

RELATÓRIO ANUAL DE

SUSTENTABILIDADE

2023

TEVISA

TEVISA
Termelétrica Viana S/A



SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO

- 04 Sobre o relatório
- 05 Materialidade
- 07 Mensagem do CEO
- 08 Mensagem do Comitê ESG

DESTAQUES DE 2023

COMPROMISSOS

- 13 Ambiental
- 14 Social
- 15 Governança

A EMPRESA

- 18 Presença
- 20 Outras empresas do Grupo
- 21 No que acreditamos
- 22 Pilares estratégicos

PRINCIPAIS RESULTADOS

- 25 Desempenho econômico

GOVERNANÇA

- 28 Estrutura organizacional
- 29 Organograma de áreas
- 30 Compromissos de política
- 31 Gestão de riscos e impactos
- 33 Segurança de dados
- 33 Boas práticas e ética
- 35 Pesquisa, desenvolvimento e inovação
- 37 Associações
- 39 Tributo

PESSOAS

- 41 Time
- 47 Saúde e bem-estar
- 51 Plano de Cargos e Salários
- 52 Clima organizacional
- 53 Programa + Que Respeito

COMUNIDADES

- 56 Os impactos das operações
- 57 Impactos nas comunidades
- 58 Responsabilidade social
- 60 Parceiros
- 62 Tabela de engajamento

MEIO AMBIENTE

- 66 Biodiversidade
- 67 Monitoramento de emissões e desempenho operacional
- 68 Inventário
- 69 Resíduos
- 72 Captação, consumo e descarte de água

RETIFICAÇÕES

SUMÁRIO GRI



APRESENTAÇÃO

SOBRE O RELATÓRIO GRI 2-3 • 2-5

Apresentamos o **Relatório de Sustentabilidade 2023 da Termelétrica Viana S.A. – TEVISA**, o terceiro relatório de sustentabilidade anual da empresa, lançado em 9 de setembro de 2024.

Seu desenvolvimento 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). Também foi iniciado nesta edição um processo de preparação para adesão do relato ao *Sustainable Accounting Standards Board (SASB)*, de acordo com os padrões do setor de energia, ao IFRS S1 (*General Requirements for Disclosure of Sustainability-related Financial Information*) e ao IFRS S2 (*Climate-Related Disclosures*).

Os dados financeiros são apresentados com intervalo anual. **As informações contidas são relativas ao período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2023**, para os dados de desempenho operacional, econômico e socioambiental. As demonstrações financeiras

foram elaboradas segundo as Normas Internacionais de Contabilidade (*International Financial Reporting Standards – IFRS*) e do Comitê de Pronunciamentos Contábeis (CPC), tendo sido auditadas pela Deloitte, empresa reconhecida pela prestação de serviços de auditoria externa. A edição do Relatório de Sustentabilidade anterior foi publicada em setembro de 2023.

A Materialidade da organização, revisada no ano de 2023, está refletida neste relatório com oito temas materiais priorizados. Os indicadores foram coletados com as diversas áreas da organização e passaram por comparações com períodos anteriores. São apresentados ao longo deste relatório de maneira textual e complementados por infográficos e tabelas.

Este relatório foi elaborado pela KICK Group, empresa especializada em relatórios de sustentabilidade, tendo sido revisado e aprovado pelo Comitê de ESG da Companhia, liderado pela diretora Rosane Marques. O Comitê fez a análise do relatório, conforme a competência específica



Qualquer questão relativa ao conteúdo do relatório deve ser dirigida ao setor ESG da TEVISA, pelo e-mail esg@tevisa.com.br

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.

A KICK atuou conforme as normas de relatório estabelecidas pela GRI, baseando-se nas informações fornecidas pela TEVISA. Contudo, a KICK não se responsabiliza pela veracidade, completude ou atualização dos dados apresentados, nem por quaisquer omissões neste relatório. A responsabilidade integral pelo conteúdo e precisão das informações repousa na TEVISA.



Obs.: notas de rodapé podem indicar e justificar pequenas variações nas informações referentes a 2022.

MATERIALIDADE GRI 3-1 • 3-2

A Companhia revisou sua materialidade entre janeiro e março de 2023, seguindo as diretrizes da *GRI 3: Material Topics 2021*.

A revisão envolveu análise de relatórios de sustentabilidade do setor, além de consultas e entrevistas com *stakeholders* internos e externos para identificar e priorizar os temas que refletem os impactos significativos da organização. As expectativas dos *stakeholders* foram fundamentais para a criação de um plano de ação alinhado à realidade da organização, validado pelo Comitê

OS TEMAS MATERIAIS 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; e
- Energia.

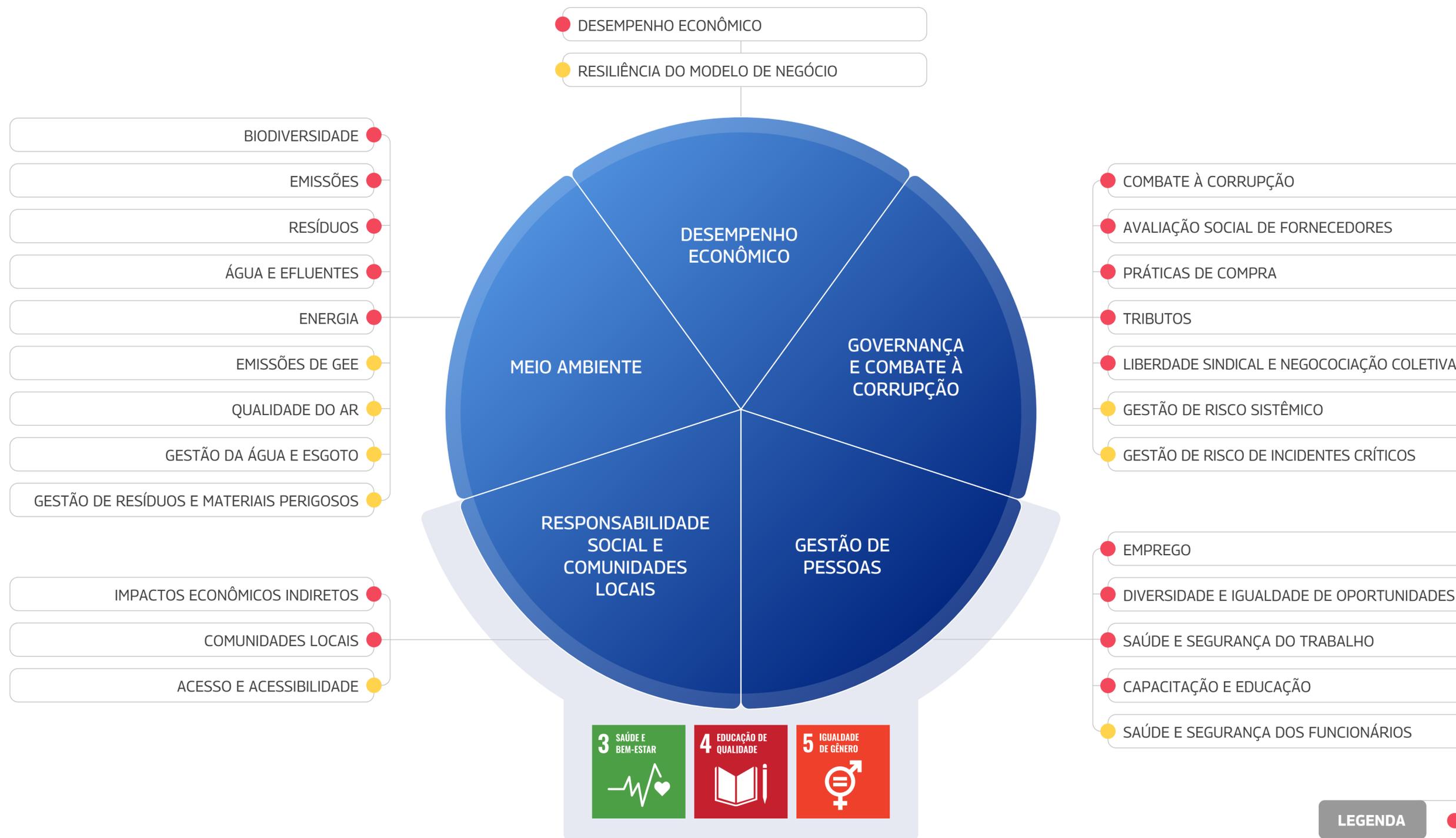
ESG, pela Diretoria da Companhia e pelo BTG Pactual.

Além de seguir as diretrizes estabelecidas pelo *Global Reporting Initiative* (GRI), recentemente, a Companhia iniciou uma jornada de aprendizado para adaptação de seu relatório aos padrões do *Sustainability Accounting Standards Board* (SASB), traduzindo seu **esforço para alinhar ainda mais suas práticas de relato com as melhores práticas internacionais**, com foco específico no *Electric Utilities & Power Generators Sustainability Accounting Standard* (versão 2023-06). Essa abordagem integrada permite-nos avaliar e relatar questões ambientais, sociais e de governança que são fundamentais para o setor elétrico, garantindo transparência e alinhamento com as expectativas dos *stakeholders*.



A integração de todos esses temas com os ODS pode ser observada no **infográfico** na página seguinte.





MENSAGEM DO CEO GRI 2-22

Transparência fortalece a sustentabilidade empresarial



MARCELO OLIVEIRA
CEO

O que estamos vivendo no cenário corporativo é uma **nova era que demanda uma gestão eficiente dos dados ESG** e, assim, somos impulsionados em direção ao aumento da transparência e responsabilidade social, atualmente reconhecidas como eixos fundamentais da sustentabilidade corporativa.

Pressões normativas já estão postas com o advento das IFRS S1 e S2, além dos regramentos estabelecidos pelo Banco Central (Bacen), pela Comissão de Valores Mobiliários (CVM) e pela B3, por exemplo, mas a questão vai além. Desafiada a desenvolver com primor a habilidade de coletar, analisar e reportar precisamente informações sobre sustentabilidade, a boa gestão precisa não somente cumprir com obrigações regulatórias, mas também se antever a elas.

Possuir dados ESG auditáveis e robustos, contudo, não é tarefa fácil. O processo requer aprendizado e movimenta desde a revisão da cultura organizacional até sua integração com

as estruturas operacionais. Exige aceitação de mudanças e capacidade de se adaptar a elas. O lado bom é que, quando se sai da retranca e se enfrenta com resiliência o novo momento, uma luz se acende. Cada passo bem construído **fortalece a reputação corporativa, cria confiança dos investidores, ajuda a enxergar riscos e oportunidades com mais clareza**. Essa tem sido nossa experiência.

Para avançar nessa jornada, em 2023 trabalhamos intensamente na implementação de novas políticas e procedimentos. Considero como destaque as ações de responsabilidade social e a implementação de vagas afirmativas para nossos processos seletivos, além da decisão de entrarmos na curva de aprendizado elaborando o nosso primeiro relato integrado GRI (*Global Reporting Initiative*) e SASB (*Sustainability Accounting Standards Board*).

Os padrões, desenvolvidos pelo *International Sustainability Standards Board* (ISSB), introduzem

um novo patamar, equiparando a importância do relato de sustentabilidade às regulamentações atuais sobre relatórios financeiros. Isso nos permite comunicar de forma eficaz nossa gestão de riscos e oportunidades relacionadas à sustentabilidade. Além disso, combate o *greenwashing*, garantindo que as informações que compartilhamos sejam tão relevantes quanto confiáveis.

Nossa busca é não apenas alinhar nossas empresas com as melhores práticas internacionais, mas também reforçar nosso compromisso em promover o sucesso empresarial com o bem-estar ambiental e social, além de fortalecermos nossas estruturas de governança. Nesse sentido, a transparência ilumina nosso caminho e pauta um diálogo honesto, evidenciando nosso **esforço e papel consciente diante dos desafios globais** para obtermos progressos na área de sustentabilidade.

Você é nosso convidado para conhecer nossa história de desafios e avanços em 2023.

MENSAGEM DO COMITÊ ESG

A integração dos direitos humanos em nossas operações corporativas não é apenas adotada por uma exigência ética, mas também é vista como integral às estratégias do negócio e um compromisso que se estende das políticas de *compliance* às metas de otimização, permeando todas as áreas de nossa atuação corporativa, incluindo o engajamento da cadeia de suprimentos e o relacionamento com as comunidades vizinhas.

Nesse sentido, a cada ano, passos importantes no processo da agenda ESG (Meio Ambiente, Social e Governança) podem ser percebidos, acompanhando nossa **jornada de aprendizado e amadurecimento da cultura corporativa em sustentabilidade**.

Podemos citar como um destaque de 2023 o início da estruturação das ações de Responsabilidade Social, unindo os esforços sob a égide da Diretoria de Administração e Comunicação. Uma mudança que visa a dar maior eficácia na implementação de ações que beneficiam as comunidades locais e fortalecem o compromisso da Companhia com a sustentabilidade e o respeito aos direitos fundamentais.

Como prática já recorrente, treinamentos regulares com todos os colaboradores e gestores buscam assegurar o entendimento e a aplicação do Código de Ética, com claras deliberações alinhadas às políticas de direitos humanos e com firme foco em garantir que questões éticas sejam tratadas com a devida seriedade e seguindo os procedimentos corretos. Campanhas internas sobre assédio foram feitas reforçando essa diretriz e estimulando o uso do Canal de Ética para denúncias, preservando o anonimato do denunciante.

A gestão de suprimentos também passou por uma intensificação de esforços. Manter uma cadeia de valor que respeite integralmente os direitos humanos básicos, incluindo a proibição de trabalho infantil e forçado, já era uma prioridade. Contudo, avançamos em tornar esse compromisso ainda mais claro por meio de uma comunicação direta e inequívoca a todos os parceiros de negócios: práticas abusivas aos direitos humanos não serão toleradas sob nenhuma circunstância. Em 2023, iniciamos um processo de *Know Your Supplier* (KYS), o qual

nos permite conhecer mais profundamente as políticas de nossos fornecedores e verificar seu alinhamento com nossa cultura.

Além disso, a empresa continua a ter **dedicação nas questões de sustentabilidade ambiental**, cumprindo fielmente suas obrigações legais, mas não se limitando a elas e buscando com zelo processos eficazes e resultados com contribuições significativas à sociedade. Podemos ressaltar neste contexto o desenvolvimento de tecnologias e projetos que visam à eficiência energética e à redução de emissões.

Seguimos firmes na **promoção da transparência de nossas iniciativas**, informando *stakeholders* sobre os progressos e desafios, garantindo um diálogo aberto e construtivo. Neste nosso terceiro Relatório de Sustentabilidade, mais um passo foi dado em contribuição aos padrões globais, aumentando nossa aderência ao GRI (*Global Reporting Initiative*) e iniciando nosso alinhamento de relato com o SASB (*Sustainability Accounting*



ROSANE MARQUES

Diretora de Comunicação e Responsabilidade Social

RAFAELA PIZANESCHI

Gerência de Meio Ambiente

IZABEL BITTENCOURT

Gerência de RH

FERNANDA REIS

Gerência Jurídica

Standards Board), sem qualquer pretensão de exibir uma empresa perfeita em sustentabilidade, mas sim de dar luz às atividades de uma **gestão focada e consciente da necessidade de evoluir constantemente na agenda ESG** e na construção de um legado de respeito e integridade.



DESTAQUES DE 2023

 **AMBIENTAL**

- ✓ Resultados da implantação de parte da cortina vegetal consorciada à horta orgânica - Sistema agroflorestal

 **SOCIAL**

- ✓ Ações de Responsabilidade Social
- ✓ Criação dos Programas Institucionais
- ✓ Palestra de Capacitação para Gestores e Funcionários

 **GOVERNANÇA**

- ✓ Avaliação social de fornecedores com implementação do formulário KYS (*Know Your Supplier*)
- ✓ Implementação de política e treinamentos em LGPD e nomeação de DPO (*data protection officer*) externa
- ✓ Palestra no Mês da Mulher (março) sobre "Trajetória, carreira e liderança feminina"
- ✓ Campanha contra assédio com palestra para todos
- ✓ *Workshop* de ESG com palestra de todos os envolvidos no ESG para toda a Companhia



TEVISA É **DESTAQUE** NO SETOR DE ENERGIA NO ESPÍRITO SANTO

A TEVISA foi reconhecida como uma das **principais empresas de energia no Espírito Santo**, ocupando a oitava posição no *ranking* do setor na edição 2023 do **Anuário IEL 200 Maiores e Melhores Empresas no Espírito Santo**, que apresenta os dados referentes a 2022 das organizações ranqueadas.

Além disso, a Companhia **está entre as 200 maiores empresas do Estado**, figurando na 90ª posição no *ranking* “Energia e Saneamento”. As análises do anuário, baseadas no desempenho econômico-financeiro das organizações, evidenciam sua contribuição significativa.

Outras duas empresas do Grupo, Linhares Geração e Povoação Energia, também se destacam no *ranking*, ocupando a quarta e quinta posições, respectivamente.

CATEGORIA **ENERGIA E SANEAMENTO**

CLASSIFICAÇÃO:

SETOR RIF. ROL

1	10	EDP Espírito Santo
2	15	ES Gás
3	24	Cesan
4	41	Linhares Geração
5	45	Povoação Energia
6	65	Santa Maria
7	89	Ambiental Serra
8	90	Tevisa

Classificação das empresas segundo a ROL no ES

[Confira o relatório completo](#)





COMPROMISSOS

AMBIENTAL

DESCRIÇÃO	META	ANO	STATUS	FASE ATUAL
P&D: sistema de conversão de moto-geradores de grande porte a óleo combustível pesado (HFO) para uso de metano e hidrogênio	Avaliar a melhor forma de converter com eficiência. P&D de conversão de um motor da UTE Viana para GN + hidrogênio	2025	Em andamento	O projeto já foi contratado e encontra-se em execução, pelos Institutos de Pesquisa.
Reúso da água	Implantar projeto de reúso da água	2024	Em andamento	O projeto está em fase de instalação e teste. A previsão é que seja apresentado na Sipat 2024.



