



TEVISA

RELATÓRIO ANUAL DE
Sustentabilidade 2022

TEVISA
Termelétrica Viana S/A

SU MÁRIO

SOBRE O RELATÓRIO • 03

MENSAGEM DO CEO • 04

MENSAGEM DO COMITÊ ESG • 05

01 MATERIALIDADE • 06

02 DESTAQUES DE 2022 • 14

03 COMPROMISSOS 2023 • 16

04 A EMPRESA • 19

Outras empresas do grupo • 21

O que fazemos • 22

Nossos parceiros • 23

No que acreditamos • 24

Pilares estratégicos • 25

05 PRINCIPAIS RESULTADOS • 26

Indicadores chaves • 27

Outros indicadores de desempenho • 28

06 ENGAJAMENTO COM
STAKEHOLDERS • 29

Associações • 34

07 GOVERNANÇA/ESTRUTURA • 35

Organograma de áreas • 36

Conselho de Administração (CA) • 37

Comitês • 37

Diretoria Executiva • 37

08 ÉTICA E TRANSPARÊNCIA • 38

Combate à Corrupção • 39

Compromissos de política • 40

Tributos • 41

09 GESTÃO DE RISCOS
E IMPACTOS • 43

Segurança de dados • 45

Controle das emissões atmosféricas • 46

Monitoramento da qualidade do ar • 49

Monitoramento dos níveis de pressão
sonora • 50

10 PESQUISA E INOVAÇÃO • 51

Emissões de CO₂ • 52

Cratos • 52

11 EMPREGO, CARREIRA,
DIVERSIDADE E EQUIDADE • 53

Plano de Cargos e Salários • 55

+ Que Respeito • 56

Educação • 56

Avaliação de desempenho e
desenvolvimento de carreira • 57

Remuneração • 57

Retenção de Talentos e Recrutamento • 58

Saúde e bem-estar • 58

Segurança do trabalho • 59

12 ÁGUA • 62

Proposta para reúso da água • 64

Águas pluviais • 64

13 RESÍDUOS • 65

Classificação dos resíduos • 66

Desplastifique • 67

14 COMUNIDADES E
BIODIVERSIDADE • 68

Biodiversidade • 70

Viveiro Educador • 71

15 SUMÁRIO GRI • 72

▶ SOBRE O RELATÓRIO **GRI** 2-2 2-3 2-5 2-6 2-14

O **Relatório de Sustentabilidade 2022 da Tevisa | Termelétrica Viana S.A.** é o segundo relatório de sustentabilidade anual da empresa. Lançado em setembro de 2023, foi norteado pelas Normas da Global Reporting Initiative (GRI) Standards 2021, opção Essencial, bem como pelos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Organização das Nações Unidas (ONU).

Os dados financeiros são apresentados com intervalo anual. As informações contidas são relativas ao período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2022, tanto para os dados financeiros como para os dados de desempenho operacional, econômico e socioambiental. As demonstrações financeiras foram elaboradas de acordo com as Normas Internacionais de Contabilidade (*International Financial Reporting Standards – IFRS*) e do Comitê de Pronunciamentos Contábeis (CPC), tendo sido auditadas pela Deloitte Touche Tohmatsu, empresa reconhecida pela prestação de serviços de auditoria externa. A edição do Relatório de Sustentabilidade de 2021 foi publicada em 16 de dezembro de 2022.

A definição de Materialidade da organização passou por um processo de revisão no ano de 2023, que já está refletido neste relatório. Foram priorizados 18 temas materiais, que estão apresentados ao longo desta publicação, alicerçados por ações e compromissos da organização. Como complemento, optou-se pela utilização da norma setorial GRI 11: Setor de Petróleo e Gás 2021.

Os indicadores foram coletados com as diversas áreas da organização e passaram por comparações com períodos anteriores. São apresentados ao lon-



go deste relatório de maneira textual e complementados por infográficos e tabelas. A coleta e a comparação dos dados deram direção ao plano de ação de sustentabilidade encontrado na seção [Compromissos 2023](#).

Este relatório foi elaborado pela empresa KICK Group, empresa especializada em relatórios de sustentabilidade, com profissionais certificados pela GRI Academy, tendo sido revisado e aprovado pelo Comitê de ESG da Tevisa (Termelétrica Viana S.A.), liderado pela diretora Rosane Marques. O Comitê fez a análise do relatório, conforme a competência específica de cada membro, e verificou que o conteúdo está adequado à estratégia de desenvolvimento sustentável e responsabilidade social da organização. A Diretoria Executiva representou o mais alto nível hierárquico envolvido no processo de relato (revisão e aprovação).



Não houve verificação externa. Dúvidas sobre o relato, seu conteúdo e indicadores poderão ser enviadas para Osvaldo Santos por intermédio do e-mail esg@tevisa.com.br.

O relatório não apresenta alterações significativas ou reformulações de informações em comparação aos relatórios anteriores.

Notas de rodapé podem indicar e justificar pequenas variações nas informações referentes a 2021 e 2020 contidas no relatório atual em relação aos relatórios anteriores.

► MENSAGEM DO CEO GRI 2-22

Quando se assume a gestão executiva de uma empresa, acredito que, salvo raríssimas exceções, o que se projeta é o sucesso corporativo. Mas **o que é a plenitude desse sucesso?** Em 2020, se eu fosse responder a essa questão, diria que sucesso é ter uma empresa com saúde financeira, fiel cumpridora de seus contratos, com bom clima organizacional, que andasse de acordo com os marcos legais do país. Em 2023, esse não é o limite do perfil de empresas que quero liderar.

Desde que passamos a nos envolver mais diretamente com a **Agenda ESG** (do inglês, *Environment, Social and Governance*), deparamo-nos com um dos desafios mais complexos e empolgantes do Grupo, e identificamos a necessidade de uma visão mais humanizada dos negócios. Já são três anos reaprendendo e adequando a gestão. Não é fácil! Pequenas mudanças vêm de grandes transformações culturais, mas aos poucos se ganha consciência suficiente para aplacar o medo de se fazer diferente.

Em 2021, voltamos nosso olhar para os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Organização das Nações Unidas (ONU), montamos nosso Comitê ESG, designamos um membro da Diretoria para dar especial atenção à agenda, reformulamos nosso Código de Ética, disponibilizamos um Canal de Denúncia (0800) independente e especializado. Em 2022, publicamos a nova versão do Código, começamos a nos

aprofundar traçando nossos temas prioritários em sustentabilidade, desenvolvemos nosso primeiro Relatório de Sustentabilidade, tornamo-nos signatários do Pacto Global com três ODS, assumindo novos compromissos e metas para 2023.

Por trás dessa caminhada, tem a busca do que passamos a ver como sucesso no sentido mais amplo. Queremos, além do sucesso corporativo, ser empresas que ajudem a promover o **desenvolvimento sustentável**, para além do que a energia elétrica já faz pelo país. Se a segurança energética nacional é nosso foco, que dela também seja fruto um braço firme na luta pela proteção de garantias fundamentais dos cidadãos, pelos Direitos Humanos, incluindo o fim de qualquer tipo de violência contra a mulher.

Somos um Grupo com excelente saúde financeira, gerador de resultados positivos recorrentes, fiel cumpridor de seus contratos, com bom clima organizacional, acumulando certificados GPTW (melhor empresa para se trabalhar) e excelente reputação no mercado, e queremos continuar a ser assim. Mas a plenitude do sucesso, esta ainda depende de muitos avanços que estamos dispostos a ajudar a promover ativamente, não só praticando controles e trabalhos de conscientização internos nas empresas, algo que já fazemos como rotina, mas também ampliando os esforços dentro das nossas possibilidades para toda a cadeia de valor.



MARCELO OLIVEIRA
CEO

► MENSAGEM DO COMITÊ ESG

Concluimos 2022 muito **orgulhosos dos passos dados ao encontro da Agenda ESG pelas empresas do Grupo**. Foi um ano muito intenso, com aprendizados e descobertas de novos desafios para a gestão, mas também de boas demonstrações da nossa capacidade de tratar a sustentabilidade do negócio com alinhamento entre os resultados econômicos gerados e o cuidado com as pessoas e com o planeta.

O empenho em executar as demandas de curto prazo, mas mantendo o olhar no longo prazo, fez-nos **avançar em questões estratégicas** e foi coroado pelo primeiro Relatório de Sustentabilidade (2021), de cada uma das empresas sob nossa gestão, lançado em setembro de 2022. O processo de organização das materialidades, o contato com nossos *stakeholders* para ouvir suas percepções, o levantamento de indicadores, o estudo comparativo entre outras empresas do setor, o debate sobre os resultados: não foi fácil, mas tudo isso se mostrou de grande valia para o **crescimento do conhecimento da nossa organização**.

E esse “não foi fácil” não foi só no âmbito das dificuldades operacionais. Também envolveu repensar muita coisa, reconsiderar processos e colocar a própria gestão em um cenário de autocrítica. Além disso, mesmo com boas ações e cuidados, a padronização e o estabelecimento de metas e indicadores para além dos números mostraram-se complexos, mas inevitáveis! Têm sido um teste de maturidade enfrentado com êxito, que está amadurecendo nossa cultura organizacional.

Os compromissos assumidos em 2022, originados de pontos de atenção já no desenvolvimento do relatório inicial (2021), estão sendo perseguidos com **total apoio da alta liderança**, com estruturação de transversalidade, envolvendo com mais força o público interno das companhias, sempre com transparência e informação, pois esse é o único caminho. Essa evolução está expressa neste nosso segundo Relatório de Sustentabilidade (2022).

Em destaque, podemos citar a adesão das cinco empresas do Grupo à **Rede Brasil do Pacto Global**, iniciativa da Organização das Nações Unidas (ONU), e a criação do programa “+ Que Respeito”, com metas a abordar temas sobre não discriminação e igualdade de gênero, para promover conscientização. Nossa primeira campanha, “Um Direito Delas”, trouxe especialistas para falar sobre a luta para prevenir e combater a violência contra a mulher e reafirmou o compromisso das empresas com a ODS 5.

Para 2023, pela primeira vez temos orçamento aprovado específico para a pauta. Vamos concluir a estruturação de novos programas, unindo projetos e ações já realizados com novas iniciativas, e dando a eles metas e indicadores a serem cumpridos, especialmente do S, com a ajuda de especialistas do setor de Responsabilidade Social. Definiremos também novos ODS para sermos signatários. Estamos decididos a começar um trabalho de vagas afirmativas e ampliar nossa colaboração na **luta pelos Direitos Humanos**.

Expandiremos, ainda, os debates internos e com os *stakeholders* externos sobre os novos temas materiais apontados e que

passaram a listar nossa matriz, no presente relatório (2022), mantendo **esforços na gestão ambiental**, especialmente no monitoramento das emissões, em relatórios de inventário de gases de efeito estufa e em pesquisas que procurem desenvolver tecnologias de eficiência energética, buscando contribuições efetivas para diminuição dos impactos, inerentes a operações de termelétricas, para mudanças climáticas.

O caminho é longo e é via de um sentido só, não tem como e não queremos voltar atrás.



ROSANE MARQUES
CFO e Diretora de Comunicação e Responsabilidade Social

RAFAELA PIZANESCHI
Gerência de Meio Ambiente

IZABEL BITTENCOURT
Gerência de RH

FERNANDA REIS
Gerência Jurídica

MATERIALIDADE

DESTAQUES DE 2022

COMPROMISSOS 2023

A EMPRESA

PRINCIPAIS RESULTADOS

ENGAJAMENTO COM
STAKEHOLDERS

GOVERNANÇA/
ESTRUTURA

ÉTICA E TRANSPARÊNCIA

GESTÃO DE RISCOS
E IMPACTOS

PESQUISA E INOVAÇÃO

EMPREGO, CARREIRA,
DIVERSIDADE E EQUIDADE

ÁGUA

RESÍDUOS

COMUNIDADES E
BIODIVERSIDADE

SUMÁRIO GRI

**RELATÓRIO DE
SUSTENTABILIDADE
2022**



GRI 3-1 3-2 3-3

Materialidade

MATERIALIDADE

DESTAQUES DE 2022

COMPROMISSOS 2023

A EMPRESA

PRINCIPAIS RESULTADOS

ENGAJAMENTO COM
STAKEHOLDERS

GOVERNANÇA/
ESTRUTURA

ÉTICA E TRANSPARÊNCIA

GESTÃO DE RISCOS
E IMPACTOS

PESQUISA E INOVAÇÃO

EMPREGO, CARREIRA,
DIVERSIDADE E EQUIDADE

ÁGUA

RESÍDUOS

COMUNIDADES E
BIODIVERSIDADE

SUMÁRIO GRI

Entre os meses de janeiro e março de 2023, a Materialidade da Tevisa | Termelétrica Viana S.A. passou por revisão de empresa especializada, traçando um novo cenário para o que é material para a organização e seus *stakeholders*.

Foram realizadas consultas a fontes secundárias, a documentos internos e aos diversos *stakeholders*, conforme requisitos da GRI 3: Material Topics 2021, que orientam as organizações a abordarem informações sobre temas que reflitam os impactos econômicos, ambientais e sociais significativos da organização. Para criar um *benchmarking*, foram realizadas análises de relatórios de sustentabilidade do setor, bem como de outras referências pertinentes, resultando numa avaliação mais aprofundada de nove outros relatórios, os quais todos cumpriam o requisito de seguirem as normas GRI. Os temas elencados no *benchmarking* fizeram parte dos dados que subsidiaram a identificação dos temas materiais para a organização.

Para a **aplicação de questionários** aos *stakeholders* internos, foram criadas salas abertas *online* a fim de sanar dúvidas desse público sobre a pesquisa e sobre os temas materiais do GRI. Os *stakeholders* internos responderam sobre todos os temas materiais existentes no GRI *Sustainability Reporting Standards* 2021 quanto à percepção sobre possíveis e reais impactos negativos e positivos, bem como sobre o comprometimento da empresa em relação ao tema e as suas expectativas de que as ações seriam executadas no que concerne à pauta.

Para **análise dos resultados dos questionários**, foi considerado um ponto de corte de 60% no peso atribuído à re-



alização, impacto positivo e impacto negativo para que um tema seja considerado. O aspecto “Expectativa” foi levantado e discutido em reuniões com o Comitê ESG e a Diretoria para darem subsídio, assim como outros dados, ao plano de ação e compromissos da organização. Os aspectos “Escala”, “Escopo” e “Irremediabilidade” dos temas foram discutidos em salas abertas com *stakeholders* internos da organização, bem como com o Comitê ESG e Diretoria.

As **entrevistas** com *stakeholders* externos ocorreram por meio de videoconferências ou ligações gravadas com autorização prévia dos entrevistados. Posteriormente, foram transcritas e devidamente categorizadas. As categorias foram então associadas aos temas materiais apropriados.

O resultado desse trabalho de definição dos temas materiais foi **apresentado, discutido e validado** pelo Comitê ESG e pela Diretoria da organização, bem como pelo Comitê ESG e Executivos do BTG Pactual. As expectativas dos *stakeholders*

internos e externos deram subsídio à criação de um plano de ação alinhado à realidade da organização.



O QUE É MATERIALIDADE

Uma organização pode identificar muitos impactos a relatar. Ao usar as Normas GRI, a organização prioriza o relato daqueles temas que representam seus impactos mais significativos na economia, no meio ambiente e nas pessoas, inclusive impactos em seus Direitos Humanos, conforme a identificação com os *stakeholders*. Nas Normas GRI, esses são os temas materiais da organização, também chamados de Materialidade.

▶ O PROCESSO FOI CONDUZIDO NAS **SEGUINTES ETAPAS:**

- A** ◆ Planejamento
- B** ◆ Análise documental
- C** ◆ *Benchmarking*
- D** ◆ Divulgação de informações aos *stakeholders* internos
- E** ◆ Aplicação de questionário aos *stakeholders* internos
- F** ◆ Entrevista com *stakeholders* da organização
- G** ◆ Apresentação de resultados para a liderança, Comitê ESG e outros *stakeholders* da organização
- H** ◆ Discussão e validação de resultados
- I** ◆ Construção de matriz visual final

ENTREVISTAS
COM **LIDERANÇAS**

55 RESPOSTAS
NO QUESTIONÁRIO
POR **STAKEHOLDERS
INTERNOS**

22 ENTREVISTAS
COM **STAKEHOLDERS
EXTERNOS**

- Fornecedores
- Prestador de serviços
- Comunidade
- Poder público
- ONGs

MATERIALIDADE

DESTAQUES DE 2022

COMPROMISSOS 2023

A EMPRESA

PRINCIPAIS RESULTADOS

ENGAJAMENTO COM
STAKEHOLDERS

GOVERNANÇA/
ESTRUTURA

ÉTICA E TRANSPARÊNCIA

GESTÃO DE RISCOS
E IMPACTOS

PESQUISA E INOVAÇÃO

EMPREGO, CARREIRA,
DIVERSIDADE E EQUIDADE

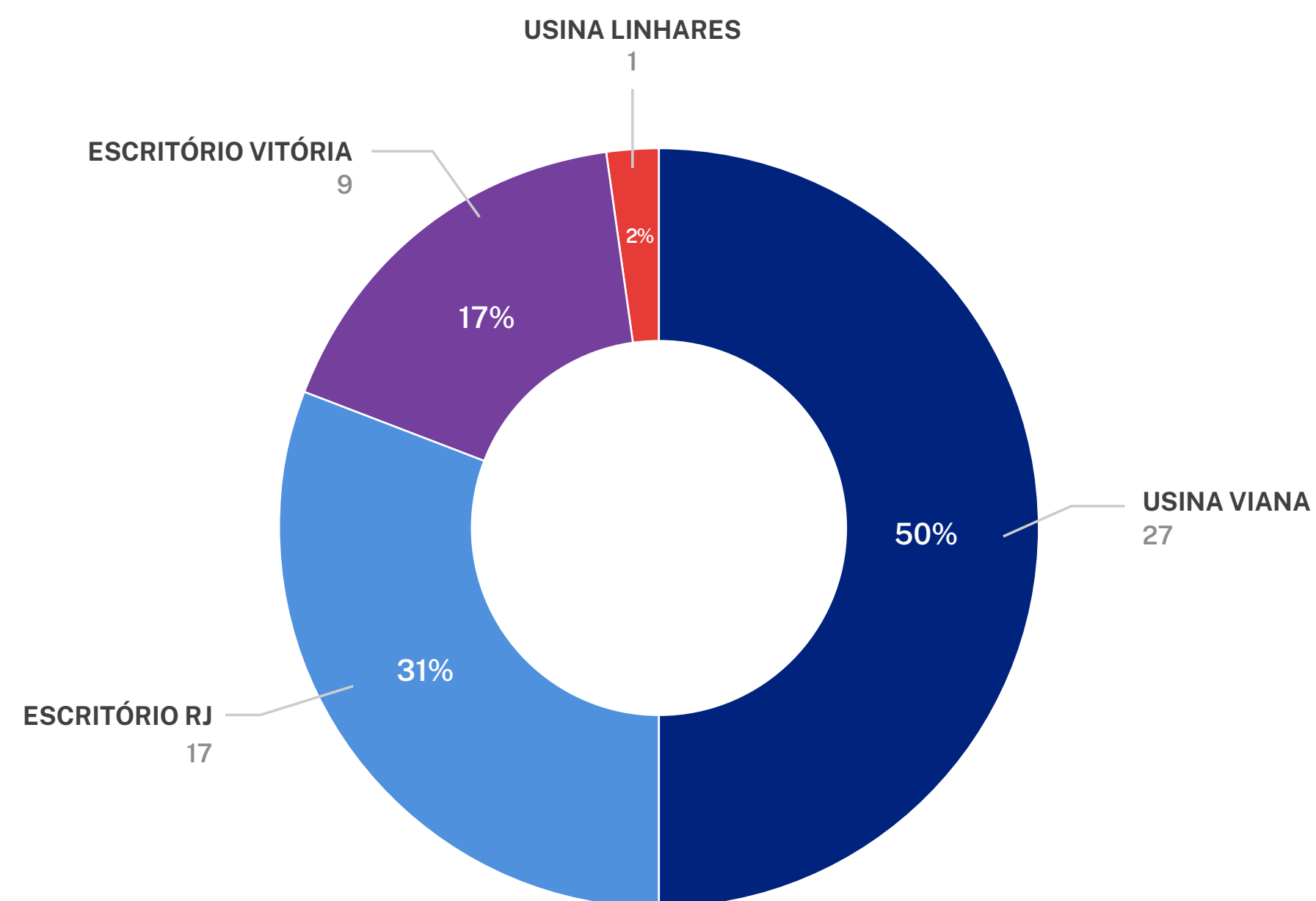
ÁGUA

RESÍDUOS

COMUNIDADES E
BIODIVERSIDADE

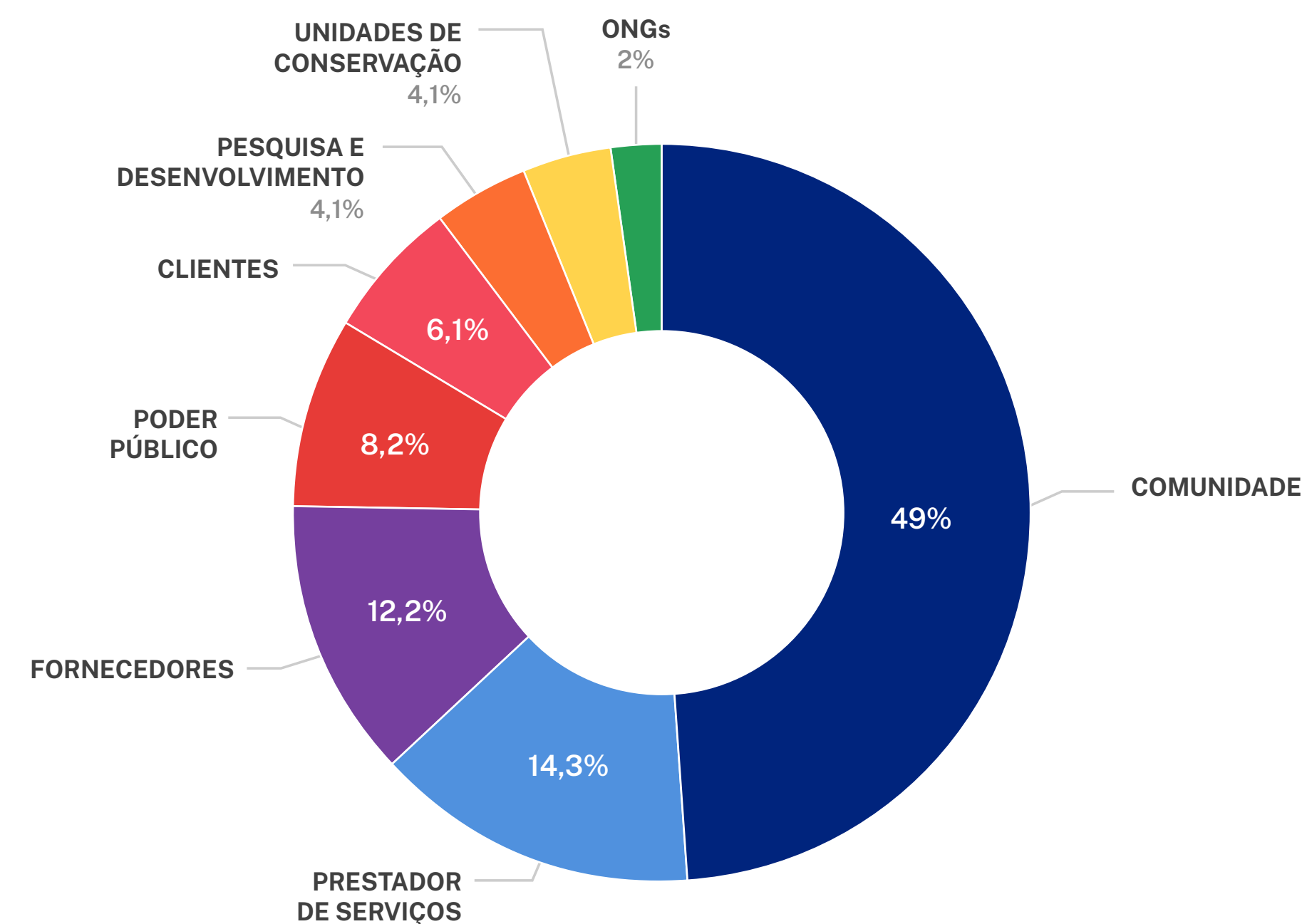
SUMÁRIO GRI

STAKEHOLDERS INTERNOS (54 RESPOSTAS)



* 1 stakeholder interno não respondeu em qual área da empresa atua

STAKEHOLDERS EXTERNOS



MATERIALIDADE

DESTAQUES DE 2022

COMPROMISSOS 2023

A EMPRESA

PRINCIPAIS RESULTADOS

ENGAJAMENTO COM
STAKEHOLDERS

GOVERNANÇA/
ESTRUTURA

ÉTICA E TRANSPARÊNCIA

GESTÃO DE RISCOS
E IMPACTOS

PESQUISA E INOVAÇÃO

EMPREGO, CARREIRA,
DIVERSIDADE E EQUIDADE

ÁGUA

RESÍDUOS

COMUNIDADES E
BIODIVERSIDADE

SUMÁRIO GRI

MATERIALIDADE ANTERIOR

TEMAS GRI

Proteção ambiental e biodiversidade

Mudanças climáticas

Gestão de recursos hídricos

Eficiência energética operacional

Gestão de resíduos

Gestão de pessoas

Desenvolvimento dos colaboradores

Engajamento com as comunidades

Gestão de fornecedores

Saúde e segurança

Gestão de riscos e crises

Pesquisa e inovação

Segurança digital

Governança corporativa

Ética e integridade empresarial

Criação de valor e desempenho econômico

MATERIALIDADE ATUAL

TEMAS GRI

Combate à corrupção

Avaliação social de fornecedores

Práticas de compra

Tributos

Emprego

Liberdade sindical e negociação coletiva

Diversidade e igualdade de oportunidades

Saúde e segurança do trabalho

Capacitação e educação

Desempenho econômico

Impactos econômicos indiretos

Comunidades locais

Emissões

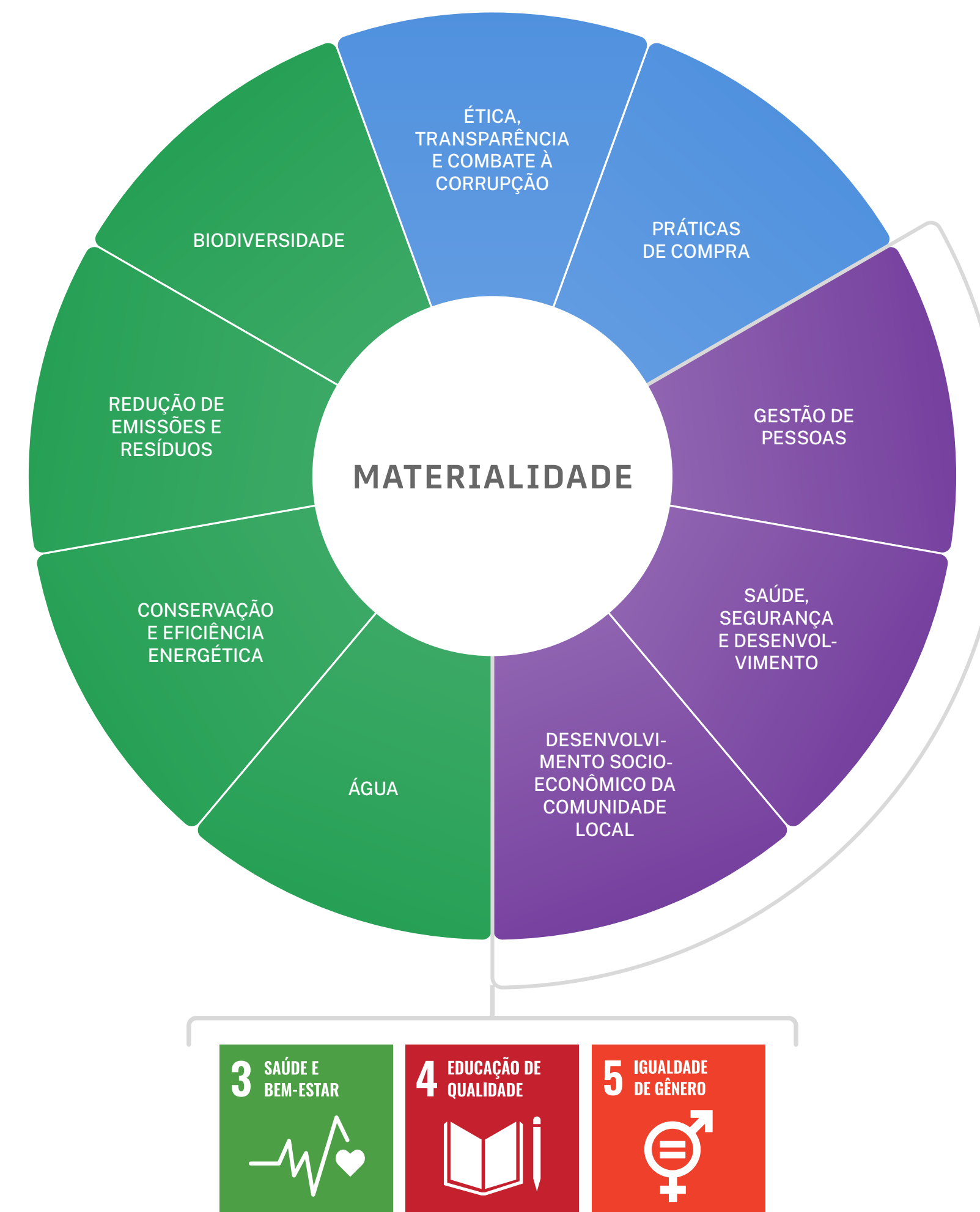
Resíduos

Biodiversidade

Água e efluentes

Energia

MATERIALIDADE VISUAL



TEMAS MATERIAIS E LIMITES

	TEMAS MATERIAIS	SUBTEMAS (PADRÃO GRI)	LIMITE INTERNO	LIMITE EXTERNO
 GOVERNANÇA	Ética, transparência e combate à corrupção	Combate à corrupção	•	•
		Avaliação social de fornecedores	•	•
		Tributos	•	•
 PESSOAS	Práticas de compra	Práticas de compra	•	•
		Gestão de pessoas	Emprego	•
	Liberdade sindical e negociação coletiva		•	
	Diversidade e igualdade de oportunidades		•	
	Saúde e segurança do trabalho		•	
	Saúde, segurança e desenvolvimento	Capacitação e educação	•	
 COMUNIDADE		Desempenho econômico		•
		Impactos econômicos indiretos		•
	Comunidades locais		•	
 MEIO AMBIENTE	Redução de emissões e resíduos	Emissões	•	•
		Resíduos	•	•
	Biodiversidade	Biodiversidade		•
	Água	Água e efluentes		•
	Conservação e eficiência energética	Energia	•	•
-	-	Setor de petróleo e gás	•	•

MATERIALIDADE

DESTAQUES DE 2022

COMPROMISSOS 2023

A EMPRESA

PRINCIPAIS RESULTADOS

ENGAJAMENTO COM
STAKEHOLDERS

GOVERNANÇA/
ESTRUTURA

ÉTICA E TRANSPARÊNCIA

GESTÃO DE RISCOS
E IMPACTOS

PESQUISA E INOVAÇÃO

EMPREGO, CARREIRA,
DIVERSIDADE E EQUIDADE

ÁGUA

RESÍDUOS

COMUNIDADES E
BIODIVERSIDADE

SUMÁRIO GRI

MATERIALIDADE

DESTAQUES DE 2022

COMPROMISSOS 2023

A EMPRESA

PRINCIPAIS RESULTADOS

ENGAJAMENTO COM
STAKEHOLDERS

GOVERNANÇA/
ESTRUTURA

ÉTICA E TRANSPARÊNCIA

GESTÃO DE RISCOS
E IMPACTOS

PESQUISA E INOVAÇÃO

EMPREGO, CARREIRA,
DIVERSIDADE E EQUIDADE

ÁGUA

RESÍDUOS

COMUNIDADES E
BIODIVERSIDADE

SUMÁRIO GRI

**RELATÓRIO DE
SUSTENTABILIDADE
2022**

TÓPICOS MATERIAIS

COMBATE À CORRUPÇÃO (205)

Combate à corrupção e meios que facilitem esse empenho, demonstrando seu compromisso com a integridade, a governança e as práticas empresariais responsáveis.

AVALIAÇÃO SOCIAL DE FORNECEDORES (414)

Avaliação e monitoramento dos impactos sociais de sua cadeia de fornecedores, e sobre como elas gerenciam esses impactos.

PRÁTICAS DE COMPRA (204)

Apoio aos fornecedores locais ou fornecedores que pertencem a mulheres ou a membros de grupos vulneráveis, melhorando suas práticas de compra.

TRIBUTOS (207)

Cumprimento com a legislação tributária e a responsabilidade para com seus *stakeholders* de atender expectativas de boas práticas tributárias.

EMPREGO (401)

Abordagem da organização para emprego ou criação de empregos, ou seja, sua abordagem para contratação, recrutamento, retenção e práticas relacionadas, assim como as condições de trabalho que ela fornece, inclusive quanto à cadeia de fornecedores.

LIBERDADE SINDICAL E NEGOCIAÇÃO COLETIVA (407)

Posicionamento e ação da organização quanto ao direito de empregadores e trabalhadores de estabelecer, associar-se e dirigir suas próprias organizações sem autorização prévia ou interferência do Estado ou de qualquer outra entidade.

DIVERSIDADE E IGUALDADE DE OPORTUNIDADES (405)

Promoção ativa da diversidade e da igualdade no local de trabalho, obtendo benefícios significativos tanto para a organização como para os trabalhadores.



MATERIALIDADE

DESTAQUES DE 2022

COMPROMISSOS 2023

A EMPRESA

PRINCIPAIS RESULTADOS

ENGAJAMENTO COM
STAKEHOLDERS

GOVERNANÇA/
ESTRUTURA

ÉTICA E TRANSPARÊNCIA

GESTÃO DE RISCOS
E IMPACTOS

PESQUISA E INOVAÇÃO

EMPREGO, CARREIRA,
DIVERSIDADE E EQUIDADE

ÁGUA

RESÍDUOS

COMUNIDADES E
BIODIVERSIDADE

SUMÁRIO GRI

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO (403)

Promoção de condições de trabalho saudáveis e seguras envolvendo tanto a prevenção de danos físicos e mentais como a promoção da saúde do trabalhador.

CAPACITAÇÃO E EDUCAÇÃO

Abordagem da organização para capacitação e aperfeiçoamento de competências dos empregados, além de avaliações de desempenho e de desenvolvimento de carreira, incluindo programas de assistência para transição, empregabilidade continuada e gestão de final de carreira.

DESEMPENHO ECONÔMICO

Questões relacionadas ao valor econômico gerado e distribuído (EVG&D) pela organização, suas obrigações referentes ao plano de benefício definido, o apoio financeiro que ela recebe de qualquer governo e as implicações financeiras das mudanças climáticas.

IMPACTOS ECONÔMICOS INDIRETOS

Os impactos econômicos indiretos da organização, inclusive impactos nos investimentos em infraestrutura e apoio a serviços por parte da organização.

COMUNIDADES LOCAIS

As atividades e a infraestrutura de uma organização que provocam ou podem provocar impactos econômicos, sociais, culturais e/ou ambientais significativos nas comunidades locais.

EMISSÕES

As emissões no ar, que são a descarga de substâncias na atmosfera a partir de uma fonte. Os tipos de emissão, como por exemplo, gases de efeito estufa (GEE), substâncias destruidoras da camada de ozônio (SDO), óxidos de nitrogênio (NOX) e óxidos de enxofre (SO₂), entre outras emissões atmosféricas significativas.

RESÍDUOS

Resíduos desde os gerados nas próprias atividades da organização ou gerados por entidades *upstream* e *downstream* na cadeia de valor da organização.

BIODIVERSIDADE

Proteção, monitoramento e recuperação de áreas afetadas (direta ou indiretamente) pelas atividades da organização, preservando a biodiversidade.



Destques de 2022

 **AMBIENTAL**

Execução do Projeto de Educação Ambiental Pequeno Guarda-Parque, em parceria com a Secretaria de Educação de Viana

 **SOCIAL**

Zero acidente de trabalho

 **GOVERNANÇA**

GPTW 2022

Canal de Ética independente (0800)


Publicação do novo Código de Ética

Adesão ao Pacto Global

100% da equipe treinada sobre o Código de Ética

Compromissos 2023



ÁREA	DESCRIÇÃO	META	ANO
 AMBIENTAL	Projeto de Educação Ambiental Pequeno Guarda Parque no Município de Viana	Será ampliado para mais 12 escolas, resultando na na formação de 100 a 120 professores e atingindo aproximadamente 3.000 alunos	2023
	Instalação de Estação de Qualidade do Ar na ADA	Monitoramento contínuo da qualidade do ar na Área de Influência Direta da empresa, conforme determinação do órgão ambiental.	2023
	Projeto de reúso da água	Executar o projeto de acordo com o apresentado para o órgão ambiental estadual	2024
	Estruturação de indicadores dos temas materiais: comunidade e biodiversidade	Desenvolvimento e estruturação	2024
 SOCIAL	Criação de programas de responsabilidade social nas comunidades e internos	Estruturar e implementar práticas de impacto social	2023/2024
	Desenvolvimento de projetos voltados para educação, cultura e esporte	Estruturar e implementar práticas de impacto social	2023/2024
	Ações internas de saúde e educação	Estruturar e implementar práticas de impacto social interno	2023/2024



ÁREA	DESCRIÇÃO	META	ANO
 GOVERNANÇA	LGPD	Finalizar implementação	2023
	Política de Segurança da Informação	Finalizar implementação	2023
	Implementação de Política e Comitê de Gestão de Risco	Iniciar implementação	2024
	Capacitação da alta administração para implantação de boas práticas de governança corporativa	Finalização	2024
	Criação, elaboração e divulgação de regimento interno do Comitê de Ética	Criação, elaboração e divulgação de regimento interno	2024
	Políticas de conduta voltadas aos fornecedores	Elaboração e implementação	até 2025

GRI 2-1 2-6

A empresa



A **Tevisa | Termelétrica Viana S.A.** faz parte de um Grupo de cinco empresas, companhias de sociedades anônimas (S.A.) de capital fechado, administradas pelo mesmo Corpo Diretor, que **tem como objetivo gerar e transmitir energia elétrica para nosso país**, colaborando com a **segurança energética** de todo o Sistema Interligado Nacional (SIN), ajudando no desenvolvimento sustentável brasileiro e na qualidade de vida dos cidadãos.

Fundada em 2007, foi vencedora do leilão A-3 de energia de reserva promovido pela Agência Nacional de Energia Elétrica (Aneel), e opera comercialmente desde janeiro de 2010. Suas usinas termelétricas, a UTE Viana e a UTE Viana 1, estão situadas na Estrada de Rodagem, s/nº, no Parque Industrial, Município de Viana, Região Metropolitana da Grande Vitória (RMGV), no Estado do Espírito Santo.

Desde 2022, após ter seu projeto de expansão contratado, ao sagrar-se vencedora do primeiro Procedimento Competitivo Simplificado (PCS) realizado pela Aneel ao final de 2021, **gera energia a partir dos equipamentos originais movidos a óleo combustível com baixo teor de enxofre (OCB1) e de novos motogeradores movidos a gás natural.** Destaca-se que a planta de expansão, a UTE Viana 1, foi desenvolvida e entrou em operação em tempo recorde, em apenas oito meses, para atender a interesses nacionais diante da maior crise hídrica vivida em 91 anos, como anunciou o Governo Federal na ocasião.

A capacidade instalada atual é de 212 Megawatts (MW), sendo 174,6 MW com consumo de 1.072.000 Gigajoules (GJ) de óleo combustível Tipo B1 (OCB1) e 37,5 MW com consu-



Energia elétrica gerada em 2022:	UTE Viana (OCB1)	O consumo específico de combustível dos motogeradores, um indicador de eficiência operacional, ficou em:	UTE Viana
	21.625,32 MWH		219,66 KG P/ MWH
	UTE Viana 1 (GN)		UTE Viana 1
	128.483,28 MWH		226,04 M3 P/ MWH

mo mensal de 206.696 GJ de gás natural, o **suficiente para abastecer mais de 800 mil residências**, considerando o consumo médio brasileiro de 152 kWh/mês. A conexão é feita na subestação SE Viana I de Furnas, parte do Sistema Interligado Nacional, através de uma linha de transmissão de aproximadamente 950 metros de extensão, em 345 kV.

Em 2022, o consumo total de combustíveis na Tevisa para geração de 150.109 MWh correspondeu a 1.227.954 GJ. O consumo total de energia contida nos combustíveis foi calculado por meio da seguinte fórmula: “Geração de energia elétrica x consumo específico de combustível x PCI (poder calorífico inferior) / 1.000.000”, tendo sido utilizados o fator de conversão de 3,6 GJ/MWh e os Poderes Caloríficos Inferiores (PCIs) de 40.850 kJ/kg para OCB1 e de 35.600 kJ/m3 para o GN.

Durante o período de relato, foram alcançadas reduções nos requisitos energéticos de produtos e serviços internos da usina, pois a planta é atendida por uma usina fotovoltaica, com capacidade instalada de 0,120 Megawatt-pico (MWp).

A empresa é uma sociedade anônima com escritório matriz na rua Voluntários da Pátria, 113, Pavimento 5, 7º andar, Rio de Janeiro (RJ), e filial na Rua Professor Almeida Cousin, 125 – salas 501 e 502, na Enseada do Suá, no Município de Vitória (ES).

É, atualmente, um ativo administrado pelo **BTG Pactual Holding Participações**, por meio de uma equipe qualificada que, em conjunto com os executivos das investidas, garante a experiência necessária para proporcionar os resultados esperados para seus acionistas.

OUTRAS EMPRESAS DO GRUPO



A **Pequena Central Hidroelétrica Rio do Braço** está localizada no limite entre os 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. Tem potência instalada de 11,6 MW. Ao final de 2022, os registros apontavam sete empregados. Faz parte, desde janeiro de 2021, dos ativos do Fundo de Investimentos BTG Pactual Dividendos Infra (BDIV11), FIP - IE.



Sediada no município de **Linhares**, no Norte do Estado do Espírito Santo, a **UTE Luiz Oscar Rodrigues de Melo** (UTE LORM) conta atualmente com uma potência instalada de 242 megawatts (MW). Iniciou suas atividades em 2008 e opera comercialmente desde dezembro de 2010, consumindo gás natural (GN). Ao final de 2022, os registros apontavam 77 empregados. É um ativo administrado pelo Fundo de Investimentos BTG Pactual Dividendos Infra (BDIV11), FIP - IE.



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 megawatts (MW), localizada no Município de Linhares, no Norte do Estado do Espírito Santo. Ao final de 2022, os registros apontavam 11 empregados. É controlada pelo BTG Pactual Holding Participações.



É uma concessionária do serviço público de **transmissão de energia elétrica**. Iniciou suas atividades em 2017 por meio de sua construção, passando 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 gerada nos novos projetos eólicos do 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. Ao final de 2022, os registros apontavam oito empregados. É administrada pelo Fundo de Investimentos BTG Pactual Dividendos Infra (BDIV11), FIP - IE.

O QUE FAZEMOS

GRI 2-6

Geramos energia elétrica para suprir momentos de escassez de energia. Somos acionados em épocas de crise hídrica ou em períodos de elevada demanda, conforme despacho do Operador Nacional do Sistema Elétrico (ONS), entidade responsável pela coordenação e controle da operação das instalações de geração e transmissão de energia elétrica no Sistema Interligado Nacional (SIN) e pelo planejamento da operação dos sistemas isolados do país, sob a fiscalização e regulação da Agência Nacional de Energia Elétrica (Aneel).

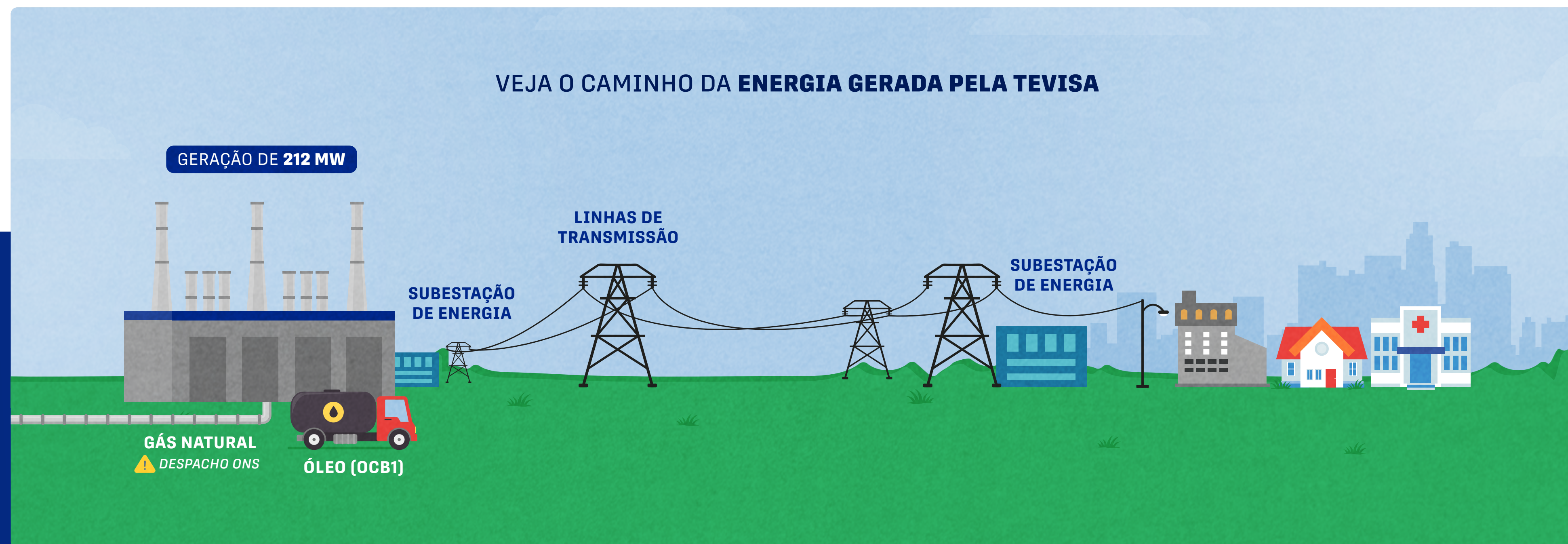
Em 2022, o Brasil atingiu 188.980,9 MW de potência instalada, conforme dados da Aneel*, com quase 84% de fontes de energia renovável, sendo a principal delas as hidroelétricas, usinas que utilizam a força da água. As termelétricas, que utilizam a queima de combustível no processo de geração, representam uma **importante função como geradoras complementares**, especialmente por não serem suscetíveis às intempéries climáticas.

A classificação da Aneel em relação aos combustíveis utilizados para a geração termelétrica envolve “Fósseis” ou “Biomassa”, e a subdivisão dos fósseis inclui “Carvão Mine-

ral”, “Gás Natural”, “Petróleo” e “Outros Fósseis” (exemplo: enxofre). A UTE Viana é uma usina que gera energia elétrica obtida por meio da queima de óleo combustível de baixo teor de enxofre (OCB1), e a UTE Viana 1 é uma **usina que gera energia através da queima de gás natural**.

A produção de energia é medida em quantidade gerada por tempo, utilizando as unidades kWh (quilowatt-hora) e MWh (megawatt-hora) para representá-la, sendo 152 kWh uma média aproximada do consumo de uma residência brasileira.

* Ministério de Minas e Energia. Portal Gov.br. 2023



NOSSOS PARCEIROS

GRI 2-1 • 2-6 • 2-23 • 204 • 205-2

Para garantir as operações, a Tevisa conta com uma rede estratégica de fornecedores pré-qualificados, em especial fabricantes de peças sobressalentes, consultores especializados, prestadores de serviços técnicos de manutenção, equipamentos e ferramentas apropriados, com **priorização da mão de obra local**. As seleções de novos parceiros se dão por meio de análise técnica e comercial, nessa ordem, com peso nos quesitos qualidade e experiência.

No ano de 2022, o cadastro de fornecedores (Pessoas Jurídicas e Físicas) ativos somava 703 inscrições, com 345 fornecedores do Espírito Santo, 340 de outros Estados do Brasil e 18 do mercado internacional (fabricante dos motogeradores, assim como fornecedores alternativos de peças e equipamentos auxiliares, entre outros).

Das contratações com fornecedores nacionais, foi atingido um índice de 49% em número de contratados do Estado do Espírito Santo. Destes, 288 fornecedores, ou 83%, fizeram negócios de até R\$ 50.000,00/ano; 12%, entre 50 e 150.000,00/ano; e 5%, acima de 150.000,00/ano, destinados principalmente à prestação de serviços e a compras de insumos.

Os recursos investidos foram da ordem de R\$ 300 milhões, majoritariamente no projeto de expansão da usina.

A tecnologia utilizada pelas usinas da Tevisa, UTE Viana e UTE Viana 1, é a mesma que é empregada em diversos paí-



ses da Europa, da América do Norte e do Oriente Médio e em destinos turísticos como as Ilhas do Caribe, entre outros.

O fornecedor responsável pelos equipamentos da planta de geração é a Wärtsilä, uma empresa de origem finlandesa, líder global em avançadas tecnologias para mercados marítimos e de geração de energia, que desempenha um papel central no fornecimento de soluções sustentáveis para esses segmentos. Essa organização atua no Brasil desde 1990, com escritório matriz no Rio de Janeiro. A empresa possui Código de Conduta, com políticas bem definidas de *compliance*, ética e anticorrupção, e apresenta, anualmente, relatórios de sustentabilidade.

O combustível OCB1 utilizado pela UTE Viana é comprado da

Vibra Energia (antiga BR Distribuidora), empresa de capital aberto, com diversas certificações ESG (sigla em inglês para Ambiental, Social e Governança), tais como ISE B3, ICO2 B3, FTSE4Good e *Sustainability Yearbook 2022* (S&P Global). A companhia possui políticas estruturadas e publicações de relatórios de sustentabilidade anuais, conforme as diretrizes da *Global Reporting Initiative* (GRI).

O gás natural é fornecido pela Petrobras, uma das maiores empresas de petróleo e gás do mundo, com normas e diretrizes claras e com publicação anual do Relatório de Sustentabilidade nos padrões GRI e cujo acionista majoritário é o Governo do Brasil. Já a distribuição dá-se por via de contrato com a ES Gás, que até o final de 2022 manteve-se como empresa de economia mista entre Estado do Espírito Santo

(51%) e BR Distribuidora (49%), com dados e informações disponíveis em seu site institucional, conforme Portal da Transparência.

Duas empresas locais são responsáveis pela mão de obra terceirizada na usina, a MIX Service, com o trabalho de jardinagem, conservação das áreas verdes e limpeza, mantendo um total de 14 empregados dedicados, e a RPL – Serviço de Segurança Patrimonial, com um total de oito empregados. Para os demais fornecedores, os contratos são de pequeno porte e de prazo curto.

Todos os fornecedores têm acesso ao [Código de Conduta e Ética](#), que orienta sobre políticas anticorrupção e as normativas adotadas pela empresa no tratamento de questões de *compliance*, que vão da segurança dos dados ao respeito nas relações de trabalho, não sendo tolerado nenhum vínculo com trabalho infantil ou análogo à escravidão.

Em 2022, tornou-se compromisso que essas práticas de relacionamento voltadas ao **cuidado com os Direitos Humanos na Cadeia de Valor** sejam debatidas e consolidadas em políticas direcionadas aos fornecedores, visando à conscientização destes para a relevância do tema. A meta é de consolidação e implementação dessas políticas até 2025.

Nunca houve registro de casos de fornecedores da Tevisa envolvidos com trabalho infantil, escravo ou análogo à escravidão, ou a ocorrência de impactos ambientais negativos significativos em suas operações. Além disso, a empresa segue comprometida em promover melhorias nos seus processos de avaliação e monitoramento.

NO QUE ACREDITAMOS



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



A boa relação com as comunidades vizinhas é uma premissa.



Rentabilidade, ética e responsabilidade socioambiental caminham juntas.



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



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



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



Faz parte do compromisso ético a transparência de informações. Cuidar da saúde dos colaboradores é cuidar do negócio.



É inaceitável qualquer tipo de relação comercial que envolva, direta ou indiretamente, violações de Direitos Humanos.

PILARES ESTRATÉGICOS

GRI 2-23 • 2-24



GOVERNANÇA CORPORATIVA

Elaborar e administrar estratégias voltadas a decisões assertivas, éticas, transparentes e seguras e orientar e monitorar resultados pautados em boas práticas de gestão, com equilíbrio nas áreas econômica, social e ambiental, trazendo bons resultados financeiros e consolidando a confiança de nossos acionistas, fornecedores, colaboradores, clientes, poder público e sociedade civil.



GESTÃO DE PESSOAS

Desenvolver um ambiente de trabalho inclusivo, não discriminatório, igualitário e diverso, que respeite os Direitos Humanos. Atrair, reter e desenvolver talentos utilizando programas de treinamento e capacitação profissional, promovendo o bem-estar de todos e aplicando uma política de remuneração compatível com os desafios propostos e com o mercado.



EFICIÊNCIA ENERGÉTICA

Aprimorar a eficiência nas operações, buscando investir em pesquisas para reduzir as perdas no processo produtivo, garantir a segurança e a integridade das infraestruturas, realizando manutenção e melhorias periódicas.



MUDANÇAS CLIMÁTICAS E GESTÃO DE EMISSÕES

Manter a excelência operacional com controles contínuos dos equipamentos e monitoramento das emissões de gases de efeito estufa inerentes à operação, buscando minimizar os impactos no aquecimento global.



SAÚDE E SEGURANÇA

Promover campanhas que estimulem o cuidado com a saúde e segurança dos colaboradores e da comunidade vizinha. Reavaliar continuamente potenciais riscos da operação e adotar medidas imediatas para a prevenção de acidentes, visando sempre a garantir a segurança dos colaboradores.



ENGAJAMENTO COM AS COMUNIDADES

Promover o respeito à comunidade e implementar iniciativas de desenvolvimento local; priorizar a contratação de colaboradores e prestadores de serviço regionais; e fortalecer parcerias que tenham como foco o desenvolvimento comunitário.



ÉTICA E INTEGRIDADE EMPRESARIAL

Exigir comportamento ético e transparência na gestão empresarial, sempre em conformidade com a legislação e com as boas práticas, buscando aprimorar os mecanismos de combate à corrupção e às práticas anticompetitivas.

MATERIALIDADE

DESTAQUES DE 2022

COMPROMISSOS 2023

A EMPRESA

PRINCIPAIS RESULTADOS

ENGAJAMENTO COM
STAKEHOLDERS

GOVERNANÇA/
ESTRUTURA

ÉTICA E TRANSPARÊNCIA

GESTÃO DE RISCOS
E IMPACTOS

PESQUISA E INOVAÇÃO

EMPREGO, CARREIRA,
DIVERSIDADE E EQUIDADE

ÁGUA

RESÍDUOS

COMUNIDADES E
BIODIVERSIDADE

SUMÁRIO GRI

RELATÓRIO DE
SUSTENTABILIDADE
2022

26



GRI 201-1

Principais resultados

05

A Tevisa, em 2022, registrou receita bruta de R\$ 426.496.984,60, receita líquida de R\$ 382.697.651,54 e Ebitda de R\$ 119.093.565,00, impactando positivamente **o lucro líquido, que apresentou aumento de 38% em relação ao ano de 2021**, justificado, sobretudo, pela entrada em operação, em julho de 2022, da expansão de 37,48 MW na capacidade da planta, para atendimento do Procedimento Competitivo Simplificado (PCS).

Verificou-se uma redução no estoque da dívida, com a amortização de R\$ 28.272.060,00 em 2022, diminuindo o endividamento total em 36% de 2021 para 2022, com forte queda do indicador de alavancagem financeira, que mede a relação entre a dívida e o patrimônio líquido, de 0,41 para 0,12 na mesma base de comparação.

O pagamento de dívidas e acionistas somou, em 2022, R\$ 111.216.527,62. Foi aportado pelos acionistas, no mesmo período, o valor de R\$ 91.300.000,00, para suportar o investimento na expansão da usina.

Os custos operacionais caíram de R\$ 958.649.185,66, em 2021, para R\$ 252.803.346,61, em 2022, em virtude do desligamento, a pedido do Operador Nacional do Sistema Elétrico (ONS), da usina que utiliza óleo combustível. Destes, R\$ 45.550.317,05 referem-se à penalidade contratual (CER) e R\$ 5.992.828,65, à multa editalícia da Agência Nacional de Energia Elétrica (Aneel), ambas cobradas pelo atraso na entrada em operação comercial da expansão da UTE Viana 1. Os demais valores representam as despesas operacionais, P&D e taxas regulatórias – excluindo depreciação.

O custo de pessoal ficou em R\$ 19.866.240,84, e os investimentos na comunidade, entre doações e patrocínios, somaram R\$ 537.400,00.

O valor econômico distribuído em 2022 foi de R\$ 333.730.208,04 (considerando valores Capex para novos investimentos) e o retido, de R\$ 92.766.766,56, enquanto os números de 2021 alcançaram, respectivamente, R\$ 1.029.893.572,34 e R\$ 145.151.560,26.

INDICADORES-CHAVES

GRI 2-6 · 3-3

INDICADOR	2021	2022
Receita bruta	R\$ 1.175.045.132,60	R\$ 426.496.984,60
Receita líquida	R\$ 1.055.000.000,00	R\$ 382.697.651,54
Ebitda	R\$ 93.000.000,00	R\$ 119.093.565,00
Aumento ou queda de lucro líquido em relação ao ano anterior (%)	5%	38%
Capacidade instalada (MW)	174,6 MW	212 MW
Fator de disponibilidade (%) do total possível	UTE Viana 98,07%	UTE Viana: 98,38% UTE Viana 1: 97,76%
% de interrupções programadas para manutenção dos equipamentos	UTE Viana 1,92	UTE Viana: 1,31% UTE Viana 1: 0,39%
% de interrupções forçadas para manutenção dos equipamentos	UTE Viana 0,31%	UTE Viana: 0,31% UTE Viana 1: 1,85%
Consumo específico de combustível dos motogeradores, um indicador de eficiência operacional	Planta CCEAR (UTE Viana) – 209,13 kg OCB1/MWh	Planta CCEAR (UTE Viana): 219,66 kg OCB1/MWh Planta Emergencial UTE (Viana 1): 226,04 m3 GN/MWh
Endividamento total	R\$ 112.066.929,15	R\$ 71.817.052,62
Relação de dívida e patrimônio líquido	0,41*	0,12

OUTROS INDICADORES DE DESEMPENHO

GRI 3-3 • 201-1

Além de gerar emprego e renda, a Tevisa possui um conjunto de unidades geradoras responsáveis por ajudar a segurança energética nacional, representando, quando opera em plena carga, aproximadamente 16% (média) de toda a energia distribuída no Estado do Espírito Santo, com base nos dados da Empresa de Pesquisa Energética (EPE) para o ano de 2021.

Seu fator de disponibilidade atingiu 98,38% na UTE Viana e 97,76% na UTE Viana 1, com índice de paradas de manutenção programadas de 1,31% para a UTE Viana e de 0,39% para a UTE Viana 1; e de paradas forçadas de 0,31% e 1,85%, respectivamente, ajudando a garantir a segurança do Sistema Interligado Nacional (SIN).

Os pagamentos ao governo, entre impostos PIS/Cofins e IR/CS (Caixa), somaram no ano de 2022 a quantia de R\$ 40.606.692,97. Os benefícios fiscais auferidos em função do investimento na expansão da usina durante o período coberto pelo relatório totalizaram R\$ 59.357.113,15, distribuídos entre os valores descritos a seguir.

	FATOR DE INDISPONIBILIDADE	
	CONTRATUAL	ACUMULADO (60 MESES)
UTE Viana	4%	1,345%
UTE Viana 1	4%	3,643%



EX-TARIFÁRIO: R\$ 1.860.017,5

Benefício fiscal temporário em que é possível reduzir a alíquota do Imposto de Importação (II) para até 0%. Entretanto, o regime é válido somente para bens de capital, e desde que não haja produção equivalente no mercado nacional.

REIDI – REGIME ESPECIAL DE INCENTIVOS PARA O DESENVOLVIMENTO DA INFRAESTRUTURA: R\$ 8.499.637,46

Tem como objetivo a desoneração da implantação de projetos de infraestrutura. Consiste na suspensão da incidência das contribuições para PIS (1,65%) e Cofins (7,6%) sobre as

aquisições e prestação de serviços destinadas à utilização ou incorporação em obras de infraestrutura direcionadas ao seu ativo imobilizado.

INVEST-ES: R\$ 48.997.458,13

O Programa de Incentivo ao Investimento no Estado do Espírito Santo é um benefício relativo ao ICMS decorrente de operações realizadas por empresas do segmento industrial e visa a proporcionar uma redução tributária ou diferimento no pagamento desse imposto, do principal insumo da companhia (gás e óleo) e de máquinas e equipamentos, quando destinados ao seu ativo imobilizado.



GRI 2-29

Engajamento com *Stakeholders*

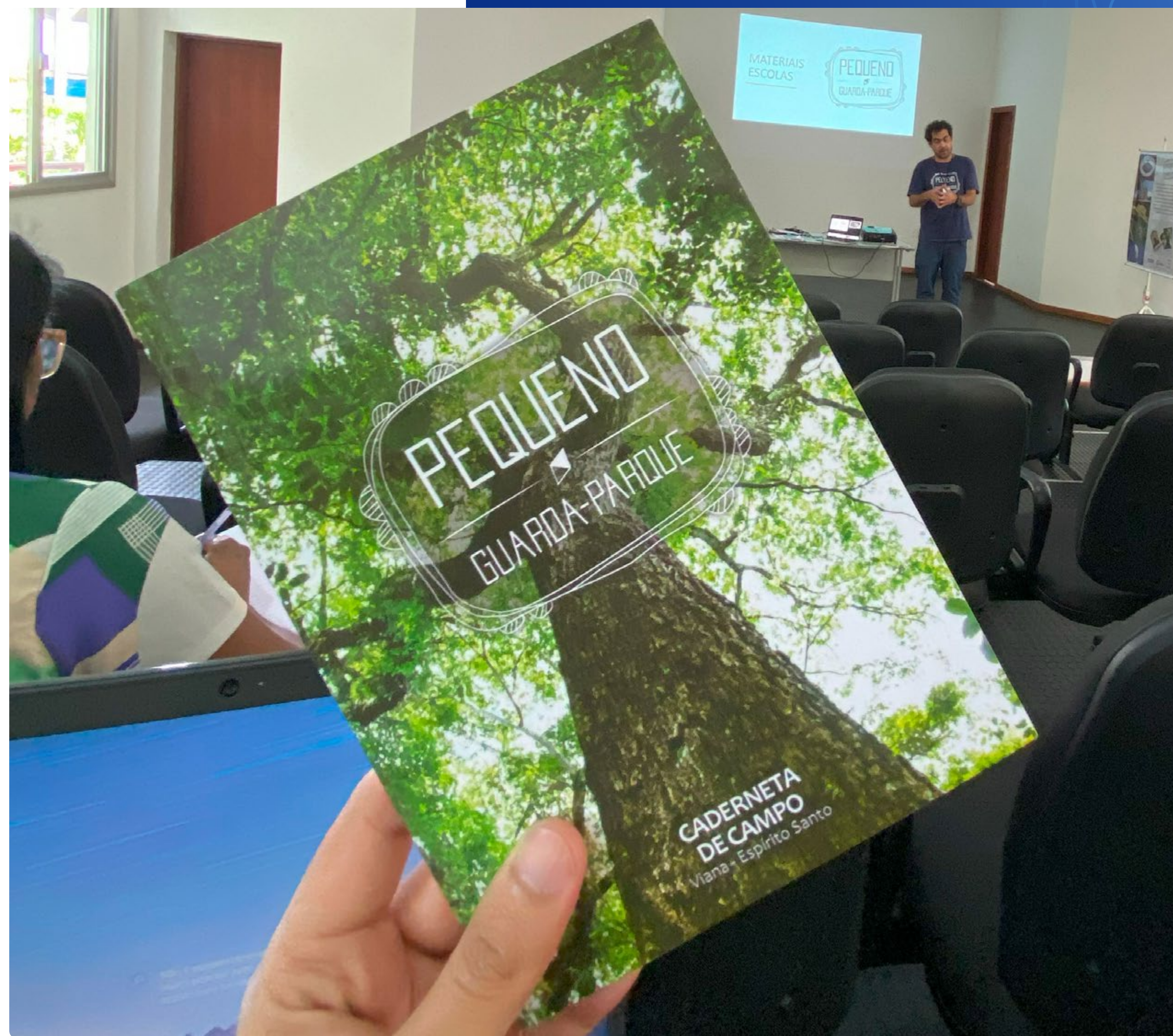
Engajar os nossos públicos e comunicar-lhes as nossas ações é estratégico para o negócio e para o monitoramento de questões que possam impactar a reputação ou nossas operações. Temos como meta **manter o bom relacionamento com todos os nossos stakeholders** e contribuir na identificação de novas oportunidades de negócios no setor de energia, sempre atentos também à preservação dos Direitos Humanos.

Nosso principal programa de educomunicação comunitária é o **Pequeno Guarda-Parque**. Voltado para a educação ambiental no ensino formal, é desenvolvido pela Tevisa em parceria com as secretarias de Educação e de Meio Ambiente do município.

Em 2022, foram iniciadas as formações dos professores e a aplicação da caderneta de campo para os alunos. No total, participaram 14 escolas, 43 professores e 1.400 alunos, todos envolvidos nessa caminhada rumo à valorização dos recursos naturais e no reconhecimento da história e do patrimônio natural e cultural de Viana.

Para o ano 2023, o compromisso é ampliar o atendimento para 21 escolas do município, contemplando 73 turmas de alunos e chegando a 2.190 estudantes.

Além disso, a meta é, até 2024, atualizar o mapeamento de *stakeholders* para aprimoramento do nosso processo de escuta e comunicação e do alinhamento com os indicadores de resultado da Agenda ESG adotada pela empresa.



PÚBLICO	ABORDAGEM DE ENGAJAMENTO	FREQUÊNCIA	METAS
COLABORADORES	Informativos eletrônicos sobre campanhas de conscientização e saúde	Quinzenais e bimestrais	Alcançar 100% dos colaboradores
	Avaliação do clima organizacional anual (GPTW)	Anual	Manter-se no nível GPTW e alcançar 100% das respostas na avaliação
	Avaliação de desempenho através do RH	Anual	Aplicação para 100% dos colaboradores
	Programa de Incentivo à Qualificação	Contínuo	Incentivar os colaboradores à qualificação profissional
	Evento de integração	Anual	Manter o evento com alto percentual de participação dos colaboradores
ÓRGÃOS FISCALIZADORES ELICENCIADORES	Treinamento sobre o Código de Ética	Anual	Manter 100% dos colaboradores treinados
	lema = Atendimento às condicionantes ambientais das licenças, bem como à legislação vigente	Mensal, semestral e anual	Ter 100% das condicionantes ambientais atendidas
	ONS = Atender a todas as regras dos procedimentos de rede	Diário, quadrimestral e semanal	100% atendido no prazo
	SIN = Atender a toda a demanda do Sistema Interligado Nacional	Diário	Atingir os índices declarados de TEIF e IP
	ANEEL = Envio de relatório auditado dos Projetos de Gestão de P&D (Pesquisa e Desenvolvimento)	Bianual	100% atendido no prazo
Aneel = Relatório de Auditoria pelo encerramento de Projeto de P&D	Até 60 dias após o encerramento do projeto	100% atendido no prazo	



PÚBLICO	ABORDAGEM DE ENGAJAMENTO	FREQUÊNCIA	METAS
ÓRGÃOS FISCALIZADORES E LICENCIADORES (CONT.)	Aneel = Informações sobre cadeia societária	Trimestral	100% atendido no prazo
	Outros = CCEE (ESFERA quem trata com o CCEE)	Mensal	100% atendido no prazo
PODER PÚBLICO	Relacionamento face a face com profissional de educomunicação	Contínuo	Manter
ESPECIALISTAS DO SETOR	Parceria com universidades para desenvolvimento de projetos em P&D	Contínuo	Realizar o estudo de viabilidade de implantação de projetos para melhoria da eficiência energética
	Participação em associações	Contínuo	Manter a proximidade com as associações e estar presente nas discussões dos temas abordados
COMUNIDADE EM ÁREA DE INFLUÊNCIA DIRETA	Contato *0800 emergencial exclusivo para a comunidade	Contínuo	Manter o contato ativo
	Grupo de WhatsApp	Sob demanda	Manter a periodicidade
	Ouvidoria -0800	Contínuo	Manter a periodicidade
	Programa de Educação Ambiental Pequeno Guarda Parque	Contínuo	Manter a periodicidade



PÚBLICO	ABORDAGEM DE ENGAJAMENTO	FREQUÊNCIA	METAS
COMUNIDADE GERAL	Publicação de Relatório Socioambiental	Anual	Manter a periodicidade
	Publicação de Relatório Financeiro	Anual	Manter a periodicidade
	Publicação de Relatório de Emissões	Anual	Manter a periodicidade
	Publicação e atualização de notícias e novidades sobre a empresa	Frequente	Manter a periodicidade
	Informações institucionais	Contínuo	Manter a periodicidade
	Transparência e informações no site	Frequente	Manter a periodicidade
	Canal de Denúncias	Contínuo	Manter a periodicidade
IMPRENSA	Disponibilização de assessoria de imprensa especializada para atendimento de demandas de informação	Contínuo	Manter a periodicidade
	Agendamento de entrevistas	Sob demanda	Manter a periodicidade
	Envios de <i>releases</i>	Frequente	Manter a periodicidade

ASSOCIAÇÕES

GRI 2-28

A participação ativa em associações ajuda-nos a trocar experiências, a conhecer cada vez melhor as demandas e expectativas do mercado industrial brasileiro e a 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 é defender os interesses do setor e buscar soluções institucionais para todas as questões que possam impactar a operação ou afetar o equilíbrio econômico-financeiro das termelétricas. Entre os temas em foco na Associação, estão a operação do sistema elétrico; o planejamento do setor; o debate com o Operador do Sistema sobre a operação das usinas conforme suas particularidades técnicas; e a discussão com os agentes reguladores sobre as formas de comercialização de energia elétrica. A Tevisa é membro e participa como associada das reuniões.

SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE GERAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO E TRANSMISSÃO DE ENERGIA DO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO (SINERGES)

Filiado à Federação das Indústrias do Espírito Santo (Fin-des), o Sindicato busca o estabelecimento e fortalecimento de políticas para o setor de energia elétrica e a defesa dos interesses de seus membros. Desde novembro de 2018, a Tevisa, por meio de seu Diretor Técnico, tem participado ativamente como membro da Direção e, desde novembro de 2021, como Diretor-Presidente. Há também

participação do Gerente de Novos Negócios no cargo de Diretor Financeiro.

CONSELHO TEMÁTICO DE INFRAESTRUTURA (COINFRA – INFRAESTRUTURA E ENERGIA)

Parte da Findes, com participação do Diretor Técnico da empresa como um dos conselheiros, o Conselho trabalha na elaboração dos programas de infraestrutura necessários para o fortalecimento da indústria e para o aumento de competitividade, sugerindo e propondo políticas para o desenvolvimento do Estado. Também monitora o desenvolvimento, a implantação e a operação dos projetos de infraestrutura em áreas como logística e energia.

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 empre-

sariado 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 da Tevisa, o Conselho ajuda nas decisões sobre a unidade de conservação. 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), o Instituto Federal do Espírito Santo (Ifes) e a Associação Coletivo Formate. Foi criado em 2018, por meio do Decreto Municipal 241.



MATERIALIDADE

DESTAQUES DE 2022

COMPROMISSOS 2023

A EMPRESA

PRINCIPAIS RESULTADOS

ENGAJAMENTO COM
STAKEHOLDERS

**GOVERNANÇA/
ESTRUTURA**

ÉTICA E TRANSPARÊNCIA

GESTÃO DE RISCOS
E IMPACTOS

PESQUISA E INOVAÇÃO

EMPREGO, CARREIRA,
DIVERSIDADE E EQUIDADE

ÁGUA

RESÍDUOS

COMUNIDADES E
BIODIVERSIDADE

SUMÁRIO GRI

RELATÓRIO DE
SUSTENTABILIDADE
2022

35

GRI 2-9 2-10 2-11 2-12

Governança/Estrutura

ORGANOGRAMA DE ÁREAS

MATERIALIDADE

DESTAQUES DE 2022

COMPROMISSOS 2023

A EMPRESA

PRINCIPAIS RESULTADOS

ENGAJAMENTO COM
STAKEHOLDERS

**GOVERNANÇA/
ESTRUTURA**

ÉTICA E TRANSPARÊNCIA

GESTÃO DE RISCOS
E IMPACTOS

PESQUISA E INOVAÇÃO

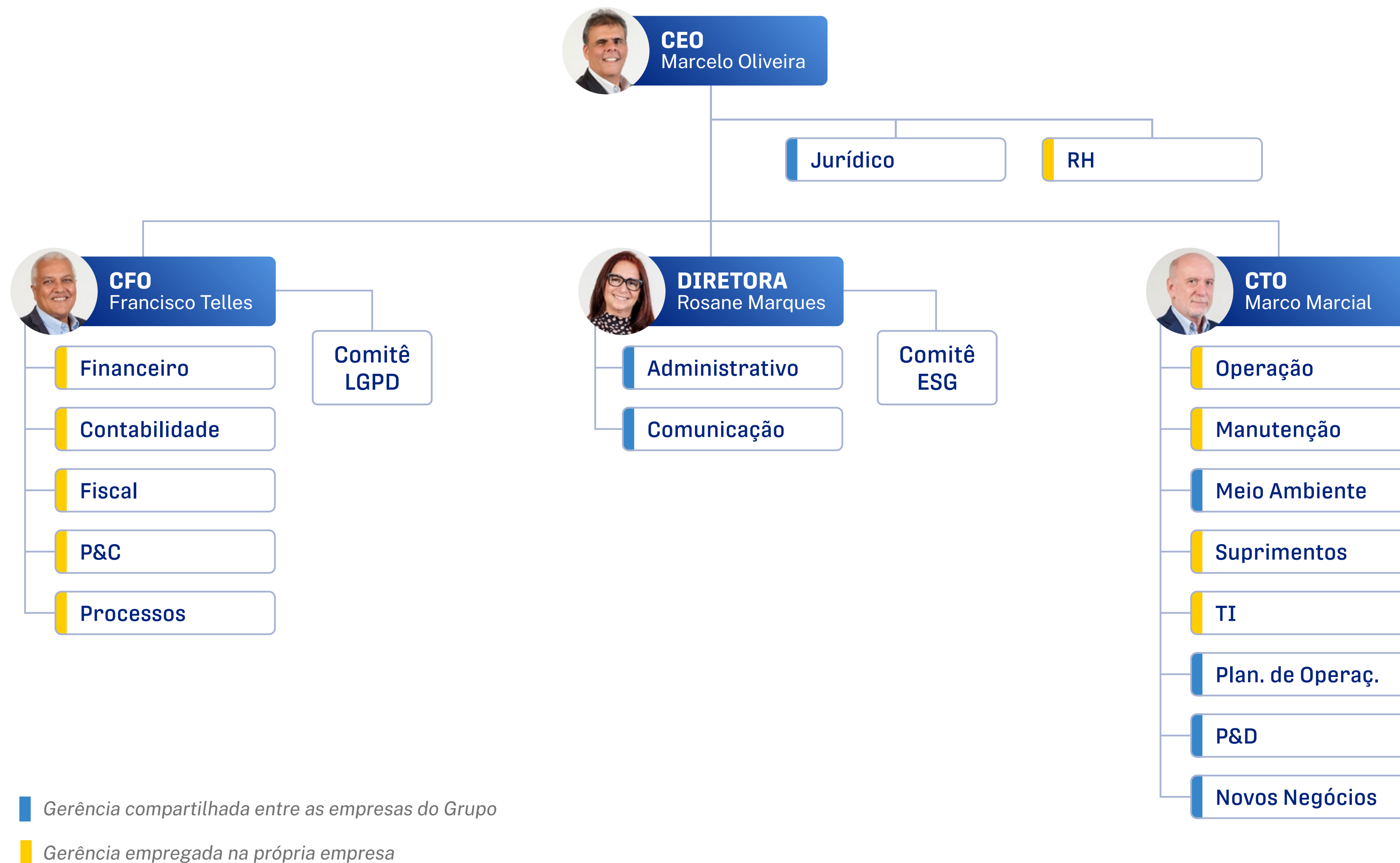
EMPREGO, CARREIRA,
DIVERSIDADE E EQUIDADE

ÁGUA

RESÍDUOS

COMUNIDADES E
BIODIVERSIDADE

SUMÁRIO GRI



A empresa tem como acionista único o BTG Pactual Holding Participações S.A.

Conduta ética e transparente nas relações e respeito aos princípios, regras e leis estabelecidos são a base da governança da Tevisa.

CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO (CA)

Principal responsável por decisões estratégicas da empresa, pela fiscalização do desempenho e pela orientação de políticas econômicas, sociais e ambientais, o Conselho de Administração direciona a Diretoria Executiva; realiza a análise dos indicadores financeiros, balanços e resultados; acompanha as operações e seus impactos ao meio ambiente e comunidades; e monitora a efetividade das ações da segurança no trabalho.

É formado por três integrantes, escolhidos pelo acionista, que são indicados (ou reconduzidos) ao cargo anualmente, quando da realização da Assembleia Geral Ordinária (AGO), geralmente realizada no mês de abril. Em 2022, a composição foi mantida com Rodrigo Santos Coutinho Alves (Presidente) e Igor Vitalino Mendonça, dois executivos do Banco BTG Pactual, e com Marcelo Oliveira, Diretor-Presidente da Tevisa.

COMITÊS

Os comitês de apoio foram formados em 2021. São compostos por profissionais com conhecimento técnico de cada área para assessoramento do Conselho de Administração e da Diretoria Executiva. São consultivos e não possuem poder de deliberação. Em 2022, estes eram os comitês que estavam ativos:

COMITÊ GESTOR DE PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS (CGPDP)

Em atendimento à Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), é composto por um Diretor (*chairman*), pela Coordenadora do SGPI, pelo Gestor de Riscos e por uma Secretária. Tem o dever de resguardar, acompanhar e fazer com que cumpram o *compliance* em toda e qualquer relação que envolva dados sensíveis de empregados e de terceiros.

COMITÊ DE ESG

Composto por uma Diretora, pela Gerente Jurídica, pela Gerente de Recursos Humanos e pela Gerente de Meio Ambiente e Segurança. Tem por objetivo 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.

COMITÊ DE NOVOS NEGÓCIOS

Composto pelo Diretor-Presidente, pelo Diretor Técnico e pelo Gerente de Novos Negócios, tem por meta desenvolver

estudos para novas oportunidades de negócios de geração e transmissão de energia elétrica, identificar possíveis riscos e fraquezas da matriz energética brasileira e colaborar com o planejamento estratégico, contribuindo com a garantia da segurança do Sistema Interligado Nacional (SIN).

COMITÊ DE ÉTICA

Composto pela Diretoria e pela Gerente Jurídica, com apoio das áreas de *compliance* externo e Recursos Humanos, assume como principais atribuições receber e averiguar as denúncias relatadas; aplicar medidas disciplinares cabíveis; assegurar a manutenção do 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 empresa, entre outras responsabilidades.

DIRETORIA EXECUTIVA

Formada por um Diretor-Geral, uma Diretora Administrativa e de Comunicação, um Diretor Financeiro e de Processos e um Diretor Técnico, a Diretoria tem por incumbência planejar e gerir os negócios da empresa. Os executivos cumprem mandatos de três anos, com possibilidade de reeleição. O atual mandato terminará em novembro de 2024.

Observação: algumas funções da Tevisa são executadas por colaboradores vinculados às demais empresas do grupo (Tropicália, Povoação, LGSA e PCH Braço).

ÉTICA E TRANSPARÊNCIA



GRI 2-15 2-23 2-24 2-25 2-26

Ética e Transparência

Boas práticas são pilares no relacionamento da Tevisa com acionistas, colaboradores, fornecedores, prestadores de serviços, comunidades vizinhas e instituições públicas. Por isso, nossa meta é **continuar aprimorando os instrumentos de normatização e a transparência**, com apoio do Comitê de Ética.

Em 2022, foram mantidos os treinamentos e a divulgação interna do **Código de Ética**, revisado com a inclusão e o reforço de temas sensíveis em relação à diversidade e à igualdade de gênero, entre outras questões inerentes aos Direitos Humanos. Todos os novos colaboradores receberam o documento e o treinamento sobre as normativas de conduta e ética da empresa.

O **Canal de Ética**, lançado em 2021, permaneceu ativo 24 horas por dia, sete dias por semana, com atendimento prestado por uma equipe de psicólogos, feito por intermédio de uma empresa independente, especializada e renomada. Além de um 0800 externo, o canal conta com ferramentas *online* como um aplicativo personalizado, todos com garantia de anonimato aos denunciantes.

Para 2023, está prevista uma nova campanha de divulgação do Código de Ética e dos canais de denúncias, além da elaboração de um guia de ética voltado para fornecedores e de uma cartilha sobre direitos dos trabalhadores a ser compartilhada com os terceirizados. Essas e outras ações deverão

compor o Programa de Integridade, a ser estruturado nos próximos dois anos.

COMBATE À CORRUPÇÃO

GRI 3-3 • 205-1 • 205-2 • 205-3

O treinamento do Código de Ética, bem como o documento em si, foi disponibilizado para 100% dos colaboradores da empresa, incluindo supervisores, gerentes e diretores, com a orientação de que é dever de todos comunicar situações de potencial conflito de interesses para a área de *Compliance*.

Também foi mantido o monitoramento de registros do Canal de Denúncias, com avaliações periódicas de riscos, sob o firme propósito e objetivo de minimizar a exposição aos riscos relacionados às diretrizes de comportamento ético, de descumprimento de leis, regulamentos, normas e das práticas anticorrupção. O Canal ficou disponível 24 horas por dia, todos os dias do ano, e nenhuma denúncia foi registrada no período.

Além disso, a Tevisa restringe doações e patrocínios a projetos que estejam ligados ao seu objeto social, devendo este ser, obrigatoriamente, suportado por contrato, aprovado pela Diretoria Colegiada e estar de acordo com as normas do Código de Ética e Conduta, bem como com a legislação aplicada.

As demonstrações financeiras, licenças ambientais e relatórios de acompanhamento permaneceram disponíveis ao público, no [site institucional](#).



**RESPEITO ÀS LEIS E
NORMAS E ÀS PESSOAS
É PREMISSA INEGOCIÁVEL.**

WWW.CONTATOSEGURO.COM.BR
0800 515 2204
A ligação é gratuita. Os canais funcionam 24h por dia.



DEMONSTRAÇÕES FINANCEIRAS



LICENÇAS DE OPERAÇÃO



RELATÓRIO DE IMPACTO AMBIENTAL (RIMA)

Para o ano de 2023, membros da alta direção farão o curso para Conselheiros de Administração, do Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC), com conteúdo programático que inclui pautas de governança e de sustentabilidade, subsidiando ainda mais a tomada de decisão consciente, consistente e responsável.

COMPROMISSOS DE POLÍTICA

GRI 2-23

O ano de 2022 marcou a **integração da Tevisa ao Instituto Rede Brasil do Pacto Global e ao Pacto Global da Organização das Nações Unidas (ONU)**, a maior iniciativa de sustentabilidade corporativa do mundo, com mais de 16 mil participantes em 160 países, e que fornece diretrizes para a promoção do crescimento sustentável e da cidadania, por meio de lideranças corporativas comprometidas e inovadoras.

As organizações que fazem parte do Pacto Global obrigam-se a **seguir Dez Princípios Universais**, derivados da Declaração Universal de Direitos Humanos, da Declaração da Organização Internacional do Trabalho sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, da Declaração do Rio sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento e da Convenção das Nações Unidas Contra a Corrupção.

A participação como signatária no Pacto foi capitaneada pela área ESG, com engajamento da Diretoria e do Conselho de Administração, e reforça o compromisso com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS). O ponto de partida foram o ODS 3, Saúde e Bem-Estar; o ODS 4, Educação de Qualidade; e o ODS 5, Igualdade de Gênero, mas **a meta é ampliar ano a ano os compromissos ESG**.

Paralelamente, foi mantida a **divulgação intensiva do Código de Ética e Conduta**, cuja última versão foi publicada em 2022, após aprovação do Conselho de Administração. O documento, também veiculado no site institucional da empresa, é a principal base de política e compromissos da empresa, com objetivo de estimular e adotar as boas práticas de comportamento ético, bem como cumprir com a legislação vigente, com impacto econômico, social e ambiental positivo para a sociedade em geral e mantendo o relacionamento saudável com a comunidade afetada pelo nosso negócio.

Além disso, os contratos e as ordens de compra contam com cláusula específica sobre o Código de Ética e Conduta para parceiros de negócios.

Com relação à comunicação aos trabalhadores, **são realizados treinamentos dentro da empresa, com uma avaliação de retenção de conhecimento**. No ano de 2022, 100% do efetivo recebeu o treinamento, incluindo a alta governança, sendo 73 colaboradores e três diretores.

A empresa também conta com um Comitê de Ética, que tem como principais atribuições trabalhar políticas para promoção das regras e orientações do Código de Ética e de Conduta; propor aprimoramento do documento, realizando alterações ou revisões, quando necessário; receber e averiguar as denúncias relatadas diretamente ou através do Canal de



CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA



Denúncia; aplicar medidas disciplinares; e monitorar a resolução das deficiências identificadas durante os processos de apuração de denúncias em conformidade com as normativas internas e a legislação aplicável.

A meta para 2023 é a construção da **Política de Segurança da Informação para colaboradores e gestão de TI**.

TRIBUTOS

O planejamento tributário faz parte da estratégia de negócio da Tevisa, com os seus temas gerenciados dentro dos limites de uma forte governança, acordada com a Diretoria e aprovada pelo Conselho de Administração. Consiste em assegurar o **cumprimento da legislação e das normas tributárias aplicáveis**, com adequada coordenação das práticas no âmbito da matéria fiscal, assumindo todas as responsabilidades. Também é prática essencial ao apoio da estratégia empresarial de longo prazo do Grupo, de maneira a evitar riscos e ineficiências fiscais na execução das decisões de negócio.

Os principais processos tributários são revisados por auditoria independente, visando a resguardar o ingresso em políticas tributárias agressivas ou evasivas que possam gerar riscos para a empresa, seguindo os princípios:

a. O cumprimento da legislação e normas tributárias nos distintos Estados e municípios nos quais opera por meio do pagamento dos tributos que resultem exigíveis de acordo com o ordenamento jurídico;



b. A adoção de decisões em matéria tributária, por parte da companhia, com base em uma interpretação razoável da legislação e das normas aplicáveis, em estreita vinculação com sua atividade;

c. A prevenção e redução dos riscos fiscais significativos, cuidando para que a tributação guarde uma relação adequada com a estrutura e localização das atividades,

com os recursos humanos e materiais e com os riscos empresariais;

d. A potencialização de uma relação com as autoridades em matéria tributária, baseada no respeito à lei, lealdade, confiança, profissionalismo, colaboração, reciprocidade e boa-fé, sem prejuízo das legítimas controvérsias que, respeitando os princípios anteriores e em defesa do

interesse social, possam ser geradas com tais autoridades em torno da interpretação da legislação e normas aplicáveis; e

- e. A informação aos órgãos de administração sobre as principais implicações fiscais das operações ou assuntos que se submetam a sua aprovação, quando constituírem um fator relevante para formar sua vontade.

Também foram definidas como diretrizes a serem cumpridas as seguintes normas de boas práticas tributárias:

- a. Não utilizar estruturas de caráter artificial, alheias às atividades próprias da empresa e com a única finalidade de reduzir sua carga tributária nem, em particular, realizar transações com entidades vinculadas por motivações exclusivamente de erosão das bases tributáveis ou de traslado de benefícios a territórios de baixa tributação;
- b. Evitar as estruturas que não sejam totalmente transparentes com as finalidades tributárias pretendidas, entendendo-se por tais aquelas destinadas a impedir o conhecimento por parte das autoridades fiscais competentes do responsável final das atividades ou do titular último dos bens ou direitos implicados;
- c. Providenciar a informação e documentação solicitadas pelas autoridades fiscais competentes no menor prazo possível e com o alcance devido;

- d. Dar conhecimento e discutir adequadamente com as autoridades fiscais todas as questões de fato relevantes das quais tenha conhecimento para instruir, em seu caso, os expedientes de que se trate e potencializar, na medida do razoavelmente possível e sem descaso de uma boa gestão empresarial, os acordos e conformidades no curso dos procedimentos inspetores; e

- e. Colocar à disposição de quem desejar os canais de denúncia necessários que permitam comunicar condutas que possam implicar alguma irregularidade ou algum ato contrário ao legalmente previsto ou às normas de atuação estabelecidas no Código de Ética, incluindo matérias fiscais.

Para garantir eficiência, o processo de gestão de riscos fiscais é comunicado e integrado em toda a organização, com treinamentos desenhados e ofertados de acordo com as demandas, baseadas nos perfis e competências necessários para o alcance de nossas diretrizes estratégicas. A implementação do Código de Ética e do Canal de Denúncias independente também é ferramenta de prevenção e redução dos riscos fiscais significativos, bem como de outros riscos empresariais.

Também estamos comprometidos, além de pagar todos os tributos legalmente devidos, em manter em dia as declarações tributárias e disponibilizar com agilidade a documentação solicitada pelos órgãos competentes, bem como as requisições das autoridades fiscais, mantendo um relacionamento profissional ético e respeitoso, mesmo em tratativas de discordâncias sobre interpretação de leis tributárias.





GRI 2-13 2-15 2-16 2-25

Gestão de Riscos e Impactos

A gestão da Tevisa é acompanhada por um *compliance* bem estruturado, com **promoção do avanço da Agenda ESG**, debate de estruturação de políticas e programas focados na sustentabilidade e acompanhamento do mais alto órgão da empresa em pautas de segurança energética e alterações de normas regulatórias sensíveis ao negócio.

O time interno da empresa passa por **treinamentos operacionais obrigatórios**, sob gerenciamento do Departamento de Segurança, Saúde e Meio Ambiente (SSMA) e em conformidade com a legislação vigente.

As operações, além de serem cobertas por **seguros que garantem proteção financeira**, são amparadas por manutenções de equipamentos programadas e periódicas, rigorosamente em consonância com as melhores práticas da indústria. O Programa de Manutenção permite a otimização da gestão dos ativos com a elaboração de planos de manutenção, relatórios de avaliação das condições dos equipamentos e controle de ocorrências, com contratação ágil de serviços corretivos.

Para garantir a integridade dos bens, a Tevisa contrata e mantém em vigor o Seguro de Riscos Operacionais. Essa modalidade abrange todos os danos materiais e perdas causadas aos bens segurados, sendo considerada uma cobertura “all risks”. Atualmente, a seguradora detentora do risco operacional da empresa é a Tokio Marine Seguradora S.A. A vigência é anual. O Valor em Risco Declarado (VRD) chega a R\$ 90.859.441,03, e o Limite Máximo de Indenização (LMI), a R\$ 90.859.441,03.



A cobertura desta apólice somente se aplica ao local definido abaixo:



USINA TERMELÉTRICA VIANA
Estrada de Rodagem, s/nº,
Parque Industrial Viana, Viana/ES.

Para garantir a proteção em situações de danos materiais e corporais a terceiros, a Tevisa contratou o Seguro de Responsabilidade Civil Geral, que oferece coberturas contra di-

versos tipos de prejuízos e danos aos quais uma empresa está sujeita. Entre os principais, estão os danos materiais, corporais, morais e estéticos causados a terceiros, decorrentes de um acidente no qual a responsabilidade possa ser atribuída ao segurado. Atualmente, a seguradora detentora desse risco é a Axa Seguros S.A. A vigência é anual, e o Limite Máximo de Garantia (LMG) é de R\$ 6.000.000,00.

A empresa possui também o Seguro D&O (*Directors & Officers*). Essa modalidade visa a garantir a tranquilidade e proteção para executivos e administradores de empresas,

auxiliando na prevenção desses riscos e garantindo cobertura para processos judiciais, administrativos ou arbitrais relacionados a atos de gestão dos executivos. Atualmente, a seguradora detentora desse risco é a Fator Seguradora. A vigência é anual, e a LMG chega a R\$ 25.000.000,00.

Em relação ao meio ambiente, a empresa é assegurada pela RC Ambiental. Essa apólice garante o ressarcimento em casos de danos ao meio ambiente provocados pelo segurado. Atualmente a seguradora detentora desse risco é a Starr International Brasil Seguradora S.A. A vigência é anual, e LMG é de R\$ 20.000.000,00.

Além dos seguros citados anteriormente, há ainda os seguros para os veículos e o Seguro de Responsabilidade Civil Geral (RCG) para o escritório do Rio de Janeiro.

SEGURANÇA DE DADOS

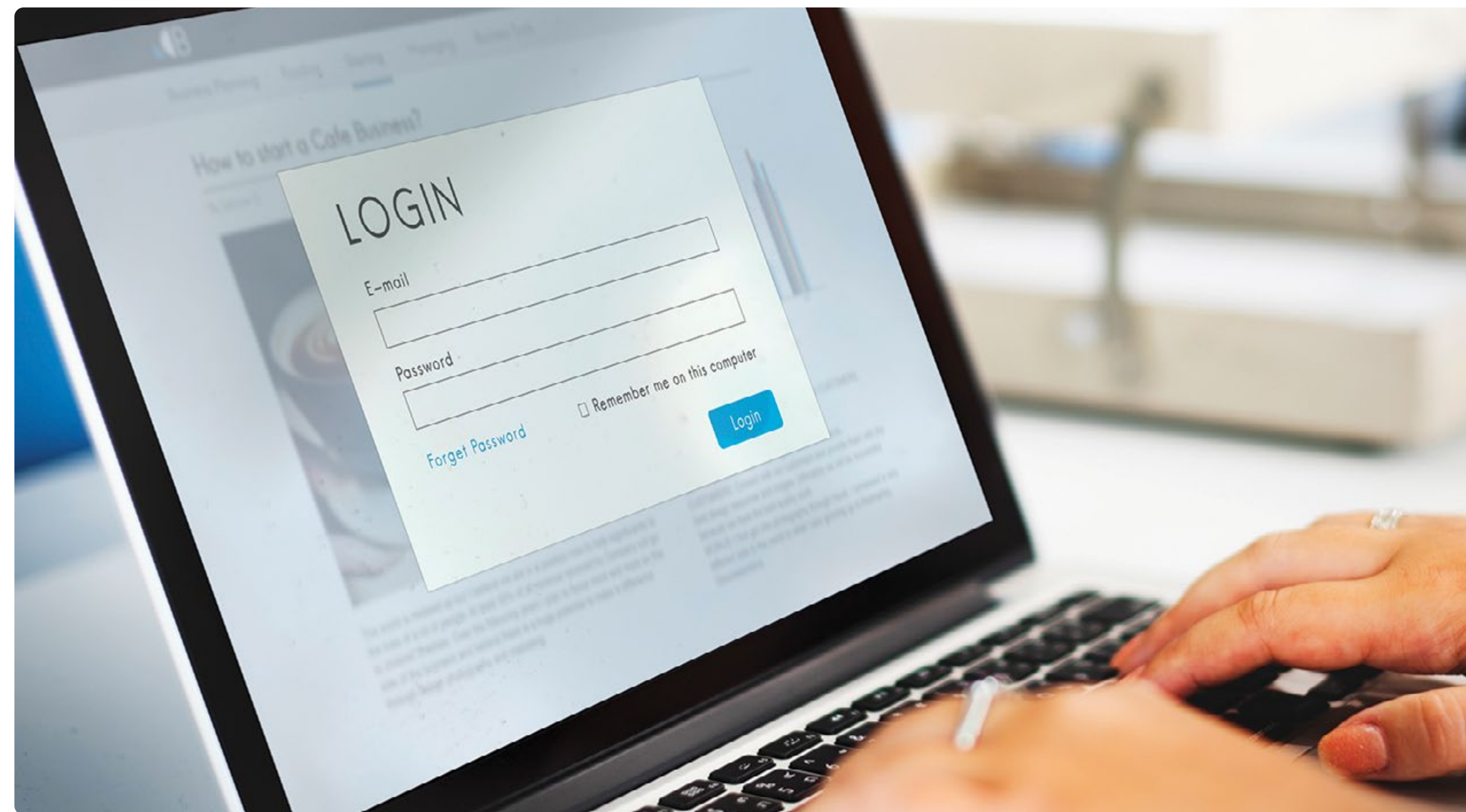
A Tevisa conta com um setor específico para as atividades relacionadas à Tecnologia da Informação (TI) e um time de profissionais especializados que garante o cumprimento de diretrizes e normas para **proteção de dados** e busca **inovação e aprimoramento** dos sistemas de segurança, dia a dia.

Todos os e-mails corporativos possuem criptografia entre os usuários, e os nossos servidores adotam o padrão da Microsoft do protocolo Exchange-MAPI. 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.

Há **proteção e rastreabilidade** de acesso aos sistemas e dados da rede e um sistema *Enterprise Resource Planning* (ERP), colaborando para a eficiência na atualização e consulta de dados referente à gestão empresarial.

Para 2023, estão previstas as elaborações de documentos referentes aos procedimentos que deverão ser seguidos em casos de incidentes, otimizando a gestão de riscos neste tópico.



LGPD

A Tevisa entende a importância da privacidade e da proteção e segurança das informações e dados pessoais sob sua responsabilidade e está ajustando os processos para garantir a conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD).

Em 2022, foi realizado um levantamento de dados, em conjunto com uma consultoria especializada. Foram traçados, ainda, planos de ação e produzida a documentação neces-

sária para adequação à Lei. Iniciou-se a adoção de medidas e mecanismos preventivos para melhoria da segurança e da privacidade dos dados. No plano, destacou-se o compromisso da contratação de um profissional Data Protection Officer (DPO), em 2023.

Em 2022, não foram registradas queixas de violação da privacidade de dados na Tevisa.

CONTROLE DAS EMISSÕES ATMOSFÉRICAS

GRI 305-1 • 305-2 • 305-4 • 305-6 • 305-7

As emissões de poluentes atmosféricos, em especial os gases de efeito estufa (GEE), são tema de alta relevância nos debates mundiais, sendo que a queima de combustíveis fósseis é uma das principais fontes. No Brasil, apesar de a principal fonte na matriz energética ser hidroelétrica, as termelétricas ainda têm um papel fundamental na segurança do Sistema Interligado Nacional (SIN), especialmente pela flexibilidade operacional.

A Tevisa opera na geração de energia elétrica a partir da queima de combustíveis fósseis em motogeradores estacionários. No ano de 2022, a empresa teve seu parque gerador ampliado, com a entrada em operação de quatro novos motogeradores, sendo essa expansão denominada UTE Viana 1. Portanto, a Tevisa passou a operar com dois tipos de combustível, ficando assim estipulado:

- a. A UTE Viana, com 174,6 MW de potência instalada, utiliza óleo combustível com baixo teor de enxofre (OCB1) e opera sob demanda do Operador Nacional do Sistema Elétrico (ONS).
- b. A UTE Viana 1, com 37,5 MW de potência instalada, utiliza o gás natural como insumo energético. Entrou em operação em julho de 2022 e trabalhará de forma ininterrupta até dezembro de 2025, conforme condições estabelecidas no contrato com a Câmara de Comercialização de Energia Elétrica (CCEE).

As emissões provenientes dessas operações são monitoradas para verificar o atendimento aos requisitos legais estabelecidos nas licenças ambientais e na legislação aplicável. Os principais poluentes atmosféricos envolvidos na queima do óleo combustível são as frações de material particulado (MP), óxidos de nitrogênio (NOx), óxidos de enxofre (SOx) e monóxido de carbono (CO), enquanto que a queima de gás natural resulta em emissões significativamente inferiores quando comparadas ao óleo combustível, tendo como principal poluente emitido os óxidos de nitrogênio (NOx).

Nesse aspecto, é importante destacar que, além do monitoramento das emissões atmosféricas em suas chaminés, a empresa executa o monitoramento da qualidade do ar na sua área de influência, utilizando para isso uma estação automática de monitoramento da qualidade do ar.

A UTE Viana foi despachada para operar em 2022 apenas no início do ano e durante 151 horas. Após esse tempo, per-



maneceu sem gerar energia, mas à disposição do ONS, até o final do período coberto por este relatório. Essa redução na quantidade de horas de operação influenciou diretamente a queda brusca de emissões em relação ao mesmo período de 2021, quando foi registrada a crise hídrica classificada pelo Ministério de Minas e Energia (MME) como a maior dos últimos 91 anos.

Já a UTE Viana 1, em razão das condições contratuais estabelecidas no Procedimento Competitivo Simplificado (PCS), realizado pela Agência Nacional de Energia Elétrica (Aneel) em outubro de 2021, entrou em operação e se mantém ativa desde julho de 2022. Suas emissões, contudo, são significativamente menores em relação à UTE Viana, uma vez que o seu combustível é o gás natural.

INVENTÁRIO

Em alinhamento às condicionantes das licenças ambientais emitidas para operação das unidades, as emissões atmosféricas de poluentes e o monitoramento da qualidade do ar são, atualmente, reportados ao órgão licenciador na frequência nelas definida, atestando a conformidade das operações da empresa perante os requisitos estabelecidos na legislação aplicável.

No que tange às emissões de gases de efeito estufa, não há obrigação da realização do inventário para a usina a óleo combustível; para a usina a gás natural, a frequência foi definida como bianual.

Entretanto, a Tevisa, para dar transparência aos dados gerados, decidiu elaborar o inventário de gases de efeito estufa com periodicidade anual. Para isso, conta em sua equipe técnica com profissional sênior em qualidade do ar para uniformização da metodologia de elaboração do inventário de fontes.

EMISSÃO DE GASES POLUENTES

No **Gráfico 1**, é apresentado o comportamento das emissões de poluentes atmosféricos nas operações das unidades a óleo combustível e gás natural para os anos de 2021 e 2022.

No **Gráfico 2**, são apresentadas as emissões específicas de poluentes por unidade de energia gerada. Pode-se notar a influência de cada combustível nas emissões atmosféricas, sendo as emissões provenientes da queima do gás natural significativamente inferiores àquelas resultantes da quei-

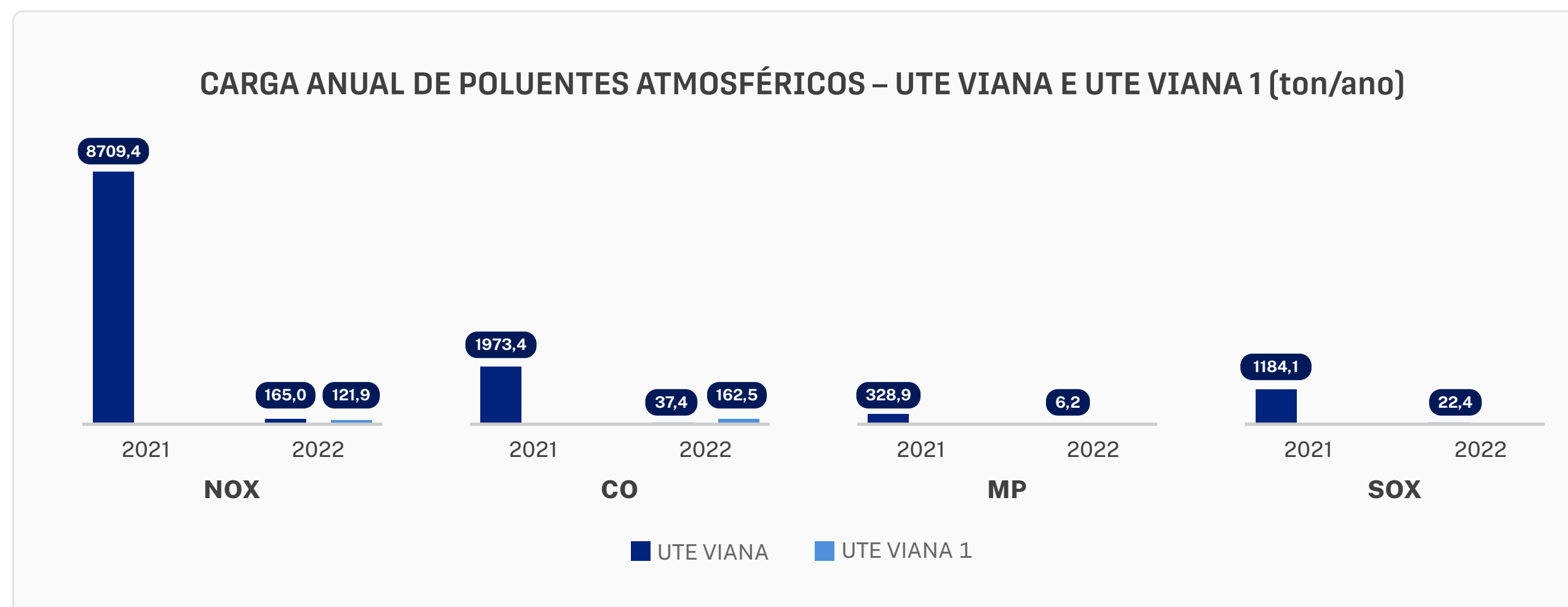


Gráfico 1 • Emissão anual de poluentes na UTE Viana e UTE Viana 1.

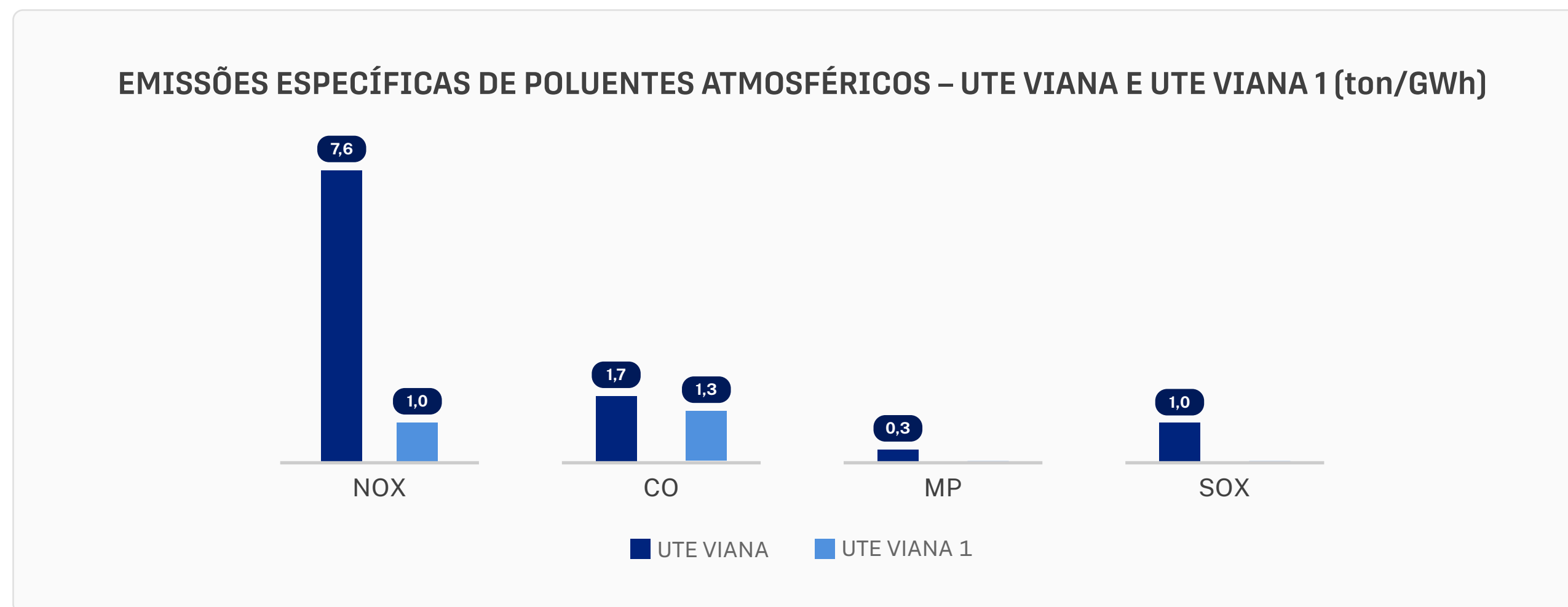


Gráfico 2 • Emissões específicas de poluentes por GWh de energia gerada.

ma de óleo combustível, especialmente para os óxidos de nitrogênio.

EMISSÃO GASES DE EFEITO ESTUFA

Para estimativa das emissões de gases de efeito estufa, foi adotada a metodologia do Programa Brasileiro GHG Protocol para realização dos Inventários de GEE. Desenvolvida pelo FGVces e WRI, em parceria com o Ministério do Meio Ambiente, o Conselho Empresarial Brasileiro para o Desenvolvimento Sustentável (CEBDS), o *World Business Council for Sustainable Development* (WBCSD) e 27 empresas fundadoras, a metodologia foi considerada a mais adequada para o compilamento dos dados.

O **Gráfico 3** apresenta o comportamento das emissões de GEE para os anos de 2021 e 2022 em toneladas equivalentes de dióxido de carbono (tCO₂e).

Destaca-se que, no ano de 2022, a UTE Viana realizou despacho elétrico por apenas 151 horas, enquanto que no ano de 2021 foram 7.125 horas de operação, o que explica o comportamento visualizado no Gráfico 4. Já a UTE Viana 1 iniciou suas operações na segunda quinzena de julho de 2022.

No **Gráfico 4**, pode-se verificar o comportamento das emissões de GEE, considerando o somatório dos dois escopos, em relação à geração de energia elétrica.

Importante ressaltar que o cômputo das emissões foi realizado utilizando a metodologia do Programa Brasileiro GHG Protocol, que considera fatores de emissão de GEE padrão,

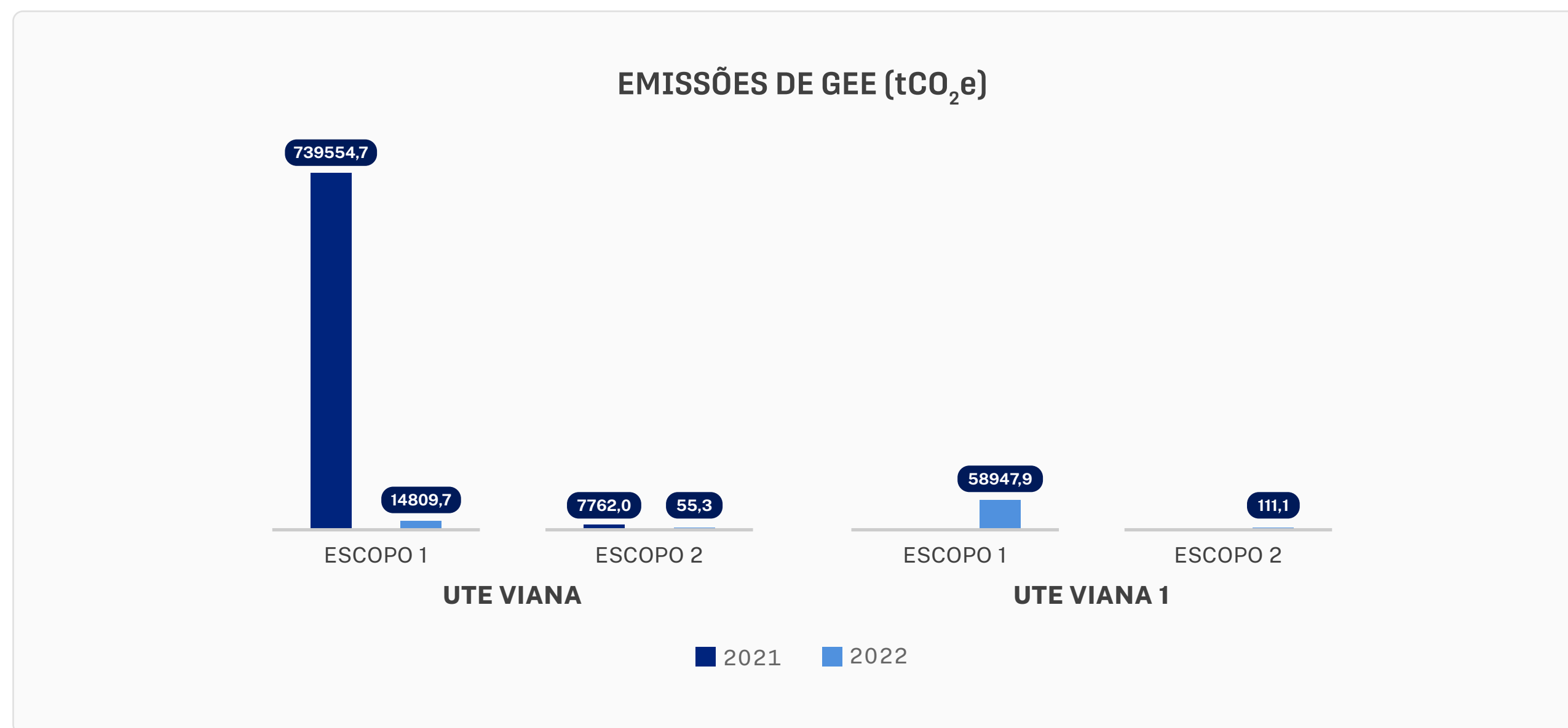


Gráfico 3 • Emissões de gases de efeito estufa para os escopos 1 e 2.

refletindo a média das emissões das atividades de um mesmo segmento. Para os próximos inventários, pretendem-se o desenvolvimento e a utilização de fatores de emissão personalizados para a realidade das operações da UTE Viana e da UTE Viana 1, aprimorando assim a representatividade do relato das emissões da empresa.

Em relação às emissões de gases de efeito estufa, vale destacar que ainda não existe regulamentação específica que estabeleça limites ou metas a serem observados. No entanto, a Tevisa utiliza equipamentos com alta eficiência energética e busca a melhoria contínua em seus processos a fim de reduzir o impacto de suas emissões.

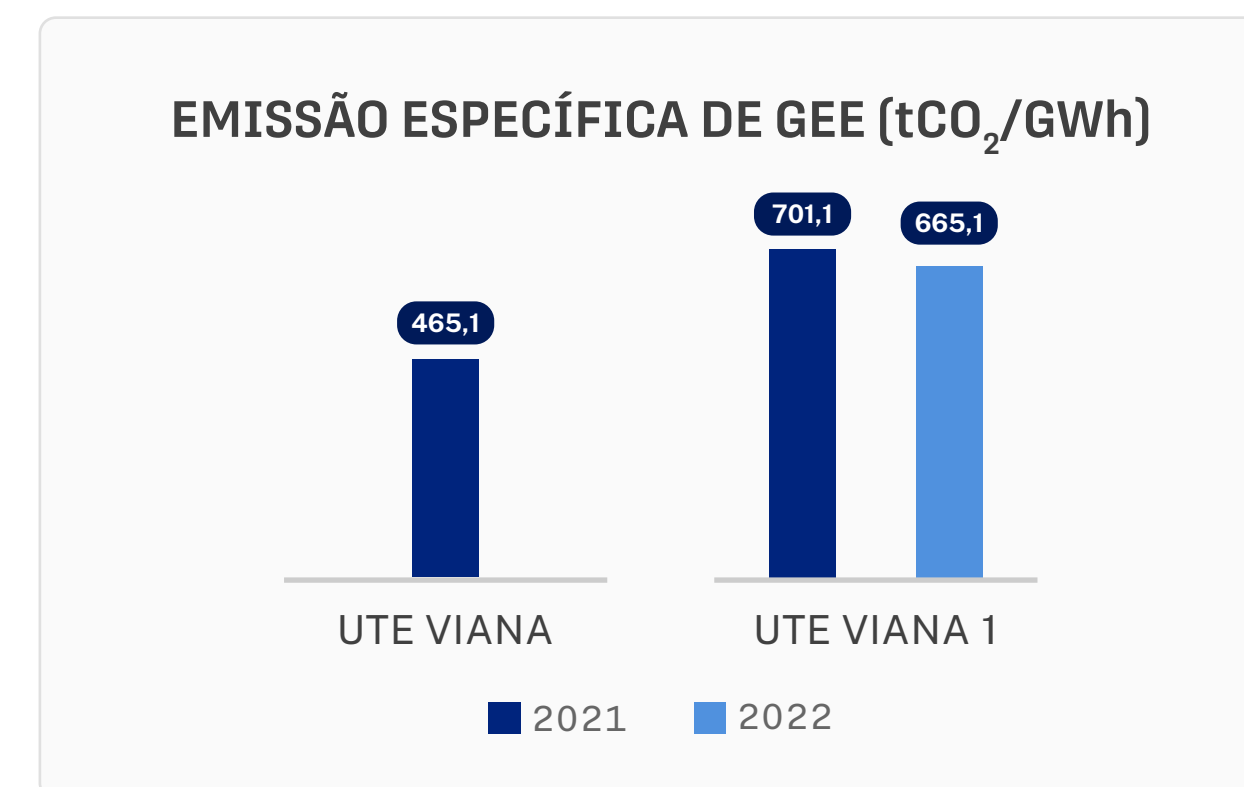


Gráfico 4 • Emissão específica de GEE em função da energia elétrica gerada.

PRINCIPAIS RISCOS DAS MUDANÇAS CLIMÁTICAS NO NEGÓCIO

GRI 305-5

O Acordo de Paris, assinado em 2015, estabeleceu que cada país signatário tenha metas de redução de emissão de gases de efeito estufa (GEE), chamadas de Contribuição Nacionalmente Determinada (NDC, na sigla em inglês).

A NDC brasileira de 2015 estipula que o Brasil diminua suas emissões em 37% até 2025 e em 43% até 2030, em relação às propagações de 2005. Além disso, em 2021, o Brasil ainda se comprometeu a ampliar sua ambição para 50% de redução até 2030 e alcançar emissões líquidas neutras até 2050, ou seja, tudo que o país emitir deverá ser compensado com fontes de captura de carbono, como plantio de florestas, recuperação de biomas ou outras tecnologias.

A redução de emissões pelas termelétricas tem um papel importante para o atingimento dessas metas.

O perfil de operação de termelétricas de ciclo aberto como a UTE Viana está sendo alterado, conforme planejamento do setor executado pela Empresa de Pesquisas Energéticas (EPE), sem previsão de operação na base do sistema, mas por um número menor de horas por ano, com o despacho ocorrendo em situações de baixa geração renovável, ou nos períodos de ponta de carga.

Em que pese não terem sido estabelecidas obrigações para as termelétricas adotarem medidas visando à compensação de emissão de gases de efeito estufa, a empresa está atenta

às potenciais mudanças que porventura venham a impactar sua operação.

Espera-se que a Tevisa assine em 2023 o contrato de reserva de capacidade (CRCAP) para o período de julho de 2026 a junho de 2041, a óleo combustível, que não prevê compensação para emissão de CO₂, mas não se descarta que medidas compulsórias ou mesmo voluntárias venham a ser adotadas, com o intuito de mitigar as emissões, cerca de 50% maiores em relação às do gás natural.

Há forte probabilidade de a política energética do país não considerar mais a contratação de térmicas a óleo em futuros leilões, o que forçosamente levará a UTE Viana a buscar combustíveis e/ou tecnologias alternativas para a continuidade de sua operação, ao término do CRCAP.

MONITORAMENTO DA QUALIDADE DO AR

Seguindo as diretrizes do órgão estadual de meio ambiente e com base em estudos técnicos, a Tevisa definiu o local para a instalação de sua **estação de qualidade do ar**. A estrutura será implantada na comunidade de Vale do Sol, em Viana.

Em 2023, espera-se que o processo de instalação seja concluído e que a estação entre em efetiva operação. O objetivo é exercer **vigilância contínua sobre a qualidade do ar** na área de influência direta das operações da empresa, observando o atendimento dos padrões de qualidade vigentes.

Conforme a Resolução do Conselho Nacional do Meio Ambiente (Conama) n° 491, de 19 de novembro de 2018, poluente atmosférico pode ser definido como qualquer forma de matéria em quantidade, concentração, tempo ou outras características que tornem ou possam tornar o ar impróprio ou nocivo à saúde, inconveniente ao bem-estar público, danoso aos materiais, à fauna e à flora ou prejudicial à segurança, ao uso e gozo da propriedade ou às atividades normais da comunidade. Essa mesma normativa estabelece os Padrões de Qualidade do Ar a serem observados para resguardar o



meio ambiente e a saúde da população. No Estado do Espírito Santo, tais padrões estão elencados no Decreto Estadual 3463-R, de 2013.

A Estação de Medição da Qualidade do Ar reúne o que existe

de mais moderno para mensuração dos poluentes na atmosfera, além de atender às certificações nacionais e internacionais sobre o assunto. Esses equipamentos coletam, analisam e registram, de forma automática, a concentração de poluentes na atmosfera.

▶ PRINCIPAIS POLUENTES MONITORADOS

DIÓXIDO DE ENXOFRE (SO₂): a emissão está ligada ao uso de combustível fóssil, tanto em veículos quanto em indústrias.

OZÔNIO (O₃): quando as moléculas de O₃ se formam próximas ao solo, ele pode ser um poluente tóxico.

MONÓXIDO DE CARBONO (CO): emitida por

combustão em fontes móveis, motores a gasolina, diesel ou álcool e também em fontes fixas industriais.

DIÓXIDO DE NITROGÊNIO (NO₂): ligado à formação do ozônio e da chuva ácida.

PARTÍCULAS INALÁVEIS (PI ou PM10): pó e poeira de indústrias são exemplos.

PARTÍCULAS TOTAIS EM SUSPENSÃO (PTS)

FUMAÇA

▶ LEIS REFERENTES A EMISSÕES

LEI ESTADUAL ES Nº 9.531, DE 2010

Institui a Política Estadual de Mudanças Climáticas - PEMC, contendo seus objetivos, princípios e instrumentos de aplicação.

[↗ ACESSAR](#)

LEI Nº 12.187, DE 29 DE DEZEMBRO DE 2009

Institui a Política Nacional sobre Mudança do Clima - PNMC e dá outras providências.

[↗ ACESSAR](#)

PORTARIA NORMATIVA Nº 348, DE 14/03/90 (IBAMA)

Estabelece os padrões nacionais de qualidade do ar e os respectivos métodos de referência.

[↗ ACESSAR](#)

MONITORAMENTO DOS NÍVEIS DE PRESSÃO SONORA

O acompanhamento dos níveis de pressão sonora, popularmente conhecidos como níveis de ruído, na área de influência direta das operações da Tevisa é feito por **estação automática de monitoramento de ruído**. A estação está localizada na comunidade de Areinha, no ponto mais próximo à área da Tevisa. Os níveis de ruído são medidos e registrados de forma contínua. A partir desses registros, são geradas todas as métricas que serão comparadas com a legislação vigente. Com efeito, no ano de 2022, não foram registradas ultrapassagens aos critérios estabelecidos pela norma técnica NBR ABNT 10.151:2019.

Além disso, a empresa mantém canal 0800 para recebimento de reclamações da comunidade circunvizinha sobre este ou outros aspectos ambientais, sendo que no ano de 2022 **não foram registradas reclamações a respeito dos níveis de pressão sonora**.

Importante destacar que, quando existentes, as reclamações são tratadas individualmente, com a execução de medições pontuais de pressão sonora no local da queixa e, quando necessário, são executadas as ações pertinentes para resolução do problema.

MATERIALIDADE

DESTAQUES DE 2022

COMPROMISSOS 2023

A EMPRESA

PRINCIPAIS RESULTADOS

ENGAJAMENTO COM
STAKEHOLDERS

GOVERNANÇA/
ESTRUTURA

ÉTICA E TRANSPARÊNCIA

GESTÃO DE RISCOS
E IMPACTOS

PESQUISA E INOVAÇÃO

EMPREGO, CARREIRA,
DIVERSIDADE E EQUIDADE

ÁGUA

RESÍDUOS

COMUNIDADES E
BIODIVERSIDADE

SUMÁRIO GRI

**RELATÓRIO DE
SUSTENTABILIDADE
2022**



Pesquisa e Inovação

Assim como outras empresas do Grupo (Tropicália, Linhares Geração e Povoação Energia), a Tevisa faz parte do Programa Gestão P&D, cujo objetivo é promover eficiência na gestão dos recursos empregados, por meio da prospecção de novos projetos de pesquisa, especialmente de eficiência energética, além de ampliar a participação em debates sobre pesquisa, desenvolvimento e inovação relacionados ao setor elétrico, atuando de forma colaborativa e buscando cooperar no enfrentamento das mudanças climáticas, um dos maiores desafios da sociedade.

O interesse do Grupo é colaborar com o **desenvolvimento de projetos e pesquisas** que tenham sintonia com as diretrizes estabelecidas pela Agência Nacional de Energia Elétrica (Aneel) e com os seguintes temas estratégicos: sistema de armazenamento de energia, hidrogênio, eletrificação da economia, energias renováveis, meio ambiente e mudanças climáticas.

EMISSÕES DE CO₂

O projeto de pesquisa tem como objetivo explorar a viabilidade e os benefícios da conversão de motores geradores de grande porte de óleo combustível para gás natural, com a adição de pequenas quantidades de hidrogênio na pré-câmara de combustão. O uso do hidrogênio tem como foco melhorar a ignição da mistura na câmara principal, a qual utilizará o gás natural como combustível. É prevista a conversão de um dos 20 cilindros de uma das unidades geradoras a óleo, o qual será utilizado para validação experimental e correlação com estudos teóricos.

PARTICIPAÇÃO FINANCEIRA DAS EMPRESAS DO GRUPO

PROGRAMA P&D ANEEL - VALORES APROXIMADOS 2022 (R\$)					
	TEVISA	LINHARES	POVOAÇÃO	TROPICÁLIA	TOTAL
MME	769.000,00	991.000,00	870.000,00	197.000,00	
FNDCT	1.539.000,00	1.983.000,00	1.741.000,00	394.000,00	
P&D	1.539.000,00	1.983.000,00	1.741.000,00	394.000,00	5.657.000,00
Total	3.847.000,00	4.957.000,00	4.352.000,00	985.000,00	
TOTAL GERAL GRUPO	14.141.000,00				

No valor indicado acima para P&D, está incluso o percentual de pagamento CDE (30% do montante de P&D), cuja obrigatoriedade encerra-se em dez/2025.

Embora a conversão para gás natural possa ter implicações positivas na redução das emissões de CO₂ em comparação com o uso de óleo combustível, é incipiente mensurar os impactos desta diminuição, uma vez que o projeto está em fase inicial e não foram realizados os devidos estudos para avaliar plenamente os impactos ambientais e eficácia da conversão.

Em 2023, está previsto o início efetivo do programa de pesquisas. Os testes práticos devem ocorrer em 2024.

CRATOS

O Cratos (*Chiller as Recovery Alternative Technology for Optimization of System*) é uma das grandes apostas do Grupo na área de P&D. O sistema térmico experimental foi criado com o propósito de aproveitar parte do calor rejeitado por

um motor de combustão interna a gás natural de grande porte. Ocorreram diversos testes computacionais e, em outubro de 2022, foram instalados equipamentos piloto, em uma das 24 Unidades Geradoras (UG01) da UTE LORM, da Linhares Geração S.A. A meta é que os testes de performance sejam iniciados e concluídos no segundo trimestre de 2023.

Executado em parceria com a Universidade Federal do Espírito Santo (Ufes) e com apoio de professores do Instituto Mauá de Tecnologia (IMT), o projeto faz parte do Programa de Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação (PROP&D), estabelecido pela Aneel (Lei nº 9.991, de 24 de julho de 2000) com compromissos mensais definidos a partir de percentual fixo da receita operacional líquida (ROL). O investimento previsto é de aproximadamente R\$ 8 milhões, compartilhado entre duas empresas do Grupo: Tevisa e Linhares Geração.



GRI 3-3 405-1 405-2

Emprego, Carreira, Diversidade e Equidade

Com **62 empregados trabalhando nas operações**, a Tevisa conta com um quadro de 13 colaboradores no escritório do Rio de Janeiro, sendo um homem e 12 mulheres; e 49 no Espírito Santo, dos quais 43 são homens e seis são mulheres.

Do total de empregados do gênero masculino, 27 declararam-se brancos; 13, pardos; três, pretos; e um, indígena. Entre o gênero feminino, 12 declararam-se brancas; cinco, par-

das; e uma, preta. No geral, 80,5% ocupam a faixa etária de 30 a 50 anos; 8,5% têm menos de 30 anos e 11% possuem mais de 50 anos.

No período, ocorreram a contratação de sete novos funcionários homens, para o Espírito Santo, e o desligamento de três homens e uma mulher na mesma região, o que aumentou em 3% o número de contratados e gerou um *turnover* de 10,83%.

Todas as relações de trabalho **estão em conformidade com a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**, marco legal que estabelece as normas regulatórias para as relações individuais e coletivas de trabalho no Brasil. A carga horária definida é integral (44h semanais) para os cargos administrativos e estipula turnos de 12h de trabalho para 36h de descanso nos casos de plantão operacional.



O Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) é firmado com o sindicato dos trabalhadores de energia, o Sinergia-ES. Na edição 2022/2023, os salários foram reajustados em 10,54% e o vale-alimentação, em 11,11%. O piso salarial foi fechado em R\$ 1.562,07 e os auxílios creche e material escolar, em R\$ 1.050,00. Quanto à PLR 2022, foi acordado que os/as trabalhadores/as receberão até dois salários-base como participação nos lucros e resultados.

Também foram acordadas duas novas cláusulas: a opção de adiantamento da primeira parcela do 13º salário para pagamento com as férias do trabalhador e o Auxílio-Dependente Especial, que prevê pagamento mensal de 70% do piso salarial aos que tenham filhos portadores de necessidades especiais. As demais cláusulas do ACT foram mantidas.

As gerências estão divididas com quatro mulheres na administrativa e quatro homens no operacional. Na liderança maior, a empresa possui um homem pardo na Presidência e dois homens brancos na Diretoria Operacional e na Administrativa, todos com mais de 50 anos.

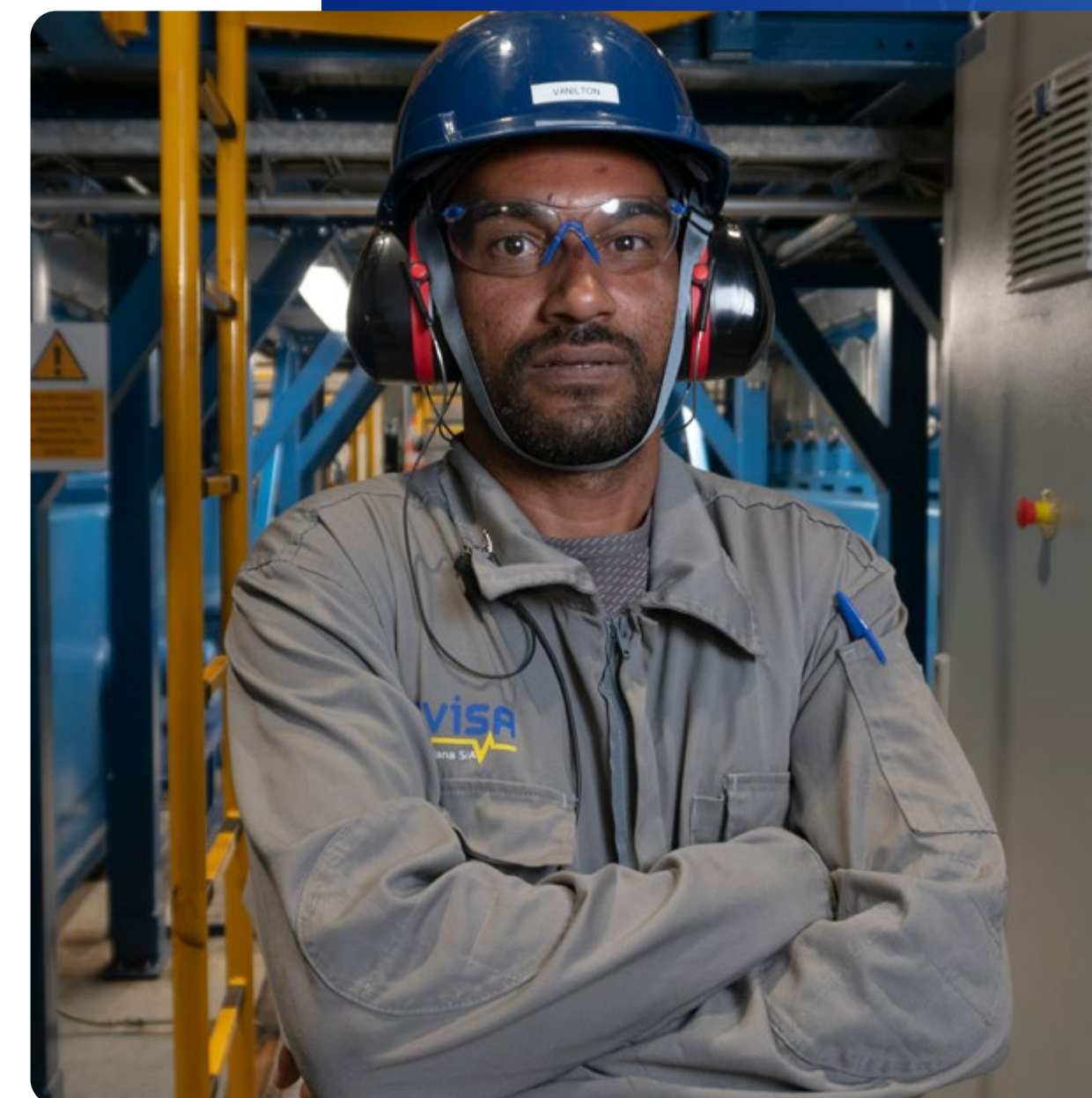
A Tevisa tem o compromisso de oferecer **igual oportunidade de crescimento na carreira para homens e mulheres**, com salários equiparados. Busca sempre a inclusão, é contra a discriminação e ajuda a promover e propagar esses princípios de diversidade e equidade. O Plano de Cargos e Salários, que define 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.

PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

Em nossa organização, todos os cargos são classificados nos **níveis júnior, pleno, sênior e especialista**, levando em consideração o nível de instrução, qualificação e experiência profissional dos trabalhadores. As promoções dentro de uma mesma função (nível horizontal) são realizadas em critérios como resultados acima da média na Avaliação de Desempenho, que consideram como competências de capacitação no cargo e tempo de atuação na função.

É importante ressaltar que não há exigências relacionadas ao sexo ou raça para ocupar qualquer cargo na organização. Nossa política de recursos humanos é **baseada na igualdade de oportunidades**, valorizando o mérito e as habilidades individuais, independentemente de características pessoais como gênero ou raça.

A busca é promover um ambiente de trabalho que valorize e respeite as diferenças individuais. Nossa prioridade é garan-



tir um ambiente profissional justo, no qual cada colaborador tenha a oportunidade de desenvolver seu potencial e contribuir para o sucesso da organização.

NÍVEL	JÚNIOR	PLENO	SÊNIOR	ESPECIALISTA
DESCRIÇÃO	Executar as atividades de apoio a área com supervisão. Média de 02 anos nesta faixa.	Executar as atividades do cargo, prestando apoio aos pares. Média de 02 anos nesta faixa.	Domínio de todas as atividades relacionadas ao cargo. Estar cursando pós-graduação na área, com responsabilidades maiores como acesso a bancos. Média de 03 anos na função.	Concluir pós-graduação/MBA na área. Desenvolver liderança. Inglês intermediário. Ter total domínio das atividades da função.

+ QUE RESPEITO

Em 2022, o + Que Respeito iniciou uma campanha para melhorar o conhecimento sobre os **direitos das mulheres**, trazendo concurso para engajar os colaboradores na escolha do nome e *slogan* da campanha, palestras com especialistas, debates e compartilhamento de informativos por meio de mensagens eletrônicas e disponibilizando para o público em geral, através do canal do YouTube, *lives* abertas que atingiram cerca de 250 visualizações.

Também foi alvo de conscientização o **Transtorno do Espectro Autista** (TEA). Com a campanha “Autismo. Compreenda, respeite e acolha”, atrelada ao Abril Azul, foram abordados temas como a importância da intervenção precoce, a experiência de profissionais do Grupo como pais de pessoas com

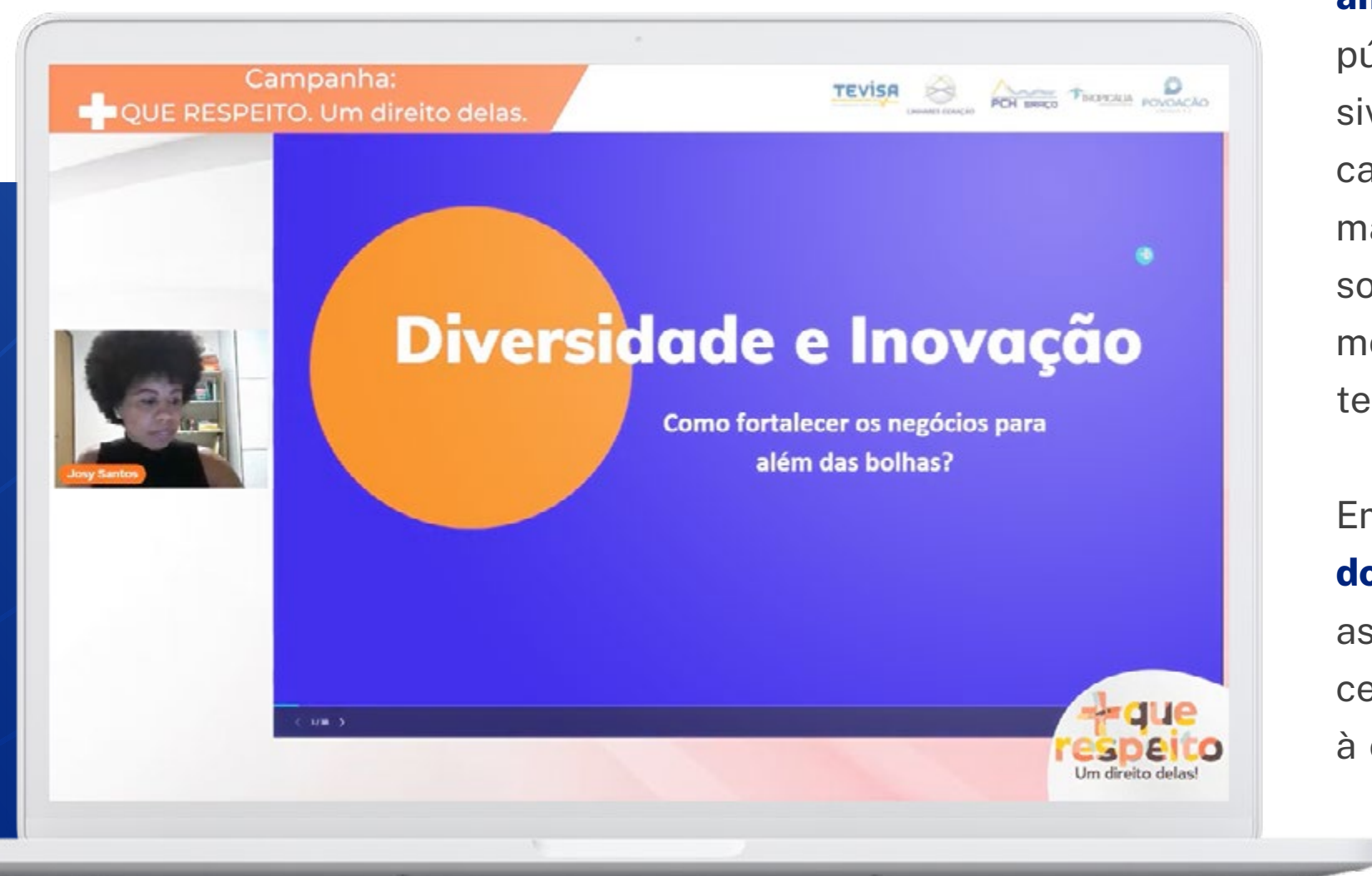
autismo e questões relacionadas ao mercado de trabalho para quem tem TEA, incluindo orientações sobre as adaptações mais significativas que empresas precisam promover para receber profissionais com o espectro.

O objetivo, especialmente para o público interno, foi **estimular o desenvolvimento de empatia** com pares de trabalho. Também foi empenhada uma busca para ajudar na difusão de informações sobre o TEA, alertar para os sinais e incentivar a procura por diagnóstico. Por isso, o conteúdo foi divulgado no LinkedIn e disponibilizado gratuitamente no canal do YouTube e no blog institucional.

Para 2023, a meta do Comitê ESG é transformar as campanhas que envolvam diversidade no programa + Que Respeito, que vai reunir **ações e projetos com o objetivo de**

ampliar a compreensão, especialmente do público interno, sobre comportamentos abusivos, incluindo aqueles que muitas vezes ficam mascarados de “brincadeiras inocentes”, mas que trazem uma carga de machismo, misoginia, racismo, intolerância religiosa, homofobia e assédio moral, entre tantos outros temas críticos.

Em paralelo, **será intensificada a promoção dos canais de ética da empresa**, estimulando as denúncias para que haja melhoria nos processos de correção de condutas não alinhadas à cultura organizacional, expressa no Código de Ética.



EDUCAÇÃO

Em 2022, foram investidos R\$ 170.000,00 em ações de treinamento e capacitação. Ingressaram no Programa de Aperfeiçoamento Profissional 46 profissionais, 48% a mais do que o resultado verificado em 2021.

Desses colaboradores, 22 são homens (oito ingressaram em curso de qualificação e 14 participaram de aperfeiçoamento) e 24 são mulheres (quatro em qualificação e 20 em aperfeiçoamento).

INCENTIVO À QUALIFICAÇÃO

	Homem	Mulher	Todos
Programa de Incentivo à Qualificação 2021	10	6	16
Programa de Incentivo à Qualificação 2022	8	4	12
Programa de Treinamento e Desenvolvimento 2021	5	9	14
Programa de Treinamento e Desenvolvimento 2022	14	20	34

Os cursos e treinamentos de qualificação não obrigatórios, mas de interesse direto da empresa, são custeados integralmente para os trabalhadores. Como incentivo aos estudos, após seis meses de contratado e mediante aprovação da Diretoria, o funcionário também pode ter até 70% de reembolso dos custos com cursos de seu interesse, que estejam relacionados às suas atividades profissionais desenvolvidas, e redução de jornada de trabalho, desde que mantidos os graus de aprovação nas avaliações de cada curso.

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO E DESENVOLVIMENTO DE CARREIRA

A Avaliação de Desempenho é considerada pela Tevisa como uma importante ferramenta de gestão de pessoas, tanto para mensurar a performance individual e coletiva dos colaboradores quanto para auxiliar com *feedbacks* a evolução das equipes e do funcionário em sua projeção de carreira, fortalecendo a cultura organizacional.

A metodologia aplicada é a Avaliação de Desempenho 180° em conjunto com a autoavaliação, ou seja, aquela realizada pelo gestor direto, com padronização nos critérios de análise e confrontada com a percepção de cada colaborador.



QUADRO DE EMPREGADOS COM AVALIAÇÃO 2022

	HOMEM	MULHER
Diretoria	0	0
Gerência Administrativa	0	4
Gerência Operacional	4	0
Pessoal Administrativo	1	8
Pessoal Operacional	39	6
TOTAL	44	18

A Diretoria Executiva é avaliada diretamente pelo Conselho de Administração, com critérios individuais e coletivos próprios.

REMUNERAÇÃO

A remuneração obedece a uma política de valores, com base em funções e cargos, compatível com os desafios propostos e com o mercado, visando a atrair e reter profissionais qualificados. Compreende um valor fixo mensal (salário + benefícios, reajustados anualmente com base nos índices acordados no Acordo Coletivo de Trabalho – ACT) e uma parcela variável, atrelada ao atingimento de metas corporativas da empresa, resultando em Participação nos Lucros ou Resultados (PLR).

A empresa oferece aos colaboradores, em seu menor salário pago, **remuneração 68% maior que o piso sindical** estabelecido em acordo coletivo e garante um plano de carreira com promoções periódicas, conforme Avaliação

de Desempenho no cargo, para todos os níveis, com aumento salarial.

Já a Diretoria é formada por diretores estatutários, eleitos em Reunião do Conselho de Administração para mandatos de três anos, com remuneração compreendendo uma parcela fixa e uma parcela variável. A parcela fixa é determinada na própria reunião e reajustada anualmente pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo (IPCA). A parcela variável é definida anualmente, também pelo Conselho, e está atrelada a metas estipuladas e atingidas para aquele ano.

RETENÇÃO DE TALENTOS E RECRUTAMENTO

A política de recrutamento, na época do relato, estabelece a realização do processo por uma consultoria externa que passa ao RH da empresa os candidatos potenciais, sem vagas exclusivas ou prioritárias, mas a meta da empresa é iniciar um processo de vagas afirmativas para novas oportunidades já em 2023.

Com atenção ao clima organizacional e com oferta de trabalho digno, os colaboradores 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 manteve-se em 82 em 2022. Os principais destaques estão nas dimensões descritas a seguir.

PRINCIPAIS DESTAQUES

★	CREDIBILIDADE	82
🤝	RESPEITO	82
⚖️	IMPARCIALIDADE	80
😊	ORGULHO	87
👯	CAMARADAGEM	81

Além disso, 77% dos respondentes disseram que desejam continuar trabalhando na empresa por mais de cinco anos.

SAÚDE E BEM-ESTAR

A saúde e o bem-estar dos colaboradores é um compromisso assumido pela Tevisa, especialmente em 2022, com a **adesão ao ODS 3 (Saúde e Bem-Estar)**.

Os benefícios ao trabalhador nesta área vão desde **planos de saúde e odontológico** com cobertura nacional, incluindo todos os dependentes dos empregados, em contrapartida à contribuição de R\$ 1,00 mensal por pessoa, até parcerias com **academias de ginástica**, e reembolso de 40% das **despesas com medicamentos e vacinas** dos trabalhadores e seus dependentes, exclusivamente, para (i) medicamentos controlados (tarja vermelha ou tarja preta), prescritos em receita médica para tratamento de enfermidades agudas ou crônicas (com receita médica assinada e carimbada), e (ii)



vacinas não disponíveis gratuitamente na rede pública de saúde, ou disponíveis na rede pública, porém não aplicáveis ao trabalhador e seus dependentes no Plano de Assistência Médico-Hospitalar, por restrições de idade, sexo ou outros.


O tema também é recorrente em **campanhas de prevenção e hábitos saudáveis**. Em 2022, palestras com especialistas foram novamente promovidas em formato *online*, transmitidas pelo YouTube e abertas ao público em geral, com incentivo para que colaboradores dedicassem 50 minutos para refletirem sobre os cânceres de mama e de próstata.


Uma ação interna também trouxe o alerta sobre o Setembro


Amarelo para dentro da empresa, apontando a necessidade de atenção à saúde mental. Além disso, por meio da Semana Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho (Sipat), foi disponibilizada e incentivada aos colaboradores a participação em palestras presenciais e *online* sobre saúde mental e depressão, entre outras ações da “Sipat 2022: Mente saudável, corpo seguro”.


A meta para 2023 é **consolidar todas as ações voltadas para saúde e bem-estar do trabalhador** no Programa Momento Saúde, organizando um calendário fixo, com ações planejadas e indicadores de resultados claros, para análise e evolução das atividades propostas.

▶ **QUADRO DE BENEFÍCIOS EM ADIÇÃO AOS OBRIGATÓRIOS POR LEI**


 Plano de saúde com cobertura nacional.

 Auxílio-medicamento, com reembolso até 40%.


 Auxílio-creche, até o final do ano letivo em que o dependente completar 06 anos, com reembolso de até R\$ 1.050,00 por mês, para cada dependente.


 Seguro de vida.


 Auxílio-funeral.

 Plano odontológico.

 Vale-Natal.

 Auxílio-capacitação profissional, com reembolso de 70%.

 Auxílio-material escolar para dependentes até o último ano do Ensino Médio, com reembolso até R\$ 1.050,00.

 Auxílio-dependente especial: 70% do piso salarial para empregados com dependentes que possuam deficiência.

SEGURANÇA DO TRABALHO

A segurança dos colaboradores também é uma prioridade para a Tevisa, que tem em sua rotina desde o encaminhamento para exames médicos preventivos e a orientação de uso e fornecimento dos equipamentos de proteção individual (EPIs) necessários até treinamentos e procedimentos internos de controle.

Para garantir a **capacitação em saúde e segurança do trabalho**, a empresa dispõe de uma matriz de treinamentos oferecidos aos trabalhadores por função e setor. Anualmente, é feita a revisão com o gerente de cada equipe para programação dos treinamentos, conforme o vencimento/periodicidade ou por novas demandas.

Para execução dos treinamentos, preferencialmente *in company*, é contratado fornecedor especializado. A capacitação ocorre preferencialmente em horário de expediente, e todos os funcionários da área designada são obrigados a participar – os que trabalham em regime de turno em horário diferente ao cronograma do treinamento oferecido são remunerados com as horas extras utilizadas. São aplicados testes no escopo e feito o acompanhamento da aplicação do conteúdo na prática, com monitoramento da equipe de SSMA.

	HORAS DE TREINAMENTO	TIPO DE TREINAMENTO
2021	786 horas	NR, treinamentos diversos e palestras Sipat
2022	1.301 horas	



Embora a organização não disponha de sistema de gestão de saúde e segurança e certificações, são utilizados processos estruturados e aplicada uma hierarquia de controles para eliminar perigos e minimizar riscos, com implementação de melhorias no ambiente operacional com exposição a riscos.

As práticas de saúde e segurança do trabalho contemplam a identificação e monitoramento das áreas perigosas, com **revisão anual ou bianual dos laudos aplicáveis**, incluindo os de insalubridade e de condições ambientais do trabalho (LTCAT), e utilizam processos baseados em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Previdência (NR 05), Comissão Interna de Prevenção de

Acidentes e Assédio (Cipa) e NBR 14280.

Além disso, no processo de prevenção, o colaborador é incentivado a identificar os riscos relacionados à atividade que será executada, na Análise Preliminar de Riscos (APR), e a equipe do Programa de Saúde, Segurança e Meio Ambiente (SSMA) verifica se há ou não um risco ou perigo já mapeado pela empresa. Na mesma diretriz, os empregados eleitos para a Cipa, os cipeiros, têm representatividade legitimada por eleições para buscar soluções com as gerências.

A Tevisa ainda busca mitigar os riscos à saúde e incentiva o colaborador a usar seu Direito de Recusa caso não se sinta apto ou seguro para desempenhar uma tarefa. 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.

Os terceirizados também estão sob as mesmas diretrizes de saúde e segurança do trabalho.



**EM 2022, NENHUM
ACIDENTE, ÓBITO OU DOENÇA
OCUPACIONAL FOI REGISTRADO.**

Também ficam disponíveis ferramentas como a **caixa de sugestões e o Canal de Ética para denúncias** 24 horas de qualquer natureza, divulgado com a atualização do Código de Ética, com vistas a proteger os colaboradores contra represálias, intimidação, ameaças ou atos que poderiam ter um impacto negativo no seu emprego ou envolvimento no trabalho, como rescisão, rebaixamento, perda de remuneração, punição e qualquer outro tratamento desfavorável.

Vale destacar que a empresa mantém **sigilo das informações pessoais relativas à saúde do trabalhador**, restringindo o acesso ao médico do trabalho e ao colaborador. Apenas em caso de não conformidade dos exames obtidos é que o assunto é levado ao conhecimento de setores restritos (RH, Diretoria e SSMA) para busca e aplicação de soluções para melhorar e preservar a saúde do colaborador.

FUNÇÕES DOS SERVIÇOS DE SAÚDE DO TRABALHO QUE CONTRIBUEM PARA IDENTIFICAÇÃO E ELIMINAÇÃO DE PERICULOSIDADE E MINIMIZAÇÃO DE RISCOS

Empresa	Técnico de segurança do trabalho	Fiscalizar as frentes de trabalho, apontar inconformidades e buscar solução com a equipe executante e/ou gerência responsável.
Fornecedor – Serviços Especializados em Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT)	Técnicos e engenheiros de segurança, enfermeiros e médicos do trabalho	Levantar, mapear e avaliar os riscos e desenvolver melhorias com equipe de saúde e segurança da empresa.

DIÁRIO

- DDS – Diálogo Diário de Segurança: reunião diária curta entre funcionários e gerentes para discutir questões relativas à segurança no trabalho e ajudar no monitoramento das frentes de trabalho.
- APR – Análise Preliminar de Riscos: levantamento prévio que busca detalhar todos os riscos no ambiente de trabalho, com objetivo de propor ações preventivas para evitá-los.
- PT – Permissão de Trabalho: documento que traz medidas e orientações de conduta e instruções para situações de emergência ou resgate, para garantir um trabalho seguro.

MENSAL

- Envio de dados ao eSocial.
- Reuniões da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (Cipa).

ANUAL

- Sipat – Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho: evento previsto na legislação brasileira que tem como objetivo conscientizar os colaboradores para a prevenção de acidentes de trabalho.
- Exames médicos preventivos.
- Processo eleitoral da Cipa.

BIANUAL

- PGR – Programa de Gerenciamento de Riscos.
- PCMSO – Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional.
- Exames médicos preventivos.
- Laudos de periculosidade e insalubridade.
- LTCAT – Laudo Técnico das Condições do Ambiente de Trabalho: documento exigido pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) para detalhar a existência ou não de agentes nocivos químicos, físicos, biológicos, ergonômicos e de acidentes, que possam afetar a saúde do trabalhador.

MATERIALIDADE

DESTAQUES DE 2022

COMPROMISSOS 2023

A EMPRESA

PRINCIPAIS RESULTADOS

ENGAJAMENTO COM
STAKEHOLDERS

GOVERNANÇA/
ESTRUTURA

ÉTICA E TRANSPARÊNCIA

GESTÃO DE RISCOS
E IMPACTOS

PESQUISA E INOVAÇÃO

EMPREGO, CARREIRA,
DIVERSIDADE E EQUIDADE

ÁGUA

RESÍDUOS

COMUNIDADES E
BIODIVERSIDADE

SUMÁRIO GRI

**RELATÓRIO DE
SUSTENTABILIDADE
2022**

62

Água

12



As usinas da Tevisa estão inseridas na **bacia hidrográfica do Rio Jucu** (no Município de Viana), que, com a **bacia do Rio Santa Maria da Vitória**, constitui o principal manancial de abastecimento de água para a Região Metropolitana da Grande Vitória (RMGV) e municípios serranos próximos, fornecendo, segundo dados da Agência Estadual de Recursos Hídricos do ES (Agerh), 100% da água consumida na RMGV e garantindo a geração de 25% da energia elétrica produzida no Espírito Santo.

Embora tenha sua participação na ocupação do solo da região, a empresa não é uma grande usuária de água. Em 2022,

o consumo total foi 13,606 megalitros (ML), integralmente captados em dois poços profundos com a ajuda de bombas, um impacto pouco significativo em relação ao recurso, feito de forma regulada pela Agerh, e monitorado mensalmente, desde 2018, por meio de hidrômetros.

A água captada foi utilizada no processo operacional, no consumo geral, na limpeza, na conservação do ambiente administrativo e industrial e nos sanitários. Após tratamento, foi lançada via rede pluvial para percolação em solo. As operações também não oferecem risco real de contaminação do lençol freático.



Atualmente, não existe um plano de gestão estabelecido para o tema, mas ações como a coleta de informações em campo durante as inspeções para alimentar o banco de dados com relação ao monitoramento de captação dos poços, análises laboratoriais para atendimento dos padrões estabelecidos pelo Conselho Nacional do Meio Ambiente (Conama) e campanhas de conscientização de consumo consciente interna e para fornecedores são realizadas periodicamente.

Apesar do baixo consumo e impacto em relação aos recursos hídricos, no amadurecimento da Agenda ESG, a alta gestão da Tevisa passou a entender o tema como relevante para a contribuição socioambiental, na qual sua inserção é necessária.

Os impactos que poderiam ser causados foram levantados por uma equipe multidisciplinar para confecção de **estudos de campo** e avaliação de todos os desdobramentos durante e após a implantação do empreendimento. Os dados e conclusões foram compilados no Estudo de Impacto Ambiental/Relatório de Impacto Ambiental (EIA-RIMA) na fase de licenciamento ambiental, submetido e aprovado pelo Instituto Estadual de Meio Ambiente e Recursos Hídricos (Iema).

PROPOSTA PARA REÚSO DE ÁGUA

A Tevisa apresentou, em 2022, ao lema a “**Proposta de Reúso de Efluente**”, projeto a ser implantado pela empresa que visa ao reúso de água tratada. A meta estipulada pela companhia é que a estrutura comece a operar em 2024.

Por meio das ações, além de atender à condicionante imposta pelo órgão licenciador, **a organização reitera sua preocupação com o meio ambiente** e executa medidas que estão ao alcance com a finalidade de preservar e melhorar as condições ambientais do local onde está inserida.

Nas dependências da empresa, como prevê o projeto, serão considerados dois **pontos propícios ao reúso de água** para fins não potáveis: a água da rede pluvial e a água proveniente do processo final de tratamento, após a saída da caixa separadora de água e óleo.

Por meio da atividade, deve-se minimamente reduzir o consumo de água potável para finalidades menos nobres em aproximadamente 378.000L/mês e, conseqüentemente, 4.536.000L/ano, apenas no sistema de tratamento de água oleosa.

Entre os equipamentos a serem empregados nesse arranjo, está o sistema caixa separadora de água e óleo (Caixa S.A.O.). As águas utilizadas pela empresa são direcionadas para tanque de armazenamento e, posteriormente, para o sistema de tratamento de água oleosa, composto por Caixa S.A.O/flotador e por filtro.

Após o tratamento, a água, já em conformidade com a condicionante, será direcionada para tanque específico já existente, pertencente a um sistema cuja capacidade de tratamento é de aproximadamente 2.100L/hora.

Tal aparato não é utilizado durante todo o dia na empresa. Sendo assim, para fins de estimativa, será levado em consideração que o tratamento é feito durante o período de seis horas diárias. Desse modo, o volume de água que poderá ser reutilizado diariamente desse sistema é de 12.600L, totalizando 378.000L por mês.

Essa água será direcionada para um tanque de reservação e, em seguida, para o sistema de irrigação. Além da utilização na irrigação das áreas verdes, terá serventia para limpeza de piso e para o abastecimento do tanque móvel de combate a incêndios.

Para adequar o sistema já existente e atender às demandas da NBR n° 13969/1997, será instalada no tanque atual de armazenamento uma bomba centrífuga a fim de direcionar o efluente para um reservatório de volume maior (aproximadamente 20.000L), onde, antes de sua reservação, a água será clorada.

ÁGUAS PLUVIAIS

O reúso de água do sistema de captação de água pluvial é direcionado para o Rio Formate, importante manancial de Viana, de modo a auxiliar indiretamente na distribuição de água para alguns pontos da área verde no entorno e na redução do escoamento superficial da água que poderia acar-

A Tevisa apresentou, em 2022, ao Iema a “**Proposta de Reúso de Efluente**”, projeto a ser implantado pela empresa que visa ao reúso de água tratada. A meta estipulada pela companhia é que a estrutura comece a operar em 2024.

retar em erosão do solo devido à declividade no terreno, e ainda ajuda a evitar a infiltração da água no solo.

Como as chuvas e a condensação causada pelos sistemas de ar condicionado são irregulares, é impossível estimar o volume de água que será reutilizado de forma indireta mensalmente.

Sendo assim, adaptando para efluente livre de contaminante segundo a NBR n°13969/1997, a água para reúso será direcionada a pomares, cereais, forragens pastagens para gado e outros cultivos por meio de escoamento superficial ou por sistema de irrigação pontual.

E ainda, como o volume será encaminhado de forma imediata e é proveniente de fontes sem contaminação, não é necessário o uso de qualquer sistema de desinfecção.



GRI 2-25 3-3 306

Resíduos

Para a geração de energia elétrica, a Tevisa utiliza em uma de suas usinas, a UTE Viana, um óleo especial: OCB1. Esse combustível é produzido e comercializado pela Petrobras e apresenta teor máximo de 1% de enxofre, colaborando com tecnologias de abatimento de emissões atmosféricas. A utilização desse combustível demanda seu tratamento prévio, gerando um resíduo oleoso denominado borra oleosa. Além dos resíduos gerados no tratamento do óleo, compõem a borra oleosa os resíduos oleosos sedimentados nos tanques onde são armazenados componentes oleosos. Esses resíduos oleosos representam o montante mais expressivo na operação da empresa.

Os resíduos gerados na operação da atividade são transportados por modal rodoviário para **destinação final ambientalmente adequada**. Todas as empresas contratadas que participam da gestão dos resíduos devem estar habilitadas legalmente para desenvolvimento desta atividade. Neste sentido, a Tevisa exige das contratadas a apresentação de documentação comprobatória que ateste sua habilitação para a atividade, entre elas: Licença Ambiental de Operação, Licença de Transporte de Resíduos, Certificado de Inspeção para o Transporte de Produtos Perigosos (CIPP), Certificado de Inspeção Veicular (CIV) e Certificado de Registro e Licenciamento de Veículo (CRLV).

Além dessa documentação, é necessário que a empresa contratada apresente um **plano de emergência ambiental**, evidências da realização de treinamento dos seus colaboradores, cadastro efetivado no Sistema Nacional de Gerenciamento de Resíduos (Sinir) e no Sistema Estadual On-Line de Manifesto de Transporte de Resíduos Sólidos (MTR-ES),

identificação e certificação dos locais de armazenamento e documentação de rastreabilidade dos resíduos gerenciados.

Toda a movimentação de resíduos é devidamente registrada pela emissão de Manifesto de Transporte de Resíduos (MTR) e Certificado de Destinação Final (CDF) correspondente. Além disso, a gestão dos resíduos na Tevisa é feita por controle específico na forma de Mapa de Resíduos, no qual a destinação dos resíduos é registrada, tendo sua evolução acompanhada pela equipe de Meio Ambiente da empresa.

No ano de 2022, foram destinadas 402,81 toneladas de resíduos, além de 79 lâmpadas danificadas. Desse montante, cerca de 212 toneladas de resíduos correspondem a solos e rochas gerados durante as obras de ampliação da empresa, não representando a geração da empresa em condições normais de operação.

CLASSIFICAÇÃO DOS RESÍDUOS

RESÍDUOS CLASSE I

Considerados perigosos: todo material contaminado com produto químico e/ou inflamável. Estes não são passíveis de reciclagem, sendo enviados para aterros sanitários.

RESÍDUOS CLASSE II

Todo material sem contaminação por produtos perigosos, no entanto, nem todos passíveis de reciclagem. Estes são destinados tanto para aterros sanitários (materiais não reci-



cláveis) quanto para triagem de reciclagem (os passíveis de reciclagem).

Considerando a classificação de resíduos preconizada pela norma NBR 10004:2004, os resíduos gerados em 2022 tiveram a seguinte classificação:

RESÍDUOS SÓLIDOS PERIGOSOS	Classe I: 66,29 toneladas e 79 unidades de lâmpadas
RESÍDUOS SÓLIDOS NÃO PERIGOSOS	Classe IIA: 94,93 toneladas Classe IIB: 29,14 toneladas

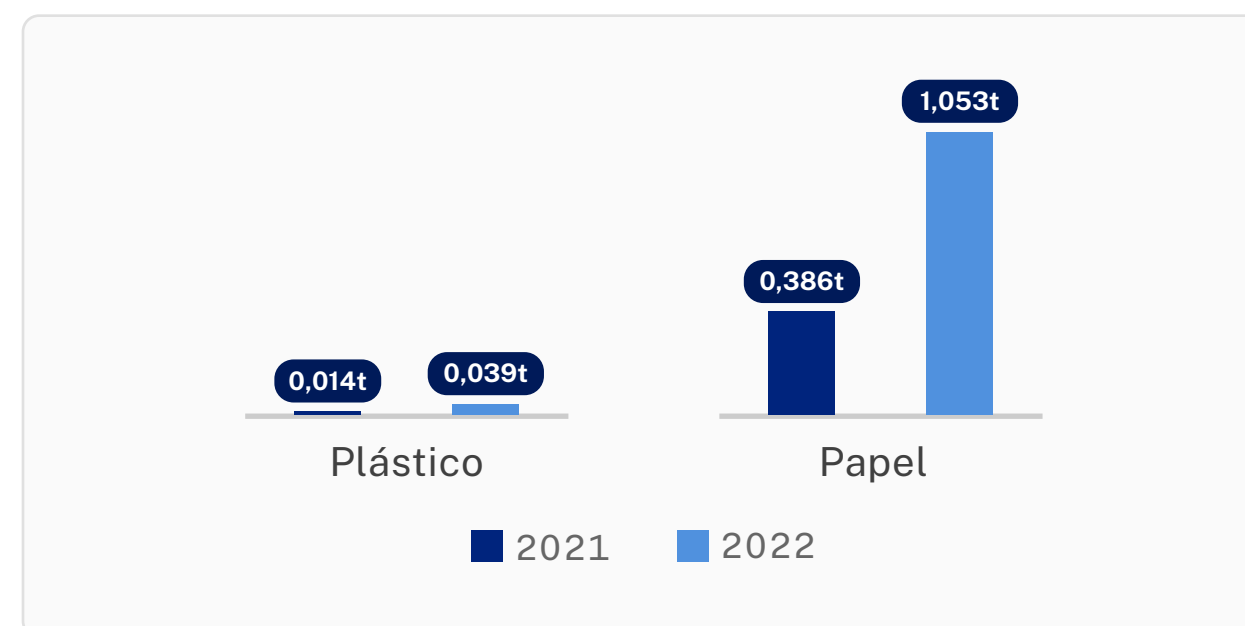
Já os solos e rochas recebem classificação específica constante na Resolução Conama nº 307, de 2002.

DESPLASTIFIQUE

Em 2021, foi lançada a campanha de conscientização “**Desplastifique. Não descarte essa ideia**”, com um alerta sobre os impactos negativos provocados pelo plástico, ameaçando o equilíbrio ambiental, especialmente os oceanos e a vida marinha. No mesmo período, foi estabelecida restrição de uso das cafeteiras de cápsula. Além disso, houve substituição de buchas por esponjas vegetais, distribuição de copos reutilizáveis, com incentivo ao uso desses utensílios, e aquisição de lixeiras seletivas.

Em 2022, a campanha foi estendida com informativos de conscientização para o público interno.

Todo o volume de plástico e papel coletado no descarte seletivo foi **destinado à reciclagem**, por meio de coleta e destinação final feita por fornecedor especializado. Com o processo de conscientização realizado dentro da empresa, foi possível observar o aumento do volume para reciclagem e a diminuição do direcionado ao aterro sanitário, em 12 meses.



O aumento significativo se deu por conta das obras de implantação da usina a gás.



MATERIALIDADE

DESTAQUES DE 2022

COMPROMISSOS 2023

A EMPRESA

PRINCIPAIS RESULTADOS

ENGAJAMENTO COM
STAKEHOLDERS

GOVERNANÇA/
ESTRUTURA

ÉTICA E TRANSPARÊNCIA

GESTÃO DE RISCOS
E IMPACTOS

PESQUISA E INOVAÇÃO

EMPREGO, CARREIRA,
DIVERSIDADE E EQUIDADE

ÁGUA

RESÍDUOS

**COMUNIDADES E
BIODIVERSIDADE**

SUMÁRIO GRI

RELATÓRIO DE
SUSTENTABILIDADE
2022

68



GRI 3-3 304 413

Comunidades e Biodiversidade

Um painel de 3.500 metros quadrados que estampa a **identidade do município de Viana** em cores e traços foi uma das ações de destaque da Tevisa em 2022 no que toca à sua relação com a comunidade.

Patrocinada pela empresa, a intervenção artística, concebida pelos grafiteiros Kajaman e Rick Fire, em homenagem aos pontos turísticos do município, está instalada no Parque Linear Jaconias Dias Bueno, em Canaã, inaugurado em outubro de 2022, no Dia das Crianças, com a presença de 4 mil pessoas, segundo informações divulgadas pela prefeitura local.

A Estação Ferroviária e a Igreja Nossa Senhora da Conceição são alguns dos locais históricos retratados na peça.

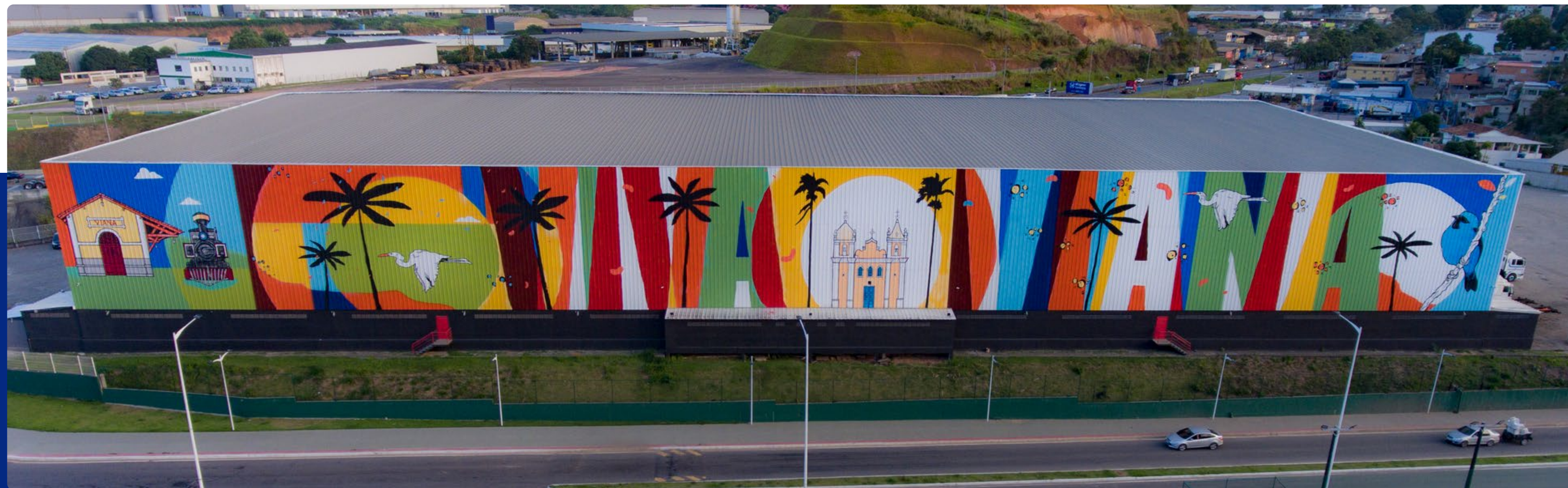
Situada na Rodovia Norte, a Praça Linear, além de mobilidade e infraestrutura, atende à demanda da população por mais espaços de lazer com quiosques, campo *society*, rampa de *skate* e *playground*. Contempla a população de Canaã e moradores da região, sobretudo de outros três bairros, Marçílio de Noronha, Primavera e Universal.

Do montante destinado pela Tevisa para atendimento à comunidade, R\$ 537.400,43 foram aportados em cumprimento a condicionantes ambientais, como iniciativas como a revitalização do parque.

No total, para investimento nas comunidades (patrocínios e doações), foram registrados R\$ 552.484,34 em 2022.

Entre as ações de apoio, estão doações de kits de ajuda humanitária para comunidade de Vila Bethânia, em Viana, que sofreu sérios impactos diante das fortes chuvas de dezembro de 2022, e contribuição em brinquedos para a ação de Dia das Crianças da Unidade Básica de Saúde de Mucuri, no bairro Vila Independência, no Município de Cariacica (ES).

Ainda no período, foram adquiridos kits de educação ambiental para as escolas participantes do Programa Pequeno Guarda-Parque, em Viana, com o objetivo de ajudar no fortalecimento da Unidade de Conservação e reconhecimento do recurso natural existente no município.



DADOS GERAIS

De acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE/2021), a população estimada de Viana é de 80.735 pessoas, com renda mensal para trabalhadores formais de aproximadamente dois salários mínimos. O Índice de Desenvolvimento Humano Municipal (IDHM - 2010), indicador da qualidade de vida de uma determinada população, criado pela Organização das Nações Unidas (ONU), está em 0,686, número abaixo da média nacional no mesmo período da pesquisa (0,724).

Em Areinha, bairro vizinho à área das usinas e que faz parte da área de influência direta, a maioria das habitações são casas com quintais, com números pouco expressivos de apartamentos, com baixo valor do espaço urbano. Há uma pequena estrutura comercial dotada de pequenas mercearias, padarias, bares e salões de beleza, entre outros estabelecimentos, que utilizam mão de obra local, principalmente familiar. Pequenas propriedades rurais do entorno do bairro, com produção de bens de subsistência, e poucas grandes propriedades rurais existentes também somam para a geração de empregos.



BIODIVERSIDADE

A área de influência direta das usinas, desde antes de sua instalação, é predominantemente ocupada por pastagem, brejo, estágio inicial e médio de regeneração da Floresta Atlântica; e a área de influência indireta, por pastagem, estágios inicial e médio de regeneração da Floresta Atlântica, brejo, pomar, silvicultura e vegetação de afloramento rochoso. Não foi detectada nenhuma das espécies consideradas ameaçadas de extinção, até então, mas algumas espécies identificadas sofrem com a pressão de caça, a exemplo do tatu.

Em relação a Unidades de Conservação (UCs) nas proximidades, o Parque Municipal Rota das Garças tem sido beneficiado pelos recursos de **compensação ambiental**. Situada a cinco quilômetros de distância do empreendimento, entre o bairro Bom Pastor e a Sede do município, a área possui 400 mil m² de Mata Atlântica.

Segundo o Plano de Manejo, realizado nos 68 mil m² iniciais, no local vivem 123 das 20 mil espécies vegetais (35% das espécies existentes no Brasil), incluindo diversas espécies endêmicas que só ocorrem nesse bioma, e várias em ameaça de extinção. O território também é abrigo de 58 das cerca de 850 espécies de aves; 15 das 370 de anfíbios; 14 das 200 de répteis e 13 das 270 de mamíferos.

O Plano de Manejo é o principal documento técnico que rege uma Unidade de Conservação e abarca os estudos ambientais, as diretrizes e o planejamento de ações para que cumpra seu principal objetivo: a conservação da biodiversidade.

A revisão desse importante documento técnico é feita a cada cinco anos.

O primeiro Plano do Parque Natural Rota das Garças foi elaborado no ano de 2006, quando sua área abrangida tinha apenas seis hectares. Desde então, não havia sido realizada nenhuma revisão, além da ampliação da área da UC para 40 hectares ao longo desses últimos anos.

Assim, a revisão consiste em medida fundamental para garantir o funcionamento, a efetividade nas ações de conservação e a **melhoria da qualidade de vida da população lideira**.

Essa contribuição da Termelétrica Viana S.A. vem ao encontro do conjunto de ações realizadas nos últimos anos em prol da implementação do parque, destacando-se as contribuições na elaboração da Política Municipal de Educação Ambiental e o desenvolvimento do Programa Pequeno Guarda-Parque.

Ressalta-se que o Rota das Garças foi certificado como Centro de Educação Ambiental do Espírito Santo pelo Instituto Estadual de Meio Ambiente e Recursos Hídricos (Iema) e oferece atividades em prol do meio ambiente para estudantes da rede municipal de Viana e de outros municípios.

Quanto à interlocução com os entes públicos, vale enfatizar, ainda, que 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, firmando com esta parceria em diversas ações, inclusive na construção da Política Municipal de Educação Ambiental. Nesse contexto, destaca-se o Programa Pequeno Guarda-Parque, criado em

2021, uma ferramenta de educação ambiental com foco em áreas naturais do município, culturais e patrimônio histórico.

Em 2022, 5.000 cadernetas foram impressas pela Tevisa para utilização na formação de professores de 14 escolas e de técnicos da Secretaria de Educação e Meio Ambiente.

Além disso, partindo da diretriz para enquadramento das ações dentro de um plano de gestão ESG, foi estipulada a meta de estruturar o processo de levantamento de indicadores para os temas materiais “Comunidades” e “Biodiversidade” nos próximos três anos, de forma a otimizar gestão nesses pontos, aumentar a eficiência de análise de resultados e traçar metas e objetivos estruturados e alinhados ao propósito da empresa.



VIVEIRO EDUCADOR

A Tevisa criou, em 2021, o Viveiro Educador e, em 2022, iniciou o processo de estruturação para abrir o espaço para visitas, com o propósito de incentivar ações de educação ambiental, tanto internamente quanto na comunidade.

A área é composta por uma estufa de 12 metros quadrados ao lado da horta orgânica, dentro do terreno das usinas. As mudas são originadas de sementes de árvores nativas coletadas na área verde da empresa, especialmente de ipê, trazendo como resultado, em dezembro, mais de mil unidades.

A meta para 2023 é finalizar a estruturação do viveiro e começar o trabalho com os colaboradores.

MATERIALIDADE

DESTAQUES DE 2022

COMPROMISSOS 2023

A EMPRESA

PRINCIPAIS RESULTADOS

ENGAJAMENTO COM
STAKEHOLDERS

GOVERNANÇA/
ESTRUTURA

ÉTICA E TRANSPARÊNCIA

GESTÃO DE RISCOS
E IMPACTOS

PESQUISA E INOVAÇÃO

EMPREGO, CARREIRA,
DIVERSIDADE E EQUIDADE

ÁGUA

RESÍDUOS

COMUNIDADES E
BIODIVERSIDADE

SUMÁRIO GRI

RELATÓRIO DE
SUSTENTABILIDADE
2022

72

Sumário GRI



DECLARAÇÃO DE USO	A Tevisa relatou as informações citadas neste sumário de conteúdo da GRI para o período 01/01/2022 a 31/12/2022 com base nas Normas GRI.
GRI 1 USADA	GRI 1: Fundamentos 2021
NORMA(S) SETORIAL(AIS) DA GRI APLICÁVEL(EIS)	GRI 11: Setor de Petróleo e Gás 2021

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALI- ZAÇÃO	OMISSÃO			Nº DE REF. DA NORMA SETORIAL DA GRI
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO	
CONTEÚDOS GERAIS						
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-1 Detalhes da organização	p. 20			(d) A empresa Tevisa Termelétrica Viana S.A opera no Brasil.	
	2-2 Entidades incluídas no relato de sustentabilidade da organização	-	x	Não aplicável	O Relatório de Sustentabilidade se refere à Tevisa 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. https://tevisa.com.br/informacoes-financeiras/	
	2-3 Período de relato, frequência e ponto de contato	p. 3			O Relatório de Sustentabilidade, assim como o Relatório Financeiro, contempla o período de 01/01/2022 a 31/12/2022.	
	2-4 Reformulações de informações		x	Não aplicável	Não houve reformulações	
	2-5 Verificação externa		x	Não aplicável	Não houve verificação externa.	
	2-6 Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios	p. 20 - 24				



NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALI- ZAÇÃO	OMISSÃO			Nº DE REF. DA NORMA SETORIAL DA GRI
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO	
	2-7 Empregados	p. 54-55			Dados correspondem à contagem de colaboradores em 31/12/2022. Na Tevisa Termelétrica Viana S.A, não se fazem presentes empregados sem garantia de horas.	
	2-8 Trabalhadores que não são empregados	-			Duas empresas locais são responsáveis pela mão de obra terceirizada na usina, a MIX Service, com o trabalho de jardinagem, conservação das áreas verdes e limpeza, mantendo um total de 14 empregados dedicados, e a RPL – Serviço de Segurança Patrimonial, com um total de oito empregados. Para os demais fornecedores, os contratos são de pequeno porte e de prazo curto.	
	2-9 Estrutura de governança e sua composição	p. 36-37				
	2-10 Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança	p. 36-37			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	p. 37				



NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALI- ZAÇÃO	OMISSÃO			Nº DE REF. DA NORMA SETORIAL DA GRI
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO	
	2-12 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos	p. 37			<p>O Conselho de Administração é o mais alto órgão de governança na Tevisa e desempenha um papel vital em moldar a visão e missão da empresa e em estabelecer estratégias, políticas e objetivos relacionados ao desenvolvimento sustentável.</p> <p>O C.A. não é responsável por realizar supervisão de devida diligência e outros processos para identificar e gerenciar impactos na economia, no meio ambiente e nas pessoas.</p> <p>O C.A. não se envolve diretamente com o engajamento de <i>stakeholders</i>.</p>	
	2-13 Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	p. 37			<p>Questões relacionadas a impactos/riscos econômicos, ambientais e sociais são delegadas, pelo Conselho de Administração, aos Diretores através de reuniões e alinhamentos.</p> <p>Impactos ambientais são administrados pela Diretoria Técnica, assim como os impactos econômicos e sociais são administrados pela Diretoria Financeira em conjunto com a Diretoria Executiva).</p> <p>Tais impactos são relatados e analisados mensalmente em reunião com o mais alto órgão de governança</p>	



NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALI- ZAÇÃO	OMISSÃO			Nº DE REF. DA NORMA SETORIAL DA GRI
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO	
	2-14 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	p. 3			A Diretoria Executiva corresponde ao mais alto nível hierárquico envolvido no processo de relato (revisão e aprovação).	
	2-15 Conflitos de interesse	p. 39 - 40			Processos formais de prevenção, mitigação e comunicação de conflitos de interesse não estão estabelecidos. Os contratos com partes relacionadas passam por reuniões do mais alto órgão de governança e também por <i>convenants</i> financeiros aplicáveis para cada financiamento, bem como por aprovações específicas.	
	2-16 Comunicação de preocupações cruciais	-			<p>A comunicação de preocupações críticas ao Conselho de Administração ocorre nas reuniões mensais (encontros presenciais ou videoconferências), assim como através de contato telefônico e correio eletrônico.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	



NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALI- ZAÇÃO	OMISSÃO			Nº DE REF. DA NORMA SETORIAL DA GRI
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO	
	2-17 Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança sobre desenvolvimento sustentável		x	Informação indisponível/incompleta	Não há informações para relatar medidas tomadas para desenvolver o conhecimento coletivo, as habilidades e a experiência do mais alto órgão de governança sobre desenvolvimento sustentável.	
	2-18 Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança		x	Restrições de confidencialidade		
	2-19 Políticas de remuneração	p. 55			A remuneração da Diretoria Executiva é fixa e reajustada anualmente de acordo com o IPCA, incluindo, ainda, retirada de pró-labore, conforme deliberação aprovada em reunião do Conselho de Administração.	
	2-20 Processo para determinação	-			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		x	Restrições de confidencialidade		



NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALI- ZAÇÃO	OMISSÃO			Nº DE REF. DA NORMA SETORIAL DA GRI
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO	
	2-22 Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável	p. 4-5				
	2-23 Compromissos de política	p. 40-41			<p>A Tevisa não possui política de comprometimento específica relacionada ao respeito aos direitos humanos.</p> <p>Em 2022, tornou-se compromisso que essas práticas de relacionamento voltadas ao cuidado com os Direitos Humanos na Cadeia de Valor sejam debatidas e consolidadas políticas voltadas aos fornecedores, visando à conscientização desses para a relevância do tema. A meta é de consolidação e implementação dessas políticas até 2025.</p> <p>A organização é signatária do Pacto Global da Organização das Nações Unidas (ONU).</p> <p>Os compromissos foram aprovados no nível mais alto da organização, demonstrando o firme compromisso da Tevisa.</p> <p>Não há mapeado as categorias de <i>stakeholders</i>, incluindo grupos em situação de risco ou grupos vulneráveis, a quem a organização dá especial atenção no compromisso.</p> <p>Código de Ética: https://tevisa.com.br/etica</p>	



NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALI- ZAÇÃO	OMISSÃO			Nº DE REF. DA NORMA SETORIAL DA GRI
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO	
	2-24 Incorporação de compromissos de política	p. 40 - 41			<p>A liderança é responsável por estabelecer a visão, missão e estratégia global para cumprir os compromissos. A Gerência e Coordenação têm o dever de incorporar os compromissos nas operações diárias e garantir a conformidade em suas respectivas áreas.</p> <p>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.</p> <p>O compromisso dos parceiros de negócio se estabelece de forma contratual (comprometimento com os mesmos controles e combates assumidos pela Companhia).</p>	
	2-25 Processos para reparar impactos negativos	p. 44 - 50			<p>Não há relato de outros processos de reparação que não sejam mecanismos de queixas.</p> <p>A Tevisa, a partir da Licença Ambiental, assume o compromisso de mitigar, remediar e cooperar em qualquer situação referente aos seus impactos reais e potenciais identificados nos estudos ambientais.</p>	
	2-26 Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações		x	Informação indisponível/incompleta		



NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALI- ZAÇÃO	OMISSÃO			Nº DE REF. DA NORMA SETORIAL DA GRI
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO	
	2-27 Conformidade com leis e regulamentos		x	Não aplicável	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	p. 34				
	2-29 Abordagem para engajamento de <i>stakeholders</i>	p. 30-33				
	2-30 Acordos de negociação coletiva	p. 55			Todos os funcionários da Companhia são cobertos por acordo coletivo de trabalho.	
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-1 Processo de definição de temas materiais	p. 7-9				
	3-2 Lista de temas materiais	p. 10			Os temas priorizados são: Combate à corrupção; Avaliação social de fornecedores; Práticas de compra; Tributos; Emprego; Liberdade sindical e negociação coletiva; Diversidade e igualdade de oportunidades; Saúde e segurança do trabalho; Capacitação e educação; Desempenho econômico; Impactos econômicos indiretos; Comunidades locais; Emissões; Resíduos; Biodiversidade; Água e efluentes; Energia.	



NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALI- ZAÇÃO	OMISSÃO			Nº DE REF. DA NORMA SETORIAL DA GRI
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO	
	3-3 Gestão dos temas materiais	p. 11 -13				11.1.1 11.3.1 11.4.1 11.5.1 11.10.1 11.11.1 11.14.1 11.15.1 11.20.1 11.21.1
GRI 201: Desempenho Econômico	201-1 Valor econômico direto gerado e distribuído	p. 27 -28				11.14.2 11.21.2
	201-2 Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades decorrentes de mudanças climáticas		x	Informação indisponível/incompleta		
	201-3 Obrigações do plano de benefício definido e outros planos de aposentadoria		x	Não aplicável		
	201-4 Apoio financeiro recebido do governo		x	Não aplicável		11.21.3



NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALI- ZAÇÃO	OMISSÃO			Nº DE REF. DA NORMA SETORIAL DA GRI
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO	
GRI 203: Impactos Econômicos Indiretos	203-1 Investimentos em infraestrutura e apoio a serviços	p.23, 30			Os impactos econômicos indiretos são em nível local. Foi realizada avaliação das necessidades da comunidade em relação à infraestrutura e outros serviços. Os investimentos foram comerciais, através de consultoria específica contratada.	11.14.4
	203-2 Impactos econômicos indiretos significativos		x	Informação indisponível/incompleta		11.14.5
GRI 204: Práticas de Compra	204-1 Proporção de gastos com fornecedores locais	p. 23				11.14.6
GRI 205: Combate à Corrupção	205-1 Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção		x	Não aplicável	Não foram realizadas, durante o período de relato, avaliações direcionadas à identificação de riscos de corrupção.	11.20.2
	205-2 Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	p. 39 - 40			Todos os colaboradores 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).	11.20.3



NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALI- ZAÇÃO	OMISSÃO			Nº DE REF. DA NORMA SETORIAL DA GRI
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO	
	205-3 Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas		x	Não aplicável	Não houve, no período relatado, casos confirmados de corrupção na Companhia, nem nos parceiros de negócio. Também não se fizeram presentes processos judiciais ou investigações de qualquer natureza.	11.20.4
GRI 207: Tributos	207-1 Abordagem tributária	p. 41 - 42				11.21.4
	207-2 Governança, controle e gestão de risco fiscal	p. 41 - 42				11.21.5
	207-3 Engajamento de <i>stakeholders</i> e gestão de suas preocupações quanto a tributos	p. 41 - 42				11.21.6
	207-4 Relato país-a-país		x	Não aplicável		11.21.7
GRI 302: Energia	302-1 Consumo de energia dentro da organização		x	Informação indisponível/incompleta		11.1.2
	302-2 Consumo de energia fora da organização		x	Informação indisponível/incompleta		11.1.3



NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALI- ZAÇÃO	OMISSÃO			Nº DE REF. DA NORMA SETORIAL DA GRI
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO	
	302-3 Intensidade energética	p. 20 -22				11.1.4
	302-4 Redução do consumo de energia		x	Informação indisponível/incompleta		
	302-5 Reduções nos requisitos energéticos de produtos e serviços		x	Informação indisponível/incompleta		
GRI 303: Água e Efluentes	303-1 Interações com a água como um recurso compartilhado	p. 63				11.6.2
	303-2 Gestão de impactos relacionados ao descarte de água	p. 63 -64				11.6.3
	303-3 Captação de água	p. 63				11.6.4
	303-4 Descarte de água	p. 64				11.6.5
	303-5 Consumo de água	p. 64				11.6.6
GRI 305: Emissões	305-1 Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)	p. 46 -48				11.1.5



NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALI- ZAÇÃO	OMISSÃO			Nº DE REF. DA NORMA SETORIAL DA GRI
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO	
	305-2 Emissões indiretas (Escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia		x	Não aplicável	Não há monitoramento de emissões indiretas (Escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia.	11.1.6
	305-3 Outras emissões indiretas (Escopo 3) de gases de efeito estufa (GEE)		x	Não aplicável	Não há monitoramento de escopo 3.	11.1.7
	305-4 Intensidade de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	p. 48				11.1.8
	305-5 Redução de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	p. 46 -50				
	305-6 Emissões de substâncias que destroem a camada de ozônio (SDO)	p. 50				
	305-7 Emissões de NOX, SOX e outras emissões atmosféricas significativas	p. 46 -48				11.3.2



NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALI- ZAÇÃO	OMISSÃO			Nº DE REF. DA NORMA SETORIAL DA GRI	
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO		
GRI 306: Resíduos	306-1 Geração de resíduos e impactos significativos relacionados a resíduos	p.66			Para a geração de energia elétrica, a Tevisa utiliza o gás natural como insumo energético. Esse combustível não demanda tratamentos prévios à sua utilização, o que resulta na minimização do quantitativo de resíduos gerados.	11.5.2	
	306-2 Gestão de impactos significativos relacionados a resíduos	p.66 -67			Tevisa exige das contratadas a apresentação de documentação comprobatória que ateste sua habilitação para a atividade. Emissão de MTR - Manifesto de Transporte de Resíduos, e CDF - Certificado de Destinação Final, contendo a quantidade de cada resíduo coletado, e Planilha de controle denominada Mapa de Resíduos, demonstrando volumes mensais para cada tipo de resíduos.	11.5.3	
	306-3 Resíduos gerados	p.66				11.5.4	
	306-4 Resíduos não destinados para disposição final			x	Não aplicável		11.5.5
	306-5 Resíduos destinados para disposição final	p. 66					11.5.6



NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALI- ZAÇÃO	OMISSÃO			Nº DE REF. DA NORMA SETORIAL DA GRI
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO	
GRI 401: Emprego	401-1 Novas contratações e rotatividade de empregados	p. 54			No período, ocorreram a contratação de sete novos funcionários homens, para o Espírito Santo, e o desligamento de três homens e uma mulher na mesma região, o que aumentou em 3% o número de contratados e gerou um <i>turnover</i> de 10,83%	11.10.2
	401-2 Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial	p. 58 -59				11.10.3
	401-3 Licença maternidade/paternidade		x	Não aplicável		11.10.4 11.11.3
GRI 404: Capacitação e Educação	404-1 Média de horas de capacitação por ano, por empregado		x	Informação indisponível/incompleta	Não há dados de média de horas por capacitação, exceto em caso de NR, treinamentos diversos e palestras Sipat.	11.10.6 11.11.4
	404-2 Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para transição de carreira	p. 59 -60	x	Informação indisponível/incompleta	Não há programas de assistência para transição de carreira.	11.10.7



NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALI- ZAÇÃO	OMISSÃO			Nº DE REF. DA NORMA SETORIAL DA GRI
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO	
	404-3 Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira	p. 60			O dado está apresentado em formato número inteiro, por categoria funcional.	
GRI 405: Diversidade e Igualdade de Oportunidades	405-1 Diversidade em órgãos de governança e empregados	p. 55	x	Informação indisponível/ incompleta	Não há na organização um mapeamento de outros indicadores de diversidade. O Conselho de Administração é formado por três integrantes, escolhidos pelo acionista, que são indicados (ou reconduzidos) ao cargo anualmente. Em 2022, a composição foi mantida com Rodrigo Santos Coutinho Alves (Presidente) e Igor Vitalino Mendonça, dois executivos do Banco BTG Pactual, e com Marcelo Oliveira, Diretor-Presidente da Tevisa.	11.11.5
	405-2 Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens		x	Informação indisponível/ incompleta		11.11.6
GRI 407: Liberdade Sindical e Negociação Coletiva	407-1 Operações e fornecedores em que o direito à liberdade sindical e à negociação coletiva pode estar em risco					



NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALI- ZAÇÃO	OMISSÃO			Nº DE REF. DA NORMA SETORIAL DA GRI
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO	
GRI 413: Comunidades Locais	413-1 Operações com engajamento, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local	p.69 - 71	x	Informação indisponível/incompleta	UTE Viana e UTE Viana 1 - Geração de energia elétrica por meio de motogeradores de queima de combustível fóssil gás natural. Não há avaliações de impacto social. Não há planos de engajamento de <i>stakeholders</i> baseados em mapeamentos dessas partes Não há comitês e processos de consulta ampla à comunidade local, incluindo grupos vulneráveis.	11.15.2
	413-2 Operações com impactos negativos reais ou potenciais nas comunidades locais	p.70 - 71	x	Informação indisponível/incompleta	UTE Viana e UTE Viana 1 - Geração de energia elétrica por meio de motogeradores de queima de combustível fóssil gás natural. Não há mapeamento de vulnerabilidade das comunidades locais.	11.15.3
GRI 414: Avaliação Social de Fornecedores	414-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais		x	Informação indisponível/incompleta	A organização não possui políticas específicas voltadas à avaliação social de fornecedores. Medidas e metas cabíveis serão propostas.	11.10.8
	414-2 Impactos sociais negativos da cadeia de fornecedores e medidas tomadas		x	Informação indisponível/incompleta	A organização não possui políticas específicas voltadas à avaliação social de fornecedores. Medidas e metas cabíveis serão propostas.	11.10.9

TEMAS DA NORMA SETORIAL DA GRI APLICÁVEL DEFINIDOS COMO NÃO MATERIAIS

GRI 11: SETOR DE PETRÓLEO E GÁS 2021

Tema 11.2 Adaptação, resiliência e transição climática	Apresentou significância muito baixa na avaliação dos <i>stakeholders</i> .
Tema 11.6 Água e efluentes	Apresentou significância baixa na avaliação dos <i>stakeholders</i> . Não foi um tema priorizado.
Tema 11.7 Encerramento e reabilitação	Não houve na organização encerramento e reabilitação de ativos e instalações.
Tema 11.8 Integridade de ativos e gestão de acidentes de segurança de processo	Apresentou significância muito baixa na avaliação dos <i>stakeholders</i> .
Tema 11.9 Saúde e segurança do trabalho	Apresentou significância muito baixa na avaliação dos <i>stakeholders</i> .
Tema 11.12 Trabalho forçado e escravidão moderna	Apresentou significância muito baixa na avaliação dos <i>stakeholders</i> . Não há casos de denúncias ou inconformidades relacionadas.
Tema 11.13 Liberdade sindical e negociação coletiva	Apresentou significância muito baixa na avaliação dos <i>stakeholders</i> .
Tema 11.16 Direitos à terra e aos recursos naturais	Apresentou significância muito baixa na avaliação dos <i>stakeholders</i> .
Tema 11.17 Direitos de povos indígenas	Apresentou significância muito baixa na avaliação dos <i>stakeholders</i> .
Tema 11.18 Conflito e segurança	Apresentou significância muito baixa na avaliação dos <i>stakeholders</i> .
Tema 11.19 Concorrência desleal	Apresentou significância baixa na avaliação dos <i>stakeholders</i> . Não foi um tema priorizado.
Tema 11.22 Políticas públicas	Apresentou significância muito baixa na avaliação dos <i>stakeholders</i> .



► FICHA TÉCNICA

COORDENAÇÃO GERAL E RESPONSÁVEL TÉCNICO:

Rosane Marques (*Diretoria de Comunicação e Responsabilidade Social*)

Oswaldo Santos (*Analista de Comunicação*)

APOIO TÉCNICO:

Gerências Tevisa

FOTOS:

Acervo Tevisa e bancos de imagens

CONSULTORIA GRI, COORDENAÇÃO EDITORIAL, CONTEÚDO, PROJETO GRÁFICO E DIAGRAMAÇÃO:

KICK Group

JORNALISTA RESPONSÁVEL:

Dani Klein (*DRT: 1507 ES*)

CONSULTORIA ESG:

Mariana Klein