

An aerial photograph of a wind farm in a lush green landscape under a blue sky with scattered clouds. Several white wind turbines are visible, with one in the foreground being the most prominent. A thin green line is drawn over the image, tracing the outline of the turbine's blades and nacelle.

**Relatório Anual  
de Sustentabilidade**

**20  
25**

## Sumário

Sobre o relatório  
Mensagem da CEO  
Destaques do ano

Quem somos  
Missão, visão e valores  
Modelo de negócios

Panorama do setor em 2025  
Desempenho financeiro  
Transição energética e  
desempenho operacional  
Desempenho ambiental

Relações de trabalho  
Saúde e segurança  
Desenvolvimento local

Governança corporativa  
Ética e integridade  
Compras sustentáveis  
Inovação  
Estratégia ESG  
Gestão social



Clique para interagir  
e acessar o conteúdo.

# Sobre o relatório

GRI 2-3, 2-14

Apresentamos o Relatório de Sustentabilidade da SPIC Brasil, referente ao exercício encerrado em 31 de dezembro de 2025.

O relatório consolida informações ambientais, sociais, de governança, operacionais e financeiras, evidenciando a integração da agenda ESG à estratégia corporativa e ao modelo de negócios. Mantivemos foco em disciplina operacional e financeira, gestão estruturada de riscos e oportunidades, e alocação eficiente de capital, com o objetivo de assegurar geração sustentável de valor no longo prazo.

O documento apresenta nosso modelo de negócios, portfólio de ativos e direcionadores estratégicos, bem como a evolução da agenda de sustentabilidade e a gestão dos temas materiais. Também contextualiza o ambiente regulatório e setorial, e detalha o desempenho operacional e financeiro no período, incluindo indicadores-chave de *performance*, eficiência e confiabilidade dos ativos.

No âmbito social, aborda a gestão de capital humano, com ênfase em saúde e segurança, desenvolvimento de competências e relações de trabalho. Complementarmente, descreve a estrutura de governança corporativa, os mecanismos de gestão de riscos, *compliance* e controles internos, além das práticas de ética e integridade que sustentam a condução dos negócios.

Esta publicação foi elaborada em conformidade com as diretrizes da Global Reporting Initiative (GRI), versão 2021, e com o caderno setorial de *Electric Utilities* (EUs).

**Boa leitura.**



Para dúvidas ou sugestões, o canal [portasabertas@spicbrasil.com.br](mailto:portasabertas@spicbrasil.com.br) permanece à disposição.

O documento apresenta nosso modelo de negócios, portfólio de ativos e direcionadores estratégicos, bem como a evolução da agenda de sustentabilidade e a gestão dos temas materiais



Ambientais



Sociais



Governança



Operacionais  
financeiras

# Mensagem da CEO

GRI 2-22

O ano de 2025 nos exigiu calma, coragem e, acima de tudo, união. Vivemos um dos períodos mais desafiadores das últimas décadas no setor elétrico brasileiro, marcado por mudanças regulatórias relevantes e perdas significativas de geração decorrentes do *curtailment*, redução forçada da produção de energia causada por gargalos na infraestrutura de transmissão.

Essa postura de consistência, responsabilidade e visão de longo prazo foi reconhecida ao fim do ano com um dos marcos mais relevantes da nossa trajetória: a conquista do *rating* máximo AAA (bra)

da Fitch Ratings, concedido pela primeira vez à SPIC Brasil e à UHE São Simão. Em um contexto adverso, esse reconhecimento reforça a confiança na nossa operação, na previsibilidade do nosso modelo de negócios e na solidez da nossa governança.

Também celebramos conquistas estruturantes: a entrada em operação da GNA II, o avanço na construção dos complexos eólicos no Rio Grande do Norte, a consolidação do Complexo Solar Luiz Gonzaga e a manutenção do Selo Ouro do GHG Protocol pelo quarto ano consecutivo, agora incluindo o Escopo 3. Esses avanços refletem um portfólio cada vez mais diversificado, resiliente e alinhado à transição energética.

Crescemos como organização. Fortalecemos práticas de integridade, modernizamos processos e, mais uma vez, fomos reconhecidos como uma das melhores empresas para trabalhar. São essas escolhas, feitas de forma consistente ao longo do tempo, que sustentam a confiança expressa no *rating* AAA.

Entramos em 2026 mais preparados: com uma base financeira sólida, ativos robustos, tecnologia integrada, governança fortalecida e uma estratégia clara para crescer com disciplina e propósito.

Obrigada por levarem essa energia adiante com competência, humanidade e senso de missão. Que este relatório reflita não apenas o que entregamos, mas a confiança que construímos e, sobretudo, quem somos.

Tivemos grandes conquistas importantes, como a entrada em operação da GNA II, o avanço na construção dos complexos eólicos no Rio Grande do Norte e a consolidação do Complexo Solar Luiz Gonzaga

Adriana Waltrick  
CEO – SPIC Brasil

# Destques do ano

## Ambiental



### Resiliência climática

Conquista do Selo Ouro do GHG Protocol e ampliação do inventário para o Escopo 3.

### Transição energética

Início da operação comercial da GNA II, a maior usina térmica a gás natural do Brasil.

### Hub renovável

Expansão da energia limpa com novos ativos no Nordeste, incluindo a construção de parque eólico, com obra 100% gerenciada pela SPIC Brasil.

### Liderança no clima

Protagonismo na COP 30 com a Coalizão do Setor Elétrico.

### Educação ambiental

Realização de mais de 30 programas em todas as unidades da companhia.

## Social



### Pessoas no centro

Reconhecimento pelo quinto ano consecutivo da Great Place To Work (GPTW), como uma das melhores empresas para se trabalhar.

### Gestão de talentos

Redução significativa do *turnover*, de 25% em 2023 para 11% em 2025.

### Diálogo social

Na construção dos parques eólicos Pedra de Amolar e Paraíso Farol, aplicamos o CLPI, um dos principais instrumentos de proteção aos direitos dos povos tradicionais, junto a duas comunidades quilombolas.

### Segurança comunitária

Participação de mais de 600 pessoas em simulados de emergência no entorno da UHE São Simão.

### Impacto premiado

O projeto “Ilha da Imaginação” foi eleito o melhor patrocínio com propósito do país pela Associação Patrocínio Brasil (APBR).

## Governança e finanças



### Solidez financeira

Conquista do *rating* máximo AAA (bra) pela agência de classificação de risco de crédito Fitch.

### Gestão orçamentária

Criação do Comitê de Orçamento para monitorar temas financeiros, regulatórios e operacionais.

### Ética no centro

Criação da posição de *chief compliance and risk officer* (CCRO).

### Gestão de riscos

Revisão da matriz de riscos para incorporar ativos em construção.

### Inovação

Programa Dados & Inteligência Artificial desenvolvido por meio de uma parceria inédita no Brasil com a chinesa Huawei, para integrar inteligência artificial, governança de dados e modelos analíticos avançados, impulsionando a transformação digital.

# A SPIC Brasil

Quem somos  
Missão, visão e valores  
Modelo de negócios

Somos a SPIC Brasil, uma empresa que, de maneira cuidadosa e consistente, impulsiona a transição energética brasileira, gerando energia limpa e sustentável. Aliamos inovação, eficiência e autenticidade ao nosso trabalho, que é pautado pelo compromisso com as pessoas, com as comunidades e com o meio ambiente.

# Quem somos

GRI 2-1, 2-2

A SPIC Brasil faz parte de uma potência global dedicada à expansão da energia limpa e sustentável no mundo. Criada em 2015 a partir da integração entre a China Power Investment Corporation e a State Nuclear Power Technology Corporation (SNPTC), a SPIC consolidou-se como um dos cinco maiores grupos geradores de energia da China e como a maior geradora de energia solar do mundo, desempenhando papel relevante na transição energética global.

No Brasil, onde iniciamos nossa atuação em 2016, reafirmamos esse compromisso ao desenvolver e operar ativos que superam 5 GW em capacidade instalada e ampliam a oferta de energia segura, renovável e eficiente para a sociedade.

Nosso portfólio abrange a Usina Hidrelétrica São Simão, situada na divisa entre Minas Gerais e Goiás; parques eólicos na Paraíba e no Rio Grande do Norte; e usinas solares no Piauí, Ceará e Pernambuco, das quais detemos 70% de participação. Integramos ainda o maior complexo de gás natural da América Latina, a GNA – Gás Natural Açú, no Rio de Janeiro, com participação acionária de 33%.

Comprometidos com a expansão de fontes renováveis e com a diversificação da matriz elétrica brasileira, avançamos em 2025 na construção dos complexos eólicos Paraíso Farol e Pedra de Amolar (obras 100% gerenciadas pela SPIC Brasil), no Rio Grande do Norte. Esses empreendimentos, somados à aquisição do Complexo Solar Luiz Gonzaga, integram nossa estratégia de estruturar um *hub* de energia renovável no Nordeste do Brasil.

Nossa atuação é guiada pelo compromisso com a segurança das pessoas, pelo desenvolvimento das comunidades que nos acolhem e pela proteção do meio ambiente. Ao investir continuamente em segurança, inovação, sustentabilidade e confiabilidade operacional, fortalecemos nosso papel como agente transformador da matriz energética, ampliando fontes limpas e contribuindo para o desenvolvimento sustentável no Brasil e no mundo.

## SPIC global em números

Presente em

**47 países**

Cerca de

**120 mil**

funcionários

**275 GW**

de capacidade instalada

**87,3 GW**

Líder global em energia solar

**63,6 GW**

Segunda maior geradora global de energia eólica

**5 GW é a capacidade instalada dos nossos ativos, oferecendo energia segura, renovável e eficiente para o Brasil**

## Breve histórico da SPIC no Brasil

### 2018

#### Início das operações e estruturação

- Publicação do primeiro Relatório de Sustentabilidade;
- Consolidação da UHE São Simão e parques eólicos;
- Certificação ISO 55001;
- Fundo Comunitário SPIC Brasil;
- Aquisição da UHE São Simão.

### 2019

#### Fortalecimento interno e novas frentes

- Estruturação de novas diretorias e SPIC University;
- Lançamento do Programa de Modernização da UHE São Simão (R\$ 1 bi);
- Adesão ao Pacto Global da ONU;
- Projeto Ilha da Imaginação impacta mais de 10 mil jovens.

### 2020

#### Adaptação e parcerias

- Medidas contra Covid-19;
- Recertificações ISO 9001 e 55001;
- Memorando de Entendimento Cepel (Centro de Pesquisas de Energia Elétrica) e State Power Institute;
- Entrada na GNA I e II (33% de participação);
- Criação do Comitê de Sustentabilidade.

### 2021

#### Alinhamento global e ESG

- Receita líquida R\$ 2,06 bi (+20%);
- Primeiro relatório GRI;
- Presença na COP26;
- Criação da SPIC Comercializadora;
- Participação da CEO na ONU;
- Aquisição de Participação Societária da GNA 1 TPP.

### 2022

#### Reconhecimento e diversificação

- Receita Líquida de R\$ 1,95 bi;
- Parceria com Canadian Solar: 738 MW;
- Selo Ouro GHG Protocol;
- GPTW e top 50 melhores empresas.

### 2023

#### Modernização e liderança

- Selo Pró-Ética (CGU);
- Captação de R\$ 1,6 bi na China;
- Projetos solares Panati-Sitiá e Marangatu;
- 300 mil pessoas impactadas por ações sociais;
- 200 *due diligences* contratuais.

### 2024

#### Robustez e inovação sustentável

Crescimento de **21,8%** na geração da UHE São Simão;

**ISO 9001** na UHE São Simão;

Capacidade instalada atinge **3.844 MW;**

Duas novas usinas solares inauguradas

**R\$ 2 BI;**

Investimento de **R\$ 6,7 MI** em P&D;

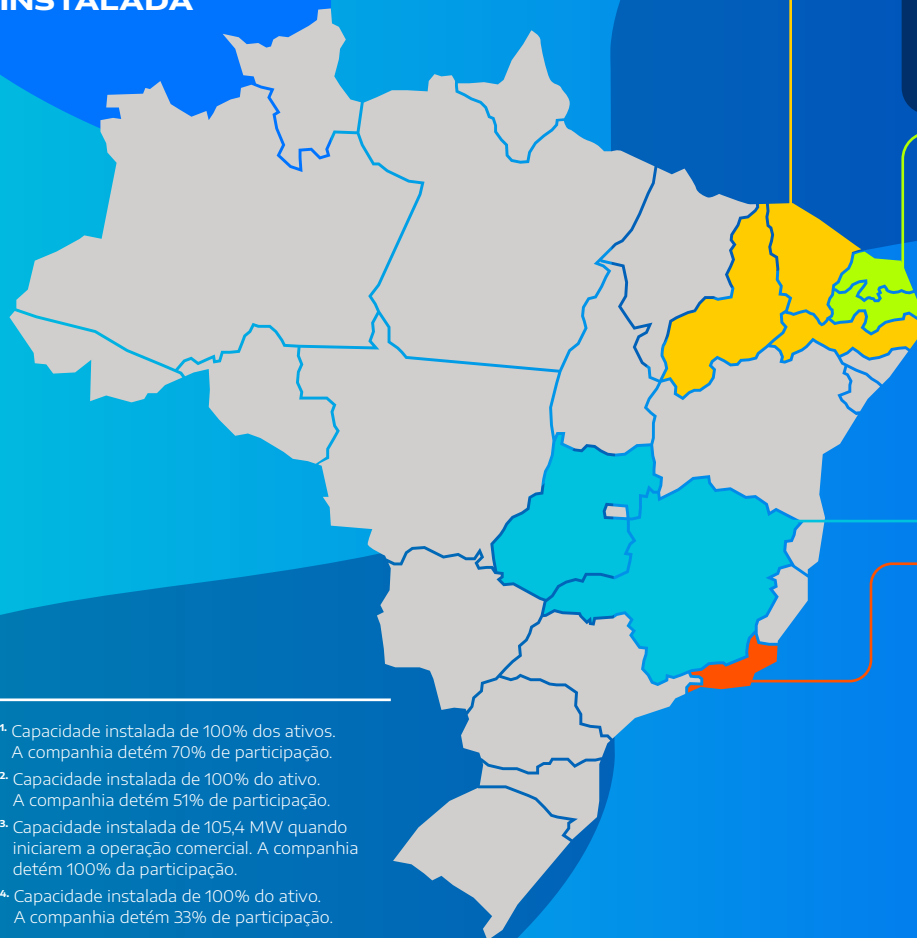
Aquisição de participação societária na **GNA II TPP.**

# SPIC BRASIL

## Nosso parque gerador

GRI 2-6

**5,5 GW**  
POTÊNCIA TOTAL  
INSTALADA



### COMPLEXO SOLAR MARANGATU <sup>1</sup>

**Localização:** Brasileira (PI).  
Inaugurada em 2024.  
360 MW de potência instalada.

### COMPLEXO SOLAR PANATI-SITIÁ <sup>1</sup>

**Localização:** Jaguaretama (CE).  
Inaugurada em 2024.  
230 MW de potência instalada.

### COMPLEXO SOLAR LUIZ GONZAGA <sup>1</sup>

**Localização:** Terra Nova (PE).  
Inauguração em 2024.  
90 MW de potência instalada.



### UHE SÃO SIMÃO <sup>2</sup>

**Localização:** entre São Simão (GO) e Santa Vitória (MG).  
Inaugurada em 1978.  
1.710 MW de potência instalada.



### COMPLEXOS EÓLICOS PEDRA DE AMOLAR E PARAÍSO FAROL <sup>3</sup>

**Localização:** Touros (RN).  
Em construção.  
105,4 MW de potência instalada.

### PARQUE EÓLICO MILLENNIUM

**Localização:** Mataraca (PB).  
Inaugurado em 2007.  
10,2 MW de potência instalada.

### COMPLEXO EÓLICO VALE DOS VENTOS

**Localização:** Mataraca (PB).  
Inaugurado em 2009.  
48 MW de potência instalada.



### GNA I <sup>4</sup>

**Localização:** Porto do Açu (RJ).  
Inaugurada em 2021.  
1.338 MW de potência instalada.

### GNA II <sup>4</sup>

**Localização:** Porto do Açu (RJ).  
Inaugurada em 2025.  
1.673 MW de potência instalada.

<sup>1</sup> Capacidade instalada de 100% dos ativos. A companhia detém 70% de participação.

<sup>2</sup> Capacidade instalada de 100% do ativo. A companhia detém 51% de participação.

<sup>3</sup> Capacidade instalada de 105,4 MW quando iniciarem a operação comercial. A companhia detém 100% da participação.

<sup>4</sup> Capacidade instalada de 100% do ativo. A companhia detém 33% de participação.



Clique aqui e saiba mais no nosso site.

## Missão, visão e valores



### Missão

Ser o melhor grupo de energia privada do Brasil

### Visão

Ser um dos maiores geradores de energia do Brasil, promovendo inovação, sustentabilidade e eficiência



### Valores

- Saúde e segurança
- Sustentabilidade
- Transparência
- Colaboração
- Inovação
- Agilidade
- Excelência
- Reconhecimento

# Modelo de negócios

GRI 2-6



CAPITAL NATURAL



CAPITAL MANUFATURADO



CAPITAL INTELECTUAL



CAPITAL FINANCEIRO



CAPITAL SOCIAL E DE RELACIONAMENTO



CAPITAL HUMANO

Água (hidrelétrica); ar (eólica); sol (fotovoltaica).

Plantas de geração; escritórios corporativos.

Projetos híbridos; transformação digital.

Receitas; investimentos.

Comunidade; clientes; acionistas; poder público; formadores de opinião.

Colaboradores; parceiros.

Produtos: geração e comercialização de energia

## IMPACTOS

<p><b>+</b></p> <p>Ações de responsabilidade socioambiental;</p> <p>Transição energética;</p> <p>Resiliência energética;</p> <p>Produção de energia limpa;</p> <p>Projetos de conservação de recursos hídricos e biodiversidade;</p> <p>Restauração florestal.</p> <p><b>-</b></p> <p>Impactos à biodiversidade;</p> <p>Impactos na qualidade e na disponibilidade da água;</p> <p>Impacto na geração de ruídos.</p>	<p><b>+</b></p> <p>Atendimento aos públicos de interesse;</p> <p>Energia gerada, distribuída e comercializada (SPIC Brasil Comercializadora);</p> <p>Monitoramento em segurança de barragem.</p>	<p><b>+</b></p> <p>Otimização de espaço para geração de energia (projeto híbrido);</p> <p>Uso de <i>softwares</i> de manutenção;</p> <p>Projeto Missão Futuro (modernização UHESS);</p> <p>Investimentos em pesquisa e desenvolvimento (P&amp;D);</p> <p>Programa Geração;</p> <p>Inovação;</p> <p>Parceria com <i>startups</i>.</p>	<p><b>+</b></p> <p><i>Rolling forecast</i> (acompanhamento do orçamento previsto);</p> <p>Ambiente de contratação livre;</p> <p>Remuneração de colaboradores e terceiros.</p> <p><b>-</b></p> <p>Geração de energia sujeita à variação de fatores climáticos.</p>	<p><b>+</b></p> <p>Acesso à energia limpa;</p> <p>Canal de Ética para colaboradores e terceiros;</p> <p>Contribuição para o movimento da economia local;</p> <p>Participação em consultas e debates públicos;</p> <p>Reuniões com líderes comunitários;</p> <p>Estratégias de desenvolvimento local (Fundo Comunitário);</p> <p>Gestão do patrimônio fundiário;</p> <p>Relação com fornecedores.</p> <p><b>-</b></p> <p>Ações em desmobilizações.</p>	<p><b>+</b></p> <p>Geração de empregos;</p> <p>Treinamentos e capacitação;</p> <p>SPIC Prev;</p> <p>Promoção do bem-estar dos colaboradores (Be Healthy);</p> <p>Diversidade (integrante dos Princípios de Empoderamento das Mulheres – ONU Mulheres/ Pacto Global).</p> <p><b>-</b></p> <p>Risco de acidentes e à saúde inerentes às atividades do negócio.</p>
--	--	--	---	---	--

# Visão gera evolução

Panorama do setor em 2025  
Desempenho financeiro  
Transição energética e  
desempenho operacional  
Desempenho ambiental

O Brasil está entre os países mais bem posicionados para a transformação do setor energético e a nossa companhia busca contribuir de forma consistente para esse cenário. Em 2024, aumentamos em 33% a nossa capacidade de geração de energia renovável, reafirmando o nosso compromisso com a transição para um sistema energético de baixo carbono.

# Panorama do setor em 2025

GRI 3-3 Transição energética, 3-3 Resiliência climática

A rápida expansão das fontes renováveis tem gerado boas oportunidades de investimento no Brasil. No entanto, o descompasso entre geração, transmissão e consumo de energia e as mudanças regulatórias fizeram com que o setor elétrico atravessasse um momento de cautela em 2025. Essa conjuntura exigiu das empresas uma capacidade ainda maior de planejamento, na tentativa de antecipar e mitigar riscos que comprometessem o desempenho financeiro.

Na região Nordeste, a expansão da geração eólica e solar ocorreu em ritmo superior ao da infraestrutura de transmissão, gerando restrições operacionais ao longo do ano. Entre os efeitos observados estiveram os cortes de geração (*curtailment*) determinados pelo Operador Nacional do Sistema Elétrico (ONS), que reduziram as receitas e passaram a exigir mais atenção à gestão financeira dos empreendimentos. Paralelamente, no ambiente regulatório,

discussões e ajustes relevantes ao longo do ano aumentaram o grau de incertezas para investimentos no setor. Destaca-se o fim dos Descontos nas Tarifas de Uso (Tust/Tusd), determinada pela Agência Nacional de Energia Elétrica (Aneel), suspendendo benefícios fiscais e reduções aplicadas às tarifas que remuneram o uso das redes de transmissão (Tust) e distribuição (Tusd) de energia elétrica no Brasil.

Nesse cenário, o setor elétrico operou sob pressão, e teve que considerar não apenas as oportunidades de crescimento, mas também os limites da infraestrutura e os riscos regulatórios nos seus planejamentos de longo prazo.

Assim como ocorreu com todo o setor, esse contexto influenciou diretamente a atuação da SPIC Brasil, exigindo ajustes de estratégia para que a empresa seguisse no caminho de fortalecimento de dois de seus temas materiais: a transição energética e a resiliência climática.

## O que marcou o setor elétrico brasileiro em 2025:

Expansão acelerada da geração renovável;

Gargalos na transmissão e aumento do *curtailment*;

Ambiente regulatório incerto;

Mais pressão sobre planejamento e as decisões de investimento do setor privado.



# Desempenho financeiro

O desempenho financeiro da SPIC Brasil no ano foi diretamente influenciado pelo contexto do setor elétrico brasileiro descrito anteriormente. O aumento do *curtailment* no Nordeste, onde estão localizados os ativos solares e eólicos da companhia, impactou a geração de energia, refletindo no resultado financeiro do ano.

Diante dessa realidade, a companhia entendeu como primordial revisar a gestão das suas dívidas, com foco na renegociação de prazos e condições financeiras. Dessa forma, foi possível manter um perfil de endividamento compatível com a geração de caixa dos ativos.

As avaliações de *rating* ao longo de 2025 refletiram a forma como o mercado percebeu a capacidade da companhia de preservar seu equilíbrio financeiro neste ambiente desafiador. Foram duas avaliações positivas no ano: em julho, a agência internacional Standard & Poor's (S&P) reafirmou o *rating* brAA+ e elevou a perspectiva de negativa para estável, destacando a redução da pressão de liquidez e o bom desempenho dos ativos. Já em novembro, a Fitch atribuiu pela primeira vez à companhia o *rating* AAA (bra), destacando a previsibilidade das receitas e a solidez da UHE São Simão.



## Indicadores econômico-financeiros

(R\$ MILHARES)	UHE SÃO SIMÃO			PARQUES EÓLICOS			PARQUES SOLARES			SPIC BRASIL		
	2025	2024	2023	2025	2024	2023	2025	2024	2023	2025	2024	2023
Receita operacional líquida	1.904	1.889	1.866	90	85	87	294	156	-	2.284	2.153	1.953
Ebitda	1.462	1.456	1.443	56	49	54	91	63	-	1.586	1.164	1.232
Custos operacionais	(446)	(427)	(420)	(37)	(35)	(34)	(315)	(168)	-	(811)	(643)	(454)
Lucro (prejuízo) do exercício	736	720	1.047	31	30	38	(260)	(157)	-	(8)	(186)	255

# Transição energética e desempenho operacional

GRI 3-3 Transição energética, 3-3 Resiliência climática, GRI 3-3 Ecoeficiência operacional; EU2

O desempenho operacional da SPIC Brasil em 2025 reafirmou a contribuição efetiva da companhia para a transição energética no Brasil. Operando um conjunto diversificado de ativos de geração renovável sob sua gestão direta, com usina hidrelétrica, parques eólicos e solares, além de participação minoritária em empreendimentos a gás natural, a companhia consolidou um modelo de atuação que combina fontes limpas, naturalmente sujeitas à variabilidade, com uma geração altamente previsível, que atua de forma complementar em momentos críticos para o sistema elétrico brasileiro.

Essa diversidade de fontes foi fundamental para a manutenção dos excelentes níveis de desempenho operacional em um ano marcado por restrições de geração (*curtailment*) e cenário regulatório complexo.

Registramos resultados de disponibilidade superiores a 95% na Usina São Simão e próximos a 99% nas usinas solares. A energia líquida gerada pelas eólicas foi de 254.423 GWh; nas solares foi de 1.329.588 GWh e na UHESS foi de 9.220.470 GWh.

A companhia avançou nos investimentos voltados à expansão do portfólio renovável, com o início das obras dos parques eólicos Pedra de Amolar e Paraíso Farol, no Rio Grande do Norte, que somam R\$ 755 milhões em investimentos.



