RELATÓRIO ANUAL DE SUSTENTABILIDADE

2021

TEVISA

Termelétrica Viana S/A

APRESENTAÇÃO

GRI 2-2, 2-3

Este é o primeiro Relatório Anual de Sustentabilidade da TEVISA. Ele foi produzido de acordo com as diretrizes da Global Reporting Initiative (GRI) e traz as informações relativas ao período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2021.

Este documento se propõe a apresentar a Empresa e o que ela faz, enfatizando sua atuação responsável e a importância da ética, da transparência e da sustentabilidade em suas operações e no relacionamento com colaboradores, fornecedores e parceiros. As demonstrações financeiras aqui apresentadas foram auditadas pela Deloitte.

Para mais informações, comentários, dúvidas ou sugestões, escreva para o e-mail esg@tevisa.com.br.

ÍNDICE

- QUEM SOMOS 04
- NOSSOS NÚMEROS 14
- CONDUTA RESPONSÁVEL 18
- PARTICIPAÇÃO EM ASSOCIAÇÕES 21
- ÉTICA E ANTICORRUPÇÃO 23
- GESTÃO DE RISCO 26
- ENGAJAMENTO COM NOSSOS PÚBLICOS 28
- GESTÃO DE PESSOAS 31
- INVESTIMENTO EM PESQUISA 39
- MEIO AMBIENTE E RESPONSABILIDADE SOCIAL 42
- ANEXO GRI 50

QUEM SOMOS

QUEM SOMOS

GRI 2-1

A TEVISA faz parte de um grupo de cinco empresas, companhias de sociedades anônimas (S.A.) de propósito específico, administradas pelo mesmo corpo diretor, que tem como objetivo gerar e transmitir energia para nosso país, colaborando na segurança energética de todo o sistema nacional, ajudando no desenvolvimento sustentável brasileiro e na qualidade de vida dos cidadãos.

Acreditamos na melhoria contínua dos processos operacionais e na inovação, por isso, investimos sistematicamente em tecnologias de ponta e, especialmente, na capacitação de nossos colaboradores, com ambiente de trabalho saudável, remunerações e benefícios compatíveis com o mercado e incentivos aos cuidados com a saúde e com a educação.

Temos uma direção traçada, sólida, que carrega junto aos avanços técnicos o senso de obrigação de avanços também nas relações humanas, com atenção especial às comunidades do nosso entorno, nossos vizinhos, respeitando e apoiando as culturas locais.

AS EMPRESAS DO GRUPO

GRI 2-1

TEVISA: localizada em Viana, município da região metropolitana do Estado do Espírito Santo, iniciou as atividades em 2007 por meio da construção da UTE Viana, com capacidade instalada de 174,60 megawatts (MW) utilizando óleo combustível com baixo teor de enxofre (OCB1). No final de 2021, os registros apontavam 60 empregados. É um ativo do Vulcan Fundo de Investimento em Participações Multiestratégia, administrado pelo BTG Pactual desde maio de 2020.

Linhares Geração: localizada no município de Linhares, no norte do Estado do Espírito Santo, a UTE Luiz Oscar Rodrigues de Melo (UTE LORM), com uma potência instalada de 204 megawatts (MW), iniciou suas atividades em 2008 e opera comercialmente desde dezembro de 2010, consumindo gás natural liquefeito (GNL). Em 2021, os registros apontavam 77empregados. É controlada pelo BTG Pactual Infraestrutura Dividendos Fundo de Investimento em Participações em Infraestrutura BDIV 11, fundo gerido pelo BTG Pactual.

Tropicália Transmissora: é uma concessionária do serviço público de transmissão de energia elétrica, que iniciou suas atividades em 2017 e começou a operar comercialmente em janeiro de 2021. Possui uma Linha de Transmissão em 500 kV, com 245 quilômetros de extensão, que passa por 17 municípios no Estado da Bahia e serve majoritariamente para o escoamento da energia elétrica proveniente dos novos projetos eólicos localizados na região Nordeste do Brasil, contribuindo para minimizar o risco de déficit de energia elétrica da região Sudeste do país. Sua capacidade de transmissão em operação normal é de 2.503 MVA. Em 2021, os registros apontavam 7 empregados.

PCH Braço: a Pequena Central Hidroelétrica Rio do Braço está localizada na divisa dos municípios de Rio Claro (RJ) e Bananal (SP), iniciou as atividades em 2008 e começou a operar comercialmente em fevereiro de 2011, a partir do potencial hidráulico do Rio do Braço e tem potência instalada de 11,5 MW. Em 2021, os registros apontavam 7 empregados. Faz parte, desde dezembro de 2020, dos ativos do BTG Pactual Dividendos Infra (BDIV11), Fundo de Investimento em Participações em Infraestrutura.

Povoação Energia: a empresa é responsável pela operação da UTE Povoação, um projeto criado em 2021 e vencedor do Procedimento de Contratação Simplificado (PCS), com início de operação em 2022. A planta é movida a gás natural e possui capacidade instalada de 75 MW, localizada no Município de Linhares, no norte do Estado do Espírito Santo. Em 2021, os registros apontavam 1 empregado.

O QUE FAZEMOS

GRI 2-6

Nas usinas termelétricas, a energia é gerada por fontes como: petróleo, gás natural, biomassa, combustíveis nucleares e carvão mineral. O gás natural é a fonte mais limpa do que os outros combustíveis fósseis e é mais fácil para transportar e manusear. No mundo, 70% da produção de energia elétrica vêm das térmicas. Mas porque no Brasil é diferente? Aqui, essas usinas atuam como geradoras complementares às hidrelétricas, já que a água é abundante no país.

Vale lembrar que a produção deste tipo de energia também tem valor mais elevado se comparado às hidrelétricas. Por isso, muitas usinas térmicas só são acionadas em épocas de crise hídrica, quando há escassez de energia, ou em períodos de elevada demanda, para suprir o consumo em horários de pico.

Nesses casos, quem decide se uma termelétrica vai ou não ser ligada é o Operador Nacional do Sistema Elétrico, órgão do Governo Federal.

É importante que este tipo de usina exista, pois diversifica as fontes geradoras e minimiza riscos de falta de energia.

Além disso, as térmicas ocupam áreas muito menores do que outras geradoras e não estão sujeitas a alterações de condições climáticas, como chuva, no caso de uma hidrelétrica.

NO QUE ACREDITAMOS

Energia elétrica deve ser gerada e transmitida de forma eficiente e confiável.

Rentabilidade, ética e responsabilidade socioambiental caminham juntas.

Grandes negócios são os que formam grandes talentos, incentivando a qualificação continuada.

Faz parte do compromisso ético, a transparência de informações.

Cuidar da saúde dos funcionários é cuidar do negócio.

A boa relação com as comunidades vizinhas é uma premissa.

É indiscutível e imperativo garantir a carreira e o salário equiparados para todos os gêneros.

Investir em inovação é estratégia para bons resultados operacionais, financeiros e de imagem.

MENSAGEM DO CEO

GRI 2-22

A continuidade da pandemia de Covid-19, com todos os desafios impostos pela maior crise sanitária mundial do século e a maior crise energética dos últimos 91 anos no Brasil cruzaram nossas vidas em 2021 e nos colocaram frente a frente com uma realidade em que acreditar e seguir, sem hesitação, era a única opção.

As duas usinas termelétricas não podiam parar e havia a necessidade da presença física dos operadores nas unidades. TEVISA e Linhares seguiram gerando energia em potência máxima, com comando do Operador Nacional do Sistema (ONS) praticamente sem interrupção, mas assegurando os protocolos rígidos de segurança e realizando campanhas de conscientização para empregados, terceirizados e suas famílias.

A PCH Braço, como todas as demais usinas com matriz hidrelétrica no país, sentiu a queda no volume de chuvas e na sua capacidade de geração, e precisou de um plano de gestão para cumprir seus compromissos contratuais sem comprometer as operações futuras.

A Tropicália se manteve firme na disponibilidade de transmissão de alta tensão, em especial para escoar a energia elétrica proveniente dos parques eólicos localizados na região Nordeste do Brasil, o que, por sua vez, melhorou a condição de suprimento de energia elétrica para a região Sudeste do país.

Mesmo com tudo isso, parecia que nada era suficiente! O país estava caminhando para uma situação de racionamento de energia. A escassez levou a bandeira da conta de luz para a cor vermelha, com preços altíssimos, a fim de compensar o custo mais alto da geração termelétrica e tentar conter o consumo. Como lidar com falta de energia justamente em um momento em que UTIs de hospitais ainda estavam lotadas e a indústria começava a reagir após meses de demissões de trabalhadores?

Foi nesse contexto que surgiu o Procedimento Competitivo Simplificado (PCS), onde o Governo Federal buscava, emergencialmente, contratar novos projetos de geração de energia. Logo abraçamos a ideia e uma equipe incansável se uniu para planejar e desenvolver oportunidades. Desse trabalho surgiram 3 propostas, duas de ampliação das plantas da UTE Viana e da UTE LORM e uma de uma nova usina chamada UTE Povoação. O resultado foi um sucesso e todas foram vencedoras!

Juntos, os três projetos vencedores do leilão em 2021 aumentaram a geração de energia do país em 148,5 MW, com usinas novas e modernas, movidas a gás natural. Assim, em 2022, as plantas existentes e as novas somarão mais de 526 MW, o equivalente ao consumo médio de 2 milhões de residências.

Em termos de governança corporativa, o processo de estruturação de comitês de apoio à Diretoria e ao Conselho de Administração teve início, reforçando o compromisso do nosso grupo de empresas com a sustentabilidade dos seus negócios - tanto em termos econômico-financeiros quanto no relacionamento com as comunidades e no cuidado com o meio ambiente - sempre atuando de forma proativa, ouvindo as pessoas e buscando equacionar os problemas.

Este nosso primeiro Relatório de Sustentabilidade, que tenho o prazer de apresentar a todos, é fruto desse amadurecimento corporativo, que consegue enxergar os negócios de maneira mais ampla, e perceber a conexão entre o sucesso de uma empresa que consegue ter um bom desempenho financeiro para seus investidores, ao mesmo tempo que oferece retornos ambientais e sociais que não só compensam suas atividades, mas que também promovem o bem-estar, a qualidade de vida e o desenvolvimento sustentável.

Ainda em 2021, as vacinas contra a Covid-19 avançaram, um alento e uma demonstração de foco e perseverança da humanidade e da ciência, certamente um grande aprendizado para todos nós. Enquanto isso, continuamos com nosso compromisso forte de gerar e transmitir energia de uma maneira cada vez mais eficiente para ajudar o Brasil a garantir a segurança energética necessária para o seu desenvolvimento. Temos um longo caminho a trilhar e não vamos cansar de melhorar!

MARCELO OLIVEIRA
CEO

COMPROMISSO ESG

2021 foi um ano de ressignificação dos processos envolvendo os princípios ESG (Ambientais, Sociais e de Governança) nas companhias sob a gestão do nosso grupo e, como parte dessa mudança, trouxe para a Diretoria o planejamento e a organização da comunicação e da responsabilidade social, indicando o novo nível de importância estratégica destes dois setores, antes trabalhados nos níveis gerenciais dessas organizações.

Olhar para dentro da nossa cultura e reconhecer quem somos na essência e na atitude, ajustar nossa autoimagem, perceber nossos acertos e potencializá-los diante dos mais diferentes *stakeholders*, mas também enxergar as falhas e omissões com foco e propósito de corrigi-las. Isso é desafiador e necessário, e este relatório de sustentabilidade é um marco dos nossos primeiros passos.

Trabalhamos seriamente na atualização do nosso Código de Ética, incluindo temas sensíveis, dentre os quais a diversidade, a equidade e uma política anticorrupção mais robusta, sem os quais não teríamos capacidade de acompanhar o que a sociedade espera como postura de uma companhia séria e idônea. Definimos, nesta etapa, nossos três primeiros Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) a integração destes às estratégias, metas e resultados. São eles: ODS 3, saúde e bem-estar; ODS 4, educação de qualidade; e ODS 5, igualdade de gênero.

Melhoramos nossos canais de ouvidoria, trazendo uma empresa independente e permitindo mais segurança à privacidade nos casos de denúncias. Aumentamos a divulgação desses canais, dispondo os dados de acesso no código de ética e nos sites institucionais com destaque no menu. Também reestruturamos nosso comitê de ética.

Junto com o departamento de Recursos Humanos, palestras de orientação sobre saúde foram realizadas por especialistas, com destaque para as de câncer de mama e próstata. Esse conteúdo foi disponibilizado para a sociedade em geral nos nossos canais digitais, que foram reorganizados e passaram a contar com atualizações periódicas e pertinentes pelo novo setor de comunicação, agora sob meu comando direto.

Nasceu, ainda em 2021, como ação desse novo setor, a primeira campanha de conscientização de uma série, com temas já definidos para todo o ano. Unindo TEVISA, Linhares Geração, PCH Braço e Tropicália, promovemos um movimento de diminuição do uso de plástico nos escritórios e de compartilhamento de informações educativas. A campanha “Desplastifique. Não descarte essa ideia”, teve o slogan escolhido, em um concurso cultural, por funcionários e despertou um sentimento de pertencimento maravilhoso.

Como executiva, mulher, em um país de imensa desigualdade de oportunidades por gênero, somo ao grupo o propósito de trabalhar na construção de empresas ainda mais igualitárias, com ambiente de trabalho cada vez mais inclusivo e lucrativo. Nosso caminhar será de construção de processos e práticas que agreguem para diversidade e para a formação de novas lideranças femininas.

ROSANE MARQUES
DIRETORA ADMINISTRATIVA, DE COMUNICAÇÃO E RESPONSABILIDADE SOCIAL

SUSTENTABILIDADE

A conscientização sobre a importância do desenvolvimento sustentável cresceu de magnitude nos últimos anos e trouxe consigo o desafio de garantir a proteção ambiental de forma racional.

Dentro dessa lógica, é imperativo que se estabeleça a completa interligação entre a operação de uma indústria e a sua gestão ambiental. Esse caminho vem sendo seguido pelas cinco empresas geridas pelo corpo diretor do qual faço parte, permitindo manter um modelo de produção eficiente e, ao mesmo tempo, justo em relação aos aspectos sociais, o que inclui diálogo e respeito às comunidades vizinhas e aos recursos naturais.

Com o esforço que envolve muitos profissionais qualificados, trabalhamos apoiados em premissas, que aparentemente são simples, de respeitar todas as normas legais, exigências, condicionantes e orientações das autoridades ambientais, não somente como um checklist de obrigações, mas sim como oportunidades de promover melhorias contínuas aos processos de operação e manutenção, buscando soluções que tragam eficiência, inovações e avanços.

Uma das nossas mais importantes atuações tem sido na melhoria dos sistemas de monitoramento de emissões, particularmente aquelas que impactam a qualidade do ar, que é o caso das termelétricas sob nossa gestão. São três estações de monitoramento implementadas e em plena atividade, operando em conformidade com as condições estabelecidas pelo órgão ambiental do Espírito Santo. Isso tem ampliado nossa capacidade de avaliar a dispersão de poluentes, podendo, até mesmo, antecipar ações de controle de emissões.

Investir 1% da receita operacional líquida anual em Pesquisa e Desenvolvimento (P&D), no caso da TEVISA, da LGSA e da Tropicália, é uma obrigação conforme a Lei n° 9.991/2000. Esse volume de recursos, que ultrapassou R$5 milhões em 2021, foi aportado em uma linha de pesquisa visando o aumento de eficiência e a diminuição de emissão de poluentes, acompanhada de estudos de dispersão.
Dentre os projetos em andamento, destaco o Projeto Cratos, desenvolvido em conjunto com a Fundação Espírito-santense de Tecnologia (FEST), instituição que dá apoio à Universidade Federal do Espírito Santo (UFES). Estamos trabalhando, desde 2020, na elaboração de um sistema térmico experimental para melhoria do desempenho de um motor de combustão interna a gás natural de grande porte, em função do condicionamento do ar de admissão, usando água gelada produzida em chiller por absorção, a partir da recuperação de calor residual do próprio motor. Um avanço incrível para aspectos de sustentabilidade do setor de energia.

Outras ações também têm feito diferença positiva, buscando apoiar a mudança social e oferecer mais oportunidades de melhoria de vida. No caso da PCH Braço, além de energia produzida com uma das matrizes mais limpas, a área no entorno do reservatório se tornou um berço de recuperação e conservação ambiental com mais de 50 hectares e conta com um projeto em andamento para a criação de uma Reserva Particular do Patrimônio Natural (RPPN).

Em 2021, avanços no Pense Fora da Gaiola, um projeto guarda-chuva abarcando todas as ações voltadas para o desenvolvimento socioambiental regional e que trabalha o turismo ecológico da região estimulando a observação de aves (birdwatching), culminaram com o credenciamento de condutores formados pelo curso oferecido pela Empresa, considerando a Lei 1013 de 22 de junho de 2020, que regulamentou a atividade do Condutor de Turismo no Município de Rio Claro. O curso foi criado a partir da parceria entre o Conselho Municipal de Turismo e a PCH Braço.

Nosso compromisso é gerar energia, fato. Mas também temos um claro comprometimento com as futuras gerações, com base no conceito de desenvolvimento sustentável e, desta forma, deixar um legado para que haja cada vez mais segurança energética, com matrizes mais limpas, colaborando para o bem-estar e o meio ambiente.

MARCO MARCIAL
CTO

VALORES

Não há saúde financeira em uma empresa se não houver uma gestão que se preocupa e age com os valores não-financeiros. Por isso, quando comemoramos o sucesso dos empreendimentos do grupo, que proporcionou EBITDA que somam R$ 297,9 milhões, em 2021, e gerou arrecadação de mais de R$ 107 milhões em tributos federais, estaduais e municipais, estamos diante de resultados nos quais governança, transparência e ética, responsabilidade social, cuidado com os recursos naturais e otimização de operações e processos foram fundamentais.

A lição de casa, invariavelmente, passa por atenção à sustentabilidade, em seu sentido mais amplo, com tão alta relevância que, desde abril de 2013, o setor financeiro mundial adotou os Princípios do Equador para identificar riscos de um financiamento ou empréstimo a um projeto. A negativa e as taxas de juros são influenciadas pelo desempenho, entre outros, na proteção a habitats naturais, na segurança de barragens, no cuidado com a propriedade cultural, por diretrizes que sejam terminantemente contrárias ao trabalho infantil, forçado ou escravo, e pelo zelo com a saúde e segurança no trabalho.

Diante desse fato, é um inegável e fortíssimo indicador de que a matemática financeira não se faz só com cifras monetárias. Sendo assim, o grupo, com uma história de 10 anos de lucro e com taxas médias de 5,70% nas tomadas de financiamento, tem por trás muito trabalho e alinhamento com as diretrizes ESG (*environmental, social e governance*).

Os reflexos dessa gestão podem ser percebidos internamente de forma muito clara, quando os índices de *turnover* se mantém, na média, abaixo de 5%, quando todas as empresas passam a acumular certificações de satisfação como a GPTW, quando a procura aos programas de aperfeiçoamento e educação continuada, oferecidos aos funcionários, começam a crescer.

No ano de 2021, reconhecidamente desafiador no setor de energia diante da maior crise hídrica dos últimos 91 anos, investimos R$ 433,8 milhões em expansões de duas usinas (TEVISA e LGSA) e em uma nova planta (Povoação Energia). Nos mantivemos em alta produção, sem apresentar parada por problemas nos equipamentos, com todas as áreas da companhia alinhadas às estruturas de documentos e arquivos, através de um sistema ERP, favorecendo o alcance dos objetivos organizacionais e gerando fluidez e dinamismo nas atividades diárias.

Para o setor de processos, se tudo estiver rodando bem, é a hora perfeita para falar de melhoria contínua. Nesta área, que também está sob minha gestão, o principal objetivo é estruturar a sequência de trabalhos para simplificação e aprimoramento dos processos organizacionais, além de racionalizar a utilização dos recursos materiais, humanos ou financeiros, com visão sistêmica.

Avançamos em processos, revisões de *compliance*, adequações para a LGPD; iniciamos o desenvolvimento de uma área de Comunicação e Responsabilidade Social; atualizamos o Código de Ética e tornamos o canal de denúncias independente (para oferecer mais segurança aos denunciantes) e, enquanto isso, estruturamos novos projetos e logramos êxito nos leilões. Criamos mais valor não-financeiro e 2022, certamente, terá um resultado financeiro excelente.

FRANCISCO TELLES
CFO

A EMPRESA

GRI 2-1, 2-6

Fundada em 2007, após se sagrar vencedora do leilão A-3 de energia de reserva (ANEEL), a Termelétrica Viana S.A. (TEVISA) é uma sociedade anônima com escritório matriz na Rua Prof. Álvaro Rodrigues, 352, em Botafogo no Município do Rio de Janeiro (RJ) e filial na rua Professor Almeida Cousin, 125, na Enseada do Suá, no município de Vitória (ES).

A Empresa opera comercialmente, desde janeiro de 2010, a UTE Viana, situada na Estrada de Rodagem, s/nº, no Parque Industrial, município de Viana (ES), gerando energia a partir de equipamentos movidos a óleo combustível com baixo teor de enxofre (OCB1). Uma usina com capacidade instalada de 174,6 MW, o suficiente para abastecer cerca de 630 mil residências com consumo médio de 200 kwh/mês, que está conectada à rede elétrica nacional através de uma linha de transmissão em 345 kV de aproximadamente 950 metros de extensão até a subestação SE Viana de Furnas.
(EU-1, EU-4)

Em maio de 2020, passou a ser um ativo do Vulcan Fundo de Investimento em Participações Multiestratégia, administrado pelo BTG Pactual, através de uma equipe qualificada, que, em conjunto com os executivos das investidoras, garantem a experiência necessária para proporcionar os resultados esperados para seus cotistas.

Com um projeto de expansão vencedor do primeiro Procedimento Competitivo Simplificado (PCS), realizado pela Agência Nacional de Energia Elétrica (ANEEL), em 25 de outubro de 2021, garantiu a ampliação da capacidade de geração da usina em 21,4%, por meio da implantação de 4 novas unidades geradoras movidas a gás natural. O suprimento de energia ocorrerá entre 2022 e 2025, em regime contínuo.

Capacidade suficiente para abastecer cerca de 630 mil residências

Vencedora do Procedimento Competitivo Simplificado (realizado pela ANEEL), garantindo a ampliação da capacidade de geração

* Realizado pela ANEEL

NOSSOS NÚMEROS

NOSSOS NÚMEROS

GRI 2-6, 3-3

Para a TEVISA, 2021 foi um ano de desafios e muito crescimento. Registramos um desempenho histórico, gerando 1.135.464 MWh, um salto da receita em R$ 779 milhões em relação aos doze meses anteriores, registrando recorde de receita líquida de R$ 1.055 bilhões, de EBITDA em R$ 93 milhões e um pequeno aumento de 5% no lucro líquido, em função do impacto negativo do IPCA no custo da dívida.

A eficiência média da geração foi de 97,77% e o fator de disponibilidade chegou a 96% do total possível, com 0,5% de interrupções programadas para manutenção preventiva dos equipamentos e 3,5% de interrupções forçadas. O consumo específico dos motores, um indicador de eficiência operacional, ficou em 209,04 Kg/MWh, ante 207,64 KG/MWh, em 2020.
(EU-11, EU-30)

Também focamos na ampliação de nossa participação no mercado de energia e nos consagramos vencedores em dois importantes leilões promovidos pela Agência Nacional de Energia Elétrica (ANEEL), que resultaram na projeção do aumento da capacidade de geração de energia elétrica e na extensão do prazo do contrato de fornecimento de energia.

O primeiro leilão, realizado de forma emergencial para amenizar o impacto da crise hídrica no país, foi o Procedimento Competitivo Simplificado (PCS), em outubro de 2021, quando aprovamos um incremento de 37,480 MW, ou seja 21,4% a mais em relação aos 174,6 MW instalados, com inclusão de quatro motogeradores a gás, iniciando nossa mudança de matriz de combustível originalmente a óleo combustível com baixo teor de enxofre (OCB1). A operação desta energia adicional acontecerá de forma contínua ao Sistema Integrado Nacional (SIN) de 2022 até o final de 2025.

Foi investido um valor próximo a R$150 milhões. Para garantir a participação na disputa, estruturamos uma operação de *hedge*, para proteção contra os riscos da variação cambial (USD para R$ - IPCA +) e dos preços do gás (JKM), num volume nunca visto no setor no Brasil.

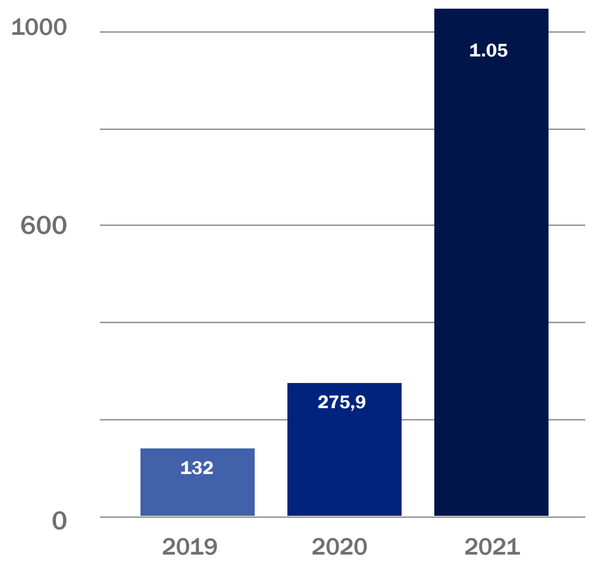
Já no Leilão de Reserva de Capacidade, realizado em dezembro de 2021, expandimos o prazo do contrato da usina em 15 anos, garantindo a continuidade da usina até 2041 com oferta dos 174,6 megawatts (MW) ao SIN. Nessa modalidade de contratação a usina deverá ser acionada apenas quando o Operador Nacional do Sistema (ONS) identificar a necessidade em despachá-la para garantir o atendimento à demanda, dando mais segurança ao sistema elétrico.

Nosso endividamento total também reduziu de R$ 378,9 milhões (2020) para R$ 365,6 milhões (2021), com forte queda do indicador de alavancagem financeira que mede a relação entre a dívida e o patrimônio líquido, de 3,28 para 1,34, na mesma comparação ano a ano.

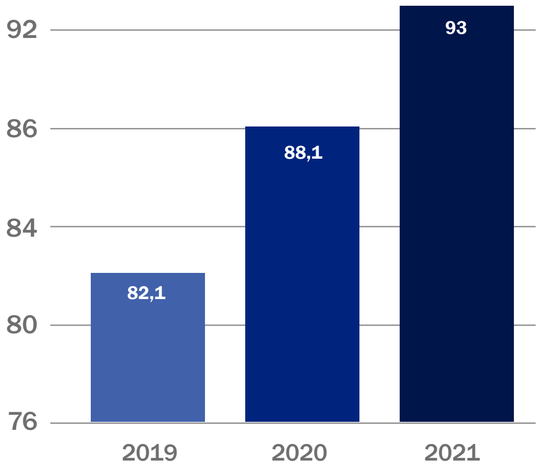
ACELERAMOS NOSSO CRESCIMENTO E A GERAÇÃO DE VALOR!

Os infográficos a seguir demonstram a evolução anual de alguns dos principais indicadores de desempenho da TEVISA.

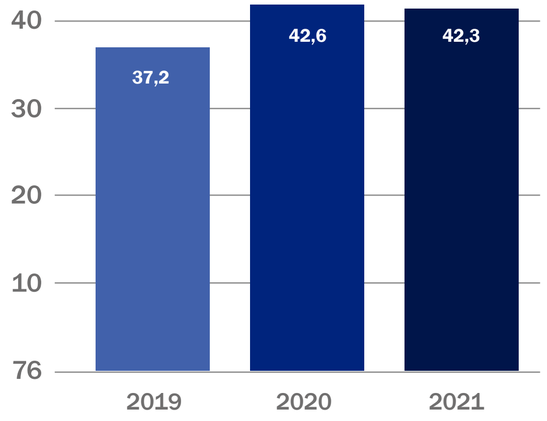
Receita líquida (em R$ MM)



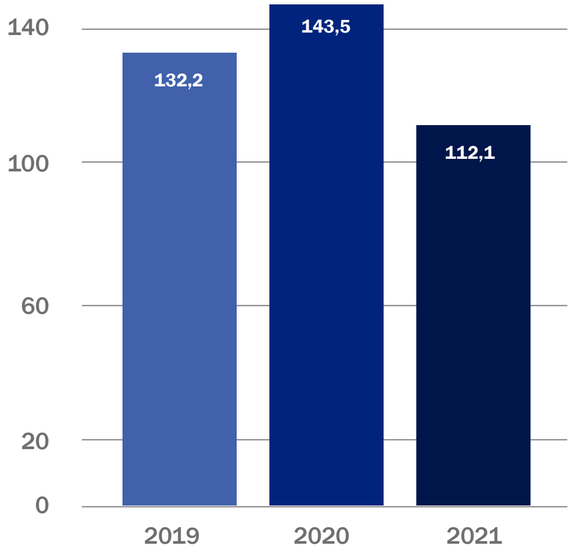
EBITDA (em R$ MM)



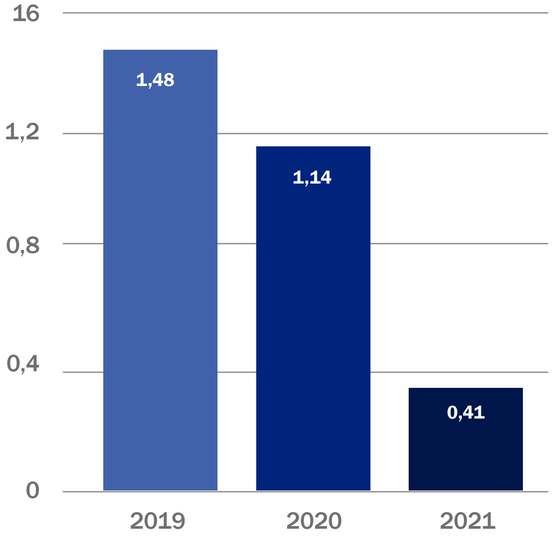
Lucro líquido (em R$ MM)



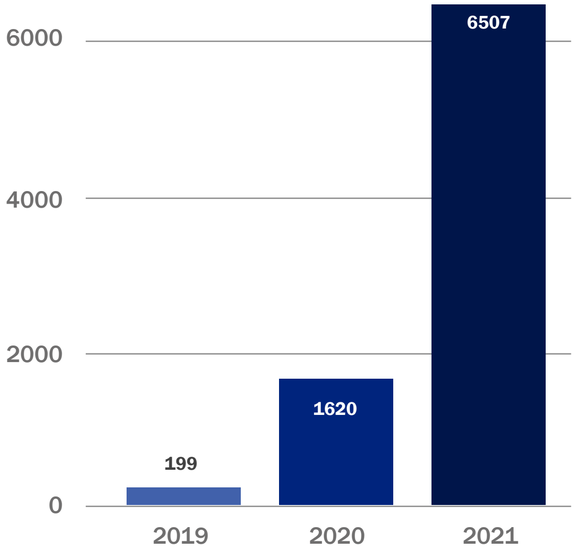
Endividamento total (em R$ MM)



Dívida x Patrimônio líquido



Horas em operação



CONDUTA RESPONSÁVEL

CONDUTA RESPONSÁVEL

GRI 2-9, 2-10, 2-12, 2-13, 3-3

A TEVISA busca melhoria contínua em sua governança corporativa, a fim de assegurar a conduta ética e transparente nas relações, bem como respeito aos princípios, regras e leis estabelecidos.

A Empresa conta com um Conselho de Administração (CA) formado por três integrantes, escolhidos pelo acionista e que são indicados (ou reconduzidos) ao cargo anualmente, no mês de abril. Em 2021, a composição passou a contar com Rodrigo Santos Coutinho Alves (presidência) e Igor Vitalino Mendonça, dois executivos do Banco BTG Pactual, e com Marcelo Oliveira, Diretor Presidente da TEVISA.

Entre as responsabilidades do Conselho de Administração está a tomada de decisões estratégicas dos negócios, direcionando a Diretoria Executiva com foco na cultura ética e transparente; a análise dos indicadores financeiros, balanços e resultados; e o acompanhamento das operações e seus impactos ao meio ambiente e comunidades, além da efetividade das ações da segurança no trabalho.

O Conselho de Administração conta com os comitês de apoio que, após ajustes na estrutura de governança em 2021, iniciaram suas atividades. São eles:

Comitê Gestor de Proteção de Dados Pessoais (CGPDP)

Em atendimento à Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) é composto por quatro membros: um Diretor do grupo, Coordenadora do CGPDP, Gestor de Riscos e Secretária. Visa proteger os direitos fundamentais que, de alguma forma, se relacionam com a Companhia. É seu o dever de resguardar, acompanhar e fazer com que cumpram o *compliance* em toda e qualquer relação que envolva dados de membros e funcionários ou de terceiros, mantendo as diretrizes inseridas nos pilares da Companhia, tais como transparência, seriedade, honra e humanidade.

Comitê de ESG

Composto por uma Diretora do grupo, Gerente Jurídica, Gerente de Recursos Humanos e Gerente de Meio Ambiente e Segurança. Tem por objetivo desenvolver o desempenho da Companhia como agente de transformações positivas por meio da conexão dos negócios, das pessoas e da tecnologia, que incluam a sustentabilidade como proposta principal; estimular a integração dos aspectos econômicos, ambientais, sociais e de governança (ESG) na estratégia e no modelo de negócios, nas decisões de investimento, nos processos de inovação e de desenvolvimento tecnológico da Companhia; e incentivar o desenvolvimento da cultura de sustentabilidade, expandindo a sua capacidade de incorporar as demandas de seus públicos estratégicos e de gerar valor compartilhado em todo o seu ecossistema de relacionamento.

Comitê de Novos Negócios

Composto por Diretor Presidente, Diretor Técnico e Gerente de Planejamento e Novos Negócios. Seu objetivo é o desenvolvimento de estudos para novas oportunidades de negócios relacionados às áreas de geração e transmissão de energia elétrica.

Comitê de Ética

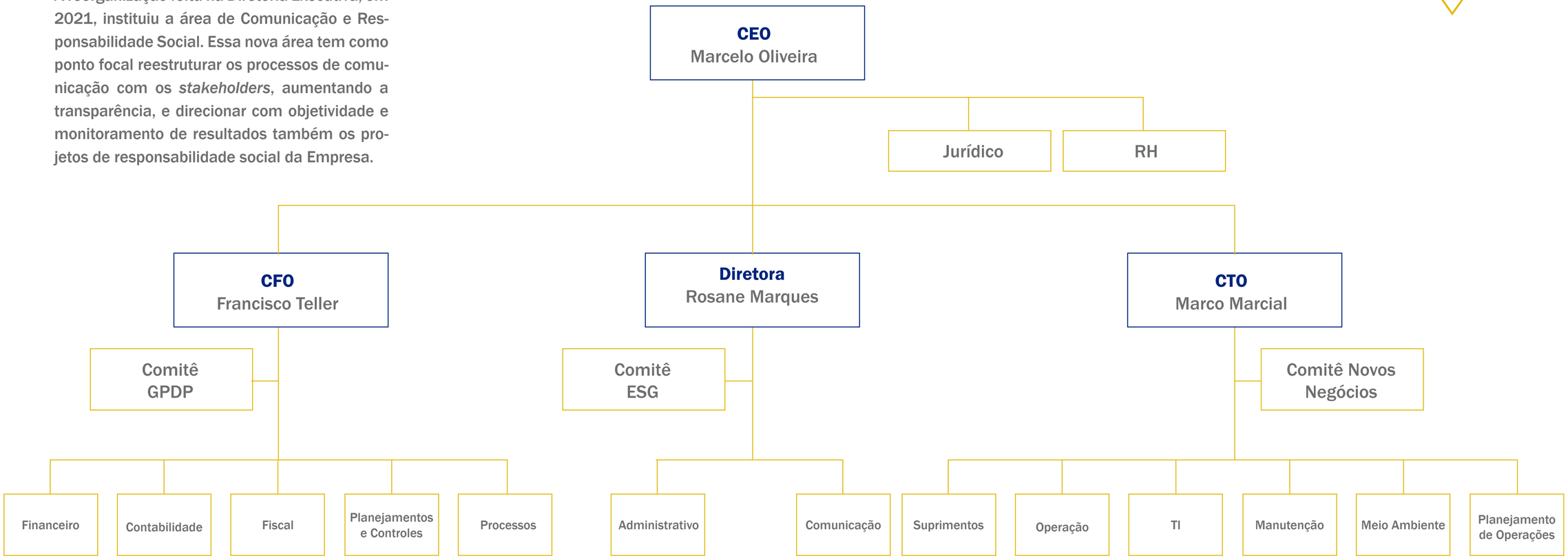
Composto por toda Diretoria do grupo e Gerente Jurídico, com apoio das áreas de Compliance Externo e Recursos Humanos. Trata-se de um órgão interno instituído pela Companhia, que possui como principais atribuições: receber e averiguar as denúncias relatadas diretamente ou através do Canal de Denúncia; aplicar medidas disciplinares, quando necessárias; monitorar a resolução das deficiências identificadas durante os processos de apuração de denúncias, em conformidade com as normativas internas e a legislação aplicável; assegurar a manutenção de um Canal de Denúncia independente; exercer o papel de instância superior para esclarecimento de dúvidas ou para arbitragem de conflitos relacionados ao Código de Ética e de Conduta da Companhia, entre outras atribuições e responsabilidades.

Em 2022, na sequência desse novo ordenamento, os comitês serão instituídos estatutariamente, juntamente com outros que já foram mapeados no processo, entre eles, o de Gestão de Riscos, com o objetivo de comunicar a evolução de riscos e assegurar o cumprimento das diretrizes e limites das políticas internas, reportando os principais dados ao Conselho de Administração.

Cabe à Diretoria Executiva planejar e gerir os negócios da Empresa. Os executivos cumprem mandatos de três anos, com possibilidade de reeleição. O economista Marcelo Oliveira é o

Diretor Presidente Executivo (CEO) desde 2008, e seu atual mandato termina no mês de novembro de 2024.

A reorganização feita na Diretoria Executiva, em 2021, instituiu a área de Comunicação e Responsabilidade Social. Essa nova área tem como ponto focal reestruturar os processos de comunicação com os *stakeholders*, aumentando a transparência, e direcionar com objetividade e monitoramento de resultados também os projetos de responsabilidade social da Empresa.



PARTICIPAÇÃO EM ASSOCIAÇÕES

PARTICIPAÇÃO EM ASSOCIAÇÕES

GRI 2-28

A participação ativa em associações nos ajuda a trocar experiências, conhecer cada vez melhor as demandas e prognósticos do mercado industrial brasileiro e entender o cenário local e nacional consumidor de energia elétrica. Por isso, estamos presentes nas seguintes entidades:

Associação Brasileira de Geradoras Termelétricas (ABRAGET)
O objetivo de se reunirem na ABRAGET é estudar, debater e buscar soluções institucionais para todas as questões que possam viabilizar o equilíbrio econômico-financeiro das Termelétricas. Entre os temas em foco na ABRAGET estão a operação do sistema elétrico; as particularidades técnicas das usinas; a comercialização e a definição de preços e tarifas.

Sindicato das Indústrias de Geração, Distribuição e Transmissão de Energia do Estado do Espírito Santo (SINERGES)
Com participação ativa do Diretor Técnico da Companhia como membro da direção, desde novembro de 2018, e, desde novembro 2021, ocupando o cargo de Presidente, e com participação do Gerente de Planejamento e Novos Negócios, ocupando o cargo de Diretor.

Conselho Temático de Infraestrutura (Coinfra – Infraestrutura e Energia)
Tendo o Diretor Técnico da Empresa como um dos conselheiros, o Conselho Temático de Infraestrutura monitora o desenvolvimento, a implantação e a operação dos projetos voltados para infraestrutura, logística e energia, assessorando a Federação das Indústrias do Espírito Santo (Findes) em prol do aumento da eficiência da infraestrutura necessária para o fortalecimento da indústria e aumento de competitividade.

Conselho Temático de Meio Ambiente e Sustentabilidade da Findes (Federação das Indústrias do Espírito Santo)
Com participação da consultora jurídica da Empresa como uma das conselheiras, orienta o posicionamento do empresariado sobre as políticas de gestão ambiental, monitora as legislações federal, estadual e municipais que tratam desse tema, avalia as ações de instituições públicas e privadas que buscam incorporar a sustentabilidade como condição do desenvolvimento econômico e social, produz estudos sobre o licenciamento dos investimentos, sobre as necessidades de saneamento, sobre o planejamento e as políticas de gestão dos recursos hídricos e sobre as possibilidades da gestão dos resíduos industriais e urbanos.

Conselho do Parque Rota das Garças
Com cadeira de conselheira ocupada pela Gerente de meio ambiente, o conselho serve para ajudar nas decisões sobre a unidade de conservação e é formado por representantes do poder público e da sociedade civil, com participação das entidades como o Instituto Estadual de Meio Ambiente e Recursos Hídricos (Iema), Instituto Federal do Espírito Santo (Ifes) e Associação Coletivo Formate integram o Conselho, criado em 2018, por meio do Decreto Municipal 241/2018.

ÉTICA E ANTICORRUPÇÃO

ÉTICA E ANTICORRUPÇÃO

GRI 2-23, 2-25, 2-26, 3-3

Respeito às leis e normas e às pessoas são premissas inegociáveis e temos o firme propósito de fortalecer cada vez mais nossa cultura com base em princípios agregadores sociais e ambientais e que nos ajudem a combater a corrupção, o preconceito e a intolerância. Por isso, em 2021, atualizamos nosso Código de Ética englobando de forma mais densa temas que vão de encontro ao que esperamos da postura das lideranças, dos times internos, dos colaboradores e fornecedores.

Foi um ano em que revimos nossas atividades de ouvidoria. Em uma autocrítica, reconhecendo que os números de denúncias estavam historicamente muito abaixo dos índices comuns para empresas do mesmo porte no Brasil e, diante de um cenário em que nenhuma delação ou queixa ainda haviam sido feitas no ano, optamos por reformular o atendimento, contratando uma empresa especializada, renomada e independente para estimular o contato. Além de um 0800 externo, a ouvidoria também passou a contar com ferramentas online como um aplicativo personalizado.

Os canais da ouvidoria externa foram amplamente divulgados internamente, disponibilizados no site institucional, e são acessíveis 24 horas por dia, 7 dias por semana, com atendimento de psicólogos e garantia de anonimato aos que assim desejarem. A meta de 2022 é estreitar o relacionamento e a confiança dos *stakeholders*, especialmente internos, para que pontos críticos sejam identificados e tratados, minimizando crises e ajudando na manutenção de um ambiente de trabalho saudável e próspero.

0800 515 2204

www.contatoseguro.com.br

A ligação é gratuita. Os canais funcionam 24h por dia.

GESTÃO DE RISCO

GESTÃO DE RISCO

GRI 2-24, 3-3, 207-2

Na TEVISA, os temas tributários são gerenciados de forma a assegurar o cumprimento da legislação e das normas, buscando coordenar as práticas no âmbito da consecução do interesse social e do apoio à estratégia tributária, definida pelo Conselho de Administração.

Os principais processos são revisados por auditoria independente, visando resguardar o ingresso em políticas tributárias agressivas ou evasivas que possam gerar riscos fiscais. Internamente, o Código de Ética e Conduta prevê as melhores práticas e também os canais para denunciar qualquer tipo de irregularidade.

A política de riscos foi revisada. Ela se atenta a fatores ou eventos que podem gerar impactos internos e/ou externos, alterando, dificultando ou impossibilitando o cumprimento dos objetivos, comprometendo seu valor, reputação e imagem frente à sociedade e/ou arriscando o funcionamento de suas operações. Em suas diretrizes, entre outros, os responsáveis pelos processos de cada área devem identificar e traçar medidas e ativar processos para que os riscos não afetem os objetivos da Empresa. (GRI 2-23)

Foram realizados 68 treinamentos para entendimento das orientações do Código de Ética e Conduta e das Diretrizes; e o monitoramento de registros do Canal de Denúncias, com avaliações periódicas de riscos, com firme propósito e objetivo de minimizar a exposição a riscos relacionados às diretrizes éticas, de descumprimento de leis, regulamentos, normas e práticas anticorrupção.

Já o atendimento às obrigações fiscais se baseia no cumprimento da legislação e das normas tributárias federais, estaduais e municipais, na prevenção e redução de riscos fiscais significativos, na potencialização de uma relação com as autoridades fundada no respeito à lei e na informação aos órgãos de administração sobre as principais implicações fiscais das operações da Empresa.

Em relação ao risco de imagem, a TEVISA conta com uma consultoria especializada em Comunicação e Gestão de Imagem. Além disso, com a estruturação da área de Comunicação e Responsabilidade Social a meta é melhorar os processos de gestão comunicacional, sobretudo em questões que envolvam a reputação e a imagem organizacional.

SEGURANÇA DIGITAL

Além de diretrizes e normas para proteção de dados, a TEVISA investe em inovação e em profissionais especializados em Tecnologia da Informação (TI), com um setor específico para as atividades relacionadas. Desde 2015, todos os *emails* corporativos possuem criptografia de ponta a ponta, e há replicação de dados de *backup*, de forma *online* e *offline*, em locais físicos diferentes, em servidores de alta tecnologia, capazes de realizar gerenciamento autônomo e inteligente de todos os dados.

Também trabalha com a proteção e rastreabilidade de acesso aos sistemas e dados da rede. Conta ainda, com sistema *Enterprise Resource Planning (ERP)* com rastreabilidade de log e históricos de alterações, o que permite controle administrativo, financeiro e operacional ágil e eficaz, proporcionando eficiência, inclusive, nas manutenções da planta da termelétrica.

Em 2021, além de manter os *upgrades* de *softwares*, dois servidores foram substituídos por equipamentos novos e mais modernos, aumentando a performance e o nível de segurança dos dados. Neste mesmo ano, foi instituído o uso de plataforma digital para assinaturas de documentos, administrada exclusivamente pelo setor jurídico, ampliando o controle sobre o processo.

ENGAJAMENTO COM NOSSOS PÚBLICOS

ENGAJAMENTO COM NOSSOS PÚBLICOS

GRI 2-26, 2-29, 3-1, 3-2

Este é o nosso primeiro Relatório de Sustentabilidade, sua construção foi elaborada por empresa especializada, incluindo o desenvolvimento de nossa matriz de materialidade. A metodologia realizou a revisão de documentos internos e setoriais e aplicou um questionário online com colaboradores, onde obteve 39 respostas, e entrevistas com 19 *stakeholders* relevantes (internos e externos), pertencentes a 6 grupos identificados: acionistas, instituições financeiras, clientes, comunidade, diretores e fornecedores/prestadores de serviço. Uma etapa que permitiu o reconhecimento dos tópicos priorizados por cada empresa do grupo.

Governança corporativa: garantir uma gestão equilibrada entre aspectos econômicos, sociais e ambientais; promovendo o estreitamento dos laços entre a Empresa e suas partes interessadas, de forma a contribuir para o desenvolvimento sustentável.

Gestão de pessoas: desenvolver um ambiente de trabalho inclusivo, não discriminatório, igualitário, diverso e que respeite os direitos humanos. Atrair, reter e desenvolver talentos por meio de atividades educativas e políticas de bem-estar.

Eficiência energética operacional: aprimorar a eficiência, por meio do combate de perdas nas operações; garantir a segurança das infraestruturas e realizar manutenção e melhorias periódicas nas instalações.

Mudanças climáticas e gestão de emissões: desenvolver estratégias para reduzir os efeitos do aquecimento global e reduzir as emissões de gases de efeito estufa.

Saúde e segurança: promover a saúde e a segurança de colaboradores, terceiros e da comunidade; avaliar potenciais riscos da operação e adotar medidas para a prevenção de acidentes.

Engajamento com as comunidades: promover o respeito à comunidade e implementar iniciativas de desenvolvimento local; priorizar a contratação de funcionários e prestadores de serviço regionais; e fortalecer parcerias que tenham como foco o desenvolvimento comunitário.

Ética e integridade empresarial: promover a ética e a transparência na gestão empresarial, sempre em conformidade com a legislação, e aprimorar mecanismos de combate à corrupção e a práticas anticompetitivas.

Mas a busca em engajar os *stakeholders* envolve, desde o início das instalações da usina, outras ações de aproximação e escuta. A participação ativa em associações e comitês do setor, o trabalho de parceria com a academia na destinação de verba e colaboração técnica para o desenvolvimento de projetos P&D e a manutenção de comunicação interna e mecanismos de avaliação do clima organizacional, como a certificação GPTW.

Os acionistas, por meio de seus gestores, participam ativamente na Companhia e recebem mensalmente, na primeira quinzena, relatório de acompanhamento com dados operacionais e financeiros da Empresa. Além disso, há um acompanhamento semanal e, em períodos menores, também há troca de conversas e resposta a questionamentos sempre que solicitados.

Com relação ao governo, a Empresa é regulada e sempre está disponível para qualquer fiscalização ou para prestar informações. Hoje, possuímos uma área de comunicação estruturada para relações externas, mas que não trata desse tipo de relacionamento, que é feito usualmente pela Diretoria, através do CEO.
As comunidades do entorno da usina, especialmente em Areinha, contam também, desde o início da instalação, com a presença constante de um comunicador local, em visitas face a face, com objetivo de ouvir os moradores, levar informações e esclarecimentos, registrar suas demandas, reportando os casos mais complexos para providências e ativando processos inclusive de denúncias, quando pertinente. Em 2021, 73 visitas foram realizadas.

Para o público em geral, a Empresa mantém um site, com informações relevantes sobre o setor e institucionais, dados técnicos e financeiros, e contatos, desde assessoria de imprensa até o canal de denúncias. Há atualizações periódicas em seu blog e dispõe de um canal no LinkedIn.

FORNECEDORES

GRI 2-6, 2-24, 2-29, 205-2

Enxergamos nossos fornecedores como empreendedores e parceiros e buscamos um relacionamento saudável e incentivador para que se desenvolvam conosco, desde nosso crescimento ao nosso amadurecimento em relação às diretrizes de governança e sustentabilidade.

Parte significativa dos fornecedores de serviços recorrentes nos acompanham há mais de 10 anos, com reajustes contratuais periódicos que acompanham os índices de inflação e mercado, evitando remunerações injustas e precarização de serviços. As seleções de novos parceiros se dão por meio de análise técnica e orçamentária, nessa ordem, priorizando qualidade e experiência.

Todos têm acesso ao Código de Conduta e Ética, sendo orientados sobre as políticas anticorrupção e as normativas adotadas pela Empresa no tratamento de questões que vão de segurança dos dados ao respeito nas relações de trabalho, não sendo tolerado nenhum vínculo com trabalho infantil ou análogo à escravidão.

GESTÃO DE PESSOAS

GESTÃO DE PESSOAS

GRI 3-3

Em 2021, a TEVISA deu passos importantes em direção aos propósitos ESG e a consolidação de metas de sustentabilidade já intrínsecas à sua cultura corporativa e que possuem alto grau de alinhamento com três Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS):

SAÚDE E BEM ESTAR

GRI 3-3, 401-2, 403-6

Tradicionalmente, a TEVISA tem um cuidado especial com a saúde de seus funcionários. Garante plano de saúde e odontológico com cobertura nacional para todos os empregados, incluindo os seus dependentes, em contrapartida à contribuição de R$1,00 mensais para o trabalhador e R$1,00 para cada dependente, descontado em folha de pagamento.

Tem parcerias com academias de ginástica, realiza campanhas periódicas de prevenção à saúde e hábitos saudáveis e reembolsa, sem limite, 40% das despesas com medicamentos e vacinas dos trabalhadores e seus dependentes, mediante alguns critérios, como a obrigatoriedade de indicação/recomendação médica assinada e carimbada e a compra ter Nota Fiscal.
Em 2021, somaram-se novas ações de conscientização, através de palestras com especialistas, sobre o câncer de mama e de próstata, que trouxeram informações e orientações sobre a importância de identificar essas doenças em seu estágio inicial, e o reforço em relação aos protocolos para evitar o contágio de Covid-19. A Semana Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho (Sipat) tratou sobre proteção auditiva e segurança das mãos, em três dias de palestras, intervenções teatrais, ginástica laboral e uma grande gincana.

BENEFÍCIOS

- Seguro de vida
- Plano de saúde
- Licença maternidade/paternidade
- Vale alimentação/refeição
- Plano odontológico
- Auxílio capacitação profissional
- Auxílio medicamento
- Auxílio funeral
- Vale transporte
- Vale natal

CUIDADOS E ZERO ACIDENTES

GRI 3-3, 403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-5, 403-9

Treinamentos e atividades de integração são executados a cada novo membro, com gerenciamento do Departamento de Segurança, Saúde e Meio Ambiente. Além disso, é mantido pela Empresa um sistema de emissão de Análise Preliminar de Risco (APR) e Permissão de Trabalho (PT) para controle das atividades desempenhadas na usina, que têm suprido um sistema de gestão de SSO para controle e acompanhamento das atividades e controles referentes à Saúde e à Segurança.

Os Diálogos Diários de Segurança (DDS) fazem parte da rotina e a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (Cipa) atua de forma propositiva não só diante de qualquer situação de perigo como também na busca por melhorias nas condições de trabalho, com equipamentos mais modernos e adequados a cada função.

A TEVISA também busca mitigar os riscos à saúde por meio de um Programa de Controle Auditivo (PCA) e de uma Análise Ergonômica do Trabalho (AET). Incentiva, ainda, o colaborador que não se sente apto ou seguro para desempenhar uma tarefa, a usar seu Direito de Recusa, e o protocolo estabelece que, toda vez que um acidente é relatado, uma equipe deve ser mobilizada para elaborar um plano de ação, de forma a tentar evitar que o problema se repita.

Desde 2017, não são registrados acidentes na TEVISA

EDUCAÇÃO DE QUALIDADE

GRI 404-2

Temos um firme compromisso em assegurar oportunidades de treinamento profissional, por isso, desde o início das operações, oferecemos programas de treinamento e desenvolvimento, custeando integralmente para os trabalhadores, cursos de qualificação de interesse da Empresa e de língua estrangeira.

Após seis meses de contratado, o funcionário também passa a ter acesso ao programa de incentivo à qualificação, podendo ter até 70% de reembolso dos custos com cursos de formação e pós-graduação de seu interesse que sejam relacionados às atividades desenvolvidas na TEVISA e redução de jornada de trabalho, condicionado à aprovação prévia pela Diretoria. Entre os critérios para manutenção deste benefício estão a comprovação de presença, a aprovação ou obtenção de índice de avaliação de desempenho favorável, devendo ser apresentada ao RH ao final de cada semestre ou antes das rematrículas.

Outra regra da política de incentivo é a de entregar o certificado de conclusão do curso para comprovação no RH e o trabalhador que utilizar o incentivo à qualificação por mais de dois anos, deverá permanecer na Empresa por, no mínimo, um ano após sua formação, salvo por dispensa espontânea da TEVISA, ou devolver 50% do valor que recebeu de custeio do curso.

Em 2021, 17 empregados ingressaram no Programa de Incentivo à qualificação, sendo 14 homens e 3 mulheres. Ainda neste ano, 16 empregados participaram do programa de treinamento e desenvolvimento, sendo 5 homens e 11 mulheres. Um total de 6 funcionários concluíram seus cursos de graduação ou pós em 2021, sendo cinco homens e uma mulher.

Colaboradores contemplados por programas de aperfeiçoamento em 2021

Programas	Número de colaboradores
Curso de idiomas (homens)	2
Curso de idiomas (mulheres)	2
Graduação (homens)	12
Graduação (mulheres)	2
MBA ou pós-graduação (homens)	2
MBA ou pós-graduação (mulheres)	1
Cursos de aperfeiçoamento diversos (homens)	3
Cursos de aperfeiçoamento diversos (mulheres)	9
Total	33

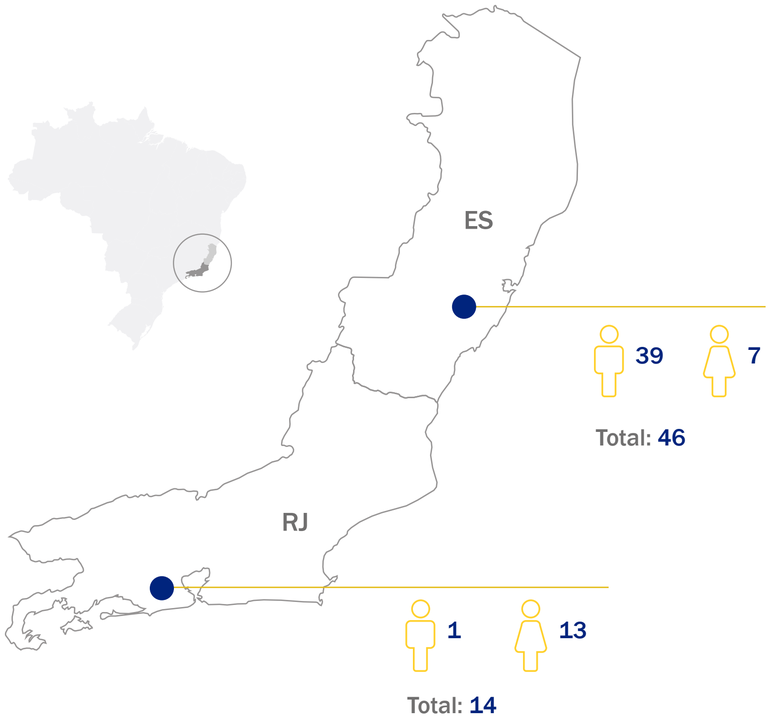
IGUALDADE DE GÊNERO

GRI 2-7, 405-1

A TEVISA tem o compromisso de oferecer igual oportunidade de crescimento na carreira para homens e mulheres, com salários equiparados. Busca sempre a inclusão, é contra discriminação e ajuda a promover e propagar esses princípios de diversidade e equidade.

O plano de cargos e salários, que define as atribuições e responsabilidades, bem como o valor relativo a cada posição, estabelece uma estrutura salarial independentemente do sexo do colaborador, com o objetivo de promover a igualdade.

No quadro gerencial da TEVISA, 50% são mulheres e 50% homens, já na Diretoria, até 2020, o quadro contava exclusivamente com 3 homens, porém, em 2021, com a instituição da Diretoria de Comunicação e Responsabilidade Social, sob a rege de uma profissional mulher, o percentual de liderança feminina na Diretoria Executiva subiu de 0 para 25%. No geral, dos 60 empregados, 40 são homens e 20, mulheres.

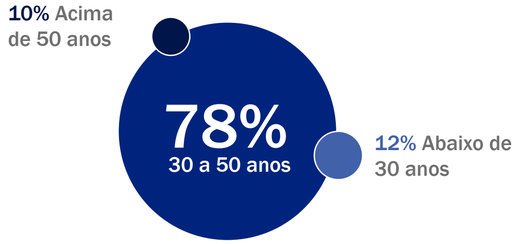


*Dados não contemplam a Diretoria Executiva

Diversidade em cargos funcionais

67% 33%

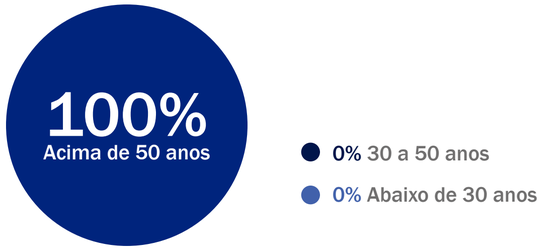
Cargos funcionais incluem todas as posições da empresa com exceção da Diretoria e do Conselho de Administração.



Diversidade em cargos governança

75% 25%

Cargos de governança contemplam a Diretoria Executiva



RETENÇÃO DE TALENTOS E RECRUTAMENTO

GRI 2-7, 401-1, 405-1

Em 2021, a TEVISA aumentou seu quadro de funcionários em 13,60% e registrou uma taxa de 5,66% de *turnover*. Além disso, conforme a pesquisa de clima realizada no ano, 76% dos respondentes disseram que desejam continuar trabalhando na TEVISA por mais de 5 anos.

O recrutamento é organizado e preza pela transparência e pela igualdade de oportunidade de participação de todos. É conduzido por uma consultoria externa, que, após uma sessão prévia, passa ao RH os candidatos potenciais, não existem políticas de vagas exclusivas ou prioritárias e é feita uma ampla divulgação interna, oferecendo oportunidade para que funcionários que tenham desejo, e se achem aptos para outra função, possam participar do processo. As vagas disponíveis também são publicadas, desde 2021, no LinkedIn.

Do total de empregados, 27% declaram-se pardos, 5% negros e 2% amarelos/indígenas.

100%
dos colaboradores vinculados de forma permanente

(nenhum contrato de trabalho de natureza temporária)

100%
dos colaboradores trabalhando em período integral

(nenhum contrato de trabalho de jornada parcial)

Número colaboradores admitidos em 2021 por região

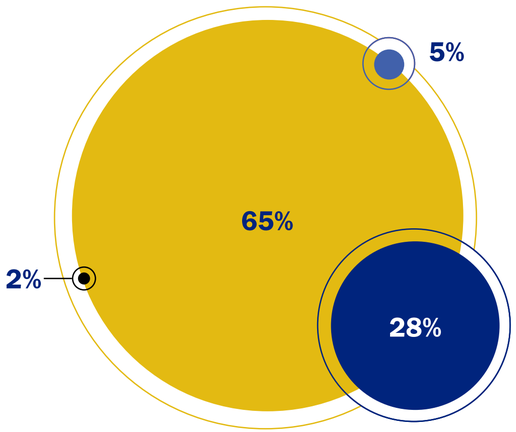
Espírito Santo

7

Rio de Janeiro

3

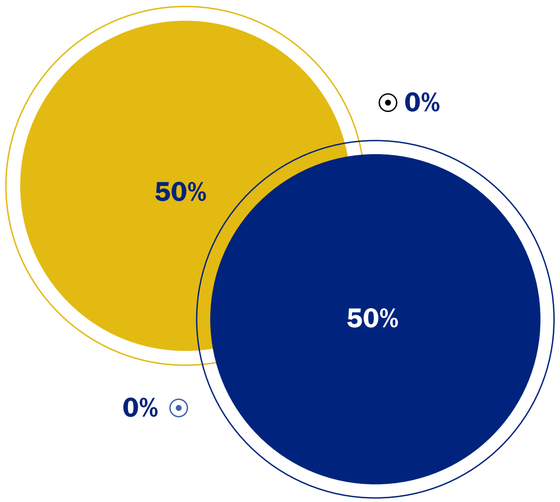
Diversidade em cargos funcionais



- Brancos
- Pardos
- Pretos
- Amarelos/Indígenas

Cargos funcionais incluem todas as posições da empresa com exceção da Diretoria e do Conselho de Administração.

Diversidade em cargos de governança



- Brancos
- Pardos
- Pretos
- Amarelos/Indígenas

Cargos de governança contemplam Diretoria Executiva.

ENTRE AS MELHORES PARA TRABALHAR

GRI 404-3

Os colaboradores da Companhia elegeram, por mais um ano, a TEVISA como uma das melhores empresas para se trabalhar, na pesquisa Great Place to Work (GPTW), que é aplicada em mais de 10 mil empresas em mais de 90 países.

A nota geral da TEVISA passou de 81, em 2020, para 82, em 2021. Os principais destaques estão nas dimensões Orgulho (nota 90), Respeito e Camaradagem (84), Credibilidade (83) e Imparcialidade (81). Desde 2018, a Empresa tem acumulado essa certificação.

Empregados que receberam avaliação regular de desempenho e de desenvolvimento de carreira

Categoria funcional		2021		
		Homens	Mulhers	Total
Diretoria	Número	3	1	4
	Percentual avaliado	0%	0%	0%
Gerência operacional	Número	2	-	2
	Percentual avaliado	100%	-	100%
Gerência administrativa	Número	2	4	6
	Percentual avaliado	100%	100%	100%
Pessoal operacional	Número	32	4	36
	Percentual avaliado	100%	100%	100%
Pessoal administrativo	Número	4	12	16
	Percentual avaliado	100%	100%	100%
Total avaliado	Número	40	20	60
	Percentual avaliado	93%	95%	94%

A Diretoria Executiva não recebe avaliação de desempenho por se tratar do maior cargo interno.

INVESTIMENTO EM PESQUISA

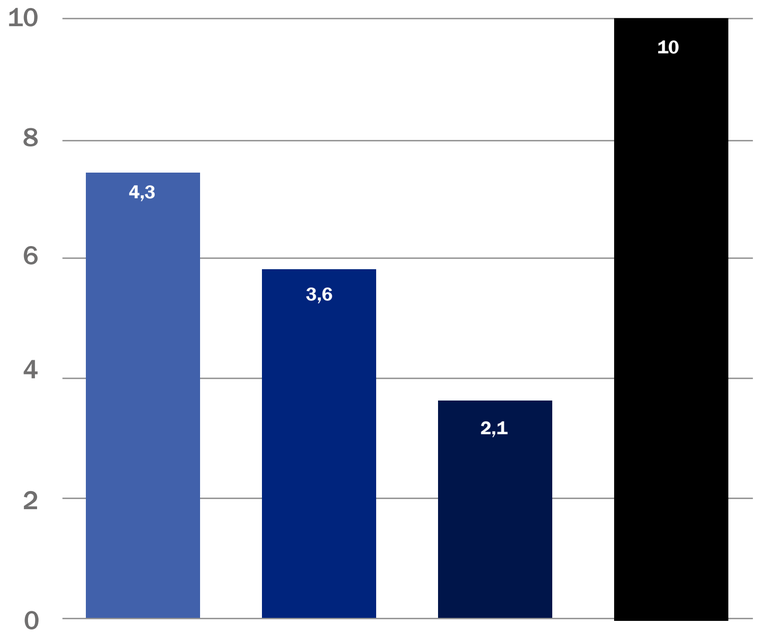
INVESTIMENTO EM PESQUISA

GRI 3-3, EU-8

Ao longo de 2021, foram aplicados 10,7 milhões de reais no Programa de Pesquisa e Desenvolvimento (P&D) da TEVISA: 4,3 milhões para o Fundo Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (FNDCT), 2,1 milhões para o Ministério de Minas e Energia (MME) e 3,6 milhões para investimento em projetos próprios.

- Fundo Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (FNDCT)
- Projetos próprios de P&D
- Ministério de Minas e Energia (MME)
- Total

Investimentos realizados no Programa de Pesquisa e Desenvolvimento em 2021 (em R$ milhões)



Por lei, a Empresa deve aplicar, no mínimo, 1% de sua receita líquida anual em atividades de P&D, o que vem sendo feito sempre em parceria com institutos e universidades de todo o país.

Uma equipe de professores pesquisadores da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS) e da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM) desenvolveu um modelo computacional, de simulação dinâmica e em tempo real, para analisar a dispersão de poluentes na atmosfera emitidos por uma termelétrica.

O trabalho foi realizado na Linhares Geração, com co-patrocínio da TEVISA, e teve duração de 60 meses. O resultado foi um denso estudo dos reais impactos ambientais causados pela usina, bem como a caracterização detalhada do microclima em regiões costeiras de todo o hemisfério sul – uma pesquisa inédita até então.

Ainda em 2021, outras duas importantes iniciativas foram concluídas. O projeto "Desenvolvimento de dispositivos para redução de emissões de material particulado com mínimo impacto na eficiência da usina" foi apresentado em março, com dois protótipos de dispositivos para separação de material particulado emitidos pelos motores a ciclo diesel. Um fagulheiro foi desenvolvido para reter as frações mais grossas, enquanto a caixa multiciclone consegue reter as frações mais finas de até 2,5 µm do material particulado presente nos gases de exaustão das chaminés.

Já o estudo "Metodologia de avaliação da aplicação de filmes fotovoltaicos orgânicos (OPV) em telhados de ilhas de potência, objetivando a quantificação do coeficiente de temperatura positivo em escala comercial" foi concluído em junho e conseguiu comprovar o aumento de eficiência de conversão de energia solar em elétrica desse tipo de filme fotovoltaico quando submetido a altas temperatura.

Seguem em andamento outros dois trabalhos:

"Desenvolvimento de metodologia para avaliação e diagnósticos de sistemas de injeção de combustível para motores pesados aplicados em motogeradores", que tem por meta estabelecer critérios para análise do desempenho dos componentes do sistema de injeção de combustível para a tomada de decisões relativas à manutenção dos componentes, evitando-se redução de rendimento e o aumento do consumo de combustível, com consequente emissão de poluentes.

"Avaliação experimental do desenvolvimento de motores de combustão interna de grande porte em função do condicionamento do ar de combustão recuperando calor residual", com o objetivo de melhorar o desempenho desse tipo de motor usando água gelada produzida por absorção a partir da recuperação de calor residual do próprio motor.

MEIO AMBIENTE E RESPONSABILIDADE SOCIAL

MEIO AMBIENTE E RESPONSABILIDADE SOCIAL

O CONTROLE DAS EMISSÕES

GRI 3-3, 305-1, 305-7, 413-1

No ano com a maior crise hídrica brasileira desde 1931, segundo o Ministério de Minas e Energia (MME), pessoas do mundo inteiro ainda respiravam sob máscaras nas ruas, se mantinham o máximo possível em suas casas e os hospitais, especialmente UTIs, registravam superlotações. Na economia, da indústria a pequenos empreendedores, o movimento era de início de recuperação. Faltar energia elétrica, luz, e reviver um apagão como o de 2001, com severo racionamento, não poderia ser uma opção.

Respeitando e reforçando todos os protocolos de saúde e segurança, contamos com a força motriz mais valiosa da Empresa, nossos funcionários, e mantivemos as operações, despachados ininterruptamente pelo Operador Nacional do Sistema (ONS). Em todo esse período de 2021, geramos energia suficiente para abastecer mais de 5.600 residências com consumo médio de 200 Kv.

A matriz de combustível a óleo com baixo teor de enxofre (OCB1) permitiu que a usina fosse uma alternativa para ajudar a garantir segurança energética para o Brasil, mas o fato é que essa não é a fonte mais limpa, mesmo com a utilização de tecnologias de ponta como as empregadas na TEVISA, com equipamentos de combustão considerados de alta eficiência mundialmente.

As emissões provenientes dessa operação ampliada emergencialmente são monitoradas dia a dia, através de analisadores fixos nas chaminés que observam também dados meteorológicos, velocidade e direção do vento, pressão atmosférica, temperatura e umidade relativa do ar, além de SO2, O3, CO, NO2 e partículas inaláveis/materiais particulados (PM10), as chamadas partículas totais em suspensão (PTS) e fumaça.

Além disso, controlar a formação do Material Particulado (MP) foi um dos grandes desafios da TEVISA. A empresa responsável pelas investigações, análise e soluções foi a ATS4i e os estudos concluíram que fenômenos termoquímicos resultavam na formação de MP secundário nas chaminés. Na solução, a TEVISA empregou esforços e investimentos da ordem de R$2 milhões em novas e eficazes tecnologias para controlar essas emissões.

Iniciado em 2015, com o isolamento térmico de todas as chaminés da UTE, os investimentos se estenderam nos anos seguintes, com o desenvolvimento de projetos para o monitoramento contínuo das unidades geradoras. Desde então, um rígido controle deste tipo de emissão também foi estabelecido, encerrando-se o registro de ocorrências dessa natureza.

Programas de controle e monitoramento das chaminés e uma estação de qualidade do ar em testes dentro da área da usina, sob fiscalização do Instituto Estadual de Meio Ambiente e Recursos Hídricos (IEMA), que é o órgão licenciador, demonstram que os parâmetros mantiveram-se dentro dos padrões legais estabelecidos na resolução nº 491, de 19 de novembro de 2018. Conforme o inventário das emissões, em 2021, usando como base de cálculo os métodos

descritos no IPCC 2006 Guidelines for National Greenhouse Gas Inventories (GNGGI), foram lançadas 741.270,82 toneladas não renováveis de CO2, CH4 e N2O.

Em 2021, foi dado início às obras de ampliação da usina com motores movidos a gás natural, em atenção ao projeto vencedor do Procedimento de Contratação Simplificado (PCS) que entra em operação em 2022, com geração adicional de 37,5MW. Isso torna possível o início dos estudos para uma conversão a gás da planta já existente, diminuindo, assim, o impacto negativo na qualidade do ar.

Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)

Escopo	Tipologia	Fonte de emissão	Emissão CO2 renovável (t)	Emissão CO2 não renovável (t)	Emissão CH4 (t)	Emissão N2O (t)	Total de emissões não renováveis CO2e (t)
Emissões diretas (escopo 1)	Fontes fixas	Unidades geradoras	32.930,13	705.496,89	155,51	104,54	741.168,92
	Fontes móveis próprias	Carros, camionetes, cortadores de grama, soprador, empilhadeira, roçadeiras	30,06	470,85	4,21	1,72	1.093,15
	Perda de HFC	Sistema de refrigeração	-	-	-	-	8,75
		TOTAL ESCOPO 1	32.960,19	705.967,74	159,72	106,26	742.270,82

Para a elaboração dos protocolos de cálculo, foram adotados os métodos descritos no IPCC 2006 Guidelines for National Greenhouse Gas Inventories (GNGGI).

Enquanto fronteira organizacional, a Tevisa considerou as operações da usina termelétrica.

Emissões atmosféricas significativas

Emissão atmosférica	Quantidade	Unidade de medida	Unidade de negócio ou instalação	Tipo de atividade	Tipo de fonte
NOX	4858	kg/h	Geração termelétrica	Combustão	Estacionária
SOX	1063	kg/h			
Material particulado (MP)	50,4	kg/h @EPA n°5			

Poluentes orgânicos persistentes (POP), compostos orgânicos voláteis (COV), poluentes atmosféricos perigosos (HAP, na sigla em inglês) não se aplicam.

A CESTA DIGITAL

GRI 3-3, 413-1

O Programa de Comunicação Social, que busca ativamente o relacionamento face a face com a comunidade do entorno, com ênfase nos bairros de Areinha e Vale do Sol, no ano de 2021, realizou uma parceria com a Unidade de Saúde, para juntos identificarem situações de vulnerabilidade de moradores. Foi diagnosticado que famílias do bairro Areinha, com as questões impostas pela pandemia da Covid-19, no ano de 2021, passaram por restrições referentes à perda de emprego e saúde e estavam em necessidade de alimentos.

Em parceria com agentes de saúde do bairro, alguns critérios foram estabelecidos para o ingresso ao projeto Cesta Digital, criado pela TEVISA. Ao todo, 12 famílias foram selecionadas e receberam um cartão digital. Durante seis meses, a Empresa realizou um depósito com objetivo de incrementar e fortalecer a alimentação familiar, por meio de compras no comércio local, fortalecendo desta forma a economia do bairro. Um investimento de R$15 mil.

O SOM DO DIÁLOGO

GRI 2-25, 3-3, 203-1, 413-1

Seis casas sem tratamento acústico adequado, como rebocos ou forros, na comunidade vizinha passaram por reformas custeadas pela TEVISA. O investimento, da ordem de R$80 mil, veio após um diálogo com moradores, na região próxima à usina, que apontou incômodo de quatro deles por uma percepção de ruídos provocados pelas atividades dos motogeradores.

Na ocasião, para entender a extensão do problema, foi feito um levantamento na região de onde surgiram as reclamações, o resultado apontou que: 70% disseram não ouvir ou não se incomodar com a pressão sonora, mas 30% disseram ouvir e/ou se incomodar.

Todos os moradores que reclamaram no período tiveram medição de ruído em suas residências, no período em que eles próprios apontaram como crítico o barulho. Detectou-se que todas as casas apresentavam indicadores de pressão sonora abaixo do padrão legal. Mesmo assim, partiu da TEVISA a iniciativa de colaborar com a qualidade de vida desses moradores, proporcionando melhorias acústicas nas moradias. Como resultado, segundo pesquisa de satisfação com os reclamantes, foi de melhoria de 80% a 100% no incômodo.

Esta não foi a primeira ação da TEVISA para atender as demandas da comunidade sobre desconforto acústico na vizinhança. Embora estivesse dentro dos limites sonoros impostos pela legislação vigente, em 2018, foi implantado um projeto de redução de ruídos, que recebeu investimentos da ordem de R$ 3 milhões.

Foram contratadas para avaliar e desenvolver soluções de melhorias, a empresa Teoria Acústica, a Babilônia Eng. Acústica e a fornecedora francesa de equipamentos, ACOEM 01dB. Juntas, estudaram os impactos da operação da UTE na comunidade vizinha e desenvolveram projetos de dispositivos para a redução de ruídos.

Na ocasião, foram instaladas barreiras acústicas no entorno dos radiadores e atenuadores nas saídas de ar da casa de máquinas. Já para as chaminés dos motogeradores foram projetados e instalados modernos silenciadores, desenvolvidos e fabricados na Alemanha pela empresa Luhe Engineering, exclusivamente para os motores da usina. O projeto foi transparente, acompanhado por um grupo formado por lideranças da comunidade, o IEMA e o Ministério Público Estadual (MPE).

As primeiras duas unidades foram testadas em 2017 e levaram a uma redução significativa de ruído, sucedendo-se então, em 2018, a fabricação e instalação nas demais 18 unidades. O sucesso dos investimentos culminou com uma redução próxima de 50% do ruído gerado pela operação da UTE.

Também foi adquirida e instalada uma Estação de Monitoramento Contínuo de Ruído no bairro de Areinha, que opera ininterruptamente desde 2016, comprovando a eficiência dos projetos instalados e fornecendo relatórios diários da condição sonora no entorno da UTE.

VIVEIRO EDUCADOR

GRI 3-3, 203-1

Uma estufa numa área de 12 metros quadrados ao lado da horta orgânica, dentro da Usina, foi instalada para dar vida ao Viveiro Educador, um projeto que nasceu, em 2021, com o propósito de incentivar ações de Educação Ambiental, tanto internamente quanto na relação com a comunidade.

Durante todo o ano, sementes de árvores nativas foram coletadas na área verde da Empresa, especialmente de Ipê, trazendo como resultado, em dezembro, mais de mil mudas. A meta de 2022 é reestruturar a área para visitações.

Paralelamente à implantação do viveiro, ainda com foco em Educação Ambiental, foram realizadas, durante o ano, 11 reuniões de Diálogo Mensal de Meio Ambiente (DMMA), levanto conscientização aos trabalhadores, por meio de intervenções com palestras interativas que abordaram as mudanças pós pandemia, orientando sobre as alterações no consumo e o impacto ambiental e nos seres humanos; o consumo e a importância da água; a importância da Licença Ambiental e a percepção ambiental; a gestão dos resíduos da produção da usina; a segurança das mãos, especialmente aos profissionais que trabalham com reciclagem; e os cuidados com meio ambiente, o entorno e com os outros e a reciclagem dos resíduos.

O DIA DO VOLUNTARIADO

GRI 3-3, 203-1

A TEVISA incentiva, apoia e reconhece o engajamento dos seus colaboradores em atividades voluntárias. Desde 2008, é trabalhado anualmente o Dia do Voluntariado, um evento onde funcionários se unem em prol da ajuda, realizando benfeitorias em instituições que necessitam de atenção nas comunidades vizinhas.

Em 2016, o projeto foi assumido pelos funcionários da TEVISA, com o apoio dos contratados e fornecedores engajados em fazer o bem ao próximo. Foi constituído um novo grupo em parceria com a Linhares Geração (LGSA), o Grupo Geração. Desde então, todo o planejamento e a administração do orçamento disponível para as intervenções, por meio do apoio da Empresa, bem como as doações e mão de obra especializada é realizado por uma Comissão Organizadora composta por colaboradores da TEVISA e da LGSA.

Além de desenvolver a consciência e compromisso com a sociedade juntamente com os parceiros da TEVISA - fornecedores, clientes, funcionários, contratados e seus familiares -, a promoção das ações voluntárias e programas têm ajudado instituições educacionais e de assistência social no entorno da usina.

Em 2021, a ajuda veio pela segunda vez para o Instituto Família Feliz, com a doação do projeto elétrico da edificação que abriga a instituição, dentro do enquadramento da ABNT NBR 5410 – “Instalações elétricas de baixa tensão”, prevendo todos os requisitos de adequação e segurança nas instalações. Foi o segundo ano seguido que, em decorrência da pandemia e necessidade de maior isolamento social, ações de mutirão foram evitadas, restringindo as realizações do projeto, mas sem interrompê-lo.

O Dia do Voluntariado já beneficiou várias instituições, conforme esquema abaixo:

- **2008** – Centro de Referência de Assistência Social (CRAS)
- **2009** – Lar do Idoso – Família Feliz
- **2010** – Escola Genoveva Machado
- **2011** – Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais do Município de Viana
- **2012** – Centro Municipal de Educação Infantil Pequenos Brilhantes
- **2013** – Centro Municipal de Educação Infantil Pequenos Brilhantes
- **2014** – E.M.U.E.F Orozimbo Rodrigues Siqueira
- **2015** – Pastoral da Criança de Araçatiba
- **2016** – Unidade de Saúde de Areinha
- **2017** – EMEF João Paulo Sobrinho
- **2018** – EMEF Lienir Tosta das Neves
- **2019** – Instituto Lar Família Feliz
- **2020** – Moradores da Comunidade de Areinha, Posto de Saúde de Areinha, Instituto Família Feliz e Avedalma
- **2021** – Instituto Família Feliz

DESPLASTIFIQUE.
NÃO DESCARTE ESSA IDEIA

A primeira campanha de conscientização promovida pelo recém implantado setor de Comunicação e Responsabilidade Social da TEVISA foi um alerta sobre os impactos negativos provocados pelo plástico, ameaçando o equilíbrio ambiental, especialmente os oceanos e a vida marinha.

Denominada “Desplastifique. Não descarte essa ideia”, a campanha divulgou uma série de informações de pesquisas publicadas por institutos e ONGs e foi iniciada uma mobilização para diminuir o consumo e a geração de resíduos plásticos na Empresa.

Foi entregue a cada um dos colaboradores, um kit com produtos ecológicos que substituem o uso de itens descartáveis como copos, canudos, sacolas e estimulam a utilização de materiais biodegradáveis, a exemplo de escovas de dente de bambu, camisetas de PET e buchas vegetais, e criadas metas de redução de 80% do uso de copos e misturadores plásticos, por meio da alteração da ordem de compra para produtos eco.

Foi estabelecida restrição de uso das cafeteiras de cápsula, lixeiras seletivas foram adquiridas e uma ação continuada de orientação passou a ser realizada nas unidades de campo e escritórios para a separação correta do lixo.

O monitoramento de resíduos apontou que foram gerados 14 quilos de plástico e 386 quilos de papel em 2021, sendo todo o volume destinado à reciclagem, por meio de coleta e destinação realizada por fornecedor especializado.

PROGRAMA PEQUENO GUARDA-PARQUE

GRI 413-1

A TEVISA, desde sua implantação, mantém uma relação produtiva com a Prefeitura Municipal de Viana, em especial com a Secretaria de Educação e Meio Ambiente, com parceria em diversas ações, inclusive na construção da Política Municipal de Educação Ambiental, publicada em 2021.

A elaboração do Programa Pequeno Guarda-parque para o município de Viana vem ao encontro de todas as ações realizadas em conjunto. Trata-se de uma ferramenta de educação ambiental com foco em áreas naturais do município, nos recursos naturais e patrimônio histórico, foi um marco com foco em nossas diretrizes de responsabilidade social e ambiental.

O programa foi iniciado em 2021 em conjunto com os Técnicos da Secretaria Municipal de Educação e Meio Ambiente, que auxiliaram na estruturação da publicação e na definição das temáticas abordadas. A meta é, em 2022, dar início ao processo de aplicação do material, com a impressão de 5.000 cadernetas de campo e formação de professores de 14 escolas, além de técnicos da Secretaria de Educação e Meio Ambiente.

Histórico

O Programa Pequeno Guarda-parque é um projeto desenvolvido pela Editora Naturalistas LTDA desde 2018. Em 2019, foi lançado o volume 01 no Arquipélago de Fernando de Noronha – Estado de Pernambuco. O projeto foi desenvolvido no Parque Nacional Marinho de Fernando de Noronha entre os anos de 2019 e 2022 com apoio de Guarda-parques, voluntários, monitores ambientais e condutores de visitantes. Ao todo, foram distribuídos e aplicados 5.000 exemplares com crianças, jovens e seus familiares. Imagens dessa etapa podem ser conferidas em: @pequeno_guarda_parque

Desde 2021, vem sendo desenvolvido junto a TEVISA no município de Viana, ampliando o foco para além das áreas protegidas, abarcando também os aspectos naturais, históricos e culturais do município.

ANEXO GRI

ANEXO GRI

401-1 NOVAS CONTRATAÇÕES E ROTATIVIDADE DE EMPREGADOS

Número total de empregados contratados/admitidos em 2021 (por faixa etária)

Faixa etária	Número total
Abaixo de 30 anos	5
Entre 30 e 50 anos	5
Acima de 50 anos	0
Total	10

Número total de empregados contratados/admitidos em 2021 (por gênero)

Gênero	Número total
Homens	6
Mulheres	4
Total	10

Número total de empregados que deixaram a TEVISA em 2021 (por faixa etária)

Faixa etária	Número total
Abaixo de 30 anos	0
Entre 30 e 50 anos	4
Acima de 50 anos	0
Total	4

Número total de empregados que deixaram a TEVISA em 2021 (por gênero)

Gênero	Número total
Homens	3
Mulheres	1
Total	4

Número total de empregados que deixaram a TEVISA em 2021 (por região)

Região	Número total
Espírito Santo	4
Rio de Janeiro	0
Total	4

401-3 LICENÇA MATERNIDADE/PATERNIDADE

Licença maternidade/paternidade	2021	
	HOMENS	MULHERES
Total de empregados que tiveram direito a usufruir de licença maternidade/paternidade	40	20
Total de empregados que tiraram a licença maternidade/paternidade no ano vigente	2	2
Total de empregados que tiraram a licença maternidade/paternidade no ano vigente, cuja licença termina no ano vigente	2	2
Total de empregados que tiraram a licença maternidade/paternidade no ano vigente, cuja licença termina no ano seguinte	0	0
Total de empregados com expectativa de retorno no ano vigente	2	2
Total de empregados que retornaram ao trabalho, no período de relatório, após o término da licença maternidade/paternidade	2	2
Total de empregados que não retornaram ao trabalho, no período de relatório, após o término da licença maternidade/paternidade	0	0
Total de empregados que voltaram a trabalhar após a licença maternidade/paternidade e que ainda estiveram empregados 12 meses após o retorno ao trabalho	2	1
Taxa de retorno	100%	100%
Taxa de retenção	100%	50%

404-1 MÉDIA DE HORAS DE CAPACITAÇÃO

Média de horas de treinamento que empregados realizaram durante o período de relato (por gênero)			
Gênero	2021		
	Número total de empregados	Horas de treinamento	Média de horas de treinamento
Homens	43	719	16,72
Mulheres	21	39	1,86
Total	64	758	11,84

404-1 MÉDIA DE HORAS DE CAPACITAÇÃO

Média de horas de treinamento que empregados realizaram durante o período de relato (por categoria funcional)			
Categoria funcional	2021		
	Número total de empregados	Horas de treinamento	Média de horas de treinamento
Diretores (masculino)	3	0	0
Diretores (feminino)	1	0	0
Gerentes operacionais (masculino)	2	1	0,5
Gerentes operacionais (feminino)	0	0	0
Gerente administrativos (masculino)	2	0	0
Gerente administrativos (feminino)	4	0	0
Pessoal administrativo (masculino)	4	0	0
Pessoal administrativo (feminino)	12	0	0
Pessoal operacional (masculino)	32	718	22,44
Pessoal operacional (feminino)	4	39	9,75
Total	64	758	11,84

Horas de capacitação referentes aos treinamentos obrigatórios pelas Normas Regulamentadoras de Segurança do Trabalho (contexto Usina).

405-2 PROPORÇÃO ENTRE A REMUNERAÇÃO RECEBIDA PELAS MULHERES E PELOS HOMENS

Proporção entre a remuneração recebida pelas mulheres e recebida pelos homens por categoria funcional	
Gerência (Administrativo)	1,15
Gerência (Operacional)	NA
Pessoal (Administrativo)	0,99
Pessoal (Operacional)	0,64

*Ausência de informação relacionada à Diretoria Executiva por uma questão de confidencialidade.
*Não aplicável no caso da Gerência (Operacional) por não haver mulheres ocupando cargos nessa categoria.

413-2 OPERAÇÕES COM IMPACTOS NEGATIVOS SIGNIFICATIVOS – REAIS E POTENCIAIS – NAS COMUNIDADES LOCAIS

Impactos negativos significativos reais e potenciais		Intensidade ou severidade dos impacto	Duração provável dos impactos	Gestão dos impactos
Impacto real	Propagação de ruído (pressão sonora) oriunda da atividade de queima de combustível nos motogeradores. Aliada às condições atmosféricas e climáticas, pode afetar o bairro de Areinha (localizado a 600m da planta)	Severidade moderada	Constante (inerente ao processo)	Atenuado por meio da adoção de medidas mitigatórias e monitoramento contínuo
Impacto real	Alteração da qualidade do ar ocasionada pelas emissões atmosféricas (vinculadas à queima de combustível fóssil OCB01)	Severidade moderada	Constante (inerente ao processo)	Atenuado por meio da adoção de medidas mitigatórias e monitoramento contínuo
Impacto real	Propagação de vibração oriunda, em casos isolados, da atividade de geração energética. Aliada às condições atmosféricas e climáticas, pode afetar o bairro de Areinha (localizado a 600m da planta)	Severidade baixa	Curto prazo (casos isolados)	Atenuado por meio dos métodos de mitigação relacionados aos níveis de ruído (considerando que a dispersão da vibração é ocasionada pelas ondas sonoras)
Impacto potencial	Vazamento de óleo que pode ocorrer durante o transporte de combustível para armazenamento na Empresa (pela possibilidade de falha humana e/ou de falha no sistema de contenção existente)	Severidade baixa (considerando incidentes que possam ser contidos imediatamente)	Excepcional (exclusivamente vinculado a incidentes)	Atenuado por meio de processos internos
Impacto potencial	Explosões que podem ocorrer devido ao grande volume de material combustível estocado na Empresa (pela possibilidade de falha humana, intenção criminosa e/ou falha dos sistemas de segurança existentes)	Severidade alta (considerando incidentes de grande porte)	Excepcional (exclusivamente vinculado a incidentes)	Atenuado por meio de processos internos
Impacto potencial	Material particulado que pode ser decorrente da movimentação de veículos dentro da comunidade	Severidade moderada	Contínuo em períodos de alta circulação de veículos pesados nas vias dentro da comunidade	

Todos os impactos se estabelecem no contexto da UTE LORM (Viana, Espírito Santo).

EU6 - ABORDAGEM DE GESTÃO PARA GARANTIR A DISPONIBILIDADE

Disponibilidade operacional	2020	2021
Indisponibilidade programada (IP)	0,04%	0,31%
Taxa equivalente de indisponibilidade forçada (TEIF)	0,55%	1,92%

ÍNDICE GRI

NORMAS UNIVERSAIS		REFERÊNCIA / RESPOSTA
CONTEÚDOS GERAIS		
A ORGANIZAÇÃO E SUAS PRÁTICAS DE REPORTE		
2-1	Detalhes da organização	Pág. 5, 6, 13
2-2	Entidades incluídas no relatório de sustentabilidade da organização	Pág. 2 O Relatório de Sustentabilidade se refere à Termelétrica Viana S.A. (entidade única). Os Relatórios Financeiros anuais da entidade também correspondem exclusivamente às atividades da TEVISA, sendo auditados por organização externa e divulgados a credores, acionistas e público em geral (através do site http://www.tevisa.com.br/relatorios-anuais-demonstracao-financeira/).
2-3	Período, frequência e ponto de contato do relatório	Pág. 2 O Relatório de Sustentabilidade, assim como o Relatório Financeiro, contemplam o período de 01/01/2021 a 31/12/2021. Data de publicação do Relatório de Sustentabilidade 2021: 11/2022.
2-4	Reformulação de informações	Não se aplica, uma vez que se trata do primeiro Relatório de Sustentabilidade desenvolvido pela TEVISA.
2-5	Verificação externa	O Relatório de Sustentabilidade 2021 não foi submetido a verificação externa.
ATIVIDADES E EMPREGADOS		
2-6	Atividades, cadeia de valor e outras relações comerciais	Págs. 7, 13, 15, 30
2-7	Empregados	Págs. 35, 36 Dados correspondem à contagem de colaboradores em 31/12/2021. Na TEVISA, não se fazem presentes empregados sem garantia de horas.
2-8	Trabalhadores que não são empregados	No total, 03 empresas parceiras prestam serviços terceirzados à TEVISA, somando 28 trabalhadores. Os serviços incluem construção civil/manutenção estrutural, jardinagem/conservação ambiental e segurança patrimonial.

NORMAS UNIVERSAIS		REFERÊNCIA / RESPOSTA
CONTEÚDOS GERAIS		
GOVERNANÇA		
2-9	Estrutura e composição da governança	Pág. 19
2-10	Nomeação e seleção do mais alto órgão de governança	A nomeação do Conselho de Administração é prerrogativa do acionista, o qual considera indivíduos com atuações vinculadas ao setor de energia. Os critérios de seleção, por sua vez, não são publicamente divulgados.
2-11	Presidente do mais alto órgão de governança	O presidente do mais alto orgão de governança (Sr. Rodrigo Santos Coutinho Alves) não ocupa cargo na Diretoria Executiva da TEVISA.
2-12	Papel do mais alto órgão de governança na supervisão da gestão de impactos	Pág. 19
2-13	Delegação de responsabilidades para gestão de impactos	Questões relacionadas a impactos/riscos econômicos, ambientais e sociais são delegadas, pelo Conselho de Administração, aos Diretores através de reuniões e alinhamentos (impactos ambientais são administrados pela Diretoria Técnica, assim como os impactos econômicos e sociais são administrados pela Diretoria Financeira em conjunto com Diretoria Executiva). Tais impactos são relatados e analisados mensalmente em reunião com o mais alto órgão de governança.
2-14	Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no processo de relato	A Diretoria Executiva corresponde ao mais alto nível hirárquico envolvido no processo de relato (revisão e aprovação).
2-15	Conflito de interesses	Processos formais de prevenção, mitigação e comunicação de conflitos de interesse não estão estabelecidos. Os contratos com partes relacionadas/*stakeholders*, contudo, passam por reuniões do mais alto órgão de governança e também por convenants financeiros aplicáveis para cada financiamento, bem como por aprovações específicas.
2-16	Comunicação de preocupações críticas	A comunicação de preocupações críticas ao Conselho de Administração ocorre nas reuniões mensais (encontros presenciais ou vídeoconferências), assim como através de contato telefônico e correio eletrônico. Não há um processo formal estabelecido que possibilite a mensuração do número total e do nível de criticidade das preocupações comunicadas durante o período do relato. Tendo em vista a proximidade com o mais alto órgão de governança, contudo, o mapeamento de riscos e a mitigação ocorrem com frequência e celeridade.

