

Relatório de Sustentabilidade 2021



TERMOMACAÉ S.A

SUMÁRIO

MENSAGEM DA DIRETORIA EXECUTIVA	3
SOBRE O RELATÓRIO	5
QUEM SOMOS	6
TERMOMACAÉ EM NÚMEROS.....	7
COMO GERAMOS VALOR.....	7
DESTAQUES.....	7
GOVERNANÇA.....	9
GOVERNANÇA CORPORATIVA.....	9
DEFINIÇÃO DE ESTRATÉGIA E POLÍTICAS.....	10
SISTEMA DE INTEGRIDADE e GERENCIAMENTO DE RISCOS.....	13
SOCIAL.....	19
SEGURANÇA E COMPROMISSO COM A VIDA	19
GESTÃO DE PESSOAS	22
DIREITOS HUMANOS.....	25
CADEIA DE FORNECEDORES	26
CANAIS DE COMUNICAÇÃO.....	32

Mensagem da Diretoria Executiva da Termomacaé S.A.

Assim como para nossa Controladora, 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.

O ano de 2021 ainda foi marcado pela pandemia de Covid-19 e lamentamos o impacto na sociedade. Nos solidarizamos com o sofrimento dos que foram infectados pelo vírus, assim como o de suas famílias. Mas mesmo neste cenário adverso, nós garantimos a continuidade de nossas operações, como também estamos saindo mais fortes em todas as frentes: geração de caixa e segurança das operações.

Em conjunto com nossa Controladora, uma vez que compartilhamos diversas estruturas de gestão, especialmente aquelas relacionadas à riscos, governança, 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 segue comprometida com seus objetivos previstos em Estatuto Social e, como parte deles, subscreve o Relatório de Sustentabilidade de 2021.

Aline Dias Leonardi
Diretor Presidente

Marcelo Ferreira Pelegrini
Diretor

José Ricardo Uchôa Cavalcanti Almeida
Diretor

Macaé/RJ, 11 de agosto de 2022

Sobre o Relatório

O Relatório de Sustentabilidade 2021 atende às exigências das Lei 13.303/16 e cobre o período de 01/01/2021 a 31/12/2021, permitindo acréscimo de dados relevantes referentes a histórico ou a fatos ocorridos nos primeiros meses de 2022.

Os capítulos iniciais apresentam a nossa organização, trazem nossa estratégia para geração de valor nos negócios e nossos principais indicadores.

Na sequência, apresentamos as temáticas de governança e social, devido à natureza desse relatório, mereceram capítulos específicos, nos quais é possível observar as nossas principais iniciativas, práticas de gestão e indicadores.

O escopo de informações refere-se 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 “acredita”, “espera”, “prevê”, “pretende”, “planeja”, “projeta”, “objetiva”, “deverá”, bem como outros termos similares, visam a 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. Os termos aqui expostos tomaram como base o Relatório de Sustentabilidade Petrobras 2021, tendo em vista o alinhamento com a controladora e o compartilhamento de estruturas permitidos pelo Art. 14 do Decreto 8.945/16.

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 3 (três) membros da Diretoria Executiva, quais sejam: 1 Diretora Presidente e 2 Diretores. 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.

A metodologia tem como objetivo analisar periodicamente o desempenho e a contribuição dos Administradores para o alcance dos objetivos e metas estabelecidos no plano estratégico, visando atingir resultados cada vez mais

eficientes e eficazes e contribuir para o fortalecimento de nossa imagem e reputação junto aos nossos públicos de interesse.

TERMOMACAÉ EM NÚMEROS

Nossas estratégias estão direcionadas para a criação de valor para nossos públicos de interesse relacionados ao negócio e cenários. O Plano Estratégico 2022-26 (PE22-26) 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.

COMO GERAMOS VALOR

No Plano Estratégico 2022-2026, aprovado em dezembro de 2021, reafirmamos nossa visão 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 as pessoas e ao meio ambiente:

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

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

Estamos melhorando a cada dia para tornar a Termomacaé uma empresa mais forte, mais resiliente e preparada para atuar de forma sustentável, segura e competitiva no longo prazo.

DESTAQUES

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 2022.

Tabela 1 - Indicadores Estratégicos e Metas do PE 2022-2026

Indicador <i>Métricas de Topo</i>	Sigla <i>Métricas de Topo</i>	Meta 2022	Unid. Medida
Fluxo de Caixa Operacional	FCO	63,37	R\$ milhão
Retorno sobre o Patrimônio Líquido Médio	ROAE	6,64	%
Indicador <i>Métricas Específicas</i>	Sigla <i>Métricas Específicas</i>	Meta 2022	Unid. Medida
Despesas Gerais e Administrativas	DG&A Administráveis	7,55	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.

