



RELATÓRIO DE  
SUSTENTABILIDADE

2022



# SUMÁRIO

## PÁGINA 3

### Apresentação

Mensagem da Administração 04

## PÁGINA 6

### Destques 2022

## PÁGINA 14

### Perfil Corporativo

A Companhia 15

Abastecimento de Água 18

Coleta e Tratamento de Esgoto 26

Estrutura de Governança 31

Ética e Integridade e

Medidas Anticorrupção 38

## PÁGINA 43

### Estratégia Competitiva

Estratégia Competitiva 44

Objetivos do Desenvolvimento

Sustentável (ODS) 47

## PÁGINA 49

### Riscos e Oportunidades

Controle Interno e Gerenciamento dos Riscos 50

## PÁGINA 54

### Nosso Time

Desenvolvimento Profissional e

Educação Corporativa 56

Administração e Parcerias Educacionais 59

Programa de Educação Continuada 72

Pesquisa, Desenvolvimento & Inovação (P&D+I) 79

Segurança e Saúde no Trabalho 85

Remuneração, Direitos e Outros benefícios 86

## PÁGINA 89

### Balanço Social

Balanço Social 90

## PÁGINA 95

### Relações Sustentáveis

Meio ambiente e Clima 101

SGPE 105

Programas ambientais 106

## PÁGINA 124

### Sobre o Relatório

Sobre o Relatório 125

Informações Corporativas 126

# APRESENTAÇÃO



# Mensagem da Administração

## GRI 2-22

A CASAN encerrou o ano de 2022 prestando os seus serviços diretamente a uma população residente de mais de 3 milhões de pessoas, distribuídas em 194 municípios (65% dos municípios do Estado e o município de Barracão, no Paraná). O equivalente a 40% da população de Santa Catarina foi beneficiada com os serviços da Companhia, que também forneceu água no atacado para outros 4 municípios clientes operados com sistemas próprios, que juntos tem uma população superior a 200 mil habitantes.

Com a missão de **Fornecer água tratada, coletar e tratar esgotos sanitários, promovendo saúde, conforto, qualidade de vida e desenvolvimento sustentável** a Companhia ao longo dos seus 52 anos vem promovendo saúde e sustentabilidade nos locais onde atende.

Consciente de sua responsabilidade ambiental a Companhia, em parceria com o Governo de Santa Catarina, programou para o período 2019 – 2022 investimentos na ampliação e modernização da infraestrutura dos sistemas de abastecimento de água e coleta e tratamento de esgoto no valor de R\$ 1,7 bilhão. Obras necessárias, também, para viabilizar o atingimento das metas de universalização estipuladas pelo novo marco regulatório.

Em 2022 foram investidos R\$ 533 milhões, sendo a maior parte em abastecimento de água (57%), já como reflexo do programa de Planejamento Hídrico. Esse montante investido em 2022 é mais de duas vezes o valor aplicado no ano anterior (quando a CASAN investiu R\$ 252 milhões), levando a Companhia, no campo do abastecimento, à modernização e ampliação de sua infraes-

trutura atual à praticamente 100% da população na área urbana dos 194 municípios em que atua. As melhorias levaram em conta o crescimento constante da população e trazem mais condições para captação, tratamento, distribuição e reserva da água, um recurso natural cada vez mais distante dos centros urbanos e comprometido em períodos de estiagem.

Entre os investimentos, destaca-se o Projeto Chapecozinho, maior infraestrutura de abastecimento em implantação no Estado, com a construção de uma ETA capaz de produzir 1,2 mil litros de água por segundo.

No campo do esgotamento sanitário, novas estruturas foram entregues e beneficiando cidades como Araquari (Bairro Itinga), Balneário Piçarras,

Braço do Norte, Canoinhas, Chapecó (Bairro Efapi), Concórdia, Criciúma (Grande Próspera e São Luiz), Curitiba, Descanso, Erval Velho, Florianópolis, Forquilha, Ibirama, Indaial (Bairro Tapajós) e Laguna.

Outros importantes investimentos em esgotamento sanitário prosseguem, com 17 obras em andamento. Na Capital, a CASAN avança na ampliação do Sistema de Esgoto Insular e do Sistema Ingleses/Santinho, além do Sistema Saco-Grande/Monte Verde. Avançaram também as obras de esgoto em Balneário Piçarras, Barra do Sul, Ipira-Piratuba, Itá, Mafra, Rio do Sul, Santo Amaro e Xanxerê.

A CASAN ainda iniciou neste período aquela que será a maior obra de esgotamento sanitário de Santa Catarina: a desativação das lagoas de esta-

bilização de Potecas, em São José, e a construção de uma nova e moderna Estação de Tratamento.

No campo social, a Companhia foi reconhecida por sua atuação recebendo certificados de empresa cidadã, ofertado pelo Tribunal de Justiça de Santa Catarina. Premiada também no prêmio ESG ADVB na categoria social por sua atuação no programa Jovem aprendiz, além de receber o troféu Siriema, pela atuação da Universidade Corporativa na implantação dos ODS na Companhia; prêmio ser humano pelo desenvolvimento de pessoas por meio da Universidade Corporativa e certificação de responsabilidade social fornecida pela ALESC.

Outras conquistas como a manutenção do certificado *Women on board*, pela presença feminina em 4 das 9 vagas do conselho de administração

da Companhia; manutenção do selo de signatário do movimento ODS e andamento de propostas como a política de diversidade também foram comemoradas.

Assim, a Companhia segue ano após ano, aumentando a qualidade dos seus produtos e serviços, desenvolvendo e valorizando o capital humano, inovando e ampliando sua atuação em responsabilidade ambiental, metas perseguidas para continuar atuando com excelência no campo do saneamento, colaborando com a saúde pública e o desenvolvimento sustentável de Santa Catarina.

# DESTAQUES 2022

GRI 2-3



# DESTAQUES 2022



*Certificado de empresa cidadã – Programa Jovem Aprendiz 2021, recebido em 2022.*

Certificado na avaliação dos estudos de viabilidade e plano de captação de recursos da ARES – Certificado da 2ª etapa do marco regulatório.

## Certificado de Empresa cidadã

Devido à atuação no Programa, contratando Jovens oriundos de abrigos, a Casan recebeu, nos anos de 2020 e 2021, o selo de empresa cidadã, reconhecimento ofertado pelo Tribunal de Justiça de Santa Catarina. O selo é sempre concedido no ano seguinte ao de atuação (ex: O selo de 2021 foi recebido no ano de 2022).



*Premiação ADVB – Categoria Social: ‘Programa Jovem Aprendiz – Abrindo portas para o futuro’*

## Prêmio Esg ADVB/SC 2022 Categoria Social

Case: ‘Programa Jovem Aprendiz – Abrindo portas para o futuro’, na qual relata as melhorias feitas no programa, tal como a inserção de jovens vulneráveis, o que reduz as desigualdades na corrida pela colocação no mercado de trabalho.

# DESTAQUES 2022



*Premiação do Troféu SIEREMA, realizado em Goiás. Presença da diretoria da CASAN e o presidente do CREA SC, que foi prestigiar a única empresa de SC indicada.*

## Troféu Sieriema CREA de meio Ambiente, Categoria Gestão empresarial para ODS

**CASAN E OS ODS: IMPLANTANDO SUSTENTABILIDADE A PARTIR DA UNIVERSIDADE CORPORATIVA**

Autores: Fabiane A. Tasca Goerl; Felipe R Alves dos Santos; Viviane Carolina de Paula, Leticia Medeiros e Silva, Sabrina dos Santos Padilha, Franciele Var Thais L. Garcia Fernandes; Roberta Maas dos Anjos



*Certificação de responsabilidade social - 2022*

## Certificação de Responsabilidade Social da ALESC

A preparação iniciou já no ano de 2021 pois a companhia precisava publicar o relatório de sustentabilidade da CASAN no prazo previsto em edital. Alinhamento feito, a Casan preencheu a inscrição com dados de quatro diferentes setores e conseguiu trazer mais esta certificação para Companhia. A certificação mostra-se estratégica, sendo fornecida pela ALESC



# DESTAQUES 2022



*Diretoria e Gerente da UniCASAN recebendo a premiação do 1º lugar / Parte da equipe da UniCasan responsável pelos bons resultados.*

## Prêmio Ser Humano



O ano de 2022 marcou a maior e mais importante conquista recebida pela Universidade Corporativa da CASAN por meio do case 'DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS POR MEIO DA UNIVERSIDADE CORPORATIVA – A experiência da CASAN' no prêmio Ser Humano. Organizado pela Seccional SC da Associação Brasileira de Recursos Humanos (ABRH), a premiação é direcionada a estudantes, profissionais, empresas públicas e privadas que tenham contribuído para a evolução da prática de Gestão de Pessoas, visando promover o desenvolvimento humano e das organizações.

O projeto inscrito detalha inovações que vão muito além da 'obrigação laboral', transformando vidas e gerando valor às pessoas, tal como apresentado neste relatório. O projeto obteve a nota 94 (de 100) na categoria inscrita (DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS) e foi analisado por um Comitê Avaliador nacional, passando ainda por Auditoria externa para verificação de idoneidade. Apenas quatro projetos nesta categoria obtiveram nota acima de 90, recebendo premiação e certificação. Na cerimônia de entrega do prêmio a CASAN foi informada de que o projeto conquistou a maior nota na categoria, sendo escolhido para representar Santa Catarina na etapa nacional (2023).

# DESTAQUES 2022



Manutenção  
da Certificação  
*Women on Board*



Manutenção  
da Certificação  
de membro do  
movimento ODS SC

## Capital Financeiro

**1.409,9 bilhão** de Receita Bruta  
**91,9 milhões** de Lucro Líquido  
**367 milhões** de EBITDA

## Capital Manufaturado

**15.236 km** de redes de água  
**1.907 km** de redes de esgoto  
**334 estações** de tratamento de água  
**44 estações** de tratamento de esgoto  
**206.643KW** de energia elétrica consumidos

## Capital Natural

**12.414 Toneladas de CO2/KWH** gerado nas operações da companhia  
**272.184 m<sup>3</sup>** de volume de água produzido  
**48.144 m<sup>3</sup>** de volume de esgoto tratado devolvido à natureza.

## Capital Social e de Relacionamento

**2.714.337** clientes  
**456.459 mil** em investimentos sociais internos e externos  
**959.464 mil** investidos para produção/ operação no ambiente de ação da empresa

## Capital humano

**2.696** colaboradores  
**643** terceirizados  
**156** estagiários  
**114.080 horas** de capacitação

DESTAQUES  
2022

## EVOLUÇÃO EM NÚMEROS

GRI 2-1 | 2-7 | 201-1 | 303-5



### INDICADORES OPERACIONAIS

INDICADORES	ESG	UNIDADE	2022	2021	VARIÇÃO 2022X2021
G05A - Quantidade total de municípios atendidos com abastecimento de água	S	Qtd Municípios	194	194	-
G05B - Quantidade total de municípios atendidos com esgotamento sanitário	S	Qtd Municípios	29	29	-
G06A - População urbana residente do(s) município(s) com abastecimento de água	S	Qtd de pessoas	2.714.337	2.712.492	1.845
AG026 - População urbana atendida com abastecimento de água	S	Qtd de pessoas	2.688.413	2.684.209	4.204
ES026 - População urbana atendida com esgotamento sanitário	S	Qtd de pessoas	878.463	801.257	77.206
AG002 - Quantidade de ligações ativas de água	EG	Qtd de ligações	827.217	808.110	19.107
AG003 - Quantidade de economias ativas de água	EG	Qtd Economias	1.234.579	1.199.022	35.557
ES002 - Quantidade de ligações ativas de esgotos	EG	Qtd de ligações	144.616	119.269	25.347
ES003 - Quantidade de economias ativas de esgotos	EG	Qtd Economias	355.047	313.756	41.291
AG005 - Extensão da rede de água (Km)	SG	Km de rede	15.236,42	15.130,76	106
ES004 - Extensão da rede de esgotos (Km)	SG	Km de rede	1.907,64	1.781,25	126
AG006 - Volume de água produzido (1.000 m3)	ES	Qtd m³	272.184,05	263.958,70	8.225
AG010 - Volume de água consumido (1.000 m3)	ES	Qtd m³	165.307,99	160.786,82	4.521
AG028 - Consumo total de energia elétrica nos sistemas de água (1.000 Kw)	EG	Qtd kw	179.392,68	171.543,37	7.849
ES005 - Volume de esgotos coletado (1.000 m3)	ES	Qtd m³	48.143,94	41.950,31	6.194
ES006 - Volume de esgotos tratado (1.000 m3)	ES	Qtd m³	48.143,94	41.950,31	6.194
ES028 - Consumo total de energia elétrica nos sistemas de esgotos	EG	Qtd kw	27.250,79	25.554,33	1.696
IN001 - Densidade de economias de água por ligação	SG	Percentual	1,49	1,48	0,01
IN023 - Índice de atendimento urbano de água	SG	Percentual	99,04	98,96	0,09
IN024 - Índice de atendimento urbano de esgoto referido aos municípios atendidos com água	SG	Percentual	32,36	29,54	2,82
IN049 - Índice de perdas na distribuição	EG	Percentual	39,30	39,25	0,05

DESTAQUES  
2022

## EVOLUÇÃO EM NÚMEROS

GRI 2-1 | 2-7 | 201-1 | 303-5



### INDICADORES FINANCEIROS

INDICADORES	ESG	UNIDADE	2022	2021	VARIÇÃO 2022x2021
Ativo Total (AT)	G	Reais	4.343.394	3.907.671	435.723
Patrimônio Líquido (PL)	G	Reais	1.860.911	1.671.985	188.926
Receita Operacional Líquida (ROL)	G	Reais	1.409.964	1.217.771	192.193
Lucro Líquido (LL)	EG	Reais	91.990	134.950	-42.960
Endividamento Geral ((PC+PNC - RD)/AT)	EG	Percentual	57	57	-
EBITDA	EG	Reais	367.397	401.145	-33.748
EBIT	EG	Reais	236.213	278.595	-42.382
Geração de Caixa	EG	Reais	304.071	293.313	10.758
Endividamento Financeiro (EFT/AT)	EG	Percentual	38	36	2
Endividamento Curto Prazo (EFCP/EFT)	EG	Percentual	18,00	10,00	8
Margem Bruta (LB/ROL)	G	Percentual	44,37	50,00	-5,63
Margem Operacional (LO/ROL)	G	Percentual	9,69	16,00	-6,31
Margem Líquida (LL/ROL)	G	Percentual	6,52	11,00	-4,48
Margem EBITDA (EBITDA/ROL)	G	Percentual	26,06	32,94	-6,88
Rentabilidade Patrimonial (LL/(PL+RD))	G	Percentual	4,90	8,00	-3,10
Liquidez Geral ((AC+ARLP)/(PC+PNC-RD))	G	Percentual	31,00	33,00	-2,00
Liquidez Corrente (AC/PC)	G	Percentual	76,00	108,00	-32,00
Dívida Líquida/EBITDA	G	Percentual	440,00	330,00	110,00
Impostos/Receita Bruta <sup>1</sup>	EG	Percentual	12,74	14,00	-1,26

\* As **Demonstrações Financeiras** da companhia estão disponíveis para consulta no site da CVM e no portal de relações com investidores no link: <https://ri.casan.com.br/documentos-divulgados/demonstracoes-financeiras/>

DESTAQUES  
2022

## EVOLUÇÃO EM NÚMEROS

GRI 2-1 | 2-7 | 201-1 | 303-5



### INDICADORES SOCIAIS

INDICADORES	ESG	UNIDADE	2022	2021	VARIAÇÃO 2022X2021
Nº de Empregados(as) ao final do período	S	Qtd de pessoas	2696	2571	125
Nº de Admissões Durante o Período	S	Qtd de pessoas	64	86	-22
Nº de Mulheres que trabalham na Empresa	S	Qtd de pessoas	543	541	2
% de Cargos de Chefia ocupados por Mulheres (Considera apenas as funções gratificadas ocupadas)	S	Percentual	25,41	3,13	22,28
Nº de Negros que trabalham na Empresa	S	Qtd de pessoas	46	46	0
% de Cargos de Chefia ocupados por Negros(as)* (Considera apenas as funções gratificadas ocupadas)	S	Percentual	0,66	0,33	0,33
Nº de Empregados(as) com Deficiência (inclui aposentados por invalidez)	S	Qtd de pessoas	79	73	6



### INDICADORES SUSTENTABILIDADE

INDICADORES	ESG	UNIDADE	2022	2021	VARIAÇÃO 2022X2021
Consumo de CO2	E	toneladas de CO2	12414	9759	2655
Lodo destinado aos aterros sanitários	E	mil toneladas	16	21	-5
Quantidade de Sistemas de Abastecimento de Água Licenciados por período	E	Qtd de sistemas	30	81	-51
Quantidade de Sistemas de Esgotamento Sanitário Licenciados por período	E	Qtd de sistemas	25	32	-7
Tratos pelo Saneamento	E	QTD Tratos oferecidos	6	5	1
Se Liga na Rede	E	QTD cursos oferecidos	5	7	-2
Se Liga na Rede	E	Qtd pessoas atendidas	74	72	2
Educação Ambiental	E	Qtd pessoas atendidas	5916	1487	4429
Educação Ambiental	E	Qtd atividades oferecidas	139	40	99

# PERFIL CORPORATIVO



# A Companhia

GRI 2-1 | 2-3 | 2-6

A Companhia Catarinense de Águas e Saneamento (CASAN), CNPJ: 82.508.433/0001-17, com sede na Rua Emílio Blum, 83, Florianópolis, SC, CEP: 88.020-010, atua desde 1971 no setor de saneamento básico como concessionária na prestação de serviços de abastecimento de água e esgotamento sanitário com abrangência regional no Estado de Santa Catarina. Sociedade Anônima de economia mista e de capital aberto, a CASAN é controlada pelo Governo do Estado de Santa Catarina e regulamentada pela Lei Federal número 6.404/1976, pela Lei Federal número 13.303/2016, pela Lei Estadual número 741/2019 e pelas normas do seu Estatuto.

A CASAN encerrou o ano de 2022 prestando os seus serviços diretamente a uma população residente de 2,7 milhões de pessoas, distribuídas em 194 municípios (65% dos municípios do Estado e o município de Barracão, no Paraná). O equiva-

lente a 40% da população de Santa Catarina foi beneficiada com os serviços da Companhia, que também forneceu água no atacado para outros 4 municípios clientes operados com sistemas próprios, que juntos tem uma população superior a 200 mil habitantes.

A CASAN atua nos municípios por meio de Contratos de Programa, Contrato de Concessão, Convênios de Cooperação para Gestão Associada e Convênios de Gestão Compartilhada. Esses são os instrumentos legais firmados com as prefeituras municipais, as quais concedem à Companhia o direito de prestar os serviços de gestão, operação e manutenção de sistemas de abastecimento de água, de coleta e de tratamento de esgoto.

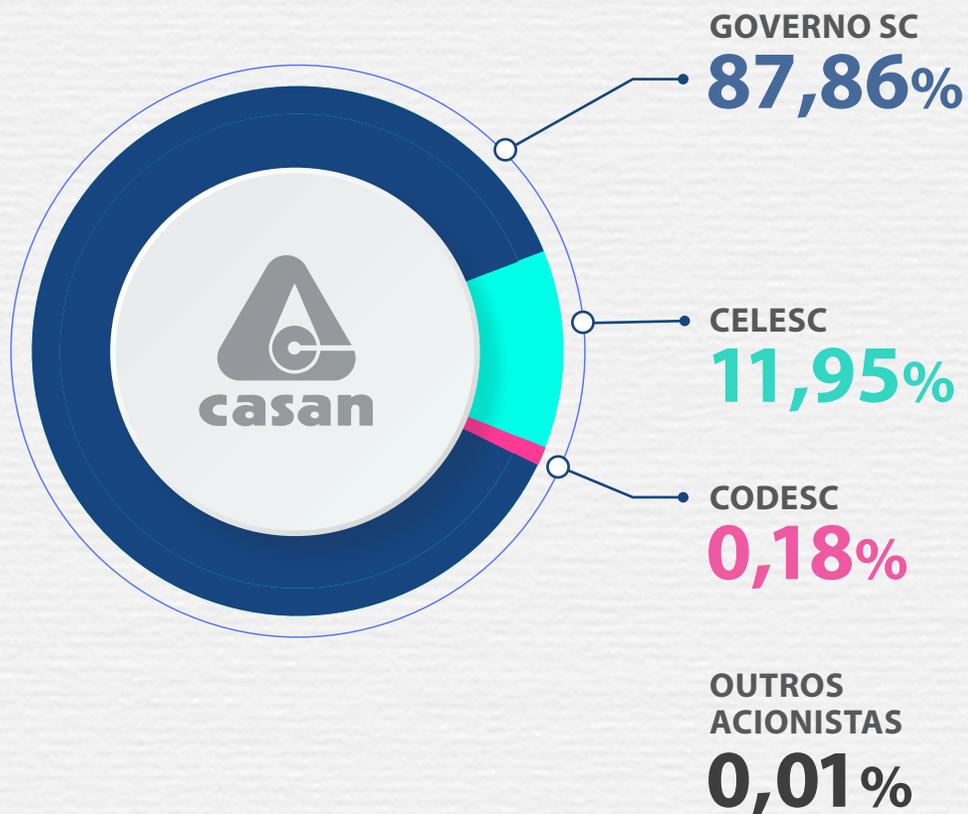
Cobrindo grande parte do Estado de Santa Catarina e extensa área territorial, a operação dos sistemas de saneamento é realizada através de

04 Superintendências Regionais de Negócios, divididas em: Superintendência Regional de Negócios Norte/Vale do Rio Itajaí (com sede em Rio do Sul), Superintendência Regional de Negócios Oeste (sede em Chapecó), Superintendência Regional de Negócios Sul/Serra (sede em Criciúma) e Superintendência Regional de Negócios Metropolitana da Grande Florianópolis (sede em Florianópolis).

Contando em 31/12/2022 com a colaboração de 2.696 empregados, as agências municipais são coordenadas e auxiliadas pela Matriz da Companhia com sede em Florianópolis e pelas Superintendências citadas.

## Destaque da Estrutura Societária da CASAN

31/12/2022



## Atendimento da CASAN no Estado de Santa Catarina

### Missão

Fornecer água tratada, coletar e tratar esgotos sanitários, promovendo saúde, conforto, qualidade de vida e desenvolvimento sustentável.



### Visão

A CASAN será, nos próximos cinco anos, uma instituição competitiva, empreendedora, inovadora, de referência nacional no desenvolvimento de pesquisas e na aplicação de novas tecnologias de gestão ligadas ao setor de saneamento.

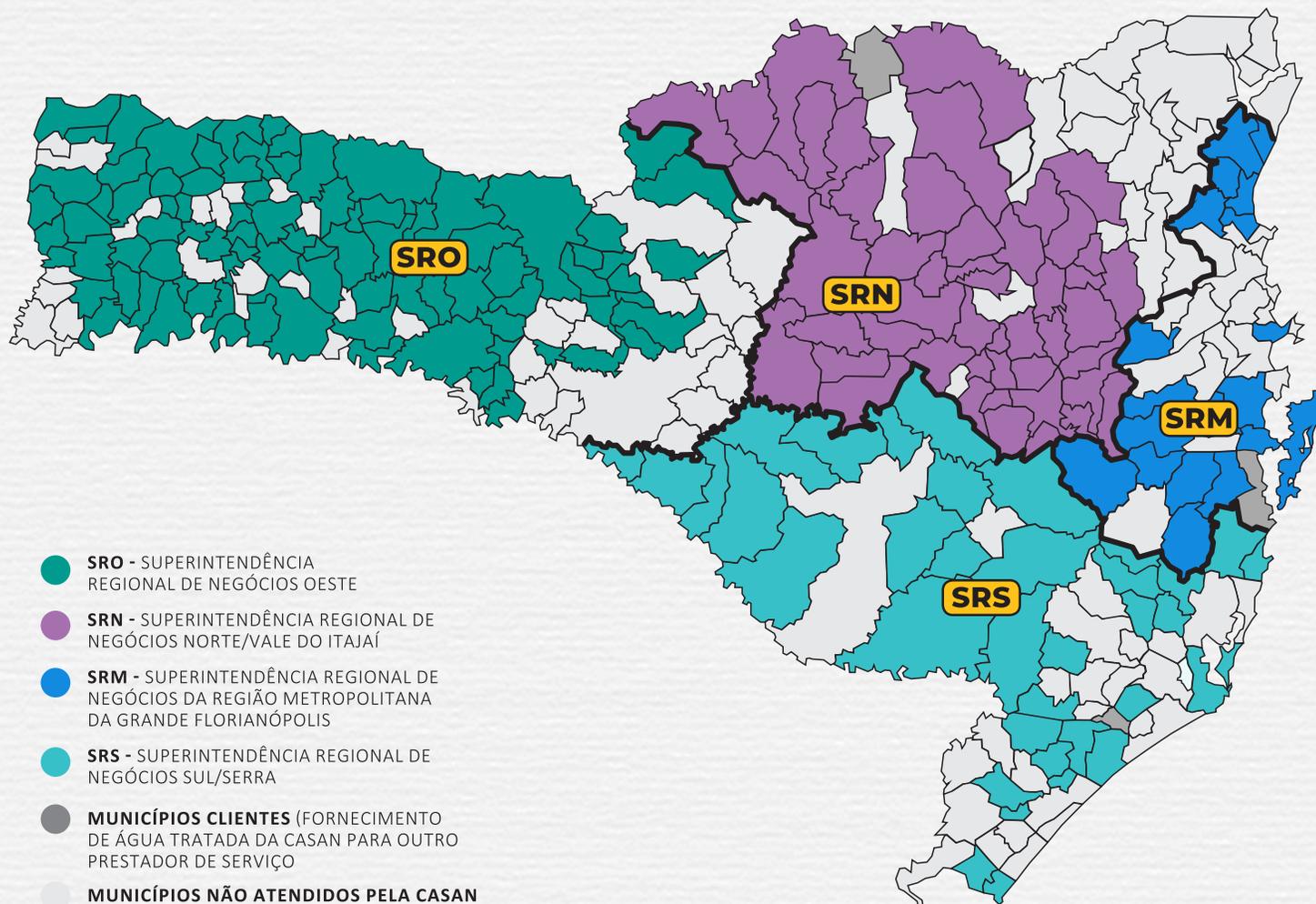


### Valores

Respeito às Leis, sustentabilidade, integridade, profissionalismo, transparência e impessoalidade



## Atendimento da CASAN no Estado de Santa Catarina



## Segmentos de Atuação

A Casan atua como instituição integrante do sistema de saneamento básico e de saúde do Estado de Santa Catarina prestando serviços de abastecimento de água e coleta e tratamento do esgotamento sanitário feito através de suas 04 (quatro) Superintendências Regionais de Negócios que integram 245 (duzentos e quarenta e cinco) Sistemas de Abastecimento de Água – SAA e 42 (quarenta e dois) Sistemas de Esgotamento Sanitário – SES.

Em 2022, foram transportados mais de 272 milhões de metros cúbicos de água tratada para atender uma base de clientes de 1,2 milhão de unidades autônomas com abastecimento de água sendo que, destas, mais de 355 mil unidades autônomas são atendidas também com serviços de esgotamento sanitário.

# Abastecimento de Água

GRI 303-1 | 303-2 | 303-3 | 303-5

## Produção, Adução e Distribuição de Água

O fornecimento de água pela CASAN aos seus consumidores envolve a captação, tratamento e distribuição de água de várias fontes para seus clientes, seja em suas residências ou estabelecimentos. Em 2022, a Companhia disponibilizou cerca de 272 milhões de metros cúbicos de água. A Superintendência da Região Metropolitana da Grande Florianópolis constitui o principal mercado da Companhia e representa aproximadamente 42% do volume de água faturada.

