

Relatório de Sustentabilidade 2022



TERMOMACAÉ

SUMÁRIO

| | |
|---|----|
| MENSAGEM DA DIRETORIA EXECUTIVA | 3 |
| SOBRE O RELATÓRIO | 5 |
| QUEM SOMOS | 6 |
| MATERIALIDADE..... | 8 |
| ENGAJAMENTO COM STAKEHOLDERS..... | 9 |
| GERENCIAMENTO DE RISCOS E GOVERNANÇA CORPORATIVA..... | 13 |
| ESTRATÉGIA E DESEMPENHO EM SUSTENTABILIDADE..... | 20 |
| GOVERNANÇA..... | 22 |
| IMPACTOS ECONÔMICOS..... | 22 |
| INTEGRIDADE NOS NEGÓCIOS..... | 24 |
| AMBIENTAL..... | 32 |
| GESTÃO AMBIENTAL NA TERMOMACAÉ | 32 |
| SOCIAL..... | 34 |
| COMUNIDADES LOCAIS E TRADICIONAIS..... | 34 |
| PRÁTICAS TRABALHISTAS E IGUALDADE DE OPORTUNIDADES..... | 37 |
| SEGURANÇA, SAÚDE E BEM-ESTAR..... | 44 |
| TREINAMENTOS EM SEGURANÇA E SAÚDE..... | 49 |
| EXPEDIENTE..... | 51 |

Mensagem da Diretoria Executiva da Termomacaé S.A.

A Termomacaé, assim como nossa controladora, tem entre suas práticas a comunicação clara, transparente e objetiva das informações relativas à contribuição da empresa para a sociedade. Dessa forma, as boas práticas de governança corporativa e *compliance*, o respeito aos direitos humanos e ao meio ambiente constituem um pilar de sustentação para os nossos negócios. Assim, assumimos compromissos em nossa estratégia que se traduzem em adotar um modelo de governança que permita o equilíbrio entre eficiência e controle, bem como atuar de forma íntegra e transparente, com tolerância zero à fraude e à corrupção.

Em 2022, a Termomacaé retornou à sociedade na forma de remunerações a empregados, tributos, fornecedores, instituições financeiras e acionistas, o montante de R\$ 102,5 milhões. Outro fato que merece destaque foi o pagamento em 05 de dezembro de 2022 do valor de R\$ 170 milhões às acionistas Petrobras e Petros, conforme as respectivas participações acionárias, relativo à redução de capital por excessividade de caixa.

Em conjunto com nossa Controladora, uma vez que compartilhamos diversas estruturas de gestão, especialmente aquelas relacionadas à riscos, governança, privacidade e integridade, implementamos neste último ano avanços significativos nestas áreas. E adotamos rigorosos padrões de ética e integridade por meio de iniciativas que reforçam nosso propósito, valores e compromisso com a melhoria contínua e alinhamento às melhores práticas do mercado.

Inseridos nas estratégias de ESG da nossa Controladora, estamos comprometidos com o desenvolvimento socioeconômico dos locais onde atuamos e com o aumento da qualidade de vida de toda a sociedade, respeitando os direitos humanos e o meio ambiente, em conformidade com os princípios do Pacto Global das Nações Unidas e inspirados pelos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável.

Por isso, nossa estratégia inclui o permanente compromisso de respeito aos direitos humanos, cuja intenção é o olhar cuidadoso que temos com nossos públicos, bem como os princípios éticos e compromissos de conduta que percorrem nossas relações, o que vêm permitindo o desenvolvimento de uma cultura de integridade, com o fortalecimento dos nossos controles internos e de nossa governança corporativa.

A segurança e o compromisso com a vida são valores sólidos em nossa companhia e considerados em todas as nossas decisões. Exemplo deste posicionamento é a taxa zero de acidentes entre nossos colaboradores, mostrando zelo e a busca incessante pela excelência em nossas operações.

Assim, a Administração da Termomacaé S.A. segue comprometida com seus objetivos previstos em Estatuto Social e, como parte deles, subscreve o Relatório de Sustentabilidade de 2022.

Aline Dias Leonardi
Diretora Presidente

Marcelo Ferreira Pelegrini
Diretor Administrativo

Rio de Janeiro, 28 de julho de 2023

Sobre o Relatório

O Relatório de Sustentabilidade 2022 atende às exigências das Lei 13.303/16 e cobre o período de 01/01/2022 a 31/12/2022, permitindo acréscimo de dados relevantes referentes a histórico ou a fatos ocorridos em 2023.

Os termos aqui expostos tomaram como base o Relatório de Sustentabilidade Petrobras 2022, levando em consideração nosso modelo de negócios e o compartilhamento de estruturas permitidos pelo Art. 14 do Decreto 8.945/16.

Este relatório contém capítulos iniciais que incluem o desdobramento estratégico para os temas ASG (Ambiental, Social e Governança) a partir de riscos e oportunidades identificadas na visão de curto, médio e longo prazos e do engajamento com nossos stakeholders, visto que as demandas de nossos públicos são consideradas em nossa administração e em nosso relato. Na sequência, apresentamos nossos temas materiais, seus indicadores, iniciativas e práticas de gestão, distribuídos nas dimensões ASG.

As informações aqui apresentadas se referem às nossas atividades, conforme o modelo de negócios da companhia.

Este relatório foi aprovado pela nossa Diretoria Executiva.

Aviso ao Leitor

Este documento pode conter previsões que refletem apenas expectativas dos nossos administradores. Os termos "antecipa", "acredita", "espera", "prevê", "pretende", "planeja", "projeta", "objetiva", "deverá", bem como outros termos similares, visam identificar tais previsões, as quais, evidentemente, envolvem riscos e incertezas previstos ou não por nós e, conseqüentemente, não são garantias de nossos resultados futuros. Portanto, os resultados futuros das nossas operações podem diferir das atuais expectativas, e o leitor não deve se basear exclusivamente nas informações aqui contidas. Não nos obrigamos a atualizar tais previsões à luz de novas informações ou de seus desdobramentos futuros, neste documento."

Quem Somos

A Termomacaé é uma empresa brasileira subsidiária integral da PETROBRAS e proprietária da Usina Termelétrica Termomacaé, com potência instalada de 923 MW em ciclo aberto, localizada no Município de Macaé no Estado do Rio de Janeiro.

A Companhia foi constituída em 15 de outubro de 1997 e iniciou suas atividades operacionais em 29 de novembro de 2001. A Termomacaé aluga a Usina Termelétrica para a Petrobras e cede a mão-de-obra de operação e manutenção para a sua Controladora.

Somos uma empresa brasileira com 72 (setenta e dois) empregados comprometidos em gerar valor para a nossa acionista e para a sociedade. Desses 72 empregados, 61 estão cedidos para a controladora Petrobras.

A Administração é composta por dois membros da Diretoria Executiva, quais sejam: 1 Diretora Presidente e 1 Diretor Administrativo. A Companhia possui um Conselho Fiscal permanente composto por 3 (três) membros titulares e 3 (três) membros suplentes.

A Diretoria Executiva conta com o assessoramento do Comitê Técnico Estatutário do Conglomerado Petrobras (CAECO), cuja composição e as regras de funcionamento são disciplinadas em regimento aprovado pela controladora.

Temos como propósito alugar o ativo UTE Termomacaé para prover energia que assegure a prosperidade de forma ética, segura e competitiva. Para isso, o respeito à vida, às pessoas e ao meio ambiente, a ética e transparência são nossos valores, assim como a orientação ao mercado, resultados, superação e confiança.

Cabe à Diretoria Executiva *"monitorar a sustentabilidade dos negócios, os riscos estratégicos e respectivas medidas de mitigação, elaborando relatórios gerenciais com indicadores de gestão"*.

Cabe à Assembleia Geral, anualmente, avaliar os resultados de desempenho, individual e coletivo, dos administradores com o apoio metodológico e procedimental do Comitê de Elegibilidade da sociedade, observados os quesitos mínimos, como a exposição dos atos de gestão praticados quanto à licitude e à eficácia da ação gerencial e administrativa; a contribuição para o resultado do exercício; a consecução

dos objetivos estabelecidos no plano de negócios e o atendimento à nossa estratégia de longo prazo.

Materialidade

Levando em consideração nosso modelo de negócio e grande sinergia de processos e negócio com nossa controladora, os temas materiais que compõem nossa matriz foram definidos com base na Matriz de Materialidade da Petrobras, adaptados para a realidade da Termomacaé através da análise crítica do contexto e impactos mais significativos da nossa companhia na economia, no meio ambiente e nas pessoas, inclusive impactos nos direitos humanos.

Através da adoção da Matriz de Materialidade da Petrobras como base da nossa matriz, nossa materialidade é revisada anualmente e foi, em sua última atualização, revisada de acordo com os padrões GRI (Global Reporting Initiative Standards) 2021, mais especificamente o GRI 3 - Temas Materiais e o GRI 11 – Setor de Petróleo e Gás e objetivou:

- Identificar e avaliar nossos impactos, reais e potenciais, positivos e negativos, no curto, médio e longo prazos
- Contribuir para a visão de sobre como a empresa gera valor
- Aumentar a transparência, comunicando mais amplamente os temas mais relevantes para nossos stakeholders, para uma melhor avaliação quanto ao nosso desempenho
- Avaliar se, a partir de mudanças no contexto do período, houve alterações nos temas materiais
- Contribuir para a gestão da sustentabilidade na companhia

Para a análise de contexto, foram estudados documentos internos, tais como: Plano Estratégico, Relatório da Administração, e Código de Conduta Ética, de forma similar ao que foi realizado por nossa controladora.

Engajamento com Stakeholders

Assim como nossa controladora, classificamos os públicos de interesse como grupos de indivíduos e organizações que possuem questões e necessidades comuns de caráter social, político, econômico, ambiental ou cultural. Estabelecem ou podem estabelecer relações conosco e são capazes de influenciar ou serem influenciados por nossas atividades, negócios e reputação. A seleção dos públicos de interesse que serão engajados se dá por meio da priorização feita a partir da análise de relevância e impacto, além das relações já estabelecidas conosco. Os critérios podem ser diferentes de acordo com cada público de interesse.

As ações de engajamento visam o diálogo, defesa de interesses, aumento da favorabilidade e o fortalecimento dos vínculos com os envolvidos, o que permite não só apresentarmos nossos posicionamentos e planos, como também conhecermos melhor as dúvidas, necessidades e expectativas desses públicos. Essa aproximação possibilita um fluxo de informações mais eficaz e, conseqüentemente, ganhos mútuos, ao longo do tempo.

Conforme estabelecido em nossa Política de Comunicação, nós temos o compromisso de nos comunicarmos de forma consistente, coerente, verdadeira, transparente, simples e ágil no relacionamento com todos os nossos públicos, representando nossa identidade e nossas atitudes. Esse compromisso está afirmado em documentos internos, como a Política de Comunicação e o nosso Estatuto.

Em atendimento à Lei nº 13.303/16, que determina que todas as sociedades de economia mista estabeleçam políticas de porta-vozes, a nossa gestão de porta-vozes visa eliminar riscos de contradição entre as informações fornecidas por diferentes áreas e o discurso de nossos executivos. A Política de Comunicação formaliza que nossos porta-vozes são os diretores ou qualquer empregado por eles designado para falar em público em nome de nossa companhia.

Apresentamos como se dá a iteração com nossos principais públicos de interesse:

Controladores

Para iteração com seus controladores, a companhia segue a política com partes relacionadas do sistema Petrobras, que visa estabelecer regras para assegurar que

todas as decisões envolvendo partes relacionadas e situações com potencial conflito de interesses respeitem a legislação e as partes envolvidas nas negociações.

Essa política orienta a Petrobras, suas controladas e sua força de trabalho na celebração de Transações com Partes Relacionadas de forma a assegurar os interesses da companhia, alinhada à transparência nos processos, às exigências legais e às melhores práticas de Governança Corporativa, sem conflito de interesses e em observância aos seguintes princípios:

- **Competitividade:** preços e condições dos serviços compatíveis com os praticados no mercado;
- **Conformidade:** aderência aos termos e responsabilidades contratuais praticados pela companhia;
- **Transparência:** reporte adequado das condições acordadas, bem como seus reflexos nas demonstrações financeiras da companhia;
- **Equidade:** estabelecimento de mecanismos que impeçam discriminações ou privilégios e adoção de práticas que assegurem e não utilização de informações privilegiadas ou oportunidades de negócio em benefício individual ou de terceiros;
- **Comutatividade:** prestações proporcionais para cada contratante.

A política também visa garantir a adequada e diligente tomada de decisões por parte da Administração da companhia.

Fornecedores

O engajamento com fornecedores ocorre principalmente por meio do nosso Canal Fornecedor, que apresenta a potenciais fornecedores informações sobre como fazer negócios conosco e sobre o Portal Petronect, a plataforma utilizada para operacionalização das nossas contratações. Este canal foi reformulado ao longo de 2022 por nossa controladora, se tornando uma ferramenta ainda mais valiosa para relacionamento com este público de interesse.

Esse engajamento também se dá por meio de participação e promoção de eventos técnicos e premiações para os melhores fornecedores. Nossa Ouvidoria também

coordena o atendimento das reclamações enviadas por fornecedores e licitantes. Os links dos principais canais de comunicação com este público são apresentados a seguir:

CANAL FORNECEDOR: <https://canalfornecedor.petrobras.com.br/pt/>

PORTAL DE COMPRAS ELETRÔNICAS (PETRONECT): www.petronect.com.br

OUIDORIA: 0800 282 8280 ou <http://www.petrobras.com.br/pt/ouvidoria/>

Poder Público

Nosso relacionamento com o poder público deve ser realizado de forma ética, transparente e impessoal. Esse relacionamento é regulado pelo nosso Código de Ética e pelo nosso Guia de Conduta, além de outros normativos internos, como nosso padrão de Interações com Agentes Políticos. Além de diversas outras medidas, esses normativos estabelecem que todas as interações presenciais com agentes políticos devem ser realizadas ao menos por dois colaboradores em conjunto. Não houve relacionamento com o poder público no ano de 2022.

Público Interno

O engajamento com nosso público interno ocorre por meio de interação digital nos nossos canais de comunicação interna, tais como Informativos, divulgação de mensagens, notícias e eventos presenciais e virtuais, e vinculação dos nossos resultados a indicadores de performance individual (Gerenciamento de Desempenho).

Principais Canais de Comunicação com o Público Interno

- Informativo Setor Pessoal
- Email recursos humanos
- Email diretoria
- Portal da Ouvidoria
- Canal de Denúncia
- Envio de e-mail para a Comissão de Ética (recebimento de consultas ou dúvidas relativas ao agir ético).

Entidades Sindicais

Estabelecemos estreito relacionamento com as entidades Sindicais, sempre pautados nas melhores práticas de gestão e nos padrões corporativos.

As interações com este público de interesse são realizadas pela Diretoria Executiva, por meio de reuniões presenciais ou virtuais, cartas e e-mails. Durante o ano de 2022, mantivemos com as entidades sindicais uma política de diálogo permanente e respeitosa, visando construir em conjunto o Acordo Coletivo dos empregados da Termomacaé.

GERENCIAMENTO DE RISCOS E GOVERNANÇA CORPORATIVA

Acreditamos que a gestão integrada e proativa de riscos é fundamental para a entrega de resultados seguros e sustentáveis. Nossa Política de Gestão de Riscos Empresariais tem como princípios fundamentais o respeito à vida em toda a sua diversidade, a atuação ética e em conformidade com requisitos legais e regulatórios, bem como o pleno alinhamento e a coerência com o nosso Plano Estratégico, com a gestão integrada de riscos e com a orientação de ações de resposta a risco voltadas para a agregação ou a preservação de valor para os acionistas e a continuidade dos negócios.

GERENCIAMENTO DE RISCOS

Nosso processo de gestão de riscos está centralizado em uma área corporativa compartilhada com a controladora PETROBRAS, permitindo a padronização e a uniformização de nossas análises de risco e o gerenciamento adequado das responsabilidades, que estão estruturados de acordo com um conjunto de atividades contínuas e integradas, apoiadas em uma estrutura que compreende, na prática, a Diretoria Executiva e todos os empregados, prestadores de serviço e demais partes relacionadas.

A gestão de riscos engloba as atividades de identificação, avaliação e tratamento dos riscos. Neste processo, é fundamental que seja estabelecido qual é o nosso apetite a risco. Este é definido como o tipo e a quantidade total de riscos que a empresa, como um todo, está disposta a assumir na busca de sua missão ou visão. O apetite a riscos é aprovado pela Diretoria Executiva, cabendo a ela acompanhar de forma sistemática a gestão de riscos.

Em 2022, a Diretoria Executiva acompanhou periodicamente os principais resultados da nossa gestão de riscos. Normalmente, na tomada de decisão de questões relevantes na Companhia são considerados de forma sistemática os riscos e as ações de resposta em cada alternativa de decisão.

Política de Gestão De Riscos

Nossa Política de Gestão de Riscos Empresariais, aprovada pela Diretoria Executiva, apresenta uma abordagem abrangente da gestão dos riscos empresariais, uma vez que associa a tradicional visão econômico-financeira a elementos de gestão contra ameaças à vida, à saúde e ao meio ambiente (SMS), de proteção do patrimônio e das informações empresariais (inteligência e segurança corporativa) e de combate à fraude e corrupção (conformidade legal), dentre outros riscos.

Entendemos que os riscos devem ser considerados em todas as nossas decisões, sua gestão deve ser realizada de maneira integrada e as respostas a eles devem atentar para as possíveis consequências cumulativas de longo prazo e de longo alcance.

Nossos controles internos

Nossa administração é responsável pelo estabelecimento e manutenção de controles internos eficazes referentes à preparação e divulgação das demonstrações financeiras consolidadas, bem como pela avaliação da eficácia dos controles internos em nível de entidade e financeiros, referentes ao processo de preparação e divulgação das referidas demonstrações, com o objetivo de fornecer segurança razoável à confiabilidade do processo de preparação e divulgação das demonstrações financeiras e em conformidade com as práticas contábeis adotadas no Brasil pelo Comitê de Pronunciamentos Contábeis (CPC).

Fazemos isso a partir do compartilhamento com nossa Controladora das estruturas de controle e mitigação de riscos para nossos processos, buscando o alinhamento e sinergia nas práticas adotadas.

GOVERNANÇA CORPORATIVA

As boas práticas de governança corporativa e *compliance* constituem um pilar de sustentação para os nossos negócios. Nossa prioridade é atuar sempre orientados pela ética, pela integridade e pela transparência.

Nosso modelo de governança, expresso na Política de Governança Corporativa e Societária, tem como objetivo contribuir para: (i) garantir a nossa sustentabilidade e a perenização das melhores práticas de governança; (ii) aprimorar os nossos processos de planejamento, controles e desempenho; (iii) aumentar a transparência e a divulgação de informações; (iv) fortalecer a nossa imagem institucional e a nossa reputação; e (v) gerar valor para os acionistas e demais partes interessadas, de forma ética e sustentável.

Esse modelo tem seu funcionamento orientado pelos seguintes princípios: (i) transparência; (ii) respeito e tratamento equânime aos acionistas e demais partes interessadas; (iii) prestação de contas; (iv) responsabilidade econômica, social e ambiental; e (v) respeito aos requisitos legais e regulatórios estabelecidos no país onde atuamos.

Neste sentido implementamos, nos últimos anos, diversas medidas de governança e conformidade, como por exemplo a adoção de canal de denúncia e avaliamos mecanismos de combate à fraude e corrupção, estendendo estes critérios aos nossos colaboradores e fornecedores, por meio de instrumentos e princípios éticos.

O nosso Modelo de Governança Corporativa está estabelecido no Estatuto Social da Companhia e visa aprimorar nosso desempenho e o processo decisório na Alta Administração. Nossa estrutura de governança é composta por: Assembleia Geral de Acionistas, Conselho Fiscal (CF), Comitê de Auditoria Estatutário do Conglomerado Petrobras (CAECO), Auditoria, Ouvidoria-Geral, Diretoria Executiva (DE).

Gestão do Conhecimento

Os administradores e conselheiros fiscais das empresas estatais, devem participar, na posse e anualmente, de treinamentos específicos sobre legislação societária e de mercado de capitais; divulgação de informações; controle interno; código de conduta, Lei 12.846/2013 (Lei Anticorrupção) e demais temas relacionados às nossas atividades.

Nossas Diretrizes de Governança Corporativa também preveem a realização de reuniões com os membros de nossa alta administração e de um programa de introdução para novos conselheiros que aborde temas relevantes de governança.

Os membros do Conselho Fiscal também recebem, por ocasião de sua posse, um conjunto de documentos, como relatórios anuais da administração e de sustentabilidade, atas das assembleias ordinárias e extraordinárias, atas das reuniões do Conselho, Estatuto Social e demais instrumentos de governança corporativa e são convidados a realizar visitas em nossas instalações.

Desempenho

As avaliações de desempenho da Diretoria Executiva, enquanto colegiado, e de cada um de seus membros, individualmente, ocorre anualmente e está prevista no nosso Estatuto Social e nas nossas Diretrizes de Governança Corporativa.

Segundo nosso Estatuto Social, cabe à Assembleia Geral avaliar, anualmente, os resultados de desempenho, individual e coletivo, dos administradores, observados quesitos mínimos, como a exposição dos atos de gestão praticados quanto à licitude e à eficácia da ação gerencial e administrativa; a contribuição para o resultado do exercício; a consecução dos objetivos estabelecidos no plano de negócios e o atendimento à nossa estratégia de longo prazo.

Assembleia Geral de Acionistas

A Assembleia Geral de Acionistas é o órgão social da companhia composto por todos os seus acionistas, sendo que suas reuniões podem ocorrer de forma ordinária ou extraordinária. A Assembleia Geral Ordinária será realizada anualmente, conforme estabelecido por lei e pelo Estatuto Social, para deliberar sobre as matérias de sua competência. A Assembleia Geral Extraordinária, além de casos previstos em lei, irá reunir-se mediante convocação da Diretoria Executiva, para deliberar sobre assuntos de interesse da companhia, conforme definido no Estatuto Social.

Conselho Fiscal

O Conselho Fiscal é um órgão colegiado, de caráter permanente, composto por três membros titulares e três membros suplentes eleitos pela Assembleia Geral Ordinária, com atribuição de fiscalizar os atos praticados pelos administradores da companhia,

especificamente sob o aspecto de sua conformidade com a lei e com o nosso Estatuto Social. Os conselheiros fiscais também avaliam as nossas demonstrações financeiras, cabendo aos administradores a análise de conveniência e oportunidade dos nossos atos de gestão.

Diretoria Executiva

É o órgão responsável pela gestão dos nossos negócios, de acordo com a missão, visão, as estratégias e as diretrizes fixadas pela Assembleia Geral. A diretora presidente e os diretores são escolhidos pela Assembleia Geral, a quem também compete destituí-los, observando as vedações e os requisitos previstos na legislação e em nosso Estatuto Social e na Política de Indicação. Os indicados para os cargos de diretor presidente e diretores passam por análises internas para verificar o cumprimento dos requisitos legais, além daqueles previstos no Estatuto Social e na Política de Indicação.

Processo de Seleção e Nomeação

Os processos de seleção e nomeação da Diretoria Executiva e do Conselho Fiscal seguem as orientações previstas no Estatuto Social e na Política de Indicação de Membros da Alta Administração e do Conselho Fiscal. A Política aplica-se a nós, conforme artigo 16 do Estatuto Social da controladora PETROBRAS e artigos 10, parágrafo único, e 14, III, da Lei nº 13.303/16.

A Política de Indicação explicita o fortalecimento dos princípios de transparência, equidade, *accountability*, responsabilidade corporativa, independência, foco no resultado e diligência no tocante aos processos de seleção, indicação e avaliação da elegibilidade dos indicados, que devem ser observados juntamente com a legislação e o nosso Estatuto Social.

Nesse sentido, as diretrizes, os procedimentos, os requisitos mínimos e os impedimentos estabelecidos na legislação, no Estatuto Social e nessa política deverão ser observados por todos aqueles que exerçam o direito à indicação, sejam eles empregados ou acionistas, estes independentemente de serem majoritários ou minoritários, detentores de ações ordinárias ou preferenciais.

A Política de Indicação reforça a atribuição já expressa em nosso Estatuto Social de que são vedadas a indicação e a nomeação para exercer funções da alta administração,

entre outros impedimentos, de pessoa que tenha ou possa ter qualquer forma de conflito de interesse com a União ou com a nossa própria companhia.

A Política estabelece ainda, em suas diretrizes, que se deve buscar alcançar diversidade na composição dos órgãos de administração e complementaridade de experiências e qualificações.

Compete aos acionistas da companhia, reunidos em Assembleia, o juízo de conveniência e oportunidade de eleger ou não cada um dos indicados à Diretoria Executiva e ao Conselho Fiscal da companhia, bem como avaliar todas as habilidades necessárias ao exercício do cargo.

Definição de Estratégia e Políticas

De acordo com o artigo 55 do nosso Estatuto Social, compete à Diretoria Executiva, entre outras atribuições, fixar a orientação geral dos nossos negócios, definindo nossa missão, nossos objetivos estratégicos e nossas diretrizes; e aprovar, por proposta da Diretoria Executiva, o Plano Estratégico, os respectivos planos plurianuais, bem como planos e programas anuais de dispêndios e de investimentos, promovendo, anualmente, análise quanto ao atendimento das metas e dos resultados na execução dos referidos planos, devendo publicar suas conclusões e informá-las ao Congresso Nacional e ao Tribunal de Contas da União. A Termomacaé adota as Políticas e Diretrizes da Petrobras, conforme o artigo 16 do Estatuto Social da controladora e artigos 10, parágrafo único, e 14, III, da Lei nº 13.303/16.

Compete ainda à Diretoria fixar nossas políticas globais, incluindo a de gestão estratégica comercial, financeira, de riscos, de investimentos, de meio ambiente, de divulgação de informações, de distribuição de dividendos, de transações com partes relacionadas, de porta-vozes, de recursos humanos e de participações minoritárias, em atendimento ao disposto no art. 9º, § 1º do Decreto nº 8.945, de 27 de dezembro de 2016.

Cabe à DE e aos seus membros exercer a gestão dos nossos negócios, de acordo com a missão, os objetivos, as estratégias e diretrizes fixadas pelo CA.

O Código de Boas Práticas da controladora Petrobras, também adotado pela Termomacaé, é atualmente composto por dez políticas, sendo elas:

- I - Política de Divulgação de Ato ou Fato Relevante e de Negociação de Valores Mobiliários;
- II - Política de *Compliance*;
- III - Política de Gestão de Riscos Empresariais;
- IV - Política de Ouvidoria;
- V - Política de Remuneração aos Acionistas;
- VI - Política de Indicação de Membros da Alta Administração e do Conselho Fiscal;
- VII - Política de Comunicação e Relacionamento;
- VIII - Política de Transações com Partes Relacionadas da Petrobras;
- IX - Política de Governança Corporativa e Societária;
- X - Política de Aplicação e Governança do Compromisso de Indenidade.

ESTRATÉGIA E DESEMPENHO EM SUSTENTABILIDADE

Nossas estratégias estão direcionadas para a criação de valor para nossos públicos de interesse relacionados ao negócio e cenários. O Plano Estratégico 2023-27 mantém os três pilares que atuam na sustentação para a implantação do conjunto das nossas estratégias:

- **Otimização da capacidade de geração:** maximizar o valor de retorno aos acionistas;
- **Excelência em gestão e operação:** perseguir o melhor em tudo que é realizado, em todos os processos de gestão e operação, de forma sustentável;
- **Foco em SMS:** manter e fortalecer a cultura de SMS em todas as áreas, adequando a infraestrutura física e operacional.

No Plano Estratégico 2023-2027, aprovado em dezembro de 2022, reafirmamos nossa missão de Manter e Gerir o contrato de locação da Usina Termelétrica Termomacaé, para a geração de valor para o acionista, com foco em energia elétrica e com segurança, respeito às pessoas e ao meio ambiente. Além disso, temos como visão:

"Uma empresa de locação de seus ativos em energia competitiva e rentável"

Que tem como seus principais valores:

- Respeito à vida, às pessoas e ao meio ambiente
- Ética e transparência;
- Superação e confiança; e
- Resultados.

Acreditamos no processo de melhoria contínua para tornar a Termomacaé uma empresa mais forte, mais resiliente e preparada para atuar de forma sustentável, segura e competitiva no longo prazo.

Principais métricas de Topo

Nosso Plano Estratégico contém Métricas de Topo, que são elementos que traduzem e quantificam os atributos da nossa visão e fornecem uma orientação mais explícita sobre os principais objetivos da companhia. Abaixo estão apresentados nossos indicadores estratégicos e metas para o ano de 2023.

Indicadores Estratégicos e Metas 2023

| Indicador <i>Métricas de Topo</i> | Sigla | Meta 2023 | Unid. Medida |
|---|---------------------|------------------|---------------------|
| Fluxo de Caixa Operacional | FCO | 43,70 | R\$ milhão |
| Retorno sobre o Patrimônio Líquido Médio | ROAE | 14,32 | % |
| Indicador <i>Métricas Específicas</i> | Sigla | Meta 2023 | Unid. Medida |
| Despesas Gerais e Administrativas | DG&A Administráveis | 10,39 | R\$ milhão |

FCO – Fluxo de Caixa Operacional

ROAE – Resultado Líquido do Exercício do ano atual sobre a média do Patrimônio Líquido dos últimos 12 meses

DG&A Administráveis – Despesas Gerais e Administrativas Administráveis (DG&A excluindo a remuneração da Diretoria e dos Conselheiros Fiscais assim como as despesas do Compartilhamento de Custos e Despesas (CCCD), que é um contrato com a Controladora.

GOVERNANÇA

IMPACTOS ECONÔMICOS

Impactos econômicos são as consequências advindas dos pagamentos de tributos, royalties, salários e fornecedores, distribuição de dividendos e suas consequências na sociedade.

Inclui também impactos nos negócios, mercado e cadeia de valor decorrentes da vulnerabilidade aos preços das commodities, variação na produção e demanda, política de preços adotada e investimentos e desinvestimentos em empresas e ativos, bem como nossa abordagem tributária, conformidade fiscal e prestação de contas dos pagamentos a governos. Abaixo apresentamos como ficou a distribuição de valor adicionada da Termomacaé no ano de 2022.

Distribuição de Valor Adicionado (em milhares de reais)

| Valores | 2022 |
|--|-------------|
| <i>Pessoal e Administradores</i> | 5.606 |
| <i>Tributos</i> | 22.975 |
| <i>Instituições Financeiras e fornecedores</i> | 5.492 |
| <i>Acionistas (incluindo lucros retidos)</i> | 68.384 |
| <i>Total de Valor Adicionado</i> | 102.457 |

Também apresentamos a Demonstração do Resultado do Exercício de 2022 e sua comparação com o Exercício de 2021:

Demonstração de Resultado Consolidado – Exercício 2022 x 2021

| DRE (R\$ mil) | 2022 | 2021 | Var. % |
|--|-----------------|----------------|---------------|
| Receita de Arrendamento | 82.596 | 74.564 | 11% |
| Custo do arrendamento | (30.152) | (30.152) | 0% |
| Lucro Bruto | 52.444 | 44.412 | 18% |
| Gerais e Administrativas | (9.724) | (9.993) | -3% |
| Tributárias | (3.539) | (726) | 387% |
| Outras Receitas (Despesas), Líquidas | (3.483) | 2.263 | -254% |
| Total das Despesas Operacionais | (16.746) | (8.456) | 98% |
| Lucro antes do result. financ. e impostos | 35.698 | 35.956 | -1% |
| Resultado financeiro líquido | 43.907 | 36.885 | 19% |
| Receitas financeiras | 41.442 | 13.130 | 216% |
| Despesas financeiras | (57) | (51) | 12% |
| Variações cambiais e monetárias, líquidas | 2.522 | 23.806 | -89% |
| Lucro antes dos impostos | 79.605 | 72.841 | 9% |
| Imposto de renda e contribuição social | (11.221) | (14.388) | -22% |
| Lucro líquido do exercício | 68.384 | 58.453 | 17% |

INTEGRIDADE NOS NEGÓCIOS

Atuar com Integridade

A ética é um compromisso de cada um para o bem de todos. Nas relações com nossos diversos públicos, buscamos o comportamento íntegro por meio da disseminação de um conjunto de princípios éticos e compromissos de conduta. Temos como propósito empresarial “prover energia que assegure a prosperidade de forma ética, segura e competitiva” e reafirmamos nossos valores em nosso posicionamento estratégico, que representam nosso compromisso com as pessoas, a sociedade, parceiros e acionistas. Nossos principais valores estão apresentados abaixo:

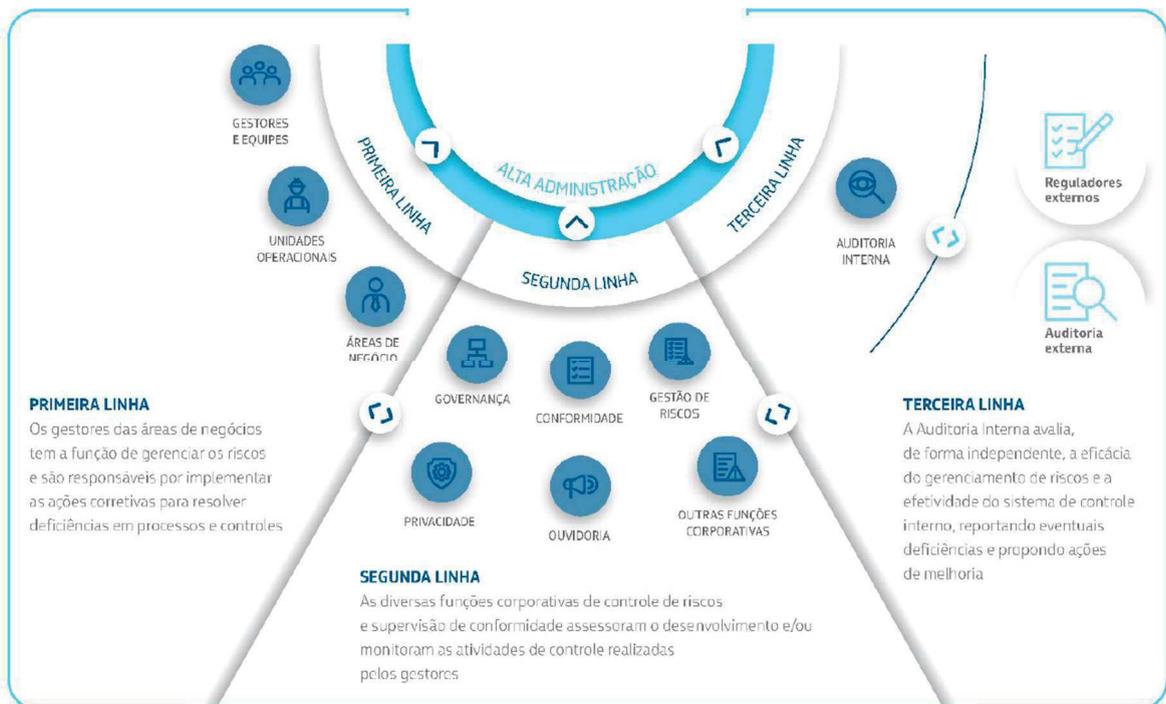


A seguir, estão os nossos principais instrumentos relacionados ao nosso sistema de integridade e à prevenção da corrupção.

Sistema de integridade

O sistema de integridade da Petrobras, adotado integralmente pela Termomacaé, é um conjunto de estruturas de governança, normas e instrumentos de gerenciamento e controle, visando prevenir a materialização dos riscos de conformidade. O nosso sistema de integridade é composto pelo Programa de Compliance e pelas áreas que atuam nos riscos de conformidade e tem como objetivo garantir um ambiente corporativo íntegro para os negócios, com transparência, ética e diálogo com nossos colaboradores, parceiros e clientes.

O modelo de atuação do sistema de integridade está estruturado de acordo com as três linhas do Instituto dos Auditores Internos (IIA). No referido modelo, cada grupo que compõe as linhas desempenha um papel distinto na estrutura de governança. Isso pressupõe um conjunto de atividades contínuas e integradas, apoiadas pela estrutura, conforme figura apresentada a seguir:



Programa de Compliance

O Programa de Compliance da Petrobras, adotado integralmente pela Termomacaé, é o conjunto de mecanismos destinados a prevenir, detectar e remediar desvios de conduta e atos lesivos praticados contra a companhia. O Programa foi construído com base nos princípios e diretrizes estabelecidos na nossa Política de Compliance e no nosso Código de Conduta Ética, com o propósito de fomentar e manter um ambiente de integridade na companhia.

O Programa destina-se aos nossos diversos públicos de interesse, incluindo: alta administração, colaboradores, clientes, fornecedores, investidores, parceiros, poder público e todos aqueles que se relacionam e/ou representam os interesses da companhia em suas relações de negócios. A Diretoria de Governança e Conformidade da Petrobras é a responsável pelo Programa de Compliance da Petrobras, adotado via CCCD pela Termomacaé.

Privacidade de dados

Do ponto de vista da privacidade, atuamos em conjunto com nossa controladora via CCCD para endereçar os requisitos legais e garantir a proteção dos dados pessoais dos públicos de interesse, sem perder o foco na necessária transparência e no pleno exercício dos direitos dos titulares, além de prover medidas técnicas e administrativas de prevenção, segurança e resposta contra o tratamento indevido, desconforme ou ilícito desses dados.

Com o objetivo de aprimorar a gestão de dados pessoais em nossos processos, em janeiro de 2022, foi criada uma gerência geral na Petrobras, cujo titular passou a ser o encarregado pelo tratamento dos dados pessoais, conforme a lei 13.709/2018 (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais – LGPD), focada na gestão da Privacidade, responsável por coordenar o cumprimento da LGPD, orientar os colaboradores sobre a proteção da privacidade e realizar a governança dos processos de gestão da privacidade e de proteção de dados pessoais, promovendo a conscientização sobre a importância do tema para os públicos de interesse, incorporando a proteção da privacidade na cultura organizacional e em seus processos decisórios.

Políticas e procedimentos

Código de Conduta Ética

Em novembro de 2022, o Conselho de Administração da Petrobras aprovou a nova versão do Código de Conduta Ética, que foi integralmente adotado pela Termomacaé. O novo Código incorpora e aprimora orientações sobre temas e questões ligadas à ASG, privacidade e proteção de dados, fortalecendo o sistema de integridade da companhia.

Em relação aos parceiros de negócio e a outras organizações externas, tais como nossos fornecedores, dispomos de uma cláusula padrão em nosso modelo de contrato, que exige que eles tomem conhecimento e cumpram as diretrizes de nosso Código de Conduta Ética.

De acordo com o disposto em nosso Código de Conduta Ética, em seus itens 4.6. e 4.8., estamos comprometidos com a promoção da integridade no ambiente negocial

público e privado e repudiamos toda e qualquer forma de fraude e corrupção, incluindo suborno, lavagem de dinheiro ou negociação com informações privilegiadas, em todos os nossos níveis hierárquicos. Assumimos, ainda, o dever de recusar apoio e contribuições para partidos políticos ou campanhas políticas de candidatos a cargos eletivos.

O Código de Conduta Ética pode ser acessado por todos os colaboradores na página interna da Petrobras e em nosso site eletrônico externo - <https://petrobras.com.br/pt/quem-somos/participacoes-societarias/>. Disponibilizamos para os empregados um sistema eletrônico para a assinatura periódica do termo de ciência do Código, principalmente, quando da emissão de novo documento ou novas versões de seus conteúdos.

Em 2022, 100% dos empregados da Termomacaé assinaram o termo de ciência ao Código de Conduta Ética

Política de Compliance

Adotamos a Política de *Compliance* da Petrobras, que possui princípios e diretrizes que objetivam descrever e divulgar os compromissos que assumimos em relação à promoção dos mais altos valores éticos, de integridade e de transparência na condução de nossos negócios, com tolerância zero à fraude, à corrupção e à lavagem de dinheiro.

Guia de Conduta Ética para os Fornecedores

Adotamos o Guia de Conduta Ética para Fornecedores da nossa Controladora, um documento criado em 2020 e voltado exclusivamente para nossos fornecedores, com orientações sobre valores e comportamentos éticos esperados. O guia reafirma nossa tolerância zero a toda e qualquer forma de fraude e corrupção, recomendando a mesma postura de nossa cadeia de fornecedores. O documento está publicado em português e inglês e pode ser acessado pelo nosso site eletrônico externo.

Diretriz de Compliance Concorrencial

Criada em 2022, nossa Diretriz de Compliance Concorrencial consubstancia o nosso compromisso com o cumprimento estrito da legislação de defesa da concorrência brasileira e das jurisdições estrangeiras em que realizamos negócios. A observância às orientações previstas na presente diretriz é fundamental para evitar a ocorrência de violações, assim como para impedir que a companhia sofra com práticas anticompetitivas executadas por outros agentes.

Política de Recursos Humanos

A gestão das relações de trabalho guia-se fundamentalmente pela nossa Política Corporativa de Recursos Humanos, na extensão de seus princípios e suas diretrizes adotadas.

Prevenção de Conflito de Interesses

Nosso Estatuto Social possui como pré-requisito para a ocupação de cargo de administração que o candidato não tenha quaisquer conflitos de interesse com a nossa companhia e observe integralmente os requisitos e vedações legais. Tal premissa é reforçada por nossa Política de Governança Corporativa, pelo Código de Ética, pelo Guia de Conduta, pelo Programa Petrobras de Prevenção da Corrupção (PPPC), todos aplicáveis à Termomacaé.

Além de atendermos ao artigo 115 §1º da Lei 6.404/1976 (Lei das Sociedades por Ações), dispomos de instrumentos, continuamente aprimorados, que tratam da identificação e da administração de potenciais conflitos de interesses relativos a nossos administradores.

Caso seja identificado potencial conflito de interesses, o nosso administrador ou outro colaborador deverá declarar-se impedido e abster-se de participar da negociação, da estruturação e do rito decisório relativo à operação, com o objetivo de garantir o nosso exclusivo interesse.

Durante as análises do *Background Check* de Integridade, são consideradas as informações sobre a participação e a atuação dos candidatos, a fim de identificar potencial conflito de interesses. Tais informações compõem o Relatório Final de *Background Check* de Integridade.

A Ouvidoria-Geral é a área responsável pelo recebimento de consultas relacionadas a conflito de interesses dos colaboradores que não são nossos administradores.

Potenciais conflitos de interesses de colaboradores devem ser consultados por meio do Sistema Eletrônico de Prevenção de Conflitos de Interesses (SeCI), sistema desenvolvido pelo Ministério da Transparência, Fiscalização e Controladoria-Geral da União (CGU), em atendimento à Lei nº 12.813/2013 (Lei de Conflito de Interesses).

Cultura de Integridade

A divulgação das políticas, normas e procedimentos dos preceitos de conduta e integridade é realizada aos colaboradores por meio de campanhas internas e externas nos diversos canais (intranet, internet, correio eletrônico, momentos de integridade, vídeos com pílulas de integridade, entre outros), alcançando todos os colaboradores. Tais iniciativas são conjugadas com ações de disseminação e capacitação, havendo treinamento anual sobre temas de integridade para nossos públicos.

Nosso comprometimento com a promoção da integridade no ambiente negocial, público e privado, está presente no nosso Código de Conduta Ética, assim como em outros documentos corporativos que refletem nossa cultura de integridade.

Além disso, nossa alta administração anualmente tem acesso a conteúdos de integridade, incluindo temas anticorrupção em cursos como o Programa de Treinamento para Novos Administradores e Conselheiros Fiscais, o Programa Periódico de Treinamento de Administradores e Conselheiros Fiscais.

Mecanismos de integridade na cadeia de valor

Adotamos na Termomacacé o Programa Petrobras de Prevenção da Corrupção (PPPC), que é movido por ações contínuas de prevenção, detecção e correção de desvios éticos, incluindo atos de fraude, corrupção e lavagem de dinheiro. O programa se destina aos nossos diversos públicos de interesse, tais como alta administração, parceiros, poder público e empregados de empresas prestadoras de serviços.

Todos os nossos negócios e as nossas relações com as contrapartes devem ser pautados pelos mais altos valores de ética, integridade e transparência, em estrita observância às normas e às leis nacionais e internacionais aplicáveis, com tolerância zero a qualquer tipo de desvio de conduta.

Desenvolvemos mecanismos de integridade voltados aos nossos públicos de interesse, incentivando-os a implementar programas de integridade e a aperfeiçoar continuamente seus processos, de forma a garantir o cumprimento das leis, normas e procedimentos aplicáveis às suas atividades.

Além disso, dispomos dos seguintes mecanismos de integridade, compartilhados com a Petrobras:

- Gerenciamento de riscos;
- Controles internos e uso da tecnologia;
- Prevenção ao conflito de interesses
- Apurações;
- Auditoria interna;
- Mecanismos para tratamento de solicitações e reclamações;
- Treinamentos sobre temas de ética e integridade;
- *Due Diligence* de Integridade (DDI) de Contrapartes;
- Background Check de Integridade (BCI);
- Canal de Denúncia;
- Cláusula de conformidade em minutas contratuais padrão.
- Ouvidoria-Geral, Canal de Denúncia e Portal da Transparência
- Programa Contra a Violência Sexual

A Ouvidoria-Geral, área compartilhada da controladora PETROBRAS, é responsável por receber denúncias, solicitações de informação, reclamações, pedidos, consultas, elogios e sugestões de todas as nossas partes interessadas de uma maneira confidencial, livre e acessível. Vinculada ao Conselho de Administração da PETROBRAS, o que lhe assegura independência e imparcialidade, a Ouvidoria-Geral interage com as áreas pertinentes, visando fortalecer e promover o atendimento a demandas e contribuir para a melhoria dos processos internos.

Por meio de nossa Ouvidoria-Geral, oferecemos aos nossos públicos um Canal de Denúncia externo e independente para o recebimento de denúncias, disponível nos idiomas português, inglês e espanhol, 24 horas por dia, em todos os dias do ano. Nos casos de denúncias, a proteção aos denunciantes se dá na preservação da confidencialidade dos relatos recebidos e no recebimento de relatos anônimos.

Para acessar no sítio eletrônico: <https://contatoseguro.com.br/petrobras>.

Além disso, também atuamos em atendimento à Lei de Acesso à Informação (LAI), pelo Serviço de Informação ao Cidadão – SIC (Termomacaé.diretoria@petrobras.com.br).

AMBIENTAL

Gestão Ambiental na Termomacaé

De acordo com o Sexto Relatório do Painel Intergovernamental sobre Mudança do Clima (IPCC - Intergovernmental Panel on Climate Change) as mudanças climáticas afetarão todos os sistemas, naturais e humanos, e seus impactos econômicos deverão crescer com o aquecimento global. Porém, implicações específicas apresentam elevados níveis de incerteza, dependendo de fatores como avanço das tecnologias de carbono neutro, estruturas de mercado, mudanças comportamentais e planejamento para uma transição justa.

Os impactos na oferta global de energia causados pelo conflito na Ucrânia trouxeram para o centro da discussão questões de segurança e acesso à energia. Em todo o mundo repercutem os efeitos da crise em suas múltiplas dimensões: na urgência de transformar os sistemas energéticos para serem mais seguros, confiáveis e resilientes, dada pelo mix entre gás natural, petróleo, carvão e eletricidade; e na segurança alimentar e climática.

A última Conferência das Partes (COP - Conference of the Parties), realizada no Egito, em Sharm El-Sheik, ratificou os objetivos do Acordo de Paris, e enfatizou a necessidade de redução das emissões globais de GEE em todos os setores, alinhada às especificidades de cada país e reconhecendo a necessidade de apoio à transição justa. Ganhou força também a discussão sobre a redução no uso de combustíveis fósseis, inclusive óleo e gás, ainda que nenhum acordo tenha sido fechado.

Neste contexto, temos o papel de gerar energia confiável e eficiente, para um mundo ambientalmente sustentável e resiliente. Entendemos que nosso papel, como geradores de energia a gás natural, é proporcionar a resiliência necessária ao Sistema Interligado Nacional para que o incremento de energia renovável no sistema, especialmente as de fonte eólica e solar, seja realizado de forma segura e responsável.

Possuímos a licença de operação emitida em setembro de 2022 com validade até setembro de 2028. Esta licença é gerida pela Petrobras, nos termos do contrato de arrendamento da UTE Termomacaé.

SOCIAL

COMUNIDADES LOCAIS E TRADICIONAIS

O tema material comunidades locais e tradicionais corresponde ao desenvolvimento econômico e social das comunidades, direta ou indiretamente, decorrentes da instalação da empresa e/ou da implementação de programas de desenvolvimento local, inclusão social e redução das desigualdades, investimento em infraestrutura e serviços para a comunidade, bem como abordagem da empresa no processo de relacionamento comunitário. O relacionamento do nosso ativo com a comunidade local, uma vez que ele está arrendado para a Petrobras, é feito pela própria Petrobras, através da gerência de Responsabilidade Social.

A Termomacaé adota as Diretrizes de Direitos Humanos desdobradas pela controladora Petrobras. O documento orienta nossa atuação sobre o respeito aos Direitos Humanos em todas as nossas atividades e durante todo o ciclo de vida de nossos projetos e operações. Além disso, nossa gestão está pautada por diversas referências corporativas adotadas da Petrobras:

- Respeito à vida, às pessoas e ao meio ambiente
- “Respeitar os direitos humanos, buscando prevenir e mitigar impactos negativos nas nossas atividades diretas, cadeia de fornecedores e parcerias e combatendo a discriminação em todas as suas formas”
- “Proporcionar aos colaboradores um bom ambiente de trabalho, que promova a diversidade e relações baseadas na confiança e respeito, não tolerando qualquer forma de assédio ou discriminação.”

A Termomacaé adota o Plano Petrobras de Equidade de Gênero. O Plano estabelece duas linhas de desenvolvimento principais: Desenvolvimento da Liderança e Estímulo de Lideranças Femininas nas Áreas Operacionais.

Além disso, são realizadas iniciativas de treinamentos e conscientização sobre temas de violência no trabalho, como palestras e apresentações para o público interno. Foram realizadas pela controladora apresentações sobre assuntos como violência no trabalho, mecanismos de prevenção, apuração e responsabilização, não retaliação a

denunciantes, além de desdobramentos conceituais específicos nos temas de assédio moral, assédio sexual e discriminação.

Direitos Humanos na Cadeia de Fornecedores e Parceiros

Desde 2020 adotamos o Guia de Conduta Ética para fornecedores lançado pela controladora, com diversos compromissos de Direitos Humanos para nossos fornecedores.

Além disso, a Termomacaé utiliza o cadastro corporativo de fornecedores da Petrobras, que vem sendo constantemente atualizado, com o objetivo de avaliar previamente nossos fornecedores sob requisitos técnicos, econômico-financeiros, jurídico-fiscais, de integridade e de SMS (Segurança, Meio Ambiente e Saúde). Os critérios de avaliação variam de acordo com a criticidade dos itens de fornecimento e o tipo de fornecedor.

Durante o ano de 2022, o cadastro serviu de base para a seleção de fornecedores em nossas licitações e nossas contratações. Com a Lei 13.303/2016, adotada como base para todas as nossas contratações, o Registro Cadastral passou a ser um procedimento auxiliar das licitações, mantido para efeito de habilitação dos inscritos em procedimentos licitatórios.

Segurança, Meio Ambiente E Saúde

As empresas devem apresentar evidências e certificações relacionadas ao cumprimento de normas de segurança, meio ambiente e saúde, como também declarar que atendem a todos os requisitos, leis e portarias desse tema.

Para garantir a adequada aplicação de regras para cada tipo de serviço, é utilizada a Matriz de Risco e Categorização de Escopo, que estabelece o grau de risco relacionado aos seguintes temas: Saúde e Segurança da Comunidade, Saúde e Segurança dos Colaboradores, Meio Ambiente derramamento de líquidos, emissões gasosas e resíduos sólidos, Impacto Legal e Atenção para com a Imagem da Empresa.

Responsabilidade Social Na Contratação

Durante o processo de contratação, nossos fornecedores declaram conhecer e estar de acordo com a nossa Política de Responsabilidade Social. O nosso Canal de Denúncia, sob gestão da Ouvidoria da Petrobras, está preparado para receber ocorrências relacionadas à fornecedores, como aquelas relacionadas à violações ao exercício da liberdade de associação e da negociação coletiva, entre outras questões de práticas trabalhistas e direitos humanos. As demandas são investigadas e, conforme os resultados da apuração das investigações, nossa área de Suprimento de Bens e Serviços é alertada para mitigar riscos em novas contratações. Se houver descumprimento de cláusulas contratuais, o gerente do contrato adota as medidas cabíveis.

PRÁTICAS TRABALHISTAS E IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

Assim como nossa controladora, observamos que o mundo do trabalho segue evoluindo e o contexto de negócios encontra-se em transformação acelerada com a entrada de novos players no mercado de energia do Brasil e a transição energética mundial, demandando ainda mais colaboração e inovação de nossos empregados. Dessa forma, a gestão de pessoas na companhia é fundamental para a execução das nossas estratégias e alcance dos resultados esperados. Nossa área de Recursos Humanos (RH) atua com foco na valorização dos profissionais e na criação das condições necessárias para que cada um possa realizar todo o seu potencial.

Além disso, temos como objetivo associado a práticas ASG (ambientais, sociais e de governança), o de contribuir para o desenvolvimento socioeconômico do país, com ênfase na promoção do bem-estar e dos direitos humanos. Para tanto, buscamos avançar em ações de diversidade e inclusão, principalmente no que tange a pessoas com deficiência, a questões raciais e a questões de gênero.

Por fim, vamos preservar e fortalecer aspectos valiosos de nossa cultura, como a capacidade de inovar e de superar desafios, e nos concentrar em produzir com excelência nos campos técnico e econômico, atuando como um só time para gerar valor. E faremos tudo isso com pleno respeito às pessoas e ao meio ambiente, pois a segurança é o nosso maior valor.

Perfil dos Empregados e Diversidade

Quando falamos em diversidade, nos referimos tanto à inclusão e a equidade, em prol de um ambiente favorável à expressão e ao reconhecimento das identidades dos colaboradores e à consolidação das relações baseadas no respeito e na confiança.

Sua gestão se realiza por meio dos princípios do respeito às diferenças, da igualdade de oportunidades e da não discriminação.

Em 2022, nosso efetivo contava com 72 empregados, sendo 55 homens e 17 mulheres.

Nossa Diretoria Executiva era composta por 2 dirigentes estatutários, sendo 1 homem e 1 mulher. E nosso Conselho Fiscal é composto por 3 (três) membros titulares, sendo 2 homens e 1 mulher.

De acordo com a Diretriz 7 de nossa Política de Recursos Humanos e com o item 4.2.a do nosso Código de Conduta Ética, o nosso Plano de Cargos e Salários (PCS) não faz distinção de gênero na remuneração entre homens e mulheres que ocupam o mesmo cargo.

Jornada de trabalho

Assim como na nossa controladora, todos os empregados admitidos são contratados por tempo indeterminado, e a carga horária contratual é de oito horas ou seis horas diárias, conforme o cargo do empregado. Todos os 42 empregados da Termomacaé foram admitidos segundo a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), ao longo de 2022 não tivemos mudanças significativas no nosso efetivo de empregados.

Em março de 2020, em decorrência da pandemia do coronavírus e do disposto na Medida Provisória 927/2020, adotamos o teletrabalho de forma integral, ou seja, nos cinco dias úteis da semana. Essa medida incluiu, além dos empregados em regime administrativo com horário flexível, aqueles em regime administrativo fixo lotados nas unidades operacionais e empregados de regime especial pertencentes ao grupo de risco para a Covid-19.

O retorno ao trabalho presencial, e a efetiva aplicação do modelo permanente de teletrabalho, por até três dias na semana, vem sendo implementado em ondas desde outubro de 2021, observando o contexto da pandemia.

Com a última onda de retorno ao trabalho presencial ocorrida em maio de 2022, os empregados de regime administrativo Termomacaé que aderiram ao modelo permanente de teletrabalho passaram a desempenhar suas atividades de forma híbrida, o que representa 100% do total de empregados de regime administrativo.

Análise de Desempenho

A análise de desempenho dos empregados ocorre por meio do processo de Gerenciamento de Desempenho (GD), que avalia competências em metas, baseadas em métricas objetivas, derivadas das iniciativas estratégicas. A partir dessas métricas, estabelecidas por meio dos *scorecards*, buscamos assegurar que as metas individuais e as compartilhadas sejam desdobradas dos titulares para as equipes, contribuindo para o atingimento das nossas métricas de topo.

1) Planejamento: fase inicial - compreende a definição de metas para o atingimento dos resultados a serem alcançados pela unidade;

2) Acompanhamento e feedback: fase em que o gestor e empregado verificam se o cumprimento das metas está de acordo com o desempenho esperado e se há necessidade de redirecionamento, negociando os ajustes necessários para o atingimento das metas.

3) Revisão das Metas: oportunidade de revisão das metas para que gestores e empregados possam conversar sobre os ajustes necessários nas metas.

4) Avaliação: compreende a medição e a avaliação do que foi executado, comparando o que foi realizado com o que foi planejado.

Remuneração e Benefícios

A nossa remuneração é definida por meio de uma política de remuneração aprovada pelo CA, e representa um instrumento de atração, engajamento e retenção de talentos, de acordo com os Processos Seletivos Públicos (PSPs) para contratação de empregados e legislação vigente, sendo competitiva e alinhada à nossa cultura de desempenho. Em função disso, remuneramos nossos empregados de forma justa, com um pacote que envolve salários e benefícios competitivos em relação às empresas que atuam no mesmo mercado.

O reajuste das tabelas remuneratórias é resultado da negociação entre a empresa e os sindicatos representantes dos empregados da Termomacaé, durante a campanha de renovação do ACT. As propostas de reajustes salariais ofertadas pela Companhia durante a negociação são apreciadas pelos empregados por meio de assembleias deliberativas convocadas pelas entidades sindicais. Assim, as tabelas remuneratórias são reajustadas em razão dos termos negociados e pactuados em ACT.

Temos também um programa de remuneração variável, o Programa de Prêmio por Performance (PPP), para todos os empregados e que tem como objetivos: alinhar o interesse entre acionistas, executivos, ocupantes de funções gratificadas e empregados sem função gratificada; estimular o comportamento voltado para resultados; recompensar as pessoas pelos resultados alcançados; remunerar de forma diferenciada por entrega diferenciada; e contribuir para atração e retenção de talentos.

No exercício de 2022, o PPP foi ativado após cumprimento dos pré-requisitos mínimos estabelecidos:

- declaração e pagamento de remuneração ao acionista, referente ao exercício considerado, aprovado pelo CA, e
- obtenção de lucro líquido positivo no exercício.

Para o cálculo da Remuneração Variável 2022 (PPP 2022), foram mantidos os gatilhos de 2022 para a sua ativação e realizados alguns ajustes incrementais nos indicadores das nossas métricas de topo, visando um alinhamento ao Plano Estratégico 2022-2026.

Além do PPP, temos um acordo coletivo vigente de Programa de Participação nos Lucros (PLR) para o período 2022-2023 para todos os empregados que não ocupam funções gratificadas (gerentes, especialistas e supervisores). A PLR é regrada por meio de Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) que é fruto de negociação entre a empresa e o sindicato representante dos empregados, sendo a proposta de ACT apreciada pelos empregados em assembleia deliberativa. Para que o pagamento da PLR ocorra, as seguintes condições devem ser atendidas:

- aprovação da distribuição de dividendos pela Assembleia Geral Ordinária;
- cálculo do resultado líquido do ano de referência; e
- atingimento de percentual médio (ponderado) de no mínimo 80% para indicadores de metas estabelecidos pelo CA no acordo de PLR.

Não discriminação e igualdade de oportunidades

Quando falamos em diversidade, nos referimos à inclusão e a equidade, em prol de um ambiente favorável à expressão e ao reconhecimento das identidades dos empregados e à consolidação das relações baseadas no respeito e na confiança. Sua gestão se realiza por meio dos princípios do respeito às diferenças, da igualdade de oportunidades e da não discriminação.

Assim como em nossa controladora, a gestão da diversidade está pautada por referências corporativas como:



Treinamento

Adotando como direcionador as diretrizes da nossa Controladora, área de Recursos Humanos tem o papel de orientar o planejamento e a realização das capacitações e treinamentos. Compartilhamos infraestrutura interna da Petrobras para realização de treinamentos virtuais da Universidade Petrobras, além de prover metodologias e tecnologias de ensino para auxiliar na aplicação e no acesso aos conteúdos pelos empregados.

Com base na avaliação de desempenho e no nosso Plano Estratégico (PE), são identificadas as necessidades de treinamento. Anualmente, os treinamentos são negociados entre o gestor e cada empregado, visando atingir os resultados esperados para os negócios no período de avaliação. Em relação aos empregados cedidos às participações societárias da Petrobras, estes participam dos programas nas empresas que atuam.

Liberdade de associação e negociação coletiva

A Termomacaé segue as convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) ratificadas pelo Brasil, além da sua controladora, Petrobras, ser desde 2003, signatária do Pacto Global da Organização das Nações Unidas, cujo princípio três prevê o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva e à liberdade de associação.

Conforme nosso posicionamento estratégico e como expressão de uma gestão de relações de trabalho permeada pelo diálogo, pela valorização dos empregados, pelo respeito por suas representações e pelo equilíbrio entre os seus anseios e os objetivos corporativos, afirmamos nossa política de diálogos construtivos e de negociação sindical permanente com as entidades sindicais, que se concretiza na celebração de Acordos Coletivos de Trabalho (ACT), nos quais as condições objetivas das relações de trabalho estão discriminadas em cláusulas sociais e econômicas.

Valorizamos a transparência no relacionamento com todos os nossos públicos de interesse. O tema Relações Sindicais está presente no Código de Conduta Ética adotado pela Termomacaé (item 4.2). Conforme este item, é dever de todos os nossos colaboradores e lideranças respeitar a opinião, a crença e a convicção político-partidária de todos, assim como o direito à livre associação sindical.

Conforme legislação brasileira, os Acordos Coletivos de Trabalho firmados com os sindicatos das categorias econômicas e profissionais são aplicáveis a todos os empregados por eles representados, à exceção daqueles empregados que firmarem Acordo Individual de Trabalho (AIT).

A totalidade dos empregados da Termomacaé estão cobertos pelo Acordo Coletivo de Trabalho – ACT. O Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) 2022/2023, foi aprovado pela maioria dos empregados nas assembleias sindicais.

Os empregados da Termomacaé estão representados por sindicatos independentes, com os quais são mantidas reuniões periódicas para tratar de temas como regime de trabalho, benefícios, remuneração e demais temas abrangidos por Acordo Coletivo de Trabalho. Em geral, atuamos em conjunto com a controladora nas negociações do Acordo Coletivo de Trabalho ao redor de uma pauta única das entidades sindicais, ainda que os termos pactuados sejam diferentes, com base nas realidades e limitações de cada empresa.

SEGURANÇA, SAÚDE E BEM-ESTAR

Nossas práticas de segurança, meio ambiente e saúde (SMS) se baseiam em diretrizes, normas e padrões corporativos que compõem o nosso sistema de gestão de SMS, que abrange todos os colaboradores de áreas administrativas e operacionais. Visando à melhoria contínua do nosso sistema de gestão de SMS, são desenvolvidos programas e iniciativas estruturantes específicas, tais como o Programa Compromisso com a Vida, as Regras de Ouro e os Fundamentos de Segurança de Processo.

O Programa Compromisso com a Vida, cujo lançamento do primeiro ciclo ocorreu em outubro de 2016, é composto por projetos estruturantes definidos com base na análise crítica da gestão de Segurança, Meio Ambiente e Saúde (SMS). Já as 15 diretrizes, relacionadas abaixo, abordam temas importantes para o desempenho em saúde, segurança e meio ambiente:

1. Liderança e Responsabilidade

2. Conformidade Legal

3. Avaliação e Gestão de Riscos

4. Investimentos e Desinvestimentos

5. Operação e Manutenção

6. Gestão de Mudanças

7. Aquisição de Bens e Serviços

8. Aprendizagem Contínua

9. Gestão de Informações

10. Comunicação

11. Contingência

12. Relacionamento com a Comunidade

13. Análise de Acidentes e Incidentes

14. Gestão de Produtos

15. Processo de Melhoria Contínua

Cada uma destas diretrizes é desdobrada em padrões em que são detalhadas as formas de atuação da companhia.

A Política e Diretrizes Corporativas de Segurança, Meio Ambiente e Saúde (SMS), adotada pela Diretoria Executiva da Termomacaé, em desdobramento às diretrizes da sua controladora, estabelece os compromissos e engajamento assumidos no que diz respeito ao cuidado com a vida e com o meio ambiente e à promoção de um comportamento ético e seguro diário.

Estabelecemos na Política os compromissos de:

- ✓ Reduzir os riscos à segurança e saúde das pessoas e fortalecer a segurança dos processos;
- ✓ Cuidar uns dos outros no ambiente de trabalho e, na dúvida, parar e procurar ajuda;
- ✓ Prevenir e minimizar impactos ambientais das nossas atividades sobre as comunidades onde atuamos;
- ✓ Considerar os requisitos de SMS e a mudança do clima nas decisões de negócio;
- ✓ Fortalecer a nossa cultura de SMS com foco na educação, capacitação e conscientização;

- ✓ Comunicar de forma transparente as informações e o desempenho em SMS;
- ✓ Buscar o alinhamento às boas práticas de SMS da indústria, em conformidade com a legislação, regulação, normas e padrões;
- ✓ Prever e responder com prontidão às emergências;
- ✓ Requerer dos fornecedores e parceiros o respeito aos requisitos e recomendações de SMS;
- ✓ Implementar continuamente a melhoria em SMS

Em outubro de 2016, a Petrobras lançou o Programa Compromisso com a Vida, adotado pela Termomacaé. O Programa é composto por projetos estruturantes definidos com base na análise crítica da gestão de Segurança, Meio Ambiente e Saúde (SMS), com referência nas melhores práticas de mercado.

As ações previstas para o Programa Compromisso com a Vida são reportadas mensalmente para a Administração da Petrobras.



Segurança

Nosso Sistema de Gestão de Segurança é baseado nas melhores práticas das empresas do setor, estando alinhado com as principais normas de gestão e regulamentos de órgão reguladores como a Agência Nacional do Petróleo, Gás Natural e Biocombustíveis (ANP), que trata da garantia da segurança operacional das instalações industriais.

Visando a melhoria contínua do nosso sistema de gestão de SMS, são desenvolvidos programas e iniciativas estruturantes específicas, tais como o Programa Compromisso com a Vida, as Regras de Ouro e os Fundamentos de Segurança de Processo.

A fim de apoiar a cultura de segurança, em 2016, foram definidas dez Regras de Ouro de segurança a partir dos acidentes mais recorrentes na indústria de óleo e gás e no nosso histórico. O treinamento nas Regras de Ouro, obrigatório para todos os nossos colaboradores no Brasil e no exterior, é uma das ações previstas no Programa Compromisso com a Vida.



Adicionalmente, a análise de acidentes de processo realizada por nossa controladora indicou que a aplicação de um conjunto de “Fundamentos de Segurança de Processo” (FSPs) teria o potencial de eliminar uma parcela significativa desses eventos. Esse resultado evidenciou a importância dessa estratégia de prevenção de acidentes e fez com que esforços fossem direcionados para a implementação dessa iniciativa no âmbito do Programa Compromisso com a Vida.

Os FSPs reforçam boas práticas, de forma que sejam seguidas pelas equipes e apoiadas pelos supervisores e líderes. O que se espera é que os dilemas enfrentados pelas frentes operacionais no atendimento aos FSPs sejam levantados e que as

questões de segurança de processo se tornem uma conversa diária com as lideranças envolvidas. Os FSPs complementam as Regras de Ouro, trazendo foco às questões de segurança de processo. Cinco fundamentos foram então definidos e reunidos no nosso Manual de Fundamentos de Segurança de Processo. São eles:



Os riscos relacionados aos processos e atividades desenvolvidas em nossas operações são controlados e descritos no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) e no Programa de Controle Médico em Saúde Ocupacional (PCMSO), normatizado pela NR-7 (Norma Regulamentadora 7 do Ministério do Trabalho e Previdência). Possuímos orientações corporativas de saúde ocupacional com o estabelecimento de requisitos para o desenvolvimento do PCMSO.

Indicadores de Segurança e Saúde

Fruto da aplicação destes conceitos, não tivemos acidentes ocupacionais ou de processos na Termomacaé no ano de 2022.

TREINAMENTOS EM SEGURANÇA E SAÚDE

Abaixo estão indicados os treinamentos em segurança e saúde realizados pelos empregados da Termomacaé no ano de 2022. Aqui estão relacionados tanto os treinamentos dos empregados que exercem suas atividades na Termomacaé quanto os que estão cedidos para a Petrobras.

Título do Treinamento

Cuidado com as Mãos

Seminário: Fatores de Risco

Auditoria Comportamental

NR-10 (Básico Reciclagem) - Segurança em Instalações e Serviços em Eletricidade (EAD)

NR-13 (Teórico) Segurança na Operação de Unidades de Processos

NR-20 (Avançado I) Segurança e Saúde no Trabalho com Inflamáveis e Combustíveis

NR-20 (Avançado I) Segurança e Saúde no Trabalho com Inflamáveis e Combustíveis

NR-20 (Intermediário) Segurança e Saúde no Trabalho com Inflamáveis e Combustíveis

NR-20 (Intermediário) Segurança e Saúde no Trabalho com Inflamáveis e Combustíveis

Descrição: NR-20 (Iniciação) Segurança e Saúde no Trabalho com Inflamáveis e Combustíveis

Plano de Resposta à Emergência do EDISEN

NR-33 (Trab Autorizados e Vigias Reciclagem) - Seg e Saúde nos Trab em Espaços Confinados (EAD)

NR-33 (Supervisores de Entrada Reciclagem) - Seg e Saúde nos Trabalhos em Espaços Confinados (EAD)

NR-20 (Iniciação) - Segurança e Saúde no Trabalho com Inflamáveis e Combustíveis

NR-5 Capacitação dos Membros da CIPA

ICS 100 - Introdução ao Sistema de Comando de Incidentes

Regras de Ouro Petrobras

LIBRA - Liberação, Isolamento, Bloqueio, Raqueteamento - RGN

ICS 300 - INTERMEDIÁRIO PARA INCIDENTES EM EXPANSÃO

NR-10 (SEP) - SEGURANÇA NO SISTEMA ELÉTRICO DE POTÊNCIA E EM SUAS PROXIMIDADES

Instalações Elétricas em Atmosferas Explosivas (Áreas Classificadas)

Permissão para Trabalho - Reciclagem

BRIGADA DE COMBATE A INCÊNDIO

NR-33 (CAPACITAÇÃO PERIÓDICA - PRÁTICA) TRAB EM ESPAÇO CONFINADO - TRAB AUTORIZ E VIGIA

Saúde Mental para Lideranças

Sistema Instrumentado de Segurança (SIS)

Comportamento Seguro - Módulo 4

NR-10 (Básico - Teórica) - MAEX - Segurança em Instalações e Serviços em Eletricidade

Curso Aplicado de Segurança de Processos Baseada em Riscos

NR-20 (AVANÇADO II - PRÁTICA) - SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO COM INFLAMÁVEIS E COMBUSTÍVEIS

NR-20 (INTERMEDIÁRIO - PRÁTICA) - SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO COM INFLAMÁVEIS E COMBUSTÍVEIS

Fatores de Risco

Programa de Proteção Respiratória (PPR) - Capacitação