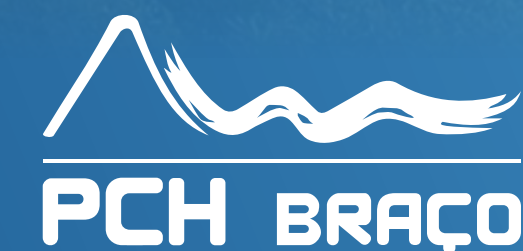




RELATÓRIO ANUAL DE

Sustentabilidade

2022



SU MÁ RIO

SOBRE O RELATÓRIO • 03

MENSAGEM DO CEO • 04

MENSAGEM DO COMITÊ ESG • 05

01 MATERIALIDADE • 06

02 DESTAQUES DE 2022 • 14

03 COMPROMISSOS 2023 • 16

04 A EMPRESA • 19

Outras empresas do Grupo • 21

O que fazemos • 22

Nossos parceiros • 23

No que acreditamos • 24

Pilares estratégicos • 25

05 PRINCIPAIS RESULTADOS • 27

Indicadores-chaves • 29

Impactos econômicos indiretos • 29

06 ENGAJAMENTO COM
STAKEHOLDERS • 30

Associações • 32

07 GOVERNANÇA/ESTRUTURA • 33

Organograma de áreas • 34

Conselho de Administração (CA) • 35

Comitês • 35

Diretoria Executiva • 35

08 ÉTICA E TRANSPARÊNCIA • 36

Combate à corrupção • 37

Compromissos de política • 38

Tributos • 39

09 GESTÃO DE RISCOS
E IMPACTOS • 41

Segurança de dados • 43

Principais riscos das mudanças climáticas
no negócio • 43

10 EMPREGO, CARREIRA,
DIVERSIDADE E EQUIDADE • 44

Plano de Cargos e Salários • 46

+ Que Respeito • 47

Educação • 48

Avaliação de desempenho e
desenvolvimento de carreira • 48

Remuneração • 49

Retenção de talentos e recrutamento • 49

Saúde e bem-estar • 49

Segurança do trabalho • 50

11 COMUNIDADES E
BIODIVERSIDADE • 52

Desplastifique • 57

12 SUMÁRIO GRI • 58

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

O **Relatório de Sustentabilidade 2022 da Pequena Central Hidroelétrica Rio do Braço – PCH Braço** é o segundo relatório de sustentabilidade anual da empresa. Lançado em setembro de 2023, foi norteado pelas Normas da Global Reporting Initiative (GRI) Standards 2021, opção Essencial, bem como pelos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Organização das Nações Unidas (ONU).

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

A definição de Materialidade da organização passou por um processo de revisão no ano de 2023, que já está refletido neste relatório. Foram priorizados nove temas materiais, que são apresentados ao longo desta publicação, alinhados por ações e compromissos da organização.

Os indicadores foram coletados com as diversas áreas da empresa e passaram por comparações com períodos anteriores, sendo evidenciados ao longo deste relatório de maneira textual e complementados por infográficos e



tabelas. A coleta e a comparação dos dados deram direção ao plano de ação de sustentabilidade, encontrado na seção **Compromissos 2023**.

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



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

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

Notas de rodapé indicam e justificam pequenas variações nas informações referentes à 2021 e 2020 contidas no relatório atual em relação aos relatórios anteriores.

► MENSAGEM DO CEO GRI 2-22

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

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

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

aprofundar traçando nossos temas prioritários em sustentabilidade, desenvolvemos nosso primeiro Relatório de Sustentabilidade, tornamo-nos signatários do Pacto Global com 3 ODS, assumindo novos compromissos e metas para 2023.

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

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



MARCELO OLIVEIRA
CEO

► MENSAGEM DO COMITÊ ESG

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

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

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

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

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

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

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

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

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



ROSANE MARQUES
CFO e Diretora de Comunicação e Responsabilidade Social

RAFAELA PIZANESCHI
Gerência de Meio Ambiente

IZABEL BITTENCOURT
Gerência de RH

FERNANDA REIS
Gerência Jurídica



MATERIALIDADE

DESTAQUES DE 2022

COMPROMISSOS 2023

A EMPRESA

PRINCIPAIS RESULTADOS

ENGAJAMENTO COM
STAKEHOLDERS

GOVERNANÇA/
ESTRUTURA

ÉTICA E TRANSPARÊNCIA

GESTÃO DE RISCOS
E IMPACTOS

EMPREGO, CARREIRA,
DIVERSIDADE E EQUIDADE

COMUNIDADES E
BIODIVERSIDADE

SUMÁRIO GRI

GRI 3-1 3-2 3-3

Materialidade

RELATÓRIO DE
SUSTENTABILIDADE
2022

6

01



Entre os meses de janeiro e março de 2023, a Materialidade da PCH Braço passou por revisão de empresa especializada, por meio da qual foi traçado um novo cenário para o que é material para a organização e seus *stakeholders*.

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

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

Para **análise dos resultados dos questionários**, foi considerado um ponto de corte de 60% no peso atribuído à realização, impacto positivo e impacto negativo para que um tema fosse apreciado. O aspecto “Expectativa” foi levanta-



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

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

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



O QUE É MATERIALIDADE

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

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

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

ENTREVISTAS
COM **LIDERANÇAS**

18 RESPOSTAS
NO QUESTIONÁRIO
POR **STAKEHOLDERS**
INTERNOS

14 ENTREVISTAS
COM **STAKEHOLDERS**
EXTERNOS

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

MATERIALIDADE

DESTAQUES DE 2022

COMPROMISSOS 2023

A EMPRESA

PRINCIPAIS RESULTADOS

ENGAJAMENTO COM
STAKEHOLDERS

GOVERNANÇA/
ESTRUTURA

ÉTICA E TRANSPARÊNCIA

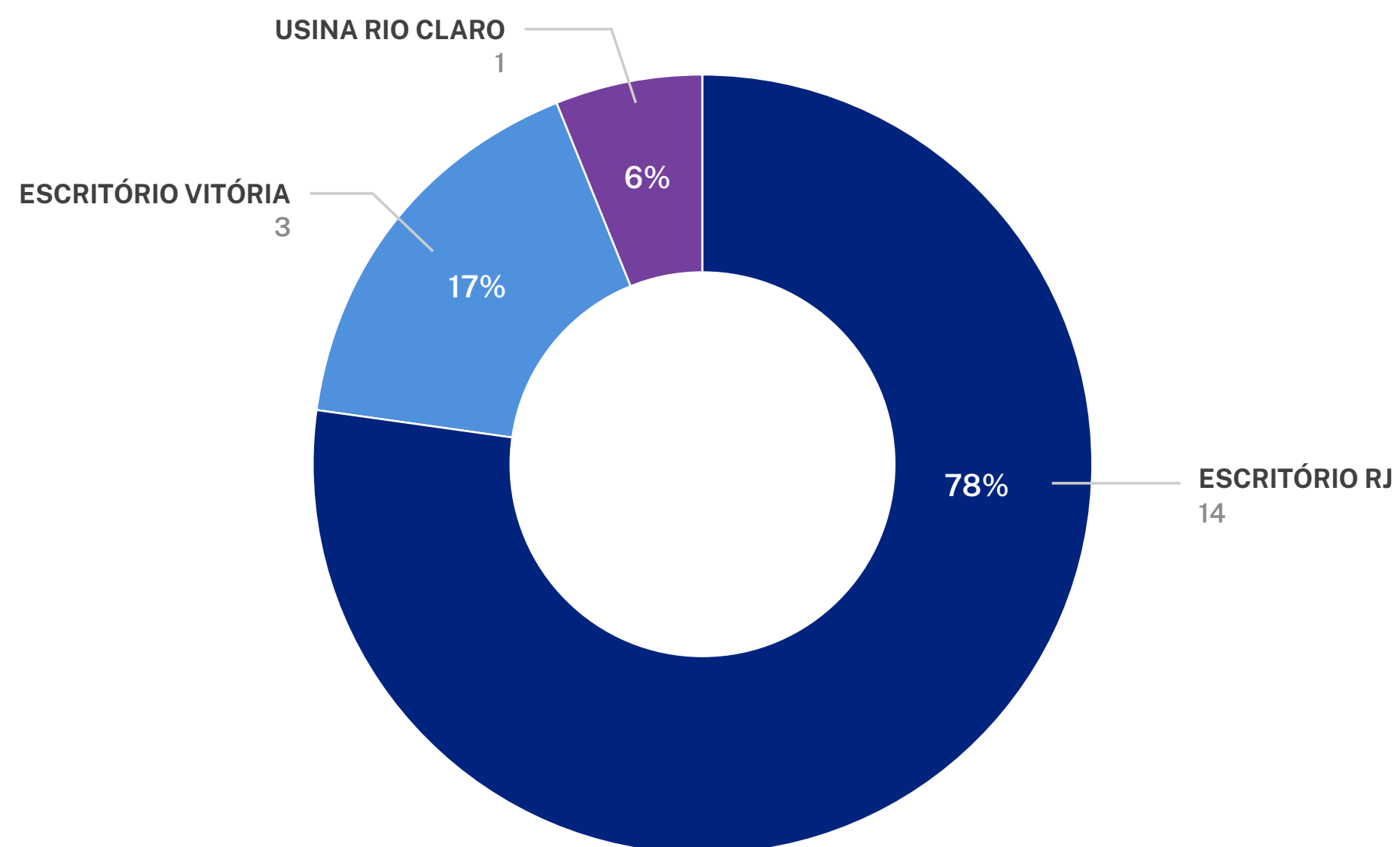
GESTÃO DE RISCOS
E IMPACTOS

EMPREGO, CARREIRA,
DIVERSIDADE E EQUIDADE

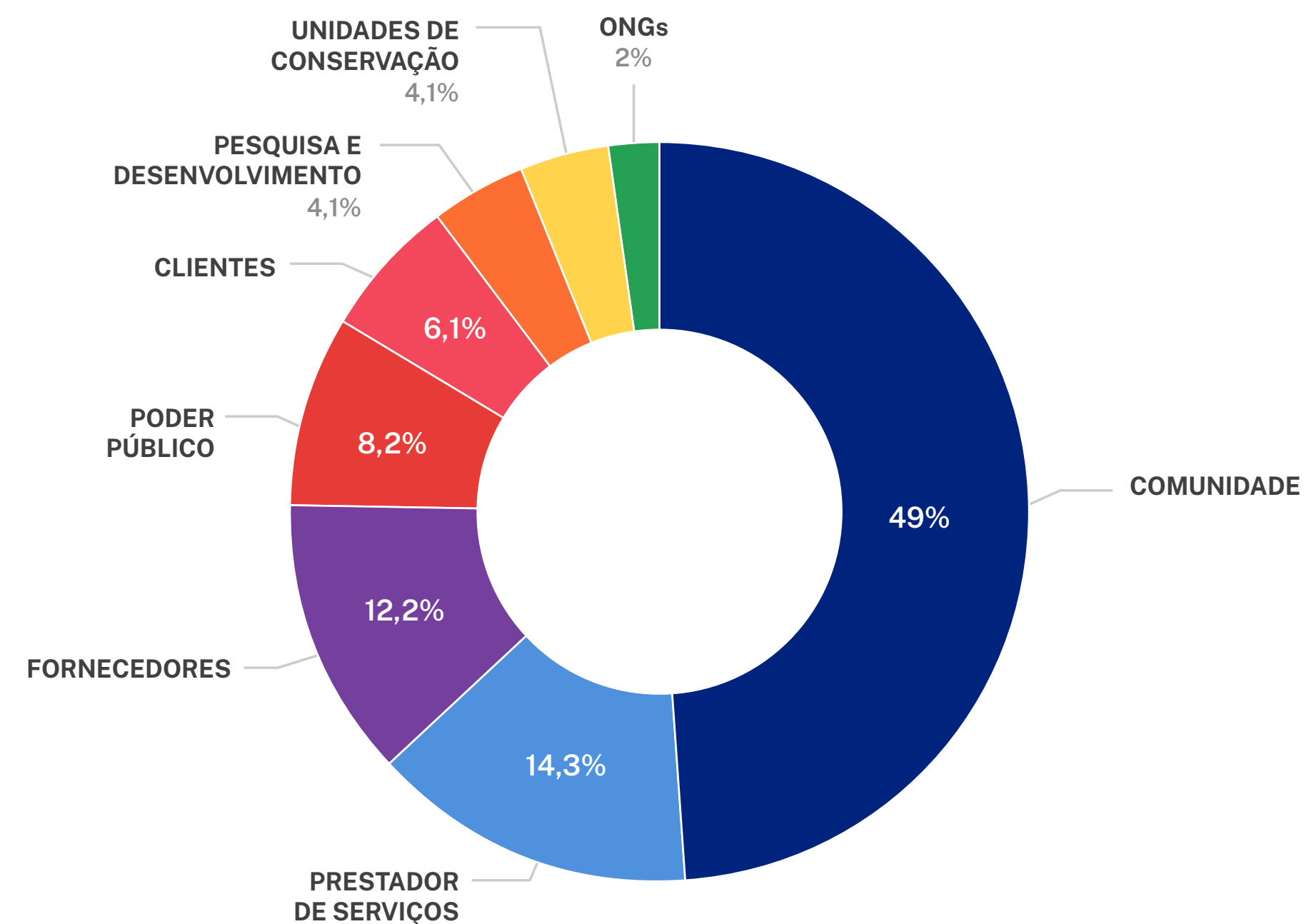
COMUNIDADES E
BIODIVERSIDADE

SUMÁRIO GRI

STAKEHOLDERS INTERNOS (18 RESPOSTAS)



