique na Bahia;
3. Revitalizamos oito escolas públicas na região de Santa Vitória do Palmar no Rio Grande do Sul e concluímos quatro quadras poliesportivas que atendem alunos da rede municipal.

Por fim, 2020 também foi um período de muitos avanços em nossa agenda de sustentabilidade.

1. Estabelecemos os nossos 12 compromissos com a sustentabilidade baseados nos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Organização das Nações Unidas (ONU);
2. Fortalecemos nossa agenda de pessoas e cultura, publicando nosso Manifesto de Pessoas;
3. Fortalecemos nossa governança da sustentabilidade, criando o Comitê de Sustentabilidade para assessorar o Conselho de Administração na definição de diretrizes e no acompanhamento da performance ESG da Companhia, além de um grupo de trabalho para liderar a agenda do tema; e
4. Promovemos o alinhamento institucional via monitoramento de impacto para atingir metas e compromissos aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU, aos Princípios de Governança Corporativa do G20/OECD (G20/OECD Principles of Corporate Governance) e a Declaração Universal dos Direitos Humanos.

O compromisso de nosso time com a empresa e com país foi responsável por termos tido um ano de admirável superação de adversidades e sólido avanço em nossas frentes estratégicas, de investimentos e sustentabilidade. E esse mesmo compromisso certamente fará que a energia limpa, barata e simples seja realidade para todos os brasileiros mais cedo do que imaginamos.

Zeca Magalhães (presidente do Conselho de Administração) e Antonio Bastos (CEO)



Complexo **Delta Piauí**

Covid-19: medida de prevenção e mitigação de impactos da pandemia

É impossível falar de 2020 e não falar dos impactos que a pandemia gerou e continua gerando em nosso dia a dia pessoal e profissional. Tivemos de nos adaptar a novas formas de trabalho e de relacionamento. Porém, como atuamos com geração de energia elétrica 100% renovável, um serviço essencial à sociedade, nossas operações não pararam e, desde o início de 2020, não temos medido esforços para garantir a disponibilidade máxima do nosso portfólio durante a crise junto à segurança e saúde de todo nosso time.

Já no meio de março, adotamos as medidas de distanciamento e isolamento social recomendados pelas autoridades em saúde, com realização de testes RT-PCR, preenchimento diário de *checklist* de biossegurança, aferição de temperatura, *home office* para pessoas fora das operações de campo. Em 2020, não tivemos nenhum caso grave. Esse resultado é reflexo de um plano de prevenção eficiente, que segue as atualizações das autoridades locais e consultoria contratada de um infectologista.

Em nossos ativos, adotamos um protocolo rígido de segurança e saúde para nosso time e terceiros, seguindo as seguintes premissas:

- Técnico de enfermagem aplicando *checklist* diário de biossegurança e aferição de temperatura do time e terceiros na portaria e aplicação dos testes rápidos sempre que necessários;
- Criação do comitê para assuntos relacionados à covid, com a participação da diretoria da Omega e Gestores dos Complexos para acompanhamento das ações/cenário e tomada de decisões;
- Instalação de pias para lavagem das mãos e de álcool em gel com pedal de acionamento na área externa de todos os acessos, como portaria, escritórios e subestações;



- Reuniões diárias feitas remotamente ou em área aberta com distanciamento social adequado;
- Criação de duplas fixas de trabalho nas empresas terceiras, sem misturá-las e mantendo carros fixos;
- Higienização semanal dos veículos;
- Sanitização periódica dos escritórios e subestações por empresa credenciada.

Adotamos um protocolo rígido de segurança e saúde para nosso time e terceiros em todas as nossas operações. Foto do time Omega.



Parceria UNICEF

Já para o escritório de São Paulo, estamos seguindo orientações do Plano SP, programando o retorno gradual de pessoas estratégicas do time com todas as orientações e medidas de prevenção oficiais, como realização de testes RT-PCR e restringindo o uso de transporte público por meio de disponibilização de *voucher* de transporte particular mitigando o contágio do vírus. Além disso, restringimos as saídas para o almoço durante os dias úteis para minimizar o contato em momentos em que as pessoas estão mais descontraídas.

No âmbito social, atuamos de forma eficaz e ágil, investindo mais de R\$ 5,2 milhões¹ em ações que visam o combate, a prevenção e a mitigação dos efeitos da pandemia até o fim de 2020.

Nosso compromisso com o time é ainda maior e aproveitamos o espaço para agradecer a todas as pessoas que fazem parte da Omega Geração que, mesmo diante do contexto de pandemia, trabalharam com resiliência e empatia para manter a continuidade da criação de valor positivo aos nossos *stakeholders*.

1 Considera as fases 1 e 3 do complexo solar de Pirapora, co-controlado pela EDF Renewables, e outros empreendimentos.

Iniciativas de apoio ao combate, à prevenção e à mitigação dos efeitos da Covid-19

As ações realizadas pela Companhia beneficiaram milhares de pessoas e envolveram apoio às comunidades do entorno das operações da Omega.

Principais ações

Parcerias com o UNICEF Brasil (Fundo das Nações Unidas para a Infância), a EDF Renewables (nossa sócia no complexo solar de Pirapora) e o Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES) que somadas beneficiaram mais de 90 mil pessoas, que representam, aproximadamente, 17 mil famílias de sete capitais brasileiras (Fortaleza/CE, Recife/PE, Salvador/BA, Rio de Janeiro/RJ, São Paulo/SP, Belém/PA e Manaus/AM), com a doação de cestas básicas, kits de limpeza e higiene, e distribuição de folhetos informativos sobre cuidados necessários para a prevenção da Covid-19.

Maranhão

Doação de **31 respiradores hospitalares novos** entregues ao governo do estado.

Bahia

- Doação de **equipamentos hospitalares** ao Hospital Julieta Viana de Xique-Xique;
- Doação de **Equipamentos de Proteção Individual (EPIs)** e unidades de teste rápido distribuídos em Gentio do Ouro.

Piauí

Doação de **2.630 cestas básicas** entregues nos municípios de Parnaíba e Ilha Grande.



1. Estratégia ESG

1.1 - Materialidade

1.2 - Relacionamento com *stakeholders*



Estratégia ESG

A Omega divulga ao mercado o seu primeiro Relato Integrado, elaborado seguindo as diretrizes do International Integrated Reporting Council (IIRC).

Nosso Relato Integrado 2020 reúne as principais ações e resultados do ano em torno dos pilares que compõem a nossa gestão em sustentabilidade e os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), da Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU).

Atendendo às melhores práticas de transparência e reporte das informações ambientais, sociais e de governança (ASG), este relatório segue as seguintes metodologias e frameworks:

- Global Reporting Initiative (GRI), em sua versão Standards: opção Essencial
- Relato Integrado, do International Integrated Reporting Council (IIRC)
- Sustainability Accounting Standards Board (SASB)
- Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável

Esta publicação se refere às atividades da Omega entre 1º de janeiro de 2020 e 31 de dezembro de 2020.

Dúvidas ou comentários sobre esta publicação devem ser enviadas para o nosso canal de Contato: <https://omegaenergia.com.br/contato> GRI 102-53

A gestão em sustentabilidade na Omega

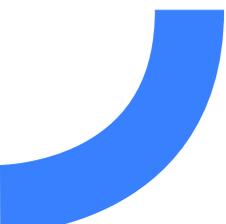
Em 2020, trabalhamos para fortalecer a agenda de sustentabilidade da Omega, e um marco relevante deste processo foi o lançamento da política de sustentabilidade. Por meio dessa política, garantimos o fortalecimento da temática de forma transversal e asseguramos o alinhamento de todas as atividades internas com o nosso propósito. A política é norteada pelo Código de Conduta e Política Anticorrupção, abrangendo, ainda, a Política Socioambiental da Companhia que possui como ferramenta o Sistema de Gestão Ambiental.

Verificamos rotineiramente conformidades regulatórias para manter nosso alinhamento com os requisitos aplicáveis. Todas as informações podem ser consultadas anualmente em nosso Formulário de Referência. GRI 103-2, 103-3 | 419



Nossos compromissos com a sustentabilidade:

- Compromisso com Geração de Valor para Todos os nossos Stakeholders
- Compromisso com nossos Clientes
- Compromisso com nosso Time
- Compromisso com nossos Vizinhos
- Compromisso com nossos Investidores
- Compromisso com a Ética e com a Anticorrupção
- Compromisso com as Melhores Práticas de Governança
- Compromisso com o Meio Ambiente
- Compromisso em Combater as Mudanças Climáticas
- Compromisso com a Legislação e como Fazer Mais e Melhor
- Compromisso com nossa Cadeia de Valor
- Compromisso com a Saúde e Segurança



Avanço no Compromisso ASG GRI 102-12

Em 2019, a Omega elaborou a sua Estratégia de Sustentabilidade e construiu um plano de ação para se tornar referência em ASG até 2024 (Plano ASG).

Ao longo de 2020, das 25 ações prioritizadas no Plano ASG, seis já foram implementadas, das quais se destacam as apresentadas a seguir.



Política de Sustentabilidade

Estabelecimento dos compromissos com a sustentabilidade da Omega baseados em seus princípios fundamentais e nos 17 Objetivos de Desenvolvimento (ODS) das Nações Unidas (ONU).



Alinhamento Institucional a Sustentabilidade

Por meio de monitoramento do impacto, metas e compromissos, aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU, aos Princípios de Governança Corporativa do G20/OECD (G20/OECD Principles of Corporate Governance) e a Declaração Universal dos Direitos Humanos.

25 ações foram prioritizadas no Plano ASG e seis executadas, com foco em sustentabilidade, pessoas e energia



Governança da Sustentabilidade

Criação de Comitê de Sustentabilidade para assessorar o Conselho de Administração no tema e do Grupo de Trabalho de Sustentabilidade como instância responsável pela condução da agenda de sustentabilidade dentro da Companhia.



Manifesto de Pessoas

Estabelecimento dos compromissos da Omega com seu time e definição dos processos e rotinas das agendas de pessoas e cultura organizacional.



Compromisso com o Clima

Adesão ao GHG Protocol (Greenhouse Gas Protocol) para monitoramento e reporte de emissões de gases efeito estufa e registro para emissão de certificados de energia renovável bRECs e iRECs¹.

¹ Os RECs são certificados reconhecidos para verificação de emissões de gases de efeito estufa (GEE) que documentam o consumo de energia a partir das fontes de energia renovável.



Time Omega
na capa do Manifesto de Pessoas

Alinhamento aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável

Em 2020, a Omega alinhou sua estratégia ASG com os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS).

Ao longo do ano, a Companhia acompanhou e mediu o impacto direto de suas atividades em relação aos ODS, e contribuiu diretamente com 11 dos 17 objetivos da agenda de 2030.

ODS		2020
2	Fome Zero e Agricultura Sustentável	Da Raiz ao Grão (leia mais na página 62).
3	Saúde e Bem-Estar	Iniciativas de apoio ao combate, à prevenção e à mitigação dos efeitos da Covid-19 e “De mãos dadas com a Saúde” (leia mais nas páginas 64).
4	Educação de Qualidade	Centros de Educação Janela para o Mundo (leia mais na página 60).
6	Água Potável e Saneamento	Ecolar (leia mais na página 63).
7	Energia Acessível e Limpa	Produção de energia 100% renovável (leia mais na página 21).
10	Redução das Desigualdades	Programa de investimentos sociais voluntários Janela para o Mundo (leia mais na página 60).
11	Cidades e Comunidades Sustentáveis	Casa de Turismo, Centro de Manifestações Culturais Conselheiro Mata e revitalização de escolas e espaços públicos (leia mais nas páginas 61 e 64).
12	Consumo e Produção Responsáveis	Sistema de Gestão Ambiental (SGA), RECs (certificados de energia renovável) e Créditos de Carbono (leia mais nas páginas 39, 40 e 43).
13	Ação Contra a Mudança Global do Clima	Combate ao Aquecimento Global (leia mais na página 39 e 40).
15	Vida Terrestre	Recuperação de áreas degradadas e monitoramento da qualidade da água e fauna (leia mais na página 47).
17	Parcerias e Meios de Implementação	Parcerias com o Unicef, a EDF Renewables e o BNDES no combate e mitigação dos efeitos da Covid-19 (leia mais na página 6).

Materialidade

Em 2020, a Omega atualizou a sua matriz de materialidade, simplificando os tópicos identificados em 2019 e incluindo o Cliente como tópico material. Para cada tema, foram identificados indicadores da norma GRI, indicadores do segmento do Sustainability Accounting Standards Board (SASB) e Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) como KPIs monitorados na gestão de cada tópico material.

Cabe destacar a participação dos membros do Conselho de Administração durante esse processo, demonstrando seu total engajamento com a gestão dos temas de sustentabilidade da Companhia.

O processo de materialidade foi conduzido, também, com o assessoramento de um comitê externo de especialistas ASG buscando refletir as principais preocupações dos *stakeholders* externos para a priorização dos tópicos materiais.

Em 2020, com a ampliação da nossa atuação, incluímos o cliente como um dos nossos principais *stakeholders*, seguindo o nosso princípio norteador "Somos centrados no cliente", em que lutamos para empoderar o consumidor e cultivar clientes apaixonados. Acreditamos que a integridade e transparência, com uma boa dose de empatia, são essenciais para construirmos relações fortes, genuínas e duradouras. Portanto, temos o compromisso de praticar o diálogo e escuta ativa com nossas partes interessadas. Para isso, disponibilizamos canais específicos de comunicação e estabelecemos prazos de retorno. Para o ano de 2021 temos a meta de realizarmos campanhas de divulgação dos nossos canais de atendimento às comunidades em todos os complexos geridos diretamente por nós. [GRI 102-44](#)

O limite do impacto dos tópicos materiais considera a Omega, suas controladas e suas atividades e operações. [GRI 102-46](#)

A Matriz de Materialidade da Omega foi elaborada em 2019, baseada em três pilares:

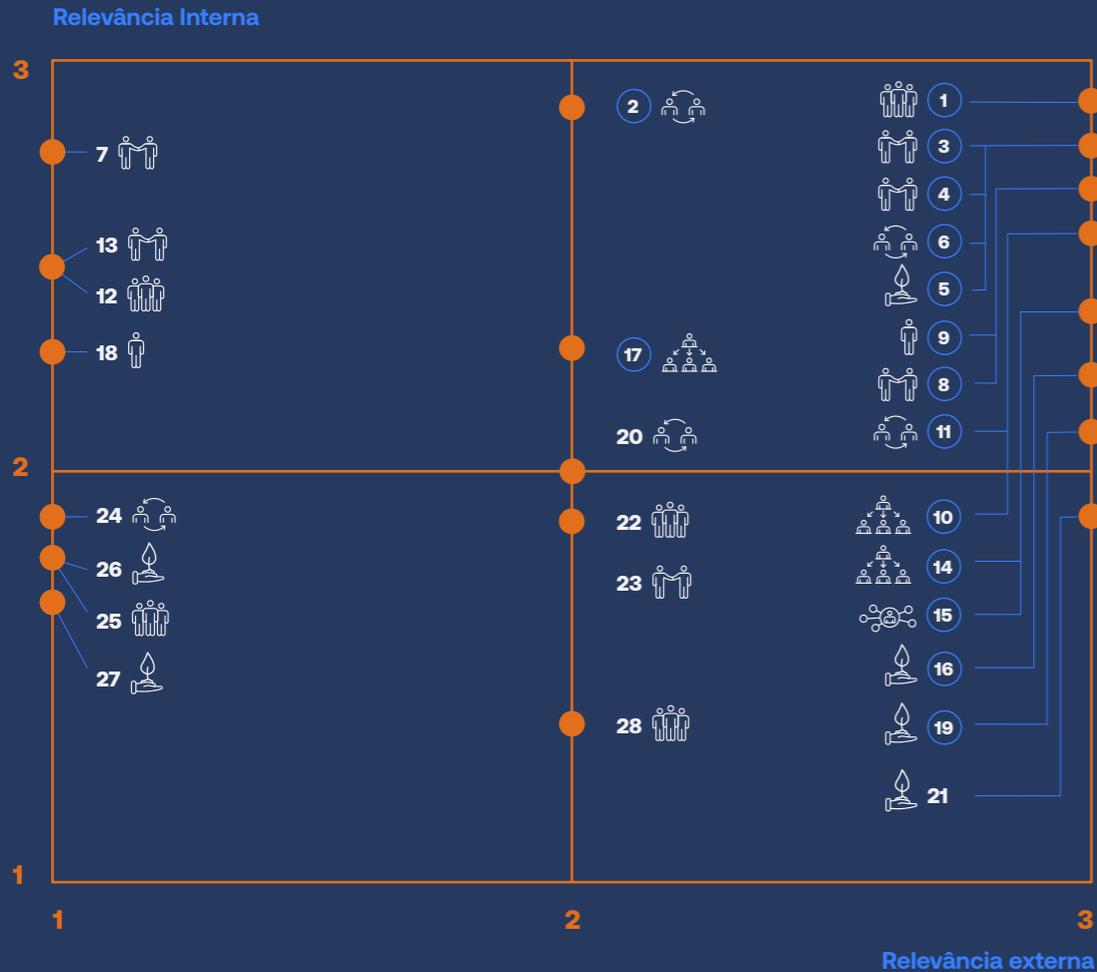
- 1.** Relevância dos temas a partir de referências como estudos de instituições de referência, por exemplo, SAM, Vigeo Eiris, GRI, Sasb, IIRC;
- 2.** Relevância dos temas no entendimento de especialistas como o comitê externo de analistas ASG de uma consultoria especializada;
- 3.** Relevância dos temas a partir da visão interna da Omega e do grupo de trabalho da Companhia, envolvido na temática ASG.



Complexo **Pirapora**

A matriz de materialidade da Omega Geração, elaborada em 2019, seguiu como referência a GRI, Relato Integrado, entre outros estudos

Matriz de Materialidade GRI 102-21, 102-47



Tema	Categoria
1 Relacionamento com comunidades do entorno	
2 Relações trabalhistas equilibradas	
3 Relacionamento com acionistas	
4 Medidas anticorrupção	
5 Sistema de gestão ambiental	
6 Saúde e segurança	
7 Proteção de dados	
8 Sustentabilidade na cadeia de valor	
9 Combate à discriminação	
10 Conselho de Administração	
11 Gestão de carreiras e promoção da empregabilidade	
12 Impactos sociais	
13 Relacionamento com clientes e consumidores	
14 Auditoria e fiscalização	

Tema	Categoria
15 Sistema de gestão de sustentabilidade	
16 Mudança do clima	
17 Remuneração variável atrelada a práticas ASG	
18 Eliminação de trabalho infantil e escravo	
19 Biodiversidade	
20 Valorização da diversidade	
21 Serviço ecoeficiente	
22 Contribuição para causas de interesse geral	
23 Combate a práticas anticompetitivas	
24 Gestão responsável de reestruturações	
25 Patrimônio cultural	
26 Gestão de recursos hídricos	
27 Gestão de resíduos	
28 Povos tradicionais	

Temas priorizados
 Recursos humanos
 Direitos humanos
 Comunidade
 Comportamento empresarial
 Governança corporativa
 Meio ambiente
 Práticas transversais

Explicação do tópico material e seus limites GRI 103-1

Tópico Material	Tema	103-1.a Porque o tópico é material	103-1.b. i Onde os impactos ocorrem ("dentro", "fora" ou "dentro e fora" da organização)	103-1.b. ii Envolvimento da organização com os impactos	103-1.c Limitação específica quanto ao limite do impacto
Comunidades	Relacionamento com comunidades do entorno	Acreditamos na atuação empresarial baseada na transformação dos territórios onde atuamos, garantindo que as comunidades estejam contempladas no ciclo de prosperidade gerado pelo nosso negócio.	Nas comunidades localizadas no entorno dos nossos parques	Contribuímos para a dinamização da economia local, geração de empregos, além de criar a oportunidade de desenvolvimento de parcerias entre o setor público, as comunidades e a iniciativa privada.	Não há
Nosso Time	Relações equilibradas e profícuas com todos os membros da equipe	As pessoas são fundamentais para a existência do nosso trabalho e da companhia.	Nosso time	Focamos na experiência do nosso time em toda a sua jornada, desde o processo de recrutamento e seleção até o ciclo de desempenho. Fomentamos iniciativas voltadas a formação de líderes para estimular a orientação e presença ativa da liderança da Companhia no processo de desenvolvimento dos do nosso time.	Não há
Governança e Conselho	Conselho de Administração	Temos um forte comprometimento com os mais elevados padrões de governança corporativa, de modo a promover o alinhamento de interesses, preservando e otimizando nosso valor econômico de longo prazo.	Nosso time, investidores e financiadores da Companhia	Temos fortalecido nossa governança de modo a voluntariamente ir além dos padrões mais rígidos exigidos, com uma estratégia organizacional alinhada aos Princípios para a Governança Corporativa do G20/OECD (G20/OECD Principles of Corporate Governance). Nossas ações (OMGE3) são negociadas no Novo Mercado – B3.	Não há
Gestão ambiental	Sistema de gestão ambiental Biodiversidade	Eliminar e mitigar os impactos gerados ao meio ambiente é fundamental para a continuidade do negócio.	Dentro e fora	Buscamos garantir a correta destinação de resíduos gerados durante nossas operações e promover ações de reciclagem durante o ciclo de vida dos ativos. Promovemos e difundimos a cultura de atenção e respeito à integridade da biodiversidade e dos ecossistemas, bem como o uso consciente dos recursos naturais.	Não há
Saúde e segurança	Saúde e segurança	A premissa de saúde e segurança do nosso time e de nossos terceiros permeia toda a nossa operação, sendo aspectos prioritários na tomada de decisão e execução das nossas atividades.	Nosso time e terceiros	Realizamos todos os processos necessários para a prevenção de acidentes, monitorando e gerindo todos os riscos no ambiente de trabalho. Atuamos de forma proativa, garantindo que os riscos mapeados sejam mitigados por meio do uso de EPIs e treinamentos mandatórios de formação e reciclagem para todos os envolvidos.	Não há
Sustentabilidade e remuneração ASG	Sustentabilidade na cadeia de valor Sistema de gestão de sustentabilidade Remuneração variável atrelada a práticas ASG	O caminho para realizarmos nosso propósito – Transformar o mundo por meio da energia limpa, barata e simples – começa com sustentabilidade.	Dentro e fora	Acreditamos que sustentabilidade significa alinhar interesses e gerar valor complementar, sem deixar ninguém para trás. Por isso, somos sustentáveis em todas as nossas ações e relações.	Não há

Tópico Material	Tema	103-1.a Porque o tópico é material	103-1.b. i Onde os impactos ocorrem ("dentro", "fora" ou "dentro e fora" da organização)	103-1.b. ii Envolvimento da organização com os impactos	103-1.c Limitação específica quanto ao limite do impacto
Direitos humanos e respeito a todos	Combate à discriminação	Comprometidos com a Declaração Universal dos Direitos Humanos, defendemos e protegemos os Direitos Humanos e, por isso, repudiamos qualquer ato de preconceito ou discriminação entre as pessoas.	Dentro e fora	Garantimos que todo o time seja respeitado durante todo o seu ciclo de vida na Companhia. Prezamos pela integridade física e psicológica de todo nosso time. Não toleramos qualquer tipo de trabalho escravo ou infantil.	Não há
Clientes¹	Relacionamento com clientes e consumidores	Com a ampliação da nossa atuação em 2020, os Clientes passaram a ser um dos nossos principais stakeholders. Mais do que obcecados por fazer o que é melhor para as pessoas, lutamos para empoderar o consumidor e cultivar clientes apaixonados.	Fora	Buscamos relações de longo prazo orientadas pela transparência, comprometimento e atendimento das necessidades dos nossos clientes com soluções sustentáveis, inovadoras, simples e baratas.	Não há
Mudança do clima	Mudança do clima	Somos a transformação que queremos ver no Brasil e no Mundo. Agimos pelo exemplo e, assim, buscamos ser os maiores combatentes da mudança climática.	Dentro e fora	Maior geradora brasileira de energia renovável que contribui diariamente para mitigar os efeitos das mudanças climáticas em nosso planeta, evitando a emissão de Gases de Efeito Estufa (GEE) na atmosfera. Com isso, limitamos o aquecimento global, de acordo com as diretrizes do Acordo de Paris.	Não há
Investidores	Relacionamento com acionistas	Buscamos gerar valor sustentável para todos os nossos acionistas e investidores, por meio das melhores práticas de gestão ambiental, social e de governança (ASG).	Dentro e fora	Toda a comunicação com Investidores é feita com transparência e pleno cumprimento da Política de Divulgação de Informações.	Não há
Ética e transparência	Medidas anticorrupção Auditoria e fiscalização	Acreditamos que a sustentabilidade nas empresas e na sociedade começa por uma atuação ética e sustentável e que resultados superiores só são válidos se atingidos respeitando as leis, nossos valores e uns aos outros.	Dentro e fora	Nossos negócios são conduzidos de forma ética, legal e profissional. Não aceitamos qualquer forma de corrupção e suborno. O nosso Código de Conduta e Políticas são ferramentas que nos ajudam a exercer plenamente nossos valores no começo, meio e fim de tudo que fazemos.	Não há

¹ O tópico material Clientes foi adicionado na matriz de materialidade de 2020

Relacionamento com stakeholders

Abordagem para engajamento de stakeholders GRI 102-43

Entendemos que estamos conectados e que nossas ações influenciam toda nossa rede de stakeholders. Acreditamos que ser sustentável só é possível se gerarmos valor para todos, alcançando resultados que se sustentam, retroalimentam, multiplicam e se perpetuam.

