



Relatório de Sustentabilidade

2024

Sumário



Clique nos tópicos e
vá direto ao conteúdo.

Introdução

*Statkraft
Brasil*

*Renovar a
energia que
impulsiona*

*Ambiental:
Fazemos a
Diferença*

*Social:
Crescemos
Juntos*

*Governança:
Agimos com
responsabilidade*

*Caderno de
indicadores*

*Sumário de
Conteúdo GRI*



1. Introdução

- Boas-vindas ao leitor
- Mensagem do CEO
- Destaques do ano





1.1 Boas-vindas ao leitor

GRI 2-3

Este é o relatório de sustentabilidade da Statkraft Brasil. A publicação elenca e descreve as principais iniciativas inerentes a sustentabilidade e os resultados da Statkraft Brasil no período entre 1º de janeiro e 31 de dezembro de 2024. O documento, que está em sua quarta edição, foi elaborado com base nas diretrizes da Global Reporting Initiative (GRI) – referência internacional em relatos – e inclui os temas mapeados na nova matriz de materialidade, que integra a Estratégia de Sustentabilidade Global da Statkraft.

Para a construção da matriz, foi utilizada a metodologia de dupla materialidade, que considerou os aspectos mais relevantes do ponto de vista de impactos positivos e negativos sobre o meio ambiente, a economia e as pessoas, além dos riscos e oportunidades financeiras para o negócio. Esse trabalho resultou nos seguintes tópicos: biodiversidade e ecossistemas; clima; uso de recursos e economia circular; comunidades; trabalhadores próprios; trabalhadores na cadeia de suprimentos; conduta empresarial (*saiba mais na página 27*).

O Relatório de 2024 retrata a evolução da Statkraft Brasil ao longo do ano, seus desafios e as principais perspectivas futuras. Também apresenta um panorama geral do cenário macroeconômico, da nossa estratégia de negócio, dos resultados operacionais, econômicos e financeiros e das iniciativas ambientais, sociais e de governança da empresa. Por fim, traz um Caderno de Indicadores, facilitando a consulta e a localização das informações.

Desejamos a todos boa leitura!



Para dúvidas, sugestões ou mais informações, entre em contato pelo e-mail socioambiental@statkraft.com



1.2 Mensagem do CEO

GRI 2-22

Em 2024, a Statkraft Brasil ampliou de forma consistente sua presença no setor de energia renovável e passou a figurar entre os 10 maiores geradores de energia eólica do país. Em um cenário marcado por incertezas macroeconômicas e alta volatilidade, expandimos nosso portfólio, integramos novos ativos e entregamos resultados que reforçam a solidez da nossa estratégia.

Com uma atuação orientada por dados e visão de médio e longo prazo, aceleramos o desenvolvimento de projetos e modernizamos nossa base instalada. O lançamento do projeto Seabra Repowering — que prevê a instalação da maior turbina eólica *onshore* do país — é um marco nessa trajetória. Com rotor de 172 metros, maior eficiência na captação dos ventos e ganhos relevantes em *performance*, a iniciativa reforça nosso compromisso com a competitividade e a evolução tecnológica.

O desempenho operacional refletiu esse movimento. Ampliamos a receita líquida, elevamos o volume transacionado e aumentamos o número de contratos no mercado livre de energia — reflexo direto da confiança dos nossos clientes e parceiros.

Seguimos nos fortalecendo e utilizando a tecnologia a nosso favor. A criação do Centro de Operações Integradas — com foco no monitoramento remoto, análise preditiva e gestão do ciclo de vida do nosso portfólio — amplia nossa capacidade de resposta e melhora a gestão de ativos em tempo real.

As pessoas são a base da nossa estratégia. Com uma equipe de 341 colaboradores, a continuidade e o sucesso dos nossos projetos dependem diretamente do talento e do comprometimento de todos que estão conosco no dia a dia.



Statkraft Brasil ampliou de forma consistente sua presença no setor de energia renovável e passou a figurar entre os 10 maiores geradores de energia eólica do país.



A integração da equipe da Enerfín reforça esse valor: 82% dos profissionais optaram por seguir na Statkraft, refletindo uma cultura de confiança, engajamento e propósito compartilhado. Investimos de forma consistente em capacitação, segurança e inclusão. Promovemos um ambiente que respeita a diversidade, valoriza o desempenho e estimula o melhor de cada um.

Nosso compromisso com o desenvolvimento sustentável é parte estruturante da nossa atuação. Em 2024, destinamos mais de R\$ 15 milhões a ações ambientais e R\$ 2,6 milhões a iniciativas sociais. Crescemos junto nas regiões onde atuamos, com responsabilidade e parceria. Nossos programas de capacitação profissional e educação ambiental fortalecem a resiliência das comunidades, ampliam oportunidades e promovem um desenvolvimento regional mais equilibrado. No campo ambiental, priorizamos a preservação de recursos naturais, a proteção da biodiversidade e a adoção de práticas sustentáveis em todas as etapas dos nossos projetos.

O estudo *Green Transition Scenarios*, elaborado pela Statkraft com mais de 50 especialistas, aponta que a geração solar e eólica poderá quadruplicar até 2030. É com base nesse cenário que seguimos avançando. A Statkraft Brasil está preparada para contribuir com esse movimento, com disciplina, ambição e visão estratégica.

Ao assumir como diretor-presidente em 2025, reforço nosso compromisso com o futuro. Vamos seguir renovando a energia que impulsiona o mundo, com responsabilidade, excelência operacional e impacto real. Este relatório apresenta os resultados de um ano de entregas e decisões estruturantes. Mais do que números, ele reflete a convergência entre visão, execução e transformação.

Convido você a conhecer os detalhes do que construímos em 2024 — e do que estamos preparados para construir daqui em diante.

Boa leitura!



Thiago Tomazzoli
CEO e diretor-presidente – Statkraft Brasil



1.3 Destaques do ano



Aumento de **74,6%** da capacidade instalada da **Statkraft Brasil** com a aquisição de três complexos eólicos e uma usina solar (em construção) da Enerfín do Brasil e de um Complexo Eólico da EDP Renováveis.

Inauguração dos complexos **Santa Eugênia** (518,70 MW) e **Morro do Cruzeiro** (79,80 MW).



Statkraft investiu mais de **R\$ 15 milhões** em ações ambientais em 2024.

Em 2024, **680 pessoas da comunidade escolar** (alunos e docentes) foram beneficiadas com campanhas de educação ambiental.



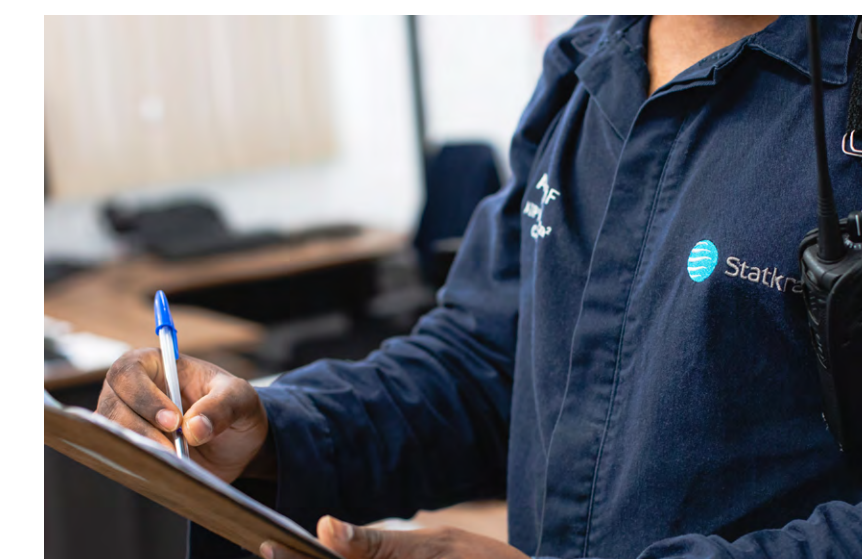
Cerca de **10 mil pessoas¹** foram beneficiadas com projetos e ações sociais em 2024, com investimentos que somam mais de **R\$ 2 milhões**.



Aumento de **73%** do volume de energia elétrica transacionada em comparação a 2023.

15 GWh de energia foram vendidas, sendo **mais de 1 GWh** para o mercado regulado e **mais de 14 GWh** para o mercado livre de energia (ACL).

Cerca de **6 GWh de geração líquida** de energia pelas usinas próprias da Statkraft.



Aumento de **62%** no número de **contratos** com clientes, ressaltando crescimento do portfólio.

¹ A contagem considera participantes por projeto, sendo que, se a mesma pessoa participar de mais de um projeto ela é contabilizada novamente.



Stakraft Brasil

2-22



- A Stakraft no mundo
- Quem somos
- Visão, valores e princípios
- Linha do tempo: a trajetória da Stakraft no Brasil



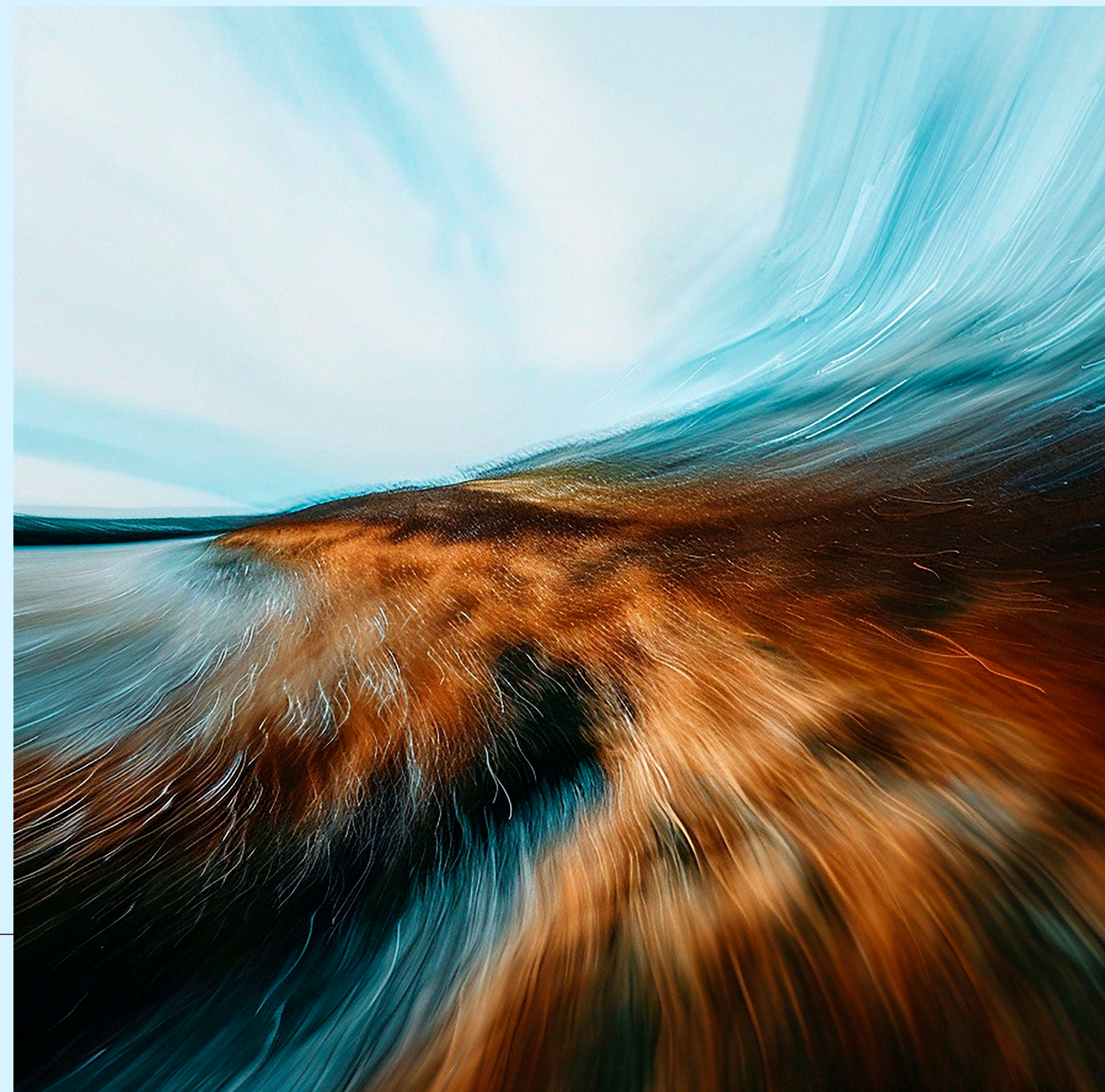
2.1 A Statkraft no mundo

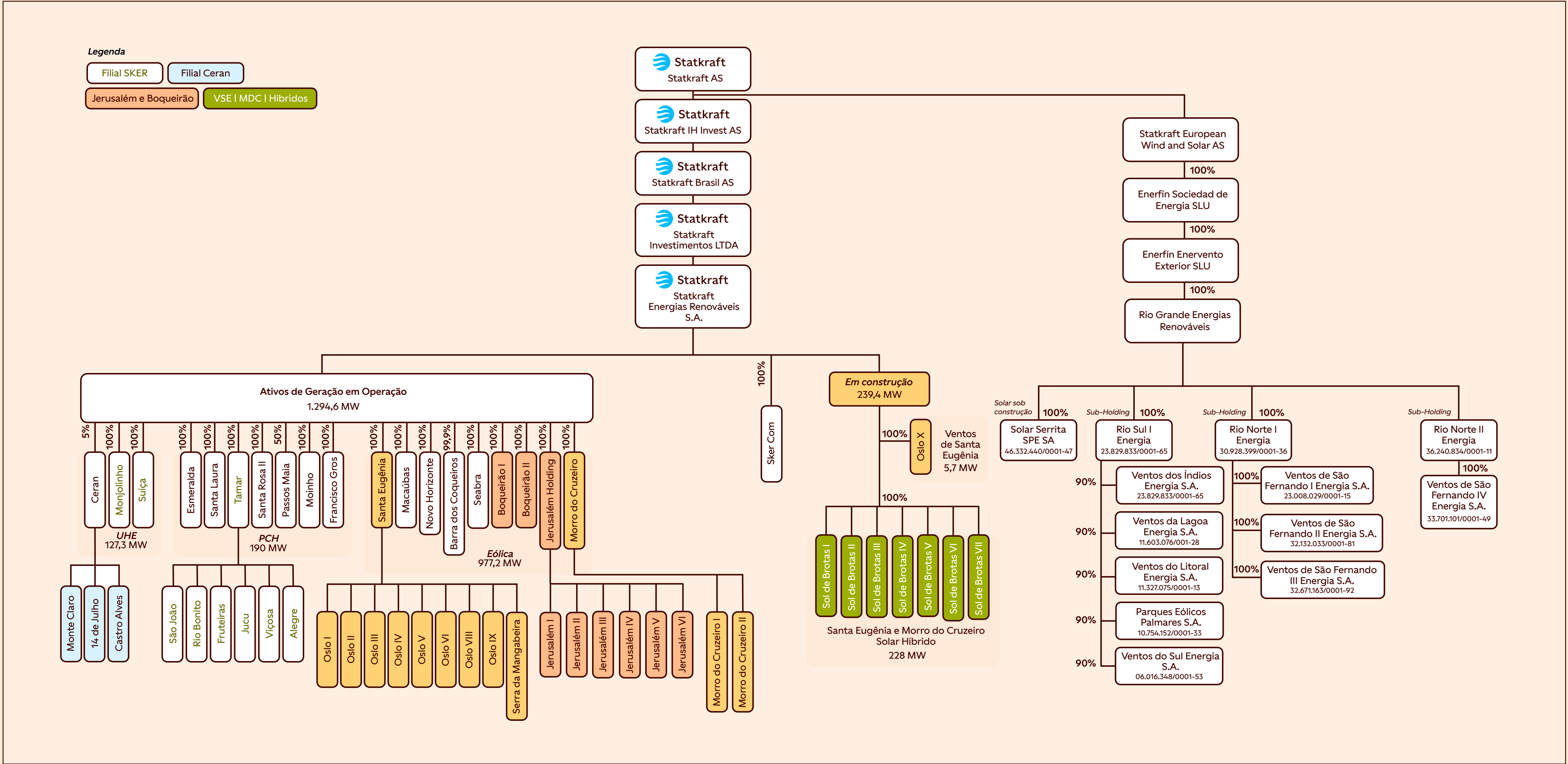
O Grupo Statkraft é um dos principais agentes de transformação do setor energético global, líder em energia hidrelétrica internacionalmente e o maior gerador de energia renovável da Europa. Com quase 130 anos de história, está presente em mais de 20 países, e possui atuação voltada para a produção de energia hidrelétrica, eólica, solar e a gás, além de comercialização de energia e fornecimento de aquecimento urbano.

