



RELATÓRIO ANUAL DE  
**Sustentabilidade** 2022

# SU MÁRIO

SOBRE O RELATÓRIO • 03

MENSAGEM DO CEO • 04

MENSAGEM DO COMITÊ ESG • 05

**01** MATERIALIDADE • 06

**02** DESTAQUES DE 2022 • 14

**03** COMPROMISSOS 2023 • 16

**04** A EMPRESA • 19

Outras empresas do Grupo • 21

O que fazemos • 22

Nossos parceiros • 23

No que acreditamos • 24

Pilares estratégicos • 25

**05** PRINCIPAIS RESULTADOS • 26

Indicadores-chaves • 27

Outros indicadores de desempenho • 28

**06** ENGAJAMENTO COM  
STAKEHOLDERS • 30

**07** GOVERNANÇA/ESTRUTURA • 35

Organograma de áreas • 36

Conselho de Administração (CA) • 36

Comitês • 37

Diretoria Executiva • 37

**08** ÉTICA E TRANSPARÊNCIA • 38

Combate à corrupção • 39

Compromissos de política • 40

Tributos • 41

**09** GESTÃO DE RISCOS  
E IMPACTOS • 43

Segurança de dados • 45

Controle das emissões atmosféricas • 46

**10** PESQUISA E INOVAÇÃO • 49

Emissões de CO<sub>2</sub> • 50

**11** EMPREGO, CARREIRA,  
DIVERSIDADE E EQUIDADE • 51

Plano de Cargos e Salários • 53

+ Que Respeito • 54

Educação • 55

Avaliação de Desempenho e  
Desenvolvimento de Carreira • 55

Remuneração • 56

Retenção de Talentos e Recrutamento • 56

Saúde e bem-estar • 57

Segurança do Trabalho • 57

**12** RESÍDUOS • 60

Classificação dos resíduos • 61

Desplastifique • 62

**13** COMUNIDADES E  
BIODIVERSIDADE • 63

**14** SUMÁRIO GRI • 66

## ► SOBRE O RELATÓRIO GRI 2-2 2-3 2-5 2-6 2-14

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

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

São priorizados 11 temas materiais, que estão apresentados ao longo desta publicação, alicerçados por ações e compromissos da organização.

Os indicadores foram coletados com a organização e passaram por comparações com outros de períodos passados. São apresentados ao longo deste relatório, de maneira textual e por infográficos e tabelas, entre outros recursos. A coleta e a comparação deram direção ao plano de ação de sustentabilidade – encontrado na seção [Compromissos 2023](#).



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



Não houve verificação externa. Dúvidas sobre o relato, seu conteúdo e indicadores poderão ser enviadas para Osvaldo Santos através do e-mail [esg@povoacaoenergia.com.br](mailto:esg@povoacaoenergia.com.br).

## ► MENSAGEM DO CEO GRI 2-22

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

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

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

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

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

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



**MARCELO OLIVEIRA**  
CEO

## ► MENSAGEM DO COMITÊ ESG

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

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

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

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

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

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

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

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

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



**ROSANE MARQUES**  
*CFO e Diretora de Comunicação e Responsabilidade Social*

**RAFAELA PIZANESCHI**  
*Gerência de Meio Ambiente*

**IZABEL BITTENCOURT**  
*Gerência de RH*

**FERNANDA REIS**  
*Gerência Jurídica*

**MATERIALIDADE**

DESTAQUES DE 2022

COMPROMISSOS 2023

A EMPRESA

PRINCIPAIS RESULTADOS

ENGAJAMENTO COM  
STAKEHOLDERS

GOVERNANÇA/  
ESTRUTURA

ÉTICA E TRANSPARÊNCIA

GESTÃO DE RISCOS  
E IMPACTOS

PESQUISA E INOVAÇÃO

EMPREGO, CARREIRA,  
DIVERSIDADE E EQUIDADE

RESÍDUOS

COMUNIDADES E  
BIODIVERSIDADE

SUMÁRIO GRI

RELATÓRIO DE  
SUSTENTABILIDADE  
2022



GRI 3-1 3-2 3-3

# Materialidade

## MATERIALIDADE

DESTAQUES DE 2022

COMPROMISSOS 2023

A EMPRESA

PRINCIPAIS RESULTADOS

ENGAJAMENTO COM  
STAKEHOLDERS

GOVERNANÇA/  
ESTRUTURA

ÉTICA E TRANSPARÊNCIA

GESTÃO DE RISCOS  
E IMPACTOS

PESQUISA E INOVAÇÃO

EMPREGO, CARREIRA,  
DIVERSIDADE E EQUIDADE

RESÍDUOS

COMUNIDADES E  
BIODIVERSIDADE

SUMÁRIO GRI

RELATÓRIO DE  
SUSTENTABILIDADE  
2022

Entre os meses de janeiro e março de 2023, a Materialidade da Povoação Energia S.A. foi desenvolvida por empresa especializada, traçando novo cenário para o que é material para a organização e seus *stakeholders*.

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

Para a **aplicação de questionários** aos *stakeholders* internos, salas abertas *online* foram criadas a fim de sanar dúvidas dessas partes sobre a pesquisa e os temas materiais do GRI. Estes responderam sobre todos os temas materiais existentes no GRI *Sustainability Reporting Standards 2021* quanto à percepção que têm sobre possíveis e reais impactos negativos, positivos, bem como sobre o comprometimento da empresa em relação ao tema e a expectativa do *stakeholders* de que algo seria realizado no que concerne ao tema.

Para **análise dos resultados dos questionários**, foi considerado um ponto de corte de 60% no peso atribuído à realização, impacto positivo e impacto negativo para avaliar um tema. O aspecto “Expectativa” foi levantado e discutido em reuniões com



o Comitê ESG e a Diretoria para darem subsídio, assim como outros dados, ao plano de ação e compromissos da organização. Os aspectos “Escala”, “Escopo” e “Irremediabilidade” dos temas foram discutidos em salas abertas com *stakeholders* internos da organização e com o Comitê ESG e Diretoria.

As **entrevistas** com *stakeholders* externos foram realizadas via videoconferências ou ligações gravadas, com autorização prévia do entrevistado. Posteriormente, foram transcritas e categorizadas. As categorias foram associadas aos temas materiais apropriados.

O resultado desse trabalho de definição dos temas materiais foi **apresentado, discutido e validado** pelo Comitê ESG e Diretoria da organização, bem como pelo Comitê ESG e Executivos do BTG Pactual. As expectativas dos *stakeholders* internos e externos deram subsídio à criação de um plano de ação alinhado à realidade da organização.



## O QUE É MATERIALIDADE

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

**MATERIALIDADE**

DESTAQUES DE 2022

COMPROMISSOS 2023

A EMPRESA

PRINCIPAIS RESULTADOS

ENGAJAMENTO COM  
STAKEHOLDERS

GOVERNANÇA/  
ESTRUTURA

ÉTICA E TRANSPARÊNCIA

GESTÃO DE RISCOS  
E IMPACTOS

PESQUISA E INOVAÇÃO

EMPREGO, CARREIRA,  
DIVERSIDADE E EQUIDADE

RESÍDUOS

COMUNIDADES E  
BIODIVERSIDADE

SUMÁRIO GRI

RELATÓRIO DE  
SUSTENTABILIDADE  
2022

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

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

ENTREVISTAS  
COM **LIDERANÇAS**

23 RESPOSTAS  
NO QUESTIONÁRIO  
POR **STAKEHOLDERS**  
**INTERNOS**

19 ENTREVISTAS  
COM **STAKEHOLDERS**  
**EXTERNOS**

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



**MATERIALIDADE**

DESTAQUES DE 2022

COMPROMISSOS 2023

A EMPRESA

PRINCIPAIS RESULTADOS

ENGAJAMENTO COM  
STAKEHOLDERS

GOVERNANÇA/  
ESTRUTURA

ÉTICA E TRANSPARÊNCIA

GESTÃO DE RISCOS  
E IMPACTOS

PESQUISA E INOVAÇÃO

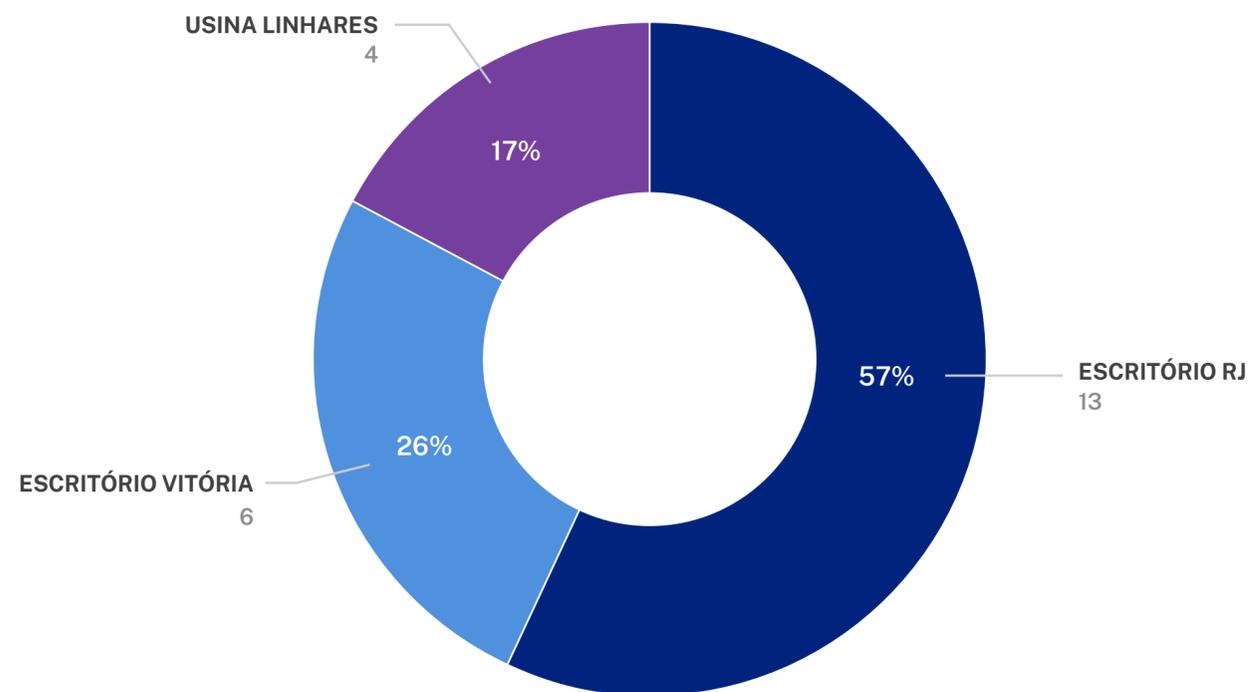
EMPREGO, CARREIRA,  
DIVERSIDADE E EQUIDADE

RESÍDUOS

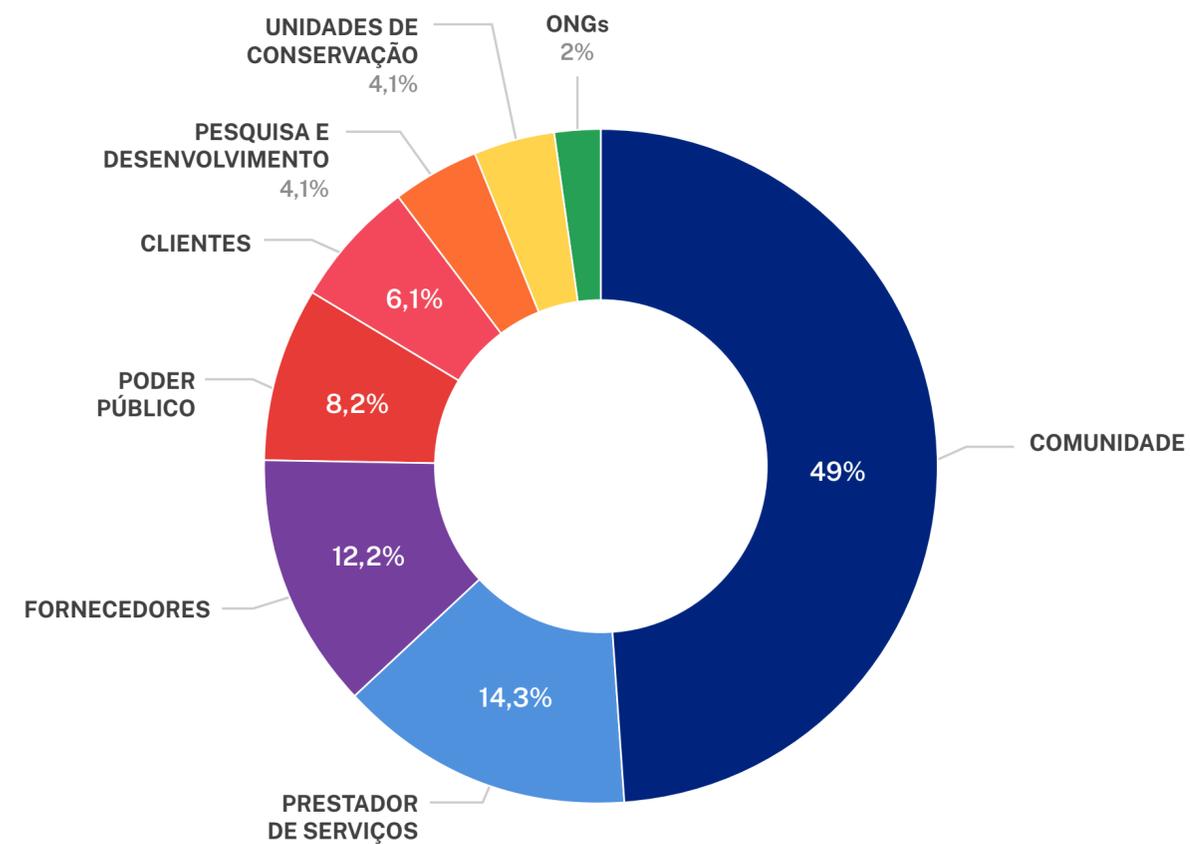
COMUNIDADES E  
BIODIVERSIDADE

SUMÁRIO GRI

**STAKEHOLDERS INTERNOS (23 RESPOSTAS)**



**STAKEHOLDERS EXTERNOS**



**MATERIALIDADE**

DESTAQUES DE 2022

COMPROMISSOS 2023

A EMPRESA

PRINCIPAIS RESULTADOS

ENGAJAMENTO COM  
STAKEHOLDERS

GOVERNANÇA/  
ESTRUTURA

ÉTICA E TRANSPARÊNCIA

GESTÃO DE RISCOS  
E IMPACTOS

PESQUISA E INOVAÇÃO

EMPREGO, CARREIRA,  
DIVERSIDADE E EQUIDADE

RESÍDUOS

COMUNIDADES E  
BIODIVERSIDADE

SUMÁRIO GRI

**MATERIALIDADE ATUAL**

**TEMAS GRI**

Combate à corrupção

Emprego

Liberdade sindical e negociação coletiva

Diversidade e igualdade de oportunidades

Capacitação e educação

Desempenho econômico

Impactos econômicos indiretos

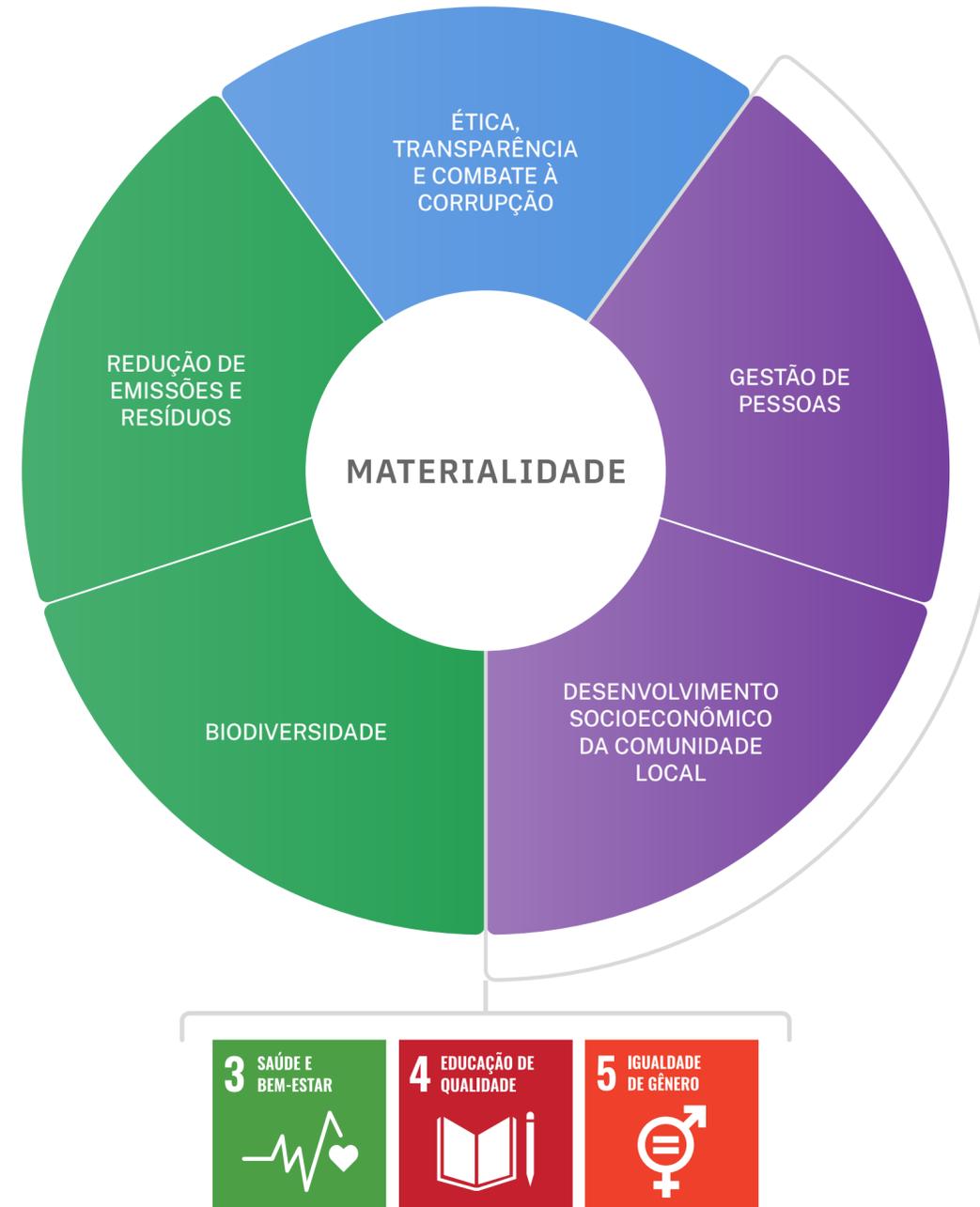
Comunidades locais

Resíduos

Emissões

Biodiversidade

**MATERIALIDADE VISUAL**



## TEMAS MATERIAIS E LIMITES

	TEMAS MATERIAIS	SUBTEMAS (PADRÃO GRI)	LIMITE INTERNO	LIMITE EXTERNO
 <b>GOVERNANÇA</b>	Ética, transparência e combate à corrupção	Combate à corrupção	•	•
		Avaliação social de fornecedores	•	•
		Tributos	•	•
 <b>PESSOAS</b>	Gestão de pessoas	Emprego	•	•
		Liberdade sindical e negociação coletiva	•	
		Diversidade e igualdade de oportunidades	•	
		Capacitação e educação	•	
 <b>COMUNIDADE</b>	Desenvolvimento socioeconômico da comunidade local	Desempenho econômico	•	•
		Impactos econômicos indiretos		•
		Comunidades locais		•
 <b>MEIO AMBIENTE</b>	Redução de emissões e resíduos	Emissões	•	•
		Resíduos	•	•
	Biodiversidade			•
-	-	Setor de petróleo e gás	•	•

### MATERIALIDADE

DESTAQUES DE 2022

COMPROMISSOS 2023

A EMPRESA

PRINCIPAIS RESULTADOS

ENGAJAMENTO COM  
STAKEHOLDERS

GOVERNANÇA/  
ESTRUTURA

ÉTICA E TRANSPARÊNCIA

GESTÃO DE RISCOS  
E IMPACTOS

PESQUISA E INOVAÇÃO

EMPREGO, CARREIRA,  
DIVERSIDADE E EQUIDADE

RESÍDUOS

COMUNIDADES E  
BIODIVERSIDADE

SUMÁRIO GRI

**MATERIALIDADE**

DESTAQUES DE 2022

COMPROMISSOS 2023

A EMPRESA

PRINCIPAIS RESULTADOS

ENGAJAMENTO COM  
STAKEHOLDERS

GOVERNANÇA/  
ESTRUTURA

ÉTICA E TRANSPARÊNCIA

GESTÃO DE RISCOS  
E IMPACTOS

PESQUISA E INOVAÇÃO

EMPREGO, CARREIRA,  
DIVERSIDADE E EQUIDADE

RESÍDUOS

COMUNIDADES E  
BIODIVERSIDADE

SUMÁRIO GRI

## TÓPICOS MATERIAIS

### COMBATE À CORRUPÇÃO (205)

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

### EMPREGO (401)

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

### LIBERDADE SINDICAL E NEGOCIAÇÃO COLETIVA (407)

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

### DIVERSIDADE E IGUALDADE DE OPORTUNIDADES (405)

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

### CAPACITAÇÃO E EDUCAÇÃO

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

### DESEMPENHO ECONÔMICO

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

### IMPACTOS ECONÔMICOS INDIRETOS

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



**MATERIALIDADE**

DESTAQUES DE 2022

COMPROMISSOS 2023

A EMPRESA

PRINCIPAIS RESULTADOS

ENGAJAMENTO COM  
STAKEHOLDERS

GOVERNANÇA/  
ESTRUTURA

ÉTICA E TRANSPARÊNCIA

GESTÃO DE RISCOS  
E IMPACTOS

PESQUISA E INOVAÇÃO

EMPREGO, CARREIRA,  
DIVERSIDADE E EQUIDADE

RESÍDUOS

COMUNIDADES E  
BIODIVERSIDADE

SUMÁRIO GRI

RELATÓRIO DE  
SUSTENTABILIDADE  
2022

**COMUNIDADES LOCAIS**

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

**EMISSÕES**

As emissões no ar, que são a descarga de substâncias na atmosfera a partir de uma fonte. Os tipos de emissão, como por exemplo, gases de efeito estufa (GEE), substâncias destruidoras da camada de ozônio (SDO), óxidos de nitrogênio (NOX) e óxidos de enxofre (SO<sub>2</sub>), entre outras emissões atmosféricas significativas.

**RESÍDUOS**

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

**BIODIVERSIDADE**

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

**SETOR DE PETRÓLEO E GÁS**

Impactos mais significativos do setor de petróleo e gás.

MATERIALIDADE

**DESTAQUES DE 2022**

COMPROMISSOS 2023

A EMPRESA

PRINCIPAIS RESULTADOS

ENGAJAMENTO COM  
STAKEHOLDERS

GOVERNANÇA/  
ESTRUTURA

ÉTICA E TRANSPARÊNCIA

GESTÃO DE RISCOS  
E IMPACTOS

PESQUISA E INOVAÇÃO

EMPREGO, CARREIRA,  
DIVERSIDADE E EQUIDADE

RESÍDUOS

COMUNIDADES E  
BIODIVERSIDADE

SUMÁRIO GRI

RELATÓRIO DE  
SUSTENTABILIDADE  
2022

14



# Destques de 2022

02

 **AMBIENTAL**

Lançamento do livro “Memórias do Povo da Foz”

 **SOCIAL**

Zero acidente de trabalho

 **GOVERNANÇA**

GPTW 2022

Adesão ao Pacto Global

Publicação do novo Código de Ética

100% da equipe treinada sobre o Código de Ética

Canal de Ética independente (0800)

MATERIALIDADE

DESTAQUES DE 2022

**COMPROMISSOS 2023**

A EMPRESA

PRINCIPAIS RESULTADOS

ENGAJAMENTO COM  
STAKEHOLDERS

GOVERNANÇA/  
ESTRUTURA

ÉTICA E TRANSPARÊNCIA

GESTÃO DE RISCOS  
E IMPACTOS

PESQUISA E INOVAÇÃO

EMPREGO, CARREIRA,  
DIVERSIDADE E EQUIDADE

RESÍDUOS

COMUNIDADES E  
BIODIVERSIDADE

SUMÁRIO GRI

RELATÓRIO DE  
SUSTENTABILIDADE  
2022

16



# Compromissos 2023

03



ÁREA	DESCRIÇÃO	META	ANO
 <b>AMBIENTAL</b>	Valorização da cultura local e fomento ao ecoturismo de base comunitária como partes dos Programas de Educação Ambiental e Comunicação Social	Publicação de um guia para fomento do cicloturismo local – material impresso e em digital para aproximadamente 2.000 a 3.000 guias.	2023
	Ação de educação ambiental	Duas exposições sobre o livro "Memórias do Povo da Foz"	2023/2024
	Estruturação de indicadores dos temas materiais: comunidades e biodiversidade	Desenvolvimento e estruturação	2024
 <b>SOCIAL</b>	Criação de programas de responsabilidade social nas comunidades	Estruturar e implementar práticas de impacto social	2023/2024
	Desenvolvimento de projetos voltados para educação, cultura e esporte	Estruturar e implementar práticas de impacto social	2023/2024
	Ações internas de saúde e educação	Estruturar e implementar práticas de impacto social interno	2023/2024



ÁREA	DESCRIÇÃO	META	ANO
 <b>GOVERNANÇA</b>	LGPD	Finalizar implementação	2023
	Política de Segurança da Informação	Finalizar implementação	2023
	Implementação de Política e Comitê de Gestão de Risco	Iniciar implementação	2024
	Capacitação da alta administração para implantação de boas práticas de governança corporativa	Finalização	2024
	Criação, elaboração e divulgação de regimento interno do Comitê de Ética	Criação, elaboração e divulgação de regimento interno	2024
	Políticas de conduta voltadas aos fornecedores	Elaboração e implementação	até 2025
	Associação ao Ibef-RJ	Adesão e participação contínua	2023

MATERIALIDADE

DESTAQUES DE 2022

COMPROMISSOS 2023

**A EMPRESA**

PRINCIPAIS RESULTADOS

ENGAJAMENTO COM  
STAKEHOLDERS

GOVERNANÇA/  
ESTRUTURA

ÉTICA E TRANSPARÊNCIA

GESTÃO DE RISCOS  
E IMPACTOS

PESQUISA E INOVAÇÃO

EMPREGO, CARREIRA,  
DIVERSIDADE E EQUIDADE

RESÍDUOS

COMUNIDADES E  
BIODIVERSIDADE

SUMÁRIO GRI

RELATÓRIO DE  
SUSTENTABILIDADE  
2022

**19**



GRI 2-1 2-6

# A empresa

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

Ingressou no mercado em 2021, ao vencer o primeiro Procedimento Competitivo Simplificado (PCS) para a contratação emergencial de energia de reserva, realizado pela Agência Nacional de Energia Elétrica (Aneel). É responsável pela operação da UTE Povoação 1, uma planta movida a gás natural, que agrega oito unidades geradoras em uma área de 4 mil m<sup>2</sup>, com capacidade instalada de 74,96 megawatts (MW).

Destaca-se que a usina entrou em operação em agosto de 2022, pois foi construída em sete meses, para atender a interesses nacionais, diante da maior crise hídrica em 91 anos, como anunciou o governo federal na ocasião.

A empresa possui autorização da Aneel para atuar como **produtora independente de energia elétrica** (PIE) até 2056 e em Contrato de Energia de Reserva (CER), na modalidade disponibilidade de energia elétrica, firmado com a Câmara de Comercialização de Energia Elétrica (CCEE), em vigor até 31 de dezembro de 2025.

**A energia gerada é suficiente para abastecer mais de 300 mil residências**, considerando o consumo médio brasileiro de 152 kWh/mês. A conexão é pela rede elétrica nacional,



através de uma linha de transmissão de uso restrito com 57,1 km de extensão, que liga também a subestação da UTE LORM à subestação Linhares, operada pela EDP. A linha contém 140 torres autoportantes metálicas em circuito trifásico simples, utilizando dois cabos ACSR Rail por fase.

É uma sociedade anônima, com **sede no município de Linhares (ES)**, na Rodovia ES 010, s/n, km 117, na Fazenda Ceará, no Distrito de Povoação. São **dois os escritórios filiais**: um no Município do Rio de Janeiro (RJ), na rua Voluntários da

Pátria, 113, Pavimento 5, 7º andar, Botafogo, e outro no Município de Vitória (ES), na rua Professor Almeida Cousin, 125, sala 503, na Enseada do Suá.

Atualmente, a Povoação Energia é um ativo administrado pelo **BTG Pactual Holding Participações**, por meio de uma equipe qualificada, que, em conjunto com os executivos das investidas, garante a experiência necessária para proporcionar os resultados esperados para seus acionistas. Ao final de 2022, os registros apontavam 11 empregados.

## OUTRAS EMPRESAS DO GRUPO



A **Pequena Central Hidroelétrica Rio do Braço** está localizada no limite entre os municípios de Rio Claro (RJ) e Bananal (SP). Iniciou as atividades em 2008 e começou a operar comercialmente em fevereiro de 2011, a partir do potencial hidráulico do Rio do Braço. Tem potência instalada de 11,6 MW. Ao final de 2022, os registros apontavam sete empregados. Faz parte, desde janeiro de 2021, dos ativos do Fundo de Investimentos BTG Pactual Dividendos Infra (BDIV11), FIP - IE.



Localizada em **Viana**, município da Região Metropolitana da Grande Vitória, no Estado do Espírito Santo, começou as atividades em 2007 por meio da construção da **UTE Viana**, com capacidade instalada de 174,60 MW, utilizando óleo combustível com baixo teor de enxofre (OCB1). Em 2022, iniciou a conversão de sua matriz, ampliando sua geração com quatro novos motogeradores a gás natural, que somaram 37,480 MW (21,4%). No final de 2022, os registros apontavam 62 empregados. É, atualmente, controlada pelo BTG Pactual Holding Participações.



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



É uma concessionária do serviço público de **transmissão de energia elétrica**. Iniciou suas atividades em 2017 por meio de sua construção, passando a operar comercialmente em janeiro de 2021. Possui uma Linha de Transmissão em 500 kV, com 245 quilômetros de extensão, que **passa por 17 municípios no Estado da Bahia** e serve majoritariamente para o escoamento da energia elétrica gerada nos novos projetos eólicos do Nordeste do Brasil, contribuindo para minimizar o risco de déficit de energia elétrica da Região Sudeste do país. Sua capacidade de transmissão em operação normal é de 2.503 MVA. Ao final de 2022, os registros apontavam oito empregados. É administrada pelo Fundo de Investimentos BTG Pactual Dividendos Infra (BDIV11), FIP - IE.

# O QUE FAZEMOS

GRI 2-6

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

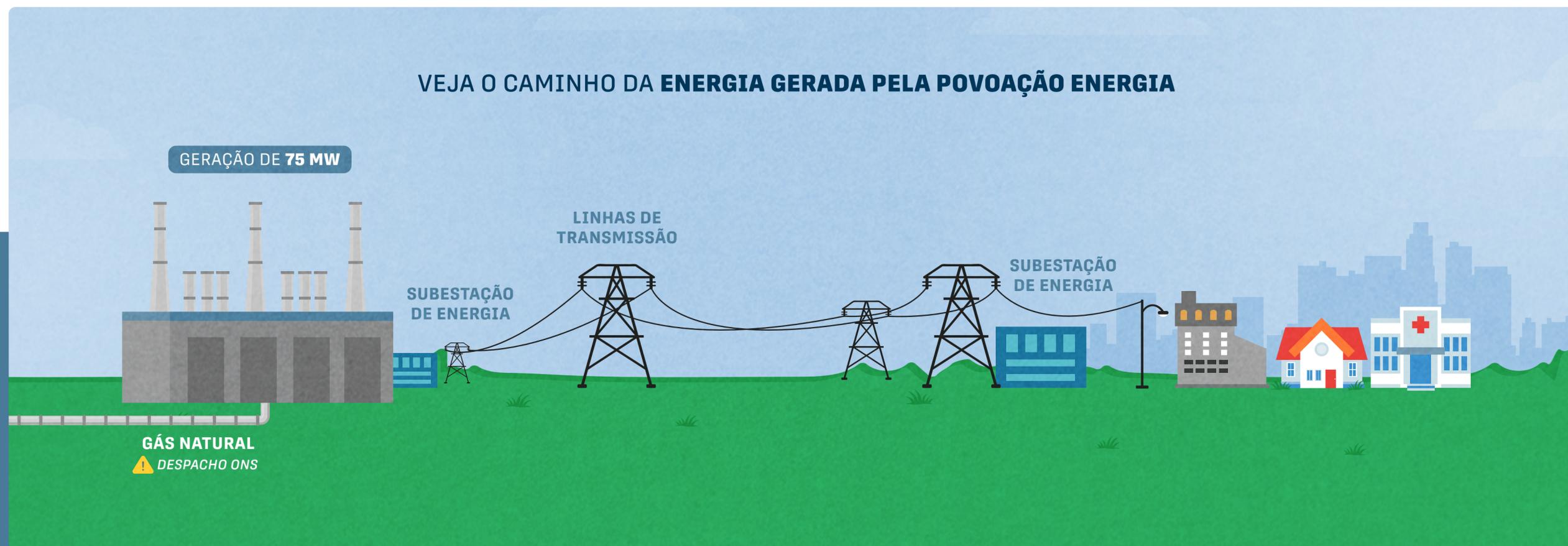
Em 2022, o Brasil atingiu 188.980,9 MW de potência instalada, conforme dados da Aneel\*, com quase 84% de fontes de energia renovável, sendo a principal delas as hidroelétricas, usinas que utilizam a força da água. As termelétricas, que utilizam a queima de combustível no processo de geração, representam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

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

Mineral”, “Gás Natural”, “Petróleo” e “Outros Fósseis” (exemplo: enxofre). A UTE Povoação 1 é uma **usina que gera energia elétrica obtida através da queima de gás natural**.