Stakeholders GRI 102-40	Meio de engajamento/relacionamento	Principais preocupações e tópicos levantados pelos stakeholders GRI 102-44	Escopo/objetivo do engajamento/relacionamento GRI 102-42	Periodicidade
Investidores e financiadores	Contato telefônico, e-mail RI, site RI, assembleias, reuniões virtuais, conferências, <i>webinars</i> , <i>roadshows</i> , <i>calls</i> .	Desempenho da Companhia e geração de valor para o acionista.	Esclarecer informações	Engajamento frequente
Governo e órgãos reguladores	Reuniões estratégicas, político-institucionais e técnicas, grupos temáticos e eventos, atuação por meio de entidades setoriais.	Cumprimento de normas e regulações.	Manutenção de engajamento frequente pautado pelos princípios da Administração Pública.	Engajamento frequente
Fornecedores e parceiros	Reuniões e ligações telefônicas com fornecedor. Ouvidoria, canal de atendimento ao fornecedor, evento etc.	Saúde e segurança do trabalho./Condição de trabalho de terceiros.	Agilidade e qualidade na compra de materiais e serviços, gestão do estoque e aplicação de práticas sustentáveis.	Engajamento frequente
Time Omega Geração	Comunicação interna (Workplace, intranet, Teams), workshops, mentorias, pesquisas online, canal de denúncia e apuração. Canal de Denúncia, canal de atendimento ao time, Workplace, Teams, evento etc.	Atração, retenção, treinamento e plano de carreira./Condições de trabalho.	Performance e cumprimento das metas financeiras, estratégicas e de sustentabilidade. Condições de trabalho e bem-estar.	Engajamento frequente
Clientes	Chat de relacionamento, contato telefônico, endereço eletrônico, redes sociais e reuniões comerciais. SAC, canal de atendimento, evento etc.	Qualidade do atendimento, foco no cliente, portfólio de produtos diversificados e de qualidade.	Atender e solucionar as demandas e dúvidas	Engajamento frequente
Comunidades¹	Contato presencial, endereço eletrônico, contato telefônico, WhatsApp e fóruns de discussão (Projeto Diálogos - MA)	Impacto nas comunidades locais, resolução de conflitos, promoção do desenvolvimento regional.	Escuta ativa e engajamento das comunidades para mitigação de impactos negativos e potencialização do desenvolvimento regional.	Engajamento frequente
Imprensa	Endereço eletrônico, atendimento a veículos de comunicação, a solicitações de entrevistas com executivos da Omega Geração e de informações sobre os negócios e operações da empresa.	Prestação de contas, gestão da imagem e reputação.	Divulgar fatos e opiniões de forma transparente.	Engajamento frequente
Organizações setoriais GRI 102-13	Fóruns de discussão, reuniões, cartas, endereço eletrônico, contato telefônico.	Participação em organizações e associações.	Estabelecimento de parcerias e maior proximidade com especialistas, além de promover iniciativas de fomento ao setor.	Engajamento frequente

¹ No âmbito das comunidades, o processo executado é pautado nas seguintes etapas: identificação das lideranças e interlocutores locais, apresentação da Companhia, construção de canal de vínculo e confiança, além da rotina de visitas e/ou outras formas de contato para escuta ativa. De forma proativa, as comunidades também nos procuram a partir dos canais que disponibilizamos para realizar manifestações sobre os mais diferentes temas.

Nota: a Omega Geração considera como stakeholders prioritários os principais públicos impactados e/ou que impactam, direta ou indiretamente, o negócio e operações da Companhia. **GRI 102-42**

2. Omega Geração

2.1 - Digitalização

2.2 - Modelo de negócio

2.3 - Estratégia e desempenho



Digitalização

Nós acreditamos que desafiar o *status quo* e inovar constantemente é a base da evolução. Assim, a pergunta que nos guia desde a nossa fundação é "será que dá para fazer diferente, fazer melhor e ir além?". Também entendemos que inovação não é apenas tecnologia. Trata-se de transformar a relação dos nossos públicos com a energia. E foi assim que surgiu nosso propósito: Transformar por meio da energia limpa, barata e simples.

Ao longo da nossa história, evoluímos e entendemos que por meio da tecnologia nos tornaríamos mais criativos e ágeis para revolucionar o mercado de energia e ampliar o acesso à energia sustentável. O mundo será mais elétrico e renovável nos próximos anos e, portanto, nosso movimento é conectar consumidores diretamente com quem produz energia renovável.

Entendemos que inovação não é apenas tecnologia. Trata-se de transformar a relação dos nossos públicos com a energia

É só o começo desta jornada de transformação

O mercado livre de energia apresenta uma enorme oportunidade, tanto atual quanto futura. Hoje, no Brasil, apenas consumidores de Média e Alta tensão com demanda contratada maior que 500 kW têm acesso ao Mercado Livre de Energia.

No entanto, já existe um projeto de lei em andamento no Senado (PL 414/21) sobre a portabilidade da conta de luz em 2024, que levaria a oportunidade de escolha do fornecedor para o consumidor residencial e de baixa tensão.

O baixo custo de expansão das renováveis deve continuar provocando o crescimento do mercado livre e trazendo mais benefícios para os consumidores. Além da liberdade de escolha do fornecedor de energia de acordo com a necessidade, o mercado livre de energia possibilita a oferta de preços mais atrativos, previsibilidade dos custos com energia, isenção da cobrança de bandeiras tarifárias e possibilidade de investimento em energia 100% renovável, além de colaborar diretamente com a redução da emissão de gases do efeito estufa.

Para essa transformação ocorrer, precisamos começar de dentro para fora. É por esse motivo que digitalizamos a Omega Geração:

- Nossos times *ener-tech* somam expertises em energia e tecnologia para o desenvolvimento de soluções inovadoras e integradas;
- Nossas decisões são orientadas por dados. Utilizamos soluções com inteligência artificial e *machine learning* na previsão de recursos e na manutenção, em tempo real;
- Usamos recursos *high tech*, com arquitetura tecnológica 100% em nuvem e integrada.

Essa transformação nos torna mais competitivos no mercado, com diferenciais organizacionais para continuar exercendo nosso propósito e atender melhor às necessidades dos nossos clientes.

Com isso, hoje nos posicionamos como uma empresa de energia e tecnologia focada em clientes, trazendo maior produtividade, margem e agilidade, mas sempre carregando atributos essenciais que nos trouxeram até aqui, como nosso pioneirismo no investimento em energia limpa e renovável, e nosso ambiente dinâmico que responde rapidamente aos desafios dos *stakeholders* e do meio ambiente.

Queremos estar ainda mais próximos das pessoas e, por isso, temos um novo jeito de nos comunicarmos. Somos uma marca simples, amigável, leve, moderna, transparente, flexível e sempre desafiadora.

Foi com esse espírito que mergulhamos em uma jornada de transformação no mercado livre de energia. Entendemos que soluções atuais não atendem os desafios do mercado totalmente aberto e movidos por esse objetivo de solucionar os problemas dos nossos clientes e do mercado, em setembro de 2020 lançamos a primeira plataforma 100% digital para compra e gestão de energia, um passo importante para a transformação do setor, ao conectar a energia renovável ao consumidor final.

Maior geradora brasileira de energia renovável

A Omega Geração é uma plataforma de investimento de referência e a maior geradora renovável do Brasil. Em 2020, lançamos a primeira plataforma 100% digital para comprar e gerenciar energia. [GRI 102-1 102-2](#)

“Temos mudado a energia no Brasil há mais de uma década, abrindo caminho para a hegemonia das energias renováveis, e nosso espírito empreendedor continua nos movendo rumo ao objetivo de entregar energia limpa, acessível e simples aos consumidores.” **Antonio Bastos | Fundador e CEO**

Nossos números¹

[GRI 102-7](#)



Capacidade Instalada
1.869 MW



Crescimento
7,3x



Investimentos
R\$ 8,9 bi



CO₂ evitado
955 mil t

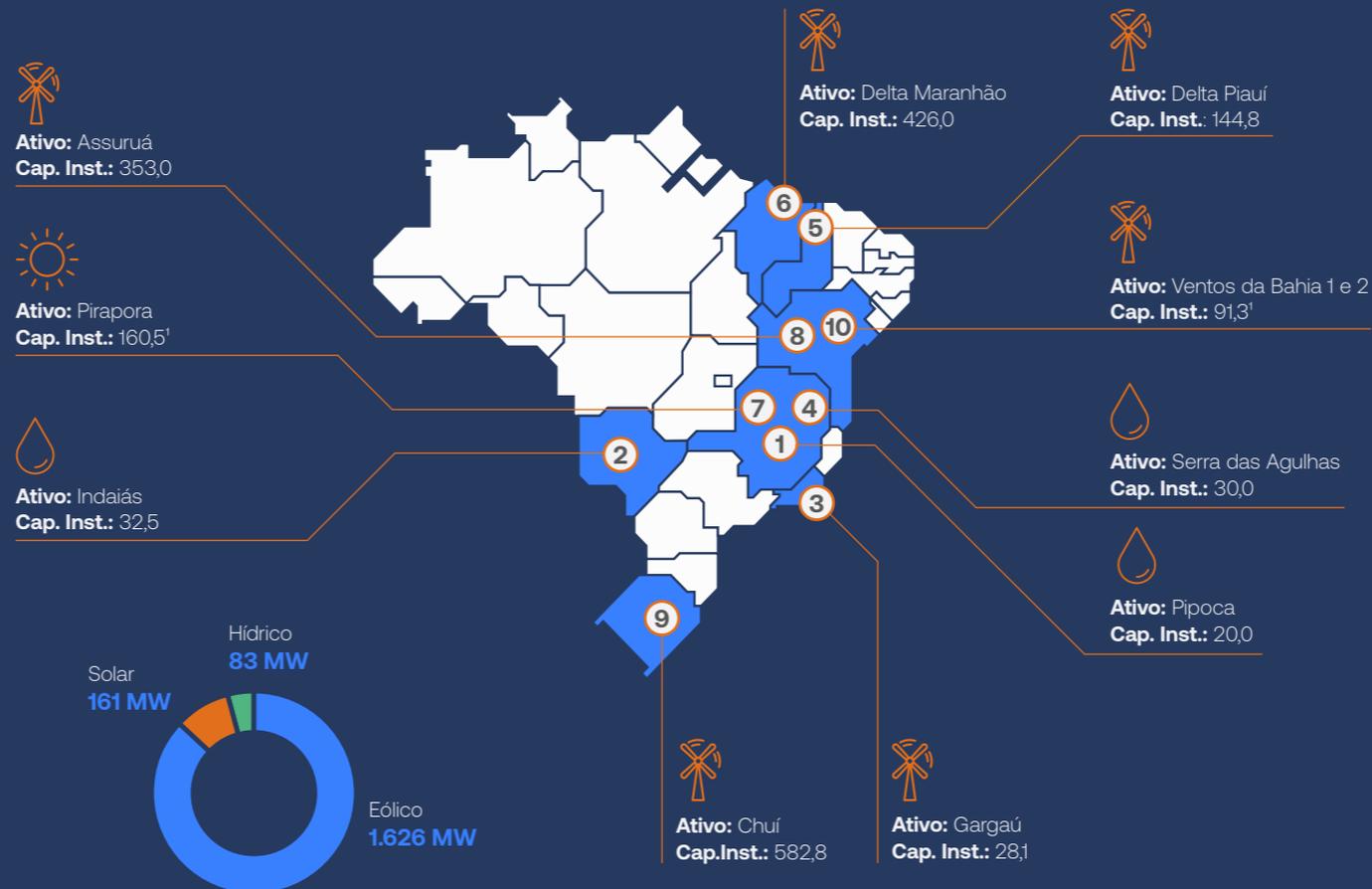


Oferecemos energia eólica, solar e de pequenas centrais hidrelétricas para consumidores e companhias em todo o Brasil. [GRI 102-2, 102-7](#)

¹ Números desde o IPO, em julho de 2017.

Presença em sete estados brasileiros

Estamos presentes de norte a sul, em sete estados brasileiros e em todos os submercados de energia. [GRI 102-4, 102-6, 102-7](#)



Nota: Considera participação de 50% da Omega em Pirapora e Ventos da Bahia 1 e 2.

A Omega Geração

[GRI 102-2, 102-7](#)

- É a Plataforma de Investimento #1 e maior detentora de ativos renováveis no Brasil
- Cria inovação: é a primeira plataforma digital de venda de energia, reduzindo a distância entre consumidores e energia renovável
- Tem desempenho de alto nível e abordagem empreendedora para resolver problemas
- Tem foco em gestão de temas ESG: é uma plataforma independente, listada no Novo Mercado, da B3, com resultados e práticas sustentáveis que geram valor e criam prosperidade

Nossas avenidas de criação de valor



Otimização operacional e comercial

Melhora contínua da performance do nosso portfólio



Novos investimentos

Consolidação de ativos renováveis, adquirindo ativos de terceiros e *drop-ins* de parceiros desenvolvedores, adquirindo ativos dos nossos acordos de primeira oferta



Inovação

Novas soluções para consumidores de energia, crescentemente via digital

Propósito



Transformar

Por meio da energia limpa, barata e simples GRI 102-16

Nossos princípios GRI 102-16

Somos inconformados

Desafiamos o *status quo* todos os dias e não descansaremos até que a energia limpa seja uma realidade para todos

Somos resolvedores de problemas

Utilizamos a tecnologia a nosso favor e assim nos tornamos mais criativos e ágeis. Nossas ações são baseadas em olhar analítico, técnico e sustentável, focado no que gera valor

Somos centrados no cliente

Mais do que obcecados por fazer o que é melhor para as pessoas, lutamos para empoderar o consumidor e cultivar clientes apaixonados

Pensamos e agimos como donos

Compartilhamos do mesmo propósito, assumimos a responsabilidade e não abrimos mão da disciplina financeira

Evoluimos juntos

Acreditamos que integridade e transparência, com uma boa dose de empatia, são essenciais para construirmos relações fortes, genuínas e duradouras

Realizamos grande e sonhamos maior ainda

Buscamos superar objetivos para realizarmos sonhos cada vez maiores.

Nossa trajetória

2008
Fundação

2012
O primeiro ativo eólico, Gargaú

2017
Abertura do capital da Omega, criação do primeiro programa de *partnership* da companhia e inauguração do nosso primeiro centro de educação, o Centro JPM Piauí

2019
Superamos a marca de 1.000 MW, com a nossa entrada na Bahia e construímos nosso segundo Centro de Educação JPM, no Maranhão

2010
Entrada em operação do primeiro ativo, a PCH Pipoca

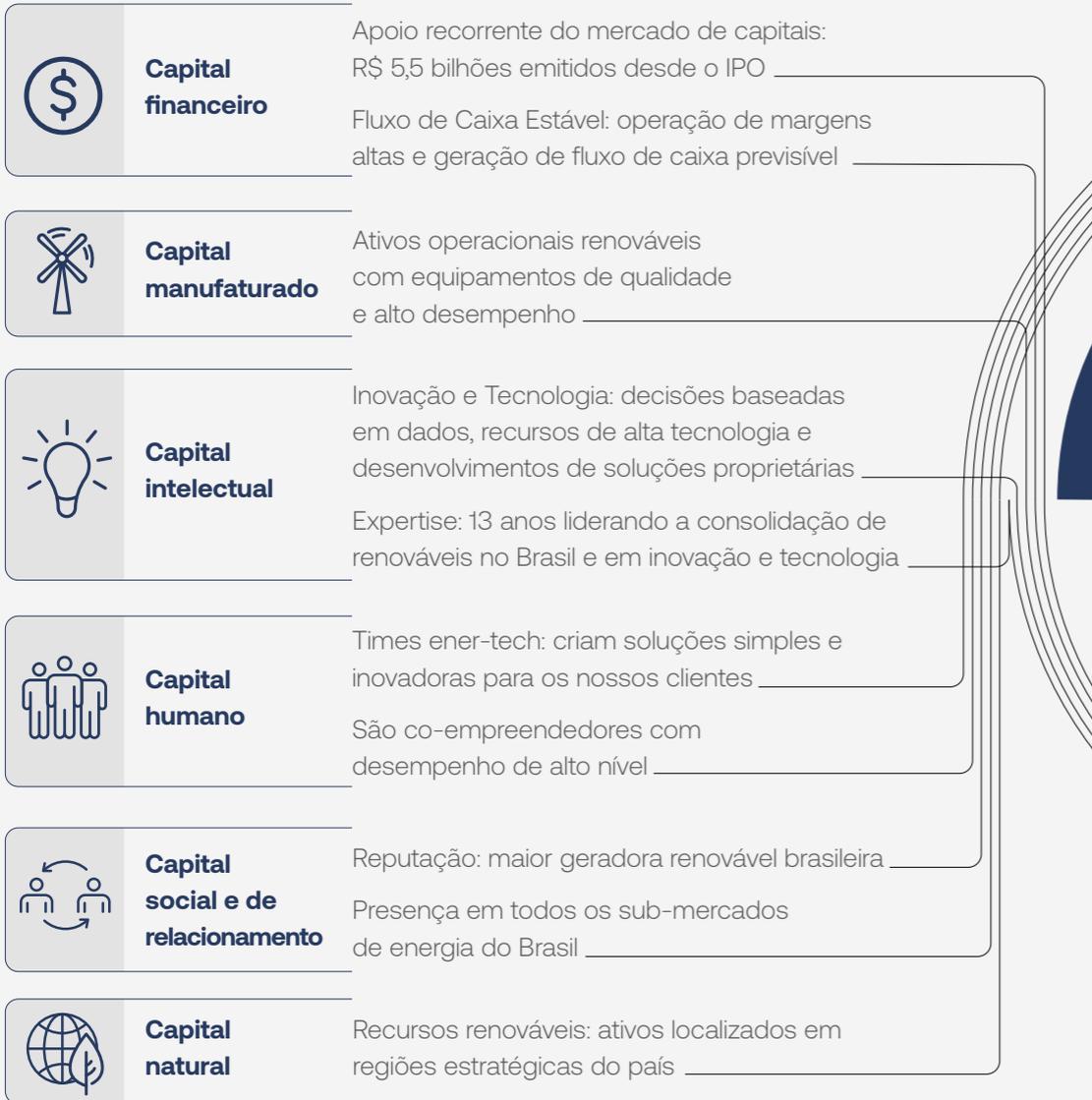
2014
O início dos Deltas, com a entrada em operação de Delta 1 no Piauí

2018
O primeiro ativo solar, Pirapora

2020
Maior geradora brasileira de energia renovável, com a entrada no sul do Brasil. Lançamento da primeira plataforma digital renovável de venda de energia do Brasil, reinventando a forma como os clientes compram e gerenciam energia e provocando uma mudança de *mindset* no setor.

Modelo de negócio

Insumos



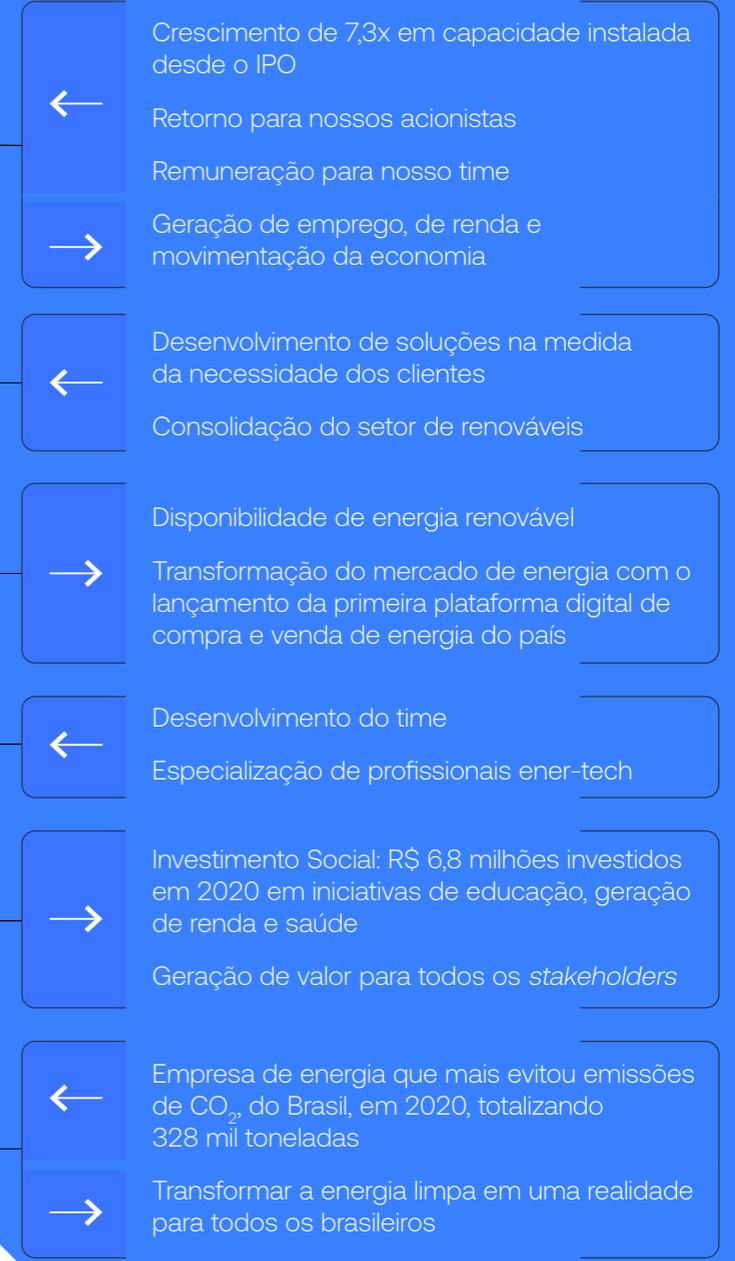
Propósito
Transformar por meio da energia limpa, barata e simples



← **Output**
Impacto para o negócio

→ **Outcome**
Impacto para além do negócio

Resultados



Estratégia e desempenho

Geração de energia

Em 2020, crescemos 78%, atingindo 1.869 MW de capacidade instalada 100% renovável e nos tornando a maior geradora de energia limpa do Brasil.

O ano completo de operação de Assuruá 1 e 2, e as aquisições de Delta 7, Delta 8, Assuruá 3, Chui e Ventos da Bahia 1 e 2, levaram a uma geração recorde de 4.654,9 GWh, 21% acima de 2019..

GRI 102-7

Resultado Financeiro

A produção recorde de 2020 levou a um crescimento importante do Lucro Bruto de Energia Ajustado, atingindo R\$ 969,7 milhões, 18% acima de 2019 e 93% acima de 2018. O EBITDA Ajustado atingiu R\$ 756,4 milhões em 2020, 9% acima de 2019 e 84% acima de 2018.



Destaques da performance 2020

821,3
MW
adquiridos
em 2020

Geração
recorde
4.654,9
GWh

Lucro bruto de
energia ajustado
R\$ 969,7
milhões

Ebitda
ajustado
R\$ 756,4
milhões

Margem
Ebitda ajustada
78%

Complexo Indaiás, localizado no Mato Grosso do Sul.

Avanços Estratégicos

Investimos apenas em fontes renováveis (eólica, solar e PCHs)

Nosso portfólio, em capacidade instalada (MW), é composto por 87% (1.626 MW) em ativos eólicos, 9% (160,5 MW) em ativos solares e 4% (82,5 MW) em ativos hídricos, chegando a uma capacidade instalada total de 1.869 MW. [IF-EU 240a4](#)

Avanços Estratégicos

Investimos R\$ 3,1 bilhões na aquisição de ativos renováveis, consolidando nossa liderança como a maior geradora de energia renovável no Brasil.

Em 2020, reinventamos a forma de como a energia é comercializada no Brasil, lançando a primeira plataforma digital de compra e venda de energia. A plataforma permite a migração de médias e pequenas empresas para o mercado livre, possibilitando que as empresas escolham fontes renováveis de energia e modelos de fornecimento que melhor atendam às suas necessidades, agregando valor e simplificando processos complicados. [GRI 102-10, EU8](#)

¹ Considera participação de 50% da Omega Geração no Complexo Pirapora, participação de 50% nos Complexos Ventos da Bahia 1 e 2 e de 100% nos demais ativos.

