Relatório de Sustentabilidade

ANO-BASE 2024

PCH BRAÇO

Apresentação

04 Sobre o relatório
05 Materialidade
06 Mensagem do CEO
07 Comitê ESG 24/25

Destaques de 2024

Compromissos

11 Ambiental
12 Social
13 Governança

A empresa

16 Sobre a PCH Braço
19 Disponibilidade
20 Outras empresas do grupo
21 No que acreditamos
22 Pilares estratégicos

Principais resultados

24 Desempenho econômico

Governança

27 Estrutura organizacional
29 Compromissos de política
30 Gestão de riscos operacionais
33 Ética, *compliance* e governança
35 Associações
35 Tributos

Pessoas

38 Time
42 Desenvolvimento e capacitação
45 Saúde e bem-estar
47 Plano de cargos e salários
48 Clima organizacional
49 Porque todos merecem +Que Respeito
50 Parceiros

Comunidades

58 Impactos nas comunidades
59 Tabela de engajamento

Meio Ambiente

62 Biodiversidade
64 Desplastifique – Não descarte esta ideia

Retificações

Anexos

Sumário GRI

Apresentação

Sobre o **relatório**

GRI 2-1 • 2-2 • 2-3 • 2-4 • 2-5

Apresentamos o **Relatório de Sustentabilidade 2024 da Pequena Central Hidroelétrica Rio do Braço (PCH Braço)**, o quarto relatório de sustentabilidade anual da empresa, publicado em agosto de 2025. Ao longo do documento, a empresa será referida como “Companhia”.

Este relatório foi elaborado de acordo com as Normas Global Reporting Initiative (GRI 2021), refletindo os principais impactos ambientais, sociais, econômicos e de governança da Companhia no período de **1º de janeiro a 31 de dezembro de 2024**. A estrutura do documento segue os princípios da GRI, com foco nos temas materiais priorizados em diálogo com *stakeholders*.

Todos os dados econômico-financeiros apresentados neste relatório seguem a abordagem societária, com base nas demonstrações financeiras auditadas pela Deloitte, elaboradas conforme as normas internacionais de contabilidade (*International Financial Reporting Standards*–IFRS) e os pronunciamentos do Comitê de Pronunciamentos Contábeis (CPC).

Em 2024, **reforçamos nossa estrutura de governança** com o fortalecimento do Comitê ESG e a criação do Comitê de Risco, a ser regulamentado em 2025, consolidando a integração de aspectos socioambientais e a antecipação de riscos estratégicos e socioambientais na estratégia.

A Materialidade da organização, revisada em 2023 e revalidada para 2024, está refletida neste relatório com oito temas materiais priorizados. Os indicadores foram coletados junto às diversas áreas da organização, comparados com períodos anteriores e apresentados ao longo deste relatório de maneira textual, complementados por infográficos e tabelas.

Esta edição foi elaborada pela KICk Group, empresa especializada em relatórios de sustentabilidade, tendo sido revisado e aprovado pelo Comitê de ESG da Companhia, liderado pela diretora Rosane Marques. O Comitê analisou o relatório conforme a competência específica de cada membro, verificando que **o conteúdo está adequado à estratégia de desenvolvimento sustentável e responsabilidade social da organização**.

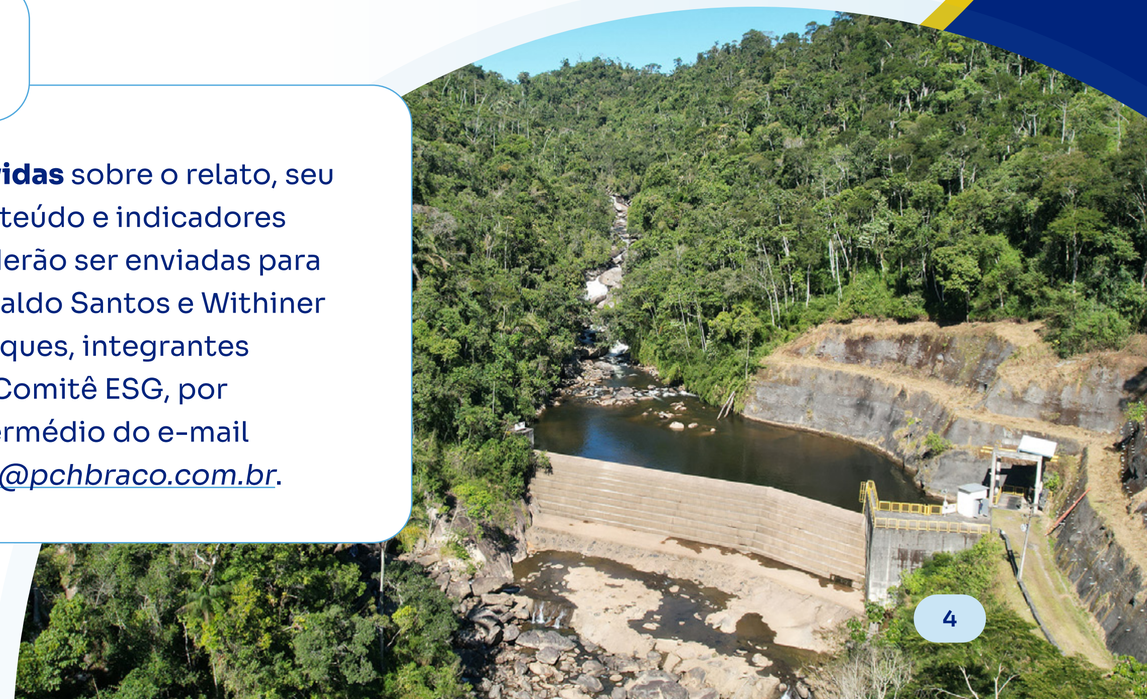
A Diretoria Executiva representou o mais alto nível hierárquico envolvido no processo de relato (revisão e aprovação). Não houve verificação externa do relato.

A edição anterior do Relatório de Sustentabilidade foi publicada em setembro de 2024.

Observações:

- *O relatório retifica as informações de dados financeiros societários em comparação aos relatórios anteriores ao final do documento, quando aplicável.*
- *Notas de rodapé podem indicar e justificar pequenas variações nas informações referentes a 2023.*
- *A PCH Braço está dispensada da elaboração do Relatório de Sustentabilidade Anual (RSA), conforme previsto pela ANEEL, por enquadrar-se na condição aplicável a empreendimentos de geração hídrica com potência instalada igual ou inferior a 30 MW.*

Dúvidas sobre o relato, seu conteúdo e indicadores poderão ser enviadas para Osvaldo Santos e Withiner Marques, integrantes do Comitê ESG, por intermédio do e-mail *esg@pchbraco.com.br*.



Materialidade

A Materialidade da Pequena Central Hidroelétrica Rio do Braço (PCH Braço) foi revisada em 2023, seguindo as diretrizes da **GRI 3: Material Topics 2021**, e revalidada para o ciclo de 2024 pelo Comitê ESG e pela Diretoria da Companhia.

Os temas materiais priorizados – Combate à corrupção; Tributos; Emprego; Diversidade e igualdade de oportunidades; Capacitação e educação; Desempenho econômico; impactos econômicos indiretos; Comunidades locais; e Biodiversidade – refletem os impactos mais significativos da organização e as expectativas de nossos *stakeholders*.

Esses temas, que abrangem impactos econômicos, sociais e ambientais relevantes, foram definidos com base nas diretrizes da GRI 3: 2021 e refletem a escuta de *stakeholders* e as **prioridades estratégicas da Companhia**. Sempre que pertinente, a abordagem incorpora elementos técnicos do setor elétrico para contextualizar os impactos, sem prejuízo à coerência com os padrões internacionais de sustentabilidade corporativa.

A integração desses temas com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) está apresentada neste infográfico.

Mensagem do **CEO**

Um novo ciclo de crescimento e compromisso com a sustentabilidade empresarial

O ano de 2024 marca o início de uma nova fase para o grupo, motivada por mudanças estratégicas que visam a fortalecer a presença de nossos acionistas no setor de energia elétrica. Esse movimento reafirma nosso **compromisso com a infraestrutura energética do país**, garantindo um escoamento eficiente da energia e contribuindo para um sistema mais seguro e confiável.

Nesse cenário dinâmico e em constante transformação, **o grupo passa a focar o segmento de transmissão de energia**, um ativo essencial para o setor elétrico brasileiro, reconhecido pela excelência em segurança operacional, regulação e governança. Nosso modelo de gestão não apenas fortalece nossa atuação, mas também se torna referência para as novas transmissoras que passam a integrar nosso portfólio, consolidando uma trajetória marcada por inovação e solidez.

Como parte dessa estratégia de expansão, incorporamos em 2024 a Grande Sertão Transmissora de Energia, responsável pela construção das linhas de transmissão dos Lotes 4, 6 e 14 – vencedoras do 1º Leilão de Transmissão de Energia Elétrica de 2024, realizado pela Aneel. Essa aquisição amplia nossa atuação no setor, fortalecendo nossa visão de crescimento sustentável e reforçando nossa **contribuição para a confiabilidade do Sistema Interligado Nacional**.

No mesmo ano, as termelétricas Tevisa, Linhares Geração e Povoação Energia saíram da gestão direta de nosso grupo e passaram a integrar os ativos da Eneva, também sob gestão do BTG Pactual. Mesmo diante dessa transição, **seguimos firmes em nosso compromisso com a agenda ESG**, avançando em governança, aprimorando indicadores ambientais e sociais, ampliando a transparência dos relatórios e consolidando nossa adesão a padrões globais de sustentabilidade.

Este novo ciclo reafirma nossa dedicação a um **modelo de negócios inovador e voltado para o futuro**. Seguimos transformando desafios em oportunidades, impulsionando eficiência operacional, governança responsável e um compromisso inegociável com a sustentabilidade e o impacto positivo nas comunidades e no meio ambiente.

Marcelo Oliveira
CEO

Comitê **ESG** 24/25

Somando energia

A reformulação do Comitê ESG acompanha a transformação da Companhia e sua estratégia de longo prazo. A decisão de concentrar esforços no setor de transmissão de energia e na geração renovável fortalece um modelo de negócios pautado pela previsibilidade e pelo impacto positivo. A governança reflete essa evolução, e 2024 foi um ano para trabalhar novas estruturas que **ampliam a transparência e práticas sustentáveis** integradas à tomada de decisões.

Integrar o setor Financeiro ao Comitê ESG foi um exemplo significativo do compromisso com uma agenda que transcende a operação e se materializa na estrutura de governança. A meta é aprimorar o monitoramento de riscos e oportunidades, permitindo que os impactos ambientais e sociais sejam gerenciados de maneira mais eficaz sob a ótica da dupla materialidade. Isso porque, para nós, **sustentabilidade e desempenho financeiro terão de caminhar sempre juntos**, por serem dimensões que se influenciam e precisam ser analisadas de forma estruturada.

Na mesma lógica, outra ação relevante foi a criação do Comitê de Risco para ampliar a capacidade de antecipação e desafios que enfrentaremos na implantação dos novos projetos, um elemento-chave na redução do custo de capital. A Companhia avança para um modelo de governança mais sólido, que **incorpora variáveis socioambientais ao planejamento estratégico**, sem perder de vista a necessidade de eficiência operacional e segurança nos negócios. Nessa interseção entre ESG e gestão de riscos, orquestraremos um fluxo mais consistente na identificação de tendências e na adaptação a novas exigências do setor elétrico.

Nosso objetivo a longo prazo é **fortalecer a relação entre sustentabilidade e cadeia de valor**, conhecendo cada vez mais o nosso fornecedor. O propósito é que a Companhia estabeleça padrões ainda mais rigorosos e tenha ainda mais controle sobre os impactos indiretos de suas operações. Além disso, acreditamos que o fortalecimento dessa estrutura garantirá um olhar mais estratégico sobre o consumo corporativo, reduzindo desperdícios e aprimorando processos.

Na foto: **Rosane Marques** *(Diretora Financeira, Administrativa e de Comunicação)*, **Fernanda Reis** *(Gerente Jurídica)*, **Hugo Santos** *(Gerente de RH)*, **Bianca Teixeira** *(Gerente Contábil, Fiscal e de Contratos)*, **Rafael Pontes** *(Gerente de Meio Ambiente)* e **Osvaldo Santos** *(Analista de Comunicação)*. Também integram o comitê: **Wallen Pinto** *(Gerente de Saúde e Segurança)* e **Withiner Marques** *(Analista de Comunicação)*.

Sustentabilidade, governança e planejamento financeiro são parte de um mesmo sistema e da nossa construção de um modelo de negócios que combina eficiência, responsabilidade e visão de longo prazo.

Seguimos com muita energia!

Destaques de 2024

Criação oficial da **RPPN** contígua à usina.

Ambiental

Realização de visita institucional na **Trilha da Biodiversidade**.

Ambiental

Eleição de **novos membros** do Comitê de Ética, de LGPD e a criação de outros comitês.

Governança

Impressão e lançamento da **Caderneta** do Programa Pequeno Guarda-Parque (1.000 unidades).

Ambiental

Integração dos programas “Pequeno Guarda-Parque” e “Pense Fora da Gaiola”.

Ambiental

Criação da campanha “**Energia Financeira**”.

Social

R$ 72 mil investidos na **produção** e no **lançamento** da caderneta.

Ambiental

Atualização do **Código de Ética e Conduta**.

Governança

Fortalecimento dos programas de **Responsabilidade Social**, ampliando sua atuação junto às comunidades.

Social

Aquisição de **armadilha fotográfica** para monitoramento contínuo da fauna.

Ambiental

Implementação do **formulário** *Know Your Supplier* (KYS) e realização de **live** sobre *cyber* ataques.

Governança

Compromissos

Ambiental

DESCRIÇÃO	META	ANO	STATUS
Pequeno Guarda Parque	Visita inaugural	2024	Realizado
Prática da meliponicultura	Executar fase de expansão do projeto	2024	A iniciar
Viveiro Educador	Distribuição de 800 mudas de plantas nativas da região*	2026	A iniciar

** A meta não foi cumprida integralmente devido a limitações operacionais. A empresa está readequando o cronograma para garantir sua execução nos próximos ciclos, mantendo o compromisso com a conservação ambiental.*

Social

DESCRIÇÃO	META	ANO	STATUS
Responsabilidade Social	Executar ações dos programas institucionais nas comunidades locais	2024	Concluído
Mapeamento de *Stakeholders*	Revisão e atualização	2026	Não iniciada
Educação, cultura e esporte	Executar ações voltadas para educação, cultura e esporte	2024	Concluído
Desenvolver e Crescer	Manter programa de forma continuada nos próximos anos	Anual	Em andamento
Politica de Apoio e Patrocínio	Formalizar a Política	2024/2025	Em andamento
Desplastifique	Mantê-la contínua nos proximos anos	Anual	Em andamento
Ações internas de impacto social	Desenvolver, estruturar e implementar práticas de saúde e educação	Anual	Em andamento
Transparência	Implementação da Política de Cargos em Salário	2026	Não iniciada

Governança

DESCRIÇÃO	META	ANO	STATUS
LGPD	Revisão e atualização das Políticas relacionadas a LGPD	2024	Não iniciada
	Promover a Reciclagem de treinamento	2024	Concluída
	Contratação de um profissional *Data Protection Officer* (DPO)	Anual	Concluída
Código de Ética e Conduta	Revisão e atualização	2024	Concluída
	Reciclagem de treinamento	2025	Programada
Regimento interno do Comitê de Ética	Criação, elaboração e divulgação de Regimento Interno	2024	Concluída
Política de Gestão de Contratação de Fornecedores	Elaboração e implementação	2025	Não iniciada
	Verificação da Lista de Irregularidades MTE	2025	Iniciada
	Implementação do KYS	Anual	Concluído

DESCRIÇÃO	META	ANO	STATUS
Canal de Denúncias	Divulgação e reporte dos dados das denúncias recebidas no ano.	2024	Iniciada
Redução de consumo dos recursos naturais	Adoção de assinatura eletrônica para todos os contratos para a Redução de papel	2026	Não contabilizado
	Zerar os contratos físicos	2026	Iniciada
	Reportar a quantidade de contratos eletrônicos assinados durante o ano	2026	A iniciar
Capacitação da Alta Governança	Capacitação Anual da Diretoria em boas práticas de governança corporativa	Anual	Concluída
	Capacitação Anual da Diretoria em ESG	Anual	Não realizado

A empresa

GRI 2-1 • 2-6

Sobre a **PCH Braço**

A Pequena Central Hidrelétrica Rio do Braço S.A. (PCH Braço) é uma **geradora de energia elétrica a partir de fonte hidráulica renovável**, localizada no limite dos municípios de Rio Claro (RJ) e Bananal (SP). Com potência instalada de 11,6 megawatts (MW), a usina opera no regime de fio d'água e utiliza duas turbinas hidráulicas tipo Francis, de eixo horizontal.

