



RELATÓRIO ANUAL DE
Sustentabilidade 2022

SU MÁRIO

SOBRE O RELATÓRIO • 03

MENSAGEM DO CEO • 04

MENSAGEM DO COMITÊ ESG • 05

01 MATERIALIDADE • 06

02 DESTAQUES DE 2022 • 13

03 COMPROMISSOS 2023 • 15

04 A EMPRESA • 18

Outras empresas do grupo • 20

O que fazemos • 21

Nossos parceiros • 21

No que acreditamos • 22

Pilares estratégicos • 23

Finalista do GRI Infra Awards 2022 • 23

05 PRINCIPAIS RESULTADOS • 24

Indicadores-chaves • 25

Desempenho econômico e impactos econômicos indiretos • 26

06 ENGAJAMENTO COM STAKEHOLDERS • 29

Associações • 33

07 GOVERNANÇA/ESTRUTURA • 34

Organograma de áreas • 35

Conselho de Administração (CA) • 36

Comitês • 36

Diretoria Executiva • 36

08 ÉTICA E TRANSPARÊNCIA • 37

Combate à Corrupção • 38

Compromissos de política • 39

Tributos • 40

09 GESTÃO DE RISCOS E IMPACTOS • 42

Segurança de dados • 45

10 PESQUISA E INOVAÇÃO • 46

11 EMPREGO, CARREIRA, DIVERSIDADE E EQUIDADE • 48

Plano de Cargos e Salários • 49

+ Que Respeito • 50

Educação • 51

Avaliação de Desempenho e Desenvolvimento de Carreira • 51

Remuneração • 52

Retenção de Talentos e Recrutamento • 52

Saúde e bem-estar • 53

12 COMPENSAÇÕES • 56

13 COMUNIDADES • 58

14 SUMÁRIO GRI • 64

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

O **Relatório de Sustentabilidade 2022 da Tropicália Transmissora de Energia S.A.** (TTE) é o segundo relatório de sustentabilidade anual da empresa. Lançado em setembro de 2023, foi norteado pelas Normas da *Global Reporting Initiative* (GRI) *Standards* 2021, opção Essencial, bem como pelos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Organização das Nações Unidas (ONU) e pelo Manual de Elaboração de Relatório Socioambiental e Econômico-Financeiro da Agência Nacional de Energia Elétrica (Aneel).

As informações contidas são relativas ao período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2022. O período de relato financeiro é trimestral, sendo que os dados utilizados para este relatório são do período anual (01/01/2022 a 31/12/2022). Os dados sobre desempenhos operacional, econômico e socioambiental também são referentes ao período de 01/01/2022 a 31/12/2022.

Os dados financeiros foram elaborados de acordo com as Normas Internacionais de Contabilidade (*International Financial Reporting Standards* – IFRS) e do Comitê de Pronunciamentos Contábeis (CPC). As demonstrações financeiras aqui apresentadas foram auditadas pela Deloitte Touche Tohmatsu, empresa reconhecida pela prestação de serviços de auditoria externa. A edição do Relatório de Sustentabilidade de 2021 foi publicada em 16 de dezembro de 2022.

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

Os indicadores foram coletados com a organização e passaram por comparações com outros de períodos passados. São apresentados ao longo deste



relatório de maneira textual e por infográficos e tabelas, entre outros recursos. A coleta e a comparação deram direção ao plano de ação de sustentabilidade, encontrado na sessão: [Compromissos 2023](#).

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



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

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

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

► MENSAGEM DO CEO GRI 2-22

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

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

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

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

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

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



MARCELO OLIVEIRA
CEO

► MENSAGEM DO COMITÊ ESG

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

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

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

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

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

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

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

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

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



ROSANE MARQUES
CFO e Diretora de Comunicação e Responsabilidade Social

RAFAELA PIZANESCHI
Gerência de Meio Ambiente

IZABEL BITTENCOURT
Gerência de RH

FERNANDA REIS
Gerência Jurídica

MATERIALIDADE

DESTAQUES DE 2022

COMPROMISSOS 2023

A EMPRESA

PRINCIPAIS RESULTADOS

ENGAJAMENTO COM
STAKEHOLDERS

GOVERNANÇA/
ESTRUTURA

ÉTICA E TRANSPARÊNCIA

GESTÃO DE RISCOS
E IMPACTOS

PESQUISA E INOVAÇÃO

EMPREGO, CARREIRA,
DIVERSIDADE E EQUIDADE

COMPENSAÇÕES

COMUNIDADES

SUMÁRIO GRI

RELATÓRIO DE
SUSTENTABILIDADE
2022

6

GRI 3-1 3-2 3-3

Materialidade

01



MATERIALIDADE

DESTAQUES DE 2022

COMPROMISSOS 2023

A EMPRESA

PRINCIPAIS RESULTADOS

ENGAJAMENTO COM
STAKEHOLDERS

GOVERNANÇA/
ESTRUTURA

ÉTICA E TRANSPARÊNCIA

GESTÃO DE RISCOS
E IMPACTOS

PESQUISA E INOVAÇÃO

EMPREGO, CARREIRA,
DIVERSIDADE E EQUIDADE

COMPENSAÇÕES

COMUNIDADES

SUMÁRIO GRI

Entre os meses de janeiro a março de 2023, a Materialidade da Tropicália Transmissora passou por revisão de empresa especializada, traçando novo cenário para o que é material para a organização e seus *stakeholders*.

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

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

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



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

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

A Materialidade foi **apresentada, discutida e validada** pelo Comitê ESG e pela Diretoria da organização, bem como pelo Comitê ESG e Diretoria.

O resultado desse trabalho de definição dos temas materiais foi apresentado, discutido e validado pelo Comitê ESG e pela Diretoria da organização, assim como pelo Comitê

ESG e por executivos do BTG Pactual. As expectativas dos *stakeholders* internos e externos deram subsídio à criação de um plano de ação alinhado à realidade da organização.



O QUE É MATERIALIDADE

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

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

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

ENTREVISTAS
COM **LIDERANÇAS**

18 RESPOSTAS
NO QUESTIONÁRIO
POR **STAKEHOLDERS
INTERNOS**

11 ENTREVISTAS
COM **STAKEHOLDERS
EXTERNOS**

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

MATERIALIDADE

DESTAQUES DE 2022

COMPROMISSOS 2023

A EMPRESA

PRINCIPAIS RESULTADOS

ENGAJAMENTO COM
STAKEHOLDERS

GOVERNANÇA/
ESTRUTURA

ÉTICA E TRANSPARÊNCIA

GESTÃO DE RISCOS
E IMPACTOS

PESQUISA E INOVAÇÃO

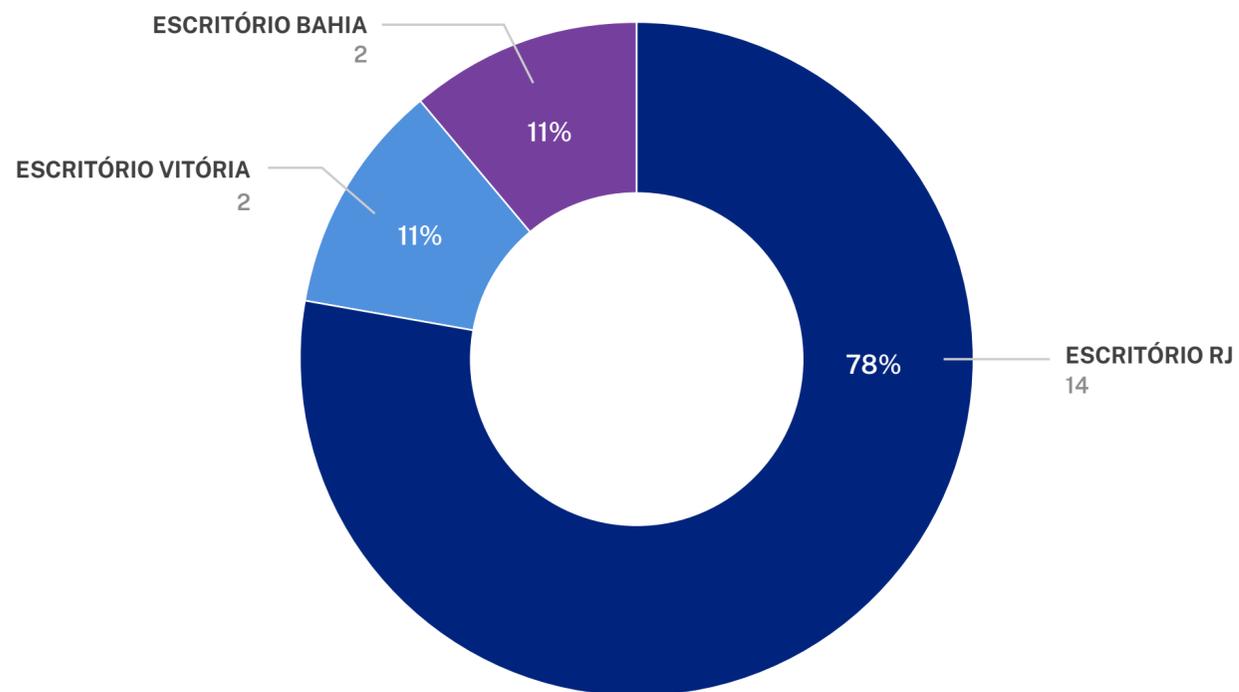
EMPREGO, CARREIRA,
DIVERSIDADE E EQUIDADE

COMPENSAÇÕES

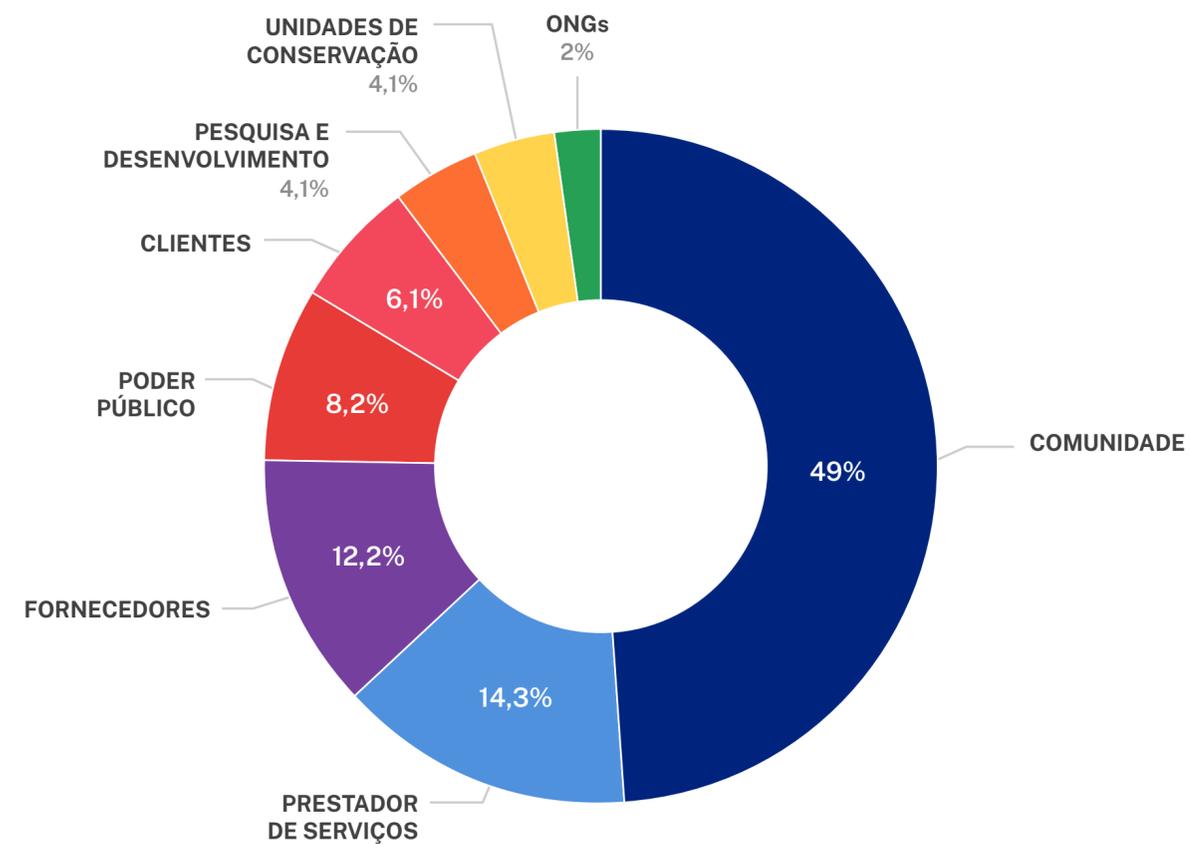
COMUNIDADES

SUMÁRIO GRI

STAKEHOLDERS INTERNOS (18 RESPOSTAS)



STAKEHOLDERS EXTERNOS



MATERIALIDADE ANTERIOR

TEMAS GRI

Proteção ambiental e biodiversidade

Mudanças climáticas

Gestão de recursos hídricos

Eficiência energética operacional

Gestão de resíduos

Gestão de pessoas

Desenvolvimento dos colaboradores

Engajamento com as comunidades

Gestão de fornecedores

Saúde e segurança

Gestão de riscos e crises

Pesquisa e inovação

Segurança digital

Governança corporativa

Ética e integridade empresarial

Criação de valor e desempenho econômico

MATERIALIDADE ATUAL

TEMAS GRI

Combate à corrupção

Emprego

Diversidade e igualdade de oportunidades

Capacitação e educação

Desempenho econômico

Impactos econômicos indiretos

Comunidades locais

Biodiversidade

MATERIALIDADE VISUAL



MATERIALIDADE

DESTAQUES DE 2022

COMPROMISSOS 2023

A EMPRESA

PRINCIPAIS RESULTADOS

ENGAJAMENTO COM
STAKEHOLDERS

GOVERNANÇA/
ESTRUTURA

ÉTICA E TRANSPARÊNCIA

GESTÃO DE RISCOS
E IMPACTOS

PESQUISA E INOVAÇÃO

EMPREGO, CARREIRA,
DIVERSIDADE E EQUIDADE

COMPENSAÇÕES

COMUNIDADES

SUMÁRIO GRI

TEMAS MATERIAIS E LIMITES

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

MATERIALIDADE

DESTAQUES DE 2022

COMPROMISSOS 2023

A EMPRESA

PRINCIPAIS RESULTADOS

ENGAJAMENTO COM
STAKEHOLDERS

GOVERNANÇA/
ESTRUTURA

ÉTICA E TRANSPARÊNCIA

GESTÃO DE RISCOS
E IMPACTOS

PESQUISA E INOVAÇÃO

EMPREGO, CARREIRA,
DIVERSIDADE E EQUIDADE

COMPENSAÇÕES

COMUNIDADES

SUMÁRIO GRI

TÓPICOS MATERIAIS

COMBATE À CORRUPÇÃO (205)