A região litorânea do estado tem as maiores demandas durante os meses de verão, quando aumentam os níveis de consumo de água. Há uma redução significativa da demanda nos meses de inverno. Os meses de verão, usualmente, coincidem com as estações das chuvas, enquanto o inverno, quando a demanda de água é menor, corresponde à estação de seca na região.



Produção  
em 2022:  
**272**  
milhões  
de metros  
cúbicos de  
água



## Tratamento e Controle de Qualidade da Água

A água é tratada nas estações de tratamento da CASAN antes de ser disponibilizada para consumo. São 151 estações de tratamento e 183 unidades de tratamento, que atendem a 194 municípios. A tecnologia empregada no tratamento depende da natureza da fonte de abastecimento e da qualidade da água bruta. A água bruta captada em rios geralmente necessita de tratamento completo, por sua vez, no tratamento de água originária de fontes subterrâneas, as técnicas utilizadas são mais simples.

Nas estações de tratamento de água são aplicadas diferentes concepções de processos de tratamento, dependendo das características físicas, químicas e biológicas da água do manancial a ser utilizado. Na água proveniente de mananciais de superfície o processo de tratamento compreende desde simples filtração até tratamento completo, como floculação, decantação, filtração e desinfecção.



**151**  
estações de  
tratamento

**183**  
unidades de  
tratamento



**194**  
municípios



Nas unidades de tratamento, por exemplo, a água captada em poços profundos apresenta melhores condições de tratabilidade, necessitando em geral, apenas a desinfecção por produtos à base de cloro.

Em toda a água distribuída pela Companhia é aplicado o flúor; esta aplicação não é considerada tratamento, mas sim, um benefício disponibilizado à população, visando a redução do índice de cárie dentária. A qualidade da água é monitorada em todas as fases do processo de abastecimento, desde os mananciais, estações de tratamento até a rede de distribuição.

A CASAN mantém dez laboratórios de Controle de Qualidade da Água estrategicamente distribuídos no território do estado de Santa Catarina, possuindo as unidades localizadas nos municípios de cada Superintendência, sendo para SRO: Chapecó, São Miguel do Oeste e Iomerê; para SRN: Rio do Sul, Curitiba e Mafrá; para SRM: Florianópolis e Balneário Piçarras; para SRS: Pescaria Brava e Criciúma.



Essas unidades laboratoriais realizaram aproximadamente um total de 538.587 ensaios no último ano, distribuídos em ensaios nas matrizes de água distribuída, água tratada e água bruta, abrangendo tanto ensaios físico-químicos quanto microbiológicos. Deste total, aproximadamente 357.790 análises são físico-químicas e aproxi-

madamente 178.607 ensaios microbiológicos.

As amostras são coletadas no sistema de distribuição, em pontos de entrega aos usuários, nos pontos de captação de água bruta e nas saídas de tratamentos. A amostragem é realizada em toda a área de abrangência do Sistema de Abas-

tecimento de Água - SAA, assegurando o abastecimento de água com a qualidade e segurança preconizadas no padrão de potabilidade brasileiro, cumprindo com as definições das legislações vigentes. Toda gestão destes ensaios ocorre por meio do Sistema Integrado da Qualidade – SIQ, desenvolvido internamente na companhia conforme necessidades.

Além das unidades de controle de qualidade das Superintendências, a CASAN possui laboratório de preparo de soluções químicas, localizado em Florianópolis. Esta unidade de laboratório produz material utilizado para ensaios físico-químicos tanto na operação das unidades de tratamento quanto nas unidades de laboratório de controle de qualidade. Além disso, os materiais produzidos por esta unidade de laboratório são utilizados tanto no controle de qualidade do monitoramento da matriz água quanto da matriz efluentes.

Atualmente a Companhia possui implementado um Sistema de Gestão da Qualidade, conforme

os requisitos estabelecidos na norma ABNT NBR ISO/IEC 17025:2017 em duas de suas unidades. O Laboratório Regional de Chapecó possui acreditação para o seguinte escopo, conforme CRL 1494 : flúor, cor, turbidez, colimetria de presença e ausência para coliformes totais e *E.Coli*, amostragem, nitrogênio amoniacal, surfactantes aniônicos, fósforo total, Demanda Química de Oxigênio (DQO); e amostragem, abrangendo os ensaios em campo de cloro residual, pH e temperatura. Já o Laboratório de Análises de Águas da SRM possui acreditação para o seguinte escopo, conforme CRL 1629: cor, turbidez, fluoreto, colimetria de presença e ausência para coliformes totais e *E.Coli*; e amostragem, abrangendo os ensaios em campo de pH, Cloro residual e temperatura . A unidade de Criciúma está em fase de finalização da implementação para dar sequência aos trâmites de avaliação para reconhecimento no INMETRO. O restante das unidades está em fase de estruturação, atualização e implementação documental dos procedimentos administrativos e técnicos mínimos de qualidade exigidos para a segurança da execução das atividades de labora-



tório, sendo projetado. Além disso, a CASAN conta com equipe de auditores internos, composta por profissionais das unidades de laboratórios, os quais têm por objetivo a avaliação e auxílio às outras unidades de laboratório no enfrentamento das dificuldades relacionadas à implementação e manutenção de um sistema de gestão da qualidade operante.

O controle de qualidade dos produtos químicos utilizados para o tratamento da água é realizado em cada carga de produto entregue, com o objetivo de avaliar se a qualidade do produto fornecido se encontra conforme determina a especificação técnica da CASAN. O produto não poderá conter substâncias em níveis de concentrações, as quais tornam a água potável em desacordo com o padrão de potabilidade prescrito pela Portaria 888 de 04 de maio de 2021 do Ministério da Saúde e a norma ABNT NBR 15.784 - Produtos químicos utilizados no tratamento de água para consumo humano – Efeitos à saúde – Requisitos. No último ano foram analisadas aproximadamente 1.673 amostras de produtos químicos, totali-



Em 2022

**1.673**  
amostras de  
produtos  
químicos  
realizadas

**4.434**  
ensaios

zando 4.434 ensaios. As amostras são coletadas no momento da entrega do produto químico e são encaminhadas para o Laboratório de Análise de Produtos Químicos da Divisão de Controle de Qualidade de Materiais da Gerência de Suprimentos. O resultado das análises é encaminhado trimestralmente para as Agências Reguladoras.



## Distribuição de água

A água tratada é distribuída pela CASAN por meio de redes e adutoras, que variam de 50 a 1.200 milímetros de diâmetro. Em 31 de dezembro de 2022, a extensão da rede de distribuição de água era de aproximadamente 15.257 quilômetros e o número de ligações de água superava 827 mil unidades.

A maior parte das tubulações da rede de distribuição de água é de ferro fundido ou cloreto de polivinil (PVC). As tubulações de distribuição nas residências dos consumidores são tipicamente de polietileno de alta densidade (PEAD). As adutoras são, em sua maioria, de aço, ferro fundido ou fibra.



**Em 2022:**  
**827**  
**mil unidades**  
**com ligação**  
**de água**

Todo o sistema de distribuição é pressurizado e conta com reservatórios para regularizar a distribuição em períodos de consumo elevado. Os tanques de reservação de água tratada e as estações de bombeamento regulam o volume da água que flui através das redes, visando a manutenção de pressão adequada e o contínuo abastecimento de água.

A CASAN possui 1006 reservatórios de distribuição de água, com capacidade total de 439.464 metros cúbicos. Além disso, há 1.551 estações elevatórias de água, incluindo-se as localizadas em estações

de tratamento, estações elevatórias intermediárias e pequenas estações auxiliares que atendem a áreas específicas.

As adutoras são revestidas internamente e, periodicamente, são realizadas descargas para a manutenção das mesmas e da qualidade da água aduzida.

Os vazamentos na rede, decorrentes de rompimentos e rupturas, podem ser informados à Companhia por meio de serviço telefônico gratuito ou via o website da empresa.

## Evolução Ligações de Água - 2013 a 2022

Ano	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Redes de água (km)	12,660	13,167	13,088	13,307	13,723	13,777	14,541	14,769	15,130	15,257
Número de Ligações	725,644	750,656	762,218	775,330	787,210	777,674	773,375	798,716	808,110	827,217



## É bom saber

Segundo o SNIS (Sistema Nacional de Informações sobre Saneamento), um Sistema de Abastecimento de Água pode ser entendido como o conjunto de infraestruturas, equipamentos e serviços com o objetivo de distribuir água potável para o consumo humano, bem como para o consumo industrial, comercial, dentre outros usos.

Um **Sistema de Abastecimento de Água (SAA)** convencional é composto por diversas etapas, tais como captação de água bruta em mananciais superficiais, captação subterrânea, adutoras, estação elevatórias de água bruta ou tratada (ERAB e ERAT), estação de tratamento de água (ETA), reservatórios, rede de distribuição, ligações domiciliares, entre outros que compõem um sistema de abastecimento de água, representado na figura ao lado.

### Exemplo de um Sistema de Abastecimento de Água Completo



Fonte: ALFACOMP, 2019.



# Coleta e Tratamento de Esgoto

GRI 303-4 | 306-1

## Sobre as Atividades Relativas à Esgoto

A principal função do Sistema de Esgotamento Sanitário da CASAN é coletar, transportar e tratar esgoto sanitário. A Companhia é responsável pela coleta e disposição de esgoto através de redes coletoras sucedidas de sistemas de tratamento. Em 2022, a CASAN coletou em média 131.901 m<sup>3</sup>/dia do esgoto produzido nos municípios da Superintendência da Região Metropolitana de Florianópolis, Superintendências Regional Oeste, Norte Vale e Sul/Serra, possuindo um índice de atendimento de aproximadamente 26 %.

O índice de atendimento na Região Metropolitana de Florianópolis corresponde a 47,37%, na Superintendência Sul/Serra, 27,77%, Norte/Vale 7,37% e na Superintendência Regional Oeste, 14,78%, respectivamente.

Em 2022, a Companhia era responsável pela operação e manutenção de, aproximadamente, 1.893,87 quilômetros de redes coletoras de esgoto, coletores-troncos, interceptores e emissários, dos quais cerca de 693,9 quilômetros estão localizados na Superintendência da Região Metropolitana da Grande Florianópolis, 566,37 quilômetros na Superintendência Sul/Serra, 146,14 distribuídos quilômetros na Supe-



**26%**  
é o índice de  
atendimento em  
tratamento de  
esgoto



rintendências Norte/Vale e 487,44 quilômetros nas superintendências Oeste. O total de ligações de esgoto em 31 de dezembro de 2022 era de 144.616 unidades.

A rede de coleta de esgoto é projetada para operar por fluxo gravitacional, embora sejam necessárias estações elevatórias em certas partes do sistema de coleta para assegurar o fluxo contínuo.

Os efluentes das estações de tratamento de esgoto (ETEs) devem atender aos padrões de lançamento e qualidade estabelecidos pela regulamentação federal e estadual. Os padrões de lançamento relacionam-se à composição dos efluentes, anteriormente à sua disposição final em corpos receptores, ao passo que os padrões de qualidade determinam as condições dos mananciais posteriormente à diluição dos efluentes. Os padrões, tanto de lançamento como de qualidade, variam de acordo com o uso pretendido do recurso hídrico: quanto mais importante a finalidade para a qual a água será usada, mais rígidos são os padrões aplicáveis.

A Companhia assume o custo de instalação das ligações de esgoto desde a caixa de inspeção até a rede coletora. O usuário é responsável pelo sub-coletor, caixa de gordura e caixa de limpeza.



Atualmente  
a Companhia  
possui  
**44**  
estações de  
tratamento  
de esgoto em  
operação



## Tratamento de Esgoto

Em 2022, aproximadamente 48.134.935 m<sup>3</sup> de esgoto foram tratados nas estações de tratamento de esgoto da CASAN, sendo posteriormente dispostos em corpos receptores, tais como rios e Oceano Atlântico, em conformidade com a legislação aplicável.

A finalidade do tratamento de esgoto é proporcionar a disposição final correta do esgoto sanitário, de forma a cumprir a Resolução CONSEMA 182/2021, referente à proteção e melhoria de qualidade ambiental, e que estipula concentrações máximas de certas substâncias antes do lançamento no meio ambiente. Embora a vazão e a composição do esgoto que chegam às estações de tratamento variem, mais de 98% de seu teor, em média, é composto de água. O tratamento de esgoto consiste essencialmente em processos de separação física e em biológicos, que degradam a matéria orgânica e reduzem a carga microbiológica e de substâncias nocivas.

O tratamento de esgoto é dividido em diferentes ní-

veis, de acordo com o grau de remoção de poluentes desejado. O tratamento preliminar destina-se à remoção de materiais de maiores dimensões e sólidos, como areia e gordura. Nesta etapa geralmente são utilizados mecanismos físicos, como gradeamento e sedimentação, tendo a finalidade de proteger as unidades de tratamento subsequentes e dispositivos de transporte como, por exemplo, bombas e tubulações, além de garantir a manutenção dos aspectos estéticos dos corpos receptores.

Para os demais níveis de tratamento a CASAN utiliza diversos processos, dentre eles lodos ativados, reatores anaeróbios e lagoas de estabilização.

No processo de tratamento com lodo ativado, modalidade aeração prolongada, adotado na ETE Insular, após o tratamento preliminar o esgoto segue para o seletor biológico, primeira unidade do processo biológico, a qual tem a função de evitar o desenvolvimento de bactérias filamentosas e propiciar a formação de flocos com maior sedimentabilidade do lodo na decantação secundária.

Na unidade de desnitrificação, o esgoto bruto afluyente, rico em substâncias carbonáceas, é misturado, em condições anóxicas, com o lodo ativado retornado do decantador, para que, sob a ação de microrganismos heterotróficos, ocorra a redução de compostos nitrogenados.

O produto remanescente da etapa anterior é submetido ao tratamento de lodo ativado, principal processo de tratamento de esgoto utilizado pela CASAN. O processo biológico de tratamento é semelhante à autodepuração feita pela natureza nos corpos hídricos, porém de maneira concentrada e acelerada, os poluentes biodegradáveis são digeridos por bactérias aeróbias. Este tipo de bactéria utiliza o oxigênio introduzido no meio líquido,

através de aeradores mecânicos, como fonte de energia para a digestão da matéria orgânica. A quantidade de oxigênio introduzido no reator biológico é suficiente para a digestão da matéria orgânica carbonácea e a nitrificação do nitrogênio orgânico total presente no esgoto.

Os principais tipos de estação de tratamento de esgoto operadas pela CASAN são: lodo ativado, nas modalidades aeração prolongada e valos de oxidação; reator UASB seguido de lodo ativado; reator UASB seguido de biofiltro aerado submerso; reator UASB seguido de filtro biológico; lagoa de estabilização; filtro biológico de alta taxa seguido de floco-flotação e reator de biofilme de leito móvel (MBBR).



## Evolução Ligações de Esgoto - 2013 a 2022

Item	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Redes de esgoto (km)	1,220	1,220	1,197	1,472	1,588	1,588	1,703	1,823	1,781	1,894
Número de Ligações	67,494	71,022	75,435	85,194	93,697	98,755	107,254	109,985	127,989	144,616



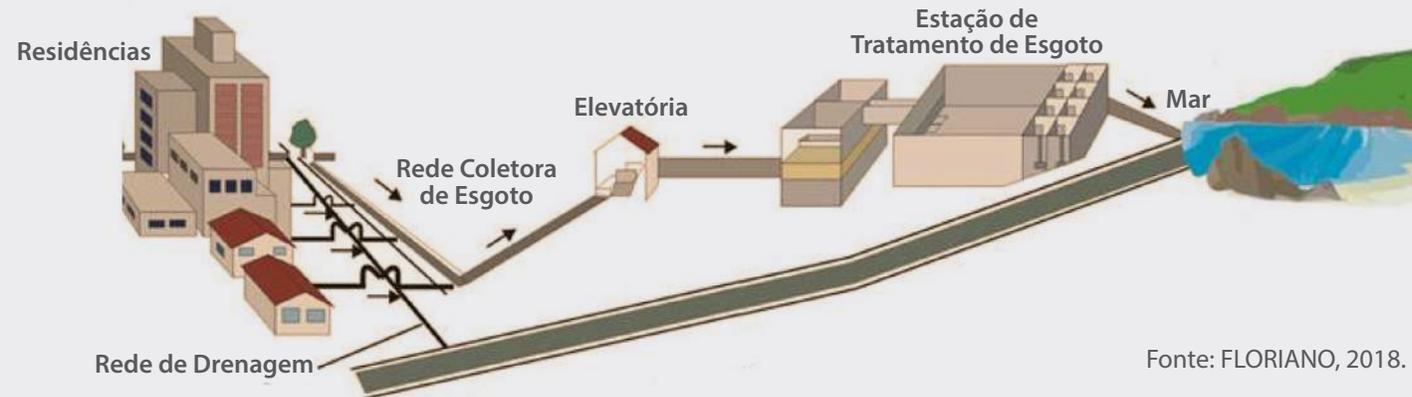
## É bom saber

### Sistema de Esgotamento Sanitário – SES

Um sistema convencional de esgotamento sanitário é dividido em algumas estruturas, como a ligação domiciliar, redes de coleta de esgoto sanitário, estações elevatórias de esgoto (EEE), estações de tratamento de esgoto (ETE), e por último o emissário que é por onde se transporta o esgoto tratado para um corpo receptor (lago, rio ou mar).

A coleta do efluente sanitário é feita por uma rede de tubulações que conecta a fonte geradora dos esgotos domésticos (casas, prédios,

### Sistemas Esgotamento Sanitário

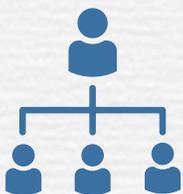


edifícios comerciais) a uma Estação de Tratamento de Esgotos (ETE), que é o principal componente estrutural de um sistema de esgotamento sanitário, possuindo diversos sistemas de tratamento, dependendo do tamanho e de-

manda, tendo a premissa de remoção de boa parte dos poluentes presentes nestes efluentes, até se alcançar parâmetros aceitáveis e seguros de tratamento para o seu lançamento em corpos receptores. (SNIS 2019)

# Estrutura de Governança

GRI 2-9 | 2-10 | 2-11 | 2-12 | 2-15 | 2-17 | 2-18 | 2-19



O modelo de Governança Corporativa da CASAN está sujeito a diversos regulamentos. A Lei das Sociedades Anônimas (nº 6.404/1976) e, mais recentemente, a Lei das Estatais (nº 13.303/2016) e a Lei do Saneamento (nº 11.445/2007) fazem parte do arcabouço legal ao qual a Companhia está sujeita para desenvolvimento de suas atividades, além das normas das autoridades que regulam o mercado de capitais e diretrizes das Agências Reguladoras que regulamentam sua área de atuação.

## A administração da CASAN é exercida pela:

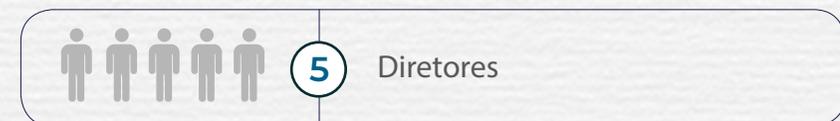
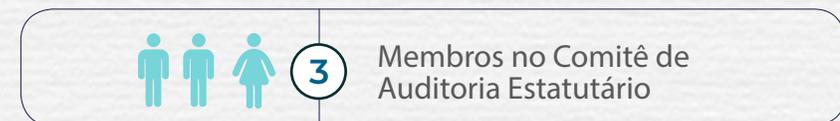
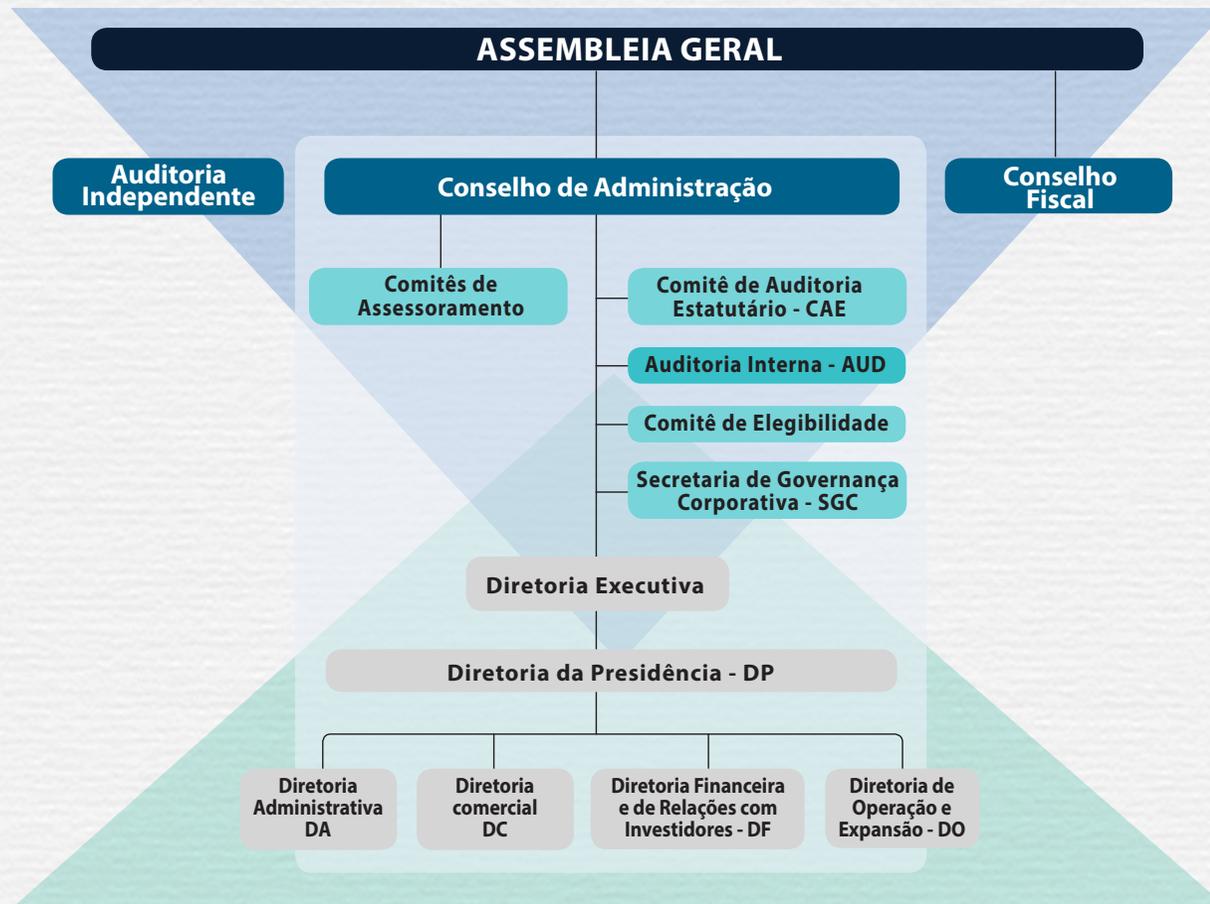
- Assembleia Geral, com funções deliberativas;
- Conselho de Administração, com funções deliberativas;
- Diretoria Executiva, com funções representativas e executivas;
- Conselho Fiscal, com função fiscalizatória.

## Outras estruturas de apoio à governança:

- Comitê de Auditoria Estatutário
- Auditoria Interna vinculada ao Conselho de Administração
- Gestão de Riscos, Controles Internos e Conformidade
- Manutenção de relacionamento direto e transparente com ampla divulgação e comunicações ao mercado e demais *stakeholders* através da CVM e redes sociais.

# Estrutura de governança

A estrutura de governança corporativa da CASAN é atualmente representada pelo organograma a seguir:



## Assembleia Geral

A Assembleia Geral de Acionistas é o órgão máximo decisório da Companhia. A fim de incentivar a participação dos acionistas, a Companhia divulga a Convocação da Assembleia com, no mínimo, 30 dias de antecedência, publicando a Proposta da Administração junto ao Edital de Convocação e ao Boletim de Voto à Distância. A votação e a participação podem se dar presencialmente, por boletim de voto à distância ou, ainda, digitalmente, nos termos do edital.

Os documentos relativos à Assembleia Geral são postos à disposição dos acionistas no website da Companhia (<https://ri.casan.com.br/governanca-corporativa/assembleias-gerais/>), bem como nas páginas da Comissão de Valores Mobiliários e da B3, onde também podem ser acessados detalhes acerca de Assembleias já realizadas inclusive sobre a participação e votação.

Em 2022 foram realizadas 1 (uma) Assembleia Ordinária e 2 (duas) Assembleias Extraordinárias.



## Conselho de Administração

O Conselho de Administração é composto por nove membros, sendo um o Diretor-Presidente, um Conselheiro Independente, um representante dos empregados, e um representante dos acionistas minoritários.

As reuniões do Conselho de Administração são realizadas somente com a presença da maioria dos seus membros e as deliberações são tomadas por maioria de votos dos presentes, cabendo ao Presidente, em caso de empate, o voto adicional de qualidade.

Conflitos de interesse devem ser manifestados, abster-se de intervir, constar em ata e ausentar-se das decisões conforme o estabelecido no Regimento do Conselho que disciplina o funcionamento do mesmo. A Avaliação dos membros do Conselho de Administração e da Diretoria Executiva é anual. Foram Realizadas no decorrer de 2022 12 (doze) Reuniões do Conselho de Administração.

As Atas das Reuniões estão disponibilizadas no site da Companhia:



<https://ri.CASAN.com.br/governanca-corporativa/atas-das-reunioes/reunioes-do-conselho-de-administracao/>

## Composição do Conselho de Administração em 31 de dezembro de 2022

- Decio Augusto Bacedo de Vargas (Presidente)
- Daniella Godinho Abreu
- Eduardo Firmino Guedes
- Eduardo José de Souza (Representante dos Minoritários)
- Haneron Victor Marcos (Representante dos Empregados)
- Messias de Souza
- Roberta Maas dos Anjos
- Sabrina Weiss Raupp
- Sílvia Santos (Membro Independente)

## Composição do Conselho de Administração na publicação do relatório

- Arnaldo Ferreira dos Santos
- Alfeu Luiz Abreu (Presidente)
- Karla Celina Ghisi da Luz
- Ivan Gabriel Coutinho (Representante dos Minoritários)
- Haneron Victor Marcos (Representante dos Empregados)
- Edson Moritz
- Rita de Cássia Ferreira Volpato (Membro Independente)
- Rosilda Santos
- Tânia Mara Souza Regis

## Conselho Fiscal

Órgão permanente de fiscalização, de atuação colegiada e individual, o Conselho Fiscal é composto por 5 (cinco) membros efetivos e igual número de suplentes, acionistas ou não, sendo pelo menos 1 (um) membro indicado pelo ente controlador, com pré-requisitos definidos no Estatuto. Eleitos pela Assembleia Geral Ordinária para um mandato de 2 (dois) anos, tem permitidas, no máximo, 2 (duas) reconduções consecutivas. Ordinariamente o Conselho Fiscal se reúne uma vez por trimestre e, extraordinariamente, quando necessário.

### Composição do Conselho Fiscal em 31 de dezembro de 2022.

- Matheus Hoffmann Machado
- Luiz Felipe Ferreira
- Márcio Ferreira
- Letícia Pedercini Issa (Representante dos Minoritários Preferencialistas)
- Alexandre Pedercini Issa (Representante dos Minoritários Ordinaristas)

### Composição do Conselho Fiscal na publicação do relatório:

- Alexandre Pedercini Issa (Representante dos Minoritários Ordinaristas)
- Gabriela Soares Pedercini (Representante dos Minoritários Preferencialistas)
- Ricardo Euclides Grandó
- Alcides Alves de Andrade Neto
- Fábio Wagner Pinto

*Para o apoio e fiscalização da gestão, a Companhia conta com comitês de assessoramento que mantêm diferentes linhas de reporte, prestando suporte aos tomadores de decisão em relação a temas específicos.*

## Comitê de Auditoria Estatutário

O Comitê de Auditoria Estatutário é composto por 3 (três) membros, em sua maioria independentes, eleitos e destituídos pelo Conselho de Administração para um mandato de 2 (dois) anos, permitida uma única reeleição.

Para cumprir com o objetivo de avaliar a qualidade das demonstrações financeiras, a efetividade dos sistemas de controle interno inclusive das auditorias interna e independente, o Comitê de Auditoria Estatutário reúne-se no mínimo 2 (duas) vezes por mês e tem lavradas Atas de todas as suas reuniões.

### Membros reeleitos em julho de 2022

- Carlos Rocha Velloso
- Cristiane Scholz Faísca Cardoso
- Eduardo Person Pardini

As atas das Reuniões do Comitê de Auditoria Estatutário estão disponibilizadas no site da Companhia: <https://ri.CASAN.com.br/governanca-corporativa/atas-das-reunioes/reunioes-do-comite-de-auditoria-estatutario/>



## Comitês de Assessoramento

Em 2022, a Companhia foi assessorada por cinco Comitês de Assessoramento, compostos por no mínimo dois Conselheiros de Administração. Com reuniões regulares e assuntos específicos, os comitês analisam prévia e detalhadamente as questões que serão tratadas pelo Conselho de Administração, emitindo parecer ou recomendação sobre o assunto. Os Comitês de Assessoramento possuem Regimento Interno próprio e são demandados em razão de matérias de seus escopos.

### Segue abaixo a lista dos comitês de assessoramento:

- Comitê Jurídico e Regulatório;
- Comitê Financeiro;
- Comitê de Governança, Risco e Conformidade;
- Comitê de Recursos Humanos;
- Comitê de Eficiência, Sustentabilidade e Inovação;

## Comitê de Elegibilidade

Constituído por 3 (três) membros efetivos, nomeados, empossados e destituídos pelo Conselho de Administração, dentre empregados da Companhia, com reputação ilibada, o comitê de elegibilidade tem caráter permanente, e a finalidade de auxiliar os acionistas na verificação da conformidade do processo de indicação e de avaliação de membros para o Conselho de Administração, Diretoria Executiva e Conselho Fiscal. O Comitê de Elegibilidade reúne-se sempre que necessário e, quando convocado, tem o prazo máximo de 8 (oito) dias úteis para se manifestar

### Membros em 31 de dezembro de 2022

- Allyson Alberto Mazzarin
- Carlos Alberto Coutinho
- Mariana Moreira Carmes

### Membros na publicação do relatório:

- Allyson Alberto Mazzarin
- Raquel Beatriz Fidelis
- Rodrigo Malschitzky Jacques

## Diretoria executiva

A Diretoria Executiva da CASAN é composta por 5 membros: 1 (um) Diretor Presidente, 1 (um) Diretor Administrativo, 1 (um) Diretor de Operação e Expansão, 1 (um) Diretor Financeiro e de Relações com os Investidores e 1 (um) Diretor Comercial, todos eleitos para um mandato de 2 (dois) anos, podendo ser reeleitos por no máximo 3 (três) vezes consecutivas e destituídos a qualquer tempo, exceto o Diretor Comercial que é eleito pelos empregados da Companhia. O Diretor Presidente da Companhia é também membro integrante do Conselho de Administração.

A Diretoria é orientada pela Assembleia Geral e pelo Conselho de Administração, órgão executivo de administração e representação, responsável por assegurar o funcionamento regular da Companhia, reunindo-se mediante a convocação do Diretor Presidente.

### Diretoria executiva em 31 de dezembro de 2022

- Roberta Maas dos Anjos (Diretora-Presidente)
- Evandro André Martins (Diretor Administrativo)
- Ivan Gabriel Coutinho (Diretor Financeiro e de Relações com os Investidores)
- Pedro Joel Horstmann (Diretor de Operação e Expansão)
- Giovani Pickler (Diretor Comercial)

### Diretoria executiva na publicação do relatório:

- Edson Moritz (Diretor-Presidente)
- Natan Marcondes Monteiro Osório (Diretor Administrativo)
- Edson Moritz (Diretor Financeiro e de Relações com os Investidores)
- Pedro Joel Horstmann (Diretor de Operação e Expansão)
- Giovani Pickler (Diretor Comercial)

## Remuneração da Administração

A remuneração dos Conselheiros, membros do Comitê de Auditoria Estatutário e Diretores da CASAN é avaliada anualmente e o valor global a ser despendido com honorários, verbas de representação, encargos sociais, 13º salário, adicional de férias, plano de saúde, vale-alimentação, diárias, deslocamentos referentes ao pagamento de passagens e reembolsos de despesas de combustível para deslocamento dos Conselheiros, na forma do regulamento, e Plano Previdenciário CASANPREV, para o período de um ano é estabelecido na Assembleia Geral Ordinária, sem prejuízo da majoração da remuneração individual dos Administradores e Conselheiros Fiscais, na mesma época, e no limite do percentual que vier, eventualmente, a ser concedido aos empregados da Companhia.

Em 2022, a Companhia dispendeu R\$ 3.191.833,47 (três milhões, cento e noventa e um mil, oitocentos e trinta e três reais e quarenta e sete centavos) com a remuneração dos Conselheiros, membros do Comitê de Auditoria Estatutário e Diretores.



Em 2022:  
**3,1**  
milhões de  
reais foram  
gastos com  
remuneração de  
Conselheiros,  
membros  
do Comitê  
de Auditoria  
Estatutário e  
Diretores

O Diretor-Presidente não recebe remuneração por participar como membro do Conselho de Administração, visto que o Estatuto Social da CASAN veda a acumulação de remunerações ou honorários pela atuação em mais de um órgão estatutário na Companhia, cabendo ao interessado, neste caso, optar pela remuneração de apenas um deles.

Para mais informações sobre a remuneração mensal dos administradores da Companhia bem como composição da remuneração dos órgãos estatutários, ver "Item 13" do Formulário de Referência da CASAN disponível em: <https://ri.CASAN.com.br/governanca-corporativa/formulario-cadastral-e-de-referencia>



# Ética e Integridade e Medidas Anticorrupção

GRI 2-23 | 2-24 | 2-26 | 205-2 | 405-1 | 406-1 | 410-1 | 411-1

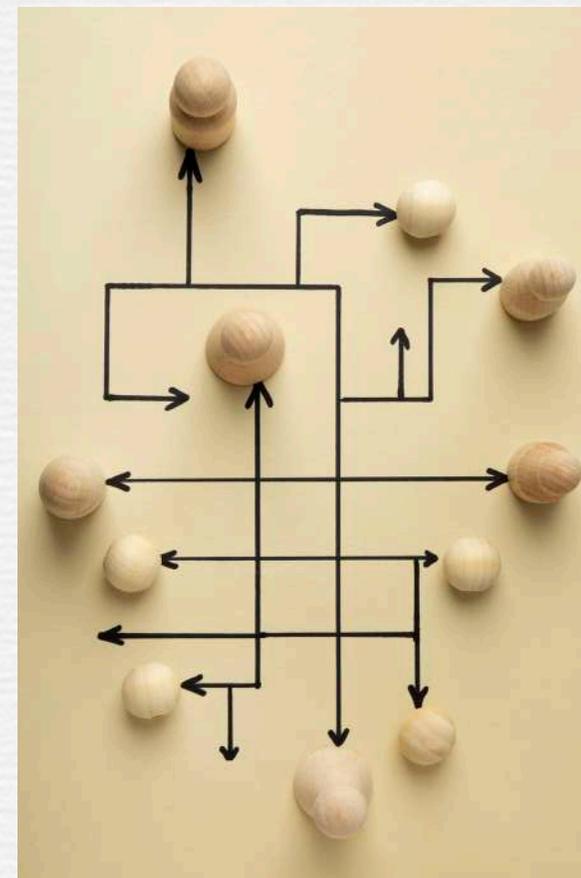
## Programa de Integridade

A Casan possui um Programa de Integridade, aprovado pelo Conselho de Administração e acessível em seu Portal da Transparência e no site de Relações com os Investidores, que consiste em um conjunto de mecanismos e procedimentos internos de integridade, auditoria e incentivo à denúncia de irregularidades e na aplicação efetiva do Código de Conduta e Integridade e demais documentos normativos com a finalidade de prevenir, detectar e sanar desvios, fraudes, irregularidades e atos ilícitos praticados contra a Companhia e a administração pública.

Além da responsabilidade individual de cada agente público em agir de acordo com os padrões legais e normativos, sob supervisão e orientação de seus superiores hierárquicos, o Programa de

Integridade conta com unidades organizacionais que integram uma camada de defesa contra a ocorrência de fraudes e atos de corrupção, atuando no monitoramento contínuo do programa, na manutenção, divulgação e treinamento sobre o Código de Conduta e Integridade, na ampla divulgação do canal de denúncias, no recebimento e tratamento de denúncias, na investigação de casos concretos de integridade, na aplicação de sanções disciplinares, nas diligências relacionadas a terceiros, na identificação, avaliação e tratamento dos riscos de integridade, nos trabalhos de auditoria interna, entre outros.

Nessa estrutura e processos de integridade, os riscos identificados são continuamente monitorados e reavaliados em frequência proporcional ao grau de exposição, sendo aqueles mais significativos reportados trimestralmente à alta administração.



As estruturas organizacionais envolvidas no monitoramento do funcionamento e da eficiência dos mecanismos e procedimentos internos de integridade, cujas competências são descritas no Programa de Integridade vigente, compreendem:

- **A Diretoria Executiva:** responsável por liderar as ações e supervisionar a execução das atividades desenvolvidas pelas unidades envolvidas no Programa de Integridade, visando o cumprimento de suas competências no âmbito deste Programa;
- **Auditoria Interna:** responsável por aferir a adequação do controle interno, a efetividade do gerenciamento dos riscos e dos processos de governança e a confiabilidade do processo de coleta, mensuração, classificação, acumulação, registro e divulgação de eventos e transações, visando ao preparo de demonstrações financeiras, no âmbito do Programa de Integridade; e
- **Conselho de Administração:** responsável por promover o Programa de Integridade e supervisionar o seu funcionamento na Companhia.

O Programa de Integridade da Companhia pode ser consultado no Portal da Transparência da CASAN (<https://transparencia.CASAN.com.br/gestao/subareainterresse/programa-de-integridade>)



## Código de Conduta e Integridade

A Companhia implantou o Código de Conduta e Integridade em 2015, apresentando princípios éticos que consolidam os valores organizacionais e orientando o comportamento íntegro dos membros da organização e demais grupos de interesse. Desde a sua primeira versão, o Código de Conduta e Integridade passou por revisões e melhorias, cuja versão mais recente foi aprovada pelo Conselho de Administração em 2020 e se encontra disponível no site de Relações com os Investidores da CASAN.

Estão sujeitos ao Código de Conduta e Integridade todos os empregados da CASAN, comissionados, servidores públicos à disposição, estagiários, jovens aprendizes, prestadores de serviços e aqueles que exercem mandato, ainda que transitoriamente, com ou sem remuneração, por eleição, nomeação, designação, contratação, ou qualquer outra forma de investidura ou vínculo.

Anualmente, são promovidos, treinamentos sobre o Código de Conduta e Integridade para todos os empregados, empregados comissionados e administradores, conforme exigido pela Lei Federal nº 13.303/2016 (Estatuto Jurídico da Empresa Pública e da Sociedade de Economia Mista).

As sanções aplicáveis na hipótese de violação ao Código de Conduta e Integridade são previstas no Plano de Cargos e Salários (PCS), Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) e demais legislações específicas aplicáveis à Casan, sendo garantido o sigilo nos casos de averiguação de situações de descumprimento ao Código, com a devida confidencialidade das informações de modo a não haver represálias aos denunciantes por quaisquer comunicações e delações.

Em todos os procedimentos disciplinares as pessoas deverão ser tratadas isonomicamente, independentemente do cargo que ocupem, com aplicação de sanção proporcional à gravidade de seus atos, podendo ser advertência, suspensão de 01, 03, 06, ou 15 dias, demissão por justa causa ou exoneração, bem como devolução dos valores relativos a eventuais danos ao erário, conforme legislação específica.

O Código de Conduta e Integridade está disponível para consulta no site da Companhia: <https://ri.casan.com.br/governanca-corporativa/codigos-epoliticas-da-companhia/>

## Ouvidoria e canal de denúncias

A Ouvidoria da Casan atua desde 2008 para garantir o direito de todo cidadão de se manifestar e de receber resposta, bem como, é um canal eficaz para propor ações, com o intuito de estimular a transparência e a eficiência na prestação dos serviços.

Dentre suas prerrogativas, é papel da Ouvidoria efetuar o registro, os encaminhamentos e a resposta conclusiva, com a decisão final da área competente, de acordo com os princípios e diretrizes da Companhia.



Por meio do Sistema Fala.Br ([www.casan.com.br/ouvidoria](http://www.casan.com.br/ouvidoria)), a Ouvidoria da Casan tem a tarefa de receber, analisar e dar o encaminhamento a reclamações de serviços não atendidos pelos “Canais de Atendimento”, bem como receber, examinar e dar encaminhamento às denúncias sobre práticas consideradas ilícitas e contrárias aos interesses da Companhia, como suspeitas de fraudes, atos de corrupção, falta de ética, desvios de condutas envolvendo empregados, administradores e terceirizados, serviço este realizado de forma interna e administrativa; podendo ainda receber sugestões e elogios.





Para registrar uma manifestação na Ouvidoria da Casan, o cidadão dispõe dos seguintes canais: on-line, pelo site [www.casan.com.br/ouvidoria](http://www.casan.com.br/ouvidoria); e presencial, no endereço Rua Emílio Blum, 83, Bairro Centro, Florianópolis/SC, CEP 88020-010.

A Ouvidoria da Casan tem por escopo o zelo e o respeito pelo sigilo de suas informações, em conformidade com a legislação pertinente. As ocorrências que possuem o caráter de comunicação ou denúncia são precedidas pela norma constitucional, respeitando-se o sigilo do denunciante ou comunicante e todos os princípios constitucionais e devido processo legal. Em atenção ao princípio de proteção à identidade do denunciante, a plataforma utilizada pela Ouvidoria da Casan (Fala.br) permite ao demandante a escolha pela identificação, pela reserva de identidade ou pelo anonimato.

Independentemente da opção, e sempre que solicitado, a Ouvidoria encaminha as manifestações às respectivas áreas, para instrução processual, sem a identificação do demandante. Caso seja indispensável para a apuração dos fatos, os dados serão abertos e o setor apuratório fica responsável por proteger e restringir o acesso à identidade do demandante a terceiros.



## Investigação e correição

A Lei n. 13.460/2017 estabelece que o prazo de resposta às manifestações do cidadão é de até **30 dias**, prorrogáveis por mais 30, somente se houver justificativa expressa. Já os **Pedidos de Acesso** à Informação (Lei n. 12.527/2011) têm prazo de resposta de **20 dias**, prorrogáveis por mais 20, também sob justificativa.

No tocante às demandas tipo “denúncia” relacionadas à integridade, após analisados os elementos mínimos de autoria e materialidade, após o saneamento da denúncia, as manifestações são encaminhadas às áreas competentes para instrução processual e, conforme o caso concreto, remetido à Comissão Permanente de Processos Administrativos Disciplinares e Sindicâncias (CPPADS), para instauração de sindicância ou processo administrativo disciplinar., para investigação e os devidos procedimentos.



Essas políticas estão disponíveis para consulta no site da Companhia:

<https://ri.casan.com.br/governanca-corporativa/codigos-e-politicas-da-companhia/>

# ESTRATÉGIA COMPETITIVA



# Estratégia Competitiva

## GRI 2-22

Com o foco para atender os eixos estratégicos, a Companhia atua em diversas áreas buscando não apenas aumentar sua capacidade de investimento e assegurar sua solidez operacional, mas também buscando obter ganhos de eficiência e produtividade.

Nesse sentido, elegeu em sua estratégia de longo prazo para o período de 2022 a 2026, os principais campos em que serão desenvolvidas iniciativas estratégicas, que objetivam a melhoria em diversas atividades, e a redução dos custos.

As ações para universalização dos serviços de saneamento em Santa Catarina estão alinhadas com estas iniciativas, que visam garantir a sustentabilidade econômico-financeira e operacional, bem como sua capacidade de investimento, fundamental para um maior e melhor atendimento aos usuários.

Dando prosseguimento a sua política de expansão de atendimento, a CASAN segue ampliando a cobertura dos serviços de coleta e tratamento de esgotamento sanitário, visando atender o objetivo do Plano Nacional de Saneamento Básico (PLANSAB), no que diz respeito à universalização dos serviços, e compatibilizar as metas estabelecidas nos planos de saneamento dos municípios atendidos e a capacidade de investimento da companhia. A responsabilidade é grande, já que a universalização do atendimento de esgotamento sanitário trará significativos ganhos em termos de qualidade de vida para a população catarinense.

Seus programas são caracterizados como uma atividade cíclica permanente e que, portanto, após a implantação das estruturas necessárias para disponibilização do acesso aos sistemas de abastecimento de água e esgotamento sanitário

têm continuidade com à execução das atividades necessárias a prestação dos serviços de abastecimento de água tratada (envolvendo captação, adução, tratamento, reservação, distribuição, etc.) e esgotamento sanitário (coleta, tratamento, destinação final etc.).

A Companhia pode ainda, na forma da Lei e instrumentos próprios, vir a promover no futuro a coleta, o transporte, o transbordo, o tratamento e o destino final de resíduos sólidos, inclusive os domésticos, os industriais e os hospitalares; e realizar, como atividade meio, o aproveitamento do potencial hidráulico de mananciais, com o fim de geração de energia elétrica.

## Perspectivas

## Objetivos

 Usuários e Poder  
Concedente


Expandir os serviços,  
manter e recuperar  
mercado



Fortalecer a imagem  
da CASAN e a satisfação  
com serviços

## Financeira



Garantir e otimizar  
o equilíbrio  
econômico-financeiro

 Processos  
Internos


Aperfeiçoar  
processos  
operacionais e  
administrativos



Aumentar a  
qualidade dos  
produtos e  
serviços



Aumentar  
atuação com  
responsabilidade  
socioambiental

 Aprendizado e  
Crescimento


Desenvolver e  
valorizar o capital  
humano



Implantar  
a inovação

# OBJETIVOS DO DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL (ODS)



# Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS)

GRI 2-14

Em maio de 2021, a Casan reuniu-se com representantes do Movimento ODS SC para entender o funcionamento da organização. O entendimento foi levado à Diretoria, que aprovou a entrada no movimento.

Na Semana que marcou o Dia Mundial do Meio Ambiente, comemorado em 5 de junho, e no ano em que completou seu Cinquentenário, a CASAN firmou o compromisso com o Desenvolvimento Sustentável e integrou-se ao Movimento ODS Santa Catarina.

Após a assinatura, a Universidade Corporativa da Companhia realizou uma palestra sobre ODS para toda a Diretoria, Gerência de Políticas Operacionais (GPO) e Assessoria de Comunicação Social (ACS), a fim de que todos ficassem conscientes dos compromissos assumidos.

## Treinamento com a Alta Direção

The image shows a screenshot of a Jitsi meeting. On the left, a presentation slide is displayed with the following content:

- Logo: uni casan
- Text: Parabéns!
- Text: A CASAN faz parte do maior movimento voluntário pelos **Objetivos de Desenvolvimento Sustentável** do país!
- Graphic: A circular graphic with the text "SOMOS ODS" and "2021" in the center, surrounded by the 17 ODS icons. Above the graphic, it says "Signatário do Movimento Nacional ODS Santa Catarina".
- Grid: A grid of 17 small icons representing the Sustainable Development Goals (ODS).
- Logo: SANTA CATARINA

On the right side of the screenshot, there is a grid of 10 video thumbnails showing participants in the meeting.

## O TEMA ODS foi inserido em outros momentos:



**Palestra:** Agenda 2030 e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, com a professora Janice Bogo, da UDESC, durante o 10º Encontro Técnico da CASAN;



**Oficina:** CASAN e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, ministrado por colaboradores da CASAN durante o 10º Encontro Técnico da Casan. A oficina coletou diversas contribuições e sugestões aos temas ODS para serem trabalhados na CASAN.



**As sugestões elencadas** no item 2 foram inseridas em um formulário online, junto com a possibilidade de novas sugestões, para os colaboradores da CASAN.



**A Universidade Corporativa** submeteu uma proposta de Oficina ODS em um Edital de patrocínios do CREA SC. A proposta foi selecionada e contemplada com o valor de R\$ 10.000,00.

Por meio das várias atividades da Universidade Corporativa que envolvem ODS, a CASAN foi inscrita no Prêmio CREA de Meio Ambiente, concorrendo ao Troféu Seriema, um edital aberto para todo o Brasil. O case '**CASAN e os ODS: Implantando sustentabilidade a partir da Universidade Corporativa**' foi selecionado e recebeu a menção honrosa na premiação, menção ofertada quando o projeto fica entre os 3 primeiros colocados na categoria (Gestão empresarial para os ODS). O resultado trouxe bastante visibilidade à Companhia, que tem sido procurada por empresas tanto de Santa Catarina como de outros Estados para *benchmarking* e compartilhamento de informações.

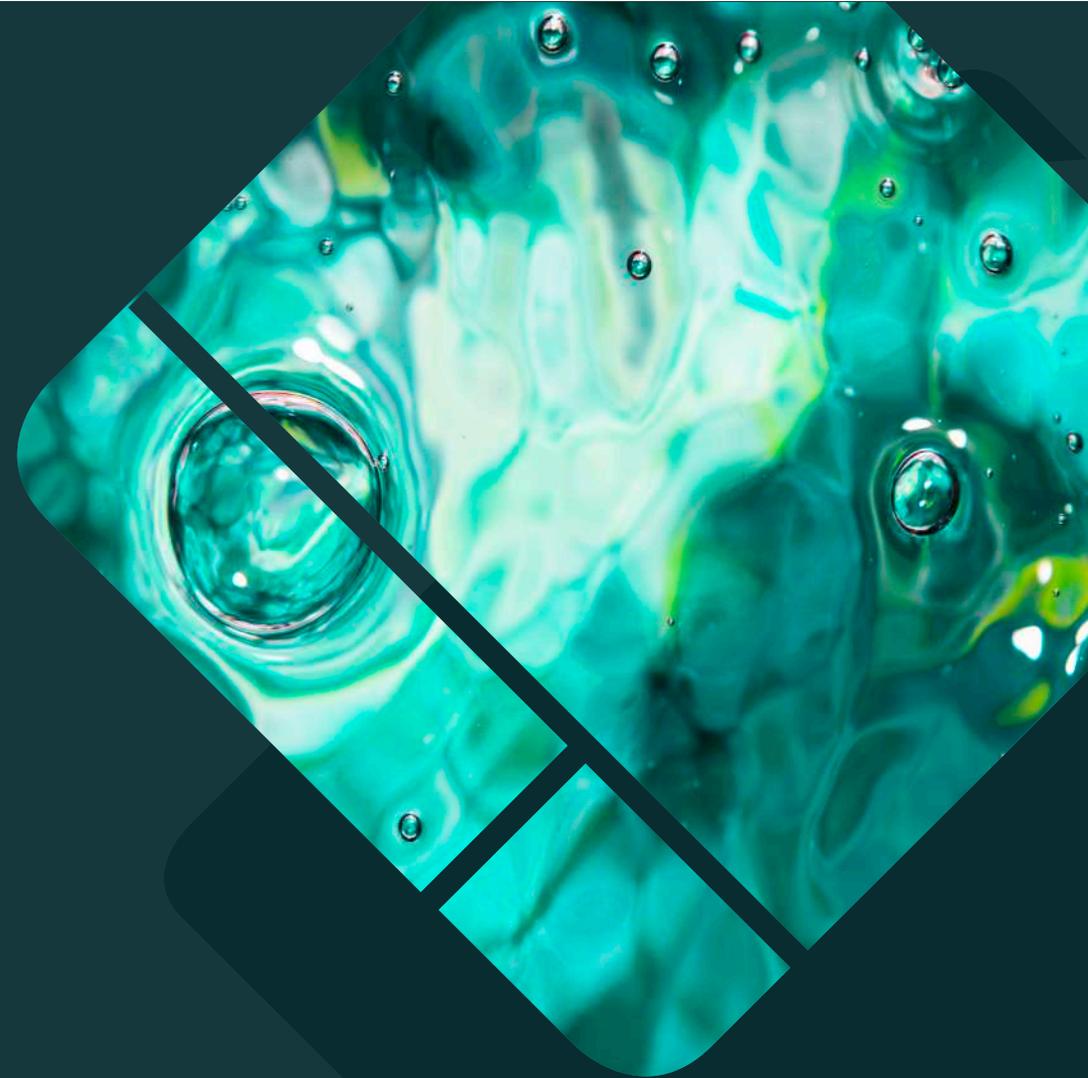
Em decorrência do cumprimento de todos os compromissos de adesão ao Movimento Nacional ODS Santa Catarina no ano passado, a CASAN recebeu seu Selo de Signatário do Movimento 2022.



O Movimento Nacional ODS é a maior mobilização de voluntário pelos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável no país. O objetivo é contribuir para a melhoria da qualidade de vida da sociedade e colaborar com os compromissos da Agenda 2030 da ONU para o Desenvolvimento Sustentável.

# RISCOS E OPORTUNIDADES

GRI 201-2 | 205-1 | 207-2



# Controle Interno e Gerenciamento dos Riscos

## Controle Interno

No âmbito da CASAN, o controle interno é exercido por meio de cinco atividades básicas:



Segurança e proteção dos ativos e arquivos de informação;



Documentação e registros adequados;



Segregação de funções;



Procedimentos adequados de autorizações para o processamento das transações;



Verificações independentes (Auditoria Interna - AUD, Auditoria Externa Independente trimestral, Comitê de Auditoria Estatutário – CAE e fiscalização por parte do Tribunal de Contas do Estado).



A Auditoria Interna tem por objetivo realizar avaliações independentes e objetivas, visando adicionar valor e melhorar as operações da Companhia, através de uma abordagem sistemática e disciplinada de avaliação da efetividade e da efi-

cácia dos processos de gestão de riscos, controles internos, integridade, governança e da confiabilidade das demonstrações financeiras, bem como o cumprimento à legislação e regulamentação vigente.

Assim como nos demais anos, em 2022 o Plano Anual de Auditoria Interna contemplou trabalhos fundamentados em uma avaliação de risco documentada, alinhada aos objetivos e estratégias da Companhia. Os trabalhos foram conduzidos pelos Auditores em conformidade ao Manual de Auditoria Interna da CASAN e as Normas Internacionais para a prática profissional de Auditoria e compreenderam principalmente as seguintes atividades:

**1 Gerenciamento de riscos:** avaliando a eficácia e contribuindo para a melhoria dos processos de gerenciamento de riscos e dos processos de governança, bem como a confiabilidade do processo de coleta, mensuração, classificação, acumulação, registro e divulgação de eventos e transações, visando o preparo de demonstrações financeiras da companhia;

**2 Controle:** auxiliando a organização a manter controles efetivos a partir da avaliação de sua eficácia e eficiência em respostas aos riscos;

**3 Recomendações:** propor medidas preventivas e corretivas dos desvios detectados, monitorando as ações das áreas para mitigar os riscos relacionados.



**Na opinião da Companhia, seguindo a linha de raciocínio estabelecida pelo *Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission* – COSO, o atual sistema de controle interno proporciona uma garantia razoável sobre a realização de seus objetivos, reconhecendo que podem existir incertezas e riscos impossíveis de serem previstos com precisão absoluta.**



## Estrutura de Gerenciamento de Riscos

A CASAN, conforme determina a Lei Federal 13.303/2016, em seu art. 9º, adota regras de estruturas e práticas de gestão de riscos e controle interno que abrangem:

- 1 Ação dos administradores e empregados, por meio da implementação cotidiana de práticas de controle interno;
- 2 Área responsável pela verificação de cumprimento de obrigações e de gestão de riscos;
- 3 Auditoria Interna e Comitê de Auditoria Estatutário.

Desta forma, entende-se que é adotado o modelo conhecido como Três Linhas de Defesa, sendo:

**A PRIMEIRA LINHA** de defesa constituí-

da pelos controles internos operados por todas as pessoas que realizam atividades na Companhia e lidam diretamente com os riscos no trabalho, sob a supervisão de seus superiores imediatos.

**A SEGUNDA LINHA** de defesa provê todo suporte, métodos e ferramentas para que a primeira linha gerencie seus riscos. Ela é constituída pela Gerência de Conformidade, Controles Internos e Gestão de Riscos (GCR) que foi criada no segundo semestre de 2018, visando promover o gerenciamento de todos os riscos que compõem o seu portfólio, de forma gradativa e sistematizada, priorizando os riscos com maior grau de exposição.

Há também outras unidades que atuam em riscos específicos como, por exemplo, Segurança do Trabalho, Políticas Operacionais de SAA e SES e demais áreas que

desempenham atividades voltadas ao programa de integridade, como a Ouvidoria (OUV), formada por duas pessoas, Comissão Permanente de Processos Administrativos Disciplinares e Sindicâncias (CPPADS) e a Comissão Permanente de Conduta e Integridade.

**A TERCEIRA LINHA** de defesa é a Auditoria Interna (AUD), responsável por aferir a adequação do controle interno, a efetividade do gerenciamento dos riscos e dos processos de governança e a confiabilidade do processo de coleta, mensuração, classificação, acumulação, registro e divulgação de eventos e transações, visando ao preparo de demonstrações financeiras.

A política de gestão de riscos da companhia está disponível para consulta no portal de RI: <https://ri.CASAN.com.br/governanca-corporativa/codigos-e-politicas-da-companhia/>



## Certificação Econômico-Financeira

Em março de 2022, a Companhia foi aprovada na avaliação dos Estudos de Viabilidade e Plano de Captação de Recursos. Atendendo com êxito à primeira etapa do marco regulatório. De acordo com a nota técnica emitida pelas agências reguladoras “concluiu-se, portanto, após discussões e análises técnicas, que os estudos de viabilidade e os planos de captação ATENDEM ao exigido no Decreto Federal nº 10.710, de 31 de maio de 2021, ratificando, portanto, a conclusão obtida pela CASAN e seus certificadores independentes”.

É importante ressaltar que a implementação efetiva do Marco do Saneamento e suas condições de competição podem variar em cada estado e município do Brasil, de acordo com a regulamentação específica e as ações adotadas pelas autoridades competentes.



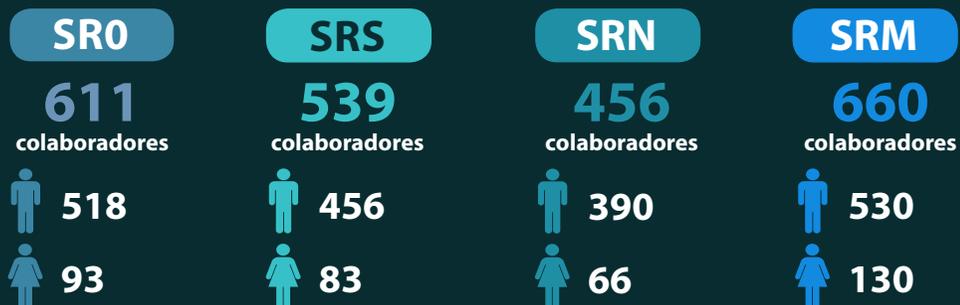
# NOSSO TIME



# Nosso Time

GRI 2-7 | 2-8 | 401-1 a 403-9 | 404-1|404-2 | 404-3 | 405-1|

## COLABORADORES POR REGIÃO GEOGRÁFICA



TOTAL DE COLABORADORES **2.696**

ESTAGIÁRIOS **156**

TERCEIRIZADOS **643**

PCD **79**

NEGROS **46**

CHEFIAS DE NEGROS **0,66%**



## EMPREGADOS POR CATEGORIA

CATEGORIA	QUANTIDADE	%
Doutorado	2	0,07
Mestrado	101	3,75
Especialização	991	36,76
Superior	829	30,75
Médio (2º grau)	593	22,00
Fundamental	103	3,82
Alfabetizado	77	2,86
<b>TOTAL</b>	<b>2.696</b>	<b>100</b>

## EMPREGADOS POR GRUPO

CATEGORIA	QUANTIDADE	%
Nível Superior	308	11,42
Apoio Técnico	536	19,88
Operacional	1852	68,69
<b>TOTAL</b>	<b>2696</b>	<b>100</b>

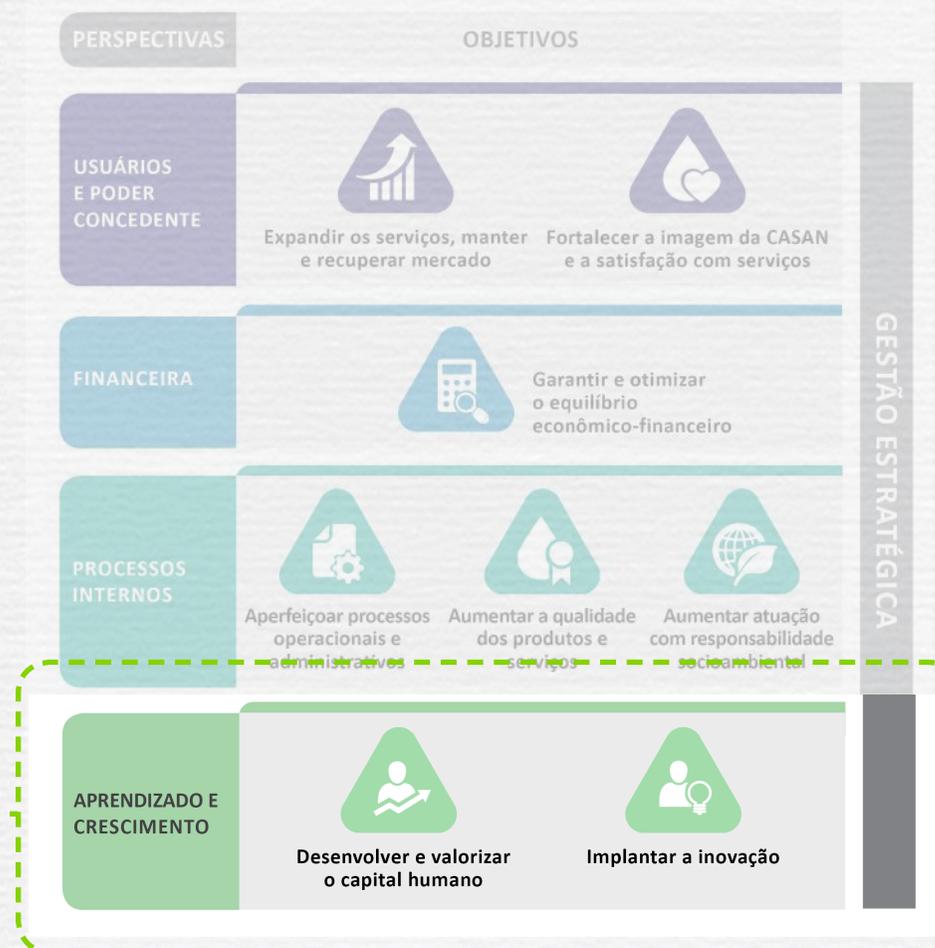
# Desenvolvimento Profissional e Educação Corporativa

A gestão da capacitação dos profissionais da Companhia é feita pela Universidade Corporativa da CASAN – UniCASAN.

A Universidade Corporativa (UniCasAn) foi criada pela Resolução nº20, de 31/08/2011, com a finalidade de modernizar as áreas de treinamento e desenvolvimento (especialmente no que se refere à melhoria dos serviços através da gestão de pessoas, qualificação de clientes e gestores municipais), e pela necessidade de se institucionalizar a pesquisa e o desenvolvimento como forma de encontrar soluções às demandas técnicas e ambientais. Sua criação também visou o gerenciamento dos recursos para capital intelectual em prol da Companhia e dos cidadãos catarinenses.

Assim como a construção de uma casa começa por seus fundamentos, a Universidade Corporativa é a responsável por formar toda a base da CASAN, as pessoas que a constroem, conforme é possível observar no Mapa Estratégico da Companhia.

## Visão geral da UniCasAn como formadora do capital intelectual da companhia



A Universidade Corporativa é um sistema estratégico para se obter melhores resultados internos, com o treinamento de colaboradores. Ou seja, é a criação de uma rede educacional para funcionários da organização voltada à obtenção dos resultados estratégicos da Companhia. Por meio de cursos, palestras, oficinas e workshops, a Universidade Corporativa tem o objetivo de atualizar, treinar, informar e educar colaboradores, assim como disseminar a cultura empresarial.

Dessa maneira, é possível construir uma equipe mais preparada para os desafios pautadas na missão, visão e valores apresentados a seguir.



## Missão

**Formar e desenvolver os talentos humanos com base nas diretrizes da Companhia, promovendo a gestão do conhecimento organizacional, através da disseminação do conhecimento, pesquisa e inovação.**



## Visão

**Ser reconhecida, nos próximos 4 anos, como uma ferramenta estratégica para a gestão do conhecimento da Companhia, por meio do desenvolvimento de competências, da pesquisa e da inovação.**



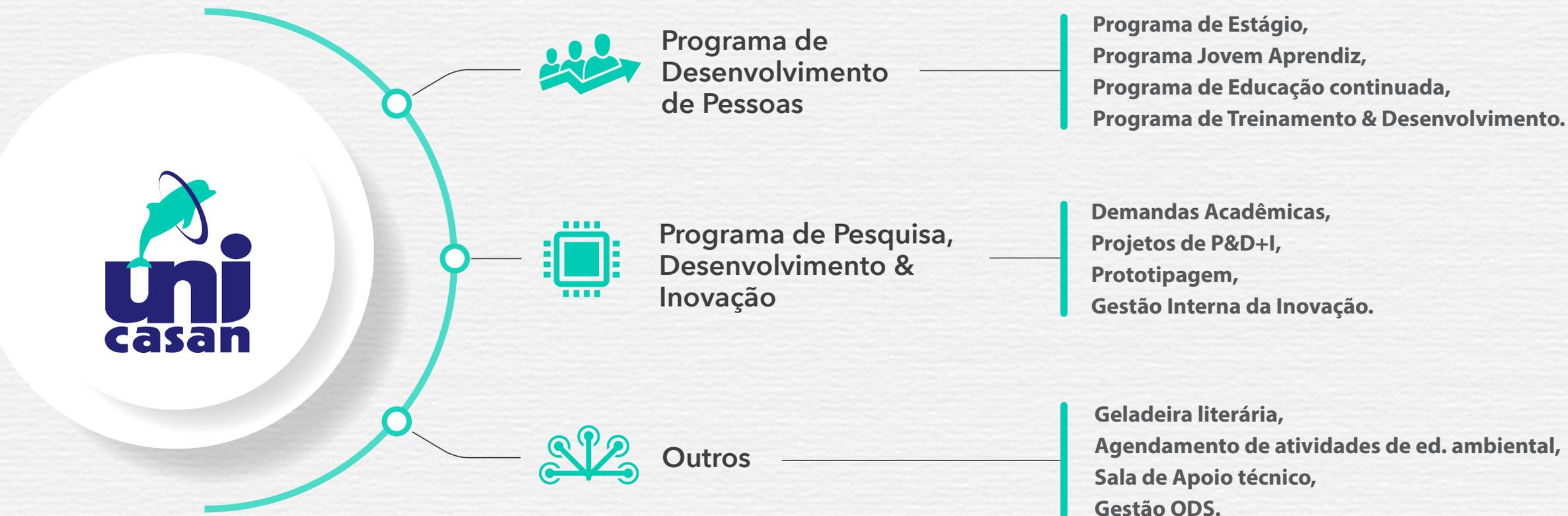
## Valores

**Sustentabilidade, Integridade e Ética, Profissionalismo e Competência, Transparência, Impessoalidade & Inovação.**

## Atividades desenvolvidas

A UniCasán pode ser dividida em três atividades principais:

### Atividades desenvolvidas na Universidade Corporativa



# Administração e Parcerias Educacionais

Um bom estágio é decisivo para o currículo de qualquer jovem. Além de consolidar os aprendizados acadêmicos, a experiência profissional na área de atuação traz desenvolvimento, fortalece o *networking* e abre as portas do mercado de trabalho. Nos estágios de ensino médio, a CASAN proporciona ao estudante o conhecimento de diferentes áreas e o estudante pode investir naquela que encontrou maior afinidade. A experiência será marcante na concepção que o estudante terá da profissão e na visão que terá da CASAN, além de proporcionar a construção da experiência que o mercado exige por meio do desenvolvimento profissional e pessoal.

A atividade de estágio é regida pela Lei nº 11.788/2008. O cálculo do quan-

titativo de estagiários na empresa é realizado conforme preconiza esta Lei de Estágios, considerando o número de empregados em cada unidade da Companhia:

Art. 17. O número máximo de estagiários em relação ao quadro de pessoal das entidades concedentes de estágio deverá atender às seguintes proporções:

I – de 1 (um) a 5 (cinco) empregados: 1 (um) estagiário;

II – de 6 (seis) a 10 (dez) empregados: até 2 (dois) estagiários;

III – de 11 (onze) a 25 (vinte e cinco) empregados: até 5 (cinco) estagiários;

IV – acima de 25 (vinte e cinco) empregados: até 20% (vinte por cento) de estagiários.

Em 2022, a CASAN possuiu uma média de 131 estagiários, média superior ao ano de 2021 (115 estagiários), totalizando R\$ 1.220.552,92 de despesa total.

2020			Em reais
MÉDIA ESTAGIÁRIOS	DESPESAS	CUSTO MÉDIO MENSAL POR ESTAGIÁRIO	
<b>148</b>	Salário + VT: 1.146.631,94 Seguro Vida: 5.578,80 Total: 1.152.210,74	<b>645,63</b>	
2021			Em reais
MÉDIA ESTAGIÁRIOS	DESPESAS	CUSTO MÉDIO MENSAL POR ESTAGIÁRIO	
<b>115</b>	Salário + VT: 1.059.978,36 <sup>2</sup> Seguro Vida: 1.425,38 <sup>1</sup> Total: 1.061.403,74	<b>768,10</b>	
2022			Em reais
MÉDIA ESTAGIÁRIOS	DESPESAS	CUSTO MÉDIO MENSAL POR ESTAGIÁRIO	
<b>131</b>	Salário + VT: 1.219.952,92 Seguro Vida: 600,00 Total: 1.220.552,92	<b>776,55</b>	

<sup>1</sup> Elaboração de novo contrato, a custos bem inferiores (85% menor).

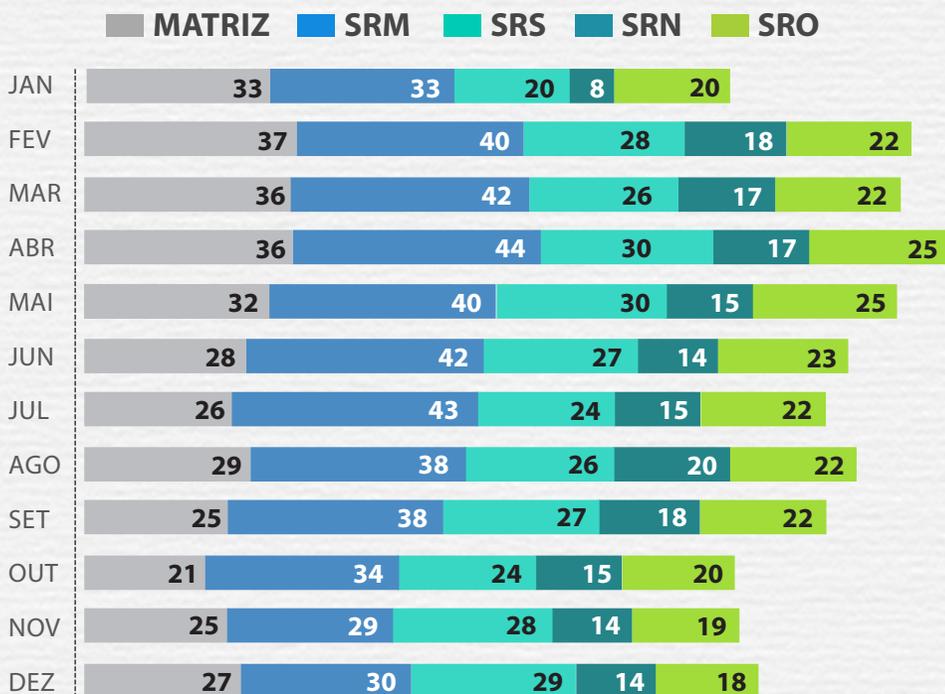
<sup>2</sup> Apesar de menos estagiários, 2021 teve mais custos em comparação a 2020 devido ao retorno presencial pós pandemia, custos de Auxílio Transporte.

A modalidade de estágio de ensino médio representou a metade (50%) das contratações de estágio, seguida por estágios do nível superior (42%) e nível técnico (8%). Os principais cursos de nível superior na CASAN foram Engenharia Sanitária e Ambiental (17%), Engenharia Civil (17%), Administração

(14%) e Engenharia Química (7%). Também há estagiários da área de arquitetura, biologia, contabilidade, computação, direito, engenharia elétrica, eng. mecânica, farmácia, jornalismo, psicologia e química.

## Principais informações – Programa de Estágio 2022

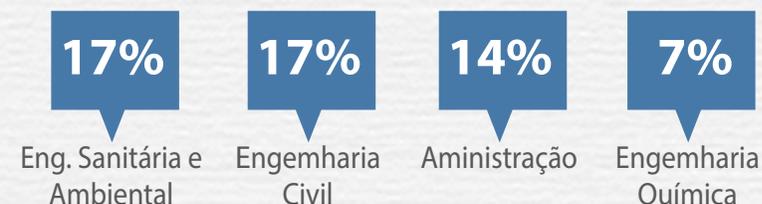
### Total por localidade



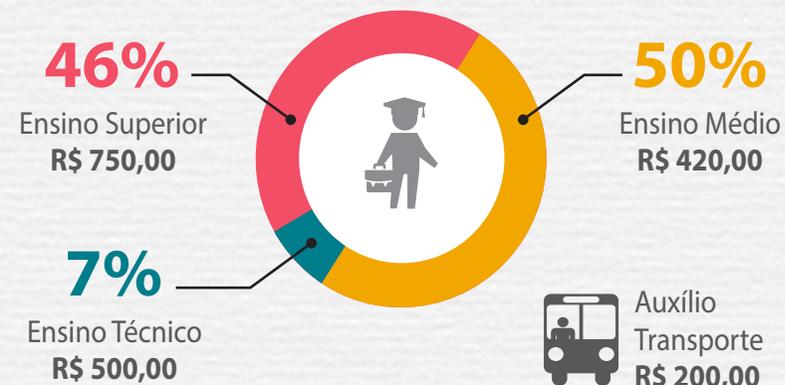
### Média anual de estagiário por localidade



### Principais cursos nível superior



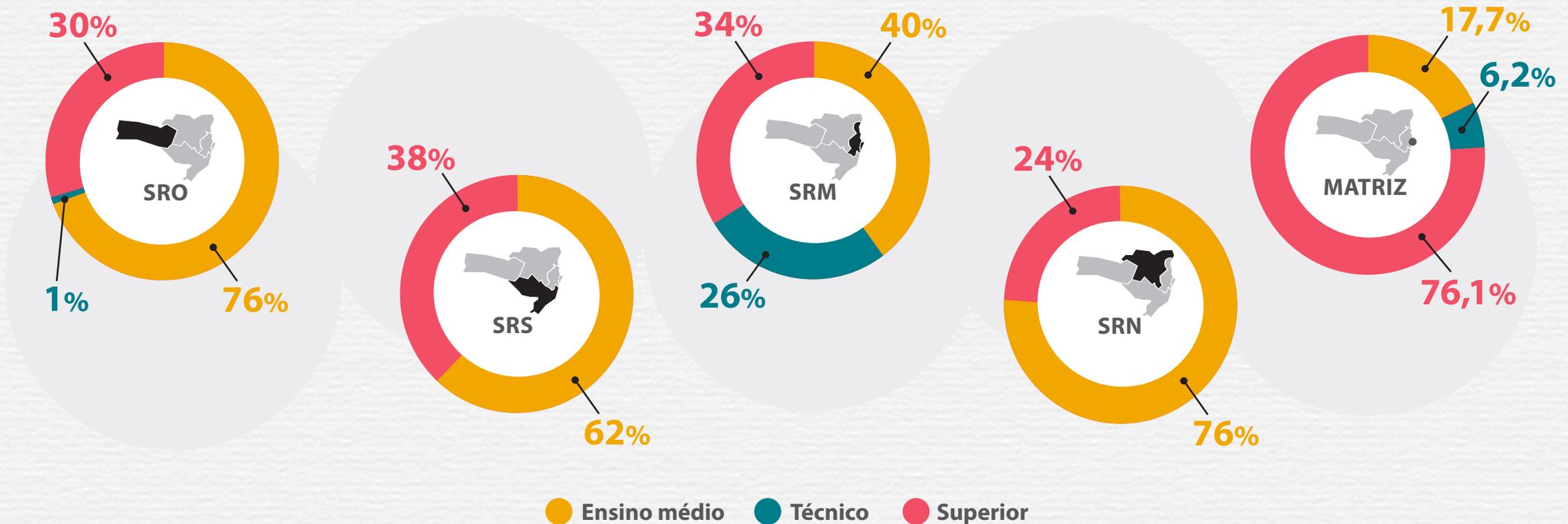
### Valor da Bolsa



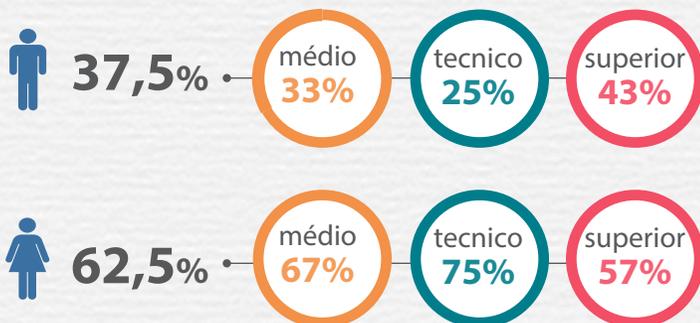
Na análise por lotação, observa-se que a Matriz e da SRM representam 51% de todos os estagiários da CASAN, % que se atribui à maior quantidade de cargos (matriz) e da própria estrutura da região, com maiores ofertas de cursos e profissionais. Isso também é

perceptível na análise da modalidade de estágio, na qual a Matriz possui a maior representação de estagiários do nível superior, sendo que nos demais a prevalência é de estagiários de nível médio (atividades que não demandam conhecimento técnico).

## Representação das modalidades de estágio por lotação.



## Tipo de estágio por gênero



Quanto à distribuição por gênero, tem-se que 62,5% dos estagiários são do sexo feminino; enquanto 37,5% são do sexo masculino. Estes valores são próximos da média nacional apresentada pela Companhia de Estágios (2022). Contudo, essa prevalência não é refletida nas oportunidades do mercado de trabalho, por motivos de desigualdade de gênero. A UniCasan implantou um curso online (Igualdade de Gênero e Saneamento Básico), que busca inspirar os funcionários a perceber o assunto como relevante e, quem sabe, se engajar no tema.

Ao final de 2020, a UniCasan implantou um banco de Talentos PCD para recebimento de currículos, com divulgação no site da CASAN e outros sites diversos.

Em 2022, a Casan efetuou a contratação de 2 estagiários com deficiência. Para isso foi analisado cada tipo de deficiência, a acessibilidade e estrutura do local de trabalho (e a possível adaptação) e a capacitação, se necessária, aos colegas lidarem com as diferenças.

Além disso a Companhia disponibiliza um curso implantado no moodle intitulado 'Conversando sobre inclusão', que trata da Diversidade e Inclusão no ambiente organizacional com foco na Pessoa com Deficiência. O curso é geral e trata de respeito às diferenças.

Trazendo mais questões na temática de diversidade e inclusão, em 2022, a UniCasan implantou cadastro (Ficha de Admissão) aos estagiários para auxiliar a coleta de informações viabilizando a implantação de ações de Inclusão e Diversidade.

## Ficha de Admissão implantada em 2022



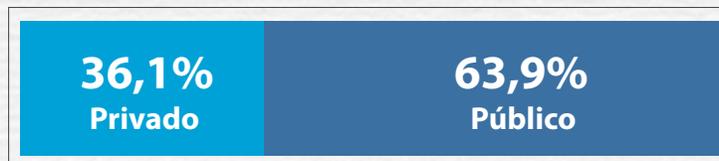
No cadastro implantado constam perguntas diversas sobre raça, gênero, deficiência, estado emocional, renda e estudos, alguns dados brevemente apresentados na sequência.

A média nacional<sup>1</sup> indica que 51% dos estagiários identificam-se como brancos, 31,7% como pardos, 13,7% como pretos, 2,5% como amarelos e 0,2% como indígenas. Na CASAN, há uma predominância maior de estagiários que se identificam como brancos, 72,2%, enquanto 16,7% se auto-declararam pardos e outros 11,1% como negros. Estes dados são mais condizentes com a composição étnica de Santa Catarina (88% brancos, 9% pardos e 2,9% negros).

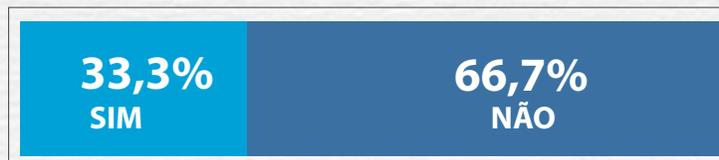
Outros dados interessantes mostram que quase 64% dos estagiários estudam em instituições públicas, sendo que a bolsa auxílio ajuda a complementar a renda familiar em quase 68% dos casos. Como a renda familiar da maior parte (58,3%) dos estagiários é de 1-3 salários mínimos, o estágio tem importância financeira muito relevante para a maior parte deles.

## Dados obtidos a partir da Ficha de Admissão

### Tipo de Instituição



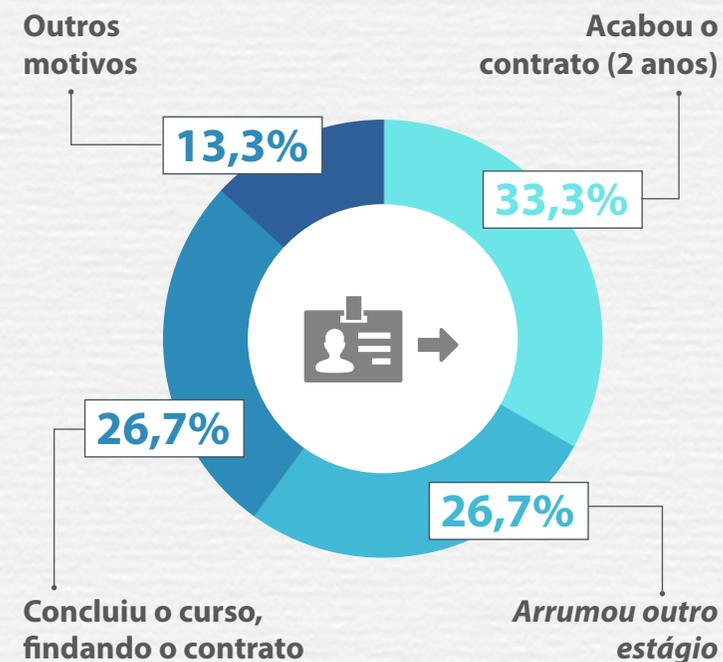
### A "Bolsa Auxílio" ajuda a complementar a renda familiar?



