



# Relatório de Sustentabilidade

20  
25



# Apresentação







# Destques de 2025





# Compromissos





CATEGORIA	DESCRIÇÃO	META	PERÍODO	STATUS
Governança	Política de Conflitos de Interesse (PL.GS.GER-11.090)	Formalizar e implementar a política	2025	CONCLUÍDO
	Procedimentos de contratação e qualificação de fornecedores	Implementar os procedimentos de contratação e qualificação (PO.GS.GER-04.030 e PO.GS.GER-04.020)	2025	CONCLUÍDO
	Treinamentos <i>Ética e Compliance</i>	Realizar treinamentos específicos sobre a nova Política Anticorrupção, expandir as capacitações sobre as demais políticas de <i>compliance</i>	2026	A INICIAR
	LGPD — revisão e atualização das políticas	Revisar e atualizar políticas relacionadas à LGPD	2025/2026	A INICIAR
	Capacitação da Alta Governança em ESG	Capacitação anual da Diretoria em ESG	Anual	A INICIAR

# A empresa





















# Principais resultados







# Riscos e oportunidades climáticas

GRI 201-2

A Companhia não dispõe de metodologias formais e estruturadas para a avaliação específica de riscos climáticos. O tema, no entanto, é tratado de forma contínua e transversal no âmbito da gestão corporativa, estando **integrado ao Código de Ética e Conduta e às políticas internas**.

Por atuar na geração de energia hidráulica renovável, a PCH Braço reconhece que suas operações são diretamente dependentes da disponibilidade hídrica e, portanto, suscetíveis aos impactos de eventos climáticos. Esse cenário foi evidenciado pela redução na geração registrada em 2024 e 2025, em decorrência da crise hídrica regional.

As questões climáticas são consideradas nas discussões estratégicas e de gestão de riscos pelo Conselho de Administração e pela Diretoria Executiva, ainda que não exista, até o momento, uma estrutura de governança dedicada exclusivamente ao tema.



- GRI
- 2-9
- 2-10
- 2-11
- 2-12
- 2-23
- 405-1
- 411-1
- 412-1
- 412-2
- 412-3

# Governança





















- GRI
- 2-7
- 401
- 402
- 403
- 404
- 405
- 406
- 407
- 408
- 409

# Pessoas





















GRI

203-1

413-1

415-1

# Comunidades





























### Horas em operação (2022 e 2023)

No relatório de 2024, a tabela de Disponibilidade registrava 8.573 horas em operação para o ano de 2023. **O dado correto para 2023 é 8.654 horas.** O valor de 8.573 horas corresponde ao ano de 2022, tendo havido inversão entre os dois exercícios na publicação anterior. **A série histórica correta é: 2022 – 8.573 h; 2023 – 8.654 h; 2024 – 8.581 h,** conforme apresentado neste relatório (p. 18).

### *Great Place to Work*

No ciclo anterior (2024), foi informado que a Companhia havia sido reconhecida com a certificação *Great Place to Work* (GPTW) por três anos consecutivos. **O correto é quatro anos consecutivos.** Em 2025, a Companhia alcançou seu quinto reconhecimento consecutivo com a certificação.

# Sumário GRI

<b>DECLARAÇÃO DE USO</b>	A Pequena Central Hidroelétrica Rio do Braço S.A. relatou as informações citadas neste sumário de conteúdo da GRI para o período 01/01/2025 a 31/12/2025 com base nas Normas GRI.
<b>GRI 1 USADA</b>	GRI 1: Fundamentos 2021
<b>NORMA(S) SETORIAL(AIS) DA GRI APLICÁVEL(EIS)</b>	Não se aplica
<b>SASB</b>	Electric Utilities & Power Generators Sustainability Accounting Standard (versão 2023-06)

**OMISSÃO**

CONTEÚDO		LOCALIZAÇÃO	REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO
<b>GRI 2: CONTEÚDOS GERAIS 2021</b>					
2-1	Detalhes da organização	p. 4; 15			
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. <a href="https://pchbraco.com.br/informacoes-financeiras">https://pchbraco.com.br/informacoes-financeiras</a>
2-3	Período de relato, frequência e ponto de contato	p. 4			O Relatório de Sustentabilidade, contempla o período de 01/01/2025 a 31/12/2025.
2-4	Reformulações de informações		▪	Não aplicável	Não houve reformulações de informações em relação ao ciclo anterior, à exceção das retificações indicadas na seção específica do relatório (p. 64).
2-5	Verificação externa	p. 4			Não houve verificação externa.
2-6	Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios	p. 15; 19			
2-7	Empregados	p. 40			Dados correspondem à contagem de colaboradores em 31/12/2025. Na PCH, não se fazem presentes empregados sem garantia de horas.

**OMISSÃO**

CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO
2-8	Trabalhadores que não são empregados	p. 40		Não há trabalhadores não empregados.
2-9	Estrutura de governança e sua composição	p. 30; 31		
2-10	Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança	p. 30		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. 30; 31		
2-12	Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos	p. 32; 33		
2-13	Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	p. 32		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 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		Não aplicável	A Diretoria Executiva corresponde ao mais alto nível hierárquico envolvido no processo de relato (revisão e aprovação)
2-15	Conflitos de interesse	p. 36		A Companhia adota a Política de Conflitos de Interesse (PL.GS.GER-11.090), formalizada em 2025, que estabelece diretrizes para identificação, declaração e tratamento de conflitos.
2-16	Comunicação de preocupações cruciais	p. 32		Preocupações cruciais são comunicadas ao Conselho de Administração por meio de reuniões regulares do Comitê de Riscos e do Comitê de Crises, ambos operacionalizados em 2025.

**OMISSÃO**

CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO
<a href="#">2-17</a> Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança				Capacitação Anual da Diretoria em boas práticas de governança corporativa Anual Concluída. Capacitação Anual da Diretoria em ESG.
<a href="#">2-18</a> Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	p. 30			A avaliação de desempenho da Diretoria Executiva é realizada anualmente pelo Conselho de Administração com base em indicadores estratégicos, financeiros e de conformidade.
<a href="#">2-19</a> Políticas de remuneração		▪	Restrições de confidencialidade	
<a href="#">2-20</a> Processo para determinação da remuneração	p. 44			
<a href="#">2-21</a> Proporção da remuneração total anual		▪	Restrições de confidencialidade	
<a href="#">2-22</a> Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável	p. 6			
<a href="#">2-23</a> Compromissos de política	p. 36; 38			As políticas formalizadas em 2025 incluem: Anticorrupção, Conflitos de Interesse, Brindes e Hospitalidades, Relacionamento com o Poder Público, Patrocínio e Doações, e Política Ambiental.
<a href="#">2-24</a> Incorporação de compromissos de política	p. 36; 38			No processo de contratação, todos os colaboradores da PCH são treinados em relação ao Código de Ética e Conduta, sendo também avaliado o grau de retenção do conhecimento adquirido. O compromisso dos parceiros de negócio, por sua vez, se estabelece de forma contratual (comprometimento com os mesmos controles e combates assumidos pela Companhia). A organização é signatária do Pacto Global da Organização das Nações Unidas (ONU).
<a href="#">2-25</a> Processos para reparar impactos negativos	p. 32; 34			Mecanismos de reparação incluem o Canal de Denúncias (disponível a todos os públicos), o Comitê de Ética e os procedimentos formais de investigação e resposta a incidentes.

**OMISSÃO**

CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO
<b>2-26</b> Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações	p. 32; 34			O Canal de Denúncias está disponível a colaboradores, parceiros e comunidade. As manifestações são recebidas pelo Comitê de Ética, que assegura confidencialidade e tratamento adequado.
<b>2-27</b> Conformidade com leis e regulamentos	p. 34			Não houve, no período relatado, qualquer desconformidade com leis ou regulamentos aplicáveis à Companhia, bem como ocorrência de multas ou autuações de outras naturezas.
<b>2-28</b> Participação em associações	p. 19			
<b>2-29</b> Abordagem para engajamento de <i>stakeholders</i>	p. 54; 55			
<b>2-30</b> Acordos de negociação coletiva		▪	Não aplicável	Não há acordos de negociação coletiva formalizados. A Companhia segue a Convenção Coletiva aplicável à categoria.
<b>GRI 3: TEMAS MATERIAIS 2021</b>				
<b>3-1</b> Processo de definição de temas materiais	p. 5			
<b>3-2</b> Lista de temas materiais	p. 5			
<b>3-3</b> Gestão dos temas materiais	p. 44			
<b>GRI 201: DESEMPENHO ECONÔMICO</b>				
<b>201-1</b> Valor econômico direto gerado e distribuído	p. 25; 27			O valor econômico é apurado pela abordagem societária, com base nas demonstrações financeiras auditadas pela Deloitte (IFRS/CPC).
<b>201-2</b> Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades decorrentes de mudanças climáticas		▪	Não aplicável	

### OMISSÃO

CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO
201-3	Obrigações do plano de benefício definido e outros planos de aposentadoria	p. 25		A Companhia não mantém plano de benefício definido. Os benefícios são do tipo contribuição definida, sem obrigações atuariais.
201-4	Apoio financeiro recebido do governo	▪	Não aplicável	
<b>GRI 203: IMPACTOS ECONÔMICOS INDIRETOS</b>				
203-1	Investimentos em infraestrutura e apoio a serviços	p. 50; 51		
203-2	Impactos econômicos indiretos significativos	p. 50; 51		
<b>GRI 205: COMBATE À CORRUPÇÃO</b>				
205-1	Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção	p. 36		A Companhia não dispõe de processo formal de mapeamento de riscos de corrupção por operação. A gestão é realizada de forma transversal pelo sistema de <i>compliance</i> , com aplicação a todas as operações.
205-2	Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	p. 36		Todos os colaboradores são treinados no Código de Ética e Conduta no processo de integração. Em 2025, foram realizadas capacitações sobre as novas políticas de <i>compliance</i> . Parceiros assumem compromissos contratuais de integridade.
205-3	Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas	p. 36		Não foram registrados casos confirmados de corrupção ou desvios de conduta no período.
<b>GRI 304: BIODIVERSIDADE</b>				
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	p. 58; 59		

**OMISSÃO**

CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO
304-2 Impactos significativos de atividades, produtos e serviços na biodiversidade	p. 58; 59			
304-3 Hábitats protegidos ou restaurados	p. 59			
304-4 Espécies incluídas na lista vermelha da IUCN e em listas nacionais de conservação com hábitats em áreas afetadas por operações da organização	p. 58; 59			A Avaliação de Habitat Crítico, realizada em 2025, identificou espécies sensíveis na área de influência da usina. Os dados são monitorados conforme os programas ambientais do licenciamento.
<b>GRI 401: EMPREGO</b>				
401-1 Novas contratações e rotatividade de empregados	p. 40			
401-2 Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a temporários ou de período parcial	p. 45			
401-3 Licença-maternidade/paternidade	p. 44; 45			
<b>GRI 404: CAPACITAÇÃO E EDUCAÇÃO</b>				
404-1 Média de horas de capacitação por ano, por empregado	p. 41			
404-2 Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para transição de carreira	p. 41; 42			
404-3 Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira	p. 42			Todos os empregados passam por avaliação anual de desempenho, conduzida pela área de RH, com critérios vinculados a metas corporativas e individuais.

**OMISSÃO**

CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO
<b>GRI 405: DIVERSIDADE E IGUALDADE DE OPORTUNIDADES</b>				
405-1	Diversidade em órgãos de governança e empregados	p. 30; 40		
405-2	Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens	p. 44		A política salarial é dissociada de gênero, raça ou idade. As faixas são definidas por função e nível de competência. Dados de proporção salarial por gênero constam na p. 44.
<b>GRI 413: COMUNIDADES LOCAIS</b>				
413-1	Operações com engajamento, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local	p. 50; 51; 52; 53		
413-2	Operações com impactos negativos significativos reais ou potenciais nas comunidades locais	p. 50		Os impactos negativos potenciais identificados referem-se à variação do fluxo hídrico e ao uso do território. A Companhia mantém canal de comunicação exclusivo (0800) para a comunidade e adota o Programa de Comunicação Social.



**Coordenação geral e responsável técnico:**

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

Withiner Marques (*Analista de Comunicação*)

Oswaldo Santos (*Analista de Comunicação*)

**Apoio técnico:**

Gerências PCH Braço

**Fotos:**

Acervo PCH Braço

**Consultoria GRI, coordenação editorial, conteúdo, projeto gráfico e diagramação:**

KICK Group

**Plataforma de coleta e gestão de indicadores:**

Sistema B.KICK

**Gestão de relato, inteligência de dados e jornalista responsável:**

Dani Klein (*DRT: 1507 ES*)

**Conformidade técnica:**

Mariana Klein

**Conteúdo, edição e sumário GRI:**

Manoela Pagotto

**Projeto gráfico e diagramação:**

Dayvid Gagno

**Revisão ortográfica:**

Flávia Martins