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

EMPREGO (401)

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

DIVERSIDADE E IGUALDADE DE OPORTUNIDADES (405)

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

CAPACITAÇÃO E EDUCAÇÃO

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

DESEMPENHO ECONÔMICO

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

IMPACTOS ECONÔMICOS INDIRETOS

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

COMUNIDADES LOCAIS

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

BIODIVERSIDADE

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

MATERIALIDADE

DESTAQUES DE 2022

COMPROMISSOS 2023

A EMPRESA

PRINCIPAIS RESULTADOS

ENGAJAMENTO COM
STAKEHOLDERS

GOVERNANÇA/
ESTRUTURA

ÉTICA E TRANSPARÊNCIA

GESTÃO DE RISCOS
E IMPACTOS

PESQUISA E INOVAÇÃO

EMPREGO, CARREIRA,
DIVERSIDADE E EQUIDADE

COMPENSAÇÕES

COMUNIDADES

SUMÁRIO GRI



Destques de 2022

AMBIENTAL

Implementação do Projeto de Educação Ambiental nas comunidades interceptadas, com o intuito também de fomentar a recuperação ambiental e geração de renda

GOVERNANÇA

Publicação do novo Código de Ética

100% da equipe treinada sobre o Código de Ética

Canal de Ética independente (0800)

GPTW

Associação na Abrate (Associação Brasileira das Empresas de Transmissão de Energia Elétrica)

Canal de Ética independente (0800)

MATERIALIDADE

DESTAQUES DE 2022

COMPROMISSOS 2023

A EMPRESA

PRINCIPAIS RESULTADOS

ENGAJAMENTO COM
STAKEHOLDERS

GOVERNANÇA/
ESTRUTURA

ÉTICA E TRANSPARÊNCIA

GESTÃO DE RISCOS
E IMPACTOS

PESQUISA E INOVAÇÃO

EMPREGO, CARREIRA,
DIVERSIDADE E EQUIDADE

COMPENSAÇÕES

COMUNIDADES

SUMÁRIO GRI

RELATÓRIO DE
SUSTENTABILIDADE
2022

15



Compromissos 2023

03

ÁREA	DESCRIÇÃO	META	ANO
 AMBIENTAL	Projeto de Viveiros para educação, restauração e geração de renda	Implantar, capacitar e iniciar a produção nos três viveiros doados para comunidades locais	2023/2024
	Estruturação de indicadores dos temas materiais: comunidade e biodiversidade	Desenvolvimento e estruturação	2023/2024
 SOCIAL	Criação de programas de responsabilidade social nas comunidades	Estruturar e implementar práticas de impacto social	2023/2024
	Desenvolver projetos voltados para educação, cultura e esporte	Estruturar e implementar práticas de impacto social	2023/2024
	Ações internas de saúde e educação	Estruturar e implementar práticas de impacto social interno	2023/2024



ÁREA	DESCRIÇÃO	META	ANO
 GOVERNANÇA	LGPD	Finalizar implementação	2023
	Política de Segurança da Informação	Finalizar implementação	2023
	Implementação de Política e Comitê de Gestão de Risco	Iniciar implementação	2024
	Capacitação da alta administração para implantação de boas práticas de governança corporativa	Finalização	2024
	Melhoria de infraestrutura na rede de dados em Jequié	Implementação	2023
	Criação, elaboração e divulgação de regimento interno do Comitê de Ética	Criação, elaboração e divulgação de regimento interno	2024
	Políticas de conduta voltadas aos fornecedores	Elaboração e implementação	até 2027
	Associação na Abrate	Participação contínua	Contínuo

MATERIALIDADE

DESTAQUES DE 2022

COMPROMISSOS 2023

A EMPRESA

PRINCIPAIS RESULTADOS

ENGAJAMENTO COM
STAKEHOLDERS

GOVERNANÇA/
ESTRUTURA

ÉTICA E TRANSPARÊNCIA

GESTÃO DE RISCOS
E IMPACTOS

PESQUISA E INOVAÇÃO

EMPREGO, CARREIRA,
DIVERSIDADE E EQUIDADE

COMPENSAÇÕES

COMUNIDADES

SUMÁRIO GRI



GRI 2-1 2-6

A empresa

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

É uma sociedade anônima de capital fechado que atua como concessionária do serviço público de transmissão de energia elétrica. Sagrou-se vencedora do Lote nº 1 do Leilão nº 13/2015 da Agência Nacional de Energia Elétrica (Aneel), 2ª Etapa, cuja sessão pública foi realizada em outubro de 2016.

Firmou o Contrato de Concessão nº 01/2017-Aneel para implantar uma Linha de Transmissão em 500 kV, primeiro circuito, de aproximadamente 245 km de extensão, com capacidade operativa de 2.890A na longa duração e de 4.000A na curta duração, tendo origem na Subestação Sapeaçu e término na Subestação Poções III.

A Linha, que fica **100% no Estado da Bahia**, começou a operar em 2021 e passa por 17 municípios: Sapeaçu, Castro Alves, Conceição do Almeida, Varzedo, São Miguel das Matas, Amargosa, Laje, Jequiriçá, Ubaíra, Cravolândia, Itaquara, Jaguaquara, Mutuípe, Jequié, Manoel Vitorino, Boa Nova e Poções.

Sua operação serve, majoritariamente, para o escoamento da energia elétrica proveniente dos novos projetos eólicos localizados na Região Nordeste do Brasil, contribuindo para minimizar o risco de déficit de energia elétrica da Região Su-

deste do país. Sua capacidade de transmissão em operação normal é de 2.503 MVA.

O **escritório administrativo matriz** é sediado no Município do Rio de Janeiro (RJ), na rua Voluntários da Pátria, nº 113, Pavimento 05, em Botafogo. A **filial** situa-se no Município de Jequié (BA), na avenida Governador Lomanto Júnior, 1237, em Joaquim Romão. Há, ainda, filiais que são as **subestações** nos municípios de Poções e Sapeaçu (BA). Em 2022, os registros apontavam oito empregados.

A Tropicália é, atualmente, um ativo administrado pelo BTG Pactual Infraestrutura Dividendos Fundo de Investimento em Participações em Infraestrutura (BDIV 11), fundo gerido pelo **BTG Pactual**, por meio de uma equipe qualificada que, em conjunto com os executivos das investidas, garante a experiência necessária para proporcionar os resultados esperados para seus acionistas.

Tensão	500KV
Capacidade de transmissão	2.503MVA
Capacidade de longa duração	2.890A
Capacidade de curta duração	4.000A



OUTRAS EMPRESAS DO GRUPO



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



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



Sediada no município de **Linhares**, no Norte do Estado do Espírito Santo, a UTE Luiz Oscar Rodrigues de Melo (UTE LORM) conta atualmente com uma potência instalada de 240 MW. Iniciou suas atividades em 2008 e opera comercialmente desde dezembro de 2010, consumindo gás natural (GN). Ao final de 2022, os registros apontavam 77 empregados. É um ativo administrado pelo Fundo de Investimentos BTG Pactual Dividendos Infra (BDIV11), FIP - IE.



A empresa é responsável pela operação da **UTE Povoação**, um projeto criado em 2021 e vencedor do Procedimento de Contratação Simplificado (PCS), com início de operação em meados de 2022. A planta é movida a gás natural e possui capacidade instalada de 75 MW. Está localizada no Município de Linhares, no Norte do Estado do Espírito Santo. Ao final de 2022, os registros apontavam 11 empregados. É controlada pelo BTG Pactual Holding Participações.

O QUE FAZEMOS

GRI 2-6

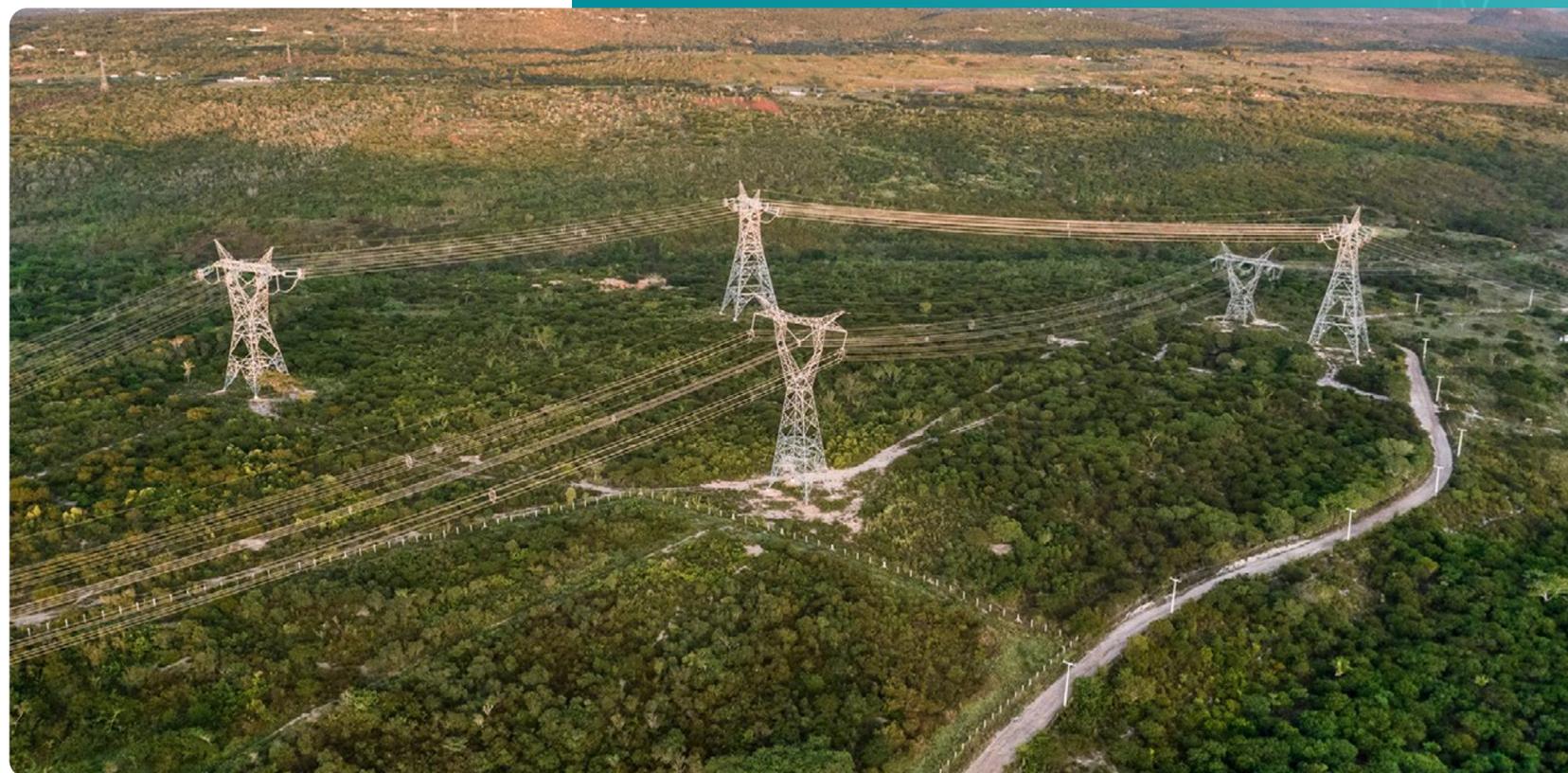
Um **sistema de linhas de transmissão** conduz toda a energia das usinas de geração – hidrelétricas, termelétricas, entre outras – em alta tensão (acima de 230 mil Volts) até grandes consumidores, como indústrias, e redes de distribuição responsáveis em levar energia aos cidadãos.

Esse transporte de energia eletromagnética é feito através de uma rede de **cabos elétricos, torres, isoladores e subestações**, distribuídos tecnicamente pelo caminho a ser seguido pela energia.

Durante esse percurso, sob os cabos, é instituída uma “faixa de servidão”, um trecho na terra que forma um extenso corredor reservado para manutenção das operações e segurança, apresentando restrições de uso que precisam ser respeitadas por todos.

Todas essas instalações compõem o Sistema Interligado Nacional (SIN), que conecta as cinco regiões brasileiras (Sudeste, Nordeste, Centro-Oeste, Sul e Norte) e é coordenado pelo Operador Nacional do Sistema Elétrico (ONS), responsável pela administração das operações, pela análise da energia gerada e consumida e pelo direcionamento de acordo com a demanda.

Dessa forma, a energia elétrica gerada por uma usina no Sudeste pode, por exemplo, passar por uma linha de transmissão, ser entregue para uma distribuidora no Nordeste e chegar a casas, escolas e hospitais de milhares de nordes-



tinhas, e vice-versa, aumentando a segurança de suprimento energético em todo o país.

NOSSOS PARCEIROS

GRI 2-1 • 2-6 • 2-23 • 205-2

Para garantir as operações, a Tropicália conta com uma rede estratégica de fornecedores, em especial para realização de manutenção de toda a infraestrutura e dos equipamentos, com contrato que **prioriza mão de obra local**. As seleções de novos parceiros se dão por meio de análise técnica e orçamentária, nessa ordem, com maior peso para quesitos de

qualidade e experiência.

No ano de 2022, o registro de fornecedores (Pessoas Jurídicas e Físicas) com cadastros ativos foi de 622. Foram investidos recursos da ordem de **R\$ 10 milhões com 192 fornecedores**, todos no Brasil. As contratações com fornecedores locais atingiram um índice de 19% em número de contratados no Estado da Bahia – ou seja, 36 fornecedores –, sendo principalmente destinadas a atividades de manutenção, que geraram, em negócios diretos, até R\$ 50.000,00/ano.

Observa-se que a contratação de fornecedores locais teve baixo percentual de valores alocados, pois, em 2022, foram

necessárias compras de materiais sobressalentes de alto valor que não são comercializados na região.

No que se refere ao tempo de relacionamento comercial dos fornecedores, com exceção dos serviços de operação e manutenção terceirizados com a Cotesa, os contratos são de pequeno porte e curto prazo, a exemplo de segurança elétrica e aluguel.

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

Em 2022, tornou-se compromisso que essas práticas de relacionamento voltadas ao **cuidado com os Direitos Humanos na Cadeia de Valor** sejam debatidas e consolidadas em políticas direcionadas aos fornecedores, tanto para conscientização destes, quanto para formação de processos de *Due-Diligence* (diligência devida), além de estruturação de projetos de capacitação de fornecedores locais. A meta é de consolidação e implementação dessas políticas até 2027.