SOCIAL

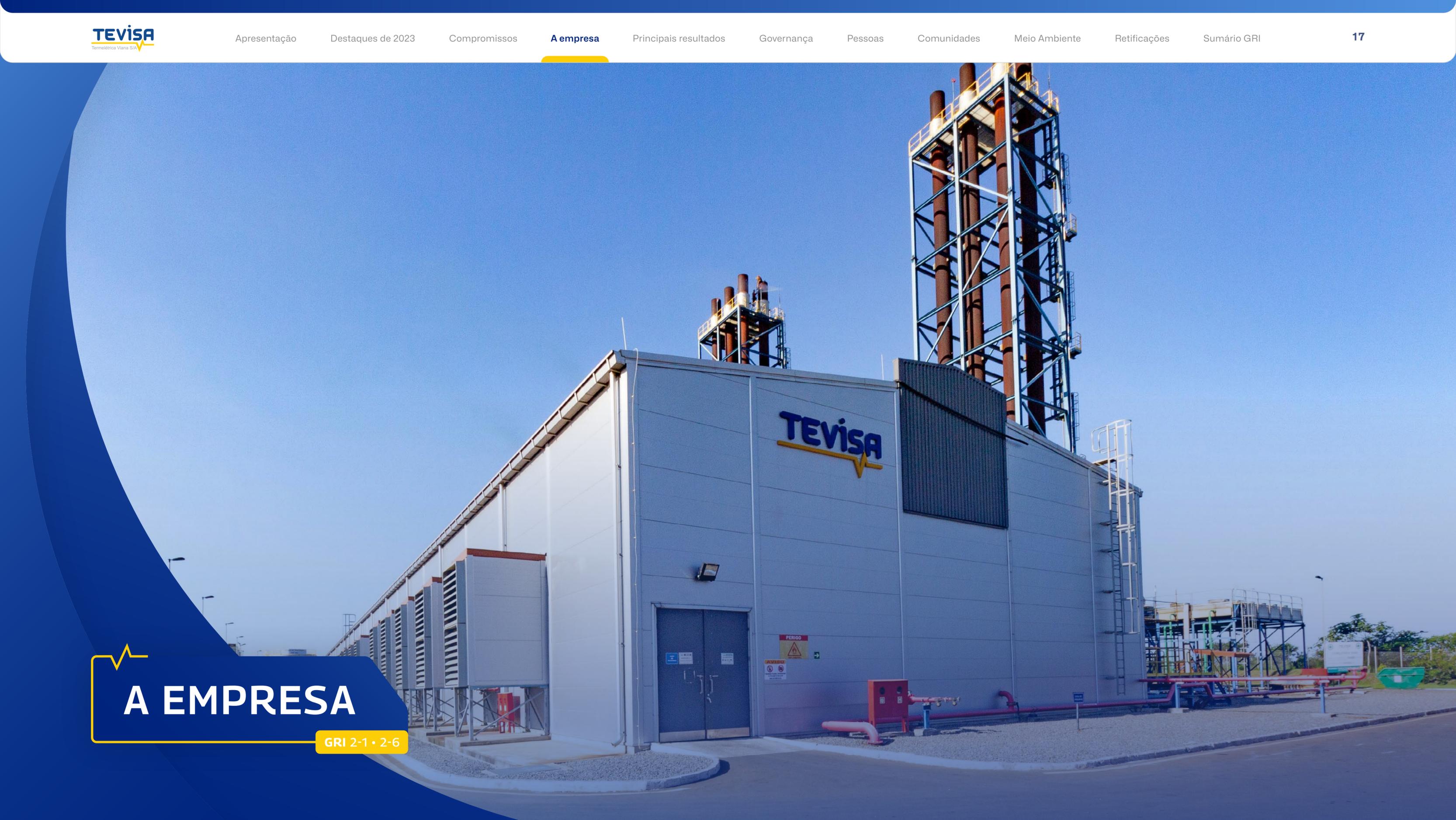
DESCRIÇÃO	META	ANO	STATUS	FASE ATUAL
Responsabilidade Social	Executar ações dos programas institucionais nas comunidades locais	2024	Em andamento	Programas existentes hoje: ECOA, Momento Saúde, + Que Respeito, Desenvolver e Crescer e Gera Ação (voluntariado)
Mapeamento de stakeholders	Realizar a revisão e a atualização	2026	Não iniciada	
Educação, cultura e esporte	Executar ações voltadas para educação, cultura e esporte	2024	Em andamento	Em andamento
Ações internas de impacto social	Desenvolver ou atuar em ações de saúde e educação	Anual	Em andamento	Ações realizadas pelos programas existentes hoje: ECOA, Momento Saúde, + Que Respeito, Desenvolver e Crescer e Gera Ação (voluntariado)

GOVERNANÇA

DESCRIÇÃO	META	ANO	STATUS	FASE ATUAL
LGPD	Finalizar implementação	2023	Concluída	Em fase de treinamento e coleta de consentimento
	Revisar e atualizar as políticas relacionadas à LGPD	2024	Não iniciada	Programado para ser realizado no segundo semestre de 2024
	Promover a reciclagem de treinamento	2024	Concluída	Treinamento sobre ciberataque realizado em 28/02.
Código de Ética e Conduta	Executar a revisão e a atualização	2024	Iniciada	Aguardando aprovação da Diretoria Executiva
	Promover a reciclagem de treinamento	2024	Programada	Programado para ser realizado no segundo semestre de 2024
Política de Segurança da Informação	Finalizar implementação	2023	Concluída	
	Contratar um profissional <i>data protection officer</i> (DPO)	Anual	Concluída	Renovação da contratação em 2024.
Política e Comitê de Gestão de Risco	Iniciar implementação	2025	Não iniciado	
Regimento Interno do Comitê de Ética	Criar, elaborar e divulgar o Regimento Interno	2024	Em andamento	Programado para ser realizado no segundo semestre de 2024



DESCRIÇÃO	META	ANO	STATUS	FASE ATUAL
Política de Fornecedores	Elaborar e implementar	2025	Em andamento	Aguardando aprovação da Diretoria Executiva
Canal de Denúncias	Divulgar e fazer o reporte anual dos dados das denúncias recebidas no ano	Anual	Iniciada	Em andamento
Redução de consumo dos recursos naturais	Adotar assinatura eletrônica para todos os contratos para a redução de papel	2026	Meta 2024	
	Zerar os contratos físicos	2026	Meta 2024	
	Reportar a quantidade de contratos eletrônicos assinados durante o ano	2026	Meta 2024	
Capacitação da Alta Governança	Executar a capacitação anual da Diretoria em boas práticas de governança corporativa	Anual	Iniciada	Em andamento
	Executar a capacitação anual da Diretoria em ESG	Anual	Iniciada	Em andamento



A EMPRESA

GRI 2-1 • 2-6

PRESENÇA GRI 302-1 • 302-5

A Termelétrica Viana S.A. (TEVISA) foi fundada em 2007 e entrou em operação comercial em 2010, após vencer o leilão A-3 de energia de reserva promovido pela Agência Nacional de Energia Elétrica (ANEEL). Com duas usinas situadas em Viana (ES), **fornece energia elétrica, respectivamente, por meio de óleo combustível com baixo teor de enxofre (OCB1) e por operações com gás natural**, uma diversificação de fontes energéticas alinhada com a política nacional de segurança energética e sustentabilidade.

A energia gerada **atende às necessidades do país durante períodos de déficit energético**, como crises hídricas ou momentos de demanda elevada, conforme instruções do Operador Nacional do Sistema Elétrico (ONS), órgão que gerencia e controla as operações de geração e transmissão de energia no Sistema Interligado Nacional (SIN) e planeja as operações dos sistemas isolados do país, estando sob a supervisão e regulamentação da ANEEL.

A capacidade instalada atual, de 212 megawatts (MW), permite à Companhia abastecer mais de 800 mil residências, considerando o consumo médio brasileiro de 152 kWh/mês. A performance em 2023, com a produção de 222.598 MWh, sendo 17.233 MWh em Viana, utilizando OCB1, e 205.365 MWh em Viana 1, empregando gás natural, resultou em um consumo total de 2.007.662 Gigajoules (GJ) de combustíveis, sendo 157.171 GJ de OCB1 e 1.850.491 GJ de gás natural.*

A energia foi entregue à subestação SE Viana I de Furnas, por meio de uma linha de transmissão de 950 metros em 345 kV, parte do Sistema Interligado Nacional.

No período reportado, **a usina conseguiu diminuir a demanda energética de suas operações internas**, beneficiando-se da energia gerada por uma instalação fotovoltaica própria, com capacidade instalada de 0,120 Megawatt-pico (MWp).

A TEVISA é uma sociedade anônima de capital privado (S.A.) que, sob a administração do BTG Pactual Holding Participações, possui suporte estratégico e gestão experiente para otimizar o desempenho no setor energético.



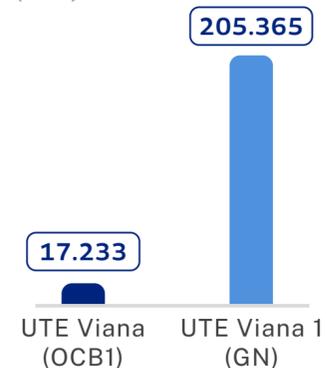
A capacidade da Tevisa de suprir energia prontamente quando despachada pelo ONS demonstra a importância estratégica da empresa para a segurança energética do Brasil.

* 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 PCS (poder calorífico superior) / 1.000.000", tendo sido utilizados o fator de conversão de 3,6 GJ/MWh e os Poderes Caloríficos Superiores (PCS) de 43.480 kJ/kg para OCB1 e de 39.830 kJ/m3 para o GN.

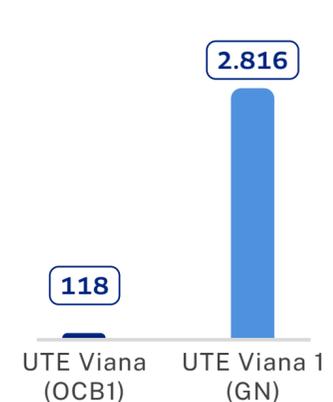


GERAÇÃO EM 2023

(MW)



HORAS DE GERAÇÃO



ESCRITÓRIO MATRIZ CNPJ 09.043.782/0001-10

Rua Voluntários da Pátria, nº 113, Pavimento 05, Botafogo, Rio de Janeiro (RJ), CEP 22.270-000.

UTE VIANA CNPJ 09.043.782/0002-00

Estrada Ladeira Grande, nº 02, Parque Industrial, Viana (ES), CEP: 29.136-537.

ESCRITÓRIO FILIAL CNPJ 09.043.782/0003-82

Rua Professor Almeida Cousin, nº 125, salas 501 e 502, Enseada do Suá, Vitória (ES), CEP: 29.050-565.

UTE VIANA 1 CNPJ 09.043.782/0004-63

Estrada Ladeira Grande, nº 02, casa de máquina 2, Parque Industrial, Viana (ES), CEP: 29.136-537.

O CENÁRIO ENERGÉTICO NO BRASIL

De acordo com o "Relatório de Acompanhamento da Expansão da Oferta de Geração", da Agência Nacional de Energia Elétrica (ANEEL), o Brasil alcançou em 2023 uma capacidade instalada de 199,3 gigawatts (GW) em sua matriz energética, com **83,67% provenientes de fontes renováveis**. Esse resultado, o maior registrado desde o início das medições pela ANEEL, em 1997, foi significativamente impulsionado por fontes eólicas e solares.

Contudo, as fontes de energia não renovável, principalmente o gás natural e o óleo combustível, ainda **desempenham um papel substancial na matriz energética do país**. O gás natural representou 9% da capacidade total instalada, enquanto o óleo

combustível contribuiu significativamente para a capacidade energética nacional, dando dimensão do desafio contínuo de equilibrar a transição energética.

No Brasil, **usinas termelétricas a combustíveis fósseis ainda são fundamentais para a estabilidade energética**, pois se mostram capazes de suprir demandas de energia imediatas, essenciais quando fontes como hídrica, solar e eólica são insuficientes. Além disso, o país já dispõe de uma infraestrutura extensiva para geração de energia fóssil, cuja adaptação precisa ser cuidadosamente planejada para garantir uma transição equilibrada e sustentável, por demandar investimentos consideráveis e impactos econômicos adversos.

Veja o caminho da **ENERGIA GERADA** pela TEVISA



OUTRAS EMPRESAS DO GRUPO GRI 2-6



Localizada nos limites dos municípios de **Rio Claro (RJ)** e **Bananal (SP)**, tem potência instalada de 11,6 MW.



Instalada em **Linhares (ES)**, opera duas unidades termelétricas: UTE Luiz Oscar Rodrigues de Melo (UTE LORM) e UTE Luiz Oscar Rodrigues de Melo 1 (UTE LORM 1). Juntas, essas estruturas têm capacidade instalada de 242 MW e utilizam gás natural liquefeito (GNL) como combustível.



Situada em **Linhares (ES)**, é responsável pela operação da UTE Povoação, planta movida a gás natural com capacidade total instalada de 74,96 MW.



Localizada na **Bahia (BA)**, possui uma Linha de Transmissão em 500 kV, primeiro circuito, de aproximadamente 245 km de extensão, com capacidade de transmissão de 2.503 MVA, passando por 17 municípios baianos.



NO QUE ACREDITAMOS

É inaceitável qualquer tipo de negociação que envolva, direta ou indiretamente, violações de **Direitos Humanos**.

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

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

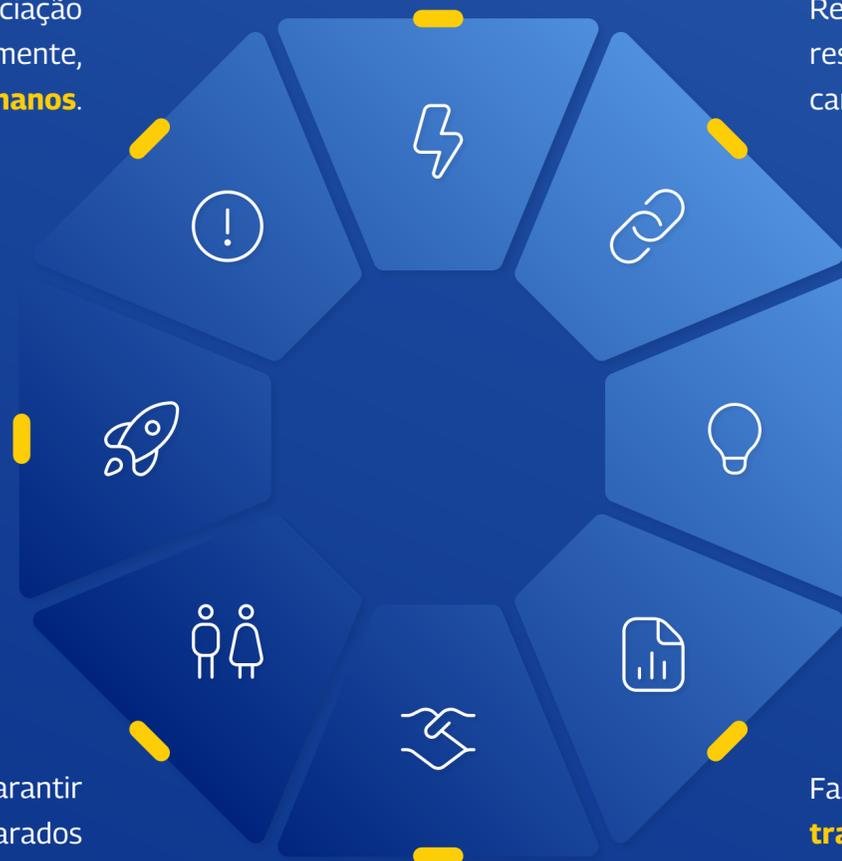
Energia elétrica deve ser gerada e transmitida de forma **eficiente e confiável**.

Rentabilidade, ética e responsabilidade socioambiental caminham **juntas**.

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

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

A **boa relação** com as comunidades vizinhas é uma premissa.



PILARES ESTRATÉGICOS

GOVERNANÇA CORPORATIVA



Garantir uma gestão equilibrada entre aspectos econômicos, sociais e ambientais, promovendo o estreitamento dos laços entre a Companhia e suas partes interessadas, de forma a contribuir para o desenvolvimento sustentável.

EFICIÊNCIA ENERGÉTICA OPERACIONAL



Aprimorar a eficiência, por meio do combate de perdas nas operações; garantir a segurança das infraestruturas e realizar manutenção e melhorias periódicas nas instalações.

SAÚDE E SEGURANÇA



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

ÉTICA E INTEGRIDADE EMPRESARIAL



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

GESTÃO DE PESSOAS



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

MUDANÇAS CLIMÁTICAS E GESTÃO DE EMISSÕES



Desenvolver estratégias para reduzir os efeitos do aquecimento global e o monitoramento das emissões de gases de efeito estufa inerentes à operação.

ENGAJAMENTO COM AS COMUNIDADES



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



PRINCIPAIS RESULTADOS

A TEVISA, em 2023, registrou um bom desempenho, com receita líquida de R\$ 669,15 milhões e Ebitda (sigla em inglês para “lucro antes de juros, impostos, depreciação e amortização”) de R\$ 499,96 milhões. A Companhia obteve **aumento de 437% no lucro líquido**, em relação ao ano de 2022, uma elevação justificada pela entrada em operação, em agosto de 2022, da planta da UTE Viana 1, adicionando 37,48 MW à capacidade da planta, e pela liquidação do Hedge em 2023.

Houve também nova **redução do estoque da dívida**, com amortização nominal de R\$ 22.217.530,00 em 2023, e a contratação de uma nova dívida, no valor de R\$ 40 milhões. O indicador de dívida x patrimônio líquido é calculado pela divisão do total de dívidas pelo total do patrimônio líquido da empresa, sendo utilizado para avaliar a estrutura de capital e a sua capacidade de cobrir suas obrigações financeiras com recursos próprios.

INDICADORES	ANO-BASE 2021	ANO-BASE 2022	ANO-BASE 2023
Receita líquida (R\$ milhão)	1.055	382,54	669,16
Ebitda (R\$ milhão)	93	119,09	499,97
Aumento ou diminuição no lucro líquido em %	-1%	38%	437%
Dívida x patrimônio líquido	0,41	0,12	0,17
Aumento ou redução do endividamento total em %	-22%	-36%	-3%
Fator de Carga (%)	UTE Viana: 76,29%	UTE Viana: 1,48% UTE Viana 1: 96,97%*	UTE Viana: 1,13% UTE Viana 1: 65,12%
Eficiência média da geração	UTE Viana: 96,33%	UTE Viana: 100% UTE Viana 1: 96,94%	UTE Viana: 85,21% UTE Viana 1: 97,54%
Fator de disponibilidade em %	96%	UTE Viana: 100,00% UTE Viana 1: 100,00%	UTE Viana: 100% UTE Viana 1: 99,98%
% de interrupções programadas para manutenção preventiva dos equipamentos	0,50%	UTE Viana: 1,31% UTE Viana 1: 0,39%	UTE Viana: 0,18% UTE Viana 1: 0,48%
% de interrupções forçadas	3,50%	UTE Viana: 0,31% UTE Viana 1: 1,85%	UTE Viana: 0,17% UTE Viana 1: 0,41%
Horas em operação	UTE Viana: 6.683	UTE Viana: 124 UTE Viana 1: 3.886	UTE Viana: 118 UTE Viana 1: 5.816

* UTE Viana 1 - Início de operação: Julho/2022

DESEMPENHO ECONÔMICO GRI 3-3 • 201

Os custos operacionais da TEVISA em 2023 tiveram uma redução de -35,89% em relação ao ano anterior, enquanto os gastos com folha de pagamento, incluindo salários e benefícios, registraram aumento de 18,31%.

Em termos de pagamentos ao governo, a empresa aumentou sua contribuição em quase 343,65% em 2023. Os benefícios fiscais auferidos no período foram totalizados em R\$ 27,87 milhões. São referentes ao INVEST-ES, benefício do Governo do Estado do Espírito Santo relativo ao ICMS (imposto que incide sobre circulação de mercadorias e serviços) para operações realizadas por empresas do segmento industrial, com redução tributária do principal insumo da Companhia (gás natural e óleo) e de máquinas e equipamentos, quando destinados seu ativo imobilizado.

Ao relatar os investimentos em infraestrutura, a organização incluiu gastos com material e mão de obra e custos de capital, assim como custos operacionais para apoiar espaços ou programas em andamento. Com isso, em 2023, o valor econômico direto gerado e distribuído (EVG&D) em regime de competência, incluindo os componentes básicos das operações da organização, somou R\$ 746,33milhões.

201-1 VALOR ECONÔMICO DIRETO GERADO E DISTRIBUÍDO (R\$ MILHÃO)

INDICADOR		2021	2022	2023
Valor econômico direto gerado: receitas	Receita bruta	1.175,05	426,50	746,33
Valor econômico distribuído: custos operacionais e despesas	DRE: Todo custo e despesa + encargos do consumidor - custo e despesa pessoal - depreciação + penalidade	967,63	257,43	165,05
Valor econômico distribuído: investimentos	Caixa: investimento Capex	1,40	4,78	2,61
Valor econômico distribuído: salários e benefícios de empregados	DRE: ADM e custo	9,78	11,71	13,86
Valor econômico distribuído: pagamentos a provedores de capital próprio	Caixa: dividendos - aporte de capital + redução de capital + JCP (juros s/ capital próprio)	(36,81)	(33,05)	208
Valor econômico distribuído: pagamentos a provedores de capital terceiros	Caixa: dívidas	51,38	52,97	54,26
Valor econômico distribuído: pagamentos ao governo (por país)	Caixa: IR/CS e PIS/Cofins	40,68	40,61	180,15
Valor econômico distribuído: investimentos na comunidade	Ambiental		0,44	0,12
Valor econômico retido: "valor econômico direto gerado" - "valor econômico distribuído"		140,97	91,61	122,28

DO ANO DE **2022** PARA O ANO DE **2023**...



Houve uma variação de aproximadamente **75%** nas receitas.



O valor dos salários e benefícios de empregados teve **aumento** de 18,31%, sendo as remunerações justas e havendo boas condições de trabalho.



Pagamentos constantes aos provedores de capital, indicando um compromisso com os investidores e **gestão financeira consistente**.



Compromisso contínuo com as **obrigações fiscais**.



Os investimentos na **comunidade** diminuíram 73,64%.



O valor monetário total estimado de pagamentos efetuados aos **fornecedores** aumentou aproximadamente 20%.

GOVERNANÇA

GRI 2-9 • 2-11 • 2-12



Para a Companhia, a **integridade** e a **eficácia** das operações corporativas estão comprometidas com a adesão estrita aos princípios de conduta ética, transparência e conformidade legal. A estrutura organizacional é projetada para reforçar esses princípios em todos os níveis da empresa, garantindo que as práticas de governança sejam aplicadas consistentemente para apoiar os objetivos de longo prazo.

ESTRUTURA ORGANIZACIONAL GRI 2-9 • 2-10 • 2-11

A Companhia segue os princípios de conduta ética, transparência e conformidade com as leis estabelecidas, fundamentais para sua governança, tendo como único acionista o BTG Pactual Holding Participações S.A., administrado pelo **BTG Pactual Gestora de Recursos Ltda.**

Conselho de Administração

O mais alto órgão de governança, o Conselho de Administração (CA), é responsável por **decisões estratégicas, fiscalização de desempenho e orientação de políticas**. É composto por três membros indicados anualmente durante a Assembleia Geral Ordinária (AGO). Em 2023, manteve-se a composição liderada por Rodrigo Santos Coutinho Alves, exercendo cargo de Presidente do Conselho de Administração, e por Igor Vitalino Mendonça e Marcelo Pedreira de Oliveira, atuantes como membros do Conselho de Administração.

Comitês de Apoio

Quatro comitês consultivos ofereceram **suporte ao CA e à Diretoria Executiva** em 2023:

- **Comitê Gestor de Proteção de Dados Pessoais (CGPDP)** – Responsável por garantir o cumprimento da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) e resguardar a integridade dos dados sensíveis dos colaboradores e terceiros.
- **Comitê de ESG** – Encarregado de integrar aspectos econômicos, ambientais, sociais e de governança na estratégia de negócios da Companhia, promovendo uma cultura de sustentabilidade.
- **Comitê de Novos Negócios** – Focado no desenvolvimento de estudos para novas oportunidades no setor elétrico, identificação de riscos na matriz energética brasileira e contribuição para o planejamento estratégico.

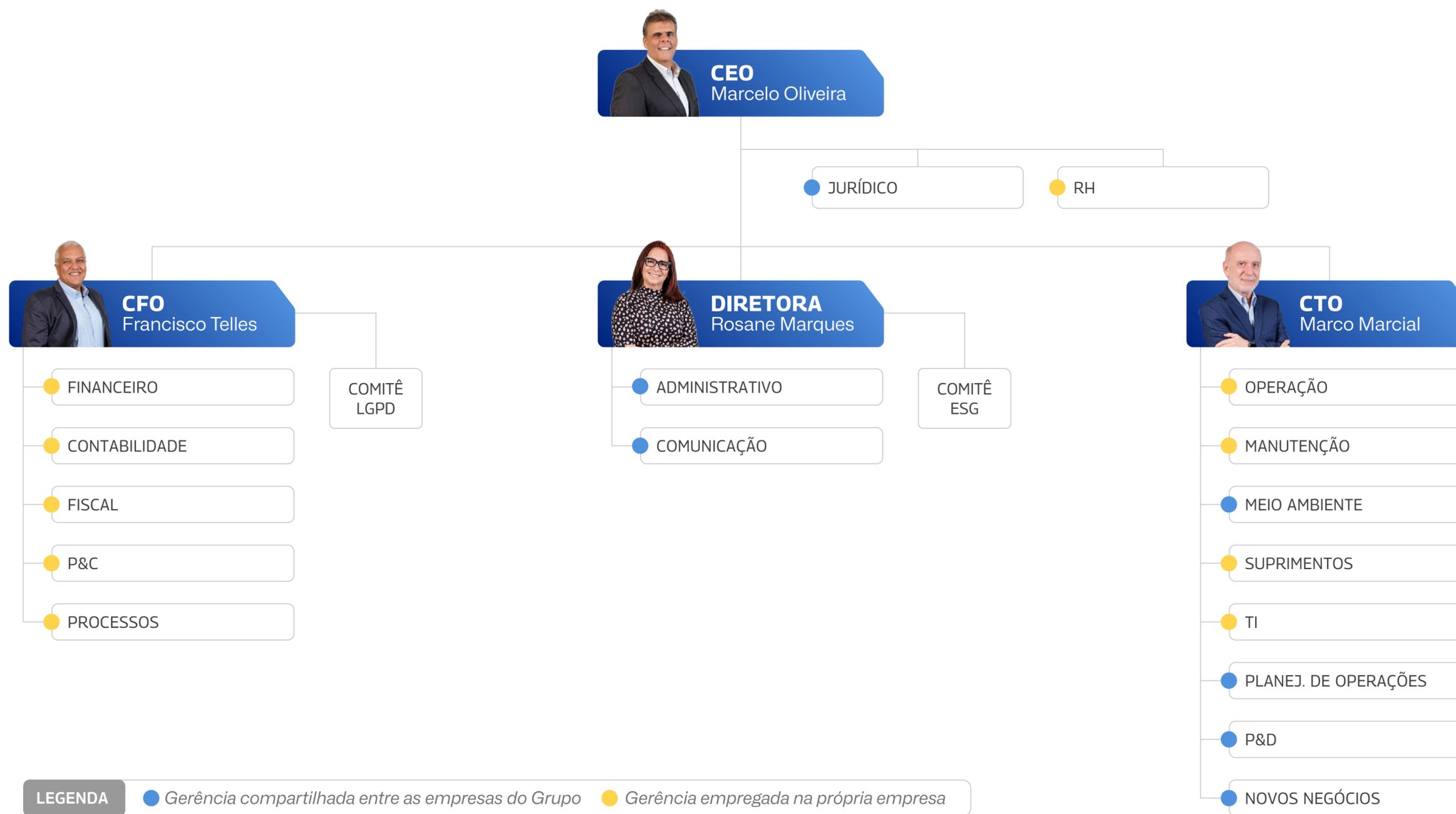
- **Comitê de Ética** – Responsável por receber e investigar denúncias, aplicar medidas disciplinares, manter o Canal de Denúncia e arbitrar conflitos relacionados ao Código de Ética e de Conduta da Companhia.

Diretoria Executiva

Composta por um Diretor-Geral, uma Diretora Administrativa e de Comunicação, um Diretor Financeiro e de Processos e um Diretor Técnico, a Diretoria é encarregada de **planejar e gerir os negócios da empresa**. Os executivos têm mandatos de três anos, podendo ser reeleitos, com o atual mandato previsto para vigorar até dezembro de 2024.

Observação: algumas funções da Companhia são desempenhadas por colaboradores vinculados a outras empresas do Grupo (LGSA, PCH Braço, Tropicália e Povoação Energia).

ORGANOGRAMA DE ÁREAS



COMPROMISSOS DE POLÍTICA GRI 3-3 • 2-23 • 2-24

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 Companhia tem firmado seu **compromisso com os princípios de sustentabilidade e responsabilidade corporativa**.

Esse compromisso é refletido nas políticas internas da organização, que foram revisadas e adaptadas para incorporar os princípios do Pacto Global e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS).

A Companhia revisa e otimiza seus processos internos, focando governança corporativa e ética e investindo em inovação e desenvolvimento de projetos que melhoram a eficiência e alinham as operações com práticas de negócios sustentáveis globalmente reconhecidas, estando comprometida em aprender com as experiências passadas e ajustar suas práticas conforme necessário.

No âmbito da responsabilidade social, a Companhia, no ano de 2023, conduziu iniciativas como o programa ECOA, dedicado ao desenvolvimento e ao apoio a projetos de impacto social e ambiental.

Programas como o "**Momento Saúde**", que promove a participação dos colaboradores em atividades esportivas e em palestras sobre saúde, inclusão, equidade e diversidade, são reflexos do compromisso em fomentar uma cultura de bem-estar e respeito mútuo entre os colaboradores.

Outra relevante iniciativa é a campanha "**Desplastifique. Não descarte esta ideia**", que busca a redução do uso de plásticos e a conscientização sobre poluição plástica, alinhando-se com as metas de sustentabilidade ambiental e responsabilidade corporativa.

Para garantir a aderência a práticas éticas de trabalho, a Companhia **fortaleceu a comunicação com seus fornecedores**, enfatizando a não aceitação do uso de mão de obra infantil e de condições análogas à escravidão. No ano de 2023, durante o processo de contratação, a avaliação e seleção de fornecedores passam pela adoção de um recurso que permite identificar e analisar os riscos da contratação de um parceiro comercial. Trata-se do processo estratégico chamado de KYS – *Know Your Supplier*, que pode ser traduzido como “Conheça Seu Fornecedor”, garantindo maior transparência e conformidade nas cadeias de suprimento.

A Companhia também promoveu, em conjunto com as demais empresas do Grupo, a primeira edição do "**Desafio Soluções Sustentáveis**", um projeto que incentiva a inovação entre os colaboradores para desenvolver soluções sustentáveis aplicáveis, fomenta a criação de soluções que beneficiam o ambiente corporativo e fortalece a cultura de inovação e responsabilidade entre os funcionários.



Outra frente de atuação diz respeito à execução do Programa de PDI (Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação), em gestão cooperada com outras empresas do Grupo, direcionado para a **utilização eficaz dos recursos**, identificação de novas oportunidades de pesquisa e alinhamento com as diretrizes da Agência Nacional de Energia Elétrica (ANEEL). O foco é contribuir para o avanço de projetos que promovam a eficiência energética, a redução de emissões de gases de efeito estufa e o desenvolvimento de tecnologias emergentes, como sistemas de armazenamento de energia e

soluções de hidrogênio, em consonância com as tendências globais de energias renováveis e mudanças climáticas.

Além das ações diretas para melhorar a sustentabilidade e a ética em suas operações, a Companhia está comprometida com a **transparência e a responsabilidade contínua** ao relatar suas práticas e progressos. A empresa já adota os padrões *Global Reporting Initiative* (GRI)

para seus relatórios anuais de sustentabilidade, garantindo uma abordagem abrangente e padronizada na divulgação de suas ações e impactos ambientais, sociais e de governança. Recentemente, a Companhia também iniciou uma jornada de aprendizado para adaptação de seu relatório aos padrões do *Sustainability Accounting Standards Board* (SASB), refletindo seu esforço para alinhar ainda mais suas práticas de relato com as melhores práticas internacionais.

PACTO GLOBAL DA ONU

É uma iniciativa da Organização das Nações Unidas (ONU). Busca mobilizar a comunidade empresarial internacional para adotar **práticas de negócios sustentáveis e responsáveis**, em consonância com dez princípios universais que englobam direitos humanos, trabalho, meio ambiente e combate à corrupção. As empresas signatárias comprometem-se a alinhar suas operações e estratégias com esses princípios e a atuar em favor dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS).

INSTITUTO REDE BRASIL DO PACTO GLOBAL

É uma rede ou organização local que opera no Brasil com o objetivo de engajar e suportar empresas brasileiras e outras organizações na **implementação dos princípios do Pacto Global da ONU**. Assim, o Instituto Rede Brasil funciona como uma plataforma local que facilita a interação entre a iniciativa global e as entidades nacionais, ajudando a traduzir os objetivos internacionais para o contexto brasileiro, e vice-versa.

GESTÃO DE RISCOS E IMPACTOS

GRI 3-3 • 2-25

No âmbito da gestão de riscos, a Companhia utiliza **seguros para proteção contra riscos operacionais e financeiros significativos**. Essas apólices são consideradas coberturas "all risks", garantindo uma proteção abrangente. Em 2023, a Tokio Marine Seguradora S.A foi a seguradora detentora do risco operacional da Companhia, de vigência anual. O Valor em Risco Declarado (VRD) alcançou o montante, em dólares americanos, de USD 90.805.484,26. O Limite Máximo de Indenização (LMI) fixou-se no montante de USD 90.805.484,26.

Para assegurar proteção contra danos a terceiros, seja físico, sejam materiais, sejam morais, foi estabelecida uma apólice de Seguro de Responsabilidade Civil Geral, que cobre uma variedade de incidentes potencialmente prejudiciais, incluindo danos físicos e estéticos a terceiros. A gestão é da Axa Seguros S.A., com uma vigência anual e um Limite Máximo de Garantia de R\$ 6.000.000,00.

Adicionalmente, a empresa mantém um Seguro D&O (*Directors & Officers*) para proteger seus executivos contra riscos ligados à gestão, abrangendo ações judiciais ou administrativas. Administrada pela Zurich Minas Brasil Seguros S.A., a cobertura é de até R\$ 25.000.000,00. Para questões ambientais, a TEVISA possui o Seguro de Responsabilidade Civil Ambiental, com cobertura de até R\$ 20.000.000,00 pela Chubb Seguros Brasil S.A., também com vigência anual.

Além dos seguros mencionados, a empresa tem um **programa de manutenção e prevenção**, com foco na segurança e eficiência operacional. Esse programa inclui monitoramento constante, avaliação das condições dos equipamentos e gestão ágil de serviços corretivos, visando a minimizar falhas e interrupções nas operações.

Não houve, no período relatado, qualquer desconformidade com leis ou regulamentos aplicáveis à Companhia, bem como ocorrência de multas ou autuações de outras naturezas.

Os **Diálogos Diários de Segurança (DDS)** são uma prática diária que contribui para a conscientização e prevenção de acidentes, enquanto a **Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPA)** trabalha proativamente não apenas para responder a situações de perigo, mas também para buscar melhorias contínuas nas condições de trabalho. Isso inclui a atualização e adequação dos equipamentos às necessidades específicas de cada função.

A empresa também mantém um sistema de **Análise Preliminar de Risco (APR)** e **Permissão de Trabalho (PT)**, para o controle e a gestão de saúde e segurança no trabalho. Adicionalmente, enfatiza a importância de mitigar riscos à saúde, incentivando os colaboradores a exercerem seu Direito de Recusa sempre que se sentirem inseguros para realizar uma tarefa.

Em caso de incidentes, são estabelecidos protocolos que mobilizam equipes para desenvolver planos de ação que previnam a recorrência dos problemas. Esse compromisso com a segurança reflete-se nos registros de horas trabalhadas sem acidentes ou doenças ocupacionais.

Em relação às mudanças climáticas, a empresa reconhece a importância de monitorar alterações no regime de chuvas que possam vir a impactar o número de horas de operação e a geração das usinas. Há o acompanhamento do mais alto órgão da empresa em pautas de segurança energética e alterações de normas regulatórias sensíveis ao negócio e da adaptação de infraestruturas

e operações para serem resilientes às condições climáticas adversas previstas.

Além disso, restrições operacionais devido à pandemia de Covid-19 (2020) exigiram a implementação de medidas para garantir a saúde e segurança dos colaboradores, enquanto estes mantinham as operações essenciais. Para tal, foi desenvolvido um plano adaptativo que se mantém em vigor para ser acionado em futuras crises do gênero.

Ficou previsto que, em casos semelhantes, haverá a reestruturação das equipes para minimizar a exposição a contágios e garantir o fornecimento contínuo de energia, mantendo o compromisso de ajudar o país na segurança energética nacional. As medidas incluem:

- **Turma administrativa** – Implementação de trabalho remoto (*home office*), permitindo que os colaboradores administrativos

executem suas funções de forma segura a partir de suas casas.

- **Turma administrativa/oficina** – Divisão das equipes em duas, alternando a presença física no local a cada três dias para reduzir o contato interpessoal e o risco de contágio.
- **Turnos operacionais** – Reestruturação dos turnos operacionais, dividindo as equipes ao meio e modificando os esquemas de trabalho de três dias trabalhados por três dias de folga para três dias trabalhados por nove dias de folga, diminuindo assim a frequência de interações e aumentando o distanciamento social.

Essas mudanças provaram ser eficazes durante o período crítico da pandemia e são vistas como um modelo de prontidão operacional que pode ser ativado rapidamente em resposta a futuras emergências sanitárias ou outras crises.



SEGURANÇA DE DADOS

A infraestrutura de segurança de dados na Companhia passou por uma série de **atualizações nos protocolos de Tecnologia da Informação** (TI), reforçando o compromisso com a gestão eficaz de riscos. As medidas adotadas incluíram a criação de documentos detalhados para procedimentos em casos de incidentes de segurança e a continuação do uso de criptografia em todos os e-mails corporativos.

A empresa também preservou o uso do protocolo Exchange-MAPI, da Microsoft, garantindo comunicação segura, além de realizar a replicação de dados de *backup*, tanto *online* quanto *offline*, em locais físicos distintos para assegurar a integridade e disponibilidade das informações.

A conformidade com a **Lei Geral de Proteção de Dados** (LGPD) foi reforçada pela contratação de um *data protection officer* (DPO), melhorando a segurança e a privacidade dos dados pessoais. No contexto do *Enterprise Resource Planning* (ERP), a Companhia otimizou a atualização e consulta de dados empresariais, e as medidas de proteção e rastreabilidade de acesso foram intensificadas para evitar acessos não autorizados.

O compromisso com a LGPD envolveu a participação ativa dos setores de TI e Jurídico, com destaque para o Comitê de Segurança

da Informação e da Privacidade, que, ao longo de dois anos, mapeou e definiu todo o processo de tratamento de dados. A implementação focou a proteção dos dados pessoais dos colaboradores, diretores e dependentes, com ênfase na segurança cibernética e na redução do uso de papel, estabelecendo padrões para senhas mais fortes.

A culminação do projeto ocorreu com a segunda edição do *workshop* final de **treinamento sobre a LGPD**, evento seguido por uma Avaliação de Retenção de Conhecimento para todos os envolvidos. Na ocasião, foram trabalhados temas como a importância da lei, a segurança jurídica proporcionada e a garantia de que os dados estão sendo tratados com cuidado.

Com as atualizações, a Companhia garante procedimentos estabelecidos com segurança jurídica no cuidado com os dados, conferindo maior tranquilidade para os *stakeholders*.



A Companhia não registrou queixas de violação de privacidade de dados, refletindo a eficácia das estratégias implementadas em 2023.

BOAS PRÁTICAS E ÉTICA

GRI 205-2

No decorrer de 2023, houve um **avanço significativo na melhoria dos instrumentos de normatização e transparência**, com o apoio contínuo do Comitê de Ética reiterando o compromisso com boas práticas e ética da Companhia em todas as relações com acionistas, colaboradores, fornecedores, prestadores de serviços, comunidades vizinhas e instituições públicas. Paralelamente, a alta direção fez 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.

No aprimoramento das práticas de gestão de riscos relacionadas aos negócios da Companhia, incluindo corrupção, entre outros, foram iniciados estudos para **elaboração de uma Política de Riscos**, que será formalizada em 2024. A organização baseia suas avaliações de risco em critérios como localização, atividades e setor, integrando esses aspectos ao Código de Ética e Conduta, que orienta a conduta apropriada em situações de risco de corrupção tanto com entidades governamentais quanto privadas.

Já para fortalecer a conformidade entre os fornecedores, a Companhia implementou um questionário de *due diligence* conhecido como KYS (*Know Your Supplier* ou Conheça Seu Fornecedor). Esse questionário abrange questões de governança,

compliance, ética, LGPD e pautas ambientais e trabalhistas, entre outras, ajudando a identificar riscos antes de estabelecer ou continuar parcerias comerciais, e será obrigatório para todos os novos fornecedores e para contratos em renovação a partir de 2024.

A gestão de conflitos de interesse é tratada pelo Código de Ética e Conduta, com treinamentos regulares que incluem orientações sobre imparcialidade e transparência. Empregados são instruídos a evitar qualquer ação que possa beneficiar indevidamente partes internas ou externas. Em casos de conflito de interesses, é esperado que o envolvido se abstenha de participar em qualquer decisão relacionada, garantindo a integridade dos processos corporativos. Qualquer pessoa pode reportar conflitos de interesse, sendo garantido o anonimato pelo Canal de Denúncia, para devida investigação pelo Comitê de Ética.

Para reforçar a conscientização desses aspectos, iniciou-se em 2023 a **elaboração de um Código de Conduta destinado a fornecedores**. O documento passará por revisão e aprovação da alta governança e será compartilhado em 2024. Essa iniciativa, aliada a outras ações, faz parte do compromisso contínuo da Companhia com a integridade, refletido no Programa de Integridade que foi estruturado ao longo dos últimos três anos.

Quanto à capacitação, **todos os empregados passam por treinamento sobre o Código de Ética e Conduta e avaliação de retenção de conhecimentos**, incluindo os novos empregados, assim que ingressam na empresa. Todos os parceiros comerciais

são informados sobre as políticas anticorrupção da Companhia, através de cláusulas contratuais, ordens de compra e declaração de conhecimento do Código de Ética e Conduta, retirando a necessidade de adesão às normas éticas da empresa.

Além disso, continuou-se **monitorando de perto os registros do Canal de Denúncias**, tratados constantemente pelo Comitê de Ética, com o objetivo de minimizar qualquer exposição a práticas éticas inadequadas ou descumprimento de leis e regulamentos. Durante o ano de 2023, o Canal permaneceu disponível 24 horas por dia, todos os dias do ano, garantindo total confidencialidade aos denunciantes. Nenhuma denúncia foi feita.

Em 2023, para as iniciativas de Responsabilidade Social na condução dos processos de doações, patrocínios, apoios, elaboração e implementação de projetos nas áreas de influência da Companhia, os recursos são monitorados para que sejam usados conforme o propósito estipulado, evitando que sejam percebidos como suborno disfarçado. A transparência é mantida por meio da divulgação de resultados. Todas as atividades precisam ser aprovadas pela Diretoria e estarem em conformidade com o Código de Ética e Conduta.

As demonstrações financeiras, licenças de operação e relatórios permaneceram acessíveis ao público no site institucional, em conformidade com suas diretrizes de transparência e prestação de contas.

Código de Ética e Conduta



PESQUISA, DESENVOLVIMENTO E INOVAÇÃO

A Companhia se engaja ativamente para otimizar a execução do Programa de PDI (Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação), na gestão cooperada com outras empresas do Grupo (Linhares Geração, Povoação Energia e Tropicália Transmissora). Um esforço conjunto direcionado para a **utilização eficaz dos recursos e a identificação de novas oportunidades de pesquisa e inovações** alinhadas com as diretrizes da Agência Nacional de Energia Elétrica (ANEEL).

O foco é contribuir para o avanço de projetos que promovam a **eficiência energética, a redução de emissões e o desenvolvimento de tecnologias emergentes** como sistemas de armazenamento de energia e soluções de hidrogênio. A empresa também se dedica ao desenvolvimento de projetos e estudos relacionados à eletrificação da economia e à descarbonização, alinhando suas operações com as tendências globais de energias com redução de emissões, energias renováveis,

mudanças climáticas e fortalecimento da resiliência do Sistema Interligado Nacional (SIN).

A gestão e integração eficaz das iniciativas de Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação (PDI) e de Gestão do Portfólio e Projetos de Desenvolvimento e Inovação (GPPDI) são uma resposta direta ao cumprimento da Lei 9.991/2000.

Por meio do Programa de Gestão, é feita toda a alocação de recursos para sustentar todas as atividades de administração do programa, facilitando o relacionamento contínuo com a ANEEL e fomentando a prospecção de novas iniciativas de pesquisa e desenvolvimento.

As atividades incluem administração de contratos, monitoramento de emissões, pagamentos e controle dos relatórios de execução financeira e técnica. Além disso, uma parte essencial do trabalho envolve o acompanhamento das auditorias contábeis, tanto dos projetos individuais

de PDI quanto do próprio GPPDI, para assegurar transparência e responsabilidade nas operações.

Para o ano de 2023, os valores globais comprometidos com o programa de PDI pelas empresas do Grupo traduzem o investimento significativo, de aproximadamente R\$ 7 milhões.

Os valores globais comprometidos com o Programa ANEEL (PROPDI) estão identificados, por empresa do Grupo, para todo o ano de 2023, conforme tabela abaixo:

PROGRAMA PDI ANEEL • VALORES • ANO 2023 (R\$ X 1.000)

	TEVISA	LINHARES	POVOAÇÃO	TROPICÁLIA
PDI	1.897	1.736	2.983	293
CDE	813	744	1.278	125
MME	1.355	1.240	2.130	209
FNDCT	2.711	2.480	4.261	418
TOTAL	6.776	6.200	10.652	1.045

PDI (Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação)

Refere-se a atividades ou fundos destinados a apoiar a pesquisa, o desenvolvimento e a inovação em tecnologias e práticas, comumente associadas a melhorias em sistemas de energia, tecnologia de transmissão e outras áreas técnicas.

CDE (Conta de Desenvolvimento Energético)

Um fundo no setor de energia elétrica brasileiro destinado a promover o desenvolvimento energético em diversas frentes, incluindo a universalização do serviço elétrico e programas sociais relacionados à energia.

MME (Ministério de Minas e Energia)

O órgão governamental do Brasil responsável pela formulação e implementação de políticas relacionadas à exploração e produção de recursos minerais e energéticos, incluindo a regulação do setor de energia elétrica.

FNDCT (Fundo Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico)

Essa entidade é um importante fundo brasileiro destinado a financiar a inovação e o desenvolvimento científico e tecnológico em diversas áreas, inclusive na energia.

Conheça os projetos

CRATOS (Chiller as Recovery Alternative Technology for Optimization of System)

Concluído em dezembro de 2023, esse projeto focou a **melhoria do desempenho de motores de combustão interna**, aumentando a eficiência e a potência por meio da desumidificação e resfriamento do ar de combustão. Realizado em colaboração com a Universidade Federal do Espírito Santo (Ufes) e o Instituto Mauá de Tecnologia, o CRATOS alcançou um aumento de 12% na potência dos motores testados, além de reduzir significativamente as emissões de NOx. A iniciativa envolveu um investimento de cerca de R\$ 7,3 milhões e resultou em uma rica produção acadêmica, incluindo trabalhos de conclusão, dissertações e publicações em periódicos e congressos internacionais.

○ **Programa de Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação (PROPDI)**, de que trata a Resolução Normativa nº 1.045, de 4 de outubro de 2022, visa a promover, identificar e definir as diretrizes e procedimentos para elaboração e execução da estratégia, portfólios, programas, projetos de pesquisa, desenvolvimento e inovação do Programa de Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação (PDI) do Setor Elétrico Brasileiro (SEB).

Conversão de Moto gerador a Óleo Combustível para Gás Natural com Adição de Hidrogênio

Iniciado em julho de 2023, esse projeto visa a desenvolver e implementar um sistema que permite a conversão de moto geradores de óleo combustível para gás natural, com adição de hidrogênio, objetivando **melhorar a eficiência e reduzir o impacto ambiental**. A previsão de conclusão é dezembro de 2025, com um orçamento de R\$ 8,2 milhões. O projeto está sendo realizado em parceria com o Instituto Mauá de Tecnologia e a CAAR – Pesquisa e Engenharia Ltda., e já avançou significativamente em suas fases de pesquisa e desenvolvimento.

Avaliação de Hidrogênio na Cadeia Sucroalcooleira

O projeto teve início efetivo em setembro de 2023, com previsão de término em setembro de 2024. Com um orçamento de R\$ 2,2 milhões, tem por objetivo **maximizar os benefícios econômicos e socioambientais** da produção de hidrogênio integrada à indústria sucroalcooleira. A pesquisa traça um comparativo entre a produção biogênica (obtida da cana-de-açúcar) de hidrogênio, com a rota eletrolítica (obtenção no processamento da água), e o uso de energia renovável. O projeto, que também envolve a análise de redução de emissões de CO₂, é uma parceria com a PSR e reflete o compromisso da TEVISA com a transição para uma economia de baixo carbono.

ASSOCIAÇÕES GRI 2-28

A participação ativa da TEVISA em associações permite a troca de experiências e aprofundamento no conhecimento das demandas e expectativas do mercado industrial brasileiro de energia elétrica. Ajuda também a compreender melhor o cenário de consumo de energia tanto no âmbito local quanto nacional. É por essa razão que **marcamos presença nas seguintes entidades:**

Associação Brasileira de Geradoras Termelétricas (Abraget)

- **Objetivo:** defender os interesses das termelétricas e encontrar soluções institucionais para questões que possam influenciar a operação ou comprometer a estabilidade econômico-financeira do setor.
- **Debates:** tópicos como a operação do sistema elétrico, o planejamento do setor energético, debates com o Operador Nacional do Sistema Elétrico sobre as particularidades técnicas das usinas e diálogos com agentes reguladores sobre os métodos de comercialização de energia elétrica.
- **Status:** membro ativo, participa regularmente das reuniões.

Conselho Temático de Infraestrutura (Coinfra – Infraestrutura e Energia)

- **Objetivo:** desenvolver e propor programas e políticas para fortalecer a indústria e

sua competitividade, especialmente em infraestrutura.

- **Debates:** projetos de infraestrutura em áreas críticas como logística e energia, oferecendo diretrizes para seu desenvolvimento e operação.
- **Status:** o Diretor Técnico da Companhia mantém uma participação ativa, não apenas contribuindo com sua experiência técnica, mas também engajando-se em um intercâmbio de conhecimentos que enriquece tanto os projetos do conselho quanto a própria estratégia da empresa.

Conselho Temático de Meio Ambiente e Sustentabilidade da Findes (Federação das Indústrias do Espírito Santo)

- **Objetivo:** orientar o setor industrial capixaba nas políticas de gestão ambiental, promovendo uma abordagem integrada de sustentabilidade como um pilar para o desenvolvimento econômico e social.

- **Debates:** faz análises contínuas das legislações ambientais nos âmbitos federal, estadual e municipal, avalia a implementação de práticas sustentáveis por entidades públicas e privadas e produz estudos detalhados sobre temas como licenciamento ambiental, saneamento, gestão de recursos hídricos e tratamento de resíduos industriais e urbanos.

- **Status:** a consultora jurídica da Companhia serve como uma das conselheiras, reforçando o compromisso da empresa com a liderança e a governança em sustentabilidade dentro da comunidade industrial do Espírito Santo.

Sindicato das Indústrias de Geração, Distribuição e Transmissão de Energia do Estado do Espírito Santo (Sinerges)

- **Objetivo:** filiado à Federação das Indústrias do Espírito Santo (Findes), o sindicato foca o desenvolvimento e reforço de políticas energéticas, além da defesa dos interesses de suas empresas associadas.

- **Debates:** formação de estratégias para enfrentar desafios do setor e promover um ambiente de negócios favorável para as indústrias de energia do Espírito Santo. Essas discussões são fundamentais para moldar o futuro energético do Estado.
- **Status:** desde novembro de 2018, a TEVISA desempenha um papel ativo com a participação na Direção e, desde novembro de 2021, contribui com seu Diretor Técnico no cargo de Diretor-Presidente do sindicato. Adicionalmente, o Gerente de Novos Negócios da empresa atua como Diretor Financeiro.

Conselho do Parque Natural Municipal Rota das Garça

O Conselho Consultivo é formado por representantes do poder público e sociedade civil para uma gestão colaborativa da unidade de conservação. Dentre as ações do conselho, destacam-se a aprovação do Plano de Manejo, avaliação de empreendimentos dentro da Zona de Amortecimento que possam impactar a área e destinação de recursos de compensação ambiental.

- **Objetivo:** apoiar a gestão e tomada de decisões relacionadas à unidade de conservação do Parque Rota das Garças,

contribuindo para a preservação ambiental e o desenvolvimento sustentável da área.

- **Status:** a Gerente de Meio Ambiente da TEVISA ocupa uma cadeira como conselheira, em um processo colaborativo com outros membros do conselho.

Pacto Global da ONU

- **Objetivo:** comprometer-se com as práticas de desenvolvimento sustentável e responsabilidade social corporativa, conforme os princípios do Pacto Global da ONU, focando temas como direitos humanos, trabalho, meio ambiente e anticorrupção, além de promover os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), particularmente nas áreas de saúde e bem-estar, educação de qualidade, e igualdade de gênero.
- **Debates:** discussões contínuas sobre práticas sustentáveis, envolvendo equipe interna e consultores externos para garantir uma visão ampla e diversificada, focando um processo efetivo de alinhamento das operações e políticas da empresa às expectativas e diretrizes internacionais para sustentabilidade global.
- **Status:** como signatária do Pacto Global, a empresa reporta anualmente suas ações e progressos na integração dos princípios e objetivos do Pacto em suas operações, demonstrando transparência e comprometimento contínuo com as iniciativas de desenvolvimento sustentável.



TRIBUTO GRI 3-3 • 207

A Companhia **cumpr**e com as obrigações tributárias e mantém uma estratégia tributária integrada, aprovada pela Diretoria e pelo Conselho de Administração, que visa a assegurar a obediência a todas as legislações e normas aplicáveis, reforçada por uma governança focada na prevenção de riscos fiscais e na eficiência das operações do negócio.

Os principais responsáveis pela conformidade e estratégia fiscal são os diretores, com revisões mensais pelo Conselho de Administração. Todas as decisões fiscais **devem estar em pleno acordo com as operações e riscos empresariais, visando à sustentabilidade da atividade empresarial**. Treinamentos são oferecidos regularmente para garantir que as equipes estejam alinhadas com as práticas e diretrizes tributárias.

A Companhia impulsiona a aplicação dos princípios e das boas práticas tributárias de acordo com a 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.

O planejamento tributário, parte da estratégia de longo prazo, inclui a revisão regular de seus processos tributários por uma auditoria independente para evitar práticas fiscais agressivas ou evasivas. Já a abordagem para gestão de riscos fiscais implica aderir a **boas práticas tributárias**, discutir e potencializar acordos durante auditorias e usar canais de denúncia para reportar qualquer conduta irregular, incluindo questões fiscais.

A **relação transparente e ética com as autoridades fiscais**, baseada em princípios como respeito à lei, transparência, confiança mútua e profissionalismo, também é fortemente considerada. A empresa se compromete a não usar estruturas artificiais que visam apenas à redução tributária, bem como se responsabiliza em fornecer rapidamente todas as informações e documentações solicitadas pelas autoridades fiscais. Isso envolve também uma comunicação aberta sobre as implicações fiscais de decisões de negócio significativas, visando a decisões bem informadas pelo Conselho de Administração.





PESSOAS

TIME GRI 3-3 • 2-7 • 2-30 • 401-1 • 404 • 405

O respeito pelos direitos trabalhistas e a promoção de um ambiente de trabalho justo são prioridades na Companhia, a qual está comprometida em criar condições que cumpram as leis e melhorem a qualidade de vida dos colaboradores, adotando políticas e práticas para manter um **local de trabalho ético e acolhedor** para todos.

Os trabalhadores são contratados por prazo indeterminado, em tempo integral. Não há empregados temporários, sem garantia de carga horária ou de período parcial. As práticas trabalhistas da empresa estão alinhadas com a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o conjunto de normas que regula as relações de trabalho no Brasil. Para os funcionários administrativos, a jornada de trabalho é de 44 horas semanais; já para os funcionários em escala operacional, está fixada em 12 horas seguidas, por três dias consecutivos de folga. Essa jornada computa 11 horas diárias de serviço efetivo na usina.

O processo de recrutamento de talentos

é conduzido por uma consultoria externa, responsável por identificar e encaminhar candidatos potenciais ao departamento de Recursos Humanos. Em 2023, o Grupo **começou a implementar políticas de vagas afirmativas para incentivar a diversidade dentro da empresa.** Uma dessas vagas foi destinada à TEVISA, que efetuou sua primeira contratação dentro desse programa, admitindo uma profissional negra para a posição afirmativa.

As negociações coletivas são estabelecidas no Acordo Coletivo de Trabalho (ACT), celebrado com o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Energia e Gás e nas Empresas Prestadoras de Serviço do Setor de Energia e Gás no Estado do Espírito Santo (Sinergia-ES). A empresa promove a liberdade de expressão dos trabalhadores em atividades sindicais, não envolvendo gestores nas reuniões sindicais para garantir a livre expressão e dando suporte às iniciativas do sindicato, como a divulgação de informações e organização de eventos, cedendo espaços para a realização de assembleias.



A negociação coletiva e a liberdade sindical são valorizadas e apoiadas, não existindo registro de violações desses direitos, tanto nos ambientes internos quanto nas empresas terceirizadas.

No período 2023/2024, houve um reajuste salarial de 6% e aumento do vale-alimentação em 7,70%. O piso salarial foi estabelecido em R\$ 1.655,79, enquanto os benefícios de auxílio-creche e auxílio-material escolar fixaram-se em R\$ 1.110,00 cada. Em relação à Participação nos Lucros e Resultados (PLR) de 2023, ficou acordado que os funcionários receberiam até dois salários-base como parte dessa remuneração extra.

Em 2023, foi realizada a **primeira edição do Desenvolver e Crescer**, um programa de desenvolvimento de competências para todos os colaboradores do Grupo e com sessões de imersão anuais para gerentes com foco em habilidades de liderança. A meta é manter o programa de forma continuada nos próximos anos. O total de treinamentos de capacitação entre homens ficou em 50 horas e 28 minutos; já entre mulheres, em 34 horas e 52 minutos. Por categoria funcional, a média é de 32 horas e 32 minutos para gestores e de 48 horas e 13 minutos para colaboradores.



Desafio Soluções Sustentáveis

A TEVISA e as outras empresas do Grupo lançaram em 2023 o projeto "Desafio Soluções Sustentáveis". Com perspectiva de promover edições anuais, a iniciativa visa a **incentivar os colaboradores a desenvolverem soluções inovadoras para questões ambientais.**

No seu primeiro ano, duas inovações focadas no reúso de água se destacaram, e as duas equipes foram premiadas. A equipe da TEVISA propôs o reaproveitamento de água pluvial para mitigar o uso de poços artesanais, utilizando um sistema que capta água de chuva para reutilização nas operações da usina.

A meta é implementar até 2024 as ideias e monitorar a redução do consumo de água potável onde o projeto será implementado.



INDICADORES DE TREINAMENTO

HORAS DE TREINAMENTOS • 2023

	 HOMEM	 MULHER	TOTAL
Treinamentos obrigatórios	1.790	112	1.902
Treinamentos não obrigatórios	532	481	1.013
Total	2.322	593	2.915
Quantidade de funcionários	46	17	63
Média de treinamento por funcionário	50	34	85

QUANTIDADE DE TREINAMENTOS • 2023

	 HOMEM	 MULHER	TOTAL
Treinamentos obrigatórios	169	34	203
Treinamentos não obrigatórios	69	33	102
Total	238	67	305
Quantidade de funcionários	46	17	63
Média de treinamento por funcionário	5,17	3,94	4,84

HORAS DE TREINAMENTOS • 2023 *(por categoria funcional)*

	 HOMEM	 MULHER	TOTAL
Gestor	73	190	263
Colaborador	2.249	403	2.652
Total	2.322	593	2.915
Quantidade de gestores	4	4	8
Quantidade de colaboradores	42	13	55

Para **assegurar a precisão e a integridade dos dados**, a Companhia utiliza o Sistema WK Radar, de planejamento de recursos empresariais (ERP), que conecta todas as áreas da empresa. Isso permite uma compilação de dados automatizada e em tempo real, garantindo que as informações sobre emprego, negociações coletivas e práticas trabalhistas sejam consistentemente atualizadas e precisas. Dessa forma, é mantida uma visão integrada e atualizada do quadro, promovendo transparência e facilitando a gestão estratégica de recursos humanos.

A formação da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPA) na TEVISA, configurada segundo a Norma Regulamentadora nº 5 (NR-5), é exigida em empresas com empregados regidos pela CLT. Ao todo, conta com um colaborador efetivo e um colaborador suplente, cumprindo a regulamentação, que visa à prevenção de acidentes e doenças de trabalho e à promoção da saúde.

Perfil dos colaboradores

Em 2023, a empresa totalizou 63 empregados, todos em período integral, sendo 17 mulheres e 46 homens. Pelo terceiro ano consecutivo, há uma diminuição no número de mulheres e aumento do número de homens em seu quadro funcional. Contudo, nesse mesmo período foi realizada a contratação de uma mulher preta, entre 30 e 50 anos, na **primeira vaga afirmativa aberta pela política de diversidade em implementação na empresa**, o que representou

33% das novas contratações. Outros dois homens brancos, entre 30 e 50 anos, foram contratados no período. Adicionalmente, também houve a atuação, no ano relatado, de dois estagiários homens, um no Rio de Janeiro e outro no Espírito Santo, com carga horária parcial.

A diretoria corporativa é composta por três homens e uma mulher, representando esta, portanto, um percentual de **25% de liderança feminina**.

A taxa de rotatividade dos colaboradores variou de acordo com

a idade, gênero e localização. Entre os de até 30 anos (4), a taxa foi de 44,44%; para aqueles na faixa de 30 a 50 anos (52), foi de 3,92%; e para os acima de 50 anos (7), foi de 0%. Em termos de gênero, a rotatividade foi de 11,43% para mulheres e 4,44% para homens. Regionalmente, a taxa no escritório do Rio de Janeiro (13 colaboradores) foi de 23,08%; em Vitória (9), de 11,11%; e na Usina em Viana (41), de 0%.

Dos empregados que tiraram licença-maternidade/paternidade no período, 100% foram mantidos no quadro: 1 mulher e 2 homens.

QUADRO HISTÓRICO DE FUNCIONÁRIOS EM PERÍODO INTEGRAL

	2021	2022	2023	
 MULHERES	RIO DE JANEIRO	13	12	11
	ESPÍRITO SANTO	7	6	6
	TOTAL	20	18	17
 HOMENS	RIO DE JANEIRO	1	1	2
	ESPÍRITO SANTO	39	43	45
	TOTAL	40	44	47

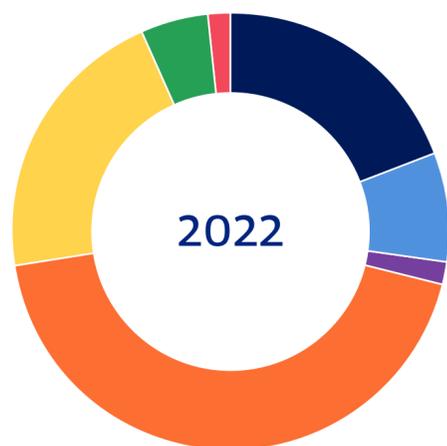
INDICADORES DE LIDERANÇA

405-1

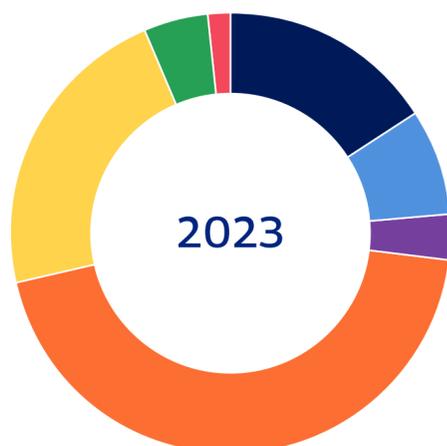
CARGO	QUANTIDADE	GÊNERO	COR	IDADE
PRESIDÊNCIA	1	 Homem	Pardo	50+
DIRETORIA OPERACIONAL	1	 Homem	Branco	50+
DIRETORIA ADMINISTRATIVA E DE COMUNICAÇÃO	1	 Mulher	Branca	50+
DIRETORIA FINANCEIRA E DE PROCESSOS	1	 Homem	Branco	50+
GERÊNCIA DE SUPRIMENTOS	1	 Homem	Branco	50+
GERÊNCIA CONTÁBIL	1	 Mulher	Branca	50+
GERÊNCIA DE OPERAÇÃO	1	 Homem	Branco	40+
GERÊNCIA DE MANUTENÇÃO	1	 Homem	Pardo	40+
GERÊNCIA FISCAL	1	 Mulher	Branca	30+
GERÊNCIA DE TI	1	 Homem	Branco	30+
GERÊNCIA DE RH	1	 Mulher	Branca	30+
GERÊNCIA DE PLANEJAMENTO E CONTROLE	1	 Mulher	Branca	30+

INDICADORES GERAIS

Distribuição de empregados por gênero, cor de pele e faixa etária



MULHER BRANCA	MULHER PARDA	MULHER PRETA	HOMEM BRANCO	HOMEM PARDO	HOMEM PRETO	INDÍGENA
12	5	1	27	13	3	1



MULHER BRANCA	MULHER PARDA	MULHER PRETA	HOMEM BRANCO	HOMEM PARDO	HOMEM PRETO	INDÍGENA
10	5	2	28	14	3	1



AVALIAÇÕES DE DESEMPENHO E DESENVOLVIMENTO DE CARREIRA



100% dos empregados, independentemente de gênero ou categoria funcional, **recebem avaliações regulares de desempenho e desenvolvimento de carreira**. A metodologia aplicada é a avaliação de desempenho 180º, em conjunto com a autoavaliação.



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

SAÚDE E BEM-ESTAR GRI 3-3 • 403

A TEVISA atua na **gestão de saúde e segurança do trabalho** empregando uma série de processos para identificar e avaliar riscos tanto nas operações rotineiras quanto nas não rotineiras, atendendo às normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) que determinam a atualização geral da documentação. Os laudos de periculosidade e insalubridade são revisados periodicamente, contratando-se para isso empresas com experiência e referência no mercado.

Os trabalhadores podem relatar perigos e situações de periculosidade diretamente ao setor de segurança e saúde do trabalho ou por meio da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPA), sendo protegidos contra represálias, **assegurando um ambiente seguro para a comunicação de riscos**. Além disso, os trabalhadores podem exercer o Direito de Recusa com base na norma regulamentadora sem enfrentar penalidades ou represálias.

Para evitar acidentes e incidentes de trabalho, a TEVISA utiliza a **Análise Preliminar de Risco (APR)** e outros procedimentos, exigindo que a equipe de Saúde, Segurança e Meio Ambiente (SSMA), assim como a equipe executante, avalie

se todas as etapas de segurança foram cumpridas antes de iniciar qualquer atividade. Se necessário, a atividade é adiada até que todas as condições de segurança sejam atendidas.



Em 2023, **nenhum** acidente, óbito ou doença ocupacional foi registrado.





O time de SSMA conta com apoio externo do fornecedor (Sesi) para as demandas de SST (saúde e segurança do trabalho). O Sesi dispõe de uma equipe multidisciplinar, o SESMT – serviço especializado em engenharia e em segurança do trabalho, composta por técnicos, engenheiros de segurança, enfermeiros e médicos do trabalho, responsáveis por levantar, mapear e avaliar riscos, desenvolvendo melhorias em conjunto com a

equipe de saúde e segurança da empresa. As informações de saúde são armazenadas de forma segura, e o acesso a elas é restrito aos profissionais autorizados, em conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD).

A participação dos trabalhadores é incentivada em todos os níveis da organização. A empresa mantém estruturas e processos

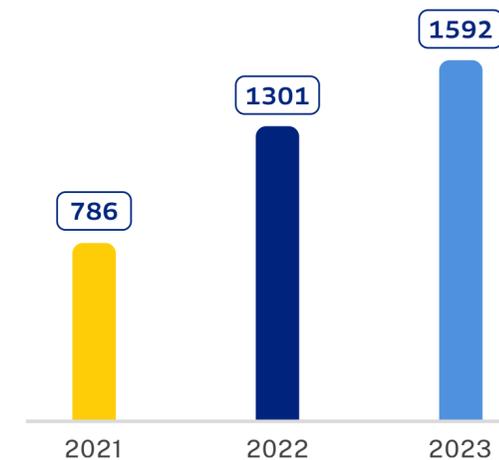
de monitoramento, e as contribuições dos trabalhadores são consideradas essenciais para o contínuo aprimoramento das medidas de segurança. A empresa também facilita o **acesso dos trabalhadores a serviços médicos e programas de promoção da saúde não relacionados ao trabalho**, como o Gympass, por meio de divulgação ativa e suporte do RH para sanar dúvidas e atender a necessidades.

A capacitação em saúde e segurança é revisada anualmente, com **treinamentos específicos conforme a função dos trabalhadores e as necessidades operacionais** realizados durante o horário de trabalho, incluindo uma avaliação prática para assegurar a aplicação do conhecimento. A eficácia da capacitação é monitorada através da adesão dos colaboradores e dos *feedbacks* coletados, garantindo que as práticas de segurança sejam continuamente aprimoradas.

Os temas cobertos por esses programas são selecionados com base nas necessidades e solicitações dos colaboradores, bem como na relevância das ofertas dos fornecedores para enriquecer a qualidade de vida dos colaboradores e suas famílias. Em situações nas quais não é

HORAS DE TREINAMENTO

Tipos de treinamento: NR, treinamentos diversos e palestras Sipat



claro se um serviço é aplicável, são realizadas enquetes internas para **avaliar o interesse e as necessidades dos colaboradores**, garantindo que as iniciativas adotadas sejam relevantes e valiosas para eles. A eficácia é medida principalmente pela adesão dos colaboradores e por qualquer *feedback* – seja questionamento, seja reclamação –, que ajudam a moldar futuras ofertas de serviços (ODS 3).

Em relação à prevenção e mitigação de impactos significativos na saúde e segurança do trabalho, a

TEVISA implementa uma abordagem proativa que inclui inspeções de campo, análises preliminares de riscos e revisão e elaboração de novos procedimentos de trabalho. Essas atividades são apoiadas por contribuições e depoimentos dos colaboradores e por reuniões da CIPA, com resultados discutidos em Diálogos Diários de Segurança (DDS) ou comunicados via e-mail para garantir que todas as equipes estejam informadas e envolvidas nas práticas de segurança. Além disso, anualmente, durante o mês de setembro, é realizada a Semana Interna de Prevenção a Acidentes do Trabalho (SIPAT).

A organização mantém um **índice de acidentes em zero para o período relatado**. A metodologia usada para calcular a frequência de acidentes se baseia em 1.000.000 de horas trabalhadas. Esse cálculo é realizado em conformidade com as diretrizes estabelecidas pelas Normas Regulamentadoras (NRs), com ênfase na NR 05, que trata da formação da CIPA, e na NBR 14280, que orienta a compilação e análise dos dados sobre acidentes de trabalho.

ODS 3

Em linha com o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável Saúde e Bem-Estar (ODS 3), é oferecida uma gama de **benefícios voltados para a saúde do trabalhador e seus dependentes**, incluindo planos de saúde e odontológico com cobertura nacional, além de parcerias com academias de ginástica e reembolso de 40% nas despesas com medicamentos controlados prescritos para tratamento de enfermidades agudas ou crônicas e vacinas que não estão disponíveis gratuitamente na rede pública de saúde.

Adicionalmente, o **Programa Momento Saúde, implementado em 2023**, promoveu campanhas de prevenção de doenças e hábitos saudáveis. O escopo incluiu palestras gratuitas com especialistas, debates e monitoramento do calendário e dos indicadores das ações. As principais ações de 2023 focaram o combate ao tabagismo, a importância da saúde mental e a luta contra o câncer de mama e de próstata.

A campanha "**Cigarro e vida: não rima!**" começou envolvendo os colaboradores na sugestão do *slogan*, trouxe informativos e palestras com transmissão on-line abertas ao público, bate-papo com colaboradores ex-fumantes e incentivo ao esporte, promovendo a inscrição de colaboradores do Grupo gratuitamente na Corrida Track&Field Run Series (ES) e no Circuito das Estações, edição de Primavera (RJ). Também foi informado a todos que tiverem vontade de parar de fumar que poderiam contar com apoio do da área de Recursos Humanos, na intermediação da assistência do plano de saúde, na busca por profissionais, e no auxílio-medicamento.



No **Setembro Amarelo**, o foco foi apoiar a redução dos estigmas associados às doenças mentais, incentivando as pessoas a buscarem ajuda quando necessário, e ressaltando a importância da promoção da saúde mental e da prevenção do suicídio. Houve a divulgação dos serviços de saúde mental, como consultas remotas com psicólogos e psiquiatras, todas integralmente cobertas pelo plano de saúde corporativo. Também foi disponibilizado um *e-book*, com informações sobre ansiedade e alimentos que podem auxiliar no seu controle, bem como a entrega de um livro de bolso sobre o tema, para reflexão do equilíbrio emocional e a busca por uma vida mais harmoniosa.

Reforçando o apoio aos movimentos de conscientização contra o câncer de mama (**Outubro Rosa**) e o câncer de próstata (**Novembro Azul**), eventos esportivos foram realizados nas capitais capixaba e fluminense. Os colaboradores, com broches representando a luta, mobilizaram-se para participar da canoagem pela baía de Vitória (ES) e da trilha do Morro da Urca (RJ), e informativos internos foram enviados.



PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS GRI 3-3 • 2-20 • 401

Há **igualdade de oportunidades de crescimento profissional** para todos os colaboradores, proporcionando remuneração equitativa independentemente de gênero. É mantida uma política de não discriminação, apoiando a diversidade e a equidade de forma ativa.

No Plano de Cargos e Salários, adotado desde 2017, funções e responsabilidades são claramente definidas, assim como a remuneração correspondente para cada posição, aplicada **sem distinção por gênero ou outras características pessoais**. As promoções são baseadas em mérito, competências e desempenho individual, com regras determinadas e transparentes no Plano de Cargos e Salários, promovendo práticas justas e equilibradas no ambiente de trabalho, visando ao desenvolvimento contínuo dos colaboradores e ao reconhecimento de suas contribuições.

A política salarial é projetada para garantir competitividade no mercado e equidade interna, alinhada às melhores práticas e aos requisitos legais e à previsão de correção anual pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo (IPCA), para atualização dos salários conforme a inflação. É definida com base nas responsabilidades dos cargos e no nível de competência dos empregados e revista anualmente para garantir que se mantenha compatível.

O piso salarial da Companhia, que superou o salário mínimo nacional em 124% em 2023, garante um plano de carreira com promoções periódicas, sendo composto por:

- **Parcela fixa** – Inclui o salário base e benefícios, como seguro de saúde e contribuições para a Previdência, ajustados anualmente conforme o índice definido no Acordo Coletivo de Trabalho (ACT).
- **Parcela variável** – Consiste em um sistema de Participação nos Lucros ou Resultados (PLR), atrelado ao atingimento de metas corporativas, fomentando o engajamento e a produtividade dos colaboradores.

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 IPCA. A parcela variável é definida anualmente, também pelo Conselho, e está atrelada a metas estipuladas e atingidas para aquele ano.

BENEFÍCIOS EM ADIÇÃO AOS OBRIGATÓRIOS POR LEI

-  Plano de saúde com cobertura nacional.
-  Seguro de vida.
-  Plano odontológico.
-  Auxílio-capacitação profissional, com reembolso de 70%.
-  Auxílio-treinamento e desenvolvimento custeado 100%.
-  Auxílio-medicamento, com reembolso até 40%.
-  Auxílio-funeral.
-  Vale-Natal.
-  Auxílio-material escolar para dependentes até o último ano do Ensino Médio, com reembolso de até R\$ 1.050,00.
-  Auxílio-creche, até o final do ano letivo em que o dependente completar 06 anos, com reembolso de até R\$ 1.110,00 por mês, para cada dependente.
-  Auxílio-dependente especial: 80% do piso salarial para empregados com dependentes que possuam deficiência.

1 NÍVEL: JÚNIOR

Executar as atividades de apoio a área com supervisão.

Média de 02 anos nesta faixa.

2 NÍVEL: PLENO

Executar as atividades do cargo, prestando apoio aos pares.

Média de 02 anos nesta faixa.

3 NÍVEL: SÊNIOR

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.

4 NÍVEL: ESPECIALISTA

Concluir pós-graduação/MBA na área. Desenvolver liderança. Inglês intermediário. Ter total domínio das atividades da função.

CLIMA ORGANIZACIONAL

O compromisso com um **ambiente de trabalho saudável e ético** é refletido por meio de diversas iniciativas e práticas estabelecidas, especialmente com base no Código de Ética e Conduta, garantindo que todos os colaboradores atuem de forma justa e responsável.

Por três anos consecutivos, a Companhia tem sido reconhecida como um **Great Place to Work (GPTW)**, uma certificação que destaca o ambiente de trabalho positivo e motivador. Em 2023, a pesquisa foi realizada em conjunto com as cinco empresas do Grupo, uma abordagem adotada porque alguns desses profissionais dividem espaços de trabalho e colaboram entre as diferentes empresas, contribuindo para um *pool* compartilhado de conhecimento e experiência.

Os principais destaques estão nas dimensões listadas no quadro a seguir:

PRINCIPAIS DESTAQUES DO GRUPO



CREDIBILIDADE

87



RESPEITO

88



IMPARCIALIDADE

87



ORGULHO

93



CAMARADAGEM

89

MÉDIA GERAL: 89

89% DE PARTICIPAÇÃO GERAL • 154 FORMULÁRIOS RESPONDIDOS E 253 COMENTÁRIOS

“ Com certeza, eu recomendaria minha empresa para amigos(as) e família como um **excelente lugar para trabalhar**”

NOTA: **88**

Além disso, por mais um ano, 80% dos respondentes disseram que desejam **continuar trabalhando na empresa** por mais de 5 anos.

NOTA: **92**



PROGRAMA + que respeito

Em 2023, o compromisso com um ambiente de trabalho inclusivo e respeitoso foi expandido com o programa “+ Que Respeito”. Iniciada em 2022 como uma palestra sobre a importância de reconhecer e combater comportamentos abusivos, **esse frente de conscientização evoluiu para uma série de projetos e ações estruturadas que visam a ampliar a valorização sobre questões como direitos humanos, não discriminação e igualdade de gênero**. Busca, ainda, promover a conscientização e reforçar as políticas das empresas, as diretrizes de governança e a divulgação de canais de ética e denúncia.

Entre os destaques no período relatado, está a campanha “**Profissão de mulher é a que ela quiser**”, trazendo um bate-papo com mulheres de empresas do Grupo sobre suas trajetórias, carreiras e liderança feminina, aberto em transmissão virtual ao público em geral,

reafirmando os canais de denúncias disponíveis na empresa, com garantia de anonimato para dados de misoginia ou assédio.

Os direitos da pessoa com o **Transtorno do Espectro Autista (TEA)** também foram foco de distribuição de materiais de conscientização e encontro virtual, guiado por uma especialista em Intervenções Precoces no Autismo e em Inclusão e Direitos da Pessoa com Deficiência. Os participantes puderam tirar dúvidas sobre o tema e foram informados sobre os canais oficiais de denúncias contra descumprimento aos direitos da pessoa com autismo.

O trabalho de conscientização está inserido como um movimento do Abril Azul na empresa. Na ocasião, também foi reforçada a divulgação da política da Companhia, registrada em Acordo Coletivo Sindical, de benefício mensal equivalente

a 80% do valor do primeiro nível salarial do Plano de Cargos e Salários, como aporte extra dado a colaboradores e/ou dependentes que possuam TEA ou se enquadrem na condição de pessoa com deficiência.

Como parte do compromisso com a diversidade e inclusão, a Companhia também realizou ações focadas na conscientização e no **combate à discriminação contra a comunidade LGBTQIAPN+**. Entre as iniciativas, estava a palestra virtual intitulada “Diversidade, Inclusão e Espaços Seguros”, conduzida por especialista em liderança inclusiva, abordando a necessidade de criar ambientes seguros e acolhedores no local de trabalho, reforçando a política de inclusão da empresa. A palestra também foi acessível em Libras, garantindo a inclusão de pessoas surdas ou com deficiência auditiva.





COMUNIDADES

GRI 3-3 • 203 • 304-2 • 413

Em 2023, a Companhia prosseguiu com seu Programa de Comunicação Social para **engajar-se com a comunidade local**. As interações foram realizadas por meio de visitas individuais, para informar aos moradores sobre as atividades e programas em desenvolvimento. Com base no mapeamento de *stakeholders*, foi possível identificar as partes interessadas nas comunidades, bem como compreender e responder às expectativas e preocupações da comunidade local durante as visitas.

Os grupos vulneráveis são identificados por meio do contato contínuo com instituições públicas municipais próximas à termelétrica, como o Centro de Referência de Assistência Social (CRAS), unidades de saúde, escolas e a Casa do Cidadão. O CRAS é uma unidade pública municipal que atua na assistência e na integração social de famílias em situação de vulnerabilidade, enquanto a Casa do Cidadão serve como um portal para diversos serviços públicos, facilitando o acesso a suporte governamental.

Essa rede de colaboração, fortalecida durante a pandemia de Covid-19, **provou ser eficiente não apenas como resposta emergencial, mas também como uma prática sustentável**. A abordagem feita com o apoio dos agentes de saúde de Areinha, bairro de Viana onde a TEVISA está instalada, estabeleceu um modelo eficaz para identificação e resposta às necessidades dos grupos vulneráveis, e foi mantida em 2023, para garantir uma compreensão contínua das condições da comunidade, permitindo uma resposta adequada e sensível às dinâmicas sociais e de saúde que persistem.

Houve monitoramento dos impactos diretos de suas operações no bairro Areinha, incluindo emissões de particulado, ruído e alterações na paisagem, e na qualidade do ar devido às emissões atmosféricas.

O bairro Areinha, localizado ao lado da área industrial, dispõe de infraestrutura pública que inclui unidades de saúde, escolas e a Casa do Cidadão. Contudo, as condições socioeconômicas variam significativamente entre as partes mais altas e as mais baixas do bairro, com territórios mais recentemente ocupados apresentando concentrações maiores de pobreza.

A **comunidade local** pode reportar preocupações ou queixas através do **Canal de Denúncias** por violações ao Código de Ética e Conduta:



www.contatoseguro.com.br



0800 515 2204

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



OUVIDORIA

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

OS IMPACTOS DAS OPERAÇÕES

IMPACTOS REAIS

RUÍDO

ALTERAÇÕES NA PAISAGEM

EMISSÕES ATMOSFÉRICAS

EMISSÕES DE PARTÍCULAS

A TEVISA realiza o acompanhamento contínuo do ruído em sua área de influência direta, sendo que, no ano de 2023, os resultados do monitoramento mostram que **as atividades da empresa são compatíveis com os limites estabelecidos** pela NBR 10151:2019. Destaca-se ainda que a empresa mantém canal de comunicação direto com a comunidade, por meio do qual recebe eventuais reclamações sobre o ruído, apurando todas as queixas recebidas.

Em março de 2023, a TEVISA recebeu uma notificação do Ministério Público Estadual para averiguar uma reclamação originada na comunidade. Foram realizadas diligências e medições e consolidada resposta técnica para atendimento ao solicitado, não sendo verificada na oportunidade correlação entre a denúncia e as operações.

** Todos esses aspectos estão sendo monitorados em conformidade com a legislação.*



IMPACTOS NAS COMUNIDADES

COMUNIDADE LOCAL	IMPACTOS POSITIVOS	MEDIDAS • AÇÕES • PROJETOS DE COMPENSAÇÃO • MITIGAÇÃO • RECUPERAÇÃO ETC
Município de Viana	Fortalecimento cultural e desenvolvimento da educação ambiental.	Aplicação de outros usos da caderneta de campo, desenvolvida pelos professores e alunos, bem como o sugerido pelo projeto, como jornal estudantil, redações, quiz, etc, além de já compor conteúdo pedagógico das escolas de Viana.

O Programa Pequeno Guarda-Parque – Viana

Para impactar positivamente as comunidades locais, focando especialmente a educação ambiental, a empresa deu continuidade ao programa Pequeno Guarda-Parque (PGP), expandindo seu alcance para mais escolas no município de Viana. Foram investidos na iniciativa aproximadamente R\$ 31,5 mil.

A partir de março de 2021, o programa Pequeno Guarda-Parque começou a ser **construído coletivamente**, com a participação das

secretarias municipais de Educação e Meio Ambiente de Viana. Em julho de 2022 o material foi lançado e **passou a ser parte do conteúdo programático e pedagógico das escolas da rede pública de ensino do município**. A caderneta de campo é um material didático distribuído para os alunos. É composto por proposição de atividades sobre a fauna, flora, hidrologia e relevo, entre outras. Os professores da rede participaram do curso semipresencial de formação, com carga horária total de 80h, e de três encontros ofertados, de modo a estabelecer um protocolo de aplicação do material dentro e fora do ambiente escolar. Além disso, os educadores receberam um kit didático de

apoio para a realização de atividades práticas de campo com os alunos.

No primeiro ano de aplicação, 40 professores foram capacitados e 1.400 alunos foram beneficiados em 15 escolas da rede pública de ensino do município. Já em 2023, o programa foi ampliado, alcançando 100 professores e 3.250 alunos de 26 escolas da rede municipal de ensino.

Assim, atingiu 140 professores capacitados e 4.650 alunos diretamente. O programa continuará suas atividades no município em 2024, com uma segunda edição da Caderneta de Campo do Pequeno Guarda-Parque, a ser elaborada a partir de contribuições de todos os envolvidos. A previsão é a participação de 60 professores e 3 mil alunos para 2024.

Além disso, devido ao **sucesso do programa em Viana**, foram iniciadas as atividades para desenvolvimento da caderneta de campo nos municípios de Linhares (ES) e Rio Claro (RJ) com o apoio de outras empresas do Grupo, Linhares Geração e PCH Braço, respectivamente.

A iniciativa

O Programa Pequeno Guarda-Parque (PGP) é realizado pela Editora Naturalistas desde 2019. Conta com edições no Arquipélago de Fernando de Noronha (PE), Viana (ES), Baixada Santista (SP) Mata de São João (BA) e Guarapari (ES). Em Viana, é financiado pela TEVISA.



Download

RESPONSABILIDADE SOCIAL



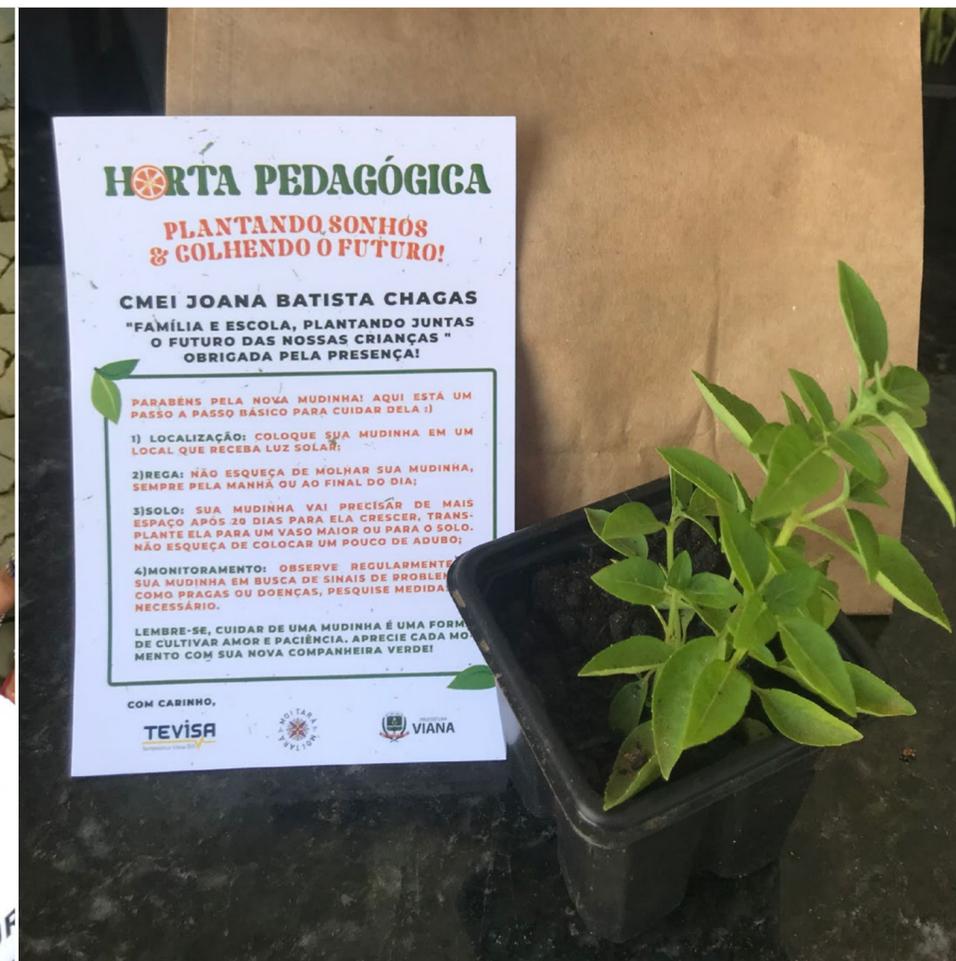
No âmbito da responsabilidade social, a Companhia implementou em 2023 o Programa ECOA, projetado para **identificar e atender às necessidades das comunidades na área de atuação da empresa**, alinhando-se aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da ONU, especialmente:



O ECOA foi estruturado para ser proativo, utilizando **visitas locais e consultoria especializada para compreender as dinâmicas e demandas específicas das comunidades** nas áreas próximas, garantindo que as intervenções fossem bem informadas e adequadas com as necessidades locais, visando a promover impactos sociais positivos e duradouros nas comunidades atingidas pelas operações da Companhia.

Em 2023, o total de investimento nesse setor foi de R\$ 50.882,03. O Cmei Joana Batista Chagas e a Escola Euzébio Lyrio, ambos em Areinha, tiveram apoio na **restauração da horta e na Festa do Dia das Crianças**. Também foi contemplada a UBS Areinha, para o

evento Outubro Rosa, com a contratação de serviços necessários para viabilização, além do apoio para participação do corredor André Binda Cribari na ultramaratona 24h de Natal (RN).



O ECOA ainda realizou o apoio ao projeto "**O Bem que Contagia: Lojinha da Marina**", com objetivo principal de oportunizar para crianças de 6 a 17 anos, moradoras da Região Metropolitana da Grande Vitória em situação de vulnerabilidade, com uso de moeda social, a primeira experiência de compra em um *shopping*.

Foram destinados recursos financeiros de R\$ 8 mil para a realização de serviços que ajudaram a viabilizar a integração de 901 crianças e adolescentes de 13 comunidades do Espírito Santo, em diferentes municípios, incluindo Areinha, em Viana. O projeto, que **estimula a promoção da igualdade, da educação e do bem-estar nas comunidades**, ainda envolveu 146 voluntários e conseguiu arrecadar 1,5 tonelada de alimentos, destinados para a ceia de Natal das comunidades participantes.

Para 2024, a Companhia planeja formalizar a **Política de Apoio e Patrocínio**, dando continuidade às ações de responsabilidade social iniciadas pelo ECOA. Esse avanço incluirá não apenas a expansão de projetos existentes, mas também a introdução de novas atividades, sempre com o objetivo de assegurar intervenções sustentáveis e de impacto positivo nas comunidades. **A nova política enfatizará a transparência e o controle rigoroso** para prevenir qualquer desvio ou práticas indevidas, reforçando o compromisso da empresa com a ética e a integridade em suas operações.



ODS ATENDIDOS PELA AÇÃO O BEM QUE CONTAGIA: LOJINHA DA MARINA



Ao fornecer acesso a brinquedos, roupas e livros, **ajudou a reduzir a pobreza**, oferecendo recursos que podem não ser acessíveis para essas famílias em situação de vulnerabilidade e, em especial, para as 901 crianças assistidas das 13 comunidades beneficiadas.



Ao **arrecadar e distribuir alimentos para as comunidades carentes**. A distribuição de alimentos para a ceia de Natal e para projetos ajudou a combater a fome e a promover a conscientização.



Ao **ensinar empreendedorismo e educação financeira**, contribuiu para a educação de qualidade, fornecendo habilidades importantes para o desenvolvimento pessoal das 901 crianças.



Ao proporcionar às crianças carentes experiências que normalmente não estariam ao alcance delas. Muitas nunca tinham sequer uma **experiência de compra**. Isso é inclusão social! Também estabeleceu um modelo a ser replicado para combater a pobreza em outras comunidades.



Ao **promover a reutilização de itens doados e educar as crianças sobre práticas de consumo sustentáveis**. Com a coleta social e distribuição de 3.541 brinquedos, 5.624 roupas, 183 sapatos, 294 livros e 1,5 tonelada de alimentos, atendeu às necessidades imediatas de 901 crianças, e também fomentou uma consciência sobre o consumo responsável.



Ao estimular o voluntariado. O número expressivo de **voluntários** (146) contribuiu na capacidade de atendimento de 901 crianças, não apenas na distribuição de itens, mas também na promoção da educação financeira, do empreendedorismo e do consumo consciente entre as beneficiadas.

PARCEIROS

GRI 2-1 • 2-6 • 2-23 • 204-1 • 205-2 • 414

A gestão de fornecedores na Companhia é orientada por um compromisso com critérios sociais e de governança, buscando **assegurar a integridade e a sustentabilidade em toda a cadeia de suprimentos**. Atualmente, a empresa tem 3.431 fornecedores ativos cadastrados, que incluem desde fabricantes diretos até consultores e prestadores de serviços de manutenção.

Em 2023, a Companhia emitiu 2.311 Ordens de Compra, número este que englobou todos os CNPJs (Rio de Janeiro, Viana e Vitória). O volume total de negócios apresentou um valor de contratações da ordem de R\$ 65 milhões, sendo aproximadamente R\$ 20 milhões referentes à compra de combustível.

As importações, que foram poucas devido à campanha de geração no exercício (28 processos), ficaram em R\$ 600 mil.

As contratações no Espírito Santo representaram 47% do total realizado no exercício de 2023. Desse percentual, 97% referem-se a valores de até R\$ 50 mil, 2% vinculam-se a contratações cujas cifras foram de R\$ 50 a R\$ 150 mil, e o restante são pequenos contratos locais, basicamente de mão de obra (vigilância, limpeza e conservação e transporte).

A seleção de parceiros é feita com base em um processo que inclui análise de Serasa, verificação de contrato social e checagem de todas as certidões negativas de débitos. Em dezembro de 2023, foi implementado também o questionário de *due diligence*, denominado KYS (*Know Your Supplier*), para aprofundar a avaliação dos fornecedores potenciais e atuais. Esse processo verifica a **conformidade com normas legais e éticas**, incluindo as relacionadas à segurança do trabalho, e se as operações respeitam as normas ambientais pertinentes. Todos os novos fornecedores e aqueles com contrato em renovação terão o KYS como obrigatoriedade a partir de 2024.

O respeito às normativas de segurança do trabalhador é uma prioridade, com preferência dada a prestadores de serviços que empreguem pessoal sob regime Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Os contratos de serviço alertam ainda para a necessidade de um pré-aviso de 30 dias para o encerramento, **buscando manter a integridade e a responsabilidade social na cadeia de suprimentos** da TEVISA, alinhadas com as melhores práticas de compras responsáveis e sustentáveis.

Até o momento, não foram registrados casos de trabalho infantil ou análogo à escravidão entre os fornecedores. A política da empresa para 2025 inclui a checagem da lista suja do Ministério do Trabalho, afirmando o **compromisso da Companhia em não colaborar com empresas envolvidas em práticas de trabalho indecente**.

As expectativas e responsabilidades são claramente informadas e documentadas contratualmente, e as práticas de compra são baseadas no princípio da isonomia, **buscando priorizar fornecedores locais para fortalecer a economia regional**. Adicionalmente, a empresa enfatiza a importância do compromisso dos fornecedores com o Código de Ética e Conduta da Companhia.

Quem são as maiores fornecedoras da Companhia?

As termelétricas UTE Viana e UTE Viana 1, operadas pela TEVISA, **utilizam tecnologia adotada globalmente**, inclusive em regiões da Europa, América do Norte, Oriente Médio e em destinos turísticos como as Ilhas do Caribe. Os equipamentos para essas instalações são fornecidos pela **Wärtsilä**, uma empresa finlandesa conhecida por suas tecnologias avançadas para os setores marítimo e de geração de energia. Estabelecida no Brasil desde 1990, com escritório central no Rio de Janeiro, onde também está localizado o escritório da TEVISA, a Wärtsilä tem compromisso público de práticas de *compliance*, ética e anticorrupção, e publica anualmente relatórios de sustentabilidade.

O combustível OCB1, usado pela UTE Viana, é fornecido pela **Vibra Energia**, anteriormente conhecida como BR Distribuidora. Essa empresa de capital aberto posiciona-se como promotora de iniciativas ESG, possuindo certificações como ISE B3 e ICO2 B3, além de figurar no FTSE4Good e no *Sustainability Yearbook 2022* da S&P Global.

O empreendimento mantém políticas estruturadas e emite relatórios de sustentabilidade baseados nas diretrizes da *Global Reporting Initiative* (GRI).

O gás natural necessário para as operações da UTE Viana 1 é fornecido pela **Petrobras**, gigante global no setor de petróleo e gás, com diretrizes claras de sustentabilidade e relatórios anuais seguindo os padrões GRI. A distribuição é realizada pela **ES Gás**, adquirida pela Energisa em um leilão de privatização em 2023. A Energisa, um dos principais grupos privados do setor elétrico no Brasil, atua há mais de um século principalmente em distribuição e geração de energia elétrica. Manifesta seu **compromisso com a sustentabilidade**, publicando relatórios anuais que seguem as diretrizes da *Global Reporting Initiative* (GRI), declarando práticas de ESG. Com a aquisição, expandiu suas operações para incluir a distribuição de gás natural, como estratégia de diversificação e crescimento no setor energético brasileiro.

TABELA DE **ENGAJAMENTO** GRI 2-29

ABORDAGEM DE ENGAJAMENTO	FREQUÊNCIA	METAS
PÚBLICO: 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
Treinamento sobre o Código de Ética	Anual	Manter 100% dos colaboradores treinados
PÚBLICO: ÓRGÃOS FISCALIZADORES E LICENCIADORES		
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



ABORDAGEM DE ENGAJAMENTO	FREQUÊNCIA	METAS
Aneel: Relatório de Auditoria pelo encerramento de Projeto de P&D	Até 60 dias após o encerramento do projeto	100% atendido no prazo
Aneel: informações sobre cadeia societária	Trimestral	100% atendido no prazo
Outros: CCEE (ESFERA quem trata com o CCEE)	Mensal	100% atendido no prazo
PÚBLICO: PODER PÚBLICO		
Relacionamento face a face com profissional de educomunicação	Contínuo	Manter
PÚBLICO: 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
PÚBLICO: 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



ABORDAGEM DE ENGAJAMENTO	FREQUÊNCIA	METAS
PÚBLICO: 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
PÚBLICO: 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



MEIO AMBIENTE

GRI 3-3 • 304

BIODIVERSIDADE GRI 304

A TEVISA, **comprometida com a sustentabilidade e a conservação ambiental**, financiou a elaboração do Plano de Manejo e a regularização fundiária do Parque Natural Municipal Rota das Garças, uma área com aproximadamente 42 hectares. Esse investimento visa a proteção efetiva da biodiversidade presente no parque, promovendo a preservação de seu ecossistema único.

O Parque Natural Municipal Rota das Garças é um refúgio de vida selvagem, **abrigoando uma diversidade significativa de espécies**.

Dentre os HABITANTES DO PARQUE , destacam-se:	 58 espécies de aves	 15 espécies de anfíbios
 14 espécies de répteis	 13 espécies de mamíferos	 123 espécies de plantas

Com o apoio da TEVISA, o plano de manejo irá garantir a manutenção e a recuperação dos habitats naturais, **assegurando a sobrevivência e a prosperidade dessas espécies**.

Parque Natural Municipal Rota das Garças

Criado em 2002, com 6,8 hectares, o Parque Natural Municipal Rota das Garças é a primeira unidade de conservação municipal de Viana. Posteriormente, foi ampliado para 42 hectares. O Parque tem por objetivo a **realização de pesquisas científicas, de atividades de educação ambiental e de lazer ao ar livre**.

Seu nome faz referência à Rota Migratória das Garças Brancas, aves que proporcionam um belo espetáculo da natureza quando ali sobrevoam. Próximo ao centro de Viana, às margens da BR-262, o Parque conserva remanescentes florestais em diferentes estágios de regeneração. Ele abriga e protege diversas espécies de animais, como: sagui, macaco-prego, ouriço-cacheiro, tapiti, gato-domato, sanhaço, tuim, coruja, entre outros.



Fotos: Lauro Narciso



Horta orgânica e Viveiro Educador

A Tevisa mantém uma horta orgânica desde 2022, que foi estabelecida concomitantemente com a implantação do viveiro de mudas nativas (Viveiro Educador). Em 2022/2023, iniciou-se a **ampliação da cortina vegetal** com o plantio de 3.900 mudas numa área de 2,59 hectares.

Atualmente, está sendo realizada a transferência do viveiro de mudas nativas para uma área mais próxima da horta orgânica e da cortina vegetal a fim de aprimorar o sistema agroflorestal.

A produção é **destinada aos empregados** e são **doadas para entidades da área de influência** do empreendimento, como o Instituto Lar do Idoso Família Feliz.

MONITORAMENTO DE EMISSÕES E DESEMPENHO OPERACIONAL GRI 3-3 • 305

Em resposta às exigências do Operador Nacional do Sistema Elétrico (ONS) e aos padrões ambientais, **a TEVISA mantém um controle rigoroso sobre as emissões atmosféricas de suas unidades geradoras**, UTE Viana e UTE Viana 1. Ambas as unidades desempenham um papel estratégico na matriz energética nacional, notadamente em momentos de necessidade operacional do Sistema Interligado Nacional (SIN).

A UTE Viana 1, com capacidade instalada de 37,5 MW, funciona com gás natural. A utilização de gás natural como combustível resulta em **menor impacto de emissões atmosféricas quando comparada ao emprego de outros combustíveis fósseis**, em especial quanto às de NOx, que é o principal poluente associado à geração termelétrica. A UTE Viana 1, inicialmente, estava contratada para operar continuamente até dezembro de 2025, entretanto, em função de acordo firmado com o Governo Federal, a unidade interrompeu sua operação contínua em 1º de setembro de 2023, passando a operar somente quando demandada pelo Operador Nacional do Sistema elétrico brasileiro (ONS).

Por outro lado, a UTE Viana detém uma capacidade de 174,6 MW e

utiliza óleo combustível de baixo teor de enxofre (OCB1), atendendo à demanda do ONS de forma flexível, com capacidade de resposta rápida durante períodos críticos.

O monitoramento das emissões é uma parte das operações, **garantindo a conformidade com as licenças ambientais e a legislação aplicável**. A empresa monitora não apenas as emissões diretas de suas chaminés, mas também a qualidade do ar na região circundante, com o auxílio de uma estação automática de monitoramento.

Durante o ano de 2023, a UTE Viana foi despachada por 118 horas, enquanto a UTE Viana 1, durante 5.816 horas. Ambas as unidades mantiveram suas emissões dentro dos limites estabelecidos, cumprindo com as exigências de suas licenças operacionais. A empresa contabiliza suas emissões de GEE e reporta-as ao órgão ambiental estadual, conforme periodicidade estabelecida em condicionante ambiental.

Em 2023, a UTE Viana relatou emissões diretas totais de GEE (Escopo 1) de 12.004,7 toneladas de CO₂ equivalente, enquanto a

UTE Viana 1 registrou 96.283 toneladas de CO₂ equivalente. Essas emissões incluem CO₂, CH₄ e N₂O, calculadas conforme metodologia do Programa Brasileiro GHG Protocol, sob uma abordagem de consolidação baseada no controle operacional.

As emissões indiretas de GEE (Escopo 2) provenientes da aquisição de energia foram de 130,0 toneladas de CO₂ equivalente para a UTE Viana e 143,9 toneladas de CO₂ equivalente para a UTE Viana 1, também baseadas na abordagem de localização e calculadas utilizando metodologias do Programa Brasileiro GHG Protocol.

Com relação ao monitoramento da qualidade do ar, a TEVISA mantém **estação automática de monitoramento em sua área de influência direta**. Essa estação monitora de forma contínua os poluentes: material particulado na fração de 10 µm (MP10), dióxidos de enxofre (SO₂), monóxido de carbono (CO) e dióxido de nitrogênio (NO₂). No ano de 2023, segundo índice de qualidade do ar (IQA) calculado conforme Resolução CONAMA n.º 491/2018, a qualidade do ar foi considerada majoritariamente como "boa", exceto em algumas horas onde este índice foi considerado como "moderada". A alteração do IQA ocorreu em função de alterações nas médias horárias de MP10 associadas a construções que estavam sendo executadas nas imediações da estação.

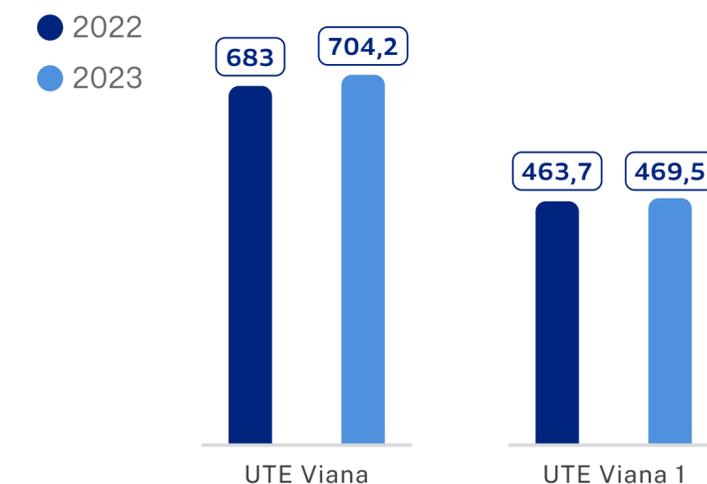
Atualmente não existem metas estabelecidas para redução de GEE.

INVENTÁRIO

Para cumprir com as exigências das licenças ambientais, são elaborados **relatórios periódicos sobre as emissões atmosféricas e a qualidade do ar**, e submetidos ao órgão licenciador de acordo com a periodicidade estabelecida nas licenças ambientais. Neles, é verificado se as operações estão em consonância com os padrões legais estabelecidos.

Embora as exigências legais vigentes não demandem a elaboração de um inventário anual de gases de efeito estufa (GEE), a TEVISA opta por realizar esse registro para suas usinas. Essa iniciativa de transparência é **apoiada por um especialista sênior em qualidade do ar**, que assegura a consistência na metodologia usada para compilar o inventário de GEE.

EMISSÕES ESPECÍFICAS DE GEE (tCO₂/GWH)



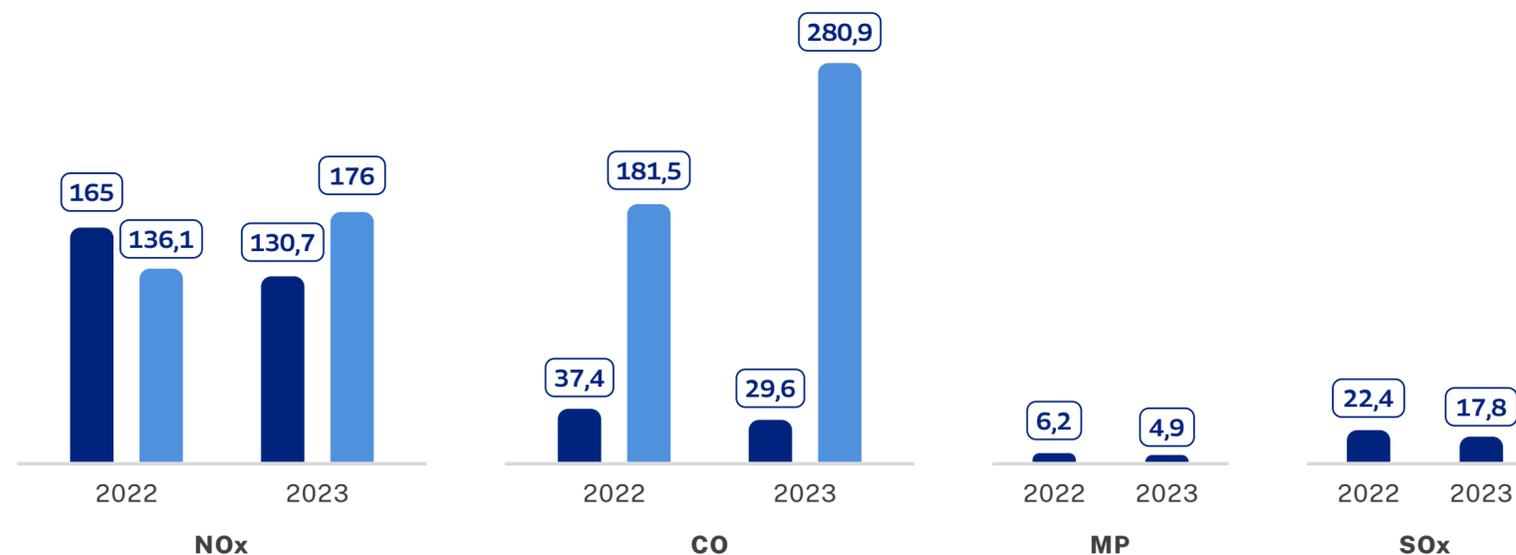
EMISSÕES DE GEE (tCO₂e)



CARGA ANUAL DE POLUENTES ATMOSFÉRICOS

(ton/ano)

- UTE Viana
- UTE Viana 1



RESÍDUOS GRI 3-3 • 306

Na UTE Viana, uma das unidades operacionais da TEVISA, o óleo combustível OCB1 é utilizado para a geração de energia elétrica. Esse combustível tem um teor máximo de 1% de enxofre, resultando em menores emissões de SO₂ nas operações da empresa. Para que esse combustível seja utilizado, é realizado **tratamento prévio que retira impurezas e água**, resultando na geração do resíduo denominado "borra oleosa". Também compõem a borra oleosa os materiais sedimentados nos tanques de armazenamento.

Esses resíduos oleosos constituem a maior parte dos resíduos produzidos pela operação da planta. Para a sua disposição final ambientalmente correta, é utilizado transporte rodoviário, executado por empresas que devem estar plenamente legalizadas para tal atividade. Há exigência de que essas empresas forneçam **documentação comprobatória de sua qualificação**, incluindo Licença Ambiental de Operação e Licença para Transporte de Resíduos, além de Certificados de Inspeção para o Transporte de Produtos Perigosos (CIPP), Inspeção Veicular (CIV), e de Registro e Licenciamento de Veículo (CRLV).

As transportadoras também são obrigadas a fornecer um plano de emergência ambiental, evidências de treinamento de seus funcionários, registro no Sistema Nacional de Gerenciamento de Resíduos (Sinir) e no Sistema Estadual Online de Manifesto de

Transporte de Resíduos Sólidos (MTR-ES), além de certificações dos locais de armazenamento e documentação que assegure a rastreabilidade dos resíduos.

O acompanhamento e a gestão dos resíduos são documentados por meio do Manifesto de Transporte de Resíduos (MTR) e do Certificado de Destinação Final (CDF). Além disso, o **controle dos resíduos é realizado através de um Mapa de Resíduos**, que registra a destinação final de cada tipo de resíduo e monitora sua evolução, sob supervisão da equipe de Meio Ambiente da empresa.

CLASSIFICAÇÃO DE RESÍDUOS

Resíduos Classe I

São considerados resíduos perigosos quaisquer materiais que em função das suas propriedades físico-químicas e infectocontagiosas ofereçam riscos à saúde e ao meio ambiente. Estes resíduos apresentam, de forma isolada ou acumuladamente, as características de inflamabilidade, corrosividade, reatividade, toxicidade e patogenicidade, conforme diretrizes da NBR 10004:04.

Resíduos Classe II

São todos aqueles resíduos não classificados como Classe I. Esta classe é subdivida em resíduos não inertes (Classe IIA) e resíduos inertes (Classe IIB).

Destaca-se que a borra oleosa é um resíduo que tem valor comercial agregado, sendo submetido a tratamento nas empresas destinadoras para sua valorização. Apenas uma fração da borra oleosa gerada nas operações de TEVISA tem destinação em aterros industriais.

Já a UTE Viana 1 opera utilizando gás natural, combustível que não demanda tratamento prévio para sua utilização, o que **reduz significativamente a geração de resíduos** em comparação às plantas movidas à óleo combustível.

No ano de 2023, considerando os resíduos gerados pela UTE Viana e UTE Viana 1, foram destinadas 92,3 toneladas de resíduos. Considerando a classificação da NBR 10004:2004, os resíduos destinados foram classificados da seguinte forma:

TIPO	UTE VIANA	UTE VIANA 1
Classe I	34,26t	4,3t
Classe IIA	24,64t	0,79t
Classe IIB	16,06t	12,2t



Do montante total de resíduos gerados no site de Viana, 27% foram destinados a formas de reciclagem.



Desplastifique

NÃO DESCARTE ESTA IDEIA

Um alerta sobre os impactos negativos do plástico

Continuando a jornada para **reduzir o uso de plásticos e melhorar a gestão de resíduos**, a campanha “Desplastifique. Não descarte esta ideia” intensificou em 2023 a conscientização sobre os impactos ambientais do plástico. Durante o ano, a empresa ampliou a comunicação com todos os colaboradores através de informativos digitais enviados para e-mails corporativos, **destacando práticas sustentáveis e o uso correto das lixeiras seletivas nos escritórios**. Foi mantido o compromisso com a gestão eficiente de resíduos, reforçando as diretrizes para o descarte adequado no ambiente de trabalho. A campanha foi iniciada em 2021, envolvendo todas as empresas do Grupo, e a meta é mantê-la contínua nos próximos anos.



CAPTAÇÃO, CONSUMO E DESCARTE DE ÁGUA GRI 3-3 • 303

Em 2023, a UTE Viana a UTE Viana 1 **captaram água exclusivamente de fontes subterrâneas através de dois poços profundos**, enquanto um terceiro poço é dedicado ao monitoramento do lençol freático. No ano de 2023, foram consumidos 7,587 megalitros de água (7.587.000 litros).

A totalidade da água captada e as métricas específicas de volume não estão disponíveis e só serão confirmadas e divulgadas após a consolidação dos dados anuais.

O sistema de descarte utiliza fossa séptica, em conformidade com os padrões regulatórios, **sem registro de impactos significativos relacionados à água**. As informações sobre o volume hídrico descartado não são quantificadas diretamente, dependendo de estimativas baseadas na limpeza periódica do sistema.

Os efluentes são gerenciados conforme a Resolução CONAMA 430/11, que serve como referência para a qualidade do descarte, uma

vez que não existem padrões específicos para o descarte de efluentes no solo. As unidades não apresentam definições de metas para a redução ou tratamento de água além das obrigações regulatórias. Para sistemas de tratamento de efluentes sanitários, o principal parâmetro a ser acompanhado é a remoção de matéria orgânica biodegradável, que deve ser superior a 60%. Os sistemas instalados foram dimensionados e recebem manutenções periódicas para atendimento a esta diretriz.

No que tange à temática de efluentes sanitários na TEVISA, são utilizados sistemas biológicos para seu tratamento (tanque séptico, seguido de filtro anaeróbio e sumidouro). Não há medida direta do volume de poluentes infiltrado no solo. Com estimativa, considerando o quantitativo médio 70 colaboradores, no ano de 2023, e a contribuição diária de esgotos de 70 litros/colaborador/dia, calcula-se que no ano de 2023 foi gerado e tratado 1,788 megalitro de efluentes sanitários (1.788.500 litros).

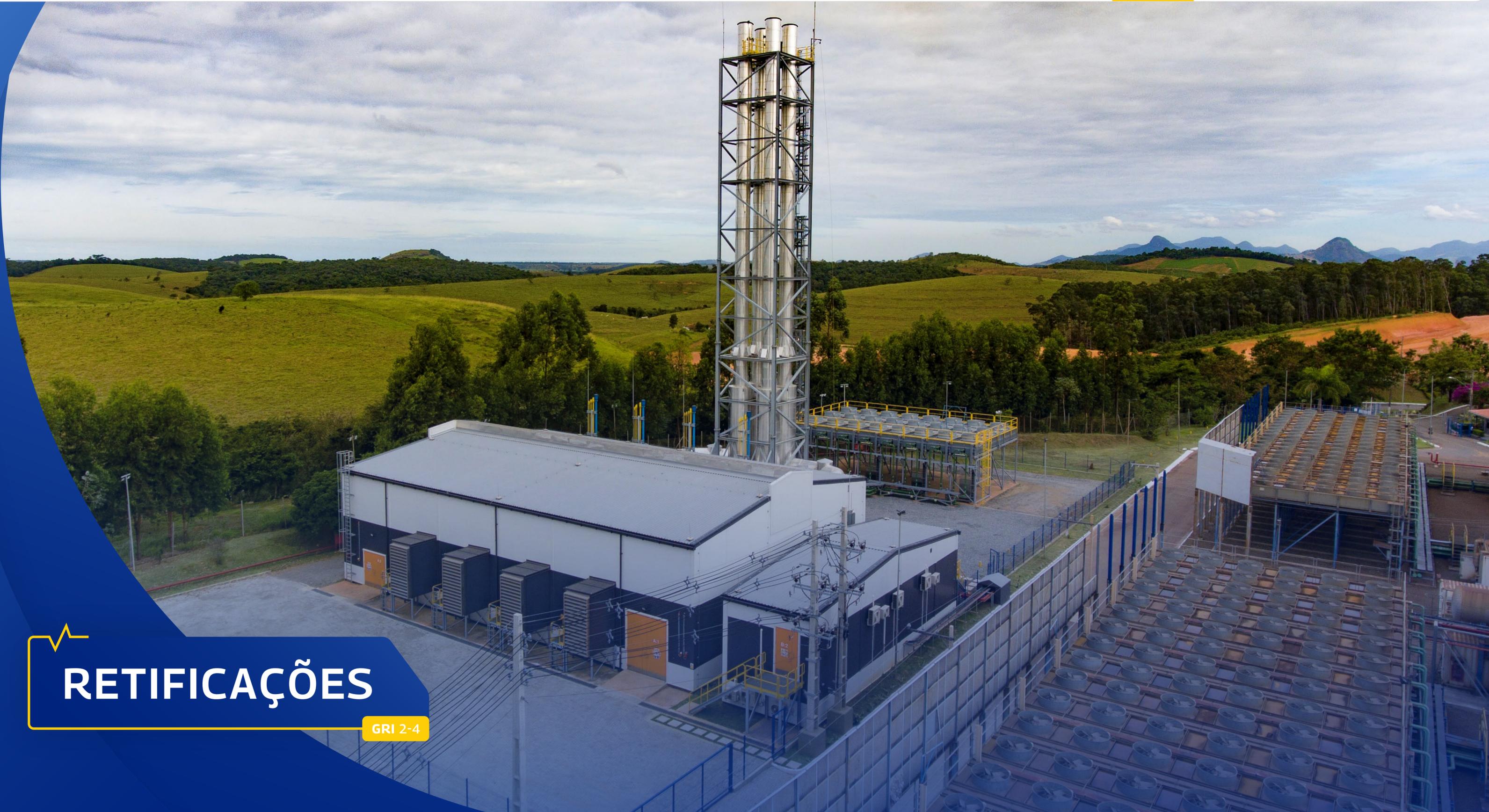
As ações de reúso de água foram iniciadas em 2023, visando à otimização do consumo de recursos hídricos, mas não foram implementadas no período do relato.

As operações são monitoradas para garantir a **conformidade com as normas de captação e descarte**. Os dados são coletados através de medidores e compilados em relatórios mensais, que contribuem para uma visão geral do consumo

e tratamento ao longo do ano. Contudo, ainda está sendo finalizada a compilação, que será reportada em conformidade com os padrões estabelecidos.

No mais, não se registrou ocorrência de excedentes nos limites de descarte em 2023. Todas as atividades relacionadas ao tratamento de água são documentadas e seguem as diretrizes da legislação ambiental vigente, sem desvios das práticas estabelecidas.





