

RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE

2021



QUEM SOMOS

A FELICIDADE

Somos mais que uma marca de resorts e parques. Vamos além da mata e das águas naturais do Cerrado. Ou das ondas e do sol batendo na areia das praias do Nordeste.

Somos o abraço acolhedor das férias merecidas, a aventura inesperada e os sabores e cores do nosso país. Somos o que o brasileiro tem de melhor:

SOMOS DO BEM

Somos o prazer de servir bem, com calor humano, possibilitando momentos memoráveis e de forma consciente. Somos quem busca estimular a inovação em todas as áreas do lazer e turismo.

Somos quem une dois grandes nomes do entretenimento: Rio Quente e Costa do Sauípe, como a ampliação das possibilidades e experiências que possam trazer felicidade e alegria às pessoas.

AVIVA

Gigante do Entretenimento



Resort all inclusive, referência de destino no paradisíaco bioma Mata Atlântica



Um resort completo, com águas termais no cerrado brasileiro



Um dos melhores parques aquáticos do mundo, segundo o [TripAdvisor](#)

NOSSO NEGÓCIO



13 HOTÉIS
2.700 APARTAMENTOS
3.429 ASSOCIADOS

Rio Quente/Goías
Mata de São João/Bahia



2,2 MIL

CLIENTES POR ANO



1 BILHÃO EM INVESTIMENTOS
NA RENOVAÇÃO DOS DESTINOS
POR ANO, DE 2018 A 2025

1 bilhão de faturamento



MAIOR EMPRESA EM VOOS
FRETADOS DO BRASIL

+400 voos por ano

NOSSO PRÓPOSITO



É FAZER FAMÍLIAS FELIZES

NOSSOS PILARES



RESORTS
MAIS
Legais

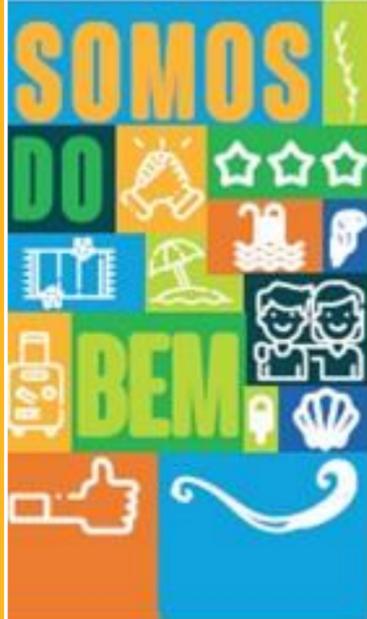
60
ENTRETE
NIMENTO

Labor
Humano



RESORTS
MAIS
Legais

60
ENTRETE
NIMENTO



DIGITAL
DIGITAL
DIGITAL
DIGITAL
DIGITAL
DIGITAL
DIGITAL



Alto
Desempenho



DIGITAL
DIGITAL
DIGITAL
DIGITAL
DIGITAL
DIGITAL
DIGITAL



INO
VA
ÇÃO

Labor
Humano

60
ENTRETE
NIMENTO



INO
VA
ÇÃO

Labor
Humano

60
ENTRETE
NIMENTO

GOVERNANÇA CORPORATIVA

Com a aquisição da Costa do Sauípe, em 2018, e o surgimento da Aviva, a estrutura de governança corporativa segue avançando para acolher a complexidade dos seus negócios.

O Conselho Administrativo contabiliza 6 membros, sendo 2 independentes.

Em 2019, foi constituído pela Aviva um Comitê Executivo (F3) que contabiliza 7 membros, sendo 2 convidados.

Em março de 2020, foi instaurado um Comitê de Crise (F-19) que dá suporte ao Comitê Executivo, para melhor condução dos nossos negócios em toda a crise da Covid-19. O propósito é direcionar a Aviva para minimizar os efeitos e garantir a continuidade dos negócios.

A liderança é exercida pelo Presidente Clau Sgazerla, nomeado Holding Algar, e pela Vice Presidente Lucila Costa, nomeada pela Holding FLC.

A Aviva é um empresa familiar de capital fechado, detentora das marcas Rio Quente Parques e Resorts, Hot Park e Costa do Sauípe.

O ano de 2021 foi marcado pela posse do novo CEO, Alessandro Cunha, que já era associado da Aviva e por seus méritos alcançou a posição de chefe do executivo.

Gestão de Riscos

O Conselho Administrativo, além de determinar e acompanhar a implementação da estratégia, avalia a atuação do principal executivo e das principais lideranças de forma periódica. Entre as avaliações, estão a de desempenho, os indicadores GRI, Gestão de Riscos e engajamento do Jeito de Ser.

O mapa de risco da organização foi revisado em 2020. Todo o processo de Gestão de Riscos é acompanhado pelo comitê executivo (F3). Riscos e Finanças se reportam diretamente ao conselho. Já o comitê executivo tem como missão supervisionar a operacionalização dos processos de auditoria interna e externa, dos mecanismos de controles e a coerência com o perfil de riscos do negócio.

A Matriz de Risco

Contém informações fundamentais sobre os riscos estratégicos para o nosso negócio. Entre os que mais exigem nossa atenção, estão os associados ao uso da água, que refletem ao funcionamento do complexo de Rio Quente.

A Auditoria Interna

Detecta pontos críticos e falhas nos controles, além de propor planos de ação para mitigar potenciais riscos. A evolução desses planos é reportada mensalmente ao comitê F3.

A Ouvidoria Interna

É o canal de comunicação efetivo para os nossos funcionários. Ela garante que todos os relatos recebam tratamento adequado, sigiloso e dentro de regras claras de conduta e ética.