STAKEHOLDERS EXTERNOS



MATERIALIDADE ANTERIOR

TEMAS GRI

Proteção ambiental e biodiversidade

Mudanças climáticas e gestão de emissões

Gestão de recursos hídricos

Eficiência energética operacional

Gestão de resíduos

Gestão de pessoas

Desenvolvimento dos colaboradores

Engajamento com as comunidades

Gestão de fornecedores

Saúde e segurança

Gestão de riscos e crises

Pesquisa e inovação

Segurança digital

Governança corporativa

Ética e integridade empresarial

Criação de valor e desempenho econômico

MATERIALIDADE ATUAL

TEMAS GRI

Combate à corrupção

Tributos

Emprego

Diversidade e igualdade de oportunidades

Capacitação e educação

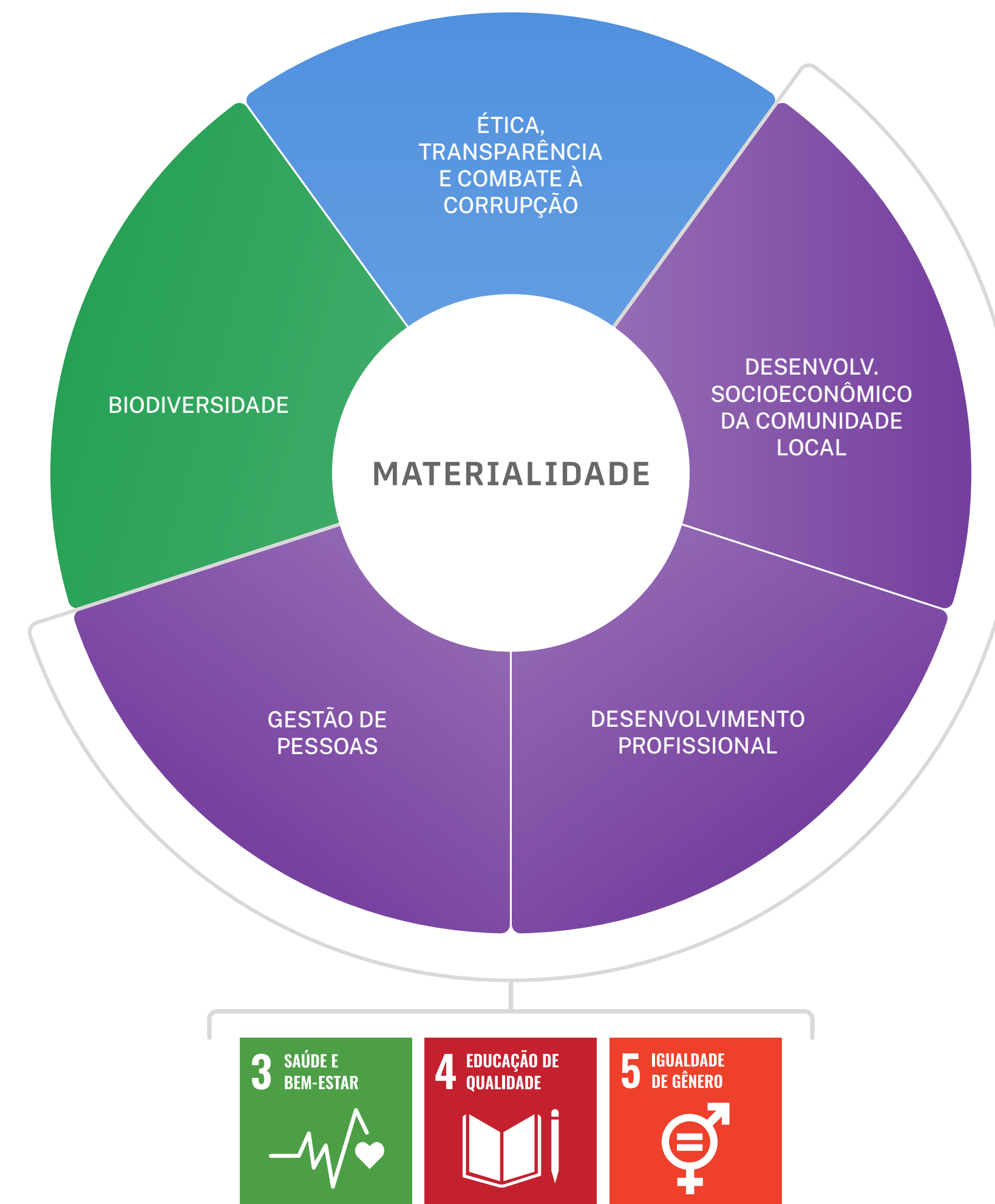
Desempenho econômico

Impactos econômicos indiretos

Comunidades locais

Biodiversidade

MATERIALIDADE VISUAL



MATERIALIDADE

DESTAQUES DE 2022

COMPROMISSOS 2023

A EMPRESA

PRINCIPAIS RESULTADOS

 ENGAJAMENTO COM
STAKEHOLDERS

 GOVERNANÇA/
ESTRUTURA

ÉTICA E TRANSPARÊNCIA





 GESTÃO DE RISCOS
E IMPACTOS

 EMPREGO, CARREIRA,
DIVERSIDADE E EQUIDADE

 COMUNIDADES E
BIODIVERSIDADE

SUMÁRIO GRI

TEMAS MATERIAIS E LIMITES

	TEMAS MATERIAIS	SUBTEMAS (PADRÃO GRI)	LIMITE INTERNO	LIMITE EXTERNO
 GOVERNANÇA	Ética, transparência e combate à corrupção	Combate à corrupção	•	•
		Tributos	•	•
 PESSOAS	Gestão de pessoas	Emprego	•	•
		Diversidade e igualdade de oportunidades	•	
	Desenvolvimento profissional	Capacitação e educação	•	
 COMUNIDADE	Desenvolvimento socioeconômico da comunidade local	Desempenho econômico		•
		Impactos econômicos indiretos		•
		Comunidades locais		•
 MEIO AMBIENTE	Biodiversidade	Biodiversidade	•	•

TÓPICOS MATERIAIS

COMBATE À CORRUPÇÃO (205)

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

TRIBUTOS (207)

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

EMPREGO (401)

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

COMUNIDADES LOCAIS

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

BIODIVERSIDADE

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

DIVERSIDADE E IGUALDADE DE OPORTUNIDADES (405)

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

CAPACITAÇÃO E EDUCAÇÃO

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



MATERIALIDADE

DESTAQUES DE 2022

COMPROMISSOS 2023

A EMPRESA

PRINCIPAIS RESULTADOS

ENGAJAMENTO COM
STAKEHOLDERS

GOVERNANÇA/
ESTRUTURA

ÉTICA E TRANSPARÊNCIA

GESTÃO DE RISCOS
E IMPACTOS

EMPREGO, CARREIRA,
DIVERSIDADE E EQUIDADE

COMUNIDADES E
BIODIVERSIDADE

SUMÁRIO GRI

DESEMPENHO ECONÔMICO

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

IMPACTOS ECONÔMICOS INDIRETOS

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



MATERIALIDADE

DESTAQUES DE 2022

COMPROMISSOS 2023

A EMPRESA

PRINCIPAIS RESULTADOS

ENGAJAMENTO COM
STAKEHOLDERS

GOVERNANÇA/
ESTRUTURA

ÉTICA E TRANSPARÊNCIA

GESTÃO DE RISCOS
E IMPACTOS

EMPREGO, CARREIRA,
DIVERSIDADE E EQUIDADE

COMUNIDADES E
BIODIVERSIDADE

SUMÁRIO GRI



Destques de 2022

AMBIENTAL

Projeto para criação da Unidade de Conservação (RPPN) da PCH Braço

Produção de mudas para enriquecimento dos projetos de reflorestamentos locais

GOVERNANÇA

Publicação do novo Código de Ética

100% da equipe treinada sobre o Código de Ética

Canal de Ética independente (0800)

GPTW

Adesão ao Pacto Global



MATERIALIDADE

DESTAQUES DE 2022

COMPROMISSOS 2023

A EMPRESA

PRINCIPAIS RESULTADOS

ENGAJAMENTO COM
STAKEHOLDERS

GOVERNANÇA/
ESTRUTURA

ÉTICA E TRANSPARÊNCIA

GESTÃO DE RISCOS
E IMPACTOS

EMPREGO, CARREIRA,
DIVERSIDADE E EQUIDADE

COMUNIDADES E
BIODIVERSIDADE

SUMÁRIO GRI



Compromissos 2023

RELATÓRIO DE
SUSTENTABILIDADE
2022

16

03



ÁREA	DESCRIÇÃO	META	ANO
	Viveiro educador da PCH, parte do programa de Educação Ambiental “Pense Fora da Gaiola”	Parceria para doação de todas as espécies produzidas aos projetos de enriquecimento da restauração florestal da TNC (<i>The Nature Conservancy</i>), em Lídice.	2023
 AMBIENTAL	Criação da Reserva Particular do Patrimônio Natural (RPPN) Municipal da PCH Braço, medida que visa a contribuir para a conservação da biodiversidade e para a arrecadação do ICMS verde no município de Rio Claro	Finalizar o processo de criação da RPPN com o município.	2023
	Estruturação de indicadores dos temas materiais: comunidades e biodiversidade	Desenvolvimento e estruturação.	2023/2024
	Criação de programas de responsabilidade social nas comunidades	Estruturar e implementar práticas de impacto social interno.	2023/2024
 SOCIAL	Continuidade no desenvolvimento de projetos voltados para a educação	Estruturar e implementar práticas de impacto social interno.	2023/2024
	Ações internas de saúde e educação	Estruturar e implementar práticas de impacto social interno.	2023/2024



ÁREA	DESCRIÇÃO	META	ANO
	LGPD	Finalizar implementação.	2023
	Política de Segurança da Informação	Finalizar implementação.	2023
	Política de Gestão de Risco	Iniciar implementação.	2024
	Capacitação da alta administração para implantação de boas práticas de governança corporativa.	Finalização.	2024
 GOVERNANÇA	Sistema de monitoramento por câmeras no religador da Light para verificar se o sistema está armado ou desarmado, possibilitando mais agilidade na atuação dos serviços de reparo na usina	Implementação.	2023
	Link de internet, disponibilizando starlink para usina e proporcionando melhor estabilidade na conexão	Implementação.	2023
	Telefonia com sistema de sirene e alarme luminoso, para que quem estiver externo saiba que há ligações	Novas aquisições.	2023
	Criação, elaboração e divulgação de regimento interno do Comitê de Ética	Criação, elaboração e divulgação de regimento interno.	2024
	Políticas de conduta voltadas aos fornecedores	Elaboração e implementação.	até 2025



MATERIALIDADE

DESTAQUES DE 2022

COMPROMISSOS 2023

A EMPRESA

PRINCIPAIS RESULTADOS

ENGAJAMENTO COM
STAKEHOLDERS

GOVERNANÇA/
ESTRUTURA

ÉTICA E TRANSPARÊNCIA

GESTÃO DE RISCOS
E IMPACTOS

EMPREGO, CARREIRA,
DIVERSIDADE E EQUIDADE

COMUNIDADES E
BIODIVERSIDADE

SUMÁRIO GRI

GRI 2-1 2-6

A empresa

RELATÓRIO DE
SUSTENTABILIDADE
2022



A Pequena Central Hidroelétrica Rio do Braço – PCH Braço

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

O projeto teve início em 2002, com a constituição da Companhia Energética Serra da Carioca, que contratou a empresa projetista MEK Engenharia e Consultoria LTDA para o desenvolvimento do projeto. Posteriormente, no dia 7 de agosto de 2008, o projeto foi vendido para o Fundo de Investimentos FIP Brasil Energia, gerido pelo Banco BTG Pactual.

A empresa iniciou suas atividades em 2009, por meio da construção da PCH Braço, e começou a operar comercialmente em 2011.

A potência instalada do empreendimento é de 11,6 megawatts (MW). Ao final de 2022, os registros apontavam sete empregados. O objetivo é a geração de energia elétrica, a partir do potencial hidráulico do Rio do Braço (no limite dos municípios de Rio Claro-RJ e de Bananal-SP), com duas turbinas hidráulicas tipo Francis, de eixo horizontal.