NORMAS UNIVERSAIS		REFERÊNCIA / RESPOSTA
CONTEÚDOS GERAIS		
GOVERNANÇA		
2-17	Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	Os membros do mais alto órgão de governança têm, de maneira subsidiada pela Companhia, acesso a qualquer capacitação disponível no mercado. O mesmo se aplica à Diretoria Executiva, a qual também se mantém ativa por meio da participação em órgãos municipais e estaduais, palestras, reuniões, eventos ligados ao setor, feiras, entre outros.
2-18	Avaliação de desempenho do mais alto órgão de governança	Razão de omissão: informações confidenciais.
2-19	Políticas de remuneração	Não há políticas de remuneração estabelecidas. A remuneração da Diretoria Executiva é fixa e reajustada anualmente de acordo com o IPCA, incluindo, ainda, retirada de pro-labore, conforme deliberação aprovada em reunião do Conselho de Administração.
2-20	Processo de determinação da remuneração	A TEVISA estabelece uma gestão de plano de cargos e salários, que define as atribuições/responsabilidades e o valor relativo a cada cargo. A estrutura salarial se estabelece de forma a se adequar às necessidades da empresa, contando, ainda, com o apoio de uma consultoria externa especializada.
2-21	Proporção da remuneração total anual	Razão de omissão: informações confidenciais.
ESTRATÉGIA, POLÍTICAS E PRÁTICAS		
2-22	Declaração sobre a estratégia de desenvolvimento sustentável	Pág. 9
2-23	Políticas de comprometimento	Pág. 24, 27 O Código de Ética da Companhia foi aprovada pelo mais alto órgão de governança. A TEVISA não apresenta uma política de comprometimento específica relacionada ao respeito aos direitos humanos.
2-24	Incorporação de políticas de comprometimento	Págs. 27, 30 No processo de contratação, todos os colaboradores da TEVISA são treinados em relação ao Código de Ética e Conduta, sendo também avaliado o grau de retenção do conhecimento adquirido. O compromisso dos parceiros de negócio, por sua vez, se estabelece de forma contratual (comprometimento com os mesmos controles e combates assumidos pela Companhia).

NORMAS UNIVERSAIS		REFERÊNCIA / RESPOSTA
CONTEÚDOS GERAIS		
ESTRATÉGIA, POLÍTICAS E PRÁTICAS		
2-25	Processos de remediação de impactos negativos	Págs. 24, 45
2-26	Mecanismos para busca de recomendação e para levantamento de preocupações	Págs. 24, 29
2-27	Conformidade com leis e regulamentos	Não houve, no período relatado, qualquer desconformidade com leis ou regulamentos aplicáveis à Companhia, bem como ocorrência de multas ou autuações de outras naturezas.
2-28	Participação em associações	Pág. 22
ENGAJAMENTO DE *STAKEHOLDERS*		
2-29	Abordagem para engajamento de *stakeholders*	Pág. 29, 30
2-30	Acordos de negociação coletiva	Todos os funcionários da Companhia são cobertos por acordo coletivo de trabalho.
TÓPICOS MATERIAIS		
3-1	Processo de determinação dos tópicos materiais	Pág. 29
3-2	Lista de tópicos materiais	Pág. 29
3-3	Gestão dos tópicos materiais	Eficiência Energética Operacional (Pág. 15, 40), Engajamento com as Comunidades (Pág. 45, 46, 47), Ética e Integridade Empresarial (Pág. 24), Gestão de Pessoas (Pág. 32), Governança Corporativa (Pág. 19, 27), Mudanças Climáticas (Pág. 43), Saúde e Segurança (Pág. 32, 33)
IMPACTOS ECONÔMICOS INDIRETOS		
203-1	Investimentos em infraestrutura e apoio a serviços	Págs. 45, 46, 47
203-2	Impactos econômicos indiretos significativos	Número de postos de trabalho oferecidos na cadeia de fornecedores: aproximadamente 20 postos de trabalho através de 5 fornecedores.

NORMAS UNIVERSAIS		REFERÊNCIA / RESPOSTA
CONTEÚDOS GERAIS		
COMBATE À CORRUPÇÃO		
205-1	Operações avaliadas quanto a riscos relacionados a corrupção	Não foram realizadas, durante o período de relato, avaliações direcionadas à identificação de riscos de corrupção.
205-2	Comunicação e treinamento sobre políticas e procedimentos sobre anticorrupção	Pág. 30 Todos os funcionários da TEVISA, incluindo Diretoria Executiva, foram comunicados e treinados sobre políticas e procedimentos anticorrupção dispostos no Código de Conduta (100% do quadro de colaboradores, em todas as localidades da Companhia).
205-3	Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas	Não houve, no perído relatado, casos confirmados de corrupção na Companhia, nem nos parceiros de negócio. Também não se fizeram presentes processos judiciais ou investigações de qualquer natureza.
CONCORRÊNCIA DESLEAL		
206-1	Ações judiciais por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio	Não houve, no período relatado, qualquer ação judicial contra a Companhia por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio.
TRIBUTOS		
207-2	Governança, controle e gestão de risco fiscal	Pág. 27 Na TEVISA, os temas tributários são gerenciados dentro dos limites de uma forte governança e de acordo com a estratégia tributária do Grupo, acordada com a Diretoria Executiva e aprovada pelo Conselho de Administração (conforme aplicável). Há, também, processos de verificação instalados, conduzidos por meio de auditoria independente e serviços de consultoria tributária (voltados à revisão dos papéis de trabalho).
EMISSÕES		
305-1	Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)	Pág. 43
305-2	Emissões indiretas (Escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia	Não aplicável uma vez que a TEVISA não adquiriu energia elétrica do sistema elétrico nacional durante o período de relato.
305-7	Emissões de NOX, SOX e outras emissões atmosféricas significativas	Pág. 43

NORMAS UNIVERSAIS		REFERÊNCIA / RESPOSTA
CONTEÚDOS GERAIS		
EMPREGO		
401-1	Novas contratações de colaboradores e *turnover*	Págs. 36, 51
401-2	Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial	Pág. 32
401-3	Licença-maternidade/paternidade	Pág. 52
RELAÇÕES DE TRABALHO		
402-1	Prazo mínimo de aviso sobre mudanças operacionais	Não há, na TEVISA, prazos estabelecidos para comunicação de mudanças operacionais, uma vez que, em geral, tais mudanças não se caracterizam enquanto significativas.
SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO		
403-1	Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	Pág. 33
403-2	Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes	Pág. 33
403-3	Serviços de saúde do trabalho	Pág. 33 A TEVISA mantém contrato com empresa especializada para o monitoramento da saúde dos colaboradores diretos, seguindo o Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional (PCMSO), contemplando, inclusive, a realização de exames médicos e laboratoriais. A Companhia também demanda, dos parceiros de negócio, os resultados dos exames periódicos dos trabalhadores terceirizados com acesso à TEVISA.
403-4	Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho	Pág. 33
403-5	Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho	Pág. 33 A Companhia realiza os treinamentos específicos em atendimento as Normas Regulamentadoras, tais como: trabalho em altura, trabalho em espaço confinado, operação de equipamentos, reconhecimento dos riscos da atividade (elaboração de Análise Preliminar de Risco), formação de brigada de emergência, etc. Constitui-se uma Matriz de Treinamento para definição dos treinamentos por trabalhador e para controle de reciclagem. O programa de treinamento é gerenciado pelo Departamento de Segurança, Saúde e Meio Ambiente, que determina a agenda, conteúdo programático e contratação de outros especialistas para aplicação do conteúdo.

NORMAS UNIVERSAIS		REFERÊNCIA / RESPOSTA
CONTEÚDOS GERAIS		
RELAÇÕES DE TRABALHO		
403-6	Promoção da saúde do trabalhador	Pág. 32
403-7	Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios	As ações e os procedimentos de segurança e saúde internos (como distribuição de equipamentos de proteção individual, Programa de Controle Auditivo, Análise Ergonômica do Trabalho, etc.) contemplam também os trabalhadores das empresas contratadas que desempenham atividades no interior da TEVISA.
403-9	Acidentes de trabalho	Pág. 33 Os riscos de acidentes de trabalho mais latentes (e as medidas para mitigação) são: choque elétrico (vestimentas resistentes ao fogo, equipe com formação em elétrica, treinamentos específicos (como NR-10), procedimento de bloqueio de fontes de energia, ensaios de isolamento elétrico de equipamentos e ferramentas), trabalho em altura (treinamento específico (como NR-35), atestado de saúde ocupacional para trabalho em altura, equipamento de proteção individual), animais peçonhentos (treinamento para atividade, equipamento de proteção individual), espaço confinado (treinamento específico (como NR-33), equipamentos de proteção individual, equipamento de proteção coletiva) e inflamáveis (monitoramento de gases inflamáveis nos ambientes, treinamento e ventilação mecânica).
403-10	Doenças profissionais	Não foram registradas doenças profissionais na TEVISA. A partir do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais, a exposição ao ruído e o contato com produtos químicos foram identificados como potenciais riscos de doenças profissionais. As principais medidas mitigatórias são os procedimentos operacionais e o uso, a troca e a conservação dos equipamentos de proteção individual.
CAPACITAÇÃO E EDUCAÇÃO		
404-1	Número médio de horas de treinamento por ano por empregado	Pág. 53
404-2	Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para transição de carreira	Pág. 34
404-3	Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira	Pág. 38

NORMAS UNIVERSAIS		REFERÊNCIA / RESPOSTA
CONTEÚDOS GERAIS		
DIVERSIDADE E IGUALDADE DE OPORTUNIDADES		
405-1	Diversidade dos grupos responsáveis pela governança e entre os colaboradores	Pág. 35, 36
405-2	Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens	Pág. 54
NÃO DISCRIMINAÇÃO		
406-1	Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	Não foram registrados casos de discriminação durante o período de relato.
PRÁTICAS DE SEGURANÇA		
410-1	Pessoal de segurança capacitado em políticas ou procedimentos de direitos humanos	A TEVISA conta com vigilantes vinculados a empresa especializada, os quais são responsáveis por controlar o acesso e manter a vigilância do perímetro através de ronda e câmeras (reportando anormalidades para as gerências). Todos os vigilantes realizam curso de formação de vigilante (com validade de 2 anos), sendo que a Companhia audita os certificados de treinamento, bem como exames médicos e psicológicos (Atestado de Saúde Ocupacional).
COMUNIDADES LOCAIS		
413-1	Operações com engajamento, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local	Págs. 43, 45, 49
413-2	Operações com impactos negativos significativos – reais e potenciais – nas comunidades locais	Pág. 55
POLÍTICAS PÚBLICAS		
415-1	Contribuições políticas	A Companhia não realiza contribuições financeiras para partidos políticos e/ou seus membros.
CONFORMIDADE SOCIOECONÔMICA		
419-1	Não conformidade com leis e regulamentos na área socioeconômica	Não há casos de não conformidade relacionados a leis e regulamentos na área socieconômica durante o período relatado.

NORMAS UNIVERSAIS		REFERÊNCIA / RESPOSTA
CONTEÚDOS GERAIS		
SETOR ELÉTRICO		
G4-EU1	Capacidade instalada	Pág. 13
G4-EU2	Produção líquida de energia	Em 2021, a geração líquida foi de 1.122,87 GWh.
G4-EU4	Alcance de linhas de transmissão e distribuição	Pág. 13
G4-EU6	Abordagem de gestão para garantir a disponibilidade	Pág. 54
G4-EU8	Atividades de pesquisa e desenvolvimento	Pág. 40
G4-EU11	Eficiência de produção média	Pág. 15
G4-EU12	Perdas de transporte e distribuição	Perdas técnicas na conexão: 0,70%. Corresponde ao somatório da energia perdida por efeito Joule na transformação e na transmissão do ponto de geração até o ponto de conexão.
G4-EU21	Medidas de planejamento de contigência	A Companhia apresenta o Plano de Ação de Emergência (PAE). O PAE tem o objetivo definir os procedimentos a serem acionados em caso de ocorrência de cenário emergencial na usina, bem como estabelecer as responsabilidades, as ações, as comunicações e os controles para emergência (informando os recursos disponíveis).Em complemento, o PAE atende às exigências legais e normativas definidas pelos órgãos e áreas competentes no âmbito municipal, estadual e federal.
G4-EU25	Número de acidentes (feridos ou mortos)	Como mencionado, nenhuma ocorrência de acidentes foi registrada.
G4-EU30	Fator médio de disponibilidade	Pág. 15

CRÉDITOS

Coordenação geral e responsável técnico: Rosane Marques (Diretoria de Comunicação e Responsabilidade Social) e Osvaldo Santos (Analista de Comunicação)

Apoio técnico: gerências TEVISA

Fotos: acervo TEVISA

Consultoria GRI: Peterson Consultoria
esg@onepeterson.com

PETERSON

Coordenação editorial e conteúdo: Kick Group

Jornalista Responsável: Dani Klein (DRT: 1507 ES)

Projeto gráfico e diagramação: Agência Loopers

TEVISA
Termelétrica Viana S/A