A operação comercial teve início em 2011. Desde então, **a PCH Braço contribui para a segurança energética do país**, alinhando-se à política nacional de ampliação de fontes limpas na matriz elétrica e à meta de redução do impacto ambiental da geração de energia.

Em 2024, a usina gerou 49.847,58 megawatts-hora (MWh), resultado inferior ao registrado no ano anterior (60.061 MWh). A queda se deve à crise hídrica na região, que impactou diretamente a disponibilidade hídrica do Rio do Braço ao longo do ano, reduzindo a capacidade de geração da usina.

A energia é entregue ao sistema regional de distribuição na tensão de 25 kV, por meio de uma linha de uso restrito com oito quilômetros de extensão, interligada à "Linha Metalúrgica" da Light, concessionária conectada à subestação de Rio Claro.

A capacidade instalada de 11,6 MW **permite o abastecimento de aproximadamente 55 mil residências**, considerando o consumo

Presença GRI 302-1 ▪ 302-5

Escritório Matriz

CNPJ 09.024.809/0001-28

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

Filial Rio Claro

CNPJ 09.024.809/0002-09

Usina: Estrada Municipal Santana, s/nº, Zona Rural, Santana, Lídice, Rio Claro (RJ), CEP: 27.475-000.

médio nacional de 152 kWh/mês. A produção da usina é medida em energia gerada por tempo, utilizando as unidades kWh e MWh.

A operação da PCH Braço é **regulamentada** pela Agência Nacional de Energia Elétrica (Aneel) e **supervisionada** pelo Operador Nacional do Sistema Elétrico (ONS), integrando o Sistema Interligado Nacional (SIN).

Infraestrutura do Sistema

O sistema da PCH Braço é composto por:

- **Barragem e túnel de adução**
- **Casa de força com duas turbinas tipo Francis**
- **Canal de fuga**
- **Linha de distribuição de 25 kV com 8 km de extensão**

Essas estruturas permitem o aproveitamento eficiente do potencial hidráulico do Rio do Braço, com baixa intervenção ambiental e alta confiabilidade operacional.

Área do Empreendimento

A implantação da usina abrange estruturas permanentes e operação regular. As instalações ocupam terrenos próprios e faixas técnicas com acesso autorizado, conforme exigências legais e ambientais, **assegurando a segurança operacional e a preservação do entorno**.

Geração de energia (MWh)

Horas de operação

Veja o caminho da **energia gerada** pela PCH Braço

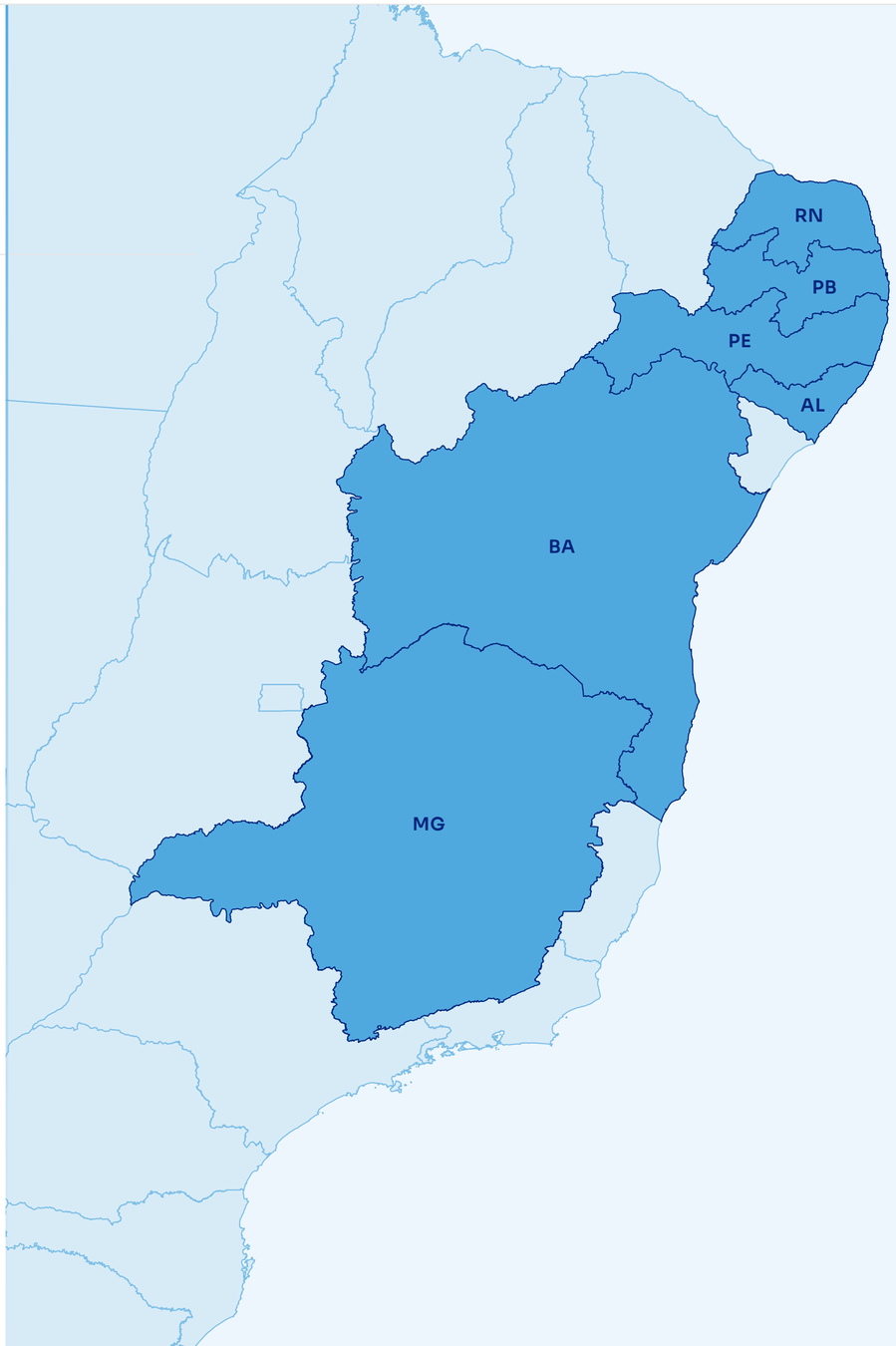
Disponibilidade

INDICADOR	2022	2023	2024	OBSERVAÇÕES 2024
Fator de carga (MWh gerado)	48.130	66.335	49.848	O resultado abaixo do indicador de 2023 deve-se à crise hídrica na região, que impactou diretamente a geração.
Eficiência média da geração	46,46%	65,28%	49,00%	O resultado reflete o impacto da baixa vazão dos rios, decorrente do baixo volume de chuvas em 2024.
Fator de disponibilidade	98,80%	96,52%	97,96%	Resultado atribuído ao bom planejamento da manutenção e ao cumprimento dos prazos, mantendo a qualidade da operação.
Interrupções programadas para manutenção preventiva	1,11%	3,07%	1,30%	O indicador permaneceu dentro da média, evidenciando que o planejamento e o cumprimento do plano de manutenção preventiva está na proporção esperada.
Interrupções forçadas	0,09%	0,41%	0,73%	O resultado permaneceu dentro da média dos anos anteriores. Houve falha pontual em dezembro, que exigiu substituição de equipamento e ajustes operacionais. As ações corretivas foram implementadas de forma eficaz.
Horas em operação	8.621	8.573	8.581	Planejamento estratégico permitiu manutenções no período de baixa vazão, otimizando o desempenho operacional.

Outras empresas do **grupo** GRI 2-6

A PCH Braço faz parte de um **grupo de cinco empresas** que compartilham a mesma gestão. Atualmente, a companhia compõe os ativos do BTG Pactual Infraestrutura Dividendos Fundo de Investimento em Participações em Infraestrutura (BDIV 11), um fundo especializado em infraestrutura gerido pela BTG Pactual Gestora de Recursos Ltda.

A alta governança traz uma **equipe experiente e qualificada**, fornecendo suporte estratégico e expertise para otimizar o desempenho da Companhia.



Grande Sertão

- **Localização**: Fase de licenciamento, com projeto aprovado para atuar em múltiplos estados.
- **Extensão do projeto**: Aproximadamente 1.933 km de linhas de transmissão, divididas em três segmentos:

GS I:	GS II:	GS III:
373 km (RN, PB, PE e AL)	934 km (BA e MG)	626 km (BA)

- **Estrutura**: Previsão de instalação de mais de 3.700 torres, atravessando aproximadamente 98 municípios.

Tropicália Transmissora de Energia S.A.

- **Concessão:** Leilão nº 13/2015 – Aneel – 2ª Etapa
- **Extensão:** 245 km
- **Estado:** Bahia (17 municípios)
- **Status:** Em operação desde janeiro de 2021
- **Papel:** Responsável pelo escoamento da energia eólica do Nordeste para o Sudeste.

No que **acreditamos**

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

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

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

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

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

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

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

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

Pilares **estratégicos**

Governança corporativa

- Garantir uma gestão equilibrada entre aspectos econômicos, sociais e ambientais.
- Promover o estreitamento dos laços entre a Companhia e suas partes interessadas.
- Contribuir para o desenvolvimento sustentável.

Eficiência energética operacional

- Aprimorar a eficiência por meio do combate às perdas nas operações.
- Garantir a segurança das infraestruturas.
- Realizar manutenções e melhorias periódicas nas instalações.

Saúde e segurança

- Promover a saúde e a segurança de colaboradores, terceiros e comunidades.
- Avaliar potenciais riscos da operação.
- Adotar medidas para a prevenção de acidentes.

Ética e integridade empresarial

- Promover a ética e a transparência na gestão empresarial.
- Garantir conformidade com a legislação.
- Aprimorar mecanismos de combate à corrupção e práticas anticompetitivas.

Mudanças climáticas e gestão de emissões

- Desenvolver estratégias para reduzir os efeitos do aquecimento global.

Engajamento com as comunidades

- Promover o respeito à comunidade.
- Implementar iniciativas de desenvolvimento local.
- Priorizar a contratação de funcionários e prestadores de serviço regionais.
- Fortalecer parcerias para o desenvolvimento comunitário.

Gestão de pessoas

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

Principais resultados

Desempenho **econômico**

GRI 3-3 • 201-1

A PCH Braço manteve um **desempenho econômico consistente**, reforçando a solidez de seu modelo de negócios e a sustentabilidade de longo prazo da operação. A receita líquida alcançou R$ 25,21 milhões, representando um crescimento de 18,41% em relação ao exercício anterior, com R$ 21,29 milhões. Esse resultado reflete ganhos de eficiência e estabilidade nas operações, mesmo diante da queda na geração de energia em função da crise hídrica registrada na região.

O Ebitda no período foi de R$ 16,40 milhões, com alta de 13,31% sobre os R$ 14,47 milhões obtidos em 2023, sinalizando o bom desempenho operacional mesmo em cenários climáticos adversos. O lucro líquido também evoluiu positivamente, passando de R$ 9,65 milhões em 2023 para R$ 12,14 milhões em 2024, um avanço de 25,82%.

Outro destaque foi a expressiva redução do endividamento total, que caiu de R$ 10,64 milhões em 2023 para R$ 5,09 milhões em 2024, representando uma queda de 52,15%. Como reflexo, a relação entre dívida e patrimônio líquido atingiu 0,09 em 2024, o menor nível da série histórica, consolidando uma estrutura de capital mais leve.

Esses indicadores apontam a **maturidade financeira** da companhia e a **capacidade de manter resultados positivos**, mesmo diante de oscilações externas, e o compromisso com uma gestão econômica eficiente e responsável.

VALOR ECONÔMICO DIRETO GERADO E DISTRIBUÍDO SOCIETÁRIO (R$ MILHÕES)

INDICADOR	2021	2022	2023	2024
Valor econômico direto gerado: receitas	19,41	20,46	22,15	26,16
Valor econômico distribuído: custos operacionais e despesas	2,07	5,92	5,06	6,69
Valor econômico distribuído: investimentos	7,28	0,47	3,27	1,05
Valor econômico distribuído: salários e benefícios de empregados	1,03	1,34	1,57	1,87
Valor econômico distribuído: provedores de capital próprio	4,93	4,92	2,83	5,82
Valor econômico distribuído: provedores de capital terceiros	4,10	2,68	3,04	4,84
Valor econômico distribuído: ao governo (por país)	1,55	1,89	1,96	2,27
Valor econômico distribuído: investimentos na comunidade	-	0,05	0,10	0,07
Valor econômico retido: "valor econômico direto gerado" menos "valor econômico distribuído"	(1,54)	3,19	4,33	3,54

Destaques Societários de 2024

R$ 25,21 milhões em **receita líquida**

Redução de 52,15% no endividamento total

Dívida/PL de 0,09 – **menor índice** da série histórica

Governança

GRI 2-9 ▪ 2-11 ▪ 2-12

As operações na integridade e na eficácia alinham-se aos princípios de **conduta ética, transparência e conformidade legal**. Sua estrutura organizacional é concebida para fortalecer esses valores em todas as instâncias, assegurando a aplicação contínua das práticas de governança como suporte à estratégia de longo prazo. Para apoiar a tomada de decisão, a Companhia mantém comitês especializados.

Estrutura organizacional

GRI 2-9 ▪ 2-10 ▪ 2-11

O acionista é o BTG Pactual Infraestrutura Dividendos Fundo de Investimento em Participações em Infraestrutura (BDIV 11), gerido pela BTG Pactual Gestora de Recursos Ltda.

Conselho de Administração (CA)

O mais alto órgão de governança da Companhia, responsável por:

- Definir decisões estratégicas.
- Fiscalizar o desempenho.
- Orientar políticas da Companhia.