Mais de 95% foi a disponibilidade registrada na Usina São Simão e cerca de 99% nas usinas solares

## Destaques operacionais

	USINA SÃO SIMÃO	COMPLEXO EÓLICO VALE DOS VENTOS	PARQUE EÓLICO MILLENIUM	PARQUE SOLAR PANATI-SITIÁ	PARQUE SOLAR MARANGATU	PARQUE SOLAR LUIZ GONZAGA
Potência instalada	1.710 MW	48 MW	10,2 MW	230 MW	360 MW	90 MW
GWh gerados	9.220,470	101,558	26,700	477,893	624,347	227,348
Disponibilidade	95,58%	98,17%	97,92%	99,70%	99,43%	99,87%

**Capacidade instalada (MW), por fonte de energia primária e regime regulatório** EU1

	2024	2025
	MW	MW
Hidráulica	1.710	1.710
Eólica	58,2	58,2
Solares	680	680
<b>Capacidade instalada total</b>	<b>2.448,2</b>	<b>2.448,2</b>

**Total de eletricidade gerada, em MWh, porcentagem por principal fonte de energia, porcentagem de energia em mercados regulamentados** IF-EU-000.D

	2024	2025
	(MWH) E PORCENTAGEM	(MWH) E PORCENTAGEM
Total de eletricidade gerada, em MWh, porcentagem por principal fonte de energia	10.122,000	8.747.338,20
Porcentagem por principal fonte de energia	87,84	83,43
Porcentagem de energia em mercados regulamentados	64,14	73,00

**Comprimento das linhas de transmissão e distribuição** IF-EU-000.C

	2024	2025
	QUILÔMETROS	QUILÔMETROS
	14	27,19

Acréscimo justificado pela entrada em operação do Parque Solar Luiz Gonzaga.





## Usina São Simão

A Usina Hidrelétrica São Simão registrou um desempenho operacional consistente e avançou em temas essenciais para sua sustentabilidade durante o período. Com 1.710 MW de potência instalada e capacidade para abastecer cerca de 6 milhões de residências por ano, a usina é o maior ativo da SPIC Brasil e ocupa uma posição estratégica no portfólio da companhia e no sistema elétrico brasileiro.

A operação da UHE São Simão é definida diretamente pelo Operador Nacional do Sistema Elétrico (ONS). Ao longo do ano, os níveis de disponibilidade permaneceram superiores a 95%, superando as metas contratuais estabelecidas, que variam entre 92,24% e 94,24%.

Um dos destaques do ano foi a obtenção da autorização ambiental prévia para a implantação da Unidade Geradora 7. Emitido pelo Instituto Brasileiro do Meio Ambiente e dos Recursos Naturais Renováveis (Ibama), o documento reconhece que não há impedimentos ambientais para o projeto. A participação em leilão para implantar a nova unidade está prevista para o início de 2026. Outro marco relevante foi a renovação da Licença de Operação da usina, com validade estendida para dez anos, com atendimento integral das condicionantes ambientais.

## Programa de modernização

Contando com seis unidades de geração, a Usina Hidrelétrica São Simão vem passando por uma ampla modernização estruturada em sete pacotes de obras: cinco já concluídos ou em andamento e dois com início previsto para 2026. A modernização representa um investimento de cerca de R\$ 1,2 bilhão ao longo de dez anos e seu objetivo é aumentar a eficiência, a confiabilidade e a segurança do ativo, garantindo sua operação por mais três décadas.

O vertedouro também passou por modernização. Essa foi uma obra complexa do ponto de vista técnico e operacional, que envolveu atividades em altura e a adoção de rigorosos protocolos de segurança.

Paralelamente, realizamos a substituição integral dos transformadores antigos da usina, alguns com mais de 40 anos de operação. Dessa forma, hoje a UHE São Simão opera integralmente com transformadores novos, equipados com sistemas modernos de combate a incêndio e plenamente adequados às normas de segurança vigentes. As bacias de contenção e as paredes corta-fogo passaram por uma atualização e, adicionalmente, foram instalados transformadores novos. Já foram aplicados mais de US\$ 179,4 milhões do orçamento previsto de mais de US\$ 233 milhões (pouco mais de R\$ 1 bilhão) que serão empregados ao longo de dez anos, com a geração de mais de 400 empregos diretos.

## Centro de Operações

A Usina São Simão abriga o Centro de Operações, que concentra a operação de todos os ativos da SPIC Brasil. A estrutura funciona em regime ininterrupto, 24 horas por dia, sete dias por semana, com separação física entre o operador responsável pela usina e o operador dedicado à interlocução com o ONS.

## Segurança da barragem

A barragem da UHE São Simão é monitorada por uma equipe especializada, conforme programa permanente de manutenção, que inclui intervenções nas estruturas de concreto, como galerias, instrumentos e vertedouro, e tratamento sistemático de infiltrações e vazamentos. No caso da barragem de enrocamento, as atividades concentram-se no controle de vegetação e de processos erosivos, incluindo a manutenção da grama e o controle do crescimento de árvores.

Periodicamente, a companhia apresenta à Agência Nacional de Energia Elétrica (Aneel) relatórios reportando as condições da barragem e as manutenções realizadas. O tema também é apresentado anualmente ao *board* da SPIC Brasil, reforçando seu caráter estratégico e a governança associada.

O Centro de Operações funciona de forma ininterrupta, 24 horas por dia, sete dias por semana



## Simulados de emergência DMA EU (EU21)

Em atendimento à legislação vigente, em 2025 foram realizados simulados de evacuação nas áreas do entorno da barragem da Usina Hidrelétrica São Simão. Esses treinamentos são organizados de acordo com os estudos de inundação e com os Planos de Ação de Emergência (PAE) estabelecidos para a região.

Sirenes, aplicativos de alerta e comunicação direta com as comunidades, inclusive por meio de ações casa a casa, foram utilizados para mobilizar a população, que respondeu com elevado engajamento: mais de 600 pessoas participaram do exercício, representando um aumento de 85% em relação às edições anteriores.

O processo envolveu mais de nove meses de preparação e contou com a participação de 40 voluntários na organização das atividades, estruturadas para três públicos distintos: moradores do Distrito Industrial de São Simão (GO), moradores do Distrito de Chaveslândia (MG) e público interno.

As atividades contaram com a participação da Defesa Civil, do Corpo de Bombeiros, da Polícia Militar, das prefeituras de São Simão (GO) e Santa Vitória (MG), além da concessionária Ecovias do Cerrado.

## Ativos eólicos

Os parques eólicos Vale dos Ventos e Millennium mantiveram desempenho operacional ligeiramente acima do planejado para o ano, com produção de 128,258 GWh. Esses são os ativos mais antigos do portfólio da SPIC Brasil, cuja geração está diretamente condicionada ao regime de ventos da região.

Os dois operam sob contratos do Programa de Incentivo às Fontes Alternativas de Energia Elétrica (Proinfa), com vencimentos previstos para 2027 e 2029. Como os equipamentos possuem cerca de 17 anos de tecnologia, as manutenções são complexas e exigem grande investimento. Um contrato de longo prazo com o fabricante segue mitigando parte dos riscos operacionais e a frequência de manutenções corretivas.

Diante desse contexto, a SPIC Brasil estudou diferentes cenários sobre a continuidade desses ativos após o encerramento dos contratos vigentes. As discussões seguem junto ao *board*, com alternativas em estudo que incluem a continuidade da operação, eventual alienação ou descomissionamento.

A SPIC Brasil tem estudado diferentes alternativas sobre a continuidade dos ativos Vale dos Ventos e Millennium

## Pedra de Amolar e Paraíso Farol

Reforçando seu compromisso com a agenda da transição energética, a SPIC Brasil iniciou as obras dos complexos eólicos Pedra de Amolar e Paraíso Farol, obras 100% gerenciadas pela SPIC Brasil, instalados no Rio Grande do Norte. Os novos ativos representam um investimento de R\$ 755 milhões e devem entrar em operação em 2026.

O complexo Paraíso Farol terá sete aerogeradores, totalizando 43,4 MW de capacidade instalada, enquanto Pedra de Amolar contará com dez aerogeradores, somando 62 MW. Juntos, eles terão capacidade instalada de 105,4 MW, volume suficiente para atender ao consumo anual de cerca de 280 mil residências.

Além da contribuição para a expansão da geração renovável, os projetos têm impacto relevante no desenvolvimento da região. Durante o pico das obras, a expectativa é de contratação de cerca de mil trabalhadores diretos e mais de 220 indiretos, movimentando a economia local ao longo da fase de implantação.

**105,4 MW**  
capacidade instalada total



## Ativos solares

O principal destaque dos ativos solares da SPIC Brasil em 2025 foi o início da operação do Complexo Solar Luiz Gonzaga, em Pernambuco. O empreendimento entrou em operação no fim de 2024 e passou a integrar o portfólio da companhia em fevereiro de 2025. O projeto reforça a estratégia da SPIC Brasil de desenvolver um *hub* de energia renovável no Nordeste do país, alinhado às metas globais de descarbonização e de desenvolvimento sustentável.

Com participação majoritária de 70% da SPIC Brasil, o complexo possui capacidade instalada de 90 MW e potencial para abastecer aproximadamente 140 mil residências por ano. O empreendimento conta com 116 mil painéis solares e amplia de forma relevante a presença da companhia na geração solar no Brasil.



Potencial para abastecer

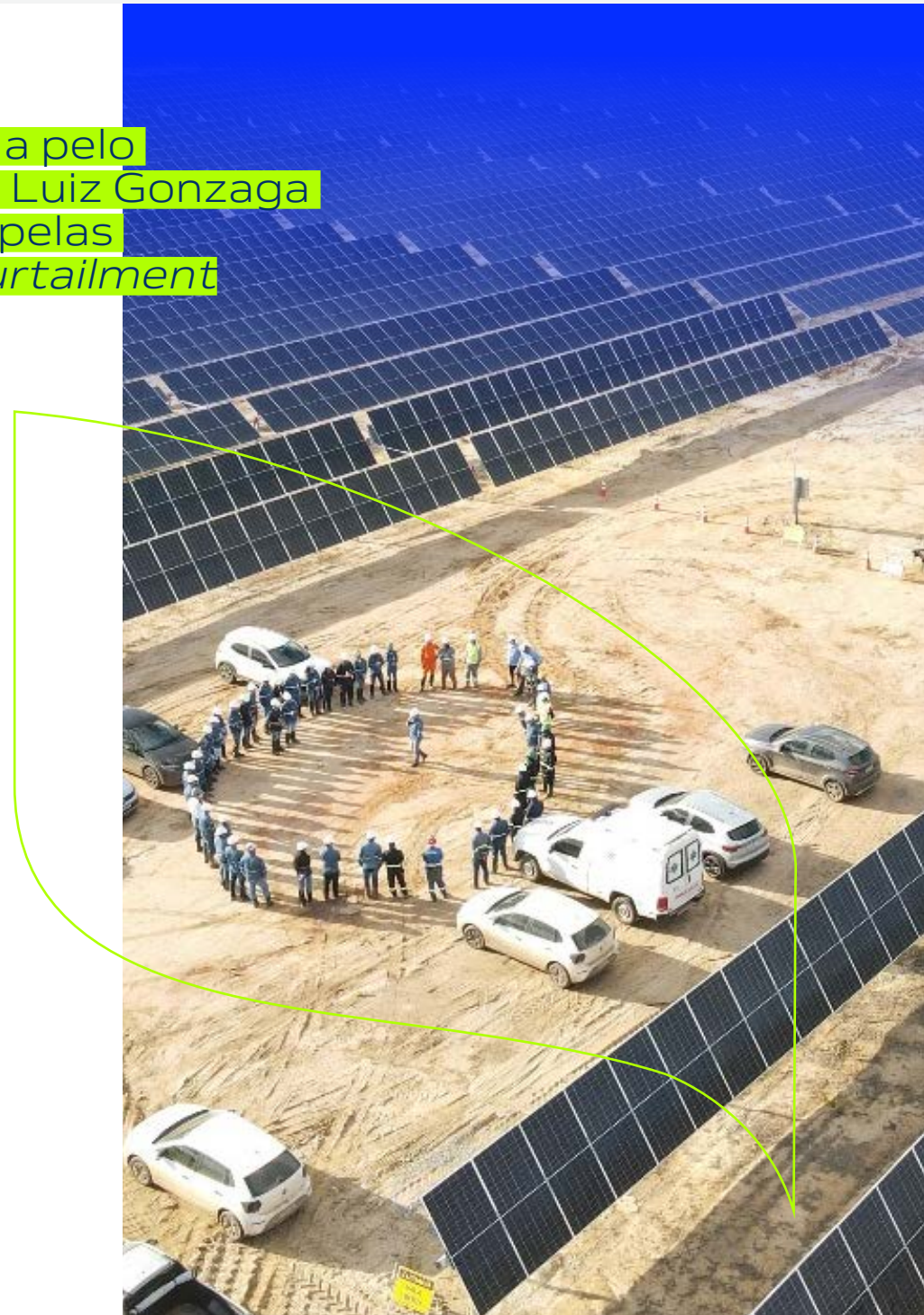
**140 mil**

residências por ano

A energia gerada pelo Complexo Solar Luiz Gonzaga não foi afetada pelas restrições de *curtailment*

Por não estar conectada diretamente à Rede Básica do Sistema Interligado Nacional (SIN), a energia gerada pelo Complexo Solar Luiz Gonzaga não foi afetada pelas restrições de *curtailment* que impactaram outros ativos solares da companhia ao longo do ano. Parte da energia gerada é comercializada no mercado regulado e parte no mercado livre e, ao fim de 2025, a geração do ativo foi de 227,348 GWh.

Já os complexos solares de Panati-Sitiá (CE) e Marangatu (PI) registraram níveis de disponibilidade superiores ao esperado, atingindo 99,70% e 99,43%, respectivamente. Entretanto, a geração dessas usinas foi impactada por eventos de *curtailment*, o que reduziu o aproveitamento da energia disponível em determinados momentos. Ainda assim, os empreendimentos permaneceram plenamente disponíveis, mantendo-se aptos a gerar energia sempre que demandados.



## Ativo a gás natural

A SPIC Brasil é detentora de 33% das usinas de energia termelétrica Gás Natural Açú (GNA) I e II, localizadas em Porto Açú (RJ). Esse ativo é estratégico por agregar estabilidade no fornecimento de energia, fortalecendo o portfólio da companhia e contribuindo para uma transição energética estável e responsável.

O destaque de 2025 foi o início da operação comercial da usina GNA II. Com quatro unidades geradoras, sua capacidade instalada é de 1.673 MW, volume equivalente para atender 8 milhões de residências. Trata-se da maior e mais eficiente usina a gás natural em operação no país, respondendo por cerca de 10% da geração nacional dessa fonte.

A GNA II utiliza tecnologia de alta eficiência, ampliando o aproveitamento do gás natural e reduzindo a intensidade de emissões da geração elétrica. A GNA II foi concebida para incorporar soluções futuras, como a possibilidade de utilização de hidrogênio.

Já a usina GNA I manteve seu papel complementar no sistema elétrico, sendo acionada apenas quando necessário.

A SPIC Brasil também ampliou sua atuação na governança da GNA, com acompanhamento mais próximo da operação e da definição de metas. Essa atuação reforçou práticas voltadas à segurança, eficiência e melhoria contínua das usinas.



**A GNA II é a maior e mais eficiente usina a gás natural em operação no país**

## SPIC Comercializadora

A comercializadora atuou como veículo de venda da energia gerada pelos ativos da SPIC Brasil, incluindo a UHE São Simão e os empreendimentos renováveis. A atuação esteve concentrada na gestão dos contratos e na definição da estratégia de comercialização da energia disponível, considerando os efeitos dos cortes de geração ao longo do ano.



# Desempenho ambiental

**GRI 3-3 Ecoeficiência operacional**

Na SPIC Brasil, a gestão ambiental está integrada à estratégia, sendo um tema material da companhia, e orienta a forma como a empresa planeja e conduz suas atividades nos diferentes territórios. Essa gestão se apoia em sistemas estruturados, periodicamente auditados, que asseguram o atendimento às exigências regulatórias e o acompanhamento dos impactos ambientais associados às operações.

Ao longo de 2025, essa atuação se traduziu na execução de mais de 30 programas socioambientais, abrangendo desde o monitoramento de fauna (incluindo ictiofauna) e flora até ações de educação ambiental, controle de processos erosivos e gestão de resíduos.

Um dos focos dessa gestão é o cumprimento das condicionantes associadas às licenças e autorizações ambientais, que foi ampliado com o início da construção dos novos ativos no Rio Grande do Norte.

O período também foi marcado pelo fortalecimento da atuação institucional da área ambiental, com diálogo técnico permanente com os órgãos licenciadores e participação em eventos setoriais relevantes, incluindo encontros realizados a convite do Instituto Brasileiro do Meio Ambiente e dos Recursos Naturais Renováveis (Ibama).



## Certificações do sistema de gestão

A área de gestão ambiental da SPIC Brasil é sustentada por um sistema de gestão que assegura tanto a padronização dos processos quanto o controle de riscos. Em 2025, a companhia manteve suas certificações após auditorias conduzidas por organismo certificador independente.

As certificações abrangem os ativos hidrelétricos e eólicos da companhia, bem como os escritórios corporativos.

Certificações mantidas em 2025:

**ISO 9001** Sistema de Gestão da Qualidade;

**ISO 14001** Sistema de Gestão Ambiental;

**ISO 45001** Sistema de Gestão de Saúde e Segurança do Trabalho;

**ISO 55001** Sistema de Gestão de Ativos.

# Resiliência climática

GRI 3-3 Resiliência climática; IF-EU-110a.3

A estratégia da gestão de emissões do Escopo 1 vem sendo aprimorada de forma progressiva, com a construção de um diagnóstico detalhado. Em 2025, pela primeira vez, incluímos o Escopo 3 no inventário de gases de efeito estufa (GEE), abrangendo, portanto, as emissões indiretas geradas ao longo da cadeia, como as provenientes de fornecedores, transporte, uso de produtos e deslocamento de colaboradores. O reporte recebeu pelo quarto ano consecutivo o Selo Ouro

do Programa Brasileiro GHG Protocol (PBGHG), referência em qualidade e confiabilidade no reporte de emissões.

Além da inclusão do Escopo 3, no reporte do ano foram incluídos os novos ativos solares da companhia inaugurados em meados de 2024. Outro avanço do ano foi a revisão das fronteiras organizacionais, evidenciando a evolução contínua do processo.



## Emissões diretas de gases de efeito estufa (Escopo 1) GRI 305-1

EMISSIONES DE ESCOPO 1 GRI 305-1	2023	2024	2025
Total de emissões de Escopo 1, em tCO <sub>2</sub> e	283,64	226,59	162,35
Total de emissões biogênicas de Escopo 1, em toneladas	18,79	26,63	7,98

Gases incluídos no cálculo: dióxido de carbono (CO<sub>2</sub>), metano (CH<sub>4</sub>), óxido nitroso (N<sub>2</sub>O), hidrofluorcarbonetos (HFCs), perfluorcarbonos (PFCs), hexafluoreto de enxofre (SF<sub>6</sub>), trifluoreto de nitrogênio (NF<sub>3</sub>).

## Emissões indiretas de gases de efeito estufa provenientes da aquisição de energia (Escopo 2) GRI 305-2

EMISSIONES DE ESCOPO 2 GRI 305-2	2023	2024	2025
Total de emissões de Escopo 2	10,43	15,38	74,26

Gases incluídos no cálculo: dióxido de carbono (CO<sub>2</sub>), metano (CH<sub>4</sub>), óxido nitroso (N<sub>2</sub>O), hidrofluorcarbonetos (HFCs), perfluorcarbonos (PFCs), hexafluoreto de enxofre (SF<sub>6</sub>), trifluoreto de nitrogênio (NF<sub>3</sub>).

## Outras emissões indiretas de gases de efeito estufa (Escopo 3) GRI 305-3

EMISSIONES ESCOPO 3 GRI 305-3	2024	2025
Total de emissões de Escopo 3, em tCO <sub>2</sub> e	1.364,52	857,37
Total de emissões biogênicas de Escopo 3, em toneladas	44,18	13,82

## Intensidade de emissões de gases de efeito estufa (GEE) GRI 305-4

INTENSIDADE DE EMISSIONES DE GEE GRI 305-4	2024	2025
Total de emissões nos escopos 1 e 2 (tCO <sub>2</sub> eq)	242,21	236,61
Número de colaboradores	264	275
Intensidade de emissões de gases efeito estufa	0,92	0,86

Gases incluídos no cálculo de intensidade das emissões: dióxido de carbono (CO<sub>2</sub>), metano (CH<sub>4</sub>), óxido nitroso (N<sub>2</sub>O), hidrofluorcarbonetos (HFCs), perfluorcarbonos (PFCs), hexafluoreto de enxofre (SF<sub>6</sub>), trifluoreto de nitrogênio (NF<sub>3</sub>).

## Redução de emissões de gases de efeito estufa GRI 305-5

REDUÇÃO DE EMISSÕES DE GEE <span style="color: green;">GRI 305-5</span>	2024		2025	
	ESCOPO 1	ESCOPO 2	ESCOPO 1	ESCOPO 2
Emissões no ano de reporte	883,39	84,86	162,35	74,26
Emissões no ano-base	226,83	15.380,00	226,83	15.380,00
Diferença nas emissões em relação ao ano-base	-656,56	15.295,14	64,48	15.295,14

Gases incluídos no cálculo: dióxido de carbono (CO<sub>2</sub>), metano (CH<sub>4</sub>), óxido nitroso (N<sub>2</sub>O), hidrofluorcarbonetos (HFCs), perfluorcarbonos (PFCs), hexafluoreto de enxofre (SF<sub>6</sub>), trifluoreto de nitrogênio (NF<sub>3</sub>).

O ano-base considerado é 2021, primeiro ano do cálculo do inventário.

Em 2025, a companhia reduziu suas emissões totais de GEE em 36%, resultado principalmente da otimização de deslocamentos corporativos, com significativa redução de emissões associadas a viagens aéreas, e do aprimoramento da gestão de ativos críticos, com destaque para a mitigação de emissões de SF<sub>6</sub>. Adicionalmente, observou-se redução nas emissões associadas ao consumo de energia e à destinação de resíduos, refletindo avanços em eficiência operacional e práticas ambientais.

## Emissões globais brutas de Escopo 1, (1) porcentagem coberta pelos (2) regulamentos de limitação de emissões e (3) regulamentos de relatório de emissões IF-EU-110a.1

Emissões brutas de GEE de Escopo 1 emitidos diretamente, sem considerar compensações ou créditos	162,35
Quantidade total de emissões globais brutas de GEE de Escopo 1 cobertos por regulamentos de limitação de emissões	0
Porcentagem das emissões cobertas por regulamentos de limitação (%)	0
Nome dos regulamentos de limitação	Não se aplica
Quantidade total de emissões brutas de GEE de Escopo 1 cobertos por regulamentos baseados em relatórios de emissões	162,35
Porcentagem das emissões cobertas por regulamentos de relatório (%)	100

## Consumo de energia dentro da organização GRI 302-1

	2023	2024	2025
	QUANTIDADE DE ENERGIA (GIGAJOULES)	QUANTIDADE DE ENERGIA (GIGAJOULES)	QUANTIDADE DE ENERGIA (GIGAJOULES)
<b>COMBUSTÍVEIS FÓSSEIS</b>			
<i>Diesel</i>	-	1.753,52	2.041,29
Gasolina	-	3.202,59	1.522,78
Petróleo	3.181,50	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>3.181,50</b>	<b>4.956,11</b>	<b>3.564,07</b>

## Consumo de combustíveis de fontes renováveis (GJ) GRI 302-1

	2023	2024	2025
	QUANTIDADE DE ENERGIA (GIGAJOULES)	QUANTIDADE DE ENERGIA (GIGAJOULES)	QUANTIDADE DE ENERGIA (GIGAJOULES)
<b>COMBUSTÍVEIS RENOVÁVEIS</b>			
Etanol	62,84	212,11	171,17
<b>TOTAL</b>	<b>62,84</b>	<b>212,11</b>	<b>171,17</b>

## Consumo de energia por fonte GRI 302-1

TIPO DE CONSUMO	2023	2024	2025
	QUANTIDADE (GIGAJOULES)	QUANTIDADE (GIGAJOULES)	QUANTIDADE (GIGAJOULES)
Eletricidade	1.247,92	1.258,80	209.868,77
<b>TOTAL</b>	<b>1.247,92</b>	<b>1.258,80</b>	<b>209.868,77</b>

Nota: em 2025, não foi contabilizado o consumo de energia para o Complexo Solar Luiz Gonzaga dado que o procedimento de controle está em desenvolvimento. O acréscimo de valor em 2025 é representado pela medição na UHESS, visto que se passou contabilizar também o consumo dos serviços auxiliares (aquilo que a usina gera e consome ao mesmo tempo para operar). Antes, os dados de consumo da UHESS consideravam apenas fornecimento da Cemig.

Venda de energia excedente **GRI 302-1**

	2023	2024	2025
	QUANTIDADE (GIGAJOULES)	QUANTIDADE (GIGAJOULES)	QUANTIDADE (GIGAJOULES)
Eletricidade	32.532.775,92	37.962.325,64	38.368.315,73
<b>TOTAL</b>	<b>32.532.775,92</b>	<b>37.962.325,64</b>	<b>38.368.315,73</b>

Total de energia consumida dentro da organização, em GJ **GRI 302-1**

	2023	2024	2025
	QUANTIDADE (GJ)	QUANTIDADE (GJ)	QUANTIDADE (GJ)
Combustíveis não renováveis consumidos	3.181,50	4.956,11	3.572,07
Combustíveis renováveis consumidos	88,66	212,11	171,17
Eletricidade, aquecimento, resfriamento e vapor adquiridos para consumo	1.247,92	1.258,80	209.868,77
Venda do excedente de eletricidade, aquecimento, refrigeração ou vapor autogerado	32.532.775,92	37.962.325,64	38.368.315,73
<b>TOTAL</b>	<b>-32.528.257,84</b>	<b>-37.955.898,62</b>	<b>-38.154.703,71</b>



Nos empreendimentos em construção no Rio Grande do Norte, mais de 25 licenças e autorizações ambientais estiveram vigentes

## Licenciamento ambiental e conformidade legal

**GRI 3-3 - Biodiversidade e uso da terra; IF-EU-140a.2**

Os licenciamentos são um dos pilares da gestão ambiental da SPIC Brasil e, em 2025, o foco esteve na manutenção da regularidade das licenças e no acompanhamento rigoroso das condicionantes ambientais.

Na Usina Hidrelétrica São Simão, foi renovada a Licença de Operação, com atendimento integral das condicionantes ambientais. Ao longo do período, a companhia também obteve autorizações junto à Agência Nacional de Águas (ANA) e ao Ibama para ajustes operacionais no regime de vazão. Essas autorizações foram concedidas dentro do processo de licenciamento já existente e permitirão a participação da usina em leilões setoriais programados para o início de 2026, conectando a gestão ambiental às decisões estratégicas do negócio.

Nos ativos eólicos, o Parque Millennium e sua subestação tiveram a Licença de Operação renovada. Já em Vale dos Ventos, foram protocolados novos pedidos de renovação.

Nos ativos solares, as licenças de operação permaneceram regulares ao longo do período. No Complexo Solar Luiz Gonzaga, foi concluída a renovação da Licença de Operação da linha de transmissão, assegurando a continuidade da operação em conformidade com as exigências legais.

Já nos empreendimentos em construção no Rio Grande do Norte - Pedra de Amolar e Paraíso Farol -, mais de 25 licenças e autorizações ambientais estiveram vigentes e foram acompanhadas com rigor, garantindo a que as obras fossem conduzidas em conformidade com o que estava autorizado para cada etapa.

## Nosso compromisso com a biodiversidade

Nossa atuação em relação à proteção da biodiversidade está alinhada aos Objetivos para 2050 e às Metas para 2030 do Marco Global de Biodiversidade de Kunming-Montreal, bem como é tema material da empresa, e orienta-se pela promoção da conservação da biodiversidade, da proteção dos ecossistemas e do uso responsável dos recursos naturais.

Para sustentar essa atuação, adotamos uma estratégia de gestão baseada em avaliações sistemáticas dos impactos reais e potenciais de nossas atividades, produtos, serviços e cadeia de fornecedores, utilizando critérios técnicos e operacionais que orientam a definição de medidas de controle, mitigação e melhoria contínua, além de possibilitar a identificação de oportunidades de conservação e geração de benefícios aos ecossistemas e territórios onde atuamos.

GRI 3-3 - Biodiversidade e uso da terra;  
GRI 101-1; 101-2; 101-4, EU13

Na Usina Hidrelétrica São Simão, destacou-se o Programa de Monitoramento do Taperuçu-velho (*Cypseloides senex*). O estudo foi realizado ao longo de dois anos e acompanhou a população desses “andorinhões”, que tradicionalmente vivem em paredões rochosos próximos a cachoeiras. Devido à implantação da usina, havia preocupação sobre o impacto na espécie, já que essas aves dependem de corredeiras para se reproduzir. No entanto, o monitoramento observou que os taperuçus se adaptaram às estruturas da usina, utilizando-as para pouso, abrigo e até mesmo para criar seus filhotes.

Foram monitoradas cerca de 270 aves na região e verificou-se que a maioria delas permanece no local durante todo o ano. Além disso, foi registrado um novo grupo de indivíduos da espécie na Cachoeira de Itaguaçu (aproximadamente 20 km de distância da UHE).

Nos ativos eólicos e solares, os monitoramentos periódicos de fauna foram mantidos, abrangendo as áreas do entorno, e permitiram avaliar a interação das operações com as espécies locais.

## Foram monitoradas cerca de 270 aves Taperuçu-velho na região da Usina Hidrelétrica de São Simão





## Reflorestamento

As ações voltadas à flora tiveram como principal destaque o Programa de Reflorestamento da UHE São Simão, que alcançou 458,38 hectares plantados até julho de 2025. As áreas reflorestadas permanecem em manutenção contínua, com acompanhamento do desenvolvimento da vegetação.

Os ativos solares estão atuando em seus planos de recuperação de áreas degradadas (Prads), que, a depender da característica de cada local, envolvem técnicas como condução da regeneração natural, plantio de mudas, semeadura e condução da regeneração natural.

O maior programa de restauração ambiental da empresa ainda é focado na Usina São Simão, que tem um plano de recuperação de Área de Preservação Permanente (APP) de aproximadamente mil hectares no total.

Nos ativos eólicos, implementamos uma gestão preventiva eficaz: os complexos Vale dos Ventos e Millennium não demandaram restauração ativa até 2025. A estratégia foca no monitoramento contínuo e em programas de educação ambiental, cumprindo integralmente as condicionantes de licenciamento.

## Impacto na biodiversidade GRI 101-5, 101-6

Estruturamos nossas operações para minimizar pressões sobre os ecossistemas, com base em normas preventivas, certificações ambientais e no cumprimento rigoroso dos requisitos de licenciamento. De forma geral, caracterizamos nossas atividades por baixo potencial de impacto, ausência de emissões poluentes relevantes e uso responsável dos recursos naturais, incluindo a utilização não consumptiva da água na Usina Hidrelétrica São Simão.

Os riscos ambientais associados às operações e às atividades de manutenção, como a geração de resíduos, efluentes ou eventuais derramamentos, são mitigados por meio de planos específicos, sistemas de contenção e tratamento, diretrizes operacionais consolidadas e sistema de gestão ambiental certificado, assegurando o monitoramento contínuo, a destinação adequada dos resíduos e a conformidade com as melhores práticas ambientais do setor.

**Caracterizamos nossas atividades por baixo potencial de impacto, ausência de emissões poluentes relevantes e uso responsável dos recursos naturais**



## Educação ambiental

As ações de educação ambiental e engajamento comunitário integram os programas socioambientais desenvolvidos em cada ativo. As iniciativas tiveram como foco o diálogo com as comunidades do entorno, escolas e públicos institucionais, disseminando informações sobre conservação ambiental e o uso responsável dos recursos naturais.

Na Usina Hidrelétrica São Simão, o Programa de Educação Ambiental passou por reformulação, ampliando seu alcance para comunidades de 13 municípios do entorno do reservatório.

Entre as iniciativas desenvolvidas na UHE São Simão, destacaram-se projetos voltados à sensibilização ambiental, como o Embaixadores da Fauna, concursos educativos e campanhas temáticas. Também foram produzidos e distribuídos materiais educativos, incluindo o Guia das Espécies da UHE São Simão e uma cartilha sobre a fauna local, com atividades direcionadas especialmente a crianças.

**O evento Portas Abertas recebeu mais de 90 convidados para conhecer a UHE São Simão, as ações socioambientais, a segurança de barragem e detalhes sobre o investimento em sua modernização**

O Evento Portas Abertas foi realizado em novembro e recebeu mais de 90 convidados para conhecer a usina, as ações socioambientais desenvolvidas, a segurança de barragem e detalhes sobre o investimento em sua modernização.

Nos ativos eólicos, as ações concentraram-se em escolas municipais, com campanhas educativas sobre temas ambientais relevantes para os territórios, como fauna local, poluição marinha, erosão costeira e prevenção às queimadas.

Já nos ativos solares, as iniciativas de educação ambiental priorizaram o engajamento comunitário por meio de ações práticas voltadas à reciclagem e à reutilização de materiais. Foram realizadas oficinas com participação da comunidade, como a produção de sabão caseiro, estimulando a reflexão sobre a gestão de resíduos no cotidiano.

No Complexo Solar Luiz Gonzaga, as ações de comunicação social e educação ambiental foram direcionadas a escolas locais e comunidades quilombolas. As atividades abordaram temas relacionados à gestão de resíduos sólidos e à compostagem, fortalecendo o diálogo e a troca de conhecimentos com os públicos do entorno.

## Embaixadores da Fauna

O projeto Embaixadores da Fauna foi concebido no âmbito do Programa de Educação Ambiental (PEA) da UHE São Simão, desenvolvido pela SPIC Brasil, com o propósito de aproximar estudantes da biodiversidade existente no entorno do reservatório. A iniciativa convida os alunos a assumirem o papel de embaixadores da fauna local, participando da escolha de nomes para personagens inspirados em espécies reais do Cerrado e da Mata Atlântica. A proposta fortalece o vínculo dos estudantes com o patrimônio natural da região e estimula a disseminação, em suas comunidades, da importância da conservação da fauna e do meio ambiente.

O projeto envolve professores, gestores escolares e estudantes do 6º ao 9º ano do Ensino Fundamental II de seis escolas públicas localizadas nos municípios de São Simão, Paranaçu e Inaciolândia (GO), além de Ipiacu (MG).

Em 2024, foi realizada formação específica para os professores das escolas participantes, com o objetivo de subsidiar o trabalho com temas ambientais em sala de aula, em consonância com a Base Nacional Comum Curricular (BNCC). A programação contemplou aulas *on-line* com conteúdos ambientais e encontros destinados à troca de experiências e ao esclarecimento de dúvidas. Como etapa de encerramento, ocorreu encontro presencial na UHE São Simão, incluindo visita guiada às instalações da usina e diálogos sobre geração de energia, consumo consciente e programas ambientais desenvolvidos pela companhia.

[Clique aqui e faça download do nosso guia de espécies da fauna terrestre.](#)

Ao longo de 2025, o projeto foi implementado nas escolas participantes, com destaque para as campanhas “Dando Nome aos Bichos” e para o 1º Concurso de Redação, iniciativas que promoveram reflexões sobre sustentabilidade, conservação da biodiversidade e responsabilidade ambiental.

Na campanha “Dando Nome aos Bichos”, os estudantes participaram da escolha dos nomes de dez personagens inspirados em espécies da fauna local. Ao fim do processo, dez alunos tiveram suas sugestões selecionadas, cada uma associada a uma das espécies representadas no projeto.

No 1º Concurso de Redação, os alunos produziram textos sobre caminhos para um futuro sustentável, exercitando criatividade, pensamento crítico e consciência ambiental.

Como parte das ações educativas, as escolas receberam *kits* pedagógicos compostos por jogos e materiais de apoio para utilização em sala de aula. Entre os itens distribuídos estão o jogo educativo “Que bicho é esse?” e o jogo de tabuleiro “Missão UHE São Simão – Tabuleiro Humano”, desenvolvidos para estimular o aprendizado sobre biodiversidade de forma lúdica. Também foram entregues mais de mil exemplares do Guia de Espécies da Fauna Terrestre, além de conteúdos pedagógicos digitais, como planos de aula, videoaulas e materiais complementares.

Com abordagem participativa e estruturada, o projeto contribui para o fortalecimento da educação ambiental nas escolas da região, amplia o conhecimento sobre a biodiversidade local e incentiva professores e estudantes a atuarem como multiplicadores de boas práticas socioambientais.



As ações terão continuidade em 2026, com a ampliação do projeto para outras unidades da SPIC Brasil, integrando os programas de educação ambiental da companhia

## Gestão de impactos na biodiversidade GRI 101-2

OS OBJETIVOS DESSAS COMPENSAÇÕES <span style="background-color: #92D050; padding: 2px;">GRI 101-2</span>	LOCALIZAÇÃO GEOGRÁFICA ONDE ESSAS COMPENSAÇÕES SÃO FEITAS	COMO AS COMPENSAÇÕES SÃO FEITAS	COMO ESSA CERTIFICAÇÃO/ VERIFICAÇÃO É REALIZADA
<b>SOLARES</b>			
Compensar impactos ambientais residuais inevitáveis, assegurando a conservação da biodiversidade e o atendimento às exigências do licenciamento ambiental.	As compensações são realizadas nas áreas de influências direta e indireta dos empreendimentos, conforme definido nos processos de licenciamento ambiental junto aos órgãos competentes.	As compensações são realizadas por meio do cumprimento das condicionantes ambientais, incluindo programas de monitoramento e proteção da fauna, conforme exigências legais e orientações dos órgãos ambientais.	A verificação ocorre por meio do acompanhamento e fiscalização dos órgãos ambientais licenciadores, além da atuação de empresas técnicas especializadas responsáveis pela execução e monitoramento das ações ambientais.
Prad	24M 222811.96 m E 9545719.67 m S	Por sementeira, plantio de mudas ou regeneração natural.	Relatórios que devem ser apresentados ao órgão ambiental fiscalizador.
Prad	24M 519200.35 m E 9411588.47 m S	Por sementeira, plantio de mudas ou regeneração natural.	Relatórios que devem ser apresentados ao órgão ambiental fiscalizador.
Prad	24L 462130.11 m E 9105469.33 m S	Plantio de mudas ou regeneração natural.	Relatórios que devem ser apresentados ao órgão ambiental fiscalizador.
<b>EÓLICAS</b>			
Compensar impactos ambientais residuais inevitáveis, assegurando a conservação da biodiversidade e o atendimento às exigências do licenciamento ambiental.	As compensações são realizadas nas áreas de influências direta e indireta dos empreendimentos, conforme definido nos processos de licenciamento ambiental junto aos órgãos competentes.	As compensações são realizadas por meio do cumprimento das condicionantes ambientais, incluindo programas de monitoramento e proteção da fauna, conforme exigências legais e orientações dos órgãos ambientais.	A verificação ocorre por meio do acompanhamento e fiscalização dos órgãos ambientais licenciadores, além da atuação de empresas técnicas especializadas responsáveis pela execução e monitoramento das ações ambientais.
<b>UHESS</b>			
Reflorestamento das Áreas de Preservação Permanente - APP	Em Govelândia - 596659.45 m E 7937824.74 m S Em Inaciolandia - 601448.66 m E 7945956.92 m S	Plantio de mudas nativas e regeneração natural, conforme programa ambiental aprovado.	Relatórios mensais de acompanhamento ambiental, conforme exigências do licenciamento.

UHESS Cachoeira Dourada também houve reflorestamento. Todas as compensações seguem os princípios de boas práticas e são certificadas ou verificadas por terceiros.

## Água e energia GRI 303-1; 303-2; 303-4; 303-5; IF-EU-140a.3

O consumo de água nos ativos solares e eólicos é considerado de baixo impacto ambiental, sendo destinado exclusivamente a atividades administrativas e de apoio, como limpeza geral, copas, sanitários e jardinagem. Na limpeza dos módulos fotovoltaicos, a água é utilizada em seu estado natural, sem acréscimo de produtos químicos, sendo absorvida pelo solo. Já na operação dos aerogeradores, não há utilização hídrica no processo técnico. Todo o consumo é monitorado mensalmente e registrado em planilhas internas de medição.

No caso da Usina Hidrelétrica São Simão, em operação há mais de 45 anos, os impactos da implantação do reservatório já foram mitigados, com a biota aquática devidamente estabelecida. A geração de energia é um uso não consuntivo, não havendo consumo no processo produtivo nem introdução de substâncias que alterem a qualidade dos corpos hídricos. O monitoramento da qualidade da água do reservatório e do despejo de efluentes tratados é realizado periodicamente, conforme as diretrizes do Programa Limnológico, da Qualidade da Água e do Mexilhão Dourado, além do cumprimento das condições estabelecidas nas outorgas ambientais pertinentes. A gestão dos recursos hídricos também segue as diretrizes do Comitê de Bacia Hidrográfica do Rio Paranaíba e de outros órgãos competentes.



**Não foram identificados impactos relevantes nem alterações significativas nos padrões de nosso consumo de água**

Durante o ano de 2025, não foram identificados impactos relevantes nem alterações significativas nos padrões de consumo de água nos nossos ativos. O Complexo Solar Panati-Sitiá está inserido em área de estresse hídrico. Sendo assim, realizamos monitoramento, conservação da água e educação, visando minimizar impactos.

Os efluentes gerados são exclusivamente sanitários, tratados ou armazenados em sistemas de contenção adequados até que empresas especializadas e licenciadas realizem a coleta do lodo residual, transporte e destinação final em estações de tratamento de esgoto (ETEs). A UHESS possui uma ETE e um biodigestor, e o descarte ocorre de forma controlada, abrangendo águas pluviais, drenagens operacionais e efluentes tratados, sempre respeitando os limites das licenças ambientais.

### Captação de água GRI 303-3; 303-5

	2023		2024		2025	
	ÁGUA DOCE	ÁREAS COM ESTRESSE HÍDRICO	ÁGUA DOCE	ÁREAS COM ESTRESSE HÍDRICO	ÁGUA DOCE	ÁREAS COM ESTRESSE HÍDRICO
Captação de água (água subterrânea) <span style="background-color: #92d050; padding: 2px;">GRI 303-3</span>	10,50	0	17,36	0,39	13,19	0,41
Consumo de água <span style="background-color: #92d050; padding: 2px;">GRI 303-5</span>	10,50	0	17,36	0,39	13,19	0,41

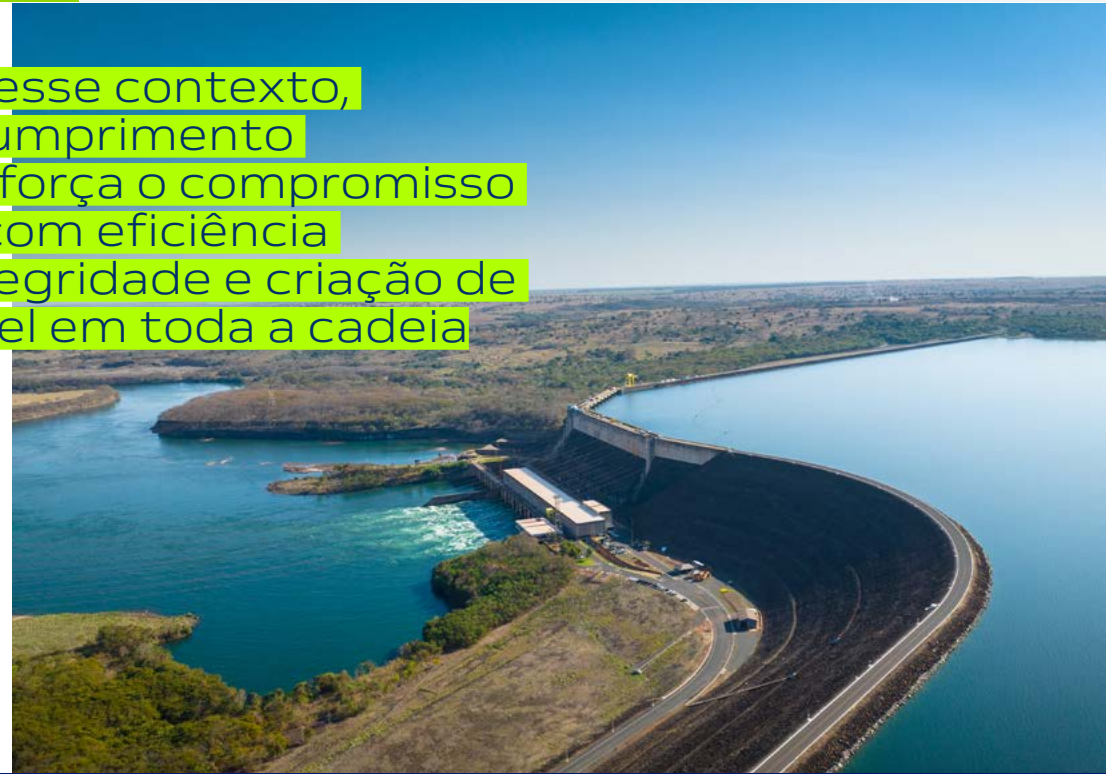
## Gestão de resíduos e efluentes

GRI 306-1; 306-2; 306-3; 306-4; 306-5

Em 2025, aprimoramos os controles sobre a geração e adequada destinação de resíduos. Nos ativos solares Panati-Sitiá e Marangatu, implantamos um procedimento formal de pesagem e registro, que trouxe mais precisão no acompanhamento dos volumes gerados e destinados. Como resultado, mais de 95% dos resíduos passaram a ser destinados de acordo com os princípios dos 3Rs – reciclagem, reaproveitamento e redução. O aumento dos volumes registrados ao longo do período reflete esse ganho de controle e rastreabilidade, e não uma elevação real na geração de resíduos.

Na Usina Hidrelétrica São Simão, o foco esteve na gestão de efluentes em função do aumento temporário do fluxo gerado pelas obras de modernização em andamento. A Estação de Tratamento de Efluentes teve sua manutenção reforçada, assegurando a continuidade do tratamento adequado e a conformidade com os parâmetros exigidos para a operação.

A reciclagem, nesse contexto, transcende o cumprimento regulatório e reforça o compromisso da companhia com eficiência operacional, integridade e criação de valor sustentável em toda a cadeia



## Economia circular na modernização de ativos

Na modernização da UHE São Simão, a gestão de resíduos é tratada como um vetor estratégico de geração de valor e mitigação de riscos ESG. Componentes substituídos – como painéis elétricos, cabos, peças metálicas e transformadores auxiliares – são classificados, rastreados e destinados prioritariamente à reciclagem, rerrefino ou reutilização, em linha com os princípios dos 3Rs.

Em 2025, 98,85% dos resíduos gerados foram enquadrados como recicláveis, reutilizáveis ou rerrefináveis, superando a meta corporativa

mínima de 85% e registrando evolução frente ao ano anterior. Sucatas metálicas (aço, ferro, cobre e silício) são integralmente destinadas à reciclagem por empresas licenciadas, com controle por meio de Manifesto de Transporte de Resíduos (MTR) e Certificado de Destinação Final (CDF), assegurando rastreabilidade, conformidade legal e transparência.

A gestão é estruturada por procedimentos corporativos e pelo Plano de Gerenciamento de Resíduos Sólidos (PGRS), com monitoramento sistemático de requisitos legais e auditorias periódicas.

Entre os Impactos ESG relevantes, estão:



### Ambiental

Redução da disposição em aterros, estímulo à economia circular e mitigação de riscos de contaminação.



### Social

Fortalecimento da cadeia local, com contratação de empresa regional e integração com cooperativa de reciclagem do município.



### Governança

Controle documental, monitoramento de licenças ambientais e melhoria contínua via auditorias e indicadores.

**Resíduos gerados** GRI 306-3

PESO TOTAL DOS RESÍDUOS GERADOS POR CLASSIFICAÇÃO (T) <span style="background-color: #92d050; padding: 2px;">GRI 306-3</span>	2023	2024	2025
	QUANTIDADE GERADA (TONELADA)	QUANTIDADE GERADA (TONELADA)	QUANTIDADE GERADA (TONELADA)
Resíduos perigosos	146,82	20,12	10,48
Resíduos não perigosos	829,66	769,61	779,16
<b>TOTAL</b>	<b>976,48</b>	<b>789,73</b>	<b>789,64</b>

A gestão e quantificação de resíduos nas unidades baseiam-se na classificação rigorosa pela ABNT NBR 10004:2004 e nos códigos do SINIR/ONU, com pesagem direta em balanças certificadas. Nos complexos solares, os dados consolidados de 2024 a 2025 referem-se às unidades Marangatu e Panati, enquanto o Complexo Luiz Gonzaga fornecerá dados no próximo ciclo por estar em fase inicial. Nas eólicas, o controle é sistematizado via planilha FOP.038, que realiza a contabilização automática por tipologia. Na UHESS, a compilação de dados integra a planilha FOP.038, registros de segregação, notas fiscais, MTRs, CDFs e relatórios de recebimento de empresas licenciadas. No período relatado, não houve registro de descartes irregulares ou não conformidades, reafirmando a eficiência dos controles operacionais e a rastreabilidade total do processo.

**Resíduos não destinados para disposição final** GRI 306-4

PESO TOTAL DE RESÍDUOS NÃO DESTINADOS PARA DISPOSIÇÃO FINAL <span style="background-color: #92d050; padding: 2px;">GRI 306-4</span>	RESÍDUOS NÃO PERIGOSOS	PESO NÃO DESTINADO PARA DISPOSIÇÃO FINAL (TONELADA)
Solares	Papel, plástico, vidro, metal e madeira	3,39
UHESS	Classe 2 - Reciclagem e reutilização: sucata de metal; sucata de cobre; madeira tratada; RCD; papel; plástico; vidro.	764,81
Eólicas	Classe 2 - Metal, papel/papelão, plástico	3,27
<b>TOTAL</b>		<b>771,47</b>

PESO TOTAL DE RESÍDUOS NÃO DESTINADOS PARA DISPOSIÇÃO FINAL <span style="background-color: #92d050; padding: 2px;">GRI 306-4</span>	RESÍDUOS PERIGOSOS	PESO NÃO DESTINADO PARA DISPOSIÇÃO FINAL (TONELADA)
Solares	Óleo lubrificante	0,52
UHESS	Classe 1 - Reciclagem e rerrefino: eletroeletrônico e óleo hidráulico	3,19
Eólicas	Classe 1 - Resíduo diverso contaminado (EPI, pano, estopa, filtro etc.)	2,86
<b>TOTAL</b>		<b>6,57</b>

Todos os resíduos gerados no complexo eólico, classificados como perigosos ou não perigosos, são encaminhados para destinação final adequada.

**PESO TOTAL DE RESÍDUOS PERIGOSOS NÃO DESTINADOS PARA DISPOSIÇÃO FINAL, POR OPERAÇÃO DE RECUPERAÇÃO** GRI 306-4

	PESO TOTAL DENTRO DA ORGANIZAÇÃO (TONELADA)	TOTAL
Preparação para reutilização	2,37	2,37
Reciclagem	0,82	0,82
Rerrefino	0,52	0,52
<b>TOTAL</b>	<b>3,71</b>	<b>3,71</b>

**PESO TOTAL DE RESÍDUOS NÃO PERIGOSOS NÃO DESTINADOS PARA DISPOSIÇÃO FINAL, POR OPERAÇÃO DE RECUPERAÇÃO** GRI 306-4

	PESO TOTAL DENTRO DA ORGANIZAÇÃO (TONELADA)	TOTAL
Preparação para reutilização	7,23	7,23
Reciclagem	760,96	760,96
<b>TOTAL</b>	<b>768,19</b>	<b>768,19</b>

Na unidade UHESS, o peso total de resíduos evitados foi de 768,00 toneladas.

**Resíduos destinados para disposição final** GRI 306-5

<b>RESÍDUOS NÃO PERIGOSOS</b> <span style="background-color: #d9ead3; padding: 2px;">GRI 306-5</span>	PESO DESTINADO PARA DISPOSIÇÃO FINAL (TONELADA)
Orgânicos e não recicláveis	1,71
Metal	2,89
Papel/papelão	0,17
Plástico	0,21
Classe 2 - Aterro sanitário: orgânico e não reciclável	5,98
<b>TOTAL</b>	<b>10,96</b>

**RESÍDUOS PERIGOSOS** GRI 306-5

	PESO DESTINADO PARA DISPOSIÇÃO FINAL (TONELADA)
Diversos contaminados e eletrônicos	0,81
Resíduos diversos contaminados - EPIs, pano, estopa, manta, turfa, papel filtro, filtro de óleo, borracha, não segregado etc.	2,86
Classe 1 - Aterro industrial	3,11
<b>TOTAL</b>	<b>6,78</b>

PESO TOTAL DE RESÍDUOS PERIGOSOS DESTINADOS PARA DISPOSIÇÃO FINAL, POR OPERAÇÃO DE DISPOSIÇÃO <b>GRI 306-5</b>	PESO TOTAL DENTRO DA ORGANIZAÇÃO (TONELADA)	TOTAL
Coprocessoamento	3,67	3,67
Confinamento em aterro	3,11	3,11
<b>TOTAL</b>	<b>6,78</b>	<b>6,78</b>

PESO TOTAL DE RESÍDUOS NÃO PERIGOSOS DESTINADOS PARA DISPOSIÇÃO FINAL, POR OPERAÇÃO DE DISPOSIÇÃO <b>GRI 306-5</b>	PESO TOTAL DENTRO DA ORGANIZAÇÃO (TONELADA)	TOTAL
Confinamento em aterro	10,96	10,96
<b>TOTAL</b>	<b>10,96</b>	<b>10,96</b>

Seguimos a classificação dos resíduos segundo a NBR1004:2024 e a tabela de códigos/números ONU pelo SINIR.



# Pessoas no centro da nossa energia

Relações de trabalho  
Saúde e segurança  
Desenvolvimento local

O relacionamento com a nossa cadeia de valor reflete nosso compromisso com a excelência operacional, com a inovação e com a saúde, segurança e desenvolvimento de nossas equipes. Trabalhamos para criar valor a todos os nossos *stakeholders* de forma sustentável.

# Relações de trabalho

GRI 3-3 Relações de trabalho, 404-2

Nossa estratégia de negócios se estrutura a partir de duas ambições centrais: consolidação entre os três maiores grupos de energia limpa do país e elevação dos níveis de eficiência. A base para alcançar esses objetivos é a gestão dos talentos da companhia, que passou por uma grande revisão, estruturada em 2024 e implementada ao longo de 2025.

O enfrentamento do *turnover* foi uma das prioridades do ano. A companhia partia de um quadro desafiador: em 2023, a taxa chegou em 25%. Ao longo de 2025, esse esforço se traduziu em uma redução consistente do índice para cerca de 11%, alinhado aos dados do setor.

O primeiro passo para enfrentar o problema foi diferenciar o *turnover* voluntário e involuntário. No caso das demissões involuntárias, foram detectadas fragilidades na forma como a *performance* de cada colaborador vinha sendo avaliada.

Esse diagnóstico levou à revisão do modelo de avaliação e, sobretudo, do fortalecimento do papel da liderança. As práticas de *feedback* foram aprimoradas e passaram a ser estruturadas no ciclo de avaliação de *performance* e como tema integrante do programa de desenvolvimento da liderança, estimulando sua prática contínua e embasamento para planos de desenvolvimento individual, abrangendo todos os níveis de gestão.

No caso do *turnover* voluntário, a companhia investiu em um diagnóstico aprofundado de clima organizacional, com grupos focais. Além disso, os resultados da pesquisa GPTW foram desdobrados em planos de ação específicos por área. Esse processo foi complementado pela implantação de uma pesquisa semanal de engajamento e clima, que passou a fornecer sinais contínuos sobre a percepção das equipes.

A redução expressiva do *turnover* voluntário e involuntário criou condições para sustentar a estratégia de crescimento da companhia e avançar na agenda de eficiência.



## Clima e cultura

Em 2025, a SPIC Brasil realizou mais um ciclo de diagnóstico organizacional por meio da metodologia Great Place to Work® (GPTW) e conquistou, pelo quinto ano consecutivo, a certificação concedida a empresas que alcançam elevados índices de confiança, credibilidade e orgulho entre seus colaboradores. A participação de 85% da equipe na pesquisa reforçou a relevância do processo como instrumento de escuta qualificada.

Entre os principais pontos de atenção identificados, destacam-se a necessidade de mais integração entre áreas, a presença de estruturas mais verticalizadas e temas sensíveis relacionados à remuneração e aos ajustes no modelo de trabalho híbrido. Ao mesmo tempo, o diagnóstico evidenciou o reconhecimento das equipes em relação ao cuidado da companhia com as pessoas, a atenção à saúde e à segurança, a qualidade da infraestrutura e a credibilidade da organização. Outra percepção captada pelos dados foi o forte senso de propósito associado à geração de energia limpa, visto como um fator de orgulho e pertencimento.

A partir desse diagnóstico, uma das principais ações implementadas foi a estruturação da jornada de desenvolvimento da liderança, visando aprimorar habilidades de gestão alinhadas às competências SPIC, bem como fortalecer a conexão entre os líderes, contribuindo para a integração e sinergia entre áreas.

Em complemento, o ciclo de avaliação de *performance* trouxe, na etapa de comitês de calibração, o exercício prático de colaboração que permite a cada gestor obter contribuições de pares de função para garantir avaliações consensadas e validadas em um processo justo e transparente.

O tema Reconhecimento vem evoluindo e a prática de eleger anualmente colaboradores destaque em sua área de atuação foi recentemente reformatado. Gestores representantes de cada Diretoria recebem premissas e critérios conectados com resultado da avaliação de *performance* para indicação de profissionais que apresentaram projeto ou iniciativa de impacto positivo e relevante para o resultado da área ou companhia ao longo do ano. Essa indicação é revelada nas comemorações de fim de ano das unidades e os colaboradores destaque são premiados.

Nesse sentido, a comunicação interna teve papel fundamental para apoiar a execução da estratégia e fortalecer a cultura organizacional, atuando de forma integrada às áreas de negócio para traduzir prioridades corporativas, apoiar processos de gestão e criar coerência entre diretrizes estratégicas, práticas internas e a experiência dos colaboradores.



**Empregados** GRI 2-7

EMPREGADOS POR REGIÃO E GÊNERO <span style="background-color: #90EE90;">GRI 2-7</span>	2023			2024			2025		
	HOMENS	MULHERES	TOTAL	HOMENS	MULHERES	TOTAL	HOMENS	MULHERES	TOTAL
São Paulo - SP	95	53	148	97	57	154	98	54	152
Natal - RN	18	6	24	14	3	17	12	4	16
São Simão - GO/ Santa Vitória - MG	75	9	84	78	8	86	83	9	92
Mataraca - PB	3	0	3	3	0	3	4	0	4
Jaguaretama - CE	-	-	-	-	0	1	1	1	2
Brasileira - PI	-	-	-	-	1	2	3	4	7
Terra Nova - PE	-	-	-	-	-	-	-	0	2
<b>TOTAL</b>	<b>191</b>	<b>68</b>	<b>259</b>	<b>193</b>	<b>71</b>	<b>264</b>	<b>203</b>	<b>72</b>	<b>275</b>

EMPREGADOS POR TIPOS DE CONTRATO E GÊNERO <span style="background-color: #90EE90;">GRI 2-7</span>	2023			2024			2025		
	PRAZO INDETERMINADO	PRAZO DETERMINADO	TOTAL	PRAZO INDETERMINADO	PRAZO DETERMINADO	TOTAL	PRAZO INDETERMINADO	PRAZO DETERMINADO	TOTAL
Homens	191	0	191	193	0	193	202	1	203
Mulheres	68	0	68	71	0	71	7	1	72
<b>TOTAL</b>	<b>259</b>	<b>0</b>	<b>259</b>	<b>264</b>	<b>0</b>	<b>264</b>	<b>273</b>	<b>2</b>	<b>275</b>

EMPREGADOS POR TIPOS DE CONTRATOS E REGIÃO <span style="background-color: #90EE90;">GRI 2-7</span>	2023			2024			2025		
	PRAZO INDETERMINADO	PRAZO DETERMINADO	TOTAL	PRAZO INDETERMINADO	PRAZO DETERMINADO	TOTAL	PRAZO INDETERMINADO	PRAZO DETERMINADO	TOTAL
São Paulo - SP	148	0	148	154	0	154	152	0	152
Natal - RN	24	0	24	17	0	17	16	0	16
São Simão - GO/ Santa Vitória - MG	84	0	84	86	0	86	90	2	92
Mataraca - PB	3	0	3	3	0	3	4	0	4
Jaguaretama - CE	-	-	-	1	0	1	2	0	2
Brasileira - PI	-	-	-	3	0	3	7	0	7
Terra Nova - PE	-	-	-	-	-	-	2	0	2
<b>TOTAL</b>	<b>259</b>	<b>0</b>	<b>259</b>	<b>264</b>	<b>0</b>	<b>264</b>	<b>273</b>	<b>2</b>	<b>275</b>

EMPREGADOS POR TIPO DE EMPREGO E GÊNERO <span style="background-color: #ffff00;">GRI 2-7</span>	2023			2024			2025		
	TEMPO INTEGRAL	PERÍODO PARCIAL	TOTAL	TEMPO INTEGRAL	PERÍODO PARCIAL	TOTAL	TEMPO INTEGRAL	PERÍODO PARCIAL	TOTAL
Homens	191	0	191	193	0	193	202	1	203
Mulheres	68	0	68	71	0	71	71	1	72
<b>TOTAL</b>	<b>259</b>	<b>0</b>	<b>259</b>	<b>264</b>	<b>0</b>	<b>264</b>	<b>273</b>	<b>2</b>	<b>275</b>

EMPREGADOS POR TIPO DE EMPREGO E REGIÃO <span style="background-color: #ffff00;">GRI 2-7</span>	2023		2024		2025
	TEMPO INTEGRAL	TEMPO PARCIAL	TEMPO INTEGRAL	TEMPO PARCIAL	TOTAL
São Paulo - SP	152	0	152	0	152
Natal - RN	16	0	16	0	16
São Simão - GO/ Santa Vitória - MG	90	2	90	2	92
Mataraca - PB	4	0	4	0	4
Jaguaretama - CE	2	0	2	0	2
Brasileira - PI	7	0	7	0	7
Terra Nova - PE	2	0	2	0	2
<b>TOTAL</b>	<b>273</b>	<b>2</b>	<b>273</b>	<b>2</b>	<b>275</b>

Não possuímos empregados sem garantia de carga horária. A metodologia utilizada foi a contagem direta. O número total de empregados tem como base os dados contemplados ao término do período de relato.

### Trabalhadores que não são empregados GRI 2-8

NÚMERO TOTAL DE TRABALHADORES QUE NÃO SÃO EMPREGADOS, MAS QUE PRESTAM SERVIÇO PARA A EMPRESA <span style="background-color: #ffff00;">GRI 2-8</span>	2023	2024	2025
	Terceirizados – Prestação de serviços diversos	48	1960

A metodologia utilizada foi a contagem direta.

O número total de empregados tem como base os dados contemplados ao término do período de relato.

Houve flutuações significativas no número de trabalhadores durante o período coberto pelo relatório devido à movimentação de entrada e saída no período de 2025, redução significativa na UHESS devido à desmobilização na modernização.

**Novas contratações e rotatividade de empregados** GRI 401-1
**NÚMERO TOTAL DE EMPREGADOS (COLABORADORES) E CONTRATAÇÕES NO PERÍODO, POR FAIXA ETÁRIA** GRI 401-1

FAIXA ETÁRIA	2023				2024				2025			
	TOTAL DE EMPREGADOS	CONTRATAÇÕES	DESLIGAMENTOS	TAXA DE ROTATIVIDADE OU TURNOVER	TOTAL DE EMPREGADOS	CONTRATAÇÕES	DESLIGAMENTOS	TAXA DE ROTATIVIDADE OU TURNOVER	TOTAL DE EMPREGADOS	CONTRATAÇÕES	DESLIGAMENTOS	TAXA DE ROTATIVIDADE OU TURNOVER
Abaixo de 30 anos	15	6	8	46,67	16	13	5	56,25	15	11	8	63,33
Entre 30 e 50 anos	203	55	45	24,63	208	36	38	17,79	215	3	27	14,65
Acima de 50 anos	41	6	10	19,51	40	6	8	17,5	45	5	5	11,11
<b>TOTAL</b>	<b>259</b>	<b>67</b>	<b>63</b>	<b>25,10</b>	<b>264</b>	<b>55</b>	<b>51</b>	<b>20,08</b>	<b>275</b>	<b>52</b>	<b>40</b>	<b>16,73</b>

**NÚMERO TOTAL DE EMPREGADOS (COLABORADORES) E CONTRATAÇÕES NO PERÍODO, POR GÊNERO** GRI 401-1

GÊNERO	2023				2024				2025			
	TOTAL DE EMPREGADOS	CONTRATAÇÕES	DESLIGAMENTOS	TAXA DE ROTATIVIDADE OU TURNOVER	TOTAL DE EMPREGADOS	CONTRATAÇÕES	DESLIGAMENTOS	TAXA DE ROTATIVIDADE OU TURNOVER	TOTAL DE EMPREGADOS	CONTRATAÇÕES	DESLIGAMENTOS	TAXA DE ROTATIVIDADE OU TURNOVER
Homens	191	40	44	21,99	193	36	32	17,62	204	36	24	14,71
Mulheres	68	27	19	33,82	71	19	19	26,76	71	16	16	22,54
<b>TOTAL</b>	<b>259</b>	<b>67</b>	<b>63</b>	<b>25,1</b>	<b>264</b>	<b>55</b>	<b>51</b>	<b>20,08</b>	<b>275</b>	<b>52</b>	<b>40</b>	<b>16,73</b>

**NÚMERO TOTAL EMPREGADOS E CONTRATAÇÕES NO PERÍODO, POR REGIÃO** GRI 401-1

REGIÃO	2023				2024				2025			
	TOTAL DE EMPREGADOS	CONTRATAÇÕES	DESLIGAMENTOS	TAXA DE ROTATIVIDADE OU TURNOVER	TOTAL DE EMPREGADOS	CONTRATAÇÕES	DESLIGAMENTOS	TAXA DE ROTATIVIDADE OU TURNOVER	TOTAL DE EMPREGADOS	CONTRATAÇÕES	DESLIGAMENTOS	TAXA DE ROTATIVIDADE OU TURNOVER
São Paulo - SP	148	49	38	29,39	154	39	35	24,03	152	28	27	18,09
Natal - RN	24	11	8	39,58	17	1	3	11,76	16	1	1	6,25
São Simão - GO/ Santa Vitória - MG	84	7	17	14,29	86	13	12	14,53	92	16	12	15,22
Mataraca - PB	3	0	0	0	3	0	0	0	4	1	0	12,5
Jaguaretama - CE	-	-	-	-	1	0	1	16,67	2	1	0	25,00
Brasileira - PI	-	-	-	-	3	2	0	33,33	7	3	0	21,43
Terra Nova - PE	-	-	-	-	-	-	-	-	2	2	0	50,00
<b>TOTAL</b>	<b>259</b>	<b>67</b>	<b>63</b>	<b>25,1</b>	<b>264</b>	<b>55</b>	<b>51</b>	<b>20,08</b>	<b>275</b>	<b>52</b>	<b>40,00</b>	<b>16,73</b>

**LICENÇA-MATERNIDADE / PATERNIDADE** GRI 401-3

	2023	2024	2025
<b>NÚMERO DE EMPREGADOS COM DIREITO A TIRAR LICENÇA-MATERNIDADE/PATERNIDADE</b>			
Homens	191	193	207
Mulheres	68	71	71
<b>TOTAL</b>			
<b>TOTAL DE EMPREGADOS QUE TIRARAM A LICENÇA-MATERNIDADE/PATERNIDADE</b>			
Homens	11	6	12
Mulheres	2	0	3
<b>TOTAL</b>			
<b>TOTAL DE EMPREGADOS QUE RETORNARAM AO TRABALHO, APÓS O TÉRMINO DA LICENÇA-MATERNIDADE/PATERNIDADE</b>			
Homens	11	6	12
Mulheres	3	0	3
<b>TOTAL</b>			
<b>TOTAL DE EMPREGADOS QUE VOLTARAM A TRABALHAR APÓS A LICENÇA-MATERNIDADE/PATERNIDADE E QUE AINDA ESTIVERAM EMPREGADAS 12 MESES APÓS O RETORNO AO TRABALHO</b>			
Homens	11	6	12
Mulheres	3	0	2
<b>TOTAL</b>			
<b>TAXA DE RETORNO %</b>			
Homens	100	100	100
Mulheres	100	0	100
<b>TOTAL</b>			
<b>TAXA DE RETENÇÃO %</b>			
Homens	100	100	100
Mulheres	100	0	67

Diversidade em órgãos de governança e empregados **GRI 405-1**

PERCENTUAL DE MEMBROS DE ÓRGÃOS DE GOVERNANÇA POR GÊNERO <b>GRI 405-1</b>			2023	2024			2025		
HOMENS	MULHERES	TOTAL	HOMENS	MULHERES	TOTAL	HOMENS	MULHERES	TOTAL	
75	25	100	100	0	100	100	0	100	

PERCENTUAL DE INDIVÍDUOS QUE INTEGRAM OS ÓRGÃOS DE GOVERNANÇA DA ORGANIZAÇÃO, POR FAIXA ETÁRIA <b>GRI 405-1</b>	2023	2024	2025
Abaixo de 30 anos	0	0	0
Entre 30 e 50 anos	25	12,5	60
Acima de 50 anos	75	87,5	40
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

PERCENTUAL DE EMPREGADOS, POR CATEGORIA FUNCIONAL E GÊNERO <b>GRI 405-1</b>	2023			2024			2025		
	HOMENS	MULHERES	TOTAL	HOMENS	MULHERES	TOTAL	HOMENS	MULHERES	TOTAL
<b>C-LEVEL</b>									
Percentual	-	-	-	-	-	-	80	20	100
<b>DIRETORIA</b>									
Percentual	75	25	100	94,12	5,88	100	90	10	100
<b>GERÊNCIA</b>									
Percentual	86,05	13,95	100	85	15	100	87,23	12,77	100
<b>TÉCNICA/SUPERVISÃO</b>									
Percentual	82,35	17,65	100	72,09	27,91	100	94,59	5,41	100
<b>ADMINISTRATIVO</b>									
Percentual	57,02	42,98	100	53,92	46,08	100	57,46	42,54	100
<b>OPERACIONAL</b>									
Percentual	95,16	4,84	100	93,55	6,45	100	90,48	9,52	100
<b>TOTAL</b>									
Percentual	73,75	26,25	100	75,26	25,74	100	74,18	25,82	100

PERCENTUAL DE EMPREGADOS POR CATEGORIA FUNCIONAL E FAIXA ETÁRIA* GRI 405-1	2023	2024	2025
<b>C-LEVEL</b>			
Abaixo de 30 anos	-	-	0
Entre 30 e 50 anos	-	-	40
Acima de 50 anos	-	-	60
<b>TOTAL</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>100</b>
<b>DIRETORIA</b>			
Abaixo de 30 anos	0	0	0
Entre 30 e 50 anos	37,50	47,06	50
Acima de 50 anos	62,50	52,94	50
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<b>GERÊNCIA</b>			
Abaixo de 30 anos	2,33	0	0
Entre 30 e 50 anos	76,74	82,50	81
Acima de 50 anos	20,93	17,50	19
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<b>TÉCNICA/SUPERVISÃO</b>			
Abaixo de 30 anos	2	0	3
Entre 30 e 50 anos	85	90	78
Acima de 50 anos	13	10	19
<b>TOTAL</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>100</b>
<b>ADMINISTRATIVO</b>			
Abaixo de 30 anos	11	13	7
Entre 30 e 50 anos	77	74	80
Acima de 50 anos	12	14	13
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<b>OPERACIONAL</b>			
Abaixo de 30 anos	3	9	10
Entre 30 e 50 anos	88	78	81
Acima de 50 anos	9	13	10
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<b>TOTAL</b>			
Abaixo de 30 anos	5,79	6,06	5
Entre 30 e 50 anos	78,38	78,79	78
Acima de 50 anos	15,83	15,15	16
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

PERCENTUAL DE EMPREGADOS DE GRUPOS MINORIZADOS E/OU VULNERÁVEIS POR CATEGORIA FUNCIONAL GRI 405-1	2023	2024	2025
<b>NEGROS</b>			
C-Level	0	0	0
Diretoria	0	0	0
Gerência	2,33	2,5	0,36
Técnica/Supervisão	0	0	1,1
Administrativo	5,88	4,76	1,8
Operacional	4	2,94	0,72
<b>TOTAL</b>	<b>2,7</b>	<b>3,41</b>	<b>4</b>
<b>PcDs</b>			
C-Level	0	0	0
Diretoria	0	0	0
Gerência	0	2,5	0,72
Técnica/Supervisão	0	0	0
Administrativo	0	0,98	1,09
Operacional	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0,76</b>	<b>1,8</b>

\* Os valores referentes aos anos de 2023 e 2024 foram recalculados com o objetivo de promover mais transparência e alinhamento metodológico com os critérios atualizados de reporte. GRI 2-4

# Desenvolvimento de lideranças

O fortalecimento das lideranças foi um dos desdobramentos da ação de enfrentamento ao *turnover*. Foram estruturados programas específicos que auxiliaram os líderes a adaptarem sua atuação à realidade de cada equipe.

Um programa mais abrangente e contínuo também foi implementado, trabalhando temas como autoconhecimento, papel do gestor dentro da organização, práticas como delegação, alinhamento de expectativas e acompanhamento dos resultados. Ao longo desse processo, o *feedback* deixou de ser pontual e passou a integrar a rotina de gestão, alimentando os planos de desenvolvimento individual construídos em conjunto entre líderes e colaboradores.

## Média de horas de capacitação por ano, por empregado GRI 404-1

MÉDIA DE HORAS DE CAPACITAÇÃO POR GÊNERO <span style="background-color: #90EE90;">GRI 404-1</span>	2023	2024	2025
Homens	65,34	44,54	40,99
Mulheres	31,76	19,30	29,8
<b>TOTAL</b>	<b>40,05</b>	<b>37,75</b>	<b>38,1</b>

MÉDIA DE HORAS DE CAPACITAÇÃO POR CATEGORIA FUNCIONAL <span style="background-color: #90EE90;">GRI 404-1</span>	2023	2024	2025
C-Level	-	-	6,0
Diretoria	8,60	0,41	5,45
Gerência	12,98	15,97	24,51
Técnica/Supervisão	-	19,27	82,46
Administrativo	34,91	29,04	25,68
Operacional	-	35,39	65,45
<b>TOTAL</b>	<b>33,69</b>	<b>37,75</b>	<b>38,1</b>

Considerado CEO como C-level na contagem, e dois aprendizes internos foram considerados na contagem de operacional. A análise foi realizada através da base de horas de treinamento.



Foram realizados programas que auxiliaram os líderes a adaptarem sua atuação à realidade de sua equipe

# Avaliação de desempenho

O sistema de avaliação de desempenho foi totalmente reformulado. O novo sistema passou a considerar a *performance* a partir de duas vertentes: de um lado, os resultados entregues, tanto em termos de metas quanto da execução dos processos técnicos associados a cada função; de outro, as competências organizacionais, definidas a partir de um diagnóstico de cultura realizado no fim de 2024. Essas competências foram traduzidas em comportamentos e, dessa forma, trouxeram objetividade à avaliação. O cruzamento dessas duas dimensões permitiu posicionar os colaboradores em quadrantes de *performance*.

O processo de avaliação passou a envolver múltiplas etapas, incluindo autoavaliação, avaliação do líder imediato e comitês sucessivos de calibração, culminando no Comitê Executivo, que tem a participação da CEO da companhia. Esse modelo ampliou o olhar sobre cada profissional, reduzindo vieses individuais.

O amadurecimento do processo de avaliação permitiu também que a companhia avançasse na revisão de seu plano de sucessão. Foram mapeadas as posições estratégicas, com a identificação dos ocupantes atuais e de potenciais sucessores, organizados conforme o nível de prontidão. A partir desse mapeamento, passarão a ser estruturados planos de desenvolvimento individual, alinhados às necessidades de curto, médio e longo prazos da companhia.

## Percentual de empregados que recebem regularmente análises de desempenho e de desenvolvimento de carreira GRI 404-3

EMPREGADOS QUE RECEBEM ANÁLISES DE DESEMPENHO POR CATEGORIA FUNCIONAL <span style="background-color: #90EE90;">GRI 404-3</span>	2024			2025		
	HOMENS	MULHERES	TOTAL	HOMENS	MULHERES	TOTAL
<b>C-LEVEL</b>						
Número total de empregados	-	-	-	4	1	5
Número de empregados avaliados	-	-	-	0	0	0
Percentual	-	-	-	0	0	0
<b>DIRETORIA</b>						
Número total de empregados	15	2	17	9	1	10
Número de empregados avaliados	15	2	17	9	1	10
Percentual	100	100	100	100	100	100
<b>GERÊNCIA</b>						
Número total de empregados	34	6	40	41	6	47
Número de empregados avaliados	34	6	40	35	6	41
Percentual	100	100	100	85	100	87
<b>TÉCNICA/SUPERVISÃO</b>						
Número total de empregados	17	4	21	35	2	37
Número de empregados avaliados	17	4	21	31	2	33
Percentual	100	100	100	89	100	89
<b>ADMINISTRATIVO</b>						
Número total de empregados	55	47	102	77	57	134
Número de empregados avaliados	55	47	102	78	44	122
Percentual	100	100	100	101	77	91
<b>OPERACIONAL</b>						
Número total de empregados	-	-	-	38	4	42
Número de empregados avaliados	-	-	-	19	2	21
Percentual	-	-	-	50	50	50
<b>TOTAL</b>						
Número total de empregados	121	59	180	204	71	275
Número de empregados avaliados	121	59	180	172	55	227
Percentual	100	100	100	84	77	83

Considerado CEO como *C-level* na contagem, e dois aprendizes internos foram considerados na contagem de operacional. No ciclo de *performance* 2025 foram avaliadas 241 pessoas, público-alvo elegível, conforme os critérios de elegibilidade que foram amplamente divulgados e formalizado em procedimento disponível para toda companhia. Exceto *C-level*, todos níveis foram contemplados. 227 pessoas é o número de avaliados ativos em dez/25. Esse foi o primeiro ciclo no modelo que contempla avaliação de *performance* e competências em cinco etapas. Obtivemos 90% do público-alvo com PDI elaborado a partir do *feedback* recebido. No ciclo de *performance* 2026, o processo será realizado no novo sistema de RH (Success Factors), visando melhorar a experiência do colaborador e a gestão e consolidação do processo.

# Gestão integrada e eficiência organizacional

Ao longo de 2025, foi implementado o Success Factors, plataforma integrada de gestão de pessoas que passou a consolidar, em uma única base, informações de todo o ciclo de vida do colaborador na companhia, como o recrutamento, a integração, os treinamentos, as avaliações de desempenho, a progressão da carreira, a remuneração e os benefícios.

A consolidação dessas informações irá favorecer a gestão, a experiência do colaborador e a capacidade da companhia de cruzar indicadores e gerar análises mais qualificadas, apoiando decisões relacionadas à estrutura organizacional. Esse avanço se conecta diretamente à agenda de eficiência, que envolve estudos de *benchmark* estrutural com apoio de consultoria especializada, comparações setoriais de *headcount* e o mapeamento detalhado de processos internos.

Com base nesses diagnósticos, a companhia poderá avaliar diferentes alternativas, como a manutenção das estruturas atuais, eventuais ajustes de quadro e análise de oportunidades de terceirização ou internalização de atividades.



O Success Factors, plataforma integrada de gestão de pessoas, consolidou as informações de todo o ciclo de vida do colaborador



## Política de remuneração GRI 2-19, 2-20

Nossas políticas de remuneração da liderança contemplam componentes fixos e variáveis, e são estruturadas de maneira a padronizar critérios de avaliação de cargos e suas faixas remuneratórias, assegurando que a compensação seja compatível com as responsabilidades de cada função, reconheça o desempenho individual e estimule a meritocracia.

Anualmente, a CEO analisa e endossa as recomendações de ajustes salariais propostas por seus subordinados diretos, enquanto sua própria remuneração — incluindo salário fixo,

incentivos de curto prazo, bônus e abonos — é submetida à aprovação do Conselho de Administração.

Os reajustes salariais são definidos dentro do processo orçamentário anual, considerando a legislação trabalhista local e dados de mercado, assim como a constituição de um *pool* anual de prêmios especiais, aprovado nesse mesmo processo, destinado ao reconhecimento de desempenhos extraordinários e recompensas pontuais.

Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens **GRI 405-2**

PROPORÇÃO SALARIAL ENTRE HOMEM E MULHER POR CATEGORIA FUNCIONAL <b>GRI 405-2</b>	2024		2025	
	SALÁRIO-BASE (R\$)	REMUNERAÇÃO (R\$)	SALÁRIO-BASE (R\$)	REMUNERAÇÃO (R\$)
<b>DIRETORIA</b>				
Proporção salarial mulher x homem	1,93	1,93	0,84	0,84
<b>GERÊNCIA</b>				
Proporção salarial mulher x homem	0,98	1,01	1,11	1,1
<b>TÉCNICA/SUPERVISÃO</b>				
Proporção salarial mulher x homem	0,82	0,75	0,57	0,58
<b>ADMINISTRATIVO</b>				
Proporção salarial mulher x homem	0,84	0,80	0,88	0,83
<b>OPERACIONAL</b>				
Proporção salarial mulher x homem	0,74	0,70	0,56	0,58

Para o cálculo do indicador, a empresa considera todas as unidades operacionais. A remuneração contempla salário-base + adicional tempo treino + adicional periculosidade. Proporção salarial entre homens e mulheres por categoria funcional na categoria C-level, para preservar a confidencialidade, consideramos a média geral.



# Saúde e segurança

GRI 3-3 Saúde e segurança do trabalho, 403-1, 403-4

Garantir o bem-estar e a segurança de nossos colaboradores é primordial para nós sendo um dos nossos temas materiais. O ano de 2025 foi marcado por um novo desafio: atuar na construção de dois parques eólicos. A companhia vivenciou esse contexto com a implantação de parques no Rio Grande do Norte, após as obras de implantação dos parques solares Panati-Sitiá e Marangatu, o que ampliou a complexidade das atividades e dos riscos associados. Esse cenário exigiu uma atuação mais atenta da área, com práticas relacionadas a essa nova dinâmica e às exigências próprias de obras.

Ao longo do ano, a companhia também manteve iniciativas voltadas ao desenvolvimento das lideranças em relação ao fortalecimento do comportamento seguro e ao cuidado com a saúde física e mental das suas equipes.



**A companhia manteve as certificações ISO 9001, ISO 14001 e ISO 45001 nos ativos hídrico, eólicos e escritórios corporativos**

## Certificações e sistemas de gestão

A gestão de Saúde e Segurança na SPIC Brasil está inserida na estrutura de HSEQ, que reúne saúde, segurança, meio ambiente e qualidade. Em 2025, a companhia manteve as certificações ISO 9001, ISO 14001 e ISO 45001 nos ativos hídrico, eólicos e escritórios corporativos, após auditoria externa realizada por organismo certificador independente. Esses processos confirmaram a aderência dos sistemas às normas, bem como a consistência dos controles. Ao longo do ano, também foram realizadas auditorias internas, que permitiram identificar oportunidades de melhoria nos processos.

A governança do tema foi conduzida pelo Comitê Operacional de HSEQ, que se reúne a cada dois meses e conta com a participação da alta liderança, incluindo o COO e a Diretoria de Operação. O comitê funciona como uma instância de acompanhamento dos principais indicadores, discussão de resultados e definição de ações estratégicas.

Garantimos a participação ativa dos trabalhadores na gestão de saúde e segurança do trabalho por meio de canais de comunicação, reuniões, campanhas e comitês formais, como a Cipa e o Comitê HSEQ. A consulta aos colaboradores ocorre por meio do Programa Fique de Olho, Permissões de Trabalho (PT) e Análises Preliminares de Risco (APR), além de reuniões periódicas e presença diária nas usinas. Todos contribuem para a avaliação de riscos operacionais, medidas de mitigação baseada na hierarquia de controle de riscos, investigação de incidentes e auditorias, tendo acesso contínuo a informações por meio de comunicação interna, treinamentos, materiais educativos e plataformas digitais.

## Políticas e requisitos para segurança EU16

**Política de HSEQ**, que define diretrizes para a segurança dos colaboradores.

**Diretrizes HSEQ** para fornecedores críticos, Análise Preliminar de Risco e Permissão de Trabalho, Gestão de Equipamentos de Proteção, Trabalho em altura, Movimentação de Cargas Suspensas e de Pessoas, Trabalho em Instalações Elétricas e Trabalho em Espaço Confinado.

**Treinamentos obrigatórios** e integrações para novos colaboradores próprios e terceirizados.

**Requisitos legais**, garantindo o cumprimento das normas regulamentadoras e demais legislações estaduais e municipais aplicáveis.

**Sistemas de monitoramento** e conformidade, que incluem *softwares* para rastreamento de validade dos treinamentos.

**Auditorias e inspeções** regulares para assegurar que os treinamentos atendam aos requisitos legais e internos.

**Certificados de participação**, que são registrados e disponibilizados conforme as diretrizes internas.

## Cultura de segurança e gestão de riscos

GRI 403-2, 403-5, 403-7, 403-9, 403-10, EU25

Fortalecemos nossa cultura de segurança com foco na prevenção de riscos operacionais e na proteção da vida. Realizamos treinamentos direcionados a lideranças das áreas operacionais, com ênfase na percepção, identificação e monitoramento de riscos, utilizando metodologias comportamentais e jogos que favoreceram uma abordagem prática e participativa.

Nossas ações de capacitação são fundamentadas nas Normas Regulamentadoras (NRs) e no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), assegurando conformidade legal e técnica. Na Usina Hidrelétrica São Simão, a estratégia de treinamento é estruturada por meio de uma matriz de treinamentos baseada em Grupos Homogêneos de Exposição (GHE), o que permite personalizar as capacitações de acordo com os riscos reais de cada função. Nas unidades solares, eólicas e no corporativo, os treinamentos são definidos conforme as especificidades das atividades e dos ambientes de trabalho.

Complementarmente, mantemos canais de comunicação acessíveis em nossas unidades, onde os trabalhadores próprios e terceiros podem relatar perigos, assegurando anonimato e proteção contra retaliações.

Na busca de melhoria contínua, investigamos incidentes para identificar causas e implementar medidas corretivas, e, como resultado desse conjunto de iniciativas, não registramos acidentes com consequências graves ou óbitos.

Mantemos canais de comunicação em nossas unidades, pelos quais colaboradores e terceiros podem relatar perigos

## Safety Day

Em 2025, realizamos o primeiro Safety Day, evento corporativo voltado ao fortalecimento da cultura de segurança e ao engajamento das lideranças e equipes operacionais. A iniciativa reuniu colaboradores para uma programação dedicada à prevenção de riscos, ao desenvolvimento comportamen-

tal e ao alinhamento com as metas de Saúde e Segurança. O evento incluiu a apresentação de indicadores e metas, treinamento sobre percepção de riscos e dinâmicas focadas no papel da liderança na prevenção de acidentes.



## Inventário de riscos GRI 403-2

O inventário de riscos da companhia, um dos instrumentos utilizados para garantir a segurança das equipes, foi revisado em 2025 para incorporar as atividades associadas à construção dos novos ativos eólicos no Rio Grande do Norte.

Nas obras em andamento, foi detectado que a montagem dos aerogeradores era uma das atividades de maior risco, pois durante o processo são içadas torres com cerca de 120 metros de altura e pás com mais de 90 metros de comprimento. Por isso, a segurança dessa etapa foi aprimorada com a inclusão de uma medida adicional de controle: o processo de *double check*, com a verificação independente dos cálculos de içamento por um engenheiro calculista, introduzindo uma redundância técnica em uma etapa considerada crítica das obras.

Outra iniciativa de destaque foi a criação do Café com Segurança: reuniões que promoveram a integração das equipes, o alinhamento de procedimentos e a troca direta de percepções sobre riscos. Essas iniciativas contribuíram para o encerramento de etapas relevantes das obras sem o registro de acidentes significativos.

## Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho GRI 403-8

<b>TRABALHADORES COBERTOS PELO SISTEMA DE GESTÃO DE SAÚDE E SEGURANÇA <span style="background-color: #90EE90; padding: 2px;">GRI 403-8</span></b>	EMPREGADOS	TRABALHADORES QUE NÃO SÃO EMPREGADOS (TERCEIROS)
Número total de indivíduos	275	389
Número de indivíduos que estão cobertos pelo sistema	275	389
Percentual de indivíduos que estão cobertos pelo sistema	100	100
Número de indivíduos cobertos por um sistema que tenha sido auditado internamente	275	389
Percentual de indivíduos cobertos pelo sistema, que foi auditado internamente	100	100
Número de indivíduos que estão cobertos pelo sistema que tenha sido certificado por uma terceira parte independente	275	389
<b>Percentual de indivíduos que estão cobertos por esse sistema que tenha sido auditado internamente ou certificado por uma parte externa</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Para a consolidação dos dados de Saúde e Segurança do Trabalho, a SPIC Brasil utiliza uma metodologia integrada que garante a cobertura de 100% dos seus trabalhadores.



**Acidentes de trabalho** GRI 403-9

ACIDENTES DE TRABALHO <span style="background-color: #90EE90;">GRI 403-9</span>	2023		2024		2025	
	EMPREGADOS	TRABALHADORES QUE NÃO SÃO EMPREGADOS (TERCEIROS)	EMPREGADOS	TRABALHADORES QUE NÃO SÃO EMPREGADOS (TERCEIROS)	EMPREGADOS	TRABALHADORES QUE NÃO SÃO EMPREGADOS (TERCEIROS)
Número de horas trabalhadas	730.488,67	346.931,55	390.777,52	2.667.493,52	82.661	4.446.546
Número de óbitos resultantes de acidente de trabalho	0	0	0	0	0	0
Índice de óbitos resultantes de acidente de trabalho	0	0	0	0	0	0
Número de acidentes de trabalho com consequência grave (exceto óbitos)	0	0	0	0	0	0
Índice de acidentes de trabalho com consequência grave (exceto óbitos)	0	0	0	0	0	0
Número de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória (incluir óbitos)	0	0	2	11	0	7
Índice de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória (incluir óbitos)	0	0	5,12	4,12	0	1,57

A base de número de horas trabalhadas é 1.000.000 horas.

**Saúde e segurança dos trabalhadores** IF-EU-320a.1

TAXA TOTAL DE INCIDENTE REGISTRÁVEL (TRIR), TAXA DE FATALIDADE E TAXA DE FREQUÊNCIA DE QUASE ACIDENTE (NMFR) <span style="background-color: #90EE90;">IF-EU-320A.1</span>	SOLARES	EÓLICAS	UHESS
(1) Taxa total de incidente registrável (TRIR)	7,03	0	2,58
(2) Taxa de fatalidade	0	0	0
(3) Taxa de frequência de quase acidente (NMFR)	42,23	18,45	10,34

TRIR – será usado o cálculo da taxa de frequência = (número de acidentes x 1.000.000) / horas-homem trabalhadas (anual). \* Incidentes registráveis: serão contabilizados os acidentes que geram CAT (fatal/LTI/MTI) conforme o SPIC.HSE.CORP 10 Gestão de Incidentes. Taxa de fatalidade = (número de fatalidades x 1.000.000) / horas-homem trabalhadas (anual). NMFR = (número *near misses* x 1.000.000) / horas-homem trabalhadas (anual). Para unidade corporativa, a informação não foi reportada, pois se trata de informação interna da SPIC BR. Os acidentes/incidentes são tratados internamente através de investigação, tomadas de ações e planejamentos executados com a alta direção.

# Bem-estar e qualidade de vida

GRI 3-3 Saúde e segurança do trabalho, 401-2, 403-3, 403-6, 403-10

O cuidado com a saúde física e mental dos nossos colaboradores está integrado à rotina das unidades. Mantemos uma equipe de saúde ocupacional corporativa composta por médico, enfermeira e psicóloga do trabalho. As ações do ano tiveram como foco a promoção do bem-estar e da saúde mental, a prevenção de doenças e o incentivo a hábitos saudáveis.

Entre as iniciativas em andamento, o Programa Pronto seguiu sendo utilizado como ferramenta de apoio à gestão da saúde mental, com atenção às condições dos colaboradores no início da jornada de trabalho dentro da Usina Hidrelétrica São Simão. A companhia manteve também o atendimento psicológico disponível 24 horas por dia, oferecendo suporte especializado.

No campo da promoção da saúde, o programa Be Healthy concentrou ações de incentivo à atividade física e à adoção de hábitos mais saudáveis. Ao longo do ano, o programa lançou desafios aos colaboradores, atrelando recompensas ao cumprimento de metas e, dessa forma, estimulando a prática regular de exercícios e a atenção ao cuidado com o corpo.

Essas iniciativas foram complementadas por ações corporativas e locais, como a 4ª Corrida de Rua SPIC Brasil, realizada em São Simão; parcerias com instituições; e programas contínuos desenvolvidos nas unidades.

No período do relato, não registramos doenças profissionais nos empregados ou trabalhadores terceirizados nas unidades. A ausência de registros reflete a eficácia das medidas preventivas e do monitoramento clínico contínuo realizado pela equipe de Saúde Ocupacional.



O programa Be Healthy concentrou ações de incentivo à atividade física e à adoção de hábitos mais saudáveis



# Desenvolvimento local

GRI 3-3 Desenvolvimento local, 203-1, 413-1

A presença dos empreendimentos da SPIC Brasil nos territórios onde atua promove efeitos diretos sobre a economia local, especialmente durante a fase de implantação dos ativos. A execução de obras mobiliza mão de obra, serviços e fornecedores regionais, contribuindo para a circulação de recursos nos municípios e para o fortalecimento da economia local.

A geração de empregos foi um dos principais vetores desse processo. Durante a implantação dos projetos solares e eólicos, a companhia priorizou a contratação de trabalhadores dos próprios municípios e de regiões próximas, criando oportunidades temporárias de trabalho e renda.

As obras também demandaram a contratação de serviços e fornecedores locais, ampliando a movimentação econômica nos territórios. Esse efeito incluiu desde serviços diretamente ligados à construção até atividades de apoio, como logística, alimentação e hospedagem.

Parte desse impacto econômico é resultado de uma estratégia deliberada de valorização da cadeia de fornecimento local. Ao longo da implantação e da operação dos empreendimentos, buscamos ampliar a participação de fornecedores e prestadores de serviços das regiões onde atuamos, fortalecendo negócios locais e contribuindo para o desenvolvimento econômico dos territórios. Esse movimento é apoiado por práticas estruturadas de Suprimentos, que

incluem o mapeamento de fornecedores regionais (veja mais na [página 70](#)).

Outro aspecto relevante do desenvolvimento local está relacionado à contribuição fiscal dos empreendimentos. A implantação e a operação dos ativos resultaram no recolhimento de tributos destinados aos municípios e estados, reforçando a arrecadação local. Em municípios de pequeno e médio portes, esses recursos têm papel relevante no orçamento público e no financiamento de políticas e serviços locais.

Além dos efeitos econômicos associados à geração de empregos, à contratação de fornecedores e à arrecadação fiscal, o desenvolvimento local também se expressa por meio dos investimentos

socioambientais realizados nos territórios onde atuamos. Mantemos uma atuação contínua junto às comunidades do entorno dos nossos empreendimentos, apoiando projetos sociais alinhados às necessidades locais e às nossas diretrizes de Responsabilidade Social Empresarial, com foco em educação, geração de renda e bem-estar social (veja mais na [página 79](#)).

Ao se inserir em regiões com vocação para a geração de energia renovável, os projetos da SPIC Brasil se conectam à dinâmica econômica desses territórios, contribuindo para a diversificação das atividades locais e reforçando a presença da companhia como um vetor de desenvolvimento sustentável.

## Nosso impacto no desenvolvimento da economia local\*:

Complexo Solar Marangatu, município de Brasileira (Piauí)

**1.870**  
empregos diretos e indiretos

**R\$ 3.166.122,10**  
em impostos

Complexo Solar Panati-Sitiá - município de Jaguaratama (CE)

**1.178**  
empregos diretos e indiretos

**R\$ 10.526.137,56**  
em impostos

Complexos eólicos Paraíso Farol e Pedra de Amolar – município de Touros (RN)

**1.220**  
empregos diretos e indiretos

**R\$ 3.933.974,53**  
em impostos

\*Dados referentes à etapa de implantação dos novos ativos

# Nossa energia vem da soma

Governança corporativa  
Ética e integridade  
Compras sustentáveis  
Inovação  
Estratégia ESG  
Gestão social

Conduzimos os nossos negócios e o relacionamento com os nossos públicos de interesse a partir de uma governança corporativa robusta, que vem sendo aprimorada continuamente. Fundamentamos nossas práticas na ética, na transparência, na integridade e no compromisso com a sustentabilidade e com os direitos humanos.

# Governança corporativa

GRI 2-9, 2-10, 2-11, 2-12, 2-13, 2-16

Em 2025, a governança corporativa da SPIC Brasil passou por avanços importantes, acompanhando a evolução da companhia e as demandas de um ambiente regulatório cada vez mais complexo. A companhia revisou e fortaleceu sua estrutura decisória e aprimorou seus mecanismos de controle, sempre em alinhamento com as boas práticas recomendadas pelo Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC), pelas diretrizes da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) e pelas orientações estratégicas da SPIC Global.

## Estrutura

O órgão máximo da governança na SPIC Brasil é a Assembleia Geral de Acionistas, que reúne as 43 empresas pertencentes ao grupo, responsável por eleger o Conselho de Administração conforme o Estatuto Social e a Lei das Sociedades Anônimas.

A SPIC Brasil, a UHE São Simão, o Complexo Solar Panati-Sitiá, o Complexo Solar Marangatu e o Complexo Solar Luiz Gonzaga contam com Conselhos de Administração próprios e respectivas diretorias executivas. Importante ressaltar que os Conselhos da SPIC Brasil e UHE São Simão contam com comitês de assessoramento, reforçando um alto nível de governança corporativa.

Aos Conselhos cabe orientar os negócios, aprovar metas e monitorar a execução das estratégias, além de deliberar sobre riscos, nomear diretores estatutários e acompanhar temas críticos, incluindo a agenda ESG.

O Grupo SPIC Brasil e a UHE São Simão dispõem de uma importante Política de Delegação de Autoridade, que estabelece as regras que definem como as decisões são tomadas na companhia, delimitando quais atos podem ser praticados por cada nível de governança e quando é necessária a aprovação do Conselho de Administração ou do acionista. Seu objetivo é assegurar que todas as decisões e transações que vinculem a companhia sejam realizadas de forma estruturada, transparente e em conformidade com as boas práticas de governança corporativa, abrangendo atos como compromissos de despesas, celebração de contratos, contratações, investimentos, financiamentos, aquisições e demais atos corporativos relevantes.

Por se tratar de uma subsidiária integral de uma entidade estrangeira, a companhia não adota um processo interno de seleção de conselheiros. As nomeações são realizadas diretamente pela controladora, seguindo o modelo de governança global da SPIC.

Em 2025, foi criado o Comitê de Orçamento e KPI, que se somou aos já existentes comitês de Riscos e Auditoria, e de Pessoas, ampliando a capacidade da companhia de monitorar temas financeiros, regulatórios e operacionais de forma estruturada.



## Cada conselho segue uma dinâmica própria de reuniões:

### SPIC Brasil

Reuniões mensais, ou por demanda.

### UHE São Simão

Reuniões mensais ou por demanda.

### Panati-Sitiá e Marangatu

Reuniões conforme necessidade específica dos projetos.

### Luiz Gonzaga

Reuniões conforme necessidade específica dos projetos.

## Temas críticos e desafios estratégicos GRI 2-16

O ano de 2025 exigiu integração crescente da área de Governança Corporativa com as demais áreas internas, como Jurídico, Financeiro, Tecnologia da Informação e Operações, de forma a garantir coerência entre estratégia, risco e execução. As preocupações cruciais são regularmente comunicadas ao mais alto órgão de governança por meio de uma estrutura de relatórios, reuniões formais e canais institucionais.

### O Conselho acompanhou de perto temas críticos e desafios estratégicos, como:

Riscos e impactos associados ao *curtailment* no Nordeste;

Execução dos novos projetos renováveis e seus desafios fundiários;

Evolução de riscos jurídicos e tributários;

Temas ambientais e de direitos humanos vinculados aos licenciamentos;

Desempenho econômico-financeiro dos empreendimentos;

Avanços na agenda ESG.

## Diretoria

A Diretoria Executiva, liderada pela CEO e composta por diretorias técnicas especializadas, é responsável por conduzir a estratégia corporativa no dia a dia e garantir a execução das decisões definidas pelos Conselhos de Administração. Essa estrutura é apoiada por

comitês e auditorias internas. As decisões relacionadas a impactos econômicos, ambientais e sociais são analisadas e conduzidas de forma integrada pelas diretorias responsáveis, com apoio dos comitês estratégicos que complementam essa estrutura.

### Composição do Conselho de Administração em 2025 GRI 2-9

LIN GUIXIANG	CHEN ZHENG	TU SHUIPING	RICARDO ANTONIO GOBBI LIMA	PENG QIAN
Membro e presidente do Conselho de Administração da SPIC Brasil Energia Participações S.A.	Membro do Conselho de Administração da SPIC Brasil Energia Participações S.A.	Membro do Conselho de Administração da SPIC Brasil Energia Participações S.A.	Membro do Conselho de Administração da SPIC Brasil Energia Participações S.A.	Membro do Conselho de Administração da SPIC Brasil Energia Participações S.A.
CARGOS (EM OUTRAS ORGANIZAÇÕES OU EM OUTROS ÓRGÃOS DA PRÓPRIA ORGANIZAÇÃO)	CARGOS (EM OUTRAS ORGANIZAÇÕES OU EM OUTROS ÓRGÃOS DA PRÓPRIA ORGANIZAÇÃO)	CARGOS (EM OUTRAS ORGANIZAÇÕES OU EM OUTROS ÓRGÃOS DA PRÓPRIA ORGANIZAÇÃO)	CARGOS (EM OUTRAS ORGANIZAÇÕES OU EM OUTROS ÓRGÃOS DA PRÓPRIA ORGANIZAÇÃO)	CARGOS (EM OUTRAS ORGANIZAÇÕES OU EM OUTROS ÓRGÃOS DA PRÓPRIA ORGANIZAÇÃO)
Membro dos comitês de Orçamento e KPI, Gestão de Riscos e de Pessoas (RH) da SPIC Brasil Energia Participações S.A.; membro do Conselho de Administração e dos comitês de Gestão de Riscos e de Pessoas (RH) da UHE SÃO SIMÃO ENERGIA S.A.	Membro dos comitês de Orçamento e KPI e de Pessoas (RH) da SPIC Brasil Energia Participações S.A. e diretor e membro do Comitê de Pessoas (RH) da UHE SÃO SIMÃO ENERGIA S.A.	Membro dos comitês de Orçamento e KPI e Gestão de Riscos da SPIC Brasil Energia Participações S.A.; membro do Conselho de Administração e dos comitês de Orçamento e Pessoas (RH) da UHE SÃO SIMÃO ENERGIA S.A. (CNPJ: 27.352.303/0001-20) e membro do Conselho de Administração das empresas PANATI HOLDING S.A e MARANGATU HOLDING S.A.	Membro dos comitês de Gestão de Riscos e Pessoas (RH) da SPIC Brasil Energia Participações S.A.	Membro do Conselho da Administração da UHE SÃO SIMÃO ENERGIA S.A.
REPRESENTA ALGUM GRUPO DE <i>STAKEHOLDER</i>	REPRESENTA ALGUM GRUPO DE <i>STAKEHOLDER</i>	REPRESENTA ALGUM GRUPO DE <i>STAKEHOLDER</i>	REPRESENTA ALGUM GRUPO DE <i>STAKEHOLDER</i>	REPRESENTA ALGUM GRUPO DE <i>STAKEHOLDER</i>
Matriz controladora	Matriz controladora	Matriz controladora	-	-

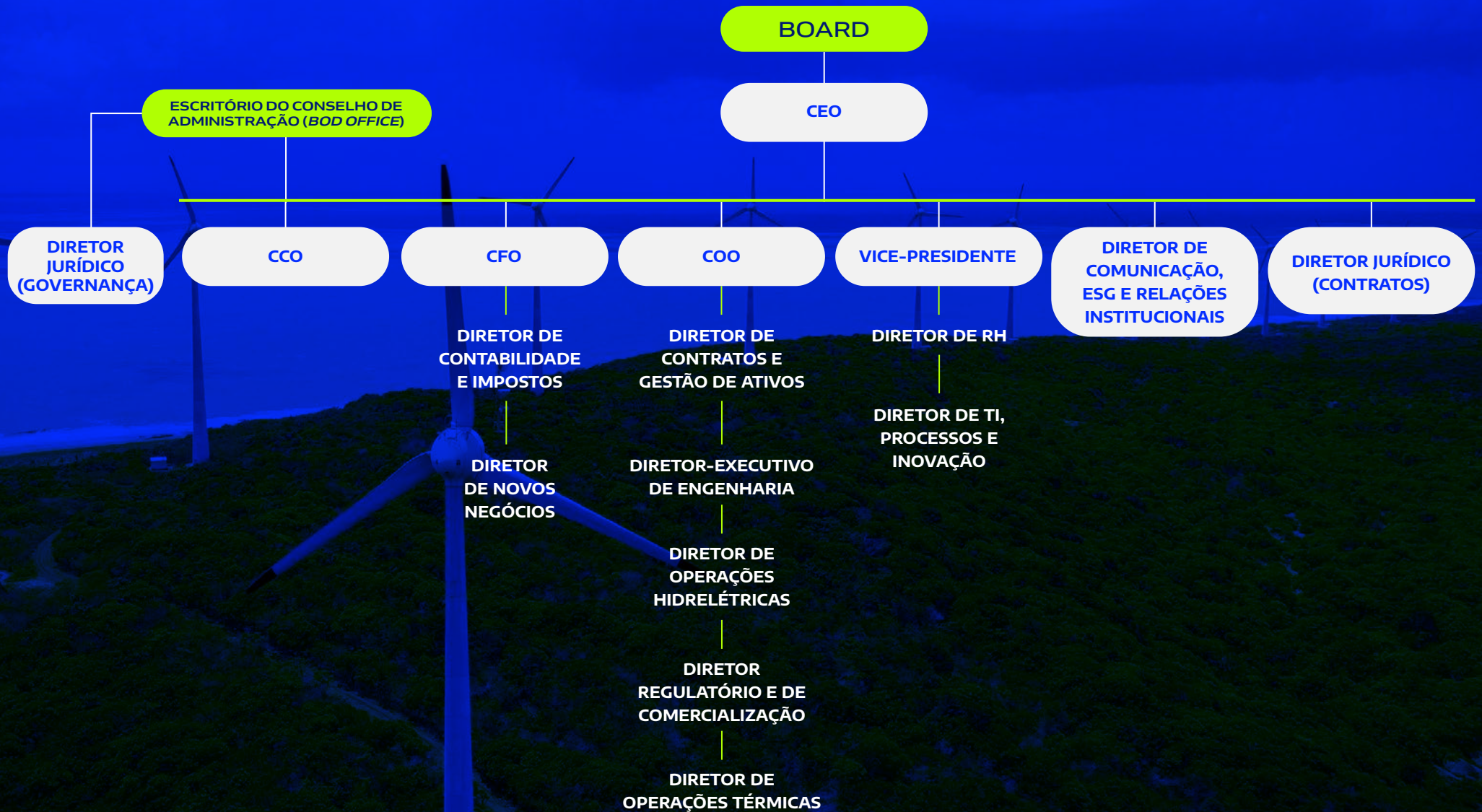
Somente Chen Zheng exerce função executiva como vice-presidente de Coordenação da SPIC Brasil Energia Participações S.A. Somente Ricardo Antônio Gobbi Lima é independente.

O tempo de mandato é de 3 anos. Todos são do gênero masculino e exercem outros cargos (em outras organizações ou em outros órgãos da própria organização). Nenhum pertence a um grupo social sub representado.

# Estrutura de governança em 2025



# Diretoria executiva



# Ética e integridade

GRI 3-3 Ética e integridade, 2-23

O crescimento da companhia, com a construção de parques solares e eólicos, trouxe um conjunto de novos desafios que exigiu a evolução do nosso sistema de integridade, que está entre nossos temas materiais. A convivência diária com frentes de obra em diferentes localidades, centenas de trabalhadores terceirizados e interações ampliadas com órgãos públicos de diversas regiões reforçou a necessidade de fortalecer práticas preventivas, aprimorar processos e reforçar a atuação da área de Compliance, Riscos e Auditoria nas operações.

Essa evolução também se refletiu na estrutura de governança. Em 2025, foi formalizada a posição de *chief compliance and risk officer* (CCO), com reporte direto ao Conselho de Administração, reforçando a independência da função e seu papel estratégico para a sustentabilidade do negócio.

## Programa de Integridade

Em 2025, nosso Programa de Integridade passou por um processo de fortalecimento e revisão, acompanhando a expansão dos negócios e as novas demandas trazidas pela construção de projetos de grande porte. O objetivo central foi garantir que as práticas de ética e conformidade estivessem plenamente alinhadas ao novo contexto operacional, ampliando a capacidade preventiva e reforçando os mecanismos de proteção da reputação corporativa.

As capacitações ganharam um papel ainda mais relevante nesse contexto. Os treinamentos foram revisados e ampliados para diferentes públicos: Conselhos, Diretoria, expatriados, gestores e liderados, com foco em temas críticos para o momento da empresa, como assédio, discriminação, conflitos de interesses, relacionamento com o poder público e diretrizes gerais de conduta. Um módulo específico foi desenvolvido para todos os fornecedores contratados da SPIC, com foco em prevenção de assédio e cumprimento de obrigações acessórias.



Nosso Programa de Integridade passou por um processo de fortalecimento e revisão

## Código de Conduta

GRI 2-25

O Código de Conduta é o documento norteador para o tema de integridade dentro da SPIC, sendo um anexo mandatário desde a contratação de colaboradores, que aderem ao código juntamente à assinatura do contrato de trabalho, até às celebrações de contratos com fornecedores, que também estão sujeitos a seguirem as regras descritas no documento.

 **Clique aqui**  
e saiba mais no  
nosso site.

## Canal de Ética

Em 2025, o Canal de Ética permaneceu como um instrumento essencial para o fortalecimento da cultura de integridade e transparência da companhia, recebendo manifestações relacionadas a temas como conduta no ambiente de trabalho, conformidade legal, uso de ativos, práticas concorrenciais, meio ambiente e demais aspectos éticos.

Todas as denúncias foram analisadas de forma criteriosa e tratadas de acordo com os procedimentos internos de *compliance*, assegurando confidencialidade, imparcialidade e respeito às partes envolvidas. Quando necessário, foram conduzidas apurações internas para verificação dos fatos reportados e, nos casos em que não foram identificados indícios suficientes de irregularidade, as manifestações foram devidamente registradas e arquivadas. Demandas específicas foram direcionadas às áreas competentes para tratamento adequado, como Recursos Humanos, Gestão de Contratos, HSE e Jurídico.

Parte relevante das manifestações envolveu colaboradores da companhia, reforçando a importância contínua de ações de sensibilização, comunicação e treinamento sobre ética e conduta. A melhoria contínua do canal também envolve *stakeholders*, com destaque para um processo de *benchmark* realizado em 2024, que resultou na substituição do provedor do Canal de Ética em março de 2025, após aprovação da alta administração, trazendo melhorias operacionais e de experiência ao usuário.

Ao fim do período, a proporção registrada foi de 0,14 denúncia por colaborador/ano, indicador que contribui para o monitoramento da efetividade do Programa de Integridade e do nível de confiança no Canal de Ética.

É importante ressaltar que possuímos compromissos formais para reparar impactos negativos, especialmente relacionados à retaliação a denunciantes, assédios moral e sexual, discriminação, fraudes, desvios e corrupção. Esses compromissos constam na Política de Não Retaliação ao Denunciante de Boa-Fé, no Código de Conduta e Ética, no Programa de Integridade, na Política de Investigação Corporativa e na Política de Consequências, Medidas Disciplinares e Sanções.

A organização disponibiliza ainda um Canal de Ética terceirizado, acessível aos públicos interno e externo, com possibilidade de denúncias anônimas, disponível 24 horas por dia, sete dias por semana, via telefone, aplicativo ou *site*, nos idiomas português e inglês. As denúncias são inicialmente triadas pela empresa responsável pela operação do canal, com o objetivo de evitar conflitos de interesses, e posteriormente analisadas pela área de Compliance, que pode arquivar o caso por falta de informações, encaminhá-lo para áreas responsáveis ou iniciar investigação corporativa, sempre com confidencialidade e sigilo. O mecanismo é monitorado por meio do número de relatos recebidos, pesquisas anuais de satisfação e reportes trimestrais em comitês específicos.

Em 2025, foram registradas 44 denúncias envolvendo temas como assédio, vazamento de informações, violação de leis trabalhistas, corrupção, desvio de recursos, práticas concorrenciais indevidas e outras irregularidades éticas.

Em março de 2025, o provedor externo do Canal de Ética da SPIC foi aprimorado, com o intuito de oferecer um atendimento mais humanizado, passando a ser operacionalizado pela Contato Seguro, através dos canais:

Em 2025, foram  
registradas 44  
denúncias no nosso  
Canal de Ética

 Saiba mais

<https://www.contatoseguro.com.br/spicbrasil>

**TELEFONE:**  
0800 881 3459  
(atendimento 24h/  
7 dias da semana)

**APLICATIVO:**  
Contato Seguro



## Comunicação interna

A comunicação interna teve papel estratégico no fortalecimento do engajamento e do alinhamento das equipes ao longo do ano. A informação de impacto e estratégica foi garantida para todos os funcionários e expatriados por meio da *newsletter* SPIC In, com 46 edições em português e 45 em inglês, que disseminaram decisões relevantes, prioridades do negócio, avanços dos projetos e resultados alcançados.

Esse esforço para reforçar informação e integrar pessoas foi complementado pela realização de encontros internos e ao alinhamento estratégico, como o Momento Harmonia, que promoveu o diálogo sobre a estratégia corporativa, a integração entre áreas e a apresentação da nova liderança financeira, além do compartilhamento de resultados institucionais relevantes, como o reconhecimento da companhia como um dos melhores lugares para trabalhar (veja mais na [página 38](#)).

Ao longo do período, foram desenvolvidas campanhas abordando temas estratégicos, operacionais e institucionais, além de iniciativas de engajamento, como eventos comemorativos, a celebração dos 8 anos da SPIC Brasil e ações relacionadas à cultura chinesa, reforçando o sentimento de pertencimento e a valorização da diversidade cultural no ambiente corporativo.

Grandes  
números da  
comunicação

**1.753**  
inserções na imprensa

**11 planos**  
de comunicação

**+ 100 mil**  
seguidores no LinkedIn

**47 campanhas**  
internas implementadas

**+ de 20**  
eventos setoriais com participação  
de palestrantes da SPIC Brasil

**46 edições**  
da *newsletter* SPIC In,  
voltada ao público interno

**+ de 50 ações**  
de engajamento interno

## Comunicação com as comunidades

Em 2025, a SPIC revisou seus processos de comunicação social, incluindo novos canais como Boletins Mensais para as obras de Pedra de Amolar e Paraíso Farol, e centralizou a gestão do Canal Portas Abertas 0800 para mais sinergia e conexão do atendimento às comunidades.

A revisão do processo resultou na implantação de um *dashboard* de chamados, que passou a consolidar os registros e permitir o acompanhamento dos atendimentos por localidade, tema, canal de entrada e nível de criticidade (veja mais na [página 66](#)).

Outra mudança relevante foi a ampliação dos canais de acesso ao SAC, que passou a contar com um número único de 0800 integrado ao WhatsApp para todas as localidades.

Além do atendimento reativo, mantivemos uma comunicação ativa com as comunidades com a divulgação de boletins bimestrais, atualizações sobre os ativos e as ações desenvolvidas nos territórios, distribuídos por WhatsApp, em versão impressa e por *e-mail*.

### ATENDIMENTO À COMUNIDADE

0800 200 0204

Segunda à  
sexta-feira,  
das 8h às 17h

Para saber mais  
sobre as atividades  
ou programas, envie  
um *e-mail* para:  
[portasabertas@  
spicbrasil.com.br](mailto:portasabertas@spicbrasil.com.br)

## Processos para reparar impactos negativos GRI 2-25

### NÚMERO DE QUEIXAS GRI 2-25

ENCAMINHAMENTO	QUANTIDADE	2024	COMPLIANCE 2025		COMUNICAÇÃO COM COMUNIDADES 2025	
		PERCENTUAL DE QUEIXAS TRATADAS OU SOLUCIONADAS	QUANTIDADE	PERCENTUAL DE QUEIXAS TRATADAS OU SOLUCIONADAS	QUANTIDADE	PERCENTUAL DE QUEIXAS TRATADAS OU SOLUCIONADAS
Não tratadas	13	21,31	2	4,5	0	0
Tratadas e não solucionadas	40	65,57	35	79,5	0	0
Tratadas e solucionadas sem reparação	1	1,64	7	16	22	100
Tratadas e solucionadas com reparação	7	11,48	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>61</b>	<b>100</b>	<b>44</b>	<b>100</b>	<b>22</b>	<b>100</b>

Em 2025, foram recebidas 44 denúncias pelo Canal de Ética, sob responsabilidade da área de Compliance. Essas manifestações foram classificadas como: não tratadas, quando ainda estão em aberto, em fase de análise ou investigação; tratadas e não solucionadas, quando, após triagem, não foram identificados elementos para investigação interna, seja por não se tratarem de irregularidades relacionadas à empresa, por insuficiência de informações ou por estarem fora do escopo da área de Compliance, sendo então direcionadas às áreas competentes; tratadas e solucionadas sem reparação, quando a investigação constatou a improcedência das alegações; e tratadas e solucionadas com reparação, quando as denúncias foram consideradas procedentes e encaminhadas às instâncias deliberativas, como Comitê de Ética ou Conselho de Administração, para definição das medidas cabíveis.

NÚMERO E PERCENTUAL DE EMPREGADOS QUE FORAM COMUNICADOS E TREINADOS SOBRE POLÍTICAS E PROCEDIMENTOS DE COMBATE À CORRUPÇÃO, POR REGIÃO <small>GRI 205-2</small>	2023		2024		2025	
	COMUNICADOS	TREINADOS	COMUNICADOS	TREINADOS	COMUNICADOS	TREINADOS
<b>SÃO PAULO - SP</b>						
Número total de membros no ano	149	149	165	165	177	177
Número total de membros comunicados/treinados	149	14	165	152	177	177
Percentual de membros comunicados/treinados (%)	100	100	100	92,12	100	100
<b>NATAL - RN</b>						
Número total de membros no ano	20	20	19	19	7	7
Número total de membros comunicados/treinados	20	20	19	13	7	7
Percentual de membros comunicados/treinados (%)	100	100	100	68,42	100	100
<b>SÃO SIMÃO - GO/SANTA VITÓRIA - MG</b>						
Número total de membros no ano	8	84	88	88	89	89
Número total de membros comunicados/treinados	84	8	88	85	89	89
Percentual de membros comunicados/treinados (%)	100	100	100	96,59	100	100
<b>MATARACA - PB</b>						
Número total de membros no ano	3	3	2	2	3	3
Número total de membros comunicados/treinados	3	3	2	2	3	3
Percentual de membros comunicados/treinados (%)	100	100	100	100	100	100
<b>JAGUARETAMA - CE</b>						
Número total de membros no ano	2	2	1	1	4	4
Número total de membros comunicados/treinados	2	2	1	1	4	4
Percentual de membros comunicados/treinados (%)	100	100	100	100	100	100
<b>BRASILEIRA - PI</b>						
Número total de membros no ano	1	1	3	3	6	6
Número total de membros comunicados/treinados	1	1	3	3	6	6
Percentual de membros comunicados/treinados (%)	100	100	100	100	100	100
<b>TERRA NOVA - PE</b>						
Número total de membros no ano	-	-	-	-	9	9
Número total de membros comunicados/treinados	-	-	-	-	9	9
Percentual de membros comunicados/treinados (%)	-	-	-	-	100	100

**NÚMERO E PERCENTUAL DE EMPREGADOS QUE FORAM COMUNICADOS E TREINADOS SOBRE POLÍTICAS E PROCEDIMENTOS DE COMBATE À CORRUPÇÃO, POR CATEGORIA FUNCIONAL** **GRI 205-2**

	2023		2024		2025	
	COMUNICADOS	TREINADOS	COMUNICADOS	TREINADOS	COMUNICADOS	TREINADOS
<b>C-LEVEL</b>						
Número total de empregados	3	3	4	4	6	6
Número total de empregados comunicados/treinados	3	3	4	3	6	6
Percentual de empregados comunicados/treinados (%)	100	100	100	75	100	100
<b>DIRETORIA</b>						
Número total de empregados	15	15	21	21	16	16
Número total de empregados comunicados/treinados	15	15	21	17	16	16
Percentual de empregados comunicados/treinados (%)	100	100	100	80,95	100	100
<b>GERÊNCIA</b>						
Número total de empregados	42	42	42	42	46	46
Número total de empregados comunicados/treinados	42	42	42	36	46	46
Percentual de empregados comunicados/treinados (%)	100	100	100	85,71	100	100
<b>TÉCNICA/SUPERVISÃO</b>						
Número total de empregados	79	79	82	82	36	36
Número total de empregados comunicados/treinados	79	79	82	79	36	36
Percentual de empregados comunicados/treinados (%)	100	100	100	96,34	100	100
<b>ADMINISTRATIVO</b>						
Número total de empregados	118	118	124	124	191	191
Número total de empregados comunicados/treinados	118	118	124	116	191	191
Percentual de empregados comunicados/treinados (%)	100	100	100	93,55	100	100

A base do RH não considera terceiros internalizados, jovens aprendizes e conselheiros como colaboradores. Contudo, para fins de treinamento e comunicação de integridade, nós contabilizamos como colaboradores os grupos supracitados. Atualmente, temos 14 terceiros ativos (jovens aprendizes e outros cargos operacionais) e seis conselheiros. Portanto, em que pese a base do RH contabilizar 275 colaboradores, para fins de integridade, consideramos 295.

**NÚMERO E PERCENTUAL DE PARCEIROS DE NEGÓCIO QUE FORAM COMUNICADOS E TREINADOS SOBRE POLÍTICAS E PROCEDIMENTOS DE COMBATE À CORRUPÇÃO** **GRI 205-2**

	2023		2024		2025	
	COMUNICADOS	TREINADOS	COMUNICADOS	TREINADOS	COMUNICADOS	TREINADOS
<b>FORNECEDORES</b>						
Número total de parceiros de negócios	579	579	418	418	292	292
Número total de parceiros de negócios comunicados/treinados	494	72	371	132	292	190
Percentual de parceiros de negócios comunicados/treinados (%)	85,32	12,44	88,76	31,58	100	65,07
<b>DISTRIBUIDORES</b>						
Número total de parceiros de negócios	85	85	95	95	97	97
Número total de parceiros de negócios comunicados/treinados	0	0	0	0	97	97
Percentual de parceiros de negócios comunicados/treinados (%)	0	0	0	0	100	100



## Comunicação com as comunidades

A SPIC Brasil mantém canais estruturados de comunicação com comunidades e demais partes interessadas, incluindo o SAC Portas Abertas, o Canal de Ética, pesquisas de satisfação e consultas comunitárias, permitindo o registro de dúvidas, solicitações, reclamações e denúncias. O SAC Portas Abertas está disponível por telefone, WhatsApp e *e-mail*, funcionando de segunda à sexta-feira, das 8h às 18h, com atendimento realizado por empresa especializada, que registra e classifica cada manifestação por canal de entrada, localidade e criticidade, encaminhando-a às áreas responsáveis, com prazo padrão de até sete dias úteis para resposta.

O SAC Portas Abertas está disponível por telefone, WhatsApp e *e-mail*, de segunda à sexta, das 8h às 18h

A organização também realiza monitoramento digital e de imprensa para antecipar temas sensíveis e adota processos formais e contínuos de reparação de impactos negativos, incluindo programas de mitigação ambiental, recuperação territorial, investimentos sociais e ações de comunicação direcionadas. O envolvimento dos *stakeholders* ocorre por meio do uso contínuo dos canais de queixa, reuniões comunitárias, visitas técnicas, programa Portas Abertas, consultas para definição de projetos sociais, campanhas informativas e participação em eventos e fóruns setoriais. A eficácia dos mecanismos é assegurada por meio de registros centralizados em *dashboards* com acompanhamento em tempo real, pesquisas de satisfação ao fim dos atendimentos e interações diretas com *stakeholders*, sendo que o SAC Portas Abertas apresenta índice médio de satisfação de 8,75. O *feedback* aos *stakeholders* é realizado por meio de respostas formais pelos canais utilizados e pela divulgação de temas recorrentes em boletins informativos distribuídos às comunidades. Entre os principais tipos de manifestações recebidas estão temas ambientais, institucionais, sociais, jurídicos, relacionados a fornecedores, projetos, arrendamentos, pagamentos, impactos em comunidades locais e outras demandas associadas às operações da organização.

## Comunicação com públicos de interesse

GRI 2-29

Em 2025, avançamos no amadurecimento do relacionamento com públicos de interesse, fortalecendo a articulação entre a estratégia corporativa, a comunicação institucional e a gestão de riscos regulatórios. Esse avanço envolveu a revisão de fluxos internos, a definição mais clara de responsabilidades e a qualificação dos processos de interação com públicos de interesse, especialmente no relacionamento com instâncias governamentais e regulatórias.



Realizamos cerca de 270 interações formais com governos, órgãos reguladores, autarquias e entidades do setor

## Mapeamento de atores institucionais

Mapeamos e organizamos cerca de 207 *stakeholders* estratégicos por estado e por unidade de negócio, o que nos permitiu compreender níveis de influência, posicionamentos e percepções em relação à companhia, orientando a priorização do relacionamento institucional e o foco em temas críticos para o avanço dos nossos projetos estratégicos.

Esse trabalho resultou em aproximadamente 270 interações formais com governos, órgãos reguladores, autarquias e entidades do setor, fundamentais para a obtenção de licenças, anuências e alinhamentos operacionais necessários ao desenvolvimento dos novos empreendimentos em construção no Nordeste.

## Protagonismo setorial

No setor elétrico, ampliamos nossa presença em agendas estratégicas, participando de reuniões, painéis e fóruns que discutiram temas centrais como transição energética, segurança, infraestrutura e desafios regulatórios, incluindo debates sobre o *curtailment*. Essa presença ativa reforçou o posicionamento técnico da companhia e sua contribuição para o desenvolvimento de soluções sustentáveis para o setor.

## Coalizão do Setor Elétrico na COP30

A SPIC Brasil integrou a Coalizão do Setor Elétrico, movimento que reuniu 70 entidades do setor, como associações, empresas e representantes governamentais, para construir uma agenda em prol da transição energética brasileira. Apresentada na 30ª Conferência das Partes da ONU sobre Mudanças Climáticas (COP30), em Belém (PA), essa agenda foi organizada em quatro eixos temáticos: geração, transmissão, distribuição e consumo.

O objetivo central da coalização é assegurar a renovabilidade, competitividade e confiabilidade da matriz elétrica brasileira, posicionando o Brasil como um *hub* de produtos e serviços de baixo carbono.



Lançamento da  
**COALIZÃO DE ENERGIA  
PARA A COP30**

## Participação em associações GRI 2-28

Em 2025, participamos das seguintes associações e organizações<sup>1</sup>:

- **APINE** – Associação Brasileira dos Produtores Independentes de Energia;

---

- **ABRACEEL** – Associação Brasileira dos Comercializadores de Energia;

---

- **ABRAGE** – Associação Brasileira das Empresas Geradoras de Energia Elétrica;

---

- **ABCE** – Associação Brasileira de Companhias de Energia Elétrica;

---

- **Instituto Acende Brasil** – Organização dedicada à pesquisa, transparência e boas práticas no setor elétrico;

---

- **ABEC** – Associação Brasileira de Empresas Chinesas;

---

- **LIDE China** - Grupo de Líderes Empresariais;

---

- **CEBC** – Conselho Empresarial Brasil China;

---

- **CEBRI** - Centro Brasileiro de Relações Internacionais.

## Presença na imprensa e nas redes

A visibilidade institucional foi mantida e ampliada em 2025 a partir de uma relação já consolidada com a imprensa e com formadores de opinião. Ao longo do ano, seguimos estreitando o diálogo com veículos estratégicos por meio de encontros de relacionamento, atendimento a entrevistas e participação em eventos relevantes, assegurando presença qualificada e consistente da companhia em reportagens de grande alcance e no debate público sobre o setor elétrico.

Nesse contexto, aprofundamos o posicionamento institucional da CEO junto a jornalistas e lideranças dos setores elétrico e de negócios. O trabalho envolveu entrevistas para veículos de referência, publicações estratégicas no LinkedIn e participação em painéis C-Level de eventos setoriais, além de contribuir para reportagens em veículos de alta relevância (Tier 1), como Valor Econômico, Agência Estado/Broadcast e Forbes Brasil. No segmento digital, registramos um crescimento de cerca de 20% no número de seguidores na nossa página do LinkedIn.

Tivemos um crescimento de cerca de 20% no número de seguidores na nossa página do LinkedIn

# Executivas ajudam a traçar a rota da transição energética no Brasil

**Lilian Corazzini**  
Para o Valor, de São Paulo

Embora os homens ainda sejam predominantes no setor energético, as mulheres vêm, aos poucos, conquistando posições estratégicas, inclusive em segmentos vinculados à geração limpa — crucial na transição para uma economia de baixa emissão de carbono. Dados de 2023 da Agência Nacional de Energia Elétrica (Aneel) mostram que as mulheres ocupam 22,24% dos cargos de liderança no setor elétrico no Brasil.

“A transição energética não é apenas uma questão econômica, mas também social. Exige inovação. Ter mais mulheres encabeçando esse movimento significa visão de futuro ampliada”, diz Adriana Waltrick, CEO da Spic Brasil, empresa de energia elétrica com foco em fontes renováveis, que é subsidiária da estatal chinesa Spic.

Waltrick trabalha há 25 anos no setor e conta que já enfrentou desafios, mas vê avanços acontecendo por conta das políticas cada vez mais inclusivas, incluindo os programas corporativos de desenvolvimento de líderes.

A Spic Brasil, que possui três homens e duas mulheres no conselho de administração, tem meta de alcançar 35% de mulheres em cargos de liderança neste ano — a empresa informa que 2024 esse percentual estava acima de 20%.

“As mulheres acreditam mais na necessidade da transição e não olham apenas para resultado pelo resultado. Elas, realmente, vestem a camisa em prol do clima”, diz Renata Ider, que preside a Associação Brasileira de Energia e do Biometano (Abiege) desde 2023.

A executiva ressalta que o papel das mulheres é fundamental para ajudar o país a atingir as metas da NDC (Contribuição Nacionalmente Determinada) — o Brasil se comprometeu a zerar as emissões líquidas de carbono até 2050.

Ider é co-fundadora do movimento “Sim, Elas Existem!”, criado em 2018 para incentivar a liderança feminina nas áreas de energia e sustentabilidade. Em sete anos, as fundadoras conseguiram alguns resultados.

“Desde então algumas delas assumiram a direção de agências reguladoras, como ANP (Agência Nacional do Petróleo, Gás Natural e Biocombustíveis) e Aneel, e começaram a promover a



**“A transição energética não é só uma questão econômica, mas também social”**  
**Adriana Waltrick**

plenas na carreira, com prioridade para jovens de grupos vulneráveis. A atividade dura um ano e envolve encontros mensais entre as duplas. O movimento organizou uma lista de mulheres experientes e qualificadas do setor, que hoje é cerca de 400 delas, e já apresentou os nomes para candidaturas à presidência da República e ministros com o intuito de empregar mais mulheres em posições estratégicas no governo. Em sete anos, as fundadoras conseguiram alguns resultados.

“Hoje está melhor do que foi, porém não está fácil. O compromisso das empresas quanto à agenda ESG, nos últimos cinco anos, fortaleceu a busca pela justiça no tratamento. E movimentos como o “Sim, Elas Existem!”, também ajudaram”, diz Gannozzi, ressaltando que o setor ainda está longe da equidade.

Primeira mulher vice-presidente do Conselho Global de Energia Elétrica (GWEC), cargo que ocupa desde 2020, Gannozzi conta que a indústria elétrica nacional está investindo em capacitação e formando mulheres em parceria com as instituições

legia, Mineração e Transformação Mineral, Maria José Salgueiro, no Ministério das Minas e Energia (MME), na época da criação do movimento. Nosso grande mérito, contudo, foi trazer o assunto à tona”, explica Ider.

Uma das pioneiras em posições de liderança nesse mercado é Elbia Gannozzi, CEO da Associação Brasileira de Energia Elétrica (Abreel) desde 2011. Ela começou o fato da ocupação de gênero estar no debate, mas lembra que é preciso melhorar os números.

“Hoje está melhor do que foi, porém não está fácil. O compromisso das empresas quanto à agenda ESG, nos últimos cinco anos, fortaleceu a busca pela justiça no tratamento. E movimentos como o “Sim, Elas Existem!”, também ajudaram”, diz Gannozzi, ressaltando que o setor ainda está longe da equidade.

Primeira mulher vice-presidente do Conselho Global de Energia Elétrica (GWEC), cargo que ocupa desde 2020, Gannozzi conta que a indústria elétrica nacional está investindo em capacitação e formando mulheres em parceria com as instituições

como engenharia elétrica. “Enquanto não normalizarmos o trabalho das mulheres nos vários segmentos das cadeias, não achamos normal vê-las como diretoras ou presidentes. Esta ideia de que mulher não pode fazer serviços pesados, não deve fazer into ou aquilo, precisa cair. Precisamos pensar em mulher em todos os lugares e em qualquer posição que ela deseje ocupar”, acrescenta a presidente da Abreel.

De acordo com levantamento da Agência Internacional para as Energias Renováveis (Irena), a percepção social e cultural dos papéis de gênero é a principal barreira à entrada das mulheres no setor. Segundo a agência, elas representam 21% da força de trabalho na geração elétrica mundial. O número é maior — 26% — na Europa e América do Norte. Na África é de só 8%.

Considerando todas as energias renováveis, a participação feminina na força de trabalho global é de 32%, conforme dados da Irena. A maior presença está na energia solar, com 40%, enquanto na indústria tradicional de óleo e gás está em 22%.

A brasileira Auren, terceira maior geradora de energia do país, pretende atingir 40% de mulheres na liderança até 2030 e 50% nas posições da base operacional. Hoje tem 32,6% e 32%, respectivamente. No conselho, dos oito membros, três são mulheres.

Para Patrícia Lize, diretora de assuntos regulatórios da Auren, a estratégia da empresa é nivelar a base para depois avançar com a participação feminina nos cargos mais altos. “Imos que formar o quadro basilar para que, em algum momento, as colaboradoras se tornem líderes”, conta. “Para ser justa, a transição precisa ter seus alçavões associados à diversidade e inclusão social”, observa.

A empresa possui dois complexos éticos operados, majoritariamente, por colaboradoras (BA) e Cajalá (RN) 100% do quadro composto por mulheres, esse percentual é de 90%. As profissões incluem com automação, controle e segurança

<sup>1</sup> As associações elencadas representam as de regulação de mercado e as de relacionamento institucional.



# Compras sustentáveis

GRI 3-3 Compras sustentáveis, 2-6, 308-1, 308-2

Em 2025, nossa área de Suprimentos avançou na consolidação de uma política de compras unificada para todas as empresas do grupo no Brasil, trazendo mais clareza, padronização e alinhamento aos processos. Paralelamente, revisou procedimentos e ampliou o uso de automação para responder de forma mais eficiente às demandas decorrentes da expansão da companhia.

Como parte da evolução desse que é um dos nossos temas materiais, passamos a estruturar um mapeamento mais aprofundado do mercado fornecedor, com atenção especial às empresas localizadas nas regiões onde atuamos. Essa iniciativa buscou ampliar o conhecimento sobre fornecedores, principalmente os locais, contribuindo para o desenvolvimento econômico dos territórios.

Para viabilizar esse movimento, realizamos visitas técnicas às localidades, com mapeamento de fornecedores em São Simão e na região do Parque Marangatu. Esse contato direto permitiu compreender as capacidades, limitações e oportunidades de desenvolvimento dos fornecedores locais, reduzir barreiras à sua participação nos processos de compras e apoiar a construção de modelos contratuais que possibilitem respostas mais ágeis às necessidades operacionais.

Embora os critérios formais de contratação sigam diretrizes globais, estimulamos as áreas técnicas a incorporar requisitos socioambientais nas especificações de compra, reforçando o compromisso da companhia com práticas responsáveis, geração de valor compartilhado e contribuição para o desenvolvimento local.

Buscamos ampliar o conhecimento sobre fornecedores locais, contribuindo para o desenvolvimento econômico dos territórios

# Inovação

GRI 3-3 Transição energética; DMA EU (EU8)

Em 2025, diferentes iniciativas contribuíram para ampliar o contato das equipes da SPIC Brasil com novas tecnologias e estimular a experimentação responsável. A aceleração da inovação buscou promover ações concretas e aplicáveis à rotina de trabalho, conectando o uso de ferramentas digitais à solução de problemas, à automação de processos e à adoção de recursos de inteligência artificial.

Ao longo de 2025, foram realizados treinamentos e imersões para atingir esses objetivos, como a criação de agentes individuais em ferramentas corporativas de IA. Um marco importante desse movimento foi a realização da 4ª Semana de Inovação, que reuniu colaboradores em torno de uma programação voltada ao compartilhamento de experiências e aprendizados. O evento contou com palestras e conversas sobre tendências digitais, apresentações de projetos de P&D em andamento, treinamentos práticos em inteligência artificial e cibersegurança, além de atividades interativas que favoreceram a troca entre áreas.

O uso de IA generativa passou a apoiar atividades específicas, como o processamento e a gestão de documentos recorrentes na governança da SPIC Brasil. A companhia implementou um sistema de Gestão Inteligente de Documentação que utiliza *Big Data* e algoritmos de tomada de decisão.

Na 4ª Semana de Inovação, os colaboradores puderam conhecer experiências e aprendizados sobre IA



Foram desenvolvidos novos projetos, que materializaram o objetivo da área em reduzir retrabalho e aumentar a eficiência em processos já consolidados.

### EspeccBot:

Assistente de IA que cria e revisa especificações técnicas, reduzindo erros e padronizando o processo.

### Transcrição & Sumarização:

Solução de IA que transcreve e resume reuniões automaticamente, agilizando registro e extração de informações críticas.

### Criação de Treinamentos:

Ferramenta de IA que gera treinamentos completos e editáveis em minutos, reduzindo custos e tempo de produção.

### Automação de Atas:

Fluxo automatizado que preenche e organiza atas a partir de transcrições, reduzindo até 80% do esforço manual.



Clique aqui e saiba mais no nosso site.

## Parceria com a Huawei

O grande destaque do ano na área de inovação foi o início do Programa Dados & Inteligência Artificial. O programa estabelece um marco para promover a transformação digital integrando inteligência artificial, governança de dados e modelos analíticos avançados aos nossos processos operacionais e estratégicos, e está estruturado em três fases complementares:



### 1ª fase

#### 2025-2026

Criação de um Centro de Conhecimento desenvolvido por meio de uma parceria inédita no Brasil com a chinesa Huawei, empresa global de tecnologia. Esse ambiente será capaz de consultar uma base de conhecimento fornecida pela SPIC, composta por políticas internas, procedimentos, processos, para responder às perguntas via IA feitas por colaboradores no dia a dia, utilizando também a parceria com a DeepSeek. A escolha do Brasil como país-piloto para testar a ferramenta da Huawei reflete o alinhamento entre a visão da SPIC Brasil de utilizar dados de forma estruturada na tomada de decisão.

### 2ª fase

#### 2026

Avançaremos para a implementação de *data lake*, iniciativa voltada à governança e integração de dados provenientes de diferentes aplicações.

### 3ª fase

#### 2027

Contempla o desenvolvimento de agentes de IA especializados.

## Projetos de P&D

DMA EU (EUS)

Na SPIC Brasil, as ações de Pesquisa e Desenvolvimento são orientadas pelas necessidades do negócio e representam um importante apoio à agenda ESG, em projetos que se conectam com a evolução da governança, com o fortalecimento da segurança das equipes e da integridade das operações, com o aumento da ecoeficiência operacional e com a gestão responsável dos impactos ambientais.

Em 2025, investimos cerca de R\$ 7,7 milhões nesses projetos e estabelecemos parcerias com universidades, centros de pesquisa e empresas de tecnologia, incluindo *startups*. A seguir, apresentamos alguns dos projetos desenvolvidos ao longo do ano.

R\$ 7,7 MI

foi o investimento em projetos de Pesquisa e Desenvolvimento

**Centro de Conhecimento:** base de conhecimento utilizando IA;

**iMachine Oil:** sistema de manutenção preditiva para análise contínua de óleo hidráulico;

**DIGIDAM-SPIC:** gêmeo digital para gestão de ativos;

**Análise de Formulários com IA:** ferramenta baseada em LLM para auditoria automatizada de documentos de segurança;

**One Care Health:** análise preditiva de cavitação nas pás das turbinas, utilizando sensores acústicos e análise avançada de dados;

**EUST:** *software* para automação da liquidação de encargos de transmissão;

**VIG-IA:** levantamentos de áreas de reflorestamento utilizando *drone* de alta precisão e desenvolvimento de uma plataforma integrada WEB, analisando espécies nativas usando algoritmos de IA.

**Trading IA:** *chatbot* especialista em previsão de preços para venda no mercado livre de comercialização de energia elétrica utilizando *machine learning* e IA generativa.



Com iniciativas como as citadas ao lado, impactamos diretamente a continuidade e a qualidade do fornecimento de energia.

Além disso, a automação e a redução de custos operacionais viabilizadas pelos projetos de IA criam as condições para a expansão da rede e a inclusão digital.

Além dos projetos desenvolvidos localmente, a matriz chinesa é uma referência em P&D, especialmente em armazenamento de energia e IoT industrial — que conectam equipamentos e sistemas operacionais para monitoramento, análise de dados e otimização das operações. Parte dessa *expertise* chega ao Brasil por meio de transferência tecnológica, com as devidas adaptações ao nosso contexto.

## Tecnologia da informação IF-EU-550a.1

O ano de 2025 marcou um avanço importante e consistente para a área de Tecnologia da Informação, com progressos tanto na estrutura quanto na forma como a TI apoia a operação e a governança da companhia. Um dos principais destaques foi a evolução do nível de maturidade da área, avaliado com base em modelos formais de governança e gestão de TI, que avançou de 2,4 para 2,8 e em 2026 a meta é chegar em 4,0, refletindo mais organização dos processos, fortalecimento dos controles e melhor integração entre sistemas e áreas de negócio.

A gestão da segurança da informação e da privacidade de dados continuou sendo tratada como prioridade. Em 2025, a companhia manteve uma estrutura baseada em ferramentas de controle e monitoramento, além de políticas internas de controle de acessos. Não houve registro de incidentes relacionados à segurança da informação ou à privacidade de dados no período.

Para reforçar a cultura de proteção de dados, a SPIC Brasil promoveu ações de conscientização e capacitação ao longo do ano, com treinamentos e campanhas internas.



# Estratégia ESG GRI 3-1, 3-2

A SPIC Brasil consolida sua estratégia ESG por meio de uma visão de longo prazo que integra a excelência na gestão ao cuidado ambiental e social. Ao conectar nossas operações ao desenvolvimento das comunidades e ao diálogo transparente com nossos públicos, fortalecemos não apenas a sustentabilidade do negócio, mas o nosso compromisso com o futuro do planeta.

Essa estratégia é impulsionada pelo conceito “energia humana que impulsiona e transforma”. Ela se desdobra em dez temas materiais organizados em três dimensões críticas — Energia humana, Energia que impulsiona e Energia que transforma — que norteiam nossa atuação sob os pilares ambiental, social e de governança.

## Energia humana que impulsiona e transforma



	Energia humana	Energia que impulsiona	Energia que transforma
<b>Pilares estratégicos</b>	Relações íntegras, inclusivas e que valorizam o potencial de nossos colaboradores e parceiros.	Geração diversificada e segura de energia para apoiar a transição para uma economia de baixo carbono.	Respeito e comprometimento com as pessoas e o meio ambiente.
<b>Temas materiais</b>	Ética e integridade; Relações de trabalho; Saúde e segurança do trabalho; Compras sustentáveis.	Transição energética; Resiliência climática; Ecoeficiência operacional.	Desenvolvimento local; Biodiversidade e uso da terra.

Clique aqui e saiba mais no nosso site.



## Governança ESG

Em 2025, a SPIC Brasil avançou de maneira significativa na maturidade da sua agenda de sustentabilidade, ao reorganizar processos internos, fortalecer sua governança e ampliar a articulação entre as equipes que atuam diretamente nas questões socioambientais e regulatórias. Um marco desse processo foi a consolidação da área de ESG na Diretoria de Comunicação e Relações Institucionais. A mudança permitiu criar mais sinergia entre a agenda de sustentabilidade e a estratégia corporativa, reforçando o papel da área como eixo de integração, monitoramento e reporte das práticas adotadas em toda a companhia.

Como parte do fortalecimento da governança ESG, foi criado o Fórum ESG, espaço permanente de articulação e engajamento interno, voltado a apoiar a implementação da estratégia de sustentabilidade da companhia. Liderado pela área de ESG, o fórum reúne diferentes áreas para promover alinhamento, troca de visões e acompanhamento das prioridades e metas estabelecidas, contribuindo para uma atuação mais integrada. Participam do fórum representantes das áreas de ESG, Gestão Social, Financeiro, Comunicação, Compliance, Gestão de Risco, Facilities e Operações.

Durante o ano, também investimos em aculturação interno, com o objetivo de uniformizar conceitos, esclarecer expectativas regulatórias e aprofundar o entendimento sobre tendências nacionais e globais. Uma das iniciativas nesse sentido foi o *workshop* “Evolução e oportunidades no relato ESG”, que reuniu mais de 80% da média e alta lideranças da companhia. No encontro, foram discutidos o papel do relato ESG como instrumento estratégico de gestão de riscos e oportunidades, o contexto regulatório e de mercado no Brasil e no mundo, bem como a importância da adoção de padrões reconhecidos internacionalmente para fortalecer a governança, ampliar a transparência e sustentar a geração de valor no longo prazo.

Outro avanço relevante foi a estruturação da área de Gestão Social, resultado de um amadurecimento interno que permitiu delimitar com mais clareza os papéis e responsabilidades nessa agenda. A área passou a se dedicar de forma focada ao relacionamento com as comunidades e à implementação de projetos sociais voluntários (veja mais na [página 77](#)). Como desdobramento desse avanço, a gestão dos projetos sociais com incentivo fiscal foi incorporada à agenda ESG, com o objetivo de ampliar a sinergia estratégica, fortalecer a governança, qualificar a análise de resultados e assegurar o alinhamento desses investimentos às diretrizes corporativas. Com essa base estruturada, a companhia avança para 2026 preparada para atualizar seu plano estratégico ESG e instituir comitês específicos de forma mais robusta.



O *workshop* “Evolução e oportunidades no relato ESG” reuniu mais de 80% da média e alta lideranças da companhia



## Comunidades quilombolas e assentamentos

No campo do licenciamento socioambiental, a SPIC Brasil avançou no cumprimento das condicionantes dos parques eólicos Pedra de Amolar e Paraíso Farol, que estão em construção em Touros (RN), com a aplicação do Consentimento Livre, Prévio e Informado (CLPI) junto a duas comunidades tradicionais quilombolas. O CLPI é um dos principais instrumentos de proteção aos direitos dos povos indígenas e tribais, garantindo que esses grupos tenham voz ativa nas decisões que possam impactar suas vidas, culturas e territórios.

A companhia também realizou 12 oitivas com três assentamentos, em conformidade com a Instrução Normativa 112/2021 do Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária (Incra), reforçando a transparência e o respeito às diretrizes de consulta social. Essa norma estabelece os procedimentos para anuência do uso de áreas de assentamentos rurais, quando essas forem ocupadas por empreendimentos de energia, mineração ou infraestrutura.

# Gestão social

GRI 2-29

Em 2025, a gestão social se estruturou de forma estratégica na SPIC Brasil, impulsionada pela expansão dos novos empreendimentos em territórios sensíveis, que incluem comunidades indígenas, quilombolas e assentamentos diretamente impactados pelas obras. Diante desse cenário, a companhia revisou e aprimorou sua abordagem social, aperfeiçoando processos de engajamento e qualificação do diálogo com essas populações.

Um dos principais marcos do ano foi a implementação de uma abordagem mais estruturada para o relacionamento comunitário. A equipe realizou o mapeamento de 193 lideranças formais e informais nas áreas de influência dos empreendimentos e conduziu 177 interações, ampliando a compreensão das comunidades sobre a atuação da empresa.

Como aprimoramento da gestão social nos territórios, a companhia desenvolveu uma ferramenta de apoio que consolida dados utilizados nos diagnósticos socioterritoriais, prática já adotada historicamente para orientar a tomada de decisão. A nova ferramenta organiza, de forma estruturada, informações sociais, econômicas, culturais e territoriais das comunidades, facilitando a leitura integrada dos contextos locais e o acompanhamento das ações no território. Com isso, a gestão social ganhou mais sistematização e agilidade, contribuindo para decisões mais qualificadas e aderentes às dinâmicas, vulnerabilidades e potencialidades de cada comunidade.

Mapeamos  
193 lideranças  
comunitárias  
e conduzimos  
177 interações



# Gestão social estratégica: o modelo da SPIC Brasil em 2025

## Nova estratégia de relacionamento

193

### lideranças mapeadas

Foram realizadas 177 interações para ampliar o diálogo com líderes formais e informais



### Decisões orientadas por dados

Uma nova ferramenta gerou diagnósticos para guiar ações prioritárias de:

18

comunidades

2

colônias de pescadores

## Diálogo com comunidades tradicionais

### Consentimento Livre, Prévio e Informado (CLPI)

14 reuniões

garantiram participação ativa de duas comunidades quilombolas



12 reuniões

com assentamentos  
O processo seguiu normas do Inbra, reforçando transparência e respeito



### Valor do investimento social

**Mais de R\$ 4 milhões**

e mais de 4 mil pessoas diretamente impactadas em 2025

## Enfrentamento às violências

Outro destaque da Gestão Social da SPIC Brasil em 2025 foi a implementação do Programa de Enfrentamento às Violências, iniciativa que amplia a proteção de trabalhadores e comunidades, e incorpora temas sensíveis ao dia a dia das operações. As ações abrangeram o enfrentamento à exploração sexual de crianças e adolescentes, prevenção à violência contra a mulher, disseminação da Lei Maria da Penha e promoção da saúde mental — integrando e reforçando a cultura de respeito, segurança e responsabilidade social aos territórios em que a companhia atua.

Para o investimento social, consolidamos três pilares estratégicos: educação, geração de renda e bem-estar social



## Investimento social nas comunidades

O investimento social da SPIC Brasil integra sua estratégia de Responsabilidade Social Empresarial e reflete o compromisso da companhia com o desenvolvimento sustentável dos territórios onde atua. Desde 2018, a empresa combina recursos próprios e mecanismos de incentivo fiscal para apoiar iniciativas sociais alinhadas às necessidades locais e às diretrizes estratégicas do negócio.

Em 2025, esse histórico de atuação evoluiu, com a integração do investimento social privado e do investimento social incentivado em uma lógica única de planejamento, governança e geração de impacto, com perspectiva de ampliação a partir de 2026.

Nesse contexto, a SPIC Brasil consolidou três pilares estratégicos — educação, geração de renda e bem-estar social — definidos a partir do diálogo com os territórios e da leitura das principais demandas sociais, que passaram a orientar o planejamento, a priorização e a avaliação das iniciativas apoiadas, aproximando as necessidades das comunidades das diretrizes estratégicas da companhia.

A partir dessa definição estratégica, o Fundo Comunitário manteve-se como o principal instrumento de investimento social privado da companhia. Em 2025, foram selecionados e contratados projetos com potencial de transformação local, como iniciativas de meliponicultura e apicultura voltadas ao fortalecimento da agricultura familiar e do empreendedorismo rural; produção artesanal de sabonetes e cosméticos, com foco na autonomia econômica de grupos comunitários; hortas comunitárias, com início previsto para 2026, voltadas à segurança alimentar e à educação ambiental; além de ações comunitárias sazonais de integração social.

Já o investimento social incentivado seguiu como pilar relevante dessa estratégia integrada. Como amadurecimento da nossa atuação por meio desses mecanismos, estruturamos o Plano de Investimento Social Incentivado, que passou a orientar o uso desses recursos de maneira mais estratégica e alinhada às diretrizes de Responsabilidade Social Empresarial da companhia.

Desde 2018, já apoiamos mais de 60 projetos sociais, entre iniciativas financiadas com recursos próprios e por meio de leis de incentivo fiscal. Em 2025, aproximadamente R\$ 4 milhões foram direcionados a investimentos sociais incentivados. Ampliamos o conjunto de leis utilizadas e diversificamos os mecanismos de aporte, alcançando um público maior. Essa ampliação nos permitiu incorporar novos projetos de alto valor institucional, como o patrocínio da turnê do Balé Nacional da China, que fortaleceu o intercâmbio cultural, ampliou a visibilidade da SPIC Brasil e gerou oportunidades de relacionamento com autoridades, clientes e colaboradores.

Ao mesmo tempo, mantivemos o apoio aos projetos recorrentes, garantindo continuidade e maturidade às ações já reconhecidas pelas comunidades. Também expandimos o projeto Despertar para o Esporte para Chaveslândia, comunidade vizinha à UHE São Simão e historicamente marcada por baixa oferta de iniciativas sociais.

## Conheça os projetos apoiados em 2025:

### Brincando na Praça

Projeto que promove eventos gratuitos com o objetivo de estabelecer uma ligação entre o cidadão, a comunidade e o espaço. São realizadas atividades esportivas e recreativas durante dias inteiros, em comunidades selecionadas nos arredores da UHE São Simão. Foram oito edições no ano, impactando diretamente 3.883 pessoas nos municípios de Santa Vitória e Capinópolis, em Minas Gerais, São Simão, Paranaiguara, Bom Jesus e Cachoeira Dourada, em Goiás. Os resultados da pesquisa de satisfação indicam elevado nível de aprovação do projeto: 98% dos participantes consideraram o evento bom ou muito bom.

### Despertar para o Esporte

A partir da criação de dois núcleos esportivos em São Simão (GO), um em Santa Vitória (MG) e um em Chaveslândia, Distrito de Santa Vitória, o projeto oferece aulas gratuitas de vôlei e futsal duas vezes na semana, no contraturno escolar. Em 2025, 605 crianças e adolescentes das redes pública e privada foram beneficiadas. O projeto e a equipe foram muito bem avaliados pelos pais e responsáveis, alcançando índices de aprovação de 93% e 97%, respectivamente.

### Ilha da Imaginação

Iniciativa dedicada à formação audiovisual e incentivo à leitura para crianças e adolescentes dos municípios localizados na região de São Simão (GO). Realizado desde 2019, já beneficiou mais de 65 mil crianças e adolescentes de 8 a 17 anos e educadores com cursos e oficinas gratuitas de animação 2D e 3D, além de atividades itinerantes em escolas públicas e organizações sociais da região. Em 2025, foi o grande vencedor na categoria “Melhor Patrocínio com Propósito Social”, do prêmio promovido pela Associação Patrocínio Brasil (APBR). O nível de satisfação com o programa no ano foi de 99%.

O modelo que integra pilares estratégicos e demandas das comunidades reforçou a intencionalidade do nosso investimento social, proporcionando a realização de projetos com mais impacto positivo.



# Sumário de conteúdo GRI



# Sumário de conteúdo GRI

**DECLARAÇÃO DE USO**

A Spic Brasil relatou em conformidade com as Normas GRI para o período de 1º/01/2025 a 31/12/2025.

GRI 1 USADA	GRI 1: Fundamentos 2021
-------------	-------------------------

NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO	ODS
-----------	----------	-------------	---------------------------------	--------	------------	-----

**CONTEÚDOS GERAIS**

**A ORGANIZAÇÃO E SUAS PRÁTICAS DE RELATO**

GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-1 Detalhes da organização	7				
	2-2 Entidades incluídas no relato de sustentabilidade da organização	7				
	2-3 Período de relato, frequência e ponto de contato	3				
	2-4 Reformulações de informações	44				
	2-5 Verificação externa	98				

**ATIVIDADES E TRABALHADORES**

GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-6 Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios	9, 11 e 70				
	2-7 Empregados	39 e 40				8, 10
	2-8 Trabalhadores que não são empregados	40				8
	2-9 Estrutura de governança e sua composição	56 e 57				5, 16

NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO			ODS
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO	
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-10 Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança	A nomeação e seleção de conselheiros para o mais alto órgão de governança e seus comitês ocorre por meio da matriz que indica os conselheiros. Página 56				5, 16
	2-11 Presidente do mais alto órgão de governança	O presidente do mais alto órgão de governança não ocupa um cargo executivo na própria organização. Página 56				16
	2-12 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos	56				16
	2-13 Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	O mais alto órgão de governança não delega responsabilidade pela gestão dos impactos da organização, essa é uma responsabilidade do <i>C-level</i> . Página 56				
	2-14 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	3				
	2-15 Conflitos de interesses	Possuímos diversos processos para prevenir e mitigar conflitos de interesses. Não possuímos casos de conflitos de interesses materializados.				16
	2-16 Comunicação de preocupações cruciais	56 e 57				
	2-17 Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	Razão de omissão.	Informação não disponível.	Não houve nenhuma medida com interface direta ao Conselho. Houve apenas treinamento com <i>C-level</i> , Diretoria e Gerência sênior no último ano.		
	2-18 Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	O Conselho não passa por avaliação, uma vez que os seus membros são indicados pela matriz controladora.				
	2-19 Políticas de remuneração	47				

NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO			ODS
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO	
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-20 Processo para determinação da remuneração	47				
	2-21 Proporção da remuneração total anual	Razão de omissão.	Informação confidencial.	Dado estratégico e de confidencialidade.		
<b>ESTRATÉGIA, POLÍTICAS E PRÁTICAS</b>						
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-22 Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável	4				
	2-23 Compromissos de política	60				16
	2-24 Incorporação de compromissos de política	62				
	2-25 Processos para reparar impactos negativos	60 e 64				
	2-26 Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações	São realizados treinamentos e disponibilizados manuais e documentação, além do canal de denúncias.				16
	2-27 Conformidade com leis e regulamentos	Ao longo deste ciclo, não foram registradas multas, sanções ou quaisquer medidas decorrentes de não conformidades regulatórias, envolvendo os ativos de geração da SPIC Brasil.				
	2-28 Participação em associações	69				
<b>ENGAJAMENTO DE STAKEHOLDERS</b>						
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-29 Abordagem para engajamento de <i>stakeholders</i>	68 e 77				
	2-30 Acordos de negociação coletiva	100% da força de trabalho é coberta por acordos de negociação coletiva.				8
<b>TEMAS MATERIAIS</b>						
GRI 3: Temas materiais 2021	3-1 Processo de definição de temas materiais	75				
	3-2 Lista de temas materiais	75				

NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO	ODS
<b>BIODIVERSIDADE E USO DA TERRA</b>						
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	25 e 26				
GRI 101: Biodiversidade 2024	101-1 Políticas para deter e reverter a perda de biodiversidade	26				6, 14, 15,
	101-2 Gestão de impactos na biodiversidade	26 e 30				1, 6, 11, 12, 13, 14, 15,
	101-4 Identificação de impactos na biodiversidade	26				
	101-5 Locais com impactos na biodiversidade	27				1, 6, 11, 12, 14, 15
	101-6 Fatores diretos de perda de biodiversidade	27				6, 8, 11, 12, 14, 15
Suplemento Setorial de Energia – Biodiversidade 2013	EU 13 Biodiversidade de habitats de substituição em comparação à biodiversidade das áreas afetadas	26				
<b>RESILIÊNCIA CLIMÁTICA</b>						
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	13, 15 e 23				
GRI 201: Desempenho econômico 2016	201-2 Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades decorrentes de mudanças climáticas	Razão de omissão.	Informação não disponível.	Os riscos e oportunidades relacionados às mudanças climáticas não foram estruturados dentro da SPIC Brasil.		13
<b>DESENVOLVIMENTO LOCAL</b>						
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	54				
GRI 202: Presença no mercado 2016	202-2 Proporção de membros da diretoria contratados na comunidade local	Atualmente, contamos com 14 diretores-executivos, dos quais quatro atuam diretamente nas fábricas e plantas de produção. No entanto, nenhum deles é originário ou contratado da comunidade local (região da operação).				8

NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO			ODS
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO	
GRI 203: Impactos econômicos indiretos 2016	203-1 Investimentos em infraestrutura e apoio a serviços	54				5, 9, 11
	203-2 Impactos econômicos indiretos significativos	Razão de omissão.	Informação não disponível.	A SPIC Brasil não realiza esse mapeamento de forma estruturada.		1, 3, 8
GRI 204: Práticas de compras 2016	204-1 Proporção de gastos com fornecedores locais	O percentual de gastos com fornecedores locais foi de 34,21%, sendo a definição de local, estado, e foram utilizadas todas as unidades operacionais.				8
GRI 413: Comunidades locais 2016	413-1 Operações com engajamento, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local	54				
	413-2 Operações com impactos negativos significativos – reais ou potenciais – nas comunidades locais	Os riscos relacionados à operação nas comunidades estão atualmente em processo de atualização e validação. Paralelamente, está em elaboração a estratégia de mitigação, com o objetivo de prevenir impactos, reduzir vulnerabilidades e fortalecer o relacionamento com as comunidades envolvidas. As ações serão implementadas de forma alinhada às diretrizes internas e às boas práticas socioambientais.				1, 2

NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO		ODS
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	
Suplemento Setorial de Energia – Comunidades locais 2013	EU 22 Número de pessoas deslocadas física e economicamente e indenização, discriminados por tipo de projeto	Razão de omissão.	Informação não disponível.	Os empreendimentos Marangatu, Panati-Sitiá e Luiz Gonzaga geraram impactos ambientais e sociais em suas Áreas Diretamente Afetadas (ADA) e Áreas de Influência Ambiental (AIA). No aspecto fundiário, as áreas impactadas foram arrendadas, com pagamentos mensais até o fim da concessão, não havendo informações adicionais a reportar.	
<b>ÉTICA E INTEGRIDADE</b>					
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	60			
GRI 205: Combate à corrupção 2016	205-1 Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção	100% das operações são submetidas a avaliações sobre riscos relacionados à corrupção. De acordo com a Política de Análise Reputacional de Terceiros, são realizadas diligências de todos os novos fornecedores, via sistema KPMG Watch. O Compliance analisa caso a caso e aprova ou reprova a contratação.			16
	205-2 Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	62, 65 e 66			16
	205-3 Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas	Não houve casos de corrupção envolvendo a organização ou seus empregados.			16
GRI 206: Concorrência desleal 2016	206-1 Ações judiciais por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio	A companhia não possui ações judiciais pendentes ou encerradas no período do relatório relacionadas à concorrência desleal, práticas de truste ou monopólio. Atuamos em conformidade com a legislação vigente, pautados por princípios éticos, transparência e boas práticas de governança.			16

NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO	ODS
<b>ECOEFIÊNCIA OPERACIONAL</b>						
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	15 e 22				
GRI 302: Energia 2016	302-1 Consumo de energia dentro da organização	24 e 25				7, 8, 12, 13
	302-2 Consumo de energia fora da organização	O consumo de energia fora da organização não é registrado.				7, 8, 12, 13
	302-3 Intensidade energética	A intensidade energética da organização não foi significativa em 2025, pois somos geradores de energia e consumimos um valor muito pequeno do percentual gerado para o desempenho de nossas atividades.				7, 8, 12, 13
	302-4 Redução do consumo de energia	Durante o ano de 2025, as equipes das unidades de energia solar e dos complexos eólicos foram treinadas e conscientizadas sobre a importância do uso racional de energia e a adoção de hábitos cotidianos sustentáveis, o que incluiu a escolha de equipamentos mais eficientes, o cuidado em apagar luzes desnecessárias e a implementação de sensores de presença. Em contrapartida, a UHES não possui um programa formal de redução de consumo, uma vez que a maior parte de sua demanda energética é voltada para o próprio processo de geração, o chamado Serviço Auxiliar.				7, 8, 12, 13
	302-5 Reduções nos requisitos energéticos de produtos e serviços	Os empreendimentos não possuem metas de redução de energia, pois o que é consumido é para garantir o pleno funcionamento dos sistemas. Apesar disso, há ações de educação ambiental que envolvem uso consciente de produtos e serviços.				7, 8, 12, 13

NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO			ODS
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO	
GRI 303: Água e efluentes 2018	303-1 Interações com a água como um recurso compartilhado	31				6, 12
	303-2 Gestão de impactos relacionados ao descarte de água	31				6
	303-3 Captação de água	31				6
	303-4 Descarte de água	31				6
	303-5 Consumo de água	31				6
GRI 305: Emissões 2016	305-1 Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)	23				3, 12, 13, 14, 15
	305-2 Emissões indiretas (Escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia	23				3, 12, 13, 14, 15
	305-3 Outras emissões indiretas (Escopo 3) de gases de efeito estufa (GEE)	23				3, 12, 13, 14, 15
	305-4 Intensidade de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	23				13, 14, 15
	305-5 Redução de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	24				13, 14, 15
GRI 306: Resíduos 2020	306-1 Geração de resíduos e impactos significativo relacionados a resíduos	32				3, 6, 11, 12
	306-2 Gestão de impactos significativos relacionados a resíduos	32				3, 6, 8, 11, 12
	306-3 Resíduos gerados	32 e 33				3, 6, 11, 12
	306-4 Resíduos não destinados para disposição final	32, 33 e 34				3, 11, 12, 15
	306-5 Resíduos destinados para disposição final	32, 34 e 35				3, 6, 11, 12, 15

NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO			ODS
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO	
Suplemento Setorial de Energia – Pesquisa e desenvolvimento 2013	EU 8 Atividade de pesquisa e desenvolvimento e despesas destinadas a fornecer energia elétrica confiável e promoção do desenvolvimento sustentável	71 e 73				
<b>COMPRAS SUSTENTÁVEIS</b>						
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	70				
GRI 308: Avaliação ambiental de fornecedores 2016	308-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios ambientais	SPIC não seleciona seus novos fornecedores com base em critérios ambientais. Página 70				
	308-2 Impactos ambientais negativos da cadeia de fornecedores e medidas tomadas	Atualmente, a área de Suprimentos não realiza avaliações específicas para mensurar impactos ambientais dos fornecedores, pois esse requisito não está previsto na política interna de suprimentos. No entanto, são exigidos documentos de conformidade legal e licenças ambientais quando aplicáveis, garantindo que os fornecedores atendam à legislação vigente. Página 70				
GRI 414: Avaliação social de fornecedores 2016	414-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais	No momento, a área de Suprimentos não utiliza critérios sociais formais na seleção de novos fornecedores, priorizando requisitos técnicos, legais e de conformidade para garantir qualidade e segurança nas contratações. Entretanto, estamos avaliando a inclusão de práticas ESG em nossos processos, com o objetivo de promover mais responsabilidade social e sustentabilidade na cadeia de suprimentos.				5, 8, 16

NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO			ODS
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO	
GRI 414: Avaliação social de fornecedores 2016	414-2 Impactos sociais negativos na cadeia de fornecedores e medidas tomadas	Atualmente, a área de Suprimentos não realiza avaliações formais sobre impactos sociais dos fornecedores, pois o processo é orientado por critérios técnicos, legais e de conformidade contratual. No entanto, estamos estudando a inclusão de práticas ESG e indicadores sociais em nossas políticas futuras, visando mais responsabilidade e sustentabilidade na cadeia de suprimentos.				5, 8, 16
<b>RELAÇÕES DE TRABALHO</b>						
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	37				
GRI 401: Emprego 2016	401-1 Novas contratações e rotatividade de empregados	41				5, 8, 10
	401-2 Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários	A organização oferece seguro de vida, plano de saúde, plano odontológico, licença-maternidade/paternidade e previdência privada para todos os empregados em tempo integral, em todas as unidades operacionais.				3, 5, 8
	401-3 Licença-maternidade/paternidade	42				5, 8
GRI 402: Relações de trabalho 2016	402-1 Prazo mínimo de aviso sobre mudanças operacionais	A SPIC Brasil possui um prazo mínimo estabelecido de quatro semanas para comunicar mudanças operacionais significativas aos trabalhadores, garantindo previsibilidade e tempo adequado para adaptação.				8
GRI 404: Capacitação e educação 2016	404-1 Média de horas de capacitação por ano, por empregado	45				4, 5, 8, 10

NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO			ODS
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO	
GRI 404: Capacitação e educação 2016	404-2 Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para transição de carreira	37				8
	404-3 Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira	46				5, 8, 10
GRI 405: Diversidade e igualdade de oportunidades 2016	405-1 Diversidade em órgãos de governança e empregados	43 e 44				5, 8
	405-2 Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens	48				5, 8, 10
GRI 406: Não discriminação 2016	406-1 Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	Não correram casos de discriminação durante o período de relato.				5, 8
GRI 407: Liberdade sindical e negociação coletiva 2016	407-1 Operações e fornecedores em que o direito à liberdade sindical e à negociação coletiva pode estar em risco	A organização não tem operações com riscos de violação do direito dos trabalhadores de exercer liberdade sindical.				8
GRI 408: Trabalho infantil 2016	408-1 Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho infantil	Conforme disposto no Código de Conduta e Ética, a SPIC assume publicamente o compromisso de não aceitar o uso de trabalho infantil ou práticas equivalentes ao trabalho forçado ou escravo.				5, 8, 16
GRI 409: Trabalho forçado ou análogo ao escravo 2016	409-1 Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho forçado ou análogo ao escravo	Conforme disposto no Código de Conduta e Ética, a SPIC assume publicamente o compromisso de não aceitar o uso de trabalho forçado ou escravo.				5, 8
<b>SÁUDE E SEGURANÇA DO TRABALHO</b>						
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	49 e 53				
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018	403-1 Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	49				8

NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO			ODS
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO	
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018	403-2 Identificação de periculosidade, avaliação de risco e investigação de incidentes	50 e 51				8
	403-3 Serviços de saúde do trabalho	53				8
	403-4 Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho	49				8, 16
	403-5 Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho	50				9
	403-6 Promoção da saúde do trabalhador	53				3
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018	403-7 Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios	50				8
	403-8 Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	51				8
	403-9 Acidentes de trabalho	50 e 52				3, 8, 16
	403-10 Doenças profissionais	50 e 53				3, 8, 16
Suplemento Setorial de Energia – Emprego 2013	EU 16 Políticas e requisitos referentes à saúde e segurança dos empregados e trabalhadores terceirizados e subcontratados	50				
Suplemento Setorial de Energia – Planejamento e resposta para emergências e desastres 2013	EU 21 Medidas de planejamento de contingência, planos de manejo de desastre / emergência e programas de treinamento e planos de recuperação / restauração	18				

NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO	ODS
Suplemento Setorial de Energia – Saúde e segurança do consumidor 2013	EU 25 Acidentes e óbitos de usuários do serviço envolvendo bens da empresa	50				
<b>TRANSIÇÃO ENERGÉTICA</b>						
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	13, 15 e 71				
Suplemento Setorial de Energia – Perfil organizacional 2013	EU 1 Capacidade instalada (MW), por fonte de energia primária e regime regulatório	16				
Suplemento Setorial de Energia – Perfil organizacional 2013	EU 2 Produção líquida de energia, por fonte de energia primária e regime regulatório	15				

# Sumário de conteúdo SASB

NORMA SASB	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO
<b>TEMA MATERIAL: ÉTICA E INTEGRIDADE</b>					
SASB: Resiliência de rede	IF-EU-550a.1 Número de incidentes de não conformidade com padrões ou regulamentos de segurança física e/ou cibernética	Não houve incidente de segurança física e/ou cibernética em nenhuma das unidades. Página 74			
<b>TEMA MATERIAL: RESILIÊNCIA CLIMÁTICA</b>					
SASB: Emissões de gases de efeito estufa e planejamento de recursos energéticos	IF-EU-110a.3 Discussão da estratégia ou plano de longo e curto prazos para gerenciar as emissões do Escopo 1, metas de redução de emissões e uma análise do desempenho em relação a essas metas	23			
<b>TEMA MATERIAL: ECOEFICIÊNCIA OPERACIONAL</b>					
SASB: Emissões de gases de efeito estufa e planejamento de recursos energéticos	IF-EU-110a.1 (1) Emissões globais brutas de Escopo 1, percentual coberto por (2) regulamentos de limitação de emissões e (3) regulamentos de relatórios de emissões	24			
SASB: Emissões de gases de efeito estufa e planejamento de recursos energéticos	IF-EU-110a.2 Emissões de gases de efeito estufa (GEE) associadas ao fornecimento de energia	Razão de omissão.	Não aplicável.		
SASB: Gestão de água	IF-EU-140a.1 (1) Total de água captada, (2) total de água consumida; porcentagem de cada um em regiões com estresse hídrico de base alto ou extremamente alto	As principais fontes de água utilizadas são subterrâneas e superficiais, sendo o valor total de água captada e consumida de 13,19 mil m <sup>3</sup> . O percentual de água captada e consumida em áreas com estresse hídrico "alto" foi de 28%.			

NORMA SASB	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO			
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO	
SASB: Gestão de água	IF-EU-140a.2 Número de incidentes de não conformidade associados a licenças, padrões e regulamentos de quantidade e/ou qualidade da água	25				
SASB: Gestão de água	IF-EU-140a.3 Descrição dos riscos de gestão da água e discussão de estratégias e práticas para mitigar esses riscos	31				
SASB: Eficiência e demanda no uso final	IF-EU-420a.2 Porcentagem de carga elétrica atendida pela tecnologia de rede inteligente	Razão de omissão.	Não aplicável.			
SASB: Resiliência da rede	IF-EU-550a.2 (1) Índice de duração média de interrupção do sistema (SAIDI), (2) Índice de frequência média de interrupção do sistema (SAIFI) e (3) Índice de duração média de interrupção do cliente (CAIDI), incluindo dias de grandes eventos	Razão de omissão.	Não aplicável.			
SASB: Métricas de atividade	IF-EU-000.B Eletricidade total entregue a: (1) residencial, (2) comercial, (3) industrial, (4) todos os outros	A quantidade de eletricidade entregue a clientes de atacado alcançou o valor de 10.484.161,52MWh.				
SASB: Métricas de atividade	IF-EU-000.C Comprimento das linhas de transmissão e distribuição	16				
SASB: Métricas de atividade	IF-EU-000.D Total de eletricidade gerada, porcentagem por principal fonte de energia, porcentagem em mercados regulamentados	16				

NORMA SASB	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO	
SASB: Métricas de atividade	IF-EU-000.E Total de eletricidade por atacado comprada	A porcentagem de energia gerada por fonte de energia foi: - hídrica: 83,43% - solar: 15,42, e - eólica: 1,15%. A porcentagem de energia gerada por mercados regulamentados foi: - hídrica: 60,61%, - solar: 0,23%, e - eólica: 1,15%. Total de eletricidade comprada no atacado, em megawatt hora (MWh) foi de 80.619,84 [MWh].				
<b>TEMA MATERIAL: SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO</b>						
SASB: Saúde e segurança da força de trabalho	IF-EU-320a.1 (1) Taxa total de incidentes registráveis (TRIR), (2) taxa de fatalidades e (3) taxa de frequência de quase acidentes (NMFR)	52				

# Carta de Asseguração



## DECLARAÇÃO DE CONFORMIDADE Conformity Declaration ASSEGURAÇÃO INDEPENDENTE

Nº 589.002/26

Aos membros da Alta Gerência e demais partes interessadas, esta **Declaração de Asseguração** documenta que a ABNT realizou atividades de asseguração independente de acordo com os padrões e princípios da Global Reporting Initiative (GRI), da Sustainability Accounting Standards Board (SASB) e PE-493 – Procedimento para Asseguração de Relatório de Sustentabilidade GRI da:

**SPIC BRASIL ENERGIA PARTICIPAÇÕES S.A.**  
CNPJ: 27.317.702/0001-50

**Objeto da Declaração:**

O Relatório de Sustentabilidade referente à prestação de contas do período de 1º de janeiro até 31 de dezembro de 2025.

**Equipe Verificadora:**

Thiago Milagres – Verificadora Líder

**Nível de Confiança Adotado:**

Limitado

Relato EM CONFORMIDADE com as Normas GRI e SASB.

**Introdução:**

A SPIC BRASIL ENERGIA PARTICIPAÇÕES S.A., foi responsável por reunir dados e informações sobre seu desempenho para elaborar seu Relatório de Sustentabilidade, bem como por disponibilizar as evidências utilizadas nessa declaração. À ABNT coube a realização da verificação das evidências e do Relatório de Sustentabilidade em relação aos requisitos aplicáveis estabelecidos pelo GRI. As informações publicadas no relatório são de inteira responsabilidade da administração da SPIC BRASIL ENERGIA PARTICIPAÇÕES S.A.

**Metodologia:**

A asseguração foi iniciada com a análise da versão preliminar do Relatório de Sustentabilidade e dos registros do estudo de materialidade e os do processo de engajamento de partes interessadas. Foram realizadas reuniões com os responsáveis pela elaboração do relatório sobre esses processos. Dessa forma foi possível realizar o planejamento das entrevistas com os responsáveis pelos dados e informações utilizados na elaboração do relatório. Foi realizada uma amostragem básica com coleta de informações e rastreabilidade limitadas, com ênfase na plausibilidade da informação.



MC-01 Declaração de Conformidade válida somente acompanhada das páginas de 1 a 3

ABNT Associação Brasileira de Normas Técnicas  
Av. Treze de Maio, 13 – 28º Andar – Centro – Rio de Janeiro – RJ – CEP 20031-901  
Rua Conselheiro Nebras, 1.131 – Campos Elíseos – São Paulo – SP – CEP 01203-002



## DECLARAÇÃO DE CONFORMIDADE Conformity Declaration

Os dados e informações foram verificados de forma amostral, tendo em vista o estudo dos temas materiais apresentados no Relatório. Foram realizadas entrevistas remotas sobre os processos da organização e sobre dados e informações relacionados aos conteúdos GRI e SASB abordados, com a utilização dos aplicativos Microsoft Teams, que permitem o compartilhamento das evidências.

Tais evidências foram analisadas em relação aos critérios estabelecidos pelo GRI, levando em consideração os dados e informações apresentados e os sistemas de controle e análise de dados utilizados no Relatório de Sustentabilidade, permitiram avaliar o cumprimento dos requisitos exigidos para um relato “Em Conformidade com as Normas GRI”. As constatações resultantes foram relatadas aos responsáveis pelo relatório, que realizaram as alterações necessárias, resultando na versão final do documento, que foi validada antes de sua publicação.

**Declaração de Independência e Imparcialidade:**

A ABNT é uma empresa de avaliação da conformidade independente que adota princípios e procedimentos internacionais que garantem o rigor técnico, a confiabilidade, a independência e a imparcialidade dos serviços prestados.

Declaramos que foi feita a avaliação de qualquer conflito de interesse entre a ABNT, sua equipe e a SPIC BRASIL ENERGIA PARTICIPAÇÕES S.A.

A equipe que realizou esta asseguração para a SPIC BRASIL ENERGIA PARTICIPAÇÕES S.A. possui amplo conhecimento em verificação de informações e sistemas que envolvem questões ambientais, sociais, de saúde, segurança, ética e governança, o que, aliado à experiência nestas áreas, nos permite ter uma compreensão clara da apresentação e verificação de boas práticas de responsabilidade corporativa.

**Parecer sobre o relatório de sustentabilidade:**

1- A organização realizou um amplo estudo de materialidade em 2021. No estudo a organização realizou benchmarks e consultas às principais referências e índices de mercado. Após o levantamento, os temas relacionados à atuação da companhia foram identificados, foram analisados e priorizados internamente à luz de critérios de probabilidade e severidade. Chegou-se a uma lista de dez temas materiais, alinhados com os três pilares da estratégia ESG da organização: Energia Humana, Energia que Impulsiona e Energia que transforma, todos apoiados nos princípios de governança adotados pela empresa.

2- Ao longo da Asseguração foi avaliado o atendimento aos requisitos dos padrões e princípios do GRI, inclusive os conteúdos do Caderno Setorial Elétric Utilities do GRI G4, e também dos requisitos do SASB. Foram apontadas oportunidades de melhoria relacionadas com a clareza das informações. Tais oportunidades de melhoria foram prontamente tratadas pela organização.



MC-01 Declaração de Conformidade válida somente acompanhada das páginas de 1 a 3

ABNT Associação Brasileira de Normas Técnicas  
Av. Treze de Maio, 13 – 28º Andar – Centro – Rio de Janeiro – RJ – CEP 20031-901  
Rua Conselheiro Nebras, 1.131 – Campos Elíseos – São Paulo – SP – CEP 01203-002



## DECLARAÇÃO DE CONFORMIDADE Conformity Declaration

3- De uma forma geral o Relatório de Sustentabilidade da organização está EM CONFORMIDADE os requisitos de conformidade das Normas GRI, atendendo os princípios de relato desse modelo. Os conteúdos são organizados em itens que descrevem cada tema material associando-o a um dos pilares da estratégia de ESG adotada pela organização.

4- Os conteúdos associados ao pilar Energia Humana traduzem o comprometimento da organização com os princípios de ética e integridade aplicados controlados internamente e na cadeia de valor, abrangendo prestadores de serviço e fornecedores. Também é demonstrado o comprometimento com a integridade de segurança e saúde dos trabalhadores.

5- Com relação ao pilar Energia que impulsiona, os conteúdos demonstram o desempenho relacionado à realização das operações de geração de energia, buscando apoiar a transição para uma economia de baixo carbono.

6- Finalmente, com relação ao pilar Energia que transforma, os conteúdos associados demonstram as ações de controle dos aspectos ambientais e os resultados atingidos na prevenção e mitigação de impactos ambientais. Também descrevem o relacionamento da organização com as comunidades por ela influenciadas, demonstrando o comprometimento com a melhoria da qualidade de vida das pessoas.

**Conclusão:**

Após realizados todos os procedimentos de asseguração, nada foi identificado que pudesse indicar que as informações contidas no Relatório de Sustentabilidade não sejam consistentes e confiáveis. Da mesma forma, nada foi encontrado que aponte para o fato de que a organização não tenha estabelecido sistemas adequados de coleta, compilação e análise de dados quantitativos e qualitativos, utilizados na elaboração do Relatório de Sustentabilidade e que relatório não atenda aos Princípios para definição de conteúdo e qualidade das normas GRI para relatórios de sustentabilidade que impedissem a realização do serviço. Declara-se também que o relatório está EM CONFORMIDADE com os nove requisitos da seção 3 da Norma Universal da Global Reporting Initiative (GRI) GRI 1: Fundamentos 2021. O relatório descreve de forma clara e adequada esses princípios em sua estrutura e conteúdo.

Rio de Janeiro, 24 de março de 2026.

*Guy Ladvocat*  
Guy Ladvocat  
Gerente de Certificação de Sistemas

Esta declaração de verificação é assinada por controle de atendimento à norma e procedimento de ABNT e está submetida ao controle do Conselho de Certificação de Sistemas. Sua validade pode ser confirmada no seguinte endereço eletrônico: www.abnt.org.br (CNPJ 33.422.852/0001-05 – Tel: (11) 3074-2300).



MC-01 Declaração de Conformidade válida somente acompanhada das páginas de 1 a 3

ABNT Associação Brasileira de Normas Técnicas  
Av. Treze de Maio, 13 – 28º Andar – Centro – Rio de Janeiro – RJ – CEP 20031-901  
Rua Conselheiro Nebras, 1.131 – Campos Elíseos – São Paulo – SP – CEP 01203-002

# Créditos

## RESPONSÁVEL PELO PROJETO

Diretoria de Comunicação, Relações Institucionais e ESG

## Materialidade, consultoria de indicadores, gestão, conteúdo e design

Grupo Report  
[gruporeport.com.br](http://gruporeport.com.br)

## Revisão ortográfica e gramatical

Fábio Valverde

## FOTOS

Acervo SPIC Brasil