A Statkraft combina tradição com diversidade energética e inovação, oferecendo soluções eficientes e sustentáveis. Sua estratégia se baseia na crescente demanda por energia limpa, na adaptação a sistemas energéticos dinâmicos e na inovação para atender aos desafios da transição energética, criando valor para sociedades e mercados em todo o mundo.

Com aproximadamente 7 mil colaboradores ao redor do mundo, a Companhia consolidou sua posição como referência global no setor, garantindo operações estáveis e retornos expressivos mesmo diante de desafios geopolíticos e eventos climáticos extremos.

A Statkraft combina tradição com diversidade energética e inovação, oferecendo soluções eficientes e sustentáveis.







2.2 Quem somos

Com um portfólio diversificado de ativos e um compromisso sólido com a sustentabilidade, a Statkraft Brasil investe em seu crescimento estratégico para fornecer soluções energéticas limpas e eficientes aos seus clientes, aliada ao posicionamento do Grupo. No Brasil, iniciou suas atividades em 2008 com o estabelecimento de um primeiro escritório.

Em 2011, iniciou a comercialização de energia, por meio de sua comercializadora. Em 2012, expandiu as atividades para a geração de energia renovável, quando adquiriu a participação de alguns ativos, porém, ainda sem o controle operacional deles. Em 2015, adquiriu 100% dos ativos da Desenvix, assumindo efetivamente o controle operacional das usinas.

Atualmente, a Companhia conta com 22 ativos renováveis em operação, localizados nos estados da Bahia, Sergipe, Espírito Santo, Rio de Janeiro, Santa Catarina, Rio Grande do Sul e, recentemente, Rio Grande do Norte. Sua sede está localizada em Florianópolis (SC) e mantém mais dois escritórios comerciais, um no Rio de Janeiro (RJ) e outro em São Paulo (SP). Também possui três usinas em construção, duas situadas na Bahia e uma em Pernambuco.

A matriz de geração de energia renovável da Statkraft Brasil inclui fontes hídricas, solares e eólicas, com os seguintes ativos operacionais:

Por fim, a Statkraft Brasil possui três usinas hidrelétricas (UHEs) com participação minoritária, com capacidade instalada equivalente à nossa participação de 6,4 MW.

8 parques ou complexos eólicos em operação, incluindo:

Além desses, temos os seguintes ativos em fase de construção:

12

Pequenas Centrais Hidrelétricas (PCHs) totalizando 202,5 MW de potência instalada.

2

Usinas Hidrelétricas (UHEs) com capacidade total de 109,3 MW, controladas 100% pela Statkraft.

Parque Eólico Barra dos Coqueiros (34,5 MW)

Complexo Eólico Brotas de Macaúbas (95,2 MW)

Complexo Eólico Ventos de Santa Eugênia (518,7 MW)

Complexo Eólico Morro do Cruzeiro (79,8 MW)

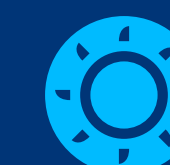
Complexo Eólico Ventos de São Fernando (256,4 MW)

Complexo Eólico Osório (317,9 MW)

Complexo Eólico Jerusalém e Boqueirão (260,4 MW)

Parque Eólico Palmares (57,5 MW)

3



projetos solares em construção, totalizando 299,3 MW de capacidade instalada:

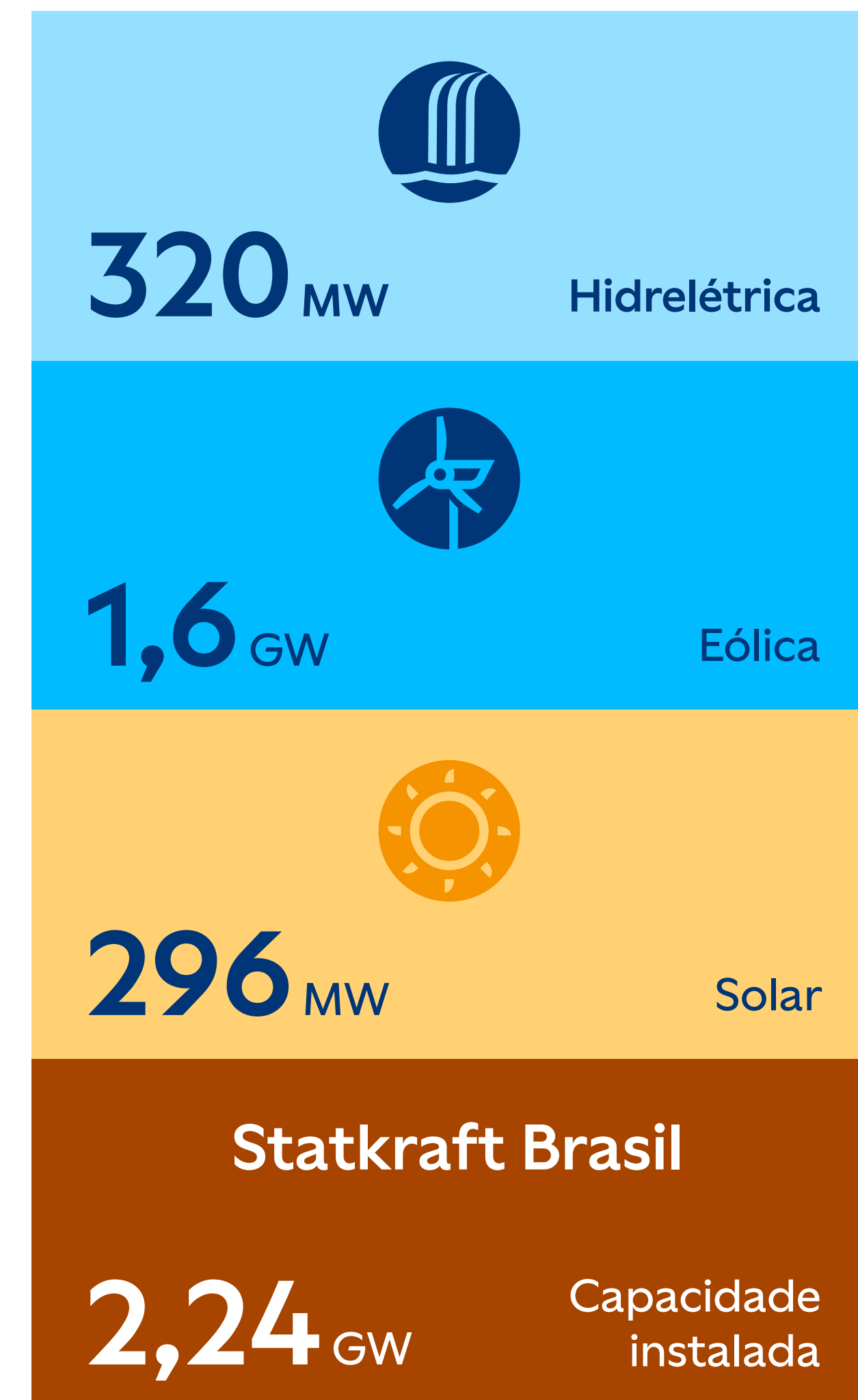
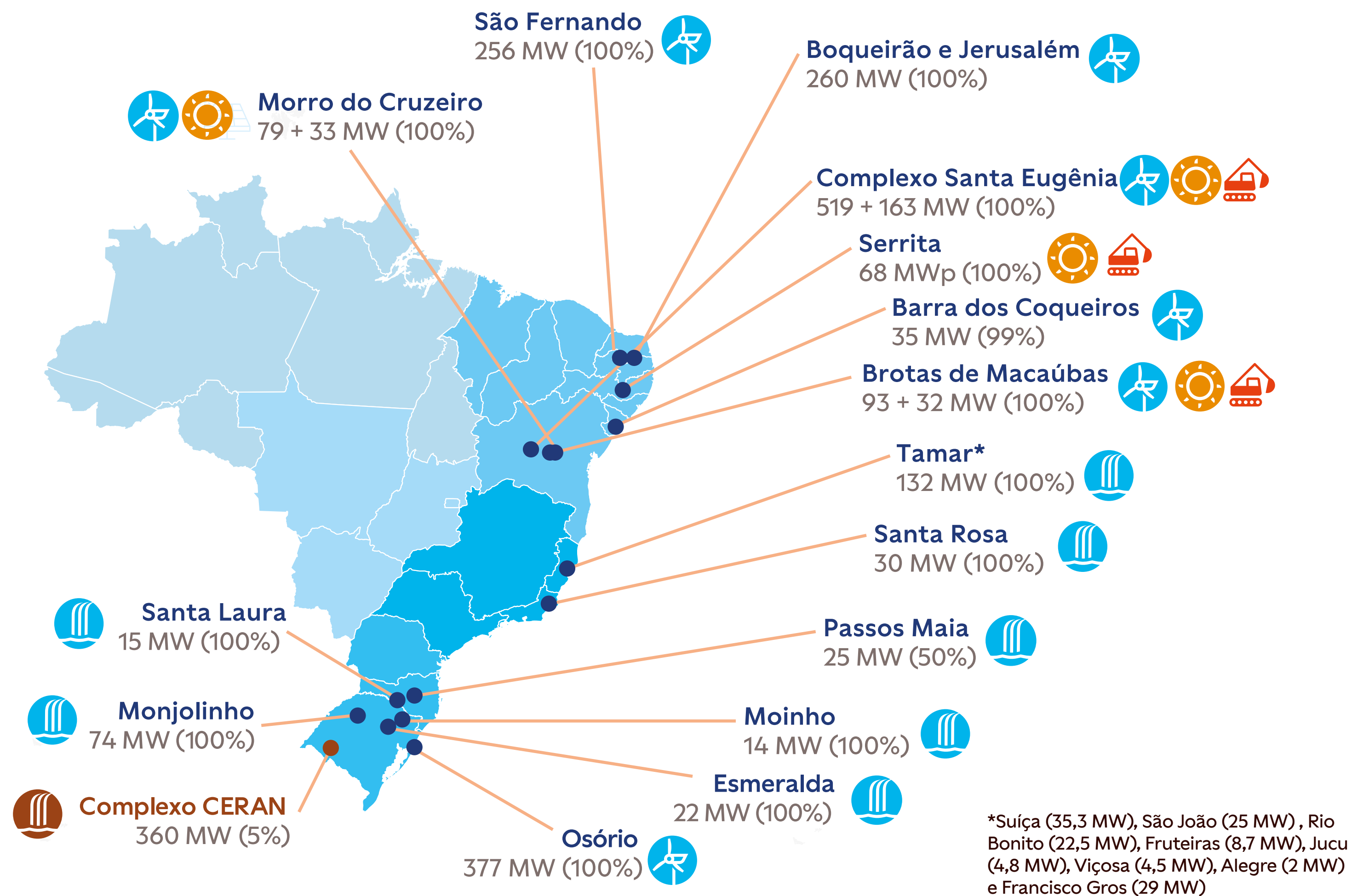
Parque Morro do Cruzeiro Solar (76,1 MW)

Parque Santa Eugênia Solar (163,2 MW)

Parque Solar Serrita (60 MW)



Nossos ativos





No total, 341 profissionais trabalham na Statkraft Brasil, sendo 114 mulheres e 227 homens. A maior parte, 92,7% (316 profissionais), exerce função em tempo integral, com contrato por prazo indeterminado.

A Statkraft Brasil atua, ainda, com a geração e comercialização de energia elétrica no Brasil, facilitando o financiamento de energia renovável e oferecendo soluções customizadas de energia para clientes de diversos portes e segmentos.



341 profissionais
trabalham na
Statkraft Brasil

114 mulheres
227 homens

92,7%
(316 profissionais)
exerce função em tempo
integral, com contrato
por prazo indeterminado.



Com a inauguração dos complexos eólicos Ventos de Santa Eugênia e Morro do Cruzeiro, na Bahia, e as aquisições de novos ativos, ampliamos a nossa capacidade instalada de 450 MW para 2,2 GW.



Aquisições e crescimento em 2024

O ano de 2024 foi marcado por avanços estratégicos para a Statkraft no Brasil. A empresa ampliou sua capacidade instalada, consolidou novas aquisições e investiu em complementariedade de tecnologias por meio da construção de parques solares híbridos, o que refletiu o crescimento da empresa.

Um marco que merece destaque é a conclusão do processo de aquisição da Enerfín, subsidiária renovável da empresa espanhola Elecnor, incorporando, no Brasil, nove parques eólicos distribuídos nos estados do Rio Grande do Sul e Rio Grande do Norte, bem como um parque solar, em construção, no estado de Pernambuco. A transação adiciona 632 MW de energia ao portfólio. Também foi importante o processo de integração dos parques eólicos de Jerusalém e Boqueirão, no Rio Grande do Norte, recém-adquiridos da EDP Renováveis, que juntos somam 260 MW de capacidade instalada.

Já no início de 2024, a empresa celebrou a inauguração do Complexo Santa Eugênia na Bahia, com os parques eólicos, ampliando sua capacidade instalada de 710 MW para 1.229 MW. O Complexo está distribuído em 14 parques com 91 aerogeradores

de 5,7 MW cada e tem capacidade de geração de 2.300 GWh por ano, volume suficiente para suprir a demanda de 1,17 milhão de residências.

Ainda na Bahia, a Statkraft também inaugurou o Complexo Morro do Cruzeiro, com os parques eólicos de expansão do Complexo Eólico Brotas de Macaúbas. Composto por 14 turbinas e 79,8 MW de capacidade instalada, o empreendimento tem potencial para abastecer 190 mil residências.

Durante o ano de 2024, a empresa avançou na implementação de projetos híbridos, combinando energia eólica dos parques recém-inaugurados de Santa Eugênia e Morro do Cruzeiro a tecnologias solares, investindo em diversificar e potencializar a geração de energia renovável na Bahia.

Com essas iniciativas, a Statkraft ultrapassou 2,2 GW de capacidade instalada no Brasil, consolidando-se como um dos principais geradores de energia renovável do país. Esse crescimento fortalece a infraestrutura elétrica nacional e impulsiona a transição para uma matriz mais limpa, gerando impacto positivo na economia local.



2.3 Visão, valores e princípios

Nossa Visão

Renovar a energia que impulsiona o mundo.

Nossos Valores

Agimos com responsabilidade: por meio do cuidado e do empoderamento. Somos atenciosos e conscientes de como nossa ação impacta nossos colegas, clientes, sociedade e meio ambiente.

Crescemos juntos: por meio do nosso espírito de equipe, aprendendo com sucessos e fracassos. Somos a Statkraft. Com a nossa expertise, reconhecemos o valor da diversidade e aprendemos em todos os momentos.

Fazemos a diferença: por meio do nosso olhar inovador para encontrar os melhores caminhos em direção ao desenvolvimento e agregando valor. Assumimos desafios, focamos no que importa e entregamos soluções que impulsionam as mudanças positivas do mundo.

Nossos Princípios

- Respeito às pessoas
- Atuação com responsabilidade e ética
- Respeito e preocupação com o meio ambiente e as futuras gerações
- Comunicação aberta e transparente
- Desenvolvimento constante dos profissionais
- Celebração de conquistas

“Crescemos junto nas regiões onde atuamos, com responsabilidade e parceria.”

