



Ano 2021

# Relatório de Sustentabilidade



## Sumário

Mensagem do Presidente .....	3
1. Sobre a ENESA Engenharia S.A.....	4
2. Cadeia de Valor ENESA .....	5
3. Governança Corporativa.....	6
4. Missão, Visão e Valores .....	7
5. Política Integrada de Qualidade, Meio Ambiente, Segurança e Saúde no Trabalho e Responsabilidade Social.....	8
6. Código de Conduta .....	9
7. Direitos Humanos.....	11
8. Matriz de Materialidade .....	12
9. Objetivos do Desenvolvimento Sustentável .....	13
9.1 ODS 3 – Saúde e Bem Estar.....	14
9.2 ODS 8 – Trabalho Decente e Crescimento Econômico.....	16
9.3 ODS 9 – Indústria, Inovação e Infraestrutura.....	17
9.4 ODS 10 – Redução das Desigualdades.....	19
9.5 ODS 11 – Cidades e Comunidades Sustentáveis.....	20
9.6 ODS 16 – Paz, Justiça e Instituições Eficazes .....	21
10. Engajamento das Partes Interessadas .....	23
11. Respeito as Partes Interessadas.....	26
11.1 Colaboradores ENESA.....	27
11.2 Equidade de gênero .....	28
11.3 Diversidade etária.....	29
12. Projeto de inclusão e diversidade .....	30
13. Desempenho econômico.....	30
14. Proteção ao Meio Ambiente – Desempenho Ambiental.....	31
14.1. Rankings ambientais.....	32
14.2. Consumo de combustível .....	33
15. Desempenho de Segurança e Saúde Ocupacional .....	34
16. Ética e transparência.....	36
16.1 Canal de Denúncia.....	36
17. Anexo A – Balanço Econômico da ENESA.....	37

## Mensagem do Presidente

É com grande satisfação que publicamos o presente **Relatório de Sustentabilidade**, no qual incorpora as informações relevantes ao público de relacionamento da **ENESA**, denominadas de partes interessadas e visa, de forma transparente e objetiva, dar visibilidade às políticas, valores, práticas, código e estrutura dos sistemas de gestão adotados em sua operação, reforçando assim o compromisso com a Responsabilidade Social.

O ano de 2021 teve enormes desafios para a organização por conta dos efeitos da pandemia de COVID-19. O mercado se adaptou às condições, e nós utilizamos de nossa resiliência para nos adaptarmos juntamente ao mercado. Tivemos diversas campanhas de conscientização para nossos colaboradores, realizamos treinamentos, DDSs, distribuição de máscaras e álcool em gel, e alocamos mão de obra para entrar em contato com colaboradores que estavam em isolamento social. O impacto da pandemia está marcado na história da ENESA, mas com muita dedicação e disciplina, desenvolvemos um bom trabalho durante 2021.

Apesar dos desafios, esse ano também foi de transformações e marcado por êxitos importantes, o qual a **ENESA** conquistou mais três projetos, sendo que um deles será realizado em outro país da América Latina. Essa foi uma conquista importante para a ENESA, pois é o primeiro projeto realizado fora do Brasil.

Com essas perspectivas positivas, a **ENESA** mais uma vez superou os desafios que se deparou e conseguiu alcançar resultados significativos para suas partes interessadas.

Elaborar esse documento foi um trabalho que nos proporcionou oportunidade para identificar possíveis melhorias e esperamos que, com o compartilhamento desse relatório, possamos receber feedbacks de nossas partes interessadas que possibilitem um aprendizado e melhorias ainda maiores.



Alfredo Vieira de Novaes Neto  
Presidente

## 1. Sobre a ENESA Engenharia S.A

A ENESA Engenharia S.A. é uma empresa nacional fundada em maio de 1977. Somos uma das maiores empresas de montagem e manutenção eletromecânica do Brasil especializada na construção, montagem e nas atividades de EPC (Engineering, Procurement and Construction) para os mais diversos setores da economia, em especial grandes obras industriais e de infraestrutura.

Atuamos no Brasil inteiro, possuindo como clientes empresas públicas e privadas de setores como petroleiro, petroquímico, energético, siderúrgico, metalúrgico, transporte, cimenteiro, mineração, fertilizantes, papel e celulose e sucoalcooleiro.



Bracell Caldeira - 110



Bracell Pátio de Madeiras – CC110



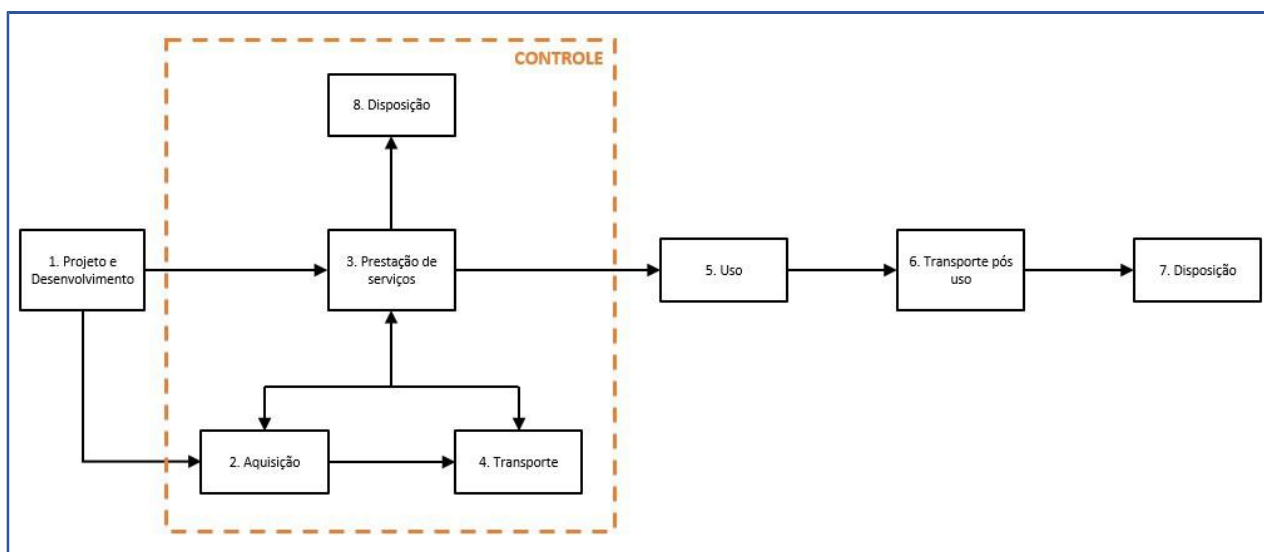
Vale São Luís - 115



Klabin Caldeira - 111

## 2. Cadeia de Valor ENESA

A Cadeia de Valor da **ENESA** se inicia com projeto e desenvolvimento dos empreendimentos, no recebimento das propostas enviadas pelos Clientes. Em seguida dá-se as etapas relacionadas aos nossos serviços de montagem eletromecânica e associados, desde aquisição, prestação dos serviços até a disposição final dos resíduos. É sobre estas etapas que temos controle, portanto é sobre elas que estabelecemos nossos procedimentos e medidas de controle. Concluídas estas etapas, o uso até a disposição final ocorre por parte do cliente.



A Gestão de Fornecedores de materiais e serviço é a etapa chave da cadeia de valor, pois esta escolha influencia a qualidade dos nossos serviços e os custos de nossas atividades. Além disso, aos fornecedores e prestadores de serviço estão associados diversos possíveis aspectos da materialidade – mostrada mais a frente, inclusive a infração de Direitos Humanos, como trabalho infantil e escravo. Por isso, objetivando as melhores parcerias, avaliamos periodicamente nossos fornecedores.

### 3. Governança Corporativa

Os diretores da **ENESA** têm como atribuições tratar dos temas estratégicos da companhia como: riscos dos negócios, relações com o mercado, políticas de recursos humanos, grandes investimentos e acompanhamento dos resultados, além das atividades de gestão operacional, conforme suas áreas de atuação. A empresa dispõe também, de fóruns decisórios específicos, como a reunião diária da diretoria e a reunião semanal de SMS com a diretoria e responsáveis pelas unidades, na qual são apresentadas e debatidas as atividades operacionais de cada unidades da empresa, sua evolução e análise dos resultados.

Dentro da estrutura de Governança corporativa, o departamento SGI (Sistema de Gestão Integrada) é o responsável pelos temas relacionados à sustentabilidade, tanto do Escritório Central, quanto fornecendo apoio as unidades. Sua responsabilidade é de aplicar e implementar todos os requisitos estabelecidos nas normas nacionais e internacionais de sistemas de gestão e legislações aplicáveis, bem como conceber seus próprios sistemas de gestão internos, buscando promover a melhoria contínua deles e conseqüentemente, a melhoria contínua dos desempenhos social e ambiental da empresa.

## 4. Missão, Visão e Valores

Em 2021 a **ENESA** passou por uma reformulação na sua cultura organizacional e estabeleceu uma nova missão, visão e valores, além de estabelecer também um propósito, um mapa estratégico, competências e comunicação englobados na Cultura **ENESA**.

### Missão

Oferecer soluções de engenharia com excelência, segurança, qualidade, prazo e tecnologia, respeitando o meio ambiente e proporcionando satisfação aos Clientes, Acionistas, Colaboradores e à Sociedade.

### Visão

Ser admirada através da excelência em todas as nossas áreas de atuação.

### Valores

- ✓ **VALORIZAMOS A VIDA!** – Por isso, a segurança, a responsabilidade social e o respeito ao meio ambiente estão acima de tudo.
- ✓ **SOMOS OUSADOS!** – A melhoria contínua é uma jornada em tudo que fazemos. Hoje estamos melhores que ontem e amanhã seremos melhores que hoje.
- ✓ **SOMOS INCANSÁVEIS!** – Geramos resultados para os nossos Clientes, para a Empresa e para a Sociedade. Respeitamos o alvo do cliente sob nossa responsabilidade e fazemos boa gestão para manutenção do investimento e valorização de nossos colaboradores.

### Competências

- ✓ Desenvolve a si e aos outros;
- ✓ Orientação para resultados;
- ✓ Comunicação eficaz;
- ✓ Resiliência;
- ✓ Colaboração.

## 5. Política Integrada de Qualidade, Meio Ambiente, Segurança e Saúde no Trabalho e Responsabilidade Social

Para cumprir com nossa linha estratégica, atender aos requisitos legais e às demandas de nossas partes interessadas, bem como para promover a sustentabilidade nas atividades, nós contamos com um Sistema de Gestão Integrado da Qualidade, Meio Ambiente, Segurança e Saúde no Trabalho e Responsabilidade Social (nomeado de SGI), dotado de políticas e objetivos a serem cumpridos.

A nossa política, na data de emissão desse relatório, é a seguinte:



### **POLÍTICA INTEGRADA DE QUALIDADE, MEIO AMBIENTE, SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO E RESPONSABILIDADE SOCIAL**

A **ENESA**, acima de tudo, respeita o ser humano e os direitos humanos, por isso estabeleceu um Sistema de Gestão Integrado (SGI) a fim de garantir a estrutura apropriada para atingir seus objetivos de Qualidade, Segurança e Saúde no Trabalho, Meio Ambiente e Responsabilidade Social.

Essa Política visa promover:

- A satisfação e o atendimento aos requisitos do cliente;
- A eficácia, a melhoria contínua e a análise crítica do desempenho do SGI – prevenindo assim impactos adversos;
- O atendimento à legislação e quaisquer requisitos subscritos pela organização, bem como às normas internacionais de comportamento;
- O desenvolvimento sustentável;
- A proteção ao meio ambiente, incluindo a prevenção da poluição;
- A prevenção de lesões e doenças no trabalho;
- A responsabilização, a transparência, o comportamento ético e o respeito às normas internacionais de comportamento;
- O respeito às partes interessadas e aos seus interesses.



Alfredo Vieira de Novaes Neto  
Presidente

Abril, 2019.



## 6. Código de Conduta

A **ENESA** visa consolidar os nossos valores, princípios e as diretrizes que devem reger a nossa conduta empresarial e performance, fundamentados em uma visão contemporânea da ética aplicada aos negócios. Dessa forma, busca as melhores e claras condições de trabalho baseado nos relacionamentos internos e externos no Código de Conduta, com o propósito de orientar ações e decisões de nossos funcionários, parceiros e sociedade. Para cumprir e fazer cumprir tais compromissos, a Diretoria da **ENESA** se compromete a providenciar que este Código de Conduta seja compreendido, implementado e mantido em todos os níveis da empresa e estabelece que todo integrante, quer seja direta ou indiretamente empregado, contratado ou esteja de alguma forma representando a Empresa, tem a obrigação de conhecer, praticar e respeitar os preceitos estabelecidos.

### Princípios Gerais

A nossa conduta e a de nossos funcionários orienta-se pelos valores advindos de honestidade, igualdade, lealdade, confiança, respeito, justiça, verdade, integridade, cooperação, responsabilidade, eficácia e transparência, buscando estabelecer sempre o equilíbrio entre as partes interessadas. O Código de Conduta integra os contratos de trabalho e os contratos de fornecimento de serviços e de materiais e aplica-se aos administradores, membros de órgãos técnicos, consultivos e de fiscalização, funcionários, fornecedores, prestadores de serviços e todo o público com o qual a empresa se relaciona.

Somos uma empresa que se preocupa com a valorização dos seus recursos humanos, **com questões relacionada a sociedade** e sente muito orgulho de todos os seus funcionários que se dedicam a construção diária de uma empresa integrada pela força e competência, cujo principal protagonista é – para a **ENESA** sempre será – o homem. As atividades da empresa estão em conformidade com a norma NBR 16001 - Sistema de Gestão de Responsabilidade Social, nos princípios das convenções da Organização Internacional do Trabalho, da Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos da Criança, na Declaração Universal dos Direitos Humanos e no cumprimento das leis.

O Código de Conduta estabelece algumas Diretrizes Gerais, relacionadas a:

- ✓ Mão de obra Infantil e Trabalho Escravo: onde a **ENESA** assume publicamente sua postura de repúdio à mão-de-obra infantil e ao trabalho escravo;
- ✓ Inclusão de Necessidades Especiais: com o oferecimento desigualdade de oportunidade de emprego e inclusão, sempre que possível, portadores de necessidades especiais na composição da força de trabalho;
- ✓ Informações Exatas: com o fornecimento de informações para órgãos governamentais exatas e em consonância com o cumprimento das leis e das normas vigentes;
- ✓ OCDE: onde a **ENESA** garante que suas operações estão em concordância com as diretrizes da Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE);
- ✓ Pagamentos Irregulares: a **ENESA** explicita claramente que é expressamente vedado a todos os seus integrantes efetuar pagamentos irregulares com a finalidade de realizar negócios, influenciar decisões em benefício da **ENESA** ou induzir pessoas a conceder permissões indevidas em qualquer relação e em

- todos os níveis, inclusive autoridades, agentes e fiscais do poder público;
- ✓ Presentes: os funcionários da **ENESA** não pleiteiam, solicitam, provocam, sugerem, oferecem ou aceitam presentes de clientes, fornecedores, parceiros e concorrentes, excetuando-se brindes claramente identificados e sem valor comercial (brindes promocionais). Presentes de valor significativo devem ser recusados e devolvidos; e,
  - ✓ Convites: os funcionários na **ENESA** não aceitam convites de caráter pessoal para hospedagens, viagens e outras atrações que possam gerar danos à imagem e/ou aos interesses da **ENESA**.

Além das Diretrizes acima elencadas, o Código de Conduta da **ENESA** traz tópicos específicos para as relações com todas as partes interessadas, abarcando os princípios e premissas a serem seguidos, incentivando o tratamento ético e cortês e estabelecendo a conduta anticorrupção. Os tópicos são os seguintes:

- ✓ Relações com o Cliente e Fornecedores;
- ✓ Relação com Comunidades;
- ✓ Relação com Meios de Comunicação;
- ✓ Relação com Sindicatos;
- ✓ Relação com Acionistas; e,
- ✓ Relação com Funcionários, inclusive de Fornecedores

Outro tema tratado pelo Código de Conduta é a Tecnologia da Informação, que trata tanto dos equipamentos quanto dos programas e dados armazenados, indicando práticas e estabelecendo as regras de utilização das mídias e acessos à internet, visando a proteção da informação.

Um capítulo é dedicado aos assuntos referentes a Qualidade, Segurança, Higiene, Meio Ambiente e Responsabilidade Social, abarcando os seguintes tópicos:

- ✓ Segurança Prioritária: com foco na melhoria contínua das condições de trabalho, estabelecendo ações sistemáticas de controle, de monitoramento e de prevenção dos impactos ambientais e dos riscos para a saúde e para a segurança, objetivando o desenvolvimento de ações que promovem a melhoria da qualidade de vida de seus funcionários, familiares e contratadas;
- ✓ Respeito ao Meio Ambiente: com a busca da conciliação das atividades e atuação empresarial, com o desenvolvimento sustentável e preservação do meio ambiente;
- ✓ Origem de Matérias-Primas, Insumos e Produtos: garantir o conhecimento da origem das matérias-primas, insumos e produtos utilizados em sua produção ou nas operações diárias e que os direitos humanos e o meio ambiente sejam respeitados pelos respectivos fornecedores; e,
- ✓ Responsabilidade Social: busca-se atingir níveis crescentes de competitividade e rentabilidade, sempre alinhado a responsabilidade social, contemplando todos os relacionamentos com as partes interessadas. A "função social" da **ENESA** inclui a criação de riquezas e de oportunidades de emprego, qualificação e diversidade da força de trabalho, e melhoria da qualidade de vida por meio de ações educativas, culturais, assistenciais e de defesa do meio ambiente.

O nosso Código de Conduta, em sua versão mais recente, pode sempre ser consultado no [nosso site](#).

## 7. Direitos Humanos

A **ENESA** está ciente da importância de prestar atenção ao cumprimento dos Direitos humanos em todas as obras e nas demais operações e relações. Sabendo que pode afetar, negativamente, a **ENESA** deixa clara para todas as suas partes interessadas que não tolera qualquer tipo de violação aos direitos humanos. Pensando assim, disponibilizou um Canal de Denúncia, que garante o anonimato aos denunciantes. Para endossar o compromisso, foram levantados os benefícios obtidos para os negócios no comprometimento aos Direitos Humanos:

- ✓ Melhor gestão de riscos;
- ✓ Solidificação e melhoria na reputação e imagem da **ENESA**;
- ✓ Maior acesso às oportunidades de negócios: abrangendo clientes e investidores;
- ✓ Melhoria nas relações com as Partes Interessadas;
- ✓ Maior retenção de colaboradores e engajamento de jovens potenciais líderes;
- ✓ Redução dos custos associados à problemas envolvendo pessoal e comunidades;
- ✓ Garantia na continuidade das operações.

A **ENESA** está ciente sobre seu potencial impacto que pode causar nas questões dos Direitos Humanos. Dessa forma, foram identificados os direitos humanos e respectivos impactos em relação a violação desses direitos, bem como as medidas de controle. O resultado sintético do levantamento destas informações pode ser observado na próxima tabela.

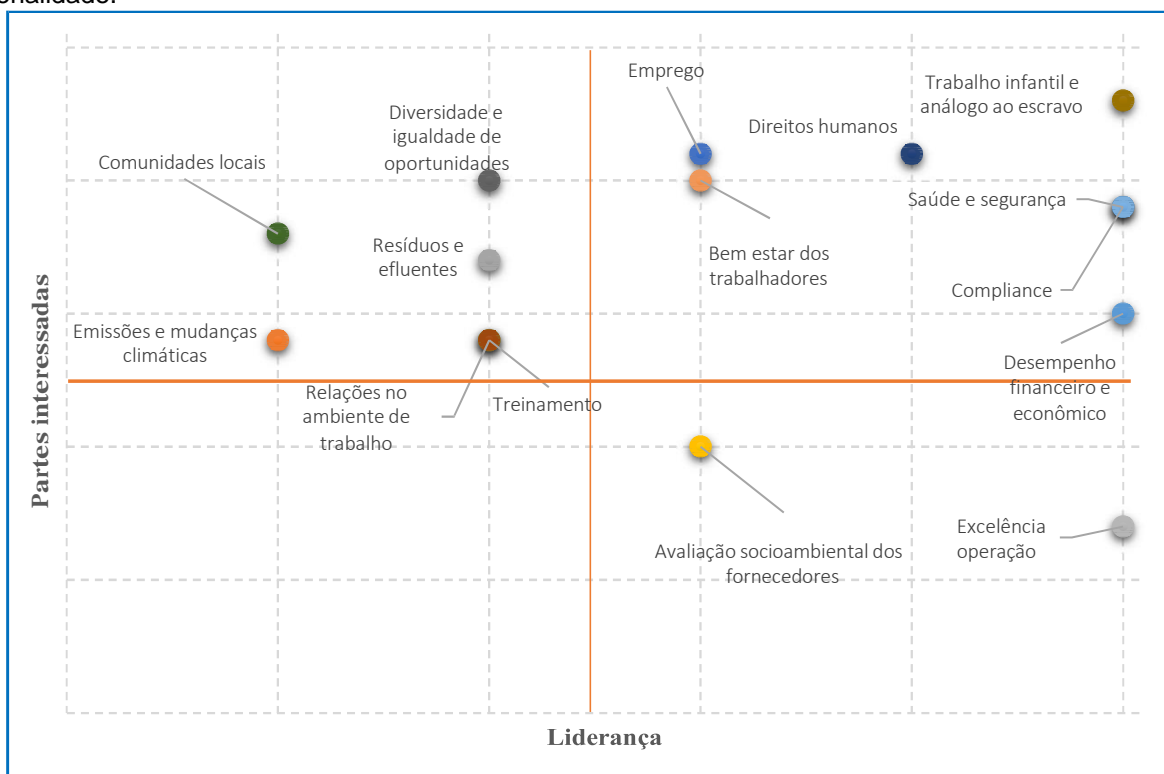
Direito Humano	Impacto Potencial	Medidas de Controle
Não discriminação	Desigualdade salarial entre homens e mulheres em cargos similares	Auditorias; canal de denúncia
	Assédio sexual no ambiente de trabalho	Canal de Denúncias
Direitos da Criança, Condições de Trabalho,	Aumento da prostituição infantil na região	Código de Conduta
Saúde, Condições de Trabalho	Condições de trabalho que oferecem riscos físicos e/ou mentais	Setor de Segurança
Direitos da Criança, Condições de Trabalho,	Trabalho infantil ou análogo ao escravo	Setor de Responsabilidade Social
Livre associação	Trabalhadores impedidos de livre associação	Departamento Pessoal garante a livre associação
Saúde, Água potável e saneamento, Moradia Digna	Condições desumanas para os trabalhadores alojados	Setor SGI verifica atendimento aos requisitos legais e boas práticas

## 8. Matriz de Materialidade

Materialidade é o limiar a partir do qual os aspectos sociais, econômicos e ambientais tornam-se suficientemente expressivos para serem relatados, pois são passíveis de influenciarem as decisões das partes interessadas. Para verificar a materialidade da nossa atuação, levantamos quais os aspectos associados às nossas atividades, que tem potencial para agregar valor, gerando impactos positivos, ou para que representem riscos, com potencial de causar impactos negativos.

Não foram observadas mudanças na matriz de materialidade do ano de 2020 para o ano de 2021, porém está nos planejamentos da liderança elaborar o relatório de emissão de gases de efeito estufa, assim como estabelecer planos de ação para diminuir nossas emissões.

Em seguida, esses aspectos foram avaliados segundo sua importância, tanto do ponto de vista da Liderança, quanto das demais Partes Interessadas. A partir dessas notas, foi elaborada a nossa Matriz de Materialidade.



Observando a Matriz, temos como nossos principais impactos potenciais:

- ✓ Trabalho infantil e análogo ao escravo;
- ✓ Direitos Humanos
- ✓ Compliance;
- ✓ Saúde e Segurança;
- ✓ Desempenho econômico e financeiro;
- ✓ Emprego; e,
- ✓ Bem-estar dos trabalhadores.

## 9. Objetivos do Desenvolvimento Sustentável

Os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável - ODS foram instituídos pela Organização das Nações Unidas (ONU) como um apelo universal para proteger o planeta e garantir que todas as pessoas tenham dignidade. Sendo assim, foram estabelecidos um plano de ação global para eliminar a pobreza extrema e a fome, oferecer educação de qualidade ao longo da vida para todos, proteger o planeta e promover sociedades pacíficas e inclusivas.

Com base na Matriz de Materialidade, pode-se identificar os ODS que mais se relacionam com os aspectos considerados prioritários. É importante salientar que apesar destes ODS serem prioritários para a **ENESA**, sempre há busca de tornar os objetivos presentes no dia a dia da empresa.

Diante a isso, umas das ações é a inclusão do treinamento de ODS para os novos colaboradores.

ODS priorizados:



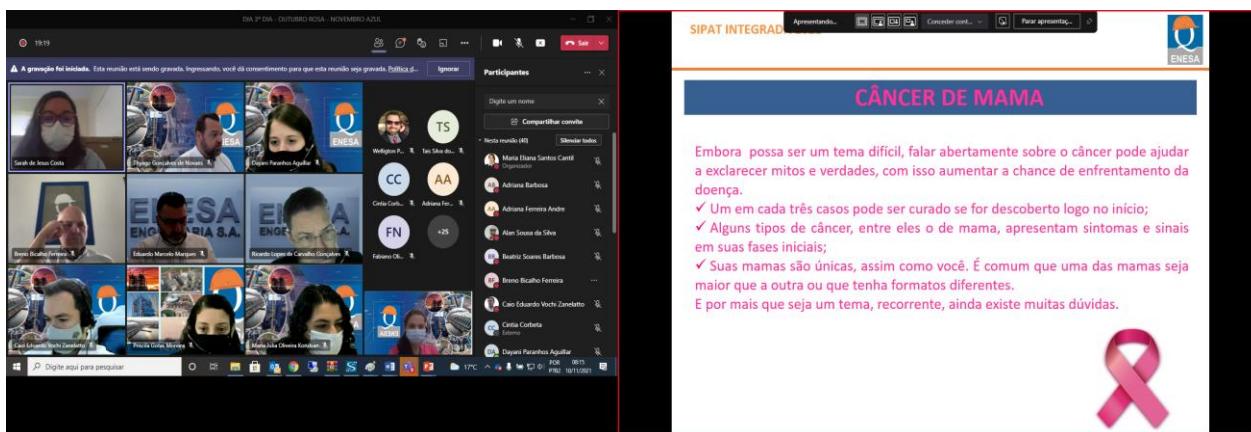
## 9.1 ODS 3 – Saúde e Bem Estar

Visando a saúde e o bem estar de seus colaboradores, a ENESA Engenharia desempenha um trabalho focado na melhoria de vida do colaborador, assegurando que ele possa executar o seu serviço com segurança, e que o mesmo possa aproveitar a sua vida pessoal com energia e disposição.

### 9.1.1 Semana Interna de Prevenção a Acidentes de Trabalho (SIPAT)

A ENESA Engenharia realiza anualmente a Semana Interna de Prevenção a Acidentes de Trabalho, visando a conscientização dos seus colaboradores com assuntos relacionados a qualidade de vida, equipamentos de proteção, prevenção de doenças, gerenciamento de resíduos, entre outros.

Em 2021 a preocupação da ENESA com a saúde dos seus colaboradores foi vital para a realização da SIPAT. Por conta da pandemia do novo coronavírus, a organização se dedicou a concretizar o evento de forma diferente: online via Teams. O desafio não parou por aí, pois não somente pensando na saúde dos colaboradores da ENESA, realizamos a SIPAT integrada com uma empresa parceira chamada Lau Rent.



### 9.1.2 Ações COVID-19

A saúde dos colaboradores é prioridade para a ENESA, por isso a organização promove a distribuição de álcool em gel em suas dependências. Tendo em vista também o bem estar e a proteção do colaborador e de sua família, disponibilizamos a entrega de máscaras PFF2/N95 aos nossos funcionários, pois se mostram mais eficientes contra o novo coronavírus.

A comunicação interna se mostrou muito forte durante esse período, onde foram disponibilizados comunicados, campanhas, DDSs e treinamentos para conscientização dos nossos colaboradores.

## Uso de máscaras

Prezados colaboradores,

O Brasil confirmou os três primeiros casos de COVID-19 causados pela variante ômicron do coronavírus. Essa nova versão do agente infeccioso vem chamando a atenção de especialistas pela quantidade e pela variedade de mutações genéticas<sup>[1]</sup>. Não podemos relaxar com as medidas de prevenção. Reforçamos que nas dependências do EC e do condomínio

### o uso de máscara é OBRIGATÓRIO!

Atente-se às dicas abaixo sobre como manusear a máscara:



Lave as mãos antes de colocar a máscara



A máscara deve cobrir o queixo e o nariz



Ela deve ficar justa ao rosto, sem espaço nas laterais



Não toque no pano da máscara e não a remova para falar



Tire a máscara pelas alças laterais e higienize as mãos



Faça a higienização das mãos após o uso



#### **Você já sabe, mas não custa lembrar:**

- ✓ Continue usando máscara;
- ✓ Evitando aglomerações;
- ✓ Mantendo o distanciamento;
- ✓ Lavando e higienizando as mãos;
- ✓ Esteja em dia com a vacina.

**A prevenção é o melhor remédio!**



[1] <https://www.abc.com/portuguese/brasil/59497522>

### 9.1.3 Ginástica Laboral

Visando o bem estar dos nossos colaboradores através de exercícios físicos e ergonomia, disponibilizamos nossa ginástica laboral durante todo o ano de 2021. A preocupação da ENESA se mostrou presente também durante o home office, levando a ginástica laboral virtualmente aos colaboradores para que os exercícios pudessem ser feitos em casa, durante o expediente. Quando retornamos presencialmente, a ENESA se encarregou de comunicar os colaboradores que a ginástica laboral também havia retornado de forma presencial, onde foram tomados todos os cuidados necessários de isolamento social, utilização de máscaras e álcool em gel.

## 9.2 ODS 8 – Trabalho Decente e Crescimento Econômico

### 9.2.1 Uso de EPIs

Realizamos a entrega de todos os Equipamentos de Proteção Individual aplicáveis aos nossos colaboradores, e tomamos como dever garantir que eles usem da forma adequada e correta. Realizamos na entrada de cada colaborador um treinamento sobre EPIs de acordo com os requisitos legais, levando o conhecimento necessário para que ele utilize da maneira correta, minimizando os impactos e agravantes causados pelo trabalho desenvolvido na frente de trabalho. Vemos a importância de verificar continuamente a utilização correta dos EPIs, pois sabemos e comunicamos a relevância do uso para garantir que nossos colaboradores tenham qualidade de vida e capacidade laboral mesmo após os serviços prestados.

### 9.2.2 DDSs

Realizamos diariamente em nossas unidades (com exceção do Escritório Central) os diálogos diários de segurança, visando levar a comunicação e as boas práticas a todos os níveis dentro da organização, conscientizando a sempre desenvolver seus esforços com segurança e respeito à saúde. Nossos DDSs são envolventes e participativos, e visamos trazer experiências de nossos colaboradores para que todos consigam aprender com as experiências dos colegas de trabalho.



### 9.2.3 Desenvolvimento da Liderança

A ENESA está investindo no desenvolvimento de sua liderança através de um programa de metas e desenvolvimento de competências, com encontros periódicos pra discussão do andamento dos gestores e cargos de acesso, com foco para prepara-los no cumprimento das metas da organização.



## 9.3 ODS 9 – Indústria, Inovação e Infraestrutura

A ENESA visa não somente a inovação de seus processos, mas também a forma que esses processos contribuirão com o desenvolvimento da sociedade e da organização. Dessa forma, desenvolve sempre Boas Práticas ligadas a segurança do trabalho, meio ambiente e saúde ocupacional, para que tenhamos cada vez mais dispositivos que diminua o risco de acidentes, os riscos ergonômicos do trabalhador e também a quantidade de resíduos gerados, realizando dispositivos com sucata e/ou outros materiais a serem destinados. Sempre incentivamos nossos colaboradores a desenvolver novos dispositivos, e estamos colhendo ótimos frutos com relação a essa atividade desenvolvida.

### 9.3.1 Boas Práticas – Segurança do Trabalho

Em todas as nossas unidades possuímos funcionários capacitados e criativos que sempre pensam em um dispositivo diferente para diminuir os riscos de ocorrências. As boas práticas criadas em unidades sempre estão seguindo a vertente de garantir que o colaborador consiga executar o seu trabalho com o mínimo de exposição possível, garantindo um trabalho eficiente e sem prejuízos para a sua saúde. Os projetos são compartilhados entre as unidades, para que todos tenham conhecimento de dispositivos que auxiliam na produção e na segurança dos colaboradores.

ENESA ENGENHARIA

#### Destaque Positivo de SMS

##### Unidade 115: Dispositivo Carrinho articulado para transporte de tubos.



Transporte de tubos anteriormente com o carro plataforma sem a devida amarração com risco de queda do material.



Dispositivo criado para transporte dos tubos com amarração apropriada eliminando o risco de queda dos tubos.



Dispositivo diminui a exposição do colaborador ao risco de prensamento de membros superiores e inferiores, além de realizar a atividade com postura lombar adequada.

### 9.3.2 Boas Práticas – Meio Ambiente

Buscando a reutilização dos itens a serem destinados, são criados dispositivos com sucatas, plásticos, acrílicos e outros materiais. Alguns dispositivos foram criados para auxiliar nas condições ergonômicas e também no 5S, priorizando a organização, limpeza e saúde.

## Destaque Positivo de SMS

### Unidade 115: Meio Ambiente



Confecção de porta capacete com a reutilização de materiais que seriam descartados.

### 9.3.3 Boas Práticas – Saúde Ocupacional

A ENESA tem como uma de suas prioridades garantir a saúde dos seus colaboradores. Para alcançar esse objetivo de manter nossos funcionários saudáveis, elaboramos dispositivos que possibilitam a mitigação de certos riscos, como totens de álcool em gel, que permitem que os colaboradores façam a higienização de suas mãos com um menor impacto ergonômico.

### Boa Prática

#### Totem álcool em gel - Protótipo

Para melhor adaptação de nossos colaboradores e visitantes, se tomou um material essencial de uso diário. E por conta de se compartilhar o uso, sem contato direto com as mãos, basta pisar no pedal e então higienizar as mãos com álcool gel 70%.

Antes da pintura



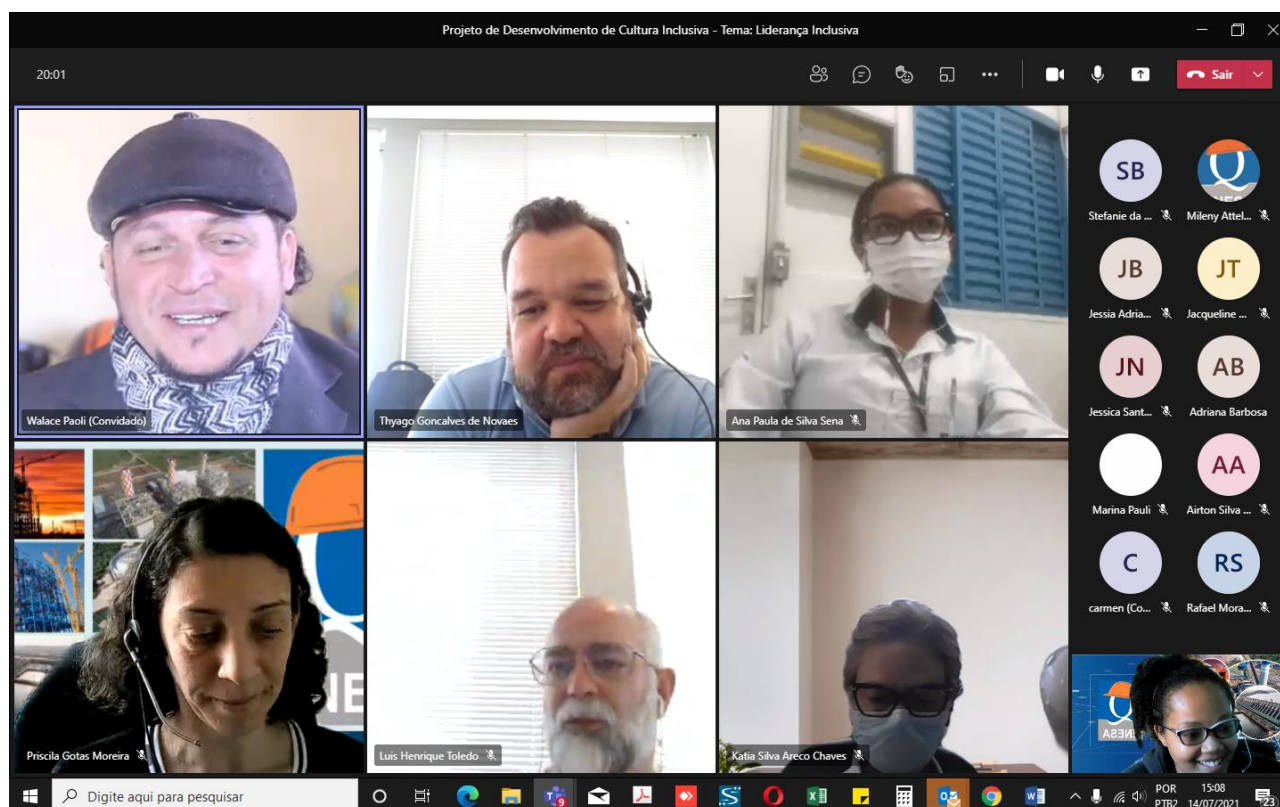
Após pintura



## 9.4 ODS 10 – Redução das Desigualdades

### 9.4.1 Redução das desigualdades

A ENESA continuou com o trabalho iniciado em 2020 em parceria com a empresa Consolidar, visando a redução da desigualdade e a promoção de uma cultura inclusiva na organização. Em 2021, num momento delicado da pandemia, focamos em treinamentos realizados de forma virtual visando a educação social dos nossos colaboradores e liderança, mostrando como analisarmos e mitigarmos nossos vieses inconscientes, tendo uma explicação mais apurada sobre o LGBTQIAP+, PCDs, entre outros. O tema Liderança Inclusiva também esteve presente, com foco em nossa liderança e na redução das desigualdades.



### 9.4.2 Mulheres na liderança

Estamos nos últimos anos verificando a necessidade de termos mais mulheres em nossas lideranças, e temos nos desenvolvido quanto a isso. Estamos atualmente com um crescimento de mulheres em cargos de liderança e também de acesso, visando desenvolver suas competências para que um dia elas também consigam estar na liderança. Atualmente estamos com as mulheres em todos os nossos níveis hierárquicos, desde a produção até a gerência. Contamos com mulheres em cargos de direito, engenharia, supervisão, coordenação, gerência, entre outros.

## 9.5 ODS 11 – Cidades e Comunidades Sustentáveis

### 9.5.1 Gestão dos resíduos

A ENESA Engenharia se preocupa com a geração de resíduos e por isso, estabeleceu que a coleta seletiva deve ser realizada em todas as unidades. Nossos colaboradores são treinados já nos treinamentos iniciais a realizarem o descarte correto dos resíduos, minimizando a quantidade de resíduos aterrados e aumentando a reciclagem.

Mesmo em unidades no qual a ENESA não é responsável pela destinação final dos resíduos, sempre emitimos o MTR dos resíduos gerados, e caso seja nossa responsabilidade, nos atentamos também no CDF e no DMR.



### 9.5.2 Teste de Opacidade (Escala de Ringelmann)

Visando uma melhor qualidade de ar para as gerações futuras, a ENESA possui um programa interno de autofiscalização de fumaça preta e realiza o teste de opacidade em seus veículos e equipamentos que usam diesel como combustível. Através da Escala de Ringelmann, verificamos se o veículo está poluindo mais do que deveria, e caso isso aconteça, o equipamento da frota não é liberado para uso e vai para uma manutenção para que suas emissões se normalizem.

## **9.6 ODS 16 – Paz, Justiça e Instituições Eficazes**

### **9.6.1 Canal de Denúncia**

Nos preocupamos com a integridade dos nossos colaboradores, e para auxiliá-los em qualquer ação que se desvie do nosso Código de Conduta, disponibilizamos um Canal de Denúncia independente para que os desvios sejam informados. O nosso Canal de Denúncia é fornecido por uma empresa contratada, que não há vínculo com os colaboradores da ENESA. Nosso Canal é transparente, e permite que o denunciante não se identifique. Visando cobrir o máximo de colaboradores possível, é disponibilizado duas formas de envio de denúncia: pelo site da ENESA ([www.enesa.com.br](http://www.enesa.com.br)) ou por telefone que funciona 24h por dia, 7 dias por semana e a ligação é totalmente gratuita (0800-002-9222).

### **9.6.2 Código de Conduta**

Sabemos de nossa responsabilidade para com a sociedade e por isso estabelecemos nosso Código de Ética e Conduta. Dentro dele, estabelecemos políticas para nos relacionar com os agentes externos, para manter um ambiente de trabalho ético, com qualidade, saúde, higiene, meio ambiente, responsabilidade social e segurança, para assegurar que todos estejam seguindo com seus direitos humanos, atuando sempre com ética e transparência em nossas ações, repudiando corrupção e fraudes.

### 9.6.3 Ouvidoria

A ENESA disponibiliza também um canal de ouvidoria aos seus colaboradores, para que consigamos registrar elogios, sugestões, dúvidas e reclamações. Valorizamos nosso canal de ouvidoria pois entendemos que esse é o melhor canal de comunicação entre a empresa e seus colaboradores. Para que alcancemos a todos, recebemos dos nossos colaboradores tanto de forma física (através de caixas de acrílico fechadas com cadeado) quanto de forma digital. Vendo uma forma de registrar as evidências e cumprir com os prazos na resolução de problemas, abrimos sempre um Plano de Ação quando uma reclamação é enviada.

**CAIXA DE SUGESTÕES ENESA**  
Sua informação é muito importante para nós! [CLIQUE AQUI](#)

Nos envie sua sugestão, elogio, crítica, reclamação ou ideia! A caixa de sugestões é uma ferramenta utilizada como comunicação entre a ENESA e seus colaboradores!

Você pode nos enviar através do link que está acima ou em uma das caixas disponibilizadas nas recepções do 5º ou do 20º andar!

Se quiser fazer uma reclamação por outra plataforma, também disponibilizamos o email [reclamacao@enesa.com.br](mailto:reclamacao@enesa.com.br)

Se você presenciou alguma ação que descumpra o código de conduta da ENESA, faça sua denúncia no nosso site ou ligue para o número 0800-002-9222

## 10. Engajamento das Partes Interessadas

O engajamento com as partes interessadas é um processo de comunicação e interação com as partes interessadas que visa identificar às suas necessidades e expectativas, bem como solucionar as questões à medida que ocorrerem.

A **ENESA** considera como parte interessada todo o indivíduo ou grupo que tem interesse em quaisquer decisões ou atividades definidas ou realizadas pela empresa. Dessa forma, reconhece-se como parte interessada os colaboradores internos, clientes, fornecedores, prestadores de serviço, comunidade, sindicato e os acionistas.

Em vista disso, desenvolveu-se uma sistemática a ser empregada quando na identificação, priorização e engajamento das partes interessadas para o Escritório Central (EC) e para a unidade Bracell Pátio de Madeiras – ambas com certificação na norma NBR 16001:2012.

Após a conclusão do engajamento, pode-se identificar as necessidade e expectativas das partes interessadas, conforme tabela a seguir.

Parte interessada	Requisito	Necessidade / expectativa	Ação/monitoramento
Acionista	Boa imagem da empresa	Necessidade	A <b>ENESA</b> faz cumprir os requisitos legais aplicáveis e os requisitos dos clientes. Além de respeitar os Direitos Humanos: divulgando o Código de Conduta e avaliando os fornecedores.
Cliente	Receber serviço de qualidade e com preço justo	Necessidade	Previamente o comercial analisa a proposta do cliente, desenvolve a documentação técnica requerida e define um valor justo para o serviço à ser prestado, com base na expertise da <b>ENESA</b> .
Colaborador	Reconhecimento profissional	Expectativa	A <b>ENESA</b> realiza ações de acompanhamento do desempenho de seu pessoal nas obras, oferecendo oportunidades de carreira diferenciada para os destaques.
	Capacitação profissional	Expectativa	Semestralmente são identificados os treinamentos necessários, a metodologia é definida no procedimento PRO-0014.
	Plano de carreira	Expectativa	A empresa não possui um plano de carreira no momento, no entanto já aplicou no escritório central avaliações de competência e contratou uma consultoria externa especializada em RH para realização de trabalhos mais intensos nessa área.

Parte interessada	Requisito	Necessidade / expectativa	Ação/monitoramento
Comunidade	Contratação de mão de obra local	Expectativa	Durante o desenvolvimento da obra, a <b>ENESA</b> procura contratar mão de obra local, com objetivo de colaborar com o desenvolvimento da região.
	Desenvolvimento socioeconômico	Expectativa	A <b>ENESA</b> procura promover, quando possível e em parceria com suas partes interessadas, ações que contribuem com desenvolvimento da comunidade. Como por exemplo: campanhas de arrecadação de donativos, contratação de mão de obra local, capacitação, contratação de fornecedor de serviço e material local e etc.
	Preservação dos recursos naturais	Expectativa	O Escritório Central desenvolve campanhas que promovem o uso eficiente de recursos naturais, monitorando mensalmente o uso de papéis para impressão e energia e inspecionando a coleta seletiva. Além disso, adotou o sistema de assinatura digital, o qual não há necessidade de impressão de papeis.
Diretoria	Incentivo, não somente econômico, para melhoria no sistema de gestão.	Necessidade	A alta direção disponibiliza recursos essenciais para melhoria do sistema de gestão, como canal de denúncia, Qualiex, TOTVS, SILVA, infraestrutura adequada e atendendo as normas aplicáveis e etc. Em 2020 passamos a realizar reuniões semanais com a Diretoria onde as principais questões do SGI são apresentadas e discutidas e a prática demonstrou ter um resultado bastante positivo. Além disso, devido a pandemia o Escritório Central e alguns colaboradores de outras unidades passaram a laborar em <i>home office</i> com intuito a prevenir a disseminação dessa doença entre os colaboradores, família e comunidade.
Fornecedor e prestador de serviço	Fornecimento de material ao longo prazo	Expectativa	Para fornecimento de materiais/serviços estratégicos, é política da <b>ENESA</b> ter contrato/acordo comercial estipulado que permitam garantir preços competitivos, prazos mínimos e ótima qualidade.



Parte interessada	Requisito	Necessidade / expectativa	Ação/monitoramento
Prestador de Serviço	Fornecimento de serviço com qualidade	Expectativa	Durante a implantação da medição no portal de contratos, é necessário a avaliação do prestador de serviço, no qual são avaliadas questões como responsabilidade social, segurança e qualidade.
Público externo e interno	Cumprimento de requisitos legais aplicáveis	Necessidade	As unidades possuem uma planilha que aponta os requisitos legais aplicáveis no âmbito federal, estadual e municipal. Mensalmente a empresa Inteligência Ambiental realiza a atualização dessa planilha.
	Cumprimento do pagamento em dia	Necessidade	A empresa possui ferramentas (portal D365 e RM) para realização dos pagamentos dos fornecedores, prestadores de serviços e colaboradores.
	Práticas anticorrupção	Necessidade	A empresa veta pagamentos irregulares, presentes ou convites inapropriados para realizar negócios ou em benefício próprio. Este veto é apontado pelo Código de Conduta, disponibilizado para todas as partes interessadas. Além disso, também disponibiliza um canal de denúncia, com opção de anonimato, para que situações assim sejam investigadas e tratadas. A <b>ENESA</b> também é signatária do Pacto Global e participa de eventos anticorrupção.
Sindicato	Relacionamento mais estreito	Expectativa	A <b>ENESA</b> tem um colaborador responsável em manter um relacionamento mais estreito com as entidades sindicais e trabalhistas, bem como representar a empresa nos acordos coletivos e outras atividades relacionadas.

Anualmente a **ENESA** realiza um engajamento de partes interessadas priorizadas. Em 2021, como foi o primeiro engajamento realizado na unidade CC110, o mesmo teve foco em estreitar os relacionamentos entre as partes interessadas priorizadas e a **ENESA**.

A **ENESA** se preocupa com o desenvolvimento de suas partes interessadas, desta forma, exige práticas de responsabilidade social, como atendimento de requisitos legais aplicáveis, onde já consta em cláusulas contratuais. Porém observou-se a necessidade de melhoria em ações, como monitoramento de cumprimento de requisitos legais aplicáveis que consideramos significativos, por isto este tema de “Compreendendo a Visão dos Stakeholders” foi aplicado.

De modo geral, o processo de engajamento obteve um retorno considerado satisfatório, uma vez que foi possível engajar a metade do público alvo (53,12%). A priori o contato inicial seria por telefone, contudo a maioria dos contatos eram de telefone fixo da empresa e, com o home office devido a pandemia, esse meio não foi efetivo. Então, o contato foi através de e-mails contendo a importância das partes interessadas em participar do engajamento, os objetivos do processo desse ano, um folder sobre o tema e o link para o nosso questionário de avaliação disponibilizado na ferramenta Google Forms.

Através desse engajamento pode-se identificar que as empresas estavam preocupadas com a saúde de seus colaboradores, pois implantaram diversas ações para evitar disseminação do COVID-19, o qual podemos verificar no processo de engajamento. Além disso, uma das ações estabelecidas foi o envio de um Guia de Combate à Discriminação, o qual orientava a importância dessas partes interessadas ter um meio de comunicação que seus colaboradores pudessem denunciar caso sofressem ou presenciassem qualquer tipo de discriminação.

## 11. Respeito as Partes Interessadas

Ouvir, analisar e responder aos interesses das partes interessadas são pontos que a **ENESA** considera importante para manter um bom relacionamento. Bem como, considerar os pontos de vista desse público, cujos interesses possam ser afetados por uma decisão ou atividade da **ENESA**.

É assim, unindo esforços e criando sinergias, que estamos conseguindo desenvolver um SGI cada vez mais preparado e capaz de agregar valor ao negócio e de proteger nossos principais bens: a segurança e a saúde de nossos trabalhadores e prestador de serviços fixos e o meio ambiente em que trabalhamos e vivemos.

Referente aos indicadores, o desempenho da **ENESA** pode ser avaliado através da satisfação dos nossos clientes e de relações com fornecedores de serviços e materiais que é analisado durante o engajamento.

Para medir a satisfação de nossos clientes, é utilizado o índice de voz do cliente. Este é composto pela média aritmética de três parcelas: pesquisa de satisfação do cliente – que pedimos para ser preenchida mensalmente; índice de reclamações – quanto menor o número de reclamações provenientes do cliente, maior é a nota da **ENESA**; e o índice de não conformidades – que segue o padrão do anterior. Como é um indicador previsto para clientes, o Escritório Central e a Central de Operações não são avaliados, sendo somente avaliado o trabalho das obras.

## Índice de Voz do Cliente



Mediante a análise do gráfico, pode-se notar que os serviços prestados pela **ENESA** são considerados pelos clientes como sendo excelente, somente com um resultado durante o ano abaixo da meta (80%) em dezembro, mas dentro da tolerância do indicador. Além disso, observa-se que a média anual de todas as unidades ficou com uma nota muito boa (89,4%).

O relacionamento com prestadores de serviços e materiais foram avaliados durante o engajamento, o qual foi questionado em uma pesquisa se a **ENESA** atende as expectativas e interesses, bem como se estão satisfeitos com a comunicação entre as partes.

### 11.1 Colaboradores ENESA

A **ENESA** considera de extrema importância colaborador em um ambiente corporativo saudável. Por esse motivo, sempre busca ministrar treinamento, conscientizar e implantar programas de incentivos. No que tange treinamento e a capacitação de seus colaboradores, a **ENESA** reconhece que essas duas ferramentas são significativas para uma organização, pois promove a prevenção de acidentes, aumento da produtividade, promoção de cidadania e de desenvolvimento profissional. Para avaliar nosso desempenho em treinamentos, a tabela abaixo apresenta as homens-horas (HH) de treinamento realizada nas unidades da **ENESA**.

Tabela 1 - Homens-horas de treinamento de 2021

EC		CO		Usiminas		UTE Sergipe		Bracell PM		Bracell Caldeira		Klabin Caldeira		Klabin Pipe Rack		Vale São Luís		Taurus Uruguai		Vale Vitória	
P	R	P	R	P	R	P	R	P	R	P	R	P	R	P	R	P	R	P	R	P	R
715	754	365,5	390	261	751	290,5	290,5	17707	19747	55295	58198	11711	27650	13126	13126	32722	32970	56131	56131	6316,5	6024
105%		107%		288%		100%		112%		105%		236%		100%		101%		100%		95%	

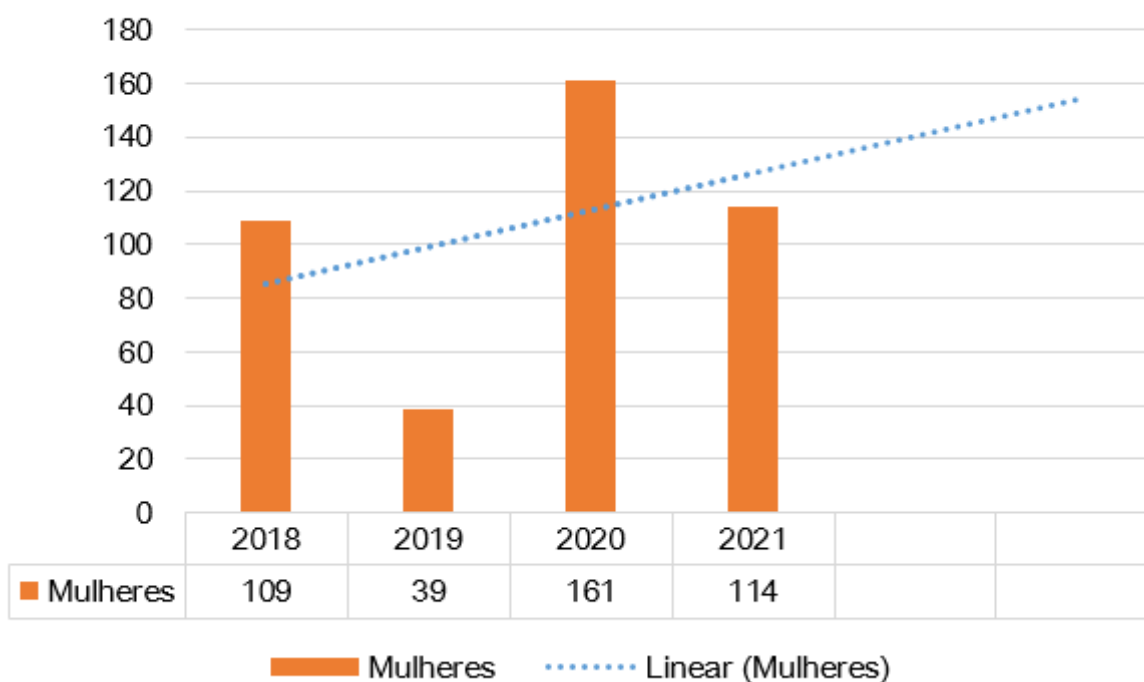
Legenda: P – Previsto / R - Realizado

Como pode ser observado na tabela, os treinamentos planejados foram realizados conforme o previsto em todas as unidades monitoradas – superando nossa meta de 80%.

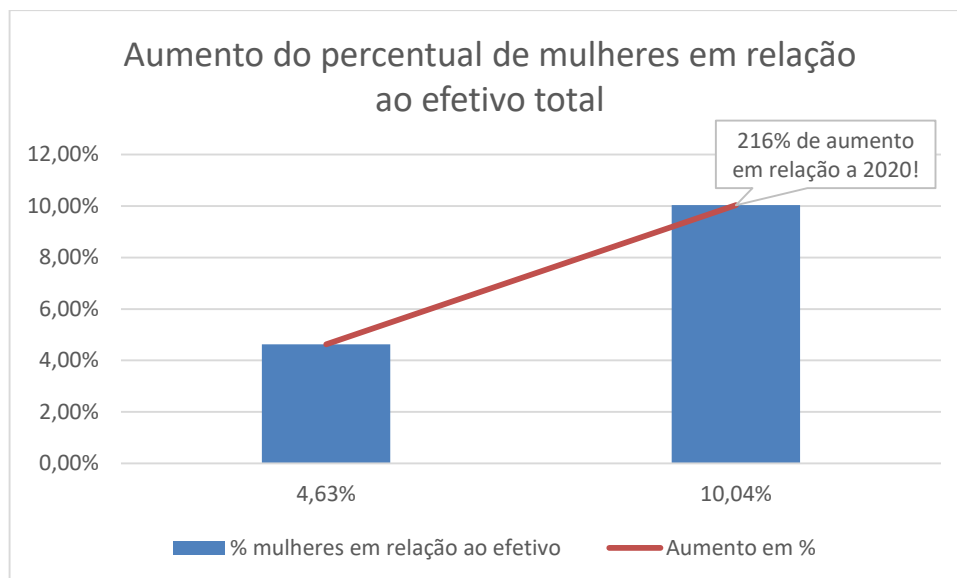
## 11.2 Equidade de gênero

A **ENESA** considera a equidade de gênero importante em suas unidades, tanto que procura sempre contratar mulheres, inclusive em cargos de liderança. Além desse fator, a **ENESA** reconhece que as mulheres possuem uma série de competências que podem ser essenciais para tornar a **ENESA** mais produtivas. No gráfico a seguir, pode-se verificar o processo de contratação dos últimos 04 anos.

### Nº de funcionárias nos últimos 04 anos



É possível observar que a tendência de contratação nos próximos anos é de aumentar, caso a **ENESA** conquiste novos projetos. Em 2019 houve uma redução nas contratações pois a **ENESA** conquistou dois novos projetos no final desse ano, onde o processo de admissão começou em dezembro. Em 2021 houve uma “queda” aparente na quantidade de mulheres na ENESA, mas isso deve-se em relação ao efetivo em 2021 que foi menor do que em 2020. A ENESA se preocupa com as mulheres que estão presentes e as preserva, mantendo-as na organização mesmo após o término de um contrato. Para evidenciar melhor isso, devemos verificar a quantidade de mulheres dividido pelo efetivo total. Ao compararmos a % de mulheres em relação ao efetivo de 2021, vemos um aumento de 216% em relação a % de mulheres em relação ao efetivo de 2020, conforme gráfico abaixo:



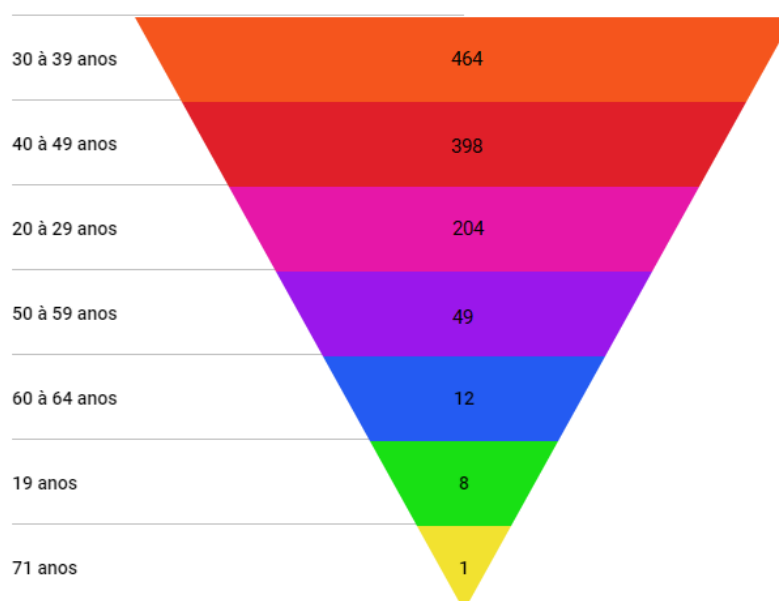
### 11.3 Diversidade etária

Um ambiente de trabalho com diversidade etária torna um clima organizacional mais agradável, em vista que a convivência de várias gerações torna o profissional mais aberto as novas ideias, flexível para mudanças e mais paciente. Além do mais, as decisões tomadas se tornam mais oportunas em virtude de ser fruto de discussões as quais tem opiniões de diversas idades, que unifica as experiências com novas ideias e tecnologias. Resultando assim um serviço de qualidade, com segurança e preservando o meio ambiente.

Pensando dessa forma, a **ENESA** buscar manter uma diversidade de idade em seu quadro de funcionários, como pode-se verificar no gráfico.

Gráfico de Faixa Etária

Gráfico de Faixa Etária

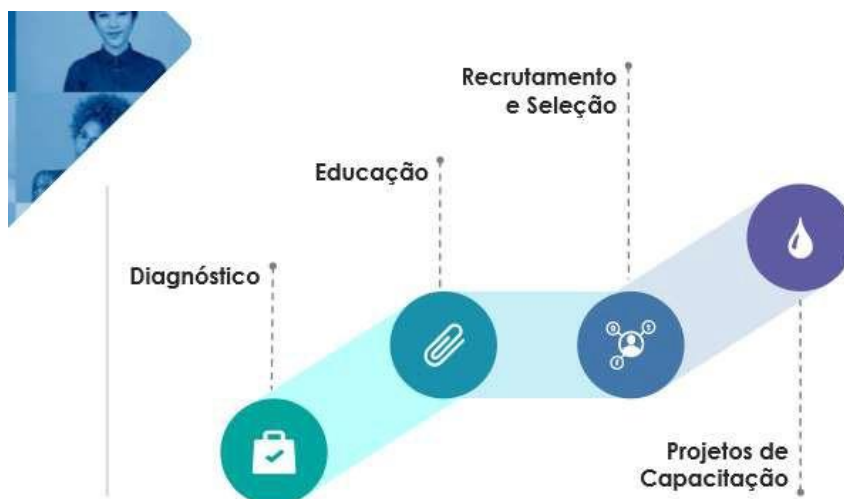


Percebe-se que, de acordo com o efetivo de 31/12/2021, a variação da idade dos colaboradores está entre 19 a 71 anos, onde maior público tem entre 30 a 39 anos.

## 12. Projeto de inclusão e diversidade

Como citado anteriormente, a **ENESA** priorizou ODS 8 – Trabalho Decente e Crescimento Econômico, o qual seu objetivo é “promover o crescimento econômico inclusivo e sustentável, o emprego pleno e produtivo e o trabalho digno para todos” e o ODS 10 - Redução das desigualdades, onde seu objetivo é “reduzir as desigualdades no interior dos países e entre países”. Assim como em 2020, nós mantemos nossa parceria com a empresa Consolidar, que tem como principal objetivo desenvolver a cultura da diversidade. A parceria estabelecida em 2020 foi muito bem vista por todos dentro da empresa, que participaram atentamente de todas as videoconferências apresentadas. O objetivo de “desenvolvimento da cultura inclusiva na organização” apresentado pela Consolidar esteve presente em todos os treinamentos ministrados, que incluem os mais diversos temas, como: LGBTQIAP+, Vieses Inconscientes, Inclusão de PCDs, Equidade de Gênero, Liderança Inclusiva, entre outros.

O projeto continua implantado em uma das nossas unidades, com principal objetivo de desenvolver a cultura de diversidade, onde foi dividido em 04 fases conforme indicado na imagem a seguir.



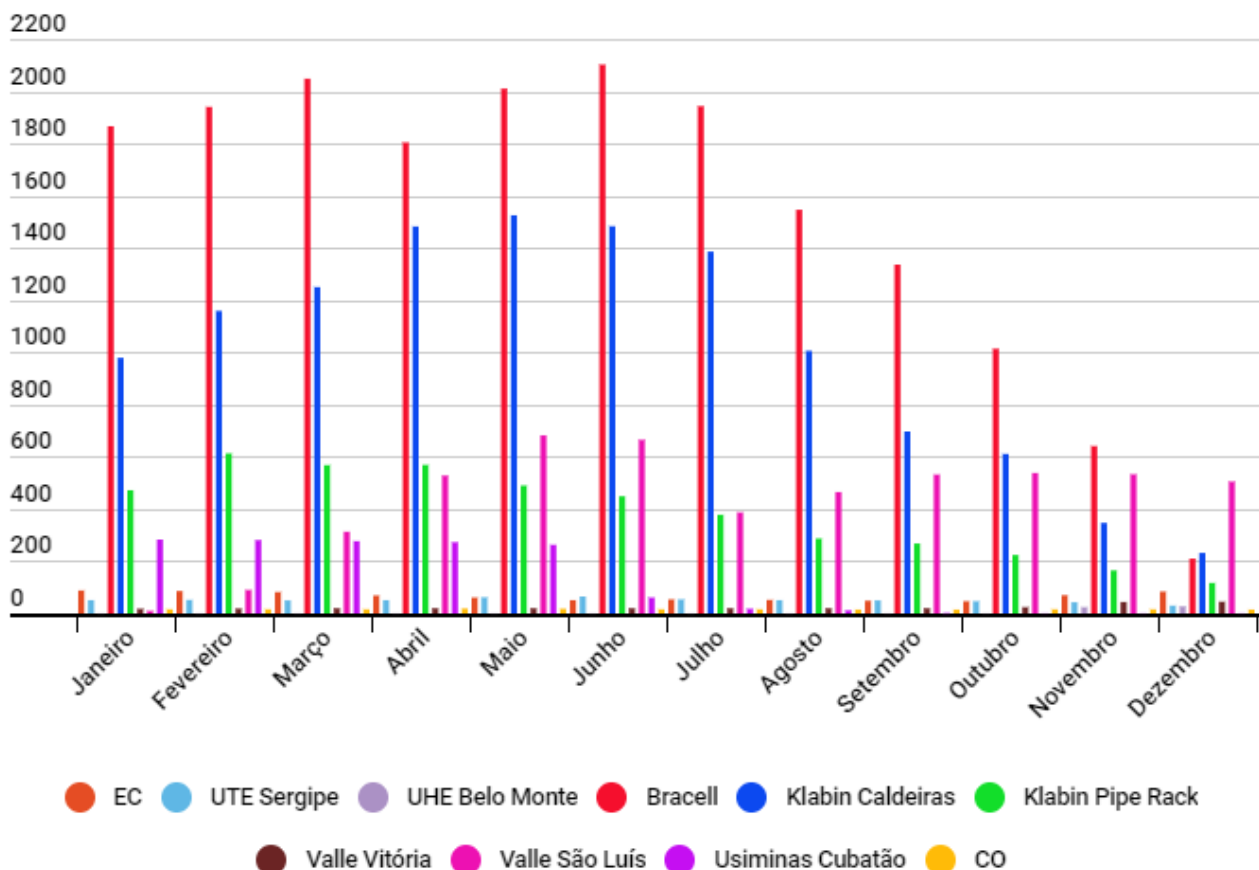
O novo planejamento será retomado somente em 2022, mas a **ENESA** se orgulha de manter essa ação pois é um compromisso que assumiu com o Pacto Global, inclusive o ODS 4 - Educação de qualidade pode se tornar um dos priorizados.

## 13. Desempenho econômico

No ano de 2021, a **ENESA** seguiu em melhoria econômica do ano de 2020 com continuidade da Bracell Caldeira, Bracell Pátio de Madeiras, Klabin Caldeiras, Klabin Pipe Rack, Usiminas Cubatão e UTE Sergipe. Além disso, foram iniciados novos contratos de montagem eletromecânica com a Vale em Vitória e em São Luís, e com a Taurus Uruguai.

A situação pode ser observada no gráfico abaixo de número de funcionários durante o ano de 2021, dividido por obra. Percebe-se que a quantidade de colaboradores estava alto no 1º semestre na obra Caldeira Bracell, pois era parte do pico do projeto. Também se observa que o número de colaboradores do Escritório Central e Central de Operações seguiu sem drásticas mudanças.

## Número de colaboradores por mês - 2021



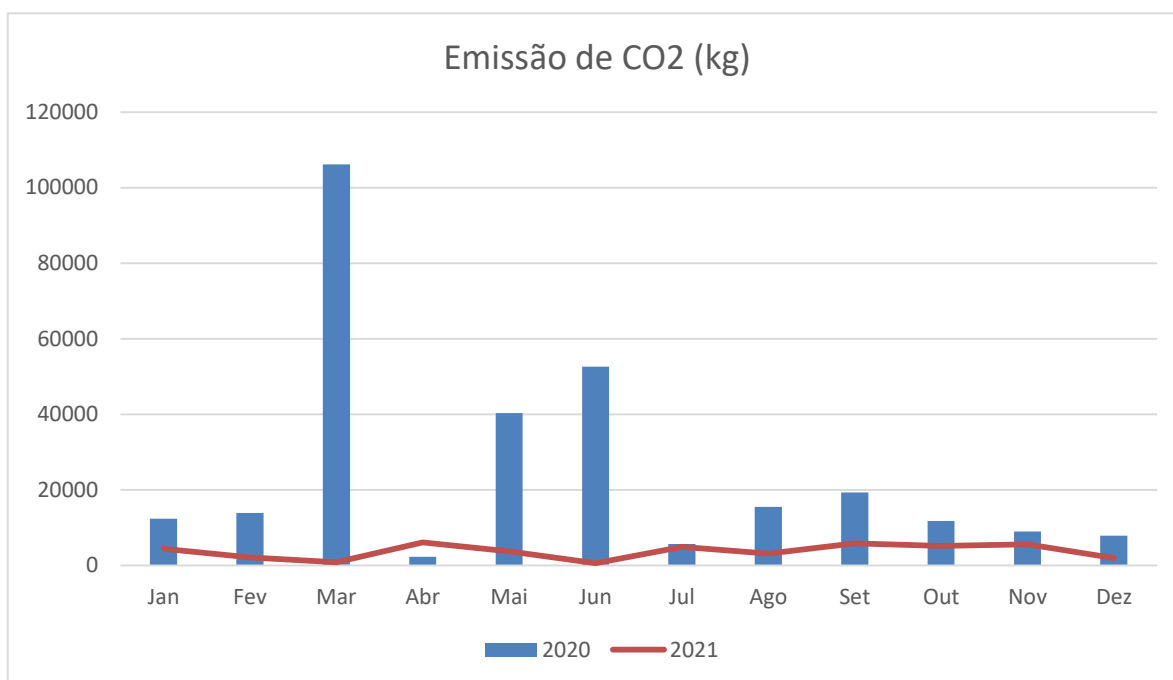
Um maior detalhamento do desempenho econômico é encontrado no fim deste relatório – Anexo A – no Balanço Econômico da **ENESA**.

## 14. Proteção ao Meio Ambiente – Desempenho Ambiental

A **ENESA** acredita que a prestação de serviços de extrema qualidade só é possível se acompanhada de uma atuação ambiental responsável nas atividades, uma vez que o meio ambiente é um dos recursos utilizados. Sendo assim, é fundamental que busquemos a preservação do meio ambiente. A gestão ambiental em todas as unidades é realizada seguindo as diretrizes da norma NBR ISO 14001:2015, na qual somos certificados.

Considerando dessa forma, a **ENESA** entende que a gestão ambiental deve sempre ser levada em conta para não gerar impactos ambientais irreversíveis. Dessa forma, um dos monitoramentos realizados é de emissão de CO<sub>2</sub> (kg) devido a voos de avião realizados por nossos colaboradores.

Em 2021 permanecemos com as reuniões de forma remota e visando a redução da emissão de CO2 na atmosfera. Com isso, verificamos uma enorme redução na emissão dos poluentes em viagens aéreas.



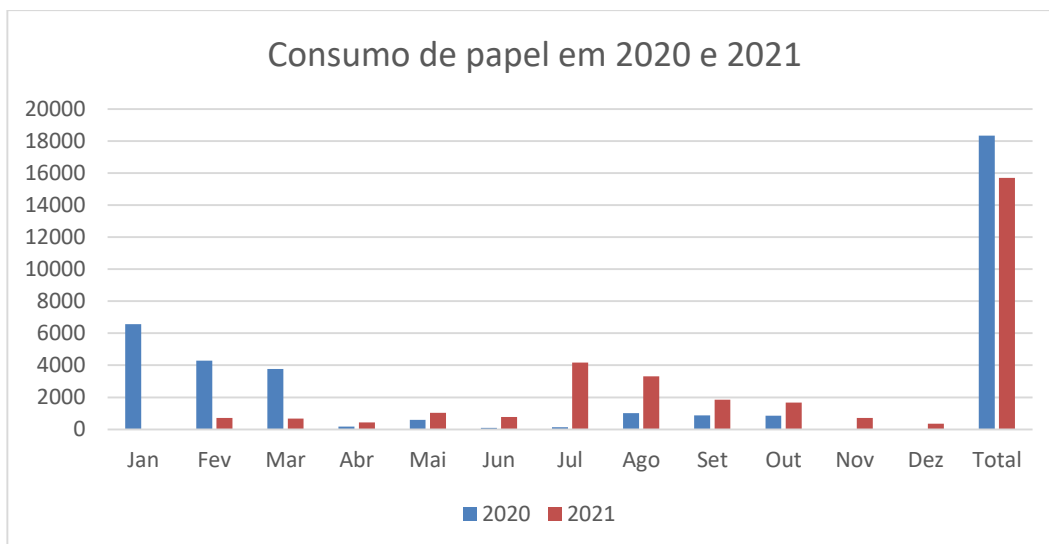
### 14.1. Rankings ambientais

Os Rankings ambientais de coleta seletiva, consumo de papéis impressos e de consumo de energia devido a monitores ligados foram implantados para incentivar os colaboradores a aderir as campanhas. Em cada uma das campanhas, as posições dos departamentos são divulgadas e estas posições são utilizadas para calcular qual departamento foi o primeiro colocado nas campanhas ambientais.

De março de 2020 até o mês de agosto de 2021 a maior parte dos colaboradores do Escritório Central estavam desenvolvendo seus serviços em home office. Essa foi uma das ações que a ENESA implantou para prevenir a disseminação do COVID entre seus colaboradores, familiares e a comunidade.

Desde que foram implantando esses rankings, houve uma considerável redução de consumo de recursos naturais no Escritório Central.





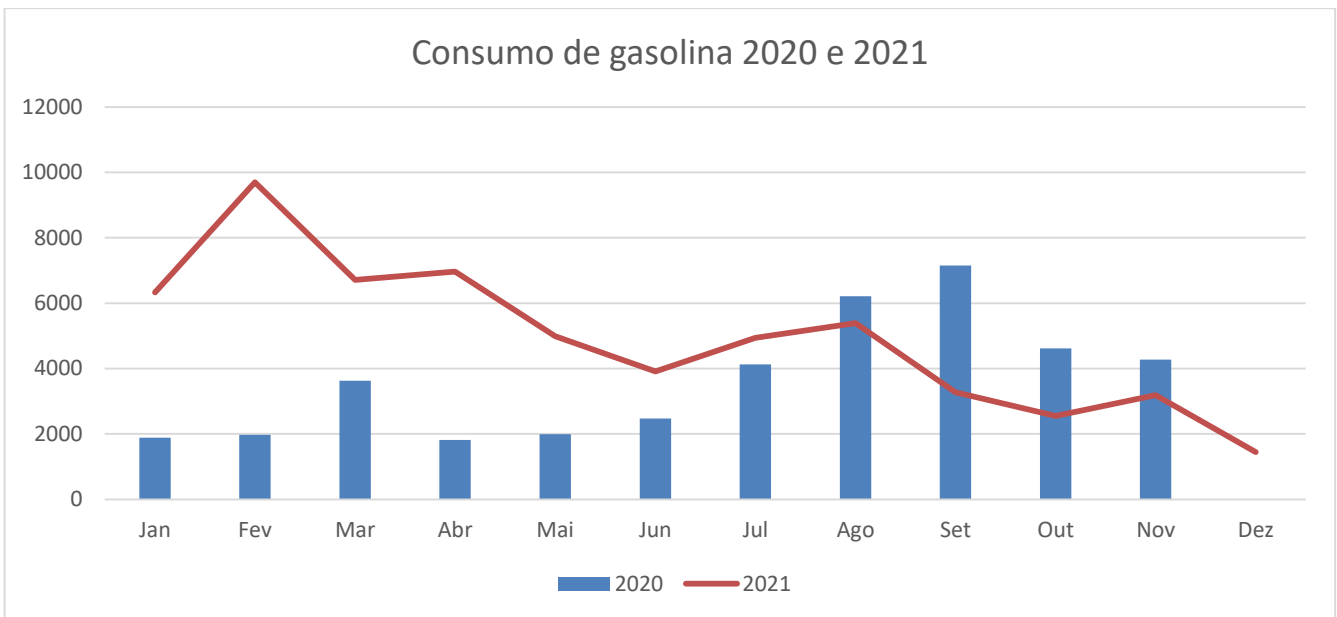
Além do monitoramento das impressões realizadas ser utilizado como uma das campanhas ambientais para ranking, como observado abaixo; ele pode ser expresso por percentil de redução de impressões comparado ao ano anterior.

Sempre buscamos conscientizar os colaboradores para reduzir o consumo de papel, contudo há questões dos procedimentos dos clientes que necessitam de cópias físicas; o que impede uma redução maior.

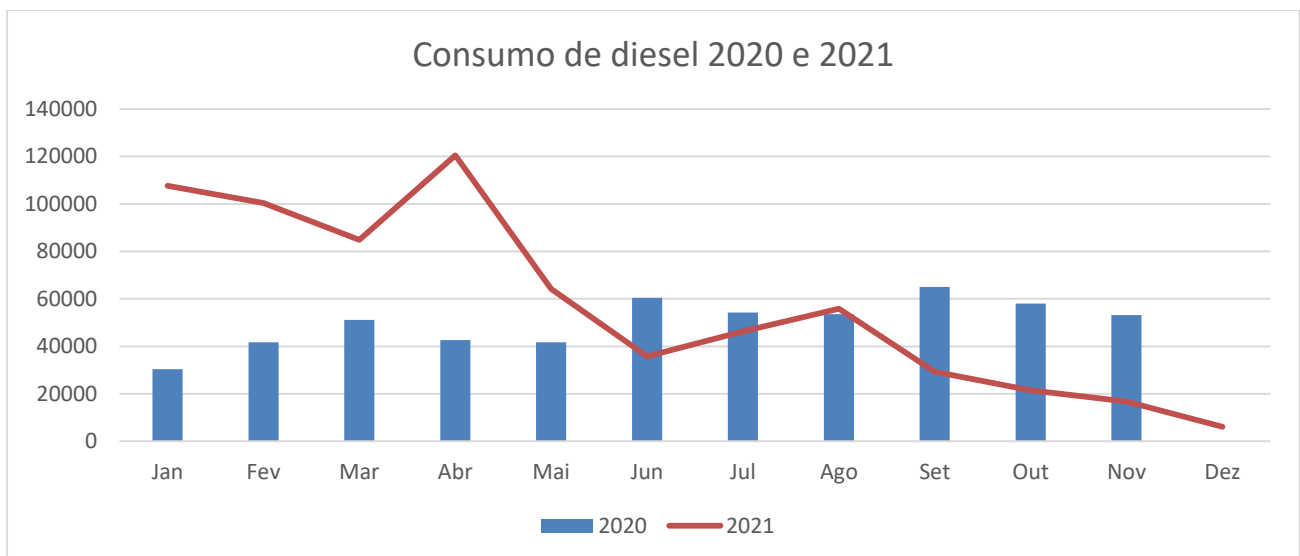
## 14.2. Consumo de combustível

Os combustíveis fósseis são recursos naturais disponíveis na natureza utilizados para a produção de energia por meio de sua queima e oriundos da decomposição de material orgânico ao longo do tempo. O uso desses combustíveis está associado a diversos impactos ambientais. Além disso, por serem fontes não renováveis de energia, a disponibilidade está ameaçada, e, portanto, a produção de energia mundial também. Considerando esses pontos, a **ENESA** estabelece ações para reduzir o consumo desse combustível, através de manutenção preventiva dos veículos.

O consumo de combustível é um indicador programado para monitoramento para proteção ao meio ambiente. Por meio desse monitoramento, pode-se notar nos gráficos que houve redução de consumo tanto no diesel e na gasolina, em relação ao ano anterior.



Observa-se que no 1º semestre de 2021, houve um aumento do consumo de gasolina devido ao pico de desenvolvimento de construção das unidades Bracell e Klabin (que iniciou no final de 2020), mas no segundo semestre conseguimos diminuir a quantidade de combustível utilizado.



Em relação ao diesel, vemos uma estatística parecida com a de gasolina. No primeiro semestre tivemos um pico maior de uso de diesel por conta do pico das obras e com muita utilização de equipamentos de rigging e içamento. Porém, no segundo semestre, tivemos uma queda no consumo de diesel, fechando o ano com menos de 10000L, menos de 10% do consumo de janeiro de 2021.

## 15. Desempenho de Segurança e Saúde Ocupacional

Por estarmos inseridos no setor de montagem eletromecânica, nossas atividades demandam grande contingente de trabalhadores, que realizam tarefas envolvendo esforço físico e mental, alto grau de

concentração e que por vezes envolvem alto risco e condições que podem ser insalubres e/ou perigosas. Assim reconhecemos o potencial impacto de tais atividades na integridade física e psíquica de nossos colaboradores e estabelecemos ações sistemáticas de controle, monitoramento e de prevenção dos perigos e riscos para a saúde e segurança dos seus colaboradores, que permitem reduzir o potencial de acidentes, auxiliar na conformidade legislativa e no aumento da qualidade, produtividade e competitividade da empresa.

Sobretudo, a **ENESA** exige a observância e o cumprimento de normas regulamentadoras e ISO 45001/2018, estimulando o cuidado mútuo, desenvolvimento de dispositivos de segurança e procedimentos que visam avaliação e estabelecimento de métodos mais seguros para execução das atividades e de medidas de controle para prevenção de acidentes e doenças ocupacionais, incluindo o uso de Equipamentos de Proteção Individual. Todos os funcionários da **ENESA** e de suas contratadas devem conhecer os perigos e riscos inerentes às suas atividades, bem como as medidas de controle.

Além disto, a **ENESA** está em constante aprendizado e melhoria contínua do sistema de gerenciamento de segurança e saúde ocupacional, procurando estabelecer as melhores condições para os trabalhadores. Então, no ano de 2019, a **ENESA** foi certificada na ISO 45001/2018 nas unidades do Escritório Central e UTE Sergipe e, em 2020, nas unidades Escritório Central e Caldeira Bracell. Em 2021, a certificação da OHSAS 18001/2007 foi descontinuada e a ISO 45001/2018 foi expandido para todas as unidades.

Também assumimos a responsabilidade de desenvolver planos e programas voltados para Segurança e Saúde Ocupacional. Tais planos objetivam, de forma resumida, identificar os riscos, estabelecer medidas de controle para evitá-los e assim garantir as condições mais seguras possíveis para o desenvolvimento das tarefas e também o monitoramento e controle de saúde ocupacional.

No que concerne à limpeza e organização no local de trabalho, a empresa se vale do método dos 5S – ou Método *House Keeping*:

- ✓ Seiri - organização, utilização, liberação de área; eliminar objetos desnecessários;
- ✓ Seiton – ordem, arrumação; facilitar acesso e definir as prioridades;
- ✓ Seiso – Limpeza; limpar a área e identificar fontes de sujeira;
- ✓ Seiketsu – padronização dos procedimentos; e,
- ✓ Shitsuke – disciplina, autodisciplina; etapa na qual todos devem participar para atingir a melhoria.

Para acompanhar e monitorar o desempenho de nossas obras no que tange Saúde e Segurança, estabelecemos o SESMT (Serviço Especializado em Medicina do Trabalho) e a CIPA (Comissão Interna de Prevenção a Acidentes), requerida por legislação. Para acompanhar nosso desempenho, utilizamos diversos indicadores, atualizados mensalmente. Um compilado destes indicadores, comparando-se os últimos 5 anos, pode ser observado na tabela abaixo:

**Quadro estatístico de saúde e segurança - 2017 a 2021.**

Dados	2017	2018	2019	2020	2021
Nº. Funcionários/ano - médio	2.562	2.843	2.673	2.603	3926
H.H. Exposto ao risco/ano	6.967.156	4.009.939	5.935.530	6.144.031	13.026.548,81
Acid. S / Afastamento TOTAL	31	16	9	27	47

Acid. C / Afastamento TOTAL	2	2	0	8	23
Taxa de frequência SAF	4,45	2,96	1,52	4,49	3,61
Taxa de frequência CAF	0,29	0,37	0,00	1,30	1,77
Taxa de frequência - total	4,74	3,33	1,52	5,79	5,37
Taxa de gravidade	2,30	155,43	0,00	73,73	101,87
Fatalidades	0	0	0	0	0
Doenças Profissionais	0	0	0	0	0
Unidades	Hydro Alunorte; Fibria; Usiminas Cubatão, e Petrobrás - Integrar	Hydro Alunorte; Usiminas Cubatão, UTE Sergipe I, Petrobrás RJ - Integrar, Matriz e Central de Operações.	Hydro Alunorte; Usiminas Cubatão, UTE Sergipe, Petrobrás RJ - Integrar, Matriz e Central de Operações	Hidro Alunorte; Usiminas Cubatão, UTE Sergipe, Bracell Caldeira, Bracell Pátio de Madeira; Klabin Caldeiras, Klabin Pipe Rack, Matriz e Central de Operações.	Matriz; Central de Operações; Usiminas Cubatão, UTE Sergipe, Bracell Caldeira, Bracell Pátio de Madeira; Klabin Caldeiras, Klabin Pipe Rack; Vale São Luis e Vale Vitória - ES.

Em 2021 novos desafios surgiram, obras verticalizadas e/ou com paradas de manutenção / técnicas, o que apresenta potencial de risco maior. Observa-se uma piora nos acidentes com afastamento, impactando assim nas taxas de frequência com afastamento e de gravidade. Neste mesmo ano, corporativamente, foi implementado a Reunião Semanal de SMS com a Diretoria e liderança de todos os projetos, com objetivo de acompanhar e estabelecer ações sistêmicas de SMS com foco na preservação da vida e zero acidente com morte, redução ou perda da capacidade para o trabalho.

## 16. Ética e transparência

A **ENESA** se preocupa com a comunicação e com a transparência. Assim, preza pela opinião de suas partes interessadas e está sempre buscando sugestões e críticas para se tornar uma empresa cada vez mais sustentável, que busca através da opinião de todos fornecer um serviço de qualidade e um mundo melhor aos que a cercam.

Para estabelecer contato, você pode entrar em contato por e-mail através de: [contato@enesa.com.br](mailto:contato@enesa.com.br), ou através do site [www.enesa.com.br](http://www.enesa.com.br).

Visando manter nossa ética, estipulamos também um canal de reclamações que são tratadas internamente. Para enviar a sua reclamação, pode ser enviado um e-mail para [reclamacao@enesa.com.br](mailto:reclamacao@enesa.com.br), ou através do site [www.enesa.com.br](http://www.enesa.com.br).

### 16.1 Canal de Denúncia

Também se preocupando com a integridade de suas partes interessadas e procurando um mundo ético e receptivo a todos, a **ENESA** disponibiliza um canal de denúncias. Caso haja alguma ação que seja contra nosso Código de Conduta, a denúncia pode ser feita através do telefone **0800 002 9222** ou através do site <http://contatoconfidencial.com.br/enesa>. Você pode fazer uma denúncia totalmente anônima.

## 17. Anexo A – Balanço Econômico da ENESA