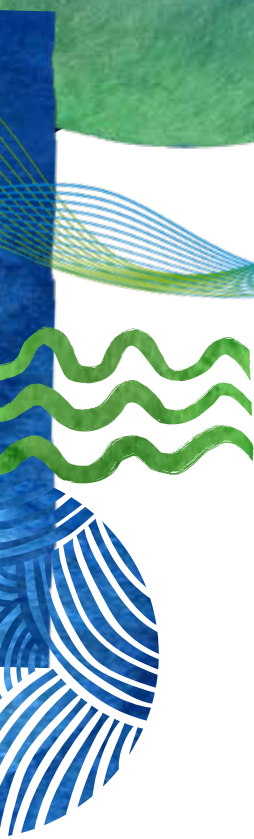
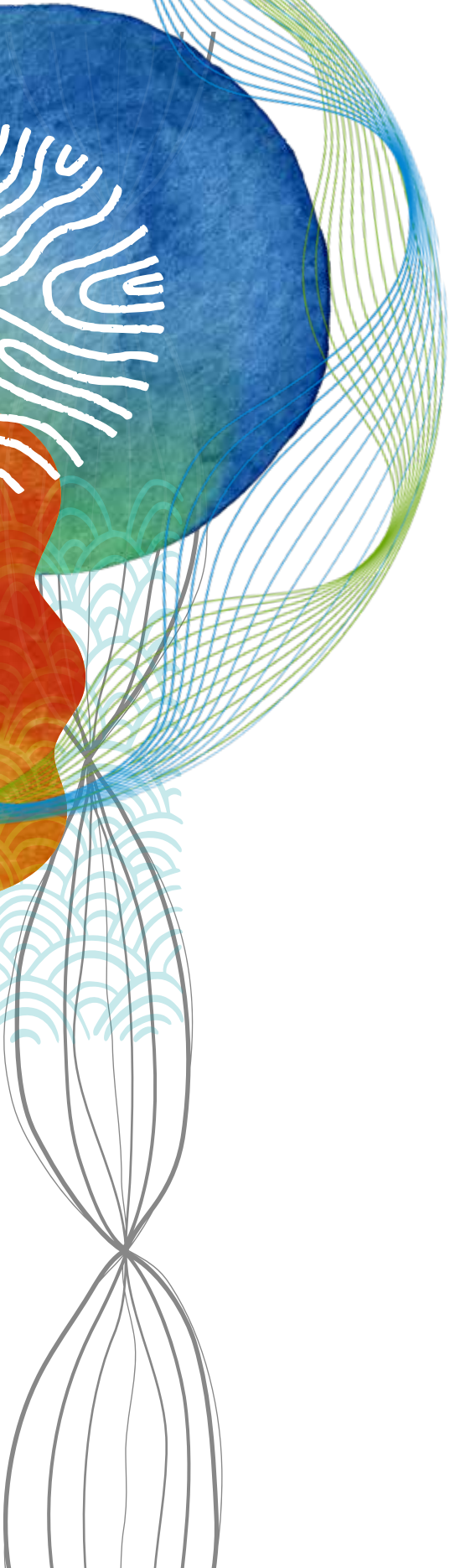


RELATÓRIO DE  
PROGRESSO  
**PACTO GLOBAL  
DA ONU**

PERÍODO **2021**





## ÍNDICE

### APRESENTAÇÃO

Declaração	03
------------	----

### QUEM SOMOS

A Santo Antônio Energia	04
Linha do tempo	07

### TRANSPARÊNCIA NAS RELAÇÕES

Governança Corporativa	11
Planejamento Estratégico	12
Ética, integridade e compliance	14
Estratégia climática	17

### CULTURA: OUSADIA PARA SER+

Perfil dos Integrantes	19
Diversidade, inclusão e equidade	21
Saúde, segurança e bem-estar	24
Desenvolvimento do diálogo	30

### RESPONSABILIDADE SOCIOAMBIENTAL

Gestão Integrada	33
Biodiversidade e ecossistema	37
Comunidades locais	42
Eficiência e segurança energética	52
Materialidade	55

São Paulo, 1º de maio de 2022

Para as partes interessadas:

Tenho o prazer de confirmar que a Santo Antônio Energia reafirma seu apoio aos Dez Princípios do Pacto Global das Nações Unidas sobre direitos humanos, trabalho, meio ambiente e combate à corrupção.

Neste relatório, elaborado com o objetivo de comunicar nosso progresso, pontuamos as ações realizadas para melhorar continuamente a integração do Pacto Global e seus princípios na estratégia de negócios, cultura e operações diárias. Também nos comprometemos a compartilhar tais informações com as partes interessadas usando os principais canais de comunicação.

Apesar das incertezas do cenário e dos desafios contínuos, em 2021, avançamos também nas questões ESG. Desde o início da implantação da Hidrelétrica Santo Antônio, em 2008, nossa atuação socioambiental vem consolidando a Santo Antônio Energia como um importante vetor de desenvolvimento sustentável em Rondônia, em especial junto às comunidades do entorno da usina. Além dos R\$ 658 milhões de royalties pagos às três esferas do poder público (valor acumulado desde o começo da geração), nossos programas sociais e de conservação e monitoramento ambiental já receberam, até o momento, investimentos da ordem de R\$ 2 bilhões.

Somos também a primeira associada do Instituto Amazônia + 21, iniciativa empresarial criada com o apoio da Federação das Indústrias de Rondônia e da Confederação Nacional de Indústria para promover negócios sustentáveis na Amazônia, conectar grandes empresas com empreendedores locais e articular projetos inovadores na região Norte do país.

Com o amadurecimento de políticas e práticas ESG, buscamos fortalecer o incentivo ao protagonismo das pessoas e à autonomia das comunidades. O objetivo é investir socialmente com mais eficiência e resultados sustentáveis para todos.

Exatamente por essa razão, nosso planejamento estratégico para o ciclo de 2021-2025 incluiu um novo pilar exclusivo para Sustentabilidade com o objetivo de dar ainda mais ênfase às iniciativas relacionadas à temática ESG e outro referente à Reputação, Relações Institucionais e Compliance. Nesse período, nossas diretrizes estratégicas seguirão em aderência à Cultura Organizacional denominada de SER+ com políticas, programas e práticas desenvolvidas sob três vértices: Ser+ para Dentro; Ser+ para Fora; e Ser+ Além. São vetores que conectam desafios e oportunidades internos e externos, potencializando o protagonismo, a criatividade e a capacidade de inovação de nossos Integrantes.

Finalmente, como resultado alcançado ainda em 2021, tivemos a satisfação de ver nossa Cultura Organizacional ser duplamente reconhecida. Ao participar pela primeira vez da Pesquisa de Clima realizada pelo Great Place to Work (GPTW), 83% dos Integrantes afirmaram que a Santo Antônio Energia é um ótimo lugar para trabalhar, o que nos colocou na 36ª posição no ranking das 100 indústrias de médio porte atuantes no país. Já em dezembro, nosso Programa de Integridade, estruturado e disseminado internamente por nossa área de Compliance, recebeu o Prêmio Pró-Ética, uma parceria entre o Instituto Ethos e a Controladoria Geral da União (CGU), a mais importante premiação em Compliance no Brasil.

Como um dos norteadores de nossa Cultura Organizacional é cultivar relações de respeito e equidade, esses dois reconhecimentos nos incentivam a seguir criando um ambiente de trabalho focado no desenvolvimento pessoal e profissional de todos que colaboram diariamente para a conquista de melhores resultados. E, acima disso, são um forte estímulo para a reiteração contínua de nosso compromisso de manter em equilíbrio a obtenção de resultados financeiros sustentáveis com a geração de valor compartilhado para todos os nossos stakeholders.

**Daniel Faria Costa**  
Diretor-Presidente  
Santo Antônio Energia



# A SANTO ANTÔNIO ENERGIA

Quarta maior geradora de energia hidrelétrica do país, a Santo Antônio Energia (SAE) foi constituída em 2008 no modelo de Sociedade de Propósito Específico (SPE) para ser a concessionária responsável pela construção e operação da Hidrelétrica Santo Antônio. Somos uma Sociedade Anônima (S.A) de capital aberto, registrada na B3, na categoria B de governança, podendo negociar valores mobiliários, exceto ações em bolsa.

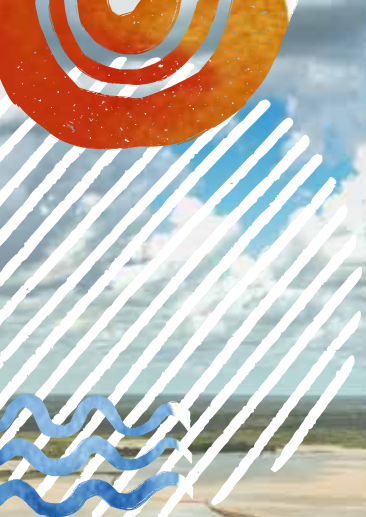
Localizada no rio Madeira, em Porto Velho (RO), desde os estudos de viabilidade para a sua construção como geradora sustentável de energia na Amazônia, nossa hidrelétrica já recebeu investimentos da ordem de R\$ 20 bilhões. Depois de oito anos de construção, a usina foi concluída em dezembro de 2016, quando alcançou a motorização completa das 50 unidades geradoras, com capacidade instalada de 3.568 Megawatts, o suficiente para atender a 45 milhões de pessoas com energia de fonte limpa e renovável.

Com geração de energia elétrica totalmente atrelada ao regime hídrico sazonal do rio Madeira, uma vez que é uma usina a fio d'água, a Hidrelétrica Santo Antônio dispõe de 50 turbinas do tipo "bulbo" – próprias para rios de grande vazão – e tecnologia de reservatório a fio d'água. Com isso, mesmo com a crise hídrica que atinge o país, alcançamos um recorde em 2021: 18.144.866,74 MW/h de energia gerada. Em relação à energia líquida gerada anualmente, totalizamos 17.954,12 GWh em 2021, 2,3% mais que os 17.544,33 GWh de 2020. Em 2019, a Hidrelétrica gerou 16.881,38 GWh, 6,3% menos que no ano de 2021.

Além de estar conectada ao Sistema Interligado Nacional (SIN), fornecendo energia a todo o Brasil, a usina possui uma linha de transmissão dedicada exclusivamente ao abastecimento do sistema dos Estados de Rondônia e Acre: essa é uma característica única da Hidrelétrica Santo Antônio, que reforça nosso compromisso de atuar também em benefício direto das populações locais e regionais







## ATUAÇÃO COM PROPÓSITO

Somos uma companhia signatária do Pacto Global das Nações Unidas (ONU) sobre direitos humanos, trabalho, meio ambiente e combate à corrupção e atendemos aos Princípios do Equador, que possui um Sistema de Gestão para garantir a aplicação das melhores práticas de sustentabilidade de acordo com as diretrizes do IFC (International Finance Corporation). Nossa cultura organizacional - Ousadia para SER+ (detalhada no tópico específico desse relatório), consolida os comportamentos esperados de nossos Integrantes, sendo todas as nossas atividades pautadas nos seguintes preceitos:

### MISSÃO

Transformamos a força da água em energia para o Brasil, para você.

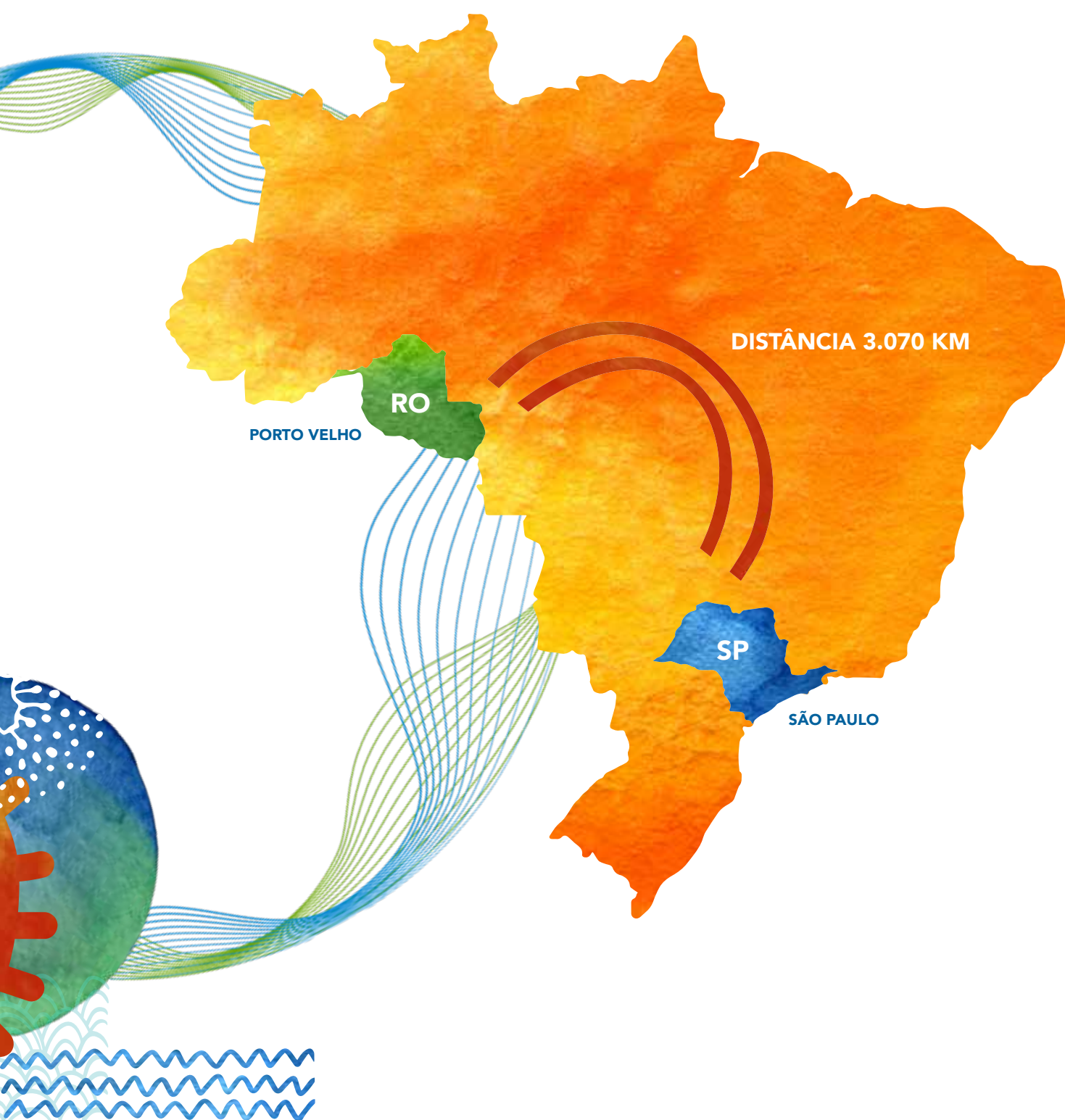
### VISÃO

O homem e a natureza são complementares. Visamos os melhores benefícios dessa associação.

### VALORES

Sustentabilidade, Clareza, Eficiência, Criatividade, Confiança, Ética da Responsabilidade.

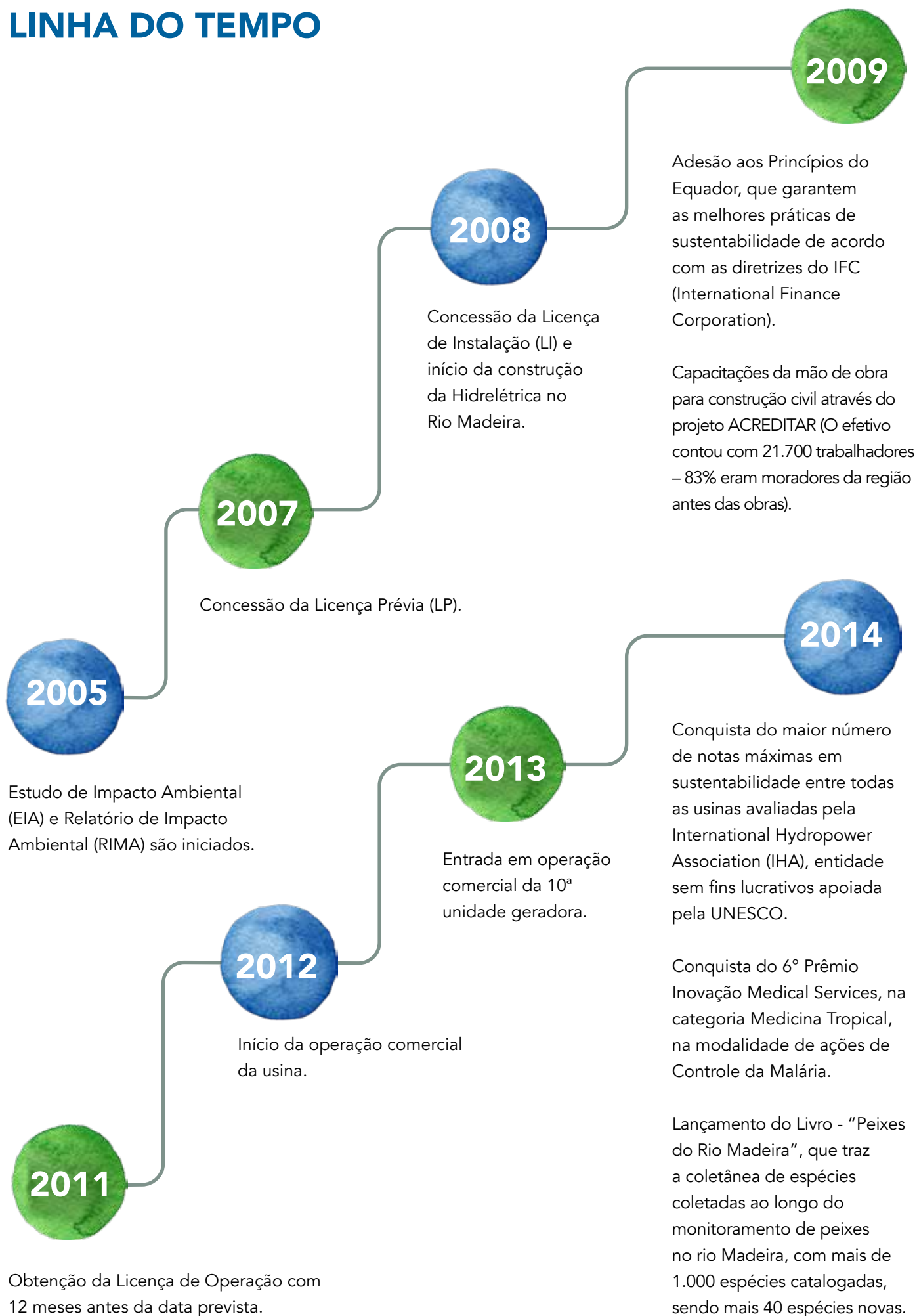
## LOCALIZAÇÃO



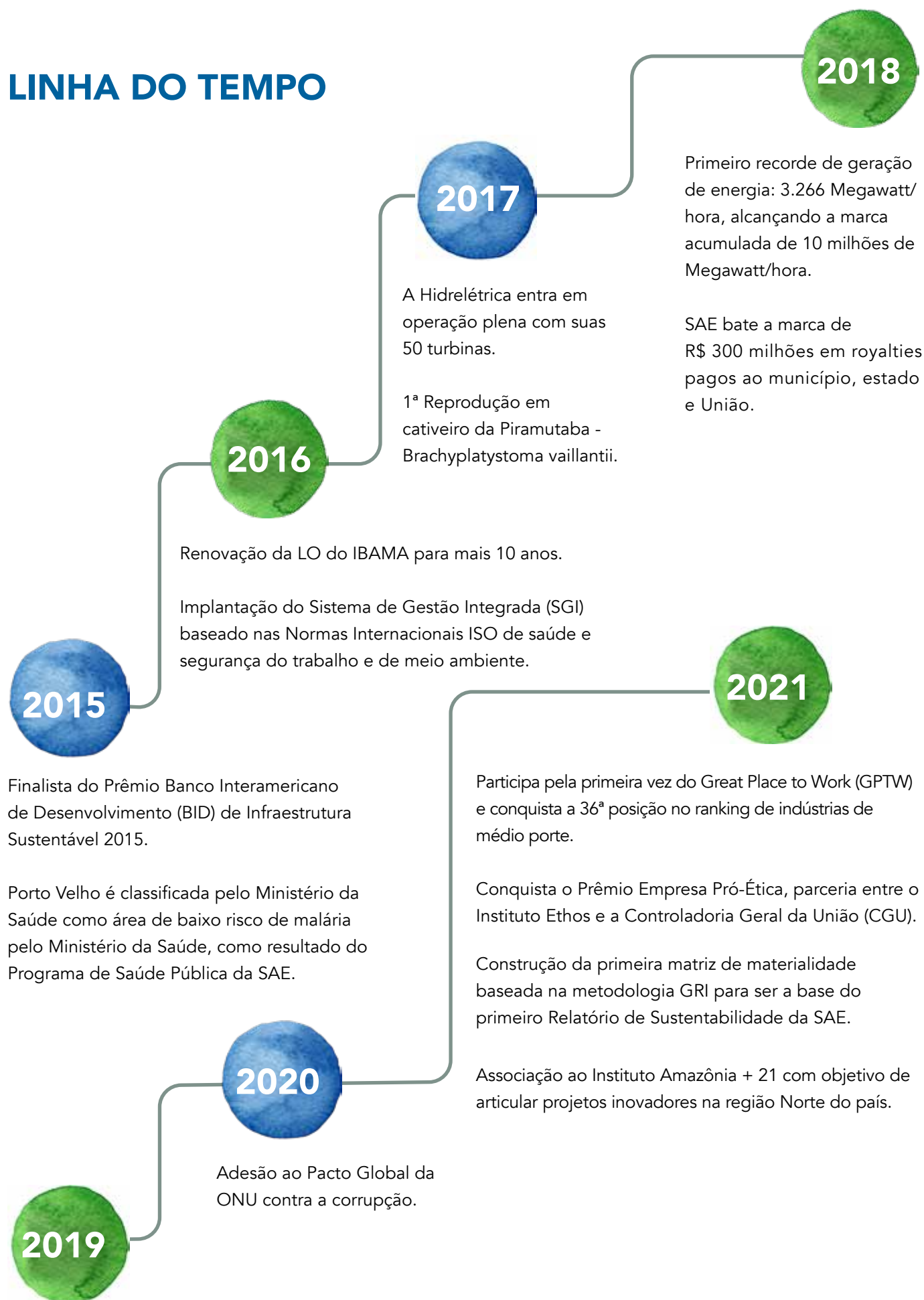
Nossa hidrelétrica está localizada no Rio Madeira, zona rural de Porto Velho, a sete quilômetros do centro da capital de Rondônia: Núcleo Administrativo e Centro de Comando. Nossa sede administrativa fica em São Paulo (SP).



# LINHA DO TEMPO



# LINHA DO TEMPO





# SANTO ANTÔNIO ENERGIA EM NÚMEROS



## 50 TURBINAS

em operação com potência de  
3.568 Megawatts (MW)



Capacidade instalada para atender

**45 MILHÕES** de pessoas



## 42 DISTRIBUIDORAS

clientes no Ambiente de Contratação Regulado (ACR)



## 7 CLIENTES

(2 comercializadoras e 5 indústrias) no Ambiente de  
Contratação Livre (ACL)



Geração recorde de

**18.144.866,74 MW/H** em 2021



## R\$ 658 MILHÕES

em royalties, sendo R\$ 97 milhões em 2021



**371** Integrantes

# TRANSPARÊNCIA NAS RELAÇÕES

Tema material para a Santo Antônio Energia, a transparência nas relações institucionais e sociais visa fortalecer nossa credibilidade e imagem junto à sociedade. Para isso, buscamos a constante prática da comunicação e do diálogo transparentes com parceiros de negócios, grupos de interesse, órgãos públicos e reguladores.

Dessa forma, apresentamos neste capítulo como esse tema atua transversalmente na gestão da SAE, seja na Governança Corporativa ou no Planejamento Estratégico, passando pela nossa participação em diversas associações, relacionadas abaixo:

## **ABRACEEL**

Fazemos parte da Associação Brasileira dos Comercializadores de Energia desde 2012.

## **ABRACONEE**

Em 2021, passamos a integrar a Associação Brasileira dos Contadores do Setor de Energia Elétrica.

## **ABRAGE**

Participamos da Associação Brasileira das Empresas Geradoras de Energia Elétrica desde 2010.

## **APINE**

Desde 2008, a SAE integra a Associação Brasileira dos Produtores Independentes de Energia Elétrica.

## **CCEE**

Desde 2008, fazemos parte da Câmara de Comercialização de Energia Elétrica. Temos direito a voto em suas Assembleias Gerais, acessamos todos os sistemas para operacionalização do mercado, participamos de treinamentos e estamos habilitados a participar dos leilões de energia da Câmara. Além disso, temos à disposição uma Convenção Arbitral para resolução de conflitos.



# GOVERNANÇA CORPORATIVA

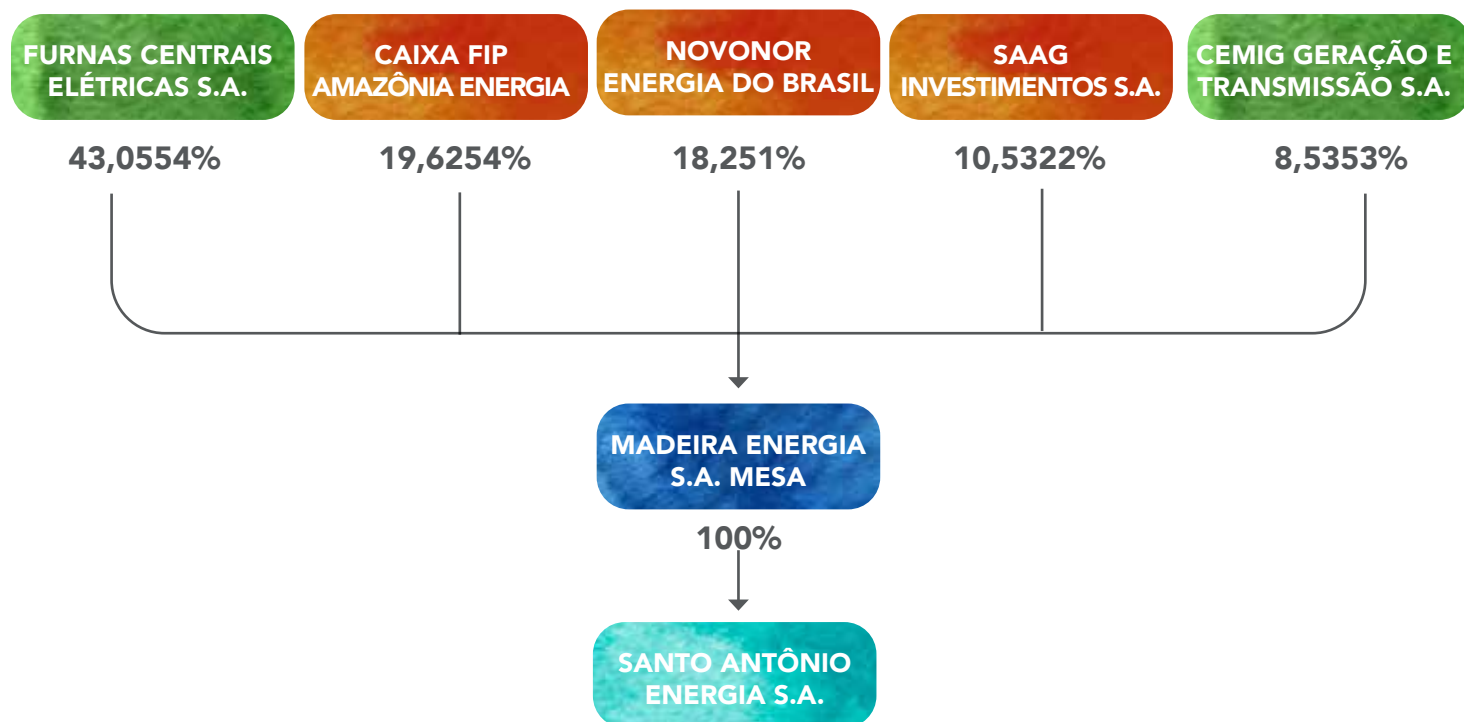
Contando com uma estrutura formal de governança corporativa, a companhia mantém em vigor instrumentos como: Estatuto Social e Política de Conflito de Interesses. Além disso, adotamos diversas diretrizes recomendadas pelo Código de Melhores Práticas de Governança Corporativa do IBGC – Instituto Brasileiro de Governança Corporativa.

Nossa estrutura de Governança é composta pela Diretoria, por um Conselho de Administração (CA) – que atualmente conta com quatro comitês permanentes de apoio –, por um Conselho Fiscal e pela Assembleia Geral de Acionistas (AGO).

O Portal da Governança da SAE facilita o acesso dos membros dos órgãos de governança às informações necessárias para que melhor desempenhem suas responsabilidades legais e estatutárias. Por meio de ferramentas de armazenamento de documentos, gerenciamento de reuniões e fóruns de discussão, a plataforma trouxe maior transparência e eficiência ao nosso processo decisório.

## COMPOSIÇÃO SOCIETÁRIA

Informações referentes ao ano de 2021



Sociedade Operacional Holding Acionista público Acionista privado

# PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO

Com visão de médio e longo prazos, trabalhamos alinhados a um planejamento que se fundamenta em pilares direcionadores de nossa estratégia. Reunindo toda a alta e média lideranças da Santo Antônio Energia, anualmente, fazemos a revisão do nosso plano estratégico, que define macro metas e dissemina metas smart para todas as áreas – administrativas e operacionais – da companhia.

Para o ciclo de 2021-2025, nosso planejamento incluiu um novo pilar específico para Sustentabilidade com o objetivo de dar ainda mais ênfase às iniciativas relacionadas à temática ESG (Ambiental, Social e Governança) e outro referente à Reputação, Relações Institucionais e Compliance. Dessa forma, nossa estratégia, atualmente, está baseada em pilares como:

## PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO SUSTENTABILIDADE

### DIRETRIZ 1

Assegurar e promover uma vida saudável, o bem-estar de nossos Integrantes e dos colaboradores terceirizados a serviço da Santo Antônio Energia, além da preservação do meio ambiente com o contínuo fortalecimento do nosso Sistema de Gestão Integrada.

### DIRETRIZ 2

Rediscutir os compromissos da Licença de Operação referente aos programas socioambientais, com base nas melhores práticas de mercado substituindo ações de monitoramento por ações de conservação, mantendo projetos sustentáveis com a comunidade do entorno.



## PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO

# REPUTAÇÃO, RELAÇÕES INSTITUCIONAIS E COMPLIANCE

### DIRETRIZ 1

Fortalecer a reputação da marca e o relacionamento com os stakeholders para alcançar os resultados previstos no plano de negócios da companhia até 2025.

### DIRETRIZ 2

Fortalecer as ações do Programa de Compliance, a gestão de riscos estratégicos e os controles internos da nossa companhia.



## PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO

# CULTURA, PESSOAS E ORGANIZAÇÃO

### DIRETRIZ 1

Maximizar nosso desempenho com a avaliação e busca da melhoria contínua do clima organizacional e das competências técnicas de nossos Integrantes, implementando ações para mobilizar a resiliência dos profissionais, além de cultivar e fortalecer nossa cultura organizacional denominada Ousadia para SER+ (detalhada em tópico específico a seguir).

# ÉTICA, INTEGRIDADE E COMPLIANCE

A Santo Antônio Energia tem o compromisso de atingir o mais alto padrão de ética e conduta na realização de todas as suas atividades. Para isso, atendemos às obrigações legais e outros requisitos controlados sob a ótica do Sistema de Gestão Integrada por meio de uma área específica que engloba os temas de Compliance, Riscos Corporativos, Controles Internos e Auditoria Interna.

Além de nosso Código de Ética e Conduta e de uma Política Anticorrupção para atender à Lei Anticorrupção (12.846, de 1º de agosto de 2013), possuímos algumas outras políticas e procedimentos que estabelecem princípios, valores e regras para orientar a conduta dos Integrantes e colaboradores contratados (terceiros):



Em 2021, fez-se a atualização dos riscos de compliance, conduzida por uma empresa externa e independente, o que possibilitou um diagnóstico satisfatório de todo o Programa de Integridade. Também atuamos fortemente com ações de comunicação e capacitação. O treinamento sobre o tema foi expandido por meio da implantação de uma plataforma on-line de compliance, o que possibilitou o treinamento de 100% dos Integrantes no Código de Ética e no nosso Manual Anticorrupção, além da realização de um treinamento específico sobre o tema de assédio moral e sexual no ambiente de trabalho.

Além disso, consolidamos políticas e práticas do programa e do Código de Ética e começamos a utilizar um sistema de monitoramento e avaliação de terceiros. Foram estabelecidas diretrizes para garantir que todas as doações, patrocínios e cooperações externas estejam de acordo com nossos valores e políticas de ética e conduta.

Utilizando todos os canais de comunicação, como o Rota Digital, Jornal Mural, intranet e cartazes expostos por toda a usina e nos escritórios de Porto Velho e São Paulo, foram realizadas campanhas de conscientização para fortalecer a cultura de ética e integridade no dia a dia de trabalho na companhia.

A Santo Antônio Energia é a primeira empresa do Estado de Rondônia a aderir ao Pacto Empresarial pela Integridade e Contra a Corrupção, do Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social.

Como signatária do Pacto Global das Nações Unidas, temos participação sistemática nas reuniões do Comitê de Paz e Justiça, no que se refere a iniciativas de combate à corrupção.

No final de 2021, fomos uma das 67 empresas que receberam o Prêmio Pró-Ética, uma parceria entre o Instituto Ethos e a Controladoria Geral da União (CGU), importante premiação em Compliance no Brasil.

## CANAL DE DENÚNCIA



O Canal de Reporte de Preocupações e Denúncias da Santo Antônio Energia é um ambiente exclusivo e confidencial disponibilizado para que os nossos Integrantes, Fornecedores e/ou Terceiros possam relatar toda e qualquer conduta que, possivelmente, não esteja de acordo com o Código de Ética e Conduta da SAE ou ainda em aparente desacordo com alguma norma legal e regulatória vigente.

Todo relato feito ao Canal de Reporte e Preocupações é recebido por uma empresa independente e externa à SAE, especialista na análise e endereçamento de dúvidas, preocupações, sugestões ou denúncias, assegurando a imparcialidade e o sigilo absoluto, caso seja solicitado.

As preocupações e denúncias podem ser encaminhadas pelos canais:



Formulário de Reporte de Preocupações disponível na Intranet ou no link Alô Ética.



Atendimento Telefônico  
0800 0330 321.



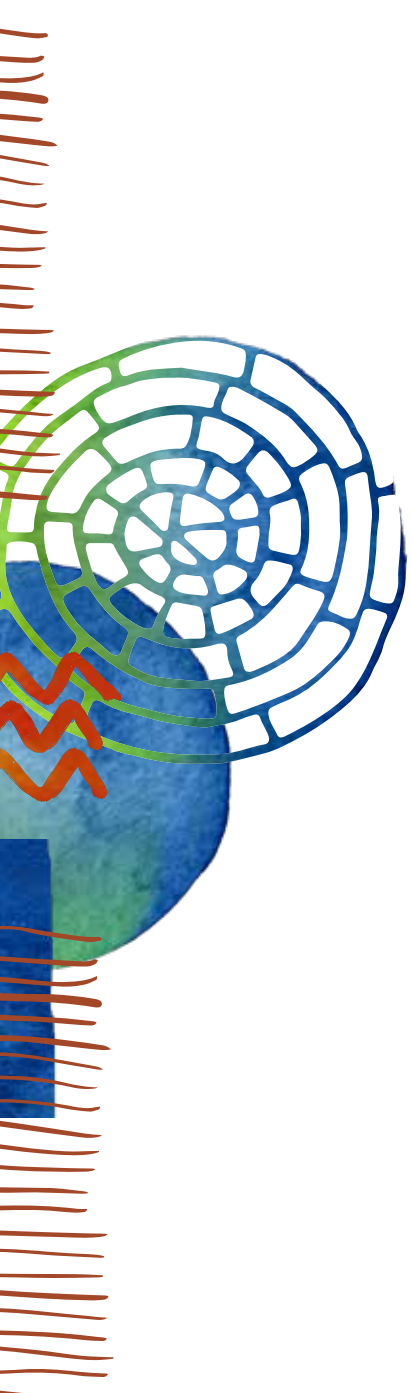
Assim como as demais empresas do seu segmento, a Santo Antônio Energia está sujeita a diversos riscos resultantes de alterações das condições econômicas, políticas, sociais e climáticas que podem prejudicar os negócios, o resultado de operação ou a situação financeira.

Dessa forma, para ampliar a efetividade de nossa gestão de riscos, dispomos de duas políticas essenciais e que se complementam: uma relacionada à Gestão de Risco e outra específica para os fatores socioambientais, que é operacionalizada com o Sistema de Gestão Integrada (SGI), baseado em Normas Internacionais ISO. Há ainda o Plano de Ação de Emergência (PAE), que foi protocolado junto à Defesa Civil do Município de Porto Velho. Em 2021, inclusive, foi realizado um treinamento do PAE sobre aspectos técnicos de segurança de barragem para os Operadores do Tempo Real, além dos simulados de emergência realizados mensalmente.

Aplicável a todas as áreas da companhia, a nossa metodologia classifica os riscos a partir de impactos relacionados à governança, saúde e segurança do trabalho, financeiro, meio ambiente, imagem e reputação, legais, comerciais e regulatório, bem como sua probabilidade de ocorrência. Há ainda os riscos socioambientais, como o hidrológico; o de degradação das áreas das concessões; o de não cumprimento das responsabilidades acordadas e o de agentes biológicos externos, cujos controles e planos de ação são acompanhados pela Área de Compliance e Controles Internos.

No que se refere especificamente à gestão de riscos ambientais, visando à mitigação de possíveis danos, a Coordenação do Sistema de Gestão Integrada e Sustentabilidade acompanha uma matriz de aspectos e impactos ambientais, na qual os riscos operacionais são monitorados por meio de processos corriqueiramente auditados – tanto internamente, quanto externamente.

Em 2022, a companhia introduzirá uma plataforma digital para monitorar os riscos mapeados de forma mais sistemática. A ferramenta proporcionará uma visão macro de como os riscos se entrelaçam e executará a decupagem micro de cada um deles, o que possibilitará a definição de contingências e planos de mitigação mais eficientes e eficazes.



Além dos riscos estratégicos, operacionais, financeiros e de conformidade, contamos com um mapeamento também em ESG (Ambiental, Social e Governança) com plano de ação e controles específicos de mitigação. Em relação ao cenário trazido pela pandemia da Covid-19, em alinhamento a boas práticas internacionais, foi desenvolvido um plano específico para mapear e evitar novos riscos que poderiam surgir devido ao trabalho remoto das áreas administrativas e de suporte:

**Evitar contratações diretas de serviços e insumos básicos.**

**Verificar pedidos de doações, patrocínios e cooperações.**

**Incentivar o cumprimento das políticas internas, mesmo no trabalho remoto.**

## ESTRATÉGIA CLIMÁTICA

Como geradora hidrelétrica com capacidade instalada para atender a 45 milhões de brasileiros com energia de fonte limpa e renovável, desde 2012, nossa usina se mantém em operação plena. Dessa forma, mesmo em um cenário de alto risco hidrológico como o atual, a SAE tem contribuído para a redução da utilização da energia gerada pelas termelétricas, que configuram a principal fonte de emissão de gases de efeito estufa (GEE) do setor elétrico brasileiro.

Nossa Hidrelétrica está conectada ao Sistema Interligado Nacional (SIN) por meio de duas linhas de transmissão em alta tensão (500kV) e corrente contínua, além de ter outra de 230kV, construída para atender ao consumo exclusivo dos Estados de Rondônia e Acre. Com extensão de 2.400 km, as mais longas do mundo, essas linhas ligaram a subestação conversora construída na cidade de Porto Velho, em Rondônia, à subestação de Araraquara, no estado de São Paulo, após atravessar cinco estados e 90 municípios.

Com o aval da ONU, fomos a primeira usina de grande porte e em operação comercial no Brasil a gerar efetivamente créditos de carbono para o mercado global. De acordo com a metodologia de mecanismo de desenvolvimento limpo (MDL), o volume de créditos equivale à quantidade de gases de efeito estufa não emitida na atmosfera, ampliando a oferta de energia gerada de fonte limpa e renovável.

A Hidrelétrica Santo Antônio produz 8,5 Megawatt por km<sup>2</sup> de reservatório, que é o dobro da eficiência energética mínima para gerar créditos de carbono. Com o uso da turbina bulbo, que gera energia utilizando a vazão do rio, dispensando a formação de um grande reservatório. Nossa geração é de 5 mil toneladas de créditos de carbono por ano.

Outra prova de nossa conexão com a sustentabilidade foi o reconhecimento que recebemos da International Hydropower Association (IHA) em 2014, quando obtivemos maior número de notas máximas em sustentabilidade entre todas as hidrelétricas do mundo que estavam em fase de implantação na ocasião. Desenvolvida em 2011 pela própria IHA, essa avaliação em sustentabilidade para projetos hidrelétricos tem como base um protocolo concebido com a contribuição de instituições referências em sustentabilidade. A IHA é uma associação sem fins lucrativos, que funciona há duas décadas com o suporte da UNESCO.

No final de 2021, foi decidida a retomada dos programas relevantes para nossa estratégia climática, que tiveram de ser descontinuados em razão da pandemia: voltaremos a executar o inventário da emissão de GEE (Emissão de Gases de Efeito Estufa) e será feita, em 2022, a implantação do nosso Plano de Adaptação a Mudanças Climáticas. Além disso, a companhia visa a emitir créditos de carbono.



## CULTURA: OUSADIA PARA SER+

A Cultura SER (Sinergia, Eficiência e Resultados Sustentáveis) que, há quatro anos, fundamenta todos os processos, políticas e programas adotados por nossa área de Gestão de Pessoas, recebeu, em 2021, o melhor reconhecimento público: ao participar pela primeira vez da Pesquisa de Clima organizacional realizada pelo Great Place to Work (GPTW), 83% de nossos Integrantes afirmaram que a Santo Antônio Energia é um ótimo lugar para trabalhar e nos colocou na 36 posição nacional entre as empresas de médio porte no Brasil.

Em 2021, fizemos uma revisão de nossa cultura organizacional, que passou a ser denominada de Cultura SER+ por incluir um pilar e novas competências relacionadas à Inovação. Esses vetores interconectam todos os desafios e oportunidades internos e externos à companhia, sendo que o protagonismo, a criatividade e a capacidade de inovação de nossos Integrantes potencializam os resultados, retroalimentando o processo de geração de valor compartilhado entre todos os nossos stakeholders. Os pilares da nossa cultura SER+ também já estão incorporados ao nosso ciclo de planejamento estratégico para o período de 2021 a 2025 (detalhado no tópico Planejamento Estratégico).

Mais do que conquistar a certificação pelo GPTW em 2021, isso é um forte estímulo para seguirmos criando um ambiente de trabalho focado no desenvolvimento pessoal e profissional de todos que colaboram cotidianamente para nossos melhores resultados. Foi graças ao empenho e dedicação de nossos Integrantes, por exemplo, que, diante dos desafios impostos pela continuidade da pandemia de Covid-19 e da crise hídrica, conseguimos atender plenamente à demanda do Operador Nacional do Sistema com o máximo de segurança para nossas equipes, seja na usina ou no escritório administrativo em São Paulo.

Nossa participação no GPTW também identificou alguns pontos de aprimoramento, como enfatizar a celebração de resultados e o reconhecimento dos talentos internos, que já foram endereçados em nosso próximo plano de ação para Gestão de Pessoas a partir de 2022, que prevê, entre outras iniciativas, a retomada do programa Alta Voltagem – Ideias impulsionando resultados. Entre os objetivos do Alta Voltagem estão a valorização e o reconhecimento pela criatividade e capacidade de inovação de nossos Integrantes, que conduzem a companhia a resultados cada vez mais eficientes e sustentáveis. Nossos Integrantes poderão apresentar ideias inovadoras para a obtenção de melhores resultados em Redução de Custos, Eficiência em Processos, Sustentabilidade ou Bem-Estar e Segurança e, no final de cada ano, haverá premiações em duas categorias: melhor ideia e ideias implementadas com sucesso.






## PERFIL DOS INTEGRANTES

Encerramos 2021 com 371 Integrantes – que é como a Santo Antônio Energia denomina os seus colaboradores próprios. Esse total é 2,4% menor que o registrado no final de 2020. Nos últimos três anos, trabalhamos com uma média de 83% de Integrantes homens e 17% mulheres. Em relação à faixa etária, 80% dos Integrantes de 2021 tinham entre 30 e 50 anos enquanto os mais jovens, abaixo de 30 anos, representavam 10% da equipe, assim como os mais velhos, acima de 50 anos.










Mas além dos Integrantes, a força de trabalho da Santo Antônio Energia conta com colaboradores terceirizados, estagiários e aprendizes, de modo que totalizava 1.027 pessoas no final de 2021.

### EMPREGADOS POR TIPO DE CONTRATO, JORNADA E GÊNERO<sup>1</sup>

	 <b>Homem</b>	 <b>Mulher</b>	 <b>Total</b>
<b>2019</b>	326	67	393
<b>2020</b>	314	66	380
<b>2021</b>	309	62	371

<sup>1</sup> Todos os integrantes são contratados por período indeterminado e jornada integral.




### TRABALHADORES POR CATEGORIA FUNCIONAL E GÊNERO

	   <b>APRENDIZES</b>			   <b>ESTAGIÁRIOS</b>			   <b>TERCEIROS</b>		
	<b>Homem</b>	<b>Mulher</b>	<b>Total</b>	<b>Homem</b>	<b>Mulher</b>	<b>Total</b>	<b>Homem</b>	<b>Mulher</b>	<b>Total</b>
<b>2019</b>	6	10	16	7	13	20	1172	97	1269
<b>2020</b>	1	0	1	2	7	9	704	121	825
<b>2021</b>	0	13	13	1	4	5	624	131	755




### EMPREGADOS POR REGIÃO

	 <b>REGIÃO NORTE</b>	 <b>SUDESTE</b>	 <b>TOTAL</b>
<b>2019</b>	325	68	393
<b>2020</b>	313	67	380
<b>2021</b>	303	68	371




**EMPREGADOS POR CATEGORIA FUNCIONAL - 2019**

	 < 30 ANOS	 ENTRE 30 E 50 ANOS	 >50 ANOS
Diretoria	0	0	4
Gerência	0	14	2
Chefia/coordenação	1	26	1
Técnica/supervisão	2	17	1
Administrativo	17	57	7
Operacional	37	193	14
<b>TOTAL</b>	<b>57</b>	<b>307</b>	<b>29</b>

**EMPREGADOS POR CATEGORIA FUNCIONAL - 2020**

	 < 30 ANOS	 ENTRE 30 E 50 ANOS	 >50 ANOS
Diretoria	0	0	4
Gerência	0	14	2
Chefia/coordenação	0	26	1
Técnica/supervisão	3	13	2
Administrativo	15	58	7
Operacional	23	194	18
<b>TOTAL</b>	<b>41</b>	<b>305</b>	<b>34</b>

**EMPREGADOS POR CATEGORIA FUNCIONAL - 2021**

	 < 30 ANOS	 ENTRE 30 E 50 ANOS	 >50 ANOS
Diretoria	0	1	3
Gerência	0	16	2
Chefia/coordenação	1	23	2
Técnica/supervisão	2	18	3
Administrativo	17	58	6
Operacional	15	184	20
<b>TOTAL</b>	<b>35</b>	<b>300</b>	<b>36</b>

**INDIVÍDUOS DOS ÓRGÃOS DE GOVERNANÇA**

	 2019	 2020	 2021
Membros dos órgãos de governança	26	20	21

# DIVERSIDADE, INCLUSÃO E EQUIDADE

Em alinhamento com a Cultura SER+, um de nossos norteadores comportamentais é manter relações de respeito e equidade com todos os nossos stakeholders e, em especial, com nossos Integrantes e colaboradores terceirizados. Dessa forma, a temática da não discriminação é observada e endereçada pelos comitês de Diversidade e de Ética, além de constar em nosso Código de Conduta e Ética e nas políticas da área de Compliance.

Em 2021, demos continuidade às ações do Programa de Diversidade e Inclusão iniciado no ano anterior com o objetivo de consolidar nosso compromisso de garantir um ambiente de trabalho livre de preconceito e discriminação. Em razão da pandemia, em 2020, o lançamento do programa foi virtual e houve uma série de oficinas on-line para capacitar o público interno em temas, como o papel do aliado, liderança inclusiva e vieses inconscientes.

A empresa conta com um Comitê de Diversidade, composto pela Liderança formada por 15 representantes de diversas áreas da empresa, que têm a responsabilidade de estimular a disseminação interna do tema, além de propor, planejar e monitorar ações e indicadores relacionados à diversidade e inclusão.

Outra iniciativa que marcou esse posicionamento em 2021 foi o Programa de Aprendizagem, que neste ano contou com um elenco 100% feminino, inédito na história da empresa e um diferencial no mercado de energia, composto historicamente por uma quantidade de profissionais predominantemente masculina. As jovens aprendizes da Santo Antônio Energia têm a oportunidade de se capacitarem tecnicamente em cursos de formação continuada com o SENAI de Rondônia e, ao mesmo tempo, desenvolver na prática, na hidrelétrica, os conhecimentos adquiridos, com acompanhamento próximo da liderança.

A Santo Antônio Energia é pioneira e tem exercido o papel fundamental de fomentar a participação de mulheres no setor de energia. Isso tem ocorrido desde profissionais no início de carreira, como no Programa Jovem Aprendiz e também nas posições de liderança, já que temos mulheres coordenadoras, gerentes e até mesmo a Presidente do Conselho. Chegamos a 19% da presença feminina em posições de liderança em 2021.

Para 2022, dentro do plano traçado para o tema diversidade, já estão previstos, além do prosseguimento das capacitações, mais ações afirmativas e treinamentos que abordem a temática da diversidade e a realização de um Censo de Diversidade, que direcionará novas iniciativas afirmativas, e ainda a divulgação da Cartilha da Diversidade.




**EMPREGADOS POR CATEGORIA FUNCIONAL E GÊNERO**

	2019		2020		2021	
	Homem	Mulher	Homem	Mulher	Homem	Mulher
Diretoria	4	0	4	0	3	1
Gerência	12	4	12	4	13	5
Chefia/coordenação	24	4	22	5	20	6
Técnica/supervisão	18	2	16	2	20	3
Administrativo	45	36	43	34	49	32
Operacional	223	21	214	21	204	15
<b>TOTAL</b>	<b>326</b>	<b>67</b>	<b>306</b>	<b>74</b>	<b>309</b>	<b>62</b>

**NÚMERO E PERCENTUAL DE INDIVÍDUOS DENTRO DOS ÓRGÃOS DE GOVERNANÇA DA ORGANIZAÇÃO, POR GÊNERO**


	2019		2020		2021	
	Homem	Mulher	Homem	Mulher	Homem	Mulher
Número	20	6%	15	75%	17	81%
%	77%	23%	5	25%	4	19%
<b>TOTAL</b>	<b>26</b>	<b>100%</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>	<b>21</b>	<b>100%</b>

**PROPORÇÃO ENTRE O SALÁRIO-BASE E A REMUNERAÇÃO DAS MULHERES E AQUELES RECEBIDOS PELOS HOMENS, POR CATEGORIA FUNCIONAL**


	2019	2020	2021
Diretoria <sup>1</sup>	-	-	0,57
Gerência	1,08	1,1	1,11
Chefia/coordenação	1,08	1,1	1,24
Técnica/supervisão	0,94	0,94	1,06
Administrativo	1,02	1,0	1,05
Operacional	1,2	1,2	1,22

<sup>1</sup>Em 2019 e 2020 não havia mulheres em posição de Diretoria.


**VARIAÇÃO ENTRE O SALÁRIO MAIS BAIXO E O SALÁRIO-MÍNIMO, POR GÊNERO**







	2019		2020		2021	
	Homem	Mulher	Homem	Mulher	Homem	Mulher
Menor salário pago pela organização (R\$)	1.772,00	1.854,00	1.831,00	1.916,00	1.943,00	2.033,00
Salário mínimo determinado por legislação ou sindicato	R\$ 998,00		R\$ 1.045,00		R\$ 1.100,00	
Relação percentual	+77,5	+85,8	+75,2	+83,4	+76,6	+84,8

**NÚMERO E PERCENTUAL DE INDIVÍDUOS DENTRO DOS ÓRGÃOS DE GOVERNANÇA DA ORGANIZAÇÃO, POR FAIXA ETÁRIA<sup>1</sup>**

	 		 		 	
	2019		2020		2021	
Número	20	6%	15	75%	17	81%
%	77%	23%	5	25%	4	19%
<b>TOTAL</b>	<b>26</b>	<b>100%</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>	<b>21</b>	<b>100%</b>

<sup>1</sup>Não há membros dos órgãos de governança com idade abaixo de 30 anos, no triênio.




**PERCENTUAL DE EMPREGADOS DOS GRUPOS DE SUB-REPRESENTADOS, POR CATEGORIA FUNCIONAL<sup>12</sup>**

	 		 		 	
	2019		2020		2021	
	Negros e pardos	PCDs	Negros e pardos	PCDs	Negros e pardos	PCDs
Gerência	6,3%	6,3%	12,5%	6,3%	16,7%	0%
Chefia/coordenação	28,6%	3,6%	14,8%	0%	7,7%	0%
Técnica/supervisão	30%	0%	22,2%	0%	26,1%	0%
Administrativo	25,9%	3,7%	24,7%	3,7%	18,5%	3,7%
Operacional	29,5%	2,5%	29,1%	2,9%	30,6%	2,0%
<b>TOTAL</b>	<b>27,5%</b>	<b>2,8%</b>	<b>26,3%</b>	<b>2,8%</b>	<b>25,1%</b>	<b>2,1%</b>

<sup>1</sup>Não há negros e PCDs em cargos de Diretoria da SAE.

<sup>2</sup>A empresa não solicita autodeclaração em relação à orientação sexual, portanto, não estão disponíveis informações sobre os grupos subrepresentados LGBTQIA+.

**PROPORÇÃO ENTRE A REMUNERAÇÃO DO INDIVÍDUO MAIS BEM PAGO E A REMUNERAÇÃO MÉDIA ANUAL DE TODOS OS EMPREGADOS**

			
Proporção	28,1	26,0	25,5



## SAÚDE, SEGURANÇA E BEM-ESTAR

Princípio básico para a Santo Antônio Energia, a segurança das pessoas está estruturada em nossa política de segurança e é gerenciada no âmbito do Sistema de Gestão Integrada (SGI) a partir de metodologias externas, como a Norma Internacional ISO 45001 que trata da gestão da saúde e segurança do trabalho e de nossas diretrizes internas relacionadas ao tema: o PCMSO (Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional), o LTCAT (Laudo Técnico das Condições Ambientais de Trabalho), o Laudo Ergonômico, além de laudos técnicos de Periculosidade e Insalubridade. Todos os requisitos legais são acompanhados por meio do software de atendimento à legislação e auditados interna e externamente.

Em 2021, com a continuidade da pandemia de Covid-19, nossa prioridade seguiu sendo a preservação da saúde e o bem-estar de nossos Integrantes e seus familiares, além dos colaboradores de empresas contratadas. Nosso comitê especial para o tema, formado por diretores e profissionais de saúde ocupacional e de áreas estratégicas da companhia, manteve as ações que já vinham sendo adotadas em linha com as diretrizes das autoridades médicas e com os protocolos determinados pela Organização Mundial da Saúde (OMS). Essa equipe de saúde também foi reforçada com a con-

tratação de novos profissionais multidisciplinares para orientar e acompanhar as pessoas que se contaminaram (hospitalizados e/ou em isolamento em casa).

A maioria de nossos Integrantes já estava trabalhando em home office desde o início da pandemia, mas, pelo fato de a geração de energia ser uma atividade essencial, criamos estratégias para que a operação e manutenção na usina não fosse interrompida, com aderência aos protocolos de segurança adequados para as equipes.

Em ciclos de permanência nas instalações da própria hidrelétrica, operadores e técnicos de manutenção se revezaram em turnos para garantir que a hidrelétrica continuasse em funcionamento. Neste período, rigorosos protocolos de testagem, acessos e veículos exclusivos e apoio aos familiares foram cumpridos.

Já as atividades pontuais, que necessitavam ser realizadas presencialmente sem a permanência estendida na usina, foram cumpridas por grupos Bolha. Estas equipes compuseram times provisórios de trabalho presencial, com acompanhamento diário da área de saúde ocupacional e rotina de testagem. Aliadas a isso, destacamos as seguintes providências tomadas:



**Fornecimento massivo de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs), como: máscaras PFF2, óculos, respirador semifacial com filtro e macacões com proteção máxima (Tychem).**

**Instalação de totens de álcool em gel em pontos estratégicos.**

**Inspeções em campo para verificação do cumprimento das medidas de combate ao coronavírus.**

**Limitação em 50% da capacidade na utilização de transportes de trabalhadores.**

**Instalação de divisórias de acrílico nos refeitórios, escritórios e meios de transporte internos.**

**Realização sistemática de testes (PCR e TR) para detecção do vírus em Integrantes e seus familiares.**

**Disponibilização de número telefônico dedicado ao atendimento e orientação sobre a Covid-19.**

**Acompanhamento psicossocial para os Integrantes e suas famílias com uma comunicação próxima, clara e transparente.**

**Obrigatoriedade da vacinação em 2 doses e dose de reforço (quando aplicável) no acesso à Hidrelétrica Santo Antônio.**

Uma relação de confiança e proximidade cada vez mais forte foi estabelecida com os Integrantes da Santo Antônio Energia a partir da comunicação clara, transparente e efetiva, realizada em 2021. A empresa manteve uma rotina de diálogo com todas as equipes, envolvendo a realização de lives interativas, além de boletins eletrônicos e informativos que apoiaram o esclarecimento de dúvidas e o repasse de informações seguras e em tempo real. A partir do início da vacinação contra a Covid-19, em fevereiro de 2021, lançamos uma campanha de comunicação e estímulo à imunização de nossos Integrantes e seus familiares e também de nossos colaboradores contratados. Para ajudar a difundir a Cultura da Segurança, contamos ainda com outros canais de comunicação: o Espaço SGI é um mecanismo de comunicação interativo, que conta com participação e consulta por meio das mídias impressa e digital, como a publicação Rota Digital.

Já o canal Fale com SGI, que tem como objetivo receber as reclamações, elogios, dúvidas e oportunidades de melhoria, permanece disponível em locais estratégicos. Quando recebidas, as mensagens são transmitidas para as respectivas áreas responsáveis para o devido tratamento com nossos trabalhadores.

Em parceria com a Secretaria de Saúde de Porto Velho, trouxemos uma equipe de vacinação para dentro da usina e disponibilizamos transporte para outros postos de imunização. Também houve a liberação em horários de trabalho para que as pessoas se vacinassem e a divulgação de informes constantes nos canais de comunicação e redes sociais sobre os locais de vacinação.

Com o avanço da imunização no país e no estado de Rondônia, nosso comitê de combate à pandemia começou a definir um Plano de Retomada, determinando novos procedimentos e protocolos específicos para o retorno gradual ao trabalho presencial. Após 16 meses de distanciamento e trabalho remoto, quando mais de 50% de nossos Integrantes já estavam imunizados, começamos a retornar em agosto e concluímos o processo de retomada em novembro de 2021, sempre zelando e priorizando a saúde física e mental das pessoas.

Vale destacar que todos os Integrantes são cobertos por plano de saúde regulamentado pela Agência Nacional de Saúde (ANS) com abrangência nacional, por meio dos quais os beneficiários têm acesso a consultas, exames, terapias, internações clínicas e cirúrgicas que estejam contemplados no rol de procedimentos de cobertura obrigatória pela operadora. Além disso, mantemos, em nossa planta, em Porto Velho, tanto um ambulatório médico equipado para atendimento e estabilização para transporte de acidentados em caso de emergências médicas, como uma equipe estruturada com Enfermeira do Trabalho, Médico do Trabalho, Fisioterapeuta, Técnico de Enfermagem e Auxiliar Administrativo, que fica à disposição de toda a força de trabalho durante o horário comercial. Após esse período, dispomos de uma Brigada de Emergência com Integrantes capacitados para atendimento emergencial. Tanto as instalações de Porto Velho quanto a de São Paulo possuem ainda condições de ergonomia para atender plenamente os requisitos da NR17.



# SEGURANÇA OPERACIONAL

Em relação às verificações de segurança em campo na usina e nas áreas circunvizinhas, em 2021, consolidamos a utilização da plataforma Mobile, na qual foram incluídos 919 checklists eletrônicos. A ferramenta vem otimizando nossas rotinas de auditoria e inspeção, já que disponibiliza relatórios dinâmicos que contribuem na análise de indicadores e dá suporte na tomada de decisões da implementação de novas ações de controle e/ou mitigação de riscos. Com as verificações em campo digitalizadas, podemos agilizar a correção de situações pontuais e buscar soluções mais eficientes e definitivas para os desvios sistêmicos de conformidade.

Nossa equipe de segurança da barragem é composta por oito engenheiros e técnicos, responsáveis pelo monitoramento sistêmico de 625 instrumentos de medição, que enviam dados on-line 24 horas por dia e alertam sobre qualquer desconformidade de parâmetro. Para apoiar essas rotinas em campo da área de Segurança, também adquirimos um drone com autofalante acoplado, que já está sendo utilizado para o monitoramento do reservatório e de outras áreas de difícil acesso para nossa equipe de inspeção.

Além de dispor de ambulatório médico e ambulância equipados para responder a emergências, contamos com o apoio de comissões, que atuam de maneira integrada para disseminar ações direcionadas à saúde, prevenção de acidentes e atuação em emergências e são compostas por: Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT); Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA); e Brigada de Ação e Resposta a Emergências (BARE).



**Empregados**



**Trabalhadores que não são empregados, mas cujo trabalho e/ou local de trabalho é controlado pela organização**

## TRABALHADORES COBERTOS POR UM SISTEMA DE GESTÃO DE SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO EM 2021

		Empregados	Trabalhadores que não são empregados, mas cujo trabalho e/ou local de trabalho é controlado pela organização
Número total de indivíduos		371	659
Percentual de indivíduos cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança ocupacional com base em requisitos legais e/ou padrões/diretrizes reconhecidos		100%	100%
Indivíduos cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança ocupacional com base em requisitos legais e/ou padrões/diretrizes reconhecidos, que foi auditado internamente <sup>1</sup>	Nº	371	659
	%	100%	100%

<sup>1</sup> Os mesmos resultados foram identificados em avaliação por auditoria externa.




**TRABALHADORES COBERTOS POR UM SISTEMA DE GESTÃO DE SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO EM 2019**

	<b>Empregados</b>	<b>Trabalhadores que não são empregados, mas cujo trabalho e/ou local de trabalho é controlado pela organização</b>
Número de horas trabalhadas <sup>1</sup>	1.116.593,33	2.280.953,59
Número de mortes resultantes de lesões relacionadas ao trabalho <sup>2</sup>	0	0
Taxa de fatalidades resultantes de lesões relacionadas ao trabalho	0	0
Número de lesões graves relacionadas ao trabalho (exclui mortes) - Com afastamento	1	4
Taxa de lesões graves relacionadas ao trabalho (exclui mortes)	0,89	1,75
Número de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória - Com e Sem afastamento.	6	17
Índice de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória	5,37	7,45


**TRABALHADORES COBERTOS POR UM SISTEMA DE GESTÃO DE SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO EM 2020**

	<b>Empregados</b>	<b>Trabalhadores que não são empregados, mas cujo trabalho e/ou local de trabalho é controlado pela organização</b>
Número de horas trabalhadas <sup>1</sup>	1.022.093,52	1.544.002,00
Número de mortes resultantes de lesões relacionadas ao trabalho <sup>2</sup>	0	0
Taxa de fatalidades resultantes de lesões relacionadas ao trabalho	0	0
Número de lesões graves relacionadas ao trabalho (exclui mortes) - Com afastamento	0	4
Taxa de lesões graves relacionadas ao trabalho (exclui mortes)	0	1,30
Número de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória - Com e Sem afastamento.	0	11
Índice de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória	0	5,82


**TRABALHADORES COBERTOS POR UM SISTEMA DE GESTÃO DE SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO EM 2021**

	<b>Empregados</b>	<b>Trabalhadores que não são empregados, mas cujo trabalho e/ou local de trabalho é controlado pela organização</b>
Número de horas trabalhadas <sup>1</sup>	993.583	1.095.586,69
Número de mortes resultantes de lesões relacionadas ao trabalho <sup>2</sup>	-	2
Taxa de fatalidades resultantes de lesões relacionadas ao trabalho	-	1,82
Número de lesões graves relacionadas ao trabalho (exclui mortes) - Com afastamento	1	1
Taxa de lesões graves relacionadas ao trabalho (exclui mortes)	0	0
Número de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória - Com e Sem afastamento.	1	7
Índice de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória	0	5,47



Base de número de horas trabalhadas: 1.000.000

<sup>2</sup> Ocorreram duas fatalidades em atividades de manutenção das unidades geradoras, sendo ambas com colaboradores contratados. Os eventos foram investigados com base no SGI a fim de estabelecer planos de ação corretivos e minimizar a chance de recorrências.



<sup>3</sup> As taxas não contemplam os acidentes de trajetos, conforme NBR 14280





### DOENÇAS PROFISSIONAIS 2019

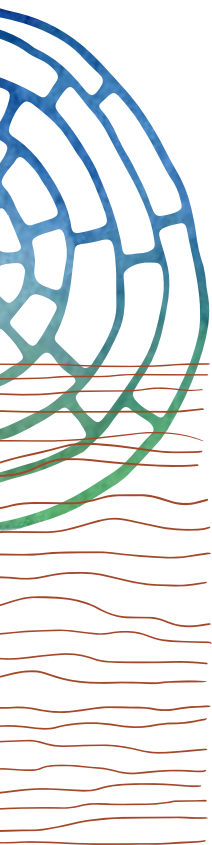
	 Empregados	 Trabalhadores que não são empregados, mas cujo trabalho e/ou local de trabalho é controlado pela organização
Número de óbitos resultantes de doenças profissionais	0	0
Número de casos de doenças profissionais de comunicação obrigatória (inclui mortes)	0	0
Descreva os principais tipos de doenças profissionais	0	0

### DOENÇAS PROFISSIONAIS 2020

	 Empregados	 Trabalhadores que não são empregados, mas cujo trabalho e/ou local de trabalho é controlado pela organização
Número de óbitos resultantes de doenças profissionais	0	0
Número de casos de doenças profissionais de comunicação obrigatória (inclui mortes)	0	0
Descreva os principais tipos de doenças profissionais	0	0

### DOENÇAS PROFISSIONAIS 2021

	 Empregados	 Trabalhadores que não são empregados, mas cujo trabalho e/ou local de trabalho é controlado pela organização
Número de óbitos resultantes de doenças profissionais	0	0
Número de casos de doenças profissionais de comunicação obrigatória (inclui mortes)	0	0
Descreva os principais tipos de doenças profissionais	0	0



## DESENVOLVIMENTO DO DIÁLOGO

Lançadas anualmente, as iniciativas dentro da Cultura SER+ objetivam disseminar e fortalecer os valores e práticas de nossa cultura organizacional para que sejam adotados por todos no dia a dia de trabalho na Santo Antônio Energia.

Em maio de 2021, tiveram início o Programa de Desenvolvimento de Líderes (PDL) e o Programa de Desenvolvimento de Competências (PDC). Com atividades on-line, como vídeos, questionários e desafios, os temas abordados com destaque foram a Cultura do Diálogo e a Gestão do Desempenho.

Envolvendo todos os Integrantes, a jornada sobre Cultura do Diálogo foi composta por quatro temas: Autoconhecimento, Inteligência Emocional, Conversas Poderosas e Consolidando o Feedback. Utilizando ferramentas virtuais e a interação on-line, a proposta foi estimular o desenvolvimento de habilidades comportamentais e potencializar a cultura do feedback contínuo com diálogo transparente, imparcial e objetivo. Mesmo com a continuidade da pandemia, reforçamos a utilização das tecnologias digitais, para incentivar a interação próxima entre nossos Integrantes.

Nesta linha, ao longo de todo ano de 2021, mantivemos as reuniões mensais da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) e também nosso Diálogo Diário de Sustentabilidade (DDS), realizado antes do início de todas as atividades na nossa hidrelétrica de modo a evitar acidentes de trabalho e acidentes ambientais.

## AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Todos os Integrantes, aprendizes e estagiários passaram por avaliações regulares de desempenho e desenvolvimento de carreira no último triênio. A empresa utiliza ferramentas para o acompanhamento individual da performance dos Integrantes, inclusive com desdobramento do pagamento da remuneração variável e prática de meritocracia.

Aprimorado em 2021, esse processo de avaliação passou a contar com uma matriz de competências que além de aspectos técnicos inclui os comportamentais e a avaliação dos líderes, e se tornou 270 graus, enfatizando as soft skills.

Outros dois projetos que também foram revisados no ano são:

### RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

O processo foi internalizado para otimização de custos e, principalmente, para buscar o alinhamento dos candidatos com os valores e práticas da SAE.

### INTEGRAÇÃO

os recém-contratados passaram a contar com um programa onboarding mais robusto e mais focado no diálogo, acolhimento e a práticas de valores.





## CAPACITAÇÃO

Outra forma de incentivar o diálogo é a capacitação. Investimos anualmente no treinamento e desenvolvimento dos nossos técnicos e líderes, visando, inclusive, o aprimoramento dos comportamentos esperados da Cultura SER+. Os programas incluem aprendizagem para novos Integrantes e treinamento especializado em tecnologias existentes e novas para quem já integra o quadro.

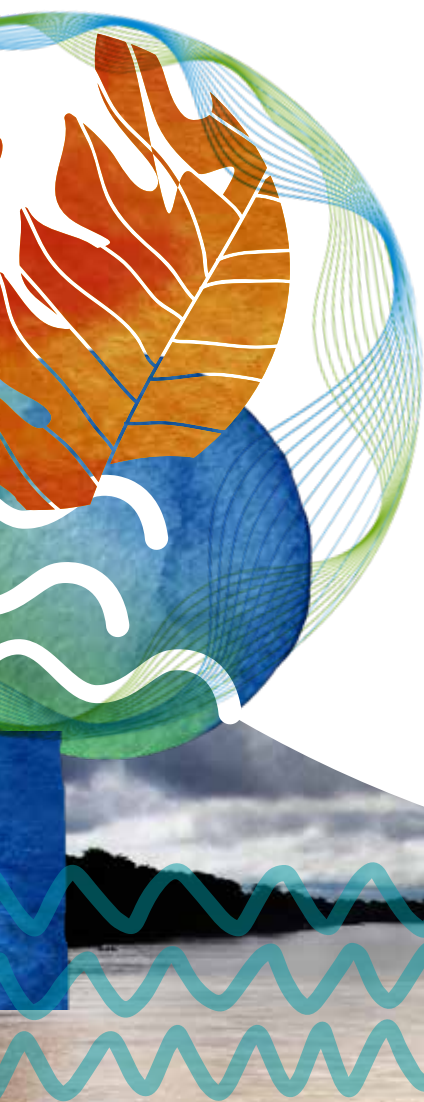
Em 2021, foram investidos R\$ 1 milhão em capacitações para todos os níveis hierárquicos, abrangendo uma gama de temas que foi desde o desenvolvimento de lideranças e Compliance até os treinamentos obrigatórios em normas reguladoras do setor de energia hidrelétrica e de saúde e segurança do trabalho. Com isso, a SAE contabilizou mais de 20,2 mil horas de treinamentos internos.

Para complementar a formação dos profissionais, há ainda formação superior continuada para trabalhadores técnicos qualificados, programas de atração e retenção e o programa de auxílio educação, no qual concede subsídio parcial para cursos técnicos, graduação, pós-graduação e idiomas abrangendo em média 10% do efetivo.

## RESPONSABILIDADE SOCIOAMBIENTAL

Desde o início da nossa operação, há nove anos, temos atuado de forma a consolidar a Santo Antônio Energia (SAE) como um importante vetor de desenvolvimento sustentável na região. Além da absorção de mão de obra local, pois 81% dos nossos Integrantes trabalham em Porto Velho, outro benefício direto gerado pela Hidrelétrica Santo Antônio é a distribuição de royalties. Desde 2012, já distribuímos R\$ 658 milhões em royalties (65% para Prefeitura de Porto Velho, 25% para o Estado de Rondônia e 10% para a União), sendo R\$ 97 milhões desse total referentes a 2021. Anualmente, esses recursos são transferidos pela SAE às três esferas do poder público para que sejam aplicados em obras e serviços que beneficiem a população.

Conectada ao Sistema Interligado Nacional (SIN) para fornecer energia a todo país, nossa usina dispõe ainda de uma linha exclusiva com quatro turbinas dedicadas ao abastecimento de energia aos estados de Rondônia e Acre. Essa característica única de nossa Hidrelétrica também tem contribuído para o aquecimento da atividade econômica na região, pois a quantidade, qualidade e confiabilidade da energia gerada e disponibilizada são fatores relevantes para a atração de novos empreendimentos nos setores da indústria e de serviços. Outras iniciativas adotadas para estimular o desenvolvimento e beneficiar a região estão detalhadas no tópico Comunidade do entorno.





## CADEIA DE FORNECEDORES

Devido à relevância da nossa cadeia de fornecedores para o atingimento de processos mais eficientes e resultados sustentáveis, além de estender práticas de nosso Programa de Integridade às contratadas, em 2021, nossa avaliação prévia de terceiros foi sistematizada em uma plataforma digital.

O Portal de Relacionamento com Fornecedores da SAE interliga a gestão de contratos às verificações prévias sobre a empresa candidata à contratação, possibilitando que possamos realizar consultas públicas em bases oficiais disponíveis e viabilizando o ágil intercâmbio de documentos. Avaliados em relação aos requisitos em saúde, segurança do trabalho e meio ambiente, os fornecedores da Santo Antônio Energia são convidados a participar de nosso Treinamento Básico em Sustentabilidade (TBS), antes de iniciar suas atividades.

Além disso, um de nossos compromissos com a região é desenvolver novos fornecedores e, para isso, apoiamos a melhoria de seus processos. Atualmente, 40% das nossas compras são efetuadas em empresas de Rondônia.

## GESTÃO INTEGRADA

Essa é a política que determina a adoção pela Santo Antônio Energia (SAE) do Sistema de Gestão Integrada (SGI), que consolida nossas diretrizes, regras e ferramentas para o gerenciamento dos impactos e riscos em saúde, segurança no trabalho e meio ambiente. Incorporados ao SGI e com base na melhoria contínua de nossos processos, são desenvolvidos simultaneamente: o Sistema de Gestão de Saúde e Segurança do Trabalho (SST) regido pela ISO 45001; e o Sistema de Gestão Ambiental (SGA) fundamentado na ISO 14001 – normas internacionais reconhecidas em mais de 80 países.

**“Nenhuma emergência ou meta de produção pode comprometer a saúde e a segurança das pessoas nem acarretar danos irreparáveis ao meio ambiente”.**



O principal objetivo do SST é identificar os riscos para que seja possível planejar as ações e definir as metas de mitigação e/ou aprimoramento dos programas para melhorar a saúde, a segurança e o bem-estar de nossos Integrantes. Já o SGA permite gerenciar os impactos das atividades sobre o meio ambiente, considerando que, para nós, “meio ambiente” é toda a vizinhança do espaço em que operamos, incluindo ar, água, solo, recursos naturais, flora, fauna e as pessoas.

Dentro do escopo do SGI, a maioria das medidas adotadas é de caráter preventivo e todas as normas definidas devem ser seguidas não somente por nossos Integrantes, mas são extensíveis aos colaboradores da nossa cadeia de fornecedores. Por isso, periodicamente, realizamos ações de comunicação para disseminar nossa Política e, em 2021, foi finalizado o Manual do SGI.

O documento descreve o funcionamento e os objetivos do sistema, além de indicar as normas e atitudes que devem ser postas em prática no dia a dia de trabalho por todos nós.

Além das diretrizes e normas de prevenção, o SGI também possibilita que tenhamos um processo contínuo de melhoria com a adoção sistemática de ações corretivas, que retroalimentam o chamado ciclo PDCA (da sigla em inglês para: Planejar > Fazer > Checar > Agir) que gira seguindo as Políticas, Cultura, Missão, Visão e Valores assim como os Objetivos e Metas da Companhia.



Em 2021, nosso SGI cumpriu o seu oitavo ciclo PDCA e, entre as ações planejadas e executadas nesse período, podemos destacar as seguintes:

Priorização das medidas de prevenção relacionadas à pandemia de Covid-19, dando continuidade às ações e rotinas já adotadas no ano anterior, além de revisar e adaptar nossos protocolos à nova realidade do retorno gradual ao trabalho presencial.

Investimento em consultoria para elaboração deste Relatório de Sustentabilidade Padrão GRI (Global Reporting Initiative) de 2021.

Avaliação e atendimento a mais de 3.880 requisitos socioambientais da SAE e das empresas contratadas, incluindo a legislação ambiental e trabalhista, além dos compromissos contratuais com bancos credores e órgãos de fiscalização.

Elaboração e aprimoramento dos documentos vinculados ao Sistema.

Tratamento de não conformidades e investigação de incidentes e acompanhamento dos respectivos planos de ação.

Realização de simulados de emergência.

Realização de inspeções e auditorias e reuniões com Comitê Gestor do SGI, conta com a participação da alta liderança da companhia, responsável por analisar criticamente o Sistema focando na melhoria contínua dos processos.

Informatização de processos e consolidação do uso de softwares de gestão.

Além das ações supracitadas, houve a liberação de recursos financeiros para que os treinamentos obrigatórios sobre as normas reguladoras de saúde e segurança do trabalho passassem a ser realizados on-line com metodologia certificada em função da continuidade das medidas relacionadas à Pandemia da Covid-19. Em 2021, o foco foi nos treinamentos de NR 10 básico e SEP (trabalho com eletricidade), NR 33 (trabalho em espaço confinado) e NR 35 (trabalho em altura).

É importante destacar que os 28 Programas compreendidos no Plano Básico Ambiental (relacionados abaixo), vinculados ao Licenciamento Ambiental da Hidrelétrica Santo Antônio são reunidos sob as diretrizes do Sistema de Gestão Integrada (descritos a seguir no tópico Biodiversidade e Ecossistema) são administrados e monitorados por uma equipe de 30 pessoas que atuam em quatro coordenações responsáveis por:



Nosso SGI é sistematicamente verificado por uma auditoria independente e por representantes dos bancos financiadores do empreendimento, signatários dos Princípios do Equador, que garantem a aplicação das melhores práticas de sustentabilidade de acordo com as diretrizes do IFC (International Finance Corporation).

#### PLANO BÁSICO AMBIENTAL (PROGRAMAS)



##### GERENCIAIS (2)

Programa Ambiental para a Construção (PAC)  
Sistema de Gestão Ambiental (SGA).



##### MEIO SOCIOECONÔMICO (13)

Programa de Compensação Ambiental  
Programa de Comunicação Social  
Programa de Educação Ambiental  
Programa de Saúde Pública  
Programa de Apoio às Comunidades Indígenas  
Programas Relacionados ao Patrimônio Arqueológico, Pré-Histórico e Histórico  
Programa de Preservação do Patrimônio Paleontológico  
Programa de Remanejamento da População Afetada  
Programa de Ações e Jusante  
Programa de Recuperação da Infra-Estrutura Afetada  
Programa de Compensação Social  
Plano Ambiental de Conservação e Uso do Entorno do Reservatório  
Programa de Apoio às Atividades de Lazer e Turismo

##### MEIO FÍSICO (5)

Programa de Monitoramento do Lençol Freático  
Programa de Monitoramento Sismológico  
Programa de Monitoramento Climatológico  
Programa de Monitoramento Hidrosedimentológico  
Programa de Acompanhamento dos Direitos Minerários e da Atividade Garimpeira

##### MEIO BIÓTICO (8)

Programa de Monitoramento Hidrobiogeoquímico  
Programa de Monitoramento Limnológico  
Programa de Monitoramento de Macrófitas Aquáticas  
Programa de Conservação da Flora  
Programa de Conservação da Fauna  
Programa de Desmatamento da Área de Influência Direta  
Programa de Acompanhamento das Atividades de Desmatamento e de Resgate da Fauna na Área de Interferência Direta  
Programa de Conservação da Ictiofauna



A Santo Antônio Energia faz a gestão da biodiversidade da área do empreendimento por meio de diferentes programas ambientais, como o Programa de Conservação da Fauna, que monitora continuamente o entorno das áreas de influência direta da operação, e o programa da Ictiofauna, que verifica os possíveis impactos na fauna de peixes do rio Madeira e seus afluentes nas áreas de influência direta e indireta do empreendimento. Há ainda os programas de conservação da flora e o monitoramento limnológico, para acompanhar os reflexos do empreendimento sobre a vegetação do entorno e sobre a qualidade da água, respectivamente.

Realizados por empresas especializadas, os projetos foram apresentados no processo de licenciamento ambiental junto ao IBAMA (Instituto Brasileiro do Meio Ambiente e dos Recursos Naturais Renováveis), que, entendendo pela viabilidade e para permitir a construção e a operação do nosso empreendimento, concedeu sucessivamente as licenças: Prévia (LP), a de Instalação (LI) e a de Operação (LO). Atualmente, além de vistoriar a companhia e os seus programas periodicamente, o órgão recebe os dados de todos os monitoramentos, que também são analisados por auditoria independente dos bancos financiadores que verifica a aderência aos Princípios do Equador, dado o cumprimento, pela SAE, das obrigações, protocolos assumidos e condicionantes do Licenciamento ambiental. Além da adoção de medidas para promoção do desenvolvimento sustentável do município de Porto Velho e do Estado de Rondônia, em 2016, a licença de operação da UHE Santo Antônio foi renovada pelo IBAMA e concedida pelo prazo de 10 anos, prazo máximo autorizado pela legislação.

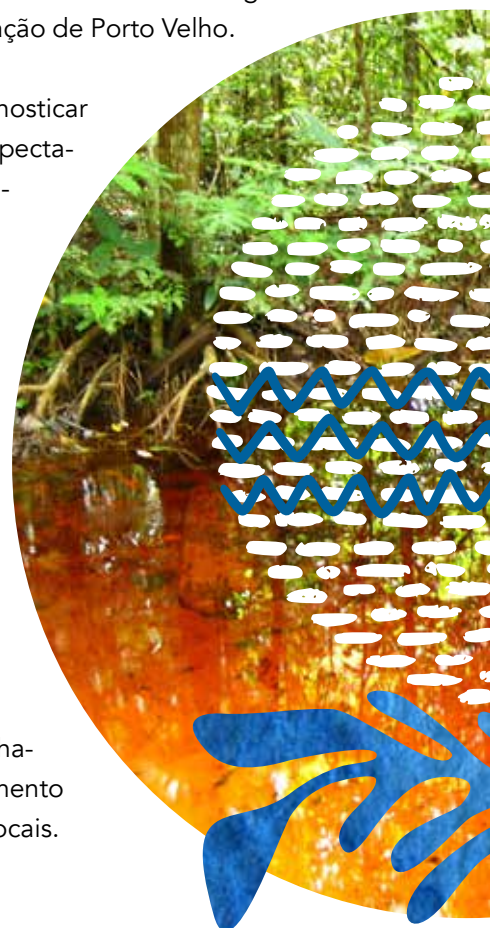
O acompanhamento do órgão ambiental é constante e contínuo porque, como é esperado para projetos sujeitos a licenciamento ambiental e que trazem mudanças e transformações à biodiversidade e ao meio ambiente físico. Nenhuma espécie em situação de vulnerabilidade ou ameaçadas de extinção foram influenciadas pela hidrelétrica.

Em relação aos habitats protegidos e restaurados, há uma área de 880m<sup>2</sup> nas dependências da usina que está atualmente em fase de regeneração. Já em áreas

onde a regeneração foi finalizada – como no entorno do reservatório e nas dependências da empresa – há monitoramento da recomposição florestal, feito por empresa especializada. Outra importante iniciativa é a constituição de aproximadamente 29.000 hectares de Áreas de Preservação Permanente (APP) no entorno do reservatório da Hidrelétrica Santo Antônio que, assim como os locais do Programa de Recuperação de Áreas Degradadas (PRAD), é constantemente monitorada pela equipe do Programa de Gestão Sociopatrimonial, por meios terrestre, fluvial e com emprego de imagens via satélite de plataforma especializada. Por meio desta ação preventiva, a empresa tem como objetivo combater as intrusões, o abate de árvores nativas, criação de gado e outros usos incompatíveis com as APPs, adotando precocemente as medidas legais e administrativas cabíveis de modo a proteger o meio ambiente.

Condicionantes – Paralelamente ao processo de licenciamento ambiental, que definiu as condições para a operação ambientalmente adequada da usina, cujos resultados e evolução são periodicamente submetidos ao IBAMA para avaliação, promovemos o diálogo e interagimos com a população de Porto Velho.

Com isso, visamos diagnosticar necessidades e ouvir expectativas específicas em relação à nossa atuação na região. Como resultado do conjunto dessas iniciativas, chegamos ao nosso Plano Básico Ambiental (PBA) que, aprovado pelo IBAMA, norteou o investimento de cerca de R\$ 2 bilhões em favor da conservação da biodiversidade e do ecossistema, além dos programas sociais detalhados nos tópicos Investimento social e Comunidades locais.



# GESTÃO DA ÁGUA

A gestão de recursos hídricos e efluentes na companhia são diretrizes importantes e seguem a Política do Sistema de Gestão Integrada. A Santo Antônio Energia atende as legislações vigentes e os padrões do International Finance Corporation (IFC) relacionados à qualidade da água, bem como as condicionantes ambientais do licenciamento e outorga do projeto sem que haja impactos identificados.




As estações de tratamento de água (ETA) e as estações de tratamento de efluentes (ETE) instaladas no complexo da Hidrelétrica Santo Antônio são outorgadas pela Agência Nacional de Águas (ANA), incluindo as quatro estações localizadas em cada uma das casas de força que ocupam os dois quilômetros da barragem da usina no rio Madeira, de onde é captada a água e para onde são devolvidos os efluentes, após o devido tratamento.

Os controles quali-quantitativo de efluentes e de captação de água são realizados de forma contínua. Há acompanhamento diário e avaliação mensal da vazão dos efluentes despejados das ETEs em (m<sup>3</sup>) e da quantidade de água produzida nas ETAs. A gestão de ambos é realizada com base nos parâmetros estabelecidos pelos princípios e leis ambientais vigentes, em especial os limites são estabelecidos pela Resolução CONAMA 430/2011.

Os padrões de lançamento de efluentes garantem o atendimento à legislação específica e os padrões do corpo hídrico receptor. No caso do rio Madeira (corpo receptor), consideramos sua vazão média de 18.000 m<sup>3</sup>/s o que proporciona uma alta capacidade de diluição para o lançamento de efluente líquido. Já nas atividades de captação de água – que não é caracterizada como estresse hídrico, são observadas, além das normas brasileiras, também os Princípios do Equador.

Monitoramento limnológico – A qualidade da água do reservatório é verificada por meio do programa de monitoramento limnológico, realizado por empresa especializada, que analisa trimestralmente os padrões químico-biológicos da água. Realizado por laboratório acreditado, o processo é acompanhado pelo IBAMA por meio de relatórios auditados por auditoria independente dos bancos financiadores do projeto. Em caso de variações ou impactos identificados quanto à qualidade da água, são enviadas informações à empresa de captação de água que abastece a cidade de Porto Velho.

## VOLUMES DE CAPTAÇÃO, CONSUMO E DESCARTE DE ÁGUA (ML)

	 2019	 2020	 2021
Captação (água doce) <sup>1,2,3</sup>	26,8	19,8	21,9
Consumo <sup>4</sup>	-5,12	-8,96	-0,33
Descarte <sup>5</sup>	31,93	28,44	22,22

<sup>1</sup> Não há captação de água marinha e de terceiros, nem em áreas de estresse hídrico.

<sup>2</sup> A companhia controla estes dados através de hidrômetros.

<sup>3</sup> Parâmetros ( $\leq 1000$  mg/l de Sólidos Dissolvidos Totais).

<sup>4</sup> O consumo está negativo devido ao descarte ser maior que a captação. Existem entradas de água no sistema de tratamento na usina que não apenas da água que foi captada nas estações de tratamento, como lavagem de piso com água bruta.

<sup>5</sup> Não há descarte de água em áreas de estresse hídrico e em outras categorias de destinação





## DESTINAÇÃO DE RESÍDUOS



Nossa gestão de resíduos é pensada desde a contratação: utilizamos uma matriz de riscos que considera os impactos dos serviços contratados e posterior descarte dos resíduos oriundos das atividades desenvolvidas pela SAE. Além disso, as empresas contratadas passam pela avaliação quanto aos aspectos e impactos ambientais gerados pela atividade a ser contratada. Isso é feito desde a emissão dos termos de referência para a contratação dos serviços até a desmobilização.



Todos os resíduos gerados são destinados ou dispostos de forma ambientalmente correta e observando os requisitos legais e voluntários aplicáveis. A destinação é feita por empresa especializada que realiza a separação, destinando os recicláveis para a Central de Destinação de Resíduos, que com apoio da Secretaria de Meio Ambiente do Município de Porto Velho-RO leva trabalho e renda para uma cooperativa de catadores. Quando possível, os resíduos são reaproveitados na própria operação da SAE, como o óleo lubrificante usado, que em determinadas situações, passa por filtração para reutilização.

Há de se ressaltar que a hidrelétrica possui sua própria Central de Tratamento de Resíduos Sólidos, devidamente licenciada e equipada para a correta separação e destinação dos resíduos gerados na operação da hidrelétrica. Já os rejeitos contaminados ou perigosos são dispostos por empresa especializada que os incinera, conforme legislação aplicável.



TOTAL DE RESÍDUOS GERADOS, POR COMPOSIÇÃO (T) 2019		
	Perigoso ou não perigoso	Quantidade gerada
Categoria IIA	Não perigoso	63,10
Categoria IIB	Não perigoso	68,5
Categoria I	Perigoso	75
<b>TOTAL</b>		<b>206,6</b>

TOTAL DE RESÍDUOS GERADOS, POR COMPOSIÇÃO (T) 2020		
	Perigoso ou não perigoso	Quantidade gerada
Categoria IIA	Não perigoso	61,80
Categoria IIB	Não perigoso	50,2
Categoria I	Perigoso	33,4
<b>TOTAL</b>		<b>145,4</b>

TOTAL DE RESÍDUOS GERADOS, POR COMPOSIÇÃO (T) 2021		
	Perigoso ou não perigoso	Quantidade gerada
Categoria IIA	Não perigoso	67,1
Categoria IIB	Não perigoso	24,50
Categoria I	Perigoso	36,7
<b>TOTAL</b>		<b>128,7</b>

<sup>1</sup> Dados coletados mensalmente, com base nas quantidades coletadas e destinadas para a Central de Tratamento e Destinação Final de resíduos.

Investimentos em Biodiversidade e Conservação da Fauna que já foram realizados pela Santo Antônio Energia

**Construção do Sistema de Transposição de Peixe no rio Madeira.**

**Construção do Laboratório de Reprodução de Peixes da Hidrelétrica Santo Antônio.**

**Construção do Laboratório de Ictiofauna no Campus da UNIR, em Porto Velho.**

**Reforma no prédio do Laboratório Biologia no Campus da UNIR, em Porto Velho.**

**Construção do Laboratório de Germoplasma no campus da UNIR, em Porto Velho.**

**Construção do Herbário no campus da UNIR, em Porto Velho.**

**Construção do Centro de Triagem de Animais Silvestres (CETAS) no campus da UNIR, em Porto Velho.**







## COMUNIDADES LOCAIS

Mantemos abertos canais de comunicação direta com todos os nossos stakeholders, em especial, com os moradores de Porto Velho e de comunidades circunvizinhas à usina com os quais temos desenvolvido ações de compartilhamento de valor. Entre as ações realizadas com as comunidades, destacam-se as iniciativas nas áreas de conscientização e educação ambiental, saúde pública, e estímulo à geração sustentável de renda.

O diálogo com comunidades rurais remanejadas para construção da hidrelétrica é realizado por meio do Programa de Remanejamento da População Atingida, que é previsto no Plano Básico Ambiental, compõe as obrigações estabelecidas no licenciamento ambiental do da usina e contempla o monitoramento socioeconômico das famílias remanejadas.

Durante o processo de implantação da usina, foram remanejadas 505 famílias, que totalizam duas mil pessoas, para sete reassentamentos. Nesse processo, foram investidos cerca de R\$ 375 milhões que incluem desde a documentação e regularização fundiária dos imóveis até toda a infraestrutura dessas áreas, que além da aquisição das áreas para lotes e as casas, contempla a construção e/ou adequação de vias de acesso, distribuição de energia, abastecimento de água e estruturas de apoio como escolas e postos de saúde.

Outras 2020 posses e/ou propriedades foram adquiridas pela SAE para implantação da usina, com investimento de R\$ 500 milhões e promovendo o remanejamento de 6 mil pessoas, o que equivale a cerca de quatro pessoas por processo, que somaram o investimento de outros R\$ 500 milhões em indenizações.



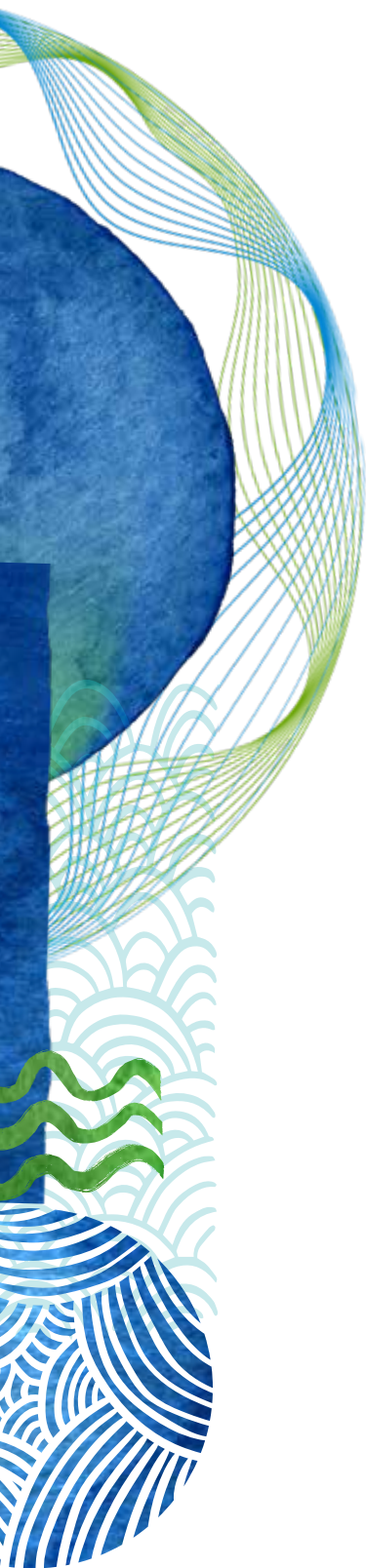
O reassentamento dessas famílias fez com que uma série de compensações e assistências fossem executadas pela companhia, como a prestação de serviços de assistência técnica rural e suporte legal às famílias nos processos de remanejamento. Há ainda o desenvolvimento de projetos para incentivar o fortalecimento social através de associações e para promover geração de renda, comunicação social e educação ambiental.

Já para assegurar a proteção das identidades sociais e culturais das comunidades reassentadas existem os programas de Remanejamento da População Atingida; Educação Ambiental, Comunicação Social e o Programa Ambiental de Conservação e Uso do Entorno do Reservatório da Hidrelétrica Santo Antônio (PACUERA). O PACUERA estabelece as condições de uso das áreas da SAE no entorno do reservatório da usina, incorporando a nova realidade socioeconômica e ambiental do entorno. Também foram desenvolvidas cooperações com o Poder Público a fim de atualizar o zoneamento ecológico-econômico e o plano diretor do município de Porto Velho.

Além disso, há o Programa Indígena da Hidrelétrica Santo Antônio, condicionante da licença de instalação da operação, que tem como finalidade medidas de desenvolvimento e fortalecimento dos povos indígenas das etnias Karitiana, Karipuna, Cassupá e Salamã, bem como índios isolados. Este programa é acompanhado diretamente pela FUNAI que, em conjunto com os povos indígenas interessados, estabelece as medidas a serem adotadas.

Em operação plena desde 2016, a hidrelétrica traz diversos benefícios locais e nacionais, como a disponibilização de energia elétrica suficiente para atender 45 milhões de pessoas, emprega diretamente 400 pessoas e indiretamente 1.200. Durante as obras, o número de empregos diretos e indiretos chegou a quase 22 mil pessoas.





Em 2021, foi realizado um Diagnóstico Socioeconômico dos reassentamentos com o objetivo de atualizar as informações obtidas durante os monitoramentos socioeconômicos realizados entre 2011 e 2014. Os resultados demonstraram que as condições socioeconômicas atuais destas comunidades são melhores que as condições de origem e que o Índice de Desenvolvimento das Famílias (IDF) dos reassentamentos é maior que o IDF do município de Porto Velho.

A análise sobre a qualidade de vida e reinserção social considerou indicadores multidimensionais e que abrangem as esferas social, econômica e ambiental, tais como: indicadores econômicos, conhecimento, cultura e lazer, saúde e bem-estar, logística e transporte, cujos resultados demonstraram a melhoria da qualidade de vida dessas comunidades.

A partir deste monitoramento foi possível constatar que os programas de compensação social e remanejamento da população atingida alinhados às condicionantes do processo de licenciamento, atingiram o propósito de fortalecer a estrutura de atendimento social (escolas, postos de saúde, segurança pública, etc.) do município de Porto Velho e seus distritos.

Já para fomentar ainda mais o engajamento com nossos públicos de interesse, realizamos um estudo para consolidar um diagnóstico de percepção de imagem e reputação da companhia consultando diferentes stakeholders como agentes reguladores, bancos, seguradoras, formadores de opinião (imprensa e mídias sociais) e representantes das comunidades do entorno à nossa operação.




O resultado geral dessa pesquisa indicou como atributos positivos da Santo Antônio Energia a eficiência operacional, a inovação tecnológica na geração de energia e a contribuição dada ao desenvolvimento da comunidade. Entre todos os segmentos ouvidos, no entanto, foi criticado o fato de a companhia não divulgar com propriedade as ações afirmativas que realiza em Rondônia.

Em 2021, esse atributo negativo deu origem a um plano de comunicação e relacionamento com as comunidades locais e regionais para demonstrar com mais clareza nosso comprometimento com a sociedade e nos apresentar de forma mais próxima, inclusiva e aberta ao diálogo.

## MECANISMOS DE QUEIXA

Atualmente, para solucionar questões referentes às compensações e ao deslocamento, oferecemos às comunidades deslocadas o Programa de Comunicação Social, o 0800, o site Fale Conosco, além de mantermos aberto o contato direto das Associações com nossas equipes. Para cada atendimento via 0800 recebido, é feito um registro no formulário de acompanhamento. A maior parte das ligações são dúvidas ou pedidos de informações. Todos os registros de ligações são formalmente reportados no Relatório Socioambiental de Acompanhamento Periódico (RSAP), em atendimento à auditoria externa das instituições financeiras repassadoras e financiadoras no âmbito dos Princípios do Equador.

### MECANISMOS DE QUEIXAS REGISTRADOS PELO CANAL 0800<sup>1</sup> GRI 103-2

			
	2019	2020	2021
Interações			
Número de interações	192	141	63
Dúvidas	96,3%	100%	79,4%
Reclamações	2%	0	0
Denúncias	0,5%	0	0
Outros <sup>2</sup>	1,2%	0	20,6%

<sup>1</sup>A grande maioria das demandas recebidas são endereçadas imediatamente aos responsáveis e o retorno ocorre dentro de um prazo de 24 horas.

<sup>2</sup>Em 2019, foram recebidas duas reivindicações e em 2021 foram recebidas 12 solicitações de informações e uma notificação de trabalho.



Com exceção das doações emergenciais em razão da pandemia de Covid-19 (veja mais a seguir), nossas ações sociais têm sido cada vez mais focadas em investimentos que incentivem o protagonismo e a autonomia das comunidades. Nosso objetivo é investir socialmente com mais eficiência e resultados sustentáveis para todos.

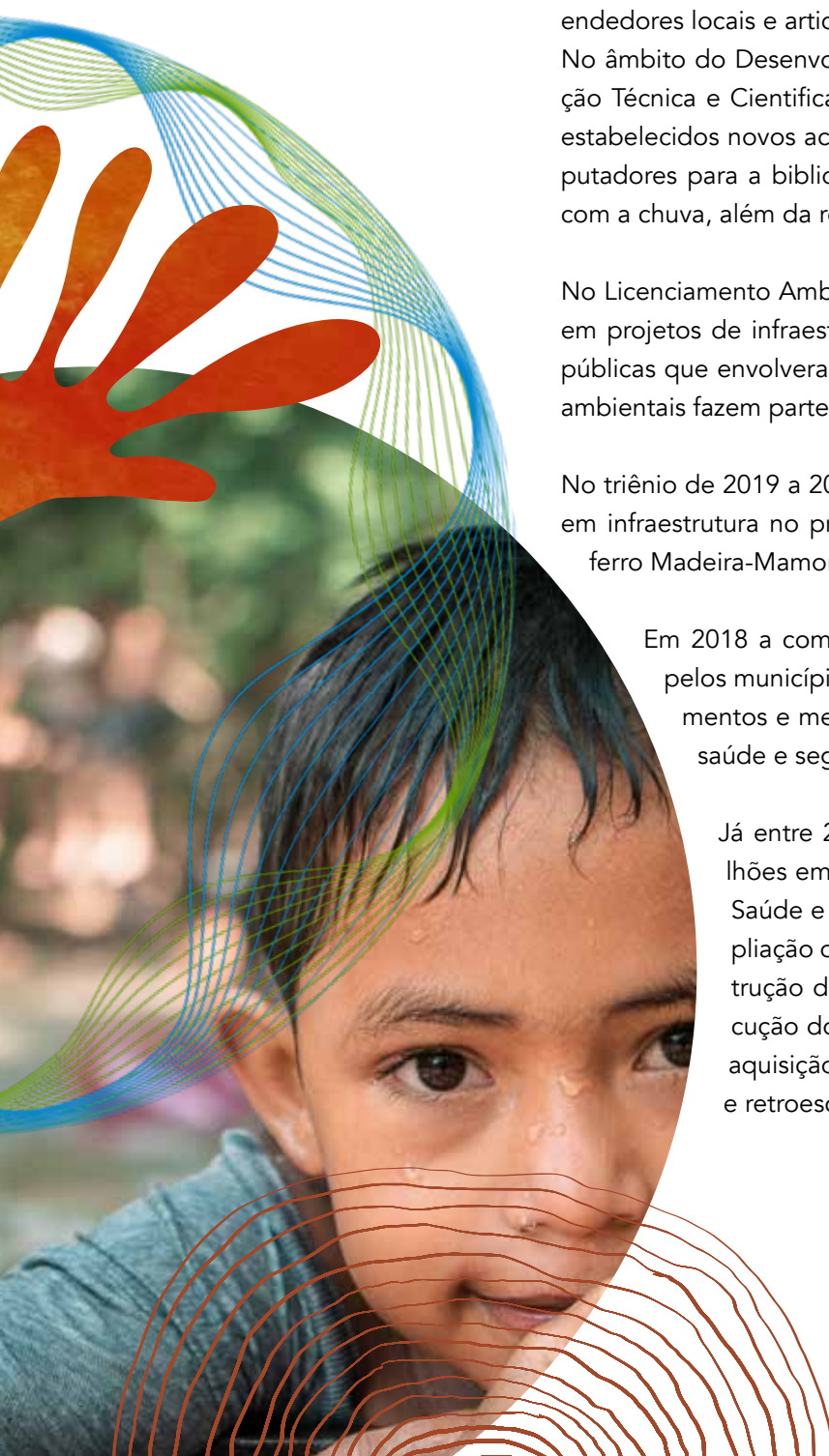
Fomos a primeira empresa a formalizar a associação ao Instituto Amazônia + 21, iniciativa empresarial criada com o apoio da Federação das Indústrias de Rondônia e da Confederação Nacional de Indústria para promover negócios sustentáveis na Amazônia, conectar grandes empresas com empreendedores locais e articular projetos inovadores na região Norte do país. No âmbito do Desenvolvimento Regional, foi assinada Carta de Cooperação Técnica e Científica com a Universidade Federal de Rondônia (UNIR), estabelecidos novos acordos com a prefeitura, incluindo doações de computadores para a biblioteca pública, cestas básicas para famílias afetadas com a chuva, além da realização do evento Dia do Bem.

No Licenciamento Ambiental da Usina, investimos mais de R\$ 700 milhões em projetos de infraestrutura elaborados após a realização de audiências públicas que envolveram a comunidade. Um total de 28 programas socioambientais fazem parte do nosso Plano Básico Ambiental (PBA).

No triênio de 2019 a 2021, a Santo Antônio Energia realizou investimentos em infraestrutura no projeto de revitalização do complexo da estrada de ferro Madeira-Mamoré e em Jaci-Paraná.

Em 2018 a companhia destinou R\$ 51 milhões para investimento, pelos municípios do Estado de Rondônia, na aquisição de equipamentos e melhoria de estruturas de atividades educacionais, de saúde e segurança pública, entre outros.

Já entre 2019 a 2020, foram investidos mais de R\$ 44,9 milhões em iniciativas como: reformas de Unidades Básicas de Saúde e de Unidade de Pronto Atendimento; reforma e ampliação do Centro de Referência em Assistência Social; construção do parque do comércio; elaboração e início da execução do projeto de pavimentação e drenagem, bem como aquisição de veículo escolar, caminhões bitrem e basculante e retroescavadeira.



Em 2021, alguns investimentos nos projetos foram impactados pelo programa de austeridade fiscal “Preserve 21”, contudo, a retomada das iniciativas já está prevista para 2022. Entretanto, apesar dos obstáculos causados pela continuidade da pandemia, conseguimos entregar dentro do prazo outros dois projetos condicionantes em benefício da comunidade local:

**CENTRO DE REFERÊNCIA EM ASSISTÊNCIA SOCIAL (CRAS)** – Concluímos a reforma e ampliação do CRAS de Jaci-Paraná, que agora possui 400 m<sup>2</sup>, com nove salas, banheiros, cozinha, recepção e depósito – infraestrutura dedicada ao atendimento de famílias em situação de vulnerabilidade social. Nesse mesmo distrito, já havíamos reformado a Unidade Básica de Saúde (em 2020) e a Unidade de Pronto Atendimento com a doação de veículos e equipamentos (concluída em abril de 2021), entregamos, também em 2021, o espaço de lazer Parque do Comércio, a drenagem e pavimentação de 14 quilômetros de vias urbanas e a reforma da ponte de madeira sobre o rio Contra. Essas obras integram um investimento de R\$ 30 milhões em Jaci-Paraná, resultado de um convênio com a Prefeitura de Porto Velho.

**COMPLEXO DA FERROVIA MADEIRA-MAMORÉ** – Em dezembro de 2021, concluímos a nossa parte no projeto de revitalização do complexo da Estrada de Ferro Madeira-Mamoré, em Porto Velho. Inaugurada em 1912, a ferrovia parou de ser utilizada em 1966, mas foi um dos mais significativos marcos do ciclo da borracha na Amazônia. Ocupando uma área de 115 mil m<sup>2</sup> (equivalente a 16 campos de futebol), os quatro galpões do complexo foram totalmente reformados e receberam equipamentos de acessibilidade. Nesse novo espaço público, também construímos um posto policial, rede de drenagem interna, rede de coleta de esgoto com unidade de tratamento própria, instalações elétricas com subestações e estacionamentos para mais de 200 carros, além de desenvolver um projeto de paisagismo e um circuito para caminhadas. Com investimento de R\$ 23 milhões, a obra completa teve duração de 16 meses.



# COMBATE AO CORONAVÍRUS

Desde o início da pandemia da Covid-19 e até o final de 2021, fizemos doações que totalizaram cerca de R\$ 700 mil. A Prefeitura de Porto Velho recebeu materiais para o diagnóstico e tratamento da doença como testes rápidos, aventais, tubos para exames moleculares, oxímetros e termômetros infravermelhos. Também apoiamos o Governo de Rondônia com remessas de aventais cirúrgicos, materiais para exames e 62 mil máscaras usadas pela Secretaria de Estado de Educação no retorno às aulas presenciais.

Atendendo a um pedido do Ministério Público Federal, auxiliamos as comunidades indígenas com a entrega de cestas básicas, itens de higiene pessoal, máscaras, álcool em gel e outros materiais para os povos Karitiana, Karipuna e Cassupá-Salamã, assegurando que eles permanecessem em suas aldeias em segurança.

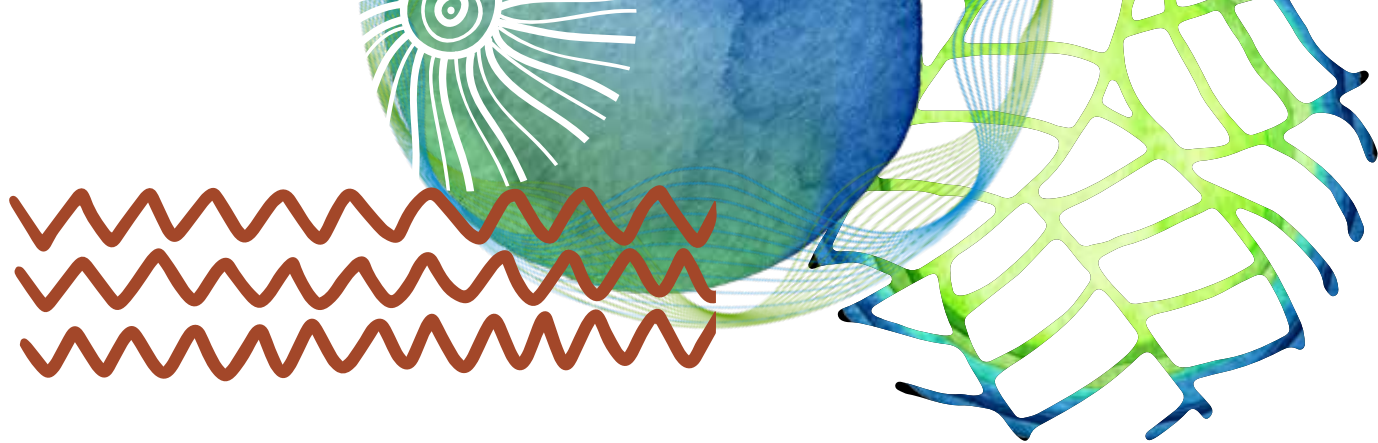
## INVESTIMENTOS SOCIAIS REALIZADOS PELA SANTO ANTÔNIO ENERGIA

### COMUNIDADES RIBEIRINHAS

- Construção de abatedouro de jacarés na Reserva Extrativista do Lago do Cuniã.
- Construção de agroindústria de frutas no Distrito de Cujubim Grande, em Porto Velho.
- Construção de agroindústria de babaçu no Distrito de Calama, em Porto Velho.
- Construção de flutuantes nos Distritos de São Carlos e Calama, em Porto Velho.
- Reforma e ampliação das Unidades de Pronto Atendimento (UPA) de Cujubim Grande e São Carlos.







## MUNICÍPIO DE PORTO VELHO

- Reforma e ampliação do Hospital de Base Ari Pinheiro e construção do Hospital Cosme e Damião.
- Reforma da Policlínica José Adelino e do Centro de Saúde Renato Medeiros.
- Ampliação e reforma do Serviço de Atendimento Móvel de Urgência (SAMU).
- Construção do Centro de Especialização em Saúde Alfredo Silva e do Espaço Mulher.
- Construção, reforma e ampliação das Unidades Básicas de Saúde (UBS): Ana Adelaide, Rio das Garças, Aliança, Ronaldo Aragão, e construção do Posto de Saúde Mariana.
- Reforma dos Centros de Saúde: Manuel Amorim, Caladinho, Agenor de Carvalho, Rafael Vaz e Silva, Osvaldo Piana, Pedacinho de Chão, Mauricio Bustani e Ernandes Índio.
- Construção de módulos de combate à malária e instalação de Mosquiteiros Impregnados de Longa Duração em parceria com o Ministério da Saúde e Fundo Global da ONU para controle da Malária para as comunidades da área de influência.
- Reforma geral do Shopping Cidadão "Tudo Aqui".
- Construção do Restaurante Popular na zona Leste em Porto Velho.
- Construção de bases de apoio à Secretaria de Estado de Desenvolvimento Ambiental.
- Reforma e ampliação do prédio administrativo e do museu biológico do Parque Natural Municipal de Porto Velho.
- Construção de Ciclovia na Estrada de Santo Antônio, em Porto Velho.
- Urbanização do entorno da Igrejinha de Santo Antônio, em Porto Velho.
- Reforma do Centro Cultural Indígena Marechal Rondon, na Igreja Santo Antônio.
- Revitalização do Cemitério Candelária.
- Obras de Revitalização da Estrada de Ferro Madeira-Mamoré (EFMM) incluindo: proteção de talude (enrocamento), construção do deck galpão, edificação da estação de embarque e desembarque, estrutural do girador, rotunda e oficinas.
- Digitalização do Acervo Documental Histórico da Estrada de Ferro Madeira-Mamoré.
- Projeto do Prédio da Reserva Técnica da Arqueologia a UNIR e entrega do material arqueológico na reserva técnica da arqueologia da UNIR - 300 mil artefatos.



## TERRAS INDÍGENAS

- Construção de Escolas nas Terras Indígenas (TI) Karitiana e Karipuna.
- Construção de Unidades Básicas de Saúde (UBS) nas TI Karitiana e Karipuna.
- Construção de Bases de apoio para vigilância nas TI Karitiana e Karipuna.
- Reconstrução de pontes e melhoria do acesso nas TI Karitiana e Karipuna.
- Reforma e ampliação do Casa de Apoio à Saúde Indígena CASAI, em Porto Velho.

## REASSENTAMENTOS RURAIS

- Construção dos Reassentamentos: Novo Engenho Velho (39 casas), São Domingos (35 casas), Riacho Azul (42 casas), Vila Nova de Teotônio (77 casas), Santa Rita (137 casas), Morrinhos (48 casas), além de 220 casas na área de influência.
- Construção de Escolas e Centros de Comunitários nos Reassentamentos.
- Construção de Unidades Básicas de Saúde nos Reassentamentos.
- Construções no reassentamento Vila Nova Teotônio, incluindo: píer e ancoradouro, edificações, comerciais de lazer, flutuante, tanques para criação de peixes.
- Entrega dos Planos de Lazer e Turismo da Vila Nova de Teotônio.
- Construção da Casa de Farinha no Reassentamento Novo Engenho Velho.

## DISTRITO DE JACI-PARANÁ

- Construção do reassentamento Parque dos Buritis em Jaci-Paraná, incluindo infraestrutura (187 casas).
- Construção, reforma e ampliação de escolas em Jaci-Paraná, incluindo Vila de Santo Antônio, Cora Coralina, Joaquim Vicente Rondon, Maria Nazaré dos Santos.
- Ampliação e reforma Unidade de Saúde Jaci-Paraná.
- Construção de Sede Administrativa e Praça de Jaci-Paraná.
- Construção do Parque do Comércio Jaci-Paraná.
- Construção de Centro Poliesportivo em Jaci-Paraná.
- Reforma e ampliação do Centro de Referência de Assistência Social (CRAS).
- Construção da Casa da Associação das Mulheres e Idosos de Jaci-Paraná.
- Construção da Igreja Católica e Casa Paroquial no distrito de Jaci-Paraná.
- Dragagem areia para construção da praia de Jaci-Paraná.
- Pavimentação, drenagem e sinalização em ruas Jaci-Paraná.
- Execução de pavimentação e drenagem de ruas no distrito de Jaci-Paraná/RO.
- Alçamento da ponte de ferro da Estrada de Ferro Madeira-Mamoré (EFMM) e obras de recuperação ponte madeira rio Contra em Jaci-Paraná.
- Recuperação e manutenção de ruas do Distrito de Jaci-Paraná.
- Entrega dos Planos de Lazer e Turismo de Jaci-Paraná.

## MUNICÍPIO DE CANDEIAS DO JAMARI

- Construção de escola em Candeias do Jamari.
- Construção de agroindústria para processamento de aves de pequeno porte, no Município de Candeias do Jamari.
- Entrega do Plano de Lazer e Turismo do Município de Candeias do Jamari.

## MUNICÍPIO DE CACOAL

- Reforma e ampliação do Hospital Regional de Cacoal.

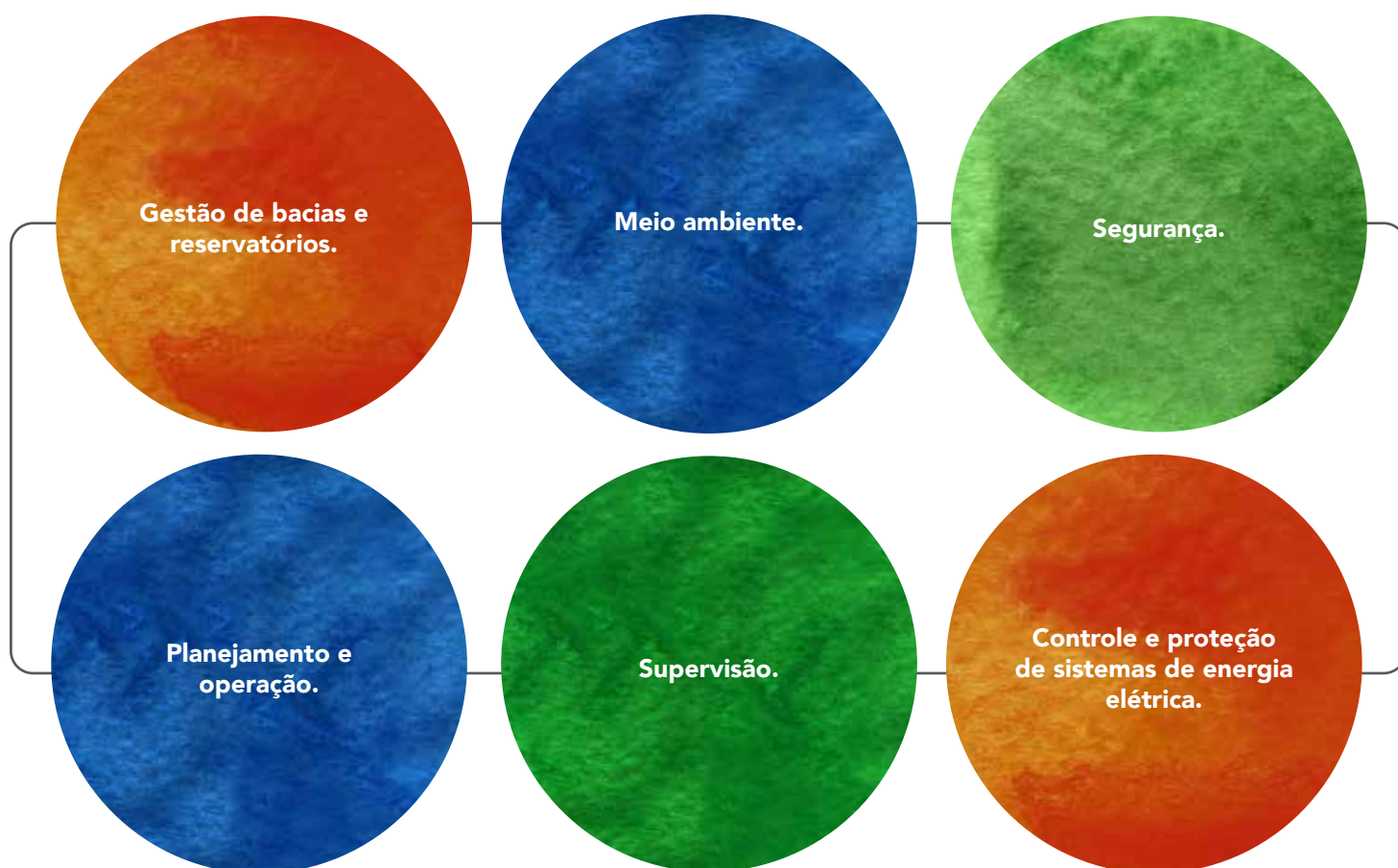




# EFICIÊNCIA E SEGURANÇA ENERGÉTICA

Na Santo Antônio Energia, o programa de Pesquisa & Desenvolvimento (P&D) é gerido pela Diretoria Comercial e Regulatória que, por meio da Gerência Regulatória, executa os requisitos definidos pela ANEEL: as empresas dos segmentos de geração e transmissão de energia devem investir, anualmente, 1% da receita líquida operacional em projetos inovadores para o setor.

Dessa forma, com investimento de R\$ 80 milhões, desde 2012 somamos 13 projetos focados nos seguintes temas:



Ao longo de 2021, mesmo com o andamento afetado pela pandemia da Covid-19, nossa área de P&D deu continuidade a oito projetos, sendo dois na área ambiental e seis focados em melhoria operacional, otimização de custos, segurança e eficiência energética.

Para isso, contamos com parcerias com agências, instituições, startups e empresas com objetivos e interesses comuns, além de instituições de ensino no Brasil e no exterior, entre elas: Universidade do Porto (Portugal), Universidade de São Paulo (USP), Universidade Federal de Santa Catarina, Universidade Federal de Juiz de Fora, Instituto de Pesquisas Científicas e Tecnológicas

do Amapá, além da Universidade Federal de Rondônia, cujo protocolo de trabalho conjunto foi assinado em dezembro de 2021, a chamada Carta de Cooperação Técnica e Científica com a Universidade Federal de Rondônia (UNIR).

Entre os projetos ambientais em P&D, destacamos o de pesquisa aplicada que estuda a relação entre o mosquito mansônia e as plantas aquáticas amazônicas. Com o objetivo de identificar, caracterizar e estabelecer protocolos de controle e manejo do inseto, essa pesquisa já recebeu verbas de R\$ 11,5 milhões e deve chegar ao investimento total de R\$ 17,2 milhões até junho de 2022.

Buscando aumentar a sinergia com a operação já existente ou desenvolver soluções que tenham aplicabilidade futura para obtenção de ganhos de eficiência na geração de energia hidrelétrica, seis outros projetos podem ser destacados:

### DESPACHO ÓTIMO

Desenvolvimento de software para analisar as grandezas e ajustar no ponto ótimo de operação das 50 unidades geradoras, garantindo maior eficiência na geração de energia para atender à Programação Diária de Produção pactuada com o Operador Nacional do Sistema (ONS). Em tempo real, o aplicativo otimiza a eficiência global da hidrelétrica e, posteriormente, analisa a operação para aprimorar o modelo futuro de tomada de decisão. Com investimento de R\$ 5,6 milhões, o projeto começou em agosto de 2019 e tem término previsto para janeiro de 2023.

### ANÁLISE DE FALHAS

Em fase de desenvolvimento e com investimento de R\$ 4,2 milhões, consiste em um sistema de aprendizado de máquina. A partir de dados de processo, vibração, acústica e da Função Geração (FG) – tomada d'água, comporta, turbina, gerador e controles, transformador e disjuntor – o sistema realiza o diagnóstico de falhas em turbinas, geradores e seus controles.

### MINISSUBMARINO DE INSPEÇÃO E LIMPEZA

Protótipo de um veículo subaquático operado remotamente (ROV), equipado com um sonar e escovas rotativas. O equipamento permitirá que o operador inspecione e limpe pequenas quantidades de sedimentos acumulados nas áreas de vedação das comportas enseadeiras da hidrelétrica. É desenvolvido em parceria com as universidades do Porto (Portugal) e Federal de Juiz de Fora (MG) e já recebeu investimento de R\$ 4,9 milhões e ser finalizado até setembro de 2022.

### PROJETO FID

Este projeto pretende desenvolver um sistema de apoio à apuração de eventos e, adicionalmente, possibilitar a simulação de cenários operativos e regulatórios e seus impactos no FID podendo antecipar tendências, prever oportunidades e ameaças nos sistemas de geração. Isto acontece por meio de técnicas inteligentes para construção de regras e classificação de eventos, aprimorando cálculos e análises de risco, minimizando o risco de aumento das taxas de indisponibilidade programadas e forçadas e seus impactos no FID. Com investimentos de R\$ 2,6 milhões, o projeto foi iniciado em janeiro de 2020 e tem término previsto para junho de 2022.

### REVESTIMENTO DE PÁS

Para prolongar o intervalo entre as manutenções, estuda a aplicação de revestimento nas pás das turbinas das unidades geradoras. A avaliação das ligas ideais já passou por ensaios em laboratório, reproduzindo os processos de erosão e cavitação para verificar a eficiência do revestimento contra os desgastes. Com término previsto para julho de 2022, já recebeu R\$ 8,5 milhões de investimentos.

### TRANSFORMADORES-ELEVADORES

Desenvolvimento experimental de metodologia de predição da capacidade funcional de transformadores-elevadores com desbalanço de carga entre enrolamentos, considerando dinâmicas térmicas rápidas e vida útil remanescente. Com investimento de R\$ 5,7 milhões, projeto tem término previsto para junho de 2022.

Dois novos projetos de P&D para agregar mais tecnologia ao portfólio da empresa estão em aprovação. São focados em métodos de inspeção das grades para tomada d'água da usina como em energias renováveis e deverão começar no primeiro trimestre de 2022, ano em que temos a meta de investir R\$ 15 milhões em novos projetos inovadores.

## CONSUMO DE ENERGIA



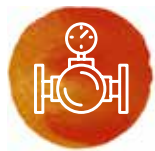

Seguindo nossa Política de Sistema de Gestão Integrada, trazemos a eficiência na utilização das fontes de energia também para dentro de casa: buscamos sempre economizar a utilização desse recurso por meio da melhoria contínua nos processos.

Está em desenvolvimento o projeto de substituição em iluminação interna e externa por lâmpadas LED nas várias estruturas da hidrelétrica, com a conclusão prevista para 2023. Estima-se que, ao final do projeto, a redução de potência instalada nos sistemas de iluminação, tanto interna quanto externa, poderá atingir até 45% em relação ao projeto original das instalações. Adicionalmente, foi contratada uma empresa para a realização dos serviços de consultoria técnica especializada para

elaboração do Diagnóstico de Eficiência Energética que ocorrerão ao longo do ano de 2022.

Em 2020, a adoção de ações de enfrentamento à pandemia de Covid-19 levou à redução do consumo de combustíveis de fontes não renováveis em relação a 2019. Esta tendência também é observada no consumo em 2021. Com a adoção do home office para os Integrantes que atuam no escritório de São Paulo, houve redução da energia elétrica comprada em 2020 e 2021. Já em Porto Velho, mesmo com o home office, a criação de estruturas de alojamento e convívio social entre os operadores que passaram a ficar dentro da usina durante o Regime Especial de Operação, elevou o consumo de energia elétrica comprada.




### CONSUMO DE COMBUSTÍVEIS DE FONTES NÃO RENOVÁVEIS (GJ)<sup>1</sup>

	 Diesel	 Gasolina	 GLP <sup>2</sup>	 TOTAL
2019	12.193,36	3.076,47	562,59	15.823,32
2020	9.691,00	1.888,36	463,31	12.042,67
2021	8.332,58	463,31	431,11	10.669,99

<sup>1</sup> Fatores de conversão para GJ segundo o Balanço Energético Nacional 2021: Ano-base 2020/Empresa de Pesquisa Energética – Rio de Janeiro: EPE, 2021 [Diesel: 35,5; Gasolina: 32,24; GLP: 25,58]

<sup>2</sup> A conversão de kg para m<sup>3</sup> do GLP foi adotada informação de 1 kg = 13,7 kWh.

### TOTAL DE ENERGIA CONSUMIDA (GJ)

	 Eletricidade	 Combustíveis de fontes não renováveis	 TOTAL
2019	6.841,09	15.823,32	22.673,41
2020	10.004,75	12.042,67	22.047,42
2021	14.548,05	10.669,99	25.006,19

### INTENSIDADE ENERGÉTICA [CONSUMO DE ENERGIA TOTAL/ GWH GERADO NO PERÍODO]<sup>12</sup>

	 Dentro da organização	 TOTAL
2019	1,33	1,33
2020	1,24	1,24
2021	1,39	1,39









## MATERIALIDADE

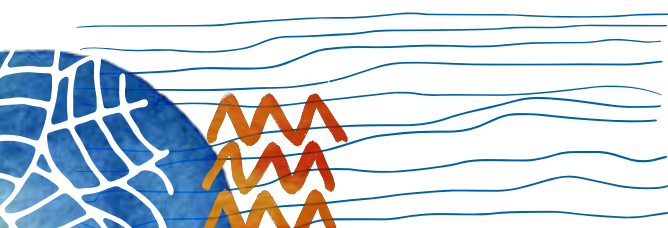
A matriz de materialidade da Santo Antônio Energia (SAE) e a seleção de partes interessadas para engajamento foi definida em 2021 por meio de um criterioso processo de escuta e análise elaborado em conformidade com as diretrizes da GRI. A partir do cruzamento do estudo de documentos internos, setoriais e benchmarking, foram levantados 13 potenciais temas materiais para SAE, havendo em seguida uma consulta de priorização, com sete categorias de stakeholders: comunidades locais, fornecedores, imprensa, integrantes, instituições financeiras/credores, liderança e poder concedente/regulador.

# LISTA DE TEMAS MATERIAIS

TEMA	STAKEHOLDERS	INDICADORES GRI	ODS RELACIONADOS
<b>1. Biodiversidade e ecossistemas</b>  Conservar e restaurar ecossistemas ao redor da unidade, monitorando os impactos nos sistemas naturais e agindo em prol da proteção das espécies e habitats.	Credores  Poder concedente/Regulador	303-1, 303-2, 303-3, 303-4, 303-5 (2018)  304-1, 304-2, 304-3, 304-4  306-1, 306-2, 306-3 (2021)  EU13	  
<b>2. Diversidade, inclusão e equidade</b>  Desenvolver e consolidar iniciativas em prol de oportunidades de trabalho e de prosperidade socioeconômica que fomentem um ambiente inclusivo, diverso e com equidade entre gêneros.	Credores  Lideranças	202-1, 202-2  404-1, 404-3  405-1, 405-2  406-1  411-1  EU14	  
<b>3. Eficiência e segurança energética</b>  Monitorar e provocar a redução dos requisitos energéticos da operação, bem como garantir a disponibilidade de energia mesmo em cenários adversos.	Credores  Lideranças	302-1, 302-3, 302-4  EU1, EU2, EU6, EU12,  EU21, EU30	
<b>4. Ética, integridade e compliance</b>  Fortalecer continuamente as políticas e práticas de integridade, compliance e anticorrupção da companhia junto ao público interno e demais stakeholders.	Comunidades  Fornecedores	205-1, 205-2, 205-3  307-1  419-1	

# LISTA DE TEMAS MATERIAIS

TEMA	STAKEHOLDERS	INDICADORES GRI	ODS RELACIONADOS
<b>5. Estratégia climática</b>			
Posicionar-se quanto à resiliência a longo prazo para a transição em direção à economia de baixo carbono, trabalhando na análise de riscos financeiros e não financeiros decorrentes da mudança climática.	Credores  Poder concedente/Regulador	201-2  305-1, 305-2, 305-3, 305-4, 305-5, 305-6, 305-7	
<b>6. Inovação e resiliência do modelo de negócios</b>			
Fazer a gestão responsável do ativo com foco na sustentabilidade financeira a longo prazo, com resiliência frente a adversidades e com proatividade na abertura de novas frentes de negócio no portfólio da companhia.	Poder concedente/Regulador  Lideranças	201-1  EU8	 
<b>7. Investimento e responsabilidade socioambiental</b>			
Investimento e mensuração de impacto socioambiental para a geração de valor compartilhado e desenvolvimento sustentável da região de operação e das comunidades locais.	Credores  Lideranças	203-1, 203-2  413-1, 413-2  EU20, EU22	 





# LISTA DE TEMAS MATERIAIS

TEMA	STAKEHOLDERS	INDICADORES GRI	ODS RELACIONADOS
------	--------------	-----------------	------------------

## 8. Transparência nas relações institucionais e sociais

Praticar comunicação e diálogo constante e transparente com parceiros de negócios, grupos de interesse, órgãos públicos e reguladores para fortalecer a credibilidade e a imagem da SAE junto à sociedade.

Poder concedente/  
Regulador

102-38, 102-39

201-4

415-1



## 9. Saúde, segurança e bem-estar de colaboradores

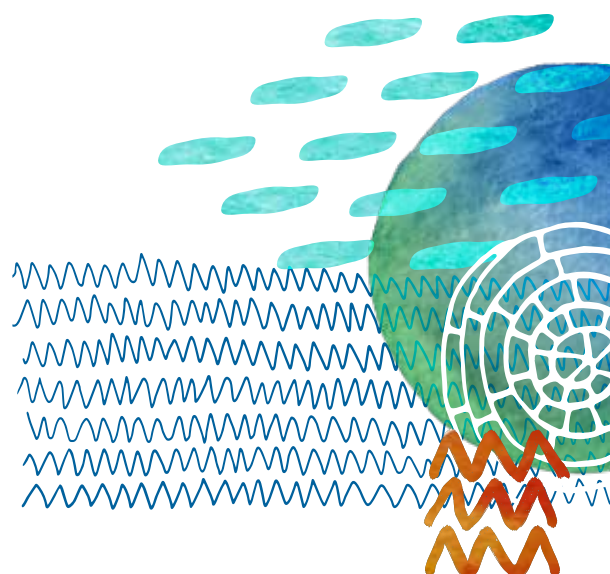
Fortalecer continuamente o sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho de forma preventiva e com foco no bem-estar dos Integrantes e terceiros.

Credores

Integrantes

403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-5, 403-6, 403-7, 403-8, 403-9, 403-10 (2018)

EU16



# OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL

1.  
Erradicação da  
pobreza.

2.  
Fome zero.

3.  
Boa saúde e  
bem-estar.

4.  
Educação de  
qualidade.

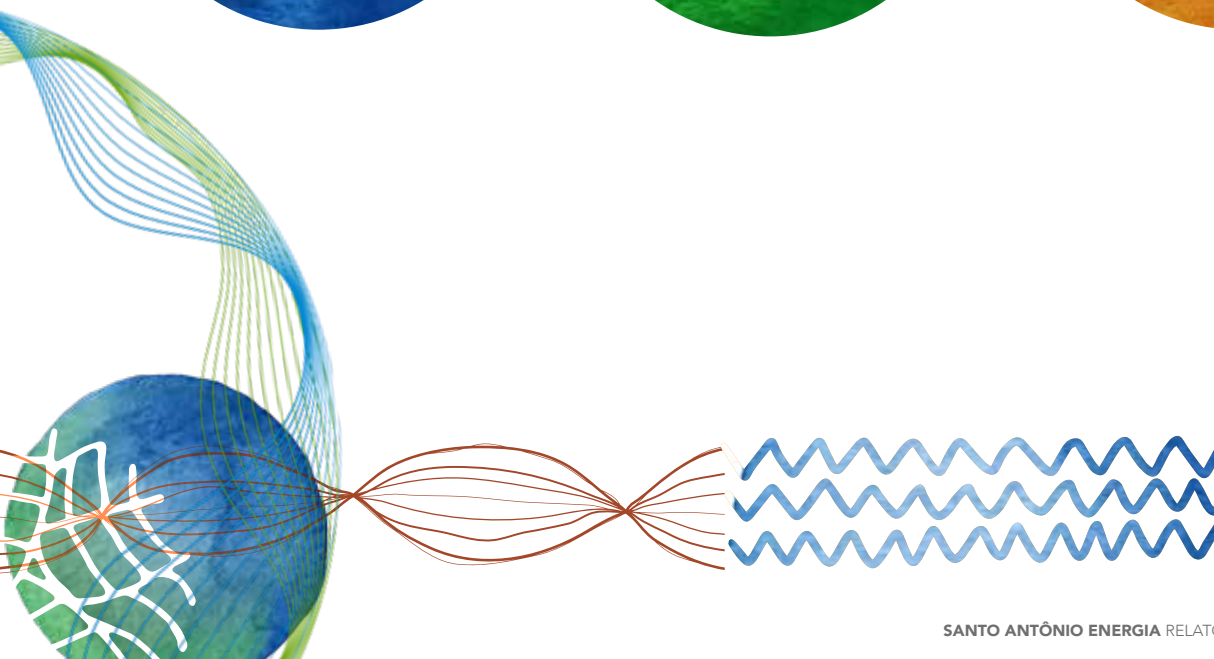
5.  
Igualdade de  
gênero.

6.  
Água limpa e  
saneamento.

7.  
Energia acessível  
e limpa.

8.  
digno e  
crescimento  
econômico.

9.  
Indústria,  
inovação e  
infraestrutura.





# OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL

Conheça os objetivos de desenvolvimento sustentável.

**10.**  
Redução das  
desigualdades.

**11.**  
Cidades e  
comunidades  
sustentáveis.

**12.**  
Consumo e  
produção  
responsáveis.

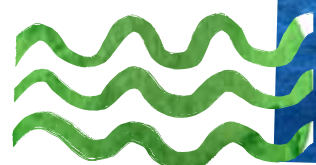
**13.**  
Combate às  
alterações  
climáticas.

**14.**  
Vida abaixo  
d'água.

**15.**  
Vida sobre a  
terra.

**16.**  
Paz, justiça e  
instituições  
fortes.

**17.**  
Parcerias  
em prol das  
metas.







SantoAntônio  
ENERGIA