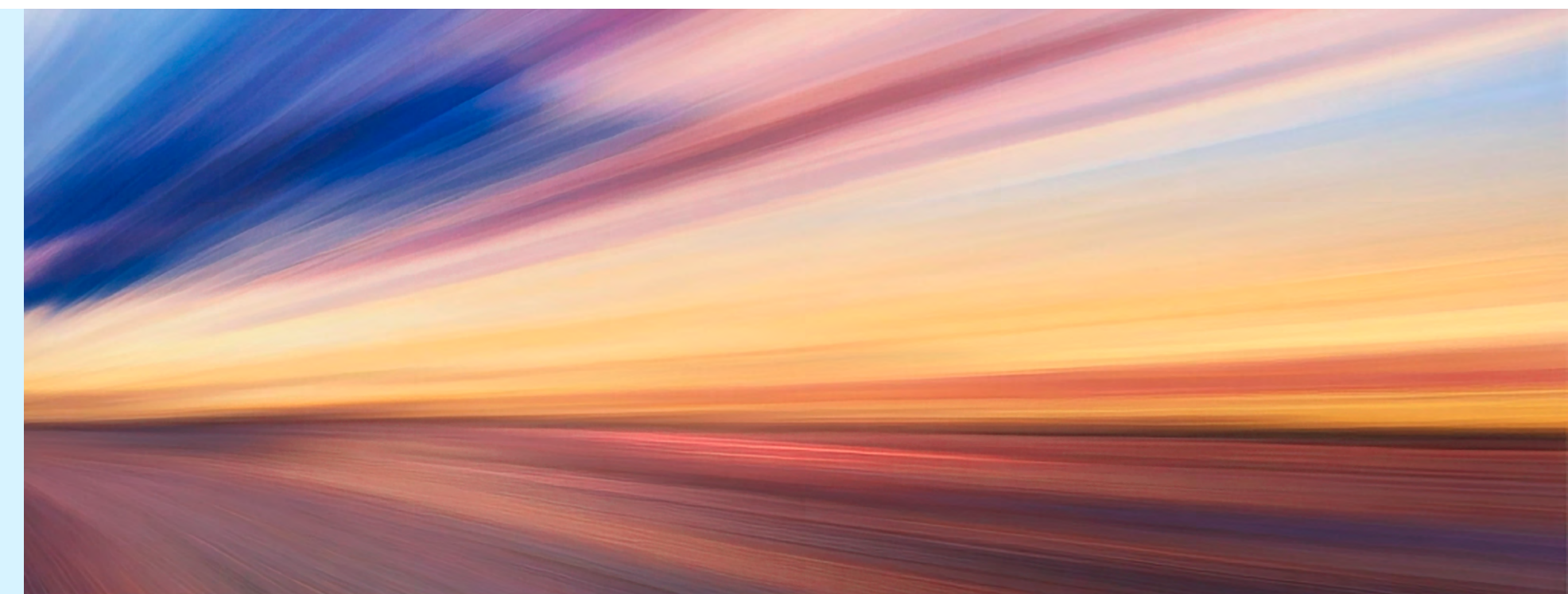
Thiago Tomazzoli
CEO e diretor-presidente – Statkraft Brasil





2.4 Linha do tempo: a trajetória da Statkraft no Brasil

Conheça os principais marcos da trajetória da Statkraft Brasil, que reforçam o compromisso com o desenvolvimento sustentável e a geração de energia limpa no país.





Fazemos a diferença agregando valor e encontrando os melhores caminhos em direção ao desenvolvimento.



Início da construção do Complexo Eólico Ventos de Santa Eugênia, na Bahia.

2021

Inauguração dos complexos eólicos Ventos de Santa Eugênia e Morro do Cruzeiro, ambos na Bahia. Conclusão da aquisição da Enerfín, adicionando nove parques em operação ao portfólio, no Rio Grande do Sul e Rio Grande do Norte, e um parque solar em fase de construção em Pernambuco. Ampliação dos investimentos em projetos híbridos.

2024

2018

Expansão do portfólio com a aquisição de novos ativos de geração hidrelétrica no estado do Espírito Santo.

2023

Expansão do portfólio de ativos por meio da aquisição de dois empreendimentos eólicos no Rio Grande do Norte. A construção do Complexo Eólico Morro do Cruzeiro é iniciada. Statkraft passa a deter 100% das ações da subsidiária brasileira Statkraft Energias Renováveis S.A. no Brasil (Sker), da qual 18,69% antes pertenciam à Fundação dos Economistas Federais (Funcef).

Crescimento no mercado livre de energia.



3. Renovar a energia que impulsiona

- Setor elétrico mais forte e resiliente
- Desempenho econômico e operacional
- Pesquisa, desenvolvimento e inovação
- Compromisso com a sustentabilidade



3.1 Setor elétrico mais forte e resiliente

GRI 2-3

O cenário macroeconômico de 2024 trouxe oportunidades e desafios para a nossa atuação no setor elétrico.

Durante o primeiro trimestre do ano, foi registrado um aumento de 5% no consumo de energia no país quando comparado ao mesmo período de 2023. Considerando o total de consumo, 38% foram obtidos por meio do mercado livre de energia.

A Statkraft no Brasil possui uma posição bastante competitiva por sua *expertise* e capacidade de identificar e customizar oportunidades para clientes a partir de uma abordagem centrada no mercado.

No campo regulatório, acompanhamos mudanças significativas que trouxeram desafios para o setor elétrico, com o término do benefício da energia incentivada e o impacto do *constrained*

off, que afetou principalmente as usinas eólicas no Nordeste. Em dezembro de 2024, foram aprovadas regras para ressarcimento parcial do *constrained off* para usinas eólicas, mas a compensação segue sendo discutida.

A publicação da Resolução Normativa nº 1.098/2024 da Aneel, que atualizou regras para a geração distribuída, acelerou a descentralização da geração de energia e trouxe novos estímulos ao mercado, aumentando a dinâmica da comercialização.

Diante desse cenário, reforçamos nossas estratégias de mitigação de riscos, otimizamos nossos investimentos e seguimos atentos às transformações do mercado, garantindo que nossas decisões sejam sustentáveis e alinhadas ao crescimento de longo prazo.



Estratégia de atuação

Diante do cenário regulatório brasileiro, nossa estratégia de atuação se fortaleceu com um foco acentuado no desenvolvimento de projetos híbridos, que combinam diferentes fontes de geração de energia renovável para assegurar maior flexibilidade, eficiência, resiliência e competitividade.

Além de garantir maior segurança operacional, os projetos híbridos possibilitam expandir a geração em áreas já utilizadas por outras tecnologias, promovendo um modelo mais estável e eficiente. Ao integrar tecnologias complementares, a oferta de energia ao longo do dia e das estações do ano sofrem menor variação, possibilitando uma previsão mais precisa da geração e uma gestão otimizada.

Com essa abordagem, a Statkraft Brasil garante crescimento alinhado às melhores práticas do setor e às demandas do mercado, reforçando nossa resiliência em um ambiente dinâmico e desafiador.



3.2 Desempenho econômico e operacional

Em 2024, a Statkraft Brasil consolidou sua atuação no setor elétrico, expandindo sua capacidade instalada e aprimorando sua eficiência operacional. A empresa manteve seu compromisso com uma gestão financeira sólida, direcionando investimentos estratégicos que impulsionam sua competitividade e reforçam sua presença no mercado de energia renovável.

O crescimento teve um impacto direto no desempenho econômico-financeiro da empresa, impulsionado pela expansão da capacidade de geração de 450 MW para mais de 2,2 GW. Esse avanço expressivo foi resultado da implementação do planejamento estratégico aprimorado em 2023, que consolidou a integração dos ativos adquiridos e dos projetos inaugurados ao portfólio operacional.

Com o portfólio em integração ao longo do ano, a empresa enfrentou desafios como o aumento do volume de dados e da diversidade de contratos, o que tornou essencial o aprimoramento da modernização dos controles internos e automatização de processos.

Além dos desafios internos, fatores externos também influenciaram nosso desempenho. A nossa receita líquida (considerando geração e comercialização de energia) foi de cerca de R\$ 3,3 bilhões, enquanto a margem Ebitda foi de 16,3%.

Seguimos fortalecendo nossa estrutura financeira e consolidando nossa estratégia de crescimento. Mantemos o foco na eficiência operacional e na resiliência do nosso modelo de negócios, garantindo um desempenho econômico-financeiro sustentável e competitivo no longo prazo.



ITENS	CONSOLIDADO (KBRL)
Receita Líquida 2024	3,342,257
Ebitda 2024	543,214
Ebitda Ajustado 2024	744,797
Margem Ebitda 2024	16.3%
Margem Ebitda ajustado 2024	22.3%



Destaques operacionais

Entre os destaques operacionais, ampliamos o nosso portfólio de geração de energia com a aquisição de ativos eólicos e solares, incluindo o portfólio em desenvolvimento da Enerfín, cuja compra foi concluída em 2024. A entrada em operação de novos complexos eólicos reforçou a capacidade da empresa de atender à crescente demanda por energia renovável. Entre os principais resultados, destaca-se a geração líquida de 6.065 GWh de energia, sendo 4.487 GWh (74%) de fonte eólica e 1.578 GWh (26%) de fonte hídrica.

A comercialização de energia também registrou um crescimento expressivo, com um aumento de 73% no volume de energia elétrica transacionada em comparação ao ano anterior. A empresa se destaca pela flexibilidade na negociação de contratos de longo prazo, garantindo previsibilidade e estabilidade financeira, especialmente no mercado livre de energia, no qual o volume de transações cresceu significativamente em 2024.

Esse crescimento reflete a demanda crescente de consumidores por energia renovável certificada, consolidando a Stakraft como fornecedora estratégica para setores industriais e comerciais. O portfólio de clientes expandiu em 62% comparado ao ano anterior, abrangendo setores estratégicos como indústrias siderúrgicas, alimentícias e químicas, além de novas parcerias no mercado livre de energia.

A comercialização de energia registrou um crescimento expressivo, com um aumento de 73% no volume de energia elétrica transacionada em comparação ao ano anterior.





3.3 Pesquisa, desenvolvimento e inovação

A inovação é um pilar estratégico da nossa atuação, impulsionando eficiência, competitividade e sustentabilidade. Buscamos constantemente otimizar a geração de energia e aperfeiçoar o uso de recursos, garantindo um crescimento alinhado à transição para uma matriz mais limpa e renovável.

Nossos investimentos em pesquisa e inovação têm um propósito claro: aprimorar o desempenho dos ativos, reduzir custos operacionais e fortalecer nossa capacidade de adaptação em um mercado dinâmico, com desafios relacionados a transição energética. Por meio da análise de dados, manutenção preditiva e otimização de recursos como vento e água, avançamos na confiabilidade da operação e na criação de valor a longo prazo.

Além da eficiência operacional, exploramos novas tecnologias e soluções alinhadas às transformações do setor. Projetos que integram digitalização, inteligência de dados e modernização de processos fazem parte desse movimento, garantindo que a inovação esteja presente em todas as frentes do nosso negócio.

As parcerias também são uma forma de nos mantermos atualizados do ponto de vista tecnológico. Por isso, cultivamos relações próximas com nossos fornecedores, antecipando mudanças e garantindo que nossos projetos integrem soluções eficientes com base em nossos compromissos de sustentabilidade.

A inovação é um pilar estratégico da nossa atuação, impulsionando eficiência, competitividade e sustentabilidade.

Também adotamos novas tecnologias nas obras, o que fortalece nossa capacidade de gestão e monitoramento dos empreendimentos. Em 2024, implementamos inspeções por drone para aprimorar a supervisão das obras, reduzindo a necessidade de vistorias manuais e ampliando a precisão na análise de dados. Além disso, desenvolvemos relatórios inteligentes para acompanhamento de projetos, permitindo um controle mais ágil de prazos e custos.

Para ganhar eficiência nos escritórios, avançamos também em automação: contamos com robôs para otimizar processos internos e investimos na capacitação de nossos colaboradores para que desenvolvam soluções digitais que aprimorem o fluxo de trabalho.





Seabra Repowering

Em 2024, iniciamos a construção do nosso projeto-piloto de modernização e repotenciação de nossos ativos com o projeto Seabra Partial Repowering, que visa otimizar a eficiência no Complexo Eólico de Brotas de Macaúbas, na Bahia. A iniciativa consistiu na substituição de turbinas Alstom Eci-86 por um aerogerador de última geração, sendo implementado em parceria com a WEG, uma empresa de presença global e atuante em energias renováveis.

O novo aerogerador AGW172/7.0 MW representa um salto tecnológico. Com rotor de 172 metros e maior capacidade de geração, a solução permitirá melhor aproveitamento dos ventos, reduzindo custos operacionais e ampliando a confiabilidade da geração renovável.

Em 2024, finalizamos a construção da parte civil e montagem das partes do aerogerador. A previsão é concluir o comissionamento e iniciar a operação comercial do aerogerador no primeiro semestre de 2025.

Nosso compromisso com o desenvolvimento local também é contemplado no projeto. Iniciamos a contratação de mão de obra regional e promovemos capacitações técnicas, ampliando a qualificação profissional na comunidade.



Expansão do Centro de Performance

Em 2024, integramos o Centro de Operações do Sistema (COS) ao Centro de Performance (CP), formando o Centro de Operações Integradas (COI). Essa iniciativa aprimorou a sinergia entre operação em tempo real e análise de performance dos ativos eólicos, solares e hídricos, resultando em maior eficiência e melhor disponibilidade dos equipamentos.

A criação do COI é inovadora no setor elétrico, unindo operações, *performance* e segurança remota, o que representa um diferencial competitivo. Utilizamos ferramentas avançadas para monitoramento e análise de dados, prevendo falhas e otimizando o desempenho das usinas.

Com o COI, reafirmamos nosso compromisso com segurança, inovação, eficiência operacional, estabelecendo um novo padrão para a gestão integrada de operações e garantindo um futuro mais seguro e produtivo para a geração de energia.



3.4 Compromisso com a sustentabilidade

A Estratégia de Sustentabilidade integra a estratégia corporativa da empresa, com uma governança dedicada e alinhada às ambições globais da Stakraft para 2030 e 2040. O modelo matricial adotado na empresa garante que aspectos ambientais e sociais sejam considerados e integrados desde o início dos projetos, conectando equipes especializadas em sustentabilidade, com times de meio ambiente e social a todas as fases dos empreendimentos. Isso significa que nossas iniciativas já nascem orientadas por critérios ambientais, sociais, econômicos e de governança, desde a concepção até a operação.

Essa estratégia está fundamentada nos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Organização das Nações Unidas (ONU), que orientam nossas iniciativas para um crescimento responsável e de longo prazo. Nossa estratégia é estruturada em quatro frentes prioritárias: clima, biodiversidade, economia circular e transição justa. Cada uma dessas áreas conta com um plano de ação definido, com metas concretas a serem alcançadas.

A sustentabilidade está no centro da nossa estratégia de negócios e define a forma como crescemos e geramos valor para a sociedade.





ODS e Agenda 2030

A Statkraft Brasil soma esforços globais e locais na construção de um mundo mais sustentável. Para isso, atua junto do Pacto Global e do Movimento ODS SC.

Sobretudo, as operações da Statkraft são conduzidas em alinhamento com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Organização das Nações Unidas (ONU), em uma abordagem que considera três níveis: como parte do compromisso global, no negócio principal e na forma de trabalhar.

A Statkraft mantém um compromisso do negócio com as questões climáticas, destacando sua contribuição para o ODS 13 (Ação Contra a Mudança Global do Clima) e o ODS 7 (Energia Acessível e Limpa), principal atividade corporativa, ampliando a geração de energia renovável e implementando soluções voltadas para a descarbonização e o Net Zero. A empresa cumpre todas as diretrizes do licenciamento ambiental e promove ações de mitigação de riscos ambientais, recuperação de áreas degradadas e resiliência climática. Adota um modelo de gestão e de produção sustentável, alinhado ao ODS 12 (Consumo e Produção Responsáveis) e ao ODS 15 (Vida Terrestre), com foco na eficiência no uso de recursos naturais, gestão de resíduos e circularidade, bem como a conservação da biodiversidade.

A Statkraft Brasil realiza ações para o desenvolvimento socioeconômico das comunidades locais, com ações de capacitação profissional, geração de renda e de educação.

Comprometida com uma transição justa, a Statkraft trabalha com condições de trabalho seguras e justas (ODS 8), com o fortalecimento da governança, transparência e *compliance*. Também reforça o compromisso com a equidade de gênero, diversidade e inclusão (ODS 5).

A Statkraft Brasil, reconhecendo os desafios do país e sua responsabilidade social nos empreendimentos, atua também com ações para o desenvolvimento socioeconômico das comunidades locais, com ações de capacitação profissional, geração de renda e de educação (ODS 1 e ODS 4).





Estratégia de Sustentabilidade da Statkraft e relação com os ODS

ÁREA	METAS E COMPROMISSOS	ODS
Clima	Desenvolver uma cadeia de valor líquida zero	7 ENERGIA LIMPA E ACESSÍVEL 13 AÇÃO CONTRA A MUDANÇA GLOBAL DO CLIMA
Biodiversidade	Crescer dentro dos limites planetários	12 CONSUMO E PRODUÇÃO RESPONSÁVEIS 15 VIDA TERRESTRE
Economia Circular	Alavancar os princípios da economia circular	12 CONSUMO E PRODUÇÃO RESPONSÁVEIS 15 VIDA TERRESTRE
Transição Justa	Gerenciar possíveis impactos nas pessoas	1 ERRADICAÇÃO DA POBREZA 4 EDUCAÇÃO DE QUALIDADE 5 IGUALDADE DE GÊNERO 8 TRABALHO DECENTE E CRESCIMENTO ECONÔMICO 16 PAZ, JUSTIÇA E INSTITUIÇÕES EFICAZES
Para mais informações, acesse a estratégia de sustentabilidade		



Materialidade

GRI 3-1, 3-2

Em 2024, a matriz de materialidade da Statkraft foi revisada globalmente para refletir os desafios e prioridades atuais da empresa, bem como a percepção dos *stakeholders* e suas expectativas sobre a Statkraft. A atualização da matriz seguiu a abordagem de dupla materialidade, considerando tanto os impactos no meio ambiente e na sociedade quanto os riscos e oportunidades financeiras associados a esses temas.

O processo foi constituído por três etapas. Na primeira, ocorreu o mapeamento e descrição da cadeia de valor, a identificação de impactos, riscos e oportunidades e a seleção de tópicos relevantes com base na ESRS - Padrões Europeus de Relatórios de Sustentabilidade. Na segunda, a avaliação de impacto, risco e oportunidade com base em entrevistas e análise das informações coletadas. Já na terceira etapa foram definidos os limites de materialidade e os tópicos materiais finais. O processo foi validado e aprovado por líderes dos temas materiais e por representantes das unidades de negócio. Envolveu, ainda, diversos mecanismos de consulta como entrevistas, *workshops*, reuniões de validação e discussões bilaterais. A abordagem

abrangente garante que os principais tópicos relacionados à sustentabilidade sejam priorizados e integrados à estratégia e à gestão de riscos da empresa.

Na etapa de avaliação, os impactos, riscos e oportunidades (IROs) foram mensurados por meio de uma matriz de severidade, gerando os principais temas materiais para a empresa.

Em relação à lista anterior, observa-se que os tópicos de “Biodiversidade” e “Comunidades Locais” se mantiveram entre os temas materiais nas duas versões do estudo. O tópico “Saúde, Segurança e Bem-estar no Trabalho”, considerado material em 2021, está contido nos temas “Trabalhadores próprios” e “Trabalhadores na cadeia de suprimentos”. “Ética e Integridade” e “Governança Corporativa e Gestão de Riscos” estão contidos no tópico “Conduta Empresarial”.

A principal mudança foi a inclusão dos temas “Clima” e “Uso de Recursos e Economia Circular” e a despriorização do tema de “Desempenho Operacional - Econômico - Financeiro”, comparado à materialidade utilizada no relatório de sustentabilidade 2023 da Statkraft Brasil.

PRINCIPAIS TEMAS MATERIAIS DA STATKRAFT

- Biodiversidade e ecossistemas
- Clima
- Uso de recursos e economia circular
- Comunidades
- Trabalhadores (próprios)
- Trabalhadores (cadeia de suprimentos)
- Conduta empresarial



4. Ambiental: Fazemos a Diferença

- Clima
- Biodiversidade e Ecossistemas
- Uso de recursos e economia circular





4.1 Clima

GRI 3-3, 201-2

As mudanças climáticas são uma realidade em todo planeta e estão entre os principais temas nas estratégias de negócio e nas tendências ambientais, sociais e de governança. Dessa forma, compreender e antecipar possíveis cenários, prevenir e mitigar riscos, buscando soluções eficazes, tornam-se prioridade. De acordo com a Equipe de País das Nações Unidas no Brasil, o setor elétrico, importante emissor global de GEE devido aos combustíveis fósseis, precisa reduzir 42% das emissões até 2030 e 57% até 2035, na próxima rodada de Contribuições Nacionalmente Determinadas (NDCs).²

Nesse cenário, a ampliação de fontes limpas é essencial para limitar o aquecimento global e reforçar o papel do Brasil como um protagonista no processo de descarbonização da economia. A Stakraft estabeleceu a meta de alcançar emissões líquidas zero até 2040, em conformidade com os compromissos do Acordo de Paris e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS). Para atingir esses objetivos, a empresa realiza o inventário de emissões de GEE, monitorando sua pegada de carbono e identificando oportunidades de redução de emissões.

² Fonte: www.brasil.un.org

Nesse cenário, a ampliação de fontes limpas é essencial para limitar o aquecimento global e reforçar o papel do Brasil como um protagonista no processo de descarbonização da economia.



Em 2024, a empresa evitou a emissão de 330.535,15 tCO₂eq, ao fornecer 6.064.865,20 MWh de energia renovável ao Sistema Interligado Nacional (SIN). Essa atuação contribui para reduzir a dependência de fontes fósseis e mitigar impactos ambientais.

Ainda sobre o tema Clima, com intuito de aprofundar o entendimento sobre os possíveis impactos das mudanças climáticas sobre os ativos da Stakraft, foi criado internamente um grupo de trabalho global sobre mudanças climáticas, composto por especialistas em sustentabilidade e representantes das áreas de negócios, incluindo os times social e ambiental da Stakraft Brasil. O grupo desenvolveu uma ferramenta interna para mapear riscos climáticos, focando nos riscos físicos que podem afetar a performance ou danificar os ativos, alinhada à Taxonomia Europeia. A análise foi realizada para os ativos da Stakraft Brasil, agrupados por localização geográfica e tecnologia (solar,

eólica, hídrica). Utilizando a ferramenta Climate Impact Explorer, foram avaliados cenários de médio e longo prazo e diferentes níveis de aquecimento global, identificando os riscos materiais para cada grupo de ativos.

Após a identificação dos riscos, foram realizados workshops com as áreas técnicas envolvidas na operação dos ativos, como Engenharia e Segurança de Barragens. A análise indicou que as atividades de monitoramento atuais ajudam a prever a confirmação dos cenários climáticos e, se necessário, medidas de adaptação e mitigação, como reforço estrutural, serão implementadas. A adoção dessa prática e tecnologia é relevante no Brasil pelo grau de influências climáticas que o país possui conforme a dinâmica das localizações geográficas.

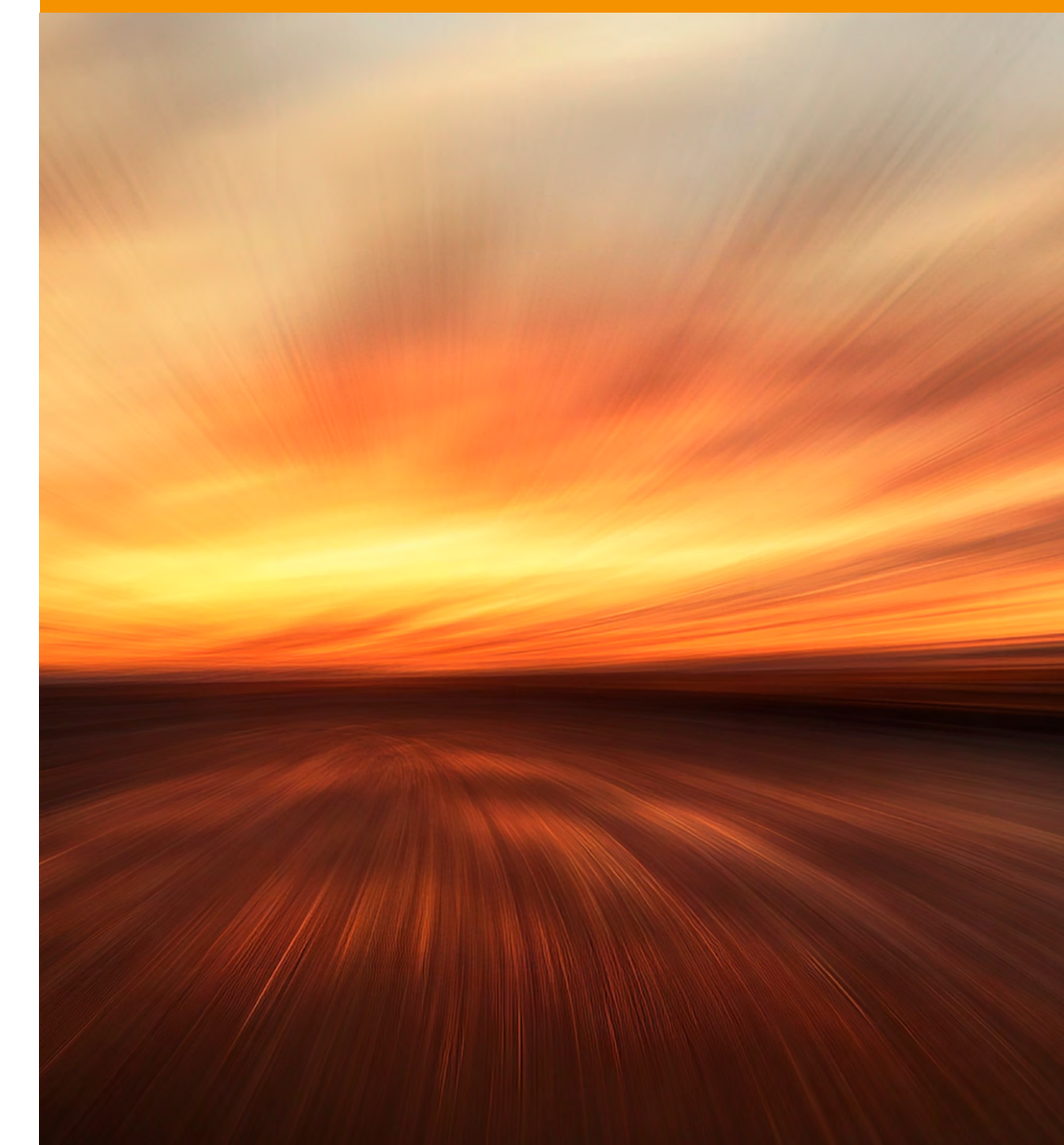
Os principais riscos materiais para os ativos hídricos incluem mudanças nos padrões de precipitação, cheias e

deslizamentos de terra, que podem afetar a geração de energia e a infraestrutura. Para os ativos eólicos, os riscos envolvem mudanças nos padrões de vento, erosão do solo, elevação do nível do mar e tempestades. Nos ativos solares, os riscos incluem mudanças nos padrões de precipitação e estresse hídrico, que podem afetar a produtividade dos painéis.

O mapeamento de riscos focou em riscos físicos, sem uma análise financeira detalhada, e as atividades de monitoramento e mitigação incluem estudos hidrológicos, revisões de segurança das barragens, planos de emergência, controle de erosão, inspeções em linhas de transmissão e monitoramento meteorológico. Essas atividades são integradas à rotina operacional e fornecem subsídios para decisões sobre investimentos e adaptações climáticas.

+ de 6 GWh
de energia renovável
fornecida ao SIN

que correspondem a cerca de
330 mil tCO₂eq
em emissões evitadas.





Principais destaques do inventário de GEE 2024

Distribuição das emissões por escopo:

Escopo 1	Escopo 2	Escopo 3
85.088,76 tCO ₂ eq	215,07 tCO ₂ eq	85.026,13 tCO ₂ eq
(combustão estacionária, móvel e emissões fugitivas)	(compra de energia) ³	(bens e serviços comprados, bens de capital, transporte, resíduos, viagens e deslocamentos)

³ Em 2024, as emissões de escopo 2 representaram 0,13% do total das emissões.

Indicadores adicionais:

Escopo 1	Escopo 3	
49,63%	50,25%	Compra e aposentadoria de créditos de energia renovável: mais de 3.900 I-RECs para compensação das emissões de Escopo 2 da Stakraft Brasil
(combustão estacionária, móvel e emissões fugitivas)	(bens e serviços comprados, bens de capital, transporte, resíduos, viagens e deslocamentos)	

A atuação da Stakraft no Brasil é dinâmica, resultando em constantes mudanças organizacionais e operacionais refletidas no inventário. No final de 2023 e no primeiro semestre de 2024, a empresa adquiriu 12 novos ativos (11 eólicos e 1 solar), que estão sendo incorporados ao inventário à medida que a Stakraft assume o controle operacional sobre eles.

O monitoramento anual dos resultados dos inventários de emissões serve como linha de base para a gestão das emissões, dando visibilidade a possíveis oportunidades de aprimoramento. Os dados também permitem o acompanhamento em relação à meta de atingir emissões líquidas zero até 2040, bem como de outras metas da Stakraft:

Até
2025

Estabelecer referências de
intensidade de emissões
por tecnologia

A partir de
2026

Desenvolver ferramentas
de clima e circularidade em
novos projetos

Até
2030

Alcançar intensidade de
emissão inferior a 20g
CO₂e/kWh no Escopo 1+2



A Empresa se destaca como pioneira na oferta de energia renovável rastreável com garantia de origem no Brasil. Por meio do I-REC (Certificado Internacional de Energia Renovável), assegura a procedência da energia que produz, garantindo mais sustentabilidade às suas operações e contribuindo para um futuro energético mais limpo e eficiente. Ao longo de 2024, mais de 64.300 certificados I-REC foram comercializados com clientes de diferentes segmentos que operam no mercado brasileiro.

A Empresa se destaca como pioneira na oferta de energia renovável rastreável com garantia de origem no Brasil.



Green Transition Scenarios 2024: cenários e caminhos para o futuro da energia

A transição energética global avança em ritmos diferentes, sendo influenciada por fatores geopolíticos, avanços tecnológicos e políticas climáticas. Para analisar essas tendências, a Stakraft lançou a 9ª edição do Green Transition Scenarios, um estudo robusto desenvolvido por mais de 50 analistas e especialistas da Companhia, que projeta o futuro do setor até 2050 e reforça a necessidade de expandir energias renováveis para mitigar as mudanças climáticas.

O relatório aponta que, até 2030, a geração de energia solar e eólica pode quadruplicar, enquanto o uso de combustíveis fósseis, como carvão, petróleo e gás, tende a um declínio significativo. No cenário mais otimista, a projeção é ainda mais ambiciosa: as fontes solar e eólica podem crescer até 13 vezes até 2050. Esse crescimento será impulsionado pela contínua redução nos custos das tecnologias limpas, com previsão de queda de 25% para energia solar e 20% para eólica onshore até 2030.



Três possíveis caminhos foram analisados:

Transição Verde:

impulsionada por inovação e políticas ambiciosas, acelera a adoção de fontes renováveis e reduz drasticamente as emissões globais.

Rivalidade Tecnológica:

disputas comerciais entre países impactam o avanço das energias limpas, resultando em transições desiguais.

Transição Atrasada:

o progresso na descarbonização ocorre de forma lenta, dificultando o cumprimento das metas climáticas.

Independentemente do cenário, o relatório reforça que a eletrificação da economia e a ampliação das fontes renováveis são urgentes. A hora de agir é agora e, para a Stakraft Brasil, isso significa intensificar investimentos em projetos híbridos e armazenamento de energia e hidrelétricas flexíveis – iniciativas que fortalecem a estabilidade e a competitividade ao sistema elétrico nacional.

Com presença sólida no país, a empresa atua de forma estratégica para transformar o potencial brasileiro em soluções concretas, alinhadas aos objetivos do Green Transition Scenarios. O Brasil deve ser uma parte essencial desta jornada, como um dos mercados mais promissores do mundo para energias renováveis.

Para acessar o relatório completo, clique aqui

O Brasil como protagonista na transição energética

O relatório também destaca o papel fundamental do Brasil nesse processo global. Com uma matriz elétrica já majoritariamente renovável, o país possui vocação natural e grande potencial para expandir sua capacidade em energia solar e eólica. Regiões com alta incidência solar e ventos constantes posicionam o Brasil como potencial líder mundial nessas tecnologias.

Vale ressaltar o protagonismo brasileiro nas discussões climáticas globais com a presidência do G20 em 2024 e a futura realização da COP30 (30ª Conferência das Nações Unidas sobre Mudanças Climáticas) em 2025 em Belém. Esses eventos reforçam a relevância do país na busca por soluções sustentáveis e no avanço da diplomacia energética internacional.





4.2 Biodiversidade e ecossistemas

GRI 3-3, 101-1, 101-4, 101-6

A Statkraft Brasil adota uma abordagem responsável e integrada para garantir que suas operações tenham o menor impacto possível sobre a biodiversidade e os ecossistemas. De forma geral, os principais impactos sobre a biodiversidade que o setor elétrico pode causar nas suas operações são a mudança no uso do solo pela supressão de vegetação quando necessário, e, no caso das hidrelétricas, a criação de reservatórios, que provocam perda de habitats, alteração da qualidade da água, impactos na cadeia alimentar e contribuição para as mudanças climáticas. Com efeito temporário, a geração de poluentes durante as atividades de construção também pode afetar a biodiversidade.

Em sua estratégia global de sustentabilidade e modo de atuar, a Statkraft Brasil está comprometida com a biodiversidade. Essa estratégia está alinhada às metas da Agenda 2030 e contempla o conceito de “ganho líquido” (*net gain*) em biodiversidade para novos projetos, buscando não apenas compensar eventuais

impactos, mas também promover a recuperação e o aumento da biodiversidade nos locais onde atua. Tais compromissos estão em consonância com o Marco Global de Biodiversidade de Kunming-Montreal, adotado na 15ª Conferência das Partes da Convenção da ONU sobre Diversidade Biológica (ONU, 2022), cujos objetivos para 2050 e metas para 2030 visam deter e reverter a perda de biodiversidade em escala global e restaurar áreas de alta importância ecológica.

A Statkraft Brasil segue integralmente a legislação ambiental brasileira em todos os seus empreendimentos de acordo com as suas diferentes fases. Quando há a necessidade de supressão de vegetal para a construção de um novo projeto, reformas ou ampliações, fazemos a reposição florestal de acordo com a legislação aplicável, por meio do plantio de mudas, compensação financeira ou a conservação de áreas já florestadas. O licenciamento ambiental também requer a recuperação de áreas degradadas com mudas nativas e o estabelecimento de medidas de



A Statkraft Brasil segue integralmente a legislação ambiental brasileira em todos os seus empreendimentos de acordo com as suas diferentes fases.



controle e mitigação de impactos ambientais, desde a fase de construção e durante todo o período de operação dos empreendimentos. Em alguns casos, também realizamos o apoio a unidades de conservação instituídas pelo poder público.

Essas políticas e compromissos aplicam-se a todos os empreendimentos da Statkraft Brasil, bem como às suas relações de negócios. Os objetivos e metas com relação à biodiversidade contam com indicadores específicos e um cronograma definido, permitindo o monitoramento contínuo do progresso e embasando a tomada de decisões responsáveis.

Para além das metas estabelecidas, a Statkraft Brasil já implementa práticas consistentes de conservação da biodiversidade, como programas de monitoramento e afugentamento de fauna, o Centro de Triagem de Animais Silvestres (Cetas) e iniciativas inovadoras como o catálogo digital do Complexo Morro do Cruzeiro, que documenta todas as espécies da área de influência dos projetos.

Somente um de nossos ativos está nas adjacências de uma Área de Proteção Ambiental. A PCH Passos Maia faz divisa com o Parque Nacional das Araucárias (Parna). Por ser uma unidade de conservação federal, sua gestão é feita pelo Instituto Chico Mendes de Conservação da Biodiversidade (ICMBio). O parque está localizado no Bioma Mata Atlântica do estado de Santa Catarina e tem área 12.809,59 hectares.

Mais informações estão disponíveis no plano de manejo do ICMBio.

Essas políticas e compromissos aplicam-se a todos os empreendimentos da Statkraft Brasil, bem como às suas relações de negócios.

Gestão de impactos sobre a biodiversidade

GRI 101-2, 101-5, 101-7

Para um bom manejo da biodiversidade em nossas áreas de influência, cumprimos os requisitos do licenciamento ambiental em todos os nossos empreendimentos e adotamos medidas como programas de monitoramento da fauna e reposição florestal de acordo com estudos de impacto ambiental realizados antes da construção; escolhemos a localização adequada, selecionando locais que causem o menor impacto possível aos ecossistemas, unidades de conservação e habitats sensíveis; e buscamos garantir a preservação de Áreas de Preservação Permanente (APPs).

Em alguns locais onde atuamos estamos adotando a criação de corredores ecológicos para permitir a movimentação de espécies da fauna terrestre, fluxo gênico e a conectividade entre habitats, ação realizada, por exemplo, no Complexo Santa Eugênia e no Complexo Morro do Cruzeiro (saiba mais sobre os corredores no box da página 36). Também desenvolvemos programas de monitoramento ambiental durante a construção e operação das usinas e iniciativas de Educação Ambiental são implementadas junto a populações próximas dos ativos e aos trabalhadores das usinas.

Com o objetivo de restaurar e reabilitar ecossistemas, desenvolvemos medidas como a recuperação de áreas degradadas, com atividades de reflorestamento a partir do plantio de mudas nativas.



A retirada de vegetação nativa em virtude da implantação de empreendimentos também deve ser compensada, visando a conservação da biodiversidade, manutenção de serviços ecossistêmicos e redução da fragmentação de habitats.

As atividades de compensação são aprovadas pelos órgãos ambientais e seguem instruções técnicas e normativas.

TAMANHO DAS ÁREAS EM RESTAURAÇÃO OU EM REABILITAÇÃO E DAS ÁREAS RESTAURADAS E REABILITADA (HECTARES) GRI 101-2	
	2024
Área em restauração ou reabilitação	73,4
Área restaurada ou reabilitada	16,0

Mais informações detalhadas sobre os indicadores ambientais da empresa podem ser consultadas no Caderno de Indicadores.



Planos de Conectividade

Nos complexos Santa Eugênia e Brotas de Macaúbas (ambos incluem geração eólica e solar), localizados no estado da Bahia, estão em implantação corredores ecológicos com foco na conservação e perpetuação da biodiversidade local. Essas iniciativas visam integrar os fragmentos de vegetação nativa presentes no entorno imediato dos empreendimentos, promovendo a conectividade entre eles, que permite o fluxo gênico entre populações da fauna e flora.

No Complexo Santa Eugênia, que abrange os municípios de Uibaí e Ibipêba, a estratégia prevê a proteção de aproximadamente 900 hectares distribuídos de forma estratégica, priorizando a conexão entre Áreas de Preservação Permanente (APPs) e Reservas Legais. Já nos Complexos Morro do Cruzeiro e Brotas de Macaúbas, o plano prevê a proteção de aproximadamente 100 hectares e inclui ações voltadas à recuperação de áreas degradadas.

Durante a fase de operação, a efetividade dos planos será acompanhada por meio de uma série de ações: educação ambiental voltada à valorização da fauna e flora locais, monitoramento anual da vegetação para avaliar o processo de sucessão ecológica e o status de conservação, além de monitoramento semestral da fauna, com foco na utilização dos corredores ecológicos pelos animais da região. As ações de fiscalização, por sua vez, buscarão registrar e prevenir eventuais distúrbios naturais ou de origem antrópica que possam afetar a integridade ambiental da área.



4.3 Uso de recursos e economia circular

GRI 3-3

Em linha com a crescente atenção às necessidades globais de otimização na utilização de recursos naturais e das matérias-primas manufaturadas, o modelo de negócios da empresa vem sendo aprimorado para incorporar os princípios da economia circular, produzindo energia renovável com horizontes de longo prazo e prolongando a vida útil de seus ativos por meio de monitoramento, repotenciações e atualizações.

Com o estabelecimento de metas, a empresa está comprometida em avançar para um modelo de negócios circular até 2050, promovendo estratégias que permitam a reutilização, reciclagem e revalorização de materiais. Para isso, trabalha em estreita colaboração com fornecedores e parceiros estratégicos, trabalhando no desenvolvimento de soluções que aumentem a eficiência no uso de recursos e reduzam a pegada ambiental de suas operações.

Como parte de sua estratégia de uso de recursos e economia circular, a Statkraft implementa uma gestão integrada e eficiente de resíduos em suas operações e projetos em construção, alinhada às normas ambientais, à Política Nacional de Resíduos Sólidos (Lei nº12.305, 2010) e ao conceito de economia circular. Para isso, adota práticas como:

- Monitoramento contínuo da geração de resíduos e destinação adequada conforme legislação vigente.
- Aplicação do Plano de Gerenciamento de Resíduos Sólidos (PGRS), garantindo que todas as etapas – desde a geração até a destinação final – sejam controladas.

- Verificação da conformidade legal das empresas terceirizadas responsáveis pela gestão de resíduos.

Em 2024, a quantidade total de resíduos gerados foi de 29.160,40 toneladas. Entre os não perigosos, 4.544,22 toneladas foram destinadas para a disposição final (aterro sanitário e incineração), enquanto 24.616,22 toneladas não foram destinadas à disposição final (reciclagem, reutilização ou outras formas de destinação, por exemplo, doação para terceiros). Por meio dessas iniciativas, a empresa reforça seu compromisso com a gestão responsável dos seus resíduos de forma a poupar recursos naturais e assegurar que suas operações estejam alinhadas às melhores práticas ambientais.

Mais informações no Caderno de Indicadores.

Em 2024
29.160,40
toneladas de
resíduos gerados

Entre os não perigosos
4.544,22
toneladas foram
destinadas para a
disposição final

Enquanto
24.616,22
toneladas não foram
destinadas para a
disposição final



5. Social: crescemos juntos

- Comunidades
- Força de trabalho própria
- Trabalhadores na cadeia de valor
- Clientes





5.1 Comunidades

GRI 3-3

A Statkraft busca contribuir para o desenvolvimento socioeconômico nas regiões dos seus ativos ao atuar de forma responsável e transparente em parceria com comunidades locais. Mais do que gerar energia renovável, buscamos fomentar o desenvolvimento dessas regiões, impulsionando iniciativas que promovam impacto positivo na economia, no meio ambiente e na qualidade de vida das pessoas.

Durante a construção de novos empreendimentos, em que o fluxo de pessoas e equipamentos pode gerar mudanças no cotidiano das comunidades, mantemos profissionais dedicados a monitorar e mitigar potenciais impactos socioambientais. Essas equipes acompanham de perto a implementação dos programas socioambientais e garantem a escuta ativa das populações locais, promovendo ajustes sempre que necessário.



De forma a potencializar impactos positivos, a empresa realiza projetos e iniciativas socioambientais para fortalecer a geração de renda, capacitação e outros aspectos que sejam relevantes para realidade local.



Programa Ventos da Gente

O Programa Ventos da Gente consiste em investimentos sociais voltados para o fortalecimento de potencialidades das comunidades próximas aos seus empreendimentos eólicos, contribuindo para o desenvolvimento social, econômico e ambiental.



Ventos da Gente – Morro do Cruzeiro

No município de Brotas de Macaúbas (BA), os projetos iniciados em 2023 tiveram continuidade em 2024 com a finalização de parte das atividades. O Programa foi resultante de uma parceria com duas associações comunitárias locais a partir de compromisso assumido pela empresa de investir em ações priorizadas pelas comunidades: geração de renda, segurança hídrica e bem-estar, beneficiando cerca de 150 pessoas. No total, foram dez projetos desenvolvidos em parceria com associações comunitárias. Entre as ações, destacam-se:



PROJETO APICULTURA

Estruturação da cadeia produtiva do mel, com foco em aumento de produtividade e geração de renda. Consistiu na construção de casa de extração de mel, doação de equipamentos para manejo das abelhas, extração e beneficiamento do mel, reforma de espaço existente para produção de cosméticos derivados do mel e criação de identidade visual para a marca, além de assistência técnica e capacitação em apicultura e manejo produtivo.





PROJETO SEGURANÇA HÍDRICA

Instalação de poços, sistemas de abastecimento e armazenamento, como caixas d'água e kits de irrigação para ampliar o acesso à água para consumo e produção agrícola, permitindo o cultivo e a colheita dos produtos rurais ao longo de todo o ano, com foco em proporcionar segurança, aumento de produtividade e geração de renda aos produtores locais.

PROJETO AGROPECUÁRIA

Ações de fortalecimento à geração de renda agropecuária de pequenos produtores rurais. Foram fornecidos equipamentos, insumos e oficinas de capacitação e assistência técnica rural (Ater). Como destaque, as técnicas e equipamentos de irrigação contribuíram para a mitigação de perdas em períodos de seca e a melhoria genética dos animais a partir da inserção de reprodutores apropriados, os quais trouxeram ganhos de até 200% para os criadores em aumento do valor de venda dos animais melhorados geneticamente.



PROJETO FRUTIDOCES

Apoio ao grupo de mulheres empreendedoras da comunidade local com construção de cozinha industrial e doação de equipamentos, capacitação técnica para produção de polpas e geleias, bem como em boas práticas e normas de higiene e sanitárias. Houve também a orientação no cultivo de plantas frutíferas para melhoramento da produção, com foco em aumento de produtividade, geração de renda e empoderamento feminino.

PROJETO MANDIOCULTURA

Incentivo à produção local com doação de mudas, reforma de casa de farinha já existente e construção de uma nova casa, instalação de equipamentos mais robustos como forno e máquina de extração de polvilho, além de capacitação sobre otimização da produção de mandioca e seus subprodutos, com foco em aumento de produtividade e geração de renda.

PROJETO BEM-ESTAR SOCIAL

Reforma e criação de espaços de esporte e lazer para a comunidade, como construção de quadra poliesportiva, parquinho infantil e reforma de campo de futebol, propiciando a saúde e o bem-estar dos moradores da região, além da doação de figurinos e equipamentos de som para fortalecimento de grupos culturais da comunidade.



Programa Sol do Amanhã

Como parte do compromisso com o desenvolvimento das comunidades, investimos em capacitação profissional para ampliar oportunidades e impulsionar a economia local. Em 2024, em parceria com o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (Senai) – Departamento Regional da Bahia, oferecemos o curso gratuito de Instalação de Sistemas Fotovoltaicos, voltado para moradores de Brotas de Macaúbas, Uibaí e Ibipeba, na Bahia. A iniciativa integra o Programa Sol do Amanhã e tem como objetivo investir em ações de capacitação junto as comunidades das áreas de influência de ativos solares, de modo a contribuir com o aumento da empregabilidade dos beneficiados.

Até o momento, 82 alunos já foram certificados, sendo 38 mulheres (46% do total). Em Morro do Cruzeiro Solar, quase 50% dos formados foram contratados para a atividade de montagem de sistemas fotovoltaicos, impulsionando a geração de renda na região.

O curso faz parte da nossa estratégia para incentivar o crescimento sustentável e está alinhado aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS).





Somando esforços

No Rio Grande do Norte, a Statkraft realizou ações de compensação ambiental e fortalecimento comunitário. Como parte do Termo de Compensação Ambiental do Parque Eólico Jerusalém, foram realizados investimentos para a melhoria da infraestrutura do Parque Estadual das Dunas de Natal.

As iniciativas incluem a aquisição e instalação de bancos e mesas para a área de piquenique, a implementação de equipamentos de recreação e lazer e a sinalização adequada das estruturas, promovendo maior conforto e segurança para visitantes e incentivando o uso sustentável do espaço.

A partir do diálogo contínuo com comunidades da região do Complexo Eólico Ventos de São Fernando, solicitações de apoio geraram parcerias positivas para famílias do Assentamento Alto do Oriente:

ACESSO À ÁGUA PARA PRODUÇÃO AGRÍCOLA

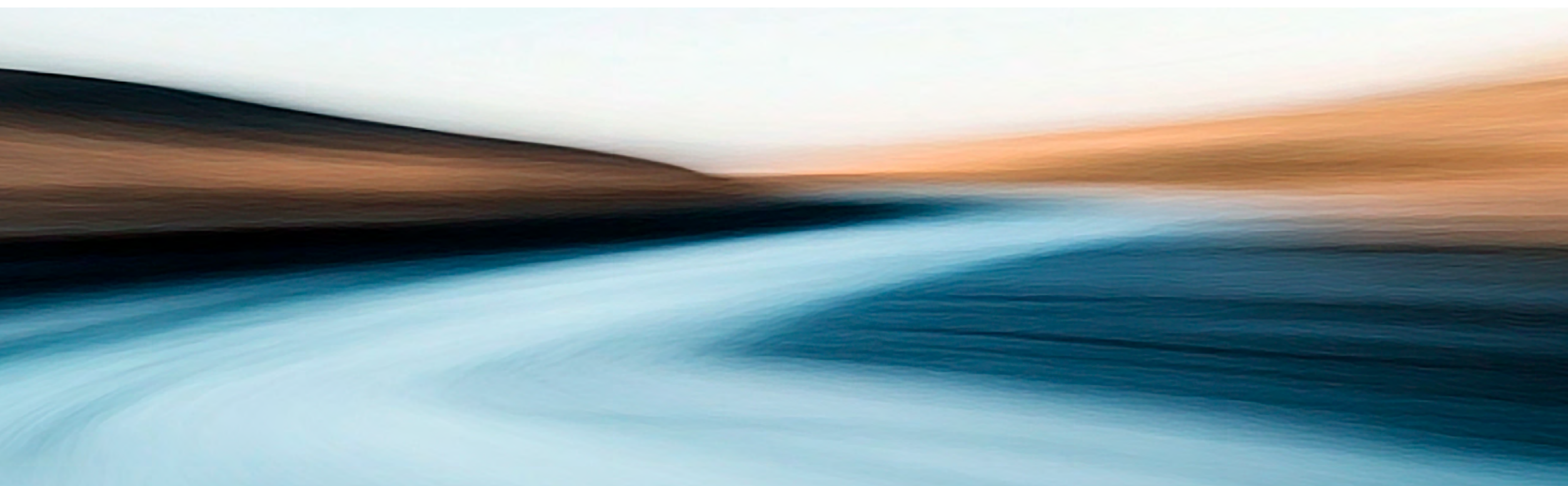
Instalamos um poço artesiano para irrigação, beneficiando, pelo menos, 60 pessoas em um grupo de liderança comunitária majoritariamente feminina. Como impactos, há o fortalecimento da agricultura local e a geração de oportunidades de renda para as famílias.

ENERGIA RENOVÁVEL PARA ABASTECIMENTO DE ÁGUA

Diante da escassez hídrica na região, foi instalado um sistema fotovoltaico para garantir o funcionamento da infraestrutura de abastecimento de água do Assentamento Alto do Oriente. A iniciativa tem capacidade de gerar 1.600 kWh/mês, permitindo o tratamento de até 163.200 litros de água por mês e beneficiando aproximadamente 344 pessoas.

APOIO AO ESPORTE

Estímulo à saúde e bem-estar de 149 jovens beneficiados pelo Projeto Caranguejo, com a doação de materiais esportivos para a prática de esporte como ferramenta de inclusão social.





Solidariedade: apoio emergencial

Diante dos recentes eventos climáticos de 2024, mobilizamo-nos para apoiar comunidades afetadas próximas de nossos ativos, promovendo ações emergenciais de solidariedade e contribuindo com doações essenciais para minimizar os impactos da crise humanitária.

No Rio Grande do Sul, onde as enchentes causaram danos severos, doamos mais de 25 mil litros de água mineral para a Defesa Civil de Passo Fundo, para a distribuição na região de Porto Alegre não apenas de água, mas também de 400 kits de limpeza, 1.060 kits de higiene pessoal e 25 caixas de roupas. Também direcionamos 49 móveis para empresas que atuam nas áreas atingidas.

Essas doações foram parte de diversas ações internas de solidariedade, como um redirecionamento da estratégia social da campanha interna anual chamada Desafio Solidário, que também arrecadou e enviou sete caixas de roupas para instituições locais, com o engajamento de nossos times.

No Espírito Santo, em resposta aos alagamentos consequentes de chuvas de março de 2024 na região, realizamos a doação de 290 produtos de limpeza e roupas de cama e banho, reforçando nosso compromisso com as comunidades locais próximas à usina de Francisco Gros.

Já em São Paulo, destinamos 44 móveis provenientes da desmobilização do escritório da Enerfín, alinhando nossa atuação social à reutilização responsável de recursos.

Na cidade do Rio de Janeiro, foram doadas sete caixas de roupas provenientes da ação social do Desafio Solidário realizada nos escritórios do Rio de Janeiro e São Paulo.

Além das doações, mantivemos um canal de diálogo próximo às autoridades locais, oferecendo dados hidrológicos essenciais das regiões próximas aos nossos ativos e colaborando diretamente com a Defesa Civil em situações relacionadas à resiliência climática.





Novos projetos de Incentivos Fiscais 2024-2025

Um importante mecanismo para garantir transparência nos processos, criar oportunidades para interessados e direcionar os investimentos sociais da Statkraft Brasil é o Edital de Incentivos Fiscais, que permite apoiar projetos estruturados e alinhados às demandas locais. A Companhia investiu mais de R\$ 2 milhões em 10 iniciativas socioambientais selecionadas por meio do Edital de 2024-2025. Os projetos contemplados beneficiarão comunidades em sete estados, abrangendo áreas como cultura, esporte, educação e saúde.

Os investimentos serão distribuídos entre seis projetos viabilizados pela Lei Federal de Incentivo à Cultura (Lei nº 8.313/1991), três pela Lei de Incentivo ao Esporte (Lei nº 11.438/2006), um pelo Fundo para Infância e Adolescência (Lei nº 8.069/1990) e um pelo Fundo Nacional do Idoso (Lei nº 12.213).

O processo seletivo, que recebeu 214 inscrições – quase cinco vezes mais que no ano anterior –, seguiu critérios rigorosos. Foram priorizados projetos com relevância para desafios socioambientais locais, metodologias eficazes para implementação, indicadores claros e sustentabilidade financeira, garantindo que as iniciativas tenham continuidade após a parceria com a empresa.

As ações selecionadas estão alinhadas a um conjunto de Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), incluindo Saúde e Bem-Estar (ODS 3), Educação de Qualidade (ODS 4), Igualdade de Gênero (ODS 5), Água Potável e Saneamento (ODS 6), Energia Acessível e Limpa (ODS 7), Redução das Desigualdades (ODS 10), Cidades e Comunidades Sustentáveis (ODS 11), Consumo e Produção Responsáveis (ODS 12), Ação Contra a Mudança Global do Clima (ODS 13), Vida Terrestre (ODS 15) e Paz, Justiça e Instituições Eficazes (ODS 16).

A Companhia investiu mais de R\$ 2 milhões em 10 iniciativas socioambientais selecionadas por meio de edital de incentivo fiscal.





Veja, a seguir, as iniciativas selecionadas:

LEI DE INCENTIVO À CULTURA

- **CIRCO AMBIENTAL – 2ª EDIÇÃO | VIK PRODUÇÕES LTDA.**

Espetáculo de circo com temática ambiental, promovendo conscientização sobre temas como reciclagem e consumo responsável. Com 22 apresentações, para públicos de 300 a 500 pessoas.

- **BRINQUEDOTECA – CONSTRUINDO CULTURA | GCN ANTONIO PRODUÇÕES ARTÍSTICAS**

Bibliotecas móveis com livros e brinquedos educativos, incentivando a leitura e a criatividade. Contempla a doação de sete baús com 560 livros e 280 brinquedos, além de sete oficinas de contação de histórias.

- **TEATRO SUSTENTÁVEL | BRASIL ENTRETENIMENTO INFANTIL REPRESENTAÇÃO LTDA.**

Peças teatrais interativas abordam temas ambientais e sociais, levando cultura a comunidades remotas. São 24 apresentações em dois estados, alcançando até 200 espectadores por sessão.



- **CINE SUSTENTÁVEL | CINEAR PRODUÇÕES E EXIBIÇÕES CINEMATOGRAFICAS LTDA.**

Sessões de cinema ao ar livre, movidas a energia solar, com pipoca e internet gratuitas. Prevê a realização de quatro oficinas de fotografia e a produção de minidocumentários sobre as comunidades visitadas.

- **PEC EU FAÇO PARTE – 2ª EDIÇÃO | CULTURA AMBIENTAL PRODUÇÕES LTDA.**

Projeto de educação socioambiental para escolas públicas, com oficinas, visitas a unidades de conservação e exposições fotográficas. Beneficiará 3 mil alunos em duas localidades.

LEI DE INCENTIVO AO ESPORTE

- **PROJETO VÔLEI CASTELO – ANO II | ASSOCIAÇÃO DE PAIS AMIGOS DO VÔLEI DE CASTELO**

Aulas de voleibol para crianças e adolescentes, promovendo inclusão e formação esportiva. Previsão de atendimento a 300 alunos no município de Castelo, divididos igualmente entre meninos e meninas.

- **MOVIMENTO OLÍMPICO | INSTITUTO MAICON FRANÇA**

Evento de incentivo ao judô no território baiano, promovendo integração entre crianças. Beneficiará 120 participantes e doará 130 tatames e 480 kimonos às cidades envolvidas.

- **JUDÔ TRANSFORMA | INSTITUTO MAICON FRANÇA**

Curso gratuito de judô para jovens de 6 a 14 anos em vulnerabilidade social. Atenderá 600 alunos, com doação de tatames e kimonos às escolas ao final do projeto.





FUNDO PARA A INFÂNCIA E ADOLESCÊNCIA

• VISÃO, INCLUSÃO E EDUCAÇÃO | CRECHE COMUNITÁRIA BEBÊ FELIZ

Exames oftalmológicos e doação de óculos para crianças e adolescentes em vulnerabilidade social. Serão realizados 365 exames e distribuídos até 330 óculos.

FUNDO NACIONAL DO IDOSO

• VISÃO PARA INCLUSÃO | INSTITUTO OÁSIS PARA O DESENVOLVIMENTO HUMANO E SOCIAL

Atendimento oftalmológico para idosos, com exames e doação de óculos de grau. Beneficiará mais de 350 idosos em dois municípios, com a distribuição de até 330 óculos.

DIÁLOGO E TRANSPARÊNCIA NA RELAÇÃO COM COMUNIDADES

Para fortalecer o diálogo e ampliar a transparência, a Stakraft mantém Centros de Informação (CIs) nas regiões onde há ativos em construção. Esses espaços funcionam como espaços de acolhimento de demandas locais, com um ponto de contato direto com a comunidade, criando um ambiente aberto para escuta e interação com esses públicos.

Nos CIs, moradores e representantes locais podem esclarecer dúvidas, acompanhar atualizações sobre os empreendimentos e relatar demandas. Uma consultoria social está presente para registrar todas as demandas e auxiliar nos direcionamentos de questões que possam surgir durante a etapa de construção. As demandas recebidas nos CIs são avaliadas por equipes da Stakraft Brasil que trabalham para assegurar as devolutivas e encaminhamentos que se façam necessários.

Outros canais de comunicação são disponibilizados para garantir formas de ouvir e responder dúvidas de comunidades, trabalhadores e parceiros. Além do canal institucional da Stakraft Brasil (canal-aberto@stakraft.com), um contato direto com o time socioambiental (socioambiental@stakraft.com) possibilita o recebimento, encaminhamento e devolutiva de demandas diversas e cuja divulgação é priorizada entre o público de comunidades.

Além disso, há um telefone gratuito (0800 877 7100) que pode ser utilizado para registrar dúvidas e sugestões. As ligações são gravadas e encaminhadas à equipe técnica responsável para análise e devolutiva.

Todas as demandas recebidas são registradas internamente em um sistema para acompanhamento das tratativas, até que seja dado um posicionamento ao demandante, com o devido acompanhamento analítico de demandas e o intuito de reduzir tempo de espera, aumentar a assertividade dos esclarecimentos prestados e monitorar possíveis situações que necessitem de aprimoramento.



Abordagem para engajamento

GRI 2-29

A organização se engaja com diversos grupos de *stakeholders*, como comunidades, ONGs, movimentos sociais, poder público, órgãos ambientais, instituições parceiras de projetos socioambientais e instituições de ensino. O engajamento é promovido por meio do compartilhamento de informações, recebimento e conhecimento de dúvidas e demandas, gestão de relacionamento, reporte de condicionantes de licença, reuniões técnicas, apoio a projetos, divulgação de iniciativas e campanhas e atividades de educação ambiental.

Nos empreendimentos do estado da Bahia, são realizadas reuniões periódicas, com representantes da comunidade e autoridades locais no modelo de Comissão de Acompanhamento do Empreendimento (CAE).

Em um dos empreendimentos em construção na Bahia, no Projeto Santa Eugenia Solar, foi registrada uma ação judicial que questiona (equivocadamente) a realização de audiências públicas e a condução dos estudos ambientais na obra. A Statkraft Brasil reafirma seu compromisso com a transparência e o rigor na gestão ambiental e social, atuando em plena conformidade com a legislação brasileira e respeito aos direitos humanos. Em decorrência de dúvidas trazidas por grupos sociais locais sobre os estudos ambientais, a empresa promoveu *workshops* de apresentação, bem como reuniões e materiais de suporte. Nossos procedimentos, que atendem e superam às exigências técnicas e legais, demonstram nossa postura responsável e transparente.

O programa Visitas Guiadas recebeu cerca de 300 visitantes em 2024, um aumento de 20% em relação ao ano anterior.

Recebendo em casa: nosso Programa de Visitas Guiadas

Programa de Visitas Guiadas da Statkraft Brasil é uma iniciativa que contribui para a aproximação entre empresa e comunidade. Recebendo visitas da comunidade nas usinas, a Statkraft fortalece a transparência e o diálogo com públicos como estudantes, pesquisadores e comunidades, proporcionando uma breve imersão sobre energia renovável.

Em 2024, o programa recebeu cerca de 300 visitantes, um aumento de 20% em relação ao ano anterior e contou com a participação de 11 instituições de ensino. As visitas ocorreram nas PCHs Rio Bonito, São João e Francisco Gros, no Espírito Santo, e no Parque Eólico Barra dos Coqueiros, em Sergipe. O destaque do ano foi a diversificação do público, com a inclusão de novas instituições e o fortalecimento da parceria com escolas municipais.



5.2 Força de trabalho própria

GRI 3-3

As pessoas são prioridades para a Statkraft Brasil. Investimos continuamente na valorização e capacitação de nossos colaboradores, promovendo um ambiente de trabalho diverso, equitativo e seguro. Para garantir que essa cultura seja incorporada, realizamos monitoramento constantemente de requisitos como condições de trabalho e questões trabalhistas. As iniciativas desenvolvidas em 2024 reforçam o nosso compromisso com a inclusão, o crescimento profissional e o bem-estar dos funcionários.

Em 2024, com a integração dos ativos adquiridos, a Statkraft Brasil aumentou seu quadro funcional, atingindo um total de 341 colaboradores, o que representa um crescimento de 5% em relação ao ano anterior (322 profissionais). Mantemos uma abordagem estratégica para a valorização e retenção de talentos, garantindo um ambiente de trabalho dinâmico e atrativo para profissionais de diversas áreas.

Além dos colaboradores diretos, a Statkraft Brasil também executa o monitoramento das condições de saúde e segurança e trabalhistas dos terceirizados. Em 2024, a empresa chegou ao número de 905 colaboradores terceirizados.



Em 2024, com a integração dos ativos adquiridos, a Statkraft Brasil aumentou seu quadro funcional, atingindo um total de 341 colaboradores, o que representa um crescimento de 5% em relação ao ano anterior (322 profissionais).



A aquisição da Enerfín e a valorização dos profissionais

A aquisição da Enerfín, subsidiária renovável da espanhola Elecnor, marcou um momento estratégico para a Stakraft, ampliando significativamente sua capacidade de geração eólica no Brasil. Além da incorporação de nove parques eólicos nos estados do Rio Grande do Sul e Rio Grande do Norte, a transação também trouxe um impacto positivo na gestão de pessoas.

A Stakraft ofereceu a todos os colaboradores da Enerfín a oportunidade de integração ao seu quadro funcional, garantindo a manutenção de talentos e a valorização do conhecimento técnico existente. Para facilitar a transição entre empresas, foram oferecidos benefícios adicionais para os primeiros seis meses para os empregados que foram transferidos e todos foram enquadrados nos benefícios padrão da Stakraft. Como resultado, 82% dos profissionais da Enerfín optaram por seguir na Stakraft, reforçando o compromisso da empresa com a retenção de talentos e a continuidade operacional.

Como parte desse compromisso, a Stakraft manteve o escritório da Enerfín em Porto Alegre até janeiro de 2025, permitindo que os colaboradores e suas famílias tivessem um período de adaptação. Essa decisão reforça o cuidado da empresa em garantir uma transição estruturada e humanizada, oferecendo suporte para os profissionais.

Aquisição da Enerfín

Integração e valorização dos colaboradores.

9 *Parques eólicos incorporados ao portfólio da Stakraft.*



Oportunidade oferecida a todos colaboradores da Enerfín para continuar na Stakraft.

Os que optaram por não continuar na empresa, a Stakraft ofertou auxílio para recolocação.

Bolsa de estudos de idiomas de um ano disponibilizada a 100% dos profissionais optaram por permanecer na Stakraft.

Manutenção do escritório de Porto Alegre até janeiro de 2025 para facilitar a transição.

82%
dos colaboradores Enerfín optaram por permanecer na Stakraft.



Equidade de gênero e pluralidade na Stakraft

Valorizamos o respeito e a equidade, garantindo um ambiente em que todos possam desenvolver seu potencial de forma justa, transparente e igualitária. Com ambiente de trabalho propício para equidade de gênero, a alta liderança da Stakraft no Brasil é composta por 63% de mulheres. Isso quer dizer que das oito posições de alta liderança, cinco são ocupadas por mulheres.

Além disso, a Stakraft também se destaca, globalmente, com a nomeação de Birgitte Ringstad Vartdal como CEO global da companhia. Cabe destacar que a empresa tem uma meta global de, até 2030, alcançar pelo menos 40% de mulheres em todos os níveis da organização e vem implementando ações para garantir que cada vez mais elas assumam funções historicamente ocupadas por homens.

O foco na equidade de gênero é parte de uma estratégia ampla de diversidade e inclusão, tendo o Comitê de Diversidade e Inclusão da Stakraft como um segmento corporativo relevante e atuante, orientando ações estratégicas e promovendo um ambiente organizacional mais representativo e equitativo.

Principais iniciativas de diversidade e inclusão em 2024

Diálogos de Diversidade

Encontros trimestrais que incentivam discussões sobre inclusão, equidade e representatividade.

Treinamentos de liderança inclusiva

Formação contínua para gestores, garantindo um ambiente organizacional mais diverso e acolhedor.

Índice de Inclusão

Novo indicador criado para medir a percepção dos colaboradores sobre diversidade dentro da empresa.

Cartilhas de letramento

Materiais educativos sobre equidade racial, LGBTQIAPN+, acessibilidade e respeito à diversidade cultural.

Workshop de Valores

Programa desenvolvido no Brasil para reforçar a cultura da empresa e aprimorar a inclusão no ambiente de trabalho.



Excelência e desenvolvimento de talentos

A Statkraft Brasil adota um modelo robusto de gestão de talentos, que identifica, desenvolve e valoriza profissionais estratégicos dentro da organização.

Para compartilhamento de conhecimento, um programa anual importante para a Statkraft, existente desde 2018, é a Academia de Energia, que oferece cursos internos com níveis básico e avançado, conduzidos por especialistas e gestores Statkraft. O programa oferece uma jornada de aprendizado que aborda as diferentes áreas de atuação dentro do setor elétrico: geração, transmissão, distribuição e consumo de energia elétrica.

Em 2024, também lançamos a Academia de Finanças, que oferece um programa estruturado e prático, desenvolvido para todos os funcionários que desejam expandir seu conhecimento sobre a área de finanças, tornando o conhecimento sobre finanças mais acessível e envolvente.

O Programa de Apoio à Educação, por sua vez, consiste na disponibilização de bolsas para curso de idiomas e bolsas de pós-graduação para colaboradores elegíveis. E, por meio do Programa de Estágio, inserimos jovens no mercado de trabalho, complementando a formação escolar e

desenvolvendo novos talentos com atividades como rodas de conversa, palestras e oficinas de carreira para estagiários e aprendizes. Aos não efetivados, a Statkraft Brasil oferece orientação profissional especializada.

Em 2024, tivemos 7.143 horas investidas no desenvolvimento de pessoas com 1.012 participações dos colaboradores em eventos de capacitação. Esse investimento contínuo no aprimoramento das competências dos colaboradores reforça o compromisso da Statkraft Brasil com a construção de carreiras sólidas e de longo prazo, seja no Brasil, seja em operações globais.

Também proporcionamos aos nossos colaboradores oportunidades para atuar em projetos estratégicos na Noruega, e em outros países, evidenciando a qualidade da formação e o desenvolvimento de talentos no Brasil.

Esse reconhecimento dos profissionais demonstra o nosso compromisso com o desenvolvimento de carreira de todo nosso quadro. Como resultado das nossas ações, mantemos um baixo índice de *turnover* entre colaboradores, demonstrando eficácia em suas políticas de engajamento e valorização profissional.

Em 2024, tivemos 7 mil horas investidas no desenvolvimento de pessoas com mil participações dos colaboradores em eventos de capacitação.





Principais programas para desenvolvimento e retenção de talentos

GRI 404-2

PLANO DE DESENVOLVIMENTO ANUAL

Capacitações customizadas para cada nível hierárquico. Entrada (prepara líderes iniciantes), Crescimento (desenvolve e aprimorar competências para liderar negócios e pessoas e também desenvolver colaboradores em competências comportamentais e técnicas) e Expansão (prepara líderes para novos desafios).

PROGRAMA UNLOCK POTENTIAL

Criado no Brasil para desenvolver potenciais e acelerar *performance* de pessoas-chave por meio de jornadas de desenvolvimento.

PROGRAMAS DE INTERCÂMBIO PROFISSIONAL

Em 2024, diversos colaboradores do Brasil participaram de experiências na Noruega, assim como o Brasil recebeu *trainees* de outros países.

EMPLOYEE EXPERIENCE

Iniciativa de 2024 que acompanha toda a jornada do colaborador dentro da empresa.

Proporcionamos aos nossos colaboradores oportunidades para atuar em projetos estratégicos na Noruega e em outros países.

ACADEMIA DE ENERGIA E FINANÇAS

Oferece cursos internos ministrados multiplicadores internos, promovendo o compartilhamento de conhecimentos.

PROGRAMA DE IDIOMAS

Disponibiliza bolsas de idiomas para colaboradores elegíveis visando aperfeiçoar a fluência para uso diário.

PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO

Apoio para a realização de cursos de pós-graduação com bolsas de estudo.

PROGRAMA DE ESTÁGIO

Desenvolve jovens e contribui para a sua inserção no mercado de trabalho com atividades específicas como rodas de conversa, palestras e oficinas sobre carreira.





Benefícios oferecidos aos colaboradores

GRI 401-2

A Statkraft Brasil reafirma seu compromisso de proporcionar benefícios de qualidade e competitivos aos seus colaboradores. Anualmente, a empresa realiza uma revisão abrangente de seus benefícios, utilizando como base uma análise detalhada de pesquisas de mercado. Esse processo é essencial para garantir que os benefícios oferecidos estejam alinhados com as práticas e expectativas do mercado atual. Também busca atender às principais necessidades de seus colaboradores, proporcionando segurança e bem-estar por meio de um abrangente pacote de benefícios. As particularidades de cada localidade são observadas e alinhadas às negociações com sindicatos específicos.

A Statkraft Brasil valoriza o equilíbrio entre vida pessoal e profissional para o bem-estar físico e mental. Uma ação importante que permite a dedicação de mais tempo para a família em um momento especial da vida, é a garantia licença-maternidade estendida (+60 dias) e licença-paternidade ampliada (+15 dias). Essas políticas visam oferecer suporte a colaboradoras e colaboradores no período de chegada de um novo membro à família.

Em 2024, 19 colaboradores usufruíram da licença-maternidade/paternidade estendida, sendo 13 homens e 6 mulheres. O índice de retorno ao trabalho foi de 100%.

Mais informações no Caderno de Indicadores.

Living Wage: um compromisso com a remuneração digna

A Statkraft possui um compromisso com a valorização e dignidade dos trabalhadores, sendo uma das poucas empresas do setor que trabalha globalmente com um plano de implementação de remuneração digna. Essa iniciativa visa garantir que colaboradores diretos e terceirizados que atuam nas dependências da empresa recebam uma remuneração suficiente para cobrir necessidades básicas e proporcionar qualidade de vida.

Durante o ano de 2024, continuou-se o trabalho junto às empresas parceiras de projetos em construção com o monitoramento de requisitos acordados em contrato para a garantia de remuneração digna dos trabalhadores. De forma integrada, prosseguiram as análises de cenários para a expansão da iniciativa junto às demais empresas parceiras.





Saúde e Segurança no Trabalho

GRI 403-1, 403-4, 403-5

Segurança e Saúde são prioridades para a Statkraft e cada líder tem o compromisso e missão de garantir um ambiente de trabalho seguro e saudável para todos. A empresa adota um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho em todas as suas instalações, baseado na gestão de riscos e alinhado aos requisitos legais e diretrizes corporativas globais. Em 2024, foi estabelecida uma estratégia de atuação cujos principais focos de gestão foram: Cultura de Prevenção que aborda conceitos baseados na nova visão de segurança, Gestão de Riscos e Gestão de saúde e segurança para contratados. Vários projetos e ações preventivas foram implementados e reforçados ao longo do ano, os quais devem permanecer em 2025.

Um dos seus principais objetivos é o amadurecimento da cultura de segurança da Statkraft, na busca de um ambiente cada vez mais seguro e saudável, com líderes empoderados e equipes atuando em um ambiente psicologicamente seguro para a correta tomada de decisões, preservando a vida e a saúde de cada profissional.

Entre as ações realizadas ao longo do ano, destacam-se os treinamentos periódicos sobre segurança, direcionados a todos os colaboradores e terceirizados, para fortalecer a cultura de segurança e prevenção de acidentes e doenças do trabalho, conforme as Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e diretrizes internas. Todos os profissionais da Statkraft possuem acesso a uma rica plataforma interna on-line, denominada de Motimate, de cursos diversos em HSS: 35 cursos sobre segurança do trabalho, 12 sobre segurança patrimonial e cinco sobre saúde do trabalho. Também foram continuados, ainda com mais qualidade e assertividade, diálogos de segurança com lideranças e equipes operacionais, incentivando boas práticas e uma comunicação mais efetiva sobre riscos e medidas preventivas.



Entre as ações realizadas ao longo do ano, destacam-se os treinamentos periódicos sobre segurança, direcionados a todos os colaboradores e terceirizados, para fortalecer a cultura de segurança e prevenção de acidentes e doenças do trabalho.



A empresa mantém Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), formada por representantes dos empregados e da empresa, brigadistas voluntários e encontros abertos para discussões sobre o tema, como o Safety Day, no qual 100% das operações e escritórios participam. A empresa também conta com um Comitê de HSS, composto pela alta liderança, que se reuniu trimestralmente para revisar indicadores e estratégias de saúde e segurança.

A Statkraft aprimorou o monitoramento de indicadores de saúde e segurança, incluindo indicadores proativos. Outra iniciativa relevante foi a continuação do Programa “Stop Unsafe Work”, que permite a qualquer colaborador interromper imediatamente uma atividade que represente risco iminente à sua integridade física, promovendo uma cultura de cuidado e segurança ativa.

Para complementar essas ações, foi realizada a Campanha de Direção Defensiva – Módulo Prático, voltada para colaboradores com maior exposição ao risco. Essa campanha incluiu simulações reais de situações emergenciais, proporcionando treinamento prático e contribuindo para a redução de ocorrências no trânsito e no ambiente de trabalho.

Um fator de extrema importância dentro do Sistema de Gestão de Segurança e Saúde da empresa é que a área de saúde e segurança é parte integrante do ciclo dos negócios, desde uma aquisição, construção, operação e eventual desmobilização, atuando fortemente na avaliação de riscos, seleção de contratadas, avaliação de contratadas, gestão de saúde e segurança em obras, entre outros.

A área de Security (Segurança Patrimonial) também é um tema importante na agenda do time de saúde e segurança e lideranças dos negócios na implantação de boas práticas de proteção dos ativos e das pessoas, sempre com interação com empresas de referência e boas práticas internas para a busca de soluções adequadas a cada cenário da empresa. As avaliações de risco de *security* serviram de base para uma série de ações implantadas.

Como pano de fundo de todas essas ações estão as (Life Saving Rules) Regras que Salvam Vidas, associadas aos principais riscos, gerando atenção constante a esses temas e direcionando uma série de iniciativas e diretrizes específicas. São elas: Regras Básicas de Segurança, Direção Segura de Veículos, Trabalho em Altura, Operações de Suspensão, Sistemas Energizados, Equipamento Móvel Pesado, Trabalhos em Solo e Espaços Confinados.

Para a Liderança, em 2024 foi iniciada uma Formação Especializada de HSS, em um formato-piloto para desdobramentos em 2025. O conteúdo contempla, não somente o sistema de gestão de saúde e segurança da empresa, como também princípios da cultura de HSS, que se baseia no HOP (Human and Organizational Performance) e os princípios de segurança para líderes.





Acidentes e impactos

GRI 403-9

Parte de processos consolidados dentro da Statkraft, incidentes com e sem lesão são comunicados, tratados e investigados conforme gravidade e respectivos fluxos. Lições aprendidas são geradas e comunicadas para todos os envolvidos, gerando aprendizado dentro da organização. Como grande facilitador dessa ação, evolui-se com o Fórum de Lições Aprendidas, com a participação da liderança e do time de HSS, em ricas discussões de aprendizados e prevenção de novas ocorrências.

Dos eventos com perda de tempo ocorridos em 2024, 50% deles foram relacionados com as mãos, 37,5% relacionados à face e 12,5% em membros inferiores.

Além das investigações e lições aprendidas, uma série de outros reforços foram aplicados como campanhas e projetos em toda a organização.

Atenção especial também foi dedicada aos acidentes sem afastamento e sem lesão.

Como uma das formas de reconhecimento dos bons resultados, a empresa mantém a rotina de premiação em temas de saúde, segurança, segurança patrimonial e meio ambiente – internamente denominado como HSSE Award, evento anual que premia os principais projetos de HSSE implantados no ano.

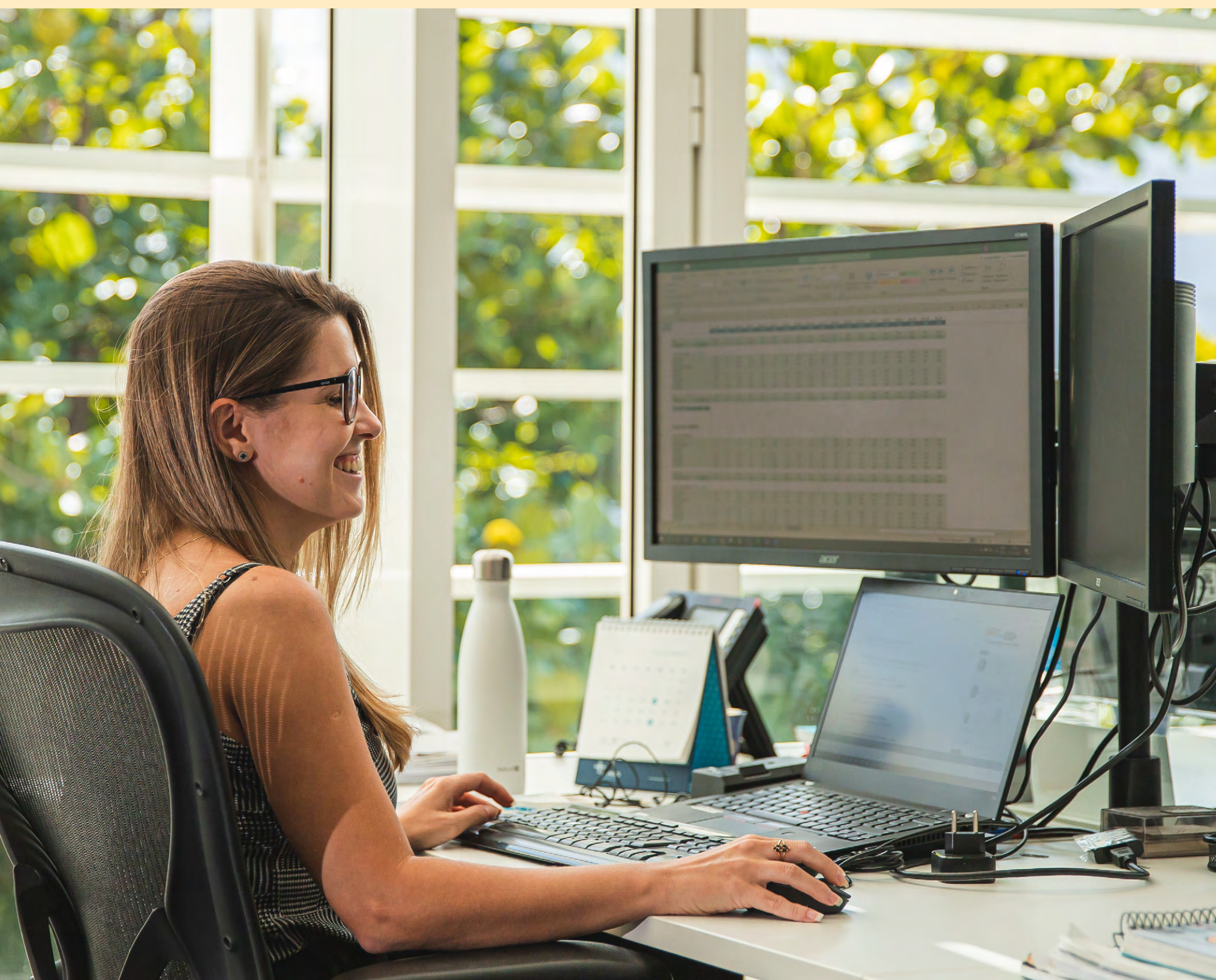
O Programa de Saúde e Bem estar garante suporte psicológico e acompanhamento da saúde ocupacional dos colaboradores.





Programa de Saúde e Bem-estar GRI 403-3

Além das iniciativas preventivas, a Statkraft fortaleceu suas ações de Saúde e Bem-estar, garantindo suporte psicológico, ergonomia no ambiente de trabalho e acompanhamento contínuo da saúde ocupacional dos colaboradores.



Iniciativas destacadas em 2024

Realização do Family Day em *Brotas* de Macaúbas, evento que promoveu a interação familiar para fortalecimento de vínculos, com foco adicional em segurança e saúde.

Sessões regulares de ginástica laboral e *quick* massagem no escritório de Florianópolis.

Campanhas de vacinação.

Aprimoramento das ações de educação em ergonomia.

Realização sistemática de exames periódicos, conforme diretrizes do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO).

Programa de Apoio ao Empregado Statkraft, oferecendo suporte psicológico, jurídico e financeiro, de segunda à sexta e, em casos graves, 24 horas por dia.

Aprimoramento das ações de educação em ergonomia.

Todos os programas de saúde são acessíveis a todos os profissionais, adaptados de acordo com o ambiente de trabalho.



5.3 Trabalhadores na cadeia de valor

GRI 3-3

Acreditamos que a sustentabilidade não se restringe apenas à geração de energia limpa, mas se estende por toda a nossa cadeia de valor. Isso significa que, desde o primeiro contato, os potenciais parceiros são avaliados com base em sua aderência às nossas políticas internas. Em constante evolução de processo, essa análise abrange diversos aspectos, o respeito aos direitos humanos e às formas saudáveis e seguras de trabalho, a conduta ética do parceiro comercial, a conformidade com normas de segurança e saúde.

A Statkraft Brasil possui uma área de Gestão de Terceiros que assegura a conformidade de operações e fornecedores com as legislações trabalhistas, de saúde e segurança. Por meio do uso de uma plataforma contratada, a documentação dos fornecedores é registrada, analisada e validada, garantindo que os trabalhadores estejam aptos a acessar os ativos da empresa. Mensalmente, monitoramos pendências documentais trabalhistas, comunicando-as aos fornecedores para resoluções imediatas, com reportes periódicos à alta gestão, que pode decidir pela descontinuidade do fornecedor, se necessário.

A Statkraft Brasil também realiza o processo de *due diligence* durante o processo de contratação, com abordagem baseada em risco, com a avaliação das informações dos prestadores de serviços pelas áreas responsáveis, incluindo Compliance. Se durante a execução das atividades previstas no contrato forem identificadas divergências, um plano de ação é implementado para garantir que todos os requisitos legais, especialmente relacionados à saúde e segurança, sejam cumpridos.





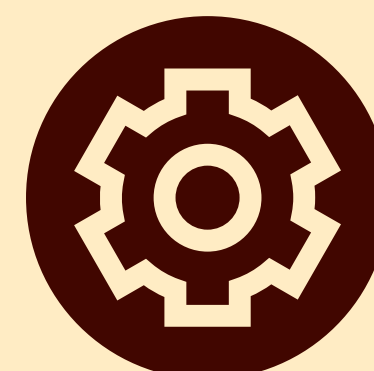
AMBIENTAL

Temos requisitos contratuais com nossos fornecedores e fazemos a gestão contínua sobre riscos, aspectos e impactos ambientais.



SOCIAL

Exigimos que nossos fornecedores respeitem os direitos humanos, garantam condições de trabalho justas, promovam a diversidade e assegurem ambientes seguros para seus trabalhadores. Além disso, incentivamos que adotem práticas que contribuam para uma transição justa, criando oportunidades de emprego e desenvolvimento local.



GOVERNANÇA

Mantemos um rigoroso padrão de conformidade, exigindo transparência em processos, combate à corrupção e compromisso com práticas éticas. O monitoramento contínuo inclui auditorias e relatórios periódicos para garantir alinhamento às diretrizes internacionais.

Gestão sustentável na cadeia de fornecimento

A Statkraft Brasil busca estabelecer parcerias estratégicas com fornecedores que compartilhem seu compromisso com a sustentabilidade. O processo de qualificação e monitoramento dos fornecedores considera aspectos sociais e de governança, alinhados com as melhores práticas globais.



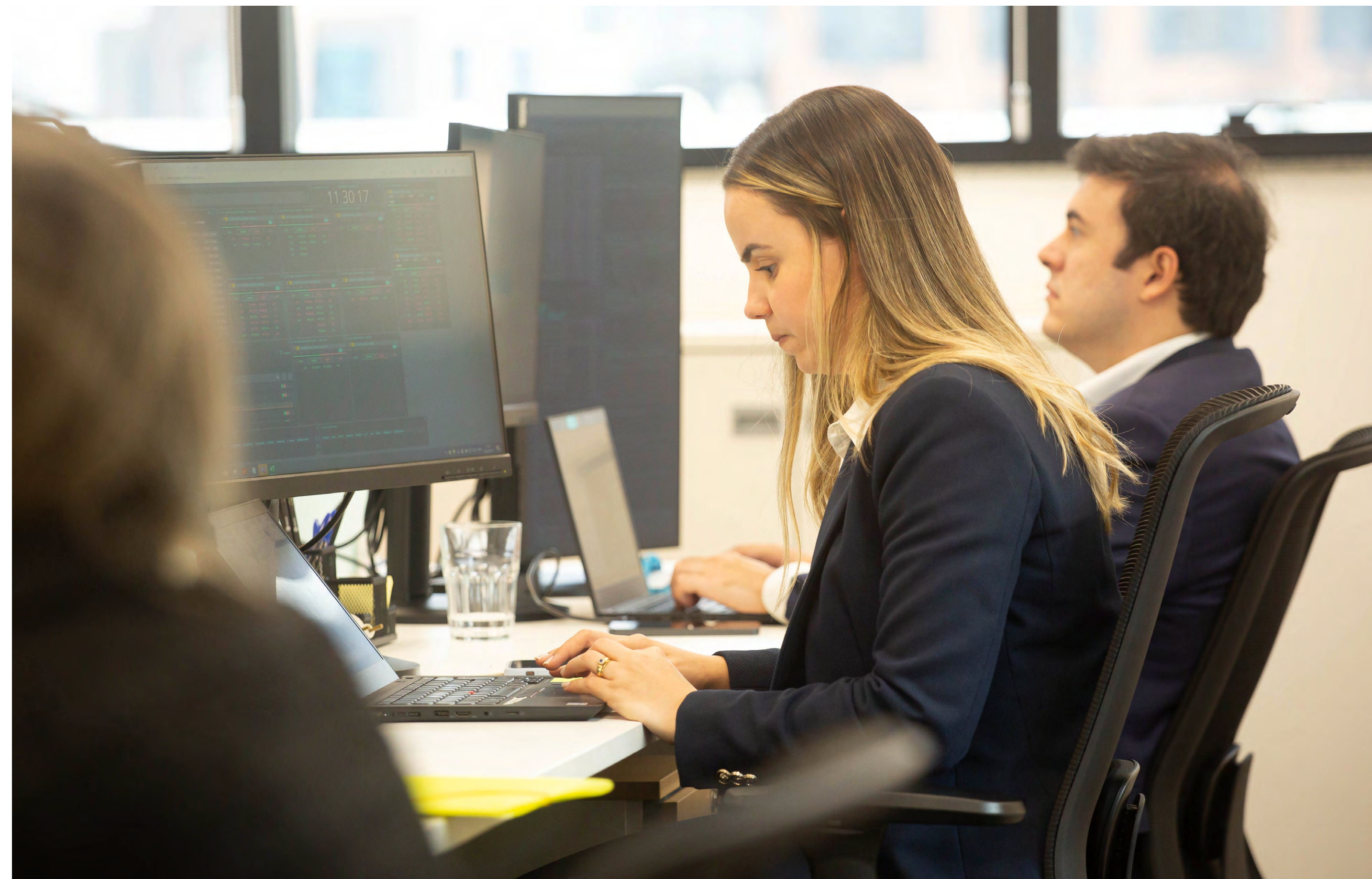
5.4 Clientes

A Statkraft Brasil mantém um compromisso sólido com a experiência do cliente, garantindo um atendimento de excelência e soluções energéticas inovadoras. A empresa também investe na transparência e rastreabilidade da energia fornecida, assegurando que seus consumidores tenham acesso à energia 100% renovável e certificada.

Compromisso com a experiência do cliente

A Statkraft fortaleceu sua presença no mercado brasileiro, em 2024, expandindo sua base de clientes e aprimorando sua estrutura comercial para garantir um atendimento ainda mais eficiente e próximo ao consumidor. No período, a empresa registrou um crescimento expressivo em sua carteira de clientes, consolidando sua atuação como referência comercial no setor elétrico. No total, houve um aumento de 62% no portfólio de clientes em comparação com o ano de 2023.

Para acompanhar essa expansão e manter um atendimento cada vez mais próximo e personalizado, a empresa ampliou seu escritório comercial em São Paulo e realocou sua base para um espaço maior, absorvendo as operações da Enerfín e fortalecendo ainda mais seu relacionamento com os consumidores.



Houve um aumento de 62% no portfólio de clientes em 2024, em comparação com o ano de 2023.



6. Governança: Agimos com responsabilidade

- Conduta empresarial
- Gestão de Riscos



6.1 Conduta empresarial

GRI 3-3

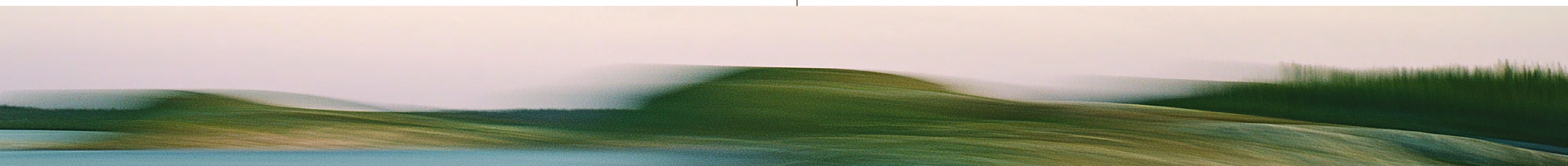
A presença da Statkraft no Brasil se dá por meio de um conjunto de empresas que atuam de forma integrada na oferta de soluções em energia renovável. Fazem parte dessa estrutura a Statkraft Energias Renováveis S.A., a Statkraft Energia do Brasil Ltda. e a Statkraft Investimentos Ltda., além de subsidiárias e participações acionárias minoritárias. Atualmente detemos 65 empresas controladas diretamente, além de investimentos minoritários em ativos considerados estratégicos para a expansão da matriz renovável no país.

Seguindo os padrões de governança estabelecidos pela Statkraft Global, a Statkraft Brasil garante alinhamento estratégico e conformidade com normas internacionais. Nossas operações são coordenadas pela Statkraft Energias Renováveis S.A., que detém seu Conselho de Administração como o mais alto grau de governança da Companhia. Este é composto por três membros: sra. Ingeborg Darflot - presidente do CA, sra. Marthe Hoff - membro CA e sr. Fernando Cesar Cani - membro CA, reforçando o nosso compromisso com a equidade e diversidade de gênero. Salienta-se, ainda, que os membros do Conselho não exercem funções executivas ou cargos na Companhia.

Em relação as subsidiárias parcialmente detidas, temos Conselho de Administração como o mais alto grau de governança, conforme segue: (i) Passos Maia Energética,

(ii) Ventos dos Índios Energia, (iii) Ventos da Lagoa Energia, (iv) Ventos do Litoral Energia, (v) Ventos do Sul Energia e (vi) Parques Eólicos Palmares. Em relação as subsidiárias integrais, temos as respectivas diretorias como órgão de gestão decisória. Tanto os Conselhos de Administração como as diretorias seguem rigorosamente o disposto nos seus estatutos e contratos sociais, legislação aplicável (nacional e internacional), bem como normativos e políticas estabelecidas pela Statkraft Global.

Como parte das evoluções de práticas de gestão corporativa, aprimoramos processos de governança, com a adoção de ferramentas digitais que aumentam a transparência e eficiência das decisões. Além disso, reavaliamos diretrizes internas, implementando políticas que garantam eficiência operacional e engajamento da alta liderança em temas estratégicos.





Atuação institucional e relacionamento com o setor elétrico

GRI 2-28

A empresa desempenha um papel ativo na construção de um setor elétrico mais sustentável e seguro. Em 2024, seguiu atuando como associada e membro do Conselho de Administração da Associação Brasileira de Energia Renovável (Abragel), além de contribuir com entidades representativas do setor elétrico, como a Associação Brasileira dos Produtores Independentes de Energia (Apine), a Associação Brasileira de Energia Eólica (ABEEólica), a Associação Brasileira de Energia Solar Fotovoltaica (Absolar) e a Associação Brasileira dos Comercializadores de Energia (Abraceel).

A Statkraft Brasil também mantém interação constante com órgãos públicos e reguladores, como a Agência Nacional de Energia Elétrica (Aneel), a Empresa de Pesquisa Energética (EPE), o Ministério de Minas e Energia (MME), o Operador Nacional do Sistema Elétrico (ONS) e a Câmara de Comercialização de Energia Elétrica (CCEE). Essa relação é conduzida de forma transparente e alinhada ao Programa de Compliance da empresa. Além disso, a Statkraft participa ativamente de audiências públicas, consultas e eventos setoriais como o Encontro Nacional de Agentes do Setor Elétrico (Enase), o Brazil Windpower e o Encontro do Mercado Livre, reforçando sua posição como um agente comprometido com o desenvolvimento sustentável do setor elétrico nacional.

Ética e integridade

A Statkraft adota padrões internacionais de governança corporativa para assegurar a condução ética e íntegra de suas atividades no Brasil. Esse direcionamento é sustentado por um Programa de Compliance estruturado, que promove uma cultura organizacional alinhada à ética nos negócios e adota tolerância zero frente a práticas como corrupção, fraude ou outras condutas inadequadas.

O programa se apoia em seis pilares centrais: avaliação de riscos, due diligence, procedimentos e controles, monitoramento e revisão, tone from the top e treinamento e comunicação. A identificação de riscos permite mitigar

vulnerabilidades nas operações, enquanto os processos de due diligence asseguram que os parceiros de negócio estejam em conformidade com os princípios éticos da companhia. Procedimentos internos são regidos por controles que orientam condutas e decisões de forma clara e consistente.

Esse arcabouço é continuamente monitorado e revisado, garantindo adesão às melhores práticas globais. A atuação da alta liderança também desempenha papel fundamental ao incorporar e disseminar os valores éticos esperados em toda a organização.

Para reforçar esse ambiente de integridade, a Statkraft Brasil promove ações constantes de capacitação e comunicação voltadas a colaboradores e parceiros, com foco na difusão de temas ligados à ética e à conformidade.



Código de Conduta e Políticas Internas

O Código de Conduta da Statkraft Brasil estabelece diretrizes claras para colaboradores e fornecedores, assegurando que todas as decisões e interações estejam alinhadas aos princípios éticos e legais da empresa. O documento aborda temas como anticorrupção, conflito de interesses, concorrência leal e proteção de dados.

[Código de Conduta para Colaboradores](#)[Código de Conduta para Fornecedores](#)

Além disso, a empresa mantém um conjunto de políticas internas e normativas, garantindo que suas operações estejam em conformidade com legislações nacionais e internacionais, incluindo temas como proteção de dados, direitