



2024

Relatório de
Sustentabilidade



Sumário



■ SOBRE O RELATÓRIO	3	■ INICIATIVAS SOCIAIS	50
<ul style="list-style-type: none">• MENSAGEM DOS SÓCIOS• MENSAGEM DOS MEMBROS DA DIRETORIA		<ul style="list-style-type: none">• SAÚDE E SEGURANÇA• SOBRE A EQUIPE• CAPITAL HUMANO• RELACIONAMENTO COM A COMUNIDADE	
■ SOBRE A SEEL	7	■ INICIATIVAS DE GOVERNANÇA	66
<ul style="list-style-type: none">• PROPÓSITO DA EMPRESA• ATIVIDADES DESENVOLVIDAS• CADEIA DE VALOR• ESTRATÉGIA DE SUSTENTABILIDADE• GESTÃO SEEL• TEMAS MATERIAIS		<ul style="list-style-type: none">• DIVERSIDADE E EQUIDADE NOS CARGOS• NEGOCIAÇÕES COLETIVAS• POLITICA ANTICORRUPÇÃO• DISCRIMINAÇÃO E AÇÕES CORRETIVAS• CONDUTAS E POLÍTICAS• CÓDIGO DE ÉTICA• CANAIS DE COMUNICAÇÃO E DENÚNCIAS• PRÁTICAS DE COMPRA• COMUNICAÇÃO COM STAKEHOLDERS	
■ INICIATIVAS AMBIENTAIS	36	■ VISÃO DE FUTURO	81
<ul style="list-style-type: none">• INVENTÁRIO GEE• GESTÃO DE RESÍDUOS• MATERIAIS UTILIZADOS• DESTINAÇÃO FINAL• GESTÃO DE RECURSOS HÍDRICOS• GESTÃO DE RECURSOS DE ENERGIA• GESTÃO EFICIENTE DE RECURSOS EM OBRAS		<ul style="list-style-type: none">• METAS A CURTO, MÉDIO E LONGO PRAZO	
		■ ANEXOS	83
		<ul style="list-style-type: none">• SUMÁRIO DE CONTEÚDO DA GRI	



*SOBRE O
RELATÓRIO*

1. SOBRE O RELATÓRIO

GRI 2-2; 2-6; 2-3

O relatório de sustentabilidade da **SEEL Serviços Especiais de Engenharia Ltda.** traz um retrato fiel da evolução da empresa no caminho da sustentabilidade. Presente no setor da construção civil, atuando em obras públicas e privadas, a companhia avança de forma consistente nas frentes ambiental, social e de governança.

Ao longo de 2024, a SEEL consolidou práticas, fortaleceu compromissos e gerou resultados que refletem seu propósito: construir hoje pensando nas gerações de amanhã. A publicação reúne dados estratégicos, conquistas relevantes e as metas que norteiam os próximos passos da empresa.

Mais do que um documento institucional, o relatório reflete a cultura de transparência, ética e gestão responsável que orienta a SEEL. São apresentados indicadores de desempenho, cases de sucesso e análises que mostram como a sustentabilidade está integrada ao negócio e à tomada de decisões.

A mensagem é clara: a atuação da empresa vai muito além dos canteiros de obra. Está no impacto positivo gerado para as comunidades, na preservação do meio ambiente e na contribuição para um futuro mais sustentável e resiliente no Brasil.

Em caso de dúvidas ou informações adicionais sobre o relatório de 2024, o contato é: Maria Luiza Garuti — sustentabilidade@seel.com.br.



1.1 MENSAGEM DOS SÓCIOS

GRI 2-22

A **SEEL Engenharia** segue firme na missão de incorporar a sustentabilidade como princípio central em todas as suas operações e relações de negócios. Ciente da responsabilidade de equilibrar os impactos econômicos, sociais e ambientais de suas atividades, a empresa mira um futuro no qual engenharia e desenvolvimento caminham lado a lado com a preservação do planeta e o bem-estar das comunidades.

O compromisso vai além do discurso. A ambição da **SEEL é clara: ser referência nacional em engenharia sustentável, contribuindo diretamente para a modernização da infraestrutura do país e para a transformação da indústria da construção civil.** Tudo isso pautado no respeito aos direitos humanos e na promoção de qualidade de vida nos territórios onde atua.

No curto e médio prazo, a companhia intensifica investimentos em sistemas de gestão ambiental capazes de reduzir a pegada de carbono e otimizar o uso de recursos naturais em cada obra. Paralelamente, amplia ações de responsabilidade social, com foco na inclusão, no desenvolvimento das comunidades e na construção de parcerias estratégicas com instituições que compartilham os mesmos valores.



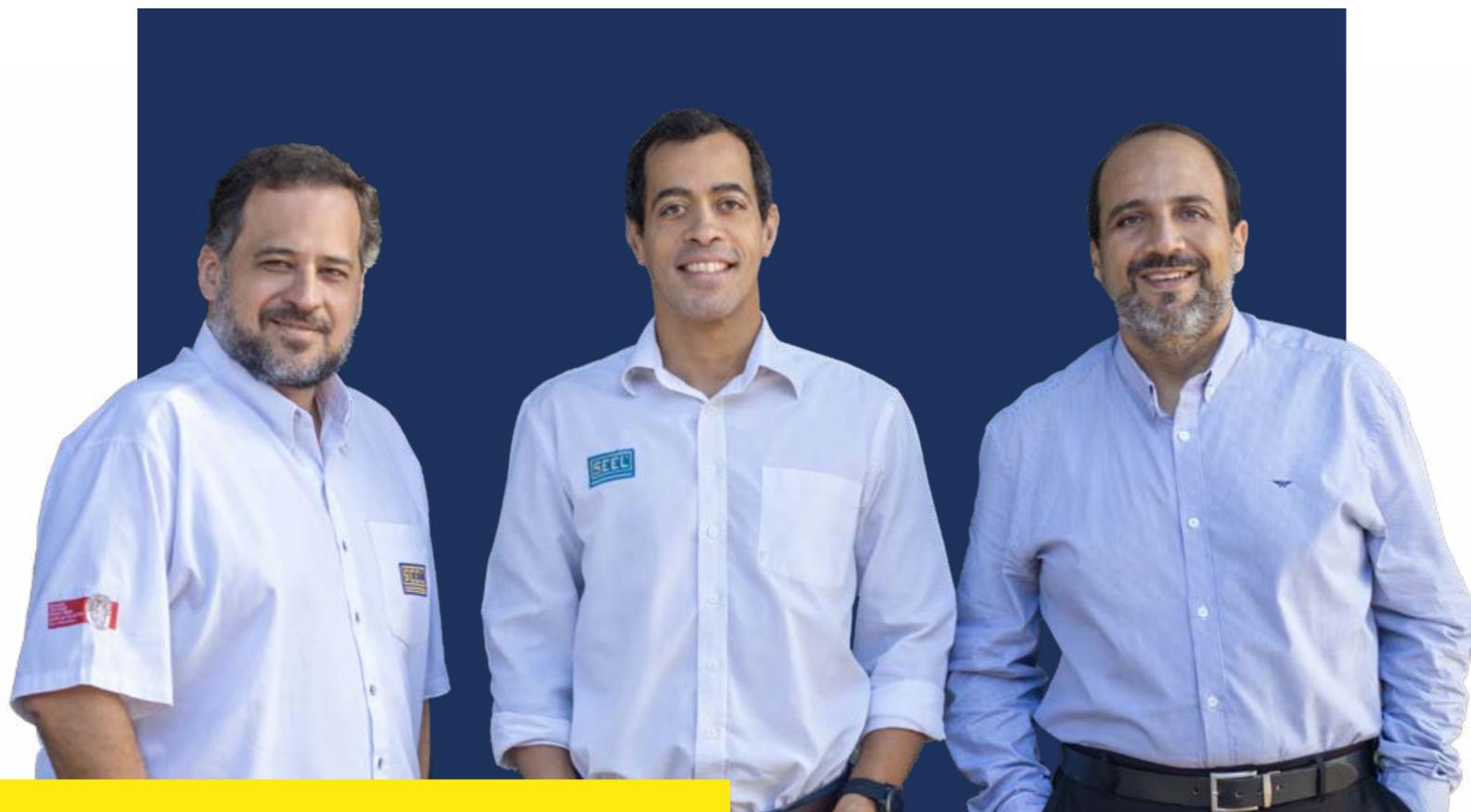
RICARDO MATTOS, PAULO HENRIQUE DIAS E FERNANDO FRANÇA
(da esquerda para direita)
Sócios SEEL

De olho no futuro, a aposta é na inovação. A SEEL quer liderar a criação de soluções que atendam às demandas atuais do setor sem abrir mão da preservação ambiental e do compromisso com as próximas gerações.

O fortalecimento da governança também ocupa papel de destaque nessa jornada. A gestão se apoia em pilares como transparência, equidade e aderência às melhores práticas nacionais e internacionais, assegurando a longevidade dos negócios e a geração de valor para todos os públicos de interesse.

Atenta às transformações que moldam o setor — como o crescimento da demanda por construções sustentáveis e os impactos cada vez mais urgentes das mudanças climáticas —, a SEEL mantém sua estratégia alinhada aos grandes desafios globais.

Todas essas ações e compromissos dialogam diretamente com os **Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da ONU**, que orientam as metas e decisões da companhia. Assim, a SEEL reafirma sua vocação para promover uma engenharia que faz mais do que construir obras: constrói um legado de desenvolvimento, responsabilidade e transformação positiva para a sociedade e para o meio ambiente.



**EDUARDO FRANÇA, FÁBIO DIAS
E EDUARDO LAPA**
(da esquerda para direita)
Diretores SEEL

1.2 MENSAGEM DOS MEMBROS DA DIRETORIA

A SEEL Engenharia tem se consolidado como uma empresa que entrega mais do que infraestrutura: entrega transformação. Em 2024, reafirmamos nosso compromisso com uma engenharia orientada por propósito, capaz de gerar impacto positivo e duradouro nos territórios onde atuamos.

Cada obra representa uma oportunidade de construir legados, não apenas físicos, mas também sociais, ambientais e institucionais. Neste ano, aprofundamos nossa atuação estratégica, aliando excelência técnica à inteligência de mercado e à leitura atenta das transformações globais.

Reforçamos nossa aposta na inovação como ferramenta essencial para ganhar eficiência, antecipar tendências e manter nossa competitividade em um setor em constante evolução. Ao mesmo tempo, fortalecemos nosso compromisso com os princípios ESG, incorporando ações de descarbonização, educação ambiental, integridade, inclusão social e engajamento comunitário de forma transversal à nossa operação.

Mais do que atender a exigências externas, buscamos fazer da sustentabilidade um valor vivo, praticado diariamente.

Nossas alianças estratégicas também ganharam força, ampliando nossa rede de colaboração com clientes, fornecedores, parceiros institucionais e comunidades.

É com essa visão integrada — que une técnica, consciência e responsabilidade — que seguimos construindo caminhos para o futuro. A SEEL continua comprometida com a entrega de obras que gerem valor, respeitem o território e contribuam, de forma concreta, para os desafios de infraestrutura e desenvolvimento do país.



2

SOBRE A SEEL

2. SOBRE A SEEL

GRI 2-1

A SEEL é uma empresa brasileira de capital fechado que carrega, ao longo de mais de três décadas, uma trajetória sólida na execução de obras de infraestrutura e geotecnia. Com base no Rio de Janeiro, a companhia atende grandes empresas e indústrias dos mais diversos setores, como rodovias, ferrovias, portos, saneamento, energia, mineração, petróleo e gás.

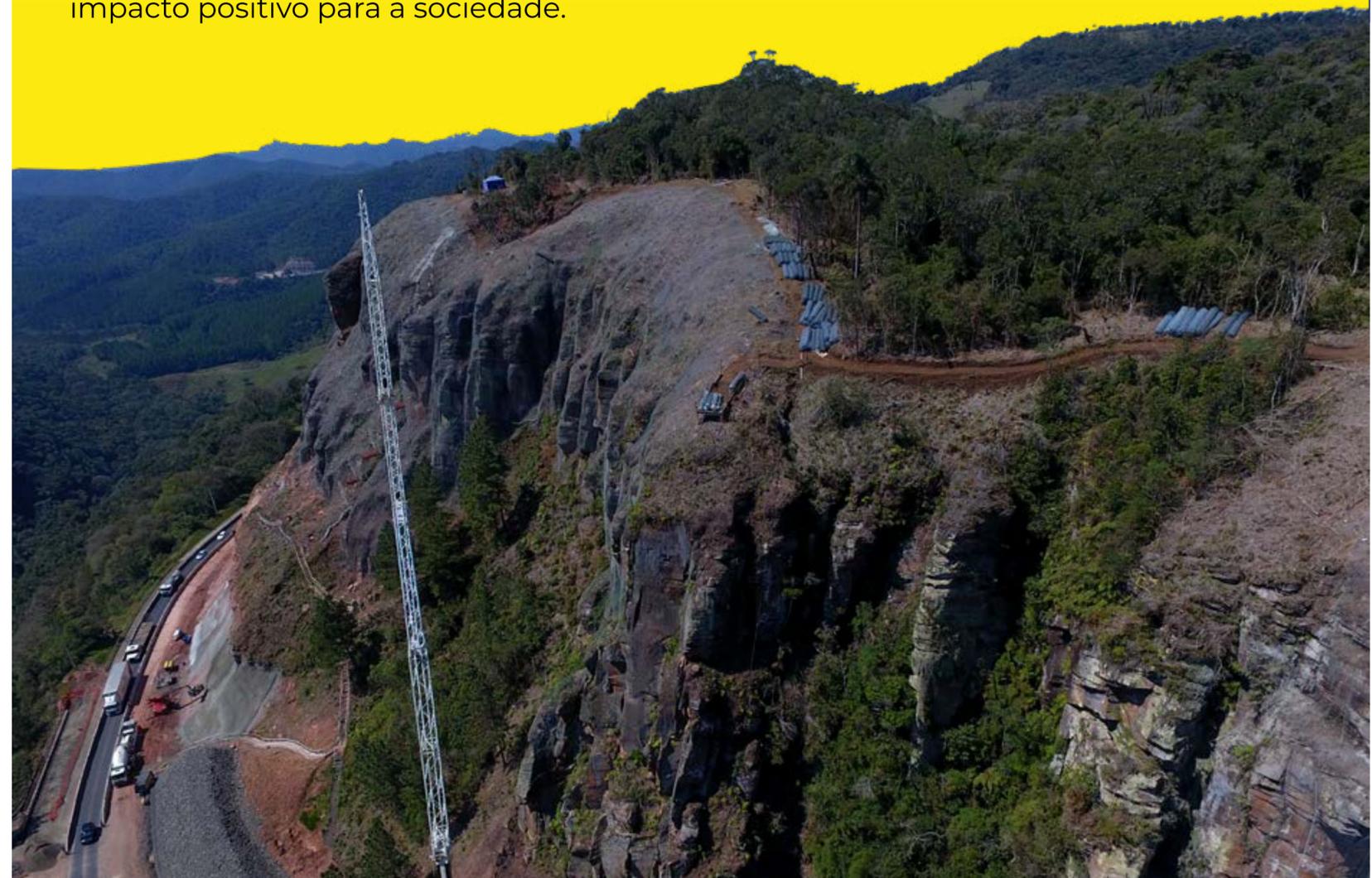
Presente em todo o território nacional, a SEEL opera a partir de três localidades estratégicas, garantindo agilidade, eficiência e proximidade com os clientes.

Ao unir engenharia de alta performance com responsabilidade socioambiental, a empresa se destaca no mercado por entregar soluções inovadoras, capazes de enfrentar desafios de alta complexidade técnica. Segurança, sustentabilidade e desenvolvimento regional são compromissos permanentes, que guiam cada projeto executado e refletem o propósito da SEEL de gerar valor para a sociedade e para o futuro do país.

2.1 PROPÓSITO DA EMPRESA

PROPÓSITO SEEL

A SEEL Engenharia tem como propósito contribuir com o desenvolvimento da infraestrutura para o bem-estar da sociedade. Mais do que construir obras, a empresa busca transformar a indústria da construção civil, aliando inovação, sustentabilidade e impacto positivo para a sociedade.





2.2 PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO

O planejamento estratégico da SEEL para o triênio funciona como um GPS corporativo que orienta todas as decisões de crescimento, eficiência operacional e governança, alinhando-as aos indicadores ESG.

Na prática, o plano traduz a ambição de “contribuir com o desenvolvimento da infraestrutura para o bem-estar da sociedade” em metas mensuráveis: **crescer entre 25 % e 30 % até o ano de 2026 e manter uma geração de caixa sustentável.**

Essas premissas ancoram decisões de investimento, definem o pipeline comercial, calibram o orçamento de CAPEX e geram critérios de sucesso que passam a ser discutidos nas reuniões mensais da Diretoria.

A metodologia é colaborativa: os sócios, orientados pelo Conselho Consultivo, elaboram um conjunto de intenções-guia (por exemplo, apetite de crescimento, segmentos de atuação e expansão na participação em contratos de maior ticket e prazo) e o Grupo de Planejamento Estratégico — formado pela Alta Gestão da empresa e lideranças de áreas multidisciplinares — avalia as intenções, analisa oportunidades de mercado e converte decisões estratégicas em OKRs (Objetivos e Resultados Chave). Entre os resultados-chave estão conquistar 3 contratos a partir de alianças estratégicas estabelecidas, alcançar 90% de disponibilidade mecânica dos equipamentos, implantar BIM e Lean em obras-piloto SEEL e interceptar **critérios ESG de forma madura em 80% dos contratos firmados.**

▲ 25% a 30%
crescimento até 2026

3 contratos com alianças estratégicas

80% ESG
dos contratos com critérios maduros ESG

Com uma metodologia ágil mobilizada pela área de Estratégia Empresarial, as lideranças da SEEL monitoram o avanço da empresa através de rituais definidos, como encontros trimestrais onde é possível avaliar os avanços e corrigir rotas. Esse acompanhamento permite manter o planejamento estratégico permanentemente em melhoria contínua.

O desenho de governança se atualiza constantemente. Em 2024, o Conselho Consultivo passou a contar com dois membros independentes, ampliando a pluralidade de visões, enquanto a antiga figura do Conselho Diretivo cede lugar a uma Diretoria Executiva que responde pela gestão da empresa, formada pelo Diretor de Finanças e Novos Negócios, Diretor Técnico e o Diretor de Mercado & Governança.

Para compor a direção cotidiana da empresa, reuniões de Alta Gestão acontecem mensalmente com a Diretoria Executiva, Heads das Unidades de Negócio, Head Comercial, Head de RH e Head do CSC.

Ancorada por uma decisão estratégica de especialização, nossas Unidades de Negócio passam a se organizar por segmento: são quatro Unidades de Negócio, detalhadas mais a frente neste relatório, que respondem pelos segmentos de rodovia & ferrovia, energia, mineração e saneamento. Cada unidade tem metas próprias de faturamento e geração de negócios, devendo preservar margens alinhadas ao indicador global.

A companhia ainda estrutura uma Matriz de Riscos Estratégicos que cobre dimensões reputacionais, financeiras, contratuais, técnicas e de compliance. Entre os pontos críticos listados estão a engenharia de alta complexidade, o fluxo de caixa concentrado no curto prazo e o impacto de um ritmo de crescimento agressivo sobre as margens. Para acompanhar os planos de mitigação, três comitês — Compliance & Riscos, ESG e Apoio Técnico — se reúnem regularmente.

Ao alinhar intenções ambiciosas a metas quantificáveis, sustentadas por governança reforçada e monitoramento de riscos, a SEEL visa combinar expansão sustentada, excelência operacional e maturidade ESG — credenciais essenciais para consolidar-se entre os players nacionais mais especializados em infraestrutura.

DANIEL ERTHAL

Gerente de Estratégia Empresarial



2.3 ESTRATÉGIA DE SUSTENTABILIDADE

GRI 2-2

A história da SEEL está ligada a grandes obras de engenharia e inovação, obras que envolvem pessoas, materiais e empresas, e impactam de diversas formas a sociedade. Ciente disso, a companhia está comprometida em implementar uma estratégia de sustentabilidade abrangente, onde a decisão nasce do compromisso com a sociedade e o meio ambiente, e se converte em metas claras e rastreáveis para a equipe e para a população.

A empresa incentiva e implementa iniciativas que buscam promover a sustentabilidade em todas as áreas do negócio. Assumindo compromissos públicos, como a adesão ao Pacto Global da ONU, e a promoção de iniciativas internas que materializam essa visão.

Isso é refletido em ações práticas importantes da empresa, tais como: geração de energia limpa por painéis fotovoltaicos, o reaproveitamento de água, a reciclagem de EPIs e a destinação responsável de resíduos e o fortalecimento da economia circular. Ações que demonstram essa preocupação e a visão nas práticas da companhia.

Os impactos ambientais, sociais e econômicos são mapeados e monitorados em todas as fases dos empreendimentos, da seguinte forma:



No **âmbito do meio ambiente**, obras de infraestrutura demandam insumos intensivos e podem gerar emissões ou impactar ecossistemas; em resposta, a SEEL restaura habitats e realiza monitoramento constante da fauna.



Na **dimensão social**, os projetos geram emprego, renda e estimulam fornecedores locais, ao mesmo tempo que tratam, com responsabilidade, questões como fluxo migratório e pressão sobre serviços públicos, por meio de diálogo estruturado, capacitação profissional e programas robustos de responsabilidade social.



Quanto à **vertente econômica**, os investimentos movimentam cadeias produtivas, elevam a arrecadação regional e criam novos negócios, exigindo governança rigorosa para evitar sobrecustos e garantir transparência. Para preservar valor ao longo do ciclo de vida dos projetos, a SEEL adota controles financeiros sólidos e práticas anticorrupção.

A organização reconhece diferentes horizontes de impacto. No curto prazo, ruídos, poeira e alterações no tráfego são cuidadosamente controlados. No médio prazo, ocorrem mudanças no solo, na vegetação e na dinâmica socioeconômica, acompanhadas por monitoramento contínuo.

No longo prazo, a empresa previne riscos de degradação permanente e promove benefícios cumulativos: geração imediata de empregos, recuperação ambiental gradual e, no futuro, infraestrutura resiliente que amplia o acesso a serviços essenciais.

Alguns efeitos são reversíveis, como ajustes em programas comunitários ou ganhos de eficiência energética, enquanto outros podem ser definitivos. Por isso, a SEEL opera com abordagem preventiva e de melhoria contínua, potencializando benefícios, mitigando riscos e compensando impactos adversos, sempre ancorada em eficiência, ética e responsabilidade socioambiental.

Dessa forma, a organização consolida um legado que fortalece a confiança de parceiros e comunidades, reafirmando a sustentabilidade como motor de inovação e criação de valor compartilhado.



STEPHANY VIEIRA
Estagiária ESG

2.4 VISÃO NACIONAL E ATUAÇÃO



2.5 PROJETOS DE INOVAÇÃO

Para a SEEL, a inovação é um vetor de crescimento fundamental para monitorar e antecipar as demandas dos clientes. Essa abordagem possibilita criar e aprimorar propostas de valor, que permitam ganho de competitividade no mercado e garantam a satisfação e fidelização do cliente.

Em 2024, a companhia fortaleceu as ações de inovação investindo em metodologias e programas estruturados que capturam ideias, avaliam as propostas por critérios técnicos e socioambientais, e destinam recursos para transformá-las em ganhos reais de produtividade, segurança e sustentabilidade. Tal estratégia impulsiona a evolução dos indicadores e assegura que a SEEL permaneça alinhada com as principais tendências de mercado e oportunidades futuras.



2.5.1 GRAND PRIX SENAI DE INOVAÇÃO + SEEL: CONECTANTO TALENTOS E INOVAÇÃO

Em parceria com o Centro de Referência da Construção Civil Firjan SENAI, a SEEL participou de uma maratona de Inovação Aberta para promover a cultura da inovação e aproximar os alunos do mundo do trabalho.

Este hackathon desafiador proporcionou aos alunos 24 horas intensas de desenvolvimento de ideias, protótipos e projetos de inovação. Eles tiveram a oportunidade de criar soluções reais para os desafios lançados pela SEEL, promovendo um aprendizado técnico de qualidade.

Os alunos do curso técnico profissionalizante também visitaram uma de nossas obras, experimentando de perto o cotidiano no canteiro e enfrentando o desafio de avaliar as condições de trabalho e propor melhorias ergonômicas e de segurança.



2.5.2 ROADMAP DE INOVAÇÃO

Para obter maior clareza no direcionamento dos esforços e agilidade nas iniciativas a explorar, a SEEL mapeou dores e desafios para apoiar no desenvolvimento de soluções inovadoras para as Unidades de Negócio, alinhada à visão de futuro em relação aos objetivos estratégicos. A jornada contemplou rodadas de open mind e sessões de Design Research que mapeou 20 motivadores. Os motivadores, conjugados, definem os caminhos a seguir, priorizando projeto de inovação que impactam na atividade fim da companhia, monitorados em painéis trimestrais de OKRs.



2.5.3 INOVAÇÃO TECNOLÓGICA

Em 2024, a companhia investiu em soluções que agregam valor ao processo produtivo e proporcionam aumento de confiabilidade e segurança da informação por meio de inovação tecnológica. Entre os principais avanços, se destacam:

- 1 Sensores IoT e Drones:** Mapeamento aéreo com captura de realidade para acompanhamento de produção.
- 2 Gestão Integrada:** BI de Gestão da Construção com modelos BIM integrados aos dados de LPS (Lean) para controle gerencial e de campo.
- 3 Monitoramento Inteligente:** Visibilidade total da frota de caminhões e equipamentos de grande porte por uso de telemetria e georreferenciamento, permitindo controle da manutenção preventiva, redução do consumo de combustível e aumento da produtividade.
- 4 Controle de máquinas por radiofrequência:** Equipamentos modernos para melhora na produtividade com uso de joystick diminuindo os riscos de acidente do trabalho na frente de serviço.
- 5 Integração de Sistemas:** Digitalização do controle da mão de obra para melhor previsão da produção, assertividade nas medições, rastreabilidade das atividades e padronização dos serviços.

2.5.4 CHAMADA DE INOVAÇÃO NAS OBRAS



Para levar a cultura de criatividade até a linha de frente, a SEEL lançou a Chamada de Inovação nas Obras 2024, envolvendo 15 obras distribuídas entre as Unidades de Negócio RJ, Minas Gerais e Sul. Qualquer colaborador locado no canteiro, de operador a engenheiro, pode participar com soluções entre 6 áreas temáticas que guiaram a organização das ideias, são elas: Equipamentos, Segurança do Trabalho, Produtividade de mão de obra, Gestão de Materiais, Áreas de vivência e Central de Armação e Carpintaria.

As propostas passaram por um comitê avaliador multidisciplinar que ponderou: Retorno Financeiro da solução, Escalabilidade, Contribuição imediata para o Cliente, Aplicação de Práticas ESG, Originalidade e Nível de Implantação do Projeto.

No total foram 45 soluções inventariadas por engenheiros e coordenadores no Construbook, um banco de inovações SEEL que cataloga as boas práticas realizadas nos canteiros de obras. O vencedor apresentou o caso da adaptação de um manipulador telescópico que elevou a produtividade em perfurações acima de cinco metros de altura em locais de difícil acesso. Este recebeu uma compensação financeira, mentoria executiva e investimento na solução para escalabilidade nas obras da SEEL. A premiação ocorreu na Semana Nacional da Inovação, reforçando o reconhecimento formal do talento de campo.

Acesse, por meio do QR Code, os detalhes completos da Chamada de Inovação nas Obras 2024 e conheça as soluções desenvolvidas nos canteiros da SEEL que estão impulsionando produtividade, segurança e sustentabilidade.



2.5.5 PROGRAMA EMBAIXADORES DA INOVAÇÃO 2025

Pensado para irrigar o funil de ideias com visões de áreas corporativas, o Programa Embaixadores formou a primeira turma com 12 profissionais de engenharia, obras, finanças, orçamento, equipamentos e planejamento e controle. A seleção priorizou “soft skills” como curiosidade, pensamento crítico e gosto por tecnologia. Os voluntários foram capacitados por meio de uma trilha de imersão em Design Thinking, Lean Startup e introdução ao Ecossistema de Inovação. Cada embaixador assumiu a missão de mapear boas práticas externas e conectar fornecedores ou start-ups aos desafios internos. As ideias geradas se somaram ao Funil de Inovação e, alinhadas a problemas reais da companhia, tornaram-se Projetos de Inovação avaliados por um Comitê Gestor. O programa prevê reuniões mensais, oficinas regionais e intercâmbio com empresas, reforçando a prática da ambidestria organizacional, promovendo a Cultura de Inovação entre os times e explorando novas oportunidades por meio de recursos humanos.



2.5.6 LEI DO BEM

A SEEL reconhece a inovação como um pilar estratégico essencial para seu crescimento e para o alcance de suas metas de sustentabilidade. Nesse contexto, a companhia adota ativamente mecanismos de incentivo fiscal, como a Lei do Bem (Lei nº 11.196/2005), para impulsionar seus investimentos em pesquisa, desenvolvimento e inovação (PD&I).

Em 2024 a companhia investiu R\$3.150.938,18 em recursos humanos, transferência de tecnologia e serviços de apoio técnico em projetos de PD&I e economizou mais de R\$500.000,00 em benefício fiscal. Essa abordagem não só fortalece nossa competitividade no mercado e impulsiona o desenvolvimento tecnológico, mas também reitera nosso compromisso em aliar o sucesso empresarial à responsabilidade ambiental e social.

2.5.7 RECONHECIMENTOS

Pelo primeiro ano, fomos reconhecidos no 100 Open Startups 2024, Ranking das companhias que mais investem em inovação aberta e relacionamento com startups do país para desenvolvimento de soluções. A SEEL ficou entre as top 50 na categoria Open Corp Middle Markets.



2.6 OBRAS DESTAQUES

A organização reafirma seu compromisso em desenvolver e implementar soluções de engenharia que promovem mobilidade urbana, segurança operacional e desenvolvimento sustentável em diversas regiões do país.

Ao longo do período, projetos de grande relevância técnica e social foram executados, em diferentes segmentos.

A **obra do segmento de Saneamento** compreendeu a implantação de uma Estação de Tratamento de Esgoto (ETE), projeto essencial para o fortalecimento da infraestrutura sanitária e a promoção da saúde pública. A intervenção abrangeu um escopo multidisciplinar que integrou com precisão as etapas civis e os sistemas eletromecânicos, assegurando eficiência operacional e conformidade ambiental.

As atividades incluíram a execução de serviços de terraplenagem, estruturas em concreto armado, montagem de tanques e decantadores. Na parte eletromecânica, o projeto contemplou a instalação de painéis elétricos, bombas, sopradores e sistemas de automação, fundamentais para garantir o funcionamento pleno e contínuo da planta de tratamento.

A atuação integrada entre as disciplinas foi fator decisivo para a eficácia do processo de tratamento e para o atendimento às exigências técnicas e regulatórias. A obra reforçou o compromisso da SEEL com soluções de engenharia que aliam desempenho técnico à geração de impactos positivos para o meio ambiente e à qualidade de vida da população.



A **obra do segmento de Mineração** contemplou a execução de serviços de terraplenagem e drenagem voltados à preparação da área destinada à pilha de disposição de estéril e rejeito, materiais sem valor econômico gerados no processo minerador. A estrutura desempenhou papel estratégico para a segurança operacional e ambiental, especialmente em um contexto que exige reforço nas práticas preventivas após os episódios de rompimento de barragens em Minas Gerais.

Além da infraestrutura física, o projeto incluiu o monitoramento contínuo da água percolada, que passa por tratamento antes de ser devolvida ao lago da região, assegurando qualidade e segurança no abastecimento da comunidade local. Também são aplicadas medidas rigorosas de controle de turbidez e utilização de agentes de decantação, ampliando a proteção dos recursos hídricos.

Como parte da agenda socioambiental, a obra incorporou ações de integração com a comunidade do entorno, como o desenvolvimento de hortas pedagógicas, fortalecendo o vínculo social e promovendo educação ambiental. A obra alia excelência técnica a uma abordagem responsável, contribuindo para práticas de mineração mais seguras e sustentáveis.



MINERAÇÃO

RODOVIA



A **obra do segmento Rodovia** envolveu a elaboração de projetos e a execução de obras emergenciais de estabilização de taludes na BR-470, localizada no município de Bento Gonçalves (RS). Com alto grau de complexidade técnica, a intervenção integrou o esforço de reconstrução da infraestrutura viária afetada pela catástrofe climática ocorrida em maio de 2024.

Além da resposta ágil e eficiente às demandas estruturais, a obra se destacou pela aplicação de boas práticas alinhadas aos critérios ESG. Entre as iniciativas socioambientais adotadas estão: distribuição de refeições e itens de saúde para famílias desabrigadas, utilização de técnicas de bioengenharia para a recuperação de áreas degradadas, realização de benfeitorias em comunidades vizinhas, além da coleta seletiva e destinação correta de resíduos gerados durante os serviços.

O projeto também incorporou o uso de energia solar em sistemas de iluminação e sinalização, aproveitamento de água da chuva, substituição de combustíveis fósseis por etanol nas operações, manutenções preventivas em máquinas e ações voltadas à saúde das equipes, como a campanha de vacinação contra a gripe, em parceria com o DNIT e a Polícia Rodoviária Federal.

A **obra da Usina Hidrelétrica de Peti** se destacou pela gestão técnica em um cenário geológico desafiador. Durante a execução, foram identificados blocos rochosos maciços não previstos, além da inviabilidade da fundação inicialmente projetada na margem direita do rio, o que demandou a realocação estratégica do eixo do barramento. Em resposta a esse novo contexto, foi adotada a tecnologia de desmonte controlado com Pyroblast — uma solução de alta precisão, sem impacto sísmico, que garantiu a segurança das estruturas vizinhas e a preservação da biodiversidade local.

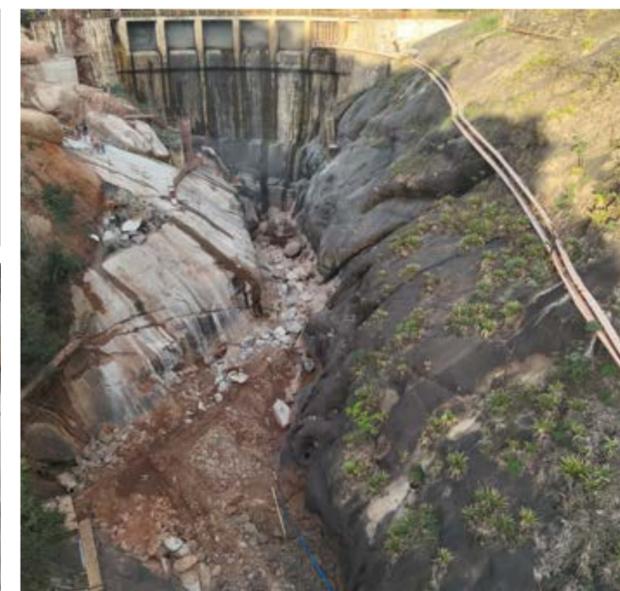
A gestão da obra integrou ações ambientais e sociais alinhadas aos compromissos ESG da SEEL. Entre os destaques, estão o reaproveitamento de materiais de escavação, a reabilitação de áreas degradadas e o uso de 5.000 toneladas de areia sustentável fornecida pela Vale — um coproduto anteriormente descartado em barragens, agora incorporado de forma inovadora à produção de concreto.

No campo social, o projeto promoveu a geração de empregos locais e a capacitação da mão de obra envolvida, fortalecendo o desenvolvimento regional. A implementação do Programa de Direitos Humanos da SEEL garantiu um ambiente de trabalho mais seguro, ético e inclusivo, com ações de formação, canais de escuta ativa e mecanismos de prevenção a qualquer forma de discriminação.

Do ponto de vista de governança, a obra foi conduzida sob rígido controle técnico e contratual, seguindo as diretrizes do PMI e mantendo total transparência com os órgãos reguladores. A UHE Peti é um exemplo de como engenharia de alta performance pode caminhar junto à inovação e à responsabilidade socioambiental, traduzindo de forma concreta os compromissos da SEEL com um futuro sustentável.



ENERGIA



FERROVIA



Outra obra, essa classificada como intervenção rodoviária, teve como objetivo promover melhorias na segurança e na operação da linha ferroviária que atravessa o centro urbano de Barra do Piraí/RJ. O empreendimento consistiu na implantação de uma ponte rodoviária e de uma passarela metálica para pedestres sobre o rio Piraí, complementadas por intervenções de drenagem, urbanismo, paisagismo e contenções nas margens do rio. A iniciativa eliminou o risco de travessias em nível pela ferrovia, otimizando o fluxo viário e garantindo maior segurança para pedestres e veículos.

A execução apresentou desafios significativos, devido às interferências da infraestrutura urbana existente, à mobilidade de equipamentos pesados em vias estreitas e à necessidade de diálogo constante com moradores e comerciantes do entorno. A ponte rodoviária foi construída com fundações em estacas raiz e toda a mesoestrutura e superestrutura em concreto armado moldado in loco. Já a passarela para pedestres, também com fundações e mesoestrutura em estacas raiz, contou com uma superestrutura metálica treliçada, fabricada fora do canteiro, transportada em carretas especiais e içada por guindastes de 220 toneladas.

Além do ganho técnico e operacional para a ferrovia, a intervenção trouxe benefícios diretos à mobilidade urbana, integrando soluções de engenharia com boas práticas de relacionamento comunitário e gestão responsável dos impactos socioambientais, reforçando o compromisso da SEEL com a excelência operacional e o desenvolvimento sustentável das cidades onde atua.

2.7 ATIVIDADES DESENVOLVIDAS

Com atuação sólida de engenharia, a SEEL integra todas as etapas dos projetos, desde a concepção até a entrega final. Com 32 anos de experiência, a empresa se especializou em obras de Infraestrutura e hoje conta com uma unidade própria de Geotecnia, atendendo grandes empresas e indústrias brasileiras, com foco em concessões rodoviárias e ferroviárias, mineração, energia e saneamento.

A companhia oferece engenharia de projetos e reengenharia, obras emergenciais, descaracterização de barragens, implantação de sistemas de água e esgoto, manutenção de dutos, duplicação de rodovias e construção de estruturas portuárias.

O portfólio se completa com estudos de viabilidade técnica, estruturação de projetos no formato EPC (Engineering, Procurement and Construction), em que uma única empresa assume responsabilidade integral desde o projeto até a entrega e modelagem de CAPEX em concessionárias na fase pré-leilão.

Essa diversidade de soluções sob medida consolida o grupo como parceiro estratégico, versátil e essencial para os grandes desafios da engenharia nacional.

32
anos de
expe
riência



Como resultado, em 2024, a companhia contabilizou R\$ 615 milhões em novos serviços e celebrou 24 contratos, consolidando sua posição em cinco frentes estratégicas: concessões rodoviárias, mineração, saneamento, concessões ferroviárias e energias renováveis.

Esse desempenho se apoia em soluções transversais que incluem obras geotécnicas de contenção e estabilização de taludes, implantação de obras de arte especiais e execução de obras civis pesadas, como terraplenagem, drenagem e estruturas de concreto, plenamente adaptáveis a diferentes mercados.

No segmento rodoviário, a empresa conduz ampliações, duplicações, faixas adicionais e vias marginais para concessionárias, contribuindo tanto para a expansão da malha quanto para a mitigação de riscos geológicos.

No campo das energias renováveis, marca presença na construção de novas usinas hidrelétricas, na revitalização e no aumento de carga de empreendimentos existentes, além da implantação de usinas fotovoltaicas de geração centralizada. Já nas ferrovias, executa infraestrutura de linhas, pátios e peras, ampliando a capacidade da malha e assegurando maior eficiência operacional.

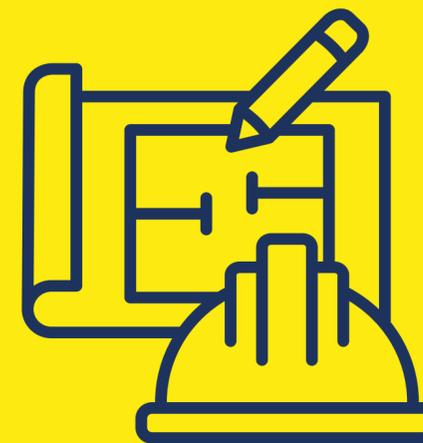
Para a mineração, as soluções abrangem a reconformação e adequação de barragens, além da infraestrutura necessária a pilhas de estéril e rejeitos. No saneamento, o portfólio inclui estações de tratamento de água e esgoto, reservatórios e sistemas de coleta e adução, acelerando o avanço rumo à universalização do serviço.

Guiada por princípios de eficiência, qualidade, ética e responsabilidade ambiental, a organização monitora cada etapa da cadeia de valor com o objetivo de eliminar desperdícios, reduzir riscos e maximizar benefícios sociais e ambientais ao longo de todo o ciclo de vida dos empreendimentos.

JONAS SOUZA
Business Development Mineração

PARTE DA EQUIPE COMERCIAL

24
novos
contratos



R\$615
milhões em
novos serviços



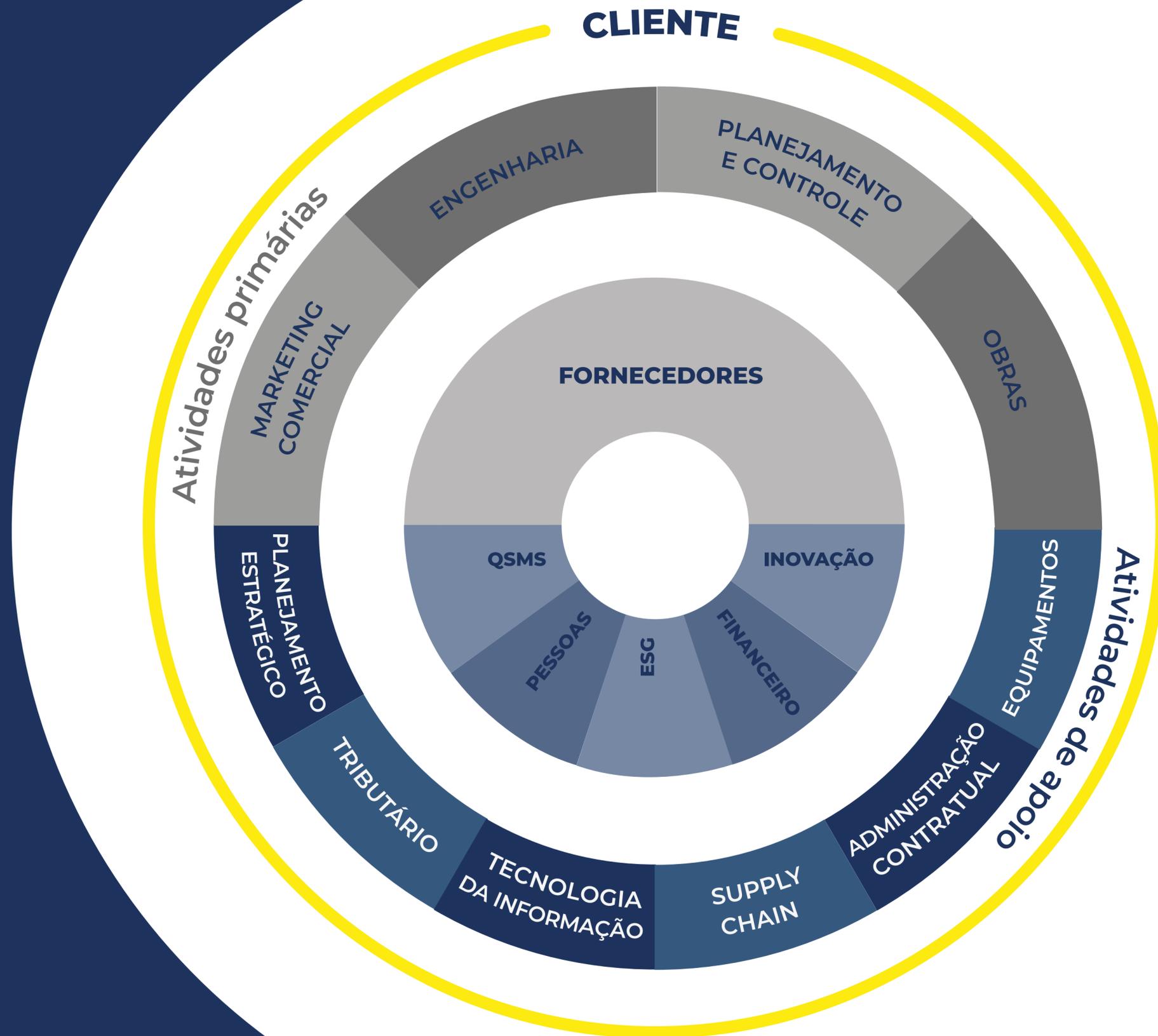
2.8 CADEIA DE VALOR

GRI 2-6

O mapeamento da cadeia de valor da empresa é importante para entender todos os processos e atividades envolvidas no processo produtivo, analisando como cada etapa agrega valor e gera vantagem competitiva.

Na SEEL a cadeia de valor é dividida em duas categorias: as atividades primárias e as atividades de apoio, a qual é representada na figura ao lado.

A empresa busca identificar e elencar os principais elementos envolvidos no processo das obras, ampliando a visão end-to-end, visando sempre atender as expectativas e exigências do cliente.





ATIVIDADES PRIMÁRIAS

As atividades primárias, posicionadas no topo da cadeia de valor, concentram as ações que entregam benefícios diretos aos clientes da SEEL. Entre elas, destacam-se:

PLANEJAMENTO E CONTROLE

Define diretrizes, consolida informações e garante que cada obra siga um cronograma eficiente, assegurando a execução otimizada dos projetos.

ENGENHARIA ORÇAMENTÁRIA

Responsável por estimar custos de infraestrutura e geotecnia, fornecendo bases sólidas para decisões financeiras e técnicas.

MARKETING COMERCIAL

Abrange a prospecção e qualificação de leads, desenvolvimento de negócios, negociação de contratos e gestão do relacionamento com a carteira de clientes.

OBRAS

Conduz a implementação dos projetos de infraestrutura e geotecnia, da preparação do terreno até a entrega final ao cliente.

HILTON TORRES
Engenheiro orçamentista



ATIVIDADES DE APOIO

As atividades de apoio geram valor de forma indireta, sustentando os processos essenciais da companhia:

EQUIPE DA ÁREA DE TESOUREARIA

- **PESSOAS** Cuida da gestão do capital humano — recrutamento, desenvolvimento, avaliação e retenção de talentos.
- **QSMS** Assegura qualidade, saúde, segurança e meio ambiente em todas as etapas dos projetos.
- **INOVAÇÃO** Estimula o uso de novas tecnologias e métodos para elevar a eficiência e a qualidade das entregas.
- **ESG** Integra práticas ambientais, sociais e de governança, monitorando indicadores de sustentabilidade corporativa.
- **FINANCEIRO** Gerencia orçamento, fluxo de caixa, controle de custos e análise de investimentos.
- **TRIBUTÁRIO** Registra e analisa transações, garantindo conformidade fiscal e transparência.
- **ESTRATÉGIA EMPRESARIAL** Elabora e acompanha planos de longo prazo, direcionando o crescimento sustentável da SEEL.
- **TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO** Administra sistemas e infraestrutura digital, otimizando processos e comunicação interna.
- **SUPPLY CHAIN** Coordena toda a cadeia de suprimentos, da aquisição de insumos à entrega ao cliente final.
- **ADMINISTRAÇÃO CONTRATUAL** Negocia e gerencia contratos com clientes e fornecedores, zelando pelo cumprimento dos acordos.

EQUIPAMENTOS Realiza manutenção preventiva e corretiva de máquinas e instalações, garantindo disponibilidade e longevidade operacionais.

INTELIGÊNCIA DE MERCADO A área de Inteligência de Mercado coleta, analisa e interpreta dados internos e externos para gerar insights que apoiem a tomada de decisões estratégicas da empresa. Seu trabalho envolve monitorar tendências de mercado, comportamento de consumidores, movimentações da concorrência e fatores econômicos ou regulatórios, transformando essas informações em análises e recomendações que orientam ações comerciais, de marketing, inovação e planejamento corporativo.



ANDRÉ MACHADO
Líder de Inteligência de Mercado



GABRIEL COLONESE
Líder de M&A

ÁREA DE M&A A área de M&A e Novos Negócios é responsável por desenvolver e fomentar o Grupo empresarial da SEEL por meio de crescimento inorgânico viabilizado por aquisições e desenvolvimento de novos negócios. A SEEL busca desenvolver oportunidades tanto nos segmentos de engenharia, quanto trazer diversificação para o Grupo por meio de Concessões e PPPs, principalmente nos segmentos de Energia, Rodovias, Saneamento e Infraestrutura Social. Para tanto, a área de M&A e Novos Negócios da SEEL tem desenvolvido e apresentado diversas oportunidades aos sócios, com objetivo de buscar ativos de longo prazo, geradores de caixa e com maiores margens operacionais.

ALIANÇAS ESTRATÉGICAS Busca e gerencia parcerias de colaboração com outras empresas que permanecem independentes.

EDUARDO LAPA
Diretor de Mercado
e Governança



2.9 GESTÃO SEEL

GRI 2-9; 2-12; 2-14

A SEEL organiza-se em três diretorias centrais, apoiada por um grupo de Alta Gestão que atua de forma integrada para assegurar decisões ágeis e processos robustos. Sua governança corporativa é reforçada pelo conselho consultivo o que amplia a transparência, a responsabilidade e a busca incessante por melhorias.

A alta administração participa diretamente da agenda de sustentabilidade, inclusive na aprovação do relatório anual, e opera respaldada por mecanismos de controle, políticas internas claras e uma cultura voltada à responsabilidade e à prestação de contas. Esses pilares consolidam o compromisso da SEEL com a ética, a eficiência de gestão e a geração de valor sustentável.



EDUARDO FRANÇA
Diretor Técnico



FÁBIO DIAS
Diretor Financeiro

SUSTENTABILIDADE CONTROLE RESPONSABILIDADE

2.10 TEMAS MATERIAIS

GRI 3-1; 3-2; 3-3

Os temas materiais são, de forma simples, os assuntos que mais importam para uma organização e para os stakeholders. Servem como bússola, para concentrar esforços, investir recursos e prestar contas com transparência, orientando metas, políticas e ações de sustentabilidade.

A SEEL possui 7 temas materiais definidos e que foram mantidos para o ano de 2024, são eles:

- **Mudanças Climáticas.**
- **Capital Humano.**
- **Saúde e Segurança.**
- **Inovação e Novos Negócios.**
- **Satisfação do Cliente.**
- **Gestão de Resíduos.**
- **Governança e Integridade.**

Esses tópicos espelham as áreas em que a empresa gera impactos mais significativos e onde podem criar maior valor compartilhado.

MARIA LUIZA GARUTI
Especialista ESG



Os temas estão divididos entre três áreas temáticas: ambiental, social e governança, da seguinte forma:



- ▶ Prevenção à poluição
- ▶ Mudanças climáticas

- ▶ Capital humano
- ▶ Satisfação do cliente
- ▶ Saúde e segurança

- ▶ Inovação e novos negócios
- ▶ Governança e Integridade



Para chegar a essa lista, a companhia revisitou o propósito e modelo de negócios, à luz dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável e dos padrões GRI. Em seguida, identificou os públicos mais influentes: colaboradores, clientes, investidores, comunidades, quanto ao impacto que recebem.

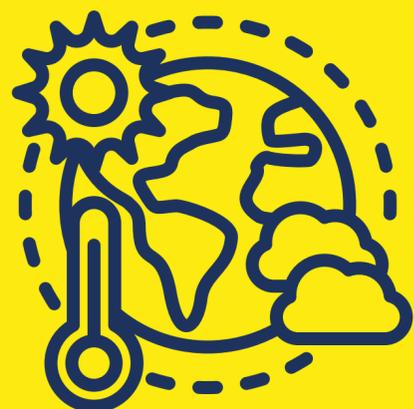
A partir de então, a equipe responsável realizou um levantamento amplo de temas, valendo-se de benchmarking setorial, análise de tendências ESG e revisão de normativas globais. Na sequência, avaliou-se a magnitude dos impactos positivos e negativos, atuais e potenciais, nas dimensões econômica, ambiental e social, incluindo implicações para os direitos humanos. Essa etapa contou com especialistas internos e externos, que participaram de entrevistas, workshops e questionários.

Para priorizar os assuntos, empregaram-se dois critérios: a relevância para as partes interessadas e o efeito de cada tema sobre os negócios. A comparação desses fatores permitiu destacar os tópicos mais críticos.

Com os dados consolidados, elaborou-se a matriz de materialidade, na qual os temas foram plotados em dois eixos — importância para stakeholders e impacto no negócio. Aqueles posicionados no quadrante de maior relevância receberam a classificação de materiais.

A alta liderança validou essa matriz e integrou-a às metas corporativas. O documento será revisado em 2025, garantindo que a próxima edição do relatório de sustentabilidade traga uma leitura atualizada das prioridades da SEEL, sempre em diálogo aberto com todos que a empresa impacta e serve.

Os processos utilizados pela SEEL para rastrear a eficácia das medidas consiste no acompanhamento trimestral de ações e evolução dos indicadores.



Mudanças climáticas

Objetivos, metas e indicadores

- Reduzir pegada de Carbono
- Três obras Carbono Neutro
- Conquista selo prata GHG
- Criação do Manual do Canteiro Sustentável
- Zerar escopo 2

Aprendizados

Fortalecemos nossos programas de treinamento e criamos políticas claras de desenvolvimento e reconhecimento, incorporando avaliações periódicas de desempenho e planos de carreira.

Impactos reais e potenciais positivos

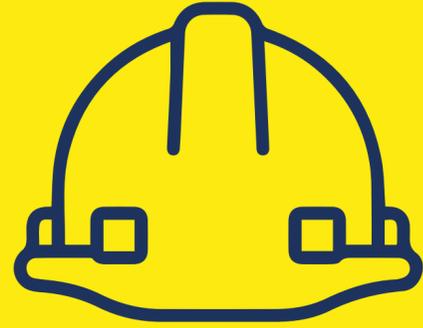
Impactos positivos potenciais e reais (a partir da ação climática responsável):

- Econômicos:** Redução de custos com energia a partir de fontes renováveis, acesso a linhas de financiamento verde, inovação tecnológica e geração de empregos em setores sustentáveis.
- Ambientais:** Redução das emissões de GEE, conservação de recursos naturais, recuperação de áreas degradadas e contribuição para metas climáticas globais.
- Sociais e em direitos humanos:** Melhoria da qualidade de vida, acesso à energia limpa, empoderamento de comunidades locais por meio de soluções baseadas na natureza, e promoção da justiça climática, respeitando os direitos das populações mais afetadas.

Melhoria da qualidade de vida, acesso à energia limpa, empoderamento de comunidades locais por meio de soluções baseadas na natureza, e promoção da justiça climática, respeitando os direitos das populações mais afetadas.

Medidas tomadas para gerenciar e mitigar os impactos

- Eficiência energética e uso de fontes renováveis:** Substituição de energia da rede por geração fotovoltaica própria, como a implementação de painéis solares, reduzindo a dependência de fontes fósseis e as emissões de GEE.
- Gestão de emissões:** Monitoramento contínuo e inventário de emissões (Escopos 1, 2 e 3), com metas de redução baseadas na metodologia do GHG Protocol e diretrizes do IPCC.
- Engajamento da cadeia de valor:** Estímulo a fornecedores e parceiros para adoção de práticas sustentáveis, com cláusulas contratuais e critérios ESG em processos de contratação. Inovação e tecnologia verde: Investimento em soluções que promovam a descarbonização de obras, como materiais de menor impacto e processos construtivos mais limpos.
- Compensação de emissões residuais:** Adoção de créditos de carbono ou reflorestamento em casos onde a neutralização completa não é possível no curto prazo.



Capital Humano

Objetivos, metas e indicadores

- Índice de satisfação e engajamento dos colaboradores
- Conquista selo GPTW
- Taxa de turnover

Aprendizados

Integração de métricas aos seus sistemas de gestão ambiental e criação de políticas específicas para eficiência energética, redução das emissões e adaptação, alinhando seus procedimentos operacionais às melhores práticas sustentáveis

Impactos reais e potenciais positivos

Impactos positivos reais e potenciais:

- Econômicos:** Investir no desenvolvimento de pessoas aumenta a produtividade, a inovação e a competitividade da organização. Capacitações técnicas e comportamentais reduzem erros, desperdícios e retrabalho, otimizando recursos e ampliando a eficiência operacional.
- Ambientais:** Colaboradores bem treinados em práticas sustentáveis contribuem diretamente para a redução de impactos ambientais, como o uso eficiente de energia, gestão adequada de resíduos e cumprimento das metas de descarbonização.
- Sociais e em direitos humanos:** A valorização do capital humano promove inclusão, diversidade, saúde e segurança no trabalho, além de garantir o direito ao trabalho digno, à educação continuada e à não discriminação. Fortalece o clima organizacional, o bem-estar coletivo e a coesão social.

A valorização do capital humano promove inclusão, diversidade, saúde e segurança no trabalho, além de garantir o direito ao trabalho digno, à educação continuada e à não discriminação.

Medidas tomadas para gerenciar e mitigar os impactos

- Capacitação contínua:** Promovemos treinamentos regulares para desenvolver habilidades técnicas e comportamentais, garantindo a adaptação às mudanças e aumento da produtividade.
- Ambiente de trabalho saudável:** Implementamos políticas de saúde e segurança ocupacional, além de programas de bem-estar físico e mental para reduzir acidentes e absenteísmo.
- Inclusão e diversidade:** Fomentamos um ambiente inclusivo que valoriza a diversidade, prevenindo discriminação e promovendo o respeito e a colaboração.
- Engajamento e comunicação transparente:** Estabelecemos canais abertos de comunicação para ouvir e responder às necessidades dos colaboradores, aumentando o comprometimento e reduzindo conflitos.



Saúde e Segurança

Objetivos, metas e indicadores

- Garantir a segurança dos colaboradores no ambiente de trabalho.
- Promover a cultura de prevenção e segurança.
- Assegurar o cumprimento das normas regulamentadoras.

Aprendizados

Revisão aprimorada das políticas de segurança, incluindo treinamentos obrigatórios, auditorias internas regulares e canais diretos para reporte de riscos

Impactos reais e potenciais positivos

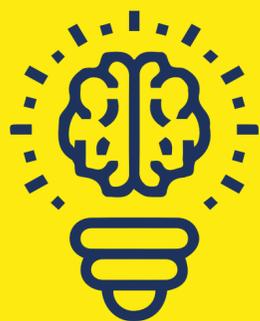
Impactos positivos reais e potenciais:

- Econômicos:** Ambientes de trabalho seguros reduzem custos com afastamentos, acidentes e passivos trabalhistas, além de aumentar a produtividade e a confiança das equipes. Investimentos em saúde preventiva e ergonomia promovem eficiência e retenção de talentos.
- Ambientais:** Colaboradores treinados e saudáveis operam de forma mais consciente e segura, minimizando riscos ambientais como vazamentos, descarte incorreto de resíduos ou falhas em equipamentos críticos.
- Sociais e em direitos humanos:** A garantia de um ambiente de trabalho seguro e saudável preserva a integridade física e mental dos trabalhadores, assegura o direito à vida, à integridade e ao trabalho digno, combate práticas degradantes e promove a equidade, especialmente entre grupos mais expostos a riscos ocupacionais.

A garantia de um ambiente de trabalho seguro e saudável preserva a integridade física e mental dos trabalhadores, assegura o direito à vida, à integridade e ao trabalho digno, combate práticas degradantes e promove a equidade.

Medidas tomadas para gerenciar e mitigar os impactos

- Programas de prevenção de acidentes:** Realizamos treinamentos e simulados para conscientizar os colaboradores sobre os riscos e procedimentos de segurança.
- Adequação dos equipamentos de proteção individual (EPIs):** Fornecemos EPIs adequados e fiscalizamos seu uso correto para minimizar exposições a riscos. Inspeções periódicas: Avaliamos regularmente as condições do ambiente de trabalho para identificar e corrigir potenciais perigos.
- Cultura de segurança:** Incentivamos a comunicação aberta sobre riscos e incidentes, promovendo a participação ativa dos colaboradores na prevenção.
- Monitoramento da saúde ocupacional:** Realizamos exames médicos periódicos e acompanhamos a saúde física e mental dos trabalhadores para detectar precocemente possíveis problemas. Planos de emergência: Estabelecemos procedimentos claros para situações de risco, garantindo respostas rápidas e eficazes em casos de acidentes ou emergências.



Inovação e novos negócios

Objetivos, metas e indicadores

- Estimular a criação e implementação de ideias inovadoras.
- Fortalecer parcerias estratégicas para inovação.
- Percentual do orçamento destinado à inovação e P&D.

Aprendizados

A SEEL Engenharia aprendeu que inovar é unir tecnologia, sustentabilidade e propósito, transformando desafios em oportunidades de melhoria contínua.

Impactos reais e potenciais positivos

Impactos positivos reais e potenciais:

- Econômicos:** Iniciativas inovadoras ampliam a competitividade, promovem eficiência, criam novas fontes de receita e geram empregos qualificados. A digitalização e a automação, por exemplo, aumentam a produtividade e reduzem custos operacionais.
- Ambientais:** Soluções tecnológicas sustentáveis possibilitam a redução de emissões, o reaproveitamento de recursos, a transição para matrizes energéticas limpas e a minimização de impactos ambientais em processos e produtos.
- Sociais e em direitos humanos:** Inovações inclusivas podem ampliar o acesso a serviços essenciais (educação, saúde, energia), promover equidade e gerar oportunidades para grupos historicamente marginalizados. Quando baseados em princípios éticos, os novos negócios respeitam os direitos dos trabalhadores, das comunidades locais e dos consumidores, fortalecendo o desenvolvimento humano.

Medidas tomadas para gerenciar e mitigar os impactos

- Fomento à cultura de inovação:** Incentivamos a criatividade e o pensamento crítico, estimulando a geração de novas ideias dentro da organização.

Inovar é unir tecnologia, sustentabilidade e propósito, transformando desafios em oportunidades de melhoria contínua.



Governança e Integridade

Objetivos, metas e indicadores

- Transparência, ética e responsabilidade.
- Estrutura mecanismos de controle e monitoramento.
- Denúncias recebidas e tratadas.
- Quantidade de colaboradores treinados.
- Compliance Office Externo.

Aprendizados

Aprendemos que a integridade corporativa trata-se de construir uma cultura organizacional baseada na transparência, coerência e responsabilização. O fortalecimento das práticas de governança, com processos decisórios claros mostrou-se essencial para a credibilidade junto a clientes, investidores e colaboradores.

Impactos reais e potenciais positivos

Impactos positivos reais e potenciais:

- Econômicos:** Promove maior eficiência na gestão dos recursos, reduzindo riscos financeiros, fortalecendo a confiança de investidores e ampliando a competitividade no mercado.
- Ambientais:** Contribui para a adoção de critérios claros e responsáveis na tomada de decisão, assegurando conformidade legal, prevenção de impactos e incentivo a práticas sustentáveis.
- Sociais e em direitos humanos:** Fortalece a cultura organizacional baseada na ética e na transparência, aumenta a credibilidade junto às partes interessadas, promove ambientes de trabalho mais justos e contribui para relações de confiança com comunidades e clientes.

O fortalecimento das práticas de governança, com processos decisórios claros mostrou-se essencial para a credibilidade junto a clientes, investidores e colaboradores.

Medidas tomadas para gerenciar e mitigar os impactos

- Implementação de políticas de ética, canal de denúncias externo e integração dos princípios ESG à gestão corporativa, fortalecendo transparência e conformidade.



Prevenção à Poluição

Objetivos, metas e indicadores

-  Reduzir ao máximo os impactos ambientais decorrentes das atividades construtivas, minimizar resíduos, emissões, ruídos e consumo excessivo de água e energia.
-  % de resíduos enviados a aterros, % reciclagem, matéria prima reciclada.

Aprendizados

Compreendemos que prevenir é mais eficaz e sustentável do que remediar. Incorporamos a gestão preventiva à rotina operacional — desde o planejamento de canteiros até a destinação de resíduos e o controle do uso de recursos naturais.

Impactos reais e potenciais positivos

Impactos positivos reais e potenciais:

-  **Econômicos:** Contribui para a redução de custos operacionais por meio da otimização do uso de recursos, evita multas e passivos ambientais e fortalece a competitividade da empresa.
-  **Ambientais:** Minimiza a geração de resíduos, emissões e efluentes, protege ecossistemas e promove o uso eficiente de matérias-primas, água e energia.
-  **Sociais e em direitos humanos:** Melhora a qualidade de vida das comunidades do entorno, garante ambientes de trabalho mais saudáveis e reforça a imagem da empresa como agente comprometido com a sustentabilidade e o bem-estar coletivo.

Incorporamos a gestão preventiva à rotina operacional — desde o planejamento de canteiros até a destinação de resíduos e o controle do uso de recursos naturais.

Medidas tomadas para gerenciar e mitigar os impactos

-  Adoção de planos de gestão ambiental nas obras, controle de emissões e efluentes, reuso de materiais e práticas de canteiro sustentável para redução de impactos.



Satisfação do cliente

Objetivos, metas e indicadores

- Assegurar que as expectativas e necessidades dos clientes sejam plenamente atendidas ou superadas, relacionamentos de longo prazo, fidelização e geração de valor.
- Attingir índice de satisfação acima de 90%.
- Garantir cumprimento dos prazos contratuais.

Aprendizados

A satisfação do cliente é resultado direto da integração entre qualidade técnica, comunicação transparente e responsabilidade socioambiental. A satisfação deixou de ser apenas um indicador e passou a ser um reflexo da maturidade organizacional e do compromisso da empresa com a entrega de valor sustentável.

Impactos reais e potenciais positivos

Impactos positivos reais e potenciais:

- Econômicos:** Attingir índice de satisfação acima de 90%, Garantir cumprimento dos prazos contratuais.
- Ambientais:** Clientes satisfeitos tendem a valorizar e apoiar práticas sustentáveis, estimulando a empresa a adotar soluções de menor impacto, o que favorece a inovação em processos construtivos mais limpos.
- Sociais e em direitos humanos:** Promove relações de confiança, gera reputação positiva no mercado, contribui para o bem-estar das comunidades atendidas e reforça o compromisso da empresa com a entrega de serviços de qualidade e responsabilidade.

A satisfação do cliente é resultado direto da integração entre qualidade técnica, comunicação transparente e responsabilidade socioambiental.

Medidas tomadas para gerenciar e mitigar os impactos

- Realização de pesquisas de satisfação, comunicação transparente e ações de melhoria contínua, assegurando qualidade, confiança e eficiência nas entregas.



3

INICIATIVAS
AMBIENTAIS

3. INICIATIVAS AMBIENTAIS

Com o objetivo central de prevenir os impactos ambientais negativos e a promoção do uso sustentável dos recursos naturais, a gestão ambiental da SEEL Engenharia está fundamentada em práticas robustas e alinhadas à NBR ISO 14001:2015, norma pela qual é certificada.

Os aspectos ambientais relacionados a quase todas as atividades da empresa são cuidadosamente identificados e avaliados, com base no Procedimento de Segurança e Meio Ambiente, PSMS-4002 – Levantamento de Aspectos e Impactos Ambientais, cujos resultados são registrados na planilha LAIA, Registro de Segurança e Meio Ambiente (RSMS-4009).

A análise considera diferentes situações: condições normais, anormais e de emergência, além de novas atividades ou modificações nos processos, considerando fatores como abrangência, severidade, frequência e duração dos impactos.

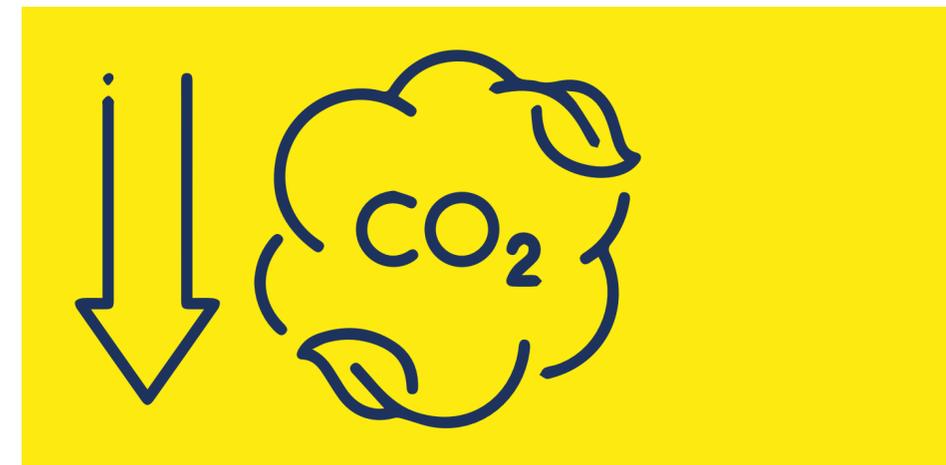
Aqueles considerados significativos servem como base para a criação de controles operacionais visando a definição de objetivos e metas ambientais da empresa.

Reforçando a sustentabilidade de suas operações, a SEEL mantém um padrão onde todos os canteiros das nossas obras são contêineres, salas alugadas ou tendas tipo carpadas, reduzindo a necessidade do uso de matéria-prima e geração de resíduo para montagem de canteiro e com isso reduzindo significativamente a pegada de Carbono.

Para evitar a construção convencional de canteiros — que envolvem salas de alvenaria, fundações, telhados e instalações, e emitem em média de 30 a 50

toneladas de CO₂e por unidade (considerando materiais, transporte, perdas e resíduos) — a SEEL adota estruturas modulares, capazes de **reduzir entre 60% e 90% dessas emissões**, conforme estudos de ACV (Análise de Ciclo de Vida) na construção civil. Uma obra com estrutura convencional chega a emitir 40 tCO₂e, com a mudança para estruturas modulares, a redução pode chegar a 28 tCO₂e.

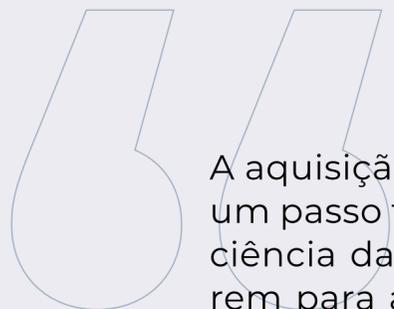
Além de toda a parte estrutural, a SEEL busca evoluir continuamente seus processos a partir da aquisição de equipamentos que reduzam impactos ambientais.



EQUIPE ESG



O depoimento do Líder de Equipamentos reforça a ideia de sustentabilidade



A aquisição de equipamentos elétricos representa um passo fundamental para a modernização e eficiência das nossas operações. Além de contribuir para a redução dos custos operacionais com manutenção e consumo de combustível, esses equipamentos oferecem mais precisão, segurança e menor impacto ambiental.

Estamos falando de soluções mais sustentáveis, silenciosas e com maior controle tecnológico, o que melhora diretamente o desempenho das equipes em campo. Investir em equipamentos elétricos não é apenas uma questão de inovação, mas uma estratégia para garantir produtividade com responsabilidade ambiental.

A evolução dos nossos processos depende diretamente da qualidade e confiabilidade das ferramentas que utilizamos. Por isso, valorizar esse tipo de aquisição é pensar no futuro da empresa e no bem-estar dos nossos colaboradores.”

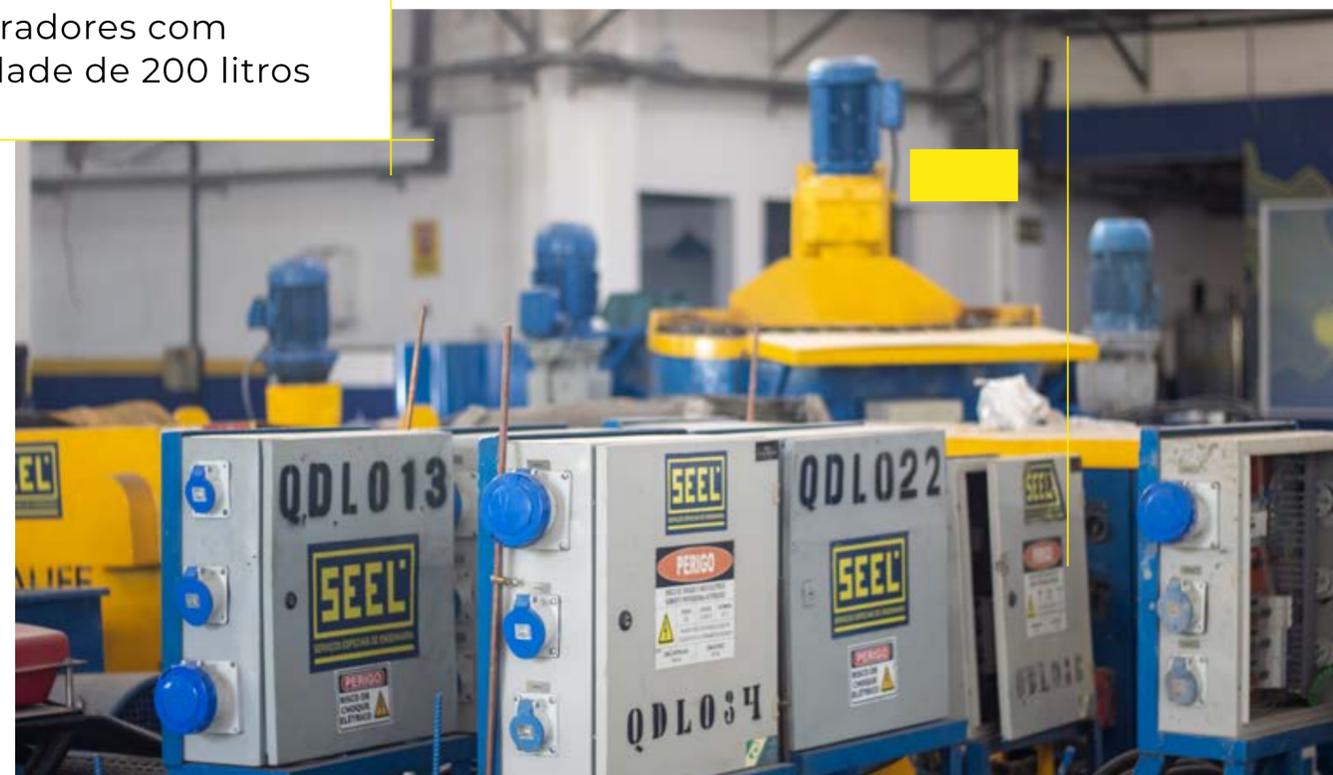


RODRIGO ALUX
Gerente de Equipamentos

Com isso, a organização **ampliou a quantidade de equipamentos elétricos com a aquisição de 53 unidades:**

- ⚡ 10 bombas d'água Fal
- ⚡ 11 bombas Geomaq
- ⚡ 12 misturadores com capacidade de 400 litros
- ⚡ 15 quadros elétricos
- ⚡ 1 máquina de solda
- ⚡ 2 bombas Betomaq
- ⚡ 2 misturadores com capacidade de 200 litros

Além disso, em 2024, a organização implementou a ferramenta SPM em 7 das 12 perfuratrizes hidráulicas em operação. O **SPM é uma solução voltada ao monitoramento, gerenciamento e otimização do consumo de energia em diferentes sistemas,** desde equipamentos individuais até centros de dados. A adoção desta tecnologia resultou em uma redução de 15% no consumo de combustível das perfuratrizes contempladas, contribuindo para a eficiência operacional e para a mitigação de impactos ambientais.



3.1 PLANO DE DESCARBONIZAÇÃO E INVENTÁRIO GEE

GRI 305-1; 305-2; 305-3; 305-4; 305-5

Um plano de descarbonização é um conjunto estruturado de ações e metas que uma organização, setor ou governo estabelece para reduzir até neutralizar suas emissões de gases de efeito estufa (GEE), principalmente o dióxido de carbono (CO₂).

A partir disso, a SEEL estruturou metas como:



As obras onde as metas foram estabelecidas atingiram o objetivo, com destaque para a meta 3, onde a organização recebeu em três de suas obras a certificação AgroForestry Carbon de Compensação Ambiental, que é uma iniciativa brasileira que busca neutralizar as emissões GEE, especialmente o CO₂, por meio do plantio de árvores em sistemas agroflorestais conduzidos por pequenos agricultores.



127,85 t de CO ₂ compensado	895 árvores plantadas
1,11 hectare área restaurada	16.110 kg por ano comida produzida
15 espécies distintas	4 famílias impactadas
3 pessoas alocadas trabalho gerado	R\$ 199.764,00 renda potencial

A obra na BR 116 km 679, em Miradouro (MG), realizou uma compensação total de 47 tCO₂e (toneladas de carbono equivalente) por meio do plantio de 329 árvores.

Já a obra de Recuperação dos taludes do GASCAC realizou uma compensação total de 70,07 tCO₂e (toneladas de carbono equivalente) por meio do plantio de 490 árvores.

Para a contenção de talude na travessia do Rio Potengi KM 126 + 850 realizou uma compensação total de 10,82 tCO₂e (toneladas de carbono equivalente) por meio do plantio de 76 árvores.

AGROFORESTREE
CERTIFICADO
DE COMPENSAÇÃO DE CARBONO

ECORIOMINAS BR 116 km 679 Miradouro MG
Obra de Contenção de Encostas e Estabilização de Taludes

Certificamos que a obra acima, realizada pela SEEL Serviços Especiais de Engenharia LTDA com CNPJ 72.030.927/0001-85, realizou a compensação total das suas emissões de carbono (CO₂) por meio do plantio de árvores em sistemas agroflorestais. Esta ação, promovida pela **Agroforestree**, contribuiu para a geração de impacto socioambiental positivo.

329 árvores plantadas
≈ 47 ton/CO₂e compensadas referente ao ano 2024
Rastreabilidade do plantio

www.compense.com.br
www.agroforestree.com

AGROFORESTRY CARBON
CERTIFICADO
DE COMPENSAÇÃO DE CARBONO

Recuperação dos taludes do GASCAC

Certificamos que a obra acima, realizada pela SEEL Serviços Especiais de Engenharia LTDA com CNPJ 72.030.927/0001-85, realizou a compensação de parte das suas emissões de carbono (CO₂) com plantio de árvores em sistemas agroflorestais realizado pela Agroforestry Carbon, gerando impacto socioambiental positivo.

490 árvores plantadas
≈ 70,07 ton/CO₂e compensadas referente ao ano 2024
Rastreabilidade do plantio

www.compense.com.br
www.agroforestrycarbon.com.br

AGROFORESTRY CARBON
CERTIFICADO
DE COMPENSAÇÃO DE CARBONO

Contenção de talude na travessia do Rio Potengi KM 126+850

Certificamos que a obra acima, realizada pela SEEL Serviços Especiais de Engenharia LTDA com CNPJ 72.030.927/0001-85, realizou a compensação de parte das suas emissões de carbono (CO₂) com plantio de árvores em sistemas agroflorestais realizado pela Agroforestry Carbon, gerando impacto socioambiental positivo.

76 árvores plantadas
≈ 10,82 ton/CO₂e compensadas referente ao ano 2024
Rastreabilidade do plantio

www.compense.com.br
www.agroforestrycarbon.com.br

A partir disso e buscando entender, dimensionar e realizar a gestão de gases de efeito estufa, a SEEL elabora anualmente o seu Inventário de Gases de Efeito Estufa (GEE). Por meio de um levantamento sistemático, são quantificadas as emissões de GEE, bem como as emissões removidas ou compensadas ao longo do período, resultando em um balancete anual.

O Inventário permite identificar as principais fontes emissoras e apoiar estratégias de mitigação. Mais do que uma obrigação ambiental, trata-se de um instrumento essencial para monitorar o desempenho sustentável, cumprir requisitos regulatórios e avançar no combate às mudanças climáticas.

No levantamento mais recente, foi adotada a abordagem de consolidação por controle operacional, seguindo os critérios e padrões internacionalmente, com isso, realizou o Registro Público do seu inventário no **Programa Brasileiro GHG Protocol**, reforçando o compromisso com a transparência e a gestão climática responsável.

O inventário considerou três gases de efeito estufa: dióxido de carbono (CO₂), metano (CH₄) e óxido nitroso (N₂O), utilizando os fatores de emissão e os potenciais de aquecimento global (GWP) definidos pelo IPCC — Fifth Assessment Report (AR5).



As emissões foram classificadas em três escopos:

Emissões de GEE (tCO₂e)

ESCOPO 1

Emissões diretas

3.939,04

Emissões biogênicas

963,8

ESCOPO 2

Emissões indiretas associadas ao consumo de energia elétrica adquirida

1.945

ESCOPO 3

Emissões indiretas pela aquisição de bens e serviços, transporte e distribuição upstream, gestão de resíduos, viagens a trabalho, deslocamentos diários dos colaboradores e uso de bens arrendados (cadeia de valor)

27.314,72

Os fatores de emissão aplicados ao Escopo 3 seguiram os potenciais de aquecimento global do IPCC (AR5):

Dióxido de carbono (CO₂): GWP 1
(IPCC Fifth Assessment Report: Climate Change 2013 - AR5)

Metano (CH₄): GWP 28
(IPCC Fifth Assessment Report: Climate Change 2013 - AR5)

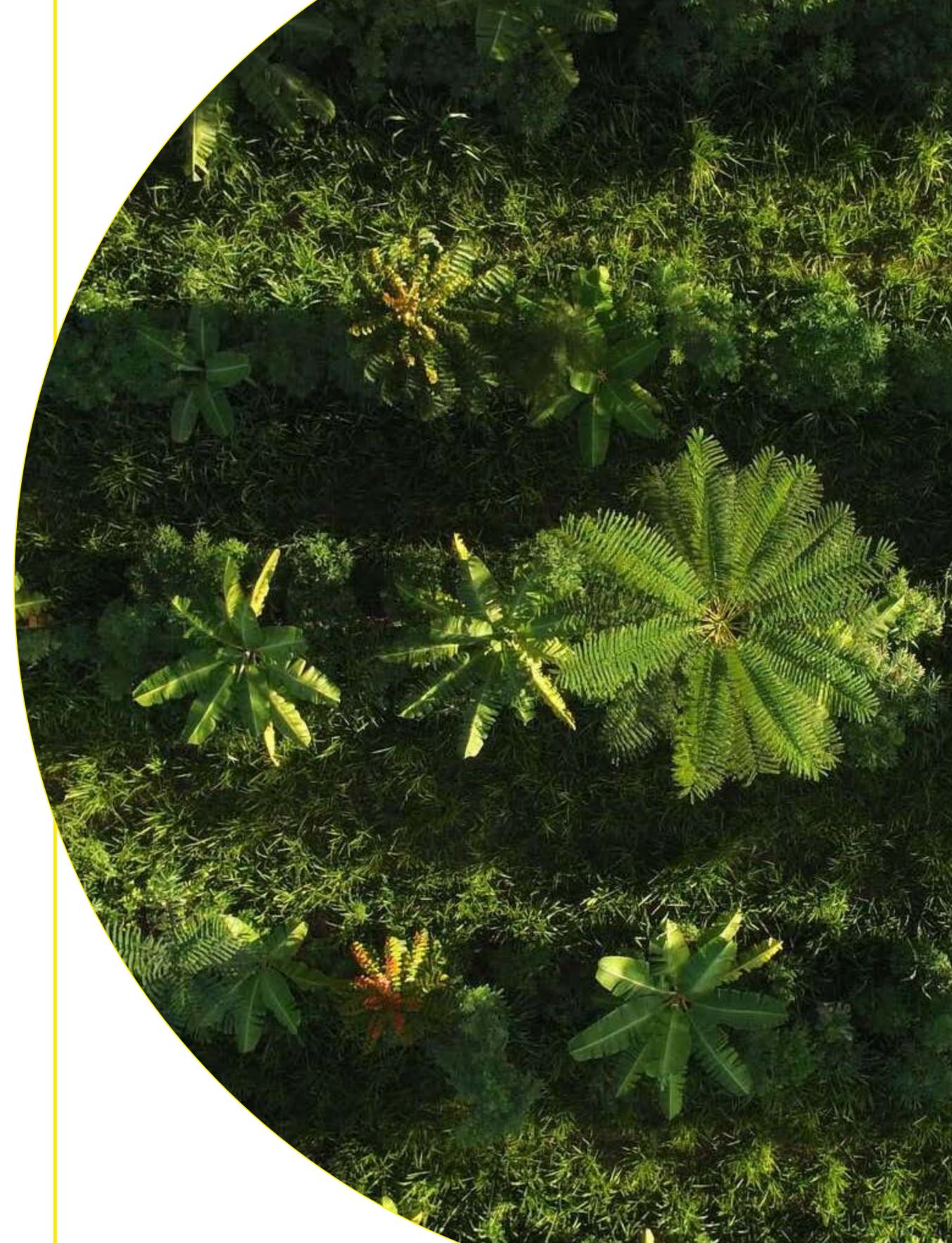
Óxido nítrico (N₂O): GWP 265
(IPCC Fifth Assessment Report: Climate Change 2013 - AR5)

A intensidade das emissões foi outro dado relevante do inventário, chegando a 9,268 tCO₂e por milhão de reais de faturamento, considerando exclusivamente as emissões diretas do Escopo 1. Para este cálculo, foi utilizado o faturamento anual da organização, que totalizou R\$ 425,882 milhões.

O inventário também aponta um avanço importante: a redução de 1,95 tCO₂e nas emissões diretas, resultado de ações focadas em eficiência energética e mitigação ambiental, como a instalação de painéis solares para geração de energia renovável.

Além disso, todo o escopo 2 de emissões foi neutralizado por meio da compra de certificados internacionais de energia renovável (I-RECs), o que garante que o consumo elétrico da SEEL seja proveniente de fontes limpas e rastreáveis.

A iniciativa reforça o compromisso da organização com a sustentabilidade, a redução da pegada de carbono e a construção de uma operação mais alinhada aos desafios da transição climática.





CONQUISTA DO SELO PRATA

PROGRAMA BRASILEIRO GHG PROTOCOL



Em 2024 a SEEL Engenharia conquistou o Selo Prata no Programa Brasileiro GHG Protocol, um marco significativo em sua trajetória rumo à sustentabilidade. Em 2024, a empresa mantém sua participação ativa como membro do programa, fortalecendo a integração de suas práticas com padrões globais de gestão ambiental.

O Selo Prata atesta a qualidade e a consistência do inventário de emissões de Gases de Efeito Estufa (GEE), elaborado com base em metodologia internacionalmente reconhecida. Essa certificação demonstra que a SEEL Engenharia realiza a medição e o reporte de suas emissões, assegurando transparência e credibilidade no processo.

Mais do que um reconhecimento, esta conquista reafirma a dedicação da empresa em reduzir a pegada de carbono, implementar melhorias contínuas em seus processos e adotar práticas cada vez mais responsáveis em relação ao meio ambiente. Trata-se de um passo essencial para avançar na estratégia de ESG, alinhado aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) e aos compromissos globais de enfrentamento das mudanças climáticas.

A conquista do Selo Prata representa não apenas um resultado institucional, mas também um incentivo para continuar ampliando ações em prol de um futuro mais sustentável, inovador e de baixo carbono.

3.2 GESTÃO DE RESÍDUOS

GRI 306-2; 306-3; 306-1

Para uma adequada gestão de resíduos, as etapas de triagem, pesagem e registro diário são efetuadas por equipe própria. Na etapa final do processo, os resíduos são enviados para Centros de Tratamento de Resíduos (CTR), unidades de reciclagem, compostagem ou Estações de Tratamento de Efluentes Industriais (ETEI), por operadores terceirizados devidamente licenciados.

Toda a carga transportada é acompanhada do Manifesto de Transporte de Resíduos (MTR), do comprovante de recebimento pelo destinatário e, posteriormente, do Certificado de Destinação Final (CDF), garantindo rastreabilidade completa do processo.

A partir da compilação dos dados dos MTRs e dos CDFs, é emitida semestralmente a Declaração de Movimentação de Resíduos (DMR) que apresenta um panorama geral das operações de movimentação de resíduos realizadas. Estes dados são declarados ao órgão ambiental e servem de base para verificar se as quantidades por tipologia correspondem com o levantamento interno.

Todos os impactos associados ao armazenamento, manuseio e transporte dos resíduos estão mapeados em detalhe no LAIA, documento sistematicamente revisado, que abrange tanto a Sede quanto os canteiros de obras, orientando as ações de prevenção e mitigação exigidas em cada cenário identificado.



Na Sede, resíduos recicláveis como plásticos e papelão são destinados às cooperativas de catadores, gerando impacto social positivo e promovendo renda local.



Nos canteiros de obra, campanhas institucionais ambientais são incluídas nos programas “QSMS em Ação” e nos Diálogos Diários de Segurança (DDS) e reforçam continuamente a importância da coleta seletiva, da prevenção na fonte e da destinação correta, contribuindo para reduzir o volume enviado a aterros sanitários.



Como uma boa prática também pode-se ressaltar a instalação de biodigestores, um sistema que converte materiais orgânicos, como restos de alimentos e resíduos agrícolas, em biogás e biofertilizante por meio de um processo anaeróbico.

Em 2024, foram gerenciadas **20.000 toneladas de resíduos**.



15.000 toneladas de resíduos não perigosos, destinadas a aterros



5.000 toneladas de resíduos perigosos, encaminhadas para destinações adequadas, garantindo monitoramento integral e conformidade ambiental.

3.3 GESTÃO DE RECURSOS HÍDRICOS

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

O uso consciente e a gestão responsável dos recursos hídricos são essenciais para a sustentabilidade ambiental das operações, especialmente em setores que envolvem atividades de construção civil e execução de obras. A adoção de práticas que garantam o controle do consumo de água, o tratamento adequado dos efluentes e a minimização dos impactos sobre os recursos naturais reflete o compromisso da organização com a preservação ambiental e a conformidade legal. O consumo é monitorado e é incentivado que se evite desperdícios, tanto nas obras com captação superficial quanto na sede.

Na sede, o abastecimento é proveniente da companhia estadual de águas e esgotos e os efluentes são encaminhados ao sistema público de tratamento sanitário. Utilizou-se as faturas para obtenção dos dados compilados de consumo de água na sede, cujo total em 2024 foi de 0,454 megalitros. Com o objetivo de reduzir o consumo de água e evitar desperdícios em sua sede, foram instaladas torneiras com temporizador e placas de conscientização.

Em parte das obras, a captação de água é realizada por meio de fontes superficiais, com o uso de bombeamento para caixas d'água, respeitando sempre os limites estabelecidos pela certidão de uso insignificante, de volume máximo diário limitado a 10 m³, garantindo dessa forma a conformidade legal e a minimização de impactos ambientais.

Considerando-se um calendário médio de 20 dias de trabalho por mês, ao longo de seis meses (duração típica dos contratos), o consumo estimado chega a 1.200.000 litros por canteiro. Em 2024, foram executadas sete frentes de serviço sob esse mesmo regime. Aplicando este cálculo, obtém-se um volume total aproximado de 8.400.000 litros de água para o semestre analisado. Vale destacar que os valores representam uma média de referência, baseada no teto diário autorizado e no número médio de dias úteis, podendo variar de acordo com condições específicas de cada projeto.

A organização não possui interface com bacias hidrográficas, e não causa impactos significativos em corpos hídricos.

Os efluentes gerados nas obras não são descartados diretamente em corpos d'água, sendo coletados por empresas licenciadas por meio de caminhões tipo vácuo e encaminhados para tratamentos externos devidamente licenciados, incluindo compostagem e processos físico-químicos e biológicos.

Para promover o uso consciente da água, são implementadas placas educativas, campanhas internas, Diálogos Diários de Segurança (DDS) e a divulgação da planilha de aspectos e impactos ambientais, que destaca os impactos ambientais associados ao consumo inadequado de água. Nas obras, além das medidas educativas, como campanhas específicas em datas relevantes, como o Dia Mundial da Água, também são feitas ações de boas práticas, como em Mathias Barbosa (MG), na obra da PCH Paciência, realizando a proteção da nascente local, por meio de cercamento e sinalização.





3.4 GESTÃO DE RECURSOS DE ENERGIA

GRI 302-1; 302-3; 302-4

Reconhecendo a importância da gestão eficiente dos recursos energéticos como fator determinante para a sustentabilidade ambiental e a redução dos impactos associados ao consumo de energia, a SEEL investe em geração de energia limpa por meio de instalação de painéis de solares, gerando energia por meio das células fotovoltaicas, que convertem a luz solar diretamente em eletricidade.

No ano de 2024 a geração solar fotovoltaica atingiu 33.340 kWh, substituindo diretamente o consumo convencional da rede por energia renovável. O consumo restante foi neutralizado por meio da compra de certificados internacionais de energia renovável (I-REC), garantindo que toda a demanda seja suprida por fontes comprovadamente limpas. Essa combinação permite mensurar com transparência a redução no uso de fontes fósseis e nas emissões associadas, reforçando o compromisso com a eficiência energética e a mitigação dos impactos ambientais.

Durante o ano de 2024 o consumo total de combustíveis não renováveis foi de $2,48616 \times 10^{11}$ joules, enquanto o consumo de combustíveis renováveis atingiu $1,24308 \times 10^{11}$ joules.

No mesmo ano, o consumo de eletricidade foi de 69.060 kWh. Sua quantificação baseou-se no somatório das contas de energia elétrica e registros internos do ano, assegurando precisão e transparência na avaliação dos dados.

3.5 MANUTENÇÃO DA BIODIVERSIDADE

GRI 304-1; 304-3

A manutenção da biodiversidade é essencial para garantir a resiliência dos ecossistemas e a continuidade dos serviços ambientais que sustentam a vida e as atividades humanas. Preservar habitats naturais e promover o uso sustentável dos recursos é parte integrante do compromisso institucional com a sustentabilidade.

Durante o ano de 2024, não foram identificadas áreas de proteção permanente ou habitats restaurados sob responsabilidade direta da organização. Também não há unidades operacionais próprias situadas dentro ou nas adjacências de áreas legalmente protegidas ou de alto valor de biodiversidade fora dessas zonas.

Ainda assim, a empresa tem atuado de forma proativa por meio de parcerias estratégicas. Um exemplo é a colaboração com uma organização especializada em restauração ecológica com foco em Sistemas Agroflorestais integrados à agricultura familiar. Essa iniciativa contribui para a regeneração de áreas degradadas e apoia práticas agrícolas sustentáveis em comunidades rurais.

As ações adotadas estão alinhadas aos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS), especialmente os ODS 6 (Água potável e saneamento), 14 (Vida na água) e 15 (Vida terrestre), e refletem o compromisso da companhia com uma atuação responsável, inclusiva e regenerativa.





DIA DO MEIO AMBIENTE

O Dia Mundial do Meio Ambiente, celebrado em 05 de junho, é uma data de extrema relevância no calendário global, criada para reforçar a necessidade de proteger e preservar os recursos naturais, além de estimular reflexões sobre o impacto das nossas escolhas cotidianas. Mais do que um marco simbólico, representa um chamado para que governos, empresas e cidadãos avancem na adoção de práticas sustentáveis e contribuam para um futuro mais equilibrado.

Na SEEL Engenharia, compreendemos a importância desse dia como uma oportunidade de engajar nossos colaboradores, fortalecer a conscientização ambiental e transformar atitudes em ações concretas. Por isso, planejamos uma programação especial voltada à troca de conhecimentos, vivências práticas e momentos de integração, sempre com foco em sensibilizar e inspirar mudanças positivas.

As atividades que marcaram a data foram diversas e complementares:

- Oficina de Horta Caseira, realizada em parceria com a CARPE Projetos Socioambientais, trazendo orientações sobre cultivo doméstico, alimentação saudável e incentivo ao contato direto com a terra, como forma de aproximar as pessoas de práticas mais sustentáveis;
- Feira de Troca Sustentável, que estimulou a economia circular e o reaproveitamento de objetos, demonstrando que pequenas escolhas podem gerar grandes impactos na redução de resíduos;
- Ecodesafio, uma dinâmica interativa de perguntas e respostas, que promoveu o aprendizado de forma leve e divertida, ampliando o conhecimento coletivo sobre questões ambientais;
- Café da manhã coletivo, um momento de convivência e diálogo, onde reflexões e experiências foram compartilhadas, fortalecendo o senso de comunidade e pertencimento.

A celebração do Dia Mundial do Meio Ambiente na SEEL Engenharia foi muito além de uma data no calendário: representou um movimento interno de conscientização, aprendizado e engajamento. Reforçamos, assim, nosso compromisso em estimular uma cultura voltada para a sustentabilidade, integrando colaboradores e parceiros na construção de um futuro mais responsável, consciente e alinhado aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS).

3.6 MATERIAIS UTILIZADOS

Ao longo de 2024, os canteiros somaram:



4.508,83 m³
de areia



46.557,20 m³
de pedra



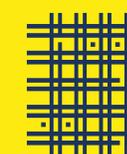
51.066,03 m³
de outros agregados



Na etapa estrutural, foram aplicados:



1.111 t
de aço



21.432 m²
de telas de
alta resistência



2.684,3 t
de cimento

A madeira também teve papel decisivo nas formas e nos escoramentos temporários:



10.719 m
lineares



595 m²
de tábuas



52.978 unid.
de suportes



11.453 m³
de peças
variadas



38.158,15 m
de tirantes

Esses números reforçam a robustez dos empreendimentos entregues e o controle preciso sobre cada insumo utilizado.

4+

INICIATIVAS
SOCIAIS



4. INICIATIVAS SOCIAIS

4.1 SAÚDE E SEGURANÇA

GRI 403-1; 403-2; 403-4; 403-5; 403-7; 403-8; 403-9; 403-10

Estabelecendo um compromisso sólido com a saúde, segurança e bem-estar de seus colaboradores, contratados, visitantes e demais partes interessadas, a SEEL Engenharia possui um Sistema de Gestão Integrado (SGI) que cobre 100% de suas operações, alinhado às diretrizes da ISO 45001:2018, na qual é certificada.

O procedimento PSMS 4001 – Programa de Gestão de SMS estabelece as ações necessárias para atingir os objetivos ligados à proteção do meio ambiente e à preservação da saúde e da integridade física das pessoas envolvidas com as atividades dos processos desenvolvidos, definindo os objetivos, metas, locais de aplicação, prazos e atribuição de responsabilidades.

A identificação de perigos e riscos é realizada de forma contínua e sistemática, com foco em ambientes considerados de risco significativo, definido no PSMS 4003 – Identificação de Perigos, Avaliação de Riscos e Determinação de Controles, que orienta esse processo, visando a determinação de controles operacionais ou administrativos adequados.

A abordagem é preventiva: examina de forma proativa fontes, condições e comportamentos que possam gerar lesões ou doenças. Os registros são consolidados na planilha LPR – Levantamento de Perigos e Riscos (RSMS-4008).

O processo segue rigorosa hierarquia de controle, começando pela eliminação do risco, substituição, controles de engenharia, sinalização, alertas e/ou controles administrativos, até o uso de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) como última barreira entre o trabalhador e o perigo.

Os controles implementados são descritos em detalhe, incluindo planos de contingência quando exigidos. Após a implementação das medidas, cada perigo é reavaliado para assegurar que o risco residual permaneça “tão baixo quanto razoavelmente possível”. A lógica é simples: controlar adequadamente o risco sem criar novos perigos; evitar qualquer desconforto ou sofrimento desnecessário no ambiente de trabalho; garantir condições seguras e saudáveis para todos os envolvidos.

O SGI é fortalecido por auditorias internas, análise de dados, ações corretivas e preventivas, todas integradas aos objetivos e metas de QSMS. As análises críticas geram planos de ação específicos, devidamente monitorados quanto à sua eficácia.



QSMS

Todos os colaboradores são conscientizados sobre seu papel no cumprimento das políticas de Qualidade, Segurança, Meio Ambiente e Saúde (QSMS), a partir de cinco pilares:



1

Consulta contínua, sobretudo nas funções operacionais;



2

Análise de necessidades e expectativas das partes interessadas;



3

Definição clara da política de Segurança e Saúde no Trabalho;



4

Atribuição de papéis e responsabilidades;



5

Atendimento aos requisitos legais e demais exigências aplicáveis.

O diálogo com públicos internos e externos segue o procedimento PG-1203 – Comunicação e Conscientização, que estabelece rotinas para receber, registrar e responder manifestações das partes interessadas, além de disseminar informações relevantes sobre riscos e controles. A sensibilização é permanente, garantindo que colaboradores, contratados e fornecedores compreendam as consequências da não conformidade e os impactos de suas atividades no SGI.



CHARLES LAMEGO

Supervisor de Acesso por Corda



Para proteger quem denuncia irregularidades, a companhia aplica as diretrizes do Código de Ética e opera um Programa de Integridade conduzido por escritório de compliance independente, sustentado por políticas e procedimentos que reforçam transparência e boas práticas.

Amparado pela NR 01, cada trabalhador tem o direito de interromper imediatamente suas tarefas diante de risco grave e iminente, comunicando o fato ao superior hierárquico. Se ocorrer incidente, o procedimento PSMS 4006 - Investigação de Acidentes e Incidentes detalha as etapas de comunicação, registro e análise, assegurando a identificação de causas e a adoção de medidas que previnam reincidências e eventos similares.

A SEEL Engenharia promove a participação dos colaboradores na gestão da Saúde e Segurança do Trabalhador, os quais são envolvidos na identificação e avaliação de perigos e na determinação de seus controles; na identificação de aspectos; na avaliação de impactos e na determinação de seus controles; na investigação de incidentes e/ou acidentes, diretamente ou por meio de seus representantes na CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes); na elaboração de Análises Preliminares de Risco (APRs); consultados quando há mudanças que afetem sua Segurança e Saúde no local de trabalho por meio da CIPA; representados nos assuntos de SMS; informados sobre quem são os representantes nos assuntos do SGI; e solicitados a oferecerem sugestões de melhorias de processos e serviços, nos DDSMS ou sempre que possível.

Todas as informações sobre impactos ambientais e de saúde e segurança ocupacional gerados pelas operações são divulgadas a colaboradores, contratados e fornecedores. Quando o impacto se origina em processos de terceiros, a SEEL usa seu poder de influência para mitigar riscos e reduzir efeitos negativos.

O centro desse diálogo permanente é a CIPA, composta por representantes dos trabalhadores e aberta à participação de todos. O comitê atua de forma ativa, reunindo-se mensalmente ou extraordinariamente em caso de acidentes graves, avaliando indicadores, propondo melhorias e promovendo campanhas de conscientização.



Para proteger a integridade da força de trabalho, alcançar as metas do Sistema de Gestão Integrado (SGI) e preservar o meio ambiente, a empresa mantém planos de ação que combinam controle operacional, conscientização e melhoria contínua.

Entre as iniciativas estão: Prevenção de riscos e sensibilização de equipes; Integração de novos empregados com foco em QSMS; Inspeções regulares em frentes de serviço e áreas administrativas; Investigação de incidentes e acidentes, seguida de ações corretivas; Uso obrigatório e monitorado de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs); Manutenção de condições seguras de trabalho e monitoramento sistemático de riscos; Participação ativa da CIPA em todas as etapas.

A devida capacitação das equipes é parte essencial dessa estratégia. Treinamentos periódicos abordam normas de segurança, uso correto de EPIs, procedimentos de emergência, identificação de riscos ocupacionais e prevenção de acidentes e doenças. Sessões práticas simulam cenários críticos, reforçam comportamentos seguros e ensinam o manuseio adequado de máquinas e equipamentos, garantindo que o quadro de pessoal esteja sempre atualizado e protegido.



SIPAT

A Semana Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho (SIPAT) 2024 da SEEL Engenharia, com o tema “Segurança em Cena: um espetáculo de cuidado e conscientização”, promoveu uma rica experiência de aprendizado, engajamento e bem-estar para todos os colaboradores. O evento combinou atividades presenciais e virtuais, criando um ambiente lúdico e interativo voltado para a saúde, segurança e qualidade de vida no trabalho.

A abertura da SIPAT contou com uma apresentação teatral realizada na área externa, proporcionando uma forma criativa e impactante de reforçar conceitos de segurança e prevenção de acidentes. O momento inicial foi complementado por um café da manhã coletivo, que fomentou integração e interação entre os colaboradores, criando um ambiente propício para troca de experiências e conscientização sobre hábitos seguros.

Ao longo da semana, os participantes tiveram a oportunidade de vivenciar a SIPAT Virtual com óculos interativos, permitindo explorar cenários de prevenção de acidentes e segurança de forma imersiva. Também foram promovidas palestras educativas, incluindo a conscientização sobre a campanha Novembro Azul, reforçando a importância da saúde masculina, e uma abordagem completa sobre saúde mental, evidenciando o cuidado integral com os colaboradores.

A programação ainda contemplou ações voltadas à ergonomia e atividade física, como a ginástica laboral, que estimulou o alongamento e a prática de movimentos corretos para reduzir tensões musculares e prevenir lesões. Outro destaque foi o Suco Bike, uma atividade inovadora que uniu atividade física e alimentação saudável, permitindo que os colaboradores produzissem sucos naturais pedalandos, promovendo bem-estar, diversão e integração.

A alimentação saudável também foi abordada por meio de uma palestra ministrada pela nutricionista Samara, reforçando a importância de escolhas conscientes para a saúde e desempenho no ambiente de trabalho. Além disso, os colaboradores participaram de momentos de surpresa e engajamento, como a caixa com o EPI secreto, incentivando o uso correto dos equipamentos de proteção e reforçando hábitos de segurança no dia a dia.

A SIPAT 2024 mostrou-se muito mais que um evento anual: foi um verdadeiro espetáculo de cuidado e conscientização, integrando educação, prevenção e diversão. Cada atividade contribuiu para fortalecer a cultura de segurança, saúde e bem-estar da SEEL Engenharia, estimulando hábitos saudáveis, engajamento dos colaboradores e reforçando o compromisso da empresa com a prevenção de acidentes e a qualidade de vida no trabalho



ACIDENTES DE TRABALHO

GRI 403-9

i. O número de óbitos resultantes de acidente de trabalho	0
ii. O número de acidentes de trabalho com consequência grave (exceto óbitos)	0
iii. O número de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória	28
v. O número de horas trabalhadas	2.9024444
vi. base para cálculo 200.000 ou 1.000.000	1
vii. Índice de óbitos resultantes de acidente de trabalho	0
viii. Índice de acidentes de trabalho com consequência grave (exceto óbitos)	0
iv. Índice de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória	9.64704095623675

O número e índice de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória

i. Número de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória	28
ii. Índice de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória	9,65

A organização mantém uma rede de clínicas de saúde ocupacional credenciadas em todo o país, garantindo atendimento rápido e padronizado às demandas de segurança e saúde dos empregados. A qualidade desses serviços passa por auditoria constante: todos os Atestados de Saúde Ocupacional (ASOs) admissionais, de retorno ao trabalho, de mudança de risco e periódicos, conforme a NR-07, são avaliados de perto pelo médico do trabalho, permitindo diagnóstico precoce de riscos ocupacionais.

Para acesso ágil a orientações, um canal via WhatsApp funciona 24 h por dia, facilitando esclarecimento de dúvidas, encaminhamentos e registro de potenciais condições de periculosidade. Quando um perigo químico é detectado, elabora-se inventário específico. Entre as substâncias usadas nas obras estão graxas, cimento, detergentes, desinfetantes, água sanitária, tintas, solventes e lubrificantes.

O monitoramento dos indicadores é feito mensalmente, de forma minuciosa. Em 2024, a **SEEL Engenharia registrou 2.902.444 horas trabalhadas, sendo as principais ocorrências relacionadas a quedas de altura, objetos ou equipamentos desprendidos e partículas projetadas.**

Planos de ação do SGI cobrem controle operacional, capacitação e melhoria contínua. Nestes, são considerados: prevenção e investigação de acidentes; inspeções periódicas; fornecimento e uso correto de EPIs; avaliação de Análise Preliminar de Risco (APR), PTs (Permissão de Trabalho) e PETs (Permissão de Entrada e Trabalho); participação ativa da CIPA, que se reúne mensalmente (e de forma extraordinária em casos graves).

Os treinamentos são constantes e envolvem desde normas de segurança e procedimentos de emergência até manuseio de máquinas e comportamento seguro, sempre com simulações práticas que preparam as equipes para situações críticas.

EDUARDO COSTA
Coordenador de Obras

A proteção dos dados de saúde acompanha rigorosamente a LGPD e a CLT: apenas médicos do trabalho e profissionais de enfermagem têm acesso aos prontuários, enquanto as demais áreas visualizam somente o ASO. O consentimento é obtido de forma antecipada, e as informações ficam guardadas em arquivo separado dos registros funcionais. Relatórios periódicos monitoram o uso ético desses dados, evitando qualquer discriminação em processos de contratação, promoção ou desligamento.

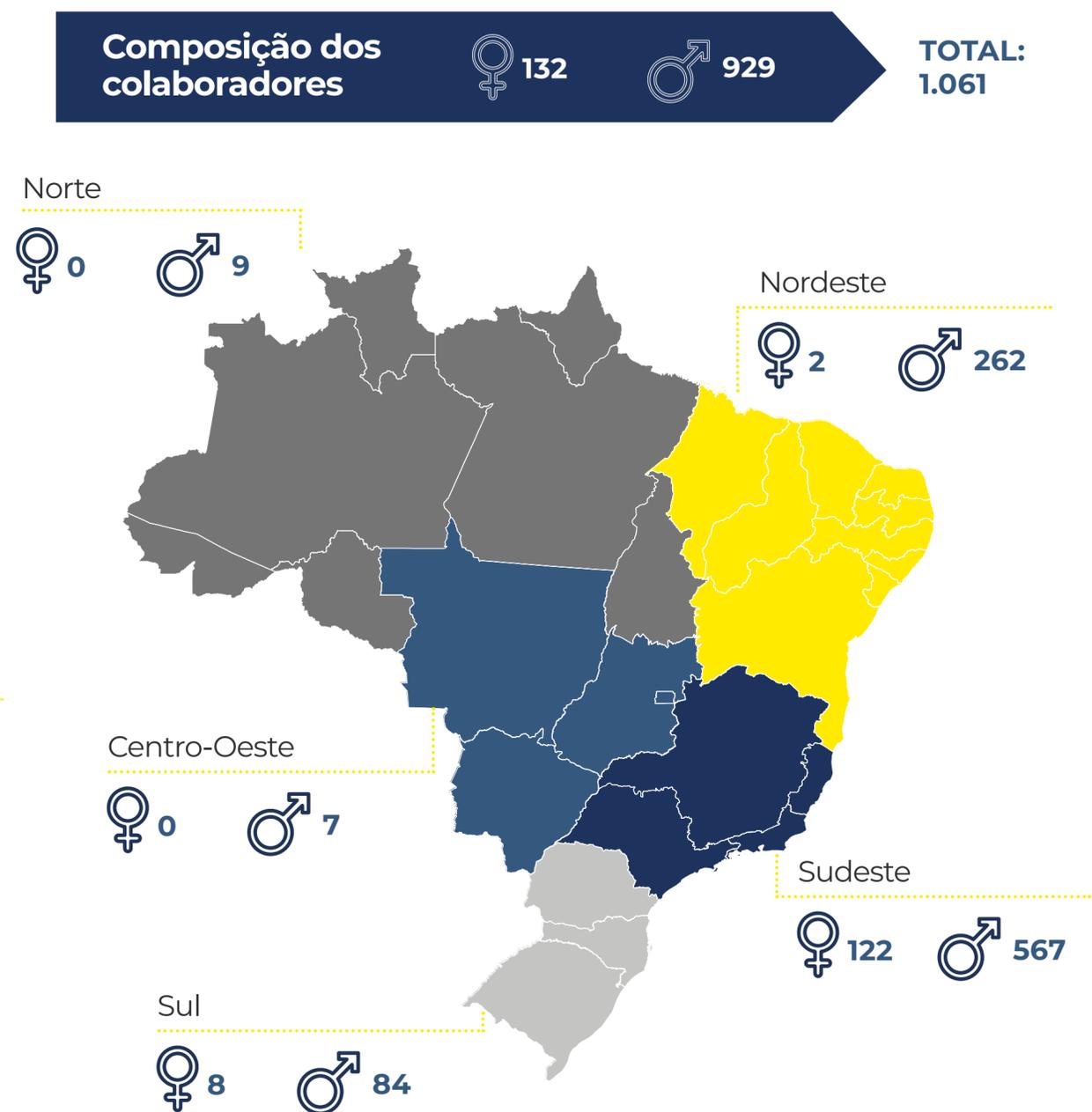
Quando a obra conta com plano de saúde corporativo, os colaboradores têm acesso a consultas e exames preventivos. Quaisquer alterações clínicas são tratadas diretamente pelos profissionais de saúde, assegurando decisões técnicas, sigilo absoluto e igualdade de oportunidades, em plena conformidade com a legislação vigente.



4.2 EMPREGO, BENEFÍCIOS E EQUIPE

GRI 2-7, 401-1, 404, 401-3

A SEEL entende que zelar pelo bem-estar e pelo reconhecimento de seus colaboradores é essencial para cultivar um ambiente de trabalho saudável, produtivo e orientado à excelência. Ao final de 2024, o quadro de pessoal contava com 979 colaboradores em vínculo CLT e 62 atuavam como Pessoa Jurídica (PJ). Desse total, são 37 aprendizes (em torno de 5% do quadro total de colaboradores) e 19 estagiários (2% do quadro total de colaboradores) que cumpriam jornada reduzida, e não havia empregados CLT em regime temporário.



Além disso, a organização também contou com 783 trabalhadores terceirizados ao longo de 2024. Esses profissionais atuaram em atividades especializadas, tais como: execução parcial de subempreitada em obras de construção civil; serviços de varrição, coleta, remoção, incineração, tratamento, reciclagem, separação e destinação final de resíduos; transporte coletivo municipal rodoviário de passageiros; vigilância, segurança e monitoramento de bens, pessoas e semoventes; além de aerofotogrametria, interpretação de imagens, cartografia, mapeamento e levantamentos topográficos. Esses terceirizados não foram incluídos no total de empregados diretos, pois a metodologia considerou todos os que prestaram serviço em qualquer período de 2024, sem subdivisões mensais.

Durante o ano, o número de empregados CLT manteve-se estável em relação ao encerramento de 2023, quando eram 943, pois, apesar das admissões e desligamentos mensais, o saldo geral permaneceu consistente.

NOVAS CONTRATAÇÕES

			Taxa	
Masculino	abaixo de 30 anos	Norte	0	180
		Nordeste	227	189,17
		Sul	35	205,88
		Sudeste	253	158,13
		Centro-Oeste	19	950
		Total	543	1683,17
de 30 a 50 anos	Norte	5	250	
	Nordeste	224	180,65	
	Sul	54	174,19	
	Sudeste	380	102,27	
	Centro-Oeste	52	-	
	Total	695	707,10	
acima de 50 anos	Norte	2	-	
	Nordeste	15	214,29	
	Sul	15	83,33	
	Sudeste	78	82,98	
	Centro-Oeste	8	-	
	Total	118	380,2	

			Taxa	
Feminino	abaixo de 30 anos	Norte	-	-
		Nordeste	-	-
		Sul	5	166,67
		Sudeste	59	118
		Centro-Oeste	2	-
		Total	66	284,66
de 30 a 50 anos	Norte	-	-	
	Nordeste	1	100	
	Sul	5	100	
	Sudeste	39	102,63	
	Centro-Oeste	-	-	
	Total	45	302,63	
acima de 50 anos	Norte	-	-	
	Nordeste	-	-	
	Sul	1	-	
	Sudeste	2	50	
	Centro-Oeste	-	-	
	Total	3	50	

A apuração dos dados diretos seguiu o quadro nominal em 31 de dezembro de 2024, sem referência a médias ou variações sazonais: cada colaborador CLT ou PJ foi considerado como unidade individual. Para a taxa de novas contratações, adotou-se a fórmula:

Taxa de contratação (nº de admissões + nº total de empregados) × 100, tomando-se como base o quadro nominal em janeiro de 2024 (incluindo admissões ocorridas nesse mês).

O número total de rotatividade foi apurado a partir de todas as demissões registradas em 2024, independentemente do motivo, classificadas por região de residência, sexo e faixa etária, incluindo estagiários e aprendizes.

A taxa de turnover anual refletiu variações específicas do setor, considerando fatores como obras de curta duração e períodos intensos de mobilização e desmobilização de equipes. A classificação regional baseou-se no endereço residencial informado pelos empregados, não necessariamente correspondendo ao local de atuação profissional.

EQUIPE FINANCEIRO



TAXA DE ROTATIVIDADE

	♂	♀	Total	
abaixo de 30 anos	Norte	0,89	-	0,89
	Nordeste	19,53	-	19,53
	Sul	2,96	0,47	3,429
	Sudeste	22,25	5,07	27,32
	Centro-Oeste	1,83	-	1,83
	Total	47,46	5,54	53
de 30 a 50 anos	Norte	0,47	-	0,47
	Nordeste	20,75	-	20,75
	Sul	4,69	0,42	5,11
	Sudeste	36,62	3,15	39,75
	Centro-Oeste	5,07	-	5,07
	Total	67,6	3,57	71,16
acima de 50 anos	Norte	0,14	-	0,14
	Nordeste	1,55	-	1,55
	Sul	1,41	-	1,41
	Sudeste	8,26	0,14	8,4
	Centro-Oeste	0,89	-	0,89
	Total	12,25	0,14	12,39

Em 2024, os benefícios padrão oferecidos a todos os empregados CLT incluíram fornecimento de alimentação (vale-alimentação e/ou vale-refeição), seguro de vida e licença-maternidade/paternidade, conforme a legislação. As informações sobre o exercício desses direitos referem-se apenas aos colaboradores que atenderam às condições legais e usufruíram das licenças no período.

Em relação à licença-maternidade/paternidade, a SEEL aderiu e possui certificação do programa **Empresa Cidadã**, uma iniciativa do governo federal brasileiro que tem como objetivo incentivar as empresas a prorrogar a licença-maternidade e a licença-paternidade de seus colaboradores, oferecendo em troca benefícios fiscais.



O programa busca estimular a responsabilidade social empresarial, contribuindo para o fortalecimento dos vínculos familiares e o desenvolvimento saudável das crianças nos primeiros meses de vida. Ao participar, a empresa também reforça sua imagem como um ambiente de trabalho mais humano e acolhedor.

LICENÇA MATERNIDADE/PATERNIDADE

Número total de empregados com direito de tirar licença maternidade/paternidade	♂	932
	♀	133
	Total	1065

Número total de empregados que tiraram licença maternidade/paternidade	♂	46
	♀	0
	Total	46

Número total de empregados que retornaram ao trabalho depois do término da licença maternidade/paternidade e continuaram empregados 12 meses após seu retorno	♂	4
	♀	0
	Total	4

As informações apresentadas neste indicador referem-se exclusivamente aos colaboradores que atenderam às condições legais e, sendo assim, exerceram esse direito durante o ano de 2024.

Em 2024, o número total de empregados que retornaram ao trabalho após o término da Licença maternidade/paternidade foi:

TIPO DE LICENÇA	COLABORADORES	TAXA DE RETORNO
Licença Maternidade	1	100%
Licença Paternidade	46	100%

BEM-ESTAR FÍSICO E MENTAL

Para apoiar a saúde integral dos colaboradores, foi disponibilizado o benefício Gympass, plataforma de bem-estar físico e mental que oferece opções como academias, aulas de yoga, meditação e outras atividades preventivas. Nas obras que dispunham de plano de saúde empresarial, os colaboradores tiveram acesso a consultas, exames e atendimentos diversos, ampliando o cuidado assistencial.

As informações de saúde dos colaboradores são acessíveis somente a profissionais autorizados (médicos do trabalho, equipe de enfermagem e, excepcionalmente, departamentos designados). Antes de coletar qualquer dado, obtém-se consentimento explícito, detalhando finalidade, uso e proteção, em conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD). Esses registros não são utilizados para tratamento favorável ou desfavorável, conforme a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), e ficam separados dos demais dados funcionais: quem acessa o ASO visualiza apenas o atestado, sem acesso ao prontuário completo.

Treinamentos periódicos reforçam o tratamento ético e legal dessas informações, evitando seu uso para influenciar decisões de contratação, promoção ou desligamento. Relatórios regulares monitoram o uso de dados de saúde, promovendo imparcialidade e prevenindo qualquer forma de discriminação.

O sigilo absoluto das informações é mantido, e quaisquer alterações em exames ou acompanhamentos médicos são gerenciadas exclusivamente pelos profissionais de saúde, garantindo que as decisões relacionadas à saúde sejam tomadas com base em critérios técnicos e éticos, preservando privacidade, igualdade de oportunidades e conformidade legal.

O total de horas de treinamento realizadas pelos colaboradores em 2024 foi de 2.147,1 horas. Considerando os funcionários CLT, são aproximadamente 2 horas em média de treinamento por colaborador em 2024.

Este conjunto de informações, que abrange desde a composição do quadro de pessoal até métricas de treinamento, turnover, benefícios e gestão de saúde, demonstra o compromisso da organização com transparência e consistência na elaboração do relatório de sustentabilidade, oferecendo uma visão abrangente e confiável sobre a gestão do capital humano em 2024.

PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO IN COMPANY – PARCERIA SEEL & PUC - RIO

Com o objetivo de apoiar o desenvolvimento das lideranças técnicas da empresa, a SEEL firmou uma parceria com a Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro (PUC-Rio) para a criação de um programa de capacitação customizado, alinhado às necessidades específicas da organização.

O conteúdo do programa foi elaborado em conjunto com o RH e abordou temas estratégicos como gestão de contratos, análise e matriz de risco e negociação corporativa, contribuindo para o fortalecimento das competências críticas da liderança técnica.

Os encontros foram realizados presencialmente na sede da universidade e acompanhados de forma ativa pela área de Recursos Humanos, com monitoramento de presença e aproveitamento dos participantes.

O primeiro módulo, realizado em 2024, contou com 200 horas de conteúdo. O segundo módulo, com a mesma carga horária, teve início no primeiro semestre de 2025.

Essa iniciativa reforça o compromisso da SEEL com o desenvolvimento contínuo de suas pessoas e a promoção de uma cultura de excelência técnica e gestão responsável.



4.3 RELACIONAMENTO COM A COMUNIDADE E AÇÕES LOCAIS

GRI 202-2, 413-1, 413-2, 204-1

O relacionamento com a comunidade se remete ao conjunto de práticas e iniciativas adotadas pela organização para estabelecer um diálogo construtivo e contínuo com as pessoas e grupos que vivem ou atuam na região em que ela opera.

Esse relacionamento envolve identificar necessidades locais, promover ações de apoio social, cultural e ambiental, e incentivar a participação dos diversos públicos de interesse (stakeholders) em projetos voltados ao desenvolvimento sustentável. Por meio de parcerias com entidades civis, órgãos públicos e lideranças locais, a empresa busca criar valor compartilhado, fortalecer a confiança mútua e contribuir para a melhoria da qualidade de vida, respeitando as especificidades culturais e socioeconômicas de cada comunidade.

Um exemplo concreto desse relacionamento é **Projeto Hortas Pedagógicas**, promovido nas escolas do entorno de suas obras de infraestrutura, que nasceu para transformar a rotina escolar e pátios pouco utilizados em verdadeiras salas de aula a céu aberto. A iniciativa parte do princípio de que cultivar alimentos é, ao mesmo tempo, um exercício de educação ambiental, nutricional e cidadã. Por isso, combina diretrizes da Política Nacional de Educação Ambiental (Lei nº 9.795/1999), das Diretrizes Curriculares Nacionais e da BNCC, que recomendam transformar as instituições em “espaços educadores sustentáveis” e integrar temas contemporâneos: alimentação saudável, sustentabilidade e cidadania, ao currículo.

A definição do local deve passar por alguns cuidados para o desenvolvimento da planta, entre eles, um local que seja ensolarado ao longo do dia, um solo de boa qualidade e água limpa para não contaminação das plantas.

Cada canteiro, de 80 cm a 1 m de largura, recebe matéria orgânica obtida de compostagem escolar, fechando o ciclo de resíduos e ilustrando o conceito

de economia circular. O calendário agrônomo é planejado junto com os docentes: hortaliças de ciclo curto, como alface e rabanete, são plantadas em épocas que garantem colheita dentro do ano letivo; espécies trepadeiras, como pepino e melancia, cobrem o solo durante as férias, protegendo a terra do calor excessivo. O manejo dispensa agrotóxicos, pragas são controladas com repelentes naturais, consórcios de plantas e catação manual.

Do ponto de vista pedagógico, cada turma “adota” um canteiro. Alunos registram o pH do solo, calculam volumes de água usados na irrigação, acompanham a germinação em planilhas e transformam parte da colheita em receitas servidas na merenda, conectando teoria e prática. As atividades dialogam com cinco campos de experiência da Educação Infantil, do “Corpo, gestos e movimentos” às “Relações e transformações”, e atravessam conteúdos de ciências, matemática, artes e língua portuguesa. Professores relatam que a participação nas aulas de ciências subiu cerca de 20 % após a chegada da horta, e a aceitação de verduras no refeitório aumentou à medida que os próprios estudantes passaram a colher o que plantaram.





Outro projeto de grande relevância é a criação de um **bicicletário na Escola Estadual de Garuva**. A iniciativa nasce da necessidade de promover a mobilidade sustentável na comunidade escolar e de incentivar hábitos saudáveis entre os estudantes, professores e funcionários.

Em Belford Roxo (RJ), a organização reforçou seu compromisso com a saúde pública ao distribuir repelentes a uma creche local, iniciativa motivada pela escalada dos casos de dengue na região. Após mapear o número de crianças, a equipe forneceu frascos de repelentes e conduziu uma oficina breve, na qual explicou o uso adequado do produto e apresentou estratégias para identificar e eliminar focos do *Aedes aegypti*.

Em Matias Barbosa (MG), para garantir água potável ao canteiro de obra da PCH Paciência e às famílias vizinhas, a organização cercou e sinalizou a nascente local, mantendo a vegetação nativa e iniciou análises laboratoriais periódicas. A combinação das medidas elevou a vazão em mais de 20 m³/dia, alcançando capacidade de 50 m³/dia, suficiente para abastecer obra e comunidade. Moradores foram treinados sobre manejo sustentável, assegurando que os ganhos sejam duradouros e que o recurso hídrico permaneça protegido para as próximas gerações.

Ainda para fortalecer comunidades locais, a SEEL adota uma abordagem estruturada, priorizando parcerias locais, capacitação de mão de obra regional e diálogo contínuo com representantes comunitários. Esse modelo garante que o impacto positivo não se limite a intervenções pontuais, mas se traduza em desenvolvimento socioeconômico duradouro, alinhado às particularidades culturais, ambientais e produtivas de cada região.

Os dados na próxima página apresentam a proporção de membros da diretoria contratados na própria região, garantindo que a liderança tenha vínculo e compreensão das necessidades locais, bem como a porcentagem do orçamento de compras direcionada a fornecedores da área, evidenciando o estímulo à economia local e a redução de impactos de transporte.

MEMBROS DA DIRETORIA NA COMUNIDADE LOCAL

GRI 202-2

Número de membros da diretoria de unidades operacionais importantes contratados na comunidade local	Número de membros da diretoria	3
	Membros da diretoria contratados na comunidade local	3
	Percentual	100%

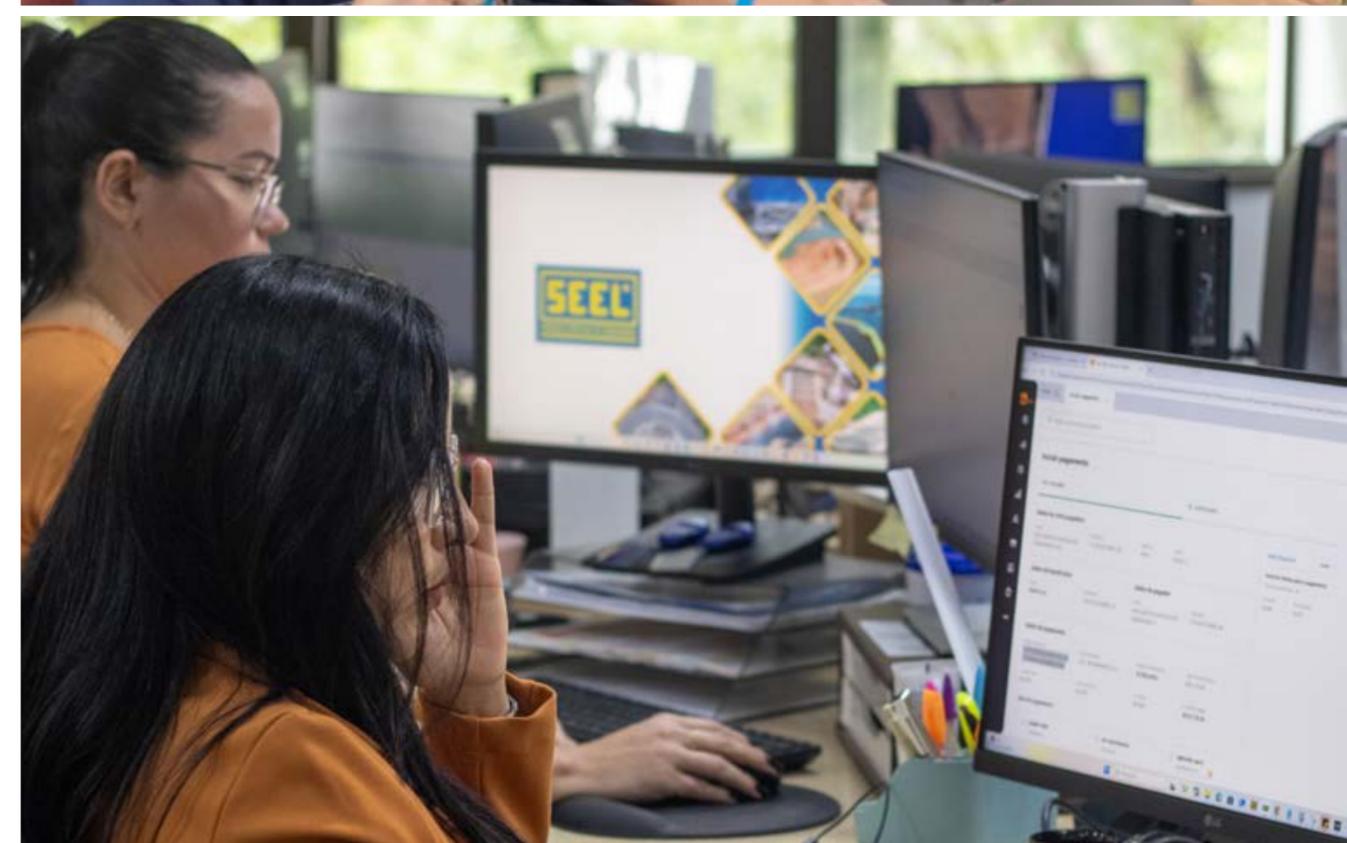
GASTOS COM FORNECEDORES LOCAIS

GRI 204-1

Percentual do orçamento de compras utilizado em unidades operacionais importantes que é gasto com fornecedores locais (tais como o percentual de produtos e serviços comprados localmente)	Unidade operacional 1	22,3
	Unidade operacional 2	63,01
	Total	85,31

Além das ações desenvolvidas diretamente nas comunidades onde as obras da SEEL estão inseridas, a organização demonstrou sensibilidade e compromisso social diante da grave situação provocada pelas enchentes no estado do Rio Grande do Sul. Reconhecendo a urgência e a dimensão da tragédia, a SEEL se mobilizou de forma solidária para prestar apoio concreto às vítimas, em especial nas cidades onde a SEEL estava em obras.

Por meio de uma campanha interna de arrecadação, foram reunidos mais de 1.500 itens de higiene pessoal e limpeza, que foram enviados diretamente para as regiões afetadas. A iniciativa reforça o papel da SEEL não apenas como executora de políticas públicas de esporte e lazer, mas também como agente ativa de solidariedade e cidadania em momentos críticos.





5

*INICIATIVAS DE
GOVERNANÇA*

5. INICIATIVAS DE GOVERNANÇA

GRI 2-9; 2-11; 2-12; 2-17; 2-27; 2-28

A governança corporativa da SEEL baseia-se em políticas rígidas de compliance, códigos de conduta abrangentes e mecanismos formais de fiscalização interna, como comitês de auditoria e conselhos de ética, que asseguram transparência, responsabilização e decisões éticas em todos os níveis hierárquicos.

Esses dispositivos se combinam à gestão de riscos corporativos, à prestação de contas a acionistas e demais partes interessadas e ao monitoramento constante de indicadores ambientais, sociais e econômicos, formando um arcabouço que fortalece o controle e a supervisão das operações e, ao mesmo tempo, sustenta a credibilidade da companhia.

No exercício de 2024, essa engrenagem foi coordenada principalmente pelo Conselho Diretivo e pelo Conselho Consultivo, cujas atribuições estão descritas em regimento interno.

O Conselho Diretivo, composto apenas por membros do sexo masculino, responde pelos resultados econômicos e socioambientais do negócio, define a estratégia de médio prazo (três anos), revisa valores, propósito, metas e orçamento anual e se reúne mensalmente para discutir temas mercadológicos, financeiros, operacionais e ambientais, sempre amparado por indicadores de segurança do trabalho, emissões de gases de efeito estufa, clima organizacional, desenvolvimento de pessoas e desempenho financeiro.

Já o Conselho Consultivo exerce função orientativa, avaliando planos e resultados para oferecer recomendações técnicas ao Diretivo. Cada conselheiro tem tarefas específicas e mantém diálogo direto com stakeholders, garantindo alinhamento entre demandas dos públicos de interesse e soluções propostas pela gestão.



RUBIA MENEZES
Conselheira Independente

Em 2024, critérios ESG passaram a integrar de forma explícita a agenda do Conselho Diretivo: a matriz de materialidade assumiu papel central na análise de riscos e oportunidades, os indicadores ambientais, sociais e de governança foram incluídos na avaliação de desempenho e a revisão anual do Relatório de Sustentabilidade tornou-se obrigatória, assegurando que as metas de mitigação de impactos socioambientais sejam transparentes e auditáveis.

A partir de 2025, o Conselho Consultivo passou a contar com a participação de uma conselheira, ampliando a diversidade e promovendo uma representação mais equitativa nas instâncias de decisão. Sua atuação tem contribuído significativamente para o fortalecimento de perspectivas inclusivas e para o aprofundamento das discussões em torno da equidade de gênero nas políticas e práticas da organização.

Os conselheiros também passaram a representar a empresa em conferências nacionais e internacionais, estimulando o intercâmbio de melhores práticas e tendências em sustentabilidade.

Para reforçar seu compromisso com a governança e a sustentabilidade, a empresa mantém participação ativa em associações de referência do setor. Durante 2024, a SEEL esteve filiada ao EcoVadis, ao Pacto Global da ONU, ao CDP (Carbon Disclosure Project), ao GRI Club, e à ABRAPCH (Associação Brasileira de Pequenas Centrais Hidrelétricas (PCHs) e Centrais Geradoras Hidrelétricas (CGHs)), ampliando o acesso a benchmarks externos e a validações independentes de suas práticas.



Ao ancorar decisões estratégicas em métricas ESG, preservar canais de prestação de contas e atuar em redes setoriais que promovem a sustentabilidade, a organização garante que suas atividades sejam conduzidas com integridade, reforçando a confiança de investidores, clientes, colaboradores e demais partes interessadas.

5.1 ESTRUTURA ORGANIZACIONAL E UNIDADES DE NEGÓCIO

Para o início de 2025, a estratégia foi reorganizar a SEEL em quatro Unidades de Negócio (UNs) segmentadas por mercado — Rodovias/Ferrovias, Mineração, Energia e Saneamento.

O Diretor de Mercado e Governança Eduardo Lapa explica a importância dessa decisão para os negócios da empresa.

No processo de evolução natural, e impulsionados pelo crescimento que a SEEL teve, optamos por reestruturar nossas Unidades de Negócio, deixando de trabalhar com a segmentação regional e passando a operar por segmentos de atuação, tendo unidades de negócio para os segmentos de Saneamento, Mineração, Rodovia e Energia.

Essa mudança representa um passo importante na evolução da SEEL. Ao organizar nossas unidades com base nos segmentos conseguimos aprofundar nosso conhecimento técnico, melhorar a performance operacional e entregar soluções mais alinhadas às necessidades específicas de cada setor, atendendo melhor aos nossos clientes.

Além disso, essa abordagem nos permite fortalecer a estratégia comercial, atuar com mais foco e ganhar escala onde já temos excelência técnica. A especialização por segmento também favorece a padronização de processos, o compartilhamento de boas práticas e o avanço das nossas metas ESG de forma mais precisa e efetiva.

É uma mudança que reflete nossa maturidade de gestão e nos prepara para crescer de forma mais estruturada, com inteligência estratégica e mais valor agregado para nossos clientes e parceiros.”



EDUARDO LAPA
Diretor de Mercado e Governança

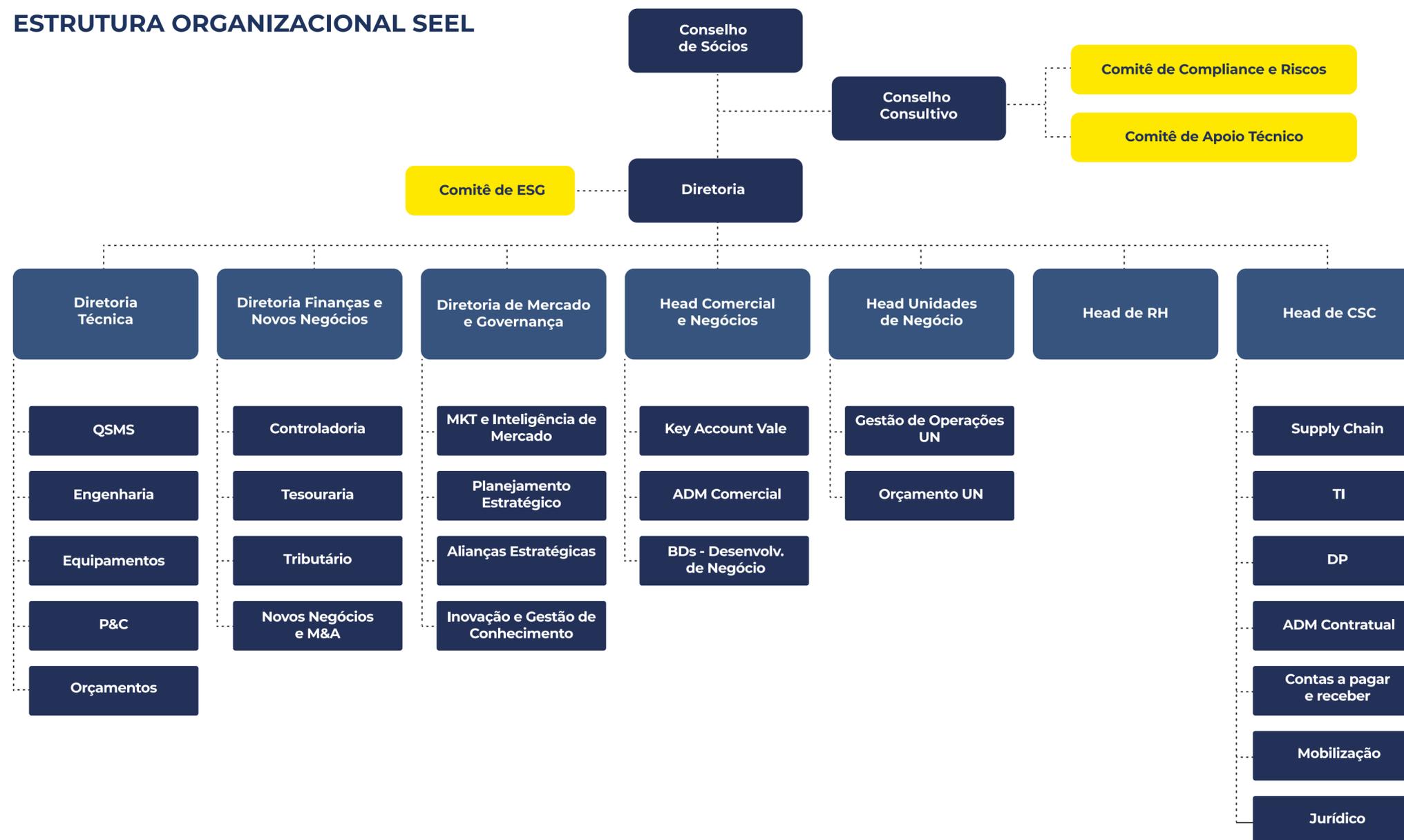
Ao concentrar prospecção comercial, engenharia e entrega de contratos sob um mesmo gestor, cada UN ganha profundidade técnica e capacidade de resposta rápida aos clientes. Esse formato também elimina pontos de transferência internos, preserva margens e permite que indicadores de desempenho financeiros, operacionais e socioambientais sejam acompanhados por segmento, facilitando ajustes táticos ao longo do ciclo de obra.

A criação das UNs coincidiu com a consolidação das práticas ESG iniciada em 2024, e então a organização criou um “cardápio de iniciativas ESG” — uma lista de ações ambientais, sociais e de governança adaptáveis aos requisitos de cada edital.

Desenvolvedores de negócios, alocados em cada unidade, incorporam essas soluções nas propostas em curso, transformando metas socioambientais em vantagem competitiva.

Esse movimento confirma o que o último ano de referência já indicava: a especialização unida a metas ESG integradas não apenas protege margens e prazos, mas também amplia a contribuição da empresa para a infraestrutura sustentável do país.

ESTRUTURA ORGANIZACIONAL SEEL



Composição Diretoria Executiva:

Diretor Técnico

Diretor de Finanças e Novos Negócios

Diretor de Mercado e Governança

Composição da Alta Gestão:

Diretor de Mercado & Governança

Diretor Técnico

Diretor de Finanças e Novos Negócios

Head da Unidade de Negócio Mineração

Head da Unidade de Negócios Rodovia

Head da Unidade de Negócios Energia e Saneamento

Conselho Consultivo:

Fernando França
função não executiva (sócio fundador)

Paulo Henrique Dias
função não executiva (sócio fundador)

Ricardo Mattos
função não executiva (sócio)

José Luiz Bichueti
função não executiva, independente
(conselheiro consultivo independente)

Rubia Menezes
função não executiva, independente
(conselheiro consultivo independente)

5.2 DIVERSIDADE E EQUIDADE

GRI 2-23; 202-1; 405-2; 405-1

O setor da construção civil e infraestrutura é um setor historicamente dominado por homens, com cargos, desde os mais baixo até os mais estratégicos, em sua maioria, exercidos por pessoas do sexo masculino. A SEEL reconhece o desafio de uma mudança de paradigmas, e busca cada vez mais reafirmar seu compromisso com a inclusão e diversidade.

O tema, que passou uma fase embrionária de desenvolvimento, ganha cada vez mais protagonismo nas políticas e ações da companhia.

Na prática, isso significa um planejamento que busca reconhecer, valorizar e integrar experiências, origens e características distintas de gênero, raça, orientação sexual, faixa etária, deficiência e contexto socioeconômico, em todos os níveis hierárquicos. Enquanto a diversidade amplia o mosaico humano do quadro de colaboradores, a equidade remove barreiras que historicamente limitam o avanço profissional de grupos sub-representados.

O resultado é um ambiente mais criativo, inovador e coerente com valores de respeito, justiça social e sustentabilidade empresarial.

Em demonstração a isso, a organização teve um aumento de 100% de mulheres em cargos de liderança em 2024 em relação ao ano de 2023.

Com o objetivo de promover um processo de recrutamento mais acessível, inclusivo e com impacto social positivo nos territórios onde atua, a SEEL desenvolveu ações presenciais de aproximação com comunidades locais em 2024, reafirmando seu compromisso com a geração de oportunidades e a valorização da diversidade.

Entre as iniciativas destacam-se:

Mutirão de Empregabilidade em Fátima do Sul (MS):

Realizado com foco em ampliar o acesso da população local às vagas da obra em implantação.



Participação na Feira de Empregabilidade em Belo Horizonte (MG):

Ação voltada à divulgação de oportunidades da SEEL e à construção de conexões com profissionais locais.



Essas ações reforçam o compromisso da empresa com práticas de recrutamento diversas, equitativas e conectadas com as comunidades locais, alinhadas aos princípios de responsabilidade social, inclusão e fortalecimento do capital humano nos territórios de atuação.

A política de direitos humanos, ancorada nos Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos, é detalhada no Código de Conduta e nas diretrizes de ESG. O compromisso cobre operações diretas, cadeia de valor e relações comerciais, com atenção especial a grupos vulneráveis: terceirizados, comunidades vizinhas a obras, povos tradicionais, mulheres, negros, indígenas, LGBTQIAPN+, pessoas com deficiência e jovens em situação socioeconômica frágil.

Para prevenir violações, a empresa mantém canais de denúncia seguros e acessíveis, além de práticas de escuta ativa nas localidades onde atua.

Cláusulas contratuais estendem as exigências a fornecedores, prestadores de serviço e parceiros. Uma consultoria especializada verifica a documentação de terceiros, assegurando conformidade legal e reforçando o programa de due diligence socioambiental ao longo de toda a cadeia de suprimentos.

Em termos de remuneração, a companhia utiliza apenas a base salarial de empregados CLT — excluindo aprendizes, estagiários, afastados e jornadas reduzidas — para garantir comparações fidedignas. Em 2024, o menor salário básico masculino representou 106,2% do salário mínimo nacional (R\$ 1.412,00), ao passo que o menor salário básico feminino atingiu 111,6% desse valor, sinalizando equilíbrio inicial nos níveis de entrada.

REMUNERAÇÃO

GRI 202-1

Salário mais baixo da organização	♂	R\$ 1500,00
	♀	R\$ 1575,20
Salário mínimo	♂	R\$ 1412,00
	♀	R\$ 1412,20
Proporção	♂	106,23
	♀	111,55

PROPORÇÃO ENTRE O SALÁRIO-BASE RECEBIDO PELAS MULHERES E PELOS HOMENS

GRI 405-2

Salário-base	♂	R\$ 4282,64
	♀	R\$ 3334,11
Proporção salário-base		128,44

Com esse conjunto de políticas, que alia remuneração justa, rigor na seleção de fornecedores e integração de critérios ambientais, sociais e de governança, a empresa consolida seu compromisso público com diversidade, equidade e direitos humanos, enquanto avança na construção de práticas empresariais éticas e sustentáveis.

A autodeclaração de dados demográficos realizada no segundo semestre de 2024, com a visualização da segmentação por sexo, permite uma análise inicial da diversidade. Para os próximos anos está em planejamento um recorte mais aprofundado considerando outras dimensões de diversidade.

5.3 COMBATE À DISCRIMINAÇÃO E AÇÕES CORRETIVAS

GRI 406-1

A SEEL possui tolerância zero e adota uma postura firme contra qualquer forma de discriminação no ambiente de trabalho. Como já mencionado, a organização possui um sistema estruturado de monitoramento e investigação de incidentes, apoiado pelo canal de denúncias e por comitês internos especializados, que analisam cada caso com imparcialidade e rigor.

Sempre que uma ocorrência é confirmada, a resposta inclui medidas disciplinares, treinamentos específicos e revisões de processos internos, com foco na remediação imediata e na prevenção de futuras reincidências, reforçando o compromisso da SEEL com um ambiente respeitoso, seguro e equitativo.

Durante o período avaliado, não foram registrados casos de discriminação, o que reflete a efetividade das práticas preventivas adotadas e a conformidade contínua com a legislação vigente.



5.4 NEGOCIAÇÕES COLETIVAS

GRI 2-30

Negociações coletivas são diálogos formais entre a empresa e representantes dos trabalhadores, com o objetivo de definir acordos sobre salários, benefícios e condições de trabalho. Esse processo assegura que direitos sejam respeitados de forma justa, fortalece a relação entre empregador e empregados e reduz conflitos laborais, alinhando-se às normas nacionais e internacionais de diálogo social.

No ciclo atual, 100% dos 1.065 empregados sob regime CLT estão cobertos por convenções e acordos coletivos, o que garante que todas as condições de trabalho sejam formalizadas por meio desse processo e contribui para prevenir conflitos e fortalecer as relações entre a empresa e suas equipes.

5.5 CÓDIGO DE ÉTICA, CANAIS DE COMUNICAÇÃO E DENÚNCIAS

GRI 2-23; 2-24; 405-2

A SEEL adota uma abordagem firme e abrangente em relação à ética e aos direitos humanos, refletida em seu Código de Ética Íntegra que se aplica a 100% dos colaboradores sob regime CLT, estagiários, aprendizes e terceiros. Esse compromisso, portanto, se estende a toda a cadeia de suprimentos por meio de cláusulas contratuais espelhadas, que exigem condutas alinhadas aos mesmos padrões.

O Código de Ética da SEEL também formaliza compromissos com direitos humanos e um ambiente de trabalho digno, saudável, seguro, inclusivo, diverso e colaborativo. A empresa adota uma postura tolerância zero a práticas laborais ilícitas, como trabalho forçado, condições degradantes ou análogo a escravo.

Durante o período de referência, a SEEL garantiu o cumprimento integral da legislação trabalhista para seus colaboradores diretos e contratou consultorias especializadas para auditar e monitorar a conformidade de fornecedores e subcontratados, buscando, sempre, promover práticas responsáveis em toda a cadeia.

Para facilitar o entendimento e a adesão às políticas, colaboradores, fornecedores e parceiros têm acesso a canais diretos para esclarecer dúvidas sobre condutas, direitos humanos e diretrizes ESG. Além disso, a companhia busca realizar sessões de sensibilização que reforçam os padrões de comportamento esperados na rotina da organização.

Reitera-se que, como parte do seu compromisso com a transparência, a SEEL mantém um Canal de Denúncias independente e sigiloso, acessível a empregados, terceiros, fornecedores e comunidades.

O Canal de Denúncias foi reformulado para garantir acesso facilitado aos públicos interno e externo, permitindo inclusive o envio de denúncias anônimas. **Administrado pela Função de Compliance Externa**, o sistema assegura imparcialidade nas apurações e aceita denúncias de discriminação, assédio, violações de direitos humanos ou conduta antiética, com garantia de anonimato e proteção contra eventuais retaliações, especialmente para os denunciantes de boa-fé, independentemente do nível hierárquico, inclusive membros da Alta Administração

Esse formato preserva a confidencialidade, evita conflitos de interesse e reforça a política de não retaliação a denunciante de boa-fé. Para prevenir violações, a empresa mantém canais de denúncia seguros e acessíveis e adota práticas de escuta ativa nas localidades em que atua.

Dúvidas sobre políticas de conduta, direitos humanos ou diretrizes ESG são esclarecidas em tempo real para colaboradores, fornecedores e parceiros, que também participam de sessões de sensibilização voltadas às frentes operacionais.



NAZARÉ VEIGA
Gerente de Finanças

5.6 COMBATE À CORRUPÇÃO, À LAVAGEM DE DINHEIRO E CONFLITO DE INTERESSES

GRI 205-1; 205-2; 205-3

A integridade nas relações institucionais é um princípio inegociável para a SEEL, especialmente quando envolve interação com o setor público ou decisões de alto impacto. Nesse contexto, dentre as medidas específicas implementadas para identificar, avaliar e mitigar potenciais conflitos de interesse, tanto em reuniões ordinárias quanto extraordinárias, garantindo que a condição dos processos decisórios seja sempre baseada na ética, integridade e transparência.

Sempre que um conflito é identificado, o caso é tratado em conformidade com as diretrizes do Código de Ética e Integridade, com o suporte da Função de Compliance e/ou do departamento jurídico. Além disso, os stakeholders relevantes são devidamente informados, reforçando o compromisso da companhia com a responsabilidade e a confiança mútua.

O Conselho Consultivo também integra o público-alvo do Programa de Integridade, recebendo treinamentos e materiais por meio de canais institucionais, como parte dos esforços contínuos de sensibilização e fortalecimento da cultura ética entre os níveis estratégicos da organização.

Durante o período avaliado, todas as operações da SEEL passaram por avaliação de riscos relacionados à corrupção, sem exceções, e não houve qualquer registro de ocorrência desse tipo de prática. Esses dados evidenciam a efetividade dos mecanismos e controles já implementados e o comprometimento integral da companhia com a prevenção e combate à corrupção.

Operações avaliadas quanto a riscos de corrupção (número total)  64

Percentual de operações avaliadas quanto a riscos de corrupção  100%

Em complemento, vale destacar que a avaliação de riscos relacionados à corrupção também identificou vulnerabilidades que podem comprometer a integridade dos processos e das operações da organização, que passaram a ser monitoradas de forma consistente, além de direcionarem ações de treinamento e conscientização.

A seguir, apresentam-se os riscos significativos mapeados:

-  **Suborno (ativo e passivo):** pagamento ou recebimento de vantagens indevidas para obter ou manter negócios; suborno a agentes públicos, fornecedores ou clientes.
-  **Fraude em licitações e contratos:** manipulação de processos licitatórios; direcionamento de contratos públicos ou privados.

-  **Conflito de interesses:** tomadas de decisão influenciadas por interesses pessoais, familiares ou de terceiros.
-  **Pagamentos de facilitação:** pequenas quantias entregues a funcionários públicos para acelerar processos administrativos ou burocráticos.
-  **Lavagem de dinheiro:** uso de recursos provenientes de atividades corruptas para ocultar sua origem ilícita.
-  **Nepotismo e favorecimento:** nomeação de familiares ou amigos para cargos, mesmo sem qualificação adequada.
-  **Ocultação de informações:** falta de transparência em processos decisórios ou em registros financeiros e operacionais.
-  **Uso indevido de recursos da organização:** desvios de verbas, bens ou serviços para fins pessoais ou ilícitos.
-  **Fraude contábil ou documental:** alteração de registros para encobrir atos corruptos, como falsificação de notas fiscais, recibos ou relatórios.
-  **Pagamentos ou doações suspeitas:** doações políticas ou contribuições a entidades com o objetivo de obter favores.

Frente a isso, todos os colaboradores receberam, sem exceção, comunicação formal e capacitação sobre as políticas e procedimentos de combate à corrupção.

ÓRGÃO DE GOVERNANÇA	EMPREGADOS	PARCEIROS DE NEGÓCIOS
Os três membros sediados no Sudeste foram 100% comunicados. Além disso, todos os cinco integrantes do conselho passaram por treinamento, garantindo cobertura total.	Em cada faixa hierárquica (diretores, gerentes e líderes de time) e em todas as cinco regiões brasileiras, os 500 profissionais mapeados por categoria receberam comunicação e capacitação, alcançando 100% de cobertura (1.500 comunicados e treinados no total).	O mesmo índice de 100 % foi atingido para diretores, gerentes e líderes de time parceiros: 500 representantes por categoria, em todas as regiões, foram comunicados sobre as diretrizes anticorrupção.

Em síntese, não há lacunas: todos os **3.003** destinatários previstos – membros de governança, colaboradores e parceiros comerciais – foram integralmente comunicados e treinados, refletindo a abrangência do Programa de Integridade e o compromisso da empresa com a ética e a transparência.



RODRIGO VAZ
Business Developer

5.7 PROGRAMA DE INTEGRIDADE

Atentos em consolidar as melhores práticas de governança, a SEEL, com total apoio de suporte da Alta Administração, em 2024, lançou seu Programa de Integridade, estruturando uma arquitetura robusta de mecanismos destinados a assegurar condutas éticas, transparentes e de conformidade, em todas as suas frentes de negócio.

O Programa busca não apenas prevenir, mas também detectar e remediar riscos, fraudes e irregularidades, fortalecendo uma cultura íntegra e reforçando seu compromisso genuíno com a responsabilidade corporativa, alinhada aos mais altos padrões internacionais de compliance.

A SEEL acredita no princípio “Tone from the Top”, expressão em inglês que se refere à influência da liderança no estabelecimento dessa cultura uníssona de ética e conformidade. O exemplo vem de cima: uma liderança forte e positiva molda o comportamento dos colaboradores e parceiros comerciais, promovendo confiança e a sustentabilidade do negócio no longo prazo.

Como parte dessa estrutura, a SEEL revisou seu Código de Conduta, de acesso público por meio de seu site institucional, além de um conjunto de Políticas e Diretrizes que definem claramente comportamentos aceitáveis e não tolerados. Esses documentos estão totalmente alinhados aos valores da organização e à legislação vigente aplicável, também acessíveis ao público.

Adicionalmente, para garantir imparcialidade e eliminar possíveis conflitos de interesse, a SEEL instituiu a Função Compliance, atualmente exercida por um escritório externo e independente, que se reporta diretamente ao Conselho. Esse modelo assegura autonomia para atualizar diretrizes, difundir políticas, implementar ações contínuas de conscientização e conduzir investigações internas com total isenção. Esse esforço é complementado pela existência de um Canal de Denúncias, acessível a qualquer parte interessada, que permite relato de irregularidades, suspeita ou ciência de fraudes de forma anônima e protegida, contribuindo efetivamente para prevenção, detecção e remediação de condutas indevidas.

Mensalmente, informações como número de denúncias recebidas, o andamento das apurações, ações de conscientização e conclusão de treinamentos, além da atualização da avaliação de riscos são reportadas ao Conselho Diretivo por meio de dashboards. A área de ESG integra esses dados às metas de sustentabilidade, incorporando desempenho ético ao scorecard executivo da companhia.

Com uma estrutura de compliance independente, políticas e diretrizes claras, um canal de denúncias funcional e a supervisão ativa do Conselho, o Programa de Integridade da SEEL assegura que a condução dos negócios seja ética, transparente e alinhada às melhores práticas do mercado. Essa abordagem é chave para reforçar a confiança dos stakeholders.

O Programa de Integridade da SEEL é um organismo vivo, em constante evolução. Suas diretrizes, ferramentas e práticas são periodicamente revisitadas e aprimoradas, acompanhando as mudanças do ambiente regulatório, do mercado e da sociedade. Da mesma forma, as ações de sensibilização — como treinamentos, comunicações e campanhas — seguem um ciclo contínuo de fortalecimento da cultura ética, envolvendo todas as áreas da companhia.

Esse processo permanente de aperfeiçoamento conta com o apoio incondicional da alta administração e a atuação estratégica da Função Compliance, que assegura a independência, o rigor técnico e a coerência das iniciativas implementadas. Juntos, esses pilares sustentam a integridade como valor central e inegociável da SEEL, guiando a organização com responsabilidade, transparência e respeito mútuo.

5.8 COMPROMISSOS INTERNACIONAIS E OUTRAS POLÍTICAS

GRI 2-23; 2-24

A governança da SEEL reflete compromissos internacionais e protocolos internos de alto nível. Externamente, a companhia é signatária do Pacto Global da ONU, integrando os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) à sua estratégia corporativa. Também presta contas ao Carbon Disclosure Project (CDP), promovendo a transparência na gestão climática e no cumprimento das metas de redução de emissões.



No âmbito interno, a SEEL também possui a Política de QSMS (Qualidade, Saúde, Meio Ambiente e Segurança), que integram práticas operacionais e asseguram o respeito aos direitos individuais e coletivos, como Política de Sustentabilidade, Políticas de Diversidade e Inclusão, Direitos Humanos e Antissuborno.

Para garantir a efetividade dessas diretrizes, a SEEL promove treinamentos anuais sobre condutas éticas e uso dos canais de denúncia, além de incluir esses temas no programa de integração de novos colaboradores. Os compromissos com os direitos humanos e a sustentabilidade são disseminados ao longo de toda a organização.

O reconhecimento por meio do selo Empresa Limpa também é um marco para a organização que demonstra incessante trabalhando em políticas firmes de combate à corrupção.

Fornecedores e parceiros também são envolvidos nesse processo: recebem o Código de Conduta e firmam contratos com cláusulas específicas que refletem os mesmos princípios éticos e socioambientais. A alta liderança atua diretamente na implantação dessas diretrizes, desdobrando responsabilidades entre as áreas de Estratégia, Recursos Humanos, ESG e Operações, que incorporam os compromissos aos seus planos de ação e indicadores de desempenho.

No que se refere à avaliação prévia de riscos (due diligence), a SEEL definiu 2026 como marco para a implantação de diretrizes mais robustas em toda a cadeia de valor. No entanto, a partir de 2025, a empresa já iniciou a aplicação da Due Diligence de Integridade (DDI) nas contratações consideradas estratégicas, demonstrando o avanço contínuo da maturidade de sua governança. O objetivo é ampliar a capacidade de rastreamento de riscos socioambientais e garantir práticas responsáveis em todas as etapas da operação.

5.9 PRÁTICAS DE COMPRA

GRI 408-1; 308-1

As práticas de compra da organização baseiam-se em critérios comerciais, financeiros e de capacidade técnica, sem adotar, até o momento, parâmetros ambientais específicos na seleção de novos fornecedores.

No que tange aos riscos de trabalho infantil, a empresa ainda não contabilizou operações ou fornecedores com potencial significativo para ocorrência desse tipo de violação. Entretanto, o Código de Ética estabelece de forma inequívoca a proibição de trabalho infantil a todos os fornecedores, colaboradores e parceiros de negócios, configurando a principal medida adotada durante o período de relato para contribuir com a efetiva abolição dessa prática. Dessa forma, embora não haja monitoramento formal de países, áreas geográficas, operações ou fornecedores em situação de risco, a política interna garante que qualquer relação comercial futura esteja alinhada ao compromisso de combate ao trabalho infantil.

5.10 RELACIONAMENTO COM STAKEHOLDERS

GRI 2-20; 2-29

Manter um diálogo aberto e contínuo com clientes, fornecedores, colaboradores, comunidades e investidores é parte central da estratégia da SEEL. A escuta de expectativas e o retorno sistemático às áreas de decisão fortalecem confiança mútua, ampliam a transparência e ajustam as ações corporativas aos interesses dos públicos impactados.

O engajamento tem objetivos claros: promover diálogo transparente, identificar riscos e oportunidades, fortalecer relações de confiança e garantir que as escolhas empresariais levem em conta os direitos e necessidades das partes interessadas. Essa prática também orienta condutas mais responsáveis, gera valor compartilhado e sustenta a viabilidade dos projetos e dos territórios nos quais a empresa atua.

Para tornar o processo efetivo, a SEEL mantém canais de comunicação acessíveis, realiza reuniões periódicas, adota escuta ativa e faz monitoramento contínuo. A abordagem inclui metodologias participativas, respeito às particularidades culturais e prioridade à inclusão de grupos vulneráveis. Entre os stakeholders com interação permanente estão:



O workshop de fornecedores com a temática ESG promovido pela SEEL teve como objetivo principal alinhar os parceiros estratégicos da cadeia de suprimentos aos compromissos da empresa com a sustentabilidade e a responsabilidade socioambiental. Durante o evento, foram apresentados os principais pilares da atuação ESG da SEEL, destacando a importância de integrar critérios ambientais, sociais e de governança nas decisões e operações do dia a dia.

Além disso, o encontro buscou fortalecer o relacionamento com os fornecedores, promover boas práticas, esclarecer diretrizes e estimular a adoção de condutas mais sustentáveis, especialmente em temas como uso de recursos naturais, segurança do trabalho, integridade nas contratações e impacto social das obras. A iniciativa reforçou o papel da SEEL como uma empresa comprometida com a transformação positiva do setor da construção civil, construindo uma cadeia de valor mais ética, transparente e preparada para os desafios climáticos e regulatórios. Essas interações são avaliadas para orientar decisões, prevenir conflitos e reforçar a transparência.

Todas as práticas descritas integram a gestão ESG e as diretrizes de responsabilidade socioambiental da SEEL, assegurando que cada parte interessada seja consultada e envolvida de forma sistemática ao longo do ciclo de vida dos projetos.

5.11 GESTÃO DE RISCOS E IMPACTOS

GRI 2-13

A gestão de impactos socioambientais começa no topo. Por estatuto, a responsabilidade legal recai sobre os Diretores que integram o Conselho Diretivo. Na prática, o acompanhamento diário fica sob a responsabilidade dos Heads das Unidades operacionais — igualmente membros desse conselho — apoiados pela equipe interna de ESG, que fornece análises, monitoramento e diretrizes técnicas.

Para garantir governança ativa, o tema ESG entra em pauta todo mês nas reuniões do Conselho Diretivo e do Conselho Consultivo, assegurando que riscos, oportunidades e resultados socioambientais estejam sempre no radar das decisões estratégicas.



5.12 VALOR ECONÔMICO

GRI 201-2; 201-4

O valor econômico gerado e distribuído reflete a capacidade da organização de gerar receitas sustentáveis e reinvestir recursos em suas operações, colaboradores, fornecedores e comunidade, ao mesmo tempo em que mantém uma gestão financeira saudável.

Ressalta-se que o governo não participa da estrutura acionária da organização, garantindo total independência na tomada de decisões financeiras e na alocação de recursos conforme os princípios ESG.

DEMONSTRAÇÕES FINANCEIRAS E ECONÔMICAS		
Exercícios findos 31 de dezembro de 2024		
Ponto	Categoria	Valor
I	Receita Bruta	R\$ 425.882.884,00
II	Custo dos Serviços Prestados	-R\$ 326.632.800,00
II	Salários e benefícios de funcionários; Pagamentos a provedores de capital; Pagamento ao governo	-R\$ 62.994.823,00
II	Investimentos na comunidade	R\$ 0,00
ii (subtotal)	Total Valor Econômico Distribuído	-R\$ 389.627.622,00
iii	Valor econômico direto gerado (-) Valor econômico distribuído	R\$ 36.255.261,00

5.13 AVALIAÇÃO DA GOVERNANÇA

GRI 2-20; 2-21

A avaliação da governança corporativa contempla, entre outros aspectos, o processo de definição e supervisão das políticas de remuneração, bem como a transparência na proporção de remuneração entre os diferentes níveis hierárquicos. Quanto à determinação das políticas de remuneração, observa-se que não existe atualmente uma política formal estruturada para esse fim, assim como não há comitês independentes ou consultores externos dedicados à supervisão desse processo, nem mecanismos formais de coleta de opinião dos stakeholders sobre critérios salariais.

PROPORÇÃO DA REMUNERAÇÃO TOTAL ANUAL

i. Remuneração total anual do indivíduo mais bem pago da organização	173239,79
ii. Remuneração total anual média de todos os empregados (excluindo-se o mais bem pago)	5610,25
a. Proporção	3087,91
i. Aumento percentual na remuneração total anual do indivíduo mais bem pago da organização	32,08
ii. Aumento percentual médio na remuneração total anual de todos os empregados (excluindo-se o mais bem pago)	17,28
a. Proporção	185,64



*VISÃO DE
FUTURO*

6. VISÃO DE FUTURO

A SEEL Engenharia enxerga o futuro como um espaço de construção coletiva — onde a inovação técnica se une ao compromisso com o planeta e com as pessoas. Nosso propósito é transformar cada obra em um legado positivo, capaz de gerar valor sustentável para a sociedade e para as próximas gerações.

Guiados pelos princípios ESG, buscamos evoluir continuamente nossos processos, fortalecendo uma governança ética e transparente, promovendo relações justas e humanas e reduzindo, de forma concreta, os impactos ambientais de nossas atividades. Acreditamos que a engenharia do futuro é aquela que constrói com responsabilidade e que mede, compensa e inova para regenerar o ambiente onde atua.

Queremos ser reconhecidos não apenas pelas estruturas que erguemos, mas pelos valores que sustentamos. Nosso olhar está voltado para o desenvolvimento de soluções mais eficientes, obras mais limpas, cadeias mais inclusivas e decisões mais conscientes. É assim que a SEEL Engenharia segue construindo um futuro em que progresso e sustentabilidade caminham lado a lado.





7

SUMÁRIO GRI

A SEEL relatou com base nas Normas GRI para o período de 1º de janeiro de 2023 a 31 de dezembro de 2024.

Fundamentos 2021

CONTEÚDOS GERAIS

STANDARD	CONTEÚDOS	REFERÊNCIA/RESPOSTA DIRETA	OMISSÃO	
GRI 2 Conteúdos Gerais	2-1	Detalhes da organização	8	
	2-2	Entidades incluídas no relato de sustentabilidade da organização	4, 11	
	2-3	Período de relato, frequência e ponto de contato	4	
	2-4	Reformulações de informações		Não houve
	2-5	Verificação externa		Não houve
	2-6	Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios	4, 22-25	
	2-7	Empregados	57	
	2-9	Estrutura de governança e sua composição	26, 67-70	
	2-10	Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança	67-70	
	2-12	Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos	26	
	2-13	Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	79	
	2-14	Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	26	
	2-17	Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	67-70	
	2-20	Processo para determinação da remuneração	78-80	
	2-21	Proporção da remuneração total anual	80	
2-22	Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável	5-6		

STANDARD	CONTEÚDOS	REFERÊNCIA/RESPOSTA DIRETA	OMISSÃO
GRI 2 Conteúdos Gerais	2-23	Compromissos de política	70, 73, 77
	2-24	Incorporação de compromissos de política	73, 77
	2-27	Conformidade com leis e regulamentos	67-70
	2-28	Participação em associações	67-68
	2-29	Abordagem para engajamento de stakeholders	78-79
	2-30	Acordos de negociação coletiva	73

TEMAS MATERIAIS

STANDARD	CONTEÚDOS		REFERÊNCIA/RESPOSTA DIRETA	OMISSÃO
GRI 3 Temas Materiais	3-1	Processo de definição de temas materiais	27-35	
	3-2	Lista de temas materiais	27-35	
	3-3	Gestão dos temas materiais	27-35	

STANDARD	CONTEÚDOS		REFERÊNCIA/RESPOSTA DIRETA	OMISSÃO
GRI 201: Desempenho Econômico	201-1	Valor econômico direto gerado e distribuído	71	
	201-2	Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades decorrentes de mudanças climáticas	80	
	201-4	Apoio financeiro recebido do governo	80	
GRI 202: Presença no Mercado	202-1	Proporção entre o salário mais baixo e o salário mínimo local, com discriminação por gênero	70-71	
	202-2	Proporção de membros da diretoria contratados na comunidade local	65	
GRI 204: Práticas de Compra	204-1	Proporção de gastos com fornecedores locais	63	
GRI 205: Combate à Corrupção	205-1	Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção	74-77	
	205-2	Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	74-77	
	205-3	Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas	74-77	

STANDARD	CONTEÚDOS		REFERÊNCIA/RESPOSTA DIRETA	OMISSÃO
GRI 302: Energia	302-1	Consumo de energia dentro da organização	46	
	302-2	Consumo de energia fora da organização		Não houve
	302-3	Intensidade energética	46	
	302-4	Redução do consumo de energia	46	
GRI 303: Água e Efluentes	303-1	Interações com a água como um recurso compartilhado	45	
	303-2	Gestão de impactos relacionados ao descarte de água	45	
	303-3	Captação de água	45	
	303-4	Descarte de água	45	
	303-5	Consumo de água	45	
GRI 304: Biodiversidade	304-1	Unidades operacionais próprias, arrendadas ou geridas dentro ou nas adjacências de áreas de proteção ambiental e áreas de alto valor de biodiversidade situadas fora de áreas de proteção ambiental	47	
	304-2	Impactos significativos de atividades, produtos e serviços na biodiversidade		Não houve
	304-3	Habitats protegidos ou restaurados	47	
	304-4	Espécies incluídas na lista vermelha da IUCN e em listas nacionais de conservação com habitats em áreas afetadas por operações da organização		Não houve

STANDARD	CONTEÚDOS		REFERÊNCIA/RESPOSTA DIRETA	OMISSÃO
GRI 305: Emissões	305-1	Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)	39-43	
	305-2	Emissões indiretas (Escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia	39-43	
	305-3	Outras emissões indiretas (Escopo 3) de gases de efeito estufa (GEE)	39-43	
	305-4	Intensidade de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	39-43	
	305-5	Redução de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	39-43	
GRI 306: Efluentes e Resíduos	306-1	Descarte de água por qualidade e destinação	44	
	306-2	Resíduos por tipo e método de disposição	44	
	306-3	Derramamentos significativos	44	
	306-4	Transporte de resíduos perigosos		Não houve
	306-5	Corpos d'água afetados por descartes e/ou escoamento de água		Não houve
GRI 308: Avaliação Ambiental de Fornecedores	308-1	Novos fornecedores selecionados com base em critérios ambientais	78	
GRI 401: Emprego	401-1	Novas contratações e rotatividade de empregados	57-59, 70-71	
	401-2	Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial	70-71	
	401-3	Licença maternidade/paternidade	57	

STANDARD	CONTEÚDOS		REFERÊNCIA/RESPOSTA DIRETA	OMISSÃO
GRI 403: Saúde e Segurança do Trabalho	403-1	Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	51-55	
	403-2	Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes	51-55	
	403-4	Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho	51-55	
	403-5	Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho	51-55	
	403-7	Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios	51-55	
	403-8	Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	51-55	
	403-9	Acidentes de trabalho	51, 55	
	403-10	Doenças profissionais	51	
GRI 404: Capacitação e Educação	306-1	Descarte de água por qualidade e destinação	44	
	306-2	Resíduos por tipo e método de disposição	44	
	306-3	Derramamentos significativos	44	
	306-4	Transporte de resíduos perigosos		Não houve
GRI 406: Não Discriminação	406-1	Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	72	
GRI 408: Trabalho Infantil	408-1	Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho infantil	78	
GRI 413: Comunidades Locais	413-1	Operações com engajamento, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local	63-64	
	413-2	Operações com impactos negativos significativos reais ou potenciais nas comunidades locais	63-64	



2024