

RELATÓRIO ANUAL DE

SUSTENTABILIDADE

2023

 **TROPICÁLIA**
Transmissora de Energia S.A.

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO

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

DESTAQUES DE 2023

COMPROMISSOS

- 12 Ambiental
- 13 Social
- 14 Governança

A EMPRESA

- 17 Presença
- 19 Disponibilidade
- 20 Outras empresas do Grupo
- 21 No que acreditamos
- 22 Pilares estratégicos

PRINCIPAIS RESULTADOS

- 26 Desempenho econômico

GOVERNANÇA

- 29 Estrutura organizacional
- 30 Organograma de áreas
- 31 Compromissos de política
- 32 Gestão de riscos e impactos
- 35 Segurança de dados
- 35 Boas práticas e ética
- 37 Pesquisa, desenvolvimento e inovação
- 39 Associações
- 39 Tributo

PESSOAS

- 41 Time
- 46 Saúde e bem-estar
- 48 Plano de Cargos e Salários
- 49 Clima organizacional
- 50 Programa + Que Respeito

COMUNIDADES

- 55 Responsabilidade social
- 56 Parceiros
- 58 Tabela de engajamento

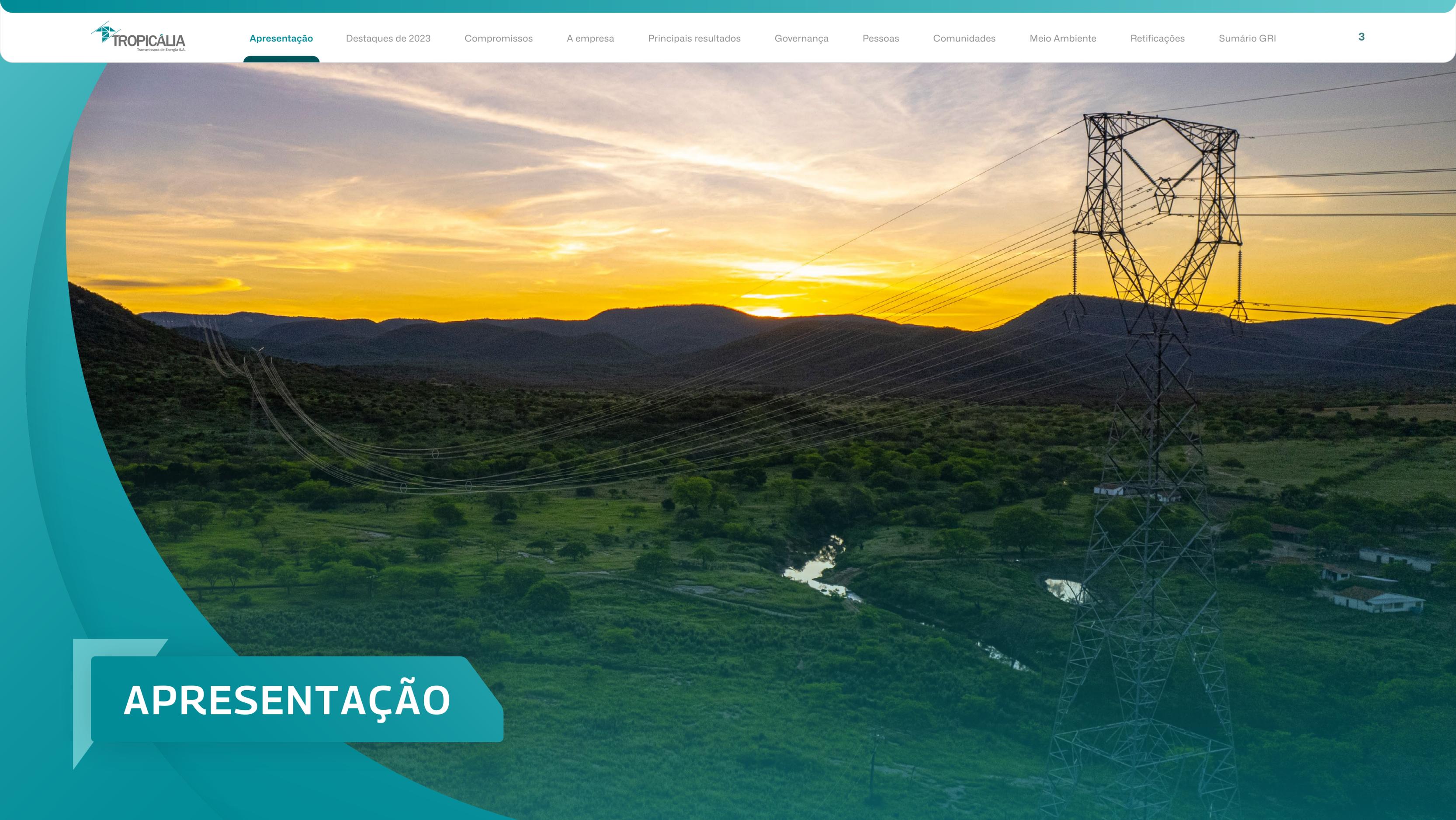
MEIO AMBIENTE

- 62 Biodiversidade

RETIFICAÇÕES

SUMÁRIO GRI

APRESENTAÇÃO



SOBRE O RELATÓRIO GRI 2-3 • 2-5

Apresentamos o **Relatório de Sustentabilidade 2023 da Tropicália Transmissora de Energia S.A.**, o terceiro relatório de sustentabilidade anual da empresa, lançado em 9 de setembro de 2024.

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

Os dados financeiros são apresentados com intervalo trimestral. **As informações contidas são relativas ao período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2023**, para os dados

de desempenho operacional, econômico e socioambiental, com exceção dos dados financeiros, que são reportados trimestralmente. As demonstrações financeiras foram elaboradas de acordo com as Normas Internacionais de Contabilidade (*International Financial Reporting Standards – IFRS*) e do Comitê de Pronunciamentos Contábeis (CPC), tendo sido auditadas pela Deloitte, empresa reconhecida pela prestação de serviços de auditoria externa. A edição do Relatório de Sustentabilidade anterior foi publicada em setembro de 2023.

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



Dúvidas sobre o relato, seu conteúdo e indicadores poderão ser enviadas para Osvaldo Santos por intermédio do e-mail esg@tropicaliatransmissora.com.br.

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



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

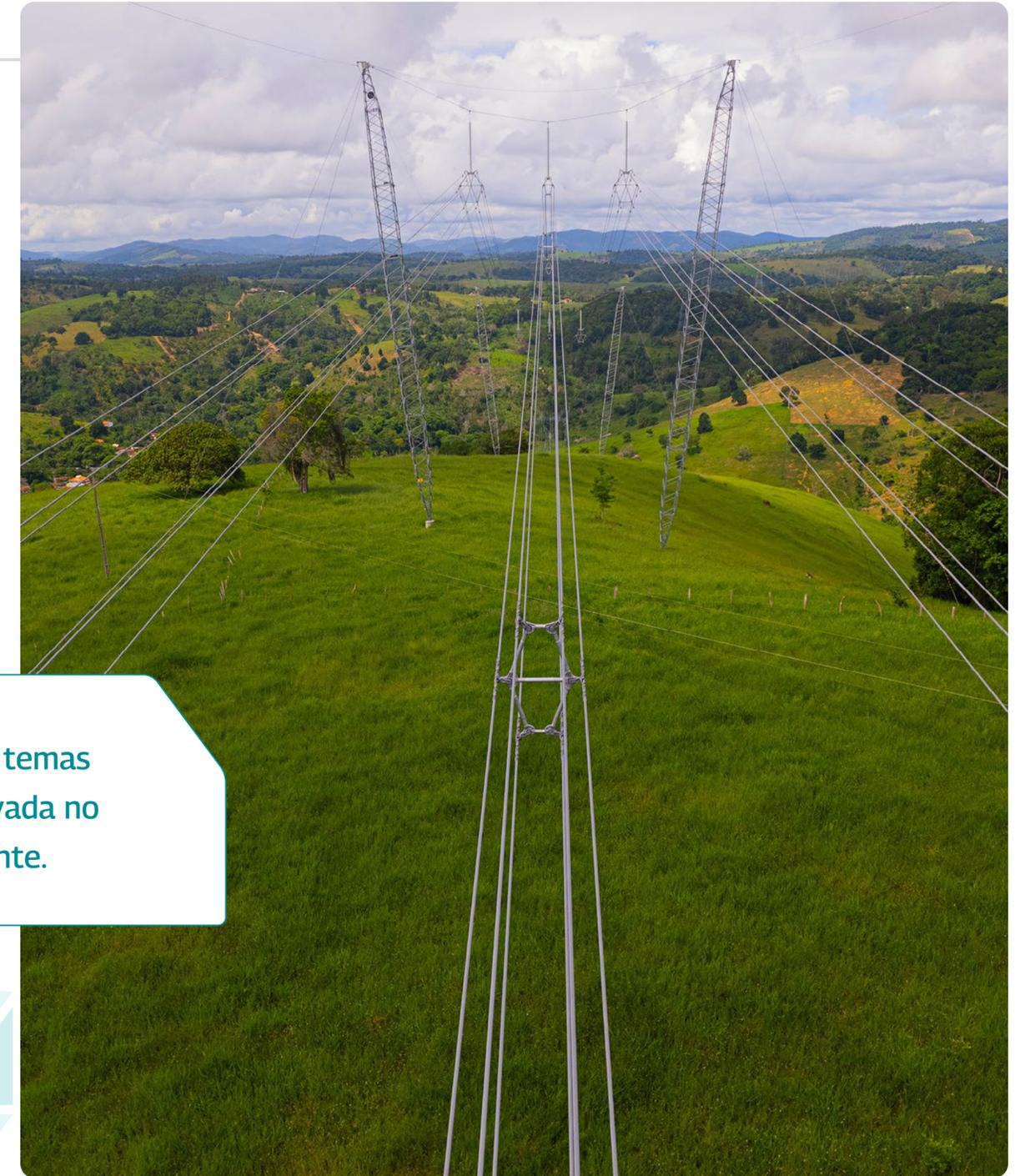
MATERIALIDADE GRI 3-1 • 3-2

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

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

Além de seguir as diretrizes estabelecidas pelo *Global Reporting Initiative* (GRI), recentemente, a Companhia iniciou uma jornada de aprendizado para adaptação de seu relatório aos padrões

do *Sustainability Accounting Standards Board* (SASB), refletindo seu **esforço para alinhar ainda mais suas práticas de relato com as melhores práticas internacionais**, com foco específico no *Electric Utilities & Power Generators Sustainability Accounting Standard* (versão 2023-06). Essa abordagem integrada nos permite avaliar e relatar questões ambientais, sociais e de governança que são fundamentais para o setor elétrico, garantindo transparência e alinhamento com as expectativas dos *stakeholders*.

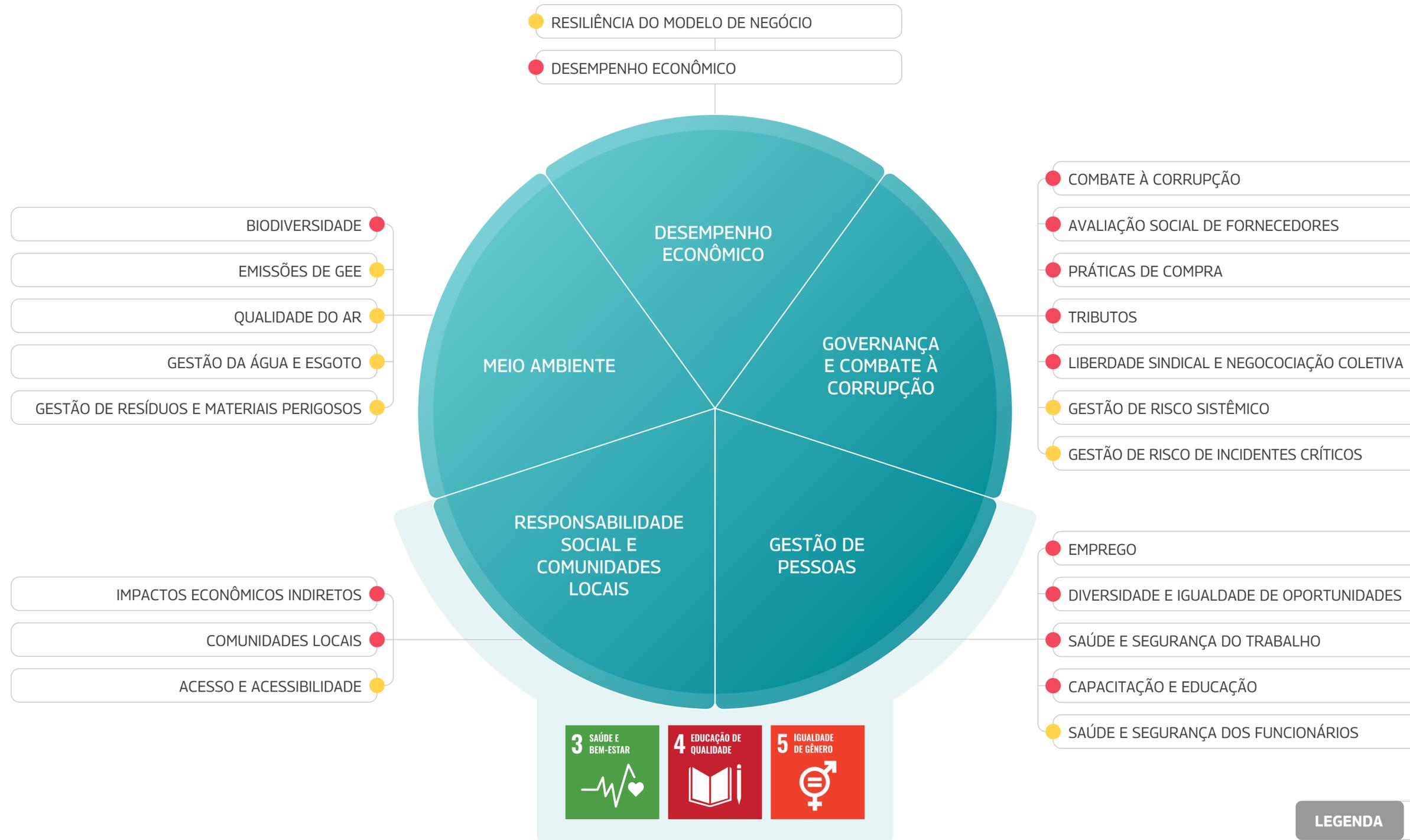


OS TEMAS MATERIAIS PRIORIZADOS SÃO:

- Biodiversidade;
- Emprego;
- Diversidade e Igualdade de Oportunidades;
- Capacitação e Educação;
- Desempenho Econômico;
- Impactos Econômicos Indiretos;
- Comunidades locais; e
- Combate à Corrupção.



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



MENSAGEM DO CEO GRI 2-22

Transparência fortalece a sustentabilidade empresarial



MARCELO OLIVEIRA
CEO

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

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

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

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

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

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

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

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

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

MENSAGEM DO COMITÊ ESG

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

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

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

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

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

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

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

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



ROSANE MARQUES
CFO e Diretora de Comunicação e Responsabilidade Social

RAFAELA PIZANESCHI
Gerência de Meio Ambiente

IZABEL BITTENCOURT
Gerência de RH

FERNANDA REIS
Gerência Jurídica

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



DESTAQUES DE 2023

 **AMBIENTAL**

- ✓ Apoio na realização dos cursos profissionalizantes do Instituto Federal de Santa Inês/BA

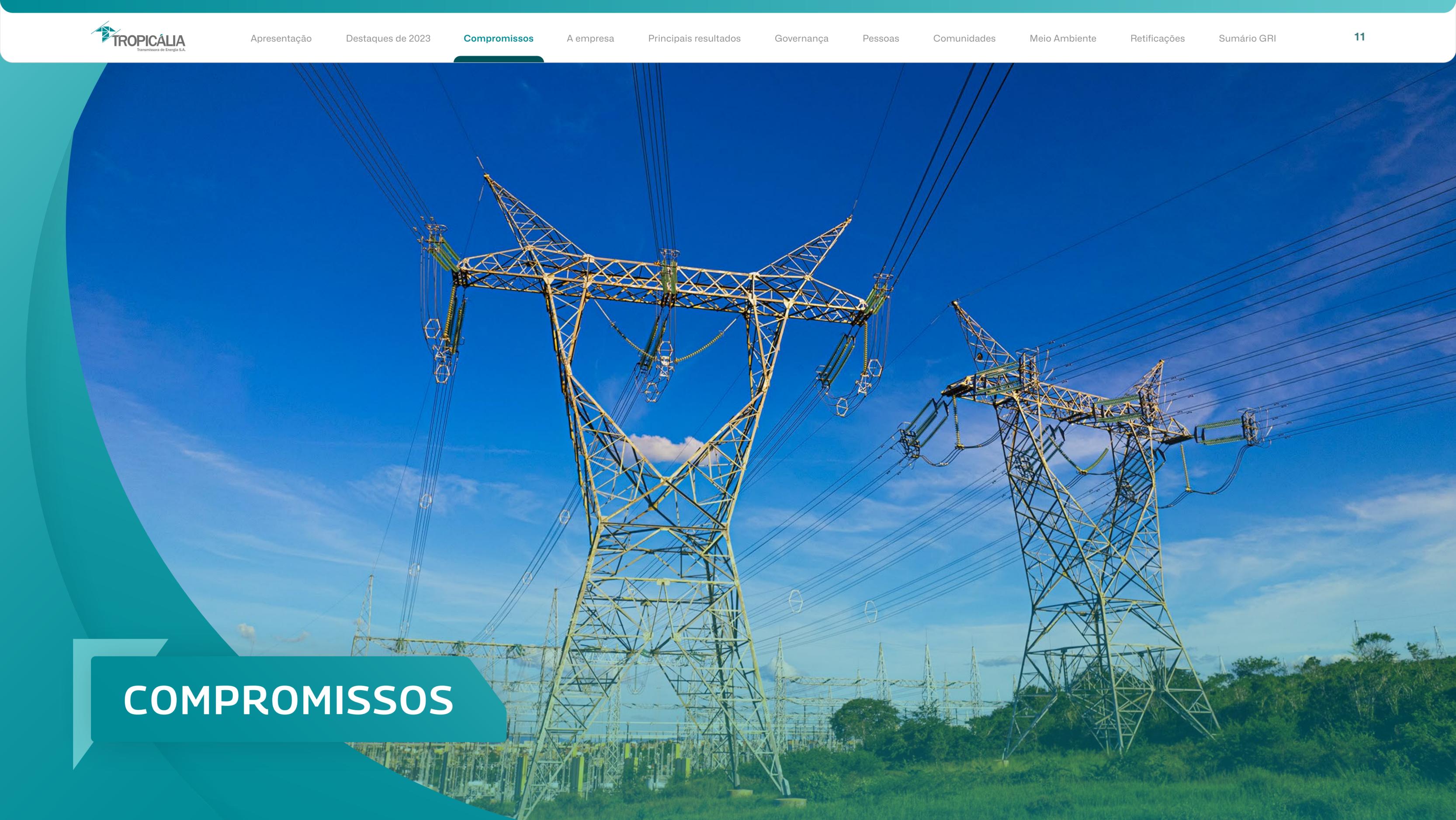
 **SOCIAL**

- ✓ Ações efetivas de Responsabilidade Social
- ✓ Criação de Programas Institucionais

 **GOVERNANÇA**

- ✓ Avaliação social de fornecedores com implementação do formulário KYS (*Know Your Supplier*)
- ✓ Implementação de política e treinamentos em LGPD
- ✓ Nomeação de DPO (*data protection officer*) externa
- ✓ Palestra no Mês da Mulher (março) sobre "Trajetória, carreira e liderança feminina"
- ✓ Campanha e palestra contra assédio
- ✓ *Workshop* de ESG





COMPROMISSOS

 AMBIENTAL

DESCRIÇÃO	META	ANO	STATUS	FASE ATUAL
Projeto de Viveiros para educação, restauração e geração de renda	Implantar, capacitar e iniciar a produção nos três viveiros doados para comunidades locais	2024	Implantado	O Viveiro da Comunidade Força Jovem ainda está em implantação e o viveiro de Roçado Grande (situado na escola) já iniciou as atividades após vídeo de quebra de dormência de sementes com orientações de profissionais da PCH.
Estruturação de Indicadores	Estruturação de indicadores dos temas materiais: comunidades locais	2024	Em desenvolvimento	Em desenvolvimento. A previsão é iniciar o uso dos questionários em 2024. Será um atendimento a condicionante ambiental - Ibama.

SOCIAL

DESCRIÇÃO	META	ANO	STATUS	FASE ATUAL
Responsabilidade Social	Criação de programas de responsabilidade social nas comunidades	2024	Em andamento	Programas existentes hoje: ECOA, Momento Saúde, + Que Respeito, Desenvolver e Crescer e Gera Ação (voluntariado)
Educação, cultura e esporte	Desenvolver projetos de apoio voltados para educação, cultura e esporte	2024	Não iniciado	
Ações internas de impacto social	Desenvolver, estruturar e implementar práticas de saúde e educação	2024	Em andamento	Ações realizadas nos programas Momento Saúde e Desenvolver e Crescer

GOVERNANÇA

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



DESCRIÇÃO	META	ANO	STATUS	FASE ATUAL
Política de Fornecedores	Elaborar e implementar	2025	Em andamento	Aguardando aprovação da Diretoria Executiva
Infraestrutura	Melhorar a infraestrutura na rede de dados em Jequié	2023	Concluído	
Canal de Denúncias	Divulgar e fazer o reporte anual dos dados das denúncias recebidas no ano	Anual	Iniciada	Realização de reportes trimestrais.
Redução de consumo dos recursos naturais	Adotar assinatura eletrônica para todos os contratos para a redução de papel	2026	Não iniciado	
	Zerar os contratos físicos	2026	Não iniciado	
	Reportar a quantidade de contratos eletrônicos assinados durante o ano	2026	Não iniciado	
Capacitação da Alta Governança	Executar a capacitação anual da Diretoria em boas práticas de governança corporativa	Anual	Iniciada	
	Executar a capacitação anual da Diretoria em ESG	Anual	Iniciada	
Associação à Abrate	Manter-se associado	Anual	Iniciada	



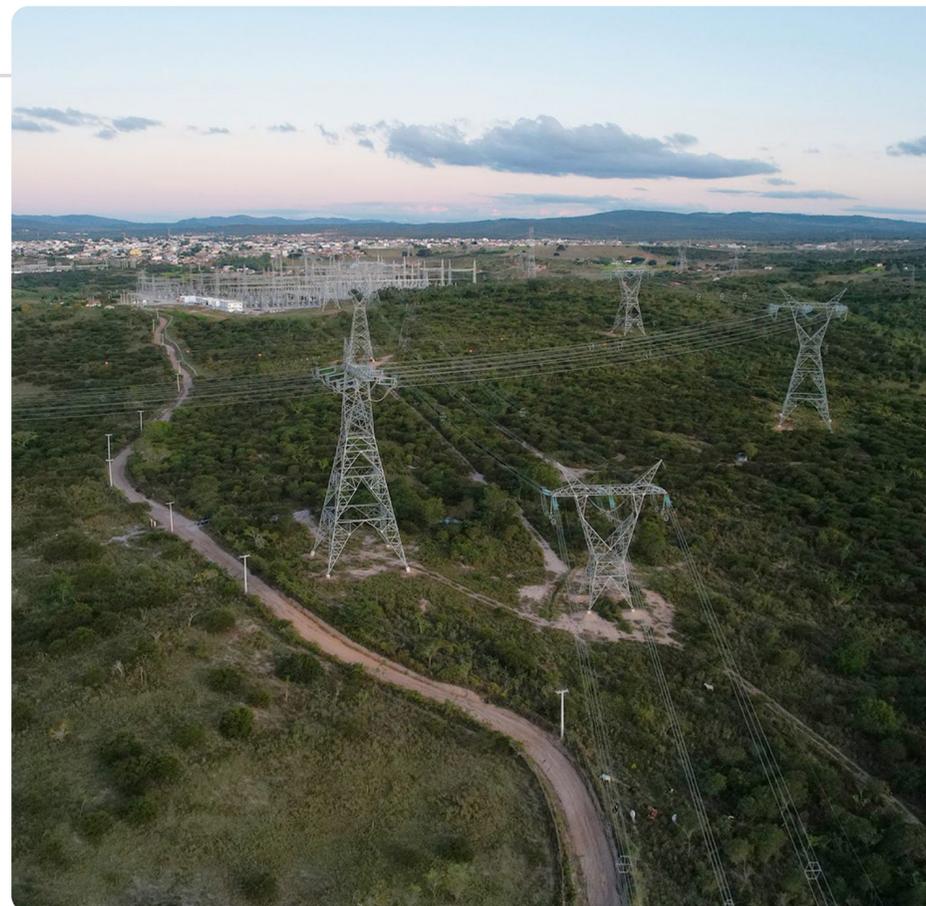
A EMPRESA

GRI 2-1 • 2-6

PRESENÇA GRI 302-1 • 302-5

A Tropicália Transmissora de Energia S.A. é uma concessionária do serviço público de transmissão de energia elétrica, que se sagrou vencedora do Lote nº 1 do Leilão nº 13/2015 – ANEEL – 2ª Etapa. Possui uma Linha de Transmissão em 500 kV, primeiro circuito, de aproximadamente 245 km de extensão, passando por 17 municípios no estado da Bahia, tendo origem na Subestação Sapeaçu e término na Subestação Poções III, e entrou em operação comercial em 25 de janeiro de 2021. O empreendimento serve para o **escoamento da energia elétrica proveniente dos novos projetos eólicos**, não exclusivamente, localizados na Região Nordeste do Brasil, o que, por sua vez, reduz o risco de déficit de energia elétrica da Região Sudeste do país.

O sistema da Companhia é composto por uma rede de cabos elétricos, torres, isoladores e subestações, responsáveis por conduzir toda geração de energia elétrica em alta tensão (acima de 230 mil Volts) em segurança até grandes consumidores, como indústrias, e redes de distribuição encarregadas por conduzir energia aos cidadãos. Dessa forma, a energia elétrica proveniente de usinas eólicas, não exclusivamente, localizadas na Região Nordeste do Brasil, pode chegar a casas, escolas e hospitais de milhares de sudestinos, e vice-versa, **umentando a segurança de suprimento energético em todo o país**.



Parte de um grupo de cinco empresas que compartilham a mesma gestão, atualmente, compõe os ativos do BTG Pactual Infraestrutura Dividendos Fundo de Investimento em Participações em Infraestrutura (BDIV 11), um Fundo de Investimento em Participações focado no setor de infraestrutura, gerido pelo **BTG Pactual Gestora de Recursos Ltda**. A alta governança traz uma equipe experiente e qualificada, proporcionando suporte estratégico e *expertise* para otimizar o desempenho da Companhia.

MATRIZ CNPJ 24.870.139/0001-54

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

FILIAL JEQUIÉ CNPJ 24.870.139/0002-35

Avenida Governador Lomanto Júnior, nº 1237, Joaquim Romão. Município de Jequié (BA), CEP 45.200-601.