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

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



MATERIALIDADE

DESTAQUES DE 2022

COMPROMISSOS 2023

**A EMPRESA**

PRINCIPAIS RESULTADOS

ENGAJAMENTO COM  
STAKEHOLDERS

GOVERNANÇA/  
ESTRUTURA

ÉTICA E TRANSPARÊNCIA

GESTÃO DE RISCOS  
E IMPACTOS

PESQUISA E INOVAÇÃO

EMPREGO, CARREIRA,  
DIVERSIDADE E EQUIDADE

RESÍDUOS

COMUNIDADES E  
BIODIVERSIDADE

SUMÁRIO GRI

RELATÓRIO DE  
SUSTENTABILIDADE  
2022

## NOSSOS PARCEIROS

GRI 2-1 • 2-6 • 2-23 • 204 • 205-2

Para garantir as operações, a Povoação Energia S.A. conta com uma rede estratégica de fornecedores, em especial fabricantes diretos, consultores, prestadores de serviços de manutenção, equipamentos e ferramentas, com processo de contratação que **prioriza a mão de obra local**. As seleções de novos parceiros se dão por meio de análise técnica e orçamentária, nessa ordem, com maior peso para quesitos de qualidade e experiência.

No ano de 2022, o cadastro de fornecedores (Pessoas Jurídica e Físicas) ativos contava com 507 inscrições. De um total de 335 fornecedores contratados no exercício (excetuando-se fornecedores de combustíveis, seguros, lubrificantes, benefícios, P&D, entre outros não contabilizados), 119 foram locais (dentro do Espírito Santo), 203 de outros estados e 13 do exterior. Ressalta-se, ainda, o índice de 35% de fornecedores locais contratados em 2022. Desses 119 fornecedores, 69% fizeram negócios de até R\$ 50.000,00/ano, 16% entre R\$ 50.000,00 e R\$ 150.000,00/ano, e 15% acima de R\$ 150.000,00/ano.

A tecnologia utilizada pela Povoação Energia é a mesma da empregada em diversos países da Europa, América do Norte e Oriente Médio e em destinos turísticos como as Ilhas do Caribe, entre outros.

O fornecedor responsável pela maior parte dessa tecnologia é a Wärtsilä, uma empresa de origem finlandesa, líder global em avançadas tecnologias para mercados marítimos



e de geração de energia, que desempenha um papel central no fornecimento de soluções sustentáveis para esses segmentos. Essa organização atua no Brasil desde 1990, com escritório matriz no Rio de Janeiro. A empresa possui Código de Conduta, com políticas bem definidas de *compliance*, ética e anticorrupção, e apresenta, anualmente, relatórios de sustentabilidade.

O combustível GNL utilizado é comprado da Petrobras, de capital aberto, cujo acionista majoritário é o governo do Bra-

sil. A estatal é uma das maiores empresas de petróleo e gás do mundo, com normas e diretrizes claras e com publicação anual do Relatório de Sustentabilidade nos padrões *Global Reporting Initiative* (GRI).

O gás natural é fornecido pela Petrobras, uma das maiores empresas de petróleo e gás do mundo, com normas e diretrizes claras e com publicação anual do Relatório de Sustentabilidade nos padrões GRI e cujo acionista majoritário é o Governo do Brasil. Já a distribuição dá-se por via de contra-

to com a ES Gás, que até o final de 2022 manteve-se como empresa de economia mista entre Estado do Espírito Santo (51%) e BR Distribuidora (49%), com dados e informações disponíveis em seu site institucional, conforme Portal da Transparência.

Em relação ao tempo de relacionamento comercial dos demais fornecedores, os contratos são curtos e de pequeno porte.

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

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

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

## NO QUE ACREDITAMOS



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



A boa relação com as comunidades vizinhas é uma premissa.



Rentabilidade, ética e responsabilidade socioambiental caminham juntas.



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



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



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



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



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



# PILARES ESTRATÉGICOS

GRI 2-23 • 2-24



## GOVERNANÇA CORPORATIVA

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



## GESTÃO DE PESSOAS

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



## EFICIÊNCIA ENERGÉTICA

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



## MUDANÇAS CLIMÁTICAS E GESTÃO DE EMISSÕES

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



## SAÚDE E SEGURANÇA

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



## ENGAJAMENTO COM AS COMUNIDADES

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



## ÉTICA E INTEGRIDADE EMPRESARIAL

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

MATERIALIDADE

DESTAQUES DE 2022

COMPROMISSOS 2023

A EMPRESA

**PRINCIPAIS RESULTADOS**

ENGAJAMENTO COM  
STAKEHOLDERS

GOVERNANÇA/  
ESTRUTURA

ÉTICA E TRANSPARÊNCIA

GESTÃO DE RISCOS  
E IMPACTOS

PESQUISA E INOVAÇÃO

EMPREGO, CARREIRA,  
DIVERSIDADE E EQUIDADE

RESÍDUOS

COMUNIDADES E  
BIODIVERSIDADE

SUMÁRIO GRI

RELATÓRIO DE  
SUSTENTABILIDADE  
2022

**26**

**GRI** 201-1

# Principais resultados

05



A Povoação Energia S.A., em 2022, registrou resultado de R\$ 501.777.279,01 em receitas operacionais brutas somadas às receitas financeiras, além de receita líquida de R\$ 452.523.513,00. O Ebitda contabilizado no exercício somou R\$ 85.163.762,30. O **lucro líquido obteve aumento de 83,585%** em relação ao ano anterior, em razão da entrada da operação da planta, em agosto de 2022, com 74,96 MW na capacidade da planta. A eficiência média da geração em 2022 ficou em 97,24%.

Os custos operacionais totalizaram R\$ 365.330.607,99, registrando elevação também em virtude do acionamento do empreendimento. Em 2021, essa cifra ficou em R\$ 16.550,05.

O total contábil atingido com a folha de pagamento em 2022, entre salários e benefícios, foi de R\$ 3.929.182,27, patamar significativamente acima dos R\$ 36.673,93 em 2021. Em pagamentos de contribuição tributária de caráter social, a empresa encaminhou R\$ 8.165.426,43 referentes ao Programa de Integração Social (PIS/Cofins) e ao IR/CS (Caixa) no período de 2022.

O valor econômico distribuído chegou a R\$ 397.492.478,76 (considerando valores Capex para novos investimentos) e o retido, a R\$ 104.284.800,25.

## INDICADORES-CHAVES

GRI 2-6 • 3-3

INDICADOR	2022
Receita bruta	R\$ 501.777.279,01 <sup>1</sup>
Receita líquida	R\$ 452.523.513,00
Ebitda	R\$ 85.163.762,30
Aumento ou queda de lucro líquido em relação ao ano anterior (%)	83585% <sup>2</sup>
Capacidade instalada (MW)	74,96 MW
Fator de disponibilidade do total possível	Planta Emergencial: 99,43%
% de interrupções programadas para manutenção dos equipamentos	Planta Emergencial: 0,07%
% de interrupções forçadas para manutenção dos equipamentos	Planta Emergencial: 0,50%
Endividamento total	Não se aplica <sup>3</sup>
Relação de dívida e patrimônio líquido	Não se aplica

<sup>1</sup> Receitas operacionais brutas + receita financeira (contábil).

<sup>2</sup> Entrada em operação em agosto/22 do PCS com 74,96 MW na capacidade da planta.

<sup>3</sup> A companhia não possui financiamento. 100% Equity.

## OUTROS INDICADORES DE DESEMPENHO

GRI 3-3 • 201-1

A instalação da planta recebeu investimentos de aproximadamente R\$ 300 milhões. Gerou, durante as obras, o pico de 700 empregos diretos e indiretos, e manteve 11 empregos diretos e renda na operação.

Além disso, a Povoação Energia possui um conjunto de unidades geradoras responsáveis por ajudar a segurança energética nacional e representa aproximadamente 5,3% de toda a energia distribuída no Espírito Santo. Com a Linhares Geração, representa o maior consumo de gás, com reflexo direto no desenvolvimento regional, pois garante o consumo e estimula a produção e o investimento na distribuição do gás.



Seu fator de disponibilidade atingiu 99,43%, com índice de paradas de manutenção programadas de 0,07% e de paradas forçadas de 0,5%, ajudando a garantir a segurança do

Sistema Interligado Nacional (SIN) e também possibilitando a redução do acionamento de fontes mais poluentes. As horas em operação chegaram a 3.451.

MWh	JAN/22	FEV /22	MAR /22	ABR /22	MAI /22	JUN /22	JUL /22	AGO /22	SET /22	OUT /22	NOV /22	DEZ /22	TOTAL	%
<b>Energia consumida mensal*</b>	850.939,00	869.713,00	976.303,00	929.505,00	918.060,00	832.941,00	799.989,00	850.703,00	867.120,00	860.320,00	826.441,00	840.799,00	10.422.833,00	100%
<b>LORM</b>	146.462,63	132.251,10	53.899,37	6.739,24	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	339.352,33	3,26%
<b>LORM exp</b>	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	8.979,80	25.711,56	24.436,17	25.007,33	24.105,07	24.532,41	132.772,33	1,27%
<b>Povoação</b>	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	3.034,82	52.446,64	50.542,27	52.082,33	49.702,57	51.272,71	259.081,34	2,49%

\* Consumo livre + cativo

MATERIALIDADE

DESTAQUES DE 2022

COMPROMISSOS 2023

A EMPRESA

**PRINCIPAIS RESULTADOS**

ENGAJAMENTO COM  
STAKEHOLDERS

GOVERNANÇA/  
ESTRUTURA

ÉTICA E TRANSPARÊNCIA

GESTÃO DE RISCOS  
E IMPACTOS

PESQUISA E INOVAÇÃO

EMPREGO, CARREIRA,  
DIVERSIDADE E EQUIDADE

RESÍDUOS

COMUNIDADES E  
BIODIVERSIDADE

SUMÁRIO GRI

**PRINCIPAIS RESULTADOS**

ENGAJAMENTO COM  
STAKEHOLDERS

GOVERNANÇA/  
ESTRUTURA

ÉTICA E TRANSPARÊNCIA

GESTÃO DE RISCOS  
E IMPACTOS

PESQUISA E INOVAÇÃO

EMPREGO, CARREIRA,  
DIVERSIDADE E EQUIDADE

RESÍDUOS

COMUNIDADES E  
BIODIVERSIDADE

SUMÁRIO GRI

MW <sup>H</sup>	JAN/22	FEV /22	MAR /22	ABR /22	MAI /22	JUN /22	JUL /22	AGO /22	SET /22	OUT /22	NOV /22	DEZ /22	TOTAL	%
<b>Energia distribuída no ES</b>	970.466,00	991.878,00	1.113.439,00	1.060.068,00	1.047.015,00	949.939,00	912.359,00	970.196,00	988.920,00	981.164,00	942.527,00	958.901,00	11.886.872,00	100%
<b>LORM</b>	146.462,63	132.251,10	53.899,37	6.739,24	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	339.352,33	2,85%
<b>LORM exp</b>	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	8.979,80	25.711,56	24.436,17	25.007,33	24.105,07	24.532,41	132.772,33	1,12%
<b>Povoação</b>	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	3.034,82	52.446,64	50.542,27	52.082,33	49.702,57	51.272,71	259.081,34	2,18%

O pagamento ao governo, entre impostos PIS/Cofins e IR/CS (Caixa), somou no ano de 2022 a quantia de R\$ 8.165.426,43 e em benefícios fiscais, durante o período coberto pelo relatório, o total de R\$ 119.398.099,71, distribuídos entre os valores descritos a seguir.

**EX-TARIFÁRIO: R\$ 3.492.292,52**

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

**REIDI – REGIME ESPECIAL DE INCENTIVOS PARA O DESENVOLVIMENTO DA INFRAESTRUTURA: R\$ 17.029.864,07**

Tem como objetivo a desoneração da implantação de projetos de infraestrutura. Consiste na suspensão da incidência das contribuições para PIS (1,65%) e Cofins (7,6%) sobre as aquisições e prestação de serviços destinados à utilização ou incorporação em obras de infraestrutura direcionadas ao seu ativo imobilizado.

**INVEST-ES: R\$ 98.875.943,11**

O Programa de Incentivo ao Investimento no Estado do ES é um benefício relativo ao ICMS decorrente de operações realizadas por empresas do segmento industrial e visa a

proporcionar uma redução tributária ou diferimento no pagamento desse imposto do principal insumo da companhia (gás e óleo) e de máquinas e equipamentos, quando destinados ao seu ativo imobilizado.





**GRI** 2-29

# Engajamento com *Stakeholders*

06

Engajar os nossos públicos e comunicar-lhes as nossas ações é estratégico para o negócio e para o monitoramento de questões que possam impactar a reputação ou nossas operações. Temos como meta **manter bom relacionamento com todos os nossos stakeholders** e contribuir para pautas de importância para novos negócios no setor de energia, redução de emissões de gases de efeito estufa e promoção de Direitos Humanos.

Nossa principal iniciativa na comunidade local é o Programa de Educação Ambiental e Comunicação Social, que, em 2022, focou o **lançamento do livro “Povoação do Rio Doce: Recordações do povo da foz”**, de autoria do biólogo e educador socioambiental Lauro Narciso, em parceria com a Editora Naturalista e patrocínio da Povoação Energia.

A publicação de 80 páginas, resultado de dois anos de pesquisas com moradores, tem o propósito de ajudar a **empoderar a comunidade local**, por meio de relatos históricos colhidos com os próprios habitantes do território, fortalecendo o protagonismo dos atores locais. O lançamento aconteceu em setembro de 2022, em conjunto com uma exposição homônima com as principais fotos do livro. Além disso, 450 exemplares impressos foram **distribuídos gratuitamente para a comunidade, escolas e entidades locais**.

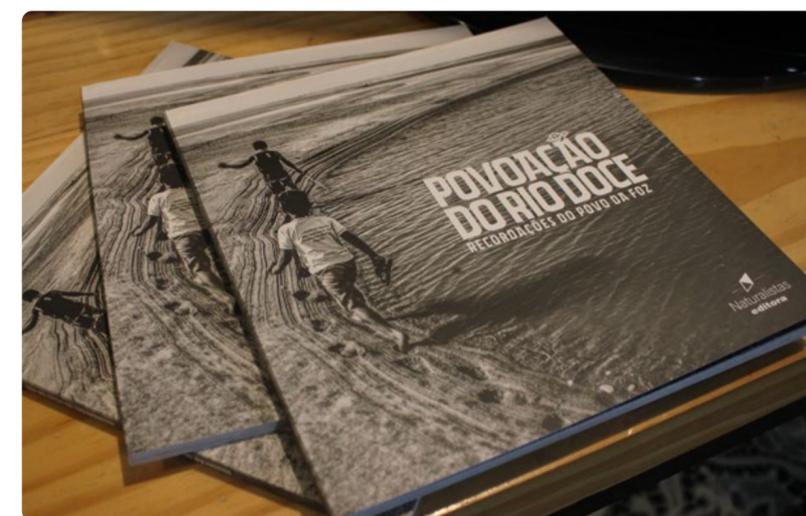
O evento de lançamento contou com a apresentação da banda de congo e do coral de crianças de Povoação, além de promover a valorização das habilidades locais, por meio da venda de comidas preparadas pelos moradores.

A Povoação também **avaliou as necessidades da comunidade em relação à infraestrutura** e outros serviços em 2022.



Os moradores apontaram, nessa consulta, a necessidade de melhorias no Centro de Integração Comunitária (CIC) de Povoação, uma demanda que deverá receber apoio da Povoação Energia nos próximos dois anos.

Os grupos de *stakeholders* específicos à comunidade engajam-se com a Povoação Energia por meio das associações existentes, sobretudo Associação de Moradores, Associação da Pesca e Associação do Turismo, além da Associação do Comércio, Associação de Bodyboard, Associação de Artesãos e Associação dos Condutores.



PÚBLICO	ABORDAGEM DE ENGAJAMENTO	FREQUÊNCIA	METAS
COLABORADORES	Informativos eletrônicos sobre campanhas de conscientização e saúde	Quinzenais e bimestrais	Alcançar 100% dos colaboradores
	Avaliação do clima organizacional anual (GPTW)	Anual	Manter-se no nível GPTW e alcançar 100% das respostas na avaliação
	Avaliação de desempenho através do RH	Anual	Aplicação para 100% dos colaboradores
	Programa de Incentivo à Qualificação	Contínuo	Incentivar os colaboradores à qualificação profissional
	Evento de integração	Anual	Manter o evento com alto percentual de participação dos colaboradores
	Treinamento sobre o Código de Ética	Anual	Manter 100% dos colaboradores treinados
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	100% de disponibilidade
	Aneel = Envio de relatório auditado dos Projetos de Gestão de P&D (Pesquisa e Desenvolvimento)	Bianual	100% atendido no prazo
	Aneel = Relatório de Auditoria pelo encerramento de Projeto de P&D	Até 60 dias após o encerramento do projeto	100% atendido no prazo





PÚBLICO	ABORDAGEM DE ENGAJAMENTO	FREQUÊNCIA	METAS
<b>ÓRGÃOS FISCALIZADORES E LICENCIADORES</b> <i>[CONTINUAÇÃO]</i>	Aneel = Informações sobre cadeia societária	Trimestral	100% atendido no prazo
	CCEE (ESFERA quem trata com o CCEE)	Mensal	100% atendido no prazo
<b>PODER PÚBLICO</b>	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
<b>COMUNIDADE EM ÁREA DE INFLUÊNCIA DIRETA</b>	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	Contínuo	Manter a periodicidade
<b>COMUNIDADE GERAL</b>	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



PÚBLICO	ABORDAGEM DE ENGAJAMENTO	FREQUÊNCIA	METAS
COMUNIDADE GERAL (CONTINUAÇÃO)	Publicação e atualização de notícias e novidades sobre a empresa	Frequente	Manter a periodicidade
	Informações institucionais	Contínuo	Manter a periodicidade
	Transparência e informações no site	Frequente	Manter a periodicidade
	Canal de Denúncias	Contínuo	Manter a periodicidade
IMPrensa	Disponibilização de assessoria de imprensa especializada para atendimento a demandas de informação	Contínuo	Manter a periodicidade
	Agendamento de entrevistas	Sob demanda	Manter a periodicidade
	Envios de releases	Frequente	Manter a periodicidade

MATERIALIDADE

DESTAQUES DE 2022

COMPROMISSOS 2023

A EMPRESA

PRINCIPAIS RESULTADOS

ENGAJAMENTO COM  
STAKEHOLDERS

**GOVERNANÇA/  
ESTRUTURA**

ÉTICA E TRANSPARÊNCIA

GESTÃO DE RISCOS  
E IMPACTOS

PESQUISA E INOVAÇÃO

EMPREGO, CARREIRA,  
DIVERSIDADE E EQUIDADE

RESÍDUOS

COMUNIDADES E  
BIODIVERSIDADE

SUMÁRIO GRI

RELATÓRIO DE  
SUSTENTABILIDADE  
2022

35

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

# Governança/Estrutura

# ORGANOGRAMA DE ÁREAS



■ Gerência compartilhada entre as empresas do Grupo

■ Gerência empregada na própria empresa

A Povoação Energia é uma sociedade anônima de capital fechado que entrou no mercado em 2021 ao vencer o primeiro Procedimento Competitivo Simplificado (PCS) para a contratação emergencial de energia de reserva, realizado pela Agência Nacional de Energia Elétrica (Aneel), em 25 de outubro de 2021.

A companhia possui autorização desse órgão regulador para atuar como produtor independente de energia elétrica (PIE) até 2056, além de possuir Contrato de Energia de Reserva (CER), na modalidade disponibilidade de energia elétrica, firmado com a Câmara de Comercialização de Energia Elétrica (CCEE) e em vigor até 31 de dezembro de 2025.

A empresa tem como acionista único o BTG Holding Participações S.A. Conduta ética e transparente nas relações e respeito aos princípios, regras e leis estabelecidos são a base da governança da Povoação Energia. A planta é movida a gás natural e possui capacidade instalada de 75 megawatts (MW).

## CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO (CA)

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

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

## COMITÊS

Os comitês de apoio são compostos por profissionais técnicos de cada área para assessoramento do Conselho de Administração e da Diretoria Executiva. São consultivos e não possuem poder de deliberação. Em 2022, estavam ativos:

### COMITÊ GESTOR DE PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS (CGPDP)

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

### COMITÊ DE ESG

Composto por uma Diretora, pela Gerente Jurídica, pela Gerente de Recursos Humanos e pela Gerente de Meio Ambiente e Segurança. Tem por objetivo estimular a integração dos aspectos econômicos, ambientais, sociais e de governança (ESG) na estratégia e no modelo de negócios, nas decisões

de investimento e nos processos de inovação e de desenvolvimento tecnológico da companhia; e incentivar o desenvolvimento da cultura de sustentabilidade.

### COMITÊ DE NOVOS NEGÓCIOS

Composto pelo Diretor-Presidente, pelo Diretor Técnico e pelo Gerente de Novos Negócios, tem por meta desenvolver estudos para novas oportunidades de negócios de geração e transmissão de energia elétrica, identificar possíveis riscos e fraquezas da matriz energética brasileira e colaborar com o planejamento estratégico, contribuindo com a garantia da segurança do Sistema Interligado Nacional (SIN).

### COMITÊ DE ÉTICA

Composto pela Diretoria e pela Gerente Jurídica, com apoio das áreas de *compliance* externo e Recursos Humanos, tem como principais atribuições receber e averiguar as denúncias relatadas; aplicar medidas disciplinares cabíveis; assegurar a manutenção do Canal de Denúncia independente;



exercer o papel de instância superior para esclarecimento de dúvidas ou para arbitragem de conflitos relacionados ao Código de Ética e de Conduta da empresa, entre outras atribuições e responsabilidades.

## DIRETORIA EXECUTIVA

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

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

MATERIALIDADE

DESTAQUES DE 2022

COMPROMISSOS 2023

A EMPRESA

PRINCIPAIS RESULTADOS

ENGAJAMENTO COM  
STAKEHOLDERS

GOVERNANÇA/  
ESTRUTURA

**ÉTICA E TRANSPARÊNCIA**

GESTÃO DE RISCOS  
E IMPACTOS

PESQUISA E INOVAÇÃO

EMPREGO, CARREIRA,  
DIVERSIDADE E EQUIDADE

RESÍDUOS

COMUNIDADES E  
BIODIVERSIDADE

SUMÁRIO GRI

RELATÓRIO DE  
SUSTENTABILIDADE  
2022



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

# Ética e Transparência

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

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

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

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

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

## COMBATE À CORRUPÇÃO

GRI 3-3 • 205-1 • 205-2 • 205-3

O treinamento do Código de Ética, bem como o documento em si, foi entregue a **100% dos colaboradores da empresa, incluindo líderes e Diretoria**, com orientação de dever de todo colaborador comunicar situações de potencial conflito de interesse para a área de *Compliance*.

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

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

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



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

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

## INFORMAÇÕES FINANCEIRAS



## INFORMAÇÕES REGULATÓRIAS



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

## COMPROMISSOS DE POLÍTICA

GRI 2-23

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

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

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

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

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

Com relação à comunicação aos trabalhadores, **são realizados treinamentos dentro da empresa, com uma avaliação de retenção de conhecimento**. No ano de 2022, 100% do efetivo recebeu o treinamento, incluindo a alta governança, sendo 10 colaboradores e três diretores.

## CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA

A empresa também conta com um **Comitê de Ética**, que tem como principais atribuições trabalhar políticas para promoção das regras e orientações do Código de Ética e de Conduta; propor aprimoramento do documento, realizando alte-

### CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA





rações ou revisões, quando necessário; receber e averiguar as denúncias relatadas diretamente ou através do Canal de Denúncia; aplicar medidas disciplinares; e monitorar a resolução das deficiências identificadas durante os processos de apuração de denúncias em conformidade com as normativas internas e a legislação aplicável.

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

## | TRIBUTOS

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

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

a. O cumprimento da legislação e normas tributárias nos distintos Estados e municípios nos quais opera por meio



do pagamento dos tributos que resultem exigíveis de acordo com o ordenamento jurídico;

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

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

d. A potencialização de uma relação com as autoridades em matéria tributária, baseada no respeito à lei, na leal-

dade, na confiança, no profissionalismo, na colaboração, na reciprocidade e na boa-fé, sem prejuízo das legítimas controvérsias que, respeitando os princípios anteriores e em defesa do interesse social, possam ser geradas com tais autoridades em torno da interpretação da legislação e normas aplicáveis; e

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

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

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

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

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

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

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



MATERIALIDADE

DESTAQUES DE 2022

COMPROMISSOS 2023

A EMPRESA

PRINCIPAIS RESULTADOS

ENGAJAMENTO COM  
STAKEHOLDERS

GOVERNANÇA/  
ESTRUTURA

ÉTICA E TRANSPARÊNCIA

**GESTÃO DE RISCOS  
E IMPACTOS**

PESQUISA E INOVAÇÃO

EMPREGO, CARREIRA,  
DIVERSIDADE E EQUIDADE

RESÍDUOS

COMUNIDADES E  
BIODIVERSIDADE

SUMÁRIO GRI

RELATÓRIO DE  
SUSTENTABILIDADE  
2022

**43**



**GRI** 2-13 2-15 2-16 2-25 201-2

# Gestão de Riscos e Impactos

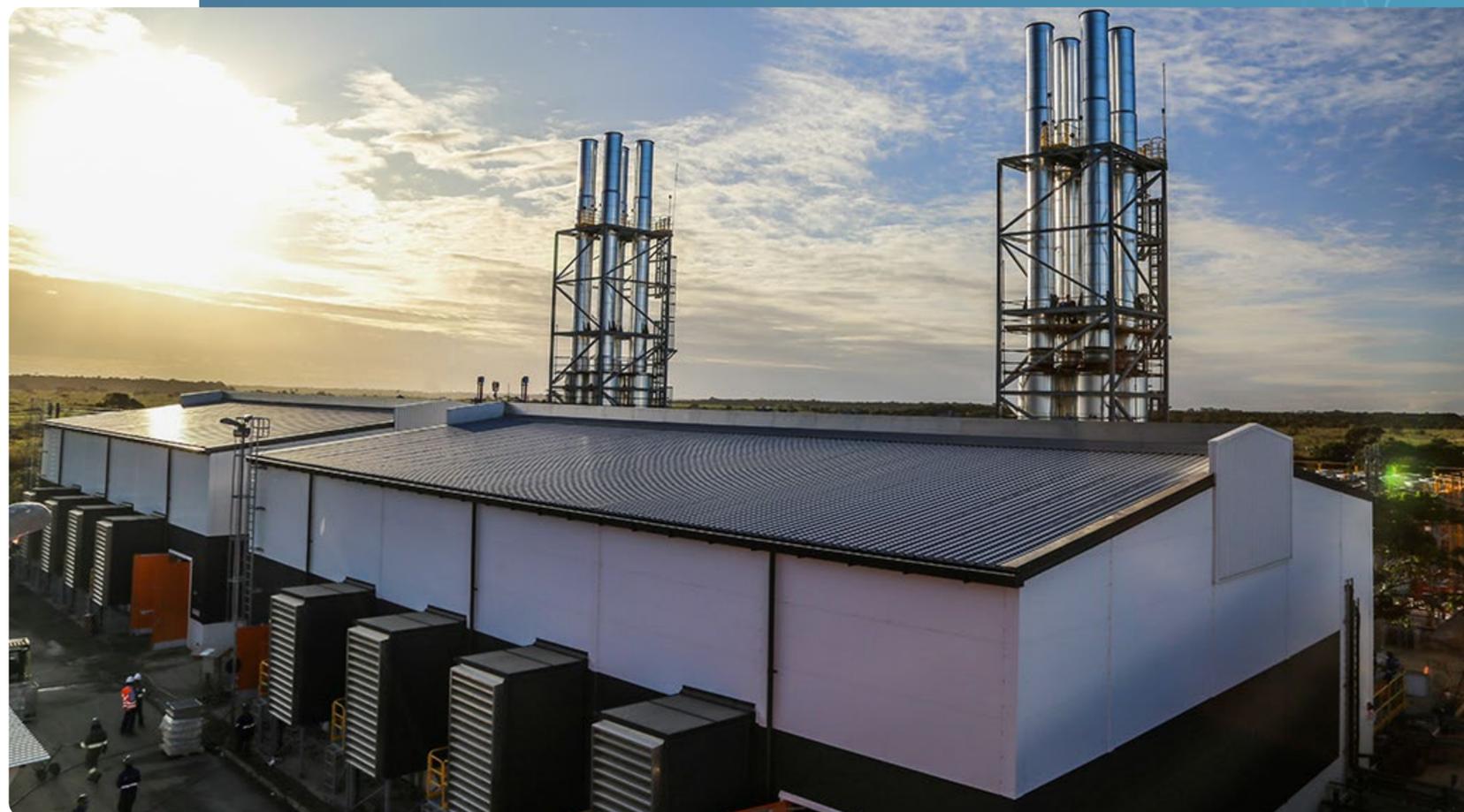
A gestão da Povoação é acompanhada por um *compliance* bem estruturado, com **promoção do avanço da Agenda ESG**, debate de estruturação de políticas e programas focados na sustentabilidade e acompanhamento do mais alto órgão da empresa em pautas de segurança energética e alterações de normas regulatórias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

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

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

Para garantir a integridade dos bens, contrata e mantém em vigor o Seguro de Riscos Operacionais. Essa modalidade de seguro abrange todos os danos materiais e perdas causadas aos bens segurados, sendo considerada uma cobertura “*all risks*”.

Atualmente a seguradora detentora do risco é a Tokio Marine Seguradora S.A., com vigência anual, valor em risco declarado de R\$ 102.117.467,14 e Limite Máximo de Indenização (L.M.I) de R\$ 102.117.467,14.



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



**POVOAÇÃO ENERGIA S.A. - UTE POVOAÇÃO**

Rodovia ES-010, km 117, Fazenda Ceará, s/nº,  
Distrito de Povoação, Linhares/ES.

Para garantir a proteção em situações de danos materiais e corporais a terceiros, a empresa possui o Seguro de Responsabilidade Civil Geral, que oferece coberturas contra diversos

tipos de prejuízos e danos aos quais uma empresa está sujeita. Entre os principais, estão os danos materiais, corporais, morais e estéticos causados a terceiros, decorrentes de um acidente no qual a responsabilidade possa ser atribuída ao segurado.

Atualmente a seguradora detentora do risco é a Axa Seguros S.A., com vigência anual, Limite Máximo de Garantia (LMG) de R\$ 10.000.000,00

A empresa possui também o Seguro D&O (*Directors & Officers*). Essa modalidade visa a garantir a tranquilidade e pro-

teção para executivos e administradores de empresas, auxiliando na prevenção desses riscos e garantindo cobertura para processos judiciais, administrativos ou arbitrais relacionados a atos de gestão dos executivos.

Atualmente a seguradora detentora do risco é a AIG Seguros, com vigência anual, Limite Máximo de Garantia (LMG) de R\$ 25.000.000,00.

Em relação ao meio ambiente, a empresa é assegurada pela RC Ambiental. Essa apólice garante o ressarcimento em casos de danos ao meio ambiente provocados pelo segurado.

Atualmente a seguradora detentora do risco é a Starr International Brasil Seguradora S.A., com vigência anual e Limite Máximo de Garantia (LMG) de R\$ 20.000.000,00.

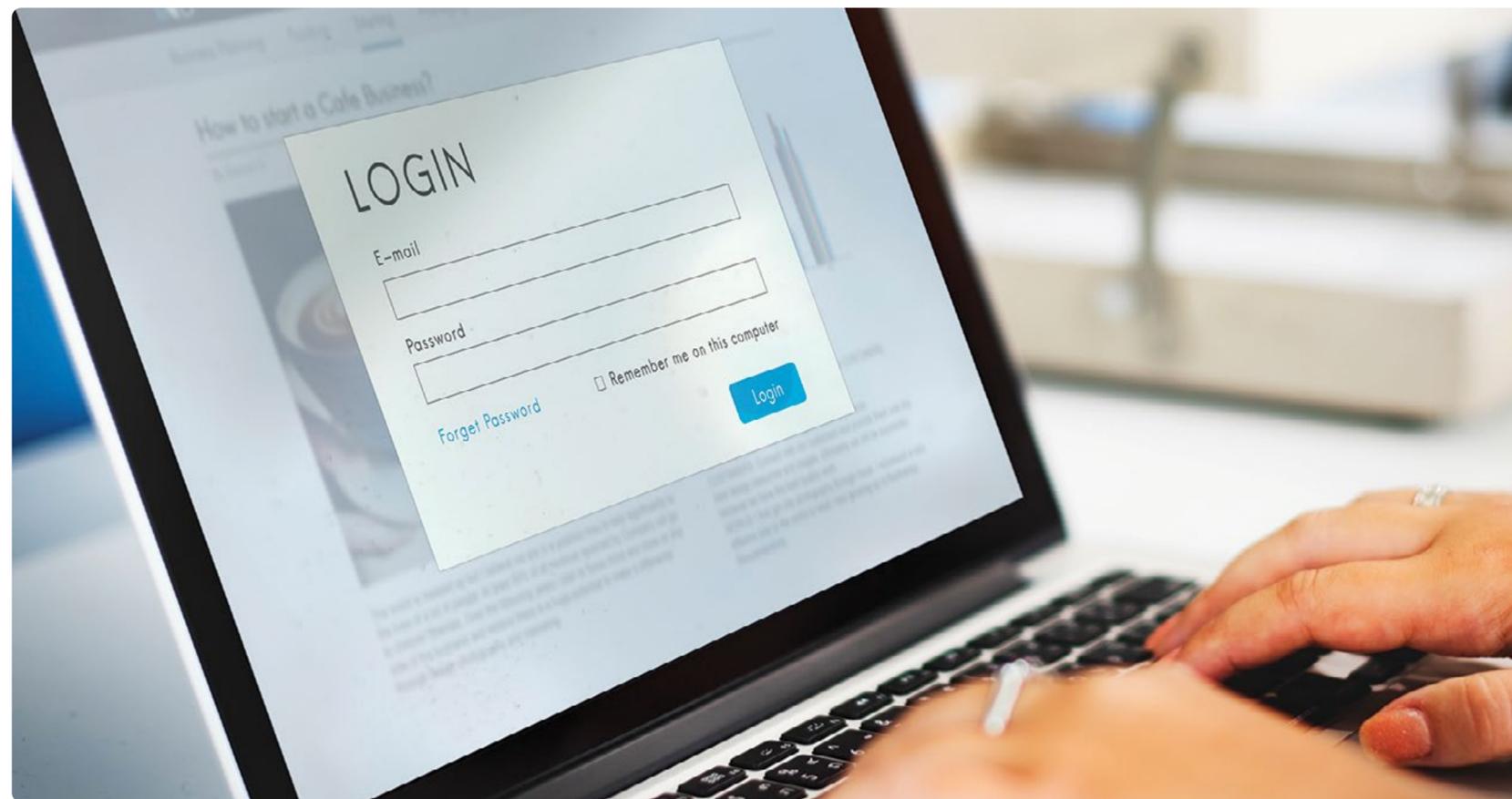
Além dos seguros citados anteriormente, a empresa possui ainda os seguros para os veículos e o Seguro de Responsabilidade Civil Geral (RCG) para o escritório do Rio de Janeiro.

## SEGURANÇA DE DADOS

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

Todos os e-mails corporativos possuem criptografia entre os usuários, e os nossos servidores adotam o padrão da Microsoft do protocolo Exchange-MAPI. Há replicação de dados de *backup*, de forma *online* e *offline*, em locais físicos diferentes, em servidores de alta tecnologia, capazes de realizar gerenciamento autônomo e inteligente de todos os dados.

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



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

### LGPD

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

Em 2022, foi realizado um levantamento de dados, em conjunto com uma consultoria especializada. Foram traçados, ainda, planos de ação e produzida a documentação necessária para adequação à LGPD. Iniciou-se a adoção de medidas e mecanismos preventivos para melhoria da segurança e da privacidade dos dados. No plano, destacou-se o compromisso da contratação de um profissional *Data Protection Officer* (DPO), em 2023.

Em 2022, não foram registradas queixas de violação da privacidade de dados na Povoação Energia S.A.

## CONTROLE DAS EMISSÕES ATMOSFÉRICAS

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

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

A Usina Termelétrica Povoação tem potência instalada de 76,96 MW, gerando energia elétrica a partir da queima de gás natural em motogeradores estacionários.

Atualmente, a empresa conta com oito motogeradores. A UTE Povoação 1 entrou em operação em 2022 e funcionará

de forma ininterrupta até dezembro de 2025, conforme condições estabelecidas no contrato com a Agência Nacional de Energia Elétrica (Aneel).

As emissões provenientes dessas operações são monitoradas para verificar o atendimento aos requisitos legais estabelecidos nas licenças ambientais e legislação aplicável. Os principais poluentes emitidos na queima do gás natural são os óxidos de nitrogênio (NOx) e o monóxido de carbono (CO).

Nesse aspecto, é importante destacar que, além do monitoramento das emissões atmosféricas em suas chaminés, a empresa mantém em operação uma rede de monitoramento automático da qualidade do ar na sua área de influência, acompanhando os padrões de qualidade previstos na legislação vigente, conforme determinado na licença de operação.

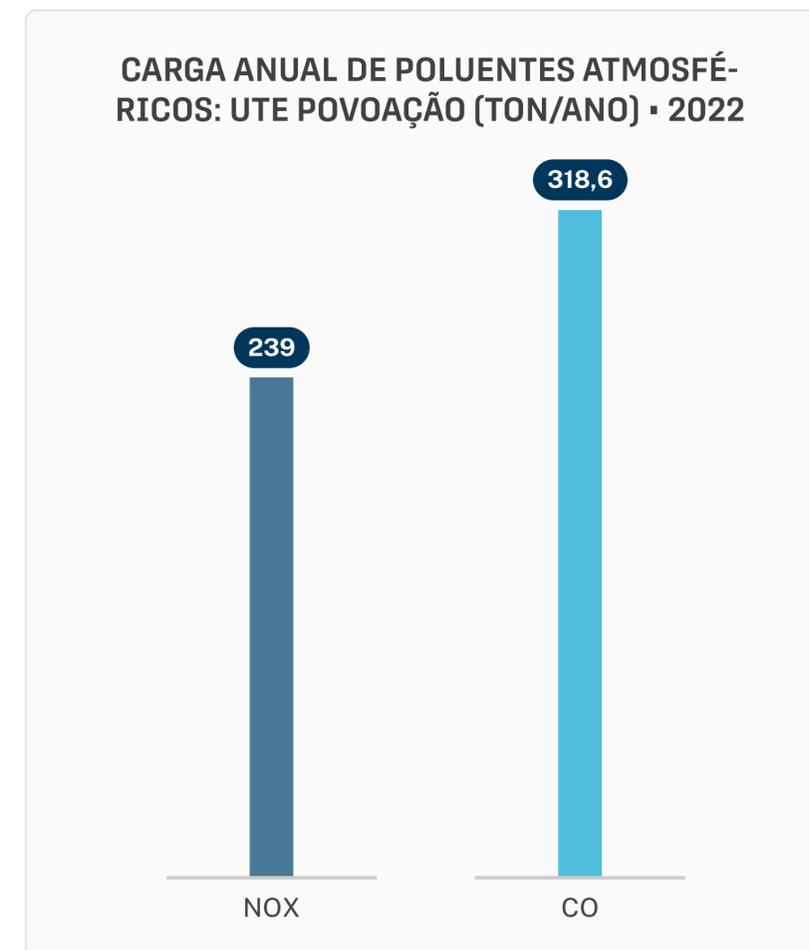
## INVENTÁRIO

Em razão das licenças ambientais emitidas para operação da atividade, atualmente, as emissões atmosféricas de poluentes e o monitoramento da qualidade do ar são reportados ao órgão licenciador na frequência definida na licença ambiental, atestando a conformidade das operações da empresa quanto aos requisitos estabelecidos na legislação aplicável. No que tange às emissões de gases de efeito estufa, essa frequência foi definida como bianual.

Entretanto, a Povoação Energia S.A, para dar transparência aos dados gerados, assumiu o compromisso de anualmente reportar suas emissões atmosféricas, na colaboração da agenda de enfrentamento às mudanças climáticas na organização.

## EMISSÃO DE GASES POLUENTES

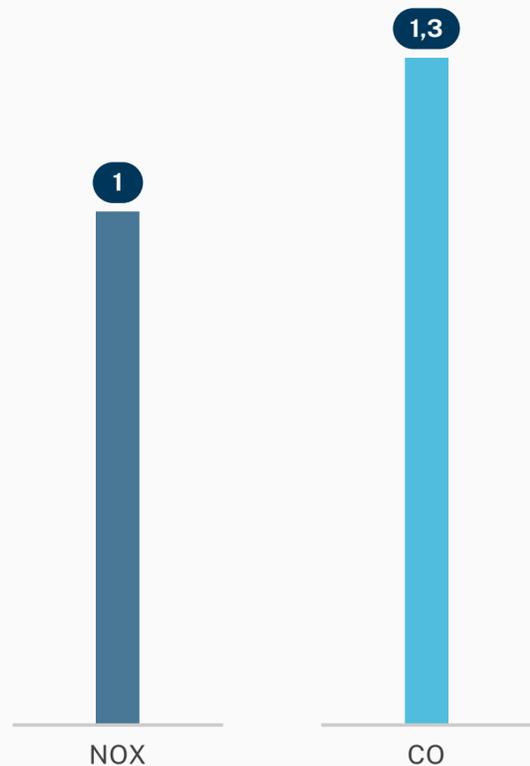
No **Gráfico 1**, é apresentado o comportamento das emissões de poluentes atmosféricos nas operações da UTE Povoação 1 para o ano de 2022.



**Gráfico 1** • Emissão anual de poluentes na UTE Povoação 1.

No **Gráfico 2**, são apresentadas as emissões específicas de poluentes por unidade de energia líquida gerada.

### EMISSÕES ESPECÍFICAS DE POLUENTES ATMOSFÉRICOS (ton/GWh) • 2022



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

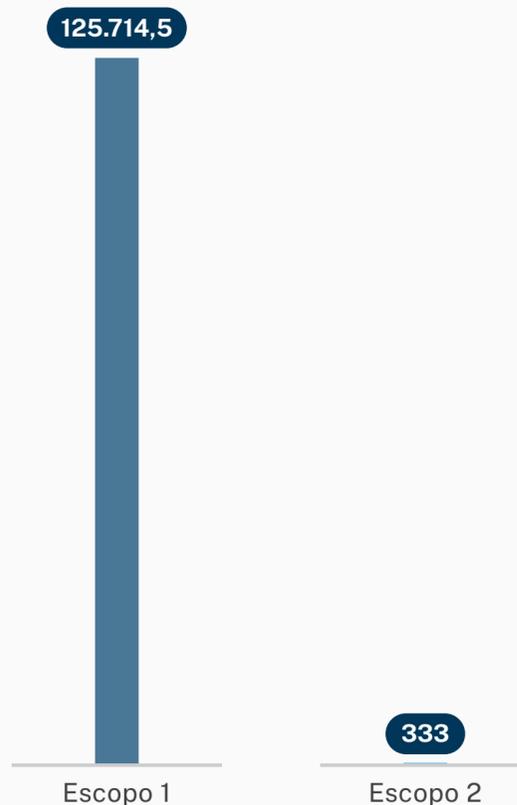
### EMISSÃO DE GASES DE EFEITO ESTUFA

Para estimativa das emissões de gases de efeito estufa (GEE), foi adotada a metodologia do Programa Brasileiro GHG Protocol para realização dos Inventários de GEE. Desenvolvida pelo FGVces e WRI, em parceria com o Ministério do Meio Ambiente, Conselho Empresarial Brasileiro para o Desenvolvimento Sustentável (CEBDS), World Business

Council for Sustainable Development (WBCSD) e 27 empresas fundadoras, a metodologia foi considerada a mais adequada para o compilamento dos dados.

O **Gráfico 3** apresenta o comportamento das emissões de GEE para o ano de 2022 em toneladas equivalentes de dióxido de carbono (tCO<sub>2</sub>e).

### EMISSÕES DE GEE: UTE POVOAÇÃO (tCO<sub>2</sub>e) • 2022

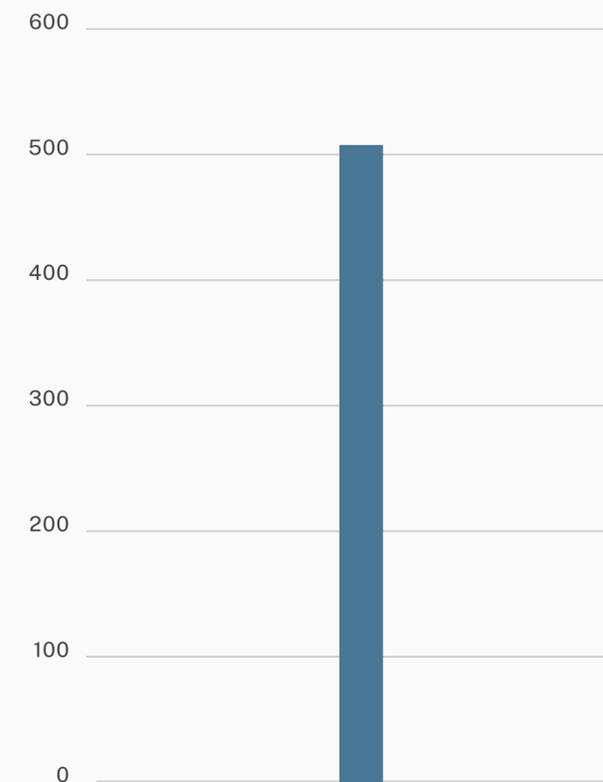


**Gráfico 3** • Emissões de gases de efeito estufa para os escopos 1 e 2.

Destaca-se que, no ano de 2022, a UTE Povoação 1 operou por 3.925 horas, iniciando suas atividades no mês de julho.

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

### EMISSÃO ESPECÍFICA DE GEE: UTE POVOAÇÃO (tCO<sub>2</sub>/GWh) • 2022



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

Em relação às emissões de gases de efeito estufa, vale destacar que ainda não existe regulamentação específica que estabeleça limites ou metas a serem observados. No entanto, a UTE Povoação 1 utiliza equipamentos com alta eficiência energética e busca a melhoria contínua em seus processos a fim de reduzir o impacto de suas emissões.

## PRINCIPAIS RISCOS DAS MUDANÇAS CLIMÁTICAS NO NEGÓCIO

GRI 305-5

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

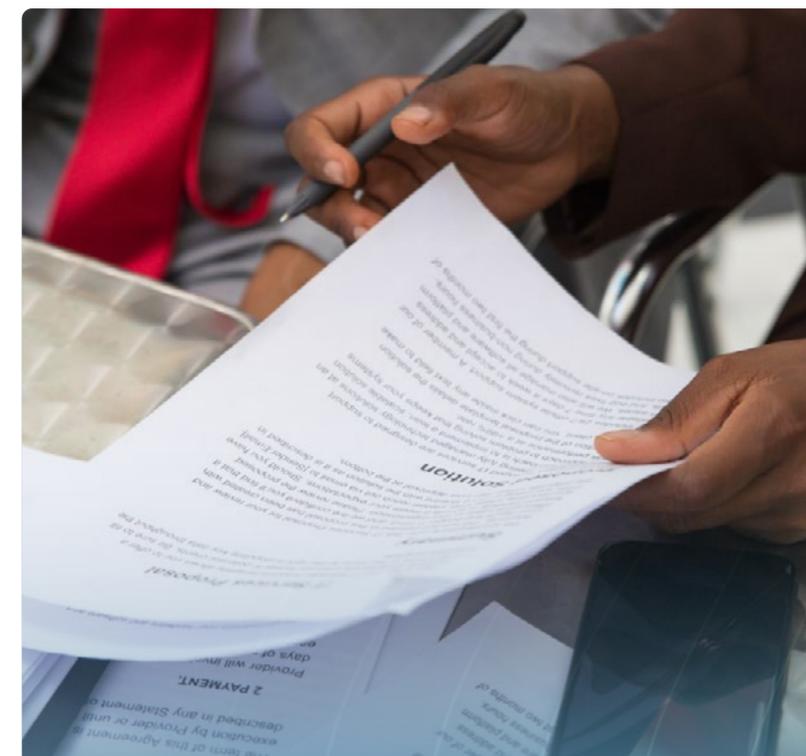
A NDC brasileira de 2015 estabelece que o Brasil deve reduzir as suas emissões em 37% até 2025 e em 43% até 2030, em relação às emissões de 2005. Além disso, em 2021, o Brasil comprometeu-se a ampliar sua ambição para 50% de redução até 2030 e alcançar emissões líquidas neutras até

2050, ou seja, tudo que o país emitir deverá ser compensado com fontes de captura de carbono, como plantio de florestas, recuperação de biomas ou outras tecnologias.

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

O perfil de operação de termelétricas de ciclo aberto, como é a estrutura da UTE Povoação 1, está sendo alterado, conforme planejamento do setor executado pela Empresa de Pesquisas Energéticas (EPE), sem previsão de operação na base do sistema, mas por um número menor de horas por ano, com o despacho ocorrendo em situações de baixa geração renovável, ou nos períodos de ponta de carga.

Em que pese não terem sido estabelecidas obrigações para as termelétricas adotarem medidas visando à compensação de emissão de gases de efeito estufa, a empresa está atenta às potenciais mudanças que porventura venham a impactar sua operação.



### ▶ LEIS REFERENTES A EMISSÕES

#### LEI ESTADUAL ES Nº 9.531, DE 2010

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

[ACESSAR](#)

#### LEI Nº 12.187, DE 29 DE DEZEMBRO DE 2009

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

[ACESSAR](#)



MATERIALIDADE

DESTAQUES DE 2022

COMPROMISSOS 2023

A EMPRESA

PRINCIPAIS RESULTADOS

ENGAJAMENTO COM  
STAKEHOLDERS

GOVERNANÇA/  
ESTRUTURA

ÉTICA E TRANSPARÊNCIA

GESTÃO DE RISCOS  
E IMPACTOS

**PESQUISA E INOVAÇÃO**

EMPREGO, CARREIRA,  
DIVERSIDADE E EQUIDADE

RESÍDUOS

COMUNIDADES E  
BIODIVERSIDADE

SUMÁRIO GRI

RELATÓRIO DE  
SUSTENTABILIDADE  
2022

**49**



# Pesquisa e Inovação

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

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

## EMISSÕES DE CO<sub>2</sub>

A Povoação Energia S.A. participa de um projeto que visa a consolidar a conversão de unidades que ainda operam com óleo combustível no mercado brasileiro. Embora seu insumo energético seja o gás natural, a empresa entende a relevância desse estudo para o setor e para os empreendimentos que ainda atuam com a matriz a óleo, entre as quais está uma das usinas da Tevisa, a UTE Viana, pertencente ao mesmo grupo empresarial.

## PARTICIPAÇÃO FINANCEIRA DAS EMPRESAS DO GRUPO

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

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

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

Embora a conversão para gás natural possa ter implicações positivas na redução das emissões de CO<sub>2</sub> em comparação com o uso de óleo combustível, é incipiente mensurar os impactos na redução de emissões de CO<sub>2</sub>, uma vez que o projeto está em fase inicial e não foram realizados os devidos estudos para avaliar plenamente os impactos ambientais e eficácia da conversão.

Em 2023, serão estudados a viabilidade do projeto e seu registro na Aneel e, em condições favoráveis, proposto o início efetivo das pesquisas e testes práticos.

MATERIALIDADE

DESTAQUES DE 2022

COMPROMISSOS 2023

A EMPRESA

PRINCIPAIS RESULTADOS

ENGAJAMENTO COM  
STAKEHOLDERS

GOVERNANÇA/  
ESTRUTURA

ÉTICA E TRANSPARÊNCIA

GESTÃO DE RISCOS  
E IMPACTOS

PESQUISA E INOVAÇÃO

**EMPREGO, CARREIRA,  
DIVERSIDADE E EQUIDADE**

RESÍDUOS

COMUNIDADES E  
BIODIVERSIDADE

SUMÁRIO GRI

RELATÓRIO DE  
SUSTENTABILIDADE  
2022

51

GRI 3-3 401 404 405 407

# Emprego, Carreira, Diversidade e Equidade

11



Com **11 empregados** (oito homens e três mulheres) trabalhando nas operações, a Povoação Energia conta com um quadro de seis colaboradores no escritório do Rio de Janeiro, sendo quatro homens e duas mulheres; e cinco no Espírito Santo, sendo quatro homens e uma mulher.

Do total de empregados, seis homens e uma mulher decla-

ram-se brancos; e dois homens e duas mulheres declararam-se pardos. No geral, três têm menos de 30 anos, sete ocupam a faixa etária de 30 a 50 anos, e um tem mais de 50 anos.

No período, ocorreram a contratação de 10 novos funcionários, sendo sete homens e três mulheres. Cinco foram alocados no Espírito Santo e os outros cinco, no Rio de Janeiro.

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



São utilizadas como padrão de negociações coletivas as mesmas acordadas para as maiores empresas do Grupo, a Tevisa e a LGSA, localizadas no Espírito Santo. O Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) é realizado com o sindicato dos trabalhadores de energia, o Sinergia-ES.

No pessoal administrativo, há quatro homens e duas mulheres. Na liderança maior, a empresa possui um homem pardo na presidência e dois brancos na Diretoria Operacional e na Administrativa, todos com mais de 50 anos.

Não houve solicitações de licença-maternidade nem de licença-paternidade.

A Povoação Energia tem o compromisso de oferecer **igual oportunidade de crescimento na carreira para homens e mulheres**, com salários equiparados. Busca sempre a inclusão, é contra discriminação e ajuda a promover e propagar esses princípios de diversidade e equidade. O Plano de Cargos e Salários, que define as atribuições e responsabilidades, bem como o valor relativo a cada posição, estabelece uma estrutura salarial independentemente do sexo do colaborador, com o objetivo de promover a igualdade.

## PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

Em nossa organização, todos os cargos são classificados nos **níveis júnior, pleno, sênior e especialista**, levando em consideração o nível de instrução, qualificação e ex-



periência profissional dos trabalhadores. As promoções dentro de uma mesma função (nível horizontal) são realizadas em critérios como resultados acima da média na Avaliação de Desempenho, que consideram como competências de capacitação no cargo e tempo de atuação na função.

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

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

A busca é promover um ambiente de trabalho que valorize e respeite as diferenças individuais. Nossa prioridade é garantir um **ambiente profissional justo**, no qual cada colaborador tenha a oportunidade de desenvolver seu potencial e contribuir para o sucesso da organização.

## | + QUE RESPEITO

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

Também foi alvo de conscientização o **Transtorno do Espectro Autista (TEA)**. Com a campanha “Autismo. Compreenda, respeite e acolha”, atrelada ao Abril Azul, foram abordados temas como a importância da intervenção precoce, a experiência de profissionais do Grupo como pais de pessoas com autismo e questões relacionadas ao mercado de trabalho para quem tem TEA, incluindo orientações sobre as adaptações mais significativas que empresas precisam promover para receber profissionais com o espectro.

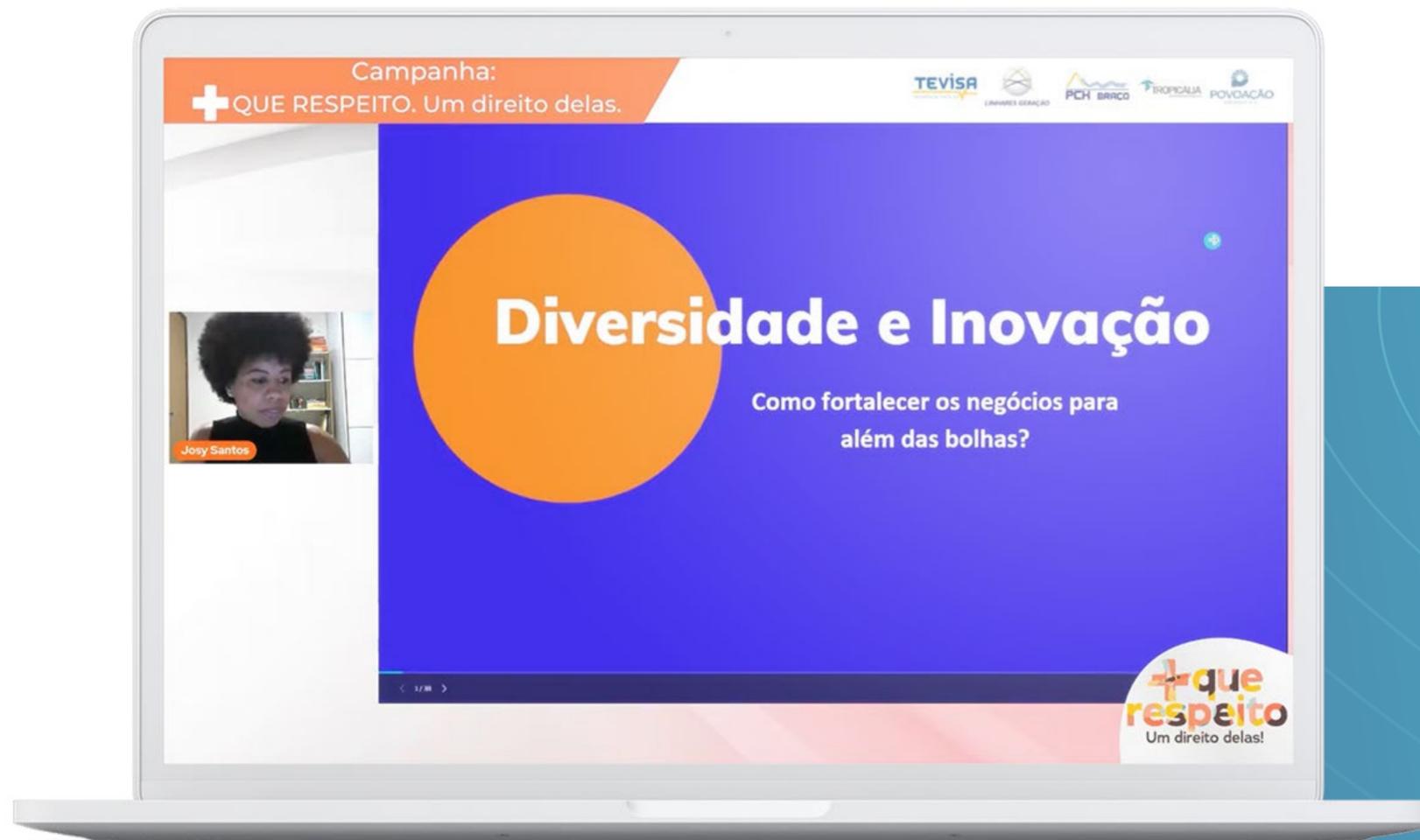
O objetivo, especialmente para o público interno, foi **estimular o desenvolvimento de empatia** com pares de trabalho. Também foi empenhada uma busca para ajudar na difusão de informações sobre o TEA, alertar para os sinais e incenti-

var a procura por diagnóstico. Por isso, o conteúdo foi divulgado no LinkedIn e disponibilizado gratuitamente no canal do YouTube e no blog institucional.

Para 2023, a meta do Comitê ESG é transformar as campanhas que envolvam diversidade no programa + Que Respeito, que vai reunir **ações e projetos com o objetivo de ampliar a compreensão**, especialmente do público interno, sobre comportamentos abusivos, incluindo aqueles que muitas

vezes ficam mascarados de “brincadeiras inocentes”, mas que trazem uma carga de machismo, misoginia, racismo, intolerância religiosa, homofobia e assédio moral, entre tantos outros temas críticos.

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



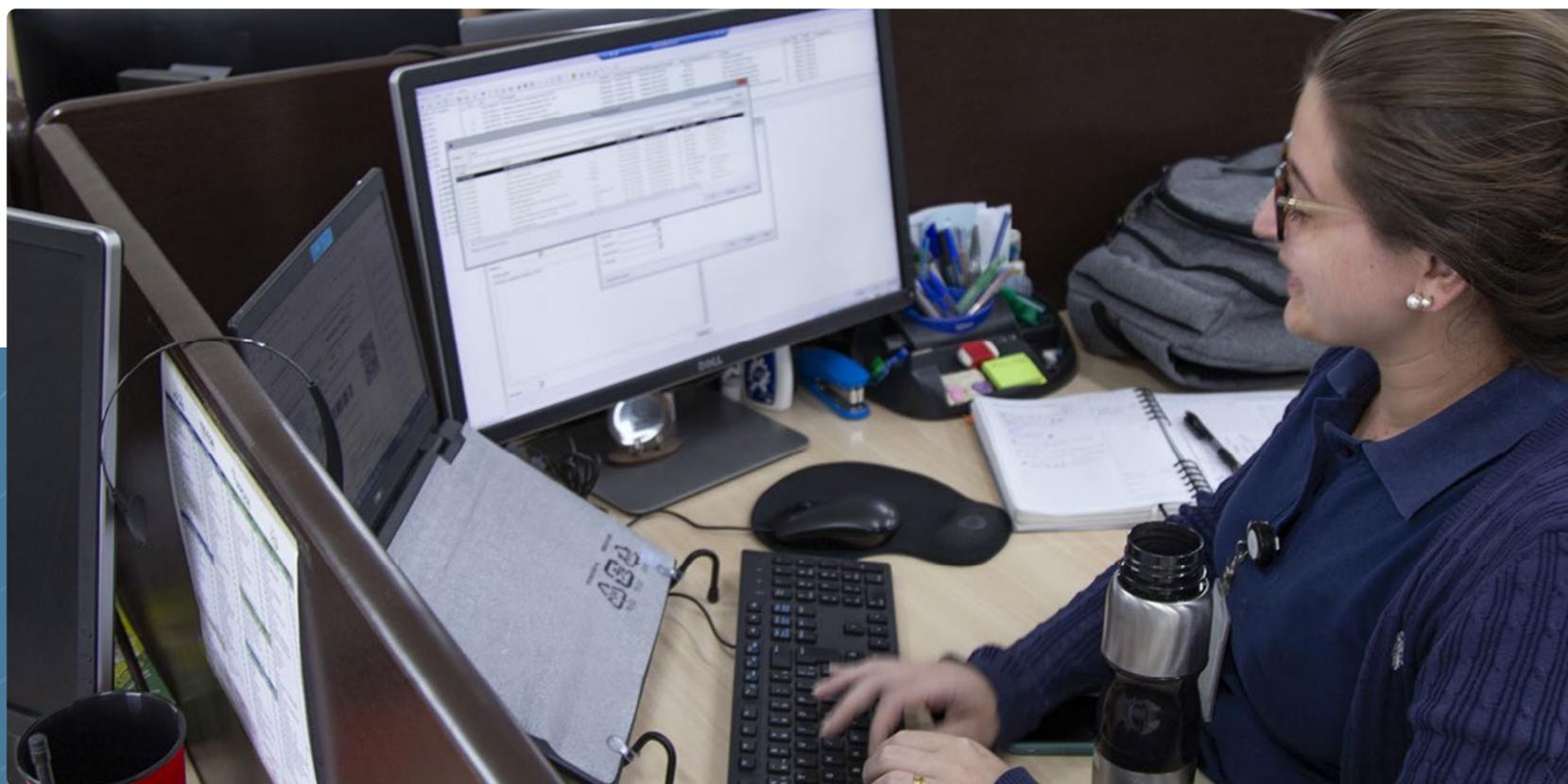
## EDUCAÇÃO

Em 2022, foram investidos R\$ 33.571,00 em ações de treinamento e capacitação. Houve cinco acessos aos **programas de qualificação e desenvolvimento**. Desse total, uma mulher participou do Curso de Qualificação, e duas mulheres e dois homens acessaram o Programa de Treinamento e Desenvolvimento em 2022.

Os cursos e treinamentos de qualificação não obrigatórios, mas de interesse direto da empresa, são custeados integralmente para os trabalhadores. Como incentivo aos estudos, após seis meses de contratado mediante aprova-

ção da Diretoria, o funcionário também pode ter até 70% de reembolso dos custos com cursos de seu interesse, que sejam relacionados às suas atividades profissionais desenvolvidas, e redução de jornada de trabalho, desde que mantidos os graus de aprovação nas avaliações de cada curso.

Em relação às pautas de sustentabilidade, o tema tem sido recorrente e enfatizado nas comunicações e campanhas internas, com busca de engajamento dos colaboradores e da alta governança. As reuniões de Diretoria e as do Conselho de Administração também passaram a abordar frequentemente assuntos de governança em ESG.



## AValiação DE DESEMPENHO E DESENVOLVIMENTO DE CARREIRA

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

### QUADRO DE EMPREGADOS COM AVALIAÇÃO 2022

	HOMEM	MULHER
<b>Diretoria</b>	0	0
<b>Gerência Administrativa</b>	0	0
<b>Gerência Operacional</b>	0	0
<b>Pessoal Administrativo</b>	3	2
<b>Pessoal Operacional</b>	3	1
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>3</b>

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

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

## REMUNERAÇÃO

GRI 2-19 • 2-20

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

A empresa oferece aos colaboradores, em seu menor salário pago, **remuneração 68% maior que o piso sindical** estabelecido em acordo coletivo e garante um plano de carreira com promoções periódicas, conforme avaliação de desempenho no cargo, para todos os níveis, com aumento salarial.

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

selho, e está atrelada a metas definidas e atingidas para aquele ano.

## RETENÇÃO DE TALENTOS E RECRUTAMENTO

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

Com atenção ao clima organizacional e com oferta de trabalho digno, os colaboradores elegeram a Povoação Energia como **uma das melhores empresas para se trabalhar**, na pesquisa *Great Place to Work* (GPTW), que é aplicada em mais de 10 mil empresas em mais de 90 países. A nota geral da Povoação teve média geral de 94 em 2022. Os principais destaques estão nas dimensões:

PRINCIPAIS DESTAQUES	MÉDIA: 94
 <b>CREDIBILIDADE</b>	91
 <b>RESPEITO</b>	94
 <b>IMPARCIALIDADE</b>	94
 <b>ORGULHO</b>	99
 <b>CAMARADAGEM</b>	95

## LIBERDADE SINDICAL

GRI 407

A empresa respeita a liberdade de todos os seus colaboradores para se filiarem ao sindicato e apoia as ações sindicais de convocação e divulgação dos acordos.

O sindicato marca a assembleia com os colaboradores, e a empresa oferece espaço para a realização dos encontros e a divulgação da reunião a todos, por intermédio de material enviado pelo sindicato, com o disparo de e-mail e fixação de informativos ao lado do relógio de ponto.

Após acordo, uma reunião é realizada pela empresa para a divulgação dos benefícios e esclarecimento de dúvidas.

No melhor conhecimento da empresa, até os dias de hoje, não houve violações de liberdade sindical por parte de nossos terceirizados. Anualmente, na época de solicitação de reajuste, as empresas nos encaminham o ACT/CC homologado pelo Ministério do Trabalho, para fins de comprovação e ciência.



Além disso, por mais um ano, 91% dos respondentes disseram que desejam continuar trabalhando na empresa por mais de cinco anos.

## | SAÚDE E BEM-ESTAR

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

Os benefícios ao trabalhador nessa área vão desde **planos de saúde e odontológico** com cobertura nacional, incluindo todos os dependentes dos empregados, em contrapartida à contribuição de R\$ 1,00 mensal por pessoa, até parcerias com **academias de ginástica** e reembolso de 40% das **despesas com medicamentos e vacinas** dos trabalhadores e seus dependentes, exclusivamente, para (i) medicamentos controlados (tarja vermelha ou tarja preta), prescritos em receita médica para tratamento de enfermidades agudas ou crônicas (com receita médica assinada e carimbada), e (ii) vacinas não disponíveis gratuitamente na rede pública de saúde, ou disponíveis na rede pública, porém não aplicáveis ao trabalhador e seus dependentes no Plano de Assistência Médico-Hospitalar, por restrições de idade, sexo ou outros.

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

minutos para refletirem sobre os cânceres de mama e de próstata.

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

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

## | SEGURANÇA DO TRABALHO

A segurança dos funcionários também é uma prioridade para a Povoação Energia, que tem em sua rotina desde o enca-

### ► QUADRO DE **BENEFÍCIOS** EM ADIÇÃO AOS OBRIGATÓRIOS POR LEI



Plano de saúde com cobertura nacional.



Auxílio-medicamento, com reembolso até 40%.



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



Seguro de vida.



Auxílio-funeral.



Plano odontológico.



Vale-Natal.



Auxílio-capacitação profissional, com reembolso de 70%.



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



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

minhamento para exames médicos preventivos e orientação de uso e fornecimento dos equipamentos de proteção individual (EPIs) necessários até treinamentos e procedimentos internos de controle.

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

Para execução dos treinamentos, preferencialmente *in company*, é contratado fornecedor especializado. A capaci-



tação acontece preferencialmente em horário de expediente, e todos os funcionários da área designada são obrigados a participar – os que trabalham em regime de turno em horário diferente ao cronograma do treinamento oferecido são remunerados com as horas extras utilizadas. São aplicados testes no escopo e feito o acompanhamento da aplicação do conteúdo na prática, com monitoramento da equipe do Programa de Saúde, Segurança e Meio Ambiente (SSMA).

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

As práticas de saúde e segurança do trabalho contemplam a identificação e monitoramento das áreas perigosas, com **revisão anual ou bianual** dos laudos aplicáveis, incluindo os de insalubridade e de condições ambientais do trabalho (LTCAT), e utilizam processos baseados em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Previdência (NR 05), Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (Cipa) e NBR 14280.

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

A Povoação Energia ainda busca mitigar os riscos à saúde e incentiva o colaborador a usar seu Direito de Recusa caso não se sinta apto ou seguro para desempenhar uma tarefa. O protocolo estabelece que, toda vez que um acidente é relatado, uma equipe deve ser mobilizada para elaborar um plano de ação, de forma a tentar evitar que o problema se repita.

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



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

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

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

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

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

### NR 05 - COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DE ASSÉDIO – CIPA

O nome foi atualizado em 20/12/22 - Portaria MTP nº 4.219. Devido à inclusão nas atribuições da Cipa item 5.3.1 -j) incluir temas referentes à prevenção e ao combate ao assédio sexual e a outras formas de violência no trabalho nas suas atividades e práticas.

#### DIÁRIO

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

#### MENSAL

- Envio de dados para o eSocial.
- Reuniões da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio – Cipa.

#### ANUAL

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

- PCMSO – Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional.

#### BIANUAL

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

MATERIALIDADE

DESTAQUES DE 2022

COMPROMISSOS 2023

A EMPRESA

PRINCIPAIS RESULTADOS

ENGAJAMENTO COM  
STAKEHOLDERS

GOVERNANÇA/  
ESTRUTURA

ÉTICA E TRANSPARÊNCIA

GESTÃO DE RISCOS  
E IMPACTOS

PESQUISA E INOVAÇÃO

EMPREGO, CARREIRA,  
DIVERSIDADE E EQUIDADE

**RESÍDUOS**

COMUNIDADES E  
BIODIVERSIDADE

SUMÁRIO GRI

RELATÓRIO DE  
SUSTENTABILIDADE  
2022

60

GRI 2-25 3-3 306

# Resíduos



Para a geração de energia elétrica, a Povoação Energia 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, especialmente dos resíduos oleosos. Ainda assim, por possuir vários sistemas que envolvem o manejo de óleos lubrificantes e eventuais lavagens de equipamentos, o principal resíduo gerado nas operações da Povoação são os resíduos oleosos.

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

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

Todas, ainda, precisam apresentar: o **plano de emergência ambiental** da empresa e evidência de treinamento dos colaboradores, cadastro efetivado no Sinir e no Sistema Estadual On-Line de Manifesto de Transporte de Resíduos Sólidos (MTR-ES), identificação e certificação dos locais de armazenamento e documentação de rastreabilidade dos resíduos gerenciados.

Toda a movimentação de resíduos é devidamente registrada pela emissão de Manifesto de Transporte de Resíduos (MTR) e pelo Certificado de Destinação Final (CDF) correspondente. Além disso, a gestão dos resíduos na Povoação Energia S.A. é feita por controle específico na forma de Mapa de Resíduos, onde a destinação dos resíduos é registrada, tendo sua evolução acompanhada pela equipe de meio ambiente da Povoação.

No ano de 2022, foram destinadas 150 toneladas de resíduos, além de 157 lâmpadas danificadas.

## CLASSIFICAÇÃO DOS RESÍDUOS

### RESÍDUOS CLASSE I

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

### RESÍDUOS CLASSE II

Todo material sem contaminação por produtos perigosos, no entanto, nem todos passíveis de reciclagem. São destinados



tanto para aterros sanitários (materiais não recicláveis) quanto para triagem de reciclagem (os passíveis de reciclagem).

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

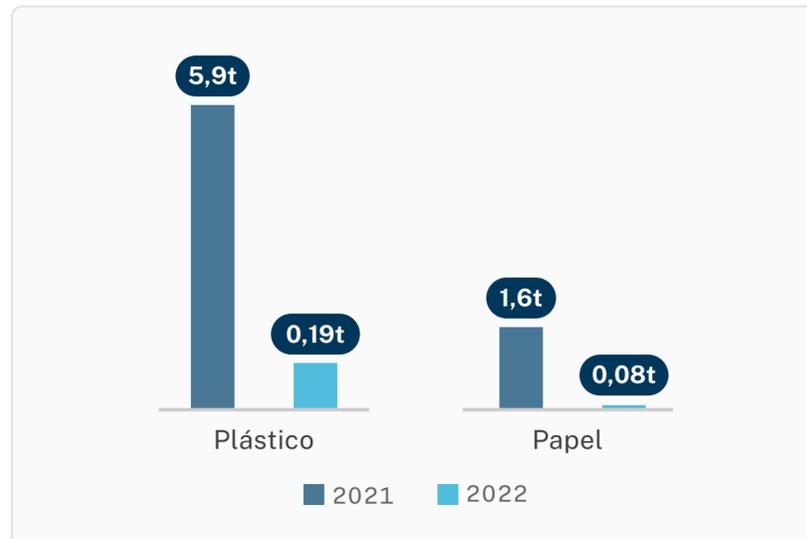
<b>RESÍDUOS SÓLIDOS PERIGOSOS</b>	<b>Classe I:</b> 7,6090 toneladas e 157 unidades de lâmpadas
<b>RESÍDUOS SÓLIDOS NÃO PERIGOSOS</b>	42,5250 toneladas

## DESPLASTIFIQUE

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

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

Todo o volume de plástico e papel coletado no descarte seletivo foi **destinado à reciclagem**, por meio de coleta e destinação final feita por fornecedor especializado.



\*Resultado compartilhado com a empresa Linhares Geração



MATERIALIDADE

DESTAQUES DE 2022

COMPROMISSOS 2023

A EMPRESA

PRINCIPAIS RESULTADOS

ENGAJAMENTO COM  
STAKEHOLDERS

GOVERNANÇA/  
ESTRUTURA

ÉTICA E TRANSPARÊNCIA

GESTÃO DE RISCOS  
E IMPACTOS

PESQUISA E INOVAÇÃO

EMPREGO, CARREIRA,  
DIVERSIDADE E EQUIDADE

RESÍDUOS

**COMUNIDADES E  
BIODIVERSIDADE**

SUMÁRIO GRI

RELATÓRIO DE  
SUSTENTABILIDADE  
2022

63



GRI 3-3 304 413

# Comunidades e Biodiversidade

De acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE/2022), a população estimada de Linhares é de 166.786 pessoas. A cidade é uma das mais populosas do território capixaba, com Produto Interno Bruto (PIB) *per capita* (IBGE-2020) de R\$ 37.766,15. O Índice de Desenvolvimento Humano Municipal (IDHM-2010), indicador da qualidade de vida de uma determinada população, criado pela Organização das Nações Unidas (ONU), está em 0,724, similar à média nacional no mesmo período da pesquisa (0,724).

Dentro do município, a Povoação Energia tem como Área de Influência Direta (AID) as localidades de Povoação e Areal.

- a. Povoação possui aproximadamente 29 hectares e tem uma população entre 1.500 e 1.900 habitantes. Segundo pesquisa realizada em 2017 com 287 moradores de Povoação, 33% (96 moradores) trabalhavam no setor de comércio, 27% eram servidores públicos (80 pessoas), 24% eram pescadores (69 pessoas), 10% trabalhavam na indústria (29 pessoas) e 4% atuavam com pesquisa e conservação (13 pessoas). Situada na foz do Rio Doce, a vila está entre as mais afetadas pela lama de minério que invadiu o Rio Doce, em 2015.
- b. Areal possui cerca de 120 habitantes que vivem basicamente da agricultura, da pesca e de serviços nas propriedades rurais. A comunidade busca seu reconhecimento como descendente dos índios botocudos e tem instituída a Associação de Moradores do Areal.

Há grupos de *stakeholders* com os quais a empresa engaja, definidos na comunidade pelas associações existentes. No

caso de Povoação: Associação de Moradores, Associação do Comércio, Associação de Pescadores e Assemelhados, Associação de Bodyboard, Associação das Artesãs, Associação do Turismo e Associação dos Condutores. Não foram desenvolvidos mecanismos e critérios para identificação de grupos vulneráveis, mas a empresa identificou recorrentes problemas no acesso rodoviário e apoia pontualmente com manutenção das vias.

Quanto às avaliações de impacto ambiental e monitoramento, **há um trabalho contínuo de monitoramento de emissões gasosas**, que é periodicamente reportado ao Instituto Estadual do Meio Ambiente (Iema). São feitas análises da qualidade de água do subsolo e dos efluentes sanitários e

industriais. É executada a medição da qualidade do ar no entorno da UTE, por duas estações automáticas, com resultados reportados ao lema. A divulgação pública dos resultados das avaliações de impacto ambiental é feita por meio dos relatórios periódicos enviados ao lema e, ocasionalmente, através de notícias no site.

Sobre as medidas relacionadas às comunidades locais impactadas ou potencialmente impactadas, pode-se destacar o auxílio na recomposição de vias de acesso afetadas por chuvas, os programas educacionais direcionados para a população de Povoação e o programa de Menor Aprendiz com estudantes de Povoação, em convênio com o Sesi.

## OPERAÇÕES COM IMPACTOS NEGATIVOS SIGNIFICATIVOS REAIS OU POTENCIAIS NAS COMUNIDADES LOCAIS

<b>Operações com impactos negativos significativos – reais ou potenciais – nas comunidades locais</b>	UTE Povoação 1 – Geração de energia elétrica por meio de motogeradores de queima de combustível fóssil gás natural.
<b>Localização das operações</b>	Distrito de Povoação, no Município de Linhares, no Norte do Estado do Espírito Santo.
<b>Os impactos negativos reais e potenciais das operações</b>	O ruído proveniente da operação dos motogeradores é um impacto real, que pode ser potencializado caso haja aumento populacional no entorno da UTE. Alteração da paisagem é um impacto real. Também são impactos causados pela operação da UTE o fluxo de veículos transportando funcionários e a emissão de resíduos de combustão de gás natural.



Pelo fato de comunidades de Linhares terem sido afetadas por um desastre ocorrido em 2015, o que culminou em impactos também em sua cultura e memória, a publicação de um livro foi proposta para cumprimento do programa de Educação Ambiental. O livro “*Povoação do Rio Doce: Recordações do povo da foz*” traz memórias da comunidade de Povoação. O objetivo foi **valorizar a história local contada do ponto de vista dos moradores mais antigos**



Os resultados deste tipo de publicação são imensuráveis, visto que o sentimento ao participar ou ler a publicação é individual e o registro é para sempre. Dos personagens participantes, três já faleceram. Para as famílias e para a comunidade, o livro é a memória.



VERSÃO DIGITAL DO LIVRO

como forma de reconhecimento como detentores da memória da região.

Para identificação dos participantes, foram realizadas cinco reuniões com as associações locais, a saber: Moradores, Turismo, Pesca e Artesãos. Essa proposta foi apresentada e prontamente aceita. Após um ano e meio de pesquisa, com coleta de depoimentos *in loco*, mil exemplares foram impressos e distribuídos gratuitamente para a comunidade e entidades locais. Os registros fotográficos e demais informações sobre o lançamento, bem como a versão digital da publicação, constam em nosso website.

A Povoação Energia S.A. deu início, em 2022, ao lado da Linhares Geração S.A. (LGSA), à execução de um projeto que visa a fazer a medição dos níveis de iluminação em 21 pontos (divididos entre pontos internos e externos) no entorno das plantas dos empreendimentos. O objetivo é avaliar possíveis impactos da instalação dos projetos de expansão, sob o aspecto de intensidade luminosa, com o propósito de atender aos limites estabelecidos pela Portaria Ibama nº 11 de 1995. A meta é que a medição seja feita no primeiro trimestre de 2023, por empresa especializada.

O relatório, solicitado pelo Instituto Chico Mendes de Conservação da Biodiversidade (ICMBio), deve para atestar que o uso das fontes luminosas (artificiais), em caso de alteração e ampliação das usinas, não trará interferências ambientais significativas em especial quanto à desova das tartarugas marinhas, efeito chamado de fotopoluição, na praia de Povoação.

Essa preocupação reside no fato de a construção de edificações próximas às praias de desova ocasionar a iluminação artificial da área, o que pode vir a desorientar as fêmeas e filhotes em seus deslocamentos entre o ninho e o mar. Tal quadro levou à implantação de diversos programas de preservação desses animais ao redor do mundo, o que é feito no Brasil pelo Projeto Tamar.

Por isso, também com vistas ao rigoroso cumprimento das normas, em 2023, será elaborado um laudo luminotécnico único para as plantas da LGSA e da Povoação Energia S.A., pertencentes ao mesmo grupo empresarial, mesmo a LGSA já tendo anuência do ICMBio. O período da realização das medições foi definido levando-se em consideração as fases lunares, optando-se pelos estágios de Lua Nova e de Lua Crescente, no horário entre 19h00 e meia-noite, para que haja a menor interferência possível de luz natural durante o monitoramento.

### PROCESSOS FORMAIS DE QUEIXAS POR PARTE DE COMUNIDADES LOCAIS

Canais contínuos de comunicação com a comunidade são mantidos, em atendimento a uma condicionante do lema. Um deles é o telefone [0800 037 1797](tel:08000371797), para ligações gratuitas, e outro é o e-mail [contato@povoacaoenergia.com.br](mailto:contato@povoacaoenergia.com.br). Havendo alguma reclamação ou solicitação, seja qual for, faz-se o registro, que é direcionado aos responsáveis. **Não foram registradas reclamações em 2022.**

MATERIALIDADE

DESTAQUES DE 2022

COMPROMISSOS 2023

A EMPRESA

PRINCIPAIS RESULTADOS

ENGAJAMENTO COM  
STAKEHOLDERS

GOVERNANÇA/  
ESTRUTURA

ÉTICA E TRANSPARÊNCIA

GESTÃO DE RISCOS  
E IMPACTOS

PESQUISA E INOVAÇÃO

EMPREGO, CARREIRA,  
DIVERSIDADE E EQUIDADE

RESÍDUOS

COMUNIDADES E  
BIODIVERSIDADE

**SUMÁRIO GRI**

RELATÓRIO DE  
SUSTENTABILIDADE  
2022

**66**



# Sumário GRI

MATERIALIDADE

DESTAQUES DE 2022

COMPROMISSOS 2023

A EMPRESA

PRINCIPAIS RESULTADOS

ENGAJAMENTO COM  
STAKEHOLDERSGOVERNANÇA/  
ESTRUTURA

ÉTICA E TRANSPARÊNCIA

GESTÃO DE RISCOS  
E IMPACTOS

PESQUISA E INOVAÇÃO

EMPREGO, CARREIRA,  
DIVERSIDADE E EQUIDADE

RESÍDUOS

COMUNIDADES E  
BIODIVERSIDADE**SUMÁRIO GRI**

<b>DECLARAÇÃO DE USO</b>	A Povoação Energia S.A. relatou as informações citadas neste sumário de conteúdo da GRI para o período 01/01/2022 a 31/12/2022 com base nas Normas GRI.
<b>PUBLICAÇÃO</b>	Setembro/2023
<b>GRI 1 USADA</b>	GRI 1: Fundamentos 2021
<b>NORMA(S) SETORIAL(AIS) DA GRI APLICÁVEL(EIS)</b>	GRI 11: Setor de Petróleo e Gás 2021

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALI- ZAÇÃO	OMISSÃO			Nº DE REF. DA NORMA SETORIAL DA GRI
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO	
<b>CONTEÚDOS GERAIS</b>						
<b>GRI 2: Conteúdos Gerais 2021</b>	<b>2-1</b> Detalhes da organização	p. 20			(d) A empresa Povoação opera no Brasil.	
	<b>2-2</b> Entidades incluídas no relato de sustentabilidade da organização		x	Não aplicável	O Relatório de Sustentabilidade se refere à Povoação Energia S.A. (entidade única). Os Relatórios Financeiros anuais da entidade também correspondem, exclusivamente, às atividades da Povoação, sendo auditados por organização externa e divulgados a credores, acionistas e público em geral. <a href="https://povoacaoenergia.com.br/informacoes-financeiras/">https://povoacaoenergia.com.br/informacoes-financeiras/</a>	
	<b>2-3</b> Período de relato, frequência e ponto de contato	p. 3			O Relatório de Sustentabilidade, assim como o Relatório Financeiro, contempla o período de 01/01/2022 a 31/12/2022.	
	<b>2-4</b> Reformulações de informações		x	Não aplicável	Não houve reformulações	
	<b>2-5</b> Verificação externa		x	Não aplicável	Não houve verificação externa.	
	<b>2-6</b> Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios	p. 20 - 24				



NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALI- ZAÇÃO	OMISSÃO			Nº DE REF. DA NORMA SETORIAL DA GRI
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO	
	<b>2-7</b> Empregados	p. 52			Dados correspondem à contagem de colaboradores em 31/12/2022. Na Povoação, não se fazem presentes empregados sem garantia de horas.	
	<b>2-8</b> Trabalhadores que não são empregados					
	<b>2-9</b> Estrutura de governança e sua composição	p. 36-37				
	<b>2-10</b> Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança	p. 36-37			A nomeação do Conselho de Administração é prerrogativa do acionista, o qual considera indivíduos com atuações vinculadas ao setor de energia. Os critérios de seleção, por sua vez, não são publicamente divulgados.	
	<b>2-11</b> Presidente do mais alto órgão de governança	p. 36-37				

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALI- ZAÇÃO	OMISSÃO			Nº DE REF. DA NORMA SETORIAL DA GRI
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO	
	<b>2-12</b> Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos	p. 36-37			<p>O Conselho de Administração é o mais alto órgão de governança na Povoação e desempenha um papel vital em moldar a visão e missão da empresa e em estabelecer estratégias, políticas e objetivos relacionados ao desenvolvimento sustentável.</p> <p>O C.A. não é responsável por realizar supervisão de devida diligência e outros processos para identificar e gerenciar impactos na economia, no meio ambiente e nas pessoas.</p> <p>O C.A. não se envolve diretamente com o engajamento de <i>stakeholders</i>.</p>	
	<b>2-13</b> Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	p. 37			<p>Questões relacionadas a impactos/riscos econômicos, ambientais e sociais são delegadas, pelo Conselho de Administração, aos Diretores através de reuniões e alinhamentos.</p> <p>Impactos ambientais são administrados pela Diretoria Técnica, assim como os impactos econômicos e sociais são administrados pela Diretoria Financeira em conjunto com a Diretoria Executiva).</p> <p>Tais impactos são relatados e analisados mensalmente em reunião com o mais alto órgão de governança.</p>	



NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALI- ZAÇÃO	OMISSÃO			Nº DE REF. DA NORMA SETORIAL DA GRI
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO	
	<b>2-14</b> Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	p. 3			A Diretoria Executiva corresponde ao mais alto nível hierárquico envolvido no processo de relato (revisão e aprovação).	
	<b>2-15</b> Conflitos de interesse				Processos formais de prevenção, mitigação e comunicação de conflitos de interesse não estão estabelecidos. Os contratos com partes relacionadas passam por reuniões do mais alto órgão de governança e também por convenants financeiros aplicáveis para cada financiamento, bem como por aprovações específicas.	
	<b>2-16</b> Comunicação de preocupações cruciais				<p>A comunicação de preocupações críticas ao Conselho de Administração ocorre nas reuniões mensais (encontros presenciais ou videoconferências), assim como através de contato telefônico e correio eletrônico.</p> <p>Não há um processo formal estabelecido que possibilite a mensuração do número total e do nível de criticidade das preocupações comunicadas durante o período do relato.</p> <p>Tendo em vista a proximidade com o mais alto órgão de governança, contudo, o mapeamento de riscos e a mitigação ocorrem com frequência e celeridade.</p>	



NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALI- ZAÇÃO	OMISSÃO			Nº DE REF. DA NORMA SETORIAL DA GRI
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO	
	<b>2-17</b> Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança sobre desenvolvimento sustentável		x	Informação indisponível/incompleta	Não há informações para relatar medidas tomadas para desenvolver o conhecimento coletivo, as habilidades e a experiência do mais alto órgão de governança sobre desenvolvimento sustentável.	
	<b>2-18</b> Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança		x	Restrições de confidencialidade		
	<b>2-19</b> Políticas de remuneração	p. 56			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.	
	<b>2-20</b> Processo para determinação da remuneração	-			A Povoação estabelece uma gestão de Plano de Cargos e Salários, que define as atribuições/responsabilidades e o valor relativo a cada cargo. A estrutura salarial se estabelece de forma a se adequar às necessidades da empresa, contando, ainda, com o apoio de uma consultoria externa especializada.	
	<b>2-21</b> Proporção da remuneração total anual		x	Restrições de confidencialidade		





NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALI- ZAÇÃO	OMISSÃO			Nº DE REF. DA NORMA SETORIAL DA GRI
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO	
	<b>2-22</b> Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável	p. 4-5				
	<b>2-23</b> Compromissos de política	p. 23-24; 40-41			<p>A Povoação 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 Povoação.</p> <p>Não há mapeado as categorias de <i>stakeholders</i>, incluindo grupos em situação de risco ou grupos vulneráveis, a quem a organização dá especial atenção no compromisso.</p> <p>Código de Ética: <a href="https://povoacaoenergia.com.br/etica">https://povoacaoenergia.com.br/etica</a></p>	



NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALI- ZAÇÃO	OMISSÃO			Nº DE REF. DA NORMA SETORIAL DA GRI
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO	
	<b>2-24</b> Incorporação de compromissos de política	p. 40 - 42			<p>A liderança é responsável por estabelecer a visão, missão e estratégia global para cumprir os compromissos. A Gerência e Coordenação têm o dever de incorporar os compromissos nas operações diárias e garantir a conformidade em suas respectivas áreas.</p> <p>No processo de contratação, todos os colaboradores da Povoação são treinados em relação ao Código de Ética e Conduta, sendo também avaliado o grau de retenção do conhecimento adquirido.</p> <p>O compromisso dos parceiros de negócio se estabelece de forma contratual (comprometimento com os mesmos controles e combates assumidos pela companhia).</p>	
	<b>2-25</b> Processos para reparar impactos negativos	p. 65			<p>Não há relato de outros processos de reparação que não sejam mecanismos de queixas.</p> <p>A Povoação, a partir da Licença Ambiental, assume o compromisso de mitigar, remediar e cooperar em qualquer situação referente aos seus impactos reais e potenciais identificados nos estudos ambientais.</p>	
	<b>2-26</b> Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações		x	Informação indisponível/incompleta		



NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALI- ZAÇÃO	OMISSÃO			Nº DE REF. DA NORMA SETORIAL DA GRI
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO	
	<b>2-27</b> Conformidade com leis e regulamentos		x	Não aplicável	Não houve, no período relatado, qualquer desconformidade com leis ou regulamentos aplicáveis à companhia, bem como ocorrência de multas ou autuações de outras naturezas.	
	<b>2-28</b> Participação em associações		x	Não aplicável	A adesão e participação contínua junto ao Ibef-RJ estará concluída até 2023.	
	<b>2-29</b> Abordagem para engajamento de <i>stakeholders</i>	p. 31-34				
	<b>2-30</b> Acordos de negociação coletiva	p. 56			Todos os funcionários da companhia são cobertos por acordo coletivo de trabalho.	
<b>GRI 3: Temas Materiais 2021</b>	<b>3-1</b> Processo de definição de temas materiais	p. 7-9				
	<b>3-2</b> Lista de temas materiais	p. 10			Os temas priorizados são: Combate à Corrupção, Emprego, Liberdade Sindical e Negociação Coletiva, Diversidade e Igualdade de Oportunidades, Capacitação e Educação, Desempenho Econômico. Impactos Econômicos Indiretos, Comunidades locais, Resíduos, Emissões, Biodiversidade.	



NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALI- ZAÇÃO	OMISSÃO			Nº DE REF. DA NORMA SETORIAL DA GRI
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO	
	<b>3-3</b> Gestão dos temas materiais	p. 11-13				11.1.1 11.3.1 11.4.1 11.5.1 11.10.1 11.11.1 11.14.1 11.15.1 11.20.1 11.21.1
<b>GRI 201: Desempenho Econômico</b>	<b>201-1</b> Valor econômico direto gerado e distribuído	p. 27 -29				11.14.2 11.21.2
	<b>201-2</b> Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades decorrentes de mudanças climáticas		x	Informação indisponível/incompleta		
	<b>201-3</b> Obrigações do plano de benefício definido e outros planos de aposentadoria		x	Não aplicável		
	<b>201-4</b> Apoio financeiro recebido do governo		x	Não aplicável		11.21.3



NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALI- ZAÇÃO	OMISSÃO			Nº DE REF. DA NORMA SETORIAL DA GRI
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO	
<b>GRI 203: Impactos Econômicos Indiretos</b>	<b>203-1</b> Investimentos em infraestrutura e apoio a serviços	p. 23, 31			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.  Em 2022, houve doações de colchões e itens de higiene entre novembro e dezembro.	11.14.4
	<b>203-2</b> Impactos econômicos indiretos significativos		x	Informação indisponível/incompleta		11.14.5
<b>GRI 205: Combate à Corrupção</b>	<b>205-1</b> Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção		x		Não foram realizadas, durante o período de relato, avaliações direcionadas à identificação de riscos de corrupção.	11.20.2
	<b>205-2</b> Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	p. 40 -42			Todos os colaboradores da Povoação, 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
	<b>205-3</b> Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas		x		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



NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALI- ZAÇÃO	OMISSÃO			Nº DE REF. DA NORMA SETORIAL DA GRI
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO	
<b>GRI 305: Emissões</b>	<b>305-1</b> Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)	p. 46 - 47				11.1.5
	<b>305-2</b> Emissões indiretas (Escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia		x	Não aplicável	Não há monitoramento de emissões indiretas (Escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia.	11.1.6
	<b>305-3</b> Outras emissões indiretas (Escopo 3) de gases de efeito estufa (GEE)		x	Não aplicável	Não há monitoramento de Escopo 3.	11.1.7
	<b>305-4</b> Intensidade de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	p. 47 - 48				11.1.8
	<b>305-5</b> Redução de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	p. 47 - 48				
	<b>305-6</b> Emissões de substâncias que destroem a camada de ozônio (SDO)	p. 47 - 48				



NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALI- ZAÇÃO	OMISSÃO			Nº DE REF. DA NORMA SETORIAL DA GRI
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO	
	<b>305-7</b> Emissões de NOX, SOX e outras emissões atmosféricas significativas	p. 46 -47	x	Informação indisponível/ incompleta		11.3.2
<b>GRI 306: Resíduos</b>	<b>306-1</b> Geração de resíduos e impactos significativos relacionados a resíduos	p. 61			Para a geração de energia elétrica, a Povoação 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
	<b>306-2</b> Gestão de impactos significativos relacionados a resíduos	p. 61			A Povoação exige das contratadas a apresentação de documentação comprobatória que ateste sua habilitação para a atividade, entre elas: Licença Ambiental de Operação, Licença de Transporte de Resíduos, Certificado de Inspeção para o Transporte de Produtos Perigosos (CIPP), Certificado de Inspeção Veicular (CIV) e Certificado de Registro e Licenciamento de Veículo (CRLV).	11.5.3
	<b>306-3</b> Resíduos gerados	p. 61				11.5.4
	<b>306-4</b> Resíduos não destinados para disposição final		x	Não aplicável		11.5.5



NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALI- ZAÇÃO	OMISSÃO			Nº DE REF. DA NORMA SETORIAL DA GRI
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO	
	<b>306-5</b> Resíduos destinados para disposição final	p. 61				11.5.6
<b>GRI 401: Emprego</b>	<b>401-1</b> Novas contratações e rotatividade de empregados	p. 52			10 contratações; Não há relato de <i>turnover</i> .	11.10.2
	<b>401-2</b> Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial	p. 57				11.10.3
	<b>401-3</b> Licença maternidade/paternidade	p. 53			Não houve solicitações de licença-maternidade nem de licença-paternidade no período.	11.10.4 11.11.3
<b>GRI 404: Capacitação e Educação</b>	<b>404-1</b> Média de horas de capacitação por ano, por empregado		x	Informação indisponível/incompleta	Não há dados de média de horas.	11.10.6 11.11.4
	<b>404-2</b> Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para transição de carreira	p. 55	x	Informação indisponível/incompleta	Não há programas de assistência para transição de carreira.	11.10.7





NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALI- ZAÇÃO	OMISSÃO			Nº DE REF. DA NORMA SETORIAL DA GRI
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO	
	<b>404-3</b> Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira	p. 55-56			O dado está apresentado em formato número inteiro, por categoria funcional.	
<b>GRI 405: Diversidade e Igualdade de Oportunidades</b>	<b>405-1</b> Diversidade em órgãos de governança e empregados		x	Informação indisponível/incompleta	Não há na organização um mapeamento de outros indicadores de diversidade.  Em 2022, a composição foi mantida com Rodrigo Santos Coutinho Alves (Presidente) e Igor Vitalino Mendonça, dois executivos do Banco BTG Pactual, e com Marcelo Oliveira, Diretor-Presidente da Povoação Energia S.A.	11.11.5
	<b>405-2</b> Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens		x	Informação indisponível/incompleta		11.11.6
<b>GRI 407: Liberdade Sindical e Negociação Coletiva</b>	<b>407-1</b> Operações e fornecedores em que o direito à liberdade sindical e à negociação coletiva pode estar em risco	p. 56				



NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALI- ZAÇÃO	OMISSÃO			Nº DE REF. DA NORMA SETORIAL DA GRI
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO	
<b>GRI 413: Comunidades Locais</b>	<b>413-1</b> Operações com engajamento, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local	p. 64 -65	x	Informação indisponível/ incompleta	UTE POVOAÇÃO - 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
	<b>413-2</b> Operações com impactos negativos reais ou potenciais nas comunidades locais	p. 64 -65	x	Informação indisponível/ incompleta	UTE LORM - Geração de energia elétrica por meio de motogeradores de queima de combustível fóssil gás natural. Não há mapeamento de vulnerabilidade das comunidades locais.	11.15.3



## ► FICHA TÉCNICA

### COORDENAÇÃO GERAL E RESPONSÁVEL TÉCNICO:

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

Oswaldo Santos (*Analista de Comunicação*)

### APOIO TÉCNICO:

Gerências Povoação

### FOTOS:

Acervo Povoação e bancos de imagens

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

KICK Group

### JORNALISTA RESPONSÁVEL:

Dani Klein (*DRT: 1507 ES*)

### CONSULTORIA ESG:

Mariana Klein