RETIFICAÇÕES

GRI 2-4

Informações contidas nos **gráficos de Emissões** podem apresentar variações em relação aos anos anteriores (2021 e 2022), devido à mudança de metodologia de cálculo.

Dados de **desempenho econômico** dos anos anteriores (2021 e 2022) foram revisados e podem conter variações.

No ano de 2022, o **gráfico Emissão Específica de GEE** (tCO₂/GWh), foi publicado com a legenda invertida.

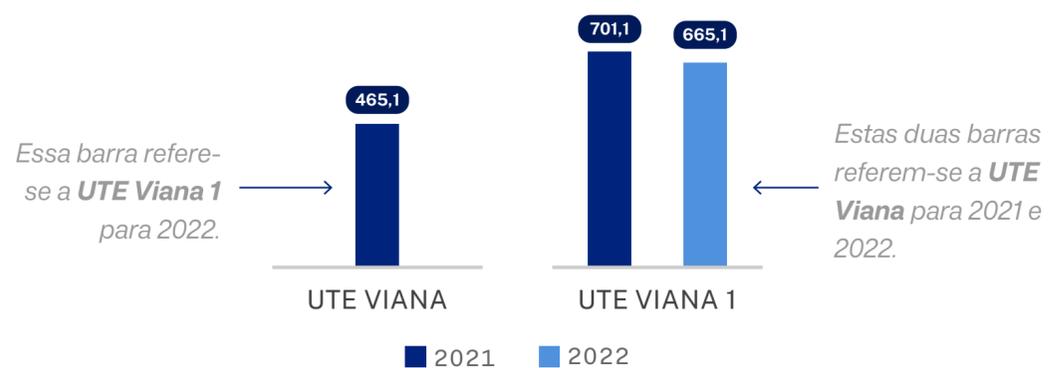
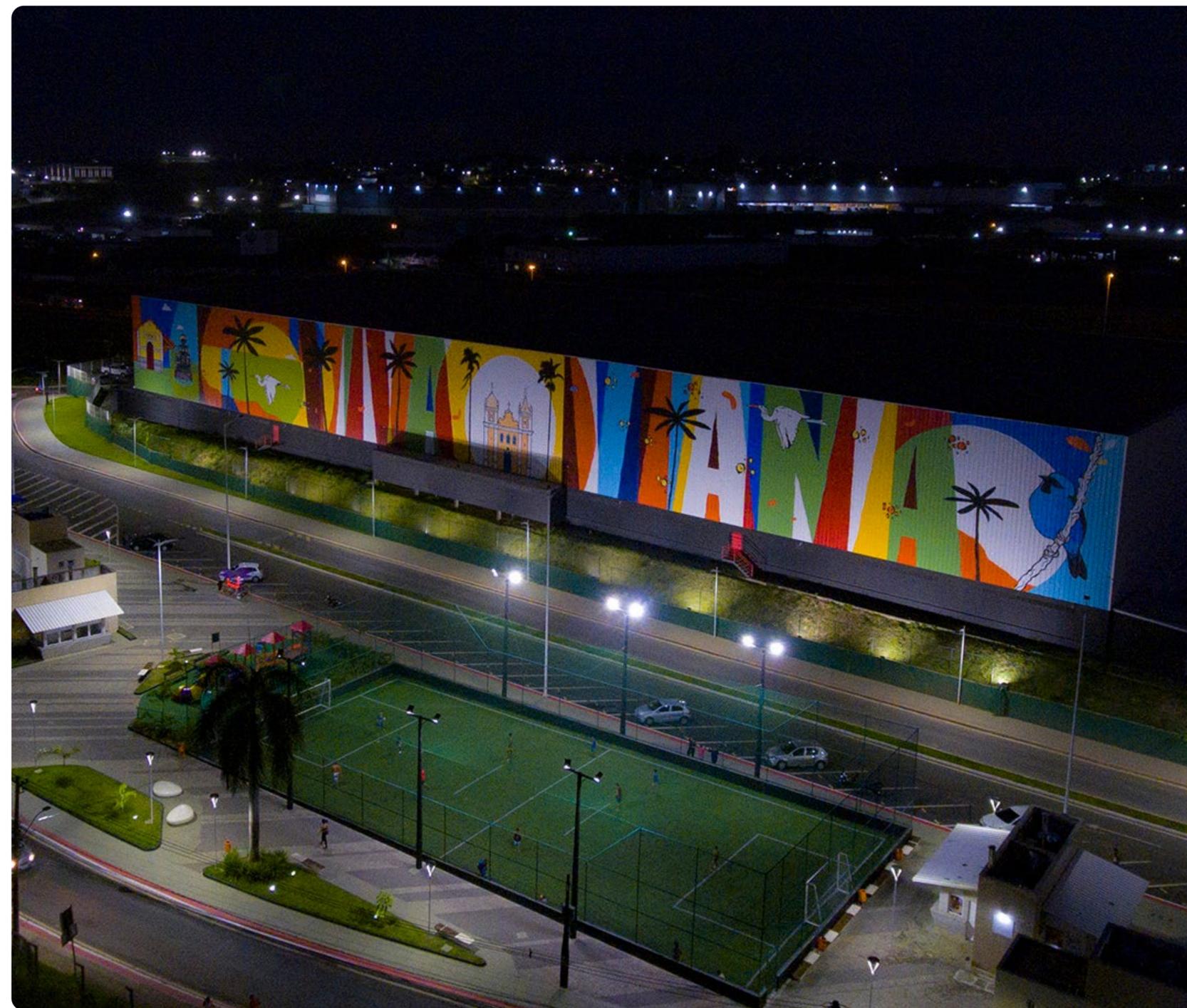


Gráfico 4 • Emissão específica de GEE em função da energia elétrica gerada.



SUMÁRIO GRI

TEVISA

AVISO

Declaração de uso

A Tevisa relatou as informações citadas neste sumário de conteúdo da GRI para o período 01/01/2023 a 31/12/2023 com base nas Normas GRI.

GRI 1 utilizada

GRI 1: Fundamentos 2021

Norma(s) Setorial(ais) da GRI aplicável(eis)

GRI 11: Setor de Petróleo e Gás 2021

SASB

Electric Utilities & Power Generators Sustainability Accounting Standard (versão 2023-06)



NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALI- ZAÇÃO	OMISSÃO		EXPLICAÇÃO OU OBSERVAÇÃO	Nº DE REF. DA NORMA SETORIAL	SASB
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO			
CONTEÚDOS GERAIS							
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-1 Detalhes da organização	p.18 -22			(d) A empresa Tevisa Termelétrica Viana S.A opera no Brasil.		
	2-2 Entidades incluídas no relato de sustentabilidade da organização		•	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. www.tevisa.com.br/informacoes-financeiras		
	2-3 Período de relato, frequência e ponto de contato	p. 4			O Relatório de Sustentabilidade, assim como o Relatório Financeiro, contempla o período de 01/01/2023 a 31/12/2023.		
	2-4 Reformulações de informações	p. 74					
	2-5 Verificação externa	p. 4			Não houve verificação externa.		
	2-6 Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios	p. 61 -62	•	Não aplicável			
	2-7 Empregados	p. 41 -42			Dados correspondem à contagem de colaboradores em 31/12/2023. Na Tevisa Termelétrica Viana S.A, não se fazem presentes empregados sem garantia de horas.		



NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALI- ZAÇÃO	OMISSÃO		EXPLICAÇÃO OU OBSERVAÇÃO	Nº DE REF. DA NORMA SETORIAL	SASB
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO			
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-8 Trabalhadores que não são empregados	-	•	Não aplicável	Há prestadores de serviço contratados para trabalho operacional. O número total de trabalhadores que não são empregados não foi relatado, pois são controlados pela empresa contratada.		
	2-9 Estrutura de governança e sua composição	p. 28 -29					
	2-10 Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança	p. 28			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. 28			O Presidente do mais alto órgão de governança da Companhia é o Sr. Rodrigo Santos Coutinho Alves, ocupando o posto apenas de Presidente do Conselho de Administração.		
	2-12 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos			•	Não aplicável	<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 CA 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 CA não se envolve diretamente com o engajamento de <i>stakeholders</i>.</p>	



OMISSÃO

NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALI- ZAÇÃO	REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO OU OBSERVAÇÃO	Nº DE REF. DA NORMA SETORIAL	SASB
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-13 Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos		•	Não aplicável	<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>		
	2-14 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade		•	Não aplicável	A Diretoria Executiva corresponde ao mais alto nível hierárquico envolvido no processo de relato (revisão e aprovação).		
	2-15 Conflitos de interesse	p. 34					
	2-16 Comunicação de preocupações cruciais	p. 55				<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	CONTEÚDO	LOCALI- ZAÇÃO	OMISSÃO		EXPLICAÇÃO OU OBSERVAÇÃO	Nº DE REF. DA NORMA SETORIAL	SASB
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO			
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-17 Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança sobre desenvolvimento sustentável		•	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				Não há avaliação de desempenho no mais alto órgão de governança no que diz respeito à supervisão da gestão dos impactos da organização na economia, no meio ambiente e nas pessoas.		
	2-19 Políticas de remuneração		•	Restrições de confidencialidade	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				Empresa possui cargos e salários imposto desde 2017, reajustado pelo IPCA. 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		•	Restrições de confidencialidade			
	2-22 Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável	p. 7 - 8					



NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALI- ZAÇÃO	OMISSÃO		EXPLICAÇÃO OU OBSERVAÇÃO	Nº DE REF. DA NORMA SETORIAL	SASB
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO			
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-23 Compromissos de política	p. 30 - 31	•	Informação indisponível/incompleta	<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 estão mapeadas 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: www.tevisa.com.br/etica</p>		
	2-24 Incorporação de compromissos de política	p. 30 - 31			<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, por sua vez, se estabelece de forma contratual (comprometimento com os mesmos controles e combates assumidos pela Companhia).</p>		



OMISSÃO

NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALI- ZAÇÃO	REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO OU OBSERVAÇÃO	Nº DE REF. DA NORMA SETORIAL	SASB
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-25 Processos para reparar impactos negativos	p. 56 - 61					
	2-26 Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações				Canal de Denúncia independente Canal de Ética		
	2-27 Conformidade com leis e regulamentos		•	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. 38					
	2-29 Abordagem para engajamento de <i>stakeholders</i>	p. 62 - 64					
	2-30 Acordos de negociação coletiva	p. 42				A negociação coletiva e a liberdade sindical são valorizadas e apoiadas, não existindo registro de violações desses direitos, tanto nos ambientes internos quanto nas empresas terceirizadas.	



OMISSÃO

NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALI- ZAÇÃO	REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO OU OBSERVAÇÃO	Nº DE REF. DA NORMA SETORIAL	SASB
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-1 Processo de definição de temas materiais	p. 5					
	3-2 Lista de temas materiais	p. 6					
	3-3 Gestão dos temas materiais	p. 24 - 73				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. 25				11.14.2 11.21.2	
	201-2 Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades decorrentes de mudanças climáticas		•	Informação indisponível/incompleta			
	201-3 Obrigações do plano de benefício definido e outros planos de aposentadoria		•	Não aplicável			



OMISSÃO

NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALI- ZAÇÃO	REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO OU OBSERVAÇÃO	Nº DE REF. DA NORMA SETORIAL	SASB
GRI 201: Desempenho Econômico	201-4 Apoio financeiro recebido do governo		•	Não aplicável		11.21.3	
GRI 203: Impactos Econômicos Indiretos	203-1 Investimentos em infraestrutura e apoio a serviços				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		•	Informação indisponível/incompleta		11.14.5	
GRI 204: Práticas de Compra	204-1 Proporção de gastos com fornecedores locais	p. 61				11.14.6	
GRI 205: Combate à Corrupção	205-1 Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção		•	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. 34			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	



OMISSÃO

NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALI- ZAÇÃO	REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO OU OBSERVAÇÃO	Nº DE REF. DA NORMA SETORIAL	SASB
GRI 205: Combate à Corrupção	205-3 Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas		•	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	
	207-1 Abordagem tributária	p. 40				11.21.4	
	207-2 Governança, controle e gestão de risco fiscal	p. 40				11.21.5	
	207-3 Engajamento de <i>stakeholders</i> e gestão de suas preocupações quanto a tributos	p. 40				11.21.6	
GRI 207: Tributos	207-4 Relato país-a-país		•	Não aplicável		11.21.7	
	302-1 Consumo de energia dentro da organização	p. 18				11.1.2	
	302-2 Consumo de energia fora da organização		•	Informação indisponível/incompleta		11.1.3	
	302-3 Intensidade energética		•	Não aplicável		11.1.4	
GRI 302: Energia	302-4 Redução do consumo de energia		•	Informação indisponível/incompleta			



OMISSÃO

NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALI- ZAÇÃO	REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO OU OBSERVAÇÃO	Nº DE REF. DA NORMA SETORIAL	SASB
GRI 302: Energia	302-5 Reduções nos requisitos energéticos de produtos e serviços	p. 18					
	303-1 Interações com a água como um recurso compartilhado	p. 72				11.6.2	
GRI 303: Água e Efluentes	303-2 Gestão de impactos relacionados ao descarte de água	p. 72				11.6.3	
	303-3 Captação de água	p. 72				11.6.4	
	303-4 Descarte de água	p. 72				11.6.5	
	303-5 Consumo de água	p. 72				11.6.6	
GRI 304: Biodiversidade	304-1 Unidades operacionais próprias, arrendadas ou geridas dentro ou nas adjacências de áreas de proteção ambiental e áreas de alto valor de biodiversidade situadas fora de áreas de proteção ambiental		•	Não aplicável			



OMISSÃO

NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALI- ZAÇÃO	REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO OU OBSERVAÇÃO	Nº DE REF. DA NORMA SETORIAL	SASB
GRI 304: Biodiversidade	304-2 Impactos significativos de atividades, produtos e serviços na biodiversidade	p. 56; 67 - 69					
	304-3 Habitats protegidos ou restaurados		•	Não aplicável	A partir de condicionante de cortina vegetal		
	304-4 Espécies incluídas na lista vermelha da IUCN e em listas nacionais de conservação com habitats em áreas afetadas por operações da organização		•	Não aplicável			
GRI 305: Emissões	305-1 Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)	p. 68 -69				11.1.5	
	305-2 Emissões indiretas (Escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia	p. 68 -69	•	Informação indisponível/ incompleta	Não há monitoramento de emissões indiretas (Escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia.	11.1.6	IF-EU-110a.1 IF-EU-110a.2 IF-EU-110a.3
	305-3 Outras emissões indiretas (Escopo 3) de gases de efeito estufa (GEE)					11.1.7	



OMISSÃO

NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALI- ZAÇÃO	REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO OU OBSERVAÇÃO	Nº DE REF. DA NORMA SETORIAL	SASB
GRI 305: Emissões	305-4 Intensidade de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	p. 69				11.1.8	
	305-5 Redução de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	p. 69					
	305-6 Emissões de substâncias que destroem a camada de ozônio (SDO)		•	Não aplicável			
	305-7 Emissões de NOx, SOx e outras emissões atmosféricas significativas	p. 69				11.3.2	IF-EU-120a.1
GRI 306: Resíduos	306-1 Geração de resíduos e impactos significativos relacionados a resíduos	p. 69			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. 69 - 70			A 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	



OMISSÃO

NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALI- ZAÇÃO	REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO OU OBSERVAÇÃO	Nº DE REF. DA NORMA SETORIAL	SASB
GRI 306: Resíduos	306-3 Resíduos gerados	p.70				11.5.4	
	306-4 Resíduos não destinados para disposição final		•	Informação indisponível/incompleta		11.5.5	
	306-5 Resíduos destinados para disposição final		•	Informação indisponível/incompleta		11.5.6	
GRI 401: Emprego	401-1 Novas contratações e rotatividade de empregados	p. 44				11.10.2	
	401-2 Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial		•	Informação indisponível/incompleta		11.10.3	
	401-3 Licença-maternidade/paternidade		•	Não aplicável		11.10.4 11.11.3	



OMISSÃO

NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALI- ZAÇÃO	REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO OU OBSERVAÇÃO	Nº DE REF. DA NORMA SETORIAL	SASB
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho	403-1 Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho		•	Não aplicável	Não há sistema.		
	403-2 Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes	p. 47 - 49			Não há sistema. Mas é monitorado e avaliado constantemente, levando à criação de medidas necessárias.		
	403-3 Serviços de saúde do trabalho	p. 47 - 49					
	403-4 Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho	p. 47 - 48			CIPA		
	403-5 Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho	p. 48 - 50					
	403-6 Promoção da saúde do trabalhador	p. 48 - 50					



OMISSÃO

NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALI- ZAÇÃO	REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO OU OBSERVAÇÃO	Nº DE REF. DA NORMA SETORIAL	SASB
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho	403-7 Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios	p. 48 - 49			Inspeção de campo, análise preliminar de riscos, revisão e elaboração de novos procedimentos de trabalho, contribuição e depoimentos dos colaboradores, reuniões e inspeções de CIPA, e retorno das tratativas para equipes nos DDS ou por e-mail.		
	403-8 Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho		•	Não aplicável	Não há sistema.		
	403-9 Acidentes de trabalho		•	Não aplicável	Não houve acidentes.		IF-EU-320a.1
	403-10 Doenças profissionais		•	Não aplicável	Não houve doenças profissionais.		
GRI 404: Capacitação e Educação	404-1 Média de horas de capacitação por ano, por empregado	p. 43				11.10.6 11.11.4	
	404-2 Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para transição de carreira		•	Informação indisponível/ incompleta	Não há programas de assistência para transição de carreira.	11.10.7	
	404-3 Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira				100%		



OMISSÃO

NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALI- ZAÇÃO	REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO OU OBSERVAÇÃO	Nº DE REF. DA NORMA SETORIAL	SASB
GRI 405: Diversidade e Igualdade de Oportunidades	405-1 Diversidade em órgãos de governança e empregados	p. 45			Não há na organização um mapeamento de outros indicadores de diversidade.	11.11.5	
	405-2 Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens		•	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		•	Não aplicável	Não há operações e fornecedores em que o direito à liberdade sindical e à negociação coletiva pode estar em risco.		
GRI 413: Comunidades Locais	413-1 Operações com engajamento, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local	p. 57 - 60	•	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 significativos reais ou potenciais nas comunidades locais	p. 57 - 60		Informação indisponível/incompleta	Não há mapeamento de vulnerabilidade das comunidades locais.	11.15.3	

OMISSÃO

NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALI- ZAÇÃO	REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO OU OBSERVAÇÃO	Nº DE REF. DA NORMA SETORIAL	SASB
GRI 414: Avaliação Social de Fornecedores	414-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais	p. 60 - 61	•	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	p. 60 - 61	•	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 *stakeholders*.

Tema 11.6 Água e efluentes

Apresentou significância baixa na avaliação dos *stakeholders*.
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 *stakeholders*.

Tema 11.9 Saúde e segurança do trabalho

Apresentou significância muito baixa na avaliação dos *stakeholders*.

Tema 11.12 Trabalho forçado e escravidão moderna

Apresentou significância muito baixa na avaliação dos *stakeholders*.
Não há casos de denúncias ou inconformidades relacionadas.

Tema 11.13 Liberdade sindical e negociação coletiva

Apresentou significância muito baixa na avaliação dos *stakeholders*.

Tema 11.16 Direitos à terra e aos recursos naturais

Apresentou significância muito baixa na avaliação dos *stakeholders*.

Tema 11.17 Direitos de povos indígenas

Apresentou significância muito baixa na avaliação dos *stakeholders*.

Tema 11.18 Conflito e segurança

Apresentou significância muito baixa na avaliação dos *stakeholders*.

Tema 11.19 Concorrência desleal

Apresentou significância baixa na avaliação dos *stakeholders*.
Não foi um tema priorizado.

Tema 11.22 Políticas públicas

Apresentou significância muito baixa na avaliação dos *stakeholders*.



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

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

KICK Group

JORNALISTA RESPONSÁVEL:

Dani Klein *(DRT: 1507 ES)*

CONSULTORIA ESG:

Mariana Klein

REVISÃO ORTOGRÁFICA:

Andreira Pegoretti