FILIAL POÇÕES - SUBESTAÇÃO CNPJ 24.870.139/0003-16

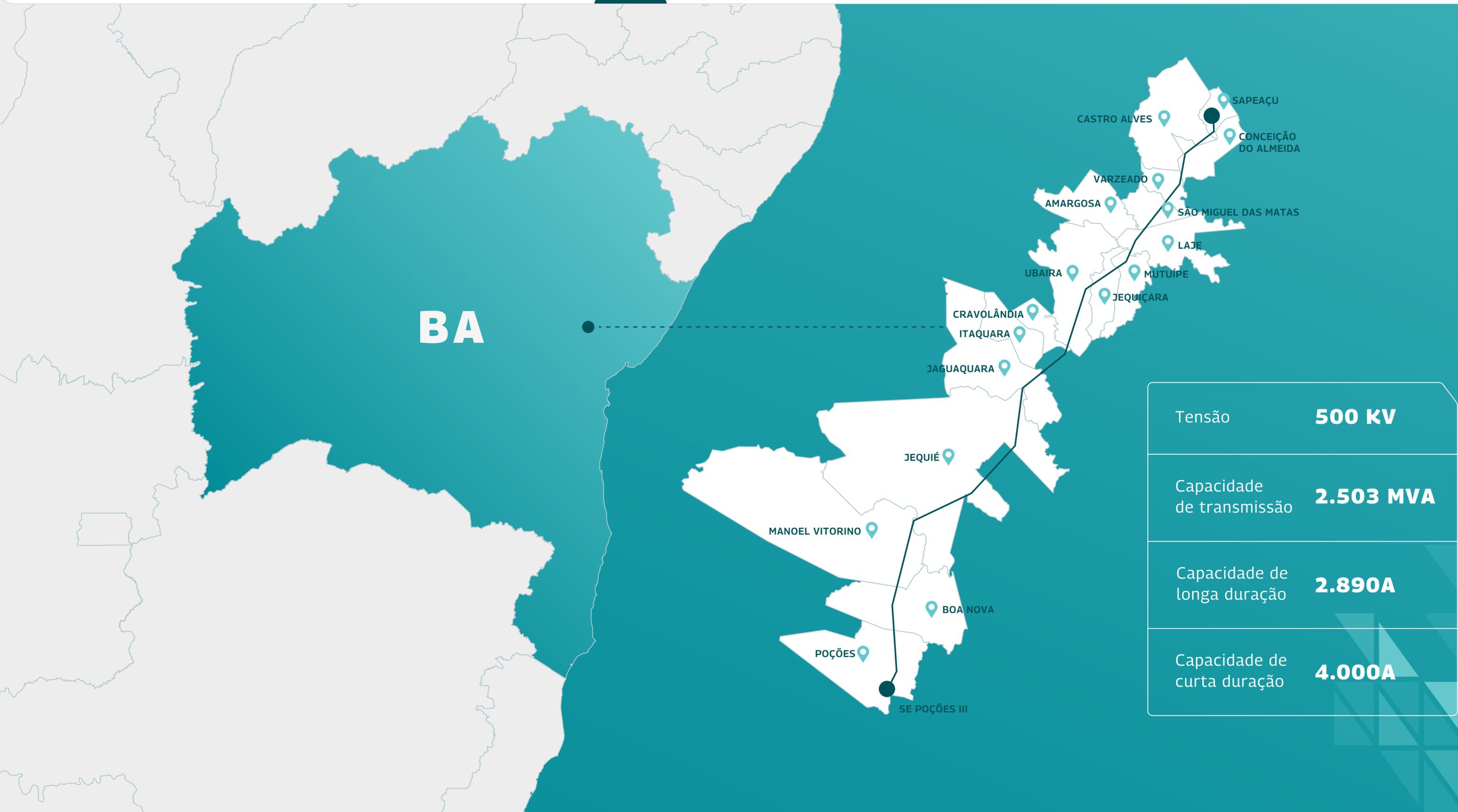
Estrada de Pedestre de Bom Jesus a Poções, Crauno Zona Rural, nº 51. Município de Poções (BA), CEP 45.260-000.

FILIAL SAPEAÇU - SUBESTAÇÃO CNPJ 24.870.139/0004-05

Rodovia Governador Mário Covas, Distrito de Mandassaia, s/n, km 232. Município de Sapeaçu (BA), CEP 44.530-000.



Por toda a extensão da Linha de transmissão, existe a "**faixa de servidão**", que é responsável por delimitar as propriedades por onde passam os equipamentos e exige restrições de uso que precisam ser respeitadas por todos.



BA

SAPEAÇU
CONCEIÇÃO DO ALMEIDA
VARZEADO
AMARGOSA
SÃO MIGUEL DAS MATAS
LAJE
MUTUIPE
UBAIRA
JEQUIÇARA
CRAVOLÂNDIA
ITAQUARA
JAGUAQUARA
JEQUIÉ
MANOEL VITORINO
BOA NOVA
POÇÕES
SE POÇÕES III

DISPONIBILIDADE

A Companhia emprega um sistema de transmissão composto por uma rede de cabos elétricos, torres, isoladores e subestações, com uma característica adicional de redundância proporcionada pelo OPGW (*Optical Ground Wire*). Esse sistema não só realiza as funções elétricas convencionais, mas também incorpora fibras ópticas para aprimorar a comunicação e supervisão da rede, o que **facilita uma resposta rápida a falhas e emergências**, contribuindo significativamente para a manutenção da disponibilidade da rede elétrica.

A eficácia desse procedimento, validada pelo Operador Nacional do Sistema Elétrico (ONS), **oferece um modelo potencialmente replicável para outras operações no setor**.

A seguir, apresentamos os índices de disponibilidade da Companhia ao longo de três anos, que apoiaram a segurança do Sistema Interligado Nacional (SIN) e a integração dos parques eólicos da Região Nordeste ao sistema, contribuindo para a diversificação da matriz energética brasileira. A tabela detalha o fator de disponibilidade anual, além das percentagens de interrupções programadas e forçadas para manutenção dos equipamentos.



	2021	2022	2023	JUSTIFICATIVA
Fator de disponibilidade (%) do total possível	99,92%	99,92%	99,52%	Aumento % de interrupções programadas.
% de interrupções programadas para manutenção dos equipamentos	0,08%	0,05%	0,47%	Devido principalmente a solicitações externas para atendimento de procedimentos de rede.
% de interrupções forçadas para manutenção dos equipamentos	0%	0,04%	0,01%	Leve aumento envolvendo dois desligamentos de 35 minutos cada, um devido a erro de proteção e outro associado a um apagão, atualmente em disputa.

OUTRAS EMPRESAS DO GRUPO GRI 2-6



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



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



Situada em **Linhares (ES)**, é responsável pela operação da UTE Povoação, planta movida a gás natural com capacidade total instalada de 74,96 MW.



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



NO QUE ACREDITAMOS

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

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

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

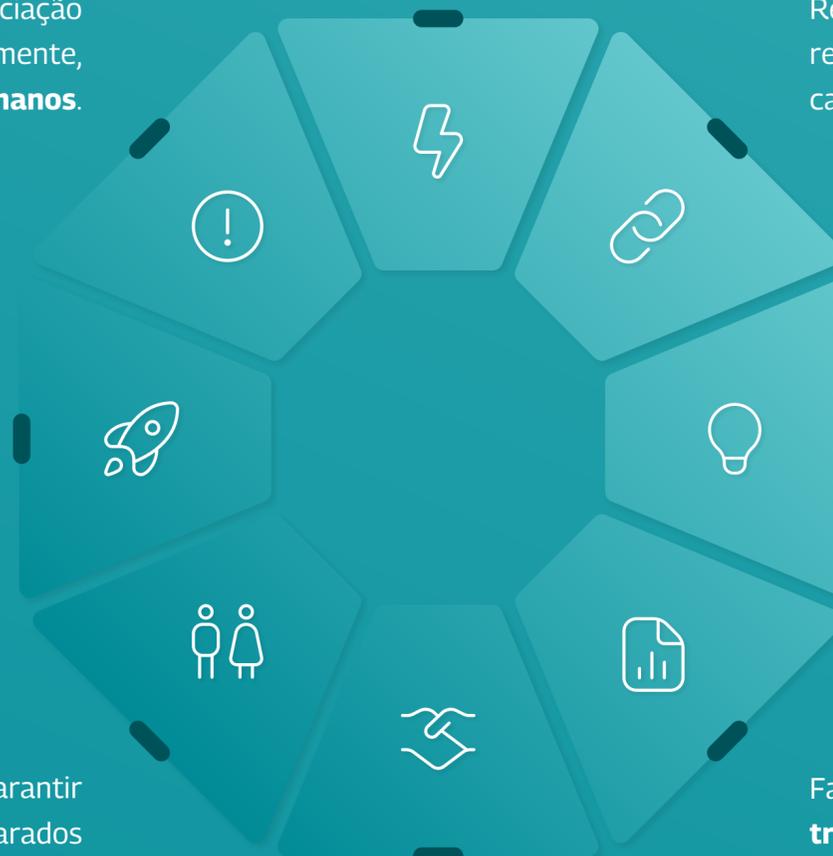
Energia elétrica deve ser gerada e transmitida de forma **eficiente e confiável**.

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

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

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

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



PILARES ESTRATÉGICOS

GOVERNANÇA CORPORATIVA



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

EFICIÊNCIA ENERGÉTICA OPERACIONAL



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

SAÚDE E SEGURANÇA



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

ÉTICA E INTEGRIDADE EMPRESARIAL



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

GESTÃO DE PESSOAS



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

MUDANÇAS CLIMÁTICAS E GESTÃO DE EMISSÕES



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

ENGAJAMENTO COM AS COMUNIDADES

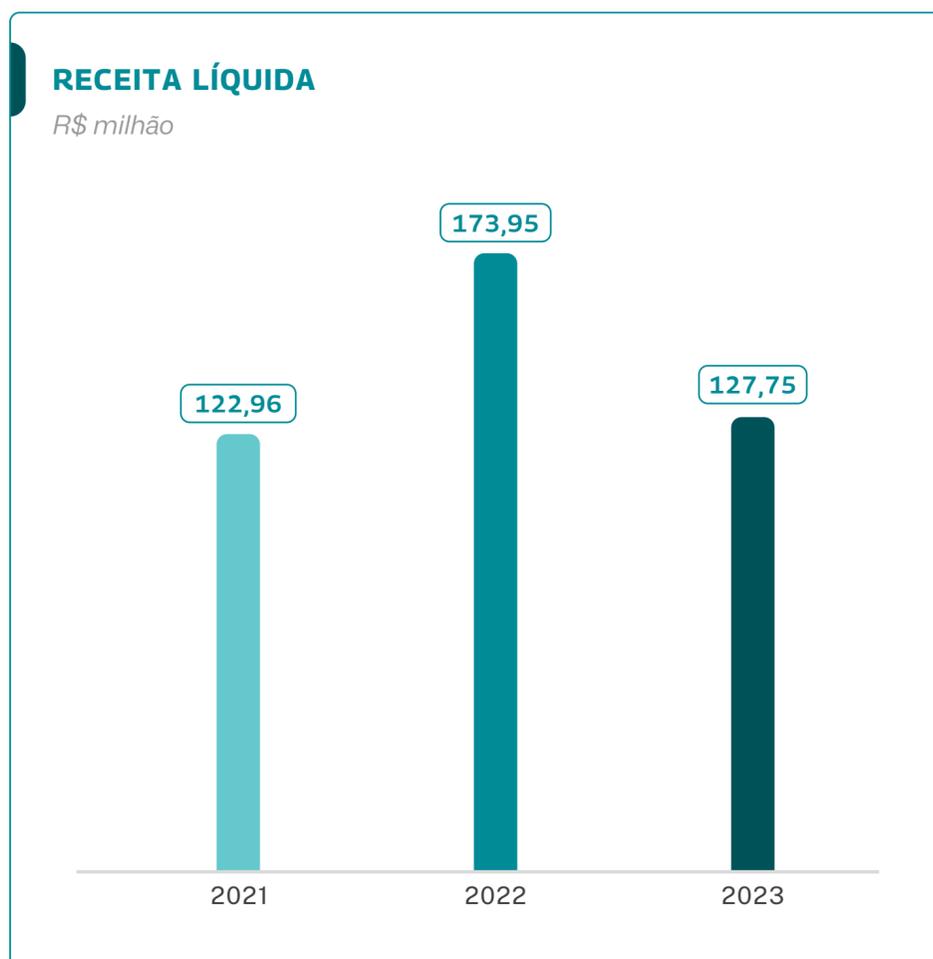


Promover o respeito à comunidade e implementar iniciativas de desenvolvimento local; priorizar a contratação de funcionários e prestadores de serviço regionais; e fortalecer parcerias que tenham como foco o desenvolvimento comunitário.