MEMBROS DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO



CLAU SGAZERLA
PRESIDENTE

Nomeado Holding Algar



LUCILA COSTA
VICE PRESIDENTE

Nomeada Holding FLC



LUIZ ALEXANDRE
CONSELHEIRO

Nomeado Holding Algar



LUIZ CLÁUDIO
CONSELHEIRO
INDEPENDENTE

Nomeado Holding FLC



VICTOR SICHERO
CONSELHEIRO
INDEPENDENTE

Nomeado Holding FLC



DIVINO SEBASTIÃO
CONSELHEIRO

Nomeado Holding Algar

MENSAGEM DO CONSELHO

Com foco total no entretenimento, atuamos no segmento de turismo entregando experiências gastronômicas, hospitalidade e diversão. Somos conscientes de nossa responsabilidade econômica, social e ambiental. Por isso, implementamos melhorias contínuas em nossas atividades, produtos e serviços.

Trabalhamos para conscientizar e sensibilizar nosso público no tocante às questões sociais e ambientais, reforçando nosso compromisso em atendimento à legislação, com a prevenção e redução de possíveis impactos. Construimos relações de confiança com nossos stakeholders, estabelecemos parcerias e identificamos necessidades, criando oportunidades para juntos

crescermos. Estamos atentos às mudanças e às constantes necessidades de inovação, baseados em princípios, valores e ética, fortalecendo o nosso propósito de fazer famílias felizes.

Acreditamos que o comprometimento dos nossos gestores e a maneira como estamos lidando com a crise global da COVID-19, com foco e determinação em preservar empregos, apoio às comunidades locais e liderança na busca por soluções, está ditando o nosso futuro. Queremos garantir que as gerações futuras possam viajar com propósito para destinos sustentáveis.

O RELATO

O Relatório de 2021 destaca as principais práticas, resultados e desafios da empresa no período, além de demonstrar os avanços propostos pela companhia em seus processos de gestão e o relacionamento transparente com todos os seus públicos.

O Relatório apresenta uma visão geral da Aviva, de seus resultados e de seus indicadores relacionados à operação de suas unidades: Rio Quente Parques e Resorts e Costa do Sauípe.

Os temas materiais a serem apresentados são: Energia; Água; Biodiversidade; Emissões; Efluente e Resíduos; Avaliação Ambiental de Fornecedores; Emprego; Saúde e Segurança Ocupacional; Diversidade e Inclusão; Comunidade.

Em novembro, foi realizado, pela consultoria ICTS Global Serviços de Consultoria em Gestão de Riscos LTDA, o diagnóstico de maturidade e traçado um Roadmap ESG, com a definição da matriz de materialidade e dos temas materiais a serem priorizados pela Aviva, a partir de 2022.

São estes: Aquífero e mananciais; Biomas e habitats locais; Educação ambiental; Gestão de resíduos; Gestão energética; Mudanças climáticas; Comunidade do entorno; Talentos internos; Satisfação e segurança do cliente; Saúde e segurança do trabalho; Diversidade e inclusão; Compliance e integridade; Riscos socioambientais; Engajamento do conselho de administração; Gestão de fornecedores e Infraestrutura dos sites.

ÉTICA E INTEGRIDADE

Nosso trabalho é pautado por princípios éticos, responsáveis e transparentes.

O Código de Conduta é divulgado a todos os associados e orienta nosso modo de agir na empresa, com os nossos colaboradores, clientes, fornecedores, consumidores e governo.

Respeitamos os Princípios de Direitos Humanos Internacionais, incluindo a Declaração de Direitos Humanos das Nações Unidas e a Declaração da Organização Internacional do Trabalho sobre os Princípios Fundamentais e Direitos no Trabalho. Esses valores corporativos estão formalizados na Política de Direitos Humanos da Empresa e na Política de Declaração Direitos no Local de Trabalho.

Também norteiam nossas ações, os Princípios de Conduta para o Fornecedor, os Princípios Norteadores e Critérios da Agricultura Sustentável, Política de Marketing Responsável, Política de Nutrição e Rotulagem, Política Ambiental, Política de Direitos Humanos e Política Anticorrupção.

Trabalhamos para que associados e todos os públicos com os quais nos relacionamos diariamente tenham conhecimento das políticas que pautam nossas ações. Buscando assim, o engajamento e o comprometimento de todos, com um comportamento íntegro, respeitoso e de valor em todas as condutas.

COMPROMISSOS E PARCERIAS

O **Princípio da Precaução**, previsto em nosso Código de Conduta, é o compromisso da Aviva em contribuir no processo de criação de valor de seus clientes, por meio do atendimento de suas expectativas e do tratamento a todos com respeito e delicadeza, pautando os atendimentos no nosso Jeito de Ser. Não compactuamos com práticas ilegais ou desleais executadas por clientes, fornecedores e parceiros.

Objetivando gerenciar riscos, oportunidades, necessidades e expectativas das partes interessadas, que podem influenciar a capacidade de alcance dos resultados esperados pela gestão socioambiental, entendemos a importância da participação, representação e associação com entidades públicas e privadas, como comitês, associações e conselhos.

Neste sentido, somos integrantes do Comitê das Bacias Hidrográficas dos Rios Corumbá, Veríssimo e da porção goiana do Rio São Marcos. Também integramos Comitê de Bacias Hidrográficas do rio Paranaíba. Somos associados da AMAT – Associação das Empresas Mineradoras de Águas Termais de Goiás. Também participamos efetivamente da ABR – Associação Brasileira de Resorts e SINDEPAT – Sistema Integrado de Parques e Atrações Turísticas.



PESSOAS

A empresa incentiva os gestores a se engajarem ativamente no desenvolvimento de suas equipes. A cultura de comprometimento é a base da organização, sustentada por fortes princípios e valores eleitos e praticados por todos os níveis da empresa. Este modelo é conhecido como Empresa Rede. Os programas de Capacitação, Treinamento e Potencial Sucessor são destaques atribuídos à área de Talentos Humanos. Atualmente, a Aviva figura entre as Melhores Empresas para se trabalhar do Centro-Oeste, do Brasil e da América Latina. A política de gestão de talentos é guiada por princípios claros, para que cada associado tenha a oportunidade de se desenvolver profissionalmente da melhor forma.

Seguem as ferramentas de gestão utilizadas neste processo:

Oportunidade Interna, programa potencial Sucessor, promoção por mérito e competência, avaliações de desempenho, avaliação 360°.

Treinamentos, o portfólio de treinamento oferece um programa para desenvolvimento profissional de associados em níveis não gerenciais.

Programa de Desenvolvimento de Líderes, treinamentos voltados para profissionais em cargos de gestão, busca o desenvolvimento de competências e habilidades específicas para a formação de líderes.

Smartleader, plataforma on-line de cursos e treinamentos para informações e aperfeiçoamentos técnico relacionados à rotina de trabalho e outros conteúdos profissionalizantes, como curso de línguas, plataforma zoom, dentre outros.

Desenvolvimento

56% participação da equipe

4,85' treinadas por associado



Reconhecendo Talentos

Avaliação de Desempenho

Feedback

Análise de Carreira

Pesquisa de Clima



**Great
Place
To
Work®**

Estamos entre as melhores empresas para se trabalhar do Centro-Oeste, do Brasil e da América Latina segundo GPTW.



Quem são as pessoas que trabalham para fazer valer o sonho de nossos clientes?

São profissionais dedicados, comprometidos e movidos pela paixão por aquilo que fazem em cada uma das etapas do processo.

REMUNERAÇÃO

A política de cargos e salários é com base em aprendizados de pesquisas e da percepção interna, como a Pesquisa de Clima.

Promoção Horizontal, possibilidade de ascensão do profissional na horizontal da faixa, no mesmo cargo.

Promoção Horizontal Geral (mérito), aumento salarial concedido para os colaboradores na medida em que esses apresentem melhoria no desempenho.

Promoção Vertical (vagas), ascensão para um cargo superior ao atualmente lotado pelo colaborador, realizada conforme as regras: somente para os colaboradores que se posicionaram entre os 20% mais bem avaliados, após calibração da Avaliação de desempenho do período

PPR – (Programa de Participação nos Resultados), nossa cultura de alto desempenho estimula o colaborador a explorar seus talentos e desempenhar cada vez melhor suas funções para atingir resultados e metas da empresa.

O Programa de Participação nos Resultados (PPR) é um compromisso assumido há mais de 20 anos e honrado semestral e anualmente. Um gesto de inclusão e reconhecimento da empresa que renova o comprometimento do colaborador a cada ano, dando a ele segurança e reconhecimento concreto.

BENEFÍCIOS

No ano de 2021, a Aviva deu continuidade ao projeto de afastamento e acompanhamento gestacional sem prejuízos em banco de horas e remuneração para gestantes. Devido ao risco de contaminação da Covid-19, estas mães foram liberadas de suas atividades em casos operacionais e disponibilizadas para home office em casos administrativos. Sabendo que este período requer apoio emocional e afeto, foi realizado um acompanhamento em grupo através de lives e encontros periódicos.

A licença parental permaneceu como a legislação determina, assim como o benefício de auxílio babá e reembolso creche.

Benefícios aplicados a todos os associados

- Programa de saúde "Se Cuida"
- Transporte - Serviço de Lavanderia
- Cartão Alimentação
- Seguro de Vida
- Refeição com qualidade
- Consignado Bradesco Sicoob Celular
- Ingressos Hot Park
- Utilização RCI
- Moradia Colaboradores
- Transfer Interno
- Acesso ao Complexo
- Auxílio babá
- Gratificação de Retorno de Férias Reembolso
- Creche
- Banco de Horas
- Apoio aos Estudos
- Horta Própria
- Brigada de Emergência
- Prêmio Casamento
- Auxílio Funeral
- Apoio em Falecimento
- Apoio Psicológico
- Ambulatório
- Plano Odontológico
- Plano de Saúde

Benefícios Gestores

- Cartão VP
- Cartão Combustível
- Veículos

DIVERSIDADE E INCLUSÃO

A diversidade é o que torna o povo brasileiro tão especial. Diferentes pessoas, origens, cores, culturas, festas, danças, músicas, sabores. Quanto mais diverso, mais rico, mais alegre, mais Aviva.

Essa nossa preocupação com a diversidade e inclusão começa já em nosso processo de seleção: com a ajuda de um Chatbot, conseguimos selecionar de forma imparcial todo candidato que preencher os pré-requisitos da vaga, independentemente de sua origem, características ou formação. Desde 2019 temos um projeto voltado para a diversidade, trazendo colaboradores de diferentes áreas para serem embaixadores e ajudarem a disseminar ações para conscientização desse tema tão importante.



Com apresentações e vídeos, promovemos atividades e diálogos conduzidos por colaboradores em seu lugar de fala, abordando com representatividade assuntos como racismo e PCD. Ao longo do ano, trabalhamos o tema com comunicados, campanhas e muitos estudos que fazem parte do projeto DIA – Diversidade e Inclusão Aviva, que consiste em políticas e programas fortalecidos, em toda a nossa cadeia de valor.

Deixamos bem claro, em todos os nossos canais, que não toleramos, nem permitimos afronta ou discriminação à liberdade de crença, nível de escolaridade, aparência, condição econômica, orientação sexual, etnia, idade, estado civil, parentesco, deficiência física ou mental ou qualquer outra forma de preconceito em nosso ambiente corporativo.

Todos os associados podem denunciar qualquer desvio do Código de Conduta no Canal de Ética, que é independente e administrado pela ICTS Outsourcing.

Toda denúncia é investigada e encaminhada para o Comitê de Integridade e Compliance, que toma as devidas providências e faz a devolutiva para o denunciante com a solução do problema. Todo o processo acontece com a garantia de anonimato, confidencialidade e não retaliação.

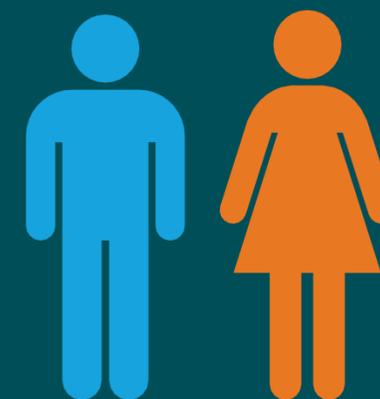
Somos um lugar de gente do bem, e nossas condutas refletem isso em todo momento, para todas as pessoas.

Uma forma de cuidarmos dos nossos associados e mantê-los mais informados e conectados com nossas ações é o canal de atendimento direto e online PAAPO - Programa de Apoio e Acolhimento Profissional Online, em que o associado pode a qualquer momento esclarecer suas dúvidas pelo WhatsApp.

Atualmente, temos mulheres em todos os cargos de gestão e comitês.

Faz parte do projeto DIA mapear e analisar todos os indicadores de diversidade e inclusão, buscando pela Equidade.

Indicador atual: 52% Homens e 48% Mulheres



Meta: mapear a diversidade e % salários por gênero

SAÚDE E SEGURANÇA

A segurança e a saúde dos nossos associados e prestadores de serviços são a prioridade em qualquer contexto. Neste sentido, o SESMT define em seus processos preventivos as ações que devem ser seguidas por todos. Realizando avaliação ocupacional nos ambientes de trabalho, referente aos riscos expostos por função, englobando análise qualitativa e quantitativa de riscos químicos, físicos e biológicos periodicamente.

Segurança Patrimonial

A equipe de segurança patrimonial garante a conformidade legal dos sites em relação as legislações estaduais e federais de segurança.



Assim como o acesso de colaboradores e terceiros. Tendo ainda, como foco principal, resguardar vidas e proteger o patrimônio Aviva.

Equipe de emergência

É dividida em duas categorias: equipe ambulatorial, realizando atendimentos médicos emergenciais; e a equipe de brigadistas, atuando em situações ambientais e prediais.

Realizamos treinamentos internos periódicos, com ambas as equipes. Simulando situações emergenciais, que integram o trabalho do grupo operacional de Segurança do Trabalho e a aptidão de brigadistas e corpo médico para atuar em situações reais.

Programa de saúde - Se Cuida

O programa surgiu em meio ao cenário pandêmico e tem como causa o zelo pelo bem-estar dos associados. Este programa se tornou contínuo no escopo da empresa.

Associados saudáveis são mais felizes e produtivos. Ao saber que a empresa se importa com eles, os associados se sentem motivados, adoecem menos e se empenham mais. O resultado desse cuidado é:

Redução de faltas e afastamentos

Redução da sinistralidade dos planos de saúde

Estímulo à longevidade

Suas ações consistem em comunicações mensais sobre diversos assuntos, imunizações e participações em programas (Dr. Alper, Melhor Maternidade, Mapeamento de Saúde, Gestão de afastados, Central da Saúde, Saúde nas Férias).

A saúde é tratada como cultura da empresa, temos vídeo na integração explicando os pilares e a importância do nosso programa de saúde.

Como esse programa é voltado para cuidar de vários pilares da saúde, como corpo, mente e transcendência, os nossos associados têm vários benefícios que podem usufruir:

Gympass

Incentivo a práticas esportivas

Ginástica laboral diária – aplicativo

Cardápios balanceados e estímulo a alimentação saudável nos refeitórios

Psicologia Viva – Plataforma on-line de atendimento psicológico

Se  cuida

GESTÃO DE FORNECEDORES

Nossa ambição é evoluir neste processo de seleção e gestão dos fornecedores, ampliando a integração dos parâmetros socioambientais aos financeiros.

Para ser nosso fornecedor é necessário reconhecer e compartilhar dos nossos valores e compromissos éticos expressados em nosso Código de Conduta.

Checamos o atendimento a requisitos legais no pilar ambiental, verificando licenças de operação, outorgas entre outros. No pilar social, verificamos os compromissos assumidos no combate à corrupção, respeito aos direitos humanos e condições dignas de trabalho. No ano de 2021 não foi identificada nenhuma ocorrência.

A seleção e gestão de fornecedores é realizada através da plataforma SISTEMA GDT, por meio dela acompanhamos diariamente fornecedores, críticos de obra e lazeres opcionais como aerobike, tirolesa, mergulho, entre outros.



ENGAJAMENTO STAKEHOLDERS

Devido o fechamento das atividades, em razão da pandemia de Covid-19, os dados econômicos e financeiros referentes ao ano de 2021 ainda não estão disponíveis, como de costume, nos Relatórios de Demonstrativo Financeiro no Diário Oficial. A equipe responsável segue estudando a viabilidade de divulgar um relato integrado das operações da Aviva.

Estamos sempre ouvindo nossos públicos e acompanhando discussões e tendências globais de sustentabilidade, como em nossas participações nos comitês de bacias. A área de Relações Institucionais periodicamente está engajada em causas e definições sociais, civis e públicas que impactam nossa gestão integrada do negócio.

Os nossos stakeholders mapeados foram ouvidos através de questionários e entrevistas para a reavaliação da matriz de materialidade promovido através do diagnóstico de ESG.

ÁGUAS RIO QUENTE

Potabilidade e Balneabilidade

Em Rio Quente, nossa água destinada à balneabilidade do Hot Park e Potabilidade de todo o complexo é tratada com cloro produzido no local, a base de água, sal e energia.

Em um ano são produzidas 12 toneladas, sem uso de aditivos químicos e geração de resíduos perigosos, o processo é denominado Geclor.

Nosso cloro produzido internamente tem como benefício um sistema seguro e eficiente, sem os perigos de manuseio de produtos químicos.

Este é um processo inovador, utilizado desde 2017 em Rio Quente - exceto no Parque das Fontes, onde as águas são naturais.

Alguns resultados conquistados com esse processo de tratamento da água:

- ✔ 55% de amostras de água destinada a balneabilidade com IQA "Ótima"
- ✔ 45% de amostras de água destinada a balneabilidade com IQA "Boa"
- ✔ 10 parâmetros monitorados na estação meteorológica

Gerenciamos nossos recursos hídricos e efluentes de acordo com as legislações federal, estadual e municipal. Seguimos também os requisitos estabelecidos pela própria Aviva que, em geral, são ainda mais restritivos. Sendo assim, para inspecionar o controle de qualidade, enviamos amostras para o laboratório certificado.

Uso secundário da água

O sistema capta água no deságue das piscinas do Parque das Fontes, no qual recebem desinfecção de acordo com o padrão de potabilidade e então são utilizadas para abastecimento dos reservatórios dos parques, hotéis e áreas administrativas.

Reuso da água

Consiste em reutilizar o descarte das piscinas do Parque das Fontes para balneabilidade no Hot Park, como também na irrigação dos jardins nos parques e hotéis.

ÁGUAS SAUÍPE

Potabilidade e Balneabilidade

Na Costa do Sauípe, a água percorre um circuito diferente de Rio Quente, devido suas características.

Por ter origem em poços de águas subterrâneas, ela é bombeada para duas estações de tratamento, operadas pela própria Costa do Sauípe, visando o tratamento e adequação da água para o atendimento dos requisitos de qualidade para potabilidade.

Potabilidade

O tratamento inicial promove a oxidação do ferro presente na água subterrânea e corrige o pH. Em seguida, a água passa pela decantação em série, para sedimentação de materiais particulados mais pesados. A filtração é realizada por meio de filtros de zeólita com alta capacidade de filtragem e absorção de materiais dissolvidos. O processo é finalizado com o bombeamento da água tratada para os reservatórios.

Balneabilidade

As piscinas possuem sistema de recirculação, e o tratamento da água da piscina envolve em sua rotina a etapa de filtração e cloração, através do Geclor (cloro produzido no local, a base de água, sal e energia).

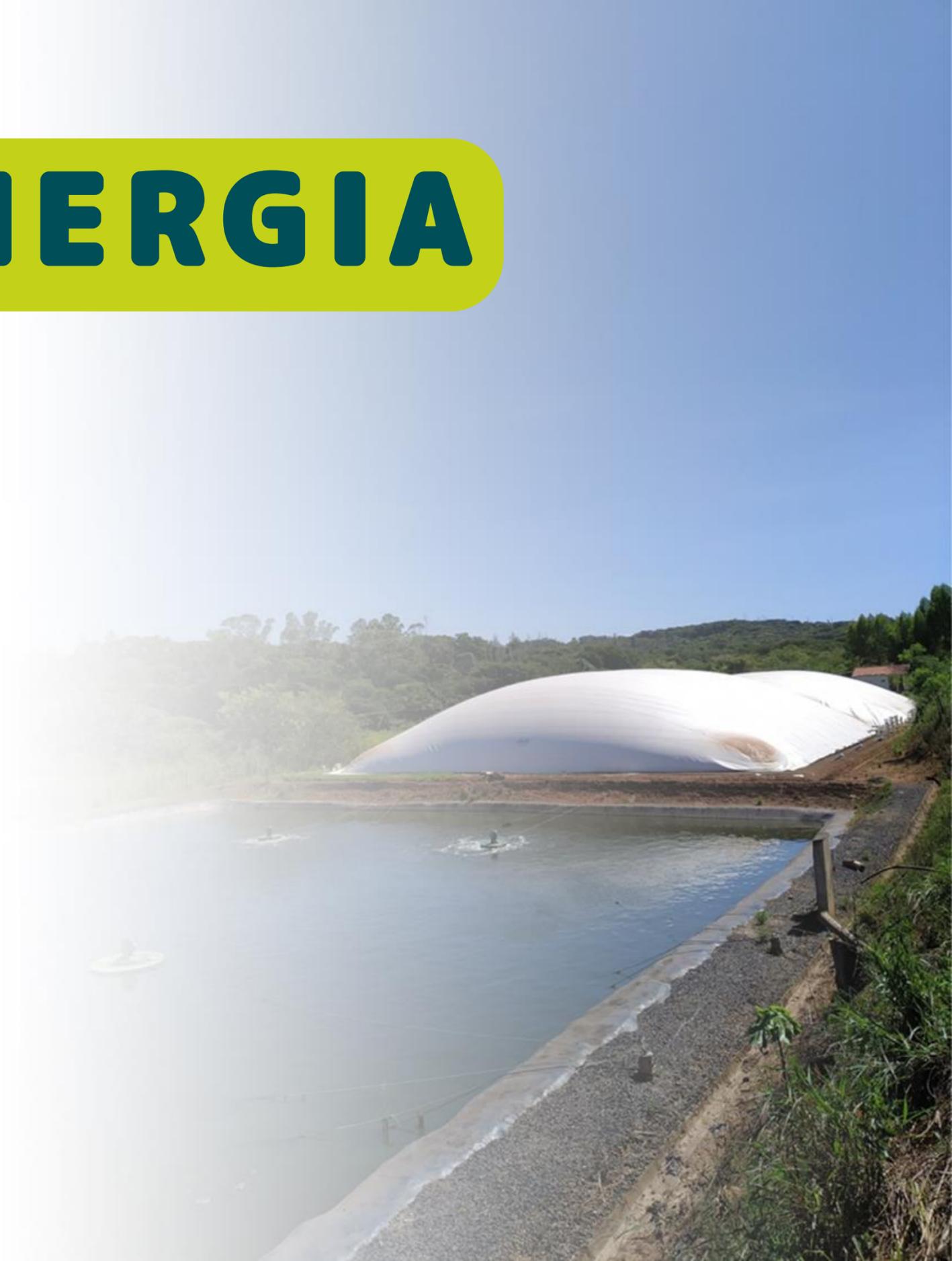


EFLUENTE QUE VIRA ENERGIA

Em Rio Quente, temos desde 2010 uma Estação de Tratamento de Efluente (E.T.E) com capacidade para tratar até 1.800 m³/dia de efluente, com eficiência de 90% de remoção da carga orgânica, minimizando o impacto negativo e protegendo os mananciais.

O local possui dois biodigestores que captam o biogás para geração de energia consumidos na própria estação. O deságue pós tratamento é no Ribeirão Água Quente.

Na Costa do Sauípe, o efluente é direcionado para tratamento na EMBASA, a E.T.E está localizada na Vila Sauípe, em Mata de São João. O efluente tratado deságua no Rio Sauípe.



ENERGIA

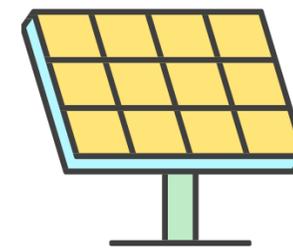
Mercado Livre

Como objetivo de promover a segurança energética, estimular o desenvolvimento econômico e reduzir o impacto ambiental, desde 2016, utilizamos, em Rio Quente, energia incentivada e estabelecida pelo Governo, para estimular a expansão de geradores de fontes renováveis.

Neste ano, em Rio Quente, foi renovada a compra de energia limpa no mercado livre com uma demanda de 2.800 kwh por um período de 4 anos. Foi também construída uma usina fotovoltaica para atender a demanda de energia dos hotéis externos e da nova atração.

Nos últimos 3 anos algumas medidas para economizar energia foram realizadas:

- Instalação de timer nos ares-condicionados de refeitórios e salas do administrativo.
- Instalação de inversores de frequência na maioria das bombas, gerando uma economia de até 30%.
- Foi realizado escalonamento de bombas em horário de funcionamento para gerar economia.



Meta alcançada: Conseguimos superar a meta de gerar 1,2 Mw de energia solar, atualmente temos a capacidade de gerar 1,8 Mw de energia solar anual

EMISSÕES

Estamos comprometidos em realizar ações e mudanças que levem a diminuição das emissões de gases de efeito estufa em nossos processos, neste sentido realizamos o Inventário de Gases de Efeito Estufa seguindo o Programa Brasileiro GHG Protocol.

	Escopo 1 (tCO ₂ e)	Escopo 2 (tCO ₂ e)	Escopo 3 (tCO ₂ e)
Rio Quente	8.816,038	1.484,789	585,368
Costa do Sauípe	4.235,812	1.540,066	614,236

Medidas da Aviva

- ✓ Aquecimento solar para água de chuveiro;
- ✓ Programa interno de redução de energia;
- ✓ Iluminação de estacionamento com postes solares;
- ✓ Uso exclusivo de lâmpadas LED;
- ✓ Compostagem dos resíduos orgânicos e utilização do adubo produzido em nossas hortas, jardins e viveiros;
- ✓ Passeio de bicicleta ou triciclo como lazer opcional.



Em Rio Quente

- ✓ Substituímos motos a combustível fóssil, na operação, por bicicletas elétricas;
- ✓ Captamos o gás metano da E.T.E e transformamos em energia limpa;
- ✓ Utilizamos carrinhos elétricos para transporte interno de clientes;
- ✓ Construimos uma usina solar fotovoltaica;
- ✓ Realizamos o plantio de + 10.000 mudas plantadas.

Torres de resfriamento

Em Sauípe, o sistema de refrigeração de ambientes funciona através de resfriamento, torres sistema fechado com recirculação da água.

Esse sistema é mais eficiente quando se trata da durabilidade, manutenção e energia. O sistema também consome um volume menor de gás R134a, na central de condensação da água, sendo este um gás não prejudicial a camada de ozônio.

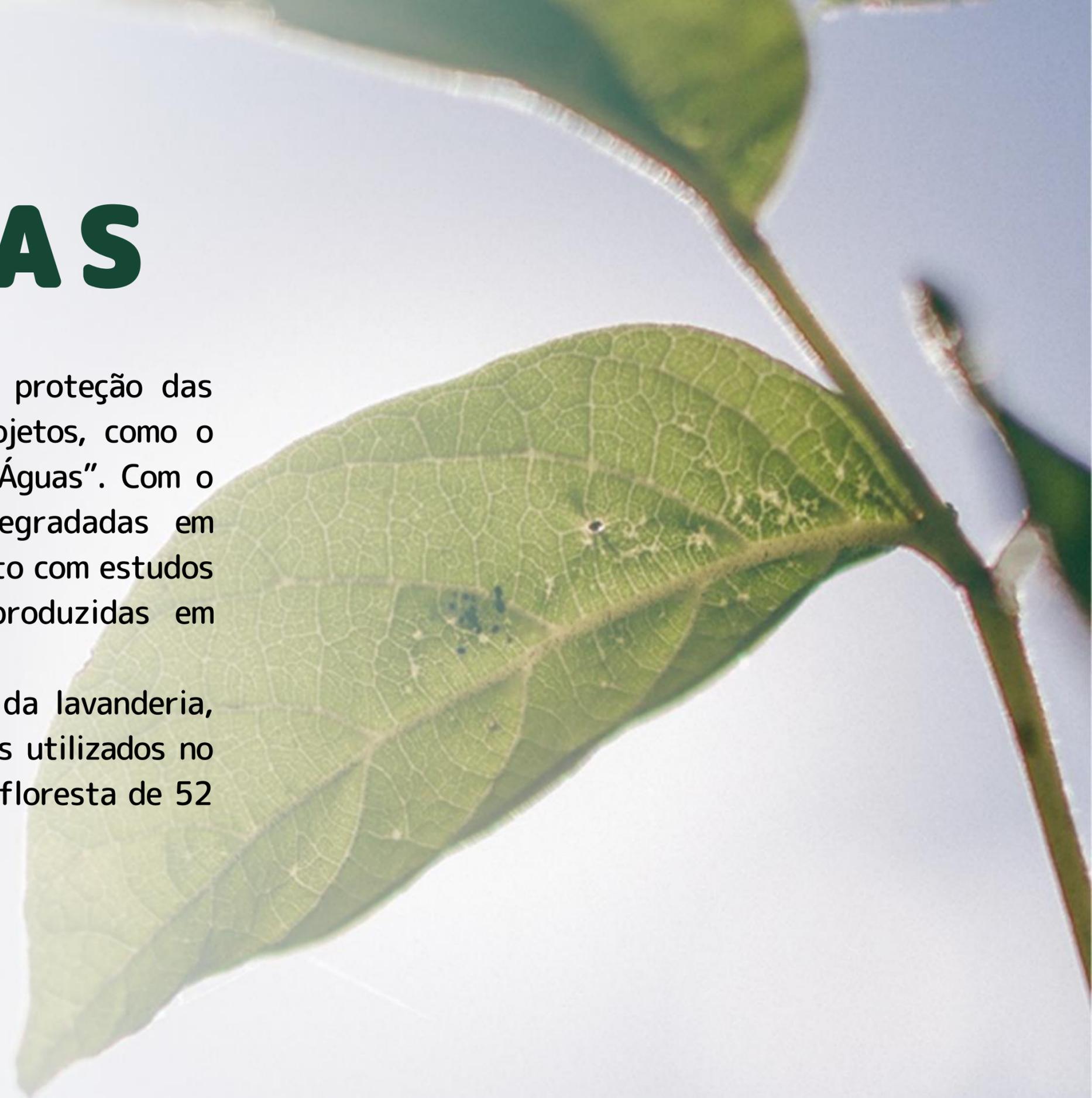
Para garantir um ar saudável, o sistema conta com o tratamento da água que circula nas torres.