Composição em 2024

- **Rodrigo Santos Coutinho Alves** (Presidente do Conselho): trabalha na gestão do fundo acionista da companhia e atua em outros conselhos.
- **Daniel Parnes Epstein** (Membro do Conselho): trabalha na gestão do fundo acionista da companhia e atua em outros conselhos.
- **Marcelo Pedreira de Oliveira** (Membro do Conselho): executivo CEO da empresa e atua em outros conselhos.

Os membros são indicados anualmente durante a Assembleia Geral Ordinária (AGO).

Comitês de Apoio

Cinco comitês consultivos ofereceram suporte ao Conselho de Administração (CA) e à Diretoria Executiva em 2024:

Comitê de Ética ▪ Responsável por:

- Receber e investigar denúncias.
- Aplicar medidas disciplinares.
- Assegurar o funcionamento eficiente do Canal de Denúncias.
- Arbitrar conflitos relacionados ao Código de Ética e Conduta.

Comitê LGPD ▪ Responsável por:

- Garantir o cumprimento da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD).
- Resguardar a integridade dos dados sensíveis dos colaboradores e terceiros.

Comitê de ESG ▪ Responsável por:

- Integrar aspectos econômicos, ambientais, sociais e de governança (ESG) na estratégia de negócios.
- Promover uma cultura de sustentabilidade dentro da Companhia.

Comitê de Crises ▪ Responsável por:

- Gerenciar crises e eventuais contingências que afetem a Companhia.
- Em 2025, instaurar reuniões periódicas e estabelecer diretrizes formalizadas.

Comitê de Gestão de Risco ▪
Responsável por:

- Em 2025, desenvolver diretrizes e regulamentos.
- Identificar, avaliar e mitigar riscos que possam impactar a Companhia.

Diretoria

A Diretoria é composta por:

- Diretor Presidente;
- Diretora Financeira, Administrativa e de Comunicação;
- Diretor Técnico.

Os executivos cumprem mandatos de três anos, podendo ser reeleitos. O atual mandato termina em dezembro de 2026.

**Até outubro de 2024, a companhia contava com os cargos de Diretor Executivo e Diretor Técnico. No entanto, nenhum novo diretor foi nomeado para a área durante o exercício de 2024.*

Organograma de áreas

CFO: Rosane Marques

- Financeiro
- Comunicação
- Contabilidade
- Administrativo
- Fiscal
- RH
- P&C

CEO: Marcelo Oliveira

- Jurídico
- Processos

CTO

- Operação
- TI
- Manutenção
- Planej. de Operações
- Meio Ambiente
- P&D
- Suprimentos
- Novos Negócios

- Gerência compartilhada entre as empresas do Grupo
- Gerência empregada na própria empresa

Compromissos de **política**

GRI 3-3 • 2-23 • 2-24

Desde 2022, a PCH Braço integra o Instituto Rede Brasil do Pacto Global e o Pacto Global da ONU. Em 2024, **esse compromisso foi consolidado com a revisão das políticas internas**, garantindo o alinhamento com os Princípios do Pacto Global e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS).

Para 2025, estabelecemos como meta a participação no **Grupo de Trabalho de Direitos Humanos** no setor elétrico e energético do **Pacto Global da ONU**. Essa iniciativa reforça nosso compromisso com o fortalecimento de uma cultura empresarial responsável, pautada na promoção de condições dignas de trabalho, no respeito à diversidade e na construção de relações éticas e transparentes com as comunidades do entorno.

As políticas da Companhia orientam sua atuação em governança, ética e inovação, promovendo a eficiência operacional e a adoção de práticas sustentáveis reconhecidas globalmente. No relacionamento com fornecedores, foram estabelecidas diretrizes mais rígidas para assegurar a proibição do uso de mão de obra infantil e condições análogas à escravidão, além da implementação do *Know Your Supplier* (KYS), ferramenta que aprimora a avaliação de riscos e assegura transparência na cadeia de suprimentos.

A PCH Braço também investiu em iniciativas para minimizar impactos ambientais e sociais, consolidando uma atuação alinhada às expectativas de *stakeholders* e às exigências do setor de energia. Entre essas ações, destacam-se: o **Programa ECOA**, voltado ao apoio a projetos socioambientais; o **Momento Saúde**, que incentiva a qualidade de vida dos colaboradores por meio de atividades esportivas e palestras sobre saúde, inclusão e equidade; e a campanha "**Desplastifique. Não descarte esta ideia**", que reforça a conscientização sobre a redução do uso de plásticos.

Foi incorporado também o programa "**+ Que Respeito**", em atividade desde 2021 reforçando o compromisso com a diversidade e a inclusão no setor de energia. A iniciativa promove debates sobre direitos humanos, incentivando a não discriminação e a valorização de um ambiente corporativo mais inclusivo e respeitoso.

Em 2024, a PCH Braço avançou em transparência e gestão responsável, garantindo que suas operações estejam alinhadas aos mais altos padrões de sustentabilidade e conformidade no setor de energia no Brasil.

Pacto Global da ONU

É uma iniciativa lançada pela Organização das Nações Unidas (ONU) em 2000. O Pacto Global busca mobilizar a comunidade empresarial internacional para adotar **práticas de negócios sustentáveis e responsáveis**, alinhadas a dez princípios universais que englobam direitos humanos, trabalho, meio ambiente e combate à corrupção. As empresas signatárias comprometem-se a alinhar suas operações e estratégias com esses princípios e a atuar em favor dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS).

Instituto Rede Brasil do Pacto Global

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

Gestão de **riscos operacionais** GRI 3-3

A operação da PCH Braço é sustentada por uma **estratégia integrada de gestão de riscos**, que articula segurança técnica, prevenção ambiental, continuidade operacional e proteção das pessoas.

A gestão de riscos da PCH Braço é estruturada para garantir a continuidade e a segurança da operação em todos os seus aspectos: técnicos, climáticos, regulatórios e ocupacionais. O tema é considerado material por impactar diretamente a capacidade da usina de operar com estabilidade, responder a eventos extremos e cumprir suas obrigações legais e ambientais. A responsabilidade está sob a equipe técnica, com reporte à alta direção da empresa.

Desde 2020, a operação da usina vinha sendo conduzida de forma remota a partir da sala de controle da Usina Termelétrica de Viana (UTE Viana), no Espírito Santo, pertencente à Tevisa – então integrante do mesmo grupo empresarial. A central prestava suporte técnico 24 horas por dia, com acionamento da equipe local sempre que necessário. Esse modelo foi mantido até dezembro de 2024, quando a execução passou para a Cotesa, empresa terceirizada, em transição planejada, sem interrupções e com manutenção dos padrões técnicos e de segurança.

Para fortalecer a resiliência da operação, **foram implementadas melhorias relevantes**. A usina passou a contar com três canais redundantes de internet (fibra, rádio e satélite), para conectividade estável mesmo em região remota. Também foi instalado um painel solar para alimentação isolada dos equipamentos da tomada d'água remota, solução que reduziu falhas durante tempestades e diminuiu a necessidade de podas de árvores ao longo da rede elétrica.

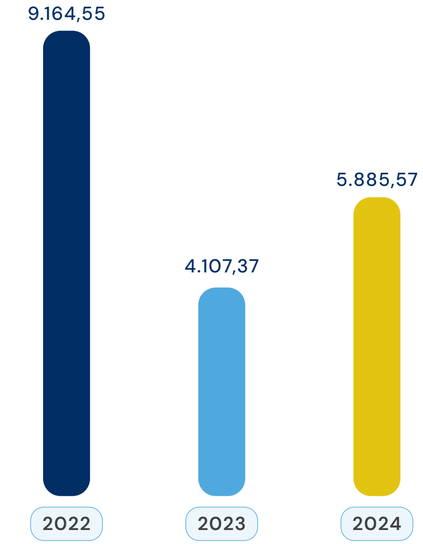
A estrutura física em Lídice (RJ), onde está localizada a usina, foi reformada para garantir apoio à equipe técnica em situações de emergência, como alagamentos, deslizamentos ou queda de pontes. As melhorias incluíram dormitórios, banheiros, escritório, iluminação adequada e meios de comunicação emergencial.

No campo da segurança do trabalho, a usina aplica Análises Preliminares de Risco (APR), exige Permissões de Trabalho (PT) para intervenções e estimula o exercício do Direito de Recusa por parte dos colaboradores, sempre que identificam condições inseguras. No período, foi registrado um acidente de trabalho sem afastamento prolongado ou óbito.

A empresa continuará monitorando riscos operacionais, com foco na **prevenção, adaptação e resposta**.

Indicadores de Segurança Operacional

HORAS TRABALHADAS SEM ACIDENTES



CASOS DE ACIDENTES OU DOENÇAS OCUPACIONAIS

As condições climáticas também fazem parte da abordagem integrada de riscos. A geração da usina depende da vazão do Rio do Braço e, em 2024, a estiagem prolongada levou ao desligamento temporário das turbinas em diferentes momentos do ano. Durante esses períodos, a equipe realizou manutenções preventivas para assegurar disponibilidade plena assim que a operação fosse retomada.

Embora opere com fonte renovável e baixa emissão de gases de efeito estufa, a prioridade da usina em relação às mudanças climáticas está na adaptação à variabilidade hídrica e aos riscos físicos associados. **A segurança da barragem segue sendo um aspecto central dessa estratégia**. A estrutura é monitorada continuamente, em conformidade com os requisitos do Operador Nacional do Sistema Elétrico (ONS), e conta com vertedouro dimensionado para garantir o escoamento seguro de vazões elevadas.

As informações do estudo de *Dam Break* (2019) para avaliar os possíveis impactos em caso de ruptura hipotética da estrutura seguem como referência técnica válida para os planos de resposta a emergências mantidos pela usina. **O risco de dano a populações ou áreas habitadas é mínimo (próximo a zero)**, dado que a zona potencialmente atingida está localizada em área não ocupada.

Em caso de interrupções na rede elétrica, a articulação com a concessionária Light e a comunicação com a comunidade, por meio da associação de moradores, garantem resposta rápida e segura.

Além da atuação técnica, a usina mantém cobertura securitária do tipo *All Risks*, com apólice vigente em 2024 junto à seguradora Fairfax, abrangendo danos materiais e lucros cessantes.

O gerador a diesel foi mantido e é acionado apenas em situações emergenciais. Está instalado em baia com contenção e tem seu uso monitorado. A qualidade da água é acompanhada periodicamente, conforme exigido na licença ambiental e, em 2024, não houve registro de autos de infração.

A avaliação interna indica que as medidas adotadas em 2024 contribuíram para a **manutenção da estabilidade operacional** mesmo diante de um dos cenários hidrológicos mais desafiadores dos últimos anos.

Medidas preventivas e corretivas adotadas para minimizar riscos e garantir a continuidade operacional em situações de seca prolongada ou inundação

Em caso de secas prolongadas:

- Monitoramento constante do nível do reservatório e acompanhamento das condições climáticas;
- Realizar manutenções preventivas das unidades geradoras no período de baixa vazão, para garantir operação plena no período chuvoso;
- Desligamento da unidade geradora quando a potência ficar abaixo de 1,70 MW devido à baixa vazão do rio;
- Desligamento de miners para controle de nível montante e ajustes do reativo;
- Previsão de demanda pela equipe de planejamento e controle para reposição de energia.

Em caso de inundação:

- Monitoramento constante do nível do reservatório e acompanhamento das condições climáticas;
- Monitoramento constante da vazão e nível do rio do braço;
- Inspeções regulares das condições e estabilidade da barragem;
- Inspeções periódicas das estruturas auxiliares da barragem, com limpeza de calhas e recomposição de taludes possivelmente afetados por processo erosivo;
- Manutenções preventivas das comportas de vedação e dos equipamentos de acionamento das comportas, garantindo o bom funcionamento e utilização para a proteção da usina;
- Manutenção do sistema de drenagem da usina bem como dos instrumentos de medição de nível, garantindo a segurança operacional.

Conformidade regulatória GRI 2-27 • 307-1

A PCH Braço manteve, ao longo de 2024, a conformidade com as normas regulatórias e ambientais aplicáveis à sua operação. Durante a maior parte do ano, a usina operou sob a Licença de Operação nº 994, emitida pelo Ibama e renovada em 2016, com validade até março de 2024. Até o encerramento deste ciclo, a empresa aguardava a conclusão do processo de renovação junto ao órgão licenciador, realizado dentro do prazo de renovação automática, mantendo todas as obrigações técnicas e ambientais em curso.

Mesmo com a crise hídrica que impactou a geração de energia, a usina manteve alto índice de disponibilidade e não registrou qualquer penalidade ou auto de infração. Os compromissos assumidos na licença anterior foram executados regularmente, com destaque para a **campanha de monitoramento da qualidade da água, do solo e da biota aquática** realizada no segundo semestre, além dos **programas de educação ambiental** desenvolvidos em articulação com a comunidade e os órgãos públicos locais.

Em relação à operação elétrica, a usina seguiu as diretrizes do Operador Nacional do Sistema Elétrico (ONS) e **manteve o cumprimento das normas de segurança e disponibilidade** definidas pela Agência Nacional de Energia Elétrica (Aneel).

O histórico é de conformidade consolidada e ausência de passivos ambientais ou pendências junto aos órgãos reguladores.

Segurança de dados

A governança digital foi reforçada, aprimorando a proteção de dados e consolidando diretrizes para mitigar riscos cibernéticos. As iniciativas incluem **avanços no controle sobre a privacidade das informações**, assegurando a conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) e o **fortalecimento dos protocolos de segurança corporativa**.

Por meio da área de Tecnologia da Informação, foram implementadas atualizações nos sistemas de proteção, ampliando as barreiras contra ameaças digitais. O uso do protocolo *Exchange-MAPI* da Microsoft segue como referência para comunicação segura, enquanto a replicação de dados de *backup* foi otimizada, com armazenamento *online* e *offline* em locais distintos para prevenir perdas e acessos não autorizados.

A atuação do *Data Protection Officer* (DPO) está consolidada, garantindo **maior controle sobre o tratamento de informações sensíveis de colaboradores, diretores e parceiros**. O monitoramento de acessos passou por melhorias, permitindo rastreabilidade mais eficiente e assegurando transparência no fluxo de dados. No contexto do *Enterprise Resource Planning* (ERP), processos internos foram ajustados para fortalecer a governança digital e otimizar a atualização e consulta de registros empresariais.

Não houve violação de privacidade, resultado da eficácia das medidas implementadas. O avanço das políticas de segurança digital reafirma o compromisso da PCH Braço com a transparência e a integridade no tratamento das informações.

Ética, *compliance* e governança

Em 2024, a PCH Braço **reforçou seu compromisso com a integridade empresarial**, mantendo o Canal de Denúncias ativo 24 horas por dia, sete dias por semana, com total confidencialidade para os denunciantes. Ao longo do ano, não foram registradas denúncias de corrupção nem qualquer outro tipo de ocorrência, o que evidencia a eficácia das práticas de governança e *compliance* e reflete a cultura ética consolidada na organização.

A governança corporativa permaneceu no centro das estratégias da Companhia, com avanços em **transparência, ética, conformidade e integridade empresarial**. O Comitê de Ética conduziu a elaboração de novas normas internas, alinhando a empresa às melhores práticas de governança corporativa do mercado e às exigências regulatórias, definindo mecanismos claros na prevenção, detecção e remediação de riscos.

Não houve a necessidade de realizar avaliações específicas de riscos relacionados à corrupção no ano de 2024, tendo em vista a ausência de indícios ou situações que demandam esse tipo de análise. Ainda assim, a Governança Corporativa da Companhia, fundamentada no Código de Ética e Conduta, e com o apoio do Comitê de Ética, seguiu atuando como importante mecanismo preventivo.

A estruturação da Política de Riscos avançou, mas sua formalização foi adiada como meta para 2026. Em contrapartida, **foi criado o Comitê de Riscos**, responsável pela elaboração do documento que estabelece diretrizes para identificação e mitigação de riscos operacionais, financeiros e reputacionais.

A comunicação sobre integridade e combate à corrupção foi conduzida com base no Código de Ética e Conduta, alcançando 100% dos três membros do Conselho de Administração. Os empregados

Em 2024, a PCH Braço manteve o **canal de denúncias ativo 24 horas**, reforçando seu compromisso com a integridade. Zero casos de corrupção foram registrados.

também foram orientados quanto aos princípios e às diretrizes éticas contidos no Código.

Em 2024, a relação com parceiros de negócios continuou pautada por princípios de ética, transparência e integridade. O Código de Ética e Conduta, que inclui diretrizes sobre o combate à corrupção, permaneceu incorporado a contratos e ordens de compra. A gestão de fornecedores foi aprimorada com a aplicação do questionário KYS (*Know Your Supplier* – Conheça Seu Fornecedor) para novos contratos e renovações, **fortalecendo os critérios de seleção e monitoramento**. As práticas de *compliance* também foram reforçadas, com a exigência formal de adesão ao Código por meio de cláusulas contratuais e declarações de conhecimento em novas contratações e renovações.

A gestão de conflitos de interesse, orientada pelo Código de Ética e Conduta, foi abordada em treinamentos regulares, instruindo colaboradores a evitar ações que possam resultar em favorecimento indevido, seja interno, seja externo, promovendo imparcialidade e transparência nos processos.

A elaboração da Política de Gestão de Contratação de Fornecedores e Parceiros integra o compromisso da Companhia com a integridade e será uma das metas para 2025. O processo contou com o apoio da Gerência de Suprimentos.

A transparência nos processos de Responsabilidade Social será reforçada com a criação de uma Política de Doações e Patrocínios. O desenvolvimento da Política ocorreu em 2024, mas com aprovação prevista em 2025. O documento busca assegurar que os recursos utilizados estejam alinhados às áreas de atuação da Companhia, ao seu posicionamento institucional e à sua estratégia ESG. Visa a garantir coerência com os valores e compromissos públicos da organização, mantendo os mais elevados padrões de ética, transparência e integridade, conforme delineados no Código de Ética e Conduta, além de prevenir e combater eventuais situações de desvio ético ou má utilização dos recursos.

As demonstrações financeiras, as licenças de operação e os relatórios institucionais continuaram disponíveis ao público no site da empresa, cumprindo as **diretrizes de transparência e prestação de contas**.

Compromisso com Direitos Humanos e Transparência

Há compromisso de respeitar os direitos humanos, adotando as melhores práticas de mercado e orientando suas atividades sociais e interações com comunidades, com base nos eixos dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS).

A Companhia **adota práticas de transparência e governança corporativa**, divulgando indicadores ESG em seu relatório de sustentabilidade. Realiza auditorias financeiras anuais, com resultados reportados ao Conselho de Administração, reforçando a *accountability* e o compromisso com a sustentabilidade e boas práticas de governança.

Atualização do Código de Ética

Na atualização do Código de Ética e Conduta, em setembro de 2024, incluímos importantes temas para fortalecer nossa governança e compromisso com a integridade, sendo eles:

- Formulário ***Know Your Supplier*** **(KYS)** – requisito indispensável para qualquer contratação, reforçando nossa política de mitigação de riscos;
- Compromisso da Companhia com ***Environmental, Social and Governance*** (ESG);
- Formalização da adesão ao **Pacto Global da ONU**, realizada em 2022;
- Diretrizes para o uso ético, seguro e responsável da **Inteligência Artificial (IA)** no ambiente de trabalho, para que sua aplicação esteja alinhada à segurança e à conformidade da Companhia.

Código de Ética e Conduta

Associações

GRI 2-28

A PCH Braço mantém participação em fóruns e entidades que promovem o desenvolvimento técnico e institucional da geração renovável, com foco em pequenas centrais hidrelétricas e na integração de práticas sustentáveis aos negócios.

Em 2024, a usina manteve vínculo com a **Associação Brasileira de Geração de Energia Limpa (Abragel)**, atuando como empresa associada. A entidade é referência no setor e promove articulação entre agentes do mercado, órgãos reguladores e representantes da sociedade civil, com foco na defesa técnica, ambiental e regulatória das PCHs no Brasil.

Também é signatária do **Pacto Global da ONU**, iniciativa que mobiliza empresas em torno de princípios universais nas áreas de direitos humanos, trabalho, meio ambiente e combate à corrupção. A adesão reforça o compromisso da companhia com a responsabilidade corporativa e com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), especialmente o **ODS 3 (Saúde e Bem-Estar), ODS 4 (Educação de Qualidade) e ODS 5 (Igualdade de Gênero)**, acompanhando avanços e desafios relacionados à agenda ESG.

Tributos

GRI 207-1 ▪ 207-2 ▪ 207-3

A Companhia cumpre rigorosamente suas obrigações tributárias, sustentada por uma estratégia tributária integrada, aprovada pela Diretoria e pelo Conselho de Administração, que assegura o **atendimento a todas as legislações e normas aplicáveis em âmbito federal, estadual e municipal**.

Essa estratégia, revisada mensalmente pelo Conselho, é orientada por princípios de governança, focando a prevenção de riscos fiscais e a maximização da eficiência operacional, alinhando-se às diretrizes de sustentabilidade da Companhia.

Os diretores são os principais responsáveis pela conformidade fiscal, assegurando que todas as decisões estejam em harmonia com os riscos e as operações empresariais.

Treinamentos regulares são oferecidos às equipes, promovendo o alinhamento contínuo com as práticas e diretrizes tributárias, com destaque para capacitações realizadas em 2024 sobre atualizações legislativas e boas práticas fiscais.

Planejamento

O planejamento tributário, elemento central da estratégia de longo prazo, é submetido a **revisões periódicas por uma auditoria independente**, levando à ausência de práticas fiscais agressivas ou evasivas.

A abordagem à gestão de riscos fiscais abrange a adesão a boas práticas tributárias, a negociação proativa de acordos durante auditorias e o uso de canais de denúncia para reportar condutas irregulares, incluindo questões fiscais.

Em 2024, tais processos foram fortalecidos com o objetivo de mitigar eventuais exposições, reafirmando o compromisso da Companhia com a manutenção da conformidade.

Relacionamento com Autoridades Tributárias

A relação transparente e ética com as autoridades fiscais é fundamentada em princípios de **respeito**

à lei, transparência, confiança mútua e profissionalismo. A Companhia se compromete a não utilizar estruturas artificiais voltadas exclusivamente à redução tributária, priorizando a conformidade com o ordenamento jurídico.

Em 2024, foram atendidas prontamente todas as solicitações de informações e documentações pelas autoridades, incluindo relatórios detalhados sobre implicações fiscais de decisões estratégicas. Essa comunicação aberta possibilitou decisões bem-informadas pelo Conselho de Administração, **reforçando a sustentabilidade financeira e operacional da empresa**.

Contribuição Fiscal e Conformidade

Os princípios e as boas práticas tributárias asseguram o pagamento tempestivo de tributos exigíveis nos estados e municípios onde opera, como ICMS, PIS/Cofins e IRPJ.

Em 2024, o valor total de tributos pagos alcançou R$ 2,26 milhões, refletindo o compromisso da Companhia com a responsabilidade fiscal.

TRIBUTOS PAGOS EM 2024	VALOR (R$ MM)
Folha de pagamento	0,37
Tributos sem faturamento	1,75
Retidos	0,09
Estadual	0,03
Municipal	0,02
Outros (IPVA, IPTU, TTF, Incêndio)	0,00
TOTAL	**2,26**

Pessoas

Time

A reestruturação do grupo, com a saída de três termelétricas e a incorporação de uma nova transmissora, trouxe ajustes na gestão de pessoas, exigindo uma **revisão das políticas internas para adequação ao novo perfil organizacional**. A transição mantém a estabilidade do quadro funcional, direitos trabalhistas e relações sindicais estruturadas, sem impactos nas condições contratuais dos empregados.

Todos os colaboradores seguem contratados em regime integral e vínculo indeterminado, conforme previsto na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). As negociações coletivas ainda foram conduzidas usando parâmetros dos benefícios do Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) do setor de energia do Sindicato dos Trabalhadores de Energia (Sinergia-ES), assegurando a manutenção de benefícios e condições estabelecidas. Para 2025, está sendo estudado o novo enquadramento sindical.

O momento de transição organizacional exige uma reavaliação da estratégia de recrutamento, considerando as demandas futuras e a adequação do quadro de pessoal ao novo modelo de negócios. A empresa, no entanto, mantém a intenção de

fortalecer sua atuação em Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI), avaliando formas de aprimorar suas políticas e ampliar a representatividade interna.

Em 2024, houve a contratação de duas pessoas, dentre essas zero incorporações das empresas que saíram do grupo gestor, e demissão de duas pessoas.

A área de Recursos Humanos passa por reformulação estratégica, analisando a melhor forma de alinhar a equipe às novas exigências operacionais. O redesenho da estrutura do grupo exige que os processos de seleção, desenvolvimento profissional e retenção de talentos sejam ajustados à evolução da empresa, garantindo que a composição da equipe **acompanhe as transformações do setor elétrico**.

Além dessas mudanças, a PCH Braço busca ampliar o suporte a treinamentos e capacitações, **incentivando a qualificação dos colaboradores e proporcionando mais oportunidades de aprimoramento profissional** dentro das empresas do grupo. A iniciativa tem como objetivo fortalecer competências técnicas, preparando os funcionários para desafios operacionais e novas oportunidades dentro do setor de transmissão de energia.

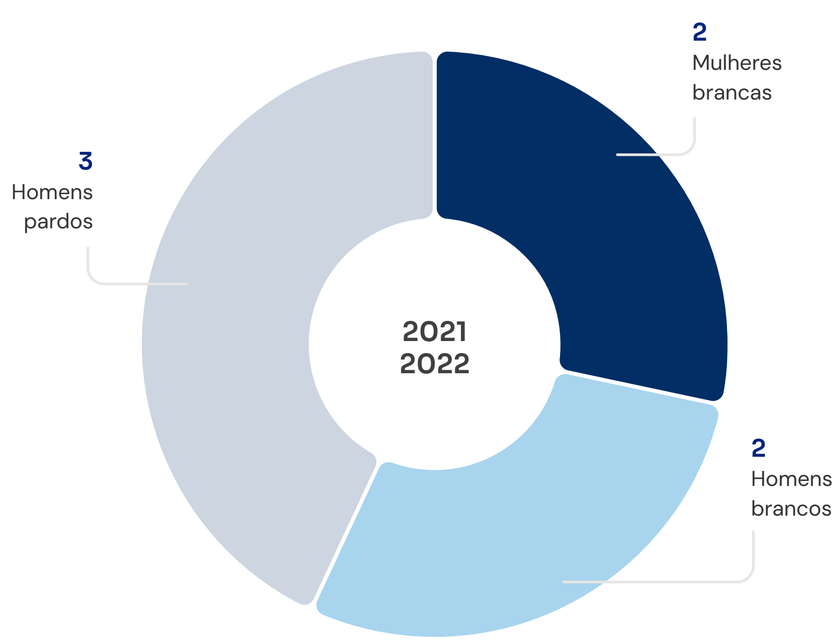
A gestão de dados trabalhistas continua sendo realizada pelo Sistema WK, ferramenta de planejamento de recursos empresariais (ERP) que garante a atualização e integração das informações em tempo real. O sistema permite um controle mais eficiente do quadro funcional, registrando movimentações, relações sindicais e contratações de maneira estruturada e acessível para a tomada de decisões estratégicas.

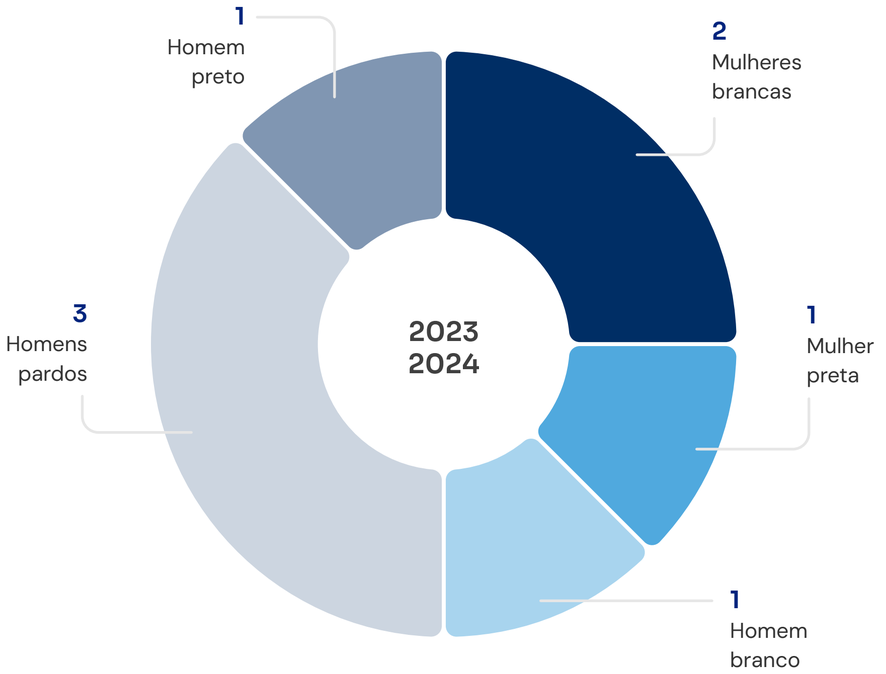
Em 2024, **a empresa totalizou oito empregados**, todos em período integral, sendo três mulheres e cinco homens. Houve a substituição de uma mulher por outra, mantendo-se o número feminino no quadro. Ambas as movimentações aconteceram no escritório de Rio Claro. Dessa forma, o *turnover* registrado foi de 25%.

Até o final de 2024, a Diretoria Corporativa possuía a composição de: dois homens e uma mulher, representando **33% de liderança feminina**.

Todos os empregados possuem direito à licença-maternidade/paternidade, mas não houve beneficiários no período.

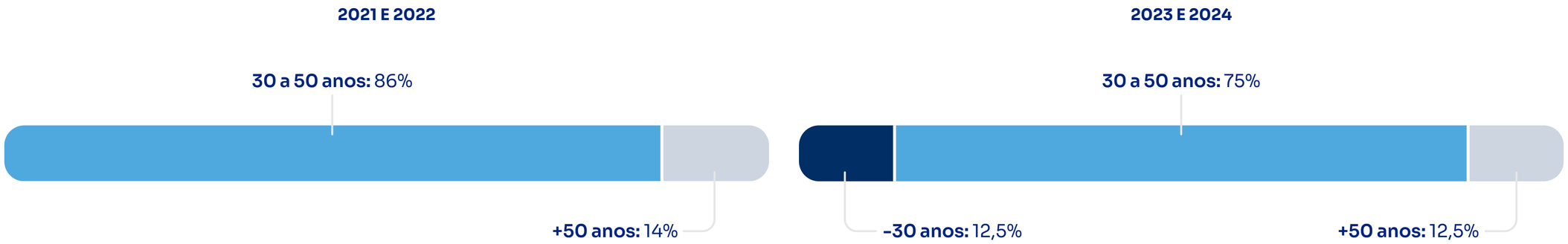
Distribuição de empregados por gênero e raça





A Companhia registrou **zero casos de discriminação em 2024**, não exigindo análises, planos de reparação ou medidas corretivas.

Distribuição de empregados por faixa etária



Indicador de Lideranças

CARGO	QUANTIDADE	GÊNERO	COR	IDADE
Presidência	1	Homem	Pardo	50+
Diretoria Operacional	1	Homem	Branco	50+
Diretoria Administrativa, Financeira e de Comunicação	1	Mulher	Branca	50+

A Companhia registrou **zero casos de discriminação em 2024**, não exigindo análises, planos de reparação ou medidas corretivas, pois todos os incidentes estão fora do escopo de ação. Essa ausência reflete um ambiente de trabalho inclusivo, apoiado por políticas internas e pelo Código de Ética e Conduta.

Observações:

- *Os números foram fornecidos por meio de relatório emitido do sistema de folha contemplando todos os funcionários, exceto diretoria.*
- *O total de funcionários é relativo ao ano de 2024. Para 2025, a saída das usinas não impacta as contratações, visto que as atividades estão consolidadas.*

Desenvolvimento e **capacitação**

GRI 404-2 • 404-3

Embora ainda não tenha implementado um programa específico para aperfeiçoar habilidades, a Companhia ofereceu suporte financeiro significativo, cobrindo até 70% dos custos de cursos de graduações, pós-graduações e MBAs, e 100% dos custos de treinamentos, **incentivando os funcionários a aprimorar suas qualificações**.

Os programas de assistência para transição de carreira, seja para empregabilidade continuada, seja para gestão de final de carreira devido à aposentadoria ou à rescisão, são oportunidades de aprimoramento das políticas para anos futuros.

Há um processo estruturado de avaliação de desempenho e desenvolvimento de carreira que, em 2024, abrangeu 100% do quadro funcional. Conduzido ao longo do ano, visa a identificar oportunidades de crescimento e alinhar os objetivos individuais aos da Companhia, reforçando a gestão de talentos.

Indicadores de treinamento

Os registros incluem informações sobre a carga horária total dedicada a treinamentos obrigatórios e não obrigatórios, a distribuição desses treinamentos entre homens e mulheres, bem como a média de capacitação por funcionário.

Nos últimos dois anos, treinamentos foram distribuídos da forma apresentada nas tabelas ao lado.

Avaliações de Desempenho e Desenvolvimento de Carreira

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

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

HORAS DE TREINAMENTOS		2023		2024	
		HOMEM	MULHER	HOMEM	MULHER
Treinamentos	Obrigatórios	261	28	112	8
	Não obrigatórios	50	48	1.844	405
	Total	**311**	**76**	**1.956**	**413**
Quantidade de funcionários		5	3	5	3
Média de treinamento por funcionário		62	25	45	15

Todas as horas de treinamento em 2024 foram destinadas a colaboradores operacionais. Não houve participação de gestores em treinamentos no período.

QUANTIDADE DE TREINAMENTOS		2023		2024	
		HOMEM	MULHER	HOMEM	MULHER
Treinamentos	Obrigatórios	28	7	18	27
	Não obrigatórios	6	4	1	27
	Total	**34**	**11**	**43**	**28**
Quantidade de funcionários		5	3	5	3
Média de treinamento por funcionário		6,80	3,67	4,50	4,50

Desenvolver & Crescer

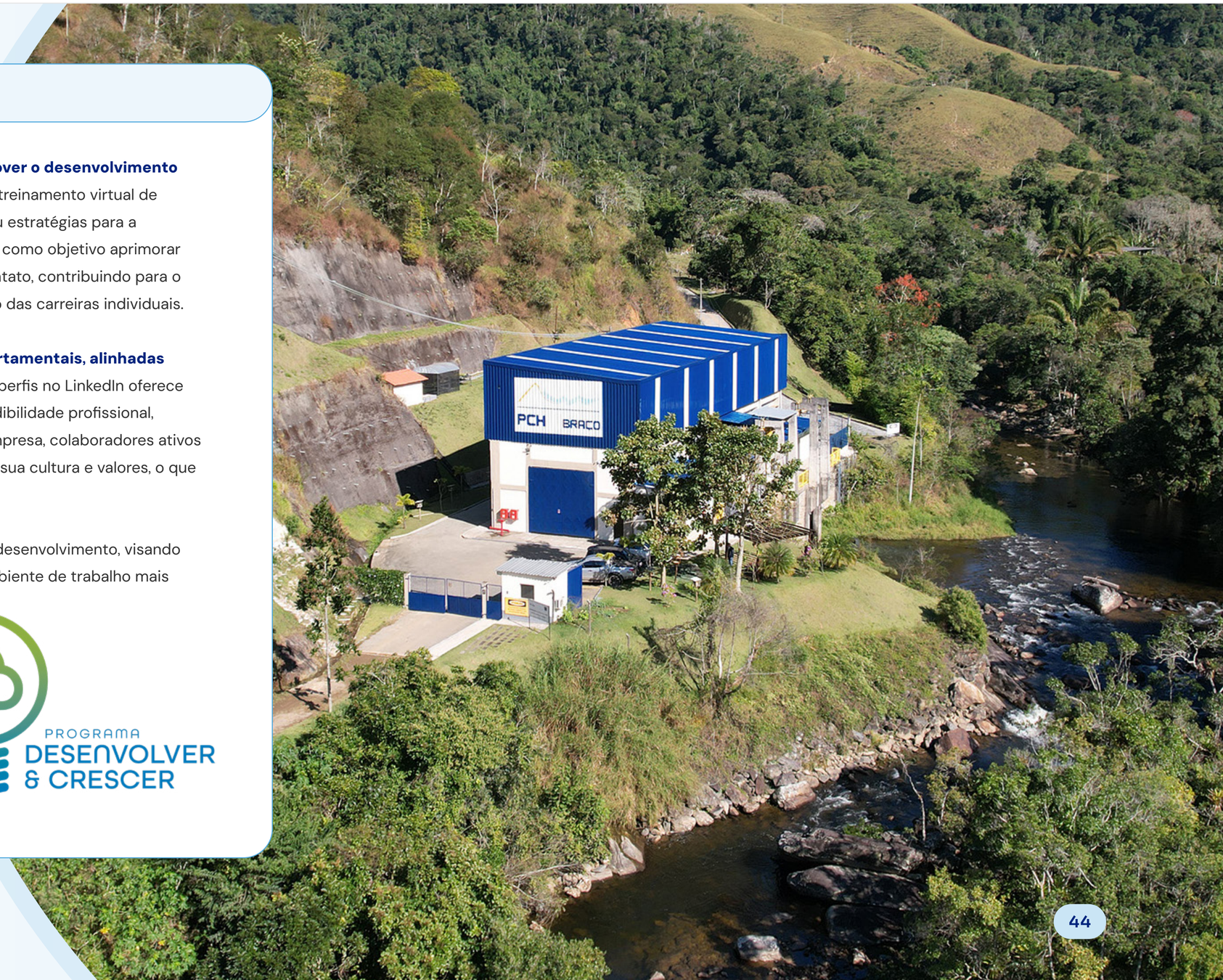
O programa Desenvolver & Crescer, lançado em 2023 para **promover o desenvolvimento contínuo dos colaboradores**, teve como destaque em 2024 um treinamento virtual de aproximadamente cinco horas, dividido em dois dias, que abordou estratégias para a construção de um perfil eficaz no LinkedIn. Essa capacitação teve como objetivo aprimorar a presença digital dos profissionais e fortalecer suas redes de contato, contribuindo para o fortalecimento da marca da Companhia e para o desenvolvimento das carreiras individuais.

O programa busca **aprimorar competências técnicas e comportamentais, alinhadas às necessidades estratégicas da Companhia**. A otimização de perfis no LinkedIn oferece diversos benefícios, como maior visibilidade e acessibilidade, credibilidade profissional, *networking* eficaz e acesso a oportunidades de carreira. Para a empresa, colaboradores ativos na plataforma atuam como embaixadores da marca, promovendo sua cultura e valores, o que pode atrair novos talentos e clientes.

Além disso, o programa inclui outras iniciativas de capacitação e desenvolvimento, visando a ampliar as competências dos colaboradores e promover um ambiente de trabalho mais colaborativo e eficiente.

A PCH Braço mantém seu **compromisso com o crescimento contínuo de sua equipe**, garantindo que suas operações estejam alinhadas aos mais altos padrões de sustentabilidade e conformidade no setor de energia no Brasil.

PROGRAMA DESENVOLVER & CRESCER



Saúde e bem-estar GRI 3-3 • 403

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

Adicionalmente, o **Programa Momento Saúde** manteve seu compromisso com a promoção da saúde e do bem-estar dos colaboradores por meio de iniciativas voltadas à prevenção e à conscientização. Conduzido com apoio de consultoria especializada, trouxe palestras sobre cuidados preventivos e incentivo a hábitos saudáveis.

Em alusão ao **Mês da Mulher**, foi promovida uma palestra com uma fisioterapeuta pélvica, com o objetivo de abordar a saúde íntima feminina de forma educativa e livre de tabus. A iniciativa reforçou a importância do autoconhecimento e da adoção de cuidados preventivos, contribuindo para o bem-estar integral das colaboradoras.

Ainda em março, uma campanha do grupo incentivou a participação de mais de 20 colaboradores do Rio de Janeiro na Etapa Outono do Circuito das Estações, o **maior circuito de corrida de rua da América Latina**. A Companhia custeou a inscrição dos interessados, uma iniciativa que se estende a outros eventos esportivos.

Em 2024, foi registrado um acidente de trabalho de comunicação obrigatória, **sem gravidade e sem óbito**. A ocorrência foi investigada e tratada conforme os procedimentos internos.

Em outubro, as ações voltaram a focar a **saúde feminina**, abordando a prevenção do câncer de mama e do colo do útero, com uma palestra que reforçou a importância do autocuidado e destacou o slogan: “Conhecimento que Protege. Cuidado que faz viver”, da Associação Feminina de Educação e Combate ao Câncer (Afecc).

A **saúde mental** foi destaque em setembro, com uma palestra no contexto do Setembro Amarelo. O encontro abordou estratégias para o equilíbrio emocional, os impactos do estresse no ambiente de trabalho e a importância da busca por apoio profissional. Os colaboradores participaram de atividades de autorreflexão e receberam orientações sobre quando procurar acompanhamento psicológico ou psiquiátrico. A iniciativa reforçou a importância do autocuidado e da criação de um ambiente de trabalho que favoreça o bem-estar emocional.

O bate-papo sobre a **saúde masculina** foi conduzido em novembro – no contexto da campanha Novembro Azul. A palestra trouxe o tema Prevenção do Câncer de Próstata, ressaltando como o diagnóstico precoce pode aumentar significativamente as chances de cura e reduzir a necessidade de tratamentos invasivos. Além disso, foram apresentados os avanços nas técnicas de detecção e tratamento, reforçando a importância das consultas regulares e dos exames preventivos.

Também foi elaborada uma campanha sobre **educação financeira** como parte da estratégia de promoção da saúde mental, reconhecendo a relação entre estabilidade econômica e qualidade de vida. A campanha Energia Financeira, inserida no programa interno “Energia Ensina”, promoveu palestras em parceria com o BTG Pactual, abordando temas como planejamento de aposentadoria, criação de reservas de emergência e conceitos de investimentos.

Plano de **cargos** e salários

GRI 3-3 • 2-20 • 401

Há **igualdade de oportunidades de crescimento profissional para todos os colaboradores**, proporcionando remuneração equitativa independentemente de gênero. A política da empresa mantém a não discriminação, apoiando ativamente a diversidade e a equidade.

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

A política salarial visa a garantir competitividade no mercado e equidade interna, alinhando-se às melhores práticas e aos requisitos legais. O modelo salarial é baseado nas responsabilidades dos cargos e no nível de competência dos empregados, passando por revisões anuais para assegurar a compatibilidade com o mercado.

O piso da Companhia, que superou o salário mínimo nacional em 123,13% em 2024, assegura um plano de carreira estruturado, com promoções periódicas, composto por:

- **Parcela fixa**: inclui o salário-base e todos os benefícios da empresa.
- **Parcela variável**: consiste em um sistema de Participação nos Lucros ou Resultados (PLR), atrelado ao atingimento de metas corporativas, incentivando o engajamento e a produtividade dos colaboradores.

Benefícios em adição aos obrigatórios por lei

- Plano de saúde com cobertura nacional
- Seguro de vida
- Plano odontológico
- Auxílio-capacitação profissional *(reembolso de 70%)*
- Auxílio-treinamento e desenvolvimento *(custeado 100%)*
- Auxílio-medicação *(reembolso de até 40%)*
- Auxílio-funeral
- Vale-Natal
- Benefício de alimentação/ refeição: R$ 1.480,00
- Auxílio-material escolar para dependentes até o último ano do Ensino Médio *(reembolso de até R$ 1.110,00)*
- Auxílio-creche até o final do ano letivo em que o dependente completar 6 anos *(reembolso de até R$ 1.160,00/mês, por dependente)*
- Auxílio para dependente com deficiência *(80% do piso salarial para empregados com dependentes com deficiência)*

Clima **organizacional**

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

Por três anos consecutivos, a Companhia foi reconhecida com o *Great Place to Work* (GPTW), certificação que destaca um **ambiente de trabalho positivo e motivador**. Os principais destaques estão listados a seguir:

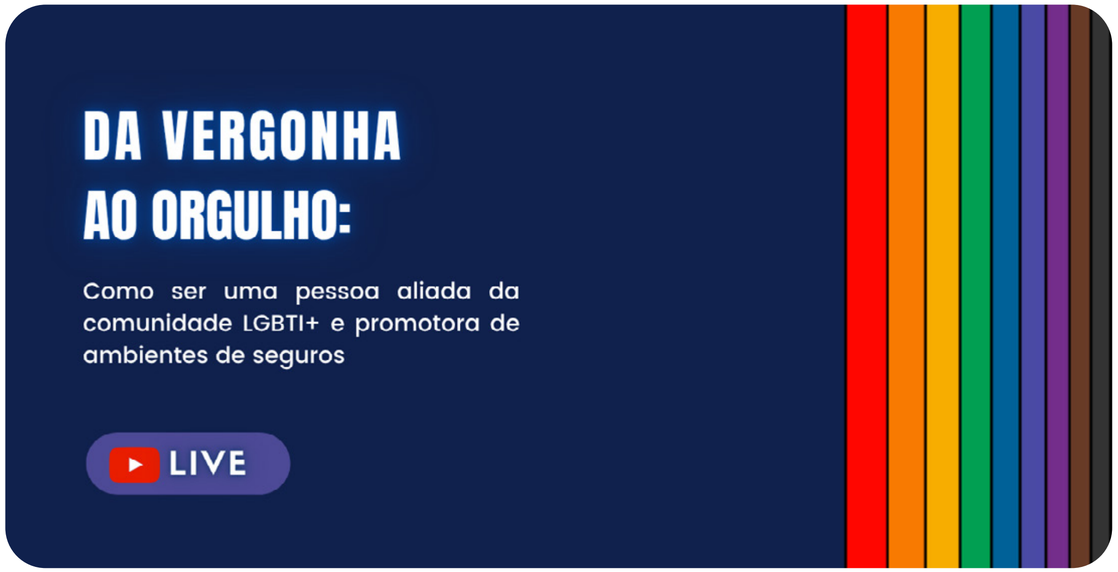
Great Place To Work. Certificada Out/2024 - Out/2025 BRASIL ™

A certificação *Great Place to Work* foi **renovada** para o período de outubro de 2024 a outubro de 2025.

84 Credibilidade	85 Respeito
82 Imparcialidade	92 Orgulho
88 Camaradagem	86 Nota da GPTW *(150 formulários respondidos)*

Porque todos merecem **+Que Respeito**

O Programa "+Que Respeito" foi implementado em 2022 com o objetivo de unir ações para **sensibilizar e pautar uma cultura organizacional cada vez mais justa e igualitária** para a PCH Braço, dando foco à importância de práticas inclusivas. A proposta é educativa, trazendo ano a ano discussões que fomentem o respeito às diferenças e a equidade no ambiente de trabalho.



Em 2024, um dos temas principais foi "**Da Vergonha ao Orgulho: Como se Tornar uma Pessoa Aliada da Comunidade LGBTQIAPN+**". A apresentação destacou a importância da inclusão, do respeito e do acolhimento no ambiente corporativo. O conteúdo foi transmitido e mantido aberto ao público no YouTube, engrossando o volume de informações verídicas sobre a temática na web.

A discussão sobre o **enfrentamento à violência doméstica e familiar contra a mulher** e as políticas públicas de denúncia também ganhou atenção. Como parte da ação de sensibilização, do "Agosto Lilás", foi realizada uma palestra junto ao Instituto Maria da Penha (IMP).

Durante a apresentação, foram abordadas as transformações geradas pela implementação da Lei Maria da Penha, com destaque para as medidas protetivas de urgência previstas na legislação, como a proibição de aproximação do agressor, a restrição ou suspensão de visitas a dependentes menores e o uso de monitoramento eletrônico. A palestra foi realizada de forma remota, por meio da plataforma Microsoft Teams, garantindo a participação de um maior número de colaboradores.

Parceiros

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

A gestão de fornecedores é orientada por um **compromisso firme com critérios sociais, éticos e de governança**, visando a assegurar a integridade e a sustentabilidade em toda a cadeia de suprimentos. Também busca impulsionar a economia regional por meio da contratação de fornecedores locais, da geração de empregos e dos investimentos em infraestrutura social e ambiental. Os recursos direcionados ajudam a fortalecer cadeias produtivas em municípios da área de influência da usina, promovendo maior circulação de renda e desenvolvimento.

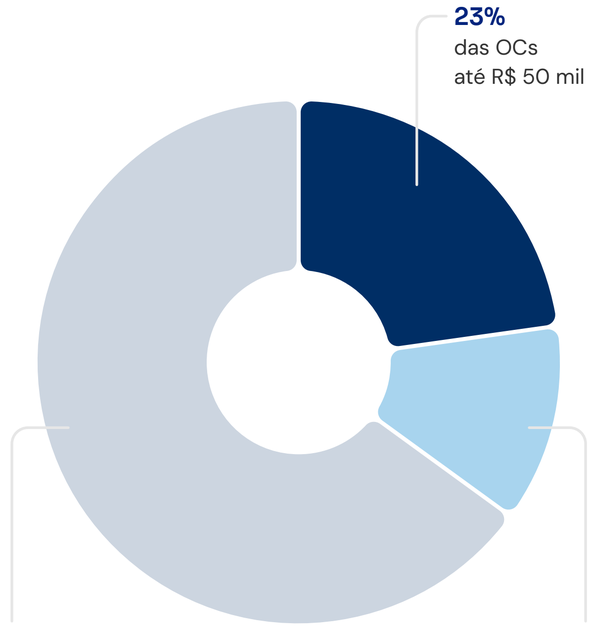
Atuante no setor de geração de energia, a cadeia de valor da PCH Braço abrange desde a contratação de **serviços especializados**, como consultoria técnica e manutenção de sistemas, até o **fornecimento de materiais, equipamentos e insumos** operacionais necessários à operação da usina. As atividades de apoio incluem segurança patrimonial, serviços administrativos e gestão ambiental, compondo uma estrutura terceirizada e regionalizada que sustenta a operação contínua do ativo.

Em 2024, foram emitidas 812 Ordens de Compra (OCs), refletindo um volume total de negócios de R$ 8,86 milhões em pagamentos. Atualmente, a empresa possui 1.104 fornecedores cadastrados, distribuídos entre fabricantes diretos, consultores, prestadores de serviços de manutenção, fornecedores de equipamentos e ferramentas.

A seleção de parceiros é conduzida por um processo que inclui análise de Serasa, verificação de contrato social e checagem de certidões negativas de débitos, complementado desde dezembro de 2023 pelo questionário de *due diligence* KYS (*Know Your Supplier*).

Esse instrumento, que se tornou obrigatório para novos fornecedores e contratos em renovação em 2024, foi ajustado para incluir um termo de responsabilidade dos fornecedores, comprometendo-se a não constar na lista suja do Ministério do Trabalho quanto ao trabalho infantil ou análogo à escravidão, preparando a empresa para a implementação formal dessa política em 2025. Nenhum caso de trabalho infantil ou análogo à escravidão foi registrado entre os fornecedores em 2024, **reforçando a eficácia das práticas atuais**, que serão complementadas nos próximos anos para prevenir tais situações.

Fornecedores locais são prioridade, com foco em contribuir para fortalecer a economia regional. A empresa define como “local” os fornecedores sediados nos municípios e estados onde estão seus ativos operacionais. Em 2024, 100% das contratações foram feitas com fornecedores locais, com a distribuição por faixa de valor apresentada no gráfico ao lado.



As principais contratadas no período foram:

- **Light**, com OCs no valor total de R$ 650 mil relacionados ao contrato de uso do sistema de distribuição (TUSD);
- **Victta Serviços de Vigilância**, com OCs de R$ 156 mil para serviços de segurança e apoio operacional.

Boas Práticas

Um conjunto de boas práticas é adotado para assegurar **transparência e equidade** em seus processos de compra, reforçando a governança na cadeia de suprimentos:

- Estabelecer o **princípio da equidade**, oferecendo condições idênticas a todos os proponentes, incluindo prazos e esclarecimentos.
- Notificar os proponentes sobre seu estado no processo (*short list*, vencedor etc.), garantindo **clareza na negociação**.
- Difundir a todos os proponentes **condições gerais e específicas**, como localização, logística, climatologia, armazenamento, informações regionais, condicionantes ambientais, período de garantia técnica etc.
- Utilizar uma minuta padrão de contrato para **uniformizar as relações comerciais**.
- Incluir **instruções claras** nas solicitações de cotação, abrangendo prazos, condições de pagamento, planilha de preços, quantidade, locais e modalidade de entrega, validade etc.
- Garantir que **esclarecimentos técnicos** fornecidos a um proponente sejam compartilhados com os demais, especialmente quando alterarem o escopo da aquisição ou contratação.
- Buscar ao menos **três propostas** para cada processo de compra, promovendo competitividade.

Principais Pontos de Monitoramento e Responsabilidade Social

GRI 2-6 ▪ 204-1 ▪ 205-2 ▪ 414-1

- Código de Ética e Conduta e cláusulas contratuais com fornecedores proibindo trabalho infantil e análogo à escravidão.
- Utiliza Lista Suja do MTE e Ceis como critérios obrigatórios, complementando o formulário KYS (*Know Your Supplier*), adotado desde dezembro de 2023, para coletar e avaliar informações cadastrais, societárias, histórico, práticas de integridade e sustentabilidade dos fornecedores.
- Não foram registrados casos de descumprimento ou ocorrência de trabalho em condições degradantes em 2024.
- Ainda não há auditorias ou autoavaliações estruturadas com percentual rastreável de fornecedores com critérios ambientais ou sociais aplicados.
- Possui mapa de fornecedores e KPIs internos, mas não utiliza *Big Data Analytics* na gestão da cadeia.

Comunidades

GRI 3-3 ▪ 203 ▪ 304-2 ▪ 413

Desde a fase de implantação do projeto, a PCH Braço desenvolve ações regulares de **aproximação com a comunidade local**. Esse relacionamento é fortalecido pelo Comitê Maria Leque, criado em 2021 como um canal de diálogo e fórum de discussões com representantes da associação de moradores do Vale do Rio do Braço.

O **Comitê Maria Leque**, criado em 2021, é um canal permanente de diálogo, acionado de forma pontual conforme a necessidade. Desde sua instituição, foram realizados alinhamentos iniciais e registrados temas relevantes para a convivência com a operação da usina. No ano de 2024, não houve necessidade de novas ativações, o que reflete a ausência de conflitos relevantes no período, mantendo o comitê disponível para tratar situações específicas, caso surjam.

Em 2024, foi mantido o **Programa de Educação Ambiental e Comunicação Social**, condicionante do processo de licenciamento ambiental, voltado à sensibilização sobre temas ambientais e ao fortalecimento da convivência territorial. Nesse período, foram produzidos e distribuídos mil exemplares da Caderneta do Pequeno Guarda-Parque, material lúdico e pedagógico adaptado à realidade local, entregue a 600 estudantes da rede pública municipal de sete escolas.

Com investimento de R$ 56 mil, a iniciativa foi realizada em parceria com a Secretaria Municipal de Educação, que também colaborou na formação da primeira turma, composta por 30 professores, para aplicação do material em sala de aula.

A ação ampliou o alcance do projeto e fortaleceu a transversalidade entre a educação formal e a educação ambiental.

Outras ações incluíram a continuidade do **Programa Pense Fora da Gaiola**, com atividades de educação ambiental em torno da Trilha da Biodiversidade, cuja implantação foi concluída no período com sinalização interpretativa e materiais educativos sobre a fauna e flora locais. A inauguração da trilha está prevista para ocorrer em 2025. Durante o ano, também foram realizados diálogos com a Casa de Cultura de Lídice, como parte do esforço de mapeamento cultural e fortalecimento da identidade local.

No âmbito da responsabilidade social, a Companhia implementou em 2023 o **Programa ECOA**, projetado para identificar e atender às necessidades das comunidades na área de atuação da empresa, alinhando-se aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da ONU. Em 2024, o total de investimento neste setor foi de R$ 63.413,49.

Foi realizado, em parceria com o Cras e a direção do Ciep Brizolão 296 Presidente Benes, em Lídice, um curso de Informática Fundamental e Excel para 21 alunos do terceiro ano do Ensino Médio, com **foco na promoção da inclusão digital e na qualificação profissional**. Também contribuímos para a manutenção e substituição de instrumentos musicais da Banda de Escolar do Ciep, assegurando a continuidade das atividades musicais.

Em 2024, também apoiamos a **Creche Pública Menino Jesus**, por meio da realização de serviços de pintura interna e externa do local. A iniciativa teve como objetivo promover a valorização da primeira infância e fortalecer os vínculos com a comunidade local, proporcionando um ambiente mais acolhedor, seguro e humanizado para as crianças, os educadores e demais profissionais que utilizam o espaço.

A Companhia também promoveu mais uma edição do **Natal Solidário**, com a entrega de brinquedos para crianças da comunidade local, reforçando o compromisso com o bem-estar social e o fortalecimento dos laços afetivos com as famílias locais. A ação proporcionou momentos de acolhimento e alegria, especialmente para crianças em situação de vulnerabilidade, contribuindo para a redução das desigualdades sociais e para o engajamento comunitário em datas simbólicas.

O grupo gestor apoiou a organização Argilando, contribuindo com projetos como o **Mini Gentilezas**, que arrecada itens de higiene pessoal para instituições que auxiliam pessoas em situação de rua. Uma promoção interna sobre a importância do voluntariado somou colaboradores, que puderam contribuir trazendo produtos de hotéis ou realizando doações de:

- Produtos em tamanho mini: xampus, condicionadores, cremes dentais e outros itens aceitos exclusivamente em versões pequenas.
- Produtos em tamanho normal: escovas de dentes, absorventes, lâminas de barbear e outros itens de uso diário.

Além disso, ainda por meio do ECOA, uniformes antigos dos colaboradores do grupo foram transformados em cobertores para pessoas em situação de rua, em parceria com a Retalhar, organização especializada na reciclagem de tecidos para gerar impacto socioambiental positivo. Mais de 160 kg de resíduos têxteis dos anos de 2022 e 2023 foram reaproveitados, trazendo benefícios, principalmente, nos períodos mais frios do ano. A doação foi realizada em junho de 2024.

Para garantir transparência e acessibilidade, os canais de comunicação seguem ativos e amplamente divulgados: número 0800, site institucional e endereço de e-mail exclusivo para atendimento à comunidade.

Atendimento à comunidade

Além do Canal de Denúncias, a Companhia manteve um canal de comunicação aberto para queixas e sugestões, para que as comunidades pudessem expressar suas preocupações e receber *feedback*s apropriados, por meio de ligações gratuitas para o **0800 777 1214** ou pelo endereço eletrônico *contato@pchbraco.com.br*.

Nenhuma denúncia foi ecebida em 2024.

IDHM e Desenvolvimento Regional

A PCH Braço está localizada no distrito de Lídice, pertencente ao município de Rio Claro (RJ), e sua área de influência abrange também o município paulista de Bananal (SP). Ambos os territórios apresentam desafios estruturais e socioeconômicos que reforçam a importância de **investimentos de impacto** e fortalecimento das **políticas públicas locais**.

Segundo o Atlas do Desenvolvimento Humano no Brasil (PNUD, Ipea e FJP), **os dois municípios se enquadram na faixa de desenvolvimento humano médio**, com índices limitados especialmente na dimensão da educação, o que afeta diretamente a qualificação da mão de obra e o acesso a oportunidades econômicas.

Apesar de indicadores de longevidade elevados, os dados de educação e renda revelam limitações no acesso a serviços públicos e geração de renda sustentável. A região de Lídice, em Rio Claro, concentra ações sociais da empresa, por ser o território mais próximo à usina, e abriga comunidades em situação de vulnerabilidade atendidas por instituições locais como o Cras.

Bananal (SP) não concentra ações diretas da companhia, pois seus núcleos urbanos e comunidades não estão no contexto da PCH Braço.

ÍNDICE DE DESENVOLVIMENTO HUMANO MUNICIPAL (IDHM)

MUNICÍPIO	IDHM	EDUCAÇÃO	RENDA	LONGEVIDADE
Rio Claro (RJ)	0,683	0,637	0,623	0,801
Bananal (SP)	0,684	0,635	0,649	0,768

Fonte: Atlas do Desenvolvimento Humano no Brasil – Censo 2010. http://atlasbrasil.org.br

Turismo de natureza e identidade local

A Região no entorno da Usina da PCH Braço, que abriga espécies nativas e migratórias, apresenta potencial para o fomento do **turismo de natureza**, em especial a chamada “avifauna de borda de mata”, comum nos arredores da Estrada de Santana.

A identificação da observação de aves como elemento de valorização territorial é reconhecida pela própria população local, que associa a presença das aves ao equilíbrio ambiental e à preservação da vegetação nativa. Ao apoiar as discussões sobre o tema, a empresa sinaliza abertura para **iniciativas futuras** que aliem conservação da biodiversidade, geração de renda e desenvolvimento regional sustentável.

O tema também está sendo considerado nos estudos técnicos de biodiversidade da Companhia, que buscam mapear ativos naturais com potencial de sinergia com o território.

Impactos nas **comunidades**

Em 2024, a atuação territorial da PCH Braço gerou **impactos sociais positivos perceptíveis nas comunidades** localizadas na área de influência da usina, especialmente em Lídice, distrito de Rio Claro. Os principais resultados e ações executadas decorreram de parcerias com instituições locais, fortalecendo o relacionamento comunitário. Entre os destaques:

- Integração com políticas públicas e incentivo à continuidade escolar: apoio a estudantes do Ensino Médio e oferta de curso de informática em parceria com o CRAS e a Secretaria Municipal de Educação.

- Promoção da educação e formação profissional: capacitação de professores e utilização da Caderneta do Pequeno Guarda-Parque, em parceria com a Secretaria Municipal de Educação.

Não foram identificados impactos negativos significativos decorrentes da operação da usina. As situações tratadas pela empresa em 2024 referem-se a vulnerabilidades preexistentes no território, gerando ações corretivas e de articulação com o poder público local.

Impactos **reais**

- Contribuição para a **educação ambiental** por meio de programas comunitários
- Criação de oportunidades para **turismo ecológico e educativo**
- Estímulo ao desenvolvimento de projetos de **conservação na área**

Impactos **potenciais**

- Impacto sobre a **ictiofauna**
- Preservação da **fauna** e da **flora**

EIXOS	ODS	AÇÕES	PESSOAS IMPACTADAS
Cultura e Lazer	1 ERRADICAÇÃO DA POBREZA; 10 REDUÇÃO DAS DESIGUALDADES	**Apoio às ações de Marcelo Ribeiro:** Dia das Crianças e Natal Solidário.	50
Educação e Empregabilidade	4 EDUCAÇÃO DE QUALIDADE	**Creche Menino Jesus:** Apoio na infraestrutura e humanização do espaço.	107
	4 EDUCAÇÃO DE QUALIDADE; 10 REDUÇÃO DAS DESIGUALDADES	**CIEP Brizolão 296- Presidente Benes:** Curso de Informática; Curso de Excel; Aluguel de Computador; Apoio à Banda de Fanfarra.	101

Lídice – Rio Claro/ RJ

Total estimado de pessoas indiretamente atingidas:
5.702

Total de investimento espontâneo*:
R$ 63.413,49

**Os apoios apresentados nesta tabela são de caráter espontâneo e voluntário, sendo promovidos de forma independente e desvinculados do programa de condicionantes ambientais.*

Tabela de **engajamento** GRI 2-29

PÚBLICO	ABORDAGEM DE ENGAJAMENTO	FREQUÊNCIA
Colaboradores	Informativos eletrônicos sobre campanhas de conscientização e saúde	Quinzenais e bimestrais
	Avaliação do clima organizacional anual (GPTW)	Anual
	Avaliação de Desempenho através do RH	Anual
	Programa de Incentivo à Qualificação	Contínuo
	Evento de integração	Anual
	Treinamento sobre o Código de Ética	Contínuo
Órgãos fiscalizadores e licenciadores	Relatório Ibama	Anual
	ANA/Aneel	Anual
	Relatório Inea	Sob demanda
Poder público	Relacionamento aproximado com a Prefeitura de Rio Claro	Sob demanda
	Relacionamento face a face com profissional de Educomunicação e equipe de responsabilidade social	Contínuo

PÚBLICO	ABORDAGEM DE ENGAJAMENTO	FREQUÊNCIA
Especialistas do setor	Participação em associação - Abragel	Contínuo
Comunidade em área de influência direta	Contato 0800 emergencial exclusivo para a comunidade	Contínuo
	Manter a boa conservação da estrada na comunidade	Sob demanda
Comunidade geral	Transparência e informações no site	Frequente
	Canal de Denúncias	Contínuo
	Publicação de Relatório Socioambiental	Anual
	Publicação de Relatório Financeiro	Anual
	Publicação e atualização de notícias e novidades sobre a empresa	Frequente
	Informações institucionais	Contínuo
	Relacionamento com equipe de responsabilidade social	Contínuo
Imprensa	Disponibilização de assessoria de imprensa especializada para atendimento de demandas de informação	Contínuo
	Agendamento de entrevistas	Sob demanda
	Envios de releases	Sob demanda

Meio Ambiente

GRI 3-3 • 304

Biodiversidade

GRI 3-3 ▪ 304-1 ▪ 304-2 ▪ 304-3 ▪ 304-4

A preservação da biodiversidade é um dos temas materiais da atuação ambiental da PCH Braço, não apenas pelo contexto ecológico em que a usina está inserida, mas também pelas oportunidades de **contribuir ativamente para a proteção e valorização dos ecossistemas locais**. As ações nesse campo têm evoluído desde a implantação do empreendimento e, em 2024, ganharam novos contornos com a formalização de áreas protegidas e o fortalecimento de programas de educação ambiental integrados ao território.

O principal avanço no período foi o **reconhecimento oficial da Reserva Particular do Patrimônio Natural (RPPN) Rio do Braço**, criada a partir da conversão de parte da área de entorno da usina. A portaria municipal foi publicada em dezembro de 2023, e a averbação da reserva na matrícula do imóvel segue em trâmite ao longo de 2025. Com essa iniciativa, a PCH Braço estabeleceu um território permanente de proteção e educação ambiental, que inclui trilhas, fragmentos de floresta nativa e estruturas voltadas ao uso público, como o viveiro educador e áreas de observação da fauna.

Dentro da RPPN, foi concluída a implantação de **3.300 metros da Trilha da Biodiversidade** (ida e volta), um percurso interpretativo que atravessa áreas de vegetação nativa, com pontos sinalizados por sete placas informativas sobre fauna, flora e ecossistemas locais, além da instalação de guarda-corpo, em um investimento de aproximadamente R$ 20 mil. As informações foram desenvolvidas com base em diagnósticos ambientais e na escuta com a comunidade da Estrada de Santana, contribuindo para o reconhecimento do território como espaço de valor ecológico e cultural.

Como parte das ações de sensibilização associadas à trilha, a empresa distribuiu a "**Caderneta do Pequeno Guarda-Parque**", publicação com linguagem acessível voltada à fauna e flora da região, que reforça o vínculo entre conservação e educação ambiental. A trilha, a ser oficialmente inaugurada em 2025, e o material passaram a integrar de forma complementar as atividades do Programa de Educação Ambiental da usina, cuja atuação tem se ampliado em parceria com escolas e instituições públicas.

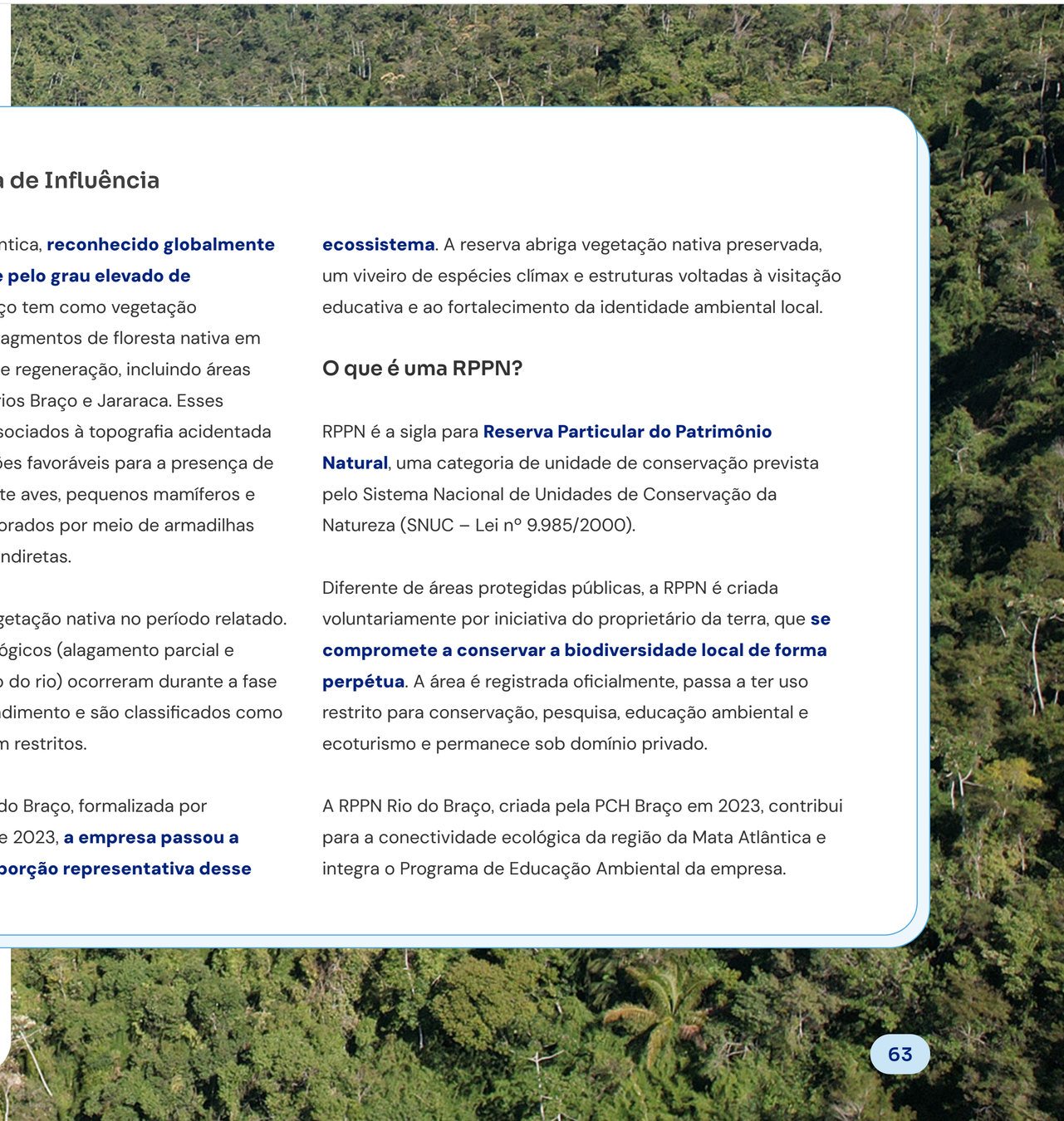
Em paralelo, a empresa manteve e equipou o **viveiro educador da RPPN**, voltado à produção de espécies nativas e à valorização do processo de recuperação ecológica. As espécies cultivadas são de estágio clímax e, por isso, ainda não estavam disponíveis para doação no período. O viveiro também funciona como ponto de apoio à trilha e espaço de visitação guiada. Para ampliar o conhecimento sobre a fauna local, a empresa adquiriu uma armadilha fotográfica com

sensor de movimento, no valor de R$ 5 mil, que passou a ser utilizada para monitoramento passivo e não invasivo dos animais que transitam na área protegida.

O projeto de meliponicultura, que previa a instalação de dez caixas de abelhas nativas e a realização de um curso aberto à comunidade, teve sua execução temporariamente suspensa, devido ao afastamento por motivos de saúde da responsável técnica. A expectativa é retomar o projeto no ciclo seguinte, **integrando-o ao programa Pense Fora da Gaiola**, que abriga também as ações da trilha e da observação de aves.

Com relação aos impactos diretos sobre a biodiversidade, o ano do relato não registrou ocorrências negativas significativas decorrentes da operação da usina. O monitoramento ambiental, conduzido conforme exigências do licenciamento, indica estabilidade nos parâmetros e ausência de espécies ameaçadas ou introdução de espécies invasoras associadas à operação.

Os impactos mais relevantes à biodiversidade ocorreram no momento da implantação da usina, com a conversão ambiental da área alagada e redução da vazão em trecho do rio, considerados impactos perenes e irreversíveis, mas já devidamente compensados e regularizados. Desde então, os esforços da empresa têm se concentrado na gestão preventiva e na valorização dos ativos naturais remanescentes, com foco na **preservação da conectividade ecológica da região**.



Ecossistema da Área de Influência

Inserida no bioma Mata Atlântica, **reconhecido globalmente por sua riqueza biológica e pelo grau elevado de vulnerabilidade**, a PCH Braço tem como vegetação predominante no entorno, fragmentos de floresta nativa em estágio médio e avançado de regeneração, incluindo áreas de mata ciliar ao longo dos rios Braço e Jararaca. Esses remanescentes vegetais, associados à topografia acidentada da região, oferecem condições favoráveis para a presença de fauna silvestre, especialmente aves, pequenos mamíferos e polinizadores nativos, monitorados por meio de armadilhas fotográficas e observações indiretas.

Não houve supressão de vegetação nativa no período relatado. Os principais impactos ecológicos (alagamento parcial e redução de vazão em trecho do rio) ocorreram durante a fase de implantação do empreendimento e são classificados como impactos irreversíveis, porém restritos.

Com a criação da RPPN Rio do Braço, formalizada por portaria municipal ao final de 2023, **a empresa passou a proteger legalmente uma porção representativa desse ecossistema**. A reserva abriga vegetação nativa preservada, um viveiro de espécies clímax e estruturas voltadas à visitação educativa e ao fortalecimento da identidade ambiental local.

O que é uma RPPN?

RPPN é a sigla para **Reserva Particular do Patrimônio Natural**, uma categoria de unidade de conservação prevista pelo Sistema Nacional de Unidades de Conservação da Natureza (SNUC – Lei nº 9.985/2000).

Diferente de áreas protegidas públicas, a RPPN é criada voluntariamente por iniciativa do proprietário da terra, que **se compromete a conservar a biodiversidade local de forma perpétua**. A área é registrada oficialmente, passa a ter uso restrito para conservação, pesquisa, educação ambiental e ecoturismo e permanece sob domínio privado.

A RPPN Rio do Braço, criada pela PCH Braço em 2023, contribui para a conectividade ecológica da região da Mata Atlântica e integra o Programa de Educação Ambiental da empresa.

Desplastifique – Não descarte esta ideia

Um alerta sobre os impactos negativos do plástico

Continuando a jornada para reduzir o uso de plásticos e melhorar a gestão de resíduos, a campanha "Desplastifique. Não descarte esta ideia" voltou a trazer conscientização sobre os impactos ambientais do plástico. Como parte das ações de sensibilização, foi realizada uma palestra *online* ao vivo com o tema "**Um bate-papo para conscientização sobre resíduos plásticos**", aberta a todos os membros do time.

O evento abordou os impactos ambientais causados pelo uso excessivo de plásticos e a **importância da adoção de práticas mais sustentáveis**. A apresentação reforçou a necessidade de reduzir o consumo de plásticos descartáveis, promover a reciclagem adequada e incentivar a substituição por materiais ecológicos no cotidiano.

Para ampliar o alcance da iniciativa e contribuir com a disseminação de informações sobre o tema, a palestra foi disponibilizada no YouTube, permitindo que mais pessoas tenham acesso ao conteúdo e possam aplicar os conceitos apresentados.

Também foi mantido, no período do relato, o compromisso com a gestão eficiente de resíduos, reforçando as diretrizes para o descarte adequado no ambiente de trabalho. A campanha foi iniciada em 2021, envolvendo todas as empresas do Grupo, e **a meta é mantê-la contínua nos próximos anos**.

Assista a palestra no Youtube

Retificações

A diferença nos números ocorre devido à mudança no **regime adotado para a confecção do relatório**. Anteriormente, era utilizado o regime de caixa, mas atualmente consideramos o regime de competência, conforme orientações do GRI.

(Valores em milhões de reais, com duas casas decimais)

	2021		2022		2023	
INDICADOR	**REVISADO**	**ANTIGO**	**REVISADO**	**ANTIGO**	**REVISADO**	**ANTIGO**
Valor econômico direto gerado: receitas	**19,41**	19,40	**20,46**	20,46	**22,15**	22,14
Valor econômico distribuído: custos operacionais e despesas	**2,07**	2,06	**5,92**	5,87	**5,06**	4,9
Valor econômico distribuído: investimentos	**7,28**	0,44	**0,47**	0,72	**3,27**	0,83
Valor econômico distribuído: salários e benefícios de empregados	**1,03**	1,19	**1,34**	1,52	**1,57**	1,83
Valor econômico distribuído: provedores de capital próprio	**4,93**	4,36	**4,92**	4,00	**2,83**	7,99
Valor econômico distribuído: provedores de capital terceiros	**4,10**	5,37	**2,68**	5,72	**3,04**	5,84
Valor econômico distribuído: ao governo (por país)	**1,55**	1,30	**1,89**	1,48	**1,96**	1,62
Valor econômico distribuído: investimentos na comunidade	**-**	-	**0,05**	0,04	**0,10**	0,10
Valor econômico retido: "valor econômico direto gerado" menos "valor econômico distribuído"	**(1,54)**	4,65	**3,19**	1,07	**4,33**	(1,02)

Anexos

Correspondência entre **temas materiais e ODS**

TEMA MATERIAL	ODS RELACIONADOS	COMENTÁRIO SOBRE ADERÊNCIA
Combate à corrupção	**ODS 16** – Paz, Justiça e Instituições Eficazes	Aderente. Canal de Denúncias ativo, cláusulas contratuais, política formal.
Tributos	**ODS 8** – Trabalho Decente e Crescimento Econômico **ODS 16** – Paz, Justiça e Instituições Eficazes	Aderente. Estratégia tributária estruturada, relatórios ao conselho e cumprimento fiscal.
Emprego	**ODS 8** – Trabalho Decente e Crescimento Econômico	Aderente. Regime CLT, estabilidade no quadro funcional, PLR e plano de carreira.
Diversidade e igualdade de oportunidades	**ODS 5** – Igualdade de Gênero **ODS 10** – Redução das Desigualdades	Aderente. Equilíbrio de gênero em liderança e iniciativas de DEI como o +Que Respeito.
Capacitação e educação	**ODS 4** – Educação de Qualidade **ODS 8** – Trabalho Decente e Crescimento Econômico	Aderente. Apoio à capacitação, treinamentos, programa Desenvolver & Crescer.

TEMA MATERIAL	ODS RELACIONADOS	COMENTÁRIO SOBRE ADERÊNCIA
Desempenho econômico	**ODS 8 – Trabalho Decente e Crescimento Econômico**	Aderente. Desempenho financeiro crescente mesmo com crise hídrica.
Impactos econômicos indiretos	**ODS 8 – Trabalho Decente e Crescimento Econômico** **ODS 9 – Indústria, Inovação e Infraestrutura**	Parcialmente aderente. Ações pontuais, mas sem estrutura de programa para desenvolvimento territorial.
Comunidades locais	**ODS 1 – Erradicação da Pobreza** **ODS 11 – Cidades Sustentáveis** **ODS 17 – Parcerias**	Aderente. Cras, cursos, apoio à comunidade, Comitê Maria Leque.
Biodiversidade	**ODS 6 – Água Potável e Saneamento** **ODS 13 – Ação Climática** **ODS 15 – Vida Terrestre**	Aderente. RPPN, trilha da biodiversidade, viveiro, monitoramento e educação ambiental.

Sumário GRI

DECLARAÇÃO DE USO	A Pequena Central Hidroelétrica Rio Do Braço S/A relatou as informações citadas neste sumário de conteúdo da GRI para o período 01/01/2024 a 31/12/2024 com base nas Normas GRI.
GRI 1 UTILIZADA	GRI 1: Fundamentos 2021
NORMA(S) SETORIAL(AIS) DA GRI APLICÁVEL(EIS)	Não se aplica

			OMISSÃO		
NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO OU OBSERVAÇÃO
CONTEÚDOS GERAIS					
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	**2-1** Detalhes da organização	p. 4, 16			
	2-2 Entidades incluídas no relato de sustentabilidade da organização	-	•	Não aplicável	O Relatório de Sustentabilidade se refere à Pequena Central Hidroelétrica Rio Do Braço S/A (entidade única). 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. 4			O Relatório de Sustentabilidade, assim como o Relatório Financeiro, contempla o período de 01/01/2024 a 31/12/2024.
	2-4 Reformulações de informações	p. 66			
	2-5 Verificação externa	p. 4			Não houve verificação externa.
	2-6 Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios	p. 16, 50			
	2-7 Empregados	p. 40-41			Dados correspondem à contagem de colaboradores em 31/12/2024. Na Pequena Central Hidroelétrica Rio Do Braço S/A., não se fazem presentes empregados sem garantia de horas.
	2-8 Trabalhadores que não são empregados	-			Cinco colaboradores subcontratados, vinculados a uma empresa parceira, atuam em atividades especializadas, como vigilância e serviços de poda e manutenção das áreas com grama ou vegetação indesejada. Empresas: VICTTA SERVIÇOS INTELIGENTES EIRELI e Edson Damasceno

			OMISSÃO		
NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO OU OBSERVAÇÃO
	2-9 Estrutura de governança e sua composição	p. 27-28			
	2-10 Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança	p. 27			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. 27			O Presidente do mais alto órgão de governança da Companhia é o Sr. Rodrigo Santos Coutinho Alves, ocupando o posto apenas de presidente do conselho de administração.
	2-12 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos	-			O Conselho de Administração é o mais alto órgão de governança na PCH 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 *stakeholders*.

			OMISSÃO		
NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO OU OBSERVAÇÃO
	2-13 Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	-			Questões relacionadas a impactos/riscos econômicos, ambientais e sociais são delegadas, pelo Conselho de Administração, aos Diretores através de reuniões e alinhamentos. 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. Tais impactos são relatados e analisados mensalmente em reunião com o mais alto órgão de governança
	2-14 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	-			A Diretoria Executiva corresponde ao mais alto nível hierárquico envolvido no processo de relato (revisão e aprovação).
	2-15 Conflitos de interesse	p. 27			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.
	2-16 Comunicação de preocupações cruciais				A comunicação de preocupações críticas ao Conselho de Administração ocorre nas reuniões mensais (encontros presenciais ou vídeoconferências), assim como através de contato telefônico e correio eletrônico. 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. 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.

			OMISSÃO		
NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO OU OBSERVAÇÃO
	2-17 Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança sobre desenvolvimento sustentável	p. 14			Capacitação Anual da Diretoria em boas práticas de governança corporativa Anual Concluída. Capacitação Anual da Diretoria em ESG.
	2-18 Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança				Não há avaliação de desempenho no mais alto órgão de governança no que diz respeito à supervisão da gestão dos impactos da organização na economia, no meio ambiente e nas pessoas.
	2-19 Políticas de remuneração		•	Restrições de confidencialidade	A remuneração da Diretoria Executiva é fixa e reajustada anualmente de acordo com o IPCA, incluindo, ainda, retirada de pró-labore, conforme deliberação aprovada em reunião do Conselho de Administração.
	2-20 Processo para determinação da remuneração				Empresa possui cargos e salários imposto desde 2017, reajustado pelo IPCA. A estrutura salarial se estabelece de forma a se adequar às necessidades da empresa, contando, ainda, com o apoio de uma consultoria externa especializada.
	2-21 Proporção da remuneração total anual		•	Restrições de confidencialidade	
	2-22 Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável	p. 6-7			

			OMISSÃO		
NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO OU OBSERVAÇÃO
	2-23 Compromissos de política	p. 29	•	Informação indisponível/ incompleta	A Pequena Central Hidroelétrica Rio Do Braço S/A não possui política de comprometimento específica relacionada ao respeito aos direitos humanos. 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. A organização é signatária do Pacto Global da Organização das Nações Unidas (ONU). Os compromissos foram aprovados no nível mais alto da organização, demonstrando o firme compromisso da Pequena Central Hidroelétrica Rio Do Braço S/A. Não há mapeado as categorias de *stakeholders*, incluindo grupos em situação de risco ou grupos vulneráveis, a quem a organização dá especial atenção no compromisso. Código de Ética: *https://pchbraco.com.br/etica*
	2-24 Incorporação de compromissos de política	p. 29			No processo de contratação, todos os colaboradores da Pequena Central Hidroelétrica Rio Do Braço S/A são treinados em relação ao Código de Ética e Conduta, sendo também avaliado o grau de retenção do conhecimento adquirido. O compromisso dos parceiros de negócio, por sua vez, se estabelece de forma contratual (comprometimento com os mesmos controles e combates assumidos pela Companhia).
	2-25 Processos para reparar impactos negativos	p. 29-31			

			OMISSÃO		
NORMA GRI	**CONTEÚDO**	**LOCALIZAÇÃO**	**REQUISITO(S) OMITIDO(S)**	**MOTIVO**	**EXPLICAÇÃO OU OBSERVAÇÃO**
	2-26 Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações				São incentivados a buscar aconselhamento sobre como implementar as políticas e práticas da organização para uma conduta empresarial responsável e apresentarem preocupações relativas à conduta empresarial da organização diretamente com os gestores.
	2-27 Conformidade com leis e regulamentos		•	Não aplicável	Não houve, no período relatado, qualquer desconformidade com leis ou regulamentos aplicáveis à Companhia, bem como ocorrência de multas ou autuações de outras naturezas.
	2-28 Participação em associações	p. 35-36			
	2-29 Abordagem para engajamento de *stakeholders*	p. 59-60			
	2-30 Acordos de negociação coletiva	-			A negociação coletiva e a liberdade sindical são valorizadas e apoiadas, não existindo registro de violações desses direitos, tanto nos ambientes internos quanto nas empresas terceirizadas.
TEMAS MATERIAIS					
GRI 3: Temas Materiais 2021	**3-1** Processo de definição de temas materiais	p. 5			
	3-2 Lista de temas materiais	p. 5			
	3-3 Gestão dos temas materiais	p. 27-64			

			OMISSÃO		
NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO OU OBSERVAÇÃO
DESEMPENHO ECONÔMICO					
GRI 201: Desempenho Econômico	**201-1** Valor econômico direto gerado e distribuído	p. 24			
	201-2 Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades decorrentes de mudanças climáticas		•	Informação indisponível/ incompleta	
	201-3 Obrigações do plano de benefício definido e outros planos de aposentadoria		•	Não aplicável	
	201-4 Apoio financeiro recebido do governo		•	Não aplicável	
IMPACTOS ECONÔMICOS INDIRETOS					
GRI 203: Impactos Econômicos Indiretos	**203-1** Investimentos em infraestrutura e apoio a serviços	p. 53-57			
	203-2 Impactos econômicos indiretos significativos		•	Informação indisponível/ incompleta	

			OMISSÃO		
NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO OU OBSERVAÇÃO
COMBATE À CORRUPÇÃO					
GRI 205: Combate à Corrupção	**205-1** Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção		•	Não aplicável	Não foram realizadas, durante o período de relato, avaliações direcionadas à identificação de riscos de corrupção.
	205-2 Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	p. 34			Todos os colaboradores da PCH, 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).
	205-3 Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas		•	Não aplicável	Não houve, no período relatado, casos confirmados de corrupção na Companhia, nem nos parceiros de negócio. Também não se fizeram presentes processos judiciais ou investigações de qualquer natureza.
TRIBUTOS					
GRI 207: Tributos	**207-1** Abordagem tributária	p. 35-36			
	207-2 Governança, controle e gestão de risco fiscal	p. 35-36			
	207-3 Engajamento de *stakeholders* e gestão de suas preocupações quanto a tributos	p. 35-36			
	207-4 Relato país-a-país		•	Não aplicável	

			OMISSÃO		
NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO OU OBSERVAÇÃO
BIODIVERSIDADE					
GRI 304: Biodiversidade	**304-1** Unidades operacionais próprias, arrendadas ou geridas dentro ou nas adjacências de áreas de proteção ambiental e áreas de alto valor de biodiversidade situadas fora de áreas de proteção ambiental		•	Não aplicável	
	304-2 Impactos significativos de atividades, produtos e serviços na biodiversidade	p. 62-64			
	304-3 Habitats protegidos ou restaurados		•	Não aplicável	
	304-4 Espécies incluídas na lista vermelha da IUCN e em listas nacionais de conservação com habitats em áreas afetadas por operações da organização		•	Não aplicável	

			OMISSÃO		
NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO OU OBSERVAÇÃO
EMPREGO					
GRI 401: Emprego	**401-1** Novas contratações e rotatividade de empregados	p. 39			Em 2024, houve a contratação de duas pessoas, dentre essas zero incorporações das empresas que saíram do grupo gestor, e demissão de duas pessoas
	401-2 Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial		•	Informação indisponível/ incompleta	
	401-3 Licença maternidade/paternidade		•	Não aplicável	Todos os empregados possuem direito à licença-maternidade/paternidade, mas não houve beneficiários no período.
CAPACITAÇÃO E EDUCAÇÃO					
GRI 404: Capacitação e Educação	**404-1** Média de horas de capacitação por ano, por empregado	p. 43			
	404-2 Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para transição de carreira		•	Informação indisponível/ incompleta	Não há programas de assistência para transição de carreira.
	404-3 Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira				100%

			OMISSÃO		
NORMA GRI	**CONTEÚDO**	**LOCALIZAÇÃO**	**REQUISITO(S) OMITIDO(S)**	**MOTIVO**	**EXPLICAÇÃO OU OBSERVAÇÃO**
DIVERSIDADE E IGUALDADE DE OPORTUNIDADES					
GRI 405: Diversidade e Igualdade de Oportunidades	**405-1** Diversidade em órgãos de governança e empregados	p. 38-39			Há indicadores de diversidade de gênero e raça.
	405-2 Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens		•	Informação indisponível/ incompleta	
COMUNIDADES LOCAIS					
GRI 413: Comunidades Locais	**413-1** Operações com engajamento, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local	p. 53-58	•	Informação indisponível/ incompleta	Não há avaliações de impacto social. Não há planos de engajamento de *stakeholders* 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. 53-58	•	Informação indisponível/ incompleta	Não há mapeamento de vulnerabilidade das comunidades locais.

COORDENAÇÃO GERAL E RESPONSÁVEL TÉCNICO:
Rosane Marques *(Diretoria de Comunicação e Responsabilidade Social)*
Osvaldo Santos *(Analista de Comunicação)*
Withiner Marques *(Analista de Comunicação)*

APOIO TÉCNICO:
Gerências PCH Braço

FOTOS:
Acervo PCH Braço

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

JORNALISTA RESPONSÁVEL:
Dani Klein *(DRT: 1507 ES)*

CONSULTORIA ESG:
Mariana Klein

REVISÃO ORTOGRÁFICA:
Flávia Martins

PCH BRAÇO