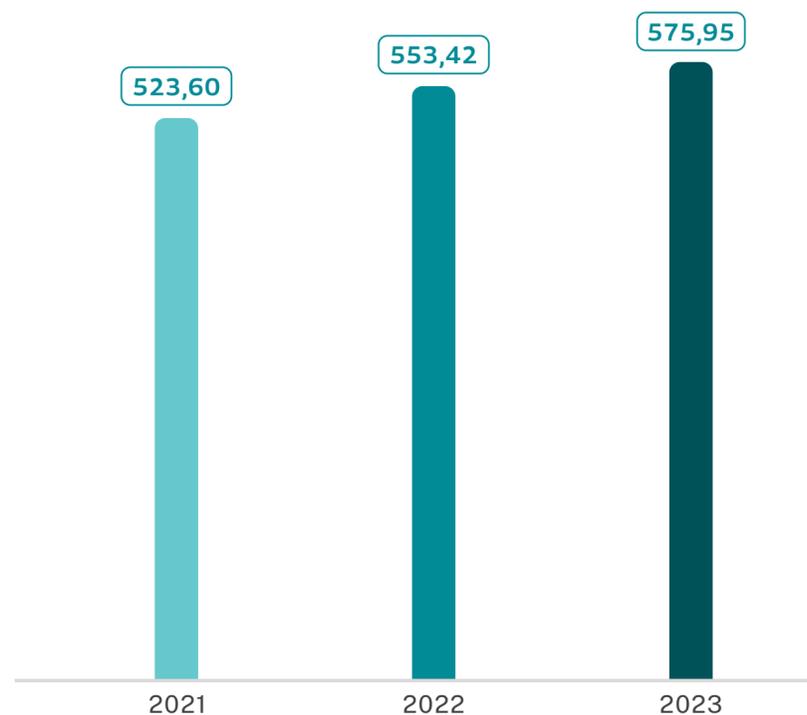
PRINCIPAIS RESULTADOS

A Tropicália, em 2023, registrou um **bom desempenho**, com receita líquida de R\$ 127.756.157,17 e Ebitda (sigla em inglês para lucro antes de juros, impostos, depreciação e amortização) de R\$ 115.617.070,67, com redução do lucro líquido em 39%, em relação ao ano 2022, justificada pelo ajuste do ativo de contrato no valor de R\$ 48.286 efetuado em 2022.



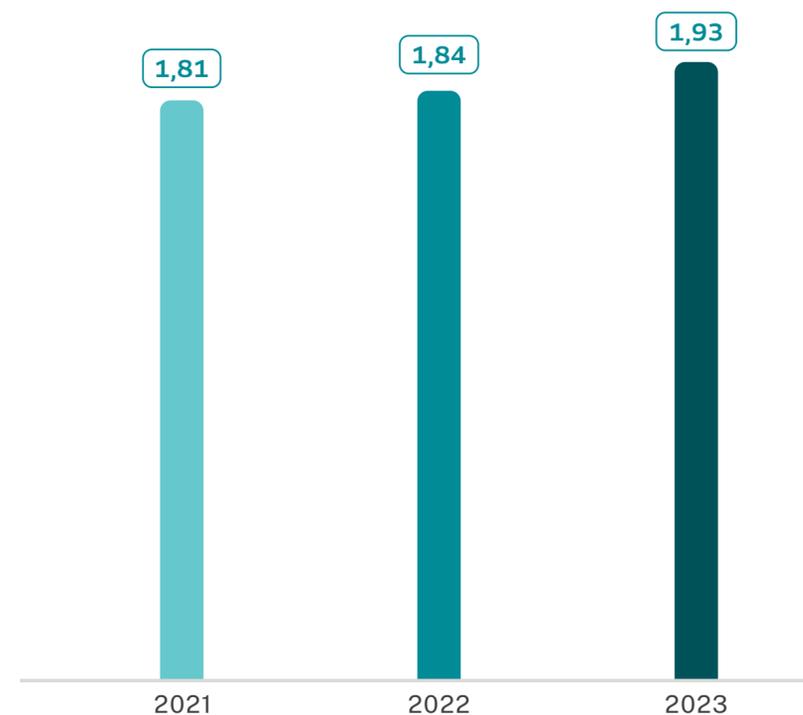
ENDIVIDAMENTO TOTAL

R\$ milhão



Nosso endividamento total aumentou 4% de 2022 para 2023, impacto negativo da maior atualização monetária do fluxo de amortização, com elevação do indicador de alavancagem financeira, que mede a relação entre a dívida e o patrimônio líquido, de 1,84 para 1,93, na mesma comparação ano a ano. O pagamento de dívidas e acionistas somaram R\$ 62.058.000,00 em 2023.

DÍVIDA X PATRIMÔNIO LÍQUIDO



O indicador de dívida x patrimônio líquido é calculado pela divisão do total de dívidas pelo total do patrimônio líquido da empresa e utilizado para avaliar a estrutura de capital de uma organização e a sua capacidade de cobrir suas obrigações financeiras com recursos próprios.

DESEMPENHO ECONÔMICO

GRI 3-3 • 201

Com um papel de **principal canal de escoamento da energia elétrica produzida no Nordeste brasileiro**, a Companhia contribui de forma significativa para a **geração de emprego e renda na região**. Suas operações são consideradas prioritárias para o desenvolvimento regional, conforme estabelecido pela Superintendência do Desenvolvimento do Nordeste (Sudene). Em virtude disso, a empresa é incentivada com uma redução de 75% do Imposto sobre a Renda da Pessoa Jurídica (IRPJ) e adicionais não restituíveis, na modalidade de implantação, proporcionando a fruição desse benefício fiscal por um período de 10 anos.

Os custos operacionais e despesas em 2023 tiveram um aumento de 3,77% em relação ao ano anterior, enquanto os gastos com folha de pagamento, incluindo salários e benefícios, atingiram um crescimento de aproximadamente 23%. Em termos de contribuição tributária de caráter social, a empresa diminuiu sua contribuição, passando de R\$ 11.750.698,19 em 2022 para R\$ 9.977.390,62 em 2023, entre o Programa de Integração Social (PIS/Cofins) e o IR/CS (Caixa).

Ao relatar os investimentos em infraestrutura, a organização incluiu custos de material e mão de obra e custos de capital, assim como custos operacionais, para apoiar espaços ou programas em andamento. Com isso, em 2023, o valor econômico direto gerado e distribuído (EVG&D) em regime de competência, incluindo os componentes básicos das operações globais da organização, totalizou R\$ 42.409.989,19.

201-1 VALOR ECONÔMICO DIRETO GERADO E DISTRIBUÍDO (R\$ MILHÃO)

INDICADOR		2021	2022	2023
Valor econômico direto gerado: receitas	DRE: receita bruta - penalidades	133,18	185,50	116,97
Valor econômico distribuído: custos operacionais e despesas	DRE: todo custo e despesa + encargos do consumidor - custo e despesa pessoal - depreciação + penalidade	48,96	7,57	8,94
Valor econômico distribuído: investimentos	Caixa: investimento Capex	-	-	-
Valor econômico distribuído: salários e benefícios de empregados	DRE: ADM e custo	2,26	3,38	4,15
Valor econômico distribuído: pagamentos a provedores de capital próprio	Caixa: dividendos - aporte de capital + redução de capital + JCP (juros s/ capital próprio)	-	47,25	62,05
Valor econômico distribuído: pagamentos a provedores de capital terceiros	Caixa: dívidas	12,24	12,24	12,24
Valor econômico distribuído: pagamentos ao governo (por país)	Caixa: IR/CS e PIS/Cofins	4,43	11,75	9,97
Valor econômico distribuído: investimentos na comunidade		-	0,04	0,10
Valor econômico retido: "valor econômico direto gerado" menos "valor econômico distribuído"		65,28	103,25	42,40

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



Houve uma diminuição de aproximadamente 36,94% nas **receitas**.



O valor dos salários e benefícios de empregados se manteve estável, sendo as remunerações justas e havendo **boas condições de trabalho**.



Pagamentos constantes aos provedores de capital, indicando um compromisso com os investidores e **gestão financeira consistente**.



Compromisso contínuo com as **obrigações fiscais**.



Os investimentos na **comunidade** aumentaram aproximadamente 110% em 2023.



O valor monetário total estimado de pagamentos efetuados aos **fornecedores** aumentou 6%.

GOVERNANÇA

GRI 2-9 • 2-11 • 2-12



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

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

A Companhia segue os princípios de conduta ética, transparência e conformidade com as leis estabelecidas, fundamentais para sua governança, sendo seu acionista, BTG Pactual Infraestrutura Dividendos Fundo de Investimento em Participações em Infraestrutura (BDIV 11), gerido pelo **BTG Pactual Gestora de Recursos Ltda.**

Conselho de Administração (CA)

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

Comitês de Apoio

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

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

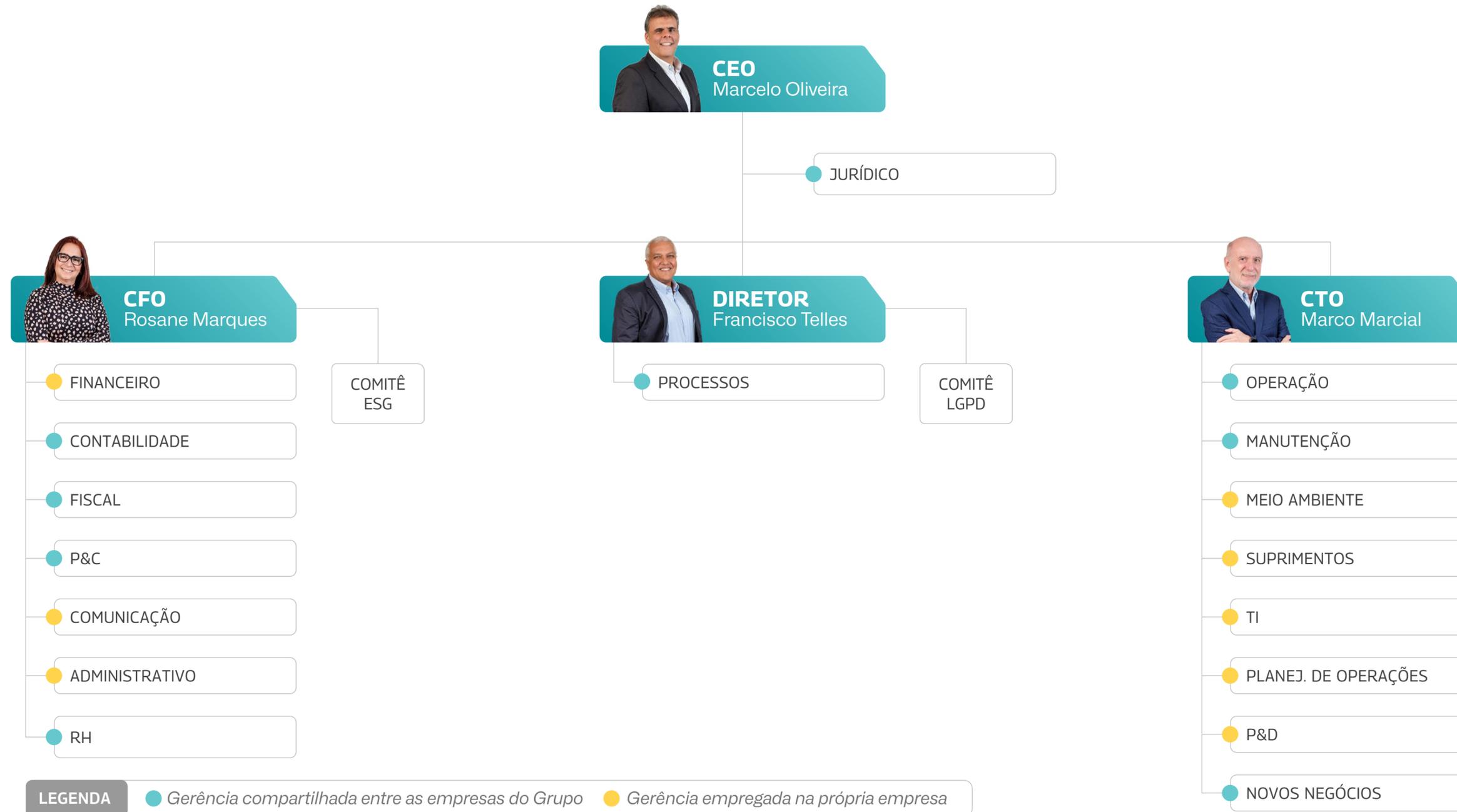
- **Comitê de Ética:** responsável por receber e investigar denúncias, aplicar medidas disciplinares, manter o Canal de Denúncia e arbitrar conflitos relacionados ao Código de Ética e Conduta da Companhia.

Diretoria Executiva

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

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

ORGANOGRAMA DE ÁREAS



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

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

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

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

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

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

A campanha "**Desplastifique. Não descarte esta ideia**" busca a redução do uso de plásticos e conscientização sobre poluição plástica, alinhando-se com as metas de sustentabilidade ambiental e responsabilidade corporativa.

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

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



No tocante à pesquisa, desenvolvimento e inovação, há a execução do Programa de PDI (Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação), em gestão cooperada com outras empresas do Grupo, direcionado para a **utilização eficaz dos recursos**, identificação de novas oportunidades de pesquisa e alinhamento com as diretrizes da Agência Nacional de Energia Elétrica (ANEEL). O foco é contribuir para o avanço de projetos que promovam a eficiência energética, a redução de emissões de gases de efeito estufa e o desenvolvimento de tecnologias emergentes, como sistemas de armazenamento de

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

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

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

PACTO GLOBAL DA ONU

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

INSTITUTO REDE BRASIL DO PACTO GLOBAL

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

GESTÃO DE RISCOS E IMPACTOS

GRI 3-3 • 2-25

No âmbito da gestão de riscos, a Companhia utiliza **seguros para proteção contra riscos operacionais e financeiros significativos**. Essas apólices são consideradas coberturas "all risks", garantindo uma proteção abrangente. Em 2023, a Fairfax Brasil foi a seguradora detentora do risco operacional da Companhia, de vigência anual. O Valor em Risco Declarado (VRD) alcançou o montante de R\$ 59.469.768,99, e o Limite Máximo de Indenização (LMI) é no montante de R\$ 21.230.077,70.

Além disso, a Companhia investe em medidas de prevenção e manutenção para reduzir a probabilidade de falhas e interrupções. Isso inclui o monitoramento regular das instalações e a implementação de procedimentos operacionais que visam a manter a segurança e a eficiência. 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.

Durante o processo de implantação da Linha de Transmissão na Bahia, ocorrido de 2017 a 2021, houve desafios relacionados à conformidade com as exigências ambientais. As questões resultaram em três autos de infração em 2022 e quatro em 2023, por suposto não cumprimento de condicionantes específicas e um caso administrativo por suposto protocolamento de relatório de forma intempestiva. As cobranças estão atualmente em fase de análise e consequentemente suspensas pelo órgão ambiental responsável, e todos os casos são passíveis de defesa e recurso judicial.

A empresa adotou todas as medidas necessárias para assegurar a conformidade durante a execução do projeto, incluindo a contratação de profissionais técnicos especializados para a fiscalização e acompanhamento das obras. Há comprometimento por parte da Tropicália em resolver essas questões de maneira responsável e prosseguir aperfeiçoando as práticas de gestão ambiental para prevenir futuras não

conformidades. Em 2023, a Companhia concluiu a **implementação e atualização de normas e práticas voltadas para a gestão de riscos operacionais**, dedicando-se à finalização do cronograma de treinamentos previsto, enfatizando a capacitação contínua de seus colaboradores para garantir a segurança e eficiência em suas operações. Os treinamentos abordaram desde a operação segura das instalações até procedimentos detalhados em casos de emergência. Essa ação deu continuidade ao trabalho iniciado em 2022 com a introdução da nova NR-01 e dos respectivos GRO (Gerenciamento de Riscos Ocupacionais) e PGR (Programa de Gerenciamento de Riscos). Essas medidas compreendem a avaliação de riscos, controle de riscos através da hierarquia de controle, plano de treinamento, investigação de acidentes e suas lições aprendidas, além de planos de emergência e planos de ações de melhoria, visando a atender integralmente à legislação vigente.

A COTESA Engenharia, especializada em operação e manutenção (O&M) de linhas de transmissão, subestações e usinas de geração de energia, permaneceu como principal fornecedora. O quadro em 2023 foi de nove colaboradores, sendo oito dedicados em campo, e com atendimento 24 horas, nos sete dias da semana, pelo Centro de Operações para teleassistência.

O monitoramento das atividades de campo e a análise dos relatórios são responsabilidades de uma equipe interna da Tropicália, que tem a obrigação de comunicar imediatamente ao Corpo Diretor quaisquer desvios ou indicadores que não estejam alinhados às metas estabelecidas. A COTESA possui uma equipe de SST própria.

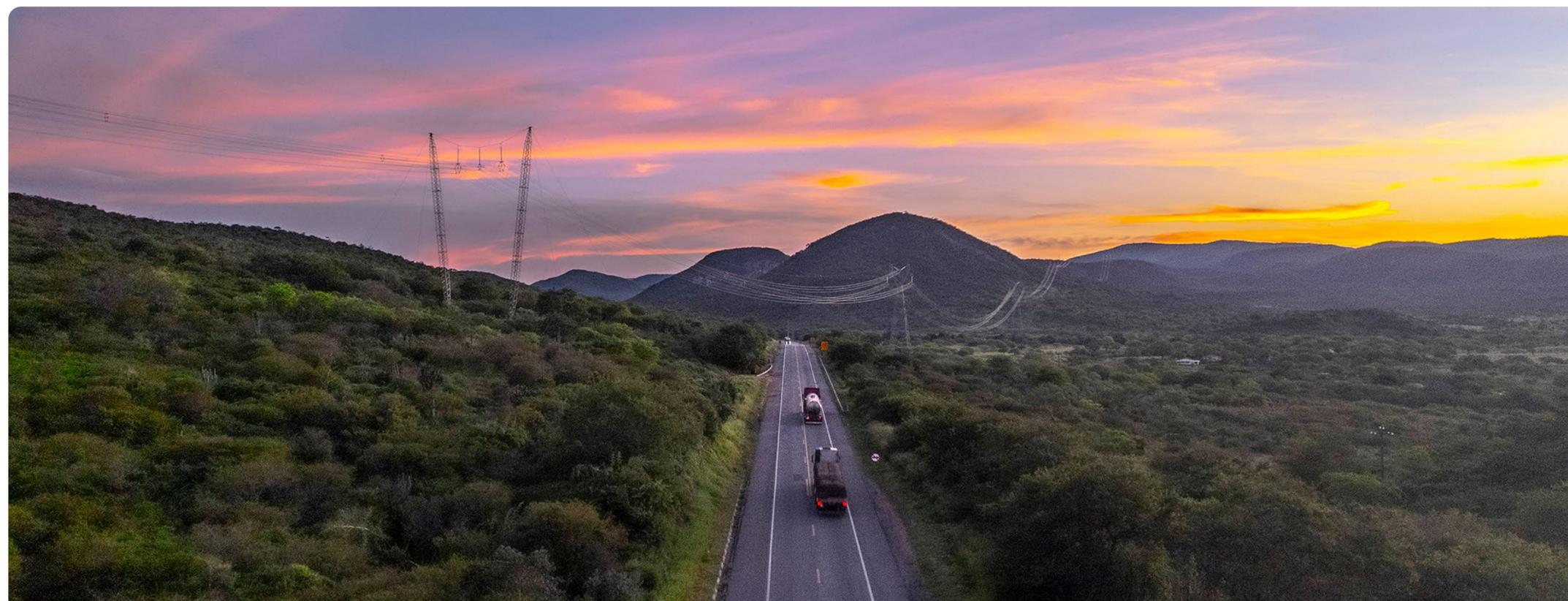
O Time de SSMA realiza a gestão dos nove colaboradores lotados nas unidades de TTE, solicitando ao responsável técnico periodicamente todas as informações atualizadas da equipe COTESA, como: documentos atualizados (ordem de serviço, treinamentos, exames, etc).

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

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

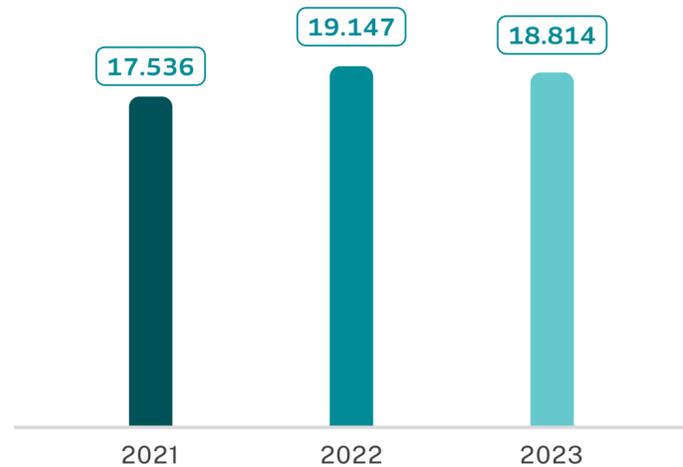
Em caso de acidentes e incidentes, são estabelecidos **protocolos que mobilizam equipes para desenvolver planos de ação que previnam a recorrência dos problemas**. Esse compromisso com a segurança se reflete nos registros de horas trabalhadas sem acidentes ou doenças ocupacionais.

Em relação às mudanças climáticas, a Companhia reconhece



ZERO ACIDENTE OU DOENÇA OCUPACIONAL

Horas contabilizadas com 0 acidente em 2022 e 2023



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

Intercorrências de manutenção

Em 2023, um incêndio causado despropositadamente, durante a poda de manutenção e segurança na faixa de servidão, atingiu uma área de 138 hectares. A COTESA, prestadora de O&M,

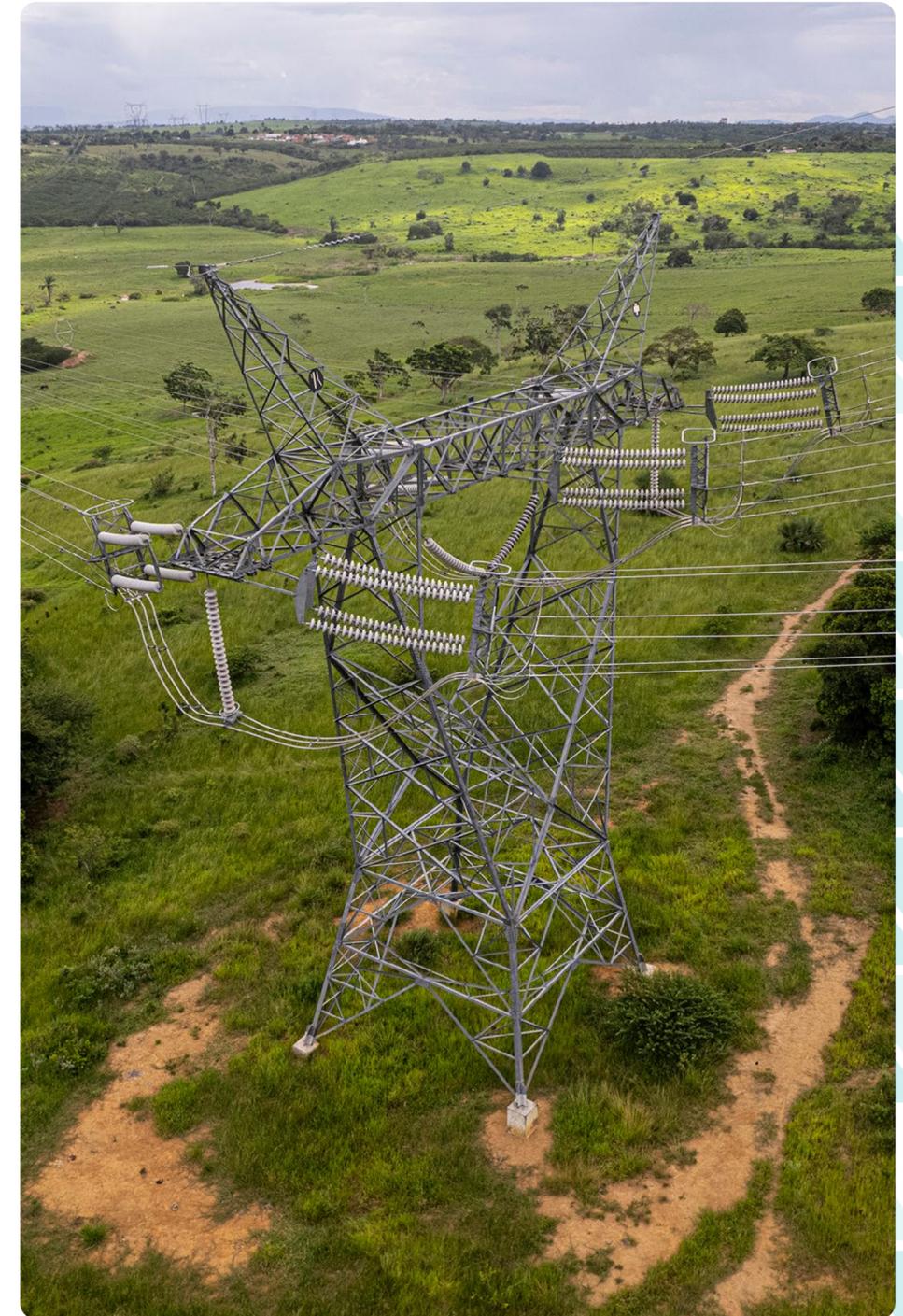
responsabilizou-se integralmente pelo ocorrido e pela remediação e compensação dos impactos.

Essa ocorrência não resultou em mortos ou feridos nem gerou danos significativos à fauna ou à vegetação. Foram cadastrados, no entanto, avarias em 16 pequenas propriedades rurais, na localidade de Deus Dará, município de Jequié (BA), e os proprietários foram indenizados.

Visando a avaliar a justa indenização das benfeitorias afetadas pelo acidente, foi contratada a empresa AVALICON, especializada em cadastro e avaliação de imóveis rurais, que realizou vistoria técnica em todos os imóveis, com elaboração de laudos técnicos, balizados por “pesquisa de preços” referenciada na região.

A Companhia, **de pronto, agiu para compensar os proprietários** pelos eventuais prejuízos, especialmente relacionados à venda de produtos para subsistência, assegurando um ressarcimento imediato.

A COTESA, por obrigação contratual e diligência, possui seguro para cobrir esse tipo de situação. Cláusulas de segurança e assegução em contratos de serviço fazem parte do *Compliance* da empresa, fornecendo uma **rede de segurança legal e financeira** que cobre eventuais acidentes e responsabilidades associadas. Essa prática não só minimiza os impactos financeiros para a empresa, mas também assegura a continuidade dos cuidados e apoio às comunidades afetadas, reforçando a responsabilidade corporativa.



SEGURANÇA DE DADOS

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

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

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

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

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

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

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



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

BOAS PRÁTICAS E ÉTICA

GRI 205-2

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

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

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

Compliance, ética, LGPD, ambiental e trabalhista, entre outros, ajudando a identificar riscos antes de estabelecer ou continuar parcerias comerciais, e será obrigatório para todos os novos fornecedores e para contratos em renovação a partir de 2024.

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

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

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

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

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

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

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

Código de Ética e Conduta



PESQUISA, DESENVOLVIMENTO E INOVAÇÃO

A Companhia se engaja ativamente para otimizar a execução do Programa de PDI (Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação), na gestão cooperada com outras empresas do Grupo (Linhares Geração, Povoação Energia e Tevisa).

O esforço conjunto é direcionado para a **utilização eficaz dos recursos, a identificação de novas oportunidades de pesquisa e inovações** alinhadas com as diretrizes da Agência Nacional de Energia Elétrica (ANEEL).

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

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

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

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

Para o ano de 2023, os valores globais comprometidos com o programa de PDI pelas empresas do Grupo refletem o investimento significativo, de aproximadamente R\$ 7 milhões, **na inovação e na sustentabilidade das operações de energia**, conforme detalhado na tabela abaixo, que resume o financiamento e os

investimentos feitos em linha com as diretrizes da ANEEL e as metas estratégicas do Grupo.

Os valores globais do Programa estão identificados, por empresa do Grupo com compromisso de PDI, para todo o ano de 2023:

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

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

PDI (*Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação*)

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

CDE (*Conta de Desenvolvimento Energético*)

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

MME (*Ministério de Minas e Energia*)

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

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

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

Conheça os projetos

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

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

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

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

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

Avaliação de Hidrogênio na Cadeia Sucroalcooleira

O projeto teve início efetivo em setembro de 2023, com previsão de término em setembro de 2024. Com um orçamento de R\$ 2,2 milhões, objetiva **maximizar os benefícios econômicos e socioambientais** da produção de hidrogênio integrada à indústria sucroalcooleira. A pesquisa compara a produção biogênica (obtida da cana-de-açúcar) de hidrogênio, com a rota eletrolítica (obtenção no processamento da água), com uso de energia renovável. O projeto, que também envolve a análise de redução de emissões de CO₂, é uma parceria com a PSR e reflete nosso compromisso com a transição para uma economia de baixo carbono.

ASSOCIAÇÕES GRI 2-28

A Companhia se manteve como membro e participando das reuniões setoriais com seu quadro técnico na **Associação Brasileira das Empresas de Transmissão de Energia Elétrica (ABRATE)**, uma associação civil, sem fins lucrativos, constituída por 27 empresas concessionárias de transmissão de energia elétrica (estatais e privadas) responsáveis pela gestão das principais subestações e linhas de transmissão que compõem o Sistema Interligado Nacional (SIN).

Também reafirmou o compromisso com práticas de governança corporativa, iniciando suas participações, em 2023, nas atividades do **Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC)**, referência no Brasil que integra uma rede de profissionais e recursos para aperfeiçoamento contínuo.

Além disso, a Companhia continuou como signatária do **Pacto Global**, uma iniciativa dirigida pela área de ESG que envolve diretamente a Diretoria e o Conselho de Administração, reforçando o compromisso com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), especialmente o ODS 3 (Saúde e Bem-Estar), o ODS 4 (Educação de Qualidade) e o ODS 5 (Igualdade de Gênero).

TRIBUTO

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

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

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

O planejamento tributário, parte da estratégia de longo prazo, inclui a revisão regular de seus processos tributários por uma auditoria independente para evitar práticas fiscais agressivas ou evasivas. Já a

abordagem para gestão de riscos fiscais inclui aderir a boas práticas tributárias, discutir e potencializar acordos durante auditorias e usar canais de denúncia para reportar qualquer conduta irregular, incluindo questões fiscais.

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





PESSOAS

TIME

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

Os trabalhadores são contratados por prazo indeterminado, em tempo integral, em conformidade com a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), promovendo um ambiente estável. Não há empregados temporários, sem garantia de carga horária ou de período parcial.

O processo de recrutamento de talentos é conduzido por uma consultoria externa, responsável por identificar e encaminhar candidatos potenciais ao departamento de Recursos Humanos. Em 2023, o Grupo iniciou a implementação de vagas afirmativas para promover a diversidade.

As negociações coletivas estabelecidas no Acordo Coletivo de Trabalho (ACT), celebrado com o sindicato dos trabalhadores de energia, Sinergia-ES, para as maiores empresas do Grupo – Tevisa, Linhares Geração S.A e Povoação Energia, todas situadas no Espírito Santo – são igualmente implementadas pela Tropicália.

Em 2023, foi realizada a primeira edição do **Desenvolver & Crescer, um programa de desenvolvimento de competências** para todos os colaboradores do Grupo e com sessões de imersão anuais para gerentes com foco em habilidades de liderança. A meta é manter o programa de forma continuada nos próximos anos.



A **negociação coletiva** e a **liberdade sindical** são valorizadas e apoiadas, não existindo registro de violações desses direitos.

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

transparência e facilitando a gestão estratégica de recursos humanos.

Em 2023, a Companhia realizou uma contratação, de colaboradora do gênero feminino, na faixa etária de 30 a 50 anos, no Rio de Janeiro. Assim, o quadro de empregados diretos totalizou nove colaboradores, todos na faixa etária de 30 a 50 anos, sendo dois homens na Bahia; um homem e seis mulheres no Rio de Janeiro.

DESAFIO SOLUÇÕES SUSTENTÁVEIS

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

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

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



INDICADORES DE TREINAMENTO

HORAS DE TREINAMENTOS • 2023

	 HOMEM	 MULHER	TOTAL
Treinamentos obrigatórios	31	34	65
Treinamentos não obrigatórios	40	573	613
Total	71	607	678
Quantidade de funcionários	3	6	9
Média de treinamento por funcionário	23	101	124

QUANTIDADE DE TREINAMENTOS • 2023

	 HOMEM	 MULHER	TOTAL
Treinamentos obrigatórios	13	11	24
Treinamentos não obrigatórios	6	16	22
Total	19	27	46
Quantidade de funcionários	3	6	9
Média de treinamento por funcionário	6,33	4,50	5,11

HORAS DE TREINAMENTOS • 2023 *(por categoria funcional)*

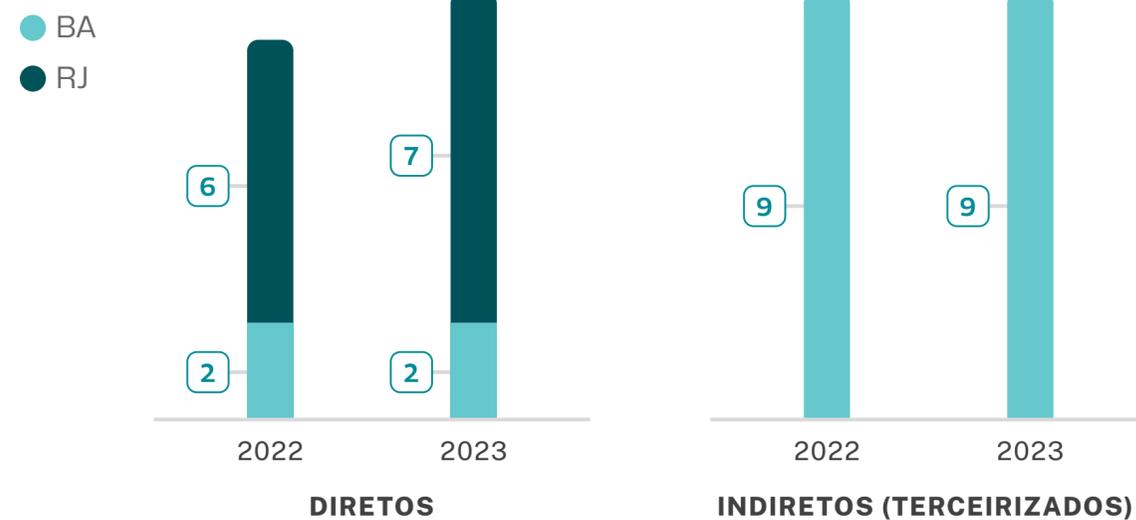
	 HOMEM	 MULHER	TOTAL
Gestor	32	166	198
Colaborador	38	441	479
Total	71	607	678
Quantidade de gestores	1	1	2
Quantidade de colaboradores	2	5	7

INDICADORES DE LIDERANÇA

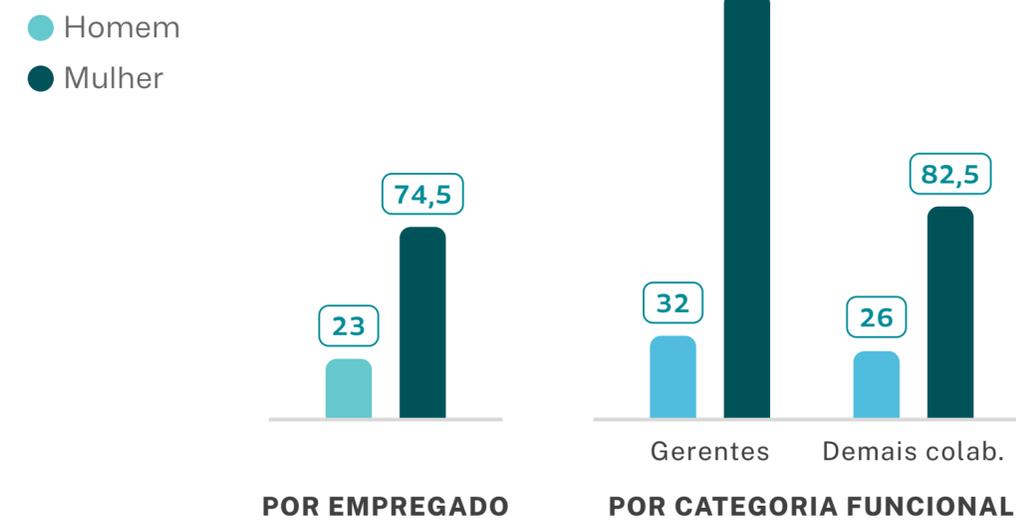
405-1

CARGO	QUANTIDADE	GÊNERO	COR	IDADE
PRESIDÊNCIA	1	Homem	Pardo	50+
DIRETORIA OPERACIONAL	1	Homem	Branco	50+
DIRETORIA ADMINISTRATIVA E DE COMUNICAÇÃO	1	Mulher	Branca	50+
DIRETORIA DE PROCESSOS	1	Homem	Branco	50+
GERÊNCIA ADMINISTRATIVA	1	Mulher	Branca	30+
GERÊNCIA OPERACIONAL	1	Homem	Branco	30+

ESTRUTURA DE EMPREGO



MÉDIA DE HORAS DE CAPACITAÇÃO POR ANO GRI 401-1



INDICADORES DE ROTATIVIDADE POR REGIÃO

	2022	2023
Bahia	0%	0%
Rio de Janeiro	0%	16,67%

INDICADORES DE CONTRATAÇÃO

	Quantidade	Gênero	Cor	Idade
2022	1	Mulher	Branca	30-50
2023	1	Mulher	Branca	30-50

AVALIAÇÕES DE DESEMPENHO E DESENVOLVIMENTO DE CARREIRA



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



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

SAÚDE E BEM-ESTAR GRI 3-3 • 403

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

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

A campanha **“Cigarro e vida, não rima!”** começou envolvendo os colaboradores na sugestão do *slogan*, trouxe informativos e palestras com transmissão *online* abertas ao público, bate-papo com colaboradores ex-fumantes e incentivo ao esporte, promovendo a inscrição de colaboradores do Grupo gratuitamente na Corrida Track&Field



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



Run Series (ES) e no Circuito das Estações, edição de Primavera (RJ). Foram distribuídos *pins* com a temática. Todos que manifestaram vontade de parar de fumar foram informados de que poderiam contar com apoio da área de Recursos Humanos na intermediação da assistência do plano de saúde, na busca por profissionais e no auxílio-medicamento.

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

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



PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

GRI 3-3 • 2-20 • 401

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

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

A política salarial é projetada para garantir competitividade no mercado e equidade interna,

alinhada às melhores práticas e aos requisitos legais. É definida com base nas responsabilidades dos cargos e no nível de competência dos empregados, e revista anualmente para garantir que se mantenha compatível.

O piso salarial da Companhia, que superou o salário mínimo nacional em 124% em 2023, garante um plano de carreira com promoções periódicas, sendo composto por:

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

BENEFÍCIOS EM ADIÇÃO AOS OBRIGATÓRIOS POR LEI



Plano de saúde com cobertura nacional.



Seguro de vida.



Plano odontológico.



Auxílio-capacitação profissional, com reembolso de 70%.



Auxílio-treinamento e desenvolvimento custeado 100%.



Auxílio-medicamento, com reembolso até 40%.



Auxílio-funeral.



Vale-Natal.



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



Auxílio-creche, até o final do ano letivo em que o dependente completar 06 anos, com reembolso de até R\$ 1.110,00 por mês, para cada dependente.



Auxílio-dependente especial: 80% do piso salarial para empregados com dependentes que possuam deficiência.

1 NÍVEL: JÚNIOR

Executar as atividades de apoio a área com supervisão.

Média de 02 anos nesta faixa.

2 NÍVEL: PLENO

Executar as atividades do cargo, prestando apoio aos pares.

Média de 02 anos nesta faixa.

3 NÍVEL: SÊNIOR

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

Média de 03 anos na função.

4 NÍVEL: ESPECIALISTA

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

CLIMA ORGANIZACIONAL

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

Por três anos consecutivos, a Companhia tem sido reconhecida como um **Great Place to Work (GPTW)**, uma certificação que destaca o ambiente de trabalho positivo e motivador. Os principais destaques estão nas dimensões listadas no quadro a seguir:

PRINCIPAIS DESTAQUES DO GRUPO



CREDIBILIDADE

87



RESPEITO

88



IMPARCIALIDADE

87



ORGULHO

93



CAMARADAGEM

89

MÉDIA GERAL: 89

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

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

NOTA: **88**

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

NOTA: **92**



PROGRAMA + que respeito

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

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

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

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

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

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

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





COMUNIDADES

GRI 3-3 • 203 • 304-2 • 413

Em 2023, a Companhia **intensificou suas atividades de engajamento comunitário**, com a atualização de dados de licenciamento ambiental, permitindo uma reavaliação e inclusão de novos *stakeholders* através de visitas programadas e reuniões informativas.

Desde o início da operação da linha de transmissão (2021), a Companhia, para atendimento de condicionantes do meio socioeconômico da Licença de Operação emitida pelo IBAMA, criou o programa **Na Linha**, uma iniciativa de educomunicação comunitária de conscientização de assuntos como queimadas, áreas de preservação permanentes, desmatamentos e destinação de resíduos sólidos por locais por onde passa a LT.

Durante o ano de 2023, foram percorridos 4.745 km ao longo da linha de transmissão, com um adicional de 1.876 km focados no diagnóstico de erosões. Na caminhada, realizaram-se visitas a 14 prefeituras e engajamentos diretos com cinco comunidades e cinco instituições, escolhidas com base em sua proximidade e na relevância local da linha de transmissão. Houve apresentações da equipe e reuniões focadas nos programas de Educação Ambiental e Comunicação Social.

Foram levados em consideração os moradores do entorno das subestações e os proprietários interceptados pela linha de transmissão nas 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. Essas comunidades são afetadas pela operação, especificamente, e pelo impacto visual das linhas no entorno da instalação.

Vale destacar que não há mapeamento de *stakeholders* ainda, mas a empresa conduz uma identificação contínua das partes interessadas, conforme orientação do IBAMA. Nesse processo, foram apontadas como mais vulneráveis: as propriedades afetadas pelas instalações das torres; as comunidades mais isoladas que apresentam dificuldades adicionais, como longos percursos até a escola e falta de energia; e as comunidades descendentes de quilombolas, predominantemente lideradas por mulheres.

As reuniões com *stakeholders* promoveram discussões sobre os impactos desenvolvimentos dos projetos, incluindo geração de renda, como a



criação de viveiros de mudas para produção de espécies nativas e frutíferas em parceria com organizações locais, planejada para ter início em 2024. Também foi realizada uma reunião específica com membros da comunidade quilombola para ouvir suas preocupações e expectativas, além de manter o diálogo aberto entre as partes.

A Companhia manteve um **canal de comunicação aberto para queixas e sugestões**, garantindo que as comunidades pudessem expressar suas preocupações e receber *feedbacks* apropriados, por meio de ligações gratuitas para o [0800 777 1215](tel:08007771215). Também é disponibilizado o endereço eletrônico contato@tropicaliatransmissora.com.br para reclamações ou dúvidas. Nenhuma denúncia foi recebida via ouvidoria ou e-mail em 2023.

Para o ano de 2024, o foco é ampliar a transparência e disponibilizar informações detalhadas, no site institucional, sobre as operações e o impacto ambiental e social de sua LT, com inclusão do mapeamento da linha de transmissão, identificação precisa de cada torre e localização das propriedades situadas diretamente abaixo da linha ou dentro da faixa de servidão. Outra meta para 2024 é englobar um olhar específico para os impactos de saúde, com avaliações de impacto social, com base em processos participativos.

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

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

OUVIDORIA

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

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

 www.contatoseguro.com.br

 **0800 515 2204**

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

COMUNIDADE LOCAL	IMPACTOS POSITIVOS	IMPACTOS NEGATIVOS	MEDIDAS / AÇÕES / PROJETOS DE COMPENSAÇÃO / MITIGAÇÃO / RECUPERAÇÃO ETC
Comunidade Força Jovem (Município de Ubaíra)	Fortalecimento da produção da agricultura familiar através de ações do programa de educação proposto.	Impacto visual	Implantação do viveiro.
Comunidade Boa Vista (Município de Laje)	Fortalecimento do associativismo através de ações de apoio à associação de produtores locais, conforme programa de educação proposto.	Impacto visual	Doação de materiais para ajudar na reforma da Casa da Farinha e elaboração de identidade visual.
Mulheres da Casa da Farinha (Laje)	Diminuir o risco de acidentes com as trabalhadoras da Casa da Farinha durante o trabalho.	Impacto visual	Doação de kits e EPI.
Casa da Farinha (Laje)	Apoiar a valorização da marca e do produto e o fortalecimento da sua imagem e dos produtos comercializados. Contribuir para a estética turística e comercial da rota. Ajudar em estratégias para melhorar a geração de renda.	Impacto visual	Pintura da Associação de Produtores de Farinha e criação de identidade visual (<i>design social</i>) para valorização do produto.
Cravolândia	Apoiar na implantação do viveiro.	Impacto visual	Doação de insumos ao Viveiro de Cravolândia.
Poções	Apoiar na implantação do viveiro.	Impacto visual	Doação de mudas para Secretaria de Meio Ambiente de Poções.
Roçado Grande (Poções)	Viabilidade do projeto Semear o Sertão, que atuará com os aos produtores do entorno da escola, inseridos no Bioma Caatinga.	Impacto visual	Implantação do Viveiro Educador na Escola Evandro Mascarenhas como ampliação do escopo exigido IBAMA para o Programa de Educação Ambiental e Comunicação Social.
Santa Inês (Ubaíra)	Apoiar o Instituto Federal Baiano (IFBA). Impactos positivos na geração de emprego e renda local. O IFBA se comprometeu a percorrer as comunidades junto ao programa Na Linha para compartilhar conhecimento.	Impacto visual	Doação de insumos necessários para iniciar os cursos de qualificação.

A linha de transmissão da Companhia atravessa áreas de baixa renda no interior da Bahia, onde o Índice de Desenvolvimento Humano (IDH) é inferior à média nacional, de acordo com dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE/2010). As operações da empresa resultaram na criação de dois empregos diretos e nove empregos locais indiretos, além de um aumento na renda local através de contratos com empresas terceirizadas, principalmente para serviços de monitoramento, manutenção e limpeza da linha de transmissão.

Desde sua instalação, a Companhia impactou 467 proprietários de terras afetados pela Servidão Administrativa da Linha de Transmissão, iniciando um processo de regularização e indenização. Além disso, estudos de mercado foram realizados para identificar e delimitar áreas onde eram necessários direitos de passagem, visando a iniciar negociações justas com os proprietários afetados.

Aproximadamente 90% dos acordos extrajudiciais já foram formalizados de maneira justa, considerando todos os titulares afetados pela servidão administrativa. Em 2023, mantiveram-se ativos 44 processos, sendo que cinco estão aguardando homologação do acordo.

RESPONSABILIDADE SOCIAL



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



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

Em 2023, a **Biblioteca Itinerante**, em Conceição do Almeida, equipada com *notebooks*, impressoras e outros recursos, promoveu o acesso à leitura e educação ambiental, alcançando mais de 2.100 pessoas, incluindo 1.549 estudantes da rede municipal. Simultaneamente, o **Instituto Sublime Tarefa**, em Jequié, com foco na educação musical para crianças e adolescentes, atendeu 70 indivíduos, além de organizar um Natal Solidário para 150 participantes.





Para 2024, a Companhia planeja formalizar a Política de Apoio e Patrocínio, continuando as ações de responsabilidade social iniciadas pelo ECOA. Esse avanço incluirá não apenas a expansão de projetos existentes, mas também a introdução de novas atividades, sempre com o objetivo de assegurar intervenções

sustentáveis e de impacto positivo nas comunidades. A nova política enfatizará a transparência e o controle rigoroso para prevenir qualquer desvio ou práticas indevidas, **reforçando o compromisso da empresa com a ética e a integridade em suas operações.**

PARCEIROS

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

A gestão de fornecedores na Companhia é orientada por um compromisso com critérios sociais e de governança, buscando **assegurar a integridade e a sustentabilidade em toda a cadeia de suprimentos.** Atualmente, a empresa possui 798 fornecedores ativos cadastrados, que incluem desde fabricantes diretos até consultores e prestadores de serviços de manutenção.

Em 2023, a Companhia executou um total de 589 Ordens de Compra (OC), integrando as operações de suas quatro unidades, incluindo as matrizes e filiais. Nesse contexto, a empresa COTESA Engenharia foi a principal contratada, com ordens totalizando R\$ 3,5 milhões, enquanto a ALUBAR Metais e Cabos S/A seguiu com compras de sobressalentes, em um valor de R\$ 700 mil.

O volume total de negócios no período alcançou R\$ 12,6 milhões ao longo do ano. Destaca-se que 110 dessas contratações foram **destinadas a pequenos fornecedores locais**, nas áreas de manutenção e operação, chegando a aproximadamente R\$ 800 mil. Excluindo-se os contratos maiores com a COTESA e a ALUBAR, a soma representa 11% do orçamento em compras com fornecedores da Bahia.

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

O respeito às normativas de segurança do trabalhador é uma prioridade, com preferência dada a prestadores de serviços que empreguem pessoal sob regime CLT. Os contratos de serviço alertam ainda para a necessidade de um pré-aviso de 30 dias para o encerramento, **buscando manter a integridade e a responsabilidade social na cadeia de suprimentos da Companhia**, alinhadas com as melhores práticas de compras responsáveis e sustentáveis.

Até o momento, não foram registrados casos de trabalho infantil ou análogo à escravidão entre os fornecedores. No entanto, a política da empresa para 2024 inclui a checagem da lista suja do Ministério do Trabalho, **afirmando o compromisso da Companhia em não colaborar com empresas envolvidas em práticas de trabalho indecente**.



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

Quem são as maiores fornecedoras da Companhia?



A ALUBAR é uma **empresa brasileira** que participa do Pacto Global da ONU, engajando-se nos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), e com políticas que incluem direitos humanos, trabalho, meio ambiente e anticorrupção. Também tem um compromisso público de **priorização de mão de obra local** em seus empreendimentos.



A COTESA Engenharia, **empresa brasileira** especializada na operação e manutenção de linhas de transmissão e subestações, possui 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, apontando aderência da empresa aos **padrões internacionais de operação e de sustentabilidade** em suas atividades.

TABELA DE **ENGAJAMENTO** GRI 2-29

PÚBLICO	ABORDAGEM DE ENGAJAMENTO	FREQUÊNCIA
Colaboradores	Informativos eletrônicos sobre campanhas de conscientização e saúde	Quinzenais e bimestrais
	Avaliação do clima organizacional anual (GPTW)	Anual
	Avaliação de Desempenho através do RH	Anual
	Programa de Incentivo à Qualificação	Contínuo
	Evento de integração	Anual
	Treinamento sobre o Código de Ética	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



PÚBLICO	ABORDAGEM DE ENGAJAMENTO	FREQUÊNCIA
Órgãos fiscalizadores e licenciadores <i>(continuação)</i>	RCP (Relatório Controle Patrimonial): ANEEL	Anual
	PAC (Relatório de Controle Patrimonial): ANEEL	Anual
	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



PÚBLICO	ABORDAGEM DE ENGAJAMENTO	FREQUÊNCIA
Comunidade geral	Publicação de Relatório Socioambiental	Anual
	Publicação de Relatório Financeiro	Anual
	Publicação de Relatório de Emissões	Anual
	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



MEIO AMBIENTE

GRI 3-3 • 304

BIODIVERSIDADE GRI 304

Em 2023, a Companhia intensificou seus esforços de conservação de biodiversidade com a **implementação do viveiro de mudas em parceria com a Associação Força Jovem de Ubaíra**, localizado na Região Sul da Bahia, entre os biomas Caatinga e Mata Atlântica. O projeto é parte de uma estratégia mais ampla de recomposição florestal em áreas de preservação permanente, e o viveiro, de 7 x 15 metros, começará a operar em 2024 com a produção de espécies frutíferas e nativas.

O período também foi de enfrentar desafios na restauração. Foi constatada a baixa eficiência de ações com inadequação da área escolhida, frequentada por gado, o que não favorecia a recuperação ambiental. Diante desses problemas, a Companhia solicitou ao IBAMA a autorização para mudança da área de reposição florestal, buscando locais mais próximos às suas operações e que permitissem a integração com outros projetos ambientais, condicionantes circulares, como o viveiro, que, além de gerar mudas

para a reposição, pode trazer para a comunidade.

Além disso, um acidente causado despropositadamente durante a poda de manutenção e segurança marcou o final do ano de 2023 e resultou em um incêndio que afetou aproximadamente 138 hectares. Apesar desse evento, não houve nenhuma ocorrência de mortos ou feridos e a Companhia **prontamente buscou compensar os proprietários pelos eventuais prejuízos financeiros**, especialmente relacionados à venda de produtos de subsistência, imediatamente após o ocorrido. A Companhia contactou a COTESA, prestadora de O&M, que se responsabilizou integralmente pelo acidente e pela remediação e compensação dos impactos. Importante destacar que foram realizadas avaliações conduzidas por biólogos, indicando que não houve impactos significativos sobre a fauna na área, e a mata nativa não foi substancialmente afetada.

90% da área afetada (124,22ha) era de gramíneas e pteridófitas, que estavam secas em razão do final do “período da Estação Seca”.



Foto: Lauro Narciso

O Plano de Recuperação de Áreas Degradadas (PRAD) foi elaborado com estratégias detalhadas para a recuperação da vegetação e do solo. Entre as ações planejadas, estão a **introdução de espécies pioneiras, sementeiras e plantio de mudas de espécies nativas em Áreas de Preservação Permanente (APPs)**. O plano também prevê avaliações periódicas e monitoramento do progresso da recuperação ambiental, usando tecnologias como o geoprocessamento para avaliar a cobertura vegetal e o desenvolvimento das áreas tratadas.

As operações da linha de transmissão ocupam, desde 2021, uma faixa de 245 km por 68 metros, situada estrategicamente entre os municípios de Poções e Sapeaçu. As linhas estão localizadas próximas a diversas Unidades de Conservação, incluindo o Parque Nacional de Boa Nova, a Reserva Ecológica de Boa Nova, a Estação Ecológica Wenseslau Guimarães e a Área de Proteção Ambiental Caminhos Ecológicos da Boa Esperança, mas não interceptam essas áreas.

A gestão ambiental assegura que **não há impactos significativos nas unidades de conservação**. Durante o período de 2019 a 2021, houve a supressão de 170,01 hectares de vegetação devido à instalação da linha de transmissão, mas **não foram observados impactos significativos diretos ou indiretos na biodiversidade**, incluindo a introdução de espécies invasoras, redução de espécies, conversão de habitats ou alterações em processos ecológicos.

A empresa monitorou a presença de 10 espécies ameaçadas de extinção nas áreas afetadas pelas operações durante o período de construção, conforme listas do *International Union for Conservation of Nature* (IUCN) e do Ministério do Meio Ambiente (MMA). Também foram realizadas avaliações do impacto das torres na avifauna local, com medidas mitigadoras como os sinalizadores para prevenir colisões. Todos os resultados das avaliações são documentados e enviados ao IBAMA, com um compromisso de torná-los acessíveis ao público em seu site institucional, **destacando a transparência e responsabilidade da empresa em suas operações**.

Em 2024, a Companhia planeja o plantio de 4.000 espécies de braúna no Parque Nacional do Pau Brasil, para reposição de espécies ameaçadas desmatadas, durante a obra de instalação, conforme projeto solicitado e aprovado pelo órgão ambiental.

Monitoramento de erosão

Em 2023, a Companhia realizou a 4ª Campanha do Plano de Monitoramento e Recuperação de Processos Erosivos e Áreas Degradadas (PMRPEAD), com a vistoria de 68 pontos. Os processos erosivos e recuperação de áreas degradadas **são monitorados ao longo de todas as torres da linha**, com 512 torres, sendo que 39 foram identificadas como alvo de monitoramento contínuo.

Essas **avaliações anuais são enviadas ao IBAMA** e a divulgação é realizada nos canais oficiais de comunicação da Companhia.

Confira o histórico:

- **1ª Campanha** (diagnóstico inicial): em 2021, inspeção de processos erosivos em 146 torres
- **2ª Campanha**: em 2021, monitoramento de 47 pontos identificados na primeira campanha
- **3ª Campanha**: em 2022, vistoriados 46 pontos de interesse
- **4ª Campanha**: em 2023, 68 pontos inspecionados.

Desplastifique

NÃO DESCARTE ESTA IDEIA

Um alerta sobre os impactos negativos do plástico

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





RETIFICAÇÕES

GRI 2-4

Dados de **desempenho econômico** dos anos anteriores (2021 e 2022) foram revisados e podem conter variações.





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 utilizada

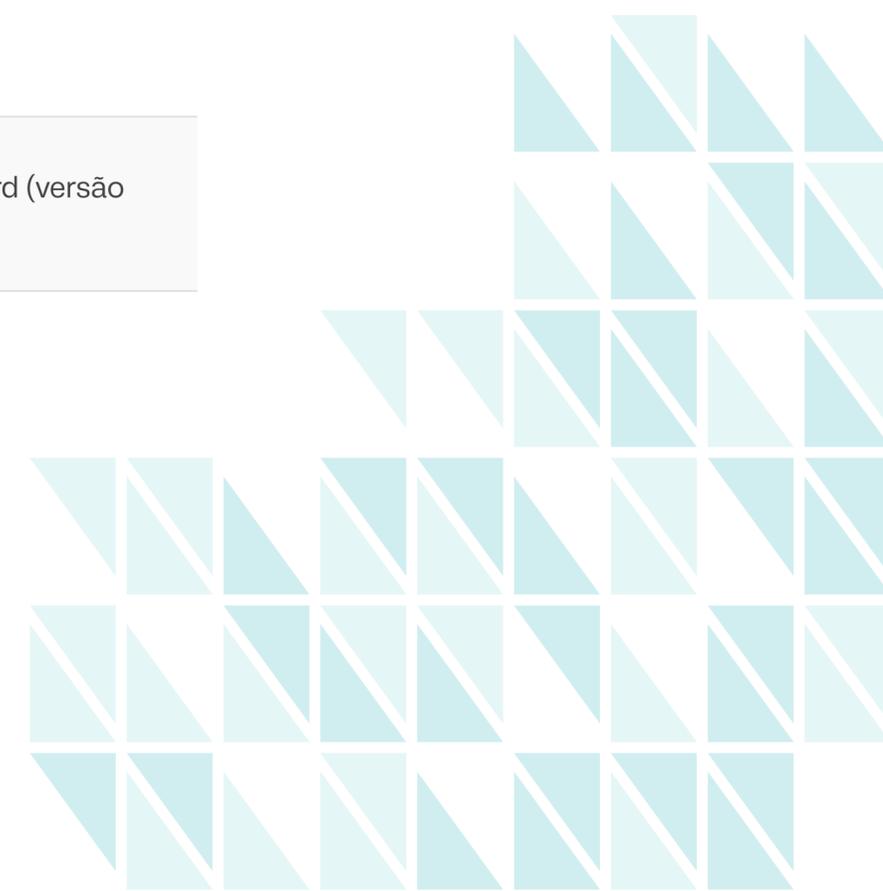
GRI 1: Fundamentos 2021

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

Não se aplica

SASB

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



NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALI- ZAÇÃO	OMISSÃO		EXPLICAÇÃO OU OBSERVAÇÃO	Nº DE REF. DA NORMA SETORIAL
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO		
CONTEÚDOS GERAIS						
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-1 Detalhes da organização	p.16 -20				
	2-2 Entidades incluídas no relato de sustentabilidade da organização		•	Não aplicável	O Relatório de Sustentabilidade se refere 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. 4			O Relatório de Sustentabilidade, assim como o Relatório Financeiro, contempla o período de 01/01/2023 a 31/12/2023.	
	2-4 Reformulações de informações	p. 76				
	2-5 Verificação externa	p. 4			Não houve verificação externa.	
	2-6 Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios	p. 56-57				
	2-7 Empregados	p. 41			Dados correspondem à contagem de colaboradores em 31/12/2022. Na Tropicália, não se fazem presentes empregados sem garantia de horas.	
	2-8 Trabalhadores que não são empregados	p. 57			Na Tropicália, destaca-se a presença dos colaboradores terceirizados da empresa Cotesa, responsável pela operação da linha.	



NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALI- ZAÇÃO	OMISSÃO			Nº DE REF. DA NORMA SETORIAL
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO OU OBSERVAÇÃO	
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-9 Estrutura de governança e sua composição	p. 29, 30				
	2-10 Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança	p. 29			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. 29				
	2-12 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos	p. 29				
	2-13 Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	p. 29, 32			Questões relacionadas a impactos/riscos econômicos, ambientais e sociais são delegadas, pelo Conselho de Administração, aos Diretores através de reuniões e alinhamentos (impactos ambientais são administrados pela Diretoria Técnica, assim como os impactos econômicos e sociais são administrados pela Diretoria Financeira em conjunto com Diretoria Executiva). Tais impactos são relatados e analisados mensalmente em reunião com o mais alto órgão de governança.	
2-14 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade			•	Não aplicável	A Diretoria Executiva corresponde ao mais alto nível hierárquico envolvido no processo de relato (revisão e aprovação).	



NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALI- ZAÇÃO	OMISSÃO		EXPLICAÇÃO OU OBSERVAÇÃO	Nº DE REF. DA NORMA SETORIAL
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO		
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-15 Conflitos de interesse	p. 36			Processos formais de prevenção, mitigação e comunicação de conflitos de interesse não estão estabelecidos. Os contratos com partes relacionadas passam por reuniões do mais alto órgão de governança e também por convenants financeiros aplicáveis para cada financiamento, bem como por aprovações específicas.	
	2-16 Comunicação de preocupações cruciais				A comunicação de preocupações críticas ao Conselho de Administração ocorre nas reuniões mensais (encontros presenciais ou 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.	
	2-17 Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança sobre desenvolvimento sustentável		•	Informação indisponível/incompleta	Não há informações para relatar medidas tomadas para desenvolver o conhecimento coletivo, as habilidades e a experiência do mais alto órgão de governança sobre desenvolvimento sustentável.	
	2-18 Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança				Não há avaliação de desempenho no mais alto órgão de governança no que diz respeito à supervisão da gestão dos impactos da organização na economia, no meio ambiente e nas pessoas.	
	2-19 Políticas de remuneração		•	Restrições de confidencialidade	A remuneração da Diretoria Executiva é fixa e reajustada anualmente de acordo com o IPCA, incluindo, ainda, retirada de pró-labore, conforme deliberação aprovada em reunião do Conselho de Administração.	



NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALI- ZAÇÃO	OMISSÃO		EXPLICAÇÃO OU OBSERVAÇÃO	Nº DE REF. DA NORMA SETORIAL
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO		
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-20 Processo para determinação				<p>Empresa possui cargos e salários imposto desde 2017, reajustado pelo IPCA.</p> <p>A estrutura salarial se estabelece de forma a se adequar às necessidades da empresa, contando, ainda, com o apoio de uma consultoria externa especializada.</p>	
	2-21 Proporção da remuneração total anual		•	Restrições de confidencialidade		
	2-22 Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável	p. 7 - 8				
	2-23 Compromissos de política	p. 4, 5, 26, 27, 32, 33,			A Tropicália não apresenta uma política de comprometimento específica relacionada ao respeito aos direitos humanos.	
	2-24 Incorporação de compromissos de política	p. 31 - 32			<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. O compromisso dos parceiros de negócio, por sua vez, se estabelece de forma contratual (comprometimento com os mesmos controles e combates assumidos pela Companhia).</p> <p>A organização é signatária do Pacto Global da Organização das Nações Unidas (ONU).</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>	



OMISSÃO

NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALI- ZAÇÃO	REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO OU OBSERVAÇÃO	Nº DE REF. DA NORMA SETORIAL
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-25 Processos para reparar impactos negativos	p. 32 -34				
	2-26 Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações				Canal de Denúncia independente Canal de Ética	
	2-27 Conformidade com leis e regulamentos		•	Não aplicável	Não houve, no período relatado, qualquer desconformidade com leis ou regulamentos aplicáveis à Companhia, bem como ocorrência de multas ou autuações de outras naturezas.	
	2-28 Participação em associações	p. 39				
	2-29 Abordagem para engajamento de <i>stakeholders</i>	p. 58 - 60				
	2-30 Acordos de negociação coletiva	-				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. 5				
	3-2 Lista de temas materiais	p. 6				
	3-3 Gestão dos temas materiais	p. 24 - 64				



NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALI- ZAÇÃO	OMISSÃO		EXPLICAÇÃO OU OBSERVAÇÃO	Nº DE REF. DA NORMA SETORIAL
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO		
DESEMPENHO ECONÔMICO						
GRI 201: Desempenho Econômico	201-1 Valor econômico direto gerado e distribuído	p. 22 -23				
	201-2 Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades decorrentes de mudanças climáticas		•	Informação indisponível/incompleta		
	201-3 Obrigações do plano de benefício definido e outros planos de aposentadoria		•	Não aplicável		
	201-4 Apoio financeiro recebido do governo		•	Não aplicável		
IMPACTOS ECONÔMICOS INDIRETOS						
GRI 203: Impactos Econômicos Indiretos	203-1 Investimentos em infraestrutura e apoio a serviços				Os impactos econômicos indiretos são em nível local. Foi realizada avaliação das necessidades da comunidade em relação à infraestrutura e outros serviços. Os investimentos foram comerciais, através de consultoria específica contratada.	
	203-2 Impactos econômicos indiretos significativos		•	Informação indisponível/incompleta		



OMISSÃO

NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALI- ZAÇÃO	REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO OU OBSERVAÇÃO	Nº DE REF. DA NORMA SETORIAL
COMBATE À CORRUPÇÃO						
GRI 205: Combate à Corrupção	205-1 Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção		•	Não aplicável	Não foram realizadas, durante o período de relato, avaliações direcionadas à identificação de riscos de corrupção.	
	205-2 Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	p. 34			Todos os colaboradores da 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		•	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		•	Não aplicável		
	304-2 Impactos significativos de atividades, produtos e serviços na biodiversidade	p.62 -64				



OMISSÃO

NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALI- ZAÇÃO	REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO OU OBSERVAÇÃO	Nº DE REF. DA NORMA SETORIAL
GRI 304: Biodiversidade	304-3 Habitats protegidos ou restaurados		•	Não aplicável		
	304-4 Espécies incluídas na lista vermelha da IUCN e em listas nacionais de conservação com habitats em áreas afetadas por operações da organização		•	Não aplicável		
EMPREGO						
GRI 401: Emprego	401-1 Novas contratações e rotatividade de empregados	p. 41				
	401-2 Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial		•	Informação indisponível/incompleta		
	401-3 Licença maternidade/paternidade		•	Não aplicável		



OMISSÃO

NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALI- ZAÇÃO	REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO OU OBSERVAÇÃO	Nº DE REF. DA NORMA SETORIAL
CAPACITAÇÃO E EDUCAÇÃO						
GRI 404: Capacitação e Educação	404-1 Média de horas de capacitação por ano, por empregado	p. 43				
	404-2 Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para transição de carreira		•	Informação indisponível/incompleta	Não há programas de assistência para transição de carreira.	
	404-3 Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira				100%	
DIVERSIDADE E IGUALDADE DE OPORTUNIDADES						
GRI 405: Diversidade e Igualdade de Oportunidades	405-1 Diversidade em órgãos de governança e empregados	p. 44			Não há na organização um mapeamento de outros indicadores de diversidade.	
	405-2 Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens		•	Informação indisponível/incompleta		



OMISSÃO

NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALI- ZAÇÃO	REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO OU OBSERVAÇÃO	Nº DE REF. DA NORMA SETORIAL
COMUNIDADES LOCAIS						
GRI 413: Comunidades Locais	413-1 Operações com engajamento, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local	p. 52 - 56	•	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 significativos reais ou potenciais nas comunidades locais	p. 52 - 56	•	Informação indisponível/incompleta	Não há mapeamento de vulnerabilidade das comunidades locais.	



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

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

KICK Group

JORNALISTA RESPONSÁVEL:

Dani Klein *(DRT: 1507 ES)*

CONSULTORIA ESG:

Mariana Klein

REVISÃO ORTOGRÁFICA:

Andreira Pegoretti