FLORESTAS

Em Rio Quente, contribuímos com a proteção das nascentes da região, através de projetos, como o criado em 2016, intitulado “Projeto Águas”. Com o objetivo de regenerar nascentes degradadas em fazendas da região, apoiamos o projeto com estudos técnicos e doação de mudas nativas produzidas em nosso viveiro.

Para suprir a demanda de biomassa da lavanderia, onde é higienizado todos os enxovais utilizados no resort de Rio Quente, cultivamos uma floresta de 52 hectares de plantio de eucalipto.



Destacamos que em nenhum hectare há a conversão de áreas de vegetação natural para Eucalipto, uma vez que nossos plantios são sempre feitos em áreas antes utilizadas pelo homem para outras finalidades. E no desenvolvimento das plantações, adotamos técnicas como a do cultivo mínimo, que mantém folhas, cascas de troncos e outros elementos naturais no solo, como forma de evitar o seu desgaste. Optamos também pela redução no uso de agroquímicos, o que nos permite colher e depois replantar nas mesmas áreas. A opção pelo plantio de Eucaliptos para consumo próprio, nos permite uma forma de combate às mudanças climáticas. Pois, significa a construção de um estoque de carbono à medida que o desenvolvimento da vegetação promove a captura de CO² da atmosfera.

Por último, vale ressaltar a conservação dos recursos, já que não realizamos a prática da queimada em nossos processos de corte e colheita do Eucalipto, reduzindo a pegada de carbono das nossas atividades florestais

Recuperação de áreas degradadas

O Rio Quente é um complexo ecológico no centro-oeste do Brasil, imerso em 49 hectares de flora exuberante, bosques e vegetação nativa totalmente preservado. Neste cenário de exuberante riqueza natural, o empreendimento tem em seu escopo o monitoramento da fauna e flora desde meados de 2011. Contemplando uma análise comparativa dos dados da biodiversidade local, com a Unidade de Conservação – UC PESCaN.

- ✓ 243 hectares de áreas remanescentes
- ✓ 10,86 hectares de APP reflorestadas
- ✓ +10.000 árvores plantadas

Indicador: 90% de espécies em relação a UC



Meta: Alcançar o índice de 95% das espécies fauna local em relação a UC

BIRDLAND PARCERIA IBAMA

Em Rio Quente, temos um viveiro com área de 2.000 m² projetado para que os animais sintam-se em seu habitat natural. As aves e outros animais, como veados, jabutis, cobras e macacos, foram enviados pelo IBAMA para se recuperarem de maus tratos ou tráfico. Durante o período em que permanecem no viveiro, os animais são bem cuidados e bem alimentados. Além disso, são acompanhados regularmente por biólogos, possuindo toda estrutura adequada, para que convivam em harmonia com outros animais de diferentes espécies. O Birdland foi berço de reprodução, o que reforça a existência de um recinto adequado para a convivência destes animais.



PROJETO TAMAR

PARCERIA

SAUÍPE

Na Costa do Sauípe, desde o ano 2000, há uma base do Projeto Tamar. Desde o início da parceria entre o resort e o projeto, quase 9 mil desovas foram protegidas e mais de 500 mil filhotes das espécies cabeçuda (*Caretta caretta*), oliva (*Lepidochelys olivacea*), de pente (*Eretmochelys imbricata*) e verde (*Chelonia mydas*) foram devolvidos ao mar.

“Quando fizemos a aquisição do complexo, renovamos o nosso compromisso com o Tamar para que todas as melhorias não impactassem na desova das tartarugas marinhas”, afirma Flavio Monteiro, Diretor de Operação da Aviva.



RESÍDUOS E CONSUMO CONSCIENTE

Além de utilizarmos canudos e sacolas biodegradáveis, entregues aos clientes que solicitam, nossas embalagens de fast food também são de papel, assim como os copos disponíveis em bebedouros. Todo o material utilizado tem o selo de identificação, seguindo o pré-requisito de ser reciclável. Estas ações fazem parte do objetivo de substituir os plásticos de uso único.

Todas as folhas e vegetais consumidos nos restaurantes, refeitórios, parques e hotéis de Rio Quente são cultivados e colhidos nas nossas hortas, in solo e hidropônica.

Benefícios da reciclagem



2,6 hectares de floresta deixaram de ser cortadas ao reciclarmos o papel;



0,6 toneladas de petróleo foram economizados ao reciclarmos o plástico;



53,7 toneladas de minério de ferro (bauxita) deixaram de ser extraídas ao reciclarmos o metal;



42 toneladas de areia deixaram de ser extraída ao reciclarmos o vidro;



300 m³ de aterro sanitário deixou de ser ocupado pela compostagem dos resíduos orgânicos.

Fonte: <https://www.wwf.org.br/?uNewsID=14001>

Indicador: 89,6% Reciclável e 10,4% Rejeito



Meta alcançada: atingir o índice de 80% de reciclagem

A TURMINHA DA ZOOEIRA

Toda a brincadeira com a Turminha da Zooeira é uma oportunidade de ensinar, para crianças e adultos, os conceitos de sustentabilidade e espalhar diversão pelo país. Cada personagem tem uma mensagem de preservação e conscientização ambiental, como Léia (baleia bebê) que viaja por todo oceano e traz a mensagem da importância da separação e destinação correta dos resíduos. Afinal, apenas a diversão pode salvar a natureza da total destruição, alegrando até os mais duros e frios corações. Essa é a missão dos animais embaixadores da terra, ar e águas.

