



# Relatório de Performance ESG

1T24

# Sumário

<b>Estratégia</b>	<b>3</b>
Geração de energia 100% renovável	4
Compromissos ESG 2030	6
<b>Governança Corporativa</b>	<b>8</b>
Propriedade e controle	9
Conselho de Administração	10
Remuneração	11
Gestão de riscos	12
Ética e <i>Compliance</i>	13
<b>Gestão Ambiental</b>	<b>14</b>
Sistema de Gestão Ambiental	15
Água e segurança hídrica	16
Biodiversidade e uso da terra	18
Emissões de carbono	20
<b>Gestão Social</b>	<b>21</b>
Atração e retenção de talentos	22
Programa de Diversidade e Inclusão	25
Desenvolvimento e avaliação de fornecedores	26
Sistema de Gestão de Saúde e Segurança	27
Relacionamento com comunidades	29

## Sobre este Relatório

O Relatório de Performance ESG é uma publicação da AES Brasil que divulga de forma tempestiva, com atualizações alinhadas à divulgação trimestral de resultados, o desempenho ESG (sigla em inglês para Ambiental, Social e Governança), fortalecendo o posicionamento e jornada estratégica de desenvolvimento da empresa. Os indicadores incluídos neste material foram selecionados com base em sua relevância para os investidores, bem como para os demais stakeholders.

Para informações mais detalhadas consulte as [Políticas](#) e o [Relatório Integrado de Sustentabilidade](#) da AES Brasil, publicado anualmente e elaborado com base nas metodologias da *Global Reporting Initiative* (GRI), *Sustainability Accounting Standards Board* (SASB) e do Relato Integrado do *International Integrated Reporting Council* (IIRC) e auditado por terceira parte independente.



# Estratégia

Performance ESG  
1T24



# Estratégia

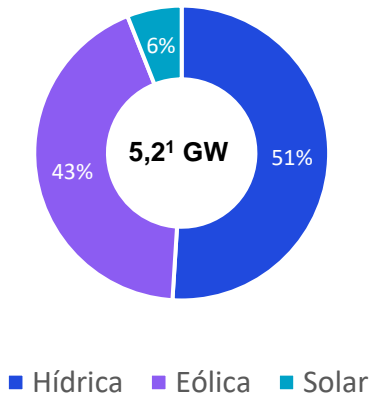
## Geração de energia 100% renovável

Há mais de 20 anos no país, a AES Brasil é uma empresa geradora de energia elétrica a partir de fontes 100% renováveis, que atua como plataforma integrada e adaptável às demandas dos clientes.

Atualmente, a AES Brasil conta com um portfólio de ativos renováveis com capacidade instalada operacional e em construção que somam 5,2 GW<sup>1</sup> de energia exclusivamente renovável. O portfólio do estado de São Paulo é composto por 9 usinas e 3 pequenas centrais hidrelétricas, localizadas na bacia hidrográfica do Paraná e 2 complexos solares de grande porte. Na região nordeste do país, visando aumentar a capacidade de geração em linha com a diversificação das fontes de energia não hídricas, a empresa conta com 7 complexos eólicos em operação e 1 em fase final de construção, Cajuína. Na região sul, a empresa conta com 1 complexo eólico.

A empresa dedica seus esforços e trabalha para se tornar uma plataforma diversificada de geração, diferenciando-se pelo portfólio 100% renovável, foco no cliente e por sua excelência como gestora de ativos. A meta da companhia é aumentar sua capacidade de geração, diversificando seu portfólio com fontes não hídricas e contratos de longo prazo.

Capacidade instalada atual por fonte

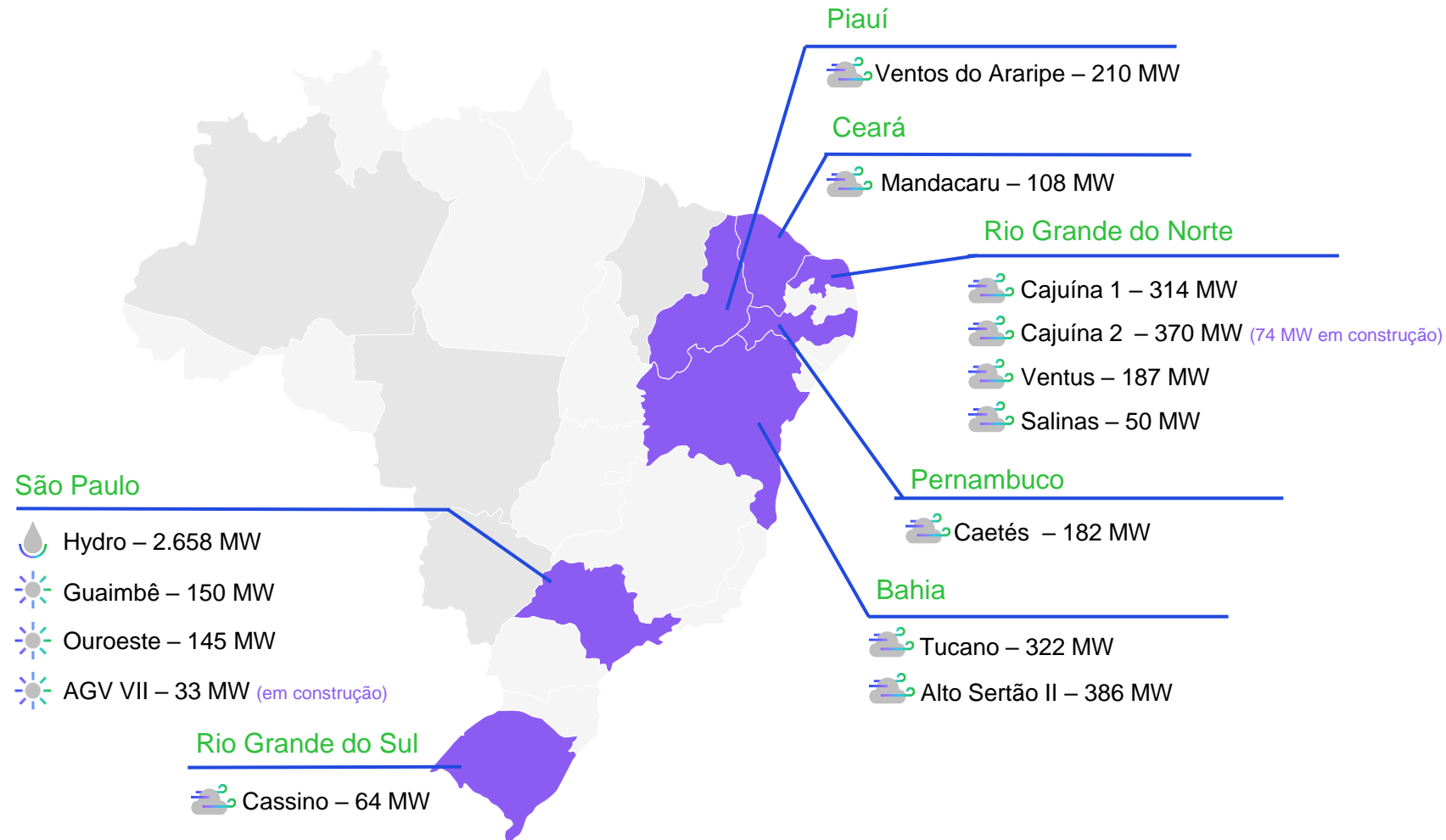


# Estratégia

## Geração de energia 100% renovável

A AES Brasil tem o compromisso de inovar e entregar soluções completas aos seus clientes, para que cada vez mais produtos e serviços sejam disponibilizados com menor impacto ambiental. Oferece soluções que auxiliam na descarbonização da cadeia de valor de clientes e, ao mesmo tempo, asseguram a entrega do suprimento energético necessário para cada tipo de atividade.

Visando maximizar as oportunidades de criação de valor e consolidar a visão da AES Brasil como primeira opção do cliente para o mercado livre de energia, foi lançado o Energia+, uma plataforma digital de comercialização de energia no varejo. Trata-se de um ambiente planejado para a simplificação e desburocratização do acesso ao mercado livre, com preços competitivos para cada perfil de consumo. Atualmente, a plataforma conta com a colaboração de parceiros selecionados para ampliar o leque de ofertas e serviços.








# Estratégia

## Compromissos ESG 2030

A estratégia da companhia é ser a melhor escolha do cliente no mercado livre, oferecendo soluções **Resilientes**, **Competitivas** e **Responsáveis**. O pilar Responsável da estratégia refere-se à forma como são conduzidos e desenvolvidos os negócios com o objetivo de promover impactos positivos e evitar ou minimizar impactos negativos. Com ética e transparência, os processos de governança corporativa e de tomada de decisão consideram as melhores práticas e critérios para a gestão de aspectos socioambientais. A definição dos Compromissos ESG 2030 tem como ponto de partida os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030, proposta pela Organização das Nações Unidas (ONU).

Consciente do desafio compartilhado que esse conjunto de metas representa para toda a sociedade, a AES Brasil reconhece o papel fundamental da energia renovável para uma nova economia e a necessidade de desenvolver outros temas transversais ao negócio para contribuir de forma efetiva para a Agenda 2030. Por isso, foram estabelecidos compromissos e metas relacionados a 6 ODS prioritários e determinados 3 temas principais relacionados aos aspectos Ambiental, Social e de Governança: Mudanças Climáticas; Diversidade, Equidade e Inclusão; e Ética e Transparência, respectivamente.