O Rio do Braço é um dos componentes da sub-bacia do Rio Pirai, que por sua vez integra uma das sub-bacias da margem esquerda do Rio Paraíba do Sul. O empreendimento está localizado no reverso da Serra do Mar, correndo de noroeste para

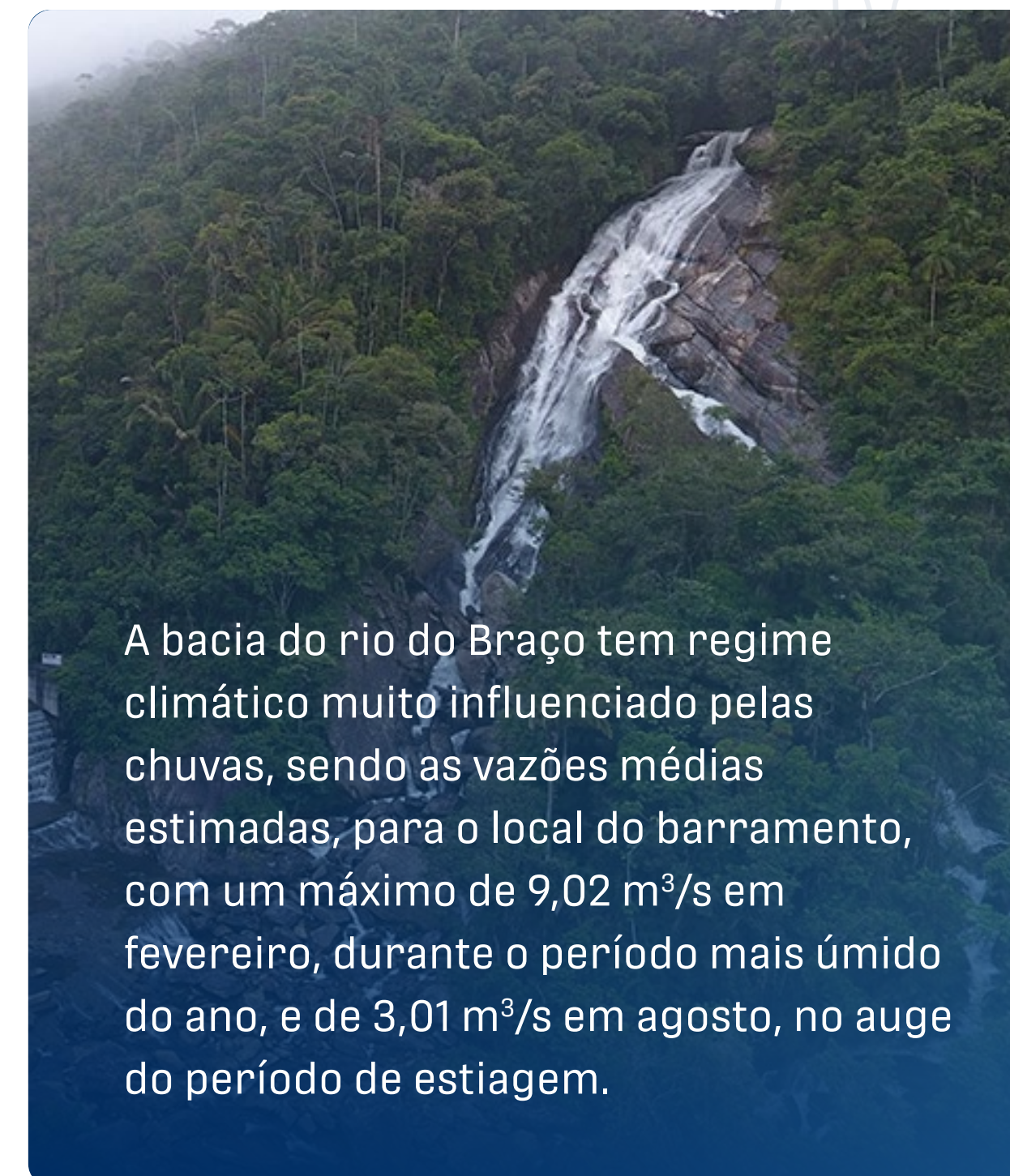
nordeste, seguindo o padrão estrutural regional, encaixando-se nas falhas e fraturas da região. São 18 km de extensão do rio, sendo 10 deles antes do barramento e oito após, drenando uma área de 250 km², até se juntar ao Rio Pirai.

O eixo da barragem e a casa de força ficam no Estado do Rio de Janeiro, em Lídice, distrito do município de Rio Claro. Já o reservatório formado pelo barramento compreende terras dos municípios de Rio Claro e de Bananal, no Estado de São Paulo; possui área total de 0,03653 hectare e uma Área de Preservação Permanente (APP) de 15 metros de largura.

A estrutura conecta-se ao sistema regional de distribuição, na tensão de 25 KV, através de linha de uso restrito com oito quilômetros de extensão, interligada na “Linha Metalúrgica” da Light, concessionária de distribuição, que por sua vez está conectada na subestação de Rio Claro, no município de Rio Claro. Sua barragem tem extensão de 56,19m e altura máxima de 13m.

A empresa é uma sociedade anônima com escritório administrativo matriz sediado na Rua Voluntários da Pátria, 113, Pavimento 5, no Município do Rio de Janeiro (RJ). É, atualmente, um ativo administrado pelo BTG Pactual Infraestrutura Divididos Fundo de Investimento em Participações em Infraestrutura (BDIV 11), fundo gerido pelo **BTG Pactual**, por meio de uma equipe qualificada, que, em conjunto com os executivos das investidas, garante a experiência necessária para proporcionar os resultados esperados para seus acionistas.

Em 2022, do ponto de vista operacional, a PCH Braço destacou-se com a maior geração apresentada em toda a sua



A bacia do rio do Braço tem regime climático muito influenciado pelas chuvas, sendo as vazões médias estimadas, para o local do barramento, com um máximo de 9,02 m³/s em fevereiro, durante o período mais úmido do ano, e de 3,01 m³/s em agosto, no auge do período de estiagem.

Energia elétrica gerada em 2022:	66.335 MWh
Horas em operação em 2022:	5.704

história, alcançando 7,6 MW médios, com o aproveitamento dos volumes de chuvas acima das médias históricas por praticamente todo o período.

OUTRAS EMPRESAS DO GRUPO



Localizada em **Viana**, município da região metropolitana do Estado do Espírito Santo, começou as atividades em 2007 por meio da construção da **UTE Viana**, com capacidade instalada de 174,60 megawatts (MW) utilizando óleo combustível com baixo teor de enxofre (OCB1). Em 2022, iniciou a conversão de sua matriz, ampliando sua geração com quatro novos motogeradores a gás natural, que somaram 37,480 MW (21,4%). No final de 2022, os registros apontavam 62 empregados. É um ativo do Vulcan Fundo de Investimento em Participações Multiestratégia, administrado pelo BTG Pactual desde maio de 2020.



Sediada no município de **Linhares**, no norte do Estado do Espírito Santo, a **UTE Luiz Oscar Rodrigues de Melo (UTE LORM)**, conta atualmente com uma potência instalada de 240 megawatts (MW). Iniciou suas atividades em 2008 e opera comercialmente desde dezembro de 2010, consumindo gás natural liquefeito (GNL). Em 2022, os registros apontavam 77 empregados. É controlada pelo BTG Pactual Infraestrutura Dividendos Fundo de Investimento em Participações em Infraestrutura BDIV 11, fundo gerido pelo BTG Pactual.



A empresa é responsável pela operação da **UTE Povoação**, um projeto criado em 2021 e vencedor do Procedimento de Contratação Simplificado (PCS), com início de operação em 2022. A planta é movida a gás natural e possui capacidade instalada de 75 megawatts (MW), localizada no Município de Linhares, no norte do Estado do Espírito Santo. Em 2022, os registros apontavam 11 empregados.



É uma concessionária do serviço público de **transmissão de energia elétrica**, que iniciou suas atividades em 2017 e começou a operar comercialmente em janeiro de 2021. Possui uma Linha de Transmissão em 500 kV, com 245 quilômetros de extensão, que **passa por 17 municípios no Estado da Bahia** e serve majoritariamente para o escoamento da energia elétrica proveniente dos novos projetos eólicos localizados na região Nordeste do Brasil, contribuindo para minimizar o risco de déficit de energia elétrica da região Sudeste do país. Sua capacidade de transmissão em operação normal é de 2.503 MVA. Em 2022, os registros apontavam 8 empregados.

O QUE FAZEMOS

GRI 2-6

As Pequenas Centrais Hidrelétricas são **usinas hidrelétricas**, plantas industriais que **utilizam a força da água para gerar energia elétrica**. Relativamente reduzidas, têm de 5 a 50 megawatts (MW) de potência, conforme classificação feita pela Agência Nacional de Energia Elétrica (Aneel), em 1997.

Segundo definição da AbraPCH – Associação Brasileira de Pequenas Centrais Hidrelétricas (PCHs) e Centrais Gera-

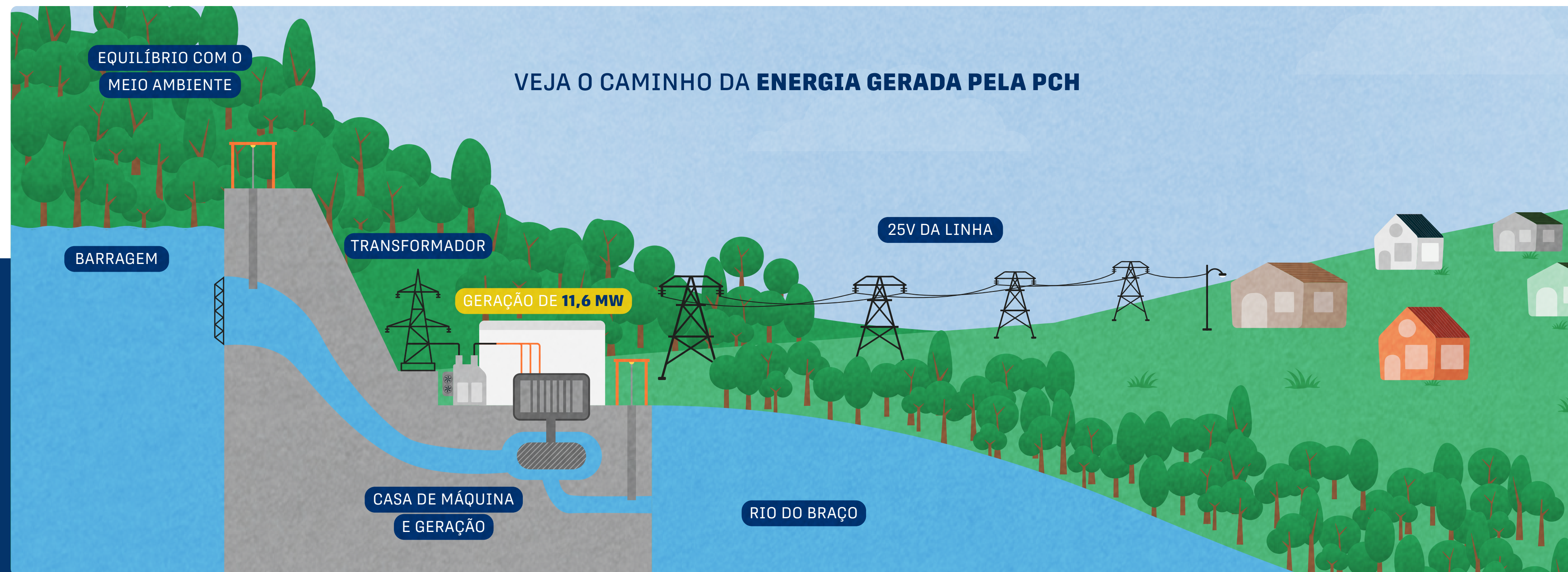
doras Hidrelétricas (CGHs), as PCHs também são **empreendimentos de baixo impacto ambiental**, com grande importância para o meio ambiente, adotando a mais limpa das fontes renováveis de energia e ajudando, por exemplo, a proteger margens dos rios contra a erosão. Também influenciam a redução das tarifas da conta de luz dos consumidores.

Em 2022, o Brasil atingiu 188.980,9 MW de potência instalada, conforme dados da Aneel*, com quase 84% de fontes de energia renovável, sendo a principal delas a hidroelétrica.

Atualmente, o conjunto de PCHs no país é responsável por 3,5% de toda a capacidade instalada do Sistema Interligado Nacional (SIN).

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

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



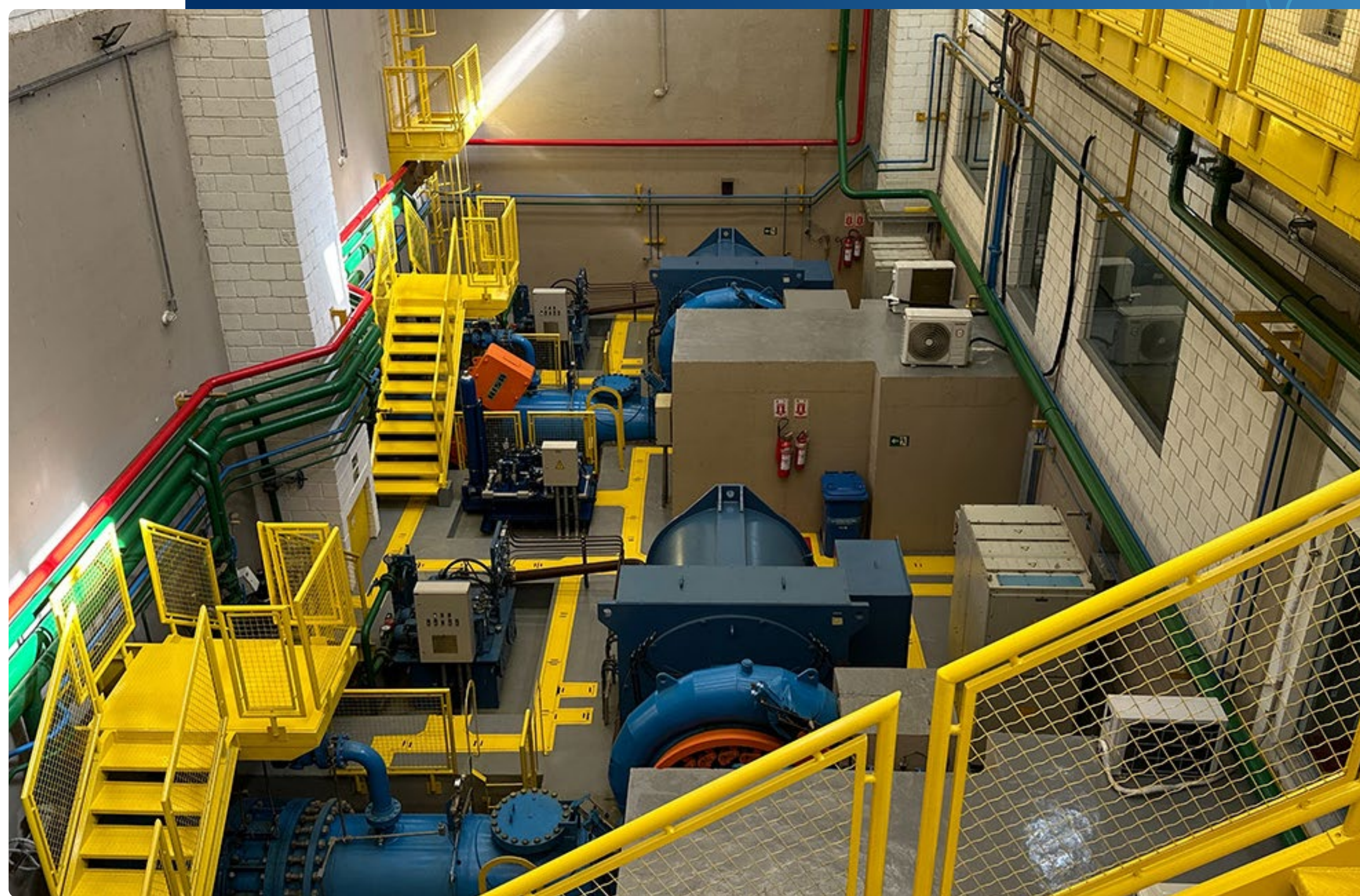
NOSSOS PARCEIROS

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

No ano de 2022, o cadastro de fornecedores (Pessoas Jurídicas e Físicas) ativos apontava em sua listagem **465 fornecedores**. Durante o exercício relatado, a empresa contratou 135. Destes, 76 eram fornecedores locais (dentro do Estado do Rio de Janeiro), e 59 eram de outros Estados do Brasil. Não houve contratação no mercado internacional.

Das contratações com fornecedores nacionais, foi atingido um índice de 56% em número de contratados do Estado do Rio de Janeiro. Ainda em relação ao grupo de fornecedores locais, ressalta-se que 91% fizeram negócios de até R\$ 50.000,00/ano; 8%, entre 50 e 150.000,00/ano; e 1%, acima de 150.000,00/ano.

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



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

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

NO QUE ACREDITAMOS



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



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 colaboradores é cuidar do negócio.



A boa relação com as comunidades vizinhas é uma premissa.



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



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



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

PILARES ESTRATÉGICOS

GRI 2-23 • 2-24



GOVERNANÇA CORPORATIVA

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



GESTÃO DE PESSOAS

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



EFICIÊNCIA ENERGÉTICA

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



MUDANÇAS CLIMÁTICAS E GESTÃO DE EMISSÕES

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



SAÚDE E SEGURANÇA

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



ENGAJAMENTO COM AS COMUNIDADES

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



ÉTICA E INTEGRIDADE EMPRESARIAL

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

▶ FINALISTA DO GRI INFRA AWARDS 2022

PRÊMIO ESG - PROJETO DESTAQUE EM ESG

A PCH Braço foi uma das **finalistas do GRI Infra Awards 2022**, premiação do GRI Club Infra aos melhores projetos e iniciativas para o desenvolvimento sustentável nos setores de infraestrutura e energia no Brasil. A empresa concorreu em duas categorias, Biodiversidade e ESG, e ficou em terceiro lugar no Projeto Destaque em ESG.

O GRI Infra Awards é um reconhecimento do GRI Club aos projetos, programas, ações e iniciativas por parte de empresas operadoras, concessionárias, gestoras, fundos e investidores que se destacaram no mercado de infraestrutura de transporte, energia, saneamento básico, infraestrutura urbana e social e ativos ambientais no Brasil, representando a excelência, a inovação e o impacto social e ambiental positivos no país.

A iniciativa tem como base os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Organização das Nações Unidas (ONU), cuja proposta é servir de [“ape-lo global à ação para acabar com a pobreza, proteger o meio ambiente e o clima e garantir que as pessoas, em todos os lugares, possam desfrutar de paz e de prosperidade”](#).

GRI
AWARDS
2022
INFRASTRUCTURE



3° LUGAR NO
PRÊMIO ESG

BTC

Projeto - PCH Braço



MATERIALIDADE

DESTAQUES DE 2022

COMPROMISSOS 2023

A EMPRESA

PRINCIPAIS RESULTADOS

ENGAJAMENTO COM
STAKEHOLDERS

GOVERNANÇA/
ESTRUTURA

ÉTICA E TRANSPARÊNCIA

GESTÃO DE RISCOS
E IMPACTOS

EMPREGO, CARREIRA,
DIVERSIDADE E EQUIDADE

COMUNIDADES E
BIODIVERSIDADE

SUMÁRIO GRI

GRI 201-1

Principais resultados

RELATÓRIO DE
SUSTENTABILIDADE
2022



A PCH Braço, em 2022, registrou receita bruta de R\$ 20.463.265,69, receita líquida de R\$ 19.685.665,41 e Ebitda de R\$ 12.276.534, impactando negativamente o lucro líquido, que apresentou retração de 27% em relação ao ano de 2021.

Tal recuo é atribuído à provisão no valor de R\$ 6.757.000,00 (redução de custo) em 2021 referente à extensão de outorga para fins de repactuação de GSF (*Generation Scaling Factor*). Essa sigla refere-se à medida de risco que analisa a relação entre o volume de energia produzido e a garantia física de cada usina, isto é, o fator de ajuste de garantia física das usinas hidrelétricas que integram o Mecanismo de Realocação de Energia (MRE).

Verificou-se um encolhimento no estoque da dívida, com a amortização de R\$ 4.137.936,00 em 2022, diminuindo o endividamento total em 24% de 2021 para 2022, com queda do indicador de alavancagem financeira, que mede a relação entre a dívida e o patrimônio líquido, de 0,33 para 0,24 na mesma base de comparação.

O pagamento de dívidas e acionistas somou, em 2022, R\$ 9.726.199,30, o mesmo patamar da cifra de 2021, que ficou em R\$ 9.740.546,31. Os custos operacionais caíram de R\$ 9.270.740,63, em 2021, para R\$ 6.648.864,73, em 2022, em razão da menor necessidade de compra de energia e da queda do preço da energia.

O custo de pessoal ficou em R\$ 1.526.626,23, e os investimentos na comunidade, entre doações e patrocínios, somaram R\$ 73.478,46.

O valor econômico distribuído em 2022 foi de R\$ 19.464.259,88 (considerando valores Capex para novos investimentos), e o retido registrou R\$ 999.005,81, enquanto os números de 2021 alcançaram, respectivamente, R\$ 21.510.960,12 e R\$ -2.103.402,70.



INDICADORES-CHAVES

INDICADOR	2021	2022
Receita bruta	R\$ 19.407.557,42	R\$ 20.463.265,69
Receita líquida	R\$ 18.663.972,78	R\$ 19.685.665,41
Ebitda	R\$ 15.441.399,81	R\$ 12.276.534,00
Aumento ou queda de lucro líquido em relação ao ano anterior (%)	989%*	-27%
Potência instalada (MW)	11,6 MW	11,6 MW
Fator de disponibilidade (%) do total possível	98,79%	96,52%
% de interrupções programadas para manutenção dos equipamentos	1,13%	3,07%
% de interrupções forçadas para manutenção dos equipamentos	0,08%	0,41%
Endividamento total	16.009.885,17	12.233.637,13
Relação de dívida e patrimônio líquido	0,33	0,24

*Crise hídrica que resultou na aquisição de energia no mercado de curto prazo em 2020, a um preço elevado ao teto.

IMPACTOS ECONÔMICOS INDIRETOS

Além de gerar **energia limpa e renovável**, sem emissões de gases de efeito estufa (GEE), a PCH Braço contribui com o fornecimento de energia mais barata para o sistema nacional brasileiro e ajuda na descentralização da geração elétrica.

Seus impactos econômicos indiretos são locais. Em 2022, investimentos em infraestrutura e apoio a serviços no valor de R\$ 40.000,00 foram realizados nos programas de comunicação social e educação ambiental.

O fator de disponibilidade atingiu 96,52%, com índice de paradas de manutenção programadas de 3,07% e de paradas forçadas de 0,41%.

Os pagamentos ao governo, entre impostos PIS/Cofins e IR/CS (Caixa), somaram no ano de 2022 a quantia de R\$ 1.489.091,16. Não houve benefícios fiscais auferidos no período.



MATERIALIDADE

DESTAQUES DE 2022

COMPROMISSOS 2023

A EMPRESA

PRINCIPAIS RESULTADOS

**ENGAJAMENTO COM
STAKEHOLDERS**

GOVERNANÇA/
ESTRUTURA

ÉTICA E TRANSPARÊNCIA

GESTÃO DE RISCOS
E IMPACTOS

EMPREGO, CARREIRA,
DIVERSIDADE E EQUIDADE

COMUNIDADES E
BIODIVERSIDADE

SUMÁRIO GRI

GRI 2-29

Engajamento com *Stakeholders*

RELATÓRIO DE
SUSTENTABILIDADE
2022

30

06



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

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



PÚBLICO	ABORDAGEM DE ENGAJAMENTO	FREQUÊNCIA	METAS
COLABORADORES	Informativos eletrônicos sobre campanhas de conscientização e saúde	Quinzenais e bimestrais	Alcançar 100% dos colaboradores
	Avaliação do clima organizacional anual (GPTW)	Anual	Manter-se no nível GPTW e alcançar 100% das respostas na avaliação
	Avaliação de desempenho através do RH	Anual	Aplicação para 100% dos colaboradores
	Programa de incentivo à qualificação	Contínuo	Incentivar os colaboradores à qualificação profissional
	Evento de integração.	Anual	Manter o evento com alto percentual de participação dos colaboradores
	Treinamento sobre o Código de Ética	Anual	Manter 100% dos colaboradores treinados
ÓRGÃOS FISCALIZADORES E LICENCIADORES	Relatório Ibama	Anual	Manter
	ANA/Aneel	Anual	Manter
PODER PÚBLICO	Relacionamento aproximado com a prefeitura Local	Sob Demanda	Manter
	Relacionamento face a face com profissional de Educomunicação e equipe de responsabilidade social	Contínuo	Manter
ESPECIALISTAS DO SETOR	Participação em associação - Abragel	Contínuo	Manter a proximidade com as associações e estar presente nas discussões dos temas abordados



PÚBLICO	ABORDAGEM DE ENGAJAMENTO	FREQUÊNCIA	METAS
COMUNIDADE EM ÁREA DE INFLUÊNCIA DIRETA	Contato *0800 emergencial exclusivo para a comunidade	Contínuo	Manter o contato ativo
	Manter a boa conservação da estrada na comunidade	Sob demanda	Ações de melhoria
COMUNIDADE GERAL	Transparência e informações no site	Frequente	Manter a periodicidade
	Canal de Denúncias	Contínuo	Manter o canal aberto e ativo
	Publicação de Relatório Socioambiental	Anual	Manter a periodicidade
	Publicação de Relatório Financeiro	Anual	Manter a periodicidade
	Publicação e atualização de notícias e novidades sobre a empresa	Frequente	Manter a periodicidade
	Informações institucionais	Contínuo	Manter a periodicidade
IMPrensa	Relacionamento com equipe de responsabilidade social	Contínuo	Desenvolvimento de ações
	Disponibilização de assessoria de imprensa especializada para atendimento de demandas de informação	Contínuo	Manter
	Agendamento de entrevistas	Sob demanda	Manter
	Envios de releases	Frequente	Manter a periodicidade

ASSOCIAÇÕES

GRI 2-28

A participação ativa em associações ajuda-nos a trocar experiências, a conhecer cada vez melhor as demandas e expectativas do mercado industrial brasileiro e a entender o cenário local e nacional consumidor de energia elétrica. Em 2022, a PCH Braço estava envolvida com a seguinte entidade:

ABRAGEL – ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE GERAÇÃO DE ENERGIA

O objetivo é fortalecer ainda mais a imagem das Pequenas Centrais Hidrelétricas (PCHs), Centrais Geradoras Hidrelétricas (CGHs) e Usinas Hidrelétricas Autorizadas perante a sociedade e o Poder Público, com objetivo de continuar promovendo o protagonismo do segmento junto às demais fontes renováveis de produção de energia no Brasil. A PCH Braço é membro e participa como associada das reuniões.



MATERIALIDADE

DESTAQUES DE 2022

COMPROMISSOS 2023

A EMPRESA

PRINCIPAIS RESULTADOS

ENGAJAMENTO COM
STAKEHOLDERS

GOVERNANÇA/ ESTRUTURA

ÉTICA E TRANSPARÊNCIA

GESTÃO DE RISCOS
E IMPACTOS

EMPREGO, CARREIRA,
DIVERSIDADE E EQUIDADE

COMUNIDADES E
BIODIVERSIDADE

SUMÁRIO GRI

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

Governança/Estrutura

RELATÓRIO DE
SUSTENTABILIDADE
2022



ORGANOGRAMA DE ÁREAS

MATERIALIDADE

DESTAQUES DE 2022

COMPROMISSOS 2023

A EMPRESA

PRINCIPAIS RESULTADOS

ENGAJAMENTO COM
STAKEHOLDERS

GOVERNANÇA/ ESTRUTURA

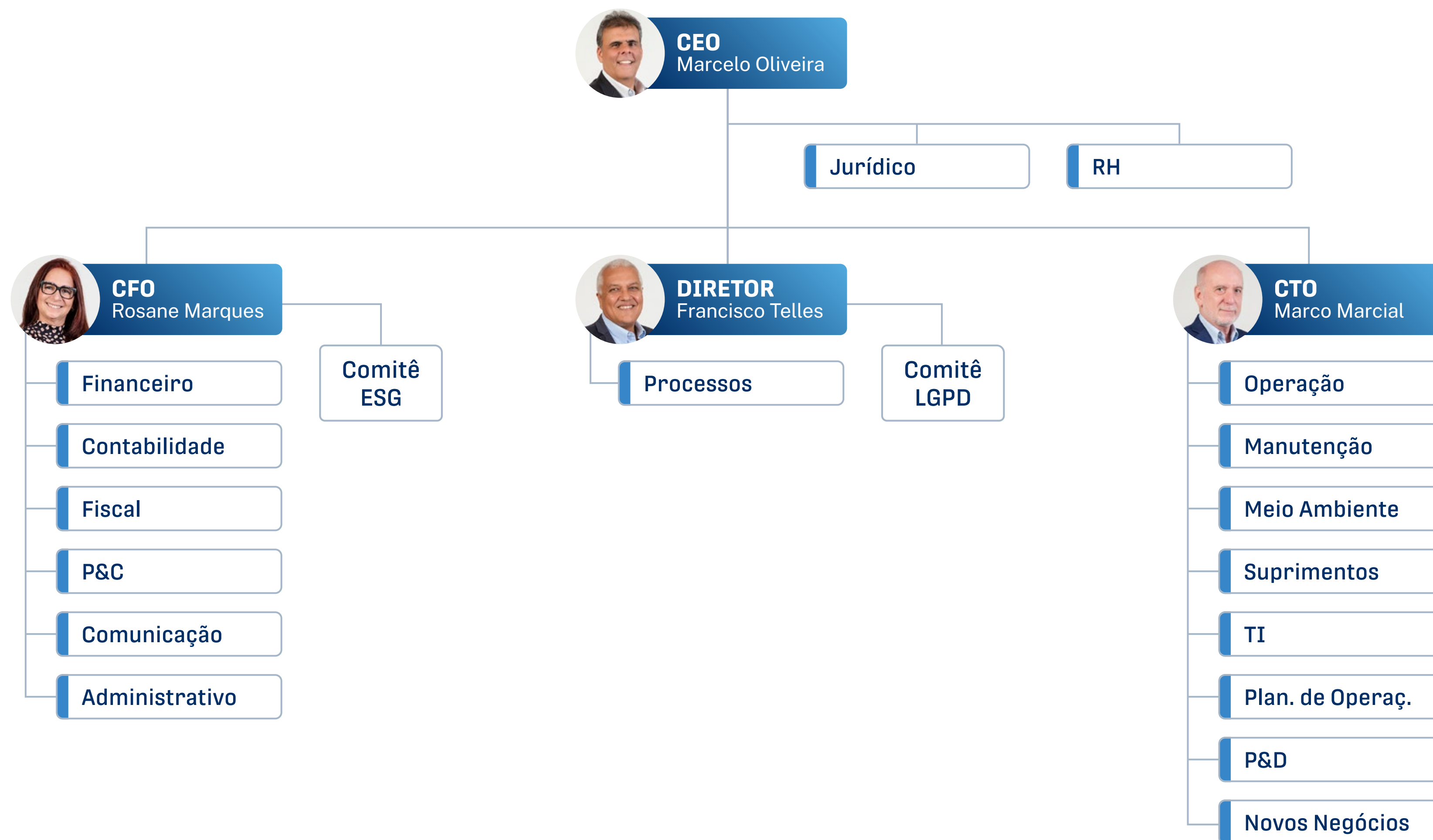
ÉTICA E TRANSPARÊNCIA

GESTÃO DE RISCOS
E IMPACTOS

EMPREGO, CARREIRA,
DIVERSIDADE E EQUIDADE

COMUNIDADES E
BIODIVERSIDADE

SUMÁRIO GRI



■ Gerência compartilhada entre as empresas do Grupo

■ Gerência empregada na própria empresa

A empresa tem como acionista único o BTG Pactual Infraestrutura Dividendos Fundo de Investimento em Participações em Infraestrutura.

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

CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO (CA)

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

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

COMITÊS

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

COMITÊ GESTOR DE PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS (CGPDP)

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

COMITÊ DE ESG

Composto por uma Diretora, pela Gerente Jurídica, pela Gerente de Recursos Humanos e pela Gerente de Meio Ambiente e Segurança. Tem por objetivo estimular a integração dos aspectos econômicos, ambientais, sociais e de governança (ESG) na estratégia e no modelo de negócios, nas decisões de investimento e nos processos de inovação e de desenvolvimento tecnológico da companhia; e incentivar o desenvolvimento da cultura de sustentabilidade.

COMITÊ DE NOVOS NEGÓCIOS

Composto pelo Diretor-Presidente, pelo Diretor Técnico e pelo Gerente de Novos Negócios, possui meta de desenvol-

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

COMITÊ DE ÉTICA

Composto pela Diretoria e pela Gerente Jurídica, com apoio das áreas de *compliance* externo e Recursos Humanos, tem como principais atribuições receber e averiguar as denúncias relatadas; aplicar medidas disciplinares cabíveis; assegurar a manutenção do Canal de Denúncia independente; exercer o papel de instância superior para esclarecimento de dúvidas ou para arbitragem de conflitos relacionados ao Código de Ética e de Conduta da empresa, entre outras atribuições e responsabilidades.

DIRETORIA EXECUTIVA

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

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



MATERIALIDADE

DESTAQUES DE 2022

COMPROMISSOS 2023

A EMPRESA

PRINCIPAIS RESULTADOS

ENGAJAMENTO COM
STAKEHOLDERS

GOVERNANÇA/
ESTRUTURA

ÉTICA E TRANSPARÊNCIA

GESTÃO DE RISCOS
E IMPACTOS

EMPREGO, CARREIRA,
DIVERSIDADE E EQUIDADE

COMUNIDADES E
BIODIVERSIDADE

SUMÁRIO GRI

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

Ética e Transparência

RELATÓRIO DE
SUSTENTABILIDADE
2022

36

08



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

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

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

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

compor o Programa de Integridade, que será estruturado nos próximos dois anos.

COMBATE À CORRUPÇÃO

GRI 3-3 • 205-1 • 205-2 • 205-3

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

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

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

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



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

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

DOCUMENTOS REGULATÓRIOS



LIBERAÇÃO DE OPERAÇÃO
COMERCIAL ANEEL - UG1



LIBERAÇÃO DE OPERAÇÃO
COMERCIAL ANEEL - UG2

DEMONSTRAÇÃO FINANCEIRA



DEMONSTRAÇÃO FINANCEIRA 2021

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

COMPROMISSOS DE POLÍTICA

GRI 2-2 • 2-24 • 2-26

O ano de 2022 marcou a **integração da PCH Braço ao Instituto Rede Brasil do Pacto Global e ao Pacto Global da Organização das Nações Unidas (ONU)**, a maior iniciativa

de sustentabilidade corporativa do mundo, com mais de 16 mil participantes em 160 países, que fornece diretrizes para a promoção do crescimento sustentável e da cidadania, por meio de lideranças corporativas comprometidas e inovadoras.

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

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

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

Os contratos contam com cláusula específica sobre o Código de Ética e Conduta para parceiros de negócios.

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

A empresa também conta com um **Comitê de Ética**, que tem como principais atribuições trabalhar políticas para promoção das regras e orientações do Código de Ética e de Con-



CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA



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

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

TRIBUTOS

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

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

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



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

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

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

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

de, confiança, profissionalismo, colaboração, reciprocidade e boa-fé, sem prejuízo das legítimas controvérsias, que, respeitando os princípios anteriores e em defesa do interesse social, possam ser geradas com tais autoridades em torno da interpretação da legislação e normas aplicáveis; e

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

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

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

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

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

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

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





MATERIALIDADE

DESTAQUES DE 2022

COMPROMISSOS 2023

A EMPRESA

PRINCIPAIS RESULTADOS

ENGAJAMENTO COM
STAKEHOLDERS

GOVERNANÇA/
ESTRUTURA

ÉTICA E TRANSPARÊNCIA

**GESTÃO DE RISCOS
E IMPACTOS**

EMPREGO, CARREIRA,
DIVERSIDADE E EQUIDADE

COMUNIDADES E
BIODIVERSIDADE

SUMÁRIO GRI

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

Gestão de Riscos e Impactos

09

RELATÓRIO DE
SUSTENTABILIDADE
2022

41



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

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

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

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

Atualmente, a seguradora detentora do risco operacional da PCH Braço é a Fairfax Brasil Seguros Corporativos S.A. A vigência é anual. O Valor em Risco Declarado (VRD) chega a R\$ 71.471.342,50, e o Limite Máximo de Indenização (LMI) é



de R\$ 71.471.342,50. A cobertura desta apólice somente se aplica ao local definido abaixo:



PCH RIO DO BRAÇO

Estrada do Santana, s/nº, Zona Rural, Rio Claro/RJ – CEP 27470-970.

Atividade: Geração de energia – PCH

Para garantir a proteção em situações de danos materiais e corporais a terceiros, a empresa possui o Seguro de Responsabilidade Civil Geral, que oferece coberturas contra diversos tipos de prejuízos e danos aos quais está sujeita. Entre os principais, estão os danos materiais, corporais, morais e

estéticos causados a terceiros, decorrentes de um acidente no qual a responsabilidade possa ser atribuída ao segurado. Atualmente, a seguradora detentora desse risco é a Axa Seguros S.A, com vigência anual. O Limite Máximo de Garantia (LMG) é de R\$ 10.000.000,00.

A empresa possui também o Seguro D&O (*Directors & Officers*). Essa modalidade visa a garantir a tranquilidade e proteção para executivos e administradores de empresas, auxiliando na prevenção desses riscos e dando-lhes a cobertura para processos judiciais, administrativos ou arbitrais relacionados a atos de gestão dos executivos. Atualmente, a seguradora detentora desse risco é a AIG Seguros. A vigência é anual; o LMG é de R\$ 25.000.000,00.

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

SEGURANÇA DE DADOS

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

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

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

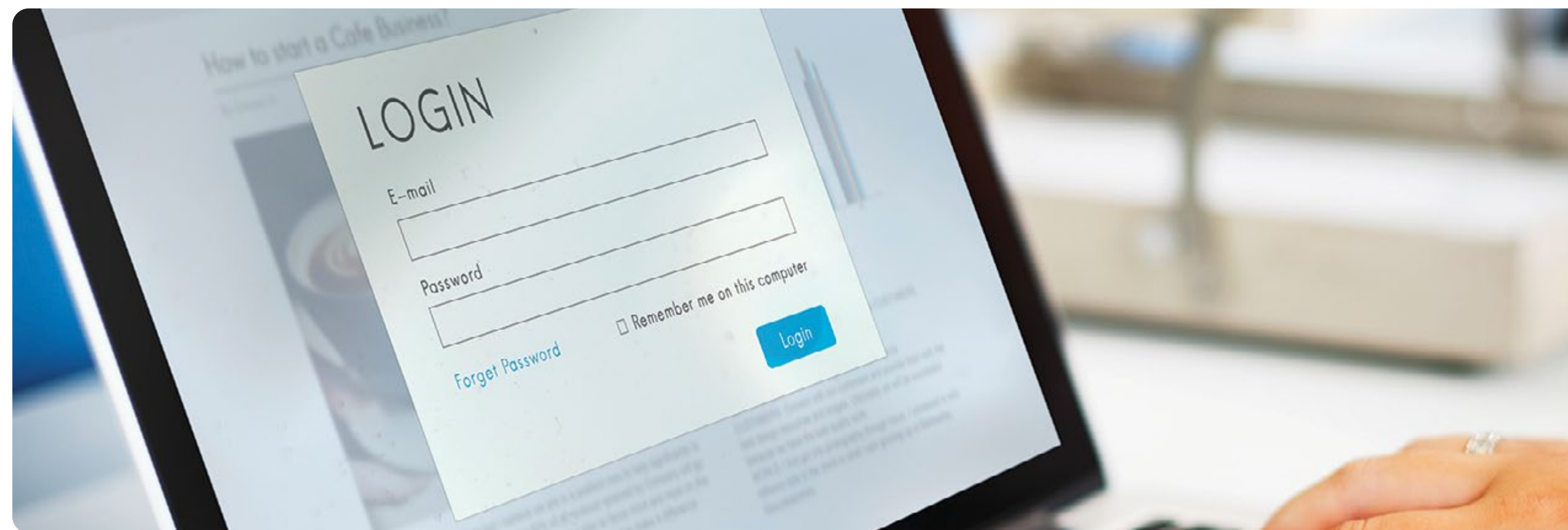
Para 2023, estão previstas as elaborações de documentos referentes aos procedimentos que deverão ser seguidos em casos de incidentes, otimizando a gestão de riscos neste tópico.

LGPD

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

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

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



PRINCIPAIS RISCOS DAS MUDANÇAS CLIMÁTICAS NO NEGÓCIO

Há riscos e oportunidades relacionados a mudanças climáticas com potencial de gerar mudanças substanciais nas operações, receitas ou despesas da PCH Braço. Por isso, a avaliação do cenário climático, hidrológico e energético, bem como o acompanhamento do cenário institucional e novas regulações, visa a antever oportunidades e riscos. Tais pontos são pautas recorrentes na gestão e em reuniões da alta governança.

Dentro das avaliações, são considerados como principais riscos:

- a. Físicos, diante da ocorrência de períodos extremos, com consequências ambientais como a possibilidade de seca e de diminuição de vazão.

MATERIALIDADE

DESTAQUES DE 2022

COMPROMISSOS 2023

A EMPRESA

PRINCIPAIS RESULTADOS

ENGAJAMENTO COM
STAKEHOLDERS

GOVERNANÇA/
ESTRUTURA

ÉTICA E TRANSPARÊNCIA

GESTÃO DE RISCOS
E IMPACTOS

**EMPREGO, CARREIRA,
DIVERSIDADE E EQUIDADE**

COMUNIDADES E
BIODIVERSIDADE

SUMÁRIO GRI



GRI 3-3 405-1 405-2

Emprego, Carreira, Diversidade e Equidade

MATERIALIDADE

DESTAQUES DE 2022

COMPROMISSOS 2023

A EMPRESA

PRINCIPAIS RESULTADOS

ENGAJAMENTO COM
STAKEHOLDERS

GOVERNANÇA/
ESTRUTURA

ÉTICA E TRANSPARÊNCIA

GESTÃO DE RISCOS
E IMPACTOS

**EMPREGO, CARREIRA,
DIVERSIDADE E EQUIDADE**

COMUNIDADES E
BIODIVERSIDADE

SUMÁRIO GRI

Com **sete empregados trabalhando nas operações**, a PCH Braço conta com um quadro de três colaboradores no escritório do Rio de Janeiro, sendo um homem e duas mulheres; e quatro em Rio Claro, todos homens. Do total de empregados do gênero masculino, dois declararam-se brancos e três, pardos. Entre o gênero feminino, todas declararam-se brancas. No geral, 100% ocupam a faixa etária de 30 a 50 anos.

No período, houve a contratação de um novo funcionário homem, para o Rio de Janeiro, bem como o desligamento de um empregado homem em Rio Claro. A taxa de *turnover* ficou em 14,28%. Todas as relações de trabalho **estão em conformidade com a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**, marco legal que estabelece as normas regulatórias para as relações individu-

ais e coletivas de trabalho no Brasil. A carga horária definida é integral (44h semanais) para os cargos administrativos e estipula turnos de 12h de trabalho para 36h de descanso nos casos de plantão operacional.

São utilizadas como padrão de negociações coletivas as mesmas acordadas para as maiores empresas do Grupo, a Tevisa



e a LGSA, localizadas no Espírito Santo. O Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) é realizado com o sindicato dos trabalhadores de energia, Sinergia-ES.

Na liderança maior, a PCH Braço possui um homem pardo na Presidência e um homem branco e uma mulher branca na Diretoria Operacional e na Administrativa.

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

PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

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



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

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

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

| + QUE RESPEITO

Em 2022, o programa + Que Respeito iniciou uma campanha para melhorar o conhecimento sobre os **direitos das mulheres**, trazendo um concurso para engajar os colaboradores na escolha do nome e do *slogan* da mobilização, palestras com especialistas, debates e compartilhamento de informativos por meio de mensagens eletrônicas. Disponibilizou, ainda, para o público em geral, no canal do YouTube, *lives* abertas que atingiram cerca de 250 visualizações.

Também foi alvo de conscientização no período o **Transtorno do Espectro Autista (TEA)**. Com a campanha “Autismo. Compreenda, respeite e acolha”, atrelada ao Abril Azul, foram abordados temas como a importância da intervenção precoce, a experiência de profissionais do Grupo como pais de pessoas com autismo e questões relacionadas ao mercado de trabalho para quem tem TEA, incluindo orientações sobre as adaptações mais significativas que empresas precisam promover para receber profissionais com esse espectro.

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

Para 2023, a meta do Comitê ESG é transformar as campanhas que envolvam diversidade no programa + Que Respeito, que vai reunir **ações e projetos com o objetivo de ampliar a compreensão**, especialmente do público interno, sobre comportamentos abusivos, incluindo aqueles que muitas vezes ficam mascarados de “brincadeiras inocentes”, mas que trazem uma carga de machismo, misoginia, racismo, intolerância religiosa, homofobia e assédio moral,

entre tantos outros temas críticos.

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

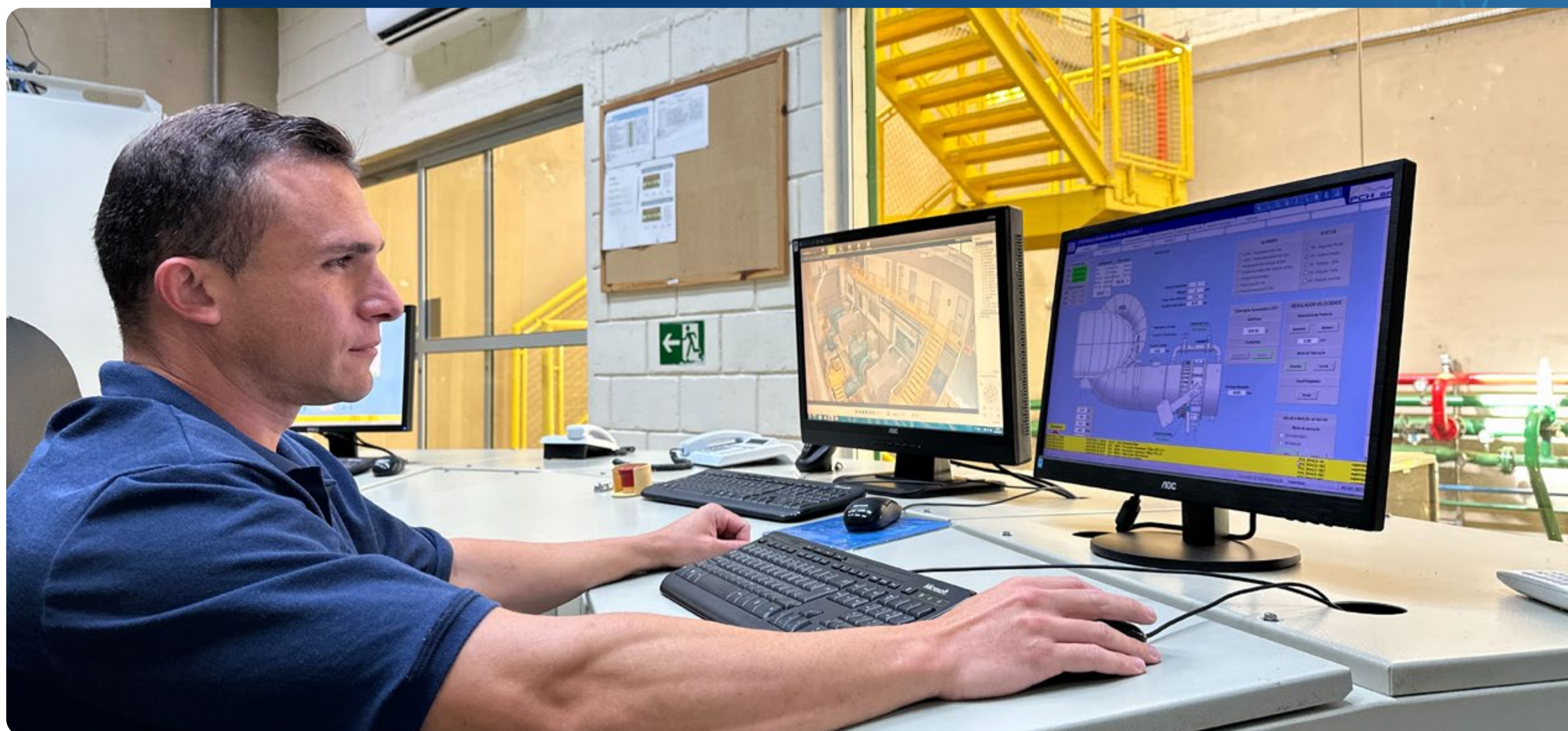


EDUCAÇÃO

Em 2022, foram investidos R\$ 25.069,00 em ações de treinamento e capacitação. Ingressaram no **Programa de Aperfeiçoamento Profissional** seis funcionários, 33% a mais do que o resultado verificado em 2021. Desses colaboradores, cinco são homens (dois ingressos em curso de qualificação e três em curso de aperfeiçoamento) e uma é mulher, que participou de curso de aperfeiçoamento.

INCENTIVO À QUALIFICAÇÃO

	Homem	Mulher	Todos
Programa de Incentivo à Qualificação 2021	2	0	2
Programa de Incentivo à Qualificação 2022	2	0	2
Programa de Treinamento e Desenvolvimento 2021	0	0	0
Programa de Treinamento e Desenvolvimento 2022	3	1	4



Em 2022, os colaboradores ingressaram no Programa de Aperfeiçoamento Profissional, elevando assim o número daqueles que acessaram o Programa de Treinamento e Desenvolvimento.

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

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO E DESENVOLVIMENTO DE CARREIRA

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

MATERIALIDADE

DESTAQUES DE 2022

COMPROMISSOS 2023

A EMPRESA

PRINCIPAIS RESULTADOS

ENGAJAMENTO COM
STAKEHOLDERS

GOVERNANÇA/
ESTRUTURA

ÉTICA E TRANSPARÊNCIA

GESTÃO DE RISCOS
E IMPACTOS

**EMPREGO, CARREIRA,
DIVERSIDADE E EQUIDADE**

COMUNIDADES E
BIODIVERSIDADE

SUMÁRIO GRI

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

QUADRO DE EMPREGADOS COM AVALIAÇÃO 2022

	HOMEM	MULHER
Diretoria	0	0
Gerência Administrativa	0	0
Gerência Operacional	0	0
Pessoal Administrativo	3	2
Pessoal Operacional	4	0
TOTAL	7	2

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

REMUNERAÇÃO

A remuneração obedece a uma política de valores, com base em funções e cargos, compatível com os desafios propostos e com o mercado, visando a atrair e reter profissionais qualificados. Compreende um valor fixo mensal (salário + benefícios, reajustados anualmente) e uma parcela variável, atrelada ao atingimento de metas corporati-

vas da empresa, resultando em Participação nos Lucros ou Resultados (PLR).

A empresa oferece aos colaboradores, em seu menor salário pago, **remuneração 35% maior que o piso sindical** estabelecido em acordo coletivo e garante um plano de carreira com promoções periódicas, conforme Avaliação de Desempenho no cargo, para todos os níveis, com aumento salarial.

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

RETENÇÃO DE TALENTOS E RECRUTAMENTO

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

Com atenção ao clima organizacional e com oferta de trabalho digno, os colaboradores elegeram, por mais um ano,

a PCH Braço como **uma das melhores empresas para se trabalhar**, na pesquisa *Great Place to Work* (GPTW), que é aplicada em mais de 10 mil empresas em mais de 90 países. A nota geral da PCH Braço se manteve em 99 em 2022. Os principais destaques estão descritos nas dimensões abaixo.

PRINCIPAIS DESTAQUES

 CREDIBILIDADE	100
 RESPEITO	100
 IMPARCIALIDADE	99
 ORGULHO	100
 CAMARADAGEM	95

Além disso, 100% dos respondentes disseram que desejam continuar trabalhando na empresa por mais de cinco anos.

SAÚDE E BEM-ESTAR

A saúde e o bem-estar dos colaboradores é um compromisso assumido pela PCH Braço, ratificado pela **adesão ao ODS 3 (Saúde e Bem-Estar)**.

Os benefícios ao trabalhador nessa área vão desde **planos de saúde e odontológico** com cobertura nacional, incluindo todos os dependentes dos empregados, em contrapartida à contribuição de R\$ 1,00 mensal por pessoa, até parcerias

com **academias de ginástica**, e reembolso de 40% das **despesas com medicamentos e vacinas** dos trabalhadores e seus dependentes, exclusivamente, para (i) medicamentos controlados (tarja vermelha ou tarja preta), prescritos em receita médica para tratamento de enfermidades agudas ou crônicas (com receita médica assinada e carimbada), e (ii) vacinas não disponíveis gratuitamente na rede pública de saúde, ou disponíveis na rede pública, porém não aplicáveis ao trabalhador e seus dependentes no Plano de Assistência Médico Hospitalar, por restrições de idade, sexo ou outros.

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

Uma ação interna também trouxe o alerta para o Setembro Amarelo para dentro da empresa, apontando a necessidade de atenção para a saúde mental. Além disso, embora sem obrigação legal de promover a Semana Interna de Preven-

ção de Acidentes de Trabalho (Sipat), foi disponibilizada e incentivada aos colaboradores a participação em palestras *online* sobre saúde mental e depressão, entre outras ações da “Sipat 2022: Mente saudável, corpo seguro”, promovida por outras empresas do Grupo.

A PCH Braço não tem efetivo para compor Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio (Cipa), mas dispõe de enquadramento para que indique um designado para a gestão 2023/24. O treinamento já está em fase de contratação.


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


SEGURANÇA DO TRABALHO


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


Para garantir a **capacitação em saúde e segurança do trabalho**, a empresa dispõe de uma matriz de treinamentos oferecidos aos trabalhadores por função e setor. Anualmente é feita a revisão com o gerente de cada equipe para progra-

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


 Plano de saúde com cobertura nacional.


 Auxílio-medicamento, com reembolso até 40%.


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


 Seguro de vida.


 Auxílio-funeral.

 Plano odontológico.

 Vale-Natal.

 Auxílio-capacitação profissional, com reembolso de 70%.

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

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

MATERIALIDADE

DESTAQUES DE 2022

COMPROMISSOS 2023

A EMPRESA

PRINCIPAIS RESULTADOS

ENGAJAMENTO COM STAKEHOLDERS

GOVERNANÇA/ ESTRUTURA

ÉTICA E TRANSPARÊNCIA

GESTÃO DE RISCOS E IMPACTOS

EMPREGO, CARREIRA, DIVERSIDADE E EQUIDADE

COMUNIDADES E BIODIVERSIDADE

SUMÁRIO GRI

mação dos treinamentos, conforme o vencimento/periodicidade ou por novas demandas.

Para execução dos treinamentos, preferencialmente *in company*, é contratado fornecedor especializado. A capacitação ocorre preferencialmente em horário de expediente, e todos os colaboradores da área designada fazem os treinamentos atribuídos para cada função. A Sipat não é uma obrigação. Quando possível, o acesso *online* à programação do evento é disponibilizado pelas usinas de Linhares Geração e da Tevisa para as demais empresas do Grupo, como a PCH. São aplicados testes no escopo e feito o acompanhamento da aplicação do conteúdo na prática, com monitoramento da equipe de SSMA (Saúde, Segurança e Meio Ambiente).

	HORAS DE TREINAMENTO	TIPO DE TREINAMENTO
2021	48 horas	NR, treinamentos diversos e palestras
2022	252 horas	NR, treinamentos diversos e palestras

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

As práticas de saúde e segurança do trabalho contemplam a identificação e monitoramento das áreas perigosas, com

revisão anual ou bianual dos laudos aplicáveis, incluindo os de insalubridade e de condições ambientais do trabalho (LT-CAT), e utilizam processos baseados em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Previdência (NR 05), Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio (Cipa) e NBR 14280.

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

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

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

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

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

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



GRI 3-3 304 413

Comunidades e Biodiversidade



Nas comunidades locais, os impactos negativos da PCH Braço foram mais intensos **durante o processo de implantação**. Durante a operação, o impacto negativo permanente é o trecho de vazão reduzida no Rio do Braço, considerando que esse trecho está inserido do empreendimento (1.800 metros), não afetando a comunidade local.

Embora tenha causado a vazão reduzida, foi garantida a vazão sanitária estabelecida por Lei. Monitoramentos da ictiofauna (conjunto de peixes de uma região), da qualidade da água e de limnológicos (estudo dos corpos de águas) são feitos semestralmente, conforme determinação do órgão ambiental.

Quanto aos impactos positivos, estes são reais e de longo prazo. A PCH Braço gerou empregos. **Todos os funcionários são da região**. Promoveu estabilidade na rede elétrica e manutenção das estradas de acesso, beneficiando aproximadamente 70 propriedades na comunidade de Santana, no Município de Rio Claro. A operação tem resultados positivos através da compras de materiais, fornecimento de serviços por terceiros e utilização dos serviços locais.

Em relação aos impactos ambientais positivos de longo prazo, foram identificados no programa de Monitoramento de Fauna o retorno das espécies na área do empreendimento e o maior conhecimento da biodiversidade local. Esses impactos estão localizados na região de Mata Atlântica, na divisa entre os estados do Rio de Janeiro e São Paulo, na Área de Proteção Ambiental Alto Rio Pirai.

Como medida potencializadora, o Programa de Educação Ambiental (PEA) pretende trabalhar a informação do monitoramento da qualidade das águas com os proprietários, por meio de um boletim de resultados, sendo esta uma meta para 2023.

<p>Áreas afetadas ou que poderiam ser afetadas pelas atividades da organização</p>	<p>Áreas instaladas ao longo da Estrada de Santana.</p>
<p>Grupos vulneráveis identificados</p>	<p>Não foi realizado um mapeamento de grupos vulneráveis. A estratégia utilizada pela PCH Braço é apoiar o Centro de Referência de Assistência Social (Cras) regional, em projetos voltados a grupos vulneráveis, cursos profissionalizantes e doações humanitárias.</p>



304-1 UNIDADES OPERACIONAIS PRÓPRIAS, ARRENDADAS OU GERIDAS DENTRO OU NAS ADJACÊNCIAS DE ÁREAS DE PROTEÇÃO AMBIENTAL E ÁREAS DE ALTO VALOR DE BIODIVERSIDADE SITUADAS FORA DE ÁREAS DE PROTEÇÃO AMBIENTAL

Localização geográfica	Áreas superficiais e subterrâneas próprias, arrendadas ou geridas pela organização	Posição em relação à área de proteção ambiental	Tipo de operação	Tamanho da unidade operacional (em km ²)	Valor de biodiversidade	Valor de biodiversidade caracterizado pela presença em lista de proteção
	O rio do Braço é um dos componentes da sub-bacia do rio Piraí, que é tributário, pela margem esquerda, do rio Paraíba do Sul, importante curso d'água da região Sudeste do Brasil (Bacia Hidrográfica do Paraíba do Sul). A área do empreendimento próprio (UTM 7479485/578115) situa-se na Serra da Carioca, no reverso da Serra do Mar, entre os municípios de Rio Claro, no estado do Rio de Janeiro, e Bananal, no estado de São Paulo.	A PCH Braço (unidade operacional) está inserida no domínio da Mata Atlântica, com vegetação de floresta ombrófila densa, sendo observados, na região, fragmentos florestais em estágios intermediário e avançado de regeneração (HABTEC, 2004). Trata-se de uma área de alto valor de biodiversidade: Área de Proteção Ambiental Alto Piraí (APA) e Reserva Particular de Patrimônio Natural (RPPN).	Geração de energia elétrica.	0,5718 km ²	Área de Mata Atlântica com a presença de espécies endêmicas, raras e/ou ameaçadas de extinção: 54 espécies de anfíbios, 182 espécies de aves, 50 espécies de mamíferos, 18 de répteis e 10 espécies de peixes.	Espécies ameaçadas de extinção: 2 espécies de anfíbios, 1 espécie de réptil, 18 espécies de mamíferos, 6 espécies de aves e 1 espécie de peixe.

304-3 ÁREAS PROTEGIDAS OU RESTAURADAS

Tamanho/localização das áreas de habitat protegido ou restaurado	A área total da planta operacional corresponde a 57,18 hectare (ha), sendo 30,77 ha de Reserva Legal e 7,31 ha de Área de Preservação Permanente (APP). Do total, 0,57 hectare foram restaurados no Plano de Recuperação de Área Degradada
Status da área de habitat protegida ou restaurada	Em estágio secundário de regeneração.
Normas, metodologias e premissas adotadas	Premissas adotadas foram recomendadas pelo Instituto Brasileiro do Meio Ambiente e dos Recursos Naturais Renováveis (IBAMA), órgão o qual aprovou a restauração conduzida.

O atendimento dos programas ambientais é uma demanda do Licenciamento Ambiental Federal (Ibama), para assegurar a manutenção da qualidade ambiental da região afetada pelo empreendimento, bem como para evitar interferências das diversas etapas da obra na qualidade de vida da população atingida e zelando pelo seu bem-estar.

A empresa atendeu à sua licença de implantação e executou programas de monitoramento da fauna e das águas e realizou o programa de recuperação de áreas, em 2022.

A seguir, são apresentados os programas ambientais adotados que estiveram vigentes em 2022, visando à prevenção, mitigação, compensação e monitoramento dos impactos identificados:

PROGRAMA DE RESGATE E APROVEITAMENTO CIENTÍFICO DA FAUNA SILVESTRE

Na área impactada pelo enchimento do reservatório, foram feitos a remoção e a relocação de espécies da fauna ameaçadas de extinção, o salvamento e a soltura em área próxima e com características semelhantes e o aproveitamento científico de táxons relevantes. As atividades de manejo deste programa têm tido continuidade ao longo da operação do empreendimento.

PROGRAMA DE COMUNICAÇÃO SOCIAL E EDUCAÇÃO AMBIENTAL

O fornecimento das informações sobre o projeto ocorreu por meio de reuniões nas cidades de Rio Claro e Bananal, com a presença de representantes dos órgãos públicos municipais, das ONGs e das comunidades em geral, para divulga-

ção do empreendimento, especialmente no período anterior ao início das obras. Também houve a veiculação em jornais e rádios regionais.

PROGRAMA DE CONTROLE DE PROCESSOS EROSIVOS

O objetivo principal é estabelecer procedimentos de controle erosivo, desde a construção e desmobilização das obras até a atual operação da PCH. A meta é garantir a reintegração das condições das funções naturais de proteção vegetal, preservação dos solos, dos processos produtivos agropecuários e da paisagem, assim como contribuir para o não comprometimento dos recursos hídricos.

PROGRAMA DE MONITORAMENTO DA ICTIOFAUNA

O monitoramento é essencial para acompanhar as alterações decorrentes da implantação do empreendimento e/ou subsidiar as ações voltadas para o manejo desta comunidade de ictiofauna, que apresenta características de Mata Atlântica, com endemismos e riqueza de espécies, uma vez que o sistema do Rio do Braço integra-se ao sistema do Rio Paraíba do Sul.

PLANO AMBIENTAL DE CONSERVAÇÃO E USO DO ENTORNO DE RESERVATÓRIO ARTIFICIAL

A obrigatoriedade deste plano é estabelecida pela Resolução Conama 302/02 (20/03/2002) através da implantação de uma Área de Proteção Permanente (APP), que corresponde à área marginal ao redor do reservatório artificial e suas ilhas, com a função ambiental de preservar os recursos hídricos, a paisagem, a estabilidade geológica, a biodiversidade, o fluxo gênico de fauna e flora e de proteger o solo, além de assegurar o bem-estar das populações humanas (Art. 2o, inciso II).

PROGRAMA DE MONITORAMENTO LIMNOLÓGICO E DE QUALIDADE DA ÁGUA

Com a construção de uma barragem, ocorrem mudanças físicas que afetam as características naturais do fluxo de água do rio e podem causar impacto sobre a qualidade da água, durante o enchimento e a operação. No caso da PCH Braço, esse impacto foi considerado de baixa magnitude e diretamente restrito à região afetada e ao entorno do reservatório.

PROGRAMA DE RECUPERAÇÃO DE ÁREAS DEGRADADAS

O principal objetivo é a proteção dos solos e dos mananciais hídricos contra os processos erosivos e de assoreamento, de modo a garantir a segurança da instalação e operação do empreendimento e das áreas marginais do reservatório, bem como a reintegração paisagística destas áreas.

▶ ALÉM DO HORIZONTE

A PCH Braço foi apoiadora do projeto “Além do Horizonte”, idealizado pelo Centro de Referência de Assistência Social (Cras) de Lídice. O projeto proporciona **cursos profissionalizantes gratuitos**, com formação por meio do Senac/RJ, para que moradores das comunidades locais possam ter novas oportunidades de emprego e renda. Os primeiros cursos ofertados foram de Design de Sobrancelhas, Doces para Festas e Oficina de Ajustes de Costura.

► PENSE FORA DA GAIOLA

O Pense Fora da Gaiola foi criado em 2012 e tem funcionado, desde então, como um projeto que abarca todas as ações voltadas para o **desenvolvimento socioambiental regional**. A iniciativa amplia o conhecimento sobre o meio ambiente, com estímulo à conservação da natureza e ao desenvolvimento econômico nas comunidades do entorno, através do ecoturismo e observação de aves.

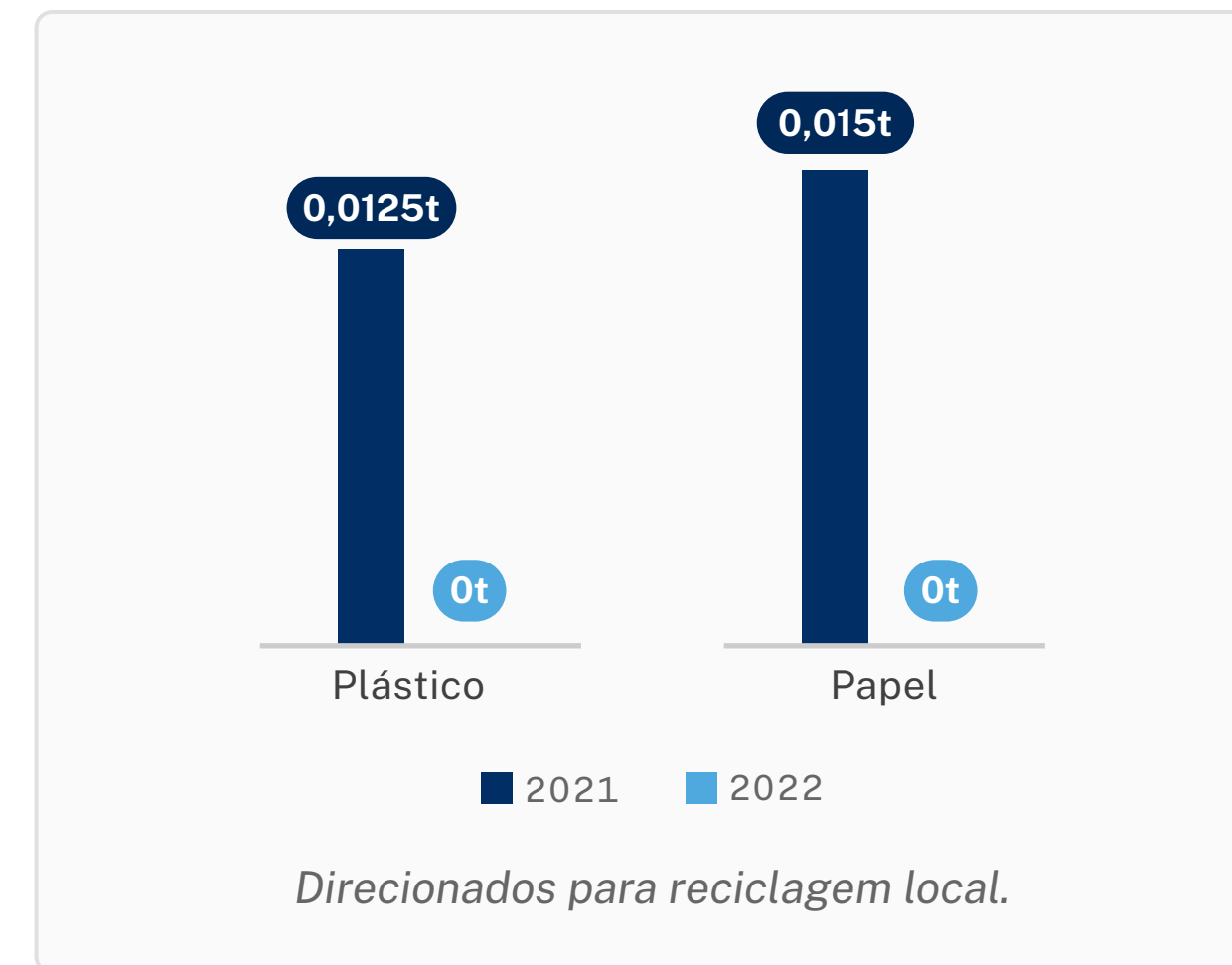


DESPLASTIFIQUE

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

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

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



	2021	2022
Resíduo Sólido Perigoso Classe I:	–	0,426t e 98 unidades lâmpadas
Resíduo Líquido Perigoso Classe I:	–	0,06111t
Resíduos Sólidos Não Perigosos Classe IIA:	–	6,000t
Resíduos Sólidos Não Perigosos Classe IIB:	0,019t	0,360t
Resíduos Classe IIA/IIB:	0,0275t ⁽¹⁾	0,073t ⁽²⁾

¹ Passível de reciclagem. ² Não passível de reciclagem.



MATERIALIDADE

DESTAQUES DE 2022

COMPROMISSOS 2023

A EMPRESA

PRINCIPAIS RESULTADOS

ENGAJAMENTO COM
STAKEHOLDERS

GOVERNANÇA/
ESTRUTURA

ÉTICA E TRANSPARÊNCIA

GESTÃO DE RISCOS
E IMPACTOS

EMPREGO, CARREIRA,
DIVERSIDADE E EQUIDADE

COMUNIDADES E
BIODIVERSIDADE

SUMÁRIO GRI



Sumário GRI

RELATÓRIO DE
SUSTENTABILIDADE
2022

58

12



MATERIALIDADE

DESTAQUES DE 2022

COMPROMISSOS 2023

A EMPRESA

PRINCIPAIS RESULTADOS

ENGAJAMENTO COM
STAKEHOLDERS

GOVERNANÇA/
ESTRUTURA

ÉTICA E TRANSPARÊNCIA

GESTÃO DE RISCOS
E IMPACTOS

EMPREGO, CARREIRA,
DIVERSIDADE E EQUIDADE

COMUNIDADES E
BIODIVERSIDADE

SUMÁRIO GRI

RELATÓRIO DE
SUSTENTABILIDADE
2022

59

DECLARAÇÃO DE USO	A PCH Braço relatou as informações citadas neste sumário de conteúdo da GRI para o período 01/01/2022 a 31/12/2022 com base nas Normas GRI.
PUBLICAÇÃO	Setembro/2023
GRI 1 USADA	GRI 1: Fundamentos 2021

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALI- ZAÇÃO	OMISSÃO		
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO
CONTEÚDOS GERAIS					
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-1 Detalhes da organização	p. 20			(d) A empresa Pequena Central Hidroelétrica Rio Do Braço S/A opera no Brasil.
	2-2 Entidades incluídas no relato de sustentabilidade da organização		x	Não aplicável	O Relatório de Sustentabilidade se refere à Pequena Central Hidroelétrica Rio Do Braço S/A. Os Relatórios Financeiros anuais da entidade também correspondem, exclusivamente, às atividades da PCH, sendo auditados por organização externa e divulgados a credores, acionistas e público em geral. https://pchbraco.com.br/informacoes-financeiras/
	2-3 Período de relato, frequência e ponto de contato	p. 3			O Relatório de Sustentabilidade, assim como o Relatório Financeiro, contempla o período de 01/01/2022 a 31/12/2022.
	2-4 Reformulações de informações		x	Não aplicável	Não houve reformulações
	2-5 Verificação externa		x	Não aplicável	Não houve verificação externa.
	2-6 Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios	p. 20 - 24			
	2-7 Empregados	p. 45 - 47			Dados correspondem à contagem de colaboradores em 31/12/2022. Na PCH, não se fazem presentes empregados sem garantia de horas.



NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALI- ZAÇÃO	OMISSÃO		
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO
	2-8 Trabalhadores que não são empregados		x	Não aplicável	Não há em PCH trabalhadores que não são empregados.
	2-9 Estrutura de governança e sua composição	p. 36-37			
	2-10 Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança	p. 35			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. 35			
	2-12 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos	p. 35			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. 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. O C.A não se envolve diretamente com o engajamento de <i>stakeholders</i> .



NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALI- ZAÇÃO	OMISSÃO		
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO
	2-13 Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	p. 35			<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	p. 3			<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>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 / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALI- ZAÇÃO	OMISSÃO		
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO
	2-16 Comunicação de preocupações cruciais				<p>A comunicação de preocupações críticas ao Conselho de Administração ocorre nas reuniões mensais (encontros presenciais ou videoconferências), assim como através de contato telefônico e correio eletrônico.</p> <p>Não há um processo formal estabelecido que possibilite a mensuração do número total e do nível de criticidade das preocupações comunicadas durante o período do relato.</p> <p>Tendo em vista a proximidade com o mais alto órgão de governança, contudo, o mapeamento de riscos e a mitigação ocorrem com frequência e celeridade.</p>
	2-17 Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança sobre desenvolvimento sustentável		x	Informação indisponível/incompleta	Não há informações para relatar medidas tomadas para desenvolver o conhecimento coletivo, as habilidades e a experiência do mais alto órgão de governança sobre desenvolvimento sustentável.
	2-18 Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança		x	Restrições de confidencialidade	
	2-19 Políticas de remuneração	p. 56			A remuneração da Diretoria Executiva é fixa e reajustada anualmente de acordo com o IPCA, incluindo, ainda, retirada de pró-labore, conforme deliberação aprovada em reunião do Conselho de Administração.



NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALI- ZAÇÃO	OMISSÃO		
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO
	2-20 Processo para determinação da remuneração	-			A PCH estabelece uma gestão de plano de cargos e salários, que define as atribuições/responsabilidades e o valor relativo a cada cargo. A estrutura salarial se estabelece de forma a se adequar às necessidades da empresa, contando, ainda, com o apoio de uma consultoria externa especializada.
	2-21 Proporção da remuneração total anual		x	Restrições de confidencialidade	
	2-22 Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável	p. 4-5			
	2-23 Compromissos de política	p. 23-24; 40-41			<p>A PCH 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: https://pchbraco.com.br/etica</p>

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALI- ZAÇÃO	OMISSÃO		
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO
	2-24 Incorporação de compromissos de política	p. 38 - 39			<p>A liderança é responsável por estabelecer a visão, missão e estratégia global para cumprir os compromissos. A Gerência e Coordenação têm o dever de incorporar os compromissos nas operações diárias e garantir a conformidade em suas respectivas áreas.</p> <p>No processo de contratação, todos os colaboradores da PCH são treinados em relação ao Código de Ética e Conduta, sendo também avaliado o grau de retenção do conhecimento adquirido.</p> <p>O compromisso dos parceiros de negócio se estabelece de forma contratual (comprometimento com os mesmos controles e combates assumidos pela Companhia).</p>
	2-25 Processos para reparar impactos negativos	-			<p>Não há relato de outros processos de reparação que não sejam mecanismos de queixas.</p> <p>A PCH, a partir da Licença Ambiental, assume o compromisso de mitigar, remediar e cooperar em qualquer situação referente aos seus impactos reais e potenciais identificados nos estudos ambientais.</p>
	2-26 Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações		x	Informação indisponível/incompleta	
	2-27 Conformidade com leis e regulamentos		x	Não aplicável	Não houve, no período relatado, qualquer desconformidade com leis ou regulamentos aplicáveis à Companhia, bem como ocorrência de multas ou autuações de outras naturezas.
	2-28 Participação em associações	p. 32			



NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALI- ZAÇÃO	OMISSÃO		
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO
	2-29 Abordagem para engajamento de <i>stakeholders</i>	p. 31-34			
	2-30 Acordos de negociação coletiva	p. 56			Todos os funcionários da Companhia são cobertos por acordo coletivo de trabalho.
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-1 Processo de definição de temas materiais	p. 7-9			
	3-2 Lista de temas materiais	p. 10			Os temas priorizados são: Combate à corrupção; Tributos; Emprego; Diversidade e igualdade de oportunidades; Capacitação e educação; Desempenho econômico; Impactos econômicos indiretos; Comunidades locais; Biodiversidade.
	3-3 Gestão dos temas materiais	p. 11-13			
GRI 201: Desempenho Econômico	201-1 Valor econômico direto gerado e distribuído	p. 27-29			
	201-2 Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades decorrentes de mudanças climáticas		x	Informação indisponível/incompleta	

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALI- ZAÇÃO	OMISSÃO		
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO
	201-3 Obrigações do plano de benefício definido e outros planos de aposentadoria		x	Não aplicável	
	201-4 Apoio financeiro recebido do governo		x	Não aplicável	
GRI 203: Impactos Econômicos Indiretos	203-1 Investimentos em infraestrutura e apoio a serviços	p. 29			Em 2022, investimentos em infraestrutura e apoio a serviços no valor de R\$40.000,00 foram realizados nos programas de comunicação social e educação ambiental.
	203-2 Impactos econômicos indiretos significativos		x	Informação indisponível/incompleta	
GRI 205: Combate à Corrupção	205-1 Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção		x	Não aplicável	Não foram realizadas, durante o período de relato, avaliações direcionadas à identificação de riscos de corrupção.
	205-2 Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	p. 37 - 39			Todos os colaboradores da Povoação, incluindo Diretoria Executiva, foram comunicados e treinados sobre políticas e procedimentos anticorrupção dispostos no Código de Conduta (100% do quadro de colaboradores, em todas as localidades da Companhia).



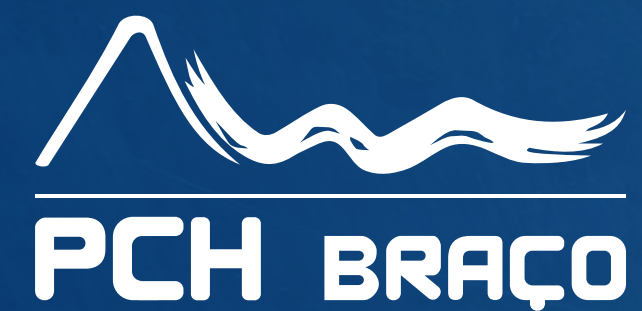
NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALI- ZAÇÃO	OMISSÃO		
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO
	205-3 Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas		x	Não aplicável	Não houve, no período relatado, casos confirmados de corrupção na Companhia, nem nos parceiros de negócio. Também não se fizeram presentes processos judiciais ou investigações de qualquer natureza.
GRI 401: Emprego	401-1 Novas contratações e rotatividade de empregados	p. 45			Uma contratação aconteceu em 2022. A taxa de <i>turnover</i> ficou em 14,28%.
	401-2 Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial	p. 50			
	401-3 Licença maternidade/ paternidade	p. 50			Não houve solicitações de licença-maternidade nem de licença-paternidade no período.
GRI 404: Capacitação e Educação	404-1 Média de horas de capacitação por ano, por empregado		x	Informação indisponível/ incompleta	Não há dados de média de horas.



NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALI- ZAÇÃO	OMISSÃO		
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO
	404-2 Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para transição de carreira	p. 48 -49	x	Informação indisponível/incompleta	Não há programas de assistência para transição de carreira.
	404-3 Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira	p. 48 -49			O dado está apresentado em formato número inteiro, por categoria funcional.
GRI 405: Diversidade e Igualdade de Oportunidades	405-1 Diversidade em órgãos de governança e empregados		x	Informação indisponível/incompleta	Não há na organização um mapeamento de outros indicadores de diversidade. Em 2022, a composição foi mantida com Rodrigo Santos Coutinho Alves (Presidente) e Igor Vitalino Mendonça, dois executivos do Banco BTG Pactual, e com Marcelo Oliveira, Diretor-Presidente da Povoação Energia S.A.
	405-2 Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens		x	Informação indisponível/incompleta	



NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALI- ZAÇÃO	OMISSÃO		
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO
GRI 413: Comunidades Locais	413-1 Operações com engajamento, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local	p. 53	x	Informação indisponível/incompleta	Pequena Central Hidroelétrica Rio do Braço - 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.
	413-2 Operações com impactos negativos significativos reais ou potenciais nas comunidades locais	p. 53	x	Informação indisponível/incompleta	Não há mapeamento de vulnerabilidade das comunidades locais.



► FICHA TÉCNICA

COORDENAÇÃO GERAL E RESPONSÁVEL TÉCNICO:

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

Osvaldo Santos (*Analista de Comunicação*)

APOIO TÉCNICO:

Gerências PCH Braço

FOTOS:

Acervo PCH Braço e bancos de imagens

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

KICk Group

JORNALISTA RESPONSÁVEL:

Dani Klein (*DRT: 1507 ES*)

CONSULTORIA ESG:

Mariana Klein