Finalmente reunidos, Juba, Marina, Léia, Blá, Lara e Zira perceberam que se nenhuma medida fosse tomada para preservar a natureza, seria o fim de toda a diversão.

A missão desses distintos guerreiros é tornar o mundo mais divertido para preservar a espetacular natureza brasileira.

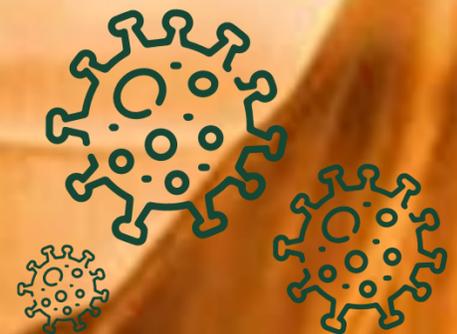


A PANDEMIA

Diante da emergência de saúde pública de importância internacional, a pandemia da Covid-19 afetou diretamente nossas operações, foram necessárias transformações e adaptações para proteger a todos e garantir de forma segura a diversão.

Nossas atividades foram suspensas no início de março, com retorno gradativo em abril, com a capacidade reduzida e inferior a 50% de ocupação.

Para reabrir com segurança todos os nossos protocolos foram validados pelo InCor (Instituto do Coração do Hospital das Clínicas da Faculdade de Medicina da USP).



O NOVO NORMAL É FAZER DIFERENTE

Com o fechamento das atividades e a realidade do home office para os associados administrativos, foi preciso criar uma nova plataforma que aproximasse todos. Por isso, foi criado o Aviva em Casa, com o objetivo de trazer calor humano mesmo que a distância.

A plataforma **Aviva em Casa** foi dividida em quatro dashboards de divulgação, sendo:

Boa Aviva, vagas, oportunidades e promoções;
Tamo Junto, lives, treinamentos e protocolos;
Liga, plano de vendas para associados com pontuação na nível; Gympass.
Se Cuida, cuidados com a saúde, Dr. Alper,

A necessidade de manter em andamento os processos de gestão de desempenho, gestão de metas, feedback contínuo, reconhecimento, treinamentos, cursos, entre outros, fez a Aviva aderir a plataforma de desenvolvimento de equipe **Smartleader**, dividida em quatro dashboards, sendo:

Início, mural e enquetes;
Desenvolvimento, avaliações, metas e gestão; **Feedbacks**, oferecidos, recebidos e gerenciais; **Treinamento**, conteúdos gerais, trilhas, certificados.

JUNTOS PELA COMUNIDADE

Algumas ações são praticadas para assistir a comunidade local. Como a realização da doação de alimentos, arrecadados em campanhas de vendas, como a Black Friday do Bem e o incentivo da cortesia solidária, ao qual o associado ao ganhar ingresso para utilização do Hot Park é sensibilizado a levar 2kg de alimentos não perecíveis para doação.

Ao longo do ano de 2021 foi realizado a doação de 3,6 toneladas de alimentos às instituições parceiras em Caldas Novas, Rio Quente e Morrinhos.



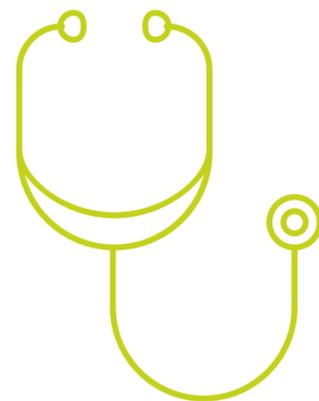
**Obrigada
Voluntários!**

No dia 08/06 realizamos a ação de doação de leite e conseguimos arrecadar **160 litros** de leite que foram distribuídos para algumas instituições:

- ☺ Lar Batista: 48 litros de leite
- ☺ Acejuvi: 48 litros de leite
- ☺ Fundação de Assistência Betuel: 65 litros de leite

Juntos somos do bem!

REFORÇO HOSPITALAR



Em resposta à pandemia, a Aviva, por meio dos seus colaboradores e acionistas, também realizou um esforço extraordinário para apoiar os mais afetados. Praticando nossos valores, atuamos no apoio às comunidades em vulnerabilidade afetadas pela pandemia com várias ações, dentre elas, a doação de 30 toneladas de alimentos, remédios e apoio para a manutenção de leitos em unidades de tratamento intensivo, assistindo a mais de 2,7 mil famílias.

Juntamos-nos ao projeto “Unidos pela vacina”, movimento que buscou auxiliar as campanhas de vacinação pelo SUS em complemento aos governos estaduais e municipais.

**TODO O BRASIL VACINADO
ATÉ SETEMBRO DE 2021**

Essa meta é nossa também!

A **Aviva** se uniu ao movimento **UNIDOS PELA VACINA**, mobilizado pelo Grupo Mulheres do Brasil, liderado pela empresária Luiza Helena Trajano, para **auxiliar as campanhas de vacinação contra a covid-19 pelo SUS**, em complemento aos Governos Estaduais e Municipais.

Nos comprometemos em doar inúmeros itens que ajudam a cumprir os protocolos de segurança e saúde de forma séria, como seringas, álcool em gel, termômetros clínicos, geladeiras, entre muitos outros.

A luta contra a covid é de todos nós!



unidos pela vacina



Grupo Mulheres pelo Brasil



Aviva
Algar FLC

CRÉDITOS

Elaboração

Ana Carolina M. Araújo, Engenheira Ambiental

Supervisão

Neide Tavares, Gerente de Meio Ambiente

Rua Particular, Complexo Turístico Rio

Quente Parques e Resorts

Rio Quente (GO) - Brasil

Tel.: +55 (64) 3512 8829

Sustentabilidade, Aviva

sustentabilidadeaviva@aviva.com.br