Não houve, até hoje, registros de casos de fornecedores da Tropicália com trabalho infantil, escravo ou análogo à escravidão, ou ocorrência de impactos ambientais negativos significativos em suas operações. Mas a empresa está comprometida em promover melhorias em seus processos de avaliação e monitoramento.

NO QUE ACREDITAMOS



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



A boa relação com as comunidades vizinhas é uma premissa.



Rentabilidade, ética e responsabilidade socioambiental caminham juntas.



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



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



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



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



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

PILARES ESTRATÉGICOS

GRI 2-23 • 2-24



GOVERNANÇA CORPORATIVA

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



GESTÃO DE PESSOAS

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



EFICIÊNCIA ENERGÉTICA

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



MUDANÇAS CLIMÁTICAS E GESTÃO DE EMISSÕES

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



SAÚDE E SEGURANÇA

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



ENGAJAMENTO COM AS COMUNIDADES

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



ÉTICA E INTEGRIDADE EMPRESARIAL

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



FINALISTA DO GRI INFRA AWARDS 2022

A Tropicália foi uma das **finalistas do GRI Infra Awards 2022**, premiação do GRI Club Infra aos melhores projetos e iniciativas para o desenvolvimento sustentável nos setores de infraestrutura e energia no Brasil. A empresa concorreu em duas categorias: Potência e ESG.

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

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

MATERIALIDADE

DESTAQUES DE 2022

COMPROMISSOS 2023

A EMPRESA

PRINCIPAIS RESULTADOS

ENGAJAMENTO COM
STAKEHOLDERS

GOVERNANÇA/
ESTRUTURA

ÉTICA E TRANSPARÊNCIA

GESTÃO DE RISCOS
E IMPACTOS

PESQUISA E INOVAÇÃO

EMPREGO, CARREIRA,
DIVERSIDADE E EQUIDADE

COMPENSAÇÕES

COMUNIDADES

SUMÁRIO GRI

GRI 201-1

Principais resultados

05



A Tropicália, em 2022, **registrou um bom desempenho**, com receita bruta de R\$ 185.506.082,75, receita líquida de R\$ 173.950.023,87 e Ebitda de R\$ 164.320.200,81, impactando positivamente o aumento do lucro líquido em 102% – na comparação com o ano de 2021 –, atrelado à revisão tarifária em 2022.

Nosso endividamento total subiu 5% de 2021 para 2022, um impacto negativo da maior atualização monetária do fluxo de amortização, com forte queda do indicador de alavancagem financeira – que mede a relação entre a dívida e o patrimônio líquido – de 11,33 para -36,86, no mesmo confronto ano a ano, devido ao maior pagamento de dividendos em 2022, baseado no lucro societário. O pagamento de dívidas e a acionistas chegou, no exercício de 2022, a R\$ 75.624.837,10.

O valor econômico distribuído em 2022 foi de R\$ 80.294.525,52 e o retido, de R\$ 105.211.557,23. Em 2021, as cifras desses indicadores foram, respectivamente, de R\$ 20.599.160,11 e de R\$ 153.788.578,33.

INDICADORES-CHAVES

GRI 2-6 • 3-3

INDICADOR	2021	2022
Receita bruta	R\$ 133.189.418,22	R\$ 185.506.082,75
Receita líquida	R\$ 122.964,16	R\$ 173.950.023,87
Ebitda	R\$ 72.958,17	R\$ 164.320.200,81
Aumento ou queda de lucro líquido em relação ao ano anterior (%)	-4481% ¹	+102%
Capacidade instalada (MVA)	2.500	2.500
Fator de disponibilidade (%) do total possível	99,92%%	99,92%
% de interrupções programadas para manutenção dos equipamentos	0,0077%	0,045%
% de interrupções forçadas para manutenção dos equipamentos	0%	0,035%
Endividamento total	R\$ 523,6 milhões	R\$ 549,7 milhões
Relação de dívida e patrimônio líquido	0,56518796	-36,86

¹ Redução explicada pelo ajuste da margem de construção do período pré-operacional e pela maior despesa financeira.

DESEMPENHO ECONÔMICO E IMPACTOS ECONÔMICOS INDIRETOS

GRI 3-3 • 201-2 • 203-1 • 203-2 • 413-1 • 413-2

Além de gerar emprego e renda, a Tropicália é, atualmente, o **principal canal de escoamento da energia eólica produzida no Nordeste brasileiro**. Suas atividades são consideradas **prioritárias para o desenvolvimento regional**, dentro da área de atuação da Superintendência do Desenvolvimento do Nordeste (Sudene). Com isso, a companhia tem como incentivo a redução de 75% do Imposto sobre a Renda da Pessoa Jurídica (IRPJ) e adicionais não restituíveis, na modalidade de implantação, que promove a fruição do benefício fiscal por 10 anos.

Seu fator de disponibilidade atingiu 99,9664%, com índice de paradas de manutenção programadas de 0,00202% e

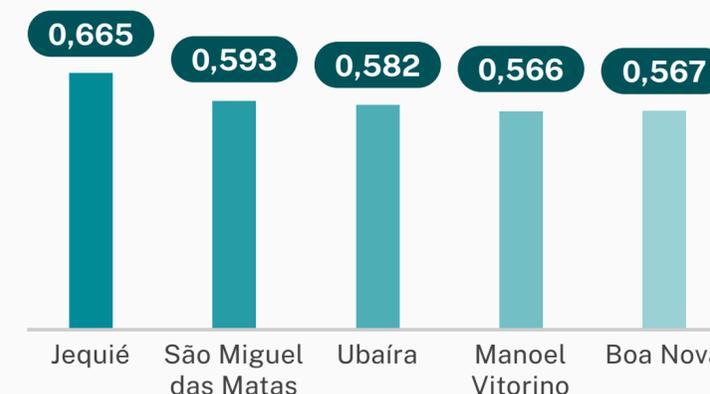
com índice de paradas forçadas de 0,00153%, não somente garantindo a segurança do Sistema Interligado Nacional (SIN), mas também possibilitando a ampliação de parques eólicos no Nordeste – uma vez que é o principal canal de transmissão desta região, que concentra mais de 85% da produção de energia pelo vento – e **reduzindo o acionamento de fontes mais poluentes**.

O projeto também adota um modelo de acompanhamento e implantação que emprega um conjunto do sistema de transmissão “Torre + Cadeia de Isoladores + Feixe de Cabos”, bem como uma solução de redundância do *link* através do OPGW, um procedimento pioneiro submetido e aprovado pelo Operador Nacional do Sistema Elétrico (ONS), que reduziu um *link* por subestação e deixou de poluir os sinais com ondas de rádio. Com potencial de replicação, já está sendo utilizado por outros negócios do setor.

A linha de transmissão (LT) passa por áreas com baixa renda

no interior da Bahia. Os municípios, segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE/2010), registram Índice de Desenvolvimento Humano (IDH) – indicador da qualidade de vida de uma determinada população criado pela Organização das Nações Unidas (ONU) – abaixo da média nacional no mesmo período da pesquisa (**0,724**).

O IDH DOS 5 MUNICÍPIOS COM MAIOR INCIDÊNCIA DA LT



As operações da Tropicália geraram dois empregos diretos e aproximadamente 15 empregos locais indiretos, além de **aumento de renda local**, por meio de terceirizadas, a maioria para prestação de serviços de monitoramento e manutenção das linhas de transmissão, com a Cotesa, e para limpeza de faixa e manutenção de acessos com a parceira local GS. Para 2023, há previsão de novas **contratações de empresas locais**, com objetivo de promover a melhoria de acessos. Também estão estimadas compras de estruturas metálicas e cabos, com fornecedores do mercado nacional.



A distribuição e a geração de **ENERGIA LIMPA** corroboram os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU, destacando-se o Objetivo 7 (Energia Acessível e Limpa) e o Objetivo 13 (Ação contra a Mudança Global do Clima).

A chegada da empresa, desde sua instalação, também trouxe impacto a 467 titulares de terras afetados pela Servidão Administrativa da Linha de Transmissão. Iniciou-se, então, a tarefa de regularizar e indenizar proprietários dos imóveis. Foram feitos **estudos de mercado** para identificar, mapear e delimitar, por meio de equipe externa, toda e qualquer área por onde era necessária a instituição de direitos reais de servidão ou de qualquer outro direito de passagem, para iniciar as **negociações de forma amigável e justa** com os legítimos titulares das áreas interceptadas pela construção da LT.

Quantidade de áreas atingidas (com as travessias e subestações)	599
Quantidade de propriedades (sem as travessias e subestações) = quantidade de processos passíveis de indenização	493
Quantidade de proprietários	467

Em 2022, por intermédio de negociações para soluções amigáveis iniciadas desde 2017, atingiu-se o índice de formalização de aproximadamente 90% de acordos extrajudiciais, de maneira justa, considerando a totalidade de titulares afetados pela servidão administrativa. Outros 46 processos se mantiveram ativos, sendo três deles já com acordo efetivado em 2022 e aguardando homologação judicial.

Os custos operacionais de 2022 somaram R\$ 4.571.874,90. O total contábil atingido da folha de pagamento para o ano, entre salários e benefícios, foi de R\$ 2.543.769,08, cifra aproximadamente 35% superior ao do período de 2021. Em pagamentos de contribuição tributária de caráter social, a empresa saiu de R\$ 4.434.118,15, em 2021, para uma contribuição de R\$ 11.750.698,19 entre o Programa de Integração Social (PIS/Cofins) e o IR/CS (Caixa), no período de 2022.

Em relação aos riscos econômicos e operacionais decorrentes de mudanças climáticas, o potencial é muito baixo. São considerados, neste caso, eventos extremos como grandes

tempestades, ainda não registradas na região, que tivessem força para provocar danos à linha de transmissão ou às torres, ou ainda, uma queimada de grande proporção. Esse tipo de ocorrência poderia causar interrupção temporária de disponibilidade, gerando multas por desligamento, perda proporcional de receita e custos com operações de manutenção corretiva.

Para garantir os bens, a companhia detém do **Seguro de Riscos Operacionais**, que abrange todos os danos materiais e perdas causadas aos bens segurados, sendo considerada uma cobertura “all risks”. Atualmente, a seguradora deten-



tora do risco é a Fairfax Brasil, com vigência anual, valor em risco declarado de R\$ 49.460.155,39 e Limite Máximo de Indenização (LMI) de R\$ 21.230.077,70.

A cobertura da apólice se aplica aos locais definidos abaixo:

<p>✔ SE SAPEAÇU Subestação de Transmissão de Energia Elétrica</p>
<p>✔ SE POÇÕES 3 Subestação de Transmissão de Energia Elétrica</p>
<p>✔ FILIAL BAHIA Centro de Operação</p>

Para garantir a proteção em situações de danos materiais e corporais a terceiros, a companhia possui o **Seguro de Responsabilidade Civil Geral**, que oferece coberturas contra diversos tipos de prejuízos e danos aos quais uma empresa está sujeita. Entre as principais, estão as decorrentes de danos materiais, corporais, morais e estéticos causados a terceiros, ocasionados por um acidente em que a responsabilidade pode ser atribuída ao segurado. Atualmente, a seguradora detentora do risco é a Chubb, com vigência anual, Limite Máximo de Garantia (LMG) de R\$ 10.000.000,00 por evento e de R\$ 20.000.000,00 agregado anual.

A Tropicália aderiu também ao **Seguro D&O** (*Directors &*

DOAÇÕES

► COMUNIDADE DO FLAMENGO (SAPEAÇU)

Doação de valores referentes a orçamento realizado pelos próprios moradores, a fim de concluir a reforma de algum ponto de em sua residência.

► ENCHENTES EM JEQUIÉ

Com intuito de ajudar as vítimas da enchente que atingiu Jequié, em dezembro de 2022, foram realizadas doações para os moradores:

- ✔ 30 **colchões**;
- ✔ 50 **cestas básicas**;
- ✔ 50 kits de **higiene pessoal**;
- ✔ **água**.

Officers). Essa modalidade visa a garantir a tranquilidade e proteção para executivos e administradores de empresas, auxiliando na prevenção desses riscos e garantindo cobertura para processos judiciais, administrativos ou arbitrais relacionados a atos de gestão de executivos. Atualmente, a seguradora detentora do risco é a AIG Seguros,

► COMUNIDADE DE LAJE

Criação de identidade visual para a Associação de Moradores de Laje e doação de equipamentos para utilização em feiras de produtos de fabricação própria de moradores locais. Foram doados:

- ✔ 3 **lonas** com a logo da comunidade para utilização na feira;
- ✔ 1 **tenda** de aço;
- ✔ 1 **mesa** com banco dobráveis;
- ✔ 80 **camisas ecológicas** (50% PET reciclável).

com vigência anual e Limite Máximo de Garantia (LMG) de R\$ 25.000.000,00.

A companhia possui, ainda, os **seguros para os veículos** e é cossegurada no seguro de Responsabilidade Civil Geral (RCG) para o escritório do Rio de Janeiro.

MATERIALIDADE

DESTAQUES DE 2022

COMPROMISSOS 2023

A EMPRESA

PRINCIPAIS RESULTADOS

**ENGAJAMENTO COM
STAKEHOLDERS**

GOVERNANÇA/
ESTRUTURA

ÉTICA E TRANSPARÊNCIA

GESTÃO DE RISCOS
E IMPACTOS

PESQUISA E INOVAÇÃO

EMPREGO, CARREIRA,
DIVERSIDADE E EQUIDADE

COMPENSAÇÕES

COMUNIDADES

SUMÁRIO GRI

GRI 2-29

Engajamento com *Stakeholders*

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

Nosso principal programa de educomunicação comunitária é o **Na Linha**. Executada desde o começo da operação da LT, a iniciativa trabalhou, em 2022, a conscientização, instruindo, de forma simples e acessível, sobre assuntos como queimadas, área de preservação permanente, desmatamento e destinação de resíduos sólidos, reforçando com os proprietários dos locais onde a linha perpassa o uso da faixa de servidão.

Ao todo, foram três campanhas de comunicação, com abordagem feita a 153 proprietários (35% das propriedades interceptadas), em 30 comunidades ao longo da LT; e 15 reuniões nas prefeituras dos municípios interceptados, com apoio a campanhas contra queimadas, incluindo a parceria com o Corpo de Bombeiros Militar, Brigada Voluntária de Boa Nova, Conselho Municipal de Meio Ambiente e Instituto Chico Mendes (ICMBio), no município de Boa Nova.

As abordagens sobre temas ambientais locais, como resíduos sólidos, desmatamento e recursos hídricos, foram trabalhadas em cinco escolas de ensino fundamental, atingindo aproximadamente 300 alunos. Também foram promovidas discussões a respeito de tecnologias sociais necessárias para solução de problemas regionais, como a destinação dos



resíduos sólidos das zonas rurais, nas instituições de ensino superior: Universidade Federal do Recôncavo Baiano (Campus de Amargosa); Centro Territorial de Ensino Profissional (Cetep); Vale do Jiquiriçá e Instituto Federal Baiano (Campus Santa Inês).