Fonte: Ata RDE 169/2021, de 17/12/2021

Da mesma forma, apresentamos na Tabela 2 a Demonstração do Resultado do Exercício de 2021:

Análise da Demonstração de Resultado Consolidado – Exercício 2021 x 2020

DRE (R\$ mil)	2021	2020	Δ	Δ %
Receita de arrendamento	74.564	71.793	2.771	4%
Custo do arrendamento	(30.152)	(30.152)	-	0%
Lucro Bruto	44.412	41.641	2.771	7%
Gerais e administrativas	(9.993)	(9.143)	(850)	(9%)
Tributárias	(726)	(401)	(325)	(81%)
Outras receitas (despesas) líquidas	2.263	(16.532)	18.795	114%
Despesas operacionais	(8.456)	(26.076)	17.620	68%
Lucro antes do result. financ. e impostos	35.956	15.565	20.391	131%
Resultado financeiro líquido	36.885	7.287	29.598	406%
Receitas financeiras	13.130	6.896	6.234	90%
Despesas financeiras	(51)	(29)	(22)	(76%)
Variações monetárias, líquidas	23.806	420	23.386	5568%
Resultado antes dos impostos	72.841	22.852	49.989	219%
Imposto de renda e contribuição social	(14.388)	(716)	(13.672)	(1909%)
Lucro do Exercício	58.453	22.136	36.317	164%

GOVERNANÇA
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 em nossa 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, adoção de canal de denúncia independente 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 o 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).

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

É um órgão colegiado, de caráter permanente, não integrante da administração, ao qual cabe fiscalizar o cumprimento dos deveres legais e estatutários dos administradores e defender os interesses da Termomacaé e de seus acionistas. O Conselho Fiscal é atualmente composto por três membros efetivos e respectivos suplentes, eleitos pela Assembleia Geral Ordinária, todos com prazo de atuação de dois anos, permitidas duas reeleições consecutivas. São realizadas reuniões periódicas conjuntas entre a Diretoria Executiva e o Conselho Fiscal, cuja pauta reflete os principais acontecimentos da Companhia, principalmente com relação à administração de riscos e governança.

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 dos membros 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 do CA e complementaridade de experiências e qualificações.

A Política de Indicação foi aprovada originalmente pelo Conselho de Administração da controladora PETROBRAS em 2016 e sua última revisão foi realizada em 19/01/2022. O documento está disponível em nosso site de Relações com Investidores e integra o Código de Boas Práticas, citado na abertura da seção “Governança Corporativa”.

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, objetivos estratégicos e diretrizes; e à Assembleia Geral, de acordo com o artigo 48 do Estatuto Social, 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 à Diretoria Executiva 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 Diretoria Executiva e aos seus membros exercer a gestão dos nossos negócios, de acordo com a missão, os objetivos, as estratégias e diretrizes fixadas pelo Assembleia Geral.

O Código de Boas Práticas da controladora Petrobras que é seguido pela Termomacaé pode 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.

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 da Diretoria Executiva e 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 dos membros da Diretoria Executiva, enquanto colegiados, e de cada um de seus membros, individualmente, ocorre anualmente e está prevista no nosso Estatuto Social, 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.

SISTEMA DE INTEGRIDADE e GERENCIAMENTO DE RISCOS

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:



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

Código de Conduta Ética

Adotamos o Código de Conduta Ética da Petrobras, que segue as melhores práticas de integridade empresarial e representa mais um passo para o fortalecimento de um ambiente íntegro para os negócios. O Código define os princípios éticos que norteiam nossas ações e compromissos de conduta, tanto institucionais quanto da nossa alta administração, explicitando o sentido ético da nossa missão, da nossa visão e do nosso Plano Estratégico. Ele traz três princípios, dentre eles o de integridade, transparência e meritocracia, e 11 compromissos de conduta, incluindo responsabilidade (*accountability*) e transparência.

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 em <https://petrobras.com.br/pt/quem-somos/participacoes-societarias/>

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

Ata de Reunião Extraordinária da Diretoria Executiva RDE nº 214/22, de 11/08/2022

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.

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.

Programa Petrobras de Prevenção da Corrupção

Adotamos na Termomacaé 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 leis nacionais e internacionais aplicáveis, com tolerância zero a qualquer tipo de desvio de conduta.

Desenvolvemos mecanismos de integridade voltados a nossos públicos de interesse, incluindo fornecedores, 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;
- Processo Administrativo de Responsabilização (PAR);
- Apurações internas;
- Monitoramentos (e-mails, contratos, processos de licitação, listas de sanções, relações familiares vedadas/nepotismo, participação em treinamentos de conformidade, incidentes identificados pela Ouvidoria-Geral, Auditoria Interna e órgãos de controle, entre outros);

- 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.

Ouvidoria-Geral, Canal de Denúncia e Portal da Transparência

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>

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 empregados que não são nossos administradores. Potenciais conflitos de interesses de empregados 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 empregados 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 ações são conjugadas com ações de disseminação e capacitação, havendo treinamento anual sobre temas de integridade para nossos públicos interno e externo.

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.

Nossa alta administração é anualmente confrontada com 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.

Gestão de Riscos e Controles Internos

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.

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 2021, 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.

SOCIAL

SEGURANÇA E COMPROMISSO COM A VIDA

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). Com referência nas melhores práticas de mercado, o Programa busca, entre outros objetos estratégicos da nossa Controladora, o fortalecimento da nossa visão de ser referência em Segurança, Meio Ambiente e Saúde na indústria, tendo como princípios:

- SMS como valor
- Respeito à Vida
- Gestão Baseada em Risco
- Sustentabilidade nos Negócios
- Excelência e Transparência no Desempenho

Em alinhamento ao Programa Compromisso com a Vida implantado pela Controladora e aplicável às suas participações acionárias, tem por objetivo reduzir acidentes e preservar vidas, por meio de ações preventivas e de tratamento de desvios e incidentes, fortalecendo assim as diretrizes de segurança, meio ambiente e saúde.

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

A fim de apoiar a cultura de segurança, a controladora Petrobras, em 2016, definiu dez Regras de Ouro de Segurança, a saber:

REGRAS DE OURO



O treinamento nas Regras de Ouro é uma das ações previstas no Programa Compromisso com a Vida implantado pela Controladora. Ele é obrigatório para todos os nossos colaboradores.

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, já conhecidas nas frentes operacionais, 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:



Indicadores de Segurança e Saúde

Fruto da aplicação destes conceitos, em 2021 não tivemos acidentes ocupacionais ou de processos na Termomacaé.

GESTÃO DE PESSOAS

Assim como nossa controladora, observamos que o mundo do trabalho segue evoluindo e o contexto de negócios encontra-se em transformação acelerada com a abertura de mercado no 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.

Para alcançarmos êxito nos desafios que surgem a cada dia, estimulamos em nossa força de trabalho o comportamento voltado para resultados, recompensamos as pessoas pelas metas alcançadas, remuneramos de forma diferenciada por entrega e contribuimos para a atração e a retenção de talentos, em uma estratégia de fomento à meritocracia.

Promoção da Diversidade e Inclusão

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.

Atualmente contamos com 72 empregados, sendo 55 homens e 17 mulheres.

Em 2021, a 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 3 homens.

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.

Análise de Desempenho

Nosso Plano Estratégico coloca a meritocracia como um de seus cinco pilares. Isso significa reconhecer as pessoas com base em resultados e competências, além de garantir que todo desempenho seja tratado e reconhecido de forma transparente.

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.

Teletrabalho

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.

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.

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. Disponibilizamos infraestrutura interna 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.

Relações Sindicais

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) 2020/2022, foi aprovado pela maioria dos empregados nas assembleias sindicais. Em agosto de 2022, estava em andamento a negociação entre a Termomacaé e Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Energia Elétrica do Norte e Noroeste Fluminense (STIEENNF) o

novo Acordo Coletivo, com vigência prevista para o período de setembro de 2022 a agosto de 2023.

DIREITOS HUMANOS

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.

Nossa gestão da diversidade está pautada por referências corporativas adotadas pela controladora, a saber:

- 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.”
- **Público Interno e Direitos Humanos:** 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 à distância para o público interno. Foram realizadas pela controladora apresentações sobre assuntos como violência no trabalho, mecanismos de prevenção, apuração e responsabilização, não retaliação a denunciante, além de desdobramentos conceituais específicos nos temas de assédio moral, assédio sexual e discriminação.
- **Prevenção à violação dos Direitos Humanos nas Comunidades da área de abrangência.**
 - **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.

Nosso Compromisso Público

A Contribuição para a consecução do interesse público da Controladora deve ser compatível com o objeto social da Termomacaé e com as condições de mercado, não podendo colocar em risco sua rentabilidade e sustentabilidade financeira.

Assim, na forma do artigo 8º, §2º, da Lei 13.303, de 30 de junho de 2016, caso o atendimento ao interesse público se dê em condições diversas às de qualquer outra sociedade do setor privado que atue no mesmo mercado, as obrigações ou responsabilidades assumidas pela companhia deverão estar definidas em norma ou regulamento e estar previstas em documento específico, como contrato ou convênio, observada a ampla publicidade destes instrumentos, bem como a divulgação dos seus custos e receitas discriminados, inclusive no plano contábil.

CADEIA DE FORNECEDORES

Dimensão e Perfil das nossas Contratações

Em 2021, do montante total de transações efetuadas pela Termomacaé, 100% foram celebradas com fornecedores sediados no Brasil.

Cadastro e Exigências de Fornecedores

A Termomacaé utiliza o cadastro corporativo de fornecedores da Petrobras, que vem sendo constantemente simplificado e modernizado, 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 2021, 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.

A Lei das Estatais (13.303/16) trouxe procedimentos para as licitações e contratos das empresas estatais. Em atendimento ao art.40 da referida Lei, foi editado o Regulamento de Licitações e Contratos da Termomacaé.

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.

IMPACTO NA CADEIA DE FORNECEDORES

Nosso Código de Ética exige das empresas fornecedoras, bem como de seus empregados, o respeito aos princípios éticos e aos compromissos de conduta definidos no mesmo, enquanto perdurarem os contratos conosco. Baseado nesse código e nos padrões com as orientações para fiscalização de contratos de bens e serviços, o gerente e o fiscal do contrato têm o papel de garantir a conformidade da execução das cláusulas contratuais quanto aos aspectos relacionados à segurança, ao meio ambiente e à saúde, bem como à responsabilidade social.

O relacionamento com os fornecedores durante a execução contratual se dá por meio de:

- ✓ Acompanhamento pela fiscalização da execução dos contratos;
- ✓ Medição do Índice de Desempenho do Fornecedor (IDF), o qual avalia, entre outros itens, o desempenho com relação a práticas de SMS;
- ✓ Relatório de Ocorrências (RO) nos contratos de serviços, em que são notificadas as não conformidades e melhorias necessárias.

Em casos de não conformidade, pode ser solicitada ao fornecedor a realização de um plano de correção da divergência apontada. Nos contratos em vigência, é analisada a necessidade de abertura de Comissão para Análise e Aplicação de Sanções (CAASE). Ao longo do ano de 2021, não foram realizados processos sancionatórios por meio de CAASE.

Em eventuais casos de não conformidades, o Canal de Denúncia é mais um recurso que os fornecedores e/ou potenciais fornecedores dispõem para o envio de denúncias de fraude, corrupção, lavagem de dinheiro, assédio ou qualquer outra irregularidade, inclusive de forma anônima. A denúncia pode ser realizada por meio

do link <https://www.contatoseguro.com.br/petrobras> ou por telefone, ligando gratuitamente para 0800 601 6925.

Pilares da Contratação

Em desdobramento às Políticas e Diretrizes da controladora, a Termomacaé identifica oito princípios necessários para estruturar a tomada de decisão em todos os processos de contratação de bens e serviços, que foram denominados de Pilares da Contratação, apresentados a seguir:

PILARES DA CONTRATAÇÃO



Fonte: Petrobras

Os pilares são diretrizes que devem ser aplicadas em todas as contratações e na gestão contratual da Termomacaé, tornando nossos processos mais simples, céleres e seguros. Todos os procedimentos, treinamentos e diretrizes para um bom processo de contratação estão disponíveis para nossos colaboradores através do Portal Petrobras e outras plataformas corporativas, ao qual todos tem acesso.

Comunicação e Relacionamento com Fornecedores

O engajamento com fornecedores e potenciais fornecedores ocorre principalmente por meio do Canal Fornecedor (www.canalfornecedor.petrobras.com.br) e do portal Petronect (www.petronect.com.br), sendo esse último a plataforma utilizada para operacionalização das nossas contratações.

O Canal Fornecedor é o meio pelo qual disponibilizamos informações institucionais aos nossos fornecedores e potenciais fornecedores de bens e/ou serviços. É neste canal que estão divulgadas as regras de contratação, orientações sobre os processos de cadastro, habilitação e pré-qualificação de fornecedores, bem como esclarecemos o funcionamento de licitações e contratos e ações referentes a *compliance*.

O Canal Fornecedor está disponível em português e inglês para que as empresas tenham acesso às orientações sobre nosso processo de suprimento de bens e serviços. Abaixo informamos os diversos mecanismos utilizados pela Termomacaé para assegurar os requisitos de sustentabilidade em seus contratos.