Complexo
Delta Maranhão

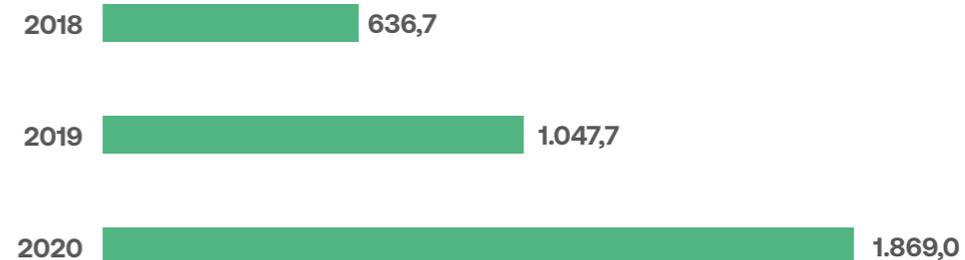


Crescimento da capacidade instalada (MW)

A Omega Geração atingiu 1.869 MW de capacidade instalada, 2,9x a capacidade instalada em 2018.

Em 2020, com as aquisições dos Complexos Delta 7 e Delta 8 (97,2 MW), Assuruá 3 (50 MW), Ventos da Bahia 1 e 2 (91,2 MW) e Chuí (582,8 MW), a Omega aumentou seu portfólio de ativos em 821,3 MW, atingindo uma capacidade instalada total de 1.869 MW, provando nosso foco na excelência e na contínua criação de valor. [GRI 102-7, 102-10](#)

Capacidade instalada (MW)



Aquisições de 2020



DELTA 7 E DELTA 8 (97,2 MW)

Terceira aquisição de alta qualidade originada pela Omega Desenvolvimento [GRI 102-10](#)

Em 8 de janeiro de 2020, a Omega concluiu a aquisição dos ativos eólicos Delta 7 e 8 da Omega Desenvolvimento.

Após essa aquisição, já são cinco ativos adquiridos da Omega Desenvolvimento (aquisições anteriores incluem Delta 3, Delta 5 e Delta 6), provando o sucesso dos acordos assinados com nossos parceiros desenvolvedores e expandindo o Complexo Delta para 571 MW com ganhos de escala relevantes.

ASSURUÁ 3 (50 MW)

Consolidando a região de Assuruá como uma valiosa avenida de crescimento [GRI 102-10](#)

Em 30 de março de 2020, a Omega concluiu a aquisição de CEA III – Centrais Eólicas Assuruá III SPE S.A., detentora de Assuruá 3.

A aquisição reforça o portfólio de 2.000 MW sob Direito de Primeira Oferta (Rofo), que detemos na região de Assuruá, como uma valiosa avenida de crescimento para a Omega, replicando o caso de sucesso dos Deltas.

COMPLEXO CHUÍ (582,8 MW)

Uma aquisição transformacional [GRI 102-10](#)

Em 30 de novembro de 2020, a Omega concluiu a aquisição do Complexo Chuí, 582,8 MW em ativos operacionais localizados no Rio Grande do Sul.

A aquisição do Chuí, em particular, é um marco pela sua dimensão, diversificação e robustez técnica, características que devem ser maximizadas pelo uso das nossas múltiplas competências para melhorar o retorno do investimento.

VENTOS DA BAHIA 1 E 2 (91,3 MW)

Solidificando nossa parceria com a EDF Renewables [GRI 102-10](#)

Em 8 de dezembro de 2020, a Omega concluiu a aquisição de 50% da participação da EDF Renewables nos complexos Ventos da Bahia 1 e 2.

A aquisição ampliou a parceria de sucesso entre Omega e EDF Renewables, iniciada em 2018 com a aquisição do Complexo Solar de Pirapora.

Desempenho financeiro

A geração recorde observada em 2020 resultou em um lucro bruto de energia ajustado de R\$ 969,7 milhões, 18% (R\$ 145,6 milhões) acima de 2019.

Ebitda e Margem Ebitda

O Ebitda ajustado totalizou R\$ 756,4 milhões em 2020, representando um aumento de 9% (R\$ 64,2 milhões) em comparação ao valor de R\$ 692,2 milhões registrado em 2019.

As principais contribuições para o crescimento do Ebitda ajustado foram:

- (i) O ano completo de operação de Assuruá 1 e 2, sendo responsável por R\$ 59,8 milhões;
- (ii) A contribuição do primeiro mês de Chuí e Ventos da Bahia 1 e 2, sendo responsável por R\$ 24,7 milhões e R\$ 6,2 milhões, respectivamente;
- (iii) Os melhores resultados em nosso portfólio hídrico, sendo responsável por R\$ 20,6 milhões.



9%
de aumento do Ebitda ajustado de 2020 em comparação ao registrado em 2019

A margem Ebitda ajustada apresentou redução de 6,0 p.p., passando de 84,0% em 2019 para 78,0% em 2020.

Valor adicionado e distribuído

Em 2020, a Companhia gerou R\$ 581,0 milhões em valor adicionado que foi distribuído entre nossos *stakeholders*.

O resultado é 22,9% maior que o observado em 2019, de R\$ 472,9 milhões, e 55,3% maior que o de 2018. **GRI 201-1**



Para mais informações sobre os resultados do exercício de 2020, acesse:
[Release de Resultados 4T20](#)
[Demonstrações Financeiras 2020](#)

Valor adicionado Em milhões de reais (R\$) GRI 201-1	2020	2019	2018
Receitas	1.262,0	1.089,1	812,3
Vendas de mercadorias produtos e serviços	1.106,4	1.088,8	797,4
Outras receitas	155,5	0,3	14,9
Insumos adquiridos de terceiros	(450,8)	(481,0)	(354,8)
Custos prods., mercs., e serviços vendidos	(348,0)	(418,4)	(324,3)
Materiais, servs. de terceiros e outros	(107,9)	(66,1)	(42,3)
Perda/recuperação de valores ativos	(20,9)	1,4	7,2
Outros insumos	26,0	2,0	4,7
Valor adicionado bruto	811,2	608,1	457,5
Depreciação e amortização	(263,6)	(187,1)	(120,3)
Valor adicionado líquido	547,6	421,0	337,2
Valor adicionado recebido em transferência	33,4	51,9	37,0
Resultado de equivalência patrimonial	9,5	26,4	9,1
Receita financeira	23,9	25,5	27,9
Valor adicionado total	581,0	472,9	374,2

Distribuição do valor adicionado Em milhões de reais (R\$) GRI 201-1	2020	2019	2018
Distribuição do valor adicionado	581,0	472,9	374,2
Pessoal	35,7	21,5	28,3
Impostos, taxas e contribuições	50,1	74,6	57,2
Remuneração de capitais de terceiros	440,5	344,1	223,9
Remuneração de capital próprio	54,7	32,6	64,9



3. Governança

3.1 - Gestão de riscos

3.2 - Ética e integridade



Governança

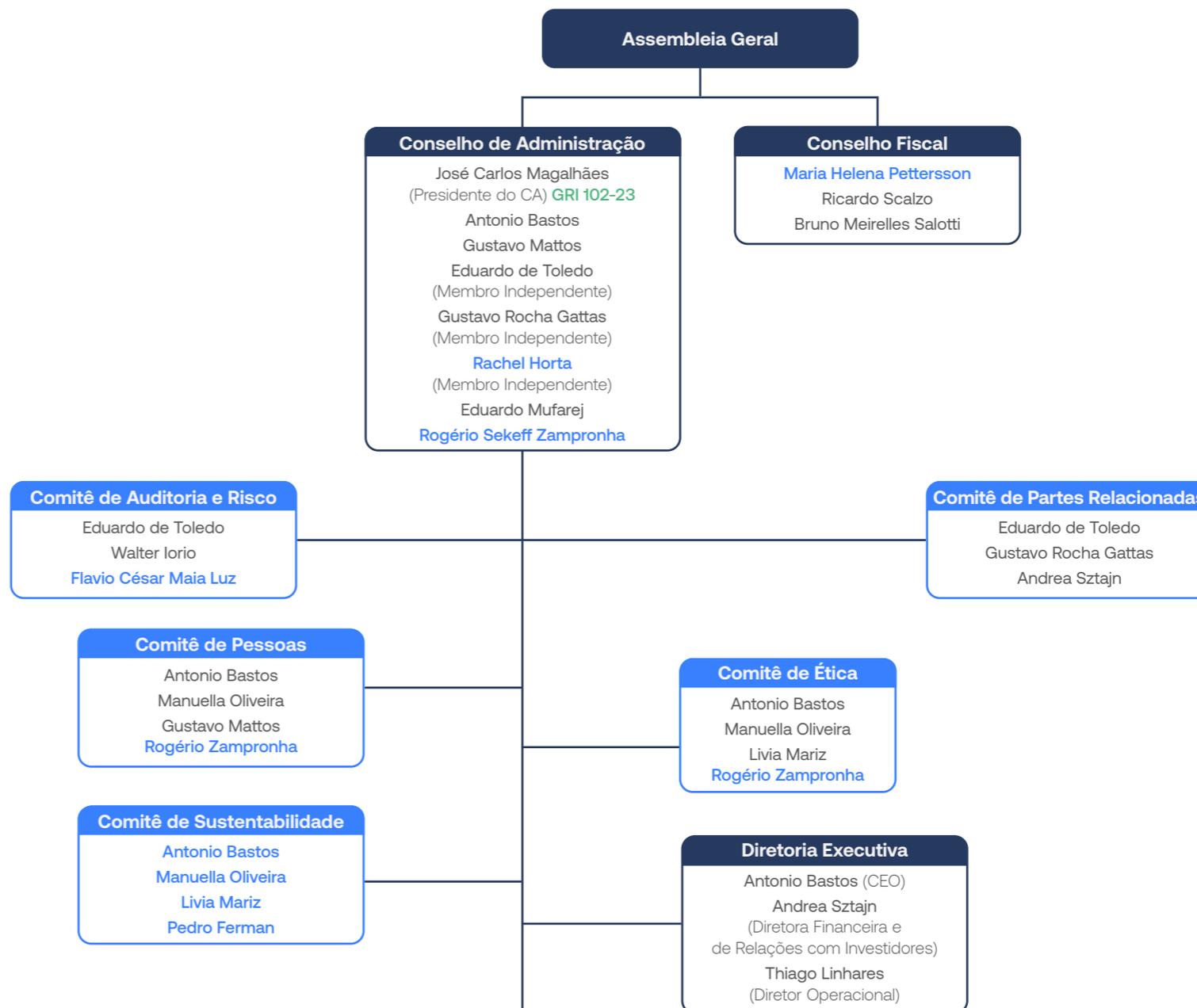
Tópico material: Conselho de Administração

Formas de gestão (103-1, 103-2, 103-3)

Desde seu IPO, em 2017, as ações da Companhia (“OMGE3”) são negociadas no Novo Mercado, segmento de listagem da B3 – Brasil, Bolsa, Balcão que impõe aos seus participantes as regras mais rígidas de governança corporativa.

A administração da Companhia é conduzida pelo conselho de administração, assessorado por comitês estatutários e não estatutários, e pela diretoria executiva. **GRI 102-18, 103-1**

Os currículos de cada membro da administração podem ser acessados em <http://www.omegageracao.com.br/governanca/diretoria-conselho-e-comites/>. **GRI 102-24**



Nota: Organograma atualizado em abril de 2021.
Nota 2: Mudanças em negrito e azul.

Composição da Administração GRI 102-22

Todos os membros da Administração da Companhia são submetidos a rigorosos procedimentos de *background check* e são necessariamente profissionais de excelente formação e com experiência profissional sólida em diferentes áreas de atuação, de forma que sua contribuição seja maximizada, com destaque às expertises descritas abaixo. [GRI 102-24](#)

	Conselho de Administração (Composto por 8 membros)	Comitê de Auditoria e Risco (Composto por 3 membros)	Comitê de Operações com Ativos de Partes Relacionadas (Composto por 3 membros)	Comitê de Ética (Composta por 4 membros)	Comitê de Pessoas (Composto por 3 membros)	Comitês de Sustentabilidade (Composto por 4 membros)	Conselho Fiscal (Composto por 3 membros efetivos)	Diretoria (Composta por 3 membros)
Tech	6	1	1	2	2	1	0	2
Meio ambiente	4	1	1	2	2	2	0	2
Governança	7	3	3	3	2	3	3	2
Sustentabilidade	5	1	2	3	3	3	0	1
Indústria de energia	6	2	3	3	3	3	1	3
Gestão de risco	5	3	2	4	4	3	3	3
Finanças (M&A, investimentos)	6	3	3	3	3	3	3	2
Empreendedorismo	6	0	0	2	3	1	0	2
Comercial/vendas	5	1	3	2	2	1	0	2
Jurídico/Regulatório	3	0	1	2	2	2	0	2



Tech

Experiência à frente ou como *sponsors* de empresas do ramo de tecnologia, projetos relevantes de digitalização e automação e/ou áreas de tecnologia e digitalização de empresas.



Meio ambiente

Responsáveis por gestão de riscos ambientais, projetos ambientais relevantes e/ou obtenção de licenciamentos para execução de projetos.



Governança

Experiência vasta como membros de órgãos de governança de empresas e/ou certificações altamente reconhecidas no mercado.



Sustentabilidade

Experiência à frente ou como *sponsors* de empresas nas quais a sustentabilidade é protagonista.



Indústria de energia

Atuação no ramo de energia, em empresas geradoras, distribuidoras ou fornecedoras de turbinas.



Gestão de risco

Gestão de risco financeiro, de investimentos ou de implantação/operação de ativos.



Finanças (M&A, investimentos)

Atuação no ramo de investimentos, M&A ou outros na área de finanças.



Empreendedorismo

Experiência à frente ou como *sponsors* de novos negócios, soluções e projetos inovadores.



Comercial/vendas

Expertise na área comercial e/ou de vendas de empreendimentos.



Jurídico/Regulatório

Atuação profissional como responsável por assuntos jurídicos e/ou regulatórios.

Acionistas

Tópico material: Relacionamento com acionistas
Formas de gestão (103-1, 103-2, 103-3)

O exercício da governança pela instância máxima da Companhia, seus acionistas, ocorre por meio das assembleias gerais realizadas ordinariamente uma vez ao ano e extraordinariamente, sempre que necessário. [GRI 103-2, 103-3](#)

Conselho de Administração

O Conselho de Administração é responsável por fixar a orientação geral dos negócios da Companhia e tem competência exclusiva para deliberar sobre assuntos específicos relevantes previstos no Estatuto Social da Companhia.

É eleito pelos acionistas, em assembleia, para mandatos de 2 anos, podendo haver reeleição. Atualmente, o Conselho de Administração é composto por oito membros, sendo três membros independentes, representando, hoje, 42% de sua composição, acima do mínimo de 25% exigido pelo Novo Mercado.

Proxy Access

Acionistas da Companhia podem:

- (i) Solicitar a inclusão de matérias na pauta das assembleias (desde que detenham 2% do capital social e o façam 45 dias antes da assembleia geral ordinária);
- (ii) Indicar candidatos ao Conselho de Administração (desde que detenham pelo menos 1% do capital social e o façam 25 dias antes da assembleia geral ordinária).

Conselho Fiscal

Órgão instalado a pedido dos acionistas, representa um mecanismo de fiscalização e verificação independente das ações dos Administradores (Conselho de Administração e Diretoria Executiva) para reporte aos acionistas.

Adicionalmente, o Conselho Fiscal realiza reuniões periódicas e analisa e comenta o Relatório Anual da Administração, as demonstrações financeiras anuais e as informações trimestrais (ITRs).

Complexo
Pirapora



Comitês

Comitês de assessoramento ao Conselho de Administração GRI 102-22

			Reuniões realizadas em 2020	Média de presença dos membros
	Comitê de Operações com Ativos de Partes Relacionadas	Comitê de maioria independente, responsável por avaliar, negociar termos e condições e opinar sobre as operações com ativos de partes relacionadas, realizadas no âmbito dos direitos de primeira oferta que a Companhia detém com parceiros.	5	100%
	Comitê de Auditoria e Riscos	Comitê conta com maioria independente e experiência executiva em <i>big four</i> . Reuniões realizadas têm focado no fortalecimento dos controles internos da Companhia, análises da matriz de riscos e transparência nas divulgações de resultados da Companhia.	7	100%
	Comitê de Ética (não estatutário)	Responsável por discutir e deliberar sobre ações e medidas mitigadoras, cautelares e disciplinares ligadas ao Programa de Integridade, melhorias e alterações em políticas e procedimentos que se façam necessários, bem como levar ao Conselho de Administração temas de suas competências que sejam de alta relevância.	5	80%
	Comitê de Pessoas (não estatutário)	Comitê responsável por verificar a aderência das práticas de remuneração fixa e variável ao plano estratégico da Companhia, bem como por avaliar o cumprimento das metas contratadas a curto e a longo prazo.	2	100%
	Comitê de Sustentabilidade (não estatutário)	Comitê encarregado de assessorar o Conselho de Administração na priorização das iniciativas de sustentabilidade para definição da agenda ASG para o ano corrente e monitoramento da performance do plano de ação ASG.	Nenhuma. Comitê criado em 2021	Ainda não contabilizado

Comitê de Sustentabilidade foi criado em 2021

Plano de Sucessão

Para garantir a continuidade do crescimento da Companhia, realizamos movimentações e aumento de mandatos e responsabilidades, em um programa de sucessão chamado “Xadrez de Pessoas”.

O objetivo desse programa é garantir a contínua formação de pessoas para funções críticas e oferecer oportunidade de crescimento para o time. Em 2021, estamos ampliando esse programa e criando um Plano de Sucessão mais estruturado e focado na formação de futuros líderes para sucessão das posições-chave da Companhia, levando em consideração alguns critérios como a prontidão de sucessores, habilidades e experiências, os contextos pessoais e profissionais e o potencial de cada pessoa para assumir futuras responsabilidades.

Adicionalmente, o plano também deverá prever as contingências necessárias para a sucessão dos nossos principais executivos, caso ocorram efemeridades repentinas que os impeçam de continuar exercendo a função.

Diretoria Executiva

Os diretores executivos são eleitos pelo Conselho de Administração para mandatos de 1 ano, podendo ser reeleitos. A diretoria é composta por profissionais de formação, expertise e performance que agregam valor positivo ao negócio. O atual CEO da Omega Geração é seu sócio-fundador, o Diretor de Operações e a Diretora Financeira e de Relações com Investidores estão na Companhia há mais de 5 anos.

É responsabilidade da CFO e DRI garantir o cumprimento das orientações e metas determinadas pelo Conselho de Administração e elaborar o relatório anual de sustentabilidade. O CEO reporta diretamente ao Conselho de Administração, acompanha o trabalho da CFO, DRI e equipe. Também revisa e aprova o relatório de sustentabilidade. [GRI 102-19](#), [102-20](#), [102-32](#)

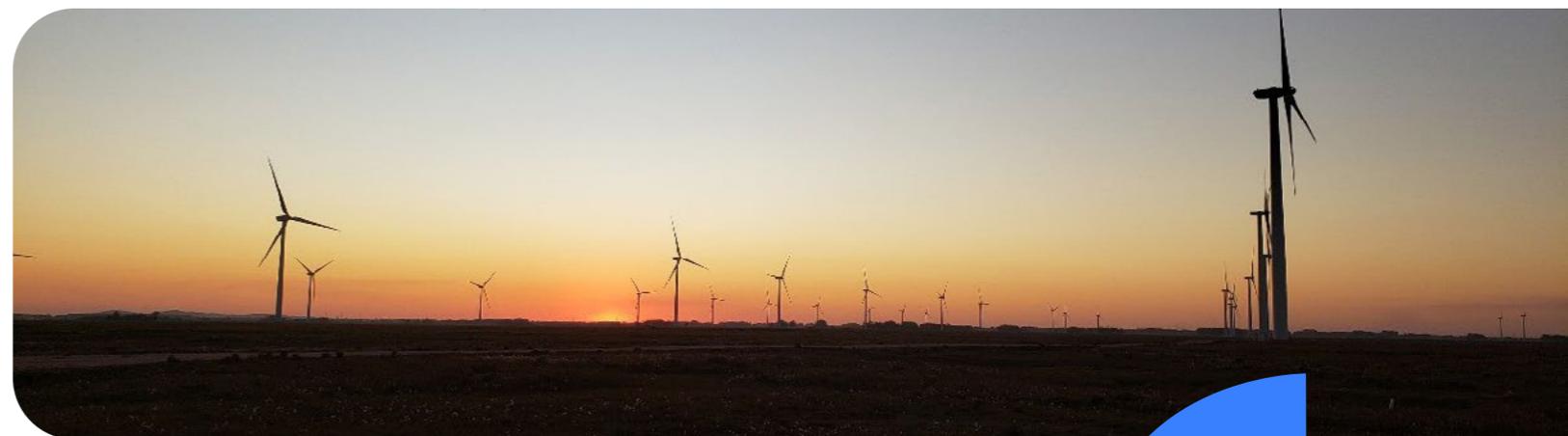
Governança da sustentabilidade

Em 2020, fortalecemos a governança em sustentabilidade da Omega, criando nosso Comitê de Sustentabilidade e o Grupo de Trabalho de Sustentabilidade, bem como detalhamos nossos compromissos com a temática, por meio de novas políticas e códigos (*leia mais na [página 9](#)*).

O Conselho de Administração é o principal órgão responsável pela gestão em sustentabilidade na Companhia. Define as diretrizes de sustentabilidade, analisa e delibera sobre os tópicos materiais apontados pelo Comitê de Sustentabilidade.

O Grupo de Trabalho de Sustentabilidade é composto por representantes das áreas de Gestão Ambiental, Gestão Social, Pessoas, Governança e Compliance, Gestão de Risco, Marketing e Relacionamento com Investidores. O grupo é responsável pela condução da agenda de sustentabilidade na Companhia.

O Conselho de Administração é o principal órgão responsável pela gestão em sustentabilidade na Companhia



Governança e remuneração

Complexo Delta

Tópico material: Remuneração variável atrelada a práticas ASG

Formas de gestão (103-1, 103-2, 103-3)

Remuneração dos Administradores

A remuneração global anual dos administradores é aprovada anualmente em assembleia geral, sendo disponibilizadas com um mês de antecedência informações sobre valores realizados em exercícios anteriores e previsão para o ano corrente. **GRI 102-36**

Para o ano de 2022, a fim de aprimorar a divulgação de informações, a Companhia trará mais detalhes sobre a proposta de remuneração dos administradores, destacando os motivos de eventuais variações. **GRI 102-37**

A Companhia não adota mecanismos formais de avaliação de desempenho do Conselho de Administração e de cada órgão ou comitê que a ele se reporta. No entanto, mantém conversas recorrentes com seus integrantes, de forma a observar seus desempenhos. **GRI 102-28**

Como regra geral, alocamos maior peso do que a média das empresas à remuneração variável e em incentivos de longo prazo fomentando o foco no processo de criação de valor sustentável para a empresa.

Em 2020, revisamos a remuneração da administração para, mantendo regra geral, possibilitar maior aderência aos níveis de mercado, de modo que os valores máximos atingíveis de remuneração variável foram aumentados.

Remuneração administrativa GRI 102-35

	2018				2019				2020			
	Conselho Administração	Diretoria Estatutária	Conselho Fiscal	Total	Conselho Administração	Diretoria Estatutária	Conselho Fiscal	Total	Conselho Administração	Diretoria Estatutária	Conselho Fiscal	Total
Número de Membros remunerados	2,0	3,0	-	3,0	2,0	3,0	-	5,0	2,6	3,0	2,0	8,0
Salário / pró-labore	444.000,0	2.236.155,0	-	2.680.155,0	444.000,0	2.792.681,7	-	3.236.681,7	639.934,2	3.164.669,8	174.553,8	3.979.157,8
Benefícios	-	65.298,0	-	65.298,0	-	69.925,1	-	69.925,1	-	66.865,9	-	66.865,9
Outros ¹	88.800,0	736.839,0	-	825.639,0	88.800,0	995.293,6	-	1.084.093,6	121.193,8	1.067.328,4	26.831,4	1.215.353,5
Participação em Resultados	-	2.888.041,0	-	2.888.041,0	-	3.562.797,2	-	3.562.797,2	-	10.492.991,2	-	10.492.991,2
Baseada em ações	-	1.988.469,0	-	1.988.469,0	-	-	-	-	-	1.911.839,2	-	1.911.839,2
Total	532.800,0	7.914.802,0	-	8.447.602,0	532.800,0	7.420.697,5	-	7.953.497,5	761.128,0	16.703.694,5	201.385,2	17.666.207,6

Nota: A linha "Outros" considera todas as obrigações trabalhistas nos termos da CLT (férias, 13º salário) e outros encargos pagos pela Companhia (INSS e FGTS).

Remuneração atrelada às práticas ASG

Em 2020, 7,8% das metas corporativas eram atrelados a questões ASG e 24% das métricas de avaliação individual. Em 2021, a proporção é de 6,5% de metas corporativas e foi mantido o valor de 24% nas métricas de avaliação individual. **GRI 102-35**

Metas 2020	Peso nas metas corporativas
Atração e retenção	4%
Gestão de risco	2%
Plano de ação ASG	1,8%
Total	7,8%

Metas 2021	Peso nas metas corporativas
Atração e retenção	2%
Gestão de risco	1%
Segurança do trabalho	2%
Plano de Ação ASG	1,5%
Total	6,5%



Para mais informações sobre a remuneração da alta liderança, acesse o Formulário de Referência da Omega, disponível em <http://www.omegageracao.com.br/informacoes-ao-mercado/informacoes-cvm/>
GRI 102-35

Modelo de gestão de riscos tem gestão integrada, *accountability* e é aderente às melhores práticas de mercado

Auditoria e fiscalização

Tópico material: Auditoria e fiscalização

Formas de gestão (103-1, 103-2, 103-3)

Os dados financeiros da Companhia são auditados pela Ernst & Young e temos, ainda, o Comitê Estatutário de Auditoria e Risco e o Conselho Fiscal como principais mecanismos de fiscalização, monitoramento de riscos e avaliação periódica de seus controles internos, bem como suporte na constante busca por seu fortalecimento. [GRI 102-30](#)

Anualmente, a Companhia analisa e discute a matriz de riscos com a área de riscos da Omega, que deve incluir os riscos relacionados aos temas relevantes econômicos, ambientais e sociais. [GRI 102-19](#)

Adicionalmente, a Companhia planeja para o exercício que se encerra em 31 de dezembro de 2022 instaurar uma área responsável pelas funções de auditoria interna. [GRI 103-2, 103-3](#)

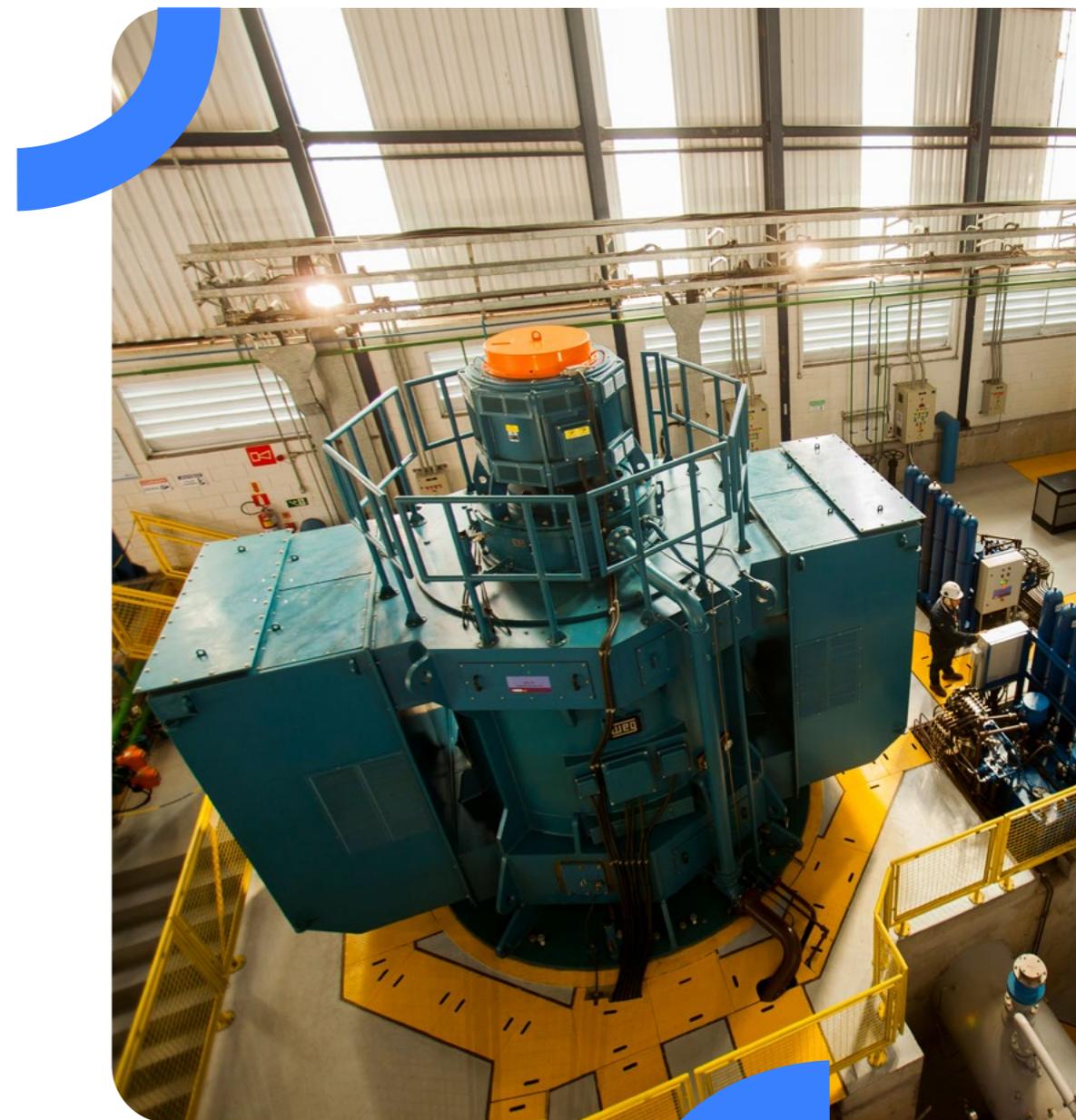
Gestão de riscos

O modelo de gestão de riscos da Omega tem o objetivo de garantir um posicionamento estratégico quanto ao mapeamento e gestão ativa de riscos inerentes à nossa operação e está baseado em três pilares estratégicos:

- (i) Gestão Integrada;
- (ii) Melhores práticas;
- (iii) *Accountability*.

Dessa forma, podemos prevenir falhas e problemas que podem comprometer o negócio e garantir que o futuro da empresa tenha solidez, flexibilidade financeira e sustentabilidade. São parte da nossa gestão de risco, ainda:

- **Gestão integrada** – suporte e acompanhamento integral do time de gestão de riscos na criação e implementação dos planos de contingência;
- **Melhores práticas** – modelo de gestão de riscos inspirado nos principais *frameworks* de riscos, como ISO 31000, Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (Coso) e Institute of Internal Auditors (IIA);
- **Accountability** – implementação de indicadores de acompanhamento que permitem destacar os “donos” de cada um dos pilares de nossa matriz de risco.

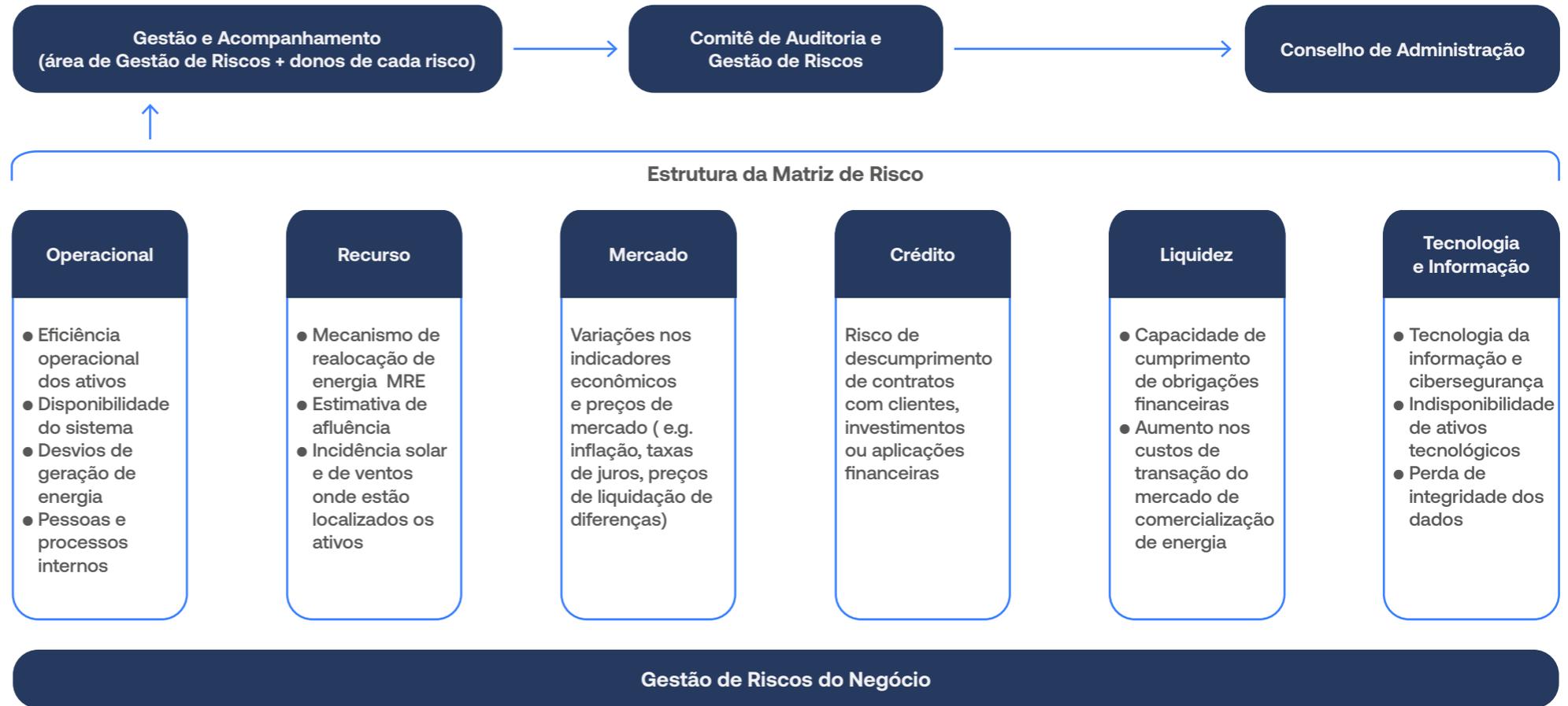


Operação
de Serra das Agulhas

Governança da gestão de risco

Em 2020, a fim de proporcionar uma gestão integrada dos riscos do negócio, o modelo de gestão de riscos foi inteiramente reformulado, com as seguintes ações:

- Matriz de riscos revisada, base zero e com maior granularidade no mapeamento dos riscos;
- Modelo de trabalho inspirado nos principais frameworks de risco, revisada e atualizada periodicamente;
- Acompanhamento de métricas de risco como CVaR (Conditional Value at Risk);
- Atribuição de limites de operação específicos baseados na capacidade econômico-financeira dos clientes e fornecedores;
- Análise de crédito e operações estruturadas – com utilização de sistema próprio de rating das contrapartes, inspirado nas melhores práticas aplicadas pelas principais agências de classificação de risco, e adaptadas às características de nosso segmento, e acompanhamento mensal para manutenção da carteira de crédito saudável e diversificada.



As áreas de negócio tomadoras de risco possuem um mandato que está em linha com as metodologias acima. Dessa forma, é garantida a agilidade necessária para a realização de novos negócios, mantendo o alinhamento destes ao apetite de risco estabelecido pelo comitê e medidos pela equipe de Gestão de Riscos.

Modelo de gestão de riscos foi reformulado em 2020 para proporcionar gestão integrada

Análise de riscos em mudanças climáticas

GRI 102-11

Integramos recursos intermitentes que se complementam e promovemos a diversificação locacional dos nossos ativos, diminuindo os riscos no investimento. Além disso, consideramos em nossos estudos e modelos climáticos o padrão cíclico do clima, analisados para a tomada de decisão estratégica da companhia, ativamente controlado, por meio de operações de proteção e otimização, além da contínua diversificação do nosso portfólio. **GRI 201-2**

Nossas estratégias de diversificação incluem:

- i. Baixa correlação entre os complexos Indaiá, Gargaú e Pirapora, Assuruá, Chuí, Delta Maranhão e Delta Piauí;
- ii. Contratos de energia indexados à inflação com contrapartes de alta qualidade de crédito;
- iii. Concentração em Contratos de Energia Regulados com banda quadrienal.

	Riscos	Oportunidades
Físico		
Geração de energia por fonte hídrica	Hidrológico: Alteração do regime de vazões e do balanço hidrológico podendo acarretar em conflito pelo uso da água, e geração abaixo dos níveis de garantia física, ocasionando na necessidade de compra de energia a preços por vezes mais elevados para suprir a demanda.	Maior disponibilidade hídrica: Apesar dos riscos associados a um aumento muito acentuado da disponibilidade hídrica, o aumento do período de cheias favorece a geração nos níveis máximos esperados.
Geração de energia fotovoltaica	Alteração da intensidade e duração dos raios solares: pode ser ocasionada por formação de nuvens, chuvas, particulados ou fumaça por queimadas. Acúmulo de fuligem em cima das placas. Temperaturas muito elevadas.	Aumento da intensidade e duração dos raios solares: aumento do período e eficiência na geração. Diminuição das temperaturas médias: maior eficiência dos painéis fotovoltaicos.
Geração de energia eólica	Alteração do regime dos ventos: impactos no período de geração esperado, ocasionando diminuição da energia gerada.	Ventos mais intensos e de maior frequência: ventos de maior frequência e intensidade impactam diretamente na geração de energia eólica, proporcionando níveis mais elevados de geração e aumento da receita.
Linhas de transmissão	Quedas de energia devido a condições climáticas atípicas.	Temperaturas mais amenas aumentam a eficiência da LT.
Riscos		
Regulatório		
	Alteração regulatória desfavorável do setor elétrico, impactando as tarifas de transmissão, condições dos contratos de compra e venda de energia e aumento de encargos.	Incentivos fiscais advindos dos municípios e estados, com a finalidade de desenvolvimento dessas regiões possibilitando novas oportunidades de operação de ativos renováveis.
Riscos		
Oportunidades		

Políticas e compromissos

Nossos códigos e políticas detalham os princípios e as diretrizes que norteiam nossas atividades e nossos negócios, bem como o relacionamento com toda a nossa rede de *stakeholders*.

Publicadas em nosso *website* e validadas pelas Conselho de Administração, destacamos as seguintes Políticas e Códigos:

- Código de Conduta
- Política de Sustentabilidade
- Política Socioambiental
- Manifesto de Pessoas
- Política Anticorrupção
- Regimento Interno do Comitê de Auditoria e Gestão de Riscos
- Política de Divulgação de Ato ou Fato Relevante



Todas as políticas podem ser acessadas em <http://www.omegageracao.com.br/governanca/visao-geral/>

Ética e integridade

Tópico material: Medidas anticorrupção

Formas de gestão (103-1, 103-2, 103-3)

Anticorrupção (205-1, 205-2, 205-3)

Comportamento anticompetitivo (206-1)

A Companhia defende enfaticamente que a sustentabilidade das empresas e da sociedade começa por uma atuação ética e que resultados superiores só têm valor se atingidos respeitando as leis, nossos valores e uns aos outros.

O Código de Conduta e as políticas orientam o comportamento e as atitudes de todos os nossos times e terceiros, de modo que estejam alinhados com a cultura da Companhia e com as normas vigentes. O código e as políticas são atualizados e revisados periodicamente.

GRI 103-2, 103-3 | 205

Política Anticorrupção

Para fortalecer e complementar os conceitos do Código de Conduta, a Política Anticorrupção reitera, junto ao nosso time e terceiros, o compromisso com a integridade, legalidade e transparência, bem como com os mais altos padrões de conduta, não sendo tolerado qualquer tipo de violação a quaisquer legislações anticorrupção.

O objetivo desta Política é estabelecer regras de conduta perante entidades públicas nacionais ou privadas, ou internacionais e definir as práticas e proibições específicas aplicáveis em atendimento às principais legislações anticorrupção.

Adicionalmente, o Portal de Compliance permite de forma eficiente e digital o registro de interações com agentes públicos e aprovações de presentes, hospitalidades, doações e patrocínios. **GRI 102-17**

Programa de Integridade

O Programa de Integridade foi criado com o objetivo de garantir o compromisso irrevogável de atuar de forma ética e transparente no começo, meio e fim de tudo que fazemos.

O programa foi aprovado pelo Conselho de Administração em 17 de dezembro de 2019 e lançado de modo a fortalecer a cultura da Omega Geração, como ferramenta de prevenção para combater condutas antiéticas e mitigar riscos relativos à corrupção pública e privada.

O Código de Conduta e as políticas orientam o comportamento e as atitudes de todas as pessoas do nosso time e terceiros

Como principais frentes do Programa de Integridade estão:

- Código de Conduta, Políticas e Procedimentos;
- Análise Periódica de Riscos;
- Canal de Denúncias e Estrutura de Apurações;
- Treinamentos Periódicos e Controle de Terceiros *(leia mais na [página 56](#))*.

No Programa de Integridade foram endereçados os principais temas relevantes para condutas nas relações privadas da Companhia e nas relações com agentes e órgãos públicos, tais como, corrupção, conflitos de interesses, concorrência justa, preservação da imagem, doações e patrocínios, ambiente de trabalho, disciplina financeira, dentre outros. Os fluxos determinados permitem que os temas endereçados pelo Programa de Integridade, quando aplicável, cheguem até o Conselho de Administração da Companhia.

- A efetividade do programa foi mensurada por meio de metodologia de cálculo disponibilizada pela Controladoria-Geral da União (CGU) para averiguação de potencial redução de multas em casos de Programa de Integridade de qualidade adotado por empresas.
- O potencial máximo de redução é de 4%, sendo que a Companhia estima alcançar o nível de 3,6%. Não foram identificados incidentes de corrupção *no risk assessment* ou por meio dos mecanismos determinados pelo novo programa de integridade.
- A Omega Geração não está ou esteve envolvida em ações relativas a comportamentos anticompetitivos, antitruste ou práticas de monopólio. **GRI 206-1**
- Em 2021, temos como meta o início da estruturação dos procedimentos de diligência de terceiros, disponibilização de treinamentos on-line para o time e a estruturação da área de auditoria interna.

Análise de riscos de ética e integridade

No ano de 2019 foi concluída a primeira análise de riscos direcionada a assuntos de ética e integridade, que passará a ser realizada periodicamente, a cada dois anos ou antes em caso de necessidade extraordinária.

A análise foi realizada por terceiro independente e abordou e entrevistou nove pessoas – principais lideranças e/ou áreas mais expostas, escolhidas observando-se todas as operações da Companhia. A conclusão do trabalho identificou os principais riscos de Compliance do grupo, utilizando-se a metodologia “Qualitative Scale for Determining Inherent Risk” do Pacto Global das Nações Unidas (United Nations Global Compact).

Os principais riscos reconhecidos foram aqueles relativos a reuniões institucionais, convênios e parcerias e aquisições e o Programa de Integridade buscou endereçá-los da melhor forma possível.

GRI 205-1

Em 2021, será realizada a revisão bienal da análise para validar medidas adotadas pelo programa de integridade e garantir a sua eficácia, bem como avaliar novos riscos e necessidades de mitigação. Serão realizadas novas entrevistas e emissão de relatório com matriz de riscos e considerações a respeito.

Capacitação e Comunicação sobre ética e integridade

Todos os nossos parceiros têm ciência das questões de combate à corrupção visto que é cláusula obrigatória em todos os nossos contratos. Parceiros estratégicos recebem treinamento específico sobre políticas e procedimentos anticorrupção.

No ano de 2019, todas as pessoas do time foram treinados sobre o código de conduta e a política anticorrupção, bem como declararam ciência e aderiram aos normativos por meio de termo.

Em 2020, foi priorizado ministrar treinamentos específicos para membros alocados nas plantas do nosso time e de parceiros, além de pessoas com maior interação ou risco de interação com agentes públicos. Foram realizados seis treinamentos com presença de 58 pessoas no total, em Serra das Agulhas, Chuí e Deltas PI e MA, além de treinamentos específicos para pessoas de diversas áreas e localidades por terem maior interação ou risco de interação com agentes públicos. Sendo assim, considerando as pessoas treinadas em 2019 e 2020, a Companhia possui um total de 77,18% do seu time treinados em ética e integridade conforme tabela a seguir.

GRI 103-2, 103-3 | 205

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

Região	Empregados	2019		2020	
		Comunicados	Capacitados	Comunicados	Capacitados
São Paulo	número	110	110	112	82
	%	100	100	100	73,21
Piauí	número	10	10	10	9
	%	100	100	100	90
Maranhão	número	10	10	8	6
	%	100	100	100	75
Bahia	número	7	7	7	6
	%	100	100	100	85,71
Minas Gerais	número	7	7	6	6
	%	100	100	100	100
Rio de Janeiro	número	1	1	1	1
	%	100	100	100	100
Rio Grande do Sul	número	0	0	5	5
	%	0	0	100	100
Total	número	145	145	149	115
	%	100	100	100	77,18

Para o ano de 2021 será lançado um treinamento on-line do código, para garantir e controlar, de forma mais eficaz, a realização do treinamento por 100% dos times. Já sobre os membros dos órgãos de governança, em 2020, 100% foram comunicados e capacitados sobre procedimentos anticorrupção.

GRI 205-2

Estrutura da gestão de Compliance

A estrutura do Compliance da Omega é composta pela Diretoria de Compliance, a Área de Compliance e um Comitê de Ética subordinado ao Conselho de Administração, a quem reporta assuntos críticos.

Comitê de Ética

Reportando ao Conselho de Administração, é responsável pelo monitoramento da gestão do Programa de Integridade, incluindo o combate à corrupção, bem como discussões e deliberações sobre ações e medidas mitigadoras, cautelares e disciplinares ligadas ao Programa de Integridade, melhorias e alterações em políticas e procedimentos que se façam necessários. Temas de sua competência que sejam de alta relevância são levados pelo Comitê ao Conselho de Administração.

Canal de Denúncias

O Canal de Denúncias e Apurações é terceirizado, anônimo e protegido, com fluxo de denúncias determinado para garantir apurações eficazes pela área de Compliance, Comitê de Ética e/ou Conselho de Administração, para quem são levados casos críticos e que recebe, na figura do presidente,

diretamente denúncias caso envolvam o CEO.
GRI 103-2, 102-17, 102-33

O canal está disponível para o nosso time e terceiros em 0800 4504509 e no site <https://canalconfidencial.com.br/omegaenergia/>

Em 2020 foi registrado um índice de 2,7 denúncias para cada 100 pessoas do time, todas endereçadas

e resolvidas. Como consequência das investigações decorrentes das denúncias, medidas disciplinares foram aplicadas aos violadores do Código de Conduta, desde advertências, até o desligamento por justa causa. GRI 102-34

Casos de maior severidade foram discutidos no âmbito do Comitê de Ética da companhia. Adicionalmente, treinamentos específicos foram conduzidos para

os *clusters* em que as denúncias tiveram origem, para prevenir novos incidentes e fortalecer o pilar de educação do Programa de Integridade.

Não houve reportes de situações críticas ao Conselho de Administração. Assuntos relevantes são deliberados pelo Comitê de forma colegiada e, caso considerados críticos pelo Comitê, levados para reuniões do Conselho de Administração.

Destaques da atuação da equipe de Compliance no ano de 2020



6 investigações conduzidas



4 Advindas do canal de denúncias (maiores informações no próximo tópico)

Assuntos:

- Descumprimentos ao Código de Conduta da Companhia.
- Todos os casos foram devidamente endereçados.

Medidas adotadas:

- Casos em que foi, de fato, verificado o descumprimento, foram aplicadas medidas como advertências, suspensões e demissão por justa causa.
- Realização de treinamentos e campanhas específicas para educar time sobre principais temas.



3 Assuntos críticos levados ao Conselho de Administração.



1 ocorrência



5 reuniões do Comitê de Ética realizadas para discussão de assuntos relevantes trazidos pela equipe técnica de Compliance da Companhia – como melhorias de procedimentos, comunicações e resultados de investigações classificadas pela área técnica como relevantes.

4. Ambiental

4.1 - Mudanças climáticas

4.2 - Gestão de resíduos sólidos

4.3 - Biodiversidade



Ambiental

Tópico material: Sistema de Gestão Ambiental

Formas de gestão (103-1, 103-2, 103-3)

Compliance ambiental (419-1)

Iniciamos a transformação do setor elétrico brasileiro em 2008, quando apostar na geração de energia 100% renovável e em práticas sustentáveis não era comum. Nascermos renováveis e continuamos protagonistas da transformação da energia limpa que iniciamos há 13 anos, por meio do investimento contínuo em ativos operacionais de geração de energia exclusivamente renovável.

Atuamos ativamente para limitar o aquecimento global e contribuimos para tornar a matriz elétrica brasileira mais limpa, evitando a emissão de carbono na atmosfera. Reconhecemos a importância de gerenciar nosso capital natural e, por isso, empenhamo-nos com a melhoria contínua da nossa operação. Com essa estratégia e por meio de uma gestão ambiental ativa, atuamos para mitigar ou evitar possíveis impactos ambientais oriundos da implantação dos nossos empreendimentos.

Complexo
Delta



Gestão Ambiental

O Sistema de Gestão Ambiental (SGA) é uma ferramenta da Política de Sustentabilidade, por meio da qual garantimos o fortalecimento da gestão ambiental de forma transversal e asseguramos o alinhamento de todas as atividades internas com o nosso propósito.

Em 2020, seguindo nosso plano de ação, implantamos o SGA no *cluster* Maranhão, que representa 22,63% de nossa capacidade instalada. O SGA foi elaborado de acordo com a norma ISO 14.001, agindo pontualmente após a identificação das oportunidades de melhoria no *cluster*.

Atuamos para aumentar o nosso desempenho ambiental, partindo do princípio que o monitoramento e controle dos impactos ambientais, em todos os segmentos em que atuamos, têm a capacidade de prevenir danos ao meio ambiente. **GRI 103-2, 103-3**

Dessa forma, além de manter a conformidade com a legislação ambiental vigente, desempenhamos práticas de gestão para identificar os aspectos e impactos ambientais em todos os nossos empreendimentos. Em 2021, finalizaremos a implantação do SGA em 61,72% de nossa capacidade instalada, seguindo o plano de ação estratégico de implantação do SGA:

- **2021:** Piauí e Chuí
- **2022:** Cluster Sudeste
- **2023:** Assuruá



Em 2021, finalizaremos a implantação do SGA em

61,7%

da nossa capacidade instalada

Mudanças climáticas

Tópico material: Mudança do clima

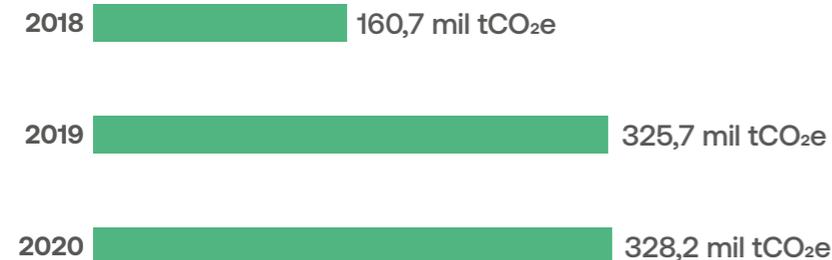
Formas de gestão (103-1, 103-2, 103-3)

Performance econômica (201-2)

Emissões (305-5)

Somos a companhia de geração de energia elétrica que mais cresceu nos últimos 10 anos (7,3 vezes sua capacidade operacional desde 2017), com um portfólio de 1.869 MW de potência instalada composto por ativos 100% renováveis. Somos instrumento no combate às mudanças climáticas e, desde 2017, evitamos a emissão de 955 mil tCO₂e na atmosfera, sendo 328,2 mil tCO₂e em 2020*.

* Cálculo realizado com base na energia gerada e Fator de Emissão mensais do Sistema Interligado Nacional (SIN).



Intensidade de emissões de gases de efeito estufa (GEE)

GRI 305-4

Para impedir as consequências potencialmente catastróficas das mudanças climáticas, o aquecimento global deve ser limitado a 1,5 °C. Por isso acreditamos que empresas e países devam batalhar para descarbonizar suas operações.

Em 2019 iniciamos a contabilização das emissões de nossas operações (Escopos 1 e 2)¹ com base na metodologia do Programa Brasileiro Brasil GHG Protocol. Em 2020, nos filiamos ao programa e iniciamos a contabilização de Escopo 3 com as



1.869 MW
de potência instalada

100%
de ativos renováveis

Intensidade de emissões de gases de efeito estufa GRI 305-4

	2019	2020 ²
Total de emissões de GEE (tCO ₂ equivalente)	81,6	224,4
Intensidade de emissões de gases de efeito estufa	0,02	0,05

Nota: O cálculo da intensidade de emissões considera a energia gerada pela companhia no ano (GWh) e emissões diretas decorrentes da nossa operação (Escopo 1).
 1 Escopo 1: Emissões de fontes pertencentes ou controladas pela companhia.
 Escopo 2: emissões indiretas pela compra de energia elétrica do sistema.
 Escopo 3: Emissões indiretas da cadeia de valor.

categorias “resíduos” e “viagens a negócios”. Tornaremos público nosso inventário de emissões dois anos antes da meta prevista mostrando, mais uma vez, nosso compromisso com a transparência e alinhados ao propósito de atuar ativamente na mitigação das mudanças climáticas.

Comparado a 2019, tivemos aumento de 250% em nossas intensidades de emissões. Isso ocorre por dois fatores principais:

- Inserção de Assuruá e Chuí no inventário de emissões 2020, que correspondem a 50% da capacidade instalada da companhia;
- Maior engajamento no envio das informações necessárias para a elaboração do inventário de emissões² 2020 em função dos treinamentos do Sistema de Gestão Ambiental. **GRI 103-2, 103-3 | 305**

² Valores sujeitos a alteração após análise pelo Programa Brasileiro GHG Protocol.

Estratégia de descarbonização

Definiremos até 2022 nossas metas de redução de emissões alinhadas com metodologia Science Based Targets Initiative (SBTi). Estamos trabalhando na elaboração de um plano de ação, com metas agressivas de redução de emissões de carbono, seguindo nosso plano de ação ASG, responderemos a Disclosure Insight Action (CDP) alinhado a Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) até 2022. [GRI 305-5 | IF-EU 110a3](#)

Remoção de gases do efeito estufa

Mantemos 668,5 hectares de Áreas de Preservação Permanente no entorno de nossos reservatórios, conforme previsto na legislação ambiental. Em 2020, realizamos o plantio em 86,58 ha ([leia mais na página 47](#)). Com isso, removemos 71,20 tCO₂e¹ da atmosfera, o equivalente a 31,7% de nossas emissões de Escopo 1.

¹ Valores sujeitos a alteração após análise pelo Programa Brasileiro GHG Protocol.

Até 2022 definiremos nossas metas de redução de emissões alinhadas com a metodologia Science Based Targets Initiative (SBTi) [GRI 103-2, 103-3 | 305](#)

Complexo Delta



RECs e crédito de carbono [GRI 102-7](#)

Além de entender e quantificar nossas emissões, em 2020 também atuamos em práticas sustentáveis para agregar valor a todos *stakeholders*. Trabalhamos na oferta de dois novos produtos oriundos do benefício ambiental da nossa geração de energia renovável: RECs e Créditos de Carbono – MDL.

REC, do inglês, Renewable Energy Certificate

Em 2020, fomos cadastrados para a emissão de bRECs e, no início de 2021, para a emissão de I-RECs. Trata-se de certificação nacional e internacional, respectivamente.

Crédito de carbono

Considerando apenas nossos projetos registrados no Mecanismo do Desenvolvimento Limpo (MDL), a companhia possui potencial para emissão de mais de 9 milhões de créditos.

Emissões diretas (Escopo 1) [GRI 305-1 | IF-EU 110a1](#)

Emissões diretas de gases de efeito estufa (tCO₂ equivalente) [GRI 305-1 | IF-EU 110a1](#)

	2019	2020
Geração de eletricidade, calor ou vapor	81,5	198,6
Processamento físico-químico	0,0	10,3
Emissões fugitivas	0,07	15,5
Total de emissões brutas de CO₂	81,6	224,4

Emissões biogênicas de CO₂ (tCO₂ equivalente) [GRI 305-1 | IF-EU 110a1](#)

	2019	2020
	21,5	39,9

Nota: A mudança de uso do solo está inserida em processamento físico-químico. A supressão de vegetação nativa ocorre, geralmente, na fase de implantação dos empreendimentos de energia renovável. Em 2020, devido as obras de reparo da barragem de Serra das Agulhas, houve necessidade de supressão de 47,67ha de vegetação. Emissões de fontes móveis e estacionárias são abrangidas em Geração de eletricidade, calor ou vapor.

Nota 2: valores sujeitos à alteração pós validação pelo Programa Brasileiro GHG Potocol.

Emissões indiretas (Escopo 2)

Adquirimos o equivalente ao nosso consumo energético de 2020 em Certificados de Energia Renovável (REC), assegurando que a energia consumida nas nossas operações é proveniente dos nossos ativos renováveis e diminuindo nossa pegada de carbono. Portanto, nossas emissões indiretas pela compra de energia elétrica (Escopo 2) pela abordagem por escolha de compra foi nula em 2020.

Nota: Valores sujeitos a alteração após análise pelo Programa Brasileiro GHG Protocol.

Outras emissões indiretas (Escopo 3)

Seguindo o nosso compromisso de contribuir para minimizar as mudanças climáticas, iniciamos o reporte de emissões de Escopo 3. Vale destacar que das 15 categorias de emissões existentes nesse escopo, apenas seis se aplicam às nossas atividades, das quais duas foram contabilizadas: "resíduos" e "viagens a negócios".

Por meio da nossa gestão ativa de emissões, almejamos realizar o levantamento de novas categorias, a começar pelo deslocamento do nosso time até 2023.

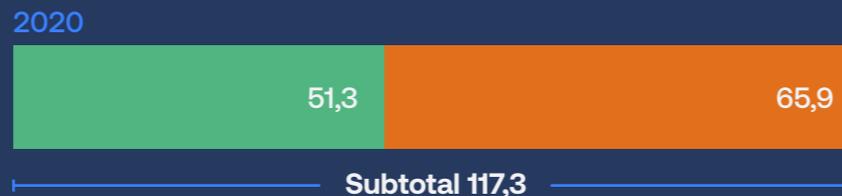
Nota: Valores sujeitos a alteração pós validação pelo Programa Brasileiro GHG Protocol.

Emissões indiretas proveniente da aquisição de energia (tCO₂ equivalente) GRI 305-2 | IF-EU 110a2



Outras emissões de gases de efeito estufa (tCO₂ equivalente) GRI 305-3

- Resíduos gerados nas operações
- Viagens a negócios



Emissões biogênicas de CO₂ (t CO₂ equivalente) GRI 305-3

	2019	2020
Emissões biogênicas de CO ₂ (t CO ₂ equivalente)	-	0,8



Energia

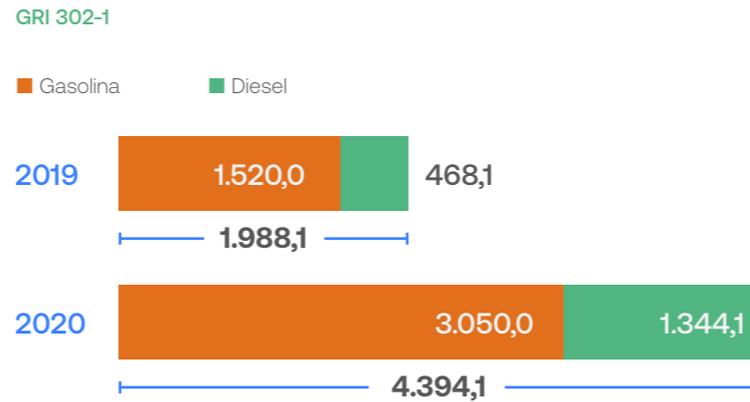
Nossos ativos estão distantes de centros urbanos e espalhados em diversos estados do Brasil, de modo que o acesso do time se dá exclusivamente por meio de automóveis. Visto que em algumas localidades não possuímos oferta de biocombustíveis, temos o desafio de reduzir o consumo de combustíveis fósseis em nossas atividades.

No âmbito do Sistema de Gestão Ambiental da companhia, oferecemos treinamento aos administradores responsáveis por fornecer os dados do consumo energético ao time de Meio Ambiente, que contabiliza e monitora os indicadores para cálculo de emissões. [GRI 103-2, 103-3 | 302](#)

Obtivemos aumento de 121% no consumo de combustíveis não renováveis; 89% no consumo de combustíveis renováveis e 125% no consumo de energia. [GRI 302-1](#)

No âmbito do Sistema de Gestão Ambiental da companhia, oferecemos treinamentos aos administradores responsáveis por fornecer os dados do consumo energético ao time de Meio Ambiente

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



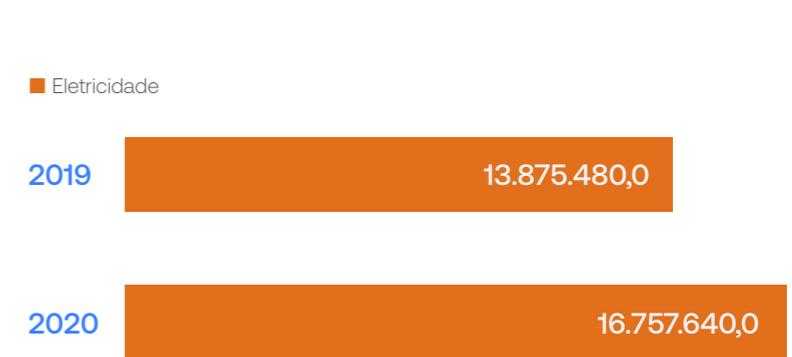
Consumo de combustíveis de fontes renováveis (GJ) [GRI 302-1](#)



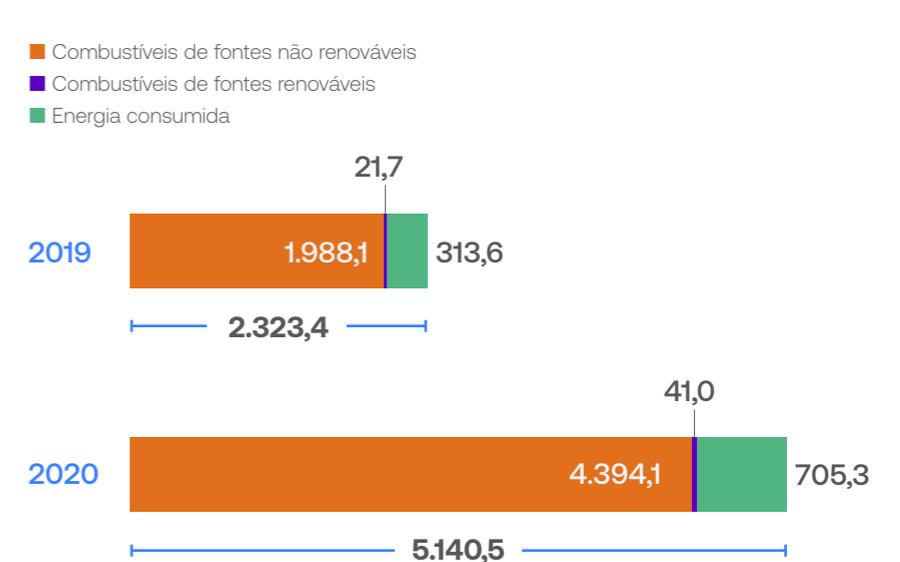
Energia consumida (GJ) [GRI 302-1](#)



Energia vendida (GJ) [GRI 302-1](#)



Total de energia consumida (GJ) [GRI 302-1](#)



Nota: Fator de conversão do diesel, gasolina e etanol tem como base o IPCC e estudos científicos. 01 Gigawatt-hora [GWh] = 3.600 Gigajoule [GJ]

Gestão de resíduos sólidos

Tópico material: Gestão de resíduos

Formas de gestão (103-1, 103-2, 103-3)

Efluentes e resíduos (306-2, 306-4)

A gestão dos resíduos em nossa operação segue o estabelecido no Plano de Gerenciamento de Resíduos Sólidos da companhia, no qual asseguramos nosso alinhamento com a Política Nacional de Resíduos Sólidos (Lei nº 12.305).

Nosso time de meio ambiente atua ativamente para prevenir possíveis impactos decorrentes do gerenciamento inadequado de resíduos perigosos por meio de diálogos de conscientização, treinamentos e monitoramento de não conformidades e pontos de melhoria relacionados ao tema. Além disso, antes da contratação, os fornecedores passam por auditoria documental para avaliação de sua conformidade com os requisitos legais vigentes. [GRI 306-2](#)

Buscamos ampliar sempre que possível a reciclagem dos materiais. Por isso atuamos em pontos específicos de melhoria a fim de aumentar nosso desempenho ambiental:

- Baterias e pilhas são vendidas para empresas de reciclagem;
- Lâmpadas são destinadas para reaproveitamento;
- Óleo usado é destinado para rerrefino, podendo ser reutilizado em nossa própria operação;
- Nos ativos do Piauí e em Gargaú, os resíduos sólidos Classe I (perigosos) são tratados por meio do coprocessamento, cuja energia contida nesses materiais é reaproveitada na produção de cimento.

Com a implantação do SGA no *cluster* Maranhão em 2020, realizamos treinamento de todas as pessoas do nosso time e readequamos a baia de resíduos conforme norma de armazenamento de resíduos perigosos (NBR 12.235), aumentando ainda sua capacidade. Dessa forma, além de garantir a redução de custos com destinação, possibilitaremos aumento da destinação para reciclagem.

Complexo
Delta Piauí



Para o ciclo 2021, seguiremos com a identificação de oportunidades de melhoria, dentre elas a instalação de placas ilustrativas para auxiliar o time na segregação adequada dos resíduos. Em 2020, iniciamos mapeamento para a aquisição de balanças industriais e inserção de processos de mensuração dos resíduos domésticos/escritório gerados nos ativos.

Iremos monitorar a geração de resíduos domésticos e de escritório dos nossos ativos, escritório de Belo Horizonte e sede até 2023, quando também elevaremos a porcentagem da destinação dos resíduos classe I para coprocessamento em 20% considerando o ano base 2020.



A correta separação dos resíduos gerou aumento da destinação para reciclagem

Geração de resíduos

A geração de resíduos é monitorada e avaliada pelo nosso time de Meio Ambiente, sendo o inventário de resíduos realizado por meio de indicadores contidos nos manifestos de transporte de resíduos (MTR) e certificado de destinação final. [GRI 103-2, 103-3 | 306](#)

Foram geradas 238,7 toneladas de resíduos, o que representa um aumento de mais de 300% com relação a 2019, sendo os resíduos perigosos compostos, principalmente, por panos e trapos contaminados oriundos da manutenção dos equipamentos. Isso se deve à incorporação dos ativos Chuí e Assuruá que, juntos, contribuíram com 42% do total gerado em 2020.

Além disso, foram inseridos dados estimados de geração de resíduos domésticos e de escritório, não considerados em 2019. Ainda foram destinados para tratamento biológico 49,9 toneladas de lodo provenientes do tratamento de efluentes sanitários nas operações. [GRI 306-1](#)

Resíduos não destinados à disposição final

Resíduos líquidos perigosos como óleo usado, são armazenados em ambientes adequados conforme legislação e normas vigentes e são destinados, sempre que possível, para o rerrefino. Nas PCHs Indaiá Grande e Indaiazinho, o óleo é reutilizado nas próprias operações. Em 2020, 16.700 litros de óleo foram destinados para rerrefino, dentro e fora da companhia. [GRI 306-4](#)

Total de resíduos gerados, por composição (t) [GRI 306-3 | RR-ST-150a.1](#)

Categoria	Tipo (perigoso ou não perigoso)	2019	2020
		Quantidade gerada (t)	Quantidade gerada (t)
Coprocessamento	Perigoso	36,2	23,3
Aterro industrial	Perigoso	13,8	107,1
Incineração	Perigoso	40,0	10,0
Reciclagem	Não perigoso	0,1	55,4
Aterro classe II	Não perigoso	13,2	34,6
Reciclagem (pilhas e baterias)	Perigoso	0,5	8,1
Total		67,75	238,68

¹ Dados dos resíduos domésticos foram estimados para todos os clusters, exceto Maranhão, com base no número de pessoas em nosso time. Para o cluster Chuí, foi considerado apenas destinação final para coprocessamento, aterro industrial, tratamento biológico, reciclagem e lâmpadas para reciclagem.

Total de resíduos NÃO destinados para disposição final, por composição em toneladas métricas (t) [GRI 306-4](#)

Composição	2019	2020
	Quantidade não destinada a disposição final (t)	Quantidade não destinada a disposição final (t)
Óleo para rerrefino	-	16,7

Total de resíduos não destinados para disposição final, por operação de recuperação, em toneladas métricas (t) [GRI 306-4](#)

Resíduos não-perigosos	2019			2020		
	Dentro da organização/ On-site	Fora da organização/ Off-site	Total	Dentro da organização/ On-site	Fora da organização/ Off-site	Total
Preparação para reutilização	-	-	-	0,7	0,0	0,7
Reciclagem	-	-	-	6,6	9,4	16
Total de resíduos não destinados para disposição final	-	-	-	7,3	9,4	16,7

¹ Os valores apresentados referem-se à reciclagem de óleo (rerrefino) apenas. Dados não disponíveis para 2019.

Biodiversidade

Tópico material: Biodiversidade

Formas de gestão (103-1, 103-2, 103-3)

Biodiversidade (304-1, 304-2, 304-3, 304-4)

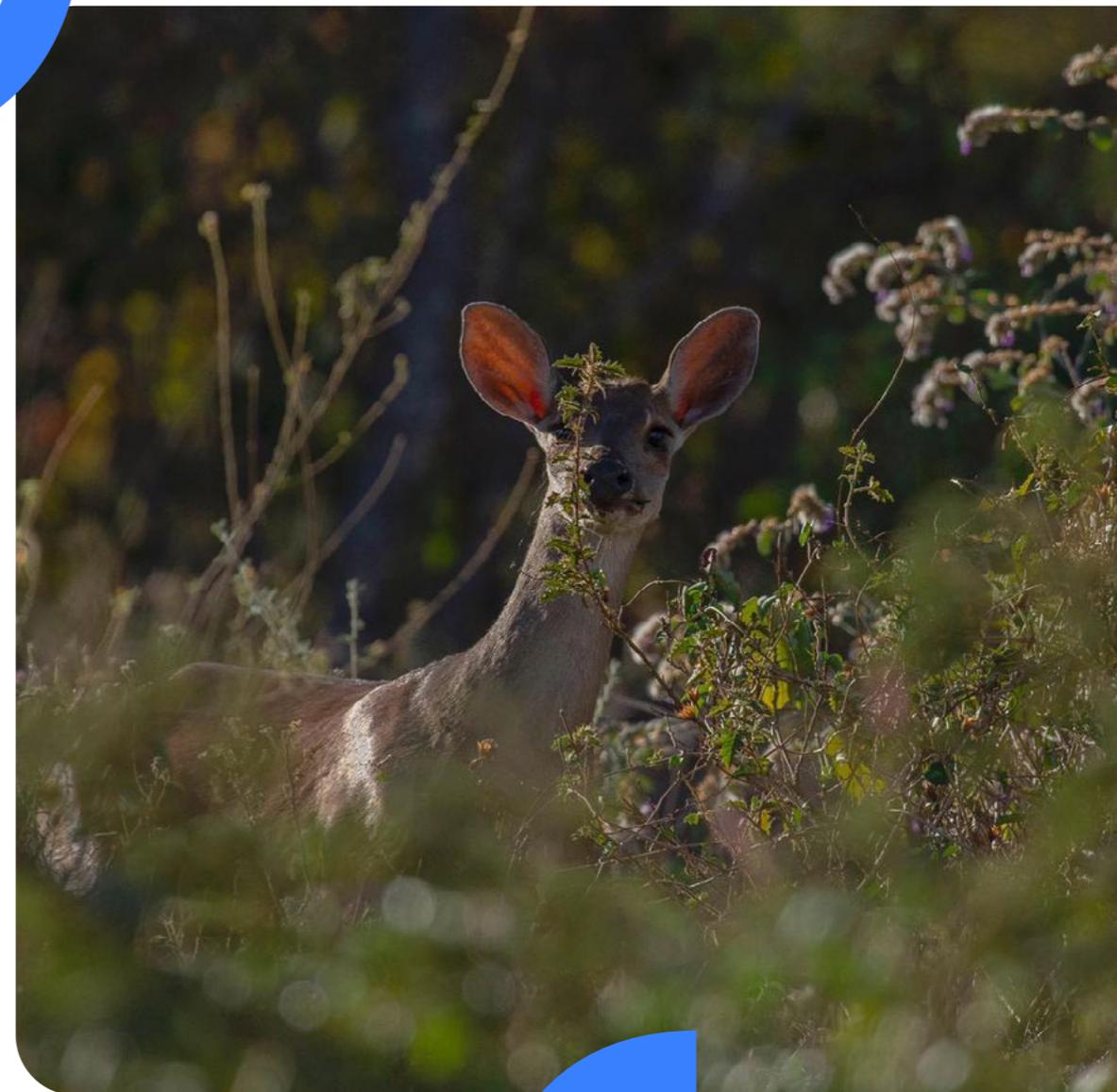
A responsabilidade com o meio ambiente é um valor intrínseco das nossas ações. Atuamos para aumentar o nosso desempenho ambiental por meio da gestão ativa, pois acreditamos que o monitoramento e controle em todos os segmentos em que atuamos têm a capacidade de prevenir impactos negativos ao meio ambiente. Por isso, a temática é abordada em nossas Políticas de Sustentabilidade e Socioambiental.

Nosso modelo de gestão é voltado para potencializar o impacto positivo nas comunidades vizinhas: colaboramos com a preservação de habitats localizados no entorno de nossos ativos, realizamos ações de reflorestamento e campanhas de educação ambiental para a conscientização da comunidade, além do monitoramento da fauna local, entre outras diversas ações. [GRI 103-2, 103-3 | 304](#)

Três de nossas Centrais Geradoras Eólicas (CGEs) estão inseridas em Unidades de Conservação (UCs) ou próximas a elas. Destacamos que todos os nossos ativos atendem integralmente as condicionantes ambientais, de modo a minimizar qualquer impacto que possa ser causado. [GRI 304-1](#)

Áreas onde estamos inseridos

- Delta Piauí, localizado no Piauí, onde atuamos com a produção de energia eólica em uma área de 36,1 km². Encontra-se inserido em uma Área de Proteção Ambiental (APA Delta do Parnaíba), de biodiversidade Marinho Costeiro.
- Delta Maranhão, localizado no Maranhão, onde atuamos com a produção de energia eólica em uma área de 39,50 km². Distante 9 quilômetros de uma Unidade de Conservação de Proteção Integral (Parque Nacional dos Lençóis Maranhenses), de biodiversidade Marinho Costeiro. Está inserido em uma Área de Proteção Ambiental (APA da Foz do Rio Preguiças), de biodiversidade Marinho Costeiro.
- Assuruá, localizado na Bahia, onde atuamos com a produção de energia por fonte eólica, em uma área de 28 km². Encontra-se parcialmente inserido em uma Área de Proteção Ambiental (APA Lagoa de Itaparica), de ecossistema terrestre.



Área de biodiversidade
de Assuruá, Bahia.

Ao longo do processo de renovação das licenças de operação, certificamo-nos de implantar medidas efetivas de gestão ambiental e monitoramento dos aspectos propostos pelo órgão ambiental competente

Impactos significativos de atividades, produtos e serviços na biodiversidade



R\$ 3,2 milhões

investidos em programas ambientais em 2020

18%

a mais que em 2019

Os impactos à biodiversidade são observados de forma mais significativa no processo de implantação das usinas, tendo abrangência geográfica limitada. A construção de reservatórios, vias e acessos, linhas de transmissão, aerogeradores e a adequação do terreno para receber os painéis fotovoltaicos provocam a alteração no uso do solo. Pode ocorrer redução da cobertura vegetal pela instalação de linhas de transmissão de energia, subestações, barragens, placas fotovoltaicas e aerogeradores, alterações na qualidade da água e em alguns grupos da fauna, como peixes, aves e morcegos. **GRI 304-2**

Ao longo do processo de renovação das licenças de operação, certificamo-nos de implantar medidas efetivas de gestão ambiental e monitoramento dos aspectos propostos pelo órgão ambiental competente. Para isso, contamos com o apoio de empresas independentes, com profissionais qualificados e estudos de alto padrão. Em 2020, investimos aproximadamente R\$ 3,2 milhões em programas ambientais em todos os seus ativos, cerca de 18% a mais que em 2019.



Sementes utilizadas na Muvuca, método que traz benefícios para o solo e para a biodiversidade local.

Habitats protegidos ou restaurados

Em 2020, realizamos a manutenção e monitoramento do plantio em uma área de 128,60 ha, reflorestada em anos anteriores, com ações que vão desde o replantio de mudas ao coroamento, adubação, combate a formigas cortadeiras e reparos de cercas, para evitar a entrada de animais e garantir a integridade da área em recuperação. **GRI 304-3**

Nas PCHs Indaiá Grande e Indaiázinho, realizamos, em 2020, o plantio em 86,52 ha por meio da Muvuca, técnica adotada por nós em 2017. O método traz benefícios para o solo e para a biodiversidade local, uma vez que é empregado um mix de sementes de diversas espécies nativas previamente selecionadas de acordo com sua função e que são diretamente plantadas no solo. Com os plantios realizados em 2020, contribuimos para a remoção de aproximadamente 6,8 tCO₂e da atmosfera¹ e totalizamos a recuperação de uma área de 300 ha nas Indaiás desde 2018.

Contamos com o apoio de empresas independentes, com profissionais qualificados para a elaboração e execução dos projetos de recuperação de áreas, garantindo o sucesso das medidas empregadas. São realizadas análises das áreas a serem recuperadas para garantir um projeto de recuperação eficiente.

Em 2020, destinamos R\$ 50 mil à realização do Plano de Manejo da APA da Lagoa do Itaparica, na Bahia, o que representa, aproximadamente, 10% do valor previsto até 2021. Em 2020, também mapeamos a realização de um projeto voluntário de implantação de viveiro no *cluster* Piauí para subsidiar a reposição florestal em nossas centrais eólicas. Devido à pandemia, as atividades foram adiadas e serão finalizadas em 2021.

¹ Valores sujeitos a alteração após análise pelo Programa Brasileiro GHG Protocol



5. Social

5.1 - Nosso Time

5.2 - Fornecedores

5.3 - Comunidades locais



Social

O Código de Conduta, as Políticas Anticorrupção, de Direitos Humanos, de Recursos Humanos e de Sustentabilidade estabelecem diretrizes de atuação da Omega no que tange aos aspectos sociais da agenda ASG: saúde, segurança, pessoas e comunidades. [GRI 103-2, 103-3 | 412](#)

Essas diretrizes são a base para a construção de uma relação de bons vizinhos com as comunidades locais, na forma como fazemos a gestão de risco na agenda de segurança e nos orientam no desenvolvimento socioeconômico e ambiental, vislumbrando a autonomia da comunidade em nosso entorno.

Nosso time

Tópico material: Gestão de carreiras
Formas de gestão (103-1, 103-2, 103-3)
Empregabilidade (401-1)
Treinamento e educação (404-3)

Tópico material: Saúde e segurança
Formas de gestão (103-1, 103-2, 103-3)
Saúde e segurança ocupacional (403-5, 403-9, 403-10, IF-EU 320a1)

Tópico material: Relações trabalhistas saudáveis
Formas de gestão (103-1, 103-2, 103-3)

Somos um grupo de coempreendedores guiados pelo propósito de promover grande transformação na sociedade por meio de novos investimentos e fornecimento de energia renovável e de baixo custo, de forma simples.

O time da Omega é formado por profissionais próprios e profissionais terceirizados atuando em suas operações. A abordagem da gestão de pessoas envolve temas como cultura organizacional, o ecossistema da Companhia, a atração, o desenvolvimento e as oportunidades de crescimento

Time Omega



do time, além do modelo de incentivo e retenção, e saúde e segurança do time.

Em dezembro de 2020, a Companhia contava com 149 co-empreendedores, sendo 112 localizados em seu escritório administrativo em São Paulo e 37 localizados em suas plantas operacionais. A principal razão para o aumento de 3% no número de pessoas em nosso time em relação a 2019 é a aquisição do Complexo Chuí, no Rio Grande do Sul.

Região ¹ GRI 102-8	2019		2020	
	Tempo indeterminado	Total	Tempo indeterminado	Total
São Paulo	110	110	112	112
Piauí	10	10	10	10
Maranhão	10	10	8	8
Bahia	7	7	7	7
Minas Gerais	7	7	6	6
Rio de Janeiro	1	1	1	1
Rio Grande do Sul	0	0	5	5
Total	145	145	149	149

¹ Não temos temporários.

Remuneração

A Companhia é composta por pessoas que trabalham exclusivamente em regime CLT de carga horária integral¹.

A nossa política de remuneração e incentivos é definida com o objetivo de garantir um pacote de remuneração alinhado às práticas de mercado e com igualdade entre cargos e funções similares. Todas as práticas têm como objetivo garantir um modelo de incentivo competitivo e alinhado com a criação de valor para o negócio e *stakeholders*. Realizamos, anualmente, pesquisas de mercado para que possamos garantir competitividade na atração e retenção do nosso time.

Nosso time recebe uma remuneração composta por remuneração fixa mensal de 13 salários ao ano, corrigida anualmente por dissídio coletivo, cesta de benefícios e remuneração variável.

GRI 103 2, 103-3 |202

A remuneração variável é baseada na participação em resultados, de forma que são considerados os seguintes critérios na sua determinação:

80%
em metas coletivas divididas em desempenho operacional, desempenho financeiro, estratégico e organização.

20%
em avaliação individual de desempenho baseadas em métricas culturais, funcionais, performance e propósito.

¹ Desconsiderando conselheiros e estagiários.

Nosso Ciclo de Desempenho segue as seguintes etapas

Nós temos janelas anuais para revisão de desempenho, definição de papéis e responsabilidades e revisão de pactos com o time

Radar

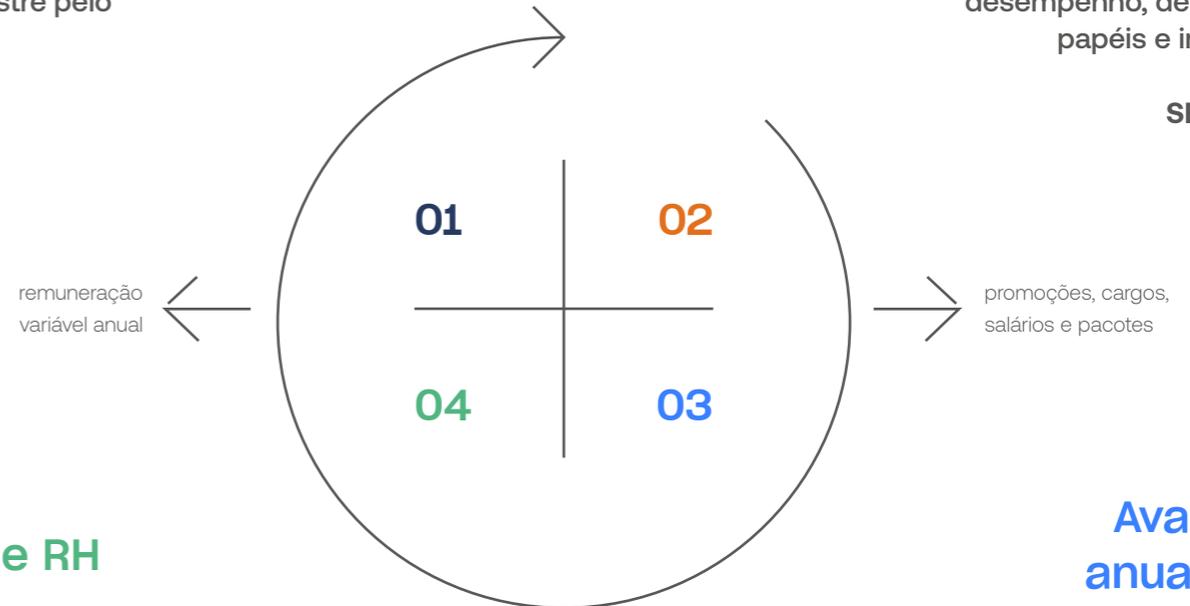
Avaliação de competências e resultados atingidos no primeiro semestre pelo gestor direto.

AGOSTO

Comitê de Mérito

Reunião anual com líderes estratégicos para revisão de desempenho, definição de papéis e incentivos.

SETEMBRO



Comitê de RH

Reunião anual com líderes estratégicos para discutir performance e potencial dos profissionais da empresa.

JANEIRO

Avaliação anual 360°

Avaliação de competências e resultados atingidos no ano pela rede (gestores, pares, time, clientes internos).

JANEIRO

No ano de 2020 fortalecemos a nossa estratégia de remuneração com incentivos de longo prazo, o que fez com que a proporção da remuneração média para a maior remuneração cair percentualmente.

No cálculo de remuneração está incluso o salário, 13º, férias, vale-refeição, seguro saúde, seguro odontológico, seguro de vida e remuneração variável. Consideramos as operações exclusivamente no Brasil e somente as nossas pessoas que trabalham em tempo integral. **GRI 102-38**

A remuneração média leva em consideração variáveis como tempo trabalhado, 77,4 performance individual e corporativa, e cesta média de salários de novas posições. Em função dessas variáveis a remuneração média pode cair ou aumentar de um ano para o outro sem necessariamente representar que houve uma redução do salário médio. **GRI 102-39**

Proporção entre o salário mais baixo e salário mínimo local, com discriminação por gênero

Todas as pessoas do nosso time recebem um salário maior que o piso exigido em sindicato. Podemos observar que a menor remuneração paga as mulheres se manteve maior do que a menor remuneração para aos homens entre os anos de 2020 e 2019. **GRI 202-1**

Foto do time Omega



Unidade operacional GRI 202-1

	2019		2020	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Menor salário pago pela organização	1.508,3	2.144,2	1.498,8	2.144,2
Salário mínimo determinado por legislação ou sindicato	1.439,0	1.439,0	1.439,0	1.439,0
Relação percentual	104,8	149,0	104,1	149,0

Licença maternidade/paternidade GRI 401-3¹

		2019	2020 ²
		Taxa de retorno	homens
	mulheres	100%	100%
Taxa de retenção	homens	100%	-
	mulheres	50%	-

¹ Em 2019 e em 2020, apenas um homem e duas mulheres saíram de licença.

² Uma das mulheres que saiu de licença maternidade e não continuou por 12 meses era uma menor aprendiz, que deixou a empresa por ter terminado seu contrato. Hoje ela faz parte do nosso quadro de pessoas da Omega, como terceira.

Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens - por categoria funcional *¹ GRI 405-2

	2019	2020
Diretor Estatutário	1,3	1,16
Alta Liderança	1,11	0,87
Conselheiros remunerados	-	0,7
Gestores	1,0	1,4
Especialistas e engenheiros	0,8	1,1
Assistentes e analistas	0,9	0,6
Estagiários	1,0	1,0

¹ Na categoria funcional "Técnicos" não houve alocação de mulheres durante o ciclo, portanto, o cálculo da proporção nesta categoria não é aplicável.

* No salário-base dos diretores não foi considerado o CEO com a maior remuneração devido a ser outra faixa de remuneração. Para os conselheiros, os homens têm uma diferença de salário menor, pois o conselho fiscal e conselho de administração têm um patamar de remuneração diferente. Os estagiários de 2020 não trabalharam o ano todo, diferente do cenário de 2019. Nova conselheira mulher, contratada em 2020 com o mesmo pró-labore que os demais conselheiros de administração. O valor da remuneração total anual poderá ser afetada por variações na data de admissão, pessoas que não trabalharam todo o ano, e por uma variação em relação a performance das metas anuais da companhia.

Benefícios

Todas as pessoas do nosso time recebem a mesma cesta de benefícios que é composta por assistência médica e odontológica, seguro de vida, vale-refeição e vale-transporte.

Retenção

Buscamos desenvolver o senso de pertencimento de cada membro de nosso time, proporcionando uma evolução integral de pessoas que possam influenciar a sociedade positivamente por meio de exemplo e ações.

Nos últimos anos, tivemos *turnover* de 20%, concentrado em posições de média e baixa gerência, analistas e assistentes. Nosso forte crescimento exigirá medidas de melhoria de nossa assertividade de recrutamento, principalmente por aspectos culturais bem como novas abordagens de integração e desenvolvimento dos novos recrutados que sejam mais efetivas à luz da nova escala da empresa e contínuo crescimento acelerado. **GRI 401-1**

No ano de 2021 começaremos a implantar a nossa pesquisa de clima com periodicidade anual. Iniciaremos com uma meta de ter no mínimo 70% de satisfação do nosso time.

Empregados que deixaram a empresa GRI 401-1

	2019		2020	
	Nº	Taxa	Nº	Taxa
Total	48	33%	30	20%

No ano de 2021 começaremos a implantar a nossa pesquisa de clima com periodicidade anual

Programa de Partnership

O nosso plano de *partnership* tem o objetivo de alinhar os interesses dos acionistas da Companhia ao do nosso time, inclusive dos administradores, bem como reconhecer as pessoas-chave e reter os melhores talentos.

São elegíveis a se tornarem sócios da Companhia todas as pessoas do time e terceiros que forem considerados pessoas-chave no desenvolvimento do negócio, como: executivos, diretores estatutários e não estatutários, gerentes, supervisores e demais pessoas do time da Companhia, além de prestadores de serviços.

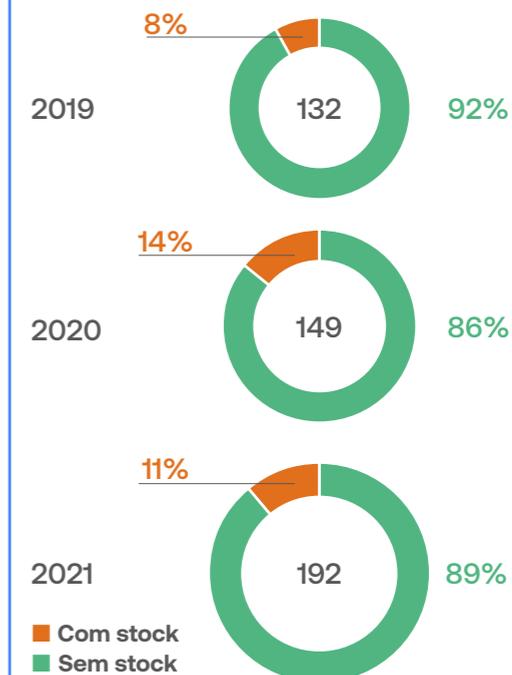
Para promover alinhamento de interesses, o programa conta com cláusulas *clawback*, que permitem à Companhia recomprar ações concedidas aos beneficiários do plano, com penalidades de até 50% do valor de mercado.

A tabela abaixo representa o número de beneficiários do nosso plano, incluindo aqueles que já converteram as opções em ações.

	2019	2020	2021
Diretor Estatutário	3	3	3
Alta Liderança	5	10	10
Gerente	2	7	8
Terceiro	1	1	1
Total geral	11	21	22

Nota: Os números consideram pessoas-chave de outras companhias da Omega Energia.

Stock Option



*O número de *Headcounts* de 2021 considera uma projeção alinhada a curva de contratação do ano

Diversidade

Tópico material: Combate à discriminação

Formas de gestão (103-1, 103-2, 103-3)

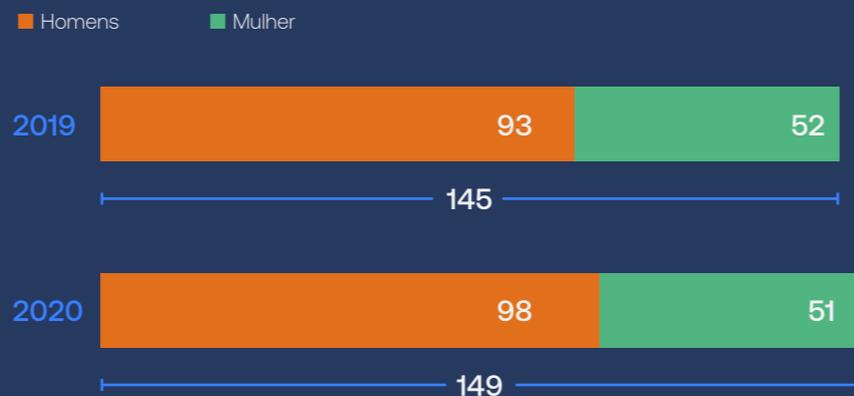
Não discriminação (406-1)

Comprometidos com a Declaração Universal dos Direitos Humanos, defendemos e protegemos os Direitos Humanos e, por isso, repudiamos qualquer ato de preconceito ou discriminação. Estabelecemos um relacionamento de respeito e inclusão, ancorado no diálogo aberto e transparente para a construção de ambientes psicologicamente saudáveis para o desenvolvimento sustentável dos negócios.

Ainda assim, a Companhia reconhece que está no início de uma longa jornada. Temos um compromisso de evoluir no tema, começando por, em 2021, a realizar um censo interno para conhecer melhor seu time.

GRI 103-2, 103-3 | 405

Quadro funcional ¹ GRI 102-8



¹ Os contratos de trabalho são por tempo indeterminado e período integral. Não há temporários.

Mantivemos a mesma proporção entre homens e mulheres nos anos de 2020 e 2021, em aproximadamente 35%.

Empregados, por categoria funcional e gênero (%) ¹ GRI 405-1 102-8, GRI 405-1

	2019		2020	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Diretoria Estatutária	66,7	33,3	66,7	33,3
Alta Liderança	50	50	50	50
Conselheiros	100	0	85,7	14,2
Técnicos	100	0	100	0
Gestores	83,3	16,6	77,4	22,5
Especialistas e engenheiros	61,5	38,4	69,2	30,7
Assistentes e analistas	52,6	47,3	53,9	46,0
Total	64,4	35,5	65,5	34,4

¹ Considerando os estagiários, em 2019 e 2020, foram 75 homens e 25 mulheres.

Indivíduos dentro dos órgãos de governança da organização, por gênero (%) ¹ GRI 405-1

Conselho de Administração		
2019	Homens	100
	Mulheres	0
	Total	100
2020	Homens	87,5
	Mulheres	12,5
	Total	100

Indivíduos dentro dos órgãos de governança da organização, por faixa etária (%) ¹ GRI 405-1

Conselho de Administração		
2019	Abaixo de 30 anos	0
	Entre 30 e 50 anos	75,0
	Acima 50 anos	25,0
Total		0
2020	Abaixo de 30 anos	0
	Entre 30 e 50 anos	75,0
	Acima 50 anos	25,0
Total		100

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

	2019			2020		
	Abaixo de 30 anos	Entre 30 e 50 anos	Acima de 50 anos	Abaixo de 30 anos	Entre 30 e 50 anos	Acima de 50 anos
Diretoria Estatutária	0	100	0	0	100	0
Alta Liderança	0	100	0	0	100	0
Conselheiros	0	33,3	66,6	0	42,8	57,1
Técnicos	11,1	66,6	22,2	0	90,9	9,0
Gestores	13,3	83,3	3,3	9,6	87,1	3,2
Especialistas e engenheiros	61,5	38,4	0	23,0	76,9	0
Assistentes e analistas	53,9	43,4	2,6	56,5	42,1	1,3

Empregados contratados, por faixa etária GRI 401-1

	2019		2020	
	Nº	Taxa	Nº	Taxa
Abaixo de 30 anos	42	0,6	16	0,3
Entre 30 e 50 anos	31	0,4	21	0,2
Acima de 50 anos	0	0	2	0,2
Total	73	0,5	39	0,2

Empregados contratados, por gênero GRI 401-1

	2019		2020	
	Nº	Taxa	Nº	Taxa
Homens	45	0,4	31	0,3
Mulheres	28	0,5	8	0,1
Total	73	0,5	39	0,2

Empregados contratados, por região¹ GRI 401-1

	2019		2020	
	Nº	Taxa	Nº	Taxa
São Paulo	55	0,4	30	0,2
Piauí	2	0,2	1	0,1
Maranhão	4	0,5	2	0,2
Bahia	6	0,8	1	0,1
Minas Gerais	1	0,1	0	0
Rio Grande do Sul	0	0	5	1
Total	68	10,4	39	0,2

¹ No Rio de Janeiro não houve contratações em 2019 e 2020.

Foto do time Omega



Contratação de profissionais nas comunidades locais

Não possuímos uma política ou diretriz de contratação de diretores na comunidade local. Pessoas de times administrativos e técnicos costumam ser contratados na própria comunidade, assim como prestadores de serviço, devido à proximidade com nossas operações e priorização pela contratação de profissionais locais, por exemplo, educadores dos nossos centros de educação. Nossa diretoria fica alocada na sede, localizada na cidade de São Paulo e nossos diretores e diretoras são contratados de diversos locais do Brasil. [GRI 202-2, 102-3](#)

Empregados que deixaram a empresa, por faixa etária GRI 401-1

	2019		2020	
	Nº	Taxa	Nº	Taxa
< 30 anos	14	0,5	11	0,2
De 30 a 50 anos	11	0,5	17	0,1
> 50 anos	0	0	2	0,2
Total	25	0,5	30	0,2

Empregados que deixaram a empresa, por gênero GRI 401-1

	2019		2020	
	Nº	Taxa	Nº	Taxa
Homens	15	0,5	25	0,2
Mulheres	10	0,4	5	0,1
Total	25	0,5	30	0,2

Empregados que deixaram a empresa, por região¹ GRI 401-1

	2019		2020	
	Nº	Taxa	Nº	Taxa
São Paulo	43	0,3	23	0,2
Piauí	1	0,1	2	0,2
Maranhão	4	0,5	3	0,3
Bahia	0	0	1	0,1
Minas Gerais	0	0	1	1,1
Rio Grande do Sul	0	0	0	0
Total	48	0,33	30	0,2

¹ No Rio de Janeiro não houve empregados que deixaram a empresa em 2019 e 2020.

Saúde e segurança do trabalho

Temos uma gestão rigorosa quanto às práticas de saúde e segurança dos *clusters* e escritórios. Em 2020, tivemos zero acidentes e doenças do trabalho com equipes próprias. Realizamos diálogos de segurança, fazemos controle rigoroso dos EPIs e EPCs. Periodicamente nosso time renova seus treinamentos mandatórios de NR 10 SEP, NR 10 (instalações e serviços com eletricidade), NR 35 (trabalho em altura), NR 33 (espaço confinado), direção defensiva, NR 11 (transporte, movimentação e manuseio de materiais), brigadista, entre outros. Seleccionamos empresas parceiras para atividades de operação e manutenção com alto padrão e performance de saúde e segurança. Além disso, anualmente revemos a nossa matriz de riscos.

GRI 403-5, 403-6, 403-7

Para avaliação de riscos, é utilizada a APR (Análise Preliminar de Riscos), feita sempre antes de executarmos qualquer atividade. Quando algum risco é identificado, a atividade é paralisada (*stop work*) e as devidas correções são feitas para que a atividade possa retornar. Quando o risco à segurança é identificado, imediatamente a pessoa do time aciona seu superior e, juntos, buscam uma forma segura para que a atividade seja executada. Caso não consigam encontrar uma forma segura, buscam apoio de equipes mais especializadas no tema para que o risco possa ser mitigado e a atividade possa

ser retomada. Após as devidas adequações, sempre buscamos uma abrangência das ações executadas para evitarmos que o problema aconteça em outra área semelhante. **GRI 403-2**

Em 2020 cada *cluster* foi responsável pela gestão de saúde e segurança, dando cada vez mais autonomia às pontas e empoderando as pessoas a serem responsáveis por sua segurança e pela segurança de todos de seu time.

Saúde e Segurança em 2021

Estabelecemos uma área dedicada a Saúde e Segurança e lançaremos o nossa Política de Saúde e Segurança, fortalecendo nossos controles e evitando acidentes. Para garantir que essas iniciativas sejam implementadas, 2% das metas corporativas da Companhia, em 2021, correspondem à Segurança do Trabalho. Adicionalmente, iniciaremos também o acompanhamento de empresas terceiras.

GRI 103-2, 103-3 | 403

Time Omega
no Complexo Delta Piauí

Temos uma gestão rigorosa quanto às práticas de saúde e segurança dos clusters e escritórios



Capacitação e educação

Em 2020, realizamos um diagnóstico da empresa para construir um novo plano de desenvolvimento para todas as pessoas do nosso time, além de mantermos a realização dos treinamentos mandatórios. Esses foram 100% virtuais, respeitando os protocolos de prevenção à Covid-19.

No ano, foram realizadas 2.368 horas de treinamento, uma média de 15,89 horas por pessoa do nosso time. Em 2021, investiremos R\$ 2 milhões no Plano de Desenvolvimento, o que representa um incremento de 5.072 horas de treinamentos, 314% acima de 2020. O plano de desenvolvimento do nosso time está previsto da seguinte forma:

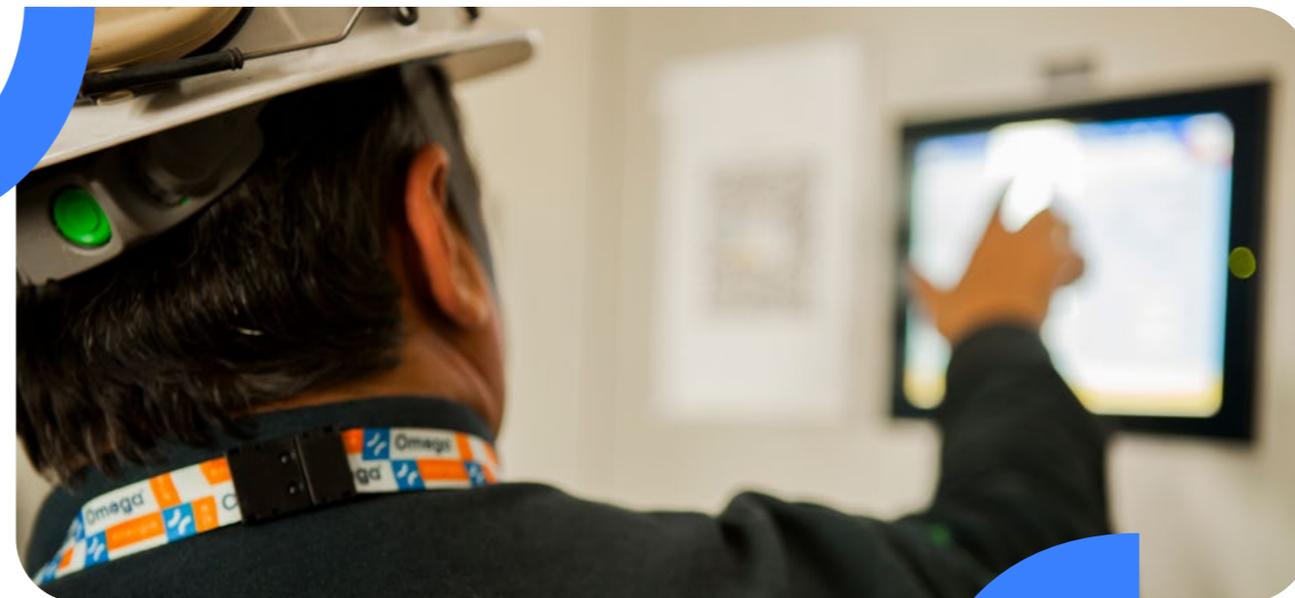
- Programa de Liderança;
- Programa de Mentoria (individual e coletiva);
- Workshops;
- Palestras sobre temáticas alinhadas com a evolução da companhia com sessões que são abertas a todo o time e formação de futuros desenvolvedores. [GRI 103-2, 103-3 | 404](#)

Capacitação em Direitos Humanos

As políticas e procedimentos relacionados aos Direitos Humanos estão vinculados ao Código de Conduta que todas as pessoas do nosso time assinam no ato da admissão. Em dezembro de 2020, criamos a Política de Direitos Humanos, divulgada para todo time. No ano não houve uma agenda de treinamentos e workshops sobre o tema, entretanto, em 2021 está previsto um workshop on-line para divulgação e assinatura da Política de Direitos Humanos para toda a companhia. [GRI 412-2](#)

Treinamento em saúde e segurança

As pessoas do nosso time recebem treinamentos específicos para cada função. Todos os participantes recebem certificados e a eficácia é medida com a realização de testes teóricos e práticos. Em 2020 tivemos 2.368 horas de treinamentos para nosso time. Para pessoas que realizam trabalhos em altura temos o treinamento NR 35 + EPIs adequados + APR antes da execução da atividade. Os trabalhadores que lidam com descargas elétricas realizam treinamento NR 10/NR10 SEP + EPIs e EPCs adequados + APR. Em 2020, foi registrada uma morte e, após o acidente, uma investigação foi realizada com pessoas que estavam executando a atividade, e ações para mitigação da causa foram elaboradas e executadas, além de compartilhamento para buscar abrangência nos demais *clusters*. [GRI 403-5](#)



Operação
da Omega Geração

Média de horas de capacitação de empregados por gênero [GRI 404-1](#)

	2019	2020
Homens	14,0	22,9
Mulheres	2,3	2,3
Total	9,8	15,8

Média de horas de capacitação de empregados por categoria funcional [GRI 404-1](#)

	2019	2020
Técnicos	60,0	96,0
Gestores	12,1	14,4
Especialistas e engenheiros	2,3	2,1
Assistentes e analistas	6,6	11,0
Total	9,8	16,3

¹ Conselheiros remunerados e diretoria não tiveram horas de capacitação.



100%
dos treinamentos
foram realizados
virtualmente por conta
da pandemia
da Covid-19

Fornecedores

GRI 102-9

Tópico material: Sustentabilidade na cadeia de valor

Formas de gestão (103-1, 103-2, 103-3)

Impactos econômicos indiretos (203-1, 203-2)

Avaliação ambiental de fornecedores (308-1, 308-2)

Avaliação social de fornecedores

Os fornecedores da Omega são empresas de manufatura e manutenção, prestadores de serviço e consultorias, entre outras. A Companhia prioriza a contratação e o desenvolvimento de fornecedores locais, nos estados onde estão localizadas as suas operações.

O controle de terceiros é exercido por meio da inclusão da cláusula anticorrupção em todos os contratos celebrados e pela conformidade com o Código de Conduta da Companhia, aplicável a todos os seus fornecedores. A empresa não mantém relações comerciais com fornecedores que atuem em desconformidade ao seu Código de Conduta e não tem conhecimento de fornecedores com incidentes de impacto socioambiental negativo.

GRI 103-2, 103-3 | 308

Até o relatório de 2022, temos como meta o início da estruturação dos procedimentos de diligência de terceiros, a qual abrangerão aspectos ASG, de risco e de Compliance de acordo com perfil do fornecedor e riscos mapeados. [GRI 308-1, 308-2](#)

Complexo Pirapora,
com nossos parceiros
da EDF Renewables.



A Companhia prioriza a contratação e o desenvolvimento de fornecedores locais, nos estados onde estão localizadas as suas operações

Comunidades locais

Tópico material: Relacionamento com comunidades do entorno

Formas de gestão (103-1, 103-2, 103-3)

Comunidades locais (413-1, 413-2)

Prezamos por relações duradouras, íntegras, transparentes, respeitadas e positivas com nossos vizinhos. Além de monitorar as comunidades por meio de programas de comunicação social e educação ambiental, oferecemos canais de comunicação diversos e adequados para que nossos vizinhos possam acessar a Companhia.

Adicionalmente, implementamos iniciativas que se fazem necessárias para melhor convivência, tais como sinalização, campanhas de conscientização e abertura de rotas alternativas para que os moradores possam chegar aos seus destinos em segurança.

Nosso olhar constante e a gestão ambiental que realizamos no entorno dos nossos ativos resultam na preservação das espécies nativas e, conseqüentemente, também favorecem os membros das comunidades locais tanto pela preservação das regiões em que vivem, como também porque, por muitas vezes, dependem da agricultura de subsistência e de atividades coletoras. **GRI 103-2 | 413**

Time social e professores

do Centro de Educação do Piauí, em visita ao Centro do Maranhão.

Nosso ponto de partida é sempre conhecer nossos vizinhos e as localidades que passamos a integrar, para tanto, executamos diagnósticos socioeconômicos participativos que culminam na:

- Construção dos canais de diálogo adequados com cada comunidade, com seus representantes públicos, assim como com outros interlocutores locais;
- Proposição e execução de projetos de acordo com as necessidades e realidades locais que mitigam eventuais riscos as nossas operações e que transformam a vida das pessoas por meio do investimento social.

Além de 100% das nossas operações receberem avaliação de impactos ambientais, com monitoramento contínuo e resultados divulgados publicamente, em 93% executamos programas de desenvolvimento das comunidades locais a partir do levantamento de suas necessidades e planos de



engajamento de partes interessadas com base no mapeamento de partes interessada. **GRI 413-1**

O crescimento observado nos dois últimos critérios em relação a 2019 (80%) se justifica tanto pela execução de iniciativas em ativos que já estavam no portfólio da Companhia (Pirapora e Serra das Agulhas), como pela aquisição de usinas que já possuíam programas com foco nas comunidades locais (VdB 1&2 e Chuí). Não há dados de 2018, pois a Companhia não realizava esta coleta e acompanhamento. **GRI 413-1**



100%
das nossas operações
receberem avaliação de
impactos ambientais

Efeitos como sombreamento, ruídos ou alterações de acessos são intrínsecos e inerentes ao nosso negócio

Operações com impactos negativos significativos reais e potenciais nas comunidades locais

A fase de implantação de um empreendimento é aquela com maior potencial de resultar em impactos negativos às comunidades, e a Companhia investe exclusivamente em ativos que já estão em operação. Não consideramos que a operação das nossas usinas resulte em impactos negativos significativos para às comunidades.

Efeitos como sombreamento, ruídos ou alterações de acessos, são intrínsecos e inerentes ao nosso negócio. Respeitamos as determinações e legislações vigentes, além de monitorarmos e acompanharmos tais efeitos nos programas socioambientais dos processos de licenças ambientais de operação. [GRI 413-2](#)

Promoção de Desenvolvimento Socioeconômico

Nossos investimentos sociais são orientados por nossa Política de Sustentabilidade e nossa ambição é, até 2024, nos tornarmos referência em transformação social nas regiões onde atuamos.

Dessa forma, realizamos ações junto às comunidades de forma sustentável, em busca da transformação positiva dos territórios onde convivemos, por meio de projetos estruturantes que possam trazer resultados tangíveis à sociedade, potencializando vocações e reforçando a educação como vetor de desenvolvimento social.

Ao longo de 2020 apoiamos iniciativas de combate e mitigação dos impactos da pandemia da Covid-19, realizamos projetos sociais voluntários e demos continuidade às iniciativas de educação em nossos centros de educação Janela para o Mundo, localizados no Maranhão e Piauí.

Foram investidos R\$ 6,8 milhões¹ em iniciativas que contribuíram diretamente para desenvolvimento e empoderamento das comunidades que integramos e no enfrentamento de um dos momentos mais difíceis já vividos pela humanidade. [GRI 103-2, 103-3 | 413](#)

¹ Considera Pirapora e não inclui valores investidos em Chuí e VdB 1&2, cujas aquisições foram concluídas em novembro de 2020.



R\$ 6,8 milhões

investidos em iniciativas que contribuíram diretamente para desenvolvimento e empoderamento das comunidades que integramos

Centro de Educação
Janela para o Mundo do Maranhão

Criado com o objetivo de buscar uma transformação significativa e sustentável por meio de soluções específicas e simples para os problemas de cada localidade, o Janela para o Mundo é o Programa que engloba todos os nossos investimentos em iniciativas e projetos sociais que priorizam educação e geração de renda, como principais eixos para promover o desenvolvimento socioeconômico e a autonomia das regiões em que estamos inseridos. Em 2020, nossos investimentos sociais tiveram foco nas iniciativas a seguir.

Centro de Educação Janela para o Mundo

ODS 4 e 10

Temos como projeto fundamental das nossas iniciativas de educação, os centros de educação Janela para o Mundo, que são espaços interdisciplinares construídos, geridos e conduzidos por nós, em que oferecemos cursos e vivências para as comunidades em que estão presentes.

Atualmente, temos dois centros em operação, o Centro de Educação do Piauí (Cepi), inaugurado em janeiro de 2017, em Ilha Grande; e o Centro de Educação do Maranhão (Cema), inaugurando em janeiro de 2020 em Paulino Neves. Dada pandemia da Covid-19 postergamos as obras do terceiro centro de educação para 2021 e que ficará em Gentio do Ouro (BA).

Em 2020, seguindo as orientações e recomendações das autoridades de saúde competentes, mantivemos as atividades dos nossos centros nos adaptando e adotando o modelo de ensino remoto, assim, continuamos a cumprir com nosso propósito.

Seguimos com os cursos de informática, inglês, Recepção e Meio de Hospedagem, Preparatório para o Enem e libras que beneficiaram 302 alunos, sendo 220 no Piauí e 82 no Maranhão.

Também demos continuidade a projetos como o Menos é Mais e o Leiturando, assim como lançamos: Sem Barreiras, Movimentando, Conversas Sobre Nossa língua, Jogos Matemáticos, English Time e Podcast – Histórias da Minha Terra, todos conduzidos de forma digital e divulgados no canal no YouTube do Janela para o Mundo, que também foi criado como forma de garantir o acesso e engajamento dos nossos alunos.

Leiturando

Visa oferecer a alunos do Ensino Infantil e do Fundamental I que enfrentam dificuldades na alfabetização e no letramento, ferramentas adequadas para superar os desafios na decodificação de textos, conseguir lê-los, saber dos seus sentidos e usos e, garantir a compreensão.

Podcast

Histórias da Minha Terra

Histórias da minha terra. A iniciativa faz uso de podcast como ferramenta de auxílio no processo de ensino-aprendizagem de forma ativa e colaborativa, dando voz aos alunos.

Menos é Mais

Promover a sustentabilidade em consonância com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da ONU nos Centros de Educação.

Conversas Sobre Nossa Língua

Refletir sobre a Língua Portuguesa e como ela é constantemente afetada pelo meio social com nossos alunos. Problematicar o preconceito linguístico e promover práticas de letramento, nas quais o aluno se torna sujeito atuante no mundo.

Intensivão ENEM

Reforçar e revisar os conteúdos trabalhados, dar dicas e outras instruções para os dias das provas para nossos alunos do Preparatório para o ENEM.

English Time

Iniciativa interdisciplinar em que o estudo da informática e do inglês dialogam. O estudo torna-se curioso, divertido e interessante.

Jogos Matemáticos

Visa oferecer dicas, ferramentas adequadas e aproximar nossos alunos de Inglês e NTIC da matemática mostrando seu lado atrativo e como está presente no nosso dia a dia.

Sem Barreiras

Promover a acessibilidade e inclusão das pessoas com deficiência tornando nossa produção audiovisual disponível através da Audiodescrição e Libras.

Movimentando

Visa promover e estimular a prática de atividades físicas integradas por nossos vizinhos.



Saiba mais em YouTube: <https://www.youtube.com/channel/UCstDOr806xJ7y3ST2f0GIGQ>

Alunos

do Centro de Educação do Piauí aprovados no ENEM



Em janeiro de 2020, o Cepi recebeu o Prêmio de inclusão Social 2019 promovido pelo Governo do Estado do Piauí e o Grupo de Comunicação Meio Norte em reconhecimento ao trabalho conduzido.

Como resultado da parceria entre o Cepi e a Escola Municipal Maria de Lourdes Pinheiro Machado de Ilha Grande/PI, a instituição atingiu pela primeira vez, em sua série histórica, a meta de 2019 do Índice de Desenvolvimento da Educação Básica (Ideb) para o 8º e o 9º ano (3.8) e manteve sua nota acima da conquistada pela rede municipal de Ilha Grande/PI (3.5).

O Centro de Educação Janela para o Mundo do Piauí atua desde o segundo semestre de 2018 junto à escola com o Apoio ao Aprendizado, curso em que oferecemos reforço escolar de português e matemática para os alunos do Fundamental II indicados pela escola.

Dos nossos 15 alunos do Preparatório para o Enem, conduzido no Cepi ao longo do ano, 7 já foram aprovados em instituições de ensino superior; e 12 tiraram nota acima da média nacional na redação (588,74), entre eles, 6 alunos conquistaram pontuação superior a 800.



15 alunos
do Preparatório para o Enem, conduzido no Cepi ao longo do ano,
7 aprovados
em instituições de ensino superior

Diálogos ODS 10

Em 2020 demos continuidade ao projeto Diálogos com objetivo de fortalecer o relacionamento do Complexo Eólico Delta Maranhão com associações comunitárias do seu entorno. Os encontros foram realizados com o suporte de consultoria especializada que conduziu o diálogo para estabelecer um fluxo participativo de forma transparente e objetiva para que as pautas propostas pudessem ser discutidas e esclarecidas, estabelecendo um processo fluido para ser replicado pela Omega com autonomia no ciclo de 2021.

Para tanto, foram realizados quatro encontros para tratar de pautas definidas em comum acordo. Foram elas:

- Planejamento estratégico das associações comunitárias
- Projetos produtivos
- Preservação ambiental e turismo sustentável.
- Esclarecimentos sobre possibilidade de expansão do empreendimento

Casa de turismo ODS 11

Paulino Neves está localizado em zona de transição entre duas regiões turísticas do estado do Maranhão: o Parque Nacional dos Lençóis Maranhenses e o Delta do Parnaíba.

Tendo em vista a necessidade de suporte à gestão pública voltada para o desenvolvimento local, foi realizada a doação de um prédio para a prefeitura municipal para que fosse utilizado como o espaço denominado Casa do Turismo.

O espaço foi idealizado para abrigar duas frentes de atuação essenciais para desenvolvimento de políticas públicas voltadas para o Turismo e o Meio Ambiente, com ações coordenadas e alinhadas para o crescimento sustentável da cidade.

Da Raiz ao Grão ODS 1 e 2

O projeto Da Raiz ao Grão beneficiou duas comunidades rurais, localizadas no município de Gentio do Ouro, Bahia, através da reforma e substituição de equipamentos da Casa de Farinha da Associação de Moradores da comunidade de Gameleira do Assuruá e da formação de 33 agricultores locais em agentes rurais da cultura da mandioca, promovendo melhorias e incrementos no processo produtivo de mandioca, desde o plantio até a produção da farinha. Além disso, foram desenvolvidas práticas não previstas, com o objetivo de aprofundar o conhecimento do público beneficiário quanto às novas formas de gerar renda, através de matérias-primas encontradas comumente na comunidade.



Casa de farinha

 **33** produtores formados em agentes rurais



Formação dos granicultores da região

Principais impactos

A. Reforma da Casa de Farinha Comunitária:

- a. Redução do risco de acidentes durante o processo de produção da farinha
- b. Reaproveitamento de resíduos para adubo e melhoramento da mandioca
- c. Aumento da capacidade produtiva
- d. Automatização de maquinário e ferramentas
- e. Adequação de condições sanitárias
- f. Efeito multiplicador da renda gerada na localidade
- g. Engajamento comunitário
- h. União e coletividade
- i. Qualidade de vida/Melhoria na saúde

B. Curso de Formação de Agentes Rurais no Cultivo da Mandioca

- a. 33 produtores formados em agentes rurais
- b. Desenvolvimento de novas técnicas agrícolas
- c. Possibilidades de geração de renda pela venda de produtos derivados da mandioca
- d. Incorporação de práticas não previstas como, construção de mandalas produtivas, curso de biojoias e curso de defumação de alimentos
- e. Engajamento comunitário
- f. União e coletividade
- g. Qualidade de vida



Projeto Ecolar implementado em nove comunidades rurais dos municípios de Gentio do Ouro e Xique-Xique, na Bahia.

O projeto contemplou também a construção de unidades sanitárias, onde beneficiários que não possuíam banheiros, foram contemplados a fim de garantir o alcance dos objetivos propostos.

Para alguns beneficiários o referido projeto foi executado em três etapas, a saber:

- **1ª etapa** – construção dos banheiros;
- **2ª etapa** – implantação dos sistemas de saneamento rural;
- **3ª etapa** – implantação dos quintais produtivos.

Para outros que já obtinham a unidades sanitárias em suas residências a etapa de construção de banheiros não foi necessária.

O projeto beneficiou nove comunidades rurais dos municípios de Gentio do Ouro e Xique-Xique/Bahia localizadas no entorno de nossa operação na região do Complexo Eólico Assuruá: Jacú, Malhadinha, Massacará, Saco dos Bois/Assentamento, Lagoa de Itaparica, Pedra Vermelha, Buriti, Capoeiras e Mato Grosso.



193 domicílios receberam soluções de esgoto doméstico



Saiba mais em YouTube:
<https://youtu.be/7AvQdKbSjhU>

Principais Impactos

A. Saneamento Rural:

- a. 193 domicílios receberam soluções de esgoto doméstico
- b. Aproximadamente 772 pessoas impactadas
- c. 51 banheiros construídos
- d. 231.600 litros/mês esgoto tratado
- e. Redução do risco de contaminação do solo e lençol freático
- f. Redução do odor, eliminação de vazamento de esgoto
- g. Reaproveitamento da água tratada para cultivo nos quintais
- h. Redução de insetos e roedores vetores de doença
- i. Redução de ocorrências de doenças de pele e gastrointestinal (obs.: segundo relatos de campos, nos monitoramentos realizados)
- j. Efeito multiplicador da renda gerada na localidade, através de contratação de mão de obra e movimentação da economia local
- k. Engajamento comunitário
- l. Promoção de reuniões familiares em função da existência de banheiros, que permitem o conforto e a privacidade nas residências
- m. União e coletividade
- n. Qualidade de vida/Melhoria na saúde

B. Quintais Produtivos

- a. 193 famílias beneficiadas com a implantação dos quintais produtivos
- b. 772 mudas plantadas
- c. 100% dos beneficiários treinados para manejo da produção dos quintais, com técnicas de compostagem
- d. Melhoria na qualidade da alimentação das famílias
- e. Possibilidades de geração de renda pela venda do excedente de frutíferas, sementes e adubos
- f. Conhecimento técnico no plantio e manejo agrícola que pode ser utilizado em atividades externas
- g. Engajamento comunitário
- h. União e coletividade
- i. Qualidade de vida

Ecolar ODS 3 e 6

O Projeto Ecolar faz uso de um sistema ecológico de tratamento de esgoto, que devolve para o meio ambiente água inócua, rica em nutrientes, que tem a sua penetração direta no solo, através de valas de infiltração, permitindo a adubação e plantio nas áreas ao seu entorno, utilizadas para implantação dos Quintais Produtivos, sem poluir os lençóis freáticos e contaminar a terra, perfazendo o ciclo natural da água.

Este teve como objetivo materializar a tecnologia ecofossa para saneamento rural das unidades residenciais dos beneficiários do projeto, contribuindo com a preservação do meio ambiente, saúde e qualidade de vida das famílias, além de aprimorar o conhecimento da população quanto a algumas práticas agrícolas, associadas aos Quintais Produtivos, com possibilidades de geração de renda, ou de trocas entre as famílias.

Revitalização do Centro de Manifestações Culturais de Conselheiro Mata



Ampliação de Escola Municipal de Ensino Fundamental General Artigas ODS 4, 10 e 11

O projeto realizou a revitalização e a implantação de infraestrutura de um espaço multidisciplinar para desenvolvimento de atividades de educação, esporte, lazer, inclusão e desenvolvimento social na escola da rede municipal de Chuí/RS, Escola Municipal de Ensino Fundamental (Emef) General Artigas, rede escola de Chuí/RS. A obra foi iniciada em 2020 e entregue em março 2021.

A Emef General Artigas é a escola que atende a maior parte da demanda de vagas no ensino fundamental do município de Chuí/RS com mais de 300 estudantes matriculados na instituição.

De mãos dadas com a Saúde ODS 3

O projeto atuou na melhoria da estrutura e qualidade de atendimento do hospital Irmandade da Santa Casa de Misericórdia de Santa Vitória do Palmar/RS, aumentando a sua capacidade de hospitalizações e atendimentos, com a aquisição de 11 equipamentos hospitalares entregues em 2020.

Revitalização de prédios escolares de Santa Vitória do Palmar/RS ODS 4, 10 e 11

Em 2020 realizamos a revitalização de sete Escolas de Ensino Fundamental (Emef) e uma Escola de Ensino Básico (EEB) de Santa Vitória do Palmar/RS que incluiu reparos e reformas de salas de aulas, revisão de rede elétrica predial e conclusão de quatro quadras poliesportivas que atendem alunos da rede municipal.

As escolas que receberam a revitalização foram:

- Emef Aresmi Tavares;
- EEB Bernardo Arriada;
- Emef Castelo Branco;
- Emef Fernando Ferrari;
- Emef Getúlio Vargas;
- Emef Profesora Maria Ramis;
- Emef Oscar Machado;
- Emef Oriete Garcia.

Centro de Manifestações Culturais de Conselheiro da Mata ODS 10 e 11

Tendo em vista o fortalecimento do associativismo e da cultura de comunidade do entorno da Pequena Central Hidrelétrica (PCH) Serra das Agulhas, estabelecemos parceria com o Conselho de Desenvolvimento Comunitário de Conselheiro Mata para realizar a revitalização do Centro de Manifestações Culturais da comunidade localizada em Diamantina/Minas Gerais.

A iniciativa contemplou a realização de pintura interna e externa, instalação do sistema de drenagem de água de chuva, troca do sistema elétrico, recuperação do piso da área da cozinha e instalação de cerâmica nas paredes da cozinha, troca do balcão de madeira por ardósia.

A partir da conclusão, a população passou a utilizar o espaço de convivência reformado para a realização de reuniões comunitárias, manifestações culturais e festas tradicionais locais, como a festa junina, a cavalgada e a festa de bom Jesus.

Nossos desafios

Buscando aprimorar o acompanhamento dos indicadores dos nossos projetos sociais, assim como apoiar o processo de tomada de decisões, a mensuração de impacto social, a apuração de resultados, o planejamento e a gestão dos nossos investimentos sociais, em 2021:

- Adotaremos sistema de gestão pedagógica e administrativa nos centros de educação;
- Atualizaremos a Política Socioambiental que aprofundará as diretrizes para esta temática;
- Elaboraremos nosso Plano de Investimento Social.



6. Sumário de conteúdo da GRI

Sumário de conteúdo da GRI ¹⁰²⁻⁵⁵

Conteúdos gerais

GRI 101: Fundamentos 2016

GRI 101 não possui Conteúdos

Perfil organizacional

GRI Standard	Conteúdo	Página/URL	Omissão	Objetivos do Desenvolvimento Sustentável
GRI 102: Conteúdos gerais 2016	102-1 Nome da organização	18		
	102-2 Atividades, marcas, produtos e serviços	18		
	102-3 Localização da sede da organização	54		
	102-4 Local das operações	18		
	102-5 Natureza da propriedade e forma jurídica	Sociedade Anônima		
	102-6 Mercados atendidos	18		
	102-7 Porte da organização	18		
	102-8 Informações sobre empregados e outros trabalhadores	49 e 53		8, 10
	102-9 Cadeia de fornecedores	57		
	102-10 Mudanças significativas na organização e em sua cadeia de fornecedores	22 e 23		
	102-11 Princípio ou abordagem da precaução	34		
	102-12 Iniciativas externas	9		
	102-13 Participação em associações	15		
Suplemento Setorial de Energia – Perfil organizacional	EU1 Capacidade instalada (MW), por fonte de energia primária e regime regulatório	22		7
Estratégia				
GRI 102: Conteúdos gerais 2016	102-14 Declaração do mais alto executivo	3		
Ética e integridade				
GRI 102: Conteúdos gerais 2016	102-16 Valores, princípios, normas e códigos de comportamento	19		16
	102-17 Mecanismos para orientações e preocupações referentes a ética	35 e 37		16

Governança

GRI 102: Conteúdos gerais 2016	102-18 Estrutura de governança	26		
	102-19 Delegação de autoridade	29 e 32		
	102-20 Responsabilidade de cargos e funções de nível executivo por tópicos econômicos, ambientais e sociais	29		
	102-21 Consulta a <i>stakeholders</i> sobre tópicos econômicos, ambientais e sociais	12		16
	102-22 Composição do mais alto órgão de governança e dos seus comitês	27 e 29		5, 16
	102-23 Presidente do mais alto órgão de governança	26		16
	102-24 Seleção e nomeação para o mais alto órgão de governança	24 e 27		5, 16
	102-28 Avaliação de desempenho do mais alto órgão de governança	30		
	102-30 Eficácia dos processos de gestão de risco	32		
	102-32 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	29		
	102-33 Comunicação de preocupações cruciais	37		
	102-34 Natureza e número total de preocupações críticas	37		
	102-35 Políticas de remuneração	31		
	102-36 Processos para determinação da remuneração	30		
	102-37 Envolvimento dos <i>stakeholders</i> na remuneração	30		16
102-38 Proporção da remuneração total anual	51			
102-39 Proporção do aumento percentual na remuneração total anual	51 A Omega não divulga valores de remuneração.			

Engajamento de stakeholders

GRI 102: Conteúdos gerais 2016	102-40 Lista de grupos de <i>stakeholders</i>	15		
	102-41 Acordos de negociação coletiva	100% do nosso time são cobertos por acordo coletivo do sindicato de sua região.		8
	102-42 Identificação e seleção de <i>stakeholders</i>	15		
	102-43 Abordagem para engajamento de <i>stakeholders</i>	15		
	102-44 Principais preocupações e tópicos levantados	11 e 15		

Práticas de reporte

GRI 102: Conteúdos gerais 2016	102-45 Entidades incluídas nas demonstrações financeiras consolidadas	Apresentação de resultados 2020 e 4T20		
	102-46 Definição do conteúdo do relatório e limites de tópicos	11		
	102-47 Lista de tópicos materiais	12		
	102-48 Reformulações de informações	Não houve reformulação de informações		
	102-49 Alterações no relato	Não houve alterações no relato		
	102-50 Período coberto pelo relatório	01/01/2020 até 31/12/2020		
	102-51 Data do relatório mais recente	Relatório de Sustentabilidade 2019		
	102-52 Ciclo de emissão do relatório	Anual		
	102-53 Contato para perguntas sobre o relatório	8		
	102-54 Declarações de relato em conformidade com as Normas GRI	Este relatório foi preparado em conformidade com as Normas GRI opção "Essencial"		
	102-55 Sumário de conteúdo da GRI	66		
	102-56 Verificação externa	Não houve		

Tópicos materiais

Desempenho econômico

GRI Standard	Conteúdo	Página/URL	Omissão	Objetivos do Desenvolvimento Sustentável
GRI 103: Forma de gestão 2016	103-1 Explicação do tópico material e seu limite	40		
	103-2 Forma de gestão e seus componentes	40		
	103-3 Avaliação da forma de gestão	40		
GRI 201: Desempenho econômico 2016	201-1 Valor econômico direto gerado e distribuído	24		8, 9
	201-2 Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades decorrentes de mudanças climática	34 e 40		13

Impactos econômicos indiretos

GRI 103: Forma de gestão 2016	103-1 Explicação do tópico material e seu limite	57		
	103-2 Forma de gestão e seus componentes	57		
	103-3 Avaliação da forma de gestão	57		
GRI 203: Impactos econômicos indiretos 2016	203-1 Investimentos em infraestrutura e apoio a serviços	57		5, 9, 11
	203-2 Impactos econômicos indiretos significativos	57		1, 3, 8

Combate à corrupção

GRI 103: Forma de gestão 2016	103-1 Explicação do tópico material e seu limite	35		
	103-2 Forma de gestão e seus componentes	35		
	103-3 Avaliação da forma de gestão	35		
GRI 205: Combate à corrupção 2016	205-1 Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção	35		16
	205-2 Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	35 e 36		16
	205-3 Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas	No ano de 2020 não houve casos de corrupção.		16

Concorrência desleal

GRI 103: Forma de gestão 2016	103-1 Explicação do tópico material e seu limite	35		
	103-2 Forma de gestão e seus componentes	35		
	103-3 Avaliação da forma de gestão	35		
GRI 206: Concorrência desleal 2016	206-1 Ações judiciais por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio	35		16

Energia				
GRI 103: Forma de gestão 2016	103-1	Explicação do tópico material e seu limite	43	
	103-2	Forma de gestão e seus componentes	43	
	103-3	Avaliação da forma de gestão	43	
GRI 302: Energia 2016	302-1	Consumo de energia dentro da organização	43	7, 8, 12, 13

Biodiversidade				
GRI 103: Forma de gestão 2016	103-1	Explicação do tópico material e seu limite	46	
	103-2	Forma de gestão e seus componentes	46	
	103-3	Avaliação da forma de gestão	46	
GRI 304: Biodiversidade 2016	304-1	Unidades operacionais próprias, arrendadas ou geridas dentro ou nas adjacências de áreas de proteção ambiental e áreas de alto valor de biodiversidade situadas fora de áreas protegida	46	6, 14, 15
	304-2	Impactos significativos de atividades, produtos e serviços sobre a biodiversidade	46 e 47	6, 14, 15
	304-3	Habitats protegidos ou restaurados	46 e 47	6, 14, 15

Emissões				
GRI 103: Forma de gestão 2016	103-1	Explicação do tópico material e seu limite	40	
	103-2	Forma de gestão e seus componentes	40	
	103-3	Avaliação da forma de gestão	40	
GRI 305: Emissões 2016	305-1	Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)	41	3, 12, 13, 14, 15
	305-2	Emissões indiretas (Escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE)	42	3, 12, 13, 14, 15
	305-3	Outras emissões indiretas (Escopo 3) de gases de efeito estufa (GEE)	42	3, 12, 13, 14, 15
	305-4	Intensidade de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	40	13, 14, 15
	305-5	Redução de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	40 e 41	13, 14, 15

Efluentes e resíduos				
GRI 103: Forma de gestão 2016	103-1	Explicação sobre o tópico material e seu limite	45	
	103-2	Forma de gestão e seus componentes	45	
	103-3	Avaliação da forma de gestão	45	

GRI 306: Resíduos 2020	306-1 Geração de resíduos e impactos significativos relacionados a resíduos	45		3, 6, 11, 12
	306-2 Gestão de impactos significativos relacionados a resíduos	44		3, 6, 11, 12
	306-3 Resíduos gerados	45		3, 6, 12, 14, 15
	306-4 Resíduos não destinados para disposição final	44 e 45		3, 11, 12

Avaliação ambiental de fornecedores

GRI 103: Forma de gestão 2016	103-1 Explicação do tópico material e seu limite	57		
	103-2 Forma de gestão e seus componentes	57		
	103-3 Avaliação da forma de gestão	57		
GRI 308: Avaliação ambiental de fornecedores 2016	308-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios ambientais	57		
	308-2 Impactos ambientais negativos na cadeia de fornecedores e medidas tomadas	57		

Emprego

GRI 103: Forma de gestão 2016	103-1 Explicação do tópico material e seu limite	49		
	103-2 Forma de gestão e seus componentes	49		
	103-3 Avaliação da forma de gestão	49		
GRI 401: Emprego 2016	401-1 Novas contratações e rotatividade de empregados	49, 52 e 54		5, 8, 10
	401-2 Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial	Não temos pessoas do time em regime de trabalho parcial ou temporário. Temos estagiários que recebem os mesmos benefícios que os demais as demais pessoas do time (seguro saúde, seguro odontológico, seguro de vida, vale-alimentação e vale-transporte).		3, 5, 8
	401-3 Licença maternidade/ paternidade	51		5, 8
	EU16 Políticas e requisitos referentes à saúde e segurança dos empregados e trabalhadores terceirizados e subcontratados	Tanto a Omega como as empresas terceiras possuem os treinamentos obrigatórios à execução de suas atividades. Tanto às atividades rotineiras, como para atividades esporádicas, fortalecendo a política de saúde e segurança. Em 2021 será implementado controle no Porwer BI para treinamentos obrigatórios do time.		8

Relações de trabalho

GRI 103: Forma de gestão 2016	103-1 Explicação do tópico material e seu limite	Não fazemos a gestão deste indicador		
	103-2 Forma de gestão e seus componentes	Não aplicável		
	103-3 Avaliação da forma de gestão	Não aplicável		
GRI 402: Relações de trabalho 2016	402-1 Prazo mínimo de aviso sobre mudanças operacionais	Não temos um prazo mínimo de aviso de mudança, política ou procedimento oficializado. Cada caso é analisado individualmente. Temos a boa prática de conversar sobre o processo de mudança pelo menos um mês antes com o time e oferecer auxílio mudança e moradia durante o período de transição.		8

Saúde e segurança do trabalho

GRI 103: Forma de gestão 2016	103-1 Explicação do tópico material e seu limite	55		
	103-2 Forma de gestão e seus componentes	55		
	103-3 Avaliação da forma de gestão	55		

GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018	403-1 Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	Para 2021, teremos indicadores e métricas de acompanhamento mais robustos do sistema de gestão de saúde e segurança.		8
	403-2 Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes	55		3, 8
	403-3 Serviços de saúde do trabalho	Periodicamente, realizamos o PCMSO (Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional). Todas as informações de saúde de todos do nosso time são mantidas em sigilo e apenas a própria pessoa do time e a área de gente têm acesso.		3, 8
	403-4 Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referente a saúde e segurança do trabalho	Durante a confecção do PPRA e PCMSO, alguns times são consultados e acompanhados na execução de suas atividades. Em 2021 será implantado um o comitê de Saúde e Segurança.		8, 16
	403-5 Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança ocupacional	49, 55 e 56		8
	403-6 Promoção da saúde do trabalhador	55		3
	403-7 Prevenção e mitigação de impactos na saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócio	55		8
	403-8 Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	A premissa adotada é a da participação de todos. A partir de 2020 começamos a compilar dados dos prestadores de serviço também.		8
	403-9 Acidentes de trabalho	Não fazemos a gestão dos terceiros e não temos informações sobre o total de horas trabalhadas.		3, 8, 16
	403-10 Doenças profissionais	Não houve ocorrências em 2020.		3, 8, 16
Capacitação e educação				
GRI 103: Forma de gestão 2016	103-1 Explicação do tópico material e seu limite	56		
	103-2 Forma de gestão e seus componentes	56		
	103-3 Avaliação da forma de gestão	56		
GRI 404: Capacitação e educação 2016	404-1 Média de horas de capacitação por ano, por empregado	56		4, 5, 8, 10
	404-2 Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e assistência para transição de carreira	As pessoas do time são que são transferidos são elegíveis ao mesmo programa de desenvolvimento dos demais.		8
	404-3 Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira	Todos o nosso time passa pelo processo de avaliação de desempenho que ocorre duas vezes ao ano. As únicas pessoas não avaliadas são os conselheiros. Deste modo, todos os outros profissionais foram 100% avaliados, incluindo estagiários.		5, 8, 10

Diversidade e igualdade de oportunidades

GRI 103: Forma de gestão 2016	103-1 Explicação do tópico material e seu limite	53		
	103-2 Forma de gestão e seus componentes	53		
	103-3 Avaliação da forma de gestão	53		
GRI 405: Diversidade e igualdade de oportunidades 2016	405-1 Diversidade em órgãos de governança e empregados	53		5, 8
	405-2 Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens	51		5, 8, 10

Não discriminação

GRI 103: Forma de gestão 2016	103-1 Explicação do tópico material e seu limite	53		
	103-2 Forma de gestão e seus componentes	53		
	103-3 Avaliação da forma de gestão	53		
GRI 406: Não discriminação 2016	406-1 Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	Em 2020 não recebemos nenhuma denúncia de discriminação.		5, 8

Liberdade sindical e negociação coletiva

GRI 103: Forma de gestão 2016	103-1 Explicação do tópico material e seu limite	Não disponível		
	103-2 Forma de gestão e seus componentes	Em nossas operações temos a liberdade de escolha do time se sindicalizar. Não temos nenhuma proibição em relação a sindicalização		
	103-3 Avaliação da forma de gestão			
GRI 407: Liberdade sindical e negociação coletiva 2016	407-1 Operações e fornecedores em que o direito à liberdade sindical e à negociação coletiva pode estar em risco	Todos os fornecedores têm a liberdade de procurar sindicatos, mas a gestão desse tema não é realizada pela Omega.		8

Trabalho infantil

GRI 103: Forma de gestão 2016	103-1 Explicação do tópico material e seu limite	Não disponível		
	103-2 Forma de gestão e seus componentes	Não disponível		
	103-3 Avaliação da forma de gestão	Não disponível		
GRI 408: Trabalho infantil 2016	408-1 Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho infantil	Em nossos contratos com fornecedores temos previsto que os mesmos devem seguir o nosso código de conduta onde deixamos claro que repudiamos qualquer forma de trabalho infantil. Não fazemos uma auditoria em relação a esse tema.		8, 16

Trabalho forçado ou análogo ao escravo

GRI 103: Forma de gestão 2016	103-1 Explicação do tópico material e seu limite	Não disponível		
	103-2 Forma de gestão e seus componentes	Não disponível		
	103-3 Avaliação da forma de gestão	Não disponível		
GRI 409: Trabalho forçado ou análogo ao escravo 2016	409-1 Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho forçado ou análogo ao escravo	Esses termos são assegurados em contrato. Não fazemos uma avaliação de riscos para os fornecedores. Trabalhamos com grandes fornecedores que já fazem a gestão desse tema.		8

Práticas de segurança

GRI 103: Forma de gestão 2016	103-1 Explicação do tópico material e seu limite	Não aplicável		
	103-2 Forma de gestão e seus componentes	Não aplicável		
	103-3 Avaliação da forma de gestão	Não aplicável		
GRI 410: Práticas de segurança 2016	410-1 Pessoal de segurança capacitado em políticas ou procedimentos de direitos humanos		Não se aplica.	16

Avaliação em direitos humanos

GRI 103: Forma de gestão 2016	103-1 Explicação do tópico material e seu limite	49		
	103-2 Forma de gestão e seus componentes	49		
	103-3 Avaliação da forma de gestão	49		
GRI 412: Avaliação de direitos humanos 2016	412-1 Operações submetidas a avaliações de direitos humanos ou de impacto em direitos humanos	Temos um canal de denúncia e caso seja feito algum relato, uma investigação é instaurada. No ano de 2020 nenhuma denúncia de direitos humanos foi relatada.		
	412-2 Capacitação de empregados em políticas ou procedimentos de direitos humanos	56		
	412-3 Acordos e contratos de investimentos significativos que incluem cláusulas de direitos humanos ou que foram submetidos à avaliação referente a direitos humanos	Nos contratos de investimentos que temos para aquisições de novos ativos temos um risco baixo ou inexistente de gerarmos infrações aos direitos humanos, uma vez que temos um número muito reduzido de pessoas nas plantas. Para os demais contratos temos em todos os contratos um vínculo ao nosso código de conduta onde tratamos o tema do direitos humanos e exigimos que todos os nossos <i>stakeholders</i> o sigam.		

Comunidades locais

GRI 103: Forma de gestão 2016	103-1 Explicação do tópico material e seu limite	58		
	103-2 Forma de gestão e seus componentes	58		
	103-3 Avaliação da forma de gestão	58		
GRI 413: Comunidades locais 2016	413-1 Operações com engajamento, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local	58		
	413-2 Operações com impactos negativos potenciais significativos – reais e potenciais – nas comunidades locais	58 e 59		1, 2

Avaliação social de fornecedores

GRI 103: Forma de gestão 2016	103-1 Explicação do tópico material e seu limite	57		
	103-2 Forma de gestão e seus componentes	57		
	103-3 Avaliação da forma de gestão	57		
GRI 414: Avaliação social de fornecedores 2016	414-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais	57		5, 8, 16
	414-2 Impactos sociais negativos na cadeia de fornecedores e medidas tomadas	57		5, 8, 16

Conformidade socioeconômica

GRI 103: Forma de gestão 2016	103-1 Explicação sobre o tópico material e seu limite	Não disponível		
	103-2 Forma de gestão e seus componentes	Verificamos rotineiramente conformidades regulatórias para manter nosso alinhamento com os requisitos aplicáveis. Todas as informações podem ser consultadas anualmente em nosso Formulário de Referência.		
	103-3 Avaliação da forma de gestão			
GRI 419: Conformidade socioeconômica 2016	419-1 Não conformidade com leis e regulamentos socioeconômicas	Em 2020, a Omega Geração não sofreu instauração de multas ou sanções relevantes em decorrência do descumprimento de leis e regulamentos nas áreas social e econômica. Consideramos multas significativas aquelas com valor igual ou superior a R\$ 5 milhões de reais.		16

Pesquisa e desenvolvimento

	EU8 Atividade de pesquisa e desenvolvimento e despesas destinadas a fornecer energia elétrica confiável e Promoção do Desenvolvimento Sustentável	22		7, 9, 17
Suplemento Setorial de Energia – Pesquisa e desenvolvimento	EU30 Fator de disponibilidade média da usina, discriminado por fonte de energia e sistema regulatório	Comparando 2020 ao ano anterior, houve redução de 3,2 p.p. na disponibilidade do portfólio. Vale ressaltar que este número foi impactado pela paralisação da produção da PCH Serra das Agulhas, comunicada ao mercado no dia 27 de janeiro de 2020. Sem esse impacto, a disponibilidade do ano teria sido de 95,6%, 1,5 p.p. abaixo de 2019.		1, 7

Indicadores setoriais Sasb

Indicador Sasb	Correspondente GRI	Página/URL
IF-EU 240a4	EU1	22
IF-EU 110a1	305-1	41
IF-EU 110a2	305-2	42
IF-EU 110a3	305-5	41
RR-ST-150a.1	306-3	45
IF-EU 320a1	403-9	49

Objetivos do Desenvolvimento Sustentável

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> 1. Erradicação da pobreza 2. Fome zero e Agricultura sustentável 3. Saúde e bem-estar 4. Educação de qualidade 5. Igualdade de gênero 6. Água potável e saneamento 7. Energia limpa e acessível | <ul style="list-style-type: none"> 8. Trabalho decente e crescimento econômico 9. Indústria, inovação e infraestrutura 10. Redução das desigualdades 11. Cidades e comunidades sustentáveis 12. Consumo e produção responsáveis 13. Ação contra a mudança global do clima 14. Vida na água 15. Vida terrestre 16. Paz, justiça e instituições eficazes 17. Parcerias e meios de implementação |
|---|---|

Expediente

Coordenação

Omega Geração

Informações corporativas

Omega Geração

Endereço: Rua Elvira Ferraz, 68, 12º andar

Vila Olímpia - São Paulo - SP

CEP 04552-040

E-mail: rigeracao@omegageracao.com.br

Consultoria ESG (GRI e SASB), coordenação editorial, conteúdo e design

Grupo Report – rpt.sustentabilidade

Consultoria ESG e edição

Andressa Malcher – MTb 0073194 SP

Consultoria GRI

Renata Lissone Castellini

Gestão de projeto e relacionamento

Ana Souza

Diagramação

Grupo Report – rpt.sustentabilidade

Revisão

Katia Shimabukuro

Fotografia

Arquivo Omega e Julio Bittencourt