Para 2023, após encontros de planejamento e estruturação promovidos em 2022, assumimos o compromisso com as co-

munidades Boa Vista, no município de Laje, e Assentamento Força Jovem, em Ubaíra, de iniciar o desenvolvimento de **projetos de geração de renda local**.

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

PÚBLICO	ABORDAGEM DE ENGAJAMENTO	FREQUÊNCIA
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	Anual
ÓRGÃOS FISCALIZADORES E LICENCIADORES	Ibama - Relatório de Condicionantes Socioambientais	Anual
	RSA - Relatório Anual de Responsabilidade Socioambiental e Econômico-Financeiro das Outorgadas do Setor de Energia Elétrica - Aneel	Anual
	BMP (Balancete Mensal Padronizado) - Aneel	Mensal
	RIT (Relatório de Informações Trimestrais) - Aneel	Trimestral
	RCP (Relatório Controle Patrimonial) - Aneel	Anual
	PAC (Relatório de Controle Patrimonial) - Aneel	Anual



PÚBLICO	ABORDAGEM DE ENGAJAMENTO	FREQUÊNCIA
ÓRGÃOS FISCALIZADORES E LICENCIADORES (CONTINUAÇÃO)	Aneel - Informações sobre cadeia societária	Trimestral
	Relatório de Movimentação P&D - Aneel	Anual
PODER PÚBLICO	Relacionamento face a face com profissional de educomunicação	Contínuo
	Participação em campanhas municipais no período de queimadas, fomentando as boas práticas	Anual
ESPECIALISTAS DO SETOR	Compromisso com a reserva para projetos em P&D	Contínuo
	Participação na Abrate	Contínuo
COMUNIDADE EM ÁREA DE INFLUÊNCIA DIRETA	Participação em eventos relevantes nas regiões da LT	Sob demanda
	Manutenção de um comunicador de campo para atividades de educomunicação	Contínuo
	Visitas domiciliares	Sob demanda
	Contato *0800 emergencial exclusivo para a comunidade	Contínuo
	Reuniões e entrega de materiais informativos	Sob demanda
COMUNIDADE GERAL	Publicação de Relatório Socioambiental	Anual
	Publicação de Relatório Financeiro	Anual
	Publicação de Relatório de Emissões	Anual



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

ASSOCIAÇÕES

GRI 2-28

A integração da Tropicália à Associação Brasileira das Empresas de Transmissão de Energia Elétrica (Abrate), em seu segundo ano de operação, veio ao encontro da **busca de maior engajamento com stakeholders do setor**, da participação nos debates e da colaboração no desenvolvimento de propostas de melhoria.

A Abrate é uma associação civil, sem fins lucrativos, constituída por 24 empresas concessionárias de transmissão

de energia elétrica – entre estatais e privadas – presentes em todas as regiões do país e que juntas são **responsáveis pela gestão das principais subestações e linhas de transmissão** que compõem o Sistema Interligado Nacional (SIN), com o objetivo de levar energia elétrica a todos os consumidores brasileiros.

A meta da Tropicália é designar, em 2023, representantes com perfil técnico adequado para **contribuir com os debates setoriais** dentro da Abrate, participando dos principais comitês.



MATERIALIDADE

DESTAQUES DE 2022

COMPROMISSOS 2023

A EMPRESA

PRINCIPAIS RESULTADOS

ENGAJAMENTO COM
STAKEHOLDERS

**GOVERNANÇA/
ESTRUTURA**

ÉTICA E TRANSPARÊNCIA

GESTÃO DE RISCOS
E IMPACTOS

PESQUISA E INOVAÇÃO

EMPREGO, CARREIRA,
DIVERSIDADE E EQUIDADE

COMPENSAÇÕES

COMUNIDADES

SUMÁRIO GRI

RELATÓRIO DE
SUSTENTABILIDADE
2022

34



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

Governança/Estrutura

07

ORGANOGRAMA DE ÁREAS

MATERIALIDADE

DESTAQUES DE 2022

COMPROMISSOS 2023

A EMPRESA

PRINCIPAIS RESULTADOS

ENGAJAMENTO COM
STAKEHOLDERS

**GOVERNANÇA/
ESTRUTURA**

ÉTICA E TRANSPARÊNCIA

GESTÃO DE RISCOS
E IMPACTOS

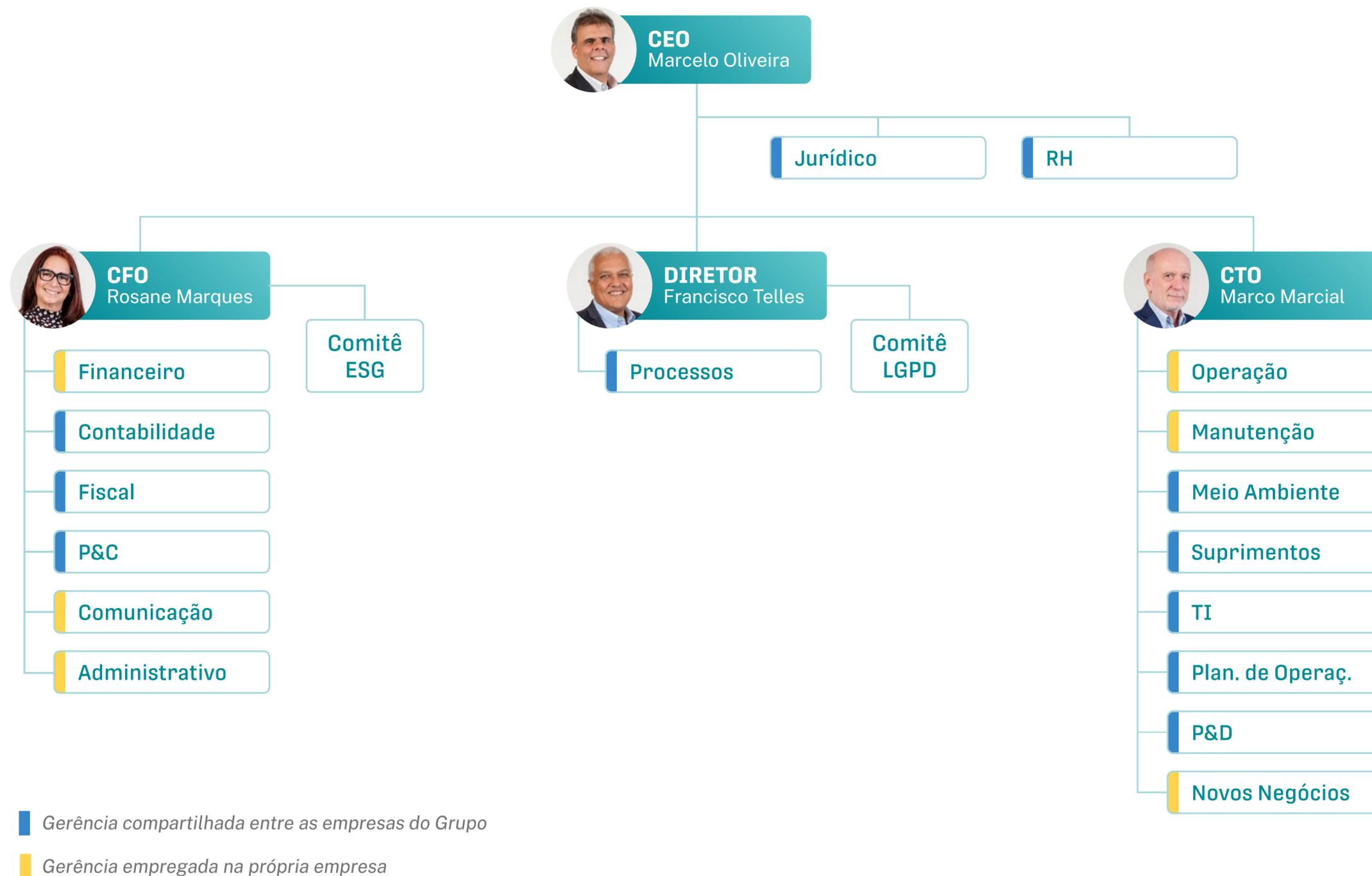
PESQUISA E INOVAÇÃO

EMPREGO, CARREIRA,
DIVERSIDADE E EQUIDADE

COMPENSAÇÕES

COMUNIDADES

SUMÁRIO GRI



A empresa é administrada pelo Fundo de Investimentos BTG Pactual Dividendos Infra (BDIV11), FIP - IE.

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

CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO (CA)

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

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

COMITÊS

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

COMITÊ GESTOR DE PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS (CGPDP)

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

COMITÊ DE ESG

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

COMITÊ DE NOVOS NEGÓCIOS

Composto pelo Diretor-Presidente, pelo Diretor Técnico e pelo Gerente de Novos Negócios, tem por meta desenvolver

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

COMITÊ DE ÉTICA

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

DIRETORIA EXECUTIVA

Formada por um Diretor-Geral, uma Diretora Administrativa e de Comunicação, um Diretor Financeiro e de Processos e um Diretor Técnico, a Diretoria tem por incumbência planejar e gerir os negócios da empresa. Os executivos cumprem mandatos de três anos, com possibilidade de reeleição. O atual mandato terminará em novembro de 2025.

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

MATERIALIDADE

DESTAQUES DE 2022

COMPROMISSOS 2023

A EMPRESA

PRINCIPAIS RESULTADOS

ENGAJAMENTO COM
STAKEHOLDERS

GOVERNANÇA/
ESTRUTURA

ÉTICA E TRANSPARÊNCIA

GESTÃO DE RISCOS
E IMPACTOS

PESQUISA E INOVAÇÃO

EMPREGO, CARREIRA,
DIVERSIDADE E EQUIDADE

COMPENSAÇÕES

COMUNIDADES

SUMÁRIO GRI

GRI 2-7

Ética e Transparência

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

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

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

Para 2023, está prevista uma nova campanha de divulgação do Código de Ética e dos canais de denúncias, além da elaboração de um guia de ética voltado para fornecedores e de uma cartilha sobre direitos dos trabalhadores a ser compartilhada com os terceirizados. Essas e outras ações deverão compor o Programa de Integridade, que será estruturado nos próximos dois anos.



COMBATE À CORRUPÇÃO

GRI 3-3 • 205-1 • 205-2 • 205-3

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

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

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

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



DOCUMENTOS REGULATÓRIOS



INFORMAÇÕES FINANCEIRAS



LICENÇAS E DOCUMENTOS

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

COMPROMISSOS DE POLÍTICA

GRI 2-2 · 2-24 · 2-26

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

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

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

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

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

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

A empresa também conta com um **Comitê de Ética**, que tem como principais atribuições trabalhar políticas para promoção das regras e orientações do Código de Ética e de Conduta da companhia; propor aprimoramento do documento, realizando alterações ou revisões, quando necessário; receber e averiguar as denúncias relatadas di-



CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA



retamente ou feitas através do Canal de Denúncia; aplicar medidas disciplinares; e monitorar a resolução das deficiências identificadas durante os processos de apuração de denúncias, em conformidade com as normativas internas e a legislação aplicável.

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

TRIBUTOS

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

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

a. O cumprimento da legislação e normas tributárias nos distintos Estados e municípios nos quais opera por meio do pagamento dos tributos que resultem exigíveis de acordo com o ordenamento jurídico;



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

c. A prevenção e redução dos riscos fiscais significativos, cuidando para que a tributação guarde uma relação adequada com a estrutura e localização das ativi-

dades, com os recursos humanos e materiais e com os riscos empresariais;

d. A potencialização de uma relação com as autoridades em matéria tributária, baseada no respeito à lei, lealdade, confiança, profissionalismo, colaboração, reciprocidade e boa-fé, sem prejuízo das legítimas controvérsias que, respeitando os princípios anteriores e em defesa do

interesse social, possam ser geradas com tais autoridades em torno da interpretação da legislação e normas aplicáveis; e

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

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

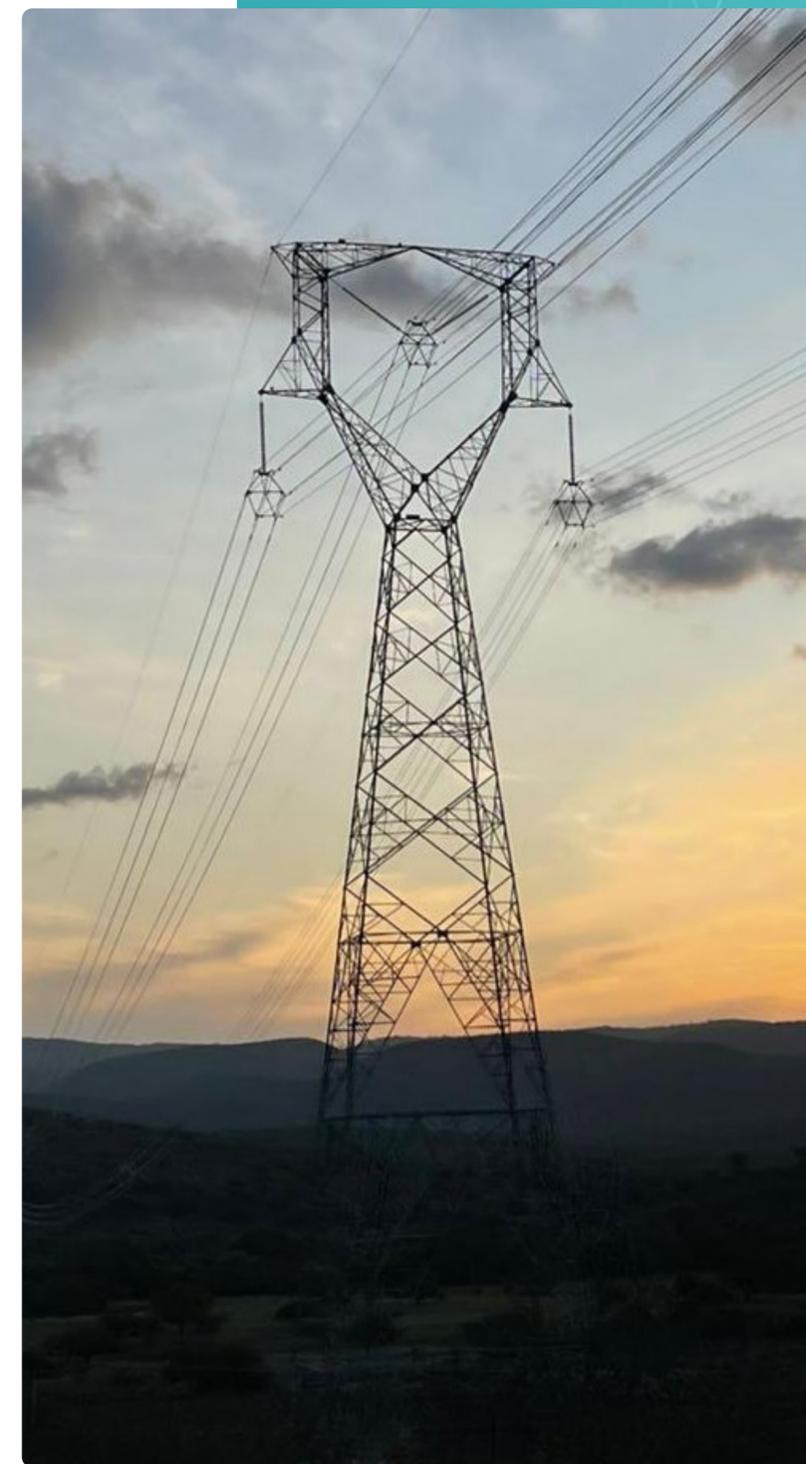
- a. Não utilizar estruturas de caráter artificial, alheias às atividades próprias da empresa e com a única finalidade de reduzir sua carga tributária, nem, em particular, realizar transações com entidades vinculadas por motivações exclusivamente de erosão das bases tributáveis ou de traslado de benefícios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

das quais tenha conhecimento para instruir, em seu caso, os expedientes de que se trate e potencializar, na medida do razoavelmente possível e sem descaso de uma boa gestão empresarial, os acordos e conformidades no curso dos procedimentos inspetores; e