MECANISMOS PARA ASSEGURAR REQUISITOS DE SUSTENTABILIDADE

Momento da Negociação	Mecanismos para assegurar requisitos de Sustentabilidade
Antes do envio de propostas	Todo licitante, antes de enviar propostas, deve aceitar os termos e declarações que estabelecem que ele atende ao nosso Código de Ética, ao nosso Guia de Conduta e à nossa Política de Responsabilidade Social. Esses documentos contêm as diretrizes corporativas que guiam a nossa atuação quanto aos aspectos éticos e socioambientais
Na etapa de habilitação do fornecedor	Em nosso processo licitatório, existe uma etapa específica chamada “Habilitação”, na qual é verificado se a empresa que apresentou a melhor proposta reúne as condições mínimas necessárias para ser contratada por nós, sendo essa verificação dividida em diferentes critérios, sendo um deles relacionado à gestão de segurança, meio ambiente e saúde. Portanto, as empresas devem apresentar evidências e certificações relacionadas ao cumprimento de normas de SMS, como também declarar que atendem a todos os requisitos, leis e portarias desse tema. Entre os critérios utilizados para avaliação dos fornecedores, introduzimos o TEC-SMS, que tem por objetivo identificar o grau de implementação dos Sistemas de Gestão Ambiental e de Segurança e Saúde Ocupacional, segundo as normas ISO 14001 e ISO 45001, mesmo para os fornecedores que não possuam estas certificações.
Durante a execução contratual	Nossos contratos possuem cláusulas e anexos padronizados que estabelecem requisitos técnicos, legais, de <i>compliance</i> , de SMS e de responsabilidade social. O cumprimento dessas exigências é verificado pelos fiscais e gerentes de contratos, pelos auditores do setor de avaliação e cadastramento de fornecedores e auditores de gestão e qualidade de bens. Adicionalmente, em caso de não conformidade, pode ser solicitada ao fornecedor a elaboração de um plano de correção. Periodicamente, os fiscais e gerentes de contrato realizam a medição do desempenho dos fornecedores, gerando o Índice de Desempenho do Fornecedor (IDF).

Fonte: Petrobras

Responsabilidade Social

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 a fornecedores, como aquelas relacionadas a 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.

Relacionamento Com Públicos De Interesse

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.

Nossos públicos de interesse são mostrados na figura a seguir:

- Fornecedores
- Poder Público
- Público Interno

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.

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.

CANAIS DE COMUNICAÇÃO COM OS FORNECEDORES

CANAL FORNECEDOR: canalfornecedor.petrobras.com.br

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

CENTRAL DE ATENDIMENTO DO CADASTRO

4020-9876 (opção 4): Capitais, regiões metropolitanas e ligações originadas de telefone celular

0800 282 8484 (opção 4): Demais regiões

FALE CONOSCO (para os usuários do sistema de cadastro): A abertura do chamado deve ser realizada pela área interna do seu cadastro no Portal Petronect.

ATENDIMENTO REMOTO (vídeo atendimento): Deve ser agendado por meio do Fale Conosco ou dos telefones 4020-9876 (para capitais, regiões metropolitanas e celulares) ou 0800-282-8484 (para as demais regiões).

SAC (PETROBRAS): 0800 72890001 -E-mail: sac@petrobras.com.br

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

CANAL DE DENÚNCIA: 0800 601 6925
[ouhttps://www.contatoseguro.com.br/petrobras](https://www.contatoseguro.com.br/petrobras)

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 2021.

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).

A comunicação entre a Diretoria e os empregados acontece por meio dos “Alinhamentos das Lideranças”, evento trimestral transmitido online.

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).

PRINCIPAIS CANAIS DE COMUNICAÇÃO

CANAIS INSTITUCIONAIS

<https://www.petrobras.com.br/>

<https://petrobras.com.br/pt/quem-somos/participacoes-societarias/>

<http://transparencia.petrobras.com.br/>

Serviço de Informação ao Cidadão:
<http://transparencia.petrobras.com.br/servico-informacao-cidadao>

Canal de Denúncia: <https://www.contatoseguro.com.br/petrobras>

<http://www.petrobras.com.br/pt/ouvidoria/>

Solicitações LGPD Petrobras: <https://petrobras.service-now.com/lgpd>

SAC Petrobras (0800 728 9001) ou <https://petrobras.com.br/pt/ouvidoria/>

Canal Fornecedor: <https://canalfornecedor.petrobras.com.br/pt>

Diretoria Executiva da Termomacaé S.A.