

RELATÓRIO ANUAL DE

# SUSTENTABILIDADE

2023



# SUMÁRIO

## APRESENTAÇÃO

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

## DESTAQUES DE 2023

## COMPROMISSOS

- 13 Ambiental
- 14 Social
- 15 Governança

## A EMPRESA

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

## PRINCIPAIS RESULTADOS

- 25 Desempenho econômico

## GOVERNANÇA

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

## PESSOAS

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

## COMUNIDADES

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

## MEIO AMBIENTE

- 66 Emissões e desempenho operacional
- 67 Inventário
- 67 Resíduos

## RETIFICAÇÕES

## SUMÁRIO GRI



# APRESENTAÇÃO

# SOBRE O RELATÓRIO GRI 2-3 • 2-5

Apresentamos o **Relatório de Sustentabilidade 2023 da Povoação Energia**, o segundo relatório de sustentabilidade anual da empresa, lançado em 9 de setembro de 2024.

Seu desenvolvimento foi norteado pelas Normas da *Global Reporting Initiative (GRI) Standards 2021*, opção Essencial, bem como pelos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Organização das Nações Unidas (ONU). Também foi iniciado nesta edição um processo de preparação para adesão do relato ao *Sustainable Accounting Standards Board (SASB)*, de acordo com os padrões do setor de energia, IFRS S1 (*General Requirements for Disclosure of Sustainability-related Financial Information*) e IFRS S2 (*Climate-related Disclosures*).

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

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

A Materialidade da organização, revisada no ano de 2023, está refletida neste relatório com 11 temas materiais priorizados. Os indicadores foram coletados com as diversas áreas da organização e passaram por comparações com períodos anteriores. São apresentados ao longo deste relatório de maneira textual e complementados por infográficos e tabelas.

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



Qualquer questão relativa ao conteúdo do relatório deve ser dirigida ao setor ESG da Povoação Energia, pelo e-mail [esg@povoacaoenergia.com.br](mailto:esg@povoacaoenergia.com.br)

de cada membro, e verificou que **o conteúdo está adequado à estratégia de desenvolvimento sustentável e responsabilidade social da organização**. A Diretoria Executiva representou o mais alto nível hierárquico envolvido no processo de relato (revisão e aprovação). Não houve verificação externa.

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



*Notas de rodapé podem indicar e justificar pequenas variações nas informações referentes a 2022.*

## MATERIALIDADE GRI 3-1 • 3-2

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

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

### OS TEMAS MATERIAIS PRIORIZADOS SÃO:

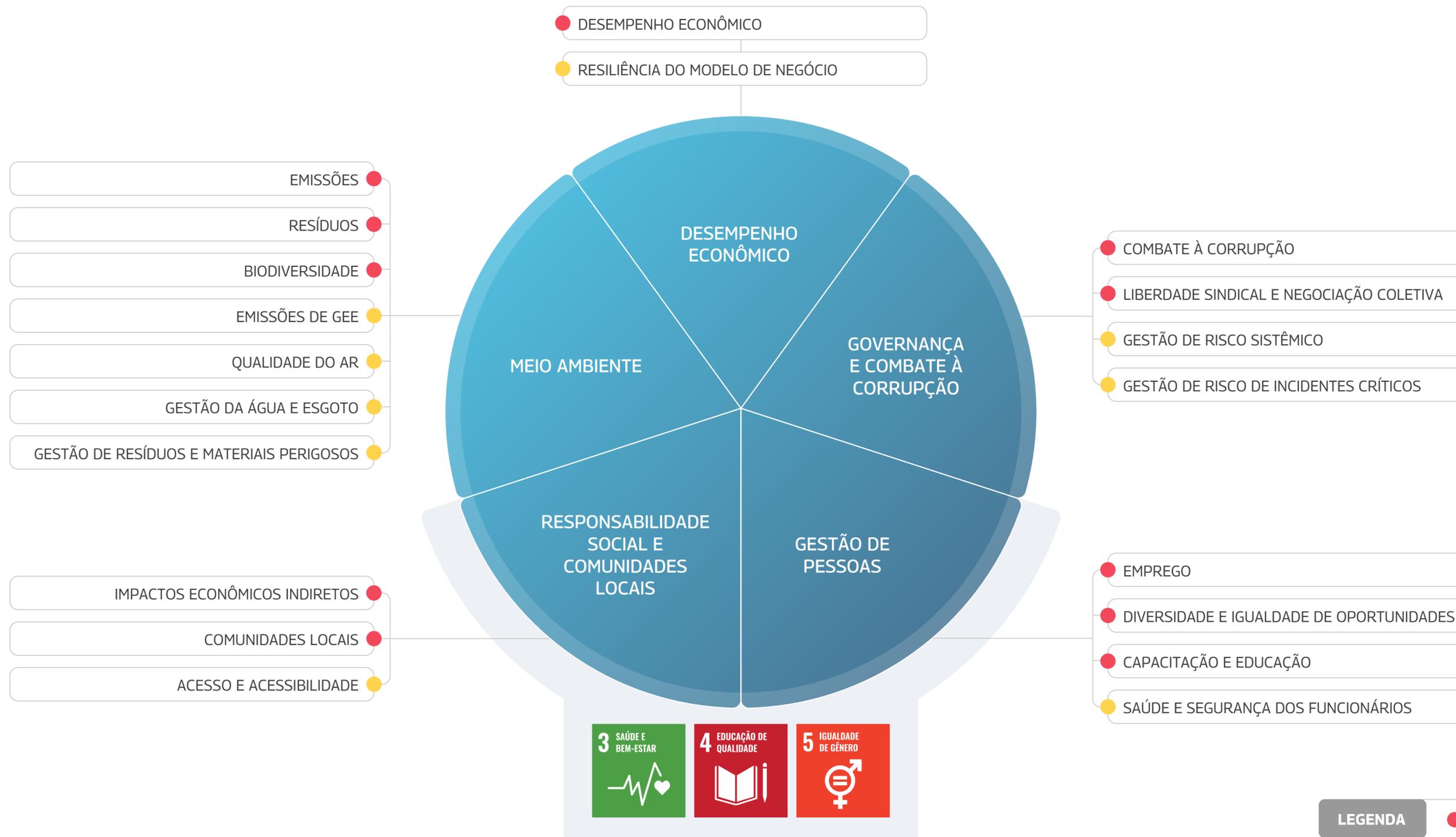
- Combate à corrupção;
- Emprego;
- Liberdade sindical e negociação coletiva;
- Diversidade e igualdade de oportunidades;
- Capacitação e educação;
- Desempenho econômico;
- Impactos econômicos indiretos;
- Comunidades locais;
- Resíduos;
- Emissões; e
- Biodiversidade.

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



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





## MENSAGEM DO CEO GRI 2-22

### Transparência fortalece a sustentabilidade empresarial



**MARCELO OLIVEIRA**  
CEO

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

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

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

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

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

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

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

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

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

# MENSAGEM DO COMITÊ ESG

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

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

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

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

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

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

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

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



**ROSANE MARQUES**

*Diretora de Comunicação e Responsabilidade Social*

**RAFAELA PIZANESCHI**

*Gerência de Meio Ambiente*

**IZABEL BITTENCOURT**

*Gerência de RH*

**FERNANDA REIS**

*Gerência Jurídica*

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



# DESTAQUES DE 2023

 SOCIAL

- ✓ Ações de Responsabilidade Social
- ✓ Criação do Programa ECOA e outros

 GOVERNANÇA

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



# POVOAÇÃO ENERGIA É DESTAQUE NO SETOR DE ENERGIA NO ESPÍRITO SANTO

A Povoação Energia foi reconhecida como uma das **principais empresas de energia no Espírito Santo**, ocupando a quinta posição no *ranking* do setor no Anuário IEL 200 Maiores e Melhores Empresas no Espírito Santo de 2023.

Além disso, a Companhia **está entre as 200 maiores empresas do Estado**, no 45º lugar. As análises do anuário, baseadas no desempenho financeiro das organizações, evidenciam sua contribuição significativa.

Outras duas empresas do Grupo, Linhares Geração e Tevisa, figuram no *ranking*, posicionando-se na quarta e na oitava colocação, respectivamente.

## CATEGORIA ENERGIA E SANEAMENTO

### CLASSIFICAÇÃO:

SETOR RIF. ROL

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

*Classificação das empresas segundo a ROL no ES*

[Confira o relatório completo](#)





# COMPROMISSOS



## AMBIENTAL

DESCRIÇÃO	META	ANO	STATUS	FASE ATUAL
Executar projeto de reúso da água	Executar projeto de reúso da água	2024	Em implantação	O projeto está em fase de compra dos materiais, instalação e teste. A previsão é que seja apresentado na Sipat 2024
Executar testes de performance	Executar testes de performance	2023	Concluída	
DESTAQUE DO ANO				REFORMA DA IGREJA DE POVOAÇÃO

# SOCIAL

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



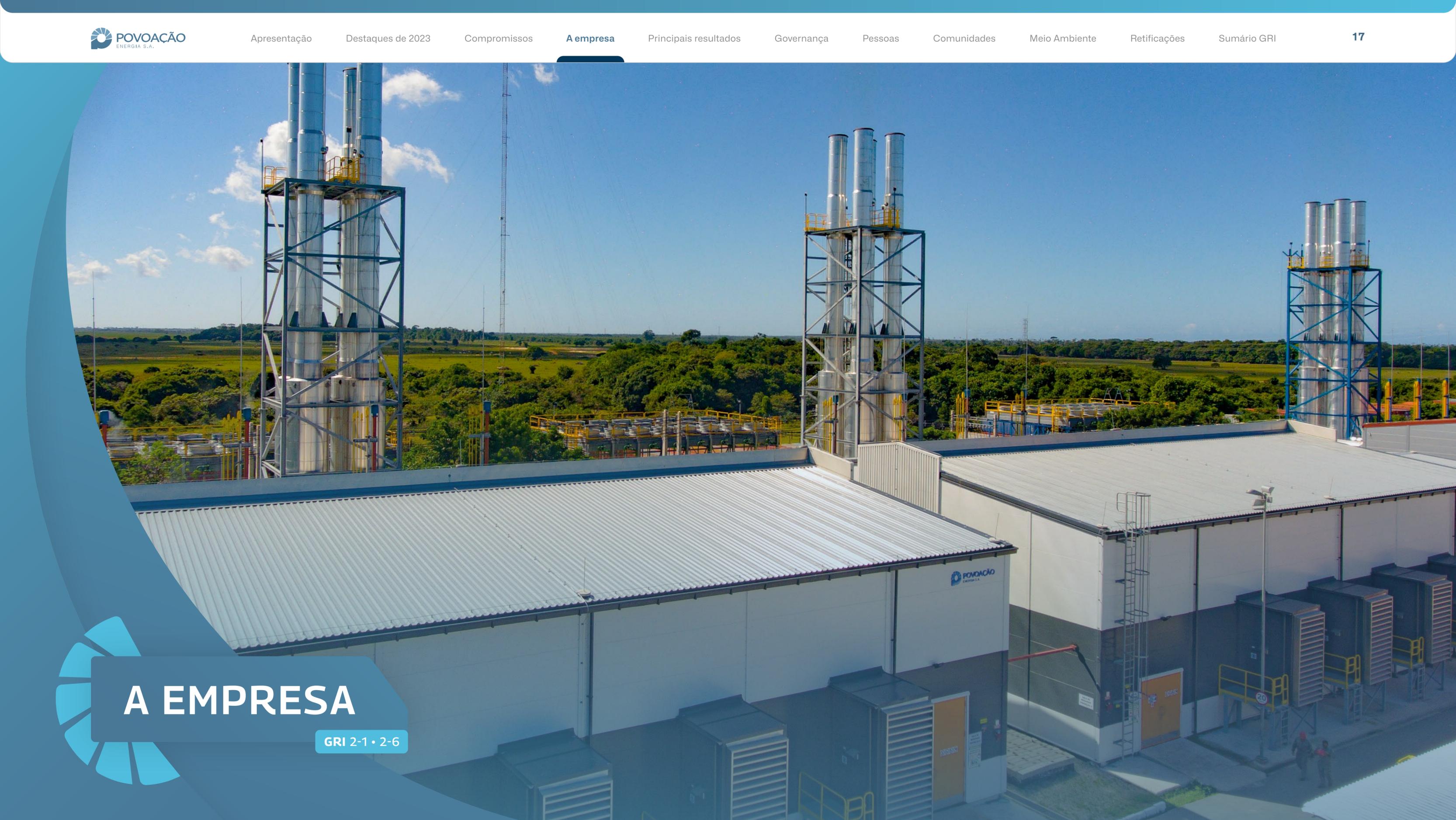
# GOVERNANÇA

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

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

# A EMPRESA

GRI 2-1 • 2-6



## PRESENÇA GRI 302-1 • 302-5

A Povoação Energia S.A. (Povoação Energia) foi fundada em 2021, após ter vencido o primeiro Procedimento Competitivo Simplificado (PCS) para contratação emergencial de energia de reserva da Agência Nacional de Energia Elétrica (ANEEL). Situada em Linhares, Norte do Espírito Santo, a usina possui uma unidade operacional de 1.794,20 metros quadrados (m<sup>2</sup>), entrou em operação em julho de 2022 e **fornece energia elétrica por meio de gás natural**, alinhada com a política nacional de diversificação de fontes energéticas e sustentabilidade.

Sua operação é essencial para **suprir as necessidades do país durante períodos críticos**, como crises hídricas ou picos de demanda, sob a coordenação do Operador Nacional do Sistema Elétrico (ONS). Esse órgão gerencia as operações de geração e transmissão de energia no Sistema Interligado Nacional (SIN) e está sob a supervisão da ANEEL.

Com uma capacidade instalada atual de 74,96 megawatts (MW), a Povoação Energia pode abastecer mais de 300 mil residências, considerando o consumo médio brasileiro de 152 kWh/mês. Em 2023, a usina gerou 412.285 MWh de energia, destacando-se pelo **uso eficiente de recursos naturais**, o que representou um consumo de 3,68 milhões de Gigajoules (GJ)\* de gás natural no período.



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

\*O consumo total de energia contida foi calculado por meio da seguinte fórmula: "Geração de energia elétrica x consumo específico de combustível x PCS (poder calorífico superior) / 1.000.000", tendo sido utilizados o fator de conversão de 3,6 GJ/MWh e os Poderes Caloríficos Superior (PCSs) de 39.740 kJ/m<sup>3</sup> para o GN.

**ESCRITÓRIO RJ (MATRIZ)** CNPJ 43.174.526/0003-80  
Rua Voluntários da Pátria, 113, Pavimento 5, 7º andar,  
Botafogo, Rio de Janeiro, RJ.

**USINA** CNPJ 43.174.526/0002-81  
Rodovia ES 010, s/n, km 117, Fazenda Ceará, Distrito de  
Povoação, Linhares, ES.

**ESCRITÓRIO ES** CNPJ 43.174.526/0002-81  
Rua Professor Almeida Cousin, 125, sala 503, Enseada  
do Suá, Vitória, ES.



A habilidade da Povoação Energia em fornecer energia de forma imediata, conforme orientação do ONS, ressalta seu **papel estratégico** na manutenção da segurança energética do Brasil.

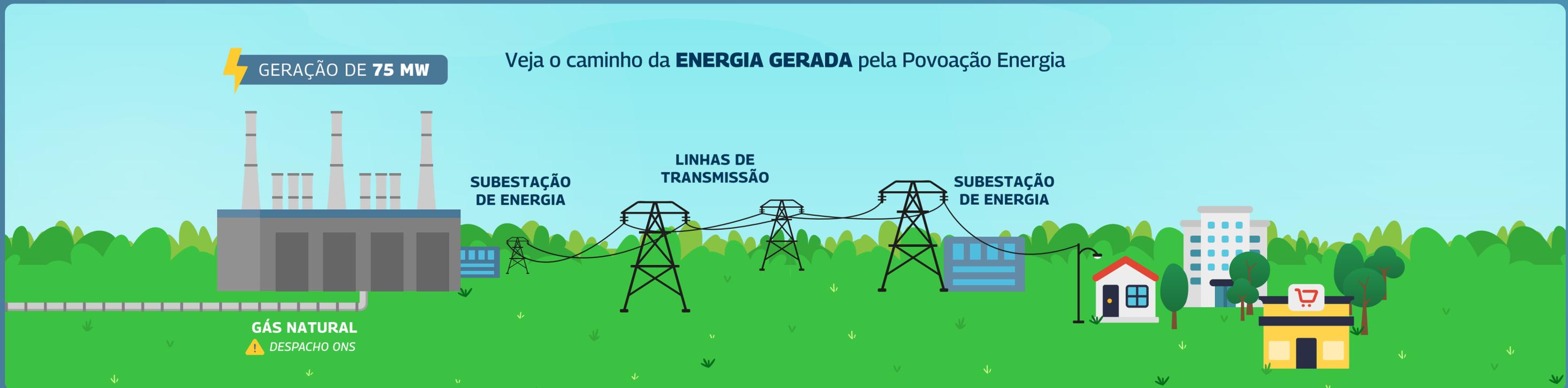
# O CENÁRIO ENERGÉTICO NO BRASIL

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

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

a capacidade energética nacional, dando dimensão do desafio contínuo de equilibrar a transição energética.

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



# OUTRAS EMPRESAS DO GRUPO GRI 2-6



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



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



Localizada em **Viana (ES)**, é responsável pelas UTE Viana e Viana 1, que juntas têm capacidade instalada de 212 MW, sendo respectivamente 174,6 MW utilizando óleo combustível com baixo teor de enxofre (OCB1) e 37,5 MW utilizando gás natural.



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



## NO QUE ACREDITAMOS

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

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

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

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

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

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

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

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



# PILARES ESTRATÉGICOS

## GOVERNANÇA CORPORATIVA



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

## EFICIÊNCIA ENERGÉTICA OPERACIONAL



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

## SAÚDE E SEGURANÇA



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

## ÉTICA E INTEGRIDADE EMPRESARIAL



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

## GESTÃO DE PESSOAS



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

## MUDANÇAS CLIMÁTICAS E GESTÃO DE EMISSÕES



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

## ENGAJAMENTO COM AS COMUNIDADES



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



# PRINCIPAIS RESULTADOS

A Povoação Energia, em 2023, registrou um bom desempenho, com receita líquida de R\$ 1,06 bilhão e **aumento do lucro líquido em 1.391%**, em relação ao ano 2022, justificados pela entrada em operação, em agosto de 2022, com capacidade de 74,96 MW, e pela liquidação do Hedge em 2023.

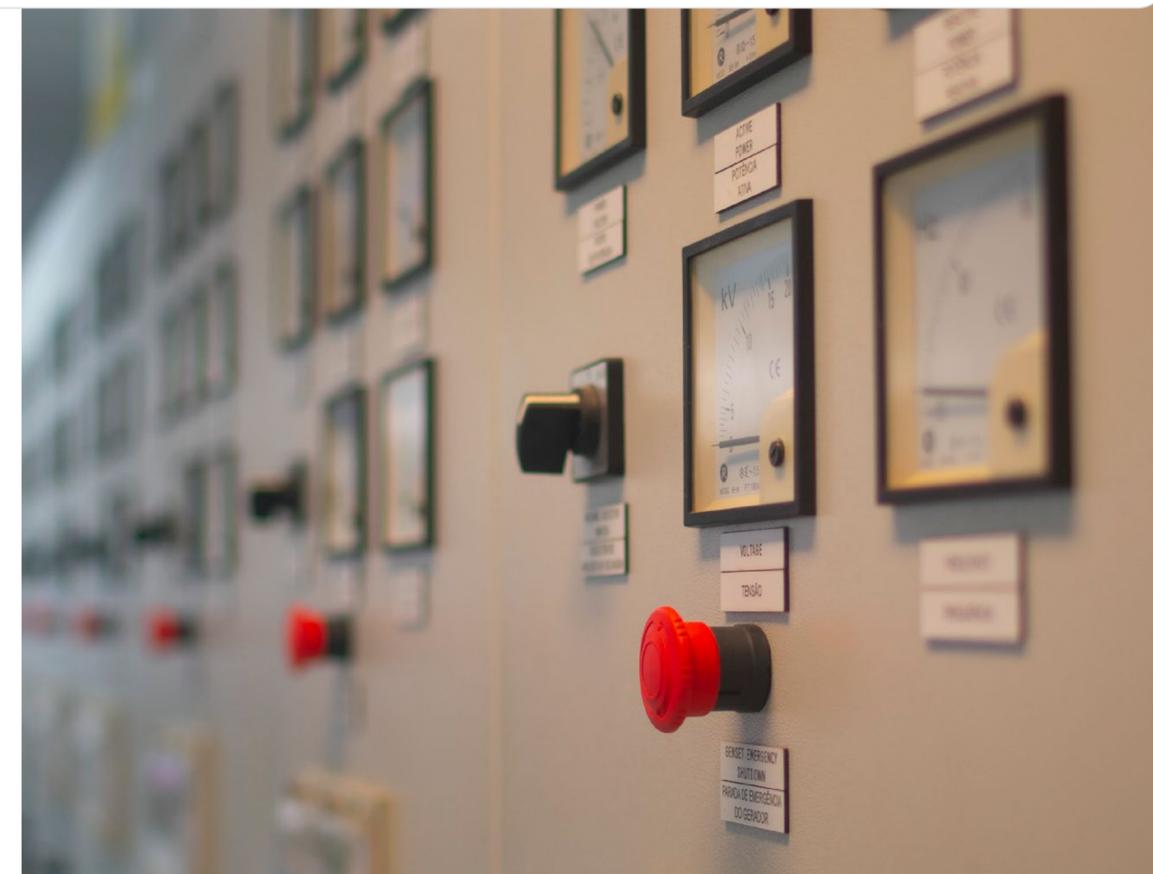
O Ebitda (sigla em inglês para lucro antes de juros, impostos, depreciação e amortização) acompanhou essa tendência positiva, passando de R\$ 85,16 milhões em 2022 para R\$ 866,44 milhões em 2023, refletindo o aumento da receita e uma gestão eficiente das operações e custos, o que resultou em uma melhoria na rentabilidade operacional da empresa.

Como a Companhia é totalmente financiada por capital próprio, ou seja, é 100% *Equity*, não há financiamentos externos ou dívidas, resultando em uma estrutura de capital sem endividamento. Conseqüentemente, a relação dívida x patrimônio líquido é zero, indicando que toda a operação e expansão da empresa são financiadas por meio de investimentos dos próprios acionistas, sem recorrer a empréstimos ou créditos externos.

INDICADORES (R\$ MILHÃO)	2022*	2023
Receita líquida	452,52	1.065,82
Ebitda	85,16	866,43
Aumento ou diminuição no lucro líquido (em %)	n/a	1.391%

\* Início das operações em Julho de 2022

INDICADORES	2023
MWh gerados	412.285
Eficiência média da geração	98,23%
Fator de disponibilidade	99,32%
% de interrupções programadas para manutenção preventiva dos equipamentos	0,37%
% de de interrupções forçadas	0,31%
Consumo específico dos motores (eficiência operacional)	225 m <sup>3</sup> /MWh
Horas em operação	5.825



A Povoação Energia publicou seus **relatórios anual de sustentabilidade e trimestral financeiro**, destacando ajustes nas metodologias de cálculo e revelando a ausência de auditoria externa no primeiro. O relatório financeiro foi auditado pela firma Deloitte e divulgado em fevereiro de 2024.

# DESEMPENHO ECONÔMICO

GRI 3-3 • 201

Em 2023, a Povoação Energia registrou uma redução de 19,38% nos custos operacionais e despesas, em relação ao ano anterior, enquanto os gastos com folha de pagamento, incluindo salários e benefícios, acusaram aumento de 113,52%. Em termos de pagamentos ao governo, a empresa elevou sua contribuição em 1.684,07% em 2023

Os benefícios fiscais auferidos no período, relacionados ao INVEST-ES, totalizaram R\$ 45,52 milhões, refletindo a redução tributária sobre insumos-chave como gás natural, bem como sobre máquinas e equipamentos destinados ao ativo imobilizado. Além disso, a Povoação Energia é titular de empreendimento na área de atuação da SUDENE. Suas atividades pertencem aos setores da economia considerados como prioritários para o desenvolvimento regional, usufruindo do incentivo de redução de 75% do Imposto sobre a Renda da Pessoa Jurídica (IRPJ) e adicionais não restituíveis, na modalidade de implantação, que promove a fruição do benefício fiscal por 10 anos. Em 2023, os benefícios fiscais auferidos via SUDENE totalizaram R\$ 151,15 milhões.

Vale registrar que a usina entrou em operação em julho de 2022.

## 201-1 VALOR ECONÔMICO DIRETO GERADO E DISTRIBUÍDO

INDICADOR		2022	2023
Valor econômico direto gerado: receitas	DRE: receita bruta - penalidades	501,77	1.186,60
Valor econômico distribuído: custos operacionais e despesas	DRE: todo custo e despesa + encargos do consumidor - custo e despesa pessoal - depreciação + penalidade	250,56	201,99
Valor econômico distribuído: investimentos	Caixa: Investimento Capex	5,88	3,89
Valor econômico distribuído: salários e benefícios de empregados	DRE: ADM e custo	3,92	8,37
Valor econômico distribuído: pagamentos a provedores de capital próprio	Caixa: dividendos - aporte de capital + redução de capital + JCP (juros s/ capital próprio)	(134,54)	544,00
Valor econômico distribuído: pagamentos a provedores de capital terceiros	Caixa: dívidas	-	-
Valor econômico distribuído: pagamentos ao governo (por país)	Caixa: IR/CS e PIS/Cofins	8,16	145,62
Valor econômico distribuído: investimentos na comunidade		0,0057	0,0772
Valor econômico retido: "valor econômico direto gerado" menos "valor econômico distribuído".		367,77	282,64

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



Houve aumento de 136,5% nas **receitas**.



Os salários e benefícios dos empregados  **aumentaram** 113,52% de 2022 para 2023.



Pagamentos aos provedores de capital  **iniciaram em 2023**.



Compromisso contínuo com as  **obrigações fiscais**, com o aumento de 1.684% nos pagamentos.



Os investimentos na  **comunidade** aumentaram 1.254% em 2023.



O valor monetário total estimado de pagamentos efetuados aos  **fornecedores** foi de R\$ 55 milhões.



# GOVERNANÇA

GRI 2-9 • 2-11 • 2-12

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

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

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

### Conselho de Administração

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

### Comitês de Apoio

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

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

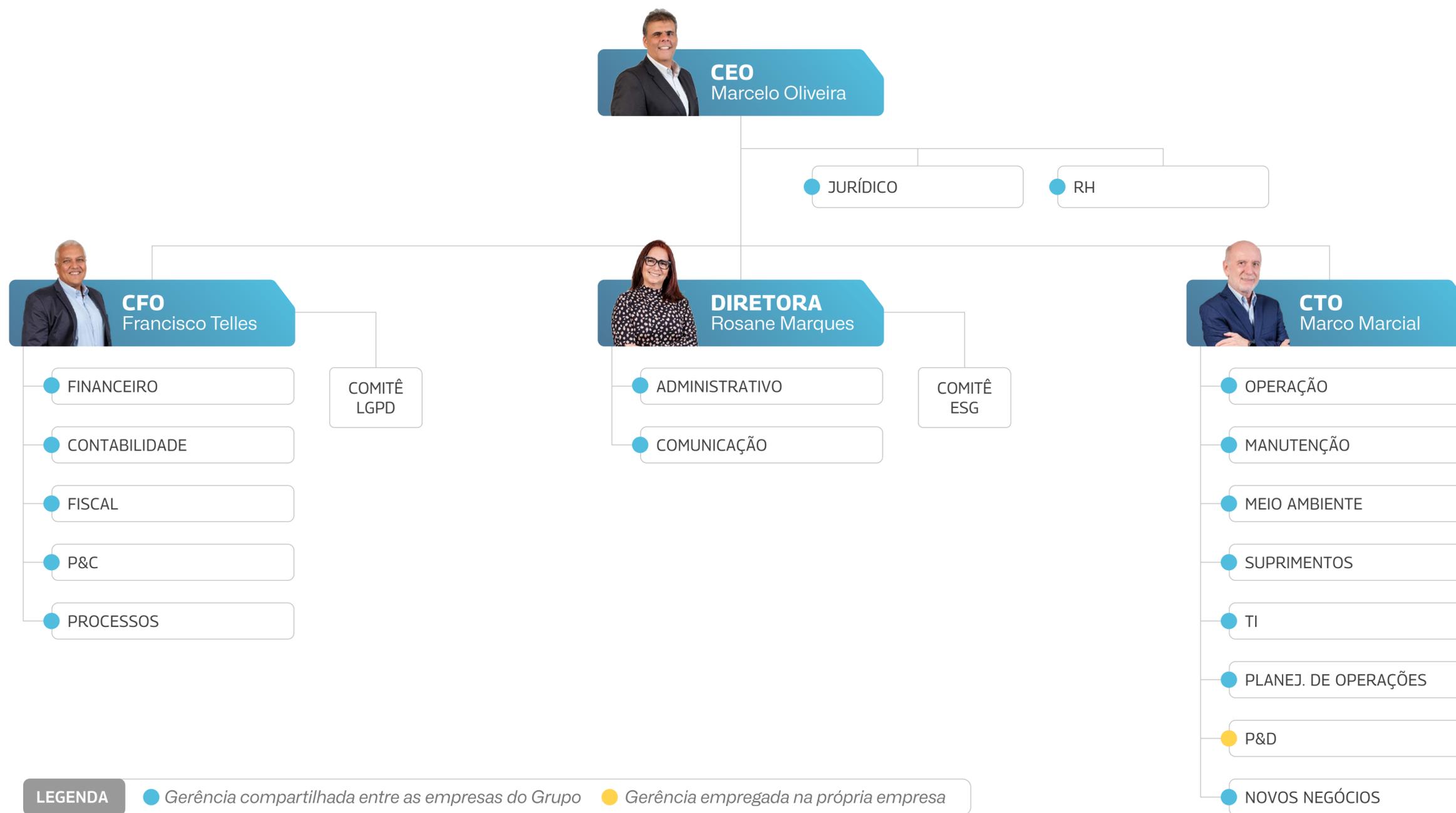
- **Comitê de Ética** – Responsável por receber e investigar denúncias, aplicar medidas disciplinares, manter o Canal de Denúncia e arbitrar conflitos relacionados ao Código de Ética e de Conduta da Companhia.

### Diretoria Executiva

Composta por um Diretor-Geral, uma Diretora Administrativa e de Comunicação, um Diretor Financeiro e de Processos e um Diretor Técnico, a Diretoria é encarregada de **planejar e gerir os negócios da empresa**. Os executivos têm mandatos de três anos, podendo ser reeleitos, com o atual mandato previsto até junho de 2025.

*Observação: algumas funções da Companhia são desempenhadas por colaboradores vinculados às empresas do Grupo (Tevisa, PCH Braço, Tropicália, e Linhares Geração).*

# ORGANOGRAMA DE ÁREAS



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

O ano de 2022 marcou a integração da Companhia ao Instituto Rede Brasil do Pacto Global e ao Pacto Global da Organização das Nações Unidas (ONU). A Companhia tem firmado seu **compromisso com os princípios de sustentabilidade e responsabilidade corporativa**.

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

#### PACTO GLOBAL DA ONU

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

#### INSTITUTO REDE BRASIL DO PACTO GLOBAL

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

## GESTÃO DE RISCOS E IMPACTOS

GRI 3-3 • 2-25

No âmbito da gestão de riscos, a Companhia utiliza **seguros para proteção contra riscos operacionais e financeiros significativos**. Essas apólices são consideradas coberturas "all risks", garantindo uma proteção abrangente. Em 2023, a Tokio Marine Seguradora S.A foi a seguradora detentora do risco operacional da Companhia, de vigência anual. O Valor em Risco Declarado (VRD), em dólares americanos, foi de USD 32.735.465,04 e o Limite Máximo de Indenização (LMI), de USD 90.805.484,26.

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

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

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

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

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

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

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

Em relação às mudanças climáticas, a empresa reconhece a importância de monitorar os impactos climáticos e integra considerações climáticas em sua estratégia de risco. A gestão de riscos climáticos também envolve o acompanhamento do mais alto órgão da empresa em pautas de segurança energética e alterações de normas regulatórias sensíveis ao negócio e a adaptação de infraestruturas e operações para serem resilientes às condições climáticas adversas previstas.

## Plano de Contingências

A UTE Povoação está situada na foz do Rio Doce. Em algumas cidades de Minas Gerais, como Ponte Nova, Nova Era, Belo Oriente, Governador Valadares e Tumiritinga, chuvas fortes aumentam o volume de água do Rio Doce, causando alagamentos nos municípios próximos à sua foz.

Preventivamente, as usinas foram construídas em um platô elevado, cerca de 6 metros acima do nível do mar e três metros superior ao terreno circundante, o que **previne riscos de alagamentos nas casas de geração, subestações, almoxarifado e prédios administrativos de oficina durante períodos de chuvas intensas.**

Esses eventos também podem impedir o acesso às instalações da Povoação Energia, limitando a chegada das equipes operacional, de manutenção e administrativa. Para mitigar essas restrições, foi implementado um **plano de contingência que garante a continuidade das operações e o cumprimento das obrigações de geração, mesmo durante eventos extremos.**

O plano inclui providências para casos de alagamento e restrição de acesso, como a criação de hospedagem interna nas usinas, permitindo que duas equipes operacionais permaneçam por até cinco dias em regime de revezamento de 12 horas. Esse arranjo é



inspirado na estrutura operacional utilizada em plataformas de extração de petróleo.

O monitoramento das condições climáticas é feito diariamente pela equipe de gestão das usinas por meio do site do Serviço Geológico do Brasil ([www.sbg.gov.br](http://www.sbg.gov.br)), **assegurando a pronta aplicação do plano de contingência conforme necessário.**

Além disso, o sistema de Alerta Hidrológico (SAHs)

fornece informações hidrológicas essenciais para apoiar decisões relacionadas aos impactos de eventos hidrológicos extremos.

A usina também segue os protocolos desenvolvidos para as demais empresas do Grupo no advento das restrições operacionais devido à pandemia de Covid-19, exigindo a implementação de medidas para garantir a saúde e segurança

dos colaboradores, enquanto mantinha as operações essenciais. Para tal, foi desenvolvido um plano adaptativo que complementa o plano de contingência existente e que se mantém para futuras crises do gênero.

Ficou previsto que, em casos semelhantes, haverá a reestruturação das equipes para minimizar a exposição a contágios e garantir o fornecimento

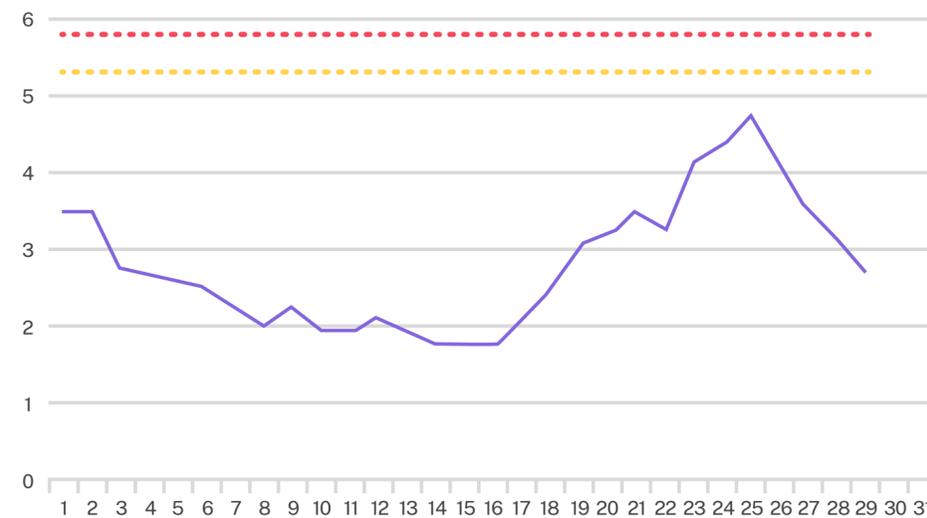
contínuo de energia, mantendo o compromisso de ajudar o país na segurança energética nacional. As medidas incluem:

- **Turma Administrativa:** implementação de trabalho remoto (*home office*), permitindo que os colaboradores administrativos realizassem suas funções de forma segura a partir de suas casas.
- **Turma Administrativa/Oficina:** divisão das equipes em duas, alternando a presença física no local a cada três dias para reduzir o contato interpessoal e o risco de contágio.
- **Turnos Operacionais:** reestruturação dos turnos operacionais, dividindo as equipes ao meio e modificando os esquemas de trabalho de três dias trabalhados por três dias de folga para três dias trabalhados por nove dias de folga, diminuindo assim a frequência de interações e aumentando o distanciamento social.

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

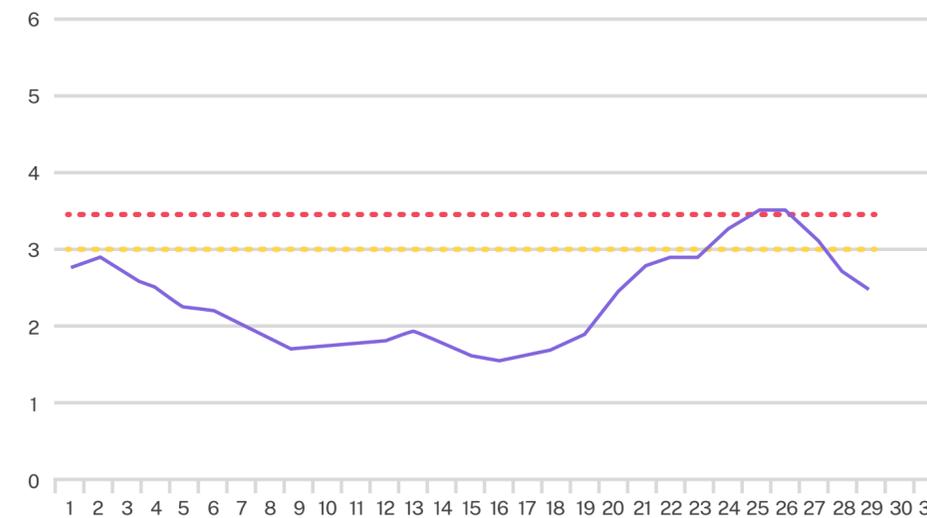
### NÍVEL DO RIO DOCE: COLATINA

Dezembro 2023



### NÍVEL DO RIO DOCE: LINHARES

Dezembro 2023



--- Cota de alagamento    - - - Cota de alerta    — Cota na cidade

## SEGURANÇA DE DADOS

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

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

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

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

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

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

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



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

## BOAS PRÁTICAS E ÉTICA

### GRI 205-2

No decorrer de 2023, houve um **avanço significativo na melhoria dos instrumentos de normatização e transparência**, com o apoio contínuo do Comitê de Ética reiterando o compromisso com boas práticas e ética da Companhia em todas as relações com acionistas, colaboradores, fornecedores, prestadores de serviços, comunidades vizinhas e instituições públicas. Paralelamente, a alta direção fez o curso para Conselheiros de Administração, do Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC), com conteúdo programático que inclui pautas de governança e de sustentabilidade, subsidiando ainda mais a tomada de decisão consciente, consistente e responsável.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## Código de Ética e Conduta



# PESQUISA, DESENVOLVIMENTO E INOVAÇÃO

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

O foco é contribuir para o avanço de projetos que promovam a **eficiência energética, a redução de emissões e o desenvolvimento de tecnologias emergentes** como sistemas de armazenamento de energia e soluções de hidrogênio. A empresa também se dedica à eletrificação da economia e à descarbonização, alinhando suas operações com as tendências globais de energias renováveis, mudanças climáticas e fortalecimento da resiliência do Sistema Interligado Nacional (SIN).

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

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

As atividades incluem administração de contratos, monitoramento de emissões, pagamentos e controle dos relatórios de execução financeira e técnica. Além disso, uma parte essencial do trabalho envolve o acompanhamento das auditorias contábeis, tanto dos projetos individuais de PDI quanto do próprio GPPDI, para assegurar transparência e responsabilidade nas operações.

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

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

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

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

### **PDI (Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação)**

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

### **CDE (Conta de Desenvolvimento Energético)**

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

### **MME (Ministério de Minas e Energia)**

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

### **FNDCT (Fundo Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico)**

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

## Conheça os projetos

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

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

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

### **Conversão de Motogerador a Óleo Combustível para Gás Natural com Adição de Hidrogênio**

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

### **Avaliação de Hidrogênio na Cadeia Sucroalcooleira**

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

# ASSOCIAÇÕES GRI 2-28

A Povoação Energia iniciou suas operações em julho de 2022, e sua participação em associações está em **fase de articulação**. Como suporte a esse processo, é importante destacar que a empresa faz parte de um Grupo com várias companhias ativas em associações, incluindo a Linhares Geração, compartilhando profissionais de gestão e membros da alta governança. Adicionalmente, a Povoação Energia começou o processo de adesão ao Instituto Brasileiro de Executivos de Finanças do Rio de Janeiro (Ibef-RJ) e ao Pacto Global, demonstrando seu **compromisso com práticas de governança e sustentabilidade** reconhecidas.

## IBEF-RJ

- **Objetivo:** busca congregar e promover o desenvolvimento profissional dos seus associados, cultivando princípios de ética e responsabilidade social. Promove a difusão de técnicas administrativas, execução de projetos técnicos, e parcerias com entidades públicas e privadas. Estabelece relações com instituições similares, analisa problemas relevantes e oferece soluções para aprimorar a administração. Fomenta qualidade de vida e desenvolvimento pessoal entre associados e seus familiares, além de promover eventos sociais, culturais e esportivos. Publica materiais educativos e incentiva o intercâmbio de ideias, conhecimentos e negócios.
- **Debates:** diversas questões são discutidas em relação à empresa associada. Os debates incluem temas como estratégias de inovação e competitividade no mercado, práticas de governança corporativa, sustentabilidade e responsabilidade social, bem como a adoção de novas tecnologias e métodos de

gestão. Além disso, são abordados tópicos sobre políticas de diversidade e inclusão, desenvolvimento de talentos e liderança, e a implementação de soluções para os desafios econômicos e regulatórios que afetam o setor. Essas discussões são promovidas através de eventos que visam identificar oportunidades de crescimento e promover o aprimoramento contínuo da empresa no cenário empresarial.

- **Status:** a empresa tem acesso aos cursos de aprimoramento oferecidos pelo instituto, participa ativamente de eventos, e patrocina a feira anual do IBEF. Atualmente, está aproveitando essas oportunidades para fortalecer a qualificação de seus colaboradores, ampliar sua rede de contatos e consolidar sua presença no mercado através de parcerias estratégicas e visibilidade nos eventos promovidos pelo IBEF.

## PACTO GLOBAL DA ONU

- **Objetivo:** comprometer-se com as práticas de desenvolvimento sustentável e responsabilidade

social corporativa conforme os princípios do Pacto Global da ONU, focando temas como direitos humanos, trabalho, meio ambiente e anticorrupção, além de promover os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), particularmente nas áreas de saúde e bem-estar, educação de qualidade, e igualdade de gênero.

- **Debates:** discussões contínuas sobre práticas sustentáveis, envolvendo equipe interna e consultores externos para garantir uma visão ampla e diversificada, visando a um processo efetivo de alinhamento das operações e políticas da empresa às expectativas e diretrizes internacionais para sustentabilidade global.
- **Status:** como signatária do Pacto Global, a empresa reporta anualmente suas ações e progressos na integração dos princípios e objetivos do pacto em suas operações, demonstrando transparência e comprometimento contínuo com as iniciativas de desenvolvimento sustentável.

## TRIBUTOS GRI 3-3 • 207

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

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

A Companhia impulsiona a aplicação dos princípios e das boas práticas tributárias de acordo com a legislação e normas tributárias nos distintos estados e municípios nos quais opera por meio do pagamento dos tributos que resultem exigíveis de acordo com o ordenamento jurídico.

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

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





# PESSOAS

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

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

Os trabalhadores são contratados por prazo indeterminado, em tempo integral. Não há empregados temporários, sem garantia de carga horária ou de período parcial. As práticas trabalhistas da empresa estão alinhadas com a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o conjunto de normas que regula as relações de trabalho no Brasil. Para os funcionários administrativos, a jornada de trabalho é de 44 horas semanais, enquanto para os colaboradores em regime de plantão operacional, o esquema é de 12 horas de trabalho seguidas por 36 horas de descanso

O processo de recrutamento de talentos é conduzido por uma consultoria externa,

responsável por identificar e encaminhar candidatos potenciais ao departamento de Recursos Humanos. Em 2023, o Grupo **começou a implementar políticas de vagas afirmativas para incentivar a diversidade dentro da empresa**.

As negociações coletivas são estabelecidas no Acordo Coletivo de Trabalho (ACT), celebrado com o sindicato dos trabalhadores de energia, Sinergia-ES. A empresa promove a liberdade de expressão dos trabalhadores em atividades sindicais, não envolvendo gestores nas reuniões sindicais para garantir a livre expressão e dando suporte às iniciativas do sindicato, como a divulgação de informações e organização de eventos e facilitação de espaços para assembleias.

No período 2023/2024, houve um reajuste salarial de 6% e aumento do vale-alimentação em 7,70%. O piso salarial foi estabelecido em R\$ 1.655,79, enquanto os benefícios de auxílio-creche e auxílio-material escolar foram fixados em R\$ 1.110,00 cada. Em relação à Participação nos Lucros e Resultados



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

(PLR) de 2023, ficou acordado que os funcionários receberiam até dois salários-base como parte dos lucros e resultados da empresa.

Foi realizada a primeira edição do **Desenvolver e Crescer**, um programa de desenvolvimento de competências para todos os colaboradores do Grupo e com sessões de imersão anuais para gerentes com foco em habilidades de liderança. A meta é manter o programa de forma continuada nos próximos anos.

O total de treinamentos de capacitação entre homens ficou em 152 horas; já entre mulheres, em 15 horas. Todas as horas de treinamento são referentes aos colaboradores e somam 167 horas.



## Desafio Soluções Sustentáveis

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

No seu primeiro ano, duas inovações focadas no reúso de água se destacaram, e as duas equipes foram premiadas. A equipe da TEVISA propôs o reaproveitamento de água pluvial para mitigar o uso de poços artesianos, utilizando um sistema que capta água de chuva para reutilização nas operações da usina. A equipe da Linhares Geração desenvolveu uma solução para reutilizar a água da estação de pré-tratamento, promovendo uma gestão hídrica mais sustentável e evitando o desperdício.

A meta é implementar até 2024 as ideias e monitorar a redução do consumo de água potável nas duas empresas onde os projetos serão implementados.



# INDICADORES DE TREINAMENTO

## HORAS DE TREINAMENTOS • 2023

	 HOMEM	 MULHER	TOTAL
Treinamentos obrigatórios	29	09	38
Treinamentos não obrigatórios	123	06	129
<b>Total</b>	<b>152</b>	<b>15</b>	<b>167</b>
Quantidade de funcionários	9	3	12
Média de treinamento por funcionário	16	05	21

## QUANTIDADE DE TREINAMENTOS • 2023

	 HOMEM	 MULHER	TOTAL
Treinamentos obrigatórios	8	5	13
Treinamentos não obrigatórios	14	3	17
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>8</b>	<b>30</b>
Quantidade de funcionários	9	3	12
Média de treinamento por funcionário	2,44	2,67	2,50

## HORAS DE TREINAMENTOS • 2023

(por categoria funcional)

	 HOMEM	 MULHER	TOTAL
Gestor	0	0	0
Colaborador	152	15	167
<b>Total</b>	<b>152</b>	<b>15</b>	<b>167</b>
Quantidade de gestores	0	0	0
Quantidade de colaboradores	9	3	12

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

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



## Perfil dos colaboradores

Em 2023, **a empresa totalizou 12 empregados**, todos em período integral, sendo três mulheres e nove homens. A taxa de rotatividade dos colaboradores manteve-se nula entre todas as faixas etárias e categorias funcionais. Não houve casos de licença-maternidade/paternidade no período.

### QUADRO HISTÓRICO DE FUNCIONÁRIOS EM PERÍODO INTEGRAL

	2022	2023	
 MULHERES	RIO DE JANEIRO	2	2
	ESPÍRITO SANTO	1	1
	SUBTOTAL	3	3
 HOMENS	RIO DE JANEIRO	4	5
	ESPÍRITO SANTO	4	4
	SUBTOTAL	8	9
TOTAL	11	12	

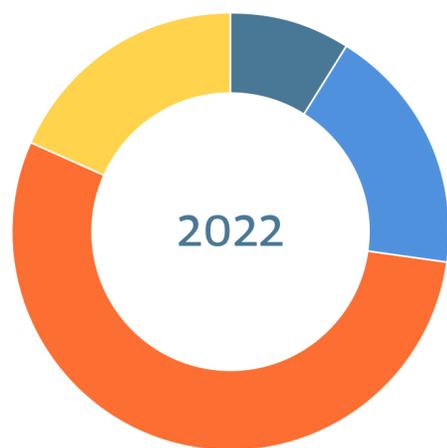
# INDICADORES DE LIDERANÇA

405-1

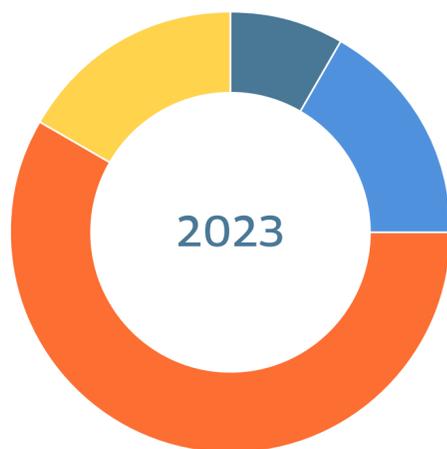
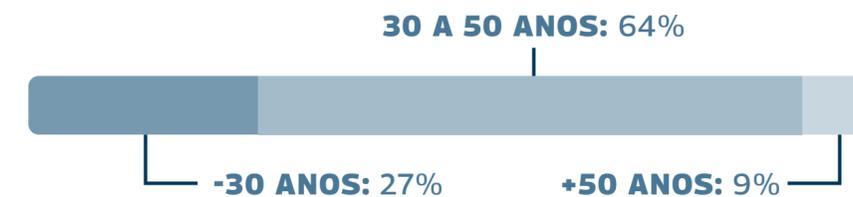
CARGO	QUANTIDADE	GÊNERO	COR	IDADE
PRESIDÊNCIA	1	 Homem	Pardo	50+
DIRETORIA OPERACIONAL	1	 Homem	Branco	50+
DIRETORIA FINANCEIRA	1	 Homem	Branco	50+
DIRETORIA ADMINISTRATIVA E DE COMUNICAÇÃO	1	 Mulher	Branca	50+

# INDICADORES GERAIS

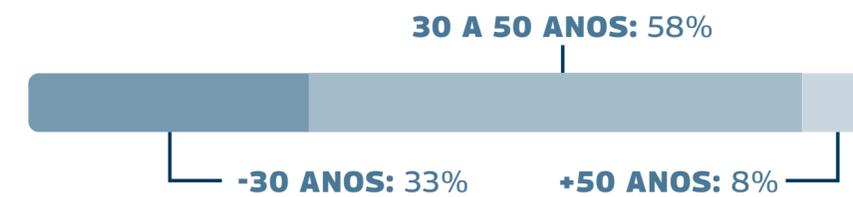
Distribuição de empregados por gênero, cor de pele e faixa etária



MULHER BRANCA	MULHER PARDA	MULHER PRETA	HOMEM BRANCO	HOMEM PARDO	HOMEM PRETO	INDÍGENA
1	2	0	6	2	0	0



MULHER BRANCA	MULHER PARDA	MULHER PRETA	HOMEM BRANCO	HOMEM PARDO	HOMEM PRETO	INDÍGENA
1	2	0	7	2	0	0



## AVALIAÇÕES DE DESEMPENHO E DESENVOLVIMENTO DE CARREIRA



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



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

# SAÚDE E BEM-ESTAR GRI 3-3 • 403

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

Os trabalhadores podem relatar perigos e situações de periculosidade diretamente ao setor de segurança e saúde do trabalho ou através da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio (CIPA), protegidos contra represálias, **assegurando um ambiente seguro para a comunicação de riscos**. Além disso, os trabalhadores têm o direito de se retirar de situações laborais que acreditem ser perigosas, com base na norma regulamentadora que concede o direito de recusa, sem enfrentar penalidades ou represálias.

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

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



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





**A participação dos trabalhadores é incentivada em todos os níveis da organização.**

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

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

Os temas cobertos por esses programas são selecionados com base nas necessidades e solicitações dos colaboradores, bem como na relevância das ofertas dos fornecedores para

enriquecer a qualidade de vida dos colaboradores e suas famílias. Em situações nas quais não é claro se um serviço é aplicável, são realizadas enquetes internas para **avaliar o interesse e as necessidades dos colaboradores**, garantindo que as iniciativas adotadas sejam relevantes e valiosas para eles. A eficácia é medida principalmente pela adesão dos colaboradores e por qualquer *feedback*, sejam questionamentos, sejam reclamações, que ajudam a moldar futuras ofertas de serviços.

Em relação à prevenção e mitigação de impactos significativos na saúde e segurança do trabalho, a Povoação Energia implementa uma abordagem proativa que inclui inspeções de campo, análises preliminares de riscos e revisão e elaboração de novos procedimentos de trabalho. Essas atividades são apoiadas por contribuições e depoimentos dos colaboradores e por reuniões da CIPA, com resultados discutidos em Diálogos Diários de Segurança (DDS) ou comunicados via e-mail para garantir que todas as equipes estejam informadas e envolvidas nas práticas de segurança.

A organização segue o controle de todos os incidentes de trabalho, mantendo um índice de acidentes em zero para o período relatado. A

Os serviços de saúde do trabalho incluem uma equipe composta por técnicos e engenheiros de segurança, enfermeiros e médicos do trabalho, responsáveis por levantar, mapear e avaliar riscos, desenvolvendo melhorias em conjunto com a

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

metodologia usada para calcular a frequência de acidentes se baseia em 1 milhão de horas trabalhadas. Esse cálculo é feito em conformidade com as diretrizes estabelecidas pelas Normas Regulamentadoras (NRs), com ênfase na NR 05, que trata da formação da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), e na NBR 14280, que orienta a compilação e análise dos dados sobre acidentes de trabalho.

### ODS 3

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

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

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



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

Reforçando o apoio aos movimentos de conscientização contra o câncer de mama (**Outubro Rosa**) e o câncer de próstata (**Novembro Azul**), eventos esportivos foram realizados nas capitais capixaba e fluminense. Os colaboradores, com broches representando a luta, mobilizaram-se para participar da canoagem pela baía de Vitória (ES) e da trilha do Morro da Urca (RJ). Palestras sobre a temática com especialistas no formato on-line, abertas ao público geral, foram promovidas. Além disso, informativos foram enviados.



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

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

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

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

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

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

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

## BENEFÍCIOS EM ADIÇÃO AOS OBRIGATÓRIOS POR LEI

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

**1 NÍVEL: JÚNIOR**

Executar as atividades de apoio a área com supervisão.

**Média de 02 anos nesta faixa.**

**2 NÍVEL: PLENO**

Executar as atividades do cargo, prestando apoio aos pares.

**Média de 02 anos nesta faixa.**

**3 NÍVEL: SÊNIOR**

Domínio de todas as atividades relacionadas ao cargo. Estar cursando pós-graduação na área, com responsabilidades maiores como acesso a bancos.

**Média de 03 anos na função.**

**4 NÍVEL: ESPECIALISTA**

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

# CLIMA ORGANIZACIONAL

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

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

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

## PRINCIPAIS DESTAQUES DO GRUPO



CREDIBILIDADE

**87**



RESPEITO

**88**



IMPARCIALIDADE

**87**



ORGULHO

**93**



CAMARADAGEM

**89**

**MÉDIA GERAL: 89**

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

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

NOTA: **88**

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

NOTA: **92**



## PROGRAMA + que respeito

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

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

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

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

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

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

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





# COMUNIDADES

GRI 3-3 • 203 • 304-2 • 413

No âmbito das atividades em Povoação, a organização não dispõe de uma metodologia formal indicada pelo órgão licenciador para o desenvolvimento de *stakeholders*, adotando, em vez disso, a estratégia de **parceria e relacionamento com instituições oficiais e associações locais**. Isso inclui a Associação de Moradores, Associação do Comércio e Associação da Pesca, entre outras, para a identificação e o engajamento de partes interessadas. No entanto, não foram desenvolvidos mecanismos específicos para a identificação de grupos vulneráveis ou de direitos coletivos ou individuais.

Os meios de comunicação com a comunidade envolvem o uso de material impresso e interações face a face, embora não haja envolvimento de empresas terceirizadas independentes para essa finalidade. Em relação ao monitoramento de impactos, a organização realiza avaliações de impacto ambiental continuamente, mas não faz avaliações de impacto social específicas para questões de gênero. Os resultados dessas avaliações são publicados no site da organização.

Não existem programas de desenvolvimento local especificamente voltados para as necessidades das comunidades locais, e o engajamento de *stakeholders* não se baseia em um mapeamento formal. Além disso, não são realizadas consultas amplas à comunidade que incluam grupos vulneráveis, apesar de existir um canal de comunicação para reclamações, conforme exigido pela licença operacional.

# OUVIDORIA

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

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



[www.contatoseguro.com.br](http://www.contatoseguro.com.br)



**0800 515 2204**

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

Em relação à vulnerabilidade e ao risco para as comunidades locais decorrentes dos impactos negativos potenciais das operações, a situação em Povoação é caracterizada por certos desafios específicos. Apesar de não ser uma comunidade isolada, situa-se a uma distância considerável da sede do município de Linhares, marcada por uma economia muitas vezes sazonal, ligada principalmente à safra de cacau.

Em 2023, **não foram registradas reclamações das comunidades a respeito de situações decorrentes da operação da empresa**, o que sugere uma gestão de impactos relativamente estável. A infraestrutura de acesso, como as vias rodoviárias, é um desafio, sendo um dos focos do apoio pontual da empresa.

A comunidade local dispõe de serviços públicos básicos, como escolas, Centro de Referência da Assistência Social (Cras) e posto de saúde, mas a condição da infraestrutura socioeconômica ainda reflete limitações, especialmente em saúde e educação. A proximidade das operações da empresa e a falta de grandes empregadores na região influenciam o desenvolvimento socioeconômico e a dinâmica social local. A empresa não é um grande empregador, limitando seu impacto econômico direto.

As operações da empresa em Povoação têm potenciais impactos negativos significativos nas comunidades locais, que são gerenciados e monitorados de forma contínua. Entre os impactos observados, estão o ruído proveniente da operação dos motogeradores e as

alterações na paisagem resultantes da construção da usina termelétrica (UTE), considerados de baixa intensidade, que persistirão enquanto as operações continuarem, embora sem necessidade de reversão significativa. Além disso, as emissões de resíduos de combustão de gás natural são um fator ambiental que a empresa continuamente avalia para garantir a conformidade com as normas ambientais.

A localização das operações, adjacentes à comunidade de Povoação, implica uma **vigilância constante sobre esses impactos**, especialmente considerando o desenvolvimento futuro da área.

Por fim, **a Povoação Energia mantém uma política de atuação na gestão ambiental** aderente às exigências legais e regulamentações estabelecidas pelo Instituto Estadual de Meio Ambiente (Iema), focando o cumprimento dos requisitos legais aplicáveis à sua operação.

## OS IMPACTOS DAS OPERAÇÕES

A Povoação Energia realiza o acompanhamento contínuo do ruído em sua área de influência direta. No ano de 2023, os resultados do monitoramento mostram que **as atividades da empresa são compatíveis com os limites estabelecidos** na NBR 10151:2019. Destaca-se ainda que a empresa mantém canal de comunicação direto com a comunidade, destinado a receber eventuais reclamações sobre o ruído, apurando todas as queixas recebidas.

### IMPACTO REAL

EMISSIONES ATMOSFÉRICAS

### IMPACTOS POTENCIAIS

RESÍDUOS

RUÍDO

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

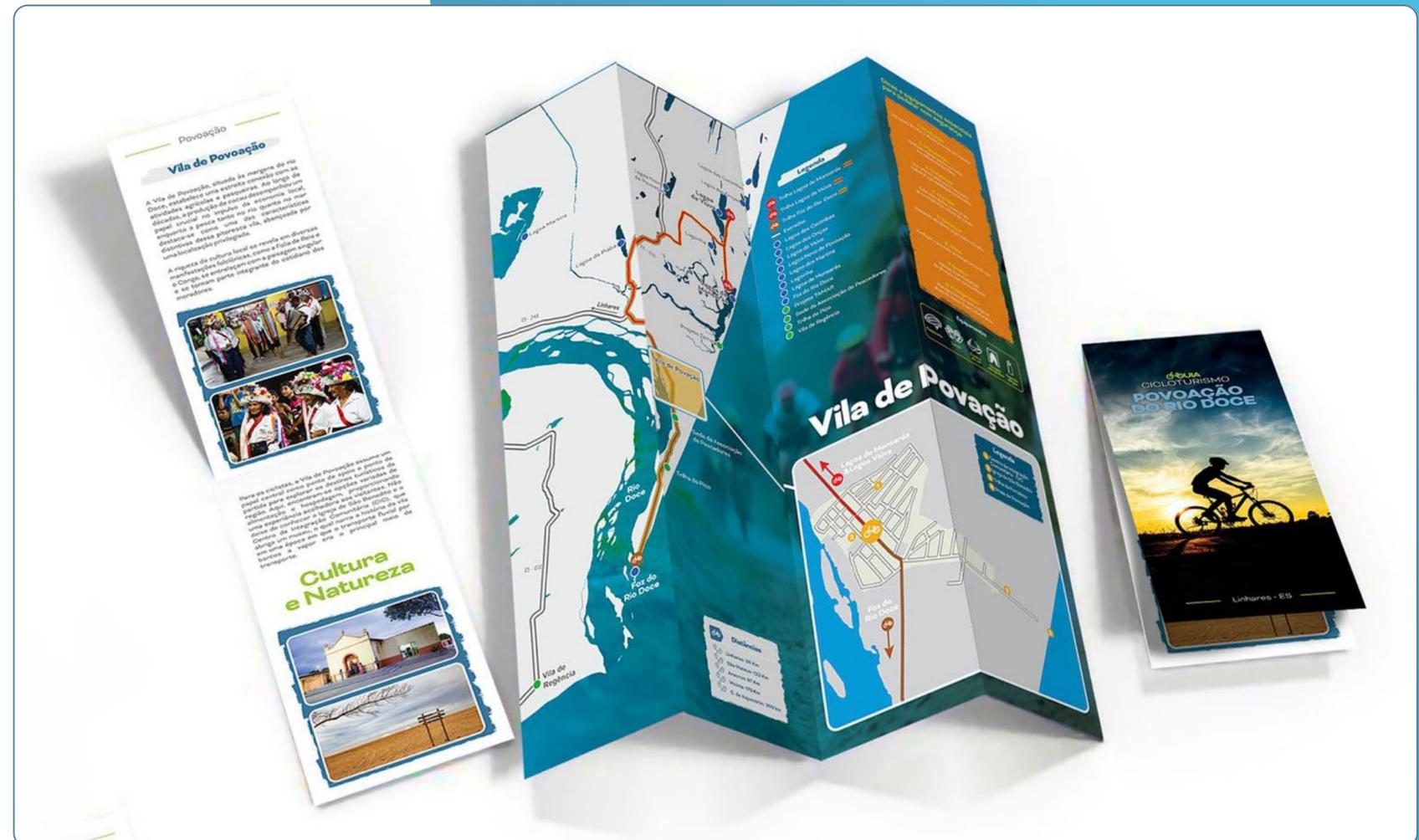


# IMPACTOS NAS COMUNIDADES

No ano de 2023, os impactos econômicos indiretos gerados pela empresa são predominantemente de nível local. Durante o período, não houve uma avaliação formal das necessidades de infraestrutura da comunidade, mas sim um **acompanhamento contínuo das atividades iniciadas em 2022**.

Um dos principais projetos foi o Programa de Educação Ambiental e Comunicação Social, que incluiu a **confeção e distribuição de um guia de cicloturismo**. Esse guia foi elaborado de forma colaborativa com a Associação Cultural e de Turismo de Povoação e a Secretaria Municipal de Turismo de Linhares, enfocando rotas dentro da Vila de Povoação e seus arredores, como lagoas e a foz do Rio Doce. O investimento foi de aproximadamente R\$ 45 mil por parte da Povoação Energia, e a escolha dessas rotas foi influenciada pelas obras na estrada de acesso ao distrito, que restringiram a inclusão de rotas pelas fazendas de cacau ao longo da Beira-Rio.

No desenvolvimento do guia, **foram definidos os conteúdos em encontros com as associações locais**, quando também se aprovou o *layout* final. A iniciativa incluiu a impressão de 5.000 exemplares do guia e a instalação de cinco placas informativas em locais escolhidos pela comunidade. Paralelamente, a empresa não assumiu novos compromissos relacionados ao impacto econômico indireto, mas planeja iniciar um projeto de Guarda-Parque em Linhares em 2024.



 Guia de Cicloturismo: Povoação do Rio Doce

A empresa também apoiou a **reforma e pintura da Igreja de São Benedito**, uma iniciativa de valor cultural e social significativo para Povoação. A reforma abrangeu tanto a parte interna quanto a externa da igreja, com um investimento de R\$ 57.551,00, e revitalizou um importante patrimônio histórico local. Também promoveu a economia local através da contratação de mão de obra e aquisição de materiais de empresas da região.

Além disso, a empresa apoiou a coleta seletiva na comunidade com a **doação de contentores de coleta seletiva** para várias associações e tintas para a revitalização de espaços comunitários, como a praquina de Povoação.

COMUNIDADE LOCAL

MEDIDAS • AÇÕES • PROJETOS DE COMPENSAÇÃO • MITIGAÇÃO • RECUPERAÇÃO ETC

IMPACTOS

Vila de Povoação e arredores: lagoas e foz do Rio Doce

Guia de Cicloturismo

Os impactos percebidos serão avaliados em 2024, com a pesquisa na comunidade

Povoação

Doação de tintas para revitalização da praquina de Povoação (Praça da Igreja São Benedito)

Reforma da Igreja São Benedito

Povoação e Linhares

Doação de contentores de coleta seletiva



ANTES



DEPOIS

# RESPONSABILIDADE SOCIAL



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



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

Em 2023, o total de investimento da Povoação Energia nesse setor foi de R\$ 53,21 mil. A empresa concentrou-se em avaliar as necessidades da comunidade local em termos de infraestrutura e serviços através de uma série de visitas estratégicas a organizações significativas na comunidade de Povoação. Essas visitas, realizadas em locais como o **Centro de Referência da Assistência Social**

(Cras) e a **Associação de Pescadores**, tiveram como objetivo principal entender as demandas específicas da comunidade e identificar oportunidades de parceria e apoio. A interação com líderes comunitários e gerentes de instalações locais proporcionou uma visão mais realista das necessidades locais e facilitou o relacionamento com as partes interessadas.



Ainda no guarda-chuva do ECOA, o Gera Ação, com foco no voluntariado, **trabalhou no apoio a instalações de painéis solares, para melhorar a eficiência energética da Associação de Pescadores de Povoação**. Além disso, a segurança da comunidade foi fortalecida com a implementação de sistemas de segurança na Associação de Pescadores. Iniciativas que refletem um investimento total de R\$ 97,95 mil compartilhado entre a Povoação Energia e a Linhares Geração, destacando o compromisso da empresa com a responsabilidade social e o desenvolvimento sustentável local.

A expectativa é que essas ações gerem vários impactos positivos, como a redução dos custos de energia, melhoria da segurança e empoderamento econômico, alinhando-se com vários Objetivos

de Desenvolvimento Sustentável (ODS), incluindo energia limpa e acessível, trabalho decente e crescimento econômico, e cidades e comunidades sustentáveis.

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

## PARCEIROS

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

A gestão de fornecedores na Companhia é orientada por um compromisso com critérios sociais e de governança, buscando **assegurar a integridade e a sustentabilidade em toda a cadeia de suprimentos**. Atualmente, a empresa tem 737 fornecedores (pessoas físicas e pessoas jurídicas) ativos cadastrados, que incluem desde fabricantes diretos até consultores e prestadores de serviços de manutenção.

As naturezas das relações de negócios se estabelecem através de Ordens de Compra e contratos de curto, médio e longo prazo, que podem ser relacionados à aquisição direta de produtos e contratações de serviços, tanto para projetos como para contratações pontuais de curto prazo.

Em 2023, a Linhares Geração emitiu 897 Ordens de Compra, número este que englobou todos os CNPJs (Rio de Janeiro, Linhares e Vitória). O volume total de negócios apresentou um valor de contratações da ordem de R\$ 55 milhões. As importações, que foram poucas devido à campanha de geração no exercício (10 processos), alcançaram a ordem de R\$ 1,7 milhão, sendo que R\$ 1 milhão refere-se à contratação de serviços de pesquisa e desenvolvimento (P&D).



As contratações locais representaram 29% do total realizado no exercício de 2023. Desse percentual, 95% referem-se a contratações com valores de até R\$ 50 mil; 3% envolvem contratações cujas cifras variam de R\$ 50 a R\$ 150 mil, e 2% consistem em contratos locais, acima de R\$ 150 mil, basicamente de mão de obra.

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

O respeito às normativas de segurança do trabalhador é uma prioridade, com preferência dada a prestadores de serviços que empreguem

pessoal sob regime Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

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

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

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

## Quem são as maiores fornecedoras da Companhia?

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

O gás natural liquefeito (GNL) usado é fornecido pela **Petrobras**, empresa de capital aberto cujo acionista majoritário é o Governo do Brasileiro. A estatal é uma das principais operadoras no setor de petróleo e gás. Mantém políticas estruturadas e emite relatórios de sustentabilidade baseados nas diretrizes da *Global Reporting Initiative* (GRI).

A distribuição é realizada pela **ES Gás**, adquirida pela Energisa em um leilão de privatização em 2023. A Energisa, um dos principais grupos privados do setor elétrico no Brasil, atua há mais de um século principalmente em distribuição e geração de energia elétrica. Manifesta seu **compromisso com a sustentabilidade**, publicando relatórios anuais que também seguem as diretrizes da GRI, reportando práticas de ESG. Com a aquisição, expandiu suas operações para incluir a distribuição de gás natural, como estratégia de diversificação e crescimento no setor energético brasileiro.

# TABELA DE **ENGAJAMENTO** GRI 2-29

ABORDAGEM DE ENGAJAMENTO	FREQUÊNCIA	METAS
<b>PÚBLICO: COLABORADORES</b>		
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
<b>PÚBLICO: ÓRGÃOS FISCALIZADORES E LICENCIADORES</b>		
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



ABORDAGEM DE ENGAJAMENTO	FREQUÊNCIA	METAS
Aneel: Relatório de Auditoria pelo encerramento de Projeto de P&D	Até 60 dias após o encerramento do projeto	100% atendido no prazo
Aneel: informações sobre cadeia societária	Trimestral	100% atendido no prazo
CCEE (ESFERA quem trata com o CCEE)	Mensal	100% atendido no prazo
<b>PÚBLICO: 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>PÚBLICO: 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>PÚBLICO: 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



## ABORDAGEM DE ENGAJAMENTO

## FREQUÊNCIA

## METAS

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
<b>PÚBLICO: IMPRENSA</b>		
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



# MEIO AMBIENTE

GRI 305 • 306

# EMISSÕES E DESEMPENHO OPERACIONAL GRI 305-1 • 305-2 • 305-4 • 305-6 • 305-7

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

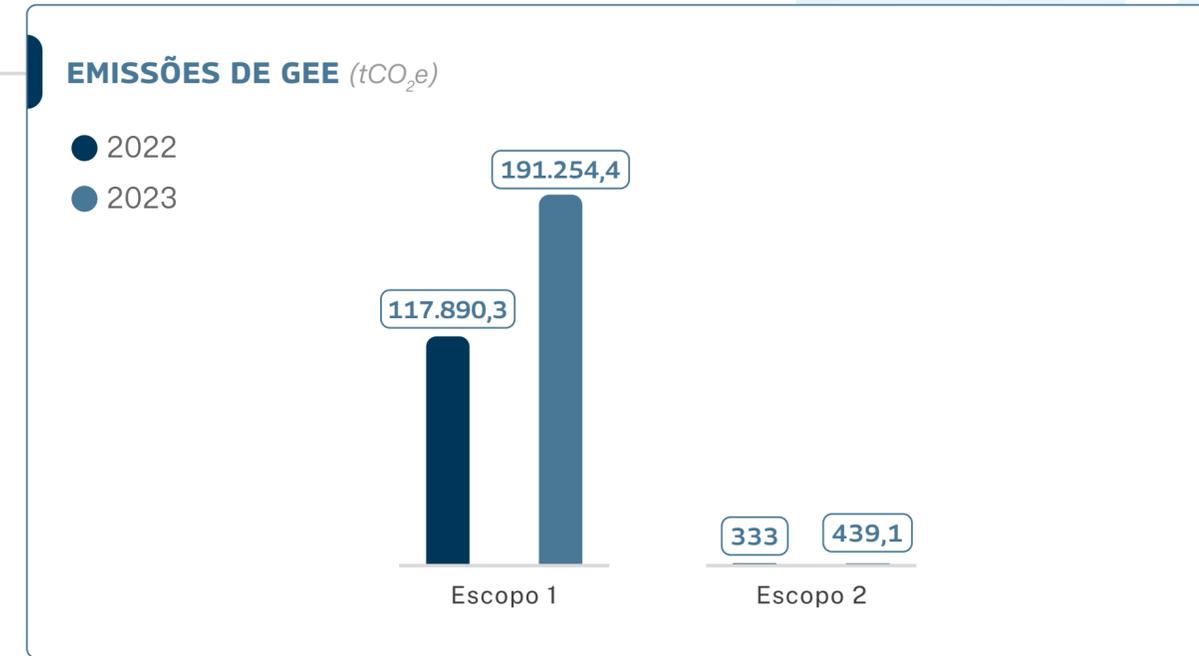
A UTE Povoação possui capacidade instalada de 74,96 MW e funciona com gás natural. A utilização de gás natural como combustível resulta em **menor impacto de emissões atmosféricas quando comparada ao emprego de outros combustíveis fósseis**, em especial quanto às emissões de NOx, que é o principal poluente associado à geração termelétrica. A UTE Povoação, inicialmente, estava contratada para operar continuamente até dezembro de 2025, entretanto, em razão de acordo firmado com o Governo Federal, a unidade interrompeu sua operação contínua em 1º de setembro de 2023, passando a

operar somente quando demandada pelo ONS.

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

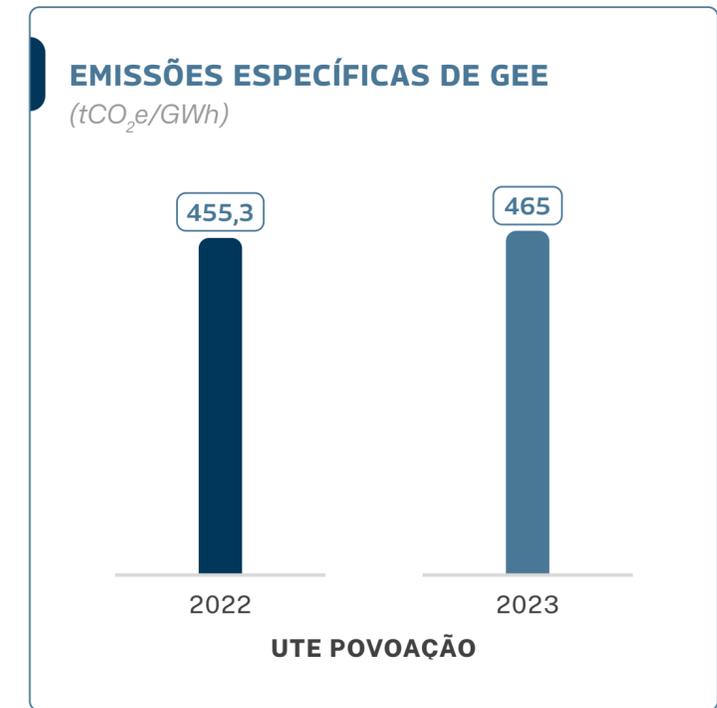
Durante o ano de 2023, a UTE Povoação funcionou por 5.825 horas, **mantendo suas emissões dentro dos limites estabelecidos, cumprindo com as exigências de suas licenças operacionais**. A empresa contabiliza suas emissões de GEE e reporta-as ao órgão ambiental estadual, conforme periodicidade estabelecida em condicionante ambiental.

Em 2023, as emissões diretas de GEE (Escopo 1) foram de 191.254,41 toneladas de CO<sub>2</sub> equivalente, enquanto as emissões indiretas de Escopo 2,



referentes à aquisição e perdas de energia elétrica, foram de 439,2 toneladas de CO<sub>2</sub> equivalente. Essas emissões consideram dos gases CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub> e N<sub>2</sub>O e foram calculadas com base na metodologia do Programa Brasileiro GHG Protocol, sob uma abordagem de consolidação baseada no controle operacional.

Atualmente não existem metas estabelecidas para redução de GEE. Porém, destaca-se que a Povoação Energia tem priorizado a transparência em suas políticas de gestão ambiental, especialmente no que se refere às emissões de GEE.



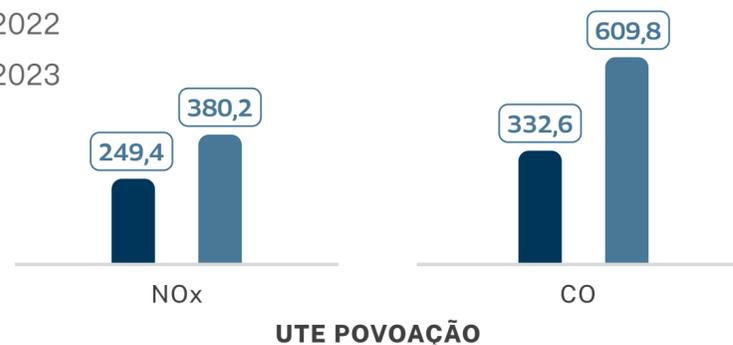
# INVENTÁRIO

Para cumprir com as exigências das licenças ambientais, são elaborados **relatórios periódicos sobre as emissões atmosféricas e a qualidade do ar**, os quais submetidos ao órgão licenciador de acordo com os intervalos determinados. Neles, é verificado se as operações estão em linha com os padrões legais requeridos.

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

## CARGA ANUAL DE POLUENTES ATMOSFÉRICOS (ton/ano)

● 2022  
● 2023



UTE POVOAÇÃO

\*A usina entrou em operação em julho de 2022.

# RESÍDUOS GRI 3-3 • 306

A Povoação Energia utiliza gás natural para geração de energia elétrica, uma escolha que **minimiza a produção de resíduos** perigosos, particularmente os oleosos, devido à ausência de necessidade de tratamentos prévios do combustível. No entanto, devido ao uso de óleos lubrificantes e às lavagens de equipamentos, ainda há a geração de resíduos perigosos, que totalizaram 3,4 toneladas em 2023.

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

As transportadoras também são obrigadas a fornecer um plano de emergência ambiental, evidências de treinamento de seus funcionários, registro no Sistema Nacional de Gerenciamento de Resíduos (Sinir) e no Sistema Estadual Online de Manifesto de Transporte de Resíduos Sólidos (MTR-ES), além de certificações dos locais de armazenamento e documentação que assegure a rastreabilidade dos resíduos.

## CLASSIFICAÇÃO DE RESÍDUOS

**Classe I:** são considerados resíduos perigosos quaisquer materiais que estejam contaminados por substâncias químicas e/ou inflamáveis. Devido à sua natureza, esses resíduos não podem ser reciclados e são encaminhados para aterros sanitários especializados, conforme as exigências das normas ambientais aplicáveis, como a Política Nacional de Resíduos Sólidos (Lei 12.305/2010).

**Classe II:** esses resíduos incluem materiais que não estão contaminados por substâncias perigosas. Embora alguns desses materiais não sejam aptos para reciclagem e precisem ser direcionados para aterros sanitários, outros podem ser separados e enviados para centros de triagem de reciclagem. A destinação e tratamento desses resíduos seguem os procedimentos estabelecidos pela normativa ANVISA RDC 222/18 e pela Resolução CONAMA 307/2002, que orientam sobre a gestão de resíduos de construção e demolição e outros resíduos não perigosos.

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

GESTÃO DE RESÍDUOS <b>NÃO DESTINADOS</b> PARA DISPOSIÇÃO FINAL <i>(em toneladas)</i>		GESTÃO DE RESÍDUOS <b>DESTINADOS</b> PARA DISPOSIÇÃO FINAL <i>(em toneladas)</i>	
<b>PERIGOSOS</b>		<b>PERIGOSOS</b>	
Triagem com armazenamento	0,08	Aterramento	2,6
Reciclagem	0,72		
<b>NÃO PERIGOSOS</b>		<b>NÃO PERIGOSOS</b>	
Triagem com armazenamento	8,7	Confinamento em aterro <i>(orgânicos/não recicláveis)</i>	7,2
Reciclagem	1,1		
Tratamento de efluentes	15		
<b>PESO TOTAL</b>	<b>25,6</b>	<b>PESO TOTAL</b>	<b>9,8</b>

**PESO TOTAL DE RESÍDUOS GERADOS E DESTINADOS:**

TIPO	PESO
Resíduos Classe I (perigosos)	3,4 toneladas
Resíduos Classe IIA (não inertes)	9,7 toneladas
Resíduos Classe IIB (inertes)	22,3 toneladas

**CONTEXTO E DOCUMENTAÇÃO**

Todas as operações foram realizadas fora da organização. As informações são coletadas a partir de manifestos e certificados fornecidos por empresas licenciadas, garantindo a rastreabilidade e conformidade ambiental dos processos.

# Desplastifique

NÃO DESCARTE ESTA IDEIA

## Um alerta sobre os impactos negativos do plástico

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



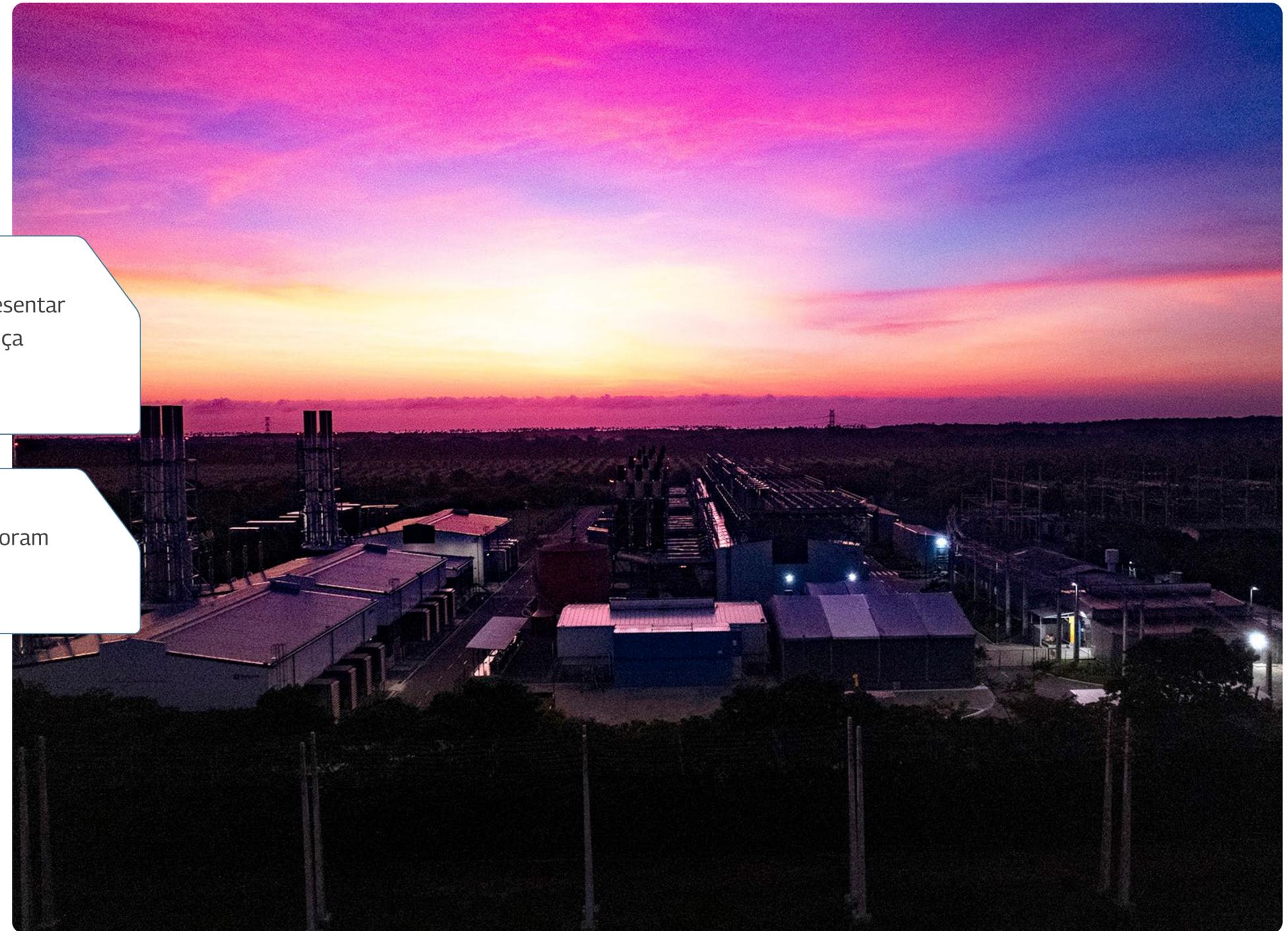
# RETIFICAÇÕES

GRI 2-4



Informações contidas nos **gráficos de Emissões** podem apresentar variações em relação ao ano anterior (2022), devido à mudança de metodologia de cálculo.

Dados de **desempenho econômico** do ano anterior (2022) foram revisados e podem conter variações.





# SUMÁRIO GRI

---

**Declaração de uso**

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

**Publicação**

23 de agosto de 2024

**GRI 1 usada**

GRI 1: Fundamentos 2021

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

GRI 11: Setor de Petróleo e Gás 2021

**SASB**

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

---

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



NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALI- ZAÇÃO	OMISSÃO		EXPLICAÇÃO OU OBSERVAÇÃO	Nº DE REF. DA NORMA SETORIAL	SASB
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO			
<b>GRI 2:</b> Conteúdos Gerais 2021	2-8 Trabalhadores que não são empregados	-	•	Não aplicável	Há prestadores de serviço contratados para trabalho operacional. O número total de trabalhadores que não são empregados não foi relatado, pois são controlados pela empresa contratada.		
	2-9 Estrutura de governança e sua composição	p. 28 -29					
	2-10 Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança	p. 28			A nomeação do Conselho de Administração é prerrogativa do acionista, o qual considera indivíduos com atuações vinculadas ao setor de energia. Os critérios de seleção, por sua vez, não são publicamente divulgados.		
	2-11 Presidente do mais alto órgão de governança	p. 28			O Presidente do mais alto órgão de governança da Companhia é o Sr. Rodrigo Santos Coutinho Alves, ocupando o posto apenas de presidente do conselho de administração.		
	2-12 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos			•	Não aplicável	<p>O Conselho de Administração é o mais alto órgão de governança na 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>	



NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALI- ZAÇÃO	OMISSÃO		EXPLICAÇÃO OU OBSERVAÇÃO	Nº DE REF. DA NORMA SETORIAL	SASB
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO			
<b>GRI 2:</b> Conteúdos Gerais 2021	2-13 Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos		•	Não aplicável	<p>Questões relacionadas a impactos/riscos econômicos, ambientais e sociais são delegadas, pelo Conselho de Administração, aos Diretores através de reuniões e alinhamentos.</p> <p>Impactos ambientais são administrados pela Diretoria Técnica, assim como os impactos econômicos e sociais são administrados pela Diretoria Financeira em conjunto com a Diretoria Executiva).</p> <p>Tais impactos são relatados e analisados mensalmente em reunião com o mais alto órgão de governança.</p>		
	2-14 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade		•	Não aplicável	<p>A Diretoria Executiva corresponde ao mais alto nível hierárquico envolvido no processo de relato (revisão e aprovação).</p>		
	2-15 Conflitos de interesse	p. 34				<p>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.</p>	



NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALI- ZAÇÃO	OMISSÃO		EXPLICAÇÃO OU OBSERVAÇÃO	Nº DE REF. DA NORMA SETORIAL	SASB
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO			
<b>GRI 2:</b> Conteúdos Gerais 2021	2-16 Comunicação de preocupações cruciais	p. 55			<p>A comunicação de preocupações críticas ao Conselho de Administração ocorre nas reuniões mensais (encontros presenciais ou videoconferências), assim como através de contato telefônico e correio eletrônico.</p> <p>Não há um processo formal estabelecido que possibilite a mensuração do número total e do nível de criticidade das preocupações comunicadas durante o período do relato.</p> <p>Tendo em vista a proximidade com o mais alto órgão de governança, contudo, o mapeamento de riscos e a mitigação ocorrem com frequência e celeridade.</p>		
	2-17 Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança sobre desenvolvimento sustentável		•	Informação indisponível/incompleta	Não há informações para relatar medidas tomadas para desenvolver o conhecimento coletivo, as habilidades e a experiência do mais alto órgão de governança sobre desenvolvimento sustentável.		
	2-18 Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança				Não há avaliação de desempenho no mais alto órgão de governança no que diz respeito à supervisão da gestão dos impactos da organização na economia, no meio ambiente e nas pessoas.		



**OMISSÃO**

NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALI- ZAÇÃO	REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO OU OBSERVAÇÃO	Nº DE REF. DA NORMA SETORIAL	SASB
<b>GRI 2:</b> Conteúdos Gerais 2021	2-19 Políticas de remuneração		•	Restrições de confidencialidade	A remuneração da Diretoria Executiva é fixa e reajustada anualmente de acordo com o IPCA, incluindo, ainda, retirada de pró-labore, conforme deliberação aprovada em reunião do Conselho de Administração.		
	2-20 Processo para determinação				Empresa possui cargos e salários imposto desde 2017, reajustado pelo IPCA.  A estrutura salarial se estabelece de forma a se adequar às necessidades da empresa, contando, ainda, com o apoio de uma consultoria externa especializada.		
	2-21 Proporção da remuneração total anual		•	Restrições de confidencialidade			
	2-22 Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável	p. 7 - 8					



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



**OMISSÃO**

NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALI- ZAÇÃO	REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO OU OBSERVAÇÃO	Nº DE REF. DA NORMA SETORIAL	SASB
<b>GRI 2:</b> Conteúdos Gerais 2021	2-25 Processos para reparar impactos negativos	p. 56 - 61					
	2-26 Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações				Canal de Denúncia independente Canal de Ética		
	2-27 Conformidade com leis e regulamentos		•	Não aplicável	Não houve, no período relatado, qualquer desconformidade com leis ou regulamentos aplicáveis à Companhia, bem como ocorrência de multas ou autuações de outras naturezas.		
	2-28 Participação em associações	p. 38					
	2-29 Abordagem para engajamento de <i>stakeholders</i>	p. 62 - 64					
	2-30 Acordos de negociação coletiva	p. 41				A negociação coletiva e a liberdade sindical são valorizadas e apoiadas, não existindo registro de violações desses direitos, tanto nos ambientes internos quanto nas empresas terceirizadas.	
<b>GRI 3: Temas Materiais 2021</b>	3-1 Processo de definição de temas materiais	p. 5					



NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALI- ZAÇÃO	OMISSÃO		EXPLICAÇÃO OU OBSERVAÇÃO	Nº DE REF. DA NORMA SETORIAL	SASB
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO			
<b>GRI 3: Temas Materiais 2021</b>	3-2 Lista de temas materiais	p. 6			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.		
	3-3 Gestão dos temas materiais	p. 24 - 73				11.1.1	
						11.3.1	
						11.4.1	
						11.5.1	
						11.10.1	
						11.11.1	
						11.14.1	
<b>GRI 201: Desempenho Econômico</b>	201-1 Valor econômico direto gerado e distribuído	p. 25				11.14.2	11.21.2
	201-2 Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades decorrentes de mudanças climáticas		•	Informação indisponível/ incompleta			
	201-3 Obrigações do plano de benefício definido e outros planos de aposentadoria		•	Não aplicável			



**OMISSÃO**

NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALI- ZAÇÃO	REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO OU OBSERVAÇÃO	Nº DE REF. DA NORMA SETORIAL	SASB
<b>GRI 201:</b> Desempenho Econômico	201-4 Apoio financeiro recebido do governo		•	Não aplicável		11.21.3	
<b>GRI 203:</b> Impactos Econômicos Indiretos	203-1 Investimentos em infraestrutura e apoio a serviços	p. 23, 31			Os impactos econômicos indiretos são em nível local.	11.14.4	
	203-2 Impactos econômicos indiretos significativos		•	Informação indisponível/incompleta		11.14.5	
<b>GRI 205:</b> Combate à Corrupção	205-1 Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção		•	Não aplicável	Não foram realizadas, durante o período de relato, avaliações direcionadas à identificação de riscos de corrupção.	11.20.2	
	205-2 Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	p. 34			Todos os colaboradores da Tevisa, incluindo Diretoria Executiva, foram comunicados e treinados sobre políticas e procedimentos anticorrupção dispostos no Código de Conduta (100% do quadro de colaboradores, em todas as localidades da Companhia).	11.20.4	
	205-3 Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas		•	Não aplicável	Não houve, no período relatado, casos confirmados de corrupção na Companhia, nem nos parceiros de negócio. Também não se fizeram presentes processos judiciais ou investigações de qualquer natureza.	11.20.4	



NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALI- ZAÇÃO	OMISSÃO			Nº DE REF. DA NORMA SETORIAL	SASB
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO OU OBSERVAÇÃO		
<b>GRI 305:</b> Emissões	<b>305-1</b> Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)	p. 66 - 67				11.1.5	IF-EU-110a.1 IF-EU-110a.2 IF-EU-110a.3
	<b>305-2</b> Emissões indiretas (Escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia		•	Informação indisponível/incompleta	Não há monitoramento de emissões indiretas (Escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia.	11.1.6	
	<b>305-3</b> Outras emissões indiretas (Escopo 3) de gases de efeito estufa (GEE)		•	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. 66 - 67				11.1.8	
	<b>305-5</b> Redução de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	p. 66			Calculado pelo Programa Brasileiro GHG Protocol.		
	<b>305-6</b> Emissões de substâncias que destroem a camada de ozônio (SDO)	p. 66 - 67	•	Informação indisponível/incompleta			
	<b>305-7</b> Emissões de NOx, SOx e outras emissões atmosféricas significativas	p. 66 - 67	•	Informação indisponível/incompleta		11.3.2	IF-EU-120a.1



**OMISSÃO**

NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALI- ZAÇÃO	REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO OU OBSERVAÇÃO	Nº DE REF. DA NORMA SETORIAL	SASB	
<b>GRI 306: Resíduos</b>	<b>306-1</b> Geração de resíduos e impactos significativos relacionados a resíduos	p. 67			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. 67			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. 68				11.5.4		
	<b>306-4</b> Resíduos não destinados para disposição final			•	Não aplicável		11.5.5	
	<b>306-5</b> Resíduos destinados para disposição final	p. 68					11.5.6	



**OMISSÃO**

NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALI- ZAÇÃO	REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO OU OBSERVAÇÃO	Nº DE REF. DA NORMA SETORIAL	SASB
<b>GRI 401: Emprego</b>	<b>401-1</b> Novas contratações e rotatividade de empregados	p. 41				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		•	Informação indisponível/incompleta		11.10.3	
	<b>401-3</b> Licença maternidade/paternidade		•	Não aplicável	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	p. 43				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		•	Informação indisponível/incompleta	Não há programas de assistência para transição de carreira.	11.10.7	
	<b>404-3</b> Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira					100%	



## OMISSÃO

NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALI- ZAÇÃO	REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO OU OBSERVAÇÃO	Nº DE REF. DA NORMA SETORIAL	SASB
<b>GRI 405:</b> Diversidade e Igualdade de Oportunidades	405-1 Diversidade em órgãos de governança e empregados	p. 45	•	Informação indisponível/incompleta	Não há na organização um mapeamento de outros indicadores de diversidade.	11.11.5	
	405-2 Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens		•	Informação indisponível/incompleta		11.11.6	
<b>GRI 407:</b> Liberdade Sindical e Negociação Coletiva	407-1 Operações e fornecedores em que o direito à liberdade sindical e à negociação coletiva pode estar em risco		•	Não aplicável	Não há operações e fornecedores em que o direito à liberdade sindical e à negociação coletiva pode estar em risco.		
<b>GRI 413:</b> Comunidades Locais	413-1 Operações com engajamento, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local	p. 55 - 60	•	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	
	413-2 Operações com impactos negativos significativos reais ou potenciais nas comunidades locais	p. 55 - 60	•	Informação indisponível/incompleta	Não há mapeamento de vulnerabilidade das comunidades locais.	11.15.3	



**COORDENAÇÃO GERAL E RESPONSÁVEL TÉCNICO:**

Rosane Marques

*Diretoria de Comunicação e Responsabilidade Social*

Oswaldo Santos

*Analista de Comunicação*

**APOIO TÉCNICO:**

Gerências Povoação Energia

**FOTOS:**

Acervo Povoação Energia

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

KICK Group

**JORNALISTA RESPONSÁVEL:**

Dani Klein *(DRT: 1507 ES)*

**CONSULTORIA ESG:**

Mariana Klein

**REVISÃO ORTOGRÁFICA:**

Andreira Pegoretti