### Qual a importância financeira do estágio para você



Tal como na entrada, em 2022 passamos a medir também a saída de nossos estagiários por meio de um Questionário de Desligamento. Tem-se dentre as causas dos desligamentos:



Assim, a maior parte dos desligamentos tem relação com o término do contrato.

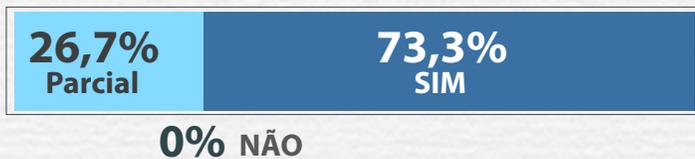
Além disso, a maior parte (86,7%) dos estagiários alcançou seus objetivos com o estágio na CASAN, atingindo suas expectativas e levando uma imagem ótima da Companhia.

### Dados obtidos a partir do Questionário de Desligamento

Você alcançou seu objetivo na realização do estágio na CASAN?



Suas expectativas em trabalhar na CASAN foram atingidas?



A imagem que você leva da CASAN



Por fim, o ano de 2022 marcou também a disponibilização de uniformes aos estagiários, que sempre demonstraram o desejo de 'vestir a camisa da empresa'. Os benefícios, além da sensação de pertencimento, extrapolam a estrutura física da CASAN, sendo um marketing da marca CASAN em todo o Estado, circulando por ônibus, escolas e centros urbanos.



Uniformização dos Estagiários.

## Programa Jovem Aprendiz

O Programa Jovem Aprendiz é uma imposição da Lei Federal n.º 10.097/2000 – conhecida como a Lei da Aprendizagem- e do Decreto Federal nº 9.579/2018, e determina que:

Art. 51. Estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos oferecidos pelos serviços nacionais de aprendizagem o número de aprendizes equivalente a cinco por cento, no mínimo, e quinze por cento, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento cujas funções demandem formação profissional.

A primeira experiência de trabalho traz uma importância que vai além do aspecto profissional. A inserção e a permanência do aprendiz no mundo do trabalho são fatores decisivos para a formação do jovem e preparação para o futuro profissional, inserindo-o também em um contexto de cidadania. Os aprendizes devem ser estudantes na



faixa etária de 14 (quatorze) a 24 (vinte e quatro) anos incompletos, regularmente matriculados e frequentando a escola, caso não tenham concluído o ensino médio, e inscritos em programa de aprendizagem desenvolvido sob orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica. Os jovens irão adquirir conhecimentos e habilidades que serão de extrema importância não só na construção da carreira, mas também no desenvolvimento pessoal. Vale lembrar que esses jovens ainda são moldáveis, buscam inspiração e orientação, e querem encontrar chances de crescimento.

Em 2022, a CASAN possuiu o quantitativo máximo de 112 jovens aprendizes (em setembro), com média anual de 108 jovens. A despesa com o programa totalizou **R\$2.077,000,02** em 2022, valor maior que o ano anterior (R\$1.926.926,90). O aumento deve-se ao reajuste do salário mínimo, que é anual. Apesar do custo médio mensal por jovem ser R\$1.606,34, cada jovem recebe R\$736,82 de salário, R\$339,46 de Vale Alimentação e R\$ 50 de Vale Cultura, além de vale-transporte variável conforme as necessidades individuais (Total de R\$1126,28). O restante é absorvido pelo CIEE para gestão do Contrato.

## Comparação de despesas 2020-2022

Ano	Média de aprendizes	Despesas Total Anual	Custo médio mensal por aprendiz
2020	94	R\$ 1.538.333,75	R\$ 1.363,77
2021	107	R\$ 1.926.926,90	R\$ 1.500,72
2022	108	R\$ 2.077.000,02	R\$ 1.606,34

## Valores recebidos mensalmente pelos aprendizes.



No que se refere às fiscalizações de cumprimento de cota do programa por parte do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), houveram apenas 02, valor bem inferior ao recorde de 22 fiscalizações em 2021 (motivado por denúncia).

## Quantidade de fiscalizações no programa



Por ser um programa de cunho social destinado preferencialmente a jovem em situação de vulnerabilidade, ocorrem problemas diversos. Em 2022, a UniCasas solicitou 14 atendimentos e acompanhamentos do CIEE junto a jovens com algum tipo de problema, sendo alguns problemas complexos e delicados. O número de atendimentos foi igual à 2021 (14) e melhor que 2020, pois a UniCasas e Diretoria atenderam a sugestão do CIEE para implantação de formulário de pontuação para seleção dos jovens que entram no programa.

Neste questionário constam questões de vulnerabilidade e frequência escolar, que garante a seleção de jovens mais comprometidos com o Programa. Esse formulário foi registrado no contrato por Termo Aditivo e também auxilia a UniCasas a cortar as indicações diretas de jovens feitas ao programa.

## Quantidade de atendimentos sociais solicitados



Quanto à distribuição por gênero, tem-se uma proporção quase igual à de estagiários, com predominância feminina (62%), enquanto 38% dos jovens aprendizes são do sexo masculino.

Lembrando que, diferente do Programa de Estágios, a escolha dos aprendizes é realizada pelo CIEE. Em 2022 tivemos apenas 1 jovem em licença maternidade, número igual a 2020 e inferior a 2020 (4 jovens). Essa redução indica um possível impacto positivo do programa, que é a redução na gravidez na adolescência, que é mais comum em jovens de baixa escolaridade. A junção de trabalho, estudos, capacitação profissional e acompanhamento mais próximo da CASAN no programa certamente auxiliam a moldar o futuro profissional das aprendizes mulheres, em especial.

## Quantidade de jovens aprendizes em licença maternidade

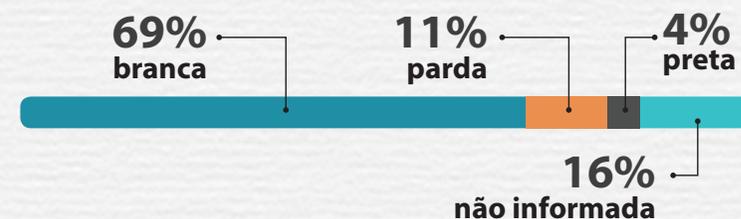


Quanto à distribuição étnica e racial, tem-se que 44% dos jovens se declararam como brancos, 3% pardos, 2% como pretos e 51% não informaram. Apesar do alto número de autodeclarados brancos, verificamos que a foto cadastral de alguns jovens parecia de raça diferente (preta ou parda), o que mudaria os indicadores. Para 2022, também se observa uma redução da quantidade de jovens que se declararam brancos.

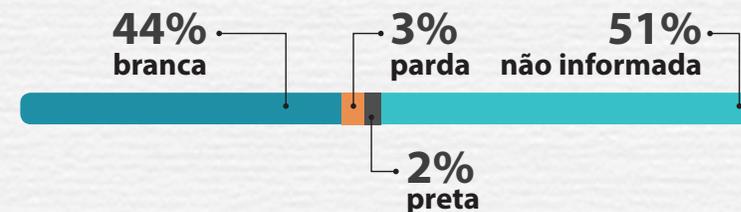
Contudo, pelo alto índice de jovens que não informaram sua raça, não há como ter certeza nos dados, por ora, apresentados. Isso se deve à não obrigatoriedade deste preenchimento no cadastro junto ao CIEE, que parou de preenchê-lo em 2022. O acompanhamento destas % pode embasar programas de ações afirmativas nos futuros processos seletivos. A partir de 2023 a UniCasan implantou questionário próprio a ser aplicado com os jovens.

## Composição étnica dos jovens aprendizes

### Em 2021



### Em 2022



Com relação à inclusão de jovem com deficiência, a UniCasan insere, desde 2021, em todas as solicitações de preenchimento de vagas a solicitação de vaga preferencial para jovem PCD, com as informações quanto à acessibilidade do local e possível res-

trição nas atividades desenvolvidas, informações estas coletadas junto ao supervisor. A primeira contratação de aprendiz PCD na CASAN, ocorreu na cidade de São Miguel do Oeste (SRO).

Em 2022, a contratação de PCD triplicou. Contudo, ainda diversas melhorias são necessárias para a inclusão, sendo ainda uma ação de melhoria em desenvolvimento.

## Contratação de aprendizes PCD – 2020-2022

Ano	Aprendizes com deficiência	Tipo de deficiência	Superintendência
2020	0	-	-
2021	1	Auditiva	SRO
2022	3	TDH, Visão e Audição	Sul-Serra

Com vista a acolher de forma mais carinhosa os jovens aprendizes, que muitas vezes encontram no trabalho o único ambiente seguro, a UniCasán organizou campanha de Natal para Adoção de Cartas de Jovens Aprendizes, tal como foi feito em 2021. Na campanha de 2021 não se tinha limitação para valores de presentes, sendo que houveram presentes realmente significativos, como notebooks, bicicletas e celulares, os quais foram adotados devido às histórias marcantes por trás dos

pedidos. Em 2022, inseriu-se o teto de R\$ 200 para valor de presente, tal como 2021, todas as cartinhas dos jovens que preencheram o formulário foram adotadas.

### Posts na rede interna: Adoção e Agradecimento.



## Quantidade de cartas adotadas na Campanha de Natal



Alguns pedidos demonstraram a importância do Programa aos jovens e a responsabilidade social da CASAN ao ter implantado requisitos sociais de contratação. Como exemplo, citamos a jovem que pediu cesta básica para compartilhar com 'sua família', o que causou estranheza aos colegas já que a jovem morava em um abrigo. Ao constatar que a família se referia à família do abrigo, nossos colegas (SECOM/Rio do Sul) montaram não apenas a cesta básica à jovem compartilhar, mas também uma cesta para cada uma das 23 meninas que moravam na casa lar.



Acredita-se que esta campanha aproxima colegas de trabalho em prol de um objetivo comum (compartilhar a doação de um presente) e cria vínculo com o jovem tutelado, além de fornecer um alento e esperança aos jovens vulneráveis.

Devido à atuação no Programa, contratando Jovens oriundos de abrigos, a Casan recebeu, nos anos de 2020 e 2021, o selo de empresa cidadã, reconhecimento ofertado pelo Tribunal de Justiça de Santa Catarina. O selo é sempre concedido no ano seguinte ao de atuação assim o selo de 2021 foi recebido no ano de 2022.



A UniCasan inscreveu o case: 'Programa Jovem Aprendiz – Abrindo portas para o futuro', na qual relata as melhorias feitas no programa, tal como a inserção de jovens vulneráveis, o que reduz as desigualdades na corrida pela colocação no mercado de trabalho.

Além disso, o TJSC prestou homenagem à CASAN concedendo à Companhia o prêmio novos caminhos que é direcionado a empresas que oferecem oportunidades a jovens em situação de acolhimento, que desejam iniciar sua jornada no mercado de trabalho. Além da homenagem recebida do TJSC, outra premiação foi recebida pela CASAN devido a sua atuação no Programa: PRÊMIO ESG ADVB/SC 2022 – Categoria Social.



**Certificado de empresa cidadã – Programa Jovem Aprendiz 2021, recebido em 2022**



**Premiação ADVB – Categoria Social: ‘Programa Jovem Aprendiz – Abrindo portas para o futuro’**

Em 2022 a Companhia mudou de forma significativa o modus operandi da contratação de jovens aprendizes. O quadro abaixo apresenta os principais impactos do Programa:

## Impactos positivos do Programa Jovem Aprendiz

Ações	Impactos
 Contratação de jovens em situação de vulnerabilidade	 Redução da vulnerabilidade social / Geração de valor para a CASAN / Redução da evasão escolar
 Capacitação para o mercado de trabalho	 Desenvolvimento da aprendizagem profissional por meio de capacitação teórica e prática para facilitar a inserção no mercado do trabalho
 Campanha de Natal: Adote uma Cartinha	 Perspectiva de futuro profissional e esperança.
 Oferta de Vale Alimentação (jovens 4h/dia).	 Redução da vulnerabilidade social/ Incremento na renda familiar
 Oferta de Vale Cultura aos jovens aprendizes	 Acesso às manifestações culturais e incentivo ao desenvolvimento intelectual.
 Implantação de cursos de capacitação aos funcionários.	 Conscientização sobre inclusão

Em termos qualitativos, a capacitação profissional destes jovens profissionais vem melhorando suas chances no mercado de trabalho. A taxa de desemprego daqueles que estão em situação de alta vulnerabilidade é quase o dobro se comparada entre quem está em melhores condições. Com a contratação, estes jovens foram inseridos no mercado de trabalho; e com a capacitação constante, espera-se que os jovens adquiram conhecimentos e habilidades que contribuam na manutenção dos mesmos no mercado de trabalho.

Aproximadamente 60% dos jovens que pedem rescisão durante o contrato de trabalho, é para iniciar em outro emprego, o qual foi conseguido após a experiência na CASAN. O resultado desta ação contribui na redução das desigualdades sociais. O Programa Jovem Aprendiz gerenciado pela Universidade Corporativa da CASAN, em consonância as palavras de Dutra (2002), “ganhou mais legitimidade e credibilidade por agregar valor tanto para a organização como um todo, quanto para as pessoas que com ela mantém relação de trabalho.”

# Programa de Educação Continuada

## Auxílio Educação

Na perspectiva de formação e aprendizagem constante, montando quadros de colaboradores cada vez mais capacitados e com currículos primorosos, a CASAN possibilita a todos os seus colaboradores um auxílio educação, na qual paga metade do valor dos estudos. O benefício foi instituído por Acordo Coletivo de Trabalho (ACT), que regra:

A CASAN concederá a seus empregados um auxílio financeiro equivalente a 50% (cinquenta por cento) dos custos com matrícula/mensalidade/anuidade de cursos: técnico, tecnólogo,

graduação de nível superior e especialização técnica de nível médio, desde que o curso esteja relacionado com o cargo e/ou atividades desenvolvidas pela empresa. Para pós-graduação (especialização, mestrado, doutorado e pós-doutorado), o curso deverá estar correlacionado com a função do empregado na empresa, com direito ao mesmo auxílio financeiro e demais regras estabelecidas neste Acordo.

Cada colaborador tem direito à uma graduação e duas pós-graduações, sendo que as mesmas devem ter relação com o cargo e/ou atividades desenvolvidas pelos mesmos. As despesas totais com o Programa são apresentadas na tabela abaixo.

## Despesas com auxílio educação (2020-2022)

Dados	em reais		
	2020	2021	2022
Total de colaboradores com auxílios educação	247	177	148
Despesas totais	609.968,30	425.496,74	332.923,98
Média por colaborador	2.469,51	2.403,94	2.249,49

No ano de 2022 foram fornecidos **71 novos Auxílios Educação, juntando-se aos demais auxílios que já estavam em andamento, totalizando o máximo de 148 colaboradores utilizando o benefício.**

**Os novos auxílios estão assim distribuídos:**

**21**  
Graduação

**45**

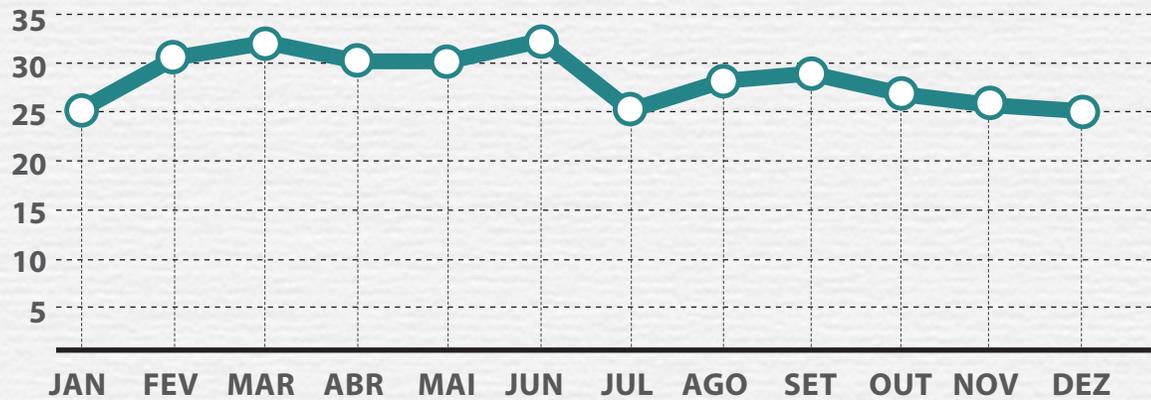
Pós Graduação Lato Sensu

**5**

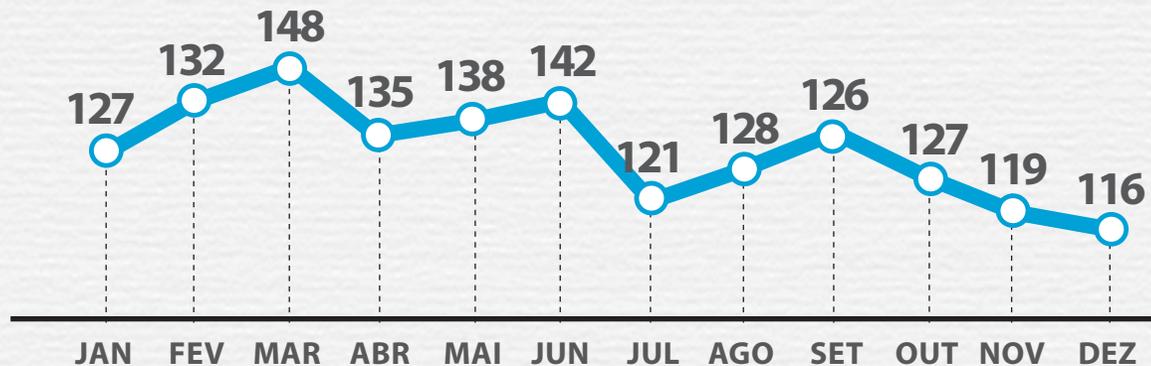
Pós Graduação Stricto Sensu  
(sendo 4 mestrados e 1 doutorado)

Em 2022, as despesas com auxílio educação totalizaram R\$ 332.923,98, valor inferior a 2021 e 2020.

## Despesas (em mil reais)



## Empregados beneficiados

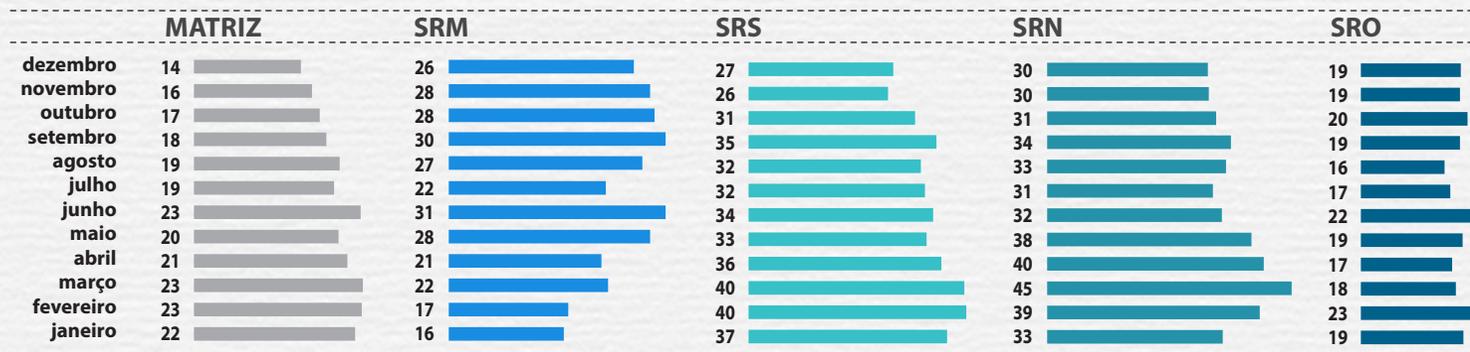


Em 2022, a SRN possuiu o maior quantitativo de beneficiários (45), seguido da SRS (31), SRM (31), SRM (25), SRO e Matriz, ambos com 23 auxílios. Por outro lado, o custo anual médio por beneficiário é maior na SRM e Matriz, o que possivelmente reflete a maior oferta de cursos qualificados e a existência de maior diversidade de cargos, no caso da Matriz.

## Custo anual médio por beneficiado

Local	Despesa (R\$)	Média Beneficiados	Custo anual por beneficiado (R\$)
Matriz	64.713,62	20	3.290,52
SRM	72.581,63	25	2.942,50
SRS	73.520,70	34	2.189,20
SRN	84.427,45	35	2.435,41
SRO	37.680,58	19	1.983,19

## Distribuição Mensal do recebimento de Auxílio Educação por lotação em 2022



Este benefício é concedido através do Acordo Coletivo de Trabalho e só é concedido quando o curso objetiva preparar o funcionário para atuar na Companhia.

## Total de devoluções do auxílio educação

(em reais)



O controle de cursos finalizados, trancados ou desistidos resultou na devolução de mais de 120 mil reais, cujos beneficiados desistiram do curso.

## Convênios

A Companhia possui 16 convênios vigentes com instituições de ensino, possibilitando desconto aos empregados, dependentes e, mais recentemente, tem-se incluído estagiários.

## Programa de Treinamento e Desenvolvimento

O conhecimento existente em uma instituição tem grande valor estratégico de mercado. As instituições que reconhecem o potencial de uma vantagem competitiva gerada a partir da gestão do conhecimento buscam mecanismos para que todos os seus empregados sintam-se motivados a aperfeiçoar-se continuamente. A organização que aprende é a que dispõe de habilidades para criar, adquirir e transferir conhecimentos, e é capaz de modificar seu comportamento, de modo a refletir os novos conhecimentos e ideias. Contudo, apesar das novas ideias fundamentarem o

desenvolvimento do aprendizado, elas -sozinhas - não conseguem instituir o aprendizado. Tornam-se necessárias mudanças nos métodos de trabalho para capacitar a aplicação do novo conhecimento às atividades, convertendo-se os novos conhecimentos em novas formas de comportamento. Nesse sentido, a Educação Corporativa mostra-se uma área estratégica às empresas, já que a percepção de melhoria do desempenho da organização é estimulada por trei-

namentos e desenvolvimento pessoal. O Sistema de Educação Corporativa (SEC) possui diferentes níveis de maturidade<sup>1</sup>:

Em 2022, tivemos 2.275 turmas de cursos diversos, totalizando 20.176 vagas ofertadas e 2.578 treinados (máximos quantitativos na série histórica). Tal como 2021, observa-se que o moodle se consolidou como o principal instrumento de capacitação.

## Quantidade de turmas e vagas por modalidade

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
<b>Número de turmas</b>	1.521	1.580	1.957	2.225	2.198	1.985	2.275
<b>Número de vagas ofertadas</b>	10.100	8.531	10.708	15.157	16.531	16.233	20.176
<b>Número de treinados</b>	2.077	2.107	2.547	2.505	2.464	2.538	2.578

No ano de 2022, 1.961 colaboradores atingiram ou superaram a carga horária mínima a ser cumprida (30 horas), totalizando 114.080 horas de capacitação.

As modalidades utilizadas para cumprimento da carga horária de treinamento foram distribuídos da seguinte forma:

## Fonte do Curso utilizado para cumprimento de carga horária

Tipo Realização	Representatividade no cumprimento da carga horária %		
	2020	2021	2022
014 - Moodle CASAN	8%	41,7%	32,5%
008 - E-Learning Gratuito	71%	26,9%	9,5%
011 - In Company - Instrutor Externo	2%	17,0%	20,4%
007 - SIAD 476 - Capacitação Interna	13%	8,4%	15,4%
006 - SIAD 466 - E-learning	2%	2,9%	1,8%
010 - Lista de Presença - Instrutor Interno	2%	1,1%	15,3%
012 - Presencial s/ ônus p/ CASAN	1%	1,1%	0,3%
005 - SIAD 466 - Presencial	1%	0,5%	1,5%
004 - SIAD 499 - Repasse de Curso	1%	0,4%	1,2%
023 - Visita Técnica com capacitação	-	-	0,1%
024 - Híbrido	-	-	2,0%
025 - Disciplina Optativa	-	-	0,01%

<sup>1</sup>KRAEMER, Rodrigo; FREIRE, Patrícia de Sá; SILVA, Talita Caetano; SOUZA, João Artur de. Estágios de Evolução do Sistema Corporativo de Educação. Universidade Corporativa em rede: diretrizes iniciais do Modelo. Curitiba: CRV, 2019. 272p. (Coleção UCR - universidade Corporativa em rede - v.1).

Em 2021, pela primeira vez, a principal fonte de capacitação para cumprimento da carga horária anual exigida foi realizada por meio de cursos do Moodle. Em 2022 verifica-se um aumento na re-

alização das capacitações internas, uma vez que a pandemia regrediu consideravelmente, todavia ainda é possível verificar o protagonismo da UniCasas na oferta de capacitações por meio da

plataforma Moodle.

Cabe ressaltar que os cursos oferecidos por meio do Moodle apresentam maior dificuldade de adesão aos cargos operacionais, que não utilizam computador em suas atividades laborais. Ainda assim, o Moodle é uma ferramenta estratégica no treinamento oferecido pela Companhia, alcançando um público maior de forma mais otimizada.

## Quantitativo de cursos no Moodle, por ano



Os cursos *in Company* contratados em 2022 abrangeram desde a área administrativa até a área operacional da empresa, capacitando no mínimo 515 colaboradores, visto que cursos contratados na modalidade EAD não possuem limites de inscrição (ficarão disponíveis permanentemente na plataforma Moodle da CASAN). O total investido/provisionado neste tipo de contratação no ano em questão foi de R\$ 508.193,99. A média de valor investido em capacitação para cada colaborador, em relação aos cursos *in Company* foi de R\$ 986,78 por pessoa.

Das principais capacitações contratadas podemos citar o curso “Instalador Hidráulico EaD - Construção, Operação e Manutenção em Redes de Distribuição de Água para os Instaladores Hidráulicos”, para a área operacional e a “Trilha de aprendizagem para estagiários e jovens Aprendizes” que abrangerá todos os estagiários e jovens aprendizes da Companhia. Ambas as iniciativas são pioneiras na área de saneamento, onde seremos a primeira empresa a desenvolver um curso totalmente online para Instaladores Hidráulicos e

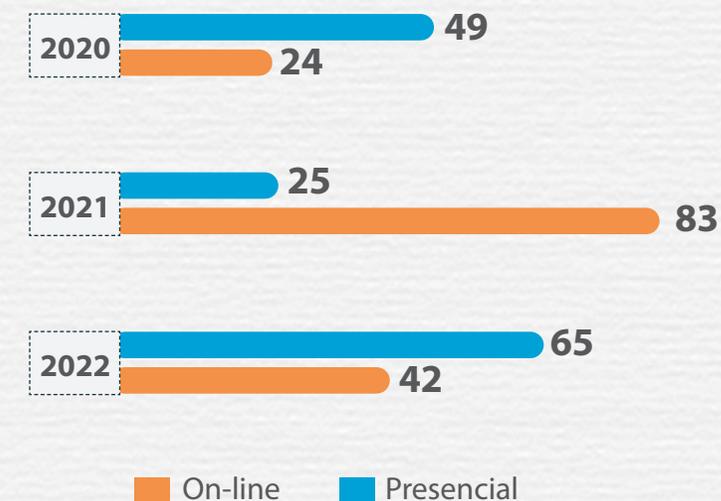
percursoras no investimento em trilhas para capacitação e desenvolvimentos de jovens aprendizes e estagiários, mostrando ser uma empresa visionária que investe em soluções inovadoras e que prezam pela qualificação de todo o quadro de pessoal da Companhia.

Com vistas a sensibilizar as lideranças no treino das habilidades comportamentais e entendo que a transformação começa pela Liderança, a UniCasán contratou o 1º Programa de Desenvolvimento de Lideranças (PDL), capacitação inédita na CASAN. A primeira turma foi executada em 2022 e as outras duas turmas serão executadas em 2023.

Com relação às modalidades de curso (online x presencial), observou-se as mudanças criadas e consolidadas pós pandemia. Em 2021 (pós-vacina), observou-se uma tendência de aumento substancial nos cursos presenciais. No entanto, em 2022, houve um movimento contrário, em que os cursos "on-line" foram retomados mesmo em um cenário de relativa estabilidade com

relação à pandemia, o que demonstra que está se inserindo na cultura da organização e podem indicar uma tendência de seguirem sendo prioridade para 2023, o que implicará redução de custos indiretos (diárias, passagens, transporte, etc.) para a Companhia.

## Cursos nas Modalidades



Modalidades dos cursos solicitados via SIAD-F- 466 (2020-2022).

## Geladeira literária

O Projeto Geladeira Literária tem como propósito incentivar o saber, fomentando o gosto e facilitando o acesso dos empregados da CASAN à leitura e ao conhecimento. Foram implantadas 2 geladeiras literárias na CASAN (uma na SRM e outra na Matriz). A UniCasán divulga indicações de leituras semanalmente na intranet da Companhia.



# Pesquisa, Desenvolvimento & Inovação (P&D+I)

A Política de P&D+I foi aprovada em 2021, sendo que as atividades iniciaram em 2022.

Dentre outras atividades, a coordenação é responsável pelo fornecimento de dados acadêmicos. Essa norma foi criada para solucionar os problemas de comunicação com as universidades, que não

sabiam para quem solicitar dados para trabalhos acadêmicos. Em 2021, foram solicitados 33 pedidos de dados com fins acadêmicos, dos quais 2 foram negados. Em 2022 tem-se um número um pouco menor, com a maior parte das informações sendo liberadas ao público, contribuindo assim ao fomento na área educacional em todo o Estado de SC.

## Fornecimento de dados para fins acadêmicos – 2021 e 2022

Ano	Fornecimento de dados para fins acadêmicos		
	Solicitações	Liberadas	Negadas (sigilosas ou estratégicas)
2021	33	31	2
2022	25	20	5



Com relação aos projetos desenvolvidos, 2022 marcou um belo início da atividade de P&D+I na CASAN, principalmente no apoio à remediação

do impacto causado pelo rompimento da lagoa de evapoinfiltração na Lagoa da Conceição.

## Projetos de P&D+I

ÓRGÃO	ESCOPO	OBJETO	OBSERVAÇÕES	VALOR TOTAL (R\$)
FEESC	Lagoa da Conceição	Avaliação do impacto de precipitações sobre o sistema de saneamento devido as ligações cruzadas entre drenagem e esgoto	Projeto em andamento	301.250,00
FEESC	Lagoa da Conceição	Estudos referentes a utilização do efluente tratado (Reuso da Água), para fins não potáveis em locais próximos a geração.	Projeto em andamento	150.500,00
FEESC	Lagoa da Conceição	Estudo relativo à governança pública do SES da bacia de escoamento da Lagoa da Conceição	Projeto em andamento	147.000,00
FEESC	Lagoa da Conceição	Educomunicação Socioambiental da Lagoa da Conceição	Projeto em andamento	399.000,00
FEESC	Lagoa da Conceição	Biorremediação e restauração ambiental na Lagoa da Conceição	Projeto a iniciar	512.000,00
FEESC	Lagoa da Conceição	Análise socioambiental da capacidade limite de ocupação da bacia da Lagoa da Conceição com ênfase na dinâmica antrópica	Projeto em andamento	212.750,00
FEESC	Lagoa da Conceição	Avaliação toxicológica das possíveis fontes de poluição da Lagoa de Conceição: ETes e valas de drenagem do Parque Estadual do Rio Vermelho	Projeto em andamento	114.750,00

ÓRGÃO	ESCOPO	OBJETO	OBSERVAÇÕES	VALOR TOTAL (R\$)
FEESC	Wetlands	Unidade de gerenciamento de lodo de tanque séptico empregando wetlands construídos	Projeto em andamento	500.000,00
FEESC	Lagoa do Peri	Programa de monitoramento ambiental integrado da Bacia Hidrográfica da Lagoa do Peri, Florianópolis-SC	Projeto em andamento	1.028.496,17
UNOCHAPECÓ	Lajeado Chapecó	Contratação do serviço especializado para “Diagnóstico ambiental da microbacia do lajeado São José: bioindicadores, uso de sol o e divulgação científica”, com a finalidade de avaliar os efeitos dos impactos gerados por agentes estressores nos rios	Projeto em andamento	170.400,00
UNOCHAPECÓ	ODS	Dispositivos portáteis e eletrodos impressos para o monitoramento de espécies de relevância ambiental: aplicação ao ecossistema costeiro de Florianópolis	Projeto em andamento	98.250,00
UNOCHAPECÓ	ODS	Desenvolvimento de diagnóstico molecular de baixo custo e uso in loco para identificação de algas tóxicas	Projeto em andamento	109.982,00
FAPESC	ODS	iSENSE-LC - Sensores Impressos Funcionalizados para o Monitoramento Inteligente de Contaminantes na Lagoa da Conceição (Florianópolis/SC)	Projeto em andamento	110.000,00
FAPESC	ODS	Monitoramento de parasitos de veiculação hídrica e microplásticos como instrumentos para o diagnóstico situacional da Lagoa da Conceição, Florianópolis – SC	Projeto em andamento	109.986,00

ÓRGÃO	ESCOPO	OBJETO	OBSERVAÇÕES	VALOR TOTAL (R\$)
FAPESC	ODS	Monitoramento de contaminantes de preocupação emergente presentes na água e pescado oriundos da Lagoa da Conceição – Florianópolis, SC e estratégias de descontaminação usando destilação por membranas e destilação promovida à energia solar	Projeto em andamento	110.000,00
FAPESC	ODS	Geração de energia e biofertilizante através da codigestão anaeróbia de dejetos bovino e lodos de estação de tratamento de esgotos	Projeto em andamento	107.700,00
FAPESC	ODS	Desenvolvimento de biossensores para Saxitoxina: monitoramento da qualidade da água na Lagoa do Peri - Florianópolis	Projeto em andamento	107.984,15
FAPESC	ODS	Capacitação em Drenagem Urbana Sustentável: da qualidade da água aos instrumentos de gestão para a bacia da Lagoa da Conceição	Projeto em andamento	90.465,00
FAPESC	ODS	Aplicativo USAT (Urban Sustainability Assessment Tool) para Gestão da Sustentabilidade Urbana na Lagoa da Conceição em Florianópolis através do Modelo ESA-Building	Projeto em andamento	106.800,00
FAPESC	ODS	Análise da aceitação de medidores inteligentes residenciais no estado de SC	Projeto em andamento	98.000,00
FAPESC	ODS	Monitoramento hidro-meteorológico da Lagoa da Conceição	Projeto em andamento	108.800,00
FAPESC	ODS	Dinâmica da zona morta na lagoa da Conceição: da compreensão à gestão	Projeto em andamento	110.000,00
FAPESC	ODS	Ativação do metabolismo bêntico para a reabilitação de lagoas costeiras eutrofizadas	Projeto em andamento	110.000,00

ÓRGÃO	ESCOPO	OBJETO	OBSERVAÇÕES	VALOR TOTAL (R\$)
FAPESC	ODS	Diversidade da camarinha ( <i>Gaylussacia brasiliensis</i> ) e de microrganismos associados nas dunas da Lagoa da Conceição	Projeto em andamento	103.877,24
FAPESC	ODS	Restaura Restinga	Projeto em andamento	66.800,00
FAPESC	ODS	Os instrumentos de gestão, controle e monitoramento do geodireito como ferramentas para a governança socioecológica da Lagoa da Conceição	Projeto em andamento	96.990,00
FAPESC	ODS	Municipa2030: sistema tutorial baseado em jogos sérios para capacitação e conscientização sobre a agenda 2030	Projeto em andamento	105.000,00
FAPESC	ODS	Diagnóstico da qualidade da água da Lagoa da Conceição (Florianópolis – SC) utilizando biomarcadores bioquímicos de contaminação aquática em <i>Poecilia vivipara</i>	Projeto em andamento	65.000,00
FAPESC	ODS	Impacto de ações antrópicas no entorno da Lagoa da Conceição sobre a saúde humana, animal e ambiental: Vigilância e controle da contaminação por patógenos prioritários OMS resistentes aos antimicrobianos e fármacos micropoluentes	Projeto em andamento	110.000,00
FAPESC	ODS	Prospecção, monitoramento e remediação da contaminação de águas oriundas da Lagoa da Conceição por metais pesados- uma abordagem integrativa.	Projeto em andamento	110.000,00
FINEP	Edital Cidades Inteligentes	Criação de Piloto para Estudo da Viabilidade Técnica e Econômica do Reuso Agrícola e na Geração de Energia a partir de Lodo de Estações de Tratamento no Estado de Santa Catarina	CASAN aprovada em edital de seleção: a iniciar	14.740.000,00
BLOCO B	CTO	Elaboração do projeto de CTO	Projeto em andamento	30.350,00

Os projetos permitiram a aproximação com as universidades, em especial à UFSC, mostrando uma maior integração entre os stakeholders educacionais e intelectuais para discussão conjunta de soluções aos problemas socioambientais do Estado.



Evento de alinhamento realizado com os professores da UFSC



# Segurança e Saúde no Trabalho

GRI 403-1 | 403-2 | 403-3

A seguir apresentamos o comportamento mês a mês, no exercício de 2022, informações atinentes a contratações, turnover, e o total de empregados.

Competência	Admissões	Demissões	Nº de empregados	Índice de Rotatividade
Janeiro	12	3	2688	0,11
Fevereiro	11	4	2695	0,15
Março	1	7	2689	0,26
Abril	0	5	2684	0,19
Maió	0	4	2680	0,15
Junho	0	3	2677	0,11
Julho	0	2	2675	0,07
Agosto	0	3	2672	0,11
Setembro	1	4	2669	0,15
Outubro	15	4	2680	0,15
Novembro	17	5	2692	0,19
Dezembro	7	3	2696	0,11
<b>2022</b>	<b>64</b>	<b>47</b>	-	<b>1,75</b>

Fórmula aplicada para o cálculo do índice de rotatividade:  $\text{Demitidos} / ((\text{Quantitativo Anterior} + \text{Quantitativo Final do mês}) / 2) * 100$

OBS: os dados apresentados incluem também os aposentados por invalidez

## Alguns resultados dos Indicadores acompanhados pela Gerência de Recursos Humanos (GRH):

Quantidade de servidores com afastamentos médicos ao longo do ano

**179**

Quantidade de servidores em atividade insalubre

**1586**

Quantidade de servidores em atividade periculosa

**72**

Quantidade de Acidentes de Trabalho

**93**

# Remuneração, direitos e outros benefícios

GRI 2-19 | 401-3 | 403-3

A remuneração dos empregados da CASAN é baseada em um Plano de Cargos e Salários registrado na Superintendência Regional do Trabalho desde 1991, que prevê as formas de movimentação funcional, benefícios além de disciplinar as atribuições de cada cargo. Os reajustes salariais são definidos através de Acordo Coletivo de Trabalho com data base em maio. Este plano prevê ainda movimentos salariais de progressão vertical e horizontal, como mecanismos de reconhecimento e mérito, baseados em critérios de avaliação de desempenho do empregado, que consideram aspectos relacionados a competências e resultados.

A política de benefícios concedida e normatizada através do Plano de Cargos e Salários, Acordo Coletivo de Trabalho e Normas específicas é estendida a todos os empregados da empresa sendo os principais benefícios listados a seguir:

- Abono de férias;
- Abono de Natal;
- Assistência odontológica, por adesão individual estendido a dependentes;
- Auxílio Creche/Babá destinado a colaboradores com filhos com idade entre 0 e 6 anos;
- Auxílio e Licença ao empregado com filho portador de necessidades especiais;
- Auxílio Educação – Auxiliar no pagamento de mensalidade para curso universitário e médio profissionalizante;
- Auxílio Funeral;
- CASANPREV – Plano de Previdência Complementar;
- Complementação de salário Auxílio Doença – destinado a colaboradores afastados pelo INSS por doença ou acidente de trabalho;
- Licença Maternidade estendida por 60 (sessenta) dias mediante solicitação da trabalhadora;
- Licença Paternidade estendida por 15 (quinze) dias mediante solicitação do trabalhador;
- Plano de cargos e salários;
- Plano de saúde, por adesão individual estendido a dependentes;
- Programa de Alimentação ao trabalhador – Vale Alimentação/Refeição;
- Vale Cultura.
- Vale transporte.

Além dos benefícios previstos no acordo coletivo a Companhia atua diariamente na promoção da saúde e bem estar dos seus colaboradores. Dentre as iniciativas promovidas pela companhia estão:

- Atendimento aos empregados da Companhia de forma individual ou em grupo: os psicólogos e assistentes sociais atuam tanto individualmente quanto em conjunto, para tratar de assuntos de empregados, terceirizados, jovens aprendizes e estagiários de todas as unidades funcionais no Estado quanto a: absenteísmo, sofrimento psíquico; abuso de álcool e outras drogas; conflitos interpessoais; mudança de município; mudanças de espaço de trabalho e readaptação de equipe; indícios de violências ou violações de direitos; entre outros.
- Encaminhamentos de empregados para atendimento na rede de apoio interna (médico do trabalho, psicólogos, serviço social da empresa e articulação de ações com chefias e equi-

pe de trabalho, quando necessário) ou rede de apoio externa de saúde mental, de acordo com a disponibilidade de cada região.

- Ações e atividades relacionadas à saúde e qualidade de vida no trabalho e outros temas da área, incluindo encontros entre empregados de agências, divisões e gerências, para resolução de conflitos ou diálogo sobre temas que surgem conforme demanda;
- Desenvolvimento de um trabalho em equipe psicossocial para a construção de uma Política de Qualidade de Vida no Trabalho/QVT.
- Trabalho de pesquisa, edição e publicações na rede interna da CASAN, de ação de mês em cores, saúde do trabalhador e saúde mental.
- Por meio da Verba SESI, acompanhamento sistemático das Comissões Internas de Prevenção de Acidentes em todo o Estado, na realização de ações de saúde e segurança aos empregados. Essa análise social verifica a me-



lhora forma de utilização do recurso SESI na realização das Semanas de Prevenção de Acidentes de Trabalho; assistência com vacinas; incentivo ao esporte; e articulação com o SESI para palestras e cursos de saúde e segurança.

- Auxílio para dependente com necessidades especiais.
- Redução de carga horária para empregados que possuem dependentes com necessidades especiais.
- Atender aos critérios de normas internas que definem a obrigatoriedade do acompanhamento social, por exemplo, empregados com dependentes pessoas com deficiência, liberação de antecipação de parcela de 13º salário, acompanhamento à familiar doente/SIAD052, complementação salarial para benefício previdenciário auxílio doença conforme ACT vigente.
- Contatos com instituições da comunidade

com intuito de obter recursos para atendimento aos empregados, como exemplo: INSS (auxílio doença, aposentadorias, reabilitação profissional, etc), Unimed, SESI, Clínicas e Hospitais conveniados com o plano de saúde, redes de apoio para a assistência farmacêutica, tratamento fora do domicílio, CAPS e CAPSAD, CRAS, entre outros.

Ao final de 2021, o Conselho de Administração da Companhia aprovou a criação da Política de Diversidade, Inclusão e Direitos Humanos, e determinou à Diretoria Executiva o estabelecimento de Comissão para a criação do documento que foi aprovado em julho de 2023.



# BALANÇO SOCIAL



## BALANÇO SOCIAL

### GRI 201-1

1. BASE DE CÁLCULO	2022 - Valores em R\$ MIL	2021 - Valores em R\$ MIL
Receita Operacional Líquida (ROL)	1.409.964	1.217.771
Resultado Operacional (RO)	236.213	278.596
Folha de Pagamento Bruta (FPB)	414.834	414.834

2. INDICADORES SOCIAIS INTERNOS	2022			2021		
	Valor R\$ MIL	% sobre FPB	% sobre RL	Valor R\$ MIL	% sobre FPB	% sobre RL
Alimentação	50.307	12,13%	3,57%	47.076	11,35%	3,87%
Encargos Sociais Compulsórios	97.808	23,58%	6,94%	77.587	18,70%	6,37%
Previdência Privada	4.529	1,09%	0,32%	3.945	0,95%	0,32%
Saúde	26.408	6,37%	1,87%	22.600	5,45%	1,86%
Segurança e Saúde no Trabalho	1.440	0,35%	0,10%	1.425	0,34%	0,12%
Educação	458	0,11%	0,03%	435	0,10%	0,04%
Cultura	1.188	0,29%	0,08%	1.170	0,28%	0,10%
Capacitação e Desenvolvimento Profissional	785	0,19%	0,06%	226	0,05%	0,02%
Creches ou Auxílio-Creche	3.154	0,76%	0,22%	3.154	0,76%	0,26%
Participação nos Lucros ou Resultados	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%
Outros	36.499	8,80%	2,59%	23.249	5,60%	1,91%
<b>Total dos Indicadores Sociais Internos</b>	<b>222.576</b>	<b>53,65%</b>	<b>15,79%</b>	<b>180.867</b>	<b>43,60%</b>	<b>14,85%</b>

### 3. INDICADORES SOCIAIS EXTERNOS

	2022			2021		
	Valor R\$ MIL	% sobre RO	% sobre RL	Valor R\$ MIL	% sobre RO	% sobre RL
Esporte	110	0,05%	0,01%	100	0,04%	0,01%
Cultura	650	0,28%	0,05%	255	0,09%	0,02%
Saúde e Saneamento	939	0,23%	0,07%	646	0,23%	0,05%
<b>Sub Total</b>	<b>1.699</b>	<b>0,55%</b>	<b>0,12%</b>	<b>1001</b>	<b>0,36%</b>	<b>0,08%</b>
Tributos (excluídos os encargos sociais)	232.184	55,97%	16,47%	203.601	73,08%	16,72%
<b>Total dos Indicadores Sociais Externos</b>	<b>233.883</b>	<b>56,52%</b>	<b>16,59%</b>	<b>204.602</b>	<b>73,44%</b>	<b>16,80%</b>

### 4. INDICADORES DO AMBIENTE CONFORME ATUAÇÃO DA COMPANHIA

	2022			2021		
	Valor R\$ MIL	% sobre RO	% sobre RL	Valor R\$ MIL	% sobre RO	% sobre RL
Investimentos Relacionados com a Produção/Operação da Empresa	595.464	252,09%	42,23%	252.000	90,5%	20,69%
Investimentos em Programas e/ou Projetos Externos	0	0,00%	0,00%	995	0,4%	0,08%
Total dos Investimentos em Meio Ambiente	595.464	252,09%	42,23%	252.995	90,8%	20,78%
Quanto ao Estabelecimento de “metas anuais” para Minimizar Resíduos, o Consumo em Geral na Produção/Operação e Aumentar a Eficácia na Utilização de Recursos Naturais, a Empresa:	[ x ] não possui metas	[ ] cumpre 0 a 50%	[ ] cumpre 51 a 75%	[ ] cumpre 76 a 100 %	[ x ] não possui metas	[ ] cumpre 0 a 50%
		[ ] cumpre 0 a 50%	[ ] cumpre 51 a 75%	[ ] cumpre 76 a 100 %		[ ] cumpre 51 a 75%
		[ ] cumpre 51 a 75%	[ ] cumpre 76 a 100 %			[ ] cumpre 76 a 100 %

## 5. INDICADORES DO CORPO FUNCIONAL

	2022	2021
No de Empregados(as) ao Final do Período	2.696	2.571
No de Admissões Durante o Período	64	86
No de Empregados(as) Terceirizados	643	643
No de Estagiários(as)	156	115
No de Empregados(as) Acima de 45 anos	1173	1112
No de Mulheres que Trabalham na Empresa	543	541
% de Cargos de Chefia Ocupados por Mulheres	25,41%	3,13%
No de Negros(as) que Trabalham na Empresa	46	46
% de Cargos de Chefia Ocupados por Negros(as)	0,66%	0,33%
No de Pessoas com Deficiência ou Necessidades Especiais	79	73



## 6. INFORMAÇÕES RELEVANTES QUANTO AO EXERCÍCIO DA CIDADANIA EMPRESARIAL

	2022			2021		
Relação Entre a Maior e a Menor Remuneração na Empresa	17,87			18,68 vezes		
Número Total de Acidentes de Trabalho	92			48		
Os Projetos Sociais e Ambientais Desenvolvidos pela Empresa Foram Definidos por:	[ ] direção [ ] direção e gerências [ ] todos os empregados			[ ] direção [ ] direção e gerências [ ] todos os empregados		
Os Padrões de Segurança e Salubridade no Ambiente de Trabalho Foram Definidos por:	[ ] direção [ x ] direção e gerências [ ] todos os empregados			[ ] direção [ x ] direção e gerências [ ] todos os empregados		
Quanto à Liberdade Sindical, ao Direito de Negociação Coletiva e a Representação Interna dos(as) Trabalhadores(as) a Empresa:	[ ] não se envolve [ x ] segue normas OIT [ ] não se envolve [ x ] segue normas OIT			[ ] incentiva e segue a OIT [ ] incentiva e segue normas OIT		
A Previdência Privada Contempla:	[ ] direção [ ] direção e gerências [ x ] todos os empregados			[ ] direção [ ] direção e gerências [ x ] todos os empregados		
A Participação nos Lucros ou Resultados Contempla:	[ ] direção [ ] direção e gerências [ ] todos os empregados			[ ] direção [ ] direção e gerências [ ] todos os empregados		
Na Seleção dos Fornecedores, os mesmos Padrões Éticos e de Responsabilidade Social e Ambiental Adotados pela Empresa:	[ ] não são considerados [ ] são sugeridos [ ] não são considerados [ ] são sugeridos			[ x ] são exigidos [ x ] são exigidos		
Quanto à Participação de Empregados(as) em Programas de Trabalho Voluntário, a Empresa:	[ ] não se envolve [ x ] apoia [ ] organiza e incentiva			[ ] não se envolve [ x ] apoiará [ ] organizará e incentivará		
Número Total de Reclamações e Críticas de Consumidores	Na Empresa 9.117	No Procon 673	Na Justiça *sem informação	Na Empresa 31.830	No Procon 254	Na Justiça 354
% de Reclamações e Críticas Solucionadas	99,96%	95,10%	*sem informação	80,40%	73,23%	*sem informação
	2022			2021		
Distribuição do Valor Adicionado e sua Distribuição	Governo		266.513	Governo		249.271
	Colaboradores		398.509	Colaboradores		336.566
	Acionistas		21.848	Acionistas		32.051
	Terceiros		130.404	Terceiros		91.955
	Retido		91.990	Retido		102.899

## 7. OUTRAS INFORMAÇÕES

A EMPRESA NÃO UTILIZA MÃO DE OBRA INFANTIL OU TRABALHO ESCRAVO, NÃO TEM ENVOLVIMENTO COM PROSTITUIÇÃO OU EXPLORAÇÃO SEXUAL DE CRIANÇA OU ADOLESCENTE E NÃO ESTÁ ENVOLVIDA EM CORRUPÇÃO. NOSSA COMPANHIA VALORIZA E RESPEITA A DIVERSIDADE INTERNA E EXTERNAMENTE.



# RELAÇÕES SUSTENTÁVEIS



# Relações Sustentáveis

GRI 2-28 | 2-29 | 413-1 | 413-2

## Investidores e demais stakeholders

Como Sociedade Anônima de Economia Mista e de capital aberto, a Casan, que é controlada pelo Governo do Estado de Santa Catarina, atua com transparência no diálogo com seus acionistas e demais *stakeholders*.

Ao final de 2022, a Companhia acumulava um total de 121 acionistas entre eles pessoas físicas e jurídicas. Em comparação com 2021, quando a companhia acumulava 100 acionistas, houve um crescimento de 21% em sua base de acionistas.

Ao todo foram realizados 4 processos de aumento de capital onde 3 tiveram seus resultados homologados, permitindo a integralização, inclusive, com dividendos para viabilizar os investimentos necessários em decorrência das exigências do marco regulatório. Em decorrência do

Aumento de Capital realizado pela Companhia, seu Capital Social passou de R\$1.030.563 ao final de 2021 para R\$1.118.641 em 31 de dezembro de 2022.

Para garantir que os acionistas e o mercado em geral estejam adequadamente informados sobre os negócios e decisões da companhia, a Casan realiza a divulgação tempestiva de informações através dos repositórios da B3 e da Comissão de Valores Mobiliários (CVM), bem como pelo Portal de Relações com Investidores (<https://ri.casan.com.br/>).

Os conteúdos relevantes são alertados por e-mail e sempre que solicitados realizamos videoconferências e reuniões com analistas de mercado para apresentação de resultados e esclarecimento de dúvidas.

A companhia também mantém telefone e e-mail a disposição dos stakeholders e o canal “Fale com o RI” disponível no Portal de Relações com Investidores.



Além dos canais citados a Companhia disponibiliza, ainda:

- Site institucional com serviços de acesso rápido, notícias e informações corporativas

(<https://www.casan.com.br>)



- Portal de Transparência com informações como sobre a gestão administrativa e a execução orçamentária e financeira (<https://transparencia.casan.com.br/>)



- Redes sociais: Facebook, twitter e instagram com mais de 29mil seguidores onde divulga informações e realiza campanhas para estimular a redução no consumo.



## Canais de Atendimento

O atendimento à distância foi iniciado em abril de 2020 sendo que os principais serviços que podem ser solicitados dessa forma são: segunda via de fatura, solicitação de ligação nova e religação, mudança de titularidade, vazamento oculto, parcelamento de débito, revisão de fatura, vazamento oculto, restituição de valores, verificação de débitos, quitação anual, certidão negativa, alteração de cadastro, tarifa pública especial, tarifa social, deslocamento de cavalete e ramal, supressão da ligação, conta final/fusão, defesa de infração, ligação temporária, consulta de viabilidade, projeto hidrossanitário e pedido de ampliação de rede.



### ATENDIMENTO PRESENCIAL

Horário padrão podendo sofrer variações entre 8h às 17h de segunda a sexta-feira conforme o posto de atendimento



### TELEFONE 24 HORAS

0800 643 0195



### FALE-CONOSCO

[www.casan.com.br/faleconosco](http://www.casan.com.br/faleconosco)



### OUIDORIA

[www.ouvidoria.sc.gov.br/cidadao/](http://www.ouvidoria.sc.gov.br/cidadao/)



### SITE

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



### APLICATIVO

CASAN SC



### MÍDIAS SOCIAIS

@CASANSC

## Tarifa

Em função da operação regionalizada do serviço, a CASAN adota uma política de subsídios cruzado mediante tabela tarifária única, separada por categorias de consumidores e com escalas por faixas/quantidades crescentes de consumo, que é vigente para todos os municípios que detém a concessão/contrato para exploração dos serviços de abastecimento de água e de coleta, tratamento e disposição final de esgotos sanitários.

Além disso, a estrutura tarifária da companhia privilegia o consumo consciente de água, cobrando o valor proporcional ao consumo medido.

### Tabela tarifária

Intervalo R\$/m <sup>3</sup>	Residencial	Residencial Social	Comercial	Micro Pequeno Comércio	Industrial	Pública Órgãos públicos federais, estaduais e municipais	Pública Especial Entidades filantrópicas
<b>2022</b>	<b>TFDI R\$/mês</b>	35,08	6,54	35,08	35,08	35,08	10,52
	<b>0 a 10</b>	2,33	0,44	5,16	3,64	5,16	1,54
	<b>11 a 25</b>	10,84	3,11	14,49	14,49	14,49	4,34
	<b>26 a 50</b>	14,49	14,49	14,49	14,49	14,49	4,34
	<b>Acima de 50</b>	18,23	18,23	18,23	18,23	18,23	18,23
<b>2023</b>	<b>TFDI R\$/mês</b>	37,31	6,96	37,31	37,31	37,31	11,19
	<b>0 a 10</b>	2,48	0,47	5,49	3,87	5,49	1,64
	<b>11 a 25</b>	11,53	3,31	15,41	15,41	15,41	4,62
	<b>26 a 50</b>	15,41	15,41	15,41	15,41	15,41	4,62
	<b>Acima de 50</b>	19,39	19,39	19,39	19,39	19,39	19,39

1 metro cúbico (m<sup>3</sup>) = 1 mil litros de água

TFDI-Tarifa Fixa de Disponibilidade de Infraestrutura (multiplicada pelo número de unidades de consumo).

Pública – Órgãos públicos federais, estaduais e municipais

Pública Especial – Entidades assistenciais e sem fins lucrativos

## Tarifa Social

Visando universalizar a prestação de serviços de abastecimento de água e coleta de esgotos sanitários, melhorando a qualidade de vida e gerando reflexos diretos na saúde e bem estar da população atendida, a Casan disponibiliza uma tarifa consideravelmente reduzida a clientes de baixa renda, denominada Tarifa Social.

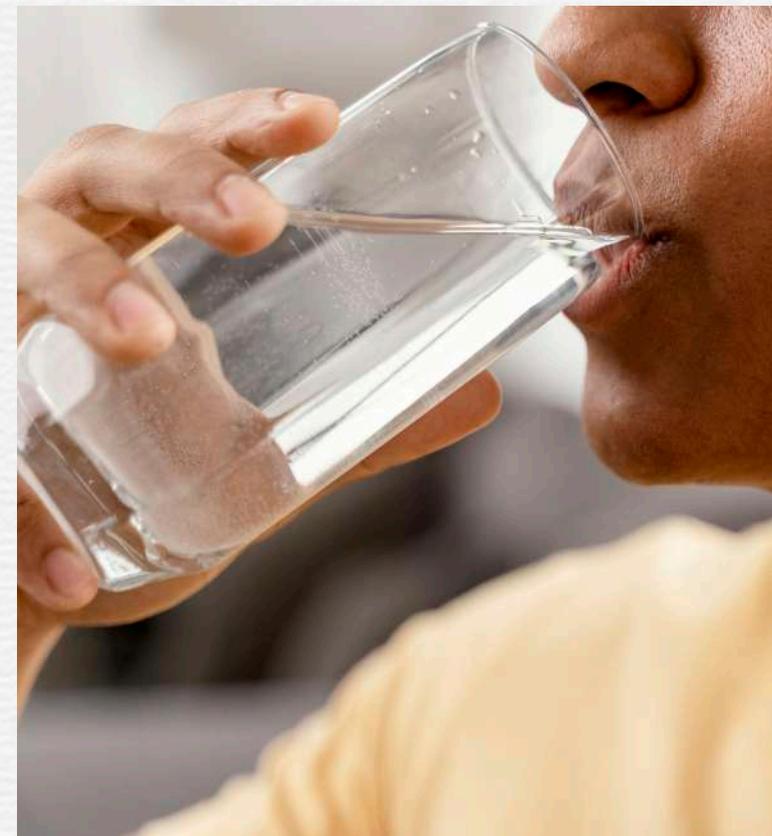
A Tarifa Social, com valor subsidiado pelas demais categorias, possui valor reduzido equivalente a aproximadamente 20% da tarifa residencial.

Para solicitar a análise de enquadramento na tarifa social é necessário que os usuários comprovem junto à CASAN:

- a) Ser enquadrado na Categoria Residencial;
- b) Ter rendimento familiar total de até 02 (dois) salários mínimos;
- c) Ser inscrito no Cadastro Único para Programas Sociais do Governo Federal (CadÚnico).

Atualmente, a Companhia possui uma rotina automática de validação das condições de enquadramento tarifário em que são convocados a cada 24 meses os usuários enquadrados na Tarifa Social para comprovar a manutenção dos requisitos necessários ao benefício concedido, sob pena de cancelamento automático no caso de não comparecimento.

Em dezembro de 2022 a CASAN possuía enquadrado na Tarifa Social um total de 7.200 ligações.



## Relacionamento com a Comunidade

Em março de 2022 foi firmado o termo de cooperação técnica entre o Estado de Santa Catarina, por intermédio da Secretaria de Estado da Administração Prisional e Socioeducativa com a intervenção do Departamento de Polícia Penal - DPP, por meio do fundo rotativo da penitenciária agrícola de Chapecó e a Companhia, visando proporcionar oportunidade de trabalho e ressocialização aos reeducandos do presídio regional de Concórdia.

Em Concórdia, quatro reeducandos atuam na CASAN. As atividades desempenhadas vão desde auxílio a pequenos consertos de ramal, cavaletes, cortes de água, conserto de rede, assentamento de pequenos trechos de rede, limpezas em geral das unidades da CIA.

A jornada normal de trabalho fica entre seis e oito horas, com descanso aos domingos e feriados. O prazo estabelecido para execução do Ter-

mo de Parceria Laboral será contado da data de início das atividades laborais, pelo período de 60 meses, sem prejuízo de eventual prorrogação.

A CASAN fornece aos reeducandos almoço e local para realizar a refeição na agência, além de ser meio para pagamento dos valores destinados aos participantes das atividades, auxiliando na reintegração social dos participantes.



# Meio Ambiente e Clima

GRI 304-2 | 304-3 | 305-1 | 305-2 | 305-3

## Rompimento da Lagoa de Evapoinfiltração

GRI 304-2

Em 2021, as fortes chuvas que atingiram Florianópolis (**422,3 milímetros, quando a média esperada era de 138,6**) provocavam o deslizamento da encosta da Lagoa artificial de evapoinfiltração que recebe efluente tratado do Sistema de Esgotamento Sanitário da Lagoa da Conceição.

Desde então, a CASAN desenvolve ações para atendimento aos moradores, recuperação ambiental da região, melhorias e segurança do sistema.

“Foi um dos momentos mais desafiantes e sensível da CASAN, exigindo resposta rápida e cuidado especial com os moradores e com ambiente

em que o sistema está inserido. Com apoio de todo quadro funcional da Companhia, desenvolvemos ações emergenciais e um planejamento para a região. Além disso, as constantes conversas com os moradores foram muito importantes para atendê-los e, até mesmo, para compreender e traduzir os anseios da Lagoa da Conceição”, avalia a Diretora-Presidente Roberta Maas dos Anjos.

A Companhia atuou de forma imediata, desde as primeiras horas do acidente implantando ações emergenciais e posteriormente ações de médio e longo prazo desenvolvidas conforme o Plano de Recuperação Ambiental da Lagoa da Conceição aprovado pela Floram.

Até novembro de 2022, 95% dos processos decorrentes do acidente estavam concluídos – e os 5% restantes estavam em negociação.

## Obras executadas

Entre as obras executadas, está a limpeza e dragagem da Lagoa de Evapoinfiltração, permitindo a retirada do material lamo-arenoso do fundo e recuperando a capacidade natural de infiltração do terreno. Além de comprometer a capacidade de infiltração do efluente tratado no solo, o material sedimentado ao longo dos anos reduzia a capacidade de recebimento do efluente na lagoa.

No local também foi erguido o Muro Verde, uma estrutura que traz maior segurança ao ambiente e aos moradores das proximidades. Com sete metros de altura, o barramento foi construído no ponto onde houve o deslizamento das dunas em janeiro de 2021.

A tecnologia adotada utilizou o solo com armadura de aço galvanizado, estruturando uma face

composta por pedras. Uma parede externa vegetada, verde, minimiza o impacto visual e integra a estrutura à paisagem. Na Lagoa de Evapoinfiltração foi também instalado um mecanismo de bombeamento, para controle de nível, com acionamento remoto e monitoramento 24 horas.

## Tratamento Terciário

A mudança da tecnologia na Estação de Tratamento de Esgoto (ETE) da Lagoa da Conceição foi outro avanço para o saneamento da região. A unidade foi adaptada para depurar o esgoto em sistema terciário, que remove a carga orgânica, nitrogênio e fósforo. O método torna ainda mais completa a depuração do efluente final que é lançado na lagoa de evapoinfiltração, aprimorando a eficiência da unidade que já atendia aos padrões da legislação.

A escolha do novo sistema de tratamento de efluentes foi feita a partir das conclusões de um

estudo desenvolvido por um especialista do Departamento de Engenharia Hidráulica e Ambiental da Escola Politécnica da Universidade de São Paulo. O relatório final demonstrou que o processo que mais se aplica para controle do fósforo na ETE Lagoa da Conceição é o químico, e no caso do nitrogênio, a remoção biológica.

Após o recebimento do relatório, a CASAN deu início à contratação dos equipamentos, como bombas de dosagem, de tanques para armazenamento de produtos químicos e lodo, aeradores, equipamentos e materiais para análise operacional da ETE. O investimento nesta etapa foi de cerca de R\$ 1,1 milhão.

O início da operação do sistema de dosagem se deu no mês de maio de 2022 e o acompanhamento pela Companhia demonstra reduções de concentrações significativas no efluente tratado, evidenciando a eficiência da tecnologia implantada.

## Estudos Geotécnicos, Hidrológicos e Hidráulicos

A CASAN também contratou uma empresa para a realização de Estudos Geotécnicos, Hidrológicos e Hidráulicos do Sistema de Tratamento de Esgoto da Lagoa da Conceição. O objetivo foi avaliar os taludes, definir os níveis d'água operacionais da Lagoa de Evapoinfiltração (LEI), além de recomendar as medidas necessárias para a garantia da estabilidade das dunas, seu monitoramento e conservação.

Entre as conclusões, o estudo destaca que a LEI apresenta uma densa cobertura vegetal, que oferece proteção superficial eficiente. Não se observou, em toda a área da lagoa, a ocorrência de processos erosivos, trincas, rupturas e escorregamentos. No mapeamento também não foram observadas situações que caracterizassem algum trecho crítico por razões geotécnicas.

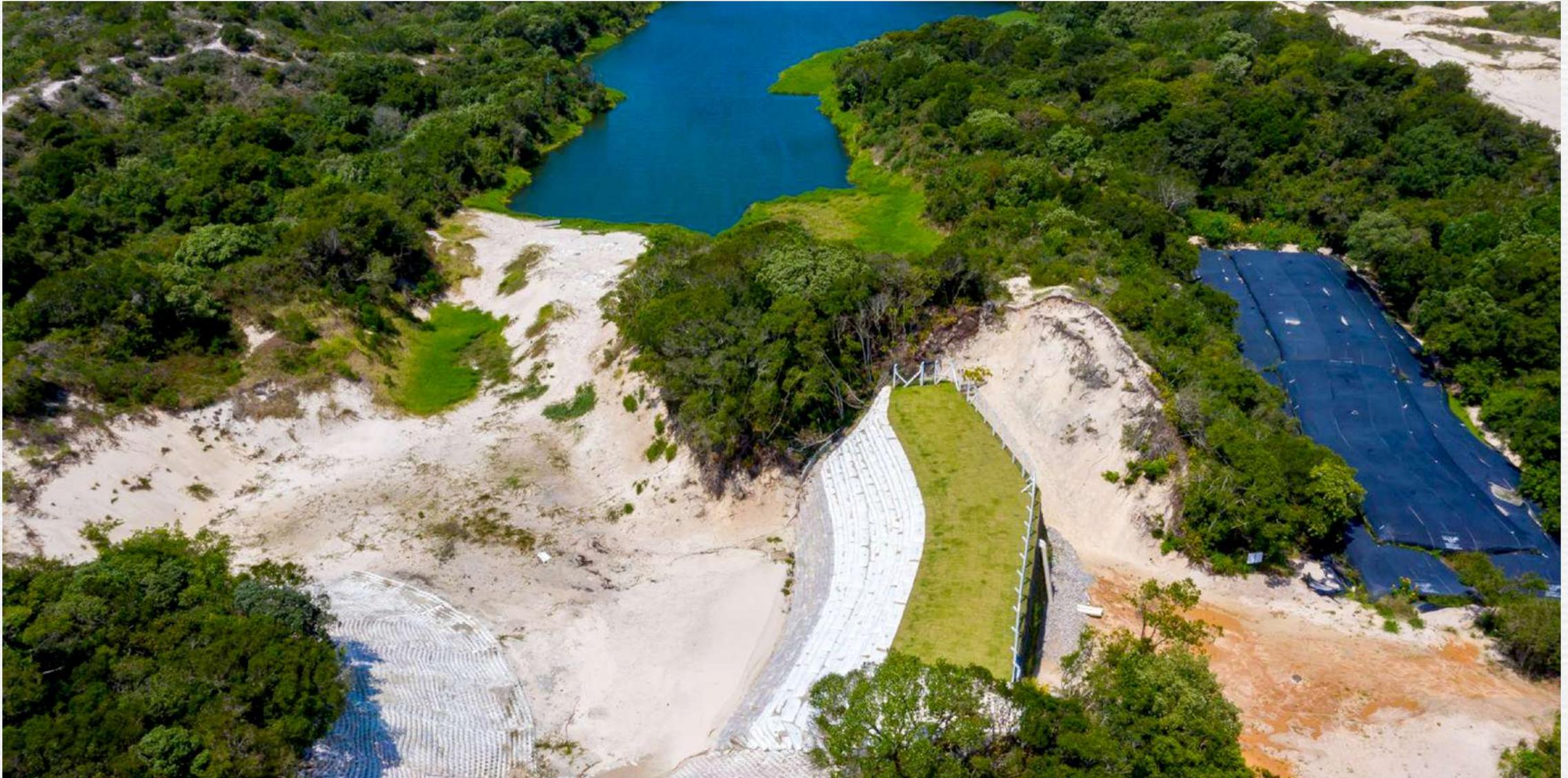


Foto: Acervo CASAN



Construção do Muro Verde é uma das melhorias já executadas para a região.

Foto: Acervo CASAN

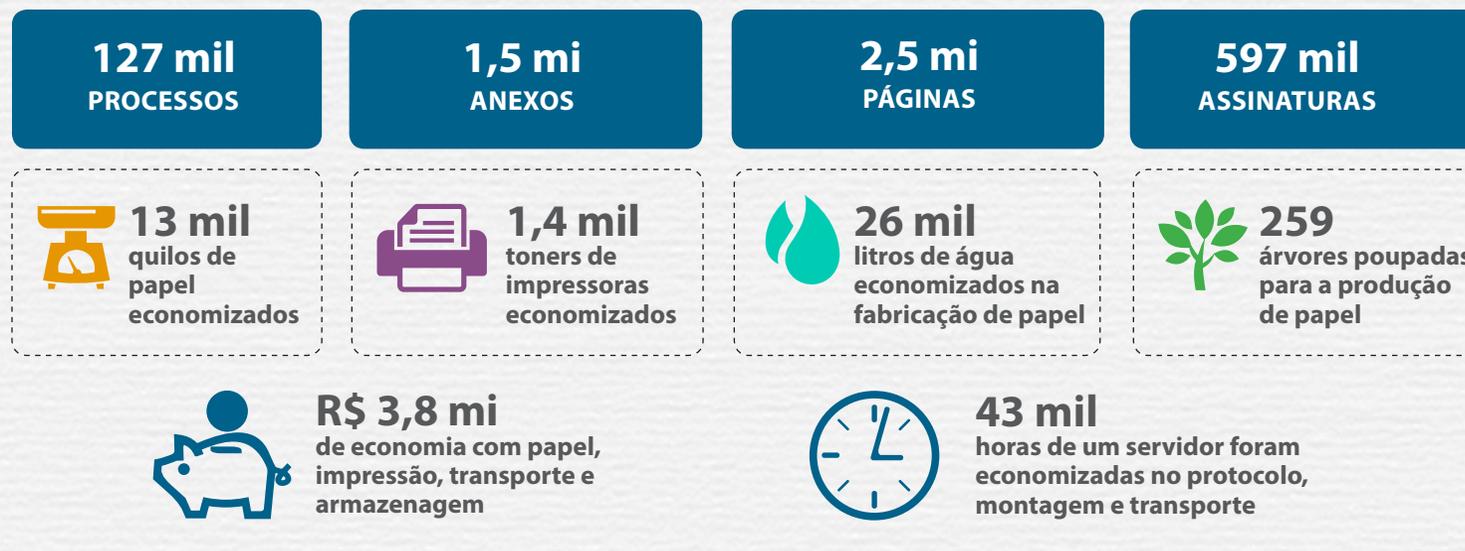
# SGPE

Desde que foi implantado há dois anos, o projeto CASAN Sem Papel economizou 4,45 milhões de páginas impressas e aproximadamente 14.790 kWh de energia, o que daria para abastecer uma residência pelo período de 97 meses (aproximadamente 8 anos).

O CASAN Sem Papel, é um projeto lançado em 2021 que trouxe alternativas ao uso constante de papel nos processos administrativos da Companhia. Após estudos organizados em comissões internas desde 2018, a CASAN implantou o SGP-e (Sistema de Gestão de Processos Eletrônicos).

O SGP-e centraliza todos os processos num ambiente digital, para acesso remoto a qualquer hora e lugar, tudo sem imprimir uma única folha.

No programa, todo o ciclo de vida de um documento é apresentado de forma transparente,



acabando de vez com a era da “caixa-preta” dos processos.

Os resultados positivos do CASAN Sem Papel são sentidos em diversas frentes, associando economia, sustentabilidade, transparência e agilidade à Companhia.

Para além da economia em gastos e de páginas impressas, o SGP-e reduziu em 83 mil horas o tra-

balho com protocolo, montagem e transporte de processos/documentos.

A redução do papel em todo os setores também contribui com o fomento à cultura da sustentabilidade reforçando o posicionamento da CASAN como membro signatário do movimento dos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS) em Santa Catarina.

# Programas Ambientais

GRI 413-1

## Se Liga na Rede

Para evitar ligações sanitárias inadequadas que podem causar entupimento das redes públicas de esgoto e de drenagem com gordura, vazamento de esgoto na rua e contaminação de mar, rios e baías a Prefeitura Municipal de Florianópolis lançou o programa – O Floripa Se Liga na Rede, realizado em parceria com a CASAN e executado pela ECHOA Engenharia. O programa busca promover a correta ligação dos imóveis da cidade à rede coletora de esgoto, atendendo bairros específicos por vez.

O programa oferece uma consultoria técnica e gratuita que analisa se o esgoto do imóvel está ligado de forma correta ou não à rede coletora. O agendamento da inspeção fica a cargo do morador ou proprietário.

Os testes são realizados com corante em cada ponto



hidráulico do imóvel, fazendo um pente-fino das ligações sanitárias. Em caso de irregularidade, o cidadão é orientado pela equipe técnica sobre como fazer as adequações necessárias, recebendo um prazo para regularização – que será comprovada e registrada em nova inspeção.

Além do projeto desenvolvido em Florianópolis, ações intituladas “Se Liga na Rede” promovem cursos capacitando interessados para fazer a correta ligação à rede de esgotos e entender sua importância. Os cursos são voltados para encanadores, pedreiros, instaladores hidráulicos e outros profissionais que possam prestar esse serviço aos moradores. Os profissionais que completam o curso, com carga horária de 2h, recebem um certificado.

Em 2022 foram promovidos um total de 5 Cursos “Se Liga na Rede” que capacitaram 74 pessoas para realizarem ligações de esgoto de forma adequada.

## Tratos pelo Saneamento

Nos locais ainda não atendidos pela rede coletora de esgoto, de forma reduzir o impacto nos corpos hídricos, a Casan desenvolve programas de fiscalização e conscientização ambiental denominados “Trato pelo Saneamento”.

Iniciado pelo Trato pelo Capivari ([www.tratopelocapivari.com](http://www.tratopelocapivari.com)), em Florianópolis, evita o lançamento de esgoto na Praia dos Ingleses

Os resultados positivos do Trato pelo Capivari renderam outros filhos ambientais, como o Trato por Laguna e o Trato pela Lagoa da Conceição. Em 2022, a CASAN atuou em seis programas: Trato pelo Capivari (Bairro Ingleses/Florianópolis), Trato pela Lagoa (Bairro Lagoa da Conceição/Florianópolis), Trato por Laguna (Laguna), Trato pelo Lajeado São José (Chapecó), Trato por Criciúma e Trato pelo Araújo (São José).

Ao todos, esses programas permitiram que apro-

ximadamente 16 mil imóveis fossem vistoriados quanto ao seu sistema hidrossanitário e conexão à rede de esgotos da CASAN, identificando 10.984 com irregularidades. Mais de 4 mil imóveis já foram regularizados a partir da orientação das equipes técnicas dos Tratos.

Com esse trabalho, mais de 202 milhões de litros de esgoto deixaram de ser indevidamente descartados no ambiente (o equivalente a aproximadamente 12 mil caminhões limpa-fossa com 1.500 litros cada).

A partir desses programas foram também desenvolvidas 162 ações educativas ambientais em 2022.



## Programa de Educação Ambiental da Casan

O programa de Educação Ambiental CASAN apresenta os princípios, as linhas de ações e a missão que o orienta, tendo como escopo sensibilizar e criar um vínculo entre educação, meio ambiente, boas práticas sociais e ética para a população catarinense. O programa busca um envolvimento maior com a sociedade, atuando no desenvolvimento de uma postura crítica e reflexiva, visando à ampliação da consciência e participação da sociedade nas tomadas de decisões na gestão do meio ambiente, sensibilização de crianças, jovens e adultos quanto ao uso racional dos recursos naturais e, principalmente, os recursos hídricos, o tratamento de água e esgoto áreas onde a CASAN atua em Santa Catarina.

Dentro do Programa de Educação Ambiental da CASAN está o projeto Multiplicadores Ambientais que tem como objetivo geral atender as demandas da comunidade por meio de comparti-

lhamento de conhecimentos relacionados com a importância de preservação ambiental; focando principalmente em questões ligadas a Companhia, como água e esgoto. O público alcançado com as atividades é potencialmente um grande formador de opiniões e com isso colabora de forma decisiva para a incorporação de hábitos sustentáveis. A demanda é recebida espontaneamente pelos interessados nas atividades, através do site <https://eduambiental.casan.com.br/>

Dentro do plano de trabalho está a visita nas Unidades de Tratamento de Água e Esgoto, palestras em Universidades, empresas e eventos; aulas expositivas em Escolas; participação em eventos Municipais; ações de calendário ambiental etc. Em 2022, foram agendadas 139 solicitações de atividades de palestras e visitas técnicas, para um público estimado em 5.916 pessoas.



## Programa Mata Ciliar – Consórcio Iberê

O objetivo do Programa Mata Ciliar com o Consórcio Iberê é promover o Desenvolvimento Sustentável, fortalecendo políticas públicas como a Política Nacional de Recursos Hídricos e o Programa Nacional de Educação Ambiental e Agricultura Familiar, dirimindo conflitos de uso de áreas de preservação permanente na região de abrangência do Consórcio Iberê por meio de ações que visam à proteção, restauração e preservação das áreas de mata ciliar com intervenções construídas coletivamente, envolvendo vertente comunitária e institucional, atendendo a demanda das áreas prioritárias da CASAN.

O trabalho desenvolvido na Região Oeste para isolamento e recuperação da Mata Ciliar permitiu, até 2022, a recomposição de aproximadamente 3 milhões de metros quadrados de áreas ao longo de cursos d'água (o equivalente a quase 300 campos de futebol) e tem como objetivos específicos:



- Planejar as ações pautadas na técnica de forma participativa e integradas com o grupo de trabalho do Consórcio Iberê;
- Promover a sensibilização ambiental e programas de educação ambiental com agricultores familiares (beneficiários), escolas e público em geral, a fim de obter uma conscientização acerca da importância da preservação ambiental, com ênfase nos Recursos Hídricos;
- Planejar a execução do projeto de recuperação da mata ciliar nas áreas degradadas dos mananciais, a fim de proporcionar uma água de melhor qualidade;
- Divulgar a Política, o Sistema Estadual de Gerenciamento de Recursos Hídricos e as ações do Comitê de Gerenciamento de Recursos Hídricos das Bacias Hidrográficas dos Rios Chapecó, Irani e Bacias Hidrográficas contíguas;
- Auxiliar no cadastramento de usuários de água;
- Realizar assistência técnica e monitoramento da implantação do projeto;
- Avaliar as ações realizadas, divulgar a metodologia e os resultados obtidos.



O último  
convênio  
851/2021  
beneficiou  
**73**  
famílias e  
protegeu e  
recuperou  
**61**  
hectares de  
mata ciliar

O projeto é desenvolvido pela Companhia desde 2006 em parceria com o Consórcio Iberê, prefeituras municipais e um conjunto de outras instituições de ensino, pesquisa e extensão.

O produtor rural recebe a documentação necessária para adesão ao projeto e explicações sobre como fazer o levantamento dos materiais necessários para a construção das cercas que isolam e protegem a vegetação ao longo dos cursos d'água.

O trabalho beneficiou ao todo 422 famílias de pequenos produtores rurais dos municípios de Águas de Chapecó, Caxambu do Sul, Chapecó, Cordilheira Alta, Guatambu, Planalto Alegre e São Carlos.

## Projeto Cultivando Água

Outro exemplo de trabalho na área de conservação e recuperação ambiental é o Projeto Cultivando Água, um contrato da CASAN com a Epagri que tem como objetivo o diagnóstico do uso e ocupação da Bacia do Rio Piçarras e estabelecimento de ações para conservação e recuperação da mata ciliar. O Rio Piçarras é o principal curso de água de captação da CASAN para atender a milhares de moradores e turistas de Balneário de Piçarras

A pesquisa de campo é desenvolvida por equipes da Epagri, que trabalha na caracterização hidrográfica, climática, de solos, da vegetação e do uso e ocupação do solo. Também foram mapeados proprietários que residem na bacia, as principais atividades agrícolas e as áreas que necessitam de recuperação.

Segundo o Cadastro Ambiental Rural (CAR),

os dois municípios compreendidos pela Bacia do Rio Piçarras (Piçarras e Barra Velha) possuem 296 propriedades rurais cadastradas, com um total de 5.009,78 hectares, o que representa 84,37% da área em estudo. Banana, maracujá, palmito, arroz, feijão, mandioca e milho são os principais produtos agrícolas da região.

Em 2022 o trabalho foi concentrado na fase de diagnóstico e estabelecimento de áreas prioritárias, ações, custos e critérios. Toda a parte de campo foi executada, e o estudo agora está focado no desenvolvimento da metodologia de pagamento e na estimativa de custos. A meta prevê a finalização do estudo no segundo semestre de 2023, sendo possível o aprofundamento e conhecimento da metodologia de Pagamento de Serviços Ambientais para avaliação da implantação na CASAN.



## Acordo de cooperação técnica SDE/ARESC/CASAN Nº 015/2022 Projeto Produtor de Água do Rio Cubatão

No final do ano de 2022, a CASAN assinou o Acordo de Cooperação Técnica SDE/ARESC/CASAN Nº 015/2022 visando a cooperação mútua para a implantação do projeto produtor de água na bacia hidrográfica do Rio Cubatão. O objeto principal do presente Acordo é a integração de esforços entre os partícipes para o desenvolvimento e aplicação de instrumentos e metodologias visando à implementação do Projeto Produtor de Água (PPA) na Bacia Hidrográfica do Rio Cubatão.

O Projeto visa à conservação de mananciais e prevê ações para a manutenção e ou recuperação dos serviços ecossistêmicos, em especial a provisão de água em qualidade e quantidade de forma sustentável. A bacia do rio Cubatão (do Sul), foi alvo de investimentos da SDE e da ANA, na elaboração de um planejamento estratégico que, além de fazer um diagnóstico da situação da bacia, mostra as áreas prioritárias para a



execução de intervenções para conservação de água.

Para a implementação do Projeto proposto há a previsão de criação de um componente tarifário a ser incluso na tarifa dos Municípios que serão beneficiados pelos ganhos ambientais proporcionados pelo projeto, sendo este componente tarifário previamente aprovado pela ARESC com o objetivo de custear os investimentos a serem realizados pela CASAN na execução do projeto, sendo os recursos destinados às ações para a manutenção e/ou recuperação dos serviços ecossistêmicos realizados a título de pagamento por serviços ambientais(PSA).

Para o ano de 2023, a expectativa é a criação da unidade Gestora do Projeto Produtor de Água do Cubatão - UGP PDA Cubatão, a qual, a CASAN terá representantes efetivados no cargo de coordenador e alternância no Secretário, conforme normatiza o Regimento Interno da UGP que se encontra em fase de elaboração pelos signatários.

# Energia Elétrica

GRI 302-1 | 302-2

O uso da energia elétrica é essencial para as operações da CASAN, tanto nos Sistemas de Abastecimento de Água quanto no Tratamento de Esgoto Sanitário, sendo este um dos maiores custos da companhia.

De acordo com a CELESC, a CASAN é uma grande consumidora de energia no Estado de Santa Catarina, com consumo médio mensal de aproximadamente 18.416.164 kWh por mês no ano de 2022.

Com objetivo de reduzir os valores gastos com energia elétrica, em 2022 a Companhia aderiu a aquisição de energia elétrica no ambiente de contratação Livre obtendo uma economia inicial de quase R\$2 milhões de reais.

Até o final de 2022 oito unidades da Casan operavam nesse sistema de aquisição que está em ampliação sendo prevista uma economia de cerca de R\$38 milhões de reais até o final de 2026.

Além da redução no valor dispendido com energia elétrica, a Companhia apresentou uma redução de 211,489 tCo2 equivalentes de emissões de gases de efeito estufa, pelo consumo de energia renovável, proveniente de Usinas Eólicas, Solares, Biomassa e Pequenas Centrais Hidrelétricas – PDH's, em suas instalações.



## Perdas de Água

A diferença entre os valores de água produzida e de água utilizada é representada pela perda de água, a qual pode ser:

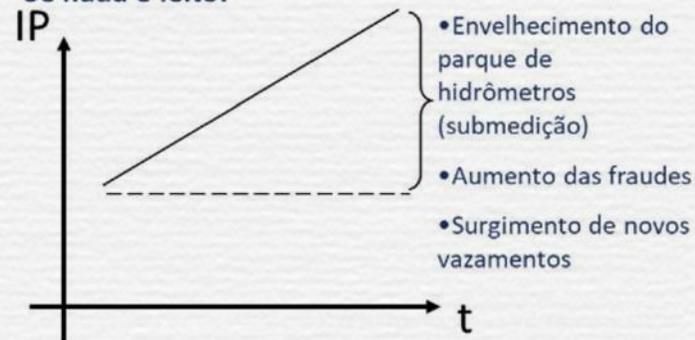
**(a)** física ou real: que ocorre quando o volume de água produzido não chega ao consumidor final em virtude de vazamentos nas adutoras e/ou nas redes de distribuição, extravasamentos em reservatórios, e

**(b)** não-física ou aparente: que ocorre quando o volume de água é consumido, porém não contabilizado falta de hidrômetros, hidrômetros parados, fraudes, ligações clandestinas e falhas no cadastro comercial.

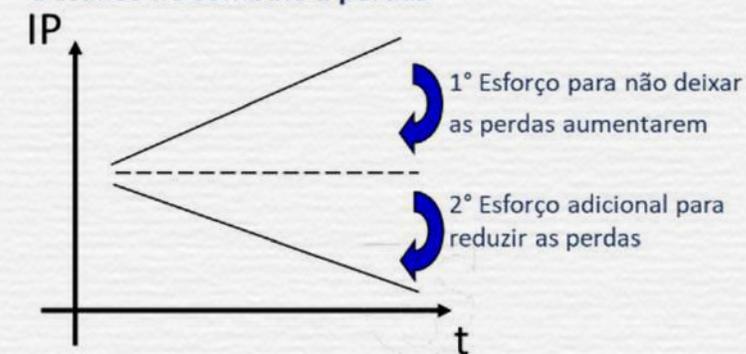
O índice de perdas de água é considerado um dos principais indicadores de desempenho operacional das prestadoras de serviços de saneamento, tendo impacto direto sobre a vida útil dos sistemas de abastecimento, custos operacionais,

### A redução consistete das perdas é um trabalho contínuo e de longo prazo

•Se nada é feito:



•Desafios no combate a perdas



faturamento e volume de água captado.

O índice de perdas da CASAN em 2022 foi de 39,30% sendo que entre os anos de 2021 e 2022 as perdas de água na Companhia tiveram um aumento aproximado de 0,05%. A primei-

ra estratégia no combate às perdas é o de não deixar que os indicadores aumentem. Um esforço adicional com ações mitigadoras trazem resultados para redução destes índices e esforços contínuos são necessários para que não voltem a subir.

Em relação às ações estratégicas para a CASAN em andamento, divulgadas no relatório anterior destacamos que:



### Macromedição

Foram adquiridos 265 medidores de vazão que serão utilizados para medir pontos de captação de água bruta e produção de água tratada, em locais antes sem medição; substituir equipamentos danificados e; criar Distritos de Medição e Controle - DMC para ampliação do controle operacional. Estes equipamentos começaram a ser entregues na CASAN em meados do mês de julho/2022 e até dezembro/2022, cujas instalações ficam a cargo das Superintendências.



### Setorização e Criação de Distritos de Medição e Controle

Foi contratada consultoria especializada para diagnóstico, simulação hidráulica e plano de ação para setorização e gestão de perdas reais e aparentes nos quatro principais SAA da CASAN: Chapecó, Criciúma, Rio do Sul e Florianópolis, onde foram sugeridos novos DMCs nestes municípios.



### Gestão de Pressão

Foi feito contrato para aquisição deste tipo de equipamento, sendo necessária contratações complementares para execu-

ção de caixas de proteção e aquisição de peças flangeadas para instalação. Em 2022 o Processo Licitatório 17/2022 resultou fracassado restando pendente em licitação para 2023.



### Modelagem Hidráulica:

Através do contrato STE02095/2021 foi contratada consultoria especializada para diagnóstico, simulação hidráulica e plano de ação para setorização e gestão de perdas reais e aparentes nos quatro principais SAA da CASAN: Chapecó, Criciúma, Rio do Sul e Florianópolis. A versão final do resultado dos estudos foi entregue em agosto/2021, indicando um investimento através de contratos de performance na ordem de R\$50 a R\$70 milhões em 3 anos para cada um destes sistemas, através de contratos de performance.

A Companhia possui licença do software WATERCAD para simulação hidráulica, mas para modelar um SAA por completo ou simular ações para redução de perdas, a contratação de empresas tem sido buscada.



### Pesquisa Ativa de Vazamentos

Em 2021 e 2022, para a SRM já foram realizados os Contratos STE 004/2021/SRM, STE 2357/2022 e STE 2400/2022 tendo sido indicados 412 vazamentos nestes contratos. Os contra-

tos STE 2400/2022, STE 2516/2022 e 2517/2022 estão em andamento em Rio do Sul, Chapecó, Xanxerê, São Lourenço do Oeste, Concórdia, Criciúma, São Joaquim, Braço do Norte e Otacílio Costa.



### Troca Preventiva de Ramais

O contrato STE 2331/2022 realizou 155 trocas no SAA Costa Sul-Leste e 72 em Biguaçu. O PL 124/2022 realizado em novembro/2022 para Barra Velha, São João do Itaperiu, Rio do Sul, Chapecó, Xanxerê, São Lourenço do Oeste, Concórdia, Criciúma, São Joaquim, Braço do Norte e Otacílio Costa.



### Contratos de Performance:

Através do contrato STE02095/2021 foi contratada consultoria especializada para diagnóstico, simulação hidráulica e plano de ação para setorização e gestão de perdas reais e aparentes nos quatro principais SAA da CASAN: Chapecó, Criciúma, Rio do Sul e Florianópolis. A versão final do resultado dos estudos foi entregue em novembro/2021, indicando um investimento através de contratos de performance na ordem de R\$50 a R\$70 milhões em 3 anos para cada um destes sistemas, através de contratos de performance. O PL 219/ 2021 para Indaial e Florianópolis/Costa Norte, revogado.

## Disposição do Lodo

### GRI 306-1

O lodo removido dos processos de tratamento contém alto teor de umidade. A Companhia utiliza prensas desaguadoras, centrífugas e leitos de secagem para desaguamento do lodo. Em 2022, aproximadamente 16 mil toneladas de lodo tiveram o aterro sanitário como destino final. Alternativas para o descarte do lodo estão em estudo na companhia e uma comissão foi formada para tratar do assunto com medidas iniciadas em 2023.

## Conformidade Ambiental

### GRI 2-27

Em nossas operações, a conformidade ambiental é gerenciada com base nas legislações ambientais e nas normas de saúde e segurança, com o compromisso de promover uma melhor qualidade de vida para a população Catarinense. Segundo a Resolução CONAMA nº 237/97 o licenciamento ambiental é obrigatório, deve ser emitido antes do início das obras e é o meio por onde se estabelece as condições, restrições e medidas de controle ambiental que deverão ser obedecidas pelo empreendedor, pessoa física ou jurídica, para localizar, instalar, ampliar e operar

empreendimento ou atividades utilizadoras dos recursos ambientais consideradas efetiva ou potencialmente poluidoras ou aquelas que, sob qualquer forma, possam causar degradação ambiental.

Dentro as ações realizadas para alcançar a conformidade Ambiental da Companhia, citamos:

- Licenciamentos ambientais SAA, SES, barragens (LAP, LAI, LAO, LAO corretiva, Renovação de LAO, Ampliação de LAP/LAI etc);
- Inventários Florísticos Florestais e Fitossociológicos (IFFS);
- Projetos de Compensações ambientais;
- Trabalho Socioambiental;
- Estudos das bacias hidrográficas (novas captações);
- Monitoramento Ambiental da Qualidade da Água;
- Monitoramento hidrometeorológico;
- Programas de Preservação do Manancial e Recuperação de Mata Ciliar;
- Programas de Recuperação de Áreas Degradadas (PRAD);
- Controle de Movimentação de Resíduos e
- Outorga de uso da água e lançamento de efluentes;

Para prestação dos serviços, são seguidas as seguintes Legislações:

LEI Nº 14.675, de 13 de abril de 2009: institui o Código Estadual do Meio Ambiente e estabelece outras providências.

RESOLUÇÃO CONAMA nº 357/2005: Dispõe sobre a classificação dos corpos de água e diretrizes ambientais para o seu enquadramento, bem como estabelece as condições e padrões de lançamento de efluentes, e dá outras providências. Para o atendimento dessa legislação é contratado Laboratório acreditado pelo INMETRO/CGCRE, de acordo com a ISO 17.025/2017 com serviços especializados que atendem as análises de parâmetros relativos as substâncias orgânicas, agrotóxicos, metais e outros parâmetros físico-químicos em efluentes e corpos receptores, constantes nas tabelas I e II – classe 1 – águas doces da RESOLUÇÃO CONAMA 357/05.

RESOLUÇÃO CONAMA nº 430/2011: Dispõe sobre as condições e padrões de lançamento de efluentes, complementa e altera a Resolução nº 357, de 17 de março de 2005.

Para o atendimento dessa legislação é contratado Laboratório acreditado pelo INMETRO/CGCRE, de acordo com a ISO 17.025/2017 com serviços especializados em análises de parâmetros relativos a Seção II Das Condições e Padrões de Lançamento de Efluentes, conforme os itens I - condições de lançamento de efluentes e II - Padrões de lançamento de efluentes.

A CASAN tem como norte de sua política ambiental o cumprimento da Legislação Ambiental, Lei Federal Nº 6.938/81 e pela Lei Estadual Nº 14.675/09 e Resoluções do Conselho Nacional de Meio Ambiente – CONAMA e do Conselho Estadual de Meio Ambiente – CONSEMA. E também o cumprimento da Legislação de Recursos Hídri-

cos, Lei Federal Nº 9.748/1997, Lei Estadual Nº 9.748/1994 e as Resolução do Conselho Nacional de Recursos Hídricos – CNRH e Conselho Estadual de Recursos Hídricos – CERH.

O objetivo destas políticas é contribuir cada vez mais com o desenvolvimento sustentável e melhoria da qualidade. Desta forma, com a adoção destas políticas a CASAN tem buscado orientar suas ações no que concerne às suas atividades operacionais e também na elaboração e implementação de novos projetos. O entendimento da CASAN é atuar de maneira pró ativa cumprindo todos os seus compromissos ambientais.

Além disso, a CASAN vem buscando estabelecer parceria diálogo com os órgãos ambientais federais, estaduais e municipais, órgãos de recursos hídricos também federais e estaduais, bem como com os Ministérios Públicos Federal e Estadual, com quem a empresa vem trabalhando no entendimento relativos às ações da CASAN, para promover o atendimento a questões ambientais, evitando a geração de ônus, que trariam proble-



mas a saúde financeira da empresa.

A CASAN mantém laboratórios regionais, que fazem o monitoramento físico-químico e microbiológico de águas em toda a sua área de abrangência, assegurando seus serviços de abastecimento de água com a quantidade demandada e a qualidade preconizada pelo padrão de potabilidade

definidas pelas legislações vigentes.

Além do controle da qualidade da água para o consumo humano, a CASAN mantém três Laboratórios de Análises de Efluentes em suas estações de tratamento de esgotos – ETE e lançados nos corpos receptores.

Em 2022 foram emitidas para os Sistemas de Abastecimento de Água: 17 Licenças Ambientais Prévias, Licenças Ambientais de Instalação e Autorizações Ambientais; 13 Licenças Ambientais de Operação; já nos Sistemas de Esgotamento Sanitário foram: 17 Licenças Ambientais Prévias, Licenças Ambientais de Instalação e ofícios de regularização Ambiental e 08 Licenças Ambientais de Operação. Restaram em Análises nos órgãos Ambientais 36 pedidos de licenças e Regularizações Ambientais.

Desta forma, a questão ambiental é vista pela empresa de forma sistêmica, para poder garantir a sustentabilidade ambiental com resultados diretos na saúde em razão da melhoria da salubridade do ambiente.

## Outorga de Direito de Uso dos Recursos Hídricos

A outorga determina que o uso da água é um ato administrativo, exigido por Lei, na modalidade de autorização, mediante o qual o órgão gestor, no presente momento a Secretaria de Estado do Desenvolvimento Econômico Sustentável (SDE), faculta ao outorgado o uso do recurso hídrico (Decreto 4.778/2006).

### A CASAN está sujeita a outorga pelos seguintes usos:

- Derivação ou captação de parcela da água existente em um corpo de água para consumo final, inclusive abastecimento público, ou insumo de processo produtivo;
- Extração de água de aquífero subterrâneo para consumo final ou insumo de processo produtivo e;
- Lançamento em corpo de água de esgotos e demais resíduo líquido ou gasoso, tratado ou não, com o fim de sua diluição, transporte ou disposição final, instrumento de gestão não implantado em SC.



A companhia efetua o cadastramento dos mananciais subterrâneos e superficiais de captação utilizados pela CASAN para abastecimento público e de lançamentos de efluente tratado, com a finalidade de obtenção da Outorga de Direito de Uso da Água, junto a Secretaria Executiva de Meio Ambiente - SEMA, vinculada à Secretaria Estadual de Desenvolvimento Econômico Sustentável – SDE. Em 2022, a CASAN possui 71 captações com outorga de direito de uso, das 609 captações em que opera e 34 processos protocolados aguardando análise.

# Emissões

**GRI 305-1 | 305-2 | 305-3 | 305-4**

A primeira parte do sexto relatório de análises do Painel Intergovernamental sobre Mudanças do Clima (IPCC), divulgado em 2021, confirma que a influência humana é a causa do aquecimento do clima, sendo seu principal vetor as emissões de Gases de Efeito de Estufa (GEE). Os efeitos já são sentidos por todo planeta com extremos de calor e de frio, ocorrência de ciclones, redução das chuvas entre outros e a solução para reduzir esses efeitos e conter o aquecimento é o controle da emissão desses Gases de Efeito de Estufa (GEE).

As atividades da CASAN sofrem com os impactos do aquecimento global, especialmente no que se refere à redução das chuvas. Em suas emissões de gases causadores do efeito estufa, a Companhia tem como maiores fontes a frota de veículos operacionais e a aquisição de energia elétrica (matriz hidrelétrica). O inventário de emissões de GEE da Companhia segue o GHG Protocol, e Norma ISO 14.064, segmentando três escopos de contabilização:

**Escopo 1:** Emissões diretas, associadas às atividades internas;

**Escopo 2:** Emissões indiretas associadas à energia adquirida;

**Escopo 3:** Emissões indiretas associadas à cadeia produtiva, uso e disposição dos produtos.

O Inventário elaborado pela CASAN anualmente considera emissões diretas, emissões indiretas, outras emissões indiretas. No comparativo com o publicado no relatório apresentado no ano anterior percebe-se uma variação resultante da alteração da metodologia de cálculo das Emissões, ainda em discussão nas agências reguladoras.

A Companhia segue trabalhando para melhorar o acompanhamento e amplitude dos índices e estudando formas de diminuir e compensar os impactos identificados.

## Emissões de GEE Por Categoria de Atividade – Quantidade de TCO2E

	2022	2021
Energia Elétrica	5.005	4.773
Combustíveis e lubrificantes	4.406	2.648
Tratamento de esgotos	2.331	2.031
Viagens aéreas	672	307
	<b>12.414</b>	<b>9.759</b>

## Outros Destaques Ambientais

### GRI 203-1

Diante das constantes estiagens que prejudicam principalmente a Região Oeste de Santa Catarina, a CASAN tem investido no reforço da estrutura de abastecimento e planejamento hídrico, proteção e conservação de mananciais e campanhas de uso responsável da água.

Para Chapecó, a maior cidade da região, entre os investimentos para minimizar os impactos estão a instalação de dois reservatórios no bairro Paraíso, uma Estação de Tratamento de Água (ETA) metálica em açude localizado na Linha Água Amarela, projeto para captação alternativa de água no Rio Uruguai, além de dragagem do Lajeado São José, atualmente o principal manancial de abastecimento da cidade, que sofre redução drástica do nível em períodos de severa falta de chuvas.

Como solução permanente para a região, atendendo cerca de 500 mil moradores de Chapecó, Xaxim, Xanxerê e Cordilheira Alta, a CASAN avan-

çou no Projeto Chapecozinho – a maior obra de abastecimento da CASAN em execução.

O Projeto Chapecozinho prevê a instalação de 57 quilômetros de adutora, desde a Estação de Recalque de Água Bruta (ERAB) até seu ponto final, em Chapecó. Até o final de 2022, cerca de 20 quilômetros foram assentados. Além disso, um novo trajeto foi previsto, reduzindo o impacto do empreendimento para as comunidades locais.

A construção da Estação de Tratamento de Água (ETA), com capacidade de vazão de 1.250 litros por segundo, e instalação de reservatório de 4 milhões de litros, também ganhou porte, demonstrando sua grandiosidade. Ao todo o projeto prevê quatro reservatórios, proporcionando 17,5 milhões de litros de segurança hídrica para a região. O enfrentamento da crise hídrica vem sendo também realizado com o aumento estratégico do número de reservatórios, unidades fundamentais



para garantia do fornecimento de água em momentos de ações operacionais e de escassez de chuvas. Mais de 50 novos reservatórios aumentarão de forma importante a reserva de água em 29 municípios. Somente em Chapecó são 12 unidades nos bairros Efapi, Paraíso, Colina Verde, Industrial, Esplanada, Jardim Paraíso, Marechal Bormann e Loteamento Scopel. O conjunto dessas estruturas representará mais de 8,6 milhões de litros de reserva de água para reforçar o abastecimento da cidade.

Ainda na região oeste, em Piratuba são três novos reservatórios que estão sendo instalados no Centro e no bairro Balneário, com uma capacidade total de 850 mil litros de armazenamento. Para Xanxerê estão previstas duas novas unidades, cada uma com 300 mil litros. Outro que terá reforço na reserva é o município de Descanso, com quatro novos tanques com capacidade total de 450 mil litros e que serão instalados nos bairros São Valentim e Itajubá.

As regiões Norte, Sul e Grande Florianópolis também serão beneficiadas. Para o Norte e Vale do Itajaí a CASAN trabalhou com o planejamento de mais de 70 reservatórios. Em Rio do Sul, por exemplo, seis novos equipamentos

**62**  
reservatórios de  
aço vitrificado

**30**  
reservatórios em  
polímero  
reforçado com  
fibra de vidro  
(prfv)

**131**  
reservatórios de  
aço inox

representam um importante reforço para o Sistema Integrado de Abastecimento. Ibirama, Ituporanga, Canoinhas, Mafra e Curitiba também serão beneficiados com essas unidades.

Para as cidades da região Sul-Serra são 50 unidades que vão beneficiar mais de 20 municípios. E para a Grande Florianópolis, 30 novos reservatórios estão sendo distribuídos entre 14 municípios. São investimentos que colaboram com a segurança hídrica em momentos de seca e também de fortes chuvas, que comprometem a qualidade da água bruta e sua potabilização para atendimento da população.

O planejamento que leva em conta a dificuldade cada vez maior de captação de água bruta devido à crise hídrica e às estiagens severas e constantes, assim como períodos de tempestades, que comprometem a qualidade da água bruta nos mananciais, envolve também a implantação de novas estações de tratamento, assentamento de novas adutoras e redes de distribuição, estações de recalque de água bruta e água tratada. São reforços a toda infraestrutura de abastecimento, investimento essencial para a qualidade de vida da população catarinense.



# SOBRE O RELATÓRIO



# Sobre o Relatório

GRI 2-3 | 3-1 | 3-2

O Relatório de Sustentabilidade da CASAN 2022 apresenta os resultados e realizações alcançadas, bem como as práticas adotadas no decorrer do ano de 2022.

Este Relatório integra informações ambientais, econômicas, sociais e de governança da Companhia e foi inspirado nas normas da *Global Reporting Initiative (GRI)*.

O processo de materialidade envolveu a análise dos registros da Ouvidoria, além da consulta a estudos setoriais e a realização de *benchmarking*

de pares. Essa pesquisa resultou em um conjunto de temas materiais que nortearam a produção deste documento.

Após revisão foram identificados 8 temas materiais que direcionam o relatório de 2022. São eles: qualidade no atendimento ao cliente; eficiência operacional nas cobranças, eficiência no controle da perda de água, eficiência na qualidade da água; universalização dos serviços de saneamento; segurança hídrica e medidas para mitigar a falta da água, e, segurança no trabalho.

# Informações Corporativas

GRI 2-1

## Companhia Catarinense de Águas e Saneamento – CASAN

### Matriz - Sede Administrativa

Rua Emílio Blum, 83 – Centro – Florianópolis – SC – CEP 88.020-010  
casan@casan.com.br | (48) 3221 5000

### Supervisão

Edson Moritz – Diretor Financeiro de Relações com os Investidores  
Comitê de Governança, Risco e Conformidade  
Comitê de Eficiência, Sustentabilidade e Inovação

### Coordenação Geral/Redação

Bianca dos Santos Ribeiro de Oliveira – Relações com Investidores

### Grupo de trabalho e apoio

Alexandre Amorim de Souza, Aline Regina Silva, Andreia Senna Soares Trennepohl,  
Bianca dos Santos Ribeiro De Oliveira, Carlo Castelano Sampaio, Fabiane Andressa  
Tasca Goerl, Fernando Clark Nunes, Guilherme Fantozzi Campos, Patrice Juliana Barzan,  
Raphael Ewaldo De Souza, Sheila Karoline Kusterko.

### Edição de arte

Comunicaz

### Auditoria das Demonstrações Financeiras

Russel Bedford Brasil

### Agradecimentos

Agradecemos a participação de todos que contribuíram com a realização deste relatório.

### Perguntas Referentes ao Relatório

acionistas@casan.com.br

ÍNDICE GRI	DIVULGAÇÃO	PÁGINA
2-1	Detalhes da organização	15, 126
2-3	Período de relato, frequência e ponto de contato	6, 15, 125
2-6	Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios	15,
2-7	Empregados	55
2-8	Trabalhadores que não são empregados	55
2-9	Estrutura de governança e sua composição	31
2-10	Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança	31
2-11	Presidente do mais alto órgão de governança	31
2-12	Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos	31
2-14	Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	47
2-15	Conflitos de interesse	31
2-17	Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	31
2-18	Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	31
2-19	Políticas de remuneração	31, 89
2-22	Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável	4, 44
2-23	Compromissos de política	38
2-24	Incorporação de compromissos de política	38
2-26	Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações	38
2-27	Conformidade com leis e regulamentos	116
2-28	Participação em associações	96
2-29	Abordagem para engajamento de stakeholders	96
3-1	Processo de definição de temas materiais	125
3-2	Lista de temas materiais	125
201-1	Valor econômico direto gerado e distribuído	90

ÍNDICE GRI	DIVULGAÇÃO	PÁGINA
201-2	Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades decorrentes de mudanças climáticas	49
201-3	Obrigações do plano de benefício definido e outros planos de aposentadoria	-
203-1	Investimentos em infraestrutura e apoio a serviços	121
205-1	Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção	49
205-2	Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	38
207-2	Governança, controle e gestão de risco fiscal	49
302-1	Consumo de energia dentro da organização	113
302-2	Consumo de energia fora da organização	113
303-1	Interações com a água como um recurso compartilhado	18
303-2	Gestão de impactos relacionados ao descarte de água	18
303-3	Captação de água	18
303-4	Descarte de água	26
303-5	Consumo de água	18
304-2	Impactos significativos de atividades, produtos e serviços na biodiversidade	101
304-3	Habitats protegidos ou restaurados	101
305-1	Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)	101, 120
305-2	Emissões indiretas (Escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia	101, 120
305-3	Outras emissões indiretas (Escopo 3) de gases de efeito estufa (GEE)	101, 120
305-4	Intensidade de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	120
306-1	Descarte de água por qualidade e destinação	26, 116
306-2	Geração de resíduos e impactos significativos relacionados a resíduos	26, 116
401-1	Novas contratações e rotatividade de empregados	55
401-2	Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial	55
401-3	Licença maternidade/paternidade	55, 89

ÍNDICE GRI	DIVULGAÇÃO	PÁGINA
402-1	Prazo mínimo de aviso sobre mudanças operacionais	55
403-1	Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	55, 85
403-2	Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes	55, 85
403-3	Serviços de saúde do trabalho	55, 85, 89
403-4	Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho	55
403-5	Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho	55
403-6	Promoção da saúde do trabalhador	55
403-7	Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios	55
403-8	Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	55
403-9	Acidentes de trabalho	55
404-1	Média de horas de capacitação por ano, por empregado	55
404-2	Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para transição de carreira	55
404-3	Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira	55
405-1	Diversidade em órgãos de governança e empregados	38, 55
406-1	Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	38
410-1	Pessoal de segurança capacitado em políticas ou procedimentos de direitos humanos	38
411-1	Casos de violação de direitos de povos indígenas	38
413-1	Operações com engajamento, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local	96, 106
413-2	Operações com impactos negativos significativos reais ou potenciais nas comunidades locais	96