ODS prioritários	Compromissos	Metas
	Promover a diversidade, equidade e inclusão, garantindo a igualdade de oportunidades em todos os níveis	→ Até 2025, ter 30% de mulheres em cargos de alta liderança.
	Contribuir para a transição energética com o aumento de fontes renováveis na matriz elétrica brasileira	→ Contribuir por meio da geração de energia renovável para que nossos clientes evitem a emissão de 582 mil tCO <sub>2</sub> e ao ano a partir de 2025.
	Transformar vidas por meio do desenvolvimento local das comunidades vizinhas às nossas operações e garantir a igualdade de oportunidades	→ Até 2030, ter 30% de grupos subrepresentados (étnico-racial, identidade de gênero e diversidade sexual) na liderança. → Contratar, ao menos, 50% de mão de obra local nas construções de novos empreendimentos.
	Impactar positivamente os esforços de mitigação aos efeitos das mudanças climáticas.	→ Até 2030, reduzir as emissões de gases de efeito estufa dos escopos 1 e 2 em 18% tCO <sub>2</sub> e por MWh gerado, em relação ao realizado em 2020. → Manter a neutralização e positivar as emissões de gases de efeito estufa, anualmente. → Até 2025, compensar as emissões históricas desde o início da operação* da AES Brasil.
	Conservar, proteger e preservar a biodiversidade	→ Até 2030, aumentar em ao menos 20% o reflorestamento além do compromisso de recuperação das áreas ocupadas.

# Estratégia

Nossos compromissos com o desenvolvimento sustentável e com a excelência na gestão ESG são reconhecidos pelo mercado, fortalecendo a nossa capacidade de geração de valor para todos os públicos.

- Somos a única companhia de *utilities* da América Latina com pontuação AAA na avaliação em critérios ESG do MSCI<sup>1</sup>, pelo terceiro ano consecutivo
- Performance ESG avaliada pelo *rating* Sustainalytics<sup>1</sup>
- Companhia selecionada, pelo 17º ano consecutivo, para compor a carteira do Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE) da B3
- Nota A- no Carbon Disclosure Project (CDP) Mudanças Climáticas e nota B no questionário Segurança Hídrica
- Selo Ouro no EcoVadis na avaliação socioambiental
- "Empresa mais incrível para trabalhar no Setor de Energia" em 2023 pelo 2º ano consecutivo, segundo a pesquisa da FIA e UOL
- Pelo terceiro ano consecutivo, somos reconhecidos no *TOP 100 Open Corps* no setor de Energia Elétrica.
- Empresa mais premiada do setor de serviços públicos e energia elétrica no ranking "Melhores e Maiores" 2023 da Exame
- 3º lugar no setor de energia nas dimensões de Pessoas e ESG/Socioambiental no "Melhores e Maiores" 2023 da Exame
- Nosso inventário de emissões de gases de efeito estufa (GHG Protocol) é reconhecido com Selo Ouro há 6 anos consecutivos



<sup>1</sup>Declarações de Divulgação do Sustainalytics e MSCI disponíveis na página 30





# Governança Corporativa

Performance ESG

1T24



# Governança Corporativa

## Propriedade e controle

Desde março de 2021 a AES Brasil está listada no segmento Novo Mercado da B3, que determina um elevado padrão de governança. Posteriormente, em outubro de 2021, concluímos a operação com a incorporação da AES Tietê Energia S.A. pela AES Brasil Operações S.A., passando esta última a sucedê-la como detentora dos ativos operacionais da AES Brasil. A mudança contribui para a flexibilização da estratégia de crescimento, por meio da alocação de novos projetos e aquisições em sociedades controladas, elevando também o potencial de alavancagem desses novos investimentos. A nova estrutura societária permitirá a separação entre os ativos operacionais, que compõem a AES Brasil Operações S.A., e os projetos *greenfield*, estruturados em Sociedades de Propósito Específico (SPEs). A AES Brasil Energia S.A. é a holding de todas essas empresas. Confira a estrutura societária no [site de RI](#).

A empresa revisou e publicou políticas internas estratégicas para dar maior transparência aos seus públicos de interesse, com destaque para as políticas de Indicação e Remuneração de Administradores, Divulgação e Manutenção de Sigilo de Informações Relevantes e de Negociação de Valores Mobiliários, Gerenciamento de Riscos, Transações com Partes Relacionadas, além da revisão do Regimento Interno do Conselho de Administração e do Código de Conduta. Essas e outras [Políticas](#) estão disponíveis no [site](#) da empresa.

Todas as transações com partes relacionadas são devidamente avaliadas e aprovadas por sua Diretoria e Conselho de Administração, conforme o caso, de modo a garantir que serão transações *arm's length*, ou seja, de forma independente e baseada em condições de mercado. Conforme estabelecido na [Política de Transações com Partes Relacionadas](#), a divulgação das transações é realizada por meio de suas demonstrações contábeis periódicas e do Formulário de Referência e, de forma complementar, nos moldes exigidos pela Instrução CVM nº 480/2009.

Adicionalmente, compete ao Comitê de Auditoria Estatutário avaliar, monitorar e recomendar à Administração a correção ou aprimoramento da Política, bem como os procedimentos para monitorar os potenciais conflitos de interesses dos executivos, administradores e acionistas da empresa.

Como medida de defesa, o Estatuto Social determina que a alienação de controle da empresa, tanto por meio de uma única operação, quanto por meio de operações sucessivas, deverá ser contratada sob condição suspensiva ou resolutive de que o adquirente se obrigue a efetivar uma Oferta Pública de Aquisição (OPA), tendo por objeto as ações de emissão da empresa de titularidade dos demais acionistas da AES Brasil, observando as condições e os prazos previstos na legislação e regulamentação vigente e no Regulamento do Novo Mercado, de forma a lhes assegurar tratamento igualitário àquele dado ao acionista controlador alienante.

O Conselho de Administração deve manifestar-se favorável ou contrário a respeito de qualquer OPA que tenha por objeto as ações de emissão da AES Brasil, por meio de parecer prévio fundamentado, divulgado em até 15 (quinze) dias da publicação do edital da OPA, e que deverá abordar, no mínimo (i) a conveniência e oportunidade da OPA quanto ao interesse da AES Brasil e do conjunto dos acionistas e em relação ao preço e aos potenciais impactos para a liquidez dos valores mobiliários de sua titularidade; (ii) os planos estratégicos divulgados pelo ofertante em relação à AES Brasil; e (iii) as alternativas à aceitação da OPA disponíveis no mercado.

Em relação aos mecanismos de proteção ao CEO e executivos, em linha com a sua política de contratação de seguros, a empresa contratou apólice de seguro de Responsabilidade Civil de Administradores (“D&O”), em condições usuais de mercado, visando garantir aos administradores da AES Brasil, o pagamento dos prejuízos financeiros decorrentes de reclamações feitas em virtude de atos danosos causados a terceiros, durante o regular exercício de suas atividades.

# Governança Corporativa

## Conselho de Administração

O [Conselho de Administração \(CA\)](#) é composto, de acordo com o Estatuto Social da empresa, por no mínimo cinco e no máximo onze membros efetivos, com mandato de dois anos, sendo admitida a reeleição. Em 2023, o tempo de mandato médio dos conselheiros foi de 1,6 anos (considerando membros do Conselho de Administração e Conselho Fiscal). Conforme definido no Estatuto Social da companhia e no [Regimento Interno do Conselho de Administração](#), serão considerados Conselheiros Independentes aqueles que atendam aos critérios de independência fixados no Novo Mercado. O Conselho de Administração da AES Brasil é formado por 11 membros dos quais cinco são independentes (45%). Em relação à diversidade de gênero, o conselho é representado por **27% de mulheres**. A AES Brasil possui o Selo WOB (*Women on Board*), que reconhece organizações com duas ou mais mulheres no CA.

O Conselho de Administração é responsável por deliberar sobre a venda, locação, cessão, transferência, alienação, liquidação ou outra disposição, de qualquer ativo ou participação acionária da AES Brasil por um valor que exceda R\$ 50 milhões, exceto se estiverem especificados no Plano de Negócios Anual; ou quando disserem respeito a contratos de compra e venda de energia.

Conforme previsto no Regimento Interno do Conselho de Administração, a avaliação como órgão colegiado, de seus Comitês e da Diretoria será realizada anualmente e a síntese dos seus resultados será divulgada no Relatório Anual da empresa.

Como prática adicional de governança, [comitês de assessoramento](#) ao Conselho de Administração foram criados, para suporte em assuntos específicos. Estão ativos o Comitê de Auditoria Estatutário, Comitê de Remuneração e Pessoas e o Comitê de Sustentabilidade, sendo este presidido pelo CEO da empresa e conta com a presença de um especialista externo, bem como um membro independente e o Presidente do Conselho de Administração.

O Comitê de Auditoria Estatutário, órgão de assessoria ao Conselho de Administração de caráter permanente, 100% composto por membros independentes, possui, entre outras atribuições, a responsabilidade de supervisionar os sistemas de controle e gerenciamento de riscos, monitorando a efetividade e a suficiência das respectivas estruturas, bem como a qualidade e integridade de seus processos, propondo ao Conselho de Administração as ações que forem necessárias.

A [Política de Indicação e Remuneração dos Administradores](#) da AES Brasil estabelece as diretrizes que deverão ser observadas quanto à indicação de candidatos e fixação da remuneração dos membros do Conselho de Administração, de seus Comitês de assessoramento, e da Diretoria (em conjunto, os “Administradores”), da mesma forma que os membros do Conselho Fiscal, quando instalado. A indicação para composição dos Administradores deverá considerar critérios como: complementaridade de experiências, formação acadêmica, disponibilidade de tempo para o desempenho da função e diversidade. A matriz de competências apresenta a riqueza e diversificação de conhecimento dos membros do Conselho de Administração está disponível no [site](#) da empresa.

COMPOSIÇÃO DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO		1T23	1T24	2022	2023
Membros Conselho de Administração	Total	11	11	11	11
	Mulheres	4	3	4	3
	Homens	7	8	7	8
Membros independentes		4	5	4	5

# Governança Corporativa

## Remuneração

Além do [Regimento Interno do Comitê de Remuneração e Pessoas](#), a [Política de Indicação e Remuneração](#) tem como objetivo a aplicação de critérios e princípios éticos e técnicos de valorização e administração das diferentes estruturas funcionais da AES Brasil. Além disso, visa também assegurar a manutenção de padrões de equilíbrio interno e externo, compatíveis com as responsabilidades de cada cargo.

Conforme estabelecido a Política, a remuneração global dos membros da Diretoria é constituída por: (i) remuneração fixa; (ii) remuneração variável de curto e longo prazo; (iii) benefícios; e (iv) de acordo e alinhada à respectiva função e outros que o Conselho de Administração venha a determinar.

O pagamento da Diretoria Estatutária e não estatutária inclui: base pró-labore, incentivo de curto prazo (bônus) e benefícios alinhados às práticas de mercado no nível executivo, como por exemplo, veículo designado, plano de saúde, plano odontológico, seguro de vida, vale-refeição e *check up* anual e, como benefício pós-emprego, a AES Brasil possui a previdência privada. Para a Diretoria Estatutária é oferecido, ainda, o Incentivo de Longo Prazo (ILP).

O pagamento de remuneração variável (bônus) considera os seguintes indicadores de desempenho: (i) segurança; (ii) resultados financeiros; e (iii) resultados estratégicos, considerando o alcance/superação de metas, com pesos diferentes entre esses itens.

Como resultado do compromisso com a sustentabilidade, o contrato de gestão individual do CEO e da Diretoria Executiva é composto por metas de sustentabilidade, que são: diversidade, segurança e crescimento em renováveis. As metas sofrem variações para cada membro da Diretoria. Como exemplo, a remuneração variável do CEO considerou a seguinte proporção:

**45%** da remuneração variável do  
CEO atrelada a critérios ESG

- 10% em Diversidade e Segurança
- 35% em Crescimento em Renováveis



# Governança Corporativa

## Gestão de Riscos

A [Política de Gerenciamento de Riscos](#) visa fornecer e indicar as diretrizes, responsabilidades, mecanismos e procedimentos internos para a gestão de fatores de riscos inerentes aos negócios da AES Brasil, de maneira a monitorar e mitigar tais riscos de forma eficaz. Todo risco, independente de qual categoria, é controlado por meio de fichas de risco e avaliado considerando impactos financeiro, socioambiental, segurança, reputacional, regulatório e operacional. Dentre as fichas de riscos incluem temas como biodiversidade, clima e impacto social, dentre outros.

A gestão de riscos é baseada no *Enterprise Risk Management Framework* e segue as recomendações do *Committee of Sponsoring Organizations (COSO)*. A AES Brasil monitora constantemente os riscos do negócio, realizando testes de sensibilidade a cenários macroeconômicos, hidrológicos, regulatórios e setoriais que possam impactar de forma adversa as operações e resultados. O responsável pelo gerenciamento de riscos é o Diretor de Riscos, que responde ao CFO (*Chief Financial Officer*, Diretor Financeiro em português) da AES Brasil.

O *Heatmap*, elaborado inicialmente em 2020 e atualizado trimestralmente, definiu o tema da corrupção como um dos riscos prioritários. O Programa de Ética e *Compliance* segue todos os pilares, diretrizes e controles estabelecidos da AES Corporation, bem como avalia individualmente o risco de cada nova transação, seja de alto ou baixo risco. No caso de avaliações de alto risco, a análise é feita em conjunto com a AES Corporation, envolvendo consultores externos, que podem até incluir escritórios de advocacia especializados em fornecer opinião legal sobre legislações anticorrupção.

A AES Brasil conta com uma Gerência de Auditoria Interna, que responde ao Comitê de Auditoria e atua em três segmentos:

- Operacional: avalia os processos e procedimentos ligados à operação da AES Brasil;
- Financeiro: avalia as demonstrações contábeis e os controles associados;
- Tecnologia da informação: avalia os controles de segurança da informação.

Todos os segmentos estão em conformidade com a lei norte-americana Sarbanes-Oxley (SOX), exigências da legislação brasileira, normas regulatórias do setor elétrico e normas e procedimentos internos. Além disso, por meio do controle de SOX realizado anualmente, é verificado por meio de auditoria se novos colaboradores estão recebendo a integração de *Compliance* e o Guia de Valores.

# Governança Corporativa

## Ética e Compliance

A AES Brasil busca os mais elevados padrões de conduta e integridade nos negócios, por isso estabelece diretrizes e boas práticas envolvendo os colaboradores e partes relacionadas nas atividades. A AES Brasil é guiada por valores que definem sua atuação e sua interação com os diversos públicos de interesse. Os valores estão formalizados no [Guia de Valores AES](#) - Das Palavras às Ações, o código de conduta.

O Programa de Ética e Compliance está alicerçado nas leis anticorrupção aplicáveis, incluindo a Lei Brasileira 12.846/2013 (Lei da Empresa Limpa), Lei Norte-Americana Contra Práticas Corruptas no Exterior (*Foreign Corrupt Practices Act*, FCPA), a Convenção sobre o Combate ao Suborno da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico – OCDE (*OECD Convention Against Bribery*), a Lei contra o Suborno do Reino Unido (*UK Bribery Act*), e outras legislações locais aplicáveis. O Departamento de Ética e Compliance é liderado pelo Vice-Presidente de Assuntos Corporativos e Regulação, possui reporte periódico ao Conselho de Administração e conta com uma gerência focada na gestão dos temas relacionados. A AES Brasil é signatária da Rede Brasil do Pacto Global e Pacto Empresarial pela Integridade e Contra a Corrupção.

Todos os colaboradores recebem treinamento bienal sobre o [Guia de Valores AES](#), além de comunicados periódicos sobre a Política Anticorrupção e demais políticas e procedimentos de Compliance. Os treinamentos sobre o Guia de Valores também abrangem 100% dos prestadores de serviços terceiros que trabalham nos escritórios, contribuindo para a disseminação da cultura AES ao longo da cadeia de valor.

ÉTICA E COMPLIANCE	1T23	1T24	2022	2023
% colaboradores treinados em ética e compliance <sup>1</sup>	ND	ND	100	100
Total de parceiros avaliados em critérios de ética e compliance	41	52	176	157
13 Manifestações recebidas no AES Helpline	14	25	65	50

<sup>1</sup>Indicador coletado e reportado bienalmente.

Como forma de gerenciar e tratar quaisquer não conformidades éticas, um canal de denúncias e questionamentos (AES Helpline) é disponibilizado pela internet e por telefone, com garantia de sigilo e anonimato. O AES Helpline é assegurado por empresa terceirizada que acolhe as alegações e questionamentos e é apurado pelo time de Ética e Compliance. Comprovada a irregularidade, as áreas de Ética e Compliance, Jurídico e Recursos Humanos definem as providências com o gestor da área envolvida. Em 2023 não houve nenhum caso de corrupção ou processos judiciais relacionados a corrupção envolvendo a AES Brasil.

São conduzidas avaliações regulares e frequentes para garantir que o Programa funcione corretamente e que os riscos emergentes sejam identificados e controlados. É importante destacar que estas avaliações não possuem periodicidade fixa e ocorrem de acordo com o risco latente e mediante necessidade identificada.

A análise de Compliance Contratual e a respectiva aprovação do Departamento de Ética e Compliance da AES Brasil e/ou AES Corporation são necessárias antes da assinatura de contratos, emissão de pedido de compra ou início de trabalhos, o que ocorrer primeiro. Sob nenhuma circunstância podem ser realizados pagamentos a parceiros comerciais sujeitos à análise e aprovação de Compliance antes da conclusão do Processo de Aprovação de Compliance Contratual. A AES Brasil não realiza doações ou contribuições para partidos políticos, assim como não pratica atividades de Lobby.

De maneira complementar, a AES Brasil criou um [Código de Conduta de Fornecedores](#), que define os requisitos e as expectativas aplicáveis para todos os fornecedores, contratados, consultores e terceiros intermediários. Todos os acordos celebrados com fornecedores, agentes, consultores e parceiros se adequam às diretrizes do [Guia de Valores AES](#), em que são descritas as normas de conduta empresarial que governam as transações comerciais no mundo todo, incluindo diretrizes de anticorrupção, livre concorrência e conflitos de interesse.



# Gestão Ambiental

Performance ESG

1T24



# Gestão Ambiental

## Sistema de Gestão Ambiental

A AES Brasil conduz seus negócios de forma a potencializar o impacto positivo das suas ações e evitar ou minimizar os riscos. Dessa maneira, a análise ambiental de todos os seus processos é essencial para a gestão.

A [Política de Sustentabilidade](#) formaliza as diretrizes para as práticas relacionadas ao meio ambiente. Nesse contexto, liderado pelo CEO, o Comitê de Sustentabilidade assessora o Conselho de Administração (CA) para que a Política de Sustentabilidade esteja integralmente presente na gestão.

O COO (*Chief Operating Officer*, Diretor de Operações em português) é a instância máxima da AES Brasil responsável pela estratégia ambiental e pelo Sistema de Gestão Ambiental (SGA). Acompanha o desempenho da empresa, que inclui gestão hídrica, biodiversidade e uso da terra, mudanças climáticas, resíduos, entre outros aspectos ambientais, sendo, também, membro do Comitê de Sustentabilidade.

O Sistema de Gestão Integrado (SGI), que engloba o Sistema de Gestão Ambiental e o de Saúde e Segurança, é certificado nas normas ISO 14001:2015 e ISO 45001:2018 e compreende 74% das unidades em operação<sup>1</sup>. O SGI segue as diretrizes da Política de Sustentabilidade e está estruturado a partir do Manual do SGI e dos procedimentos gerenciais e operacionais.

O SGI é amplamente divulgado para os diferentes públicos de relacionamento, visa à proteção e preservação ambiental, tendo objetivos e metas definidas, ações de treinamento e conscientização dos colaboradores próprios e terceiros.

<sup>1</sup>A partir de 2022 a companhia definiu que os ativos em operação, incorporados em sua base por meio de M&A, passarão pelo processo de implementação do sistema de gestão no primeiro ano da aquisição, no segundo ano pela maturidade e consolidação e no terceiro ano pelo processo de certificação externa devido a necessidade de diagnósticos de adequação e melhoria dos processos, alinhados ao padrão adotado pela empresa para todos os negócios.

Todas as operações atendem às exigências dos órgãos ambientais responsáveis. Os compromissos do SGI envolvem o planejamento e o desenvolvimento de tecnologias e processos que minimizem os impactos ambientais; a operação e manutenção das instalações nos termos da legislação ambiental; a adoção de medidas de conservação e de uso racional de recursos naturais.

A eficiência do sistema é avaliada anualmente por auditorias interna e externa. A cada três anos ocorre uma auditoria externa para recertificação, seguindo a mesma regularidade da auditoria realizada pela AES Corporation.

Alinhada aos movimentos globais, por meio de iniciativas que conectam lideranças e contribuem para um novo modelo de desenvolvimento de baixo impacto ambiental, a AES Brasil:

- É signatária da Rede Brasil do Pacto Global e participante na plataforma Ação pelo Clima;
- Responde ao CDP Segurança Hídrica e CDP Mudanças Climáticas;
- Publica o inventário de emissões de gases de efeito estufa no GHG Protocol com assecuração por terceira parte independente;
- Uniu-se ao manifesto global *Uniting Business and Governments to Recover Better* e ao Pacto pela Resiliência Hídrica e Energética ambos liderados pela ONU.

A Companhia monitora as multas e/ou penalidades relevantes (acima de 10.000,00 dólares) relacionadas a questões ambientais ou ecológicas recebidas nos últimos 4 anos, e afirma que não possui nenhuma ocorrência deste tipo nesse período.

# Gestão Ambiental

## Água e segurança hídrica

A água é um recurso intrínseco à geração de energia, e essencial na geração hidrelétrica, por isso, é realizada a gestão hídrica e a busca constante na otimização do uso em operações internas.

São avaliadas as exposições das atividades da empresa a riscos locais, como conflitos relacionados ao uso de reservatórios; riscos operacionais, como vazamentos, interrupções e rompimento de barragem; riscos climáticos, como o microclima; e riscos hidrológicos, como baixa afluência e fontes de captação de água em áreas de estresse hídrico. O consumo de água é monitorado mensalmente e, sempre que há um desvio, são iniciadas ações para investigar e corrigir as causas.

Visando garantir maior eficiência nas operações e evitar interrupções operacionais, a AES Brasil investe constantemente em estratégias e ferramentas de automação e digitalização de processos, o que tem contribuído para a gestão hídrica do negócio como um todo.

As barragens de nossas usinas hidrelétricas são estruturas resistentes e consolidadas, construídas com os mais rigorosos padrões técnicos de engenharia e sua integridade é fundamental tanto para a segurança nas regiões quanto para a disponibilidade dos ativos para a geração de energia. A empresa adota o Plano de Segurança de Barragens, que inclui o monitoramento, inspeções, manutenções das estruturas, além de testes de órgãos de descargas, a fim de se evitar os riscos de interrupção e de falha.

A AES Brasil uniu-se ao Pacto pela Resiliência Hídrica, iniciativa liderada pela ONU que prevê compromissos para reconhecer a urgência e relevância de ações concretas em busca da resiliência hídrica nas nossas operações, bem como promover a universalização do acesso à água e saneamento e proteção das bacias hidrográficas onde estamos inseridos.

O Plano de Segurança de Barragens contempla as seguintes ações:

- Monitoramento por meio de leituras dos instrumentos civis, realizado quinzenalmente, com emissão de relatório consolidado bimestralmente.
- Relatório de Inspeção Visual e preenchimento do Formulário de Segurança de Barragens, ambos de periodicidade anual;
- O monitoramento dos rios afluentes e reservatórios por meio de estações telemétricas em tempo real;
- Inspeção das estruturas civis com a utilização de drones, minissubmarinos e barcos telecontrolados;
- Inspeções nos órgãos de descarga realizadas anualmente nos meses junho e julho com emissão de relatório e plano de ação para as não conformidades identificadas;
- Plano de manutenções preventivas.

Os riscos e os impactos das mudanças climáticas na geração são monitorados pela AES Brasil por meio de mapas de riscos e reportados nos comitês da empresa seguindo as recomendações do *Committee of Sponsoring Organizations (COSO)*.

# Gestão Ambiental

## Água e segurança hídrica

Um outro mecanismo de mitigação de riscos hídricos são os estudos de cenários futuros associados a cenários hidrológicos adversos (escassez hídrica). Estes estudos podem ser divididos em três frentes: (i) estudos de curto prazo para a análise dos padrões de chuva e vazões observados nos últimos anos, e das previsões climáticas para os próximos meses, de modo a avaliar a necessidade de definição de planos de hedge para o portfólio hídrico; (ii) etapa de planejamento orçamentário que envolve os próximos cinco anos, é precedida pelo *Weather Risk Committee*, em que são analisadas as previsões e tendências climáticas para este horizonte, bem como os impactos na geração hidrelétrica, e ações para mitigação destes impactos; (iii) estudo *Multiple Views of Future (MVF)* com horizonte de até vinte anos, que avalia possíveis alterações em padrões climáticos e como estas alterações influenciam nas vazões e na operação do parque hidrelétrico.

O negócio da AES Brasil não possui impactos sobre a disponibilidade de água nas regiões em que a empresa atua. A geração de energia nas hidrelétricas apenas influencia na vazão dos rios, uma vez que os recursos hídricos são represados para, posteriormente, acionarem as unidades geradoras. Todo o volume que passa pelas turbinas é devolvido ao sistema com qualidade igual ou melhor do que a registrada na entrada. Por meio do Programa de Monitoramento da Qualidade da Água é feito o monitoramento da condição e as transformações que ocorrem no ambiente aquático, nos reservatórios da empresa, assegurando segurança e adequação para os múltiplos usos dados à área pela empresa e comunidades próximas.

A empresa adota iniciativas em prol da proteção de nascentes e, por meio de incentivo ao reflorestamento, estimula proprietários rurais a desenvolver ações de conservação.

Atualmente a empresa participa do Conselho Gestor das Áreas de Proteção Ambiental Corumbataí, Tanquã e do Rio Batalha, contribuindo na implementação e avaliação dos temas relacionados as áreas de proteção.

Por meio do Sistema de Gestão Ambiental, certificado pela ISO 14001, é monitorado o consumo de água em processos internos e abastecimento humano utilizando indicadores de monitoramento segmentados por fonte de captação.

Conforme estabelecido na Política de Sustentabilidade, a AES Brasil tem compromisso com o uso consciente da água. A eficácia na produção de energia limpa dos complexos solares depende de limpezas regulares nas placas fotovoltaicas. A fim de minimizar o uso da água nestas atividades de limpeza, em 2021 a companhia buscou incorporar inovação nas operações e a limpeza das placas passou a ser realizada por robôs.

Desde 2019 a AES Brasil responde ao [CDP Segurança Hídrica](#), questionário que aborda informações específicas sobre indicadores, riscos e gestão hídrica. É importante destacar que os dados do CDP Segurança Hídrica equivalentes à 2019 são respectivos às usinas hidrelétricas, portanto, divergem dos dados da tabela abaixo, que estão atualizados e consolidam todas as operações da AES Brasil.

ÁGUA <sup>1</sup>	1T23 <sup>2</sup>	1T24 <sup>2</sup>	2022	2023 <sup>2</sup>
Captação de água (m³)	12.900,46	15.886,39	42.661,71	59.514,97
Consumo de água (m³)	2.580,09	3.177,28	8.532,34	11.902,99
Intensidade hídrica (m³/GWh)	2,87	4,18	3,77	3,37

<sup>1</sup> Considera todas as unidades de negócio em operação.

<sup>2</sup> O aumento no consumo e captação de água em 2023 e 2024, deve-se à contabilização nos novos parques eólicos adquiridos e a inclusão do consumo de água via caminhão pipa nos ativos eólicos.

A intensidade hídrica no 1T24 aumentou em relação ao 1T23 devido à queda na geração no 1T24.



# Gestão Ambiental

## Biodiversidade e uso da terra

A AES Brasil reconhece o impacto do negócio sobre a biodiversidade. Diante disso, comprometida com a proteção e preservação da biodiversidade e dos ecossistemas, a empresa garante que todos os seus respectivos negócios hidráulicos, solares e eólicos tenham suas licenças ambientais válidas e todas as condicionantes atendidas nos prazos estabelecidos junto aos Órgãos Ambientais. Como forma de estabelecer as diretrizes para todos os seus colaboradores e prestadores de serviços, publicou a [Política de Biodiversidade e Uso da Terra](#), aprovada pelo Comitê de Sustentabilidade.

O COO (*Chief Operating Officer*, Diretor de Operações em português) é a instância máxima da AES Brasil responsável pelo programa de condicionantes ambientais e proteção/ preservação da fauna e da flora, sendo também membro do Comitê de Sustentabilidade que assessora o Conselho de Administração.

Toda a fase inicial de construção de novos empreendimentos dispõe de análises de impacto ambiental, considerando biodiversidade e uso da terra. A avaliação dos impactos do processo de geração de energia é feita pelo órgão ambiental durante o processo de licenciamento. Durante o processo, o olhar técnico para a fauna, flora, água, solo, comunidade do entorno, são foco principal, que seguem as normativas legais nas esferas Municipais, Estaduais e Federal.

Os programas ambientais desenvolvidos pela empresa, incluem estudos de manejo arqueológico, estudo de fauna e flora, monitoramento de qualidade da água, monitoramento sedimentológico, erosão, plantas aquáticas, fauna aquática, monitoramento e controle do nível da água nas barragens, produção de mudas, educação ambiental e a reprodução e repovoamento de filhotes de peixes, além dos programas para atendimento das licenças, adicionalmente, desenvolve o Programa Mãos na Mata.

BIODIVERSIDADE	1T23	1T24	2022	2023
Total de hectares de Mata Atlântica e Cerrado restaurados <sup>1</sup>	16,70	40,62	253,91	243,40
Total de mudas de árvores produzidas <sup>1</sup>	140.060	167.000	1.054.108	1.001.619
Total de espécies ameaçadas de extinção conservadas por meio de projetos <sup>2</sup>	3	2	3	3
Investimento em programas ambientais (em milhões de reais)	4.714.339,00	3.643.745,05	18.247.688,00	26.030.599,00

<sup>1</sup> Podem ocorrer alterações significativas de produtividade devido a eventos climáticos que impactam no período de plantio e causam variações entre os períodos. A AES Brasil possui a meta de restaurar 6.408 hectares desde o início das concessões das usinas hidrelétricas, em 1999, até 2029.

<sup>2</sup> As espécies monitoradas e conservadas em nossos projetos de fauna são definidas em conjunto com o órgão ambiental, considerando a área de influência da companhia e as espécies as que fazem parte da lista da União Internacional para a Conservação da Natureza (IUCN). Em 2024, as duas espécies monitoradas e conservadas em nossos projetos são: Lontra longicaudis (lontra) – quase ameaçada; e Crax fasciolata (mutum-de-penacho) – vulnerável. Em um novo estudo de fauna foi identificado que o Aracua-guarda-faca não está em nossa área de influência.

# Gestão Ambiental

## Biodiversidade e uso da terra

O Programa Mãos na Mata estimula a restauração ecológica dos biomas nas áreas de operação das usinas. A AES Brasil possui a meta de restaurar 6.408 hectares desde o início das concessões das usinas hidrelétricas, em 1999, até 2029.

Além da flora local, a AES Brasil atua também para a proteção da vida animal, por meio do Programa de Monitoramento e Conservação da Fauna Terrestre, por meio do qual identifica a fauna presente nas áreas próximas às usinas. As espécies são acompanhadas e monitoradas para serem preservadas. Foram identificadas 31 espécies que estão na lista da *International Union for Conservation of Nature* (IUCN), tendo sido selecionadas três, em conjunto com o órgão ambiental, para serem monitoradas, que são lobo-guará, a onça-parda e o mutum de penacho. A lista completa das espécies está disponível [neste link](#).

A proteção da fauna aquática também é endereçada pela AES Brasil. Por meio do Programa de Manejo Pesqueiro que faz a criação de alevinos e a soltura de 2,5 milhões a cada ano nos reservatórios das usinas hidrelétricas.

Outro mecanismo de conservação da biodiversidade é o Programa de Manejo e Monitoramento de Macrófitas. Por meio de levantamentos em campo e sensoriamento remoto, são monitoradas a dinâmica das populações de macrófitas para antecipação de riscos operacionais às usinas e auxiliar os órgãos competentes na formulação de medidas para prevenir ou mitigar impactos aos usos múltiplos dos reservatórios.

O impacto das atividades da AES Brasil sobre a biodiversidade e uso da terra é gerenciado e acompanhado pelo *heatmap* de riscos que envolve a categorização, a avaliação de cada risco e a aplicação de controles gerenciais para mitigação.



# Gestão Ambiental

## Emissões de carbono

O modelo de negócios da AES Brasil oferece soluções de energia renováveis, contribuindo para a descarbonização da matriz energética no país. A partir da oferta de energia renovável, juntamente com inovação e eficiência operacional, evita-se o impacto das emissões de GEE, contribuindo para o avanço na agenda climática.

Os compromissos de sustentabilidade incluem diretrizes de adaptação e mitigação das mudanças climáticas descritas na [Política de Sustentabilidade](#). Como resultado deste comprometimento, a AES Brasil neutralizou suas emissões de 2020, 2021 e 2022 e assumiu a meta de positivar as emissões de GEE até 2030. A estratégia considera a redução, a compensação e a positivação de emissões GEE.

A companhia neutralizou também as emissões de gases de efeito estufa de 2022 a partir de I-RECs, para neutralização do Escopo 2, e de créditos de carbono, para neutralização dos escopos 1 e 3. Mantendo assim, seu Compromisso ESG 2030 (página 6) de "Manter a neutralização e positivar as emissões de gases de efeito estufa, anualmente".

Em 2022, foram neutralizadas as emissões históricas de escopos 1, 2 e 3 desde 1999 até 2019, a partir da compra de créditos de carbono. Com isso, o cumprimento de um dos Compromissos ESG 2030 (página 6) foi alcançado com antecedência.

A empresa elabora anualmente o Inventário de Emissões de GEE com base nas diretrizes do [Programa Brasileiro GHG Protocol](#) e auditado por terceira parte independente. Pelo 6º ano consecutivo, em 2022 a companhia recebeu o Selo Ouro pelo seu inventário de Gases de Efeito Estufa tendo sido publicado consolidando todas as unidades em operação, hidrelétricas, solares e eólicas. A Companhia também reporta o seu desempenho no [Carbon Disclosure Project \(CDP\)](#).

A AES Corporation, controladora da AES Brasil, se tornou signatária do *Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD)*, reportando o desempenho climático de todas os seus negócios (para mais informações, [acesse](#)).

Com o objetivo de ir além do critério financeiro, atendendo à demanda de clientes que priorizam parcerias com impacto socioambiental positivo, em 2022 a AES Brasil emitiu R\$ 950 milhões em *Green Bonds* para financiar parte da construção do Complexo Eólico Cajuína. Também em 2022, a companhia obteve recertificação de *Green Bonds* para seus dois complexos solares (Guaimbê e Ouroeste) emitidos em 2020.

EMISSIONES DE GEE	1T23	1T24	2022	2023
Emissões GEE – Escopo 1, 2, e 3 (tCO <sub>2</sub> e) <sup>1</sup>	294,73	469,22	1.922,98	1.438,60
Intensidade de Emissões – Escopo 1 e 2 (tCO <sub>2</sub> e/GWh) <sup>1</sup>	0,050	0,120	0,170	0,068
Emissões de carbono evitadas (tCO <sub>2</sub> ) <sup>2</sup>	175.844,52	146.364,29	481.729,96	680.130,06

<sup>1</sup> As Emissões de GEE geradas consideram o somatório dos escopos 1, 2 e 3. A Intensidade de emissões considera escopos 1 e 2. A partir de 2021 as emissões de GEE sofreram um aumento reflexo da incorporação de um ativo eólico onde foi identificado vazamento de hexafluoreto de enxofre (SF6). Em 2023, para solucionar o problema, foram substituídos os cubículos alimentadores de energia nessa unidade; As emissões totais de GEE no 1T24 aumentaram em relação ao 1T23 devido ao maior consumo de energia elétrica do SIN, decorrente do regime de ventos mais fraco no período, especialmente na região Nordeste – onde estão localizados alguns dos nossos parques eólicos, que demandaram consumo de energia elétrica do SIN para manterem o funcionamento destes complexos eólicos, e do aumento de destinação de resíduos decorrente de atividades de 5S para destinação de resíduos acumulados nos parques devido às manutenções.

<sup>2</sup> A intensidade de emissões no 1T24 aumentou em relação ao 1T23 devido à queda na geração no 1T24, e consequentemente diminuiu as emissões evitadas.





# Gestão Social

Performance ESG  
1T24



# Gestão Social

## Atração e retenção de talentos

O time da AES Brasil é composto por pessoas com alto nível de capacitação. Com uma gestão de clima forte, que atrela a remuneração variável da diretoria ao clima organizacional, a companhia garante alinhamento de incentivos dentro desta agenda ESG.

A empresa realiza anualmente, desde 2004, a Pesquisa de Clima Organizacional, que reflete a percepção dos colaboradores em relação à AES Brasil. Aplicada de forma online para 100% dos colaboradores, com participação voluntária e respostas confidenciais, o objetivo da empresa é identificar fatores que propiciem o aumento da satisfação e da motivação das suas pessoas. O índice do nível de satisfação de 2023 foi de 96,6%, um aumento de 2,2 ponto percentual em relação ao ano anterior.

Os resultados da Pesquisa de Clima são amplamente divulgados. Primeiramente, são apresentados para a alta liderança, incluindo o CEO, e, na sequência, são cascadeados nas reuniões com as equipes - normalmente com a presença do(a) *Business Partner* (BP) de RH.

Após a apresentação dos resultados da Pesquisa de Clima a todos os colaboradores, cada diretoria compõe um Comitê de Clima, conduzido pelo(a) BP. Nesse comitê, os pontos apresentados são discutidos e, em conjunto com os gestores das áreas e BPs, é formulado um plano de ação para melhoria do clima da área. Esse plano é apresentado para a liderança e acompanhado pela respectiva, sempre preservando as contribuições realizadas pelos colaboradores durante as reuniões do comitê, tratadas em sigilo.

Com intuito de promover o crescimento de colaboradores que demonstrem potencial por meio de atividades de desenvolvimento para mentores e mentorados é desenvolvido o Programa de Mentoria, com duração de 1 ano.

CAPITAL HUMANO		1T23	1T24	2022	2023
Número total de colaboradores próprios		648	699	594	670
Mulheres		191	216	178	210
Homens		457	483	416	460
Número de prestadores de serviços terceirizados <sup>1</sup>		3.430	2.322	3.211	2.238
Nível de satisfação do colaborador <sup>2</sup> (%)		ND	ND	94,4	96,6
Tempo médio de casa dos colaboradores (anos)		8,0	7,4	8,2	8,0
Turnover total (%)		6,58	4,20	14,44	16,70
Turnover voluntário (%)		6,03	3,84	12,56	14,32
Média de horas de treinamento por colaborador	Total	6,17	5,51	22,11	4,80
	Mulheres	2,82	3,59	10,96	2,03
	Homens	7,57	6,37	26,88	6,07

<sup>1</sup> O número de prestadores de serviços terceirizados varia de acordo com atividades de manutenção e obras no período;

<sup>2</sup> Pesquisa realizada anualmente.

# Gestão Social

## Atração e retenção de talentos

Em 2023, a AES Brasil recebeu o Prêmio Lugares Incríveis para Trabalhar pela pesquisa da Fundação Instituto de Administração (FIA) e UOL, conquistando, pelo 2º ano consecutivo, o título de "Empresa mais incrível para trabalhar no Setor de Energia".

A empresa possui um pacote de benefícios que atende a 100% dos colaboradores e que fortalece a capacidade de atração e retenção de talentos, dentre eles, destacam-se:

- Benefícios compulsórios como: auxílio alimentação, auxílio alimentação adicional, assistência odontológica, assistência médica, auxílio previdenciário, auxílio creche, babá e pessoa física especial, seguro de vida, auxílio a empregados deficientes físicos e ônibus fretado, além de adicional de periculosidade, adicional de transferência e participação nos lucros e resultados, abrangendo todos os colaboradores da AES Brasil (100% da força de trabalho);
- Assistência médica e odontológica extensiva aos dependentes (cônjuges e filhos);
- Benefícios voluntários (não previstos em lei), como: vale natalino, Bônus Acordo Coletivo, antecipação do 13º em janeiro, plano de saúde e previdência privada, cobrindo todos os colaboradores próprios (100% da força de trabalho), independentemente do nível hierárquico;
- Trabalho em modelo híbrido, sendo 3 dias por semana de forma remota e 2 dias por semana presencialmente em nossas sedes e usinas. Com o objetivo de garantir o bem-estar dos colaboradores no modelo remoto, disponibilizamos equipamentos para que as atividades sejam realizadas de forma ergonômica não só no escritório mas também em casa;
- Horários flexíveis;
- Programa de assistência social "Conte com a gente", com disponibilidade de 24h, extensivo a familiares, e foco em assuntos de cunho jurídico legal, comportamental, psicológico etc.;

- Pacote remuneratório na mediana do mercado e alavancagem em remuneração variável. A remuneração variável é composta de duas partes, sendo uma baseada nas metas individuais dos colaboradores e uma baseada em metas coletivas;
- Pesquisa de clima com plano de ação e acompanhamento pela alta liderança;
- Programa de bolsa de estudos para cursos de graduação, pós, MBA e idiomas;
- Programas de estágio e trainee;
- TotalPass.

Como forma de avaliar a performance individual dos colaboradores, a AES Brasil realiza a rodada de avaliação 360 baseada nas sete competências da empresa:

1. Visão e Clareza
2. Propriedade e Responsabilidade
3. Coordenação e Integração
4. Agilidade nos Negócios
5. Foco no Cliente e no Mercado
6. Capacidade Organizacional
7. Trabalho em Equipe

Ainda dentro do ciclo de performance, 100% dos colaboradores possuem metas cascateadas por nível hierárquico, acompanhadas ao longo do ano.

Possuímos também um sistema contínuo para que os colaboradores possam receber e enviar feedbacks.

O processo de recrutamento e seleção visa garantir a atração de talentos que estejam alinhados aos valores da AES Brasil.

# Gestão Social

## Atração e retenção de talentos

A AES Brasil identifica talentos em uma matriz que correlaciona desempenho e potencial (*9box*), que abrange todos os níveis hierárquicos desde analista sênior a CEO. Com esta metodologia é possível identificar quais são os destaques da organização e definir planos para aceleração e melhoria contínua. Por meio de uma trilha de treinamentos são trabalhados aspectos como autoconhecimento, gestão de pessoas e estilos de liderança, comunicação ascendente e lateral, curva da vida e propósito, comunicação e expressão e liderança de equipes remotas. O plano de ação de cada colaborador é acompanhado pelo RH e líder direto.

A empresa tem, ainda, o programa de desenvolvimento de *High Potentials*, e vem atuando na capacitação e no desenvolvimento dos seus colaboradores em diversos níveis, sejam analistas, coordenadores, gerentes ou diretores. As ações realizadas vão desde o mapeamento de competências até o desenvolvimento contínuo.

Nos casos em que o colaborador pede demissão, uma entrevista faz parte do processo de desligamento, conduzida pelo(a) *Business Partner* de RH, que faz questionamentos com base em um formulário padrão para identificar se existe algum ponto crítico na área do colaborador, ou na empresa, que tenha influenciado ou seja a razão para a decisão de deixar a AES Brasil. Desta forma, é possível medir o motivo pelo qual o colaborador optou por se desligar da empresa e utilizar as respostas como insumos para um eventual plano de ação. Com base em tópicos levantados nessas entrevistas, a AES Brasil teve a oportunidade de reforçar a Trilha de Liderança e a Trilha de Desenvolvimento para Não Líderes.

As práticas da AES Brasil em relação aos princípios de direitos humanos se aplicam não só a colaboradores próprios como a prestadores de serviços terceiros e demais públicos de relacionamento. As políticas institucionais devem ser seguidas também pelos prestadores de serviços terceiros bem como pelas empresas contratantes. Todos os contratos garantem a reposição de profissionais a fim de evitar a descontinuidade dos serviços e garantir a manutenção do capital intelectual.

A prática de livre associação sindical é um direito de todos os colaboradores e este compromisso está estabelecido formalmente na Política de Sustentabilidade, tendo sido aprovada pelo Conselho de Administração.

O Acordo Coletivo de Trabalho abrange 100% da força de trabalho da AES Brasil, divididos por categoria profissional representada pelo Sindicato, em sua respectiva base territorial. Os aprendizes também são abrangidos por este Acordo, em cláusulas específicas.

Ao longo de 2023, a AES Brasil desenvolveu duas trilhas de desenvolvimento robustas para todos os seus colaboradores, são elas:

- **Mês da Carreira:** 8 sessões de palestras com consultor externo e 2 sessões com executivos da Companhia para tratar de temas como cenários de mercado, construção de carreira, protagonismo, futuro do trabalho, expectativas e comunicação.
- **Trilha de Desenvolvimento:** plano de ação de desenvolvimento para os colaboradores da AES Brasil. O objetivo é educar os colaboradores em relação a autoconhecimento, gestão de pessoas e estilos de liderança.

# Gestão Social

## Programa de Diversidade, Equidade e Inclusão

A Diversidade, Equidade e Inclusão é um assunto de muita importância para a AES Brasil. Por isso, a companhia possui uma [Política](#) sobre o tema. Aprovada em 2021 pelo Conselho de Administração, estabelece as diretrizes para estímulo e a valorização da diversidade e não discriminação, respeitando os princípios do Guia de Valores da AES, a Declaração Universal de Direitos Humanos e a legislação em vigor. Todos os colaboradores foram convocados a participarem de um treinamento virtual sobre a Política. Ainda, foi lançado o Guia de Diversidade, Equidade e Inclusão para todos os colaboradores com o objetivo de nortear o caminho para um futuro sustentável, plural e inclusivo e conscientizar sobre o tema.

O Diretor de Recursos Humanos é a instância máxima da AES Brasil responsável pelo Programa de Diversidade e Inclusão. A governança do programa conta com um Comitê Executivo formado por todos os Diretores de AES Brasil tendo, ainda, um Comitê de Diversidade e de grupos de afinidade formados por colaboradores voluntários, além de diretores atuando como *sponsors* dos temas, com o objetivo de promover ações e uma cultura mais inclusiva.

Os grupos de afinidade estão estruturados em cinco pilares de atuação: Gênero, Cultura (compreende raça e etnia), LGBTQIA+, Origens (compreende classes socioeconômicas, religião e gerações) e Pessoas com Deficiência.

Em 2022, os grupos direcionaram esforços em quatro principais áreas de atuação: treinamento e desenvolvimento, recrutamento e seleção, comunicação e segurança e as ações do programa são pautadas pelos resultados obtidos no Censo Anual de Diversidade.

COLABORADORES POR RAÇA/COR (%)	Total	Liderança
<b>- 2023<sup>1</sup></b>		
Brancos	69,4	82,2
Pardos	23,7	9,6
Pretos	4,5	4,1
Amarelos	2,2	2,7
Indígenas	0,2	1,4

<sup>1</sup>Dados da Pesquisa de Clima realizada pela FIA e UOL com 79% de adesão.

COLABORADORES POR NÍVEL FUNCIONAL E GÊNERO	1T23	1T24	2022	2023	
Novas contratações	Total	69	44	120	76
	Mulheres	16	12	51	32
	Homens	53	32	69	44
Alta Liderança <sup>1</sup>	Total	56	56	56	56
	Mulheres	14	16	14	16
	Homens	42	40	42	40
Liderança <sup>2</sup>	Total	99	110	98	106
	Mulheres	25	30	27	28
	Homens	74	80	71	78
Administrativo	Total	311	326	303	266
	Mulheres	156	164	151	149
	Homens	155	162	152	117
Operacional	Total	337	373	291	296
	Mulheres	35	52	27	32
	Homens	302	321	264	264

<sup>1</sup>Os cargos de alta liderança contemplam gerências, diretorias, vice-presidências e presidência;

<sup>2</sup>Os cargos de liderança contemplam coordenações, gerências, diretorias, vice-presidências e presidência.



# Gestão Social

## Programa de Diversidade, Equidade e Inclusão

Em 2023 foram registrados aumentos expressivos do número de mulheres na empresa e na alta liderança, chegando a 31% e 29%, respectivamente. Isso é resultado dos esforços para a valorização dos talentos femininos no pipeline de sucessão e em novas contratações, superando a meta de aumentar o número de mulheres na equipe da AES Brasil. Foi estabelecida uma nova meta de igualdade de gênero, que faz parte dos Compromissos ESG 2030 (ver na página 6). A AES Brasil tem como meta garantir a igualdade de gênero no plano de sucessão e garantir a inclusão do tema diversidade na trilha de desenvolvimento.

Alinhados ao objetivo estratégico de promover uma cultura mais inclusiva e valorizar a diversidade, investimos no desenvolvimento profissional de mulheres nas comunidades em que atuamos. Em 2021, formamos a primeira turma de mulheres para atuação em operação e manutenção de parques eólicos. A iniciativa, desenvolvida em parceria com o SENAI Bahia, formou 28 profissionais residentes próximas ao Complexo Eólico Tucano e neste ano contratamos 100% da equipe própria que é formada exclusivamente por mulheres para operação e manutenção do Complexo. A partir do sucesso do programa, a AES Brasil replicou a iniciativa para o Rio Grande do Norte, tendo formado 73 mulheres da região em 2023. Assim como o Complexo Eólico Tucano (BA), o Complexo Eólico Cajuína (RN) é operado 100% por equipe feminina.

Como forma de potencializar o compromisso com a diversidade e inclusão, a companhia aderiu em 2022 ao Movimento Elas Lideram 2030, uma iniciativa do Pacto Global da ONU Brasil e ONU Mulheres que tem como objetivo reduzir a desigualdade de gênero nas empresas. Em 2023, a empresa foi premiada durante a 68ª Convenção sobre a Situação das Mulheres (CSW), na sede da ONU em Nova Iorque, pelo Pacto Global da ONU – Rede Brasil que reconheceu como referência os cursos de capacitação em operação e manutenção de parques eólicos para mulheres, em parceria com o SENAI da Bahia e Rio Grande do Norte, e os dois Complexos Eólicos Cajuína e Tucano que são operados 100% por mulheres.

## Desenvolvimento e avaliação de fornecedores

A cadeia de fornecedores é um público estratégico para a efetividade do planejamento de negócios, por isso adotam-se critérios técnicos e de ESG no cadastro e na homologação de fornecedores. Foi criado o [Código de Conduta de Fornecedores](#), que define os requisitos e as expectativas aplicáveis para todos os fornecedores, contratados, consultores e terceiros intermediários. Todos os contratos com fornecedores exigem adequação aos requisitos de Meio Ambiente, Saúde e Segurança, cujas diretrizes estão na Política de Sustentabilidade e Guia de Valores da AES Brasil. Ainda temos algumas exigências contratuais que envolvem competências e certificações específicas. O cadastro inicial e a pré-qualificação de fornecedores incluem critérios sociais, ambientais e de governança.

A AES Brasil adota o Índice de Desempenho do Fornecedor (IDF) para avaliar a performance dos fornecedores críticos. O questionário inclui questões relacionadas à segurança, meio ambiente, ética, direitos humanos, entre outros. As avaliações do IDF consideram pontuação de 0 a 100 e os fornecedores com pontuação abaixo de 70 requerem a definição de planos de ação. Em 2022, 98 fornecedores foram avaliados e 3 necessitaram da criação de planos de ação, 1 deles teve o contrato rescindido por não atendimento aos critérios estabelecidos. Os treinamentos sobre o Guia de Valores da empresa abrangem 100% dos prestadores de serviços terceiros que trabalham nos escritórios, contribuindo para a disseminação da cultura AES ao longo da cadeia de valor.

Em 2023, lançamos o Programa Conexão Fornecedor, cujos principais objetivos são mapear e gerenciar os riscos socioambientais, monitorar o desempenho socioambiental dos fornecedores e desenvolvê-los nessas temáticas. O Programa foi discutido em Comitê de Sustentabilidade, órgão de assessoramento do Conselho de Administração, e teve como principais destaques até então:

- Realização do primeiro Workshop ESG para fornecedores, que contou com quase 80 participantes e representantes de 31 fornecedores (sendo 10 de fornecedores críticos). O workshop abordou temas como Direitos humanos, Mudanças climáticas, Ética e Segurança do Trabalho;
- Monitoramento dos riscos da cadeia relacionados a ESG, em temas como Trabalho forçado e/ou infantil, Emissões de GEEs e Privacidade de Dados;
- Treinamento para o time de compras sobre Economia Circular.

# Gestão Social

## Sistema de Gestão de Saúde e Segurança

Segurança é o primeiro valor da AES Brasil. A [Política de Sustentabilidade](#) define as diretrizes e práticas que devem ser seguidas por todos os colaboradores e prestadores de serviços terceiros a fim de garantir a segurança de todos os trabalhadores e comunidades vizinhas às operações.

O Sistema de Gestão Integrado (SGI), engloba o Sistema de Gestão Ambiental e o de Saúde e Segurança, é certificado nas normas ISO 14001:2015 e ISO 45001:2018, o que reduz e minimiza riscos por estabelecer controles efetivos e promoção de cultura organizacional de saúde e segurança e passa, anualmente, por auditoria interna e externa. O SGI segue as diretrizes da Política de Sustentabilidade e está estruturado a partir do Manual do SGI e dos procedimentos gerenciais e operacionais.

O COO (*Chief Operating Officer*, Diretor de Operações em português) é a instância máxima da AES Brasil responsável pelo Sistema de Gestão de Saúde e Segurança, sendo também membro do Comitê de Sustentabilidade, que assessora o Conselho de Administração.

Em linha com esse compromisso, indicadores de saúde e segurança estão atrelados à remuneração variável de toda a Diretoria e do CEO. Além disso, foram definidas metas de garantir zero acidentes fatais com colaboradores e contratados, registrar taxa zero de LTI (*lost time injury*) para acidentes com afastamento, ser referência em segurança de barragens no setor elétrico visando zero acidente ambiental e preservar a segurança da população do entorno das operações visando zero acidente fatal.

SAÚDE E SEGURANÇA	1T23	1T24	2022	2023
Número de acidentes fatais (colaboradores próprios)	0	0	0	0
Número de acidentes fatais (terceiros)	0	0	0	0
LTI Rate (colaboradores próprios)	0	0	0	0
LTI Rate (terceiros)	0,25	0	0,14	0,18
<i>Recordable Rate</i> (colaboradores próprios)	0	0	0	0,14
<i>Recordable Rate</i> (terceiros) <sup>1</sup>	1,63	1,46	1,17	0,92
Acidentes em comunidades	0	0	0	0
Percentual de sites certificados ISO 45001 <sup>2</sup>	74%	72%	74%	72%
Percentual de colaboradores próprios treinados <sup>3</sup>	99%	97%	97%	97%
Percentual de terceiros contratados treinados <sup>3</sup>	100%	98%	100%	95%

<sup>1</sup> Em 2022 o aumento foi influenciado pela intensificação e aumento das atividades na fase de construção de Cajuína 2. A situação de segurança nos canteiros de obras dos novos complexos eólicos melhorou em 2023.

<sup>2</sup> A partir de 2022, a companhia definiu que os ativos em operação, incorporados em sua base por meio de M&A, passarão pelo processo de implementação do sistema de gestão no primeiro ano da aquisição, no segundo ano pela maturidade e consolidação e no terceiro ano pelo processo de certificação externa devido a necessidade de diagnósticos de adequação e melhoria dos processos, alinhados ao padrão adotado pela empresa para todos os negócios. A queda a partir de 2022 se deu pela aquisição dos ativos eólicos Ventos do Araripe (PI), Caetés (PE) e Cassino (RS) que ocorreu no período;

<sup>3</sup> A AES Brasil possui meta de 95% de participação mensal dos colaboradores nas reuniões de segurança do pessoal AES e contratados.

# Gestão Social

## Sistema de Gestão de Saúde e Segurança

É compromisso da empresa garantir a saúde e bem-estar dos colaboradores. Diante disso, são adotadas algumas medidas:

- Trabalho em modelo híbrido, sendo 3 dias por semana de forma remota e 2 dias por semana presencialmente em nossas sedes e usinas;
- Workshops e palestras sobre o tema de saúde e bem-estar
- Disponibilização de forma gratuita a todos os colaboradores ao aplicativo Virgin Pulse, que promove uma experiência de saúde e bem-estar;
- Vacinação gratuita contra a gripe;
- Parceria com o Spring Health, o novo Programa Global de Assistência aos Colaboradores da AES Brasil, que oferecerá serviços personalizados de saúde mental para todos os colaboradores e seus dependentes;
- Oferecimento de Kits ergonômicos para trabalho remoto.

A AES Brasil adota uma série de medidas para mitigar os perigos e eliminar os riscos de saúde e segurança nas operações. As atividades da empresa respeitam os requisitos da legislação brasileira e o trabalho de colaboradores e terceiros está em linha com os valores de saúde e segurança. Todos os contratos apresentam anexo com as Diretrizes Básicas de EHS (sigla em inglês para meio ambiente, saúde e segurança) e o Guia de Valores da AES Brasil.

O Sistema de Gestão de Saúde e Segurança contempla procedimentos para identificação de perigos e avaliação de riscos, assegurado por meio do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) e o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), além da utilização de Equipamento de Proteção Individual (EPI) e da Análise Preliminar de Risco (APR), abrangendo colaboradores e terceiros. Procedimentos de preparação para emergência também estão incluídos no Sistema de Gestão de EHS, sendo realizada anualmente a Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho (SIPAT), organizada pelas Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPAs). A AES Brasil conta ainda com a Brigada de Emergência, treinada para atuar no combate a incêndios e outras condições súbitas de risco aos trabalhadores.

Um outro enfoque importante é a segurança operacional. Nas barragens, adota-se o Sistema de Operação em Situação de Emergência (SOSEm), que integra medidas para gerenciamento de cheias nos reservatórios, controle de vazão e tomada de ação em situações de risco operacional ou às comunidades, e também o Plano de Segurança de Barragens (mais detalhes no capítulo 3). Em conformidade com a legislação, os Planos de Ação de Emergência (PAEs) são disponibilizados para os governantes de todos os municípios onde a AES Brasil atua.

A comunicação sobre saúde e segurança é um aspecto fundamental na gestão, por isso todos os colaboradores realizam os treinamentos necessários para suas atividades, conforme o planejamento anual de capacitações. Para os terceiros, a AES Brasil exige das contratadas o cumprimento das Normas Regulamentadoras (NRs) definidas pela Secretaria Especial de Previdência e Trabalho, do Ministério da Economia, que prevê treinamentos a realização de exames médicos. Também são realizadas ações e campanhas de conscientização sobre segurança para a população local.

# Gestão Social

## Relacionamento com comunidades

A AES Brasil desenvolve suas atividades de modo a construir relações sólidas de parcerias para o desenvolvimento das comunidades vizinhas aos empreendimentos. A Diretora de Estratégia e ESG é a instância máxima da AES Brasil responsável pelo relacionamento com comunidades e Investimento Social Privado.

Para centralizar as iniciativas de investimento social privado foi estruturado o Programa Caminhos AES Brasil, reforçando os atributos de sustentabilidade da marca nas comunidades beneficiadas, direcionadas pela Política de Investimento Social Privado, Doações e Patrocínios.

A Companhia também estruturou, em 2021, o Sistema de Gestão Social (SGS), em alinhamento com a Norma I de Padrões de Desempenho da *International Finance Corporation* (IFC). O SGS é um conjunto de 8 processos estruturados para promover o desenvolvimento local, consultar comunidades de maneira contínua e prévia à construção de novos empreendimentos, respeitando as características e potencialidades de cada região, e responder aos riscos e impactos sociais nos territórios de atuação. Com a implantação do sistema visamos garantir uma resposta eficaz de relacionamento com as comunidades.

Toda a fase inicial de construção de novos empreendimentos dispõe de consulta e relacionamento com a comunidade.

O SGS conta com ouvidoria para recebimento de consultas e reclamações das comunidades vizinhas, além do nosso canal de denúncia e consultas de ética e compliance, o AES *Helpline*. Também são realizadas campanhas ao público geral sobre segurança e é ofertado apoio para a regularização de terrenos particulares no entorno.

INVESTIMENTO SOCIAL <sup>1</sup>	2022	2023
Número de pessoas beneficiadas por projetos sociais	16.500	4.200
Investimento total (R\$)	1,9 milhão	2,1 milhão
Número de voluntários	13	57

<sup>1</sup> Dados reportados anualmente.

São realizados treinamentos com prestadores de serviços terceiros que trabalham na construção dos Complexos Eólicos Tucano e Cajuína, para reforçar as condutas de respeito à comunidade e garantia dos direitos humanos, ações necessárias para impactar positivamente o território. Em linha com o trabalho de relacionamento local, foram veiculadas campanhas de comunicação com o objetivo de disseminar informações às comunidades sobre temas relevantes.



# Declarações de Divulgação

## MSCI e Sustainalytics

### **Declaração de Divulgação MSCI**

Em 2023, a AES Brasil recebeu uma classificação de AAA (em uma escala de AAA-CCC) na avaliação MSCI ESG Ratings.

O uso pela AES Brasil de quaisquer dados da MSCI ESG Research LLC ou de suas afiliadas ("MSCI") e o uso de logotipos, marcas registradas, marcas de serviço ou nomes de índice da MSCI aqui contidos não constituem patrocínio, endosso, recomendação ou promoção de AES Brasil por MSCI. Os serviços e dados da MSCI são de propriedade da MSCI ou de seus provedores de informações e são fornecidos "no estado em que se encontram" e sem garantia. Os nomes e logotipos MSCI são marcas comerciais ou marcas de serviço da MSCI.

### **Declaração de Divulgação Sustainalytics**

Copyright ©2021 Sustainalytics. Todos os direitos reservados. Esta publicação contém informações desenvolvidas pela Sustainalytics ([www.sustainalytics.com](http://www.sustainalytics.com)). Tais informações e dados são de propriedade da Sustainalytics e/ou de seus fornecedores terceirizados e são fornecidos apenas para fins informativos. Eles não constituem um endosso de qualquer produto ou projeto, nem um conselho de investimento e não garantem que sejam completos, oportunos, precisos ou adequados para uma finalidade específica. Seu uso está sujeito às condições disponíveis em <https://www.sustainalytics.com/legal-disclaimers>.



# Relatório de Performance ESG

1T24

**Diretoria de Estratégia e ESG**

[www.aesbrasil.com.br](http://www.aesbrasil.com.br)

Última atualização: 02 de maio de 2024