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

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

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



MATERIALIDADE

DESTAQUES DE 2022

COMPROMISSOS 2023

A EMPRESA

PRINCIPAIS RESULTADOS

ENGAJAMENTO COM
STAKEHOLDERS

GOVERNANÇA/
ESTRUTURA

ÉTICA E TRANSPARÊNCIA

**GESTÃO DE RISCOS
E IMPACTOS**

PESQUISA E INOVAÇÃO

EMPREGO, CARREIRA,
DIVERSIDADE E EQUIDADE

COMPENSAÇÕES

COMUNIDADES

SUMÁRIO GRI

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

Gestão de Riscos e Impactos



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

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

Para garantir a integridade dos bens, contrata e mantém em vigor o **Seguro de Riscos Operacionais**. Essa modalidade de seguro abrange todos os danos materiais e perdas causadas aos bens segurados, sendo considerada uma cobertura “*all risks*”. Atualmente, a seguradora detentora do risco operacional da Tropicália Transmissora é a Fairfax Brasil. A vigência é anual. O Valor em Risco Declarado (VRD) chega a R\$ 59.469.768,99, e o Limite Máximo de Indenização (LMI), a R\$ 21.230.077,70.

A cobertura desta apólice somente se aplica aos locais definidos a no quadro ao lado.



SE SAPEAÇU

Endereço:

Rodovia Governador Mario Covas, km 232, s/nº, Mandassaia, Sapeaçu/BA. CEP: 44530-000

Coordenadas geográficas:

12º42'57.7”S – 39º11'06.0”W

Operação comercial:

15/01/2021

Atividade:

Geração de Energia – Transmissão / Distribuição

SE POÇÕES 3

Endereço:

Estrada de Pedestre de Bom Jesus a Poções, 51, Zona Rural, Crauno/BA. CEP: 42256-000

Coordenadas geográficas:

14º30'48.3”S – 40º23'11.1”W

Operação comercial:

15/01/2021

Atividade:

Geração de Energia – Transmissão / Distribuição

JEQUIÉ - CENTRO DE OPERAÇÕES

Endereço:

Avenida Governador Lomanto Junior, 1237, Joaquim Romão, Jequié/BA. CEP: 42000-601

Coordenadas geográficas:

13º51'41.6”S – 40º05'35.9”W

Operação comercial:

15/01/2021

Atividade:

Centro de Operações e Depósito

Seu principal fornecedor na operação é a Cotesa Engenharia, especializada em operação e manutenção (O&M) de linhas de transmissão, subestações e usinas de geração de energia, com processos certificados pela Bureau Veritas nas normas ISO 9001:2015 (Gestão da Qualidade), ISO 14001:2015 (Gestão Ambiental) e ISO 45001:2018 (Gestão da Saúde e Segurança Ocupacional). Atualmente, a estrutura conta com nove profissionais dedicados em campo, todos moradores locais na Bahia, e com atendimento 24 horas, nos sete dias da semana, pelo Centro de Operações para teleassistência.

Relatórios são emitidos, diariamente, sobre as atividades operacionais de rotina; semanalmente, com as atividades preventivas e corretivas de campo; e mensalmente, contendo os indicadores operacionais, as atividades de manutenção, os indicadores de gerenciamento de defeitos das subestações, as principais atividades e gerenciamento de defeitos das linhas de transmissão, a parcela variável – que consis-

te no desconto incidente sobre a remuneração mensal das concessionárias de transmissão, devido à indisponibilidade verificada da instalação de transmissão – e o levantamento do material de estoque.

O acompanhamento das atividades em campo e a análise dos relatórios são realizados pela equipe própria da Tropicália, um **time qualificado** que tem por obrigação reportar imediatamente ao Corpo Diretor quaisquer desvios ou indicadores que não estiverem dentro das metas estabelecidas.

O time interno da empresa passa por **treinamentos operacionais obrigatórios**, sob gerenciamento do Departamento de Segurança, Saúde e Meio Ambiente. Além disso, é mantido pela empresa um sistema de emissão de Análise Preliminar de Risco (APR) e Permissão de Trabalho (PT) para controle das atividades desempenhadas, que tem suprido um



sistema de gestão de SSO para gestão e acompanhamento das atividades e controles referentes à saúde e à segurança.

Os Diálogos Diários de Segurança (DDS) fazem parte da rotina. A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (Cipa) atua de forma propositiva não só diante de qualquer situação de perigo como também na busca por melhorias nas condições de trabalho, com equipamentos mais modernos e adequados a cada função.

A Tropicália também busca mitigar os riscos à saúde e incentiva o colaborador que não se sente apto ou seguro para desempenhar uma tarefa a usar seu **Direito de Recusa**. O protocolo estabelece que, toda vez que um acidente é relatado, uma equipe deve ser mobilizada para elaborar um plano de ação, de forma a tentar evitar que o problema se repita. Em 2021, foram contabilizadas 17.536 horas trabalhadas, com zero acidente ou doença ocupacional, e, em 2022, 17.459,8 horas.

Foi concluída em 2022 a implantação da nova NR-01 e dos respectivos GRO e PGR, que determinam em sua sistemática a Avaliação de Risco (inventário de risco); Controle de Risco (por meio da hierarquia de risco); Plano de Treinamento; Investigação dos Acidentes e suas lições aprendidas; Planos de Emergência e Planos de Ações de Melhoria, ações que visam a atender a legislação em vigor.

Está prevista para 2023 a conclusão do cronograma de treinamentos. Já o plano de emergência existente é atualizado pela contratada Cotesa, que atua nas subestações de Poções III e Sapeaçu.

SEGURANÇA DE DADOS

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

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

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

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

LGPD

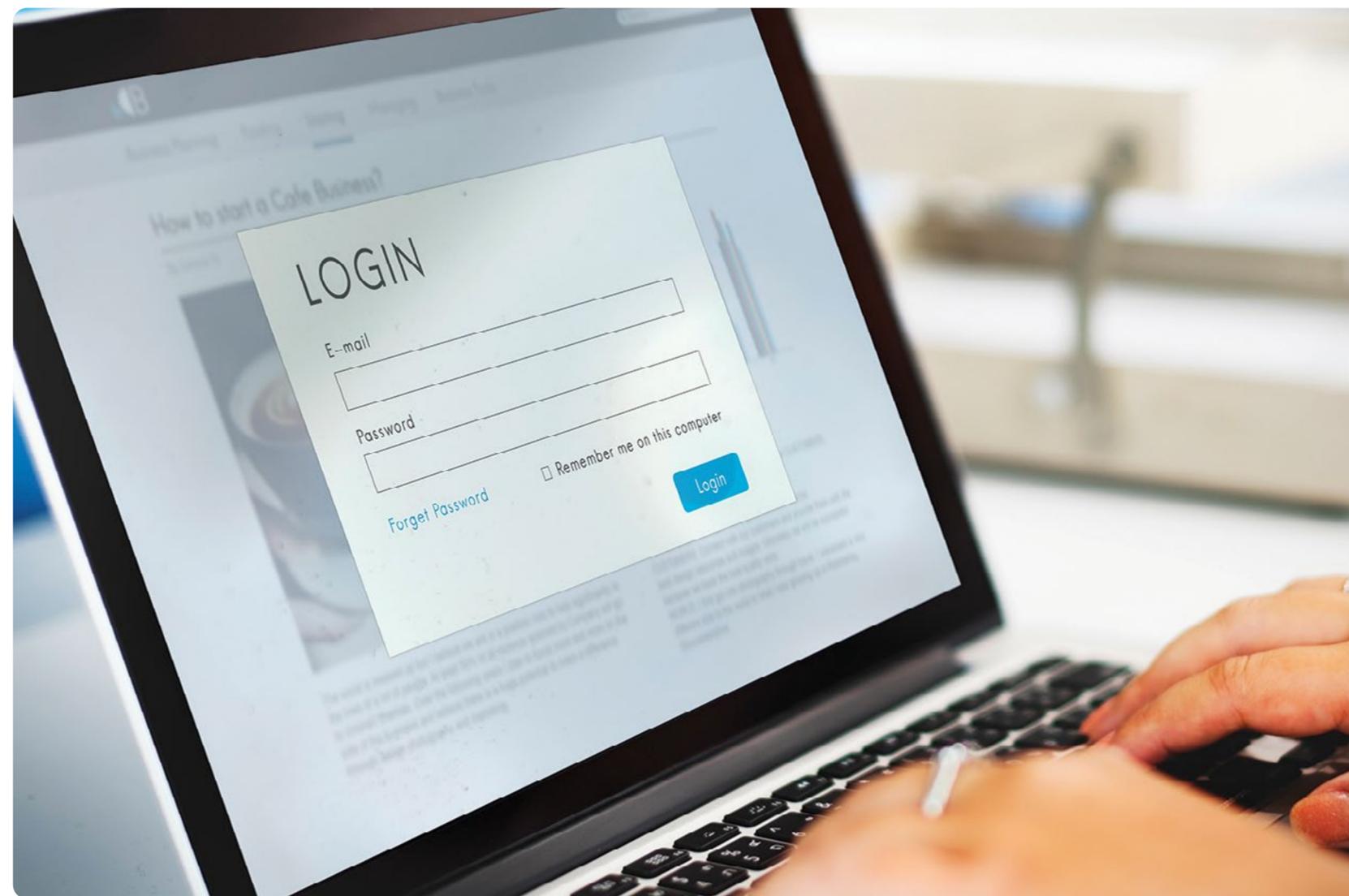
A Tropicália entende a importância da privacidade e da proteção e da segurança das informações e dos dados pessoais sob sua responsabilidade e está ajustando os processos,

para assegurar a conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD).

Em 2022, foi realizado um levantamento de dados, em conjunto com uma consultoria especializada. Foram traçados, ainda, planos de ação e produzida a documentação necessária para adequação à Lei. Iniciou-se a adoção de medidas

e mecanismos preventivos para melhoria da segurança e da privacidade dos dados. No plano, destacou-se o compromisso da contratação de um profissional *Data Protection Officer* (DPO), em 2023.

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



MATERIALIDADE

DESTAQUES DE 2022

COMPROMISSOS 2023

A EMPRESA

PRINCIPAIS RESULTADOS

ENGAJAMENTO COM
STAKEHOLDERS

GOVERNANÇA/
ESTRUTURA

ÉTICA E TRANSPARÊNCIA

GESTÃO DE RISCOS
E IMPACTOS

PESQUISA E INOVAÇÃO

EMPREGO, CARREIRA,
DIVERSIDADE E EQUIDADE

COMPENSAÇÕES

COMUNIDADES

SUMÁRIO GRI

Pesquisa e Inovação

Ao lado das outras quatro empresas do Grupo (Tevisa, PCH Braço, Linhares Geração S.A. e Povoação Energia), a Tropicália faz parte do **Programa Gestão P&D**, cujo objetivo é promover eficiência na gestão dos recursos empregados, por meio de prospecção de novos projetos de pesquisa, especialmente de eficiência energética e redução de emissões de gases de efeito estufa, além de ampliar a participação das empresas em debates sobre pesquisa, desenvolvimento e inovação relacionados ao setor elétrico, atuando de forma colaborativa e buscando cooperar no

enfrentamento das mudanças climáticas, um dos maiores desafios da sociedade.

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

PARTICIPAÇÃO FINANCEIRA DAS EMPRESAS DO GRUPO

PROGRAMA P&D ANEEL - VALORES APROXIMADOS 2022 (R\$)

	TEVISA	LINHARES	POVOAÇÃO	TROPICÁLIA	TOTAL
MME	769.000,00	991.000,00	870.000,00	197.000,00	
FNDCT	1.539.000,00	1.983.000,00	1.741.000,00	394.000,00	
P&D	1.539.000,00	1.983.000,00	1.741.000,00	394.000,00	5.657.000,00
Total	3.847.000,00	4.957.000,00	4.352.000,00	985.000,00	
TOTAL GERAL GRUPO		14.141.000,00			

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

O Programa de P&D visa a **CONSOLIDAR A INCLUSÃO** de todos os colaboradores, catalisando as diversas competências da empresa.





GRI 3-3 405-1 405-2

Emprego, Carreira, Diversidade e Equidade

Com **oito empregados trabalhando nas operações**, a Tropicália conta com um quadro de seis colaboradores no escritório do Rio de Janeiro, sendo um homem e cinco mulheres, e dois homens na Bahia. Do total de empregados do gênero masculino, um declarou-se branco; um, pardo; e um, preto. Entre o gênero feminino, há três mulheres brancas e duas mulheres pardas, também segundo autodeclarações. No geral, 87,5% ocupam a faixa etária de 30 a 50 anos e 12,5% têm mais de 50 anos.

Todas as relações de trabalho **são em conformidade com a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**, marco legal que estabelece as normas regulatórias para as relações individuais e coletivas de trabalho no Brasil. A carga horária estabelecida é integral, e todos ocupam cargos administrativos. Houve no período a contratação de um novo funcionário, que aumentou em 14% o número de contratados.

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

Na liderança maior, a empresa tem um homem na Presidência, outro na Diretoria Operacional e uma mulher na Diretoria Administrativa e de Comunicação, todos com mais de 50 anos, sendo um homem e uma mulher branca e um homem pardo na Diretoria. A Gerência Administrativa também é ocupada por uma mulher, branca, que está faixa etária de 30 a 50 anos.



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

PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

Em nossa organização, todos os cargos são classificados nos **níveis júnior, pleno, sênior e especialista**, levando em consideração **o grau de instrução, qualificação e experiência profissional** dos trabalhadores. As promoções dentro de uma mesma função (nível horizontal) obedecem a critérios

como resultados acima da média na Avaliação de Desempenho, que consideram como competências de capacitação no cargo e tempo de atuação na função.

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

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

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

+ QUE RESPEITO

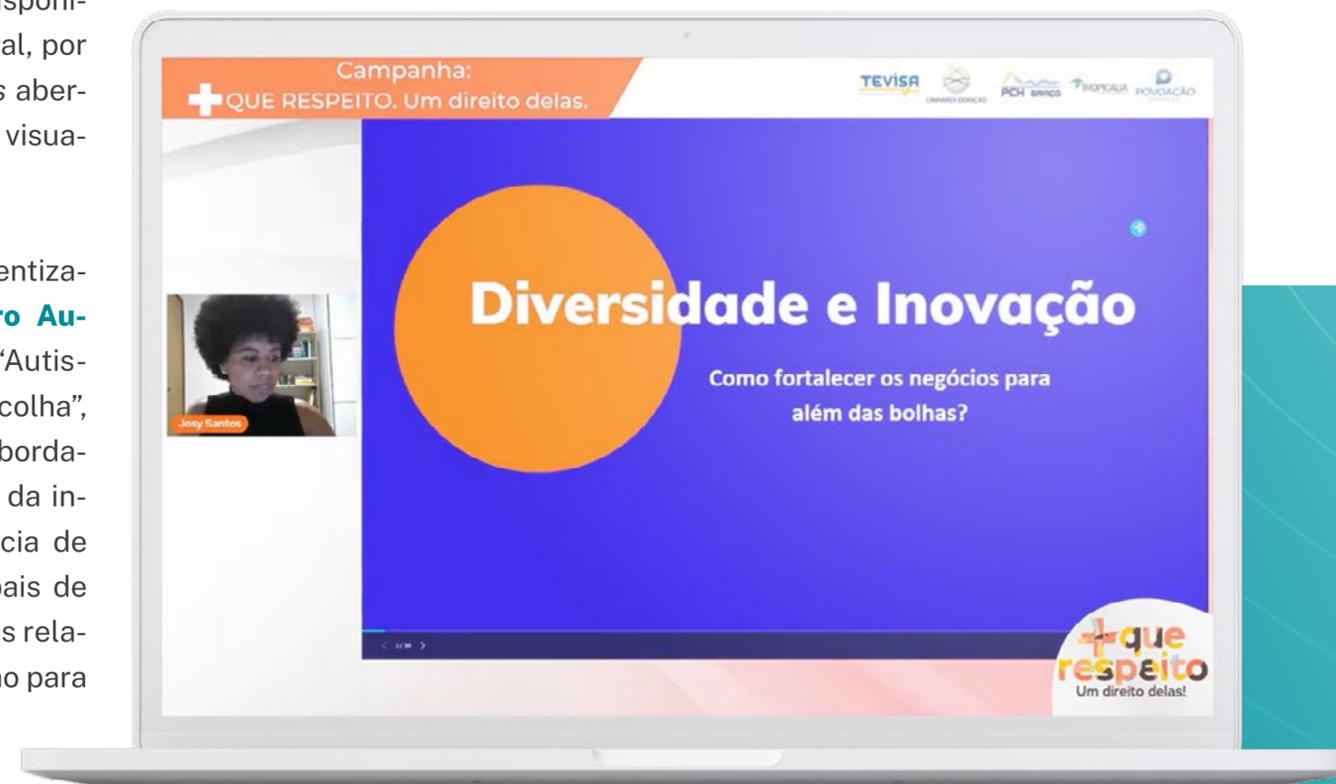
Em 2022, o + Que Respeito iniciou uma campanha para melhorar o conhecimento sobre os **direitos das mulheres**, trazendo concurso para engajar os colaboradores na escolha do nome e *slogan* da campanha, palestras com especialistas, debates e compartilhamento de informativos por meio de mensagens eletrônicas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

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

tações mais significativas que empresas precisam promover para receber profissionais com o espectro.

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

Para 2023, a meta do Comitê ESG é transformar as campanhas que envolvam diversidade no programa + Que Respeito, que vai reunir ações e projetos com o objetivo de ampliar a



compreensão, especialmente do público interno, sobre comportamentos abusivos, incluindo aqueles que muitas vezes ficam mascarados de “brincadeiras inocentes”, mas que trazem uma carga de machismo, misoginia, racismo, intolerância religiosa, homofobia e assédio moral, entre tantos outros temas críticos.

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

EDUCAÇÃO

Em 2022, foram investidos R\$ 22.398,00 em ações de treinamento e capacitação. Ingressaram no Programa de **Aperfeiçoamento Profissional** seis colaboradores, 33% a mais do que o resultado verificado em 2021. Desses colaboradores, dois são homens (um ingresso em curso de qualificação e um em curso de aperfeiçoamento) e quatro são mulheres (quatro em curso de aperfeiçoamento).

Como **incentivo aos estudos, cursos e treinamentos de**



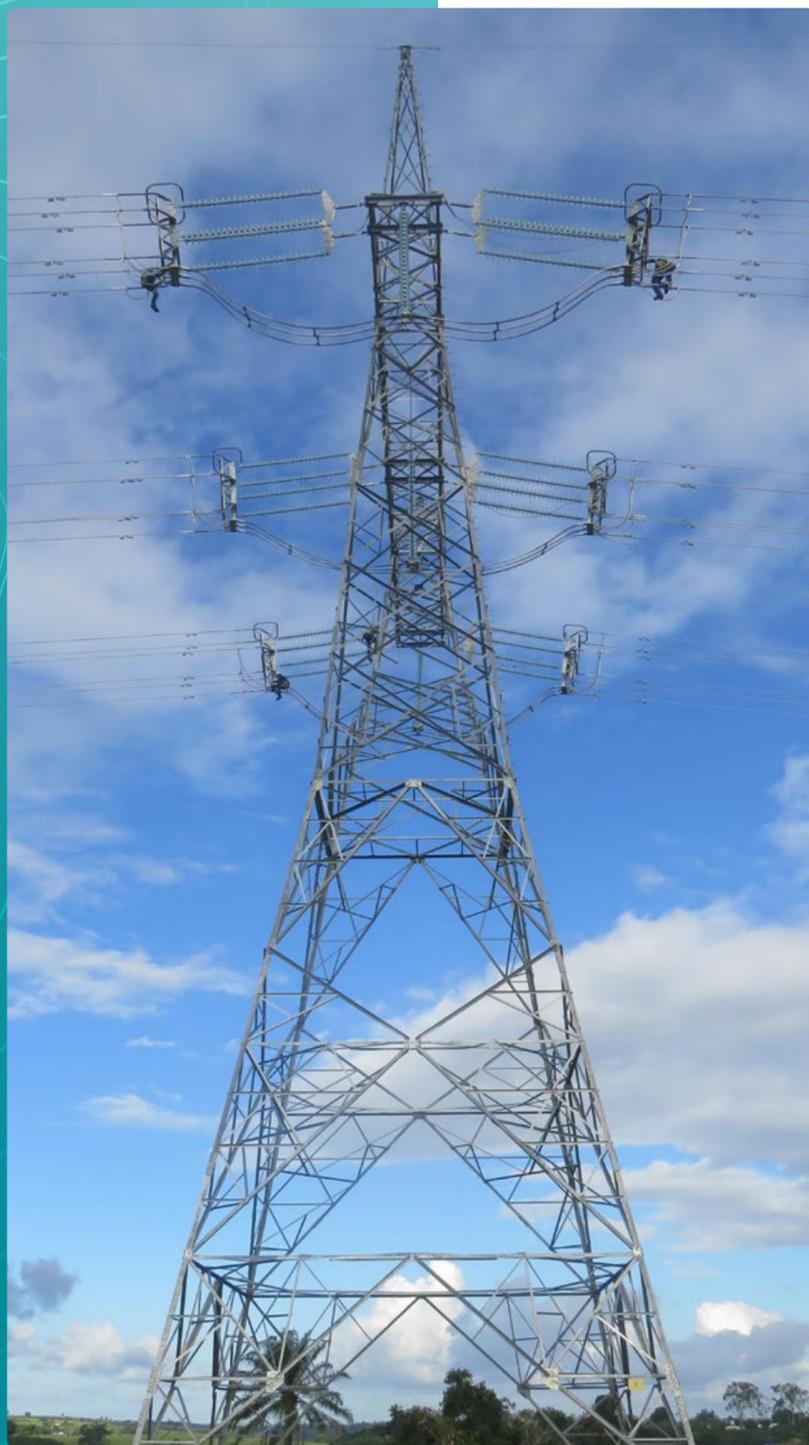
qualificação não obrigatórios, mas de interesse da empresa, são custeados integralmente para os trabalhadores. Após seis meses contratado, mediante aprovação da Diretoria, o empregado também pode ter até 70% de reembolso dos custos com cursos de seu interesse, que sejam relacionados às suas atividades profissionais desenvolvidas, e redução de jornada de trabalho.

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

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO E DESENVOLVIMENTO DE CARREIRA

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

A metodologia aplicada é a avaliação de desempenho 180° em conjunto com a autoavaliação, ou seja, aquela realizada



pelo gestor direto, com padronização nos critérios de análise e confrontada com a percepção de cada colaborador.

EMPREGADOS QUE RECEBERAM AVALIAÇÃO REGULAR DE DESEMPENHO E DESENVOLVIMENTO DE CARREIRA

	HOMEM	MULHER
Diretoria	0	0
Gerência Administrativa	0	1
Gerência Operacional	1	0
Pessoal Administrativo	1	4
TOTAL	2	5

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

REMUNERAÇÃO

GRI 2-19 • 2-20

A remuneração obedece a uma política de valores, com base em funções e cargos, compatível com os desafios propostos e com o mercado, visando a atrair e reter profissionais qualificados. Compreende um valor fixo mensal (salário + benefícios, reajustados anualmente com base nos índices estabelecidos no Acordo Coletivo de Trabalho – ACT) e uma parcela variável,

atrelada ao atingimento de metas corporativas da empresa, resultando em Participação nos Lucros ou Resultados (PLR).

A empresa oferece aos colaboradores, em seu menor salário pago, **remuneração 68% maior que o salário mínimo** e garante um plano de carreira com promoções periódicas, conforme Avaliação de Desempenho no cargo, para todos os níveis, com aumento salarial.

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

RETENÇÃO DE TALENTOS E RECRUTAMENTO

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

A Tropicália aumentou o número de colaboradores no quadro e registrou um *turnover* de 25%, o equivalente à substituição de dois empregados no ano.

Com atenção ao clima organizacional e com oferta de trabalho digno, os colaboradores elegeram, por mais um ano, a Tropicália como **uma das melhores empresas para se trabalhar**, na pesquisa *Great Place to Work* (GPTW), que é aplicada em mais de 10 mil empresas em mais de 90 países. A nota geral da Tropicália passou de 92 em 2021 para 94 em 2022. Os principais destaques estão nas dimensões listadas no quadro a seguir:

PRINCIPAIS DESTAQUES

	CREDIBILIDADE	95
	RESPEITO	96
	IMPARCIALIDADE	88
	ORGULHO	96
	CAMARADAGEM	95

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

SAÚDE E BEM-ESTAR

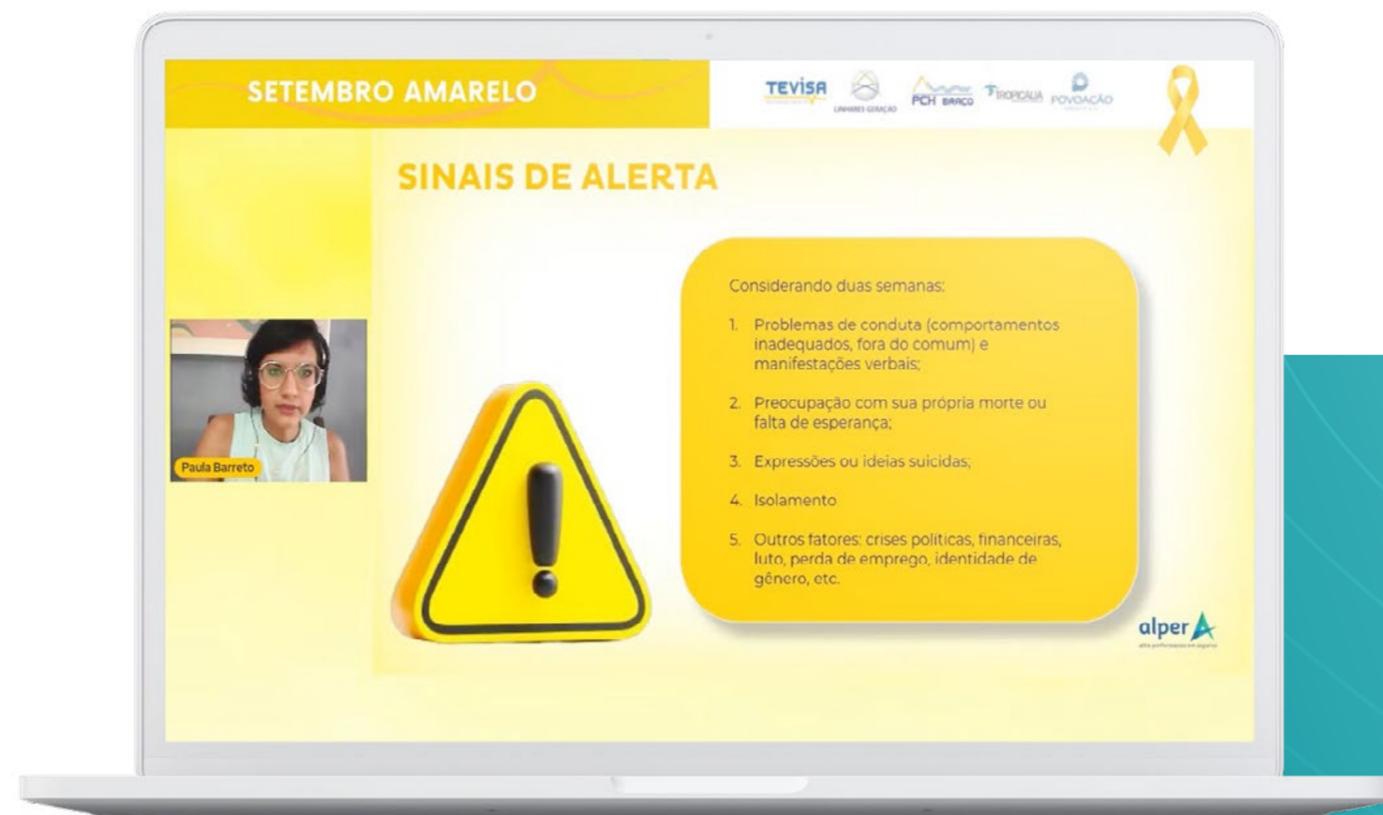
A saúde e o bem-estar dos funcionários são um compromisso assumido pela Tropicália, especialmente em 2022, com a **adesão ao ODS 3 (Saúde e Bem-Estar)**.

Os benefícios ao trabalhador nessa área vão desde **planos de saúde e odontológico** com cobertura nacional, incluindo

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

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

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



depressão, entre outras ações da “Sipat 2022: Mente saudável, corpo seguro”.

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



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



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



Plano de saúde com cobertura nacional



Auxílio-medicamento, com reembolso até 40%



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



Seguro de vida



Auxílio-funeral



Plano odontológico



Vale-Natal



Auxílio-capacitação profissional, com reembolso de 70%



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



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

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

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

▶ CAMPANHA DESPLASTIFIQUE

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

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

Com nosso efetivo reduzido, no escritório geramos uma quantidade baixa de resíduos. No entanto, adotamos um **sistema eficiente de separação de resíduos** por meio de lixeiras seletivas. Dessa forma, garantimos que todos os resíduos sejam devidamente classificados e direcionados para as categorias seguidas, **promovendo a reciclagem e o descarte responsável**. Nosso compromisso com a sustentabilidade permite-nos contribuir para a redução do impacto ambiental, mesmo com a geração limitada de resíduos em nosso ambiente de trabalho.



MATERIALIDADE

DESTAQUES DE 2022

COMPROMISSOS 2023

A EMPRESA

PRINCIPAIS RESULTADOS

ENGAJAMENTO COM
STAKEHOLDERS

GOVERNANÇA/
ESTRUTURA

ÉTICA E TRANSPARÊNCIA

GESTÃO DE RISCOS
E IMPACTOS

PESQUISA E INOVAÇÃO

EMPREGO, CARREIRA,
DIVERSIDADE E EQUIDADE

COMPENSAÇÕES

COMUNIDADES

SUMÁRIO GRI

RELATÓRIO DE
SUSTENTABILIDADE
2022

56



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

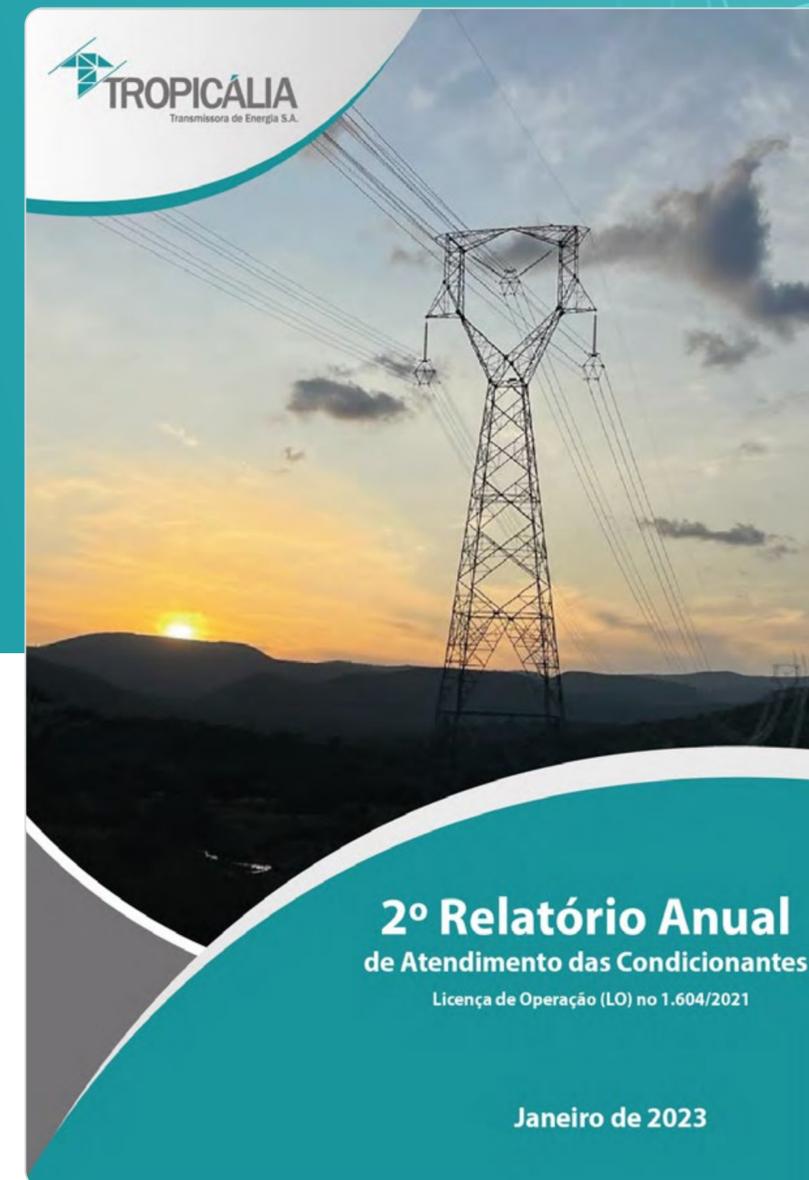
Compensações



A Tropicália possui uma **equipe especializada responsável pela gestão ambiental da empresa**, alinhada à política corporativa de compromisso com práticas sustentáveis e à preservação da biodiversidade, que desenvolve um trabalho rigoroso de atendimento às diversas condicionantes ambientais e medidas compensatórias consideradas pelo Instituto Brasileiro do Meio Ambiente e dos Recursos Naturais Renováveis (Ibama).

Em 2022, dentro do **Programa Na Linha**, ainda foram iniciadas ações de apoio às associações locais de produtores de farinha, contribuindo para o empoderamento dos grupos já existentes.

Todas essas ações são compiladas em um relatório anual, em atendimento ao Ibama. O conteúdo é disponibilizado publicamente no site institucional, dando transparência a todo o processo.



RELATÓRIO ANUAL DE ATENDIMENTO
DAS CONDICIONANTES

MATERIALIDADE

DESTAQUES DE 2022

COMPROMISSOS 2023

A EMPRESA

PRINCIPAIS RESULTADOS

ENGAJAMENTO COM
STAKEHOLDERS

GOVERNANÇA/
ESTRUTURA

ÉTICA E TRANSPARÊNCIA

GESTÃO DE RISCOS
E IMPACTOS

PESQUISA E INOVAÇÃO

EMPREGO, CARREIRA,
DIVERSIDADE E EQUIDADE

COMPENSAÇÕES

COMUNIDADES

SUMÁRIO GRI

GRI 3-3 413-1 413-2

Comunidades



Consideramos que as áreas afetadas pelas atividades da Tropicália Linha de Transmissão são os **moradores do entorno das subestações e comunidades próximas à LT**, proprietários que possuem torres implantadas nas suas áreas ao longo dos municípios de: Poções, Boa Nova, Manuela Vitorino, Jequié, Jaguaquara, Itaquara, Cravolândia, Ubaíra, Jiquiriçá, Laje, Amargosa, São Miguel das Matas, Varzedo, Castro Alves, Conceição do Almeida e Sapeaçu.

Não são mapeados grupos vulneráveis na identificação de *stakeholders* da organização. Por operar com um empreendimento linear de aproximadamente 250 km de extensão e passando por 17 municípios, para implantação da obra, a empresa elaborou o Relatório Ambiental Simplificado (RAS), disponível para *download* no site institucional, incluindo alguns dados socioeconômicos dos municípios afetados.

Considera-se que os impactos de uma linha de transmissão ocorrem principalmente durante o período de sua instalação. Na operação, fase atual do empreendimento, o impacto é sobretudo visual.

Foi feito um levantamento de partes afetadas diretamente, baseado em documentos do Ibama. O trabalho de campo é realizado por empresa especializada nos Programas de Comunicação Social e Educação Ambiental. A presença da equipe na área do empreendimento ocorre durante as campanhas de campo. São promovidas de três a cinco campanhas anuais, que contemplam **encontros e reuniões com os stakeholders**.

É possível saber mais sobre esses programas por meio dos nossos relatórios anuais, publicados no site institucional.

IMPACTOS NEGATIVOS SIGNIFICATIVOS (REAIS E POTENCIAIS) DAS OPERAÇÕES NAS COMUNIDADES LOCAIS

TIPO DE IMPACTO		INTENSIDADE	DURAÇÃO PROVÁVEL
Real	Ruído	Baixa	Permanente
Real	Paisagem	Média	Permanente
Potencial	Desvalorização imobiliária	Média	Permanente
Potencial	Incêndios	Baixa	Curto



RELATÓRIOS AMBIENTAIS



Por intermédio do trabalho de campo dos programas, há constante atualização da lista de partes interessadas afetadas diretamente. Em 2022, foram atualizados os dados presentes no estudo realizado para licenciamento ambiental, na implantação do empreendimento. A identificação de novos *stakeholders* foi executada por meio de visitas, contatos e reuniões nas prefeituras dos municípios afetados. Nas comunidades ao longo da linha de transmissão, visitas individuais identificaram as lideranças formais e informais. As instituições presentes nos locais, como postos de saúde e escolas, também foram visitadas pela equipe de engaja-

mento. Considera-se que, entre os produtores rurais do entorno, existam grupos vulneráveis.

Outros dois projetos de geração de renda exigidos pelo órgão licenciador estão em fase de implantação: um em uma escola pública no Município de Poções e outro em parceria com o poder público do Município de Conceição do Almeida. Em 2021, houve o levantamento das comunidades potenciais e possibilidades de projetos a serem executados. Em 2022, as comunidades foram definidas e os projetos, iniciados.

COMUNIDADE LOCAL	IMPACTOS NEGATIVOS	MEDIDAS / AÇÕES / PROJETOS DE COMPENSAÇÃO / MITIGAÇÃO / RECUPERAÇÃO ETC
Comunidade Força Jovem (Município de Ubaíra)	Impacto visual	Implantação de viveiro como parte do Programa de Educação Ambiental (condicionante ambiental)
Comunidade Boa Vista (Município de Laje)	Impacto visual	Implantação do Projeto de Fortalecimento da Associação dos Agricultores Familiares de Boa Vista, como parte do Programa de Educação Ambiental (condicionante ambiental)
Comunidade Roçado Grande (Poções)	Impacto visual	Implantação do Viveiro Educador na Escola Evando Mascarenhas como ampliação do escopo exigido pelo órgão licenciador (Ibama) para o Programa de Educação Ambiental e Comunicação Social



Em 2021, dentro do Programa de Educação Ambiental, que é uma condicionante da Licença de Operação, foram escolhidas duas comunidades para o **desenvolvimento de projetos de fortalecimento comunitário e geração de renda**: Boa Vista (Município de Laje) e Associação Força Jovem de Ubaíra (Município de Ubaíra). Em 2022, iniciamos o planejamento das ações, sendo a primeira o fortalecimento da Associação local com base na valorização da produção agroindustrial, e a segunda a doação de um viveiro de mudas para produção de espécies nativas e frutíferas, tanto para reflorestamento de áreas de preservação permanente e produção agrícola, quanto para comercialização. A execução desses projetos ocorrerá em 2023.

▶ MECANISMOS DE REPARAÇÃO DE QUEIXAS

A Tropicália registra processos formais de queixas por parte de comunidades locais. É possível prestar queixas via 0800, site ou e-mail. Essa informação é transmitida para as comunidades por meio de materiais de divulgação. Há condicionante que prevê o *report* anual do acompanhamento de queixas. Mensalmente, a equipe analisa as ligações e, no caso de reclamação ou solicitação, seja qual for, são feitos o registro e direcionamento aos responsáveis. No período de 2022, não houve reclamações.

A Tropicália, por ser uma operação de linha de transmissão, **não causa impacto de poluição**, devido à sua própria característica, mas monitora continuamente os processos erosivos e faz a recuperação de áreas degradadas ao longo de todas as torres da linha. São monitoradas 512 torres, sendo que 39 foram identificadas como alvo de monitoramento contínuo. Em alguns casos, há realização de medidas mitigadoras, como drenagens, plantio de gramíneas para proteção e retaludamento, quando necessário.

Em 2022, **foi concluído o monitoramento da fauna**. Em relação à avifauna (conjunto de aves da região), com base nos resultados obtidos até o momento, é possível afirmar que, embora a linha de transmissão tenha sido instalada há pouco tempo, os cabos podem ser considerados uma barreira já identificável pelas espécies do grupo no espaço aéreo da paisagem, com os sinalizadores apresentando-se como



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

WWW.CONTATOSEGURO.COM.BR
0800 515 2204

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

eficazes para evitar colisões. Importante ressaltar que a LT não se encontra em rota de espécies de aves migratórias, as quais em época de deslocamentos poderiam vir a ser negativamente afetadas pela presença da linha de transmissão.

As avaliações são anuais e enviadas ao Ibama. Para 2023, há o compromisso de incluir os relatórios no site institucional.

Embora não exista uma política formal de gestão de biodiversidade, a empresa demonstra **comprometimento com**

práticas sustentáveis e preservação da biodiversidade, mantendo integralmente o cumprimento das exigências de sua Licença de Operação, por meio de uma equipe especializada responsável pela gestão ambiental. Também trabalha a promoção da educação ambiental entre os colaboradores e comunidade local, incentivando a conscientização sobre a importância da biodiversidade, e de parcerias com organizações ambientais e instituições de pesquisa para compartilhar conhecimentos e colaborar em projetos de conservação.

GRI 304-1

Localização geográfica	Sul da Bahia – Entre os municípios de Poções e Sapeaçu; transição dos biomas Caatinga e Mata Atlântica.
Posição em relação à área de proteção ambiental (dentro da área, nas suas adjacências ou abrangendo partes da área de proteção ambiental) ou à área de alto valor de biodiversidade situada fora de áreas de proteção ambiental	Passa próximo às seguintes Unidades de Conservação, não as interceptando: Parque Nacional de Boa Nova, Revis de Boa Nova, Esec Wenceslau Guimarães e APA Caminhos Ecológicos de Boa Esperança.
Tipo de operação	Linha de transmissão.
Tamanho da unidade operacional	245 km x 68 metros.
Valor de biodiversidade caracterizado pelo atributo da área de proteção ambiental ou área de alto valor de biodiversidade situada fora da área de proteção ambiental (ecossistema terrestre, de água doce ou marinho)	O traçado das linhas de transmissão não atravessa área de proteção ambiental.
Valor de biodiversidade caracterizado pela presença em listas de proteção (como as do Sistema IUCN de Categorias de Gestão de Áreas de Proteção Ambiental, da Convenção de Ramsar e da legislação nacional)	
Introdução de espécies invasoras, pragas e agentes patogênicos	Não utilizados nem encontrados espécies invasoras, pragas e agentes patogênicos nas tratativas das ações erosivas identificadas. Nesse caso, é utilizada gramínea.
Conversão de habitats	Durante a implantação e operação da linha, não houve conversão de habitats nas áreas monitoradas.
Mudanças em processos ecológicos fora da faixa natural de variação (ex.: salinidade ou mudanças no nível da água subterrânea)	A atividade não afeta processos ecológicos fora da faixa natural.



GRI 304-1

Valor de biodiversidade caracterizado pela presença em lista de proteção (como do Sistema IUCN de Categorias de Gestão de Áreas de Proteção Ambiental, da Convenção de Ramsar, da legislação nacional)	A atividade não ocasiona impactos significativos na biodiversidade.
Extensão das áreas impactadas	Supressão de 170,01 hectares de vegetação.
Duração dos impactos	Permanente.
Reversibilidade ou irreversibilidade dos impactos	Irreversível, porém sendo mitigado pelo Programa de Reposição Florestal, por meio do qual foram recuperadas uma área de APP no traçado da linha e uma área no Parque Nacional do Pau Brasil.

304-4

Número total de espécies incluídas na Lista Vermelha da IUCN (<i>International Union for Conservation of Nature</i> - União Internacional para a Conservação da Natureza) e em listas nacionais de conservação com habitats em áreas afetadas por operações da organização, discriminadas por nível de risco de extinção:	10
Criticamente ameaçadas de extinção	0
Em perigo	4
Vulneráveis	3
Quase ameaçadas	
Pouco preocupantes	3

MATERIALIDADE

DESTAQUES DE 2022

COMPROMISSOS 2023

A EMPRESA

PRINCIPAIS RESULTADOS

ENGAJAMENTO COM
STAKEHOLDERS

GOVERNANÇA/
ESTRUTURA

ÉTICA E TRANSPARÊNCIA

GESTÃO DE RISCOS
E IMPACTOS

PESQUISA E INOVAÇÃO

EMPREGO, CARREIRA,
DIVERSIDADE E EQUIDADE

COMPENSAÇÕES

COMUNIDADES

SUMÁRIO GRI

MATERIALIDADE

DESTAQUES DE 2022

COMPROMISSOS 2023

A EMPRESA

PRINCIPAIS RESULTADOS

ENGAJAMENTO COM
STAKEHOLDERS

GOVERNANÇA/
ESTRUTURA

ÉTICA E TRANSPARÊNCIA

GESTÃO DE RISCOS
E IMPACTOS

PESQUISA E INOVAÇÃO

EMPREGO, CARREIRA,
DIVERSIDADE E EQUIDADE

COMPENSAÇÕES

COMUNIDADES

SUMÁRIO GRI

DECLARAÇÃO DE USO

A Tropicália Transmissora de Energia S.A. relatou as informações citadas neste sumário de conteúdo da GRI para o período 01/01/2022 a 31/12/2022 com base nas Normas GRI.

GRI 1 USADA

GRI 1: Fundamentos 2021

**NORMA(S) SETORIAL(AIS)
DA GRI APLICÁVEL(EIS)**

Não se aplica

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALI- ZAÇÃO	OMISSÃO		
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO
CONTEÚDOS GERAIS					
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-1 Detalhes da organização	p. 14			
	2-2 Entidades incluídas no relato de sustentabilidade da organização		x	Não aplicável	O Relatório de Sustentabilidade refere-se à Tropicália Transmissora de Energia S.A. (entidade única). Os Relatórios Financeiros anuais da entidade também correspondem, exclusivamente, às atividades da Tropicália, sendo auditados por organização externa e divulgados a credores, acionistas e público em geral https://tropicaliatransmissora.com.br/informacoes-financeiras .
	2-3 Período de relato, frequência e ponto de contato	p. 3			O Relatório de Sustentabilidade, assim como o Relatório Financeiro, contempla o período de 01/01/2022 a 31/12/2022.
	2-4 Reformulações de informações		x	Não aplicável	Não houve reformulações.
	2-5 Verificação externa		x	Não aplicável	Não houve verificação externa.
	2-6 Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios	p. 14, 16, 17			
	2-7 Empregados	p. 40			Dados correspondem à contagem de colaboradores em 31/12/2022. Na Tropicália, não se fazem presentes empregados sem garantia de horas.



NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALI- ZAÇÃO	OMISSÃO		
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO
	2-8 Trabalhadores que não são empregados	p. 21			Na Tropicália, destaca-se a presença dos colaboradores terceirizados da empresa Cotesa, responsável pela operação da linha. A quantidade de funcionários varia mensalmente (geralmente, dentro da margem de 07 a 09 colaboradores). Entre os colaboradores, estão eletricitistas, inspetores, técnicos/supervisor de manutenção e auxiliares de serviços gerais. Mensalmente, a prestadora de serviço Cotesa disponibiliza um relatório que engloba, entre outras informações, o quadro de pessoal, os treinamentos realizados no período e os dados de segurança do trabalho.
	2-9 Estrutura de governança e sua composição	p. 29, 30, 40			
	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			
	2-12 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos	p. 30			



NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALI- ZAÇÃO	OMISSÃO		
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO
	2-13 Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	p. 30, 35			Questões relacionadas a impactos/riscos econômicos, ambientais e sociais são delegadas, pelo Conselho de Administração, aos Diretores através de reuniões e alinhamentos (impactos ambientais e são administradas 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	p. 3			A Diretoria Executiva corresponde ao mais alto nível hierárquico envolvido no processo de relato (revisão e aprovação).
	2-15 Conflitos de interesse	p. 32			Processos formais de prevenção, mitigação e comunicação de conflitos de interesse não estão estabelecidos. Os contratos com partes relacionadas/ <i>stakeholders</i> , contudo, 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	p. 30, 35			A comunicação de preocupações críticas ao Conselho de Administração ocorre nas reuniões mensais (encontros presenciais ou videoconferências), assim como através de contato telefônico e correio eletrônico. 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.



NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALI- ZAÇÃO	OMISSÃO		
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO
	2-17 Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	p. 33			Os membros do mais alto órgão de governança têm, de maneira subsidiada pela companhia, acesso a qualquer capacitação disponível no mercado. O mesmo se aplica à Diretoria Executiva, a qual também se mantém ativa por meio da participação em órgãos municipais e estaduais, palestras, reuniões, eventos ligados ao setor e feiras, entre outros.
	2-18 Avaliação do Desempenho do mais alto órgão de governança		x	Restrições de confidencialidade	
	2-19 Políticas de remuneração	p. 52			Não há políticas de remuneração estabelecidas. 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	p. 52			A Tropicália estabelece uma gestão de Plano de Cargos e Salários, que define as atribuições/responsabilidades e o valor relativo a cada cargo. A estrutura salarial se estabelece de forma a se adequar às necessidades da empresa, contando, ainda, com o apoio de uma consultoria externa especializada.
	2-21 Proporção da remuneração total anual		x	Restrições de confidencialidade	



NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALI- ZAÇÃO	OMISSÃO		
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO
	2-22 Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável	p. 4			
	2-23 Compromissos de política	p. 4, 5, 15, 39			<p>A Tropicália não apresenta uma 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.</p> <p>A organização é signatária do Pacto Global da Organização das Nações Unidas (ONU).</p> <p>Os compromissos foram aprovados no nível mais alto da organização, demonstrando o firme compromisso da Tropicália.</p> <p>Não há mapeado as categorias de <i>stakeholders</i>, incluindo grupos em situação de risco ou grupos vulneráveis, a quem a organização dá especial atenção no compromisso.</p> <p>Código de Ética: https://tropicaliatransmissora.com.br/codigo-de-etica-e-de-conduta</p>



NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALI- ZAÇÃO	OMISSÃO		
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO
	2-24 Incorporação de compromissos de política	p. 39 - 40			<p>A liderança é responsável por estabelecer a visão, missão e estratégia global para cumprir os compromissos. A Gerência e Coordenação têm o dever de incorporar os compromissos nas operações diárias e garantir a conformidade em suas respectivas áreas.</p> <p>No processo de contratação, todos os colaboradores da Tropicália são treinados em relação ao Código de Ética e Conduta, sendo também avaliado o grau de retenção do conhecimento adquirido.</p> <p>O compromisso dos parceiros de negócio se estabelece de forma contratual (comprometimento com os mesmos controles e combates assumidos pela Companhia).</p>
	2-25 Processos para reparar impactos negativos	-			<p>Não há relato de outros processos de reparação que não sejam mecanismos de queixas.</p> <p>A Tropicália, a partir da Licença Ambiental, assume o compromisso de mitigar, remediar e cooperar em qualquer situação referente aos seus impactos reais e potenciais identificados nos estudos ambientais.</p>
	2-26 Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações		x	Informação indisponível/incompleta	
	2-27 Conformidade com leis e regulamentos		x	Não aplicável	<p>Não houve, no período relatado, qualquer desconformidade com leis ou regulamentos aplicáveis à companhia, bem como ocorrência de multas ou autuações de outras naturezas.</p>



NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALI- ZAÇÃO	OMISSÃO		
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO
	2-28 Participação em associações	p. 33			
	2-29 Abordagem para engajamento de <i>stakeholders</i>	p. 29 - 33			
	2-30 Acordos de negociação coletiva	p. 49			Todos os funcionários da companhia são cobertos por Acordo Coletivo de Trabalho.
TEMAS MATERIAIS					
GRI 3: Temas materiais 2021	3-1 Processo de definição de temas materiais	p. 7 - 9			
	3-2 Lista de temas materiais	p. 10			Os temas priorizados são: Combate à corrupção, Emprego, Diversidade e igualdade de oportunidades, Capacitação e educação, Desempenho econômico, Impactos econômicos indiretos, Comunidades locais e Biodiversidade.
	3-3 Gestão dos temas materiais	p. 11-13			



NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALI- ZAÇÃO	OMISSÃO		
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO
DESEMPENHO ECONÔMICO					
GRI 201: Desempenho econômico	201-1 Valor econômico direto gerado e distribuído	p. 24 - 28			
	201-2 Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades decorrentes de mudanças climáticas		x	Informação indisponível/incompleta	
	201-3 Obrigações do plano de benefício definido e outros planos de aposentadoria		x	Não aplicável	
	201-4 Apoio financeiro recebido do governo		x	Não aplicável	
IMPACTOS ECONÔMICOS INDIRETOS					
GRI 203: Impactos econômicos indiretos	203-1 Investimentos em infraestrutura e apoio a serviços	p. 27 - 28			
	203-2 Impactos econômicos indiretos significativos		x	Informação indisponível/incompleta	



NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALI- ZAÇÃO	OMISSÃO		
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO
COMBATE À CORRUPÇÃO					
GRI 205: Combate à corrupção	205-1 Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção		x	Não aplicável	Não foram realizadas, durante o período de relato, avaliações direcionadas à identificação de riscos de corrupção.
	205-2 Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	p. 38 -39			Todos os colaboradores da Tropicália, 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		x	Não aplicável	Não houve, no período relatado, casos confirmados de corrupção na companhia, nem nos parceiros de negócio. Também não se fizeram presentes processos judiciais ou investigações de qualquer natureza.
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	p. 62			Informação presente no Relatório Anual de Atendimento das Condições 2022. Disponível em: https://tropicaliatransmissora.com.br/relatorios-ambientais/



NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALI- ZAÇÃO	OMISSÃO		
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO
	304-2 Impactos significativos de atividades, produtos e serviços na biodiversidade				Informação presente no Relatório Anual de Atendimento das Condiçantes 2022. Disponível em: https://tropicaliatransmissora.com.br/relatorios-ambientais/
	304-3 Habitats protegidos ou restaurados				Informação presente no Relatório Anual de Atendimento das Condiçantes 2022. Disponível em: https://tropicaliatransmissora.com.br/relatorios-ambientais/
	304-4 Espécies incluídas na lista vermelha da IUCN e em listas nacionais de conservação com habitats em áreas afetadas por operações da organização	p. 63			
EMPREGO					
GRI 401: Emprego	401-1 Novas contratações e rotatividade de empregados	p. 49			No período, houve a contratação de um novo funcionário.



NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALI- ZAÇÃO	OMISSÃO		
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO
	401-2 Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial	p. 54			
	401-3 Licença maternidade/paternidade		x	Não aplicável	Não houve solicitações de licença-maternidade nem de licença-paternidade no período.
CAPACITAÇÃO E EDUCAÇÃO					
GRI 404: Capacitação e Educação	404-1 Média de horas de capacitação por ano, por empregado		x	Informação indisponível/incompleta	Não há dados de média de horas.
	404-2 Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para transição de carreira	p. 51	x	Informação indisponível/incompleta	Não há programas de assistência para transição de carreira.



NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALI- ZAÇÃO	OMISSÃO		
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO
	404-3 Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira	p. 42			
DIVERSIDADE E IGUALDADE DE OPORTUNIDADES					
GRI 405: Diversidade e igualdade de oportunidades	405-1 Diversidade em órgãos de governança e empregados			Informação indisponível/incompleta	Não há na organização um mapeamento de outros indicadores de diversidade. Em 2022, a composição foi mantida com Rodrigo Santos Coutinho Alves (Presidente) e Igor Vitalino Mendonça, dois executivos do Banco BTG Pactual, e com Marcelo Oliveira, Diretor-Presidente da Tropicália.
	405-2 Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens			Informação indisponível/incompleta	



NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALI- ZAÇÃO	OMISSÃO		
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO
COMUNIDADES LOCAIS					
GRI 413: Comunidades Locais	413-1 Operações com engajamento, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local	p. 59		Informação indisponível/incompleta	Não há avaliações de impacto social. Não há planos de engajamento de <i>stakeholders</i> baseados em mapeamentos dessas partes Não há comitês e processos de consulta ampla à comunidade local, incluindo grupos vulneráveis.
	413-2 Operações com impactos negativos reais ou potenciais nas comunidades locais	p. 59 - 60		Informação indisponível/incompleta	Não há mapeamento de vulnerabilidade das comunidades locais.



► FICHA TÉCNICA

COORDENAÇÃO GERAL E RESPONSÁVEL TÉCNICO:

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

Oswaldo Santos (*Analista de Comunicação*)

APOIO TÉCNICO:

Gerências Tropicália

FOTOS:

Acervo Tropicália e bancos de imagens

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

KICK Group

JORNALISTA RESPONSÁVEL:

Dani Klein (*DRT: 1507 ES*)

CONSULTORIA ESG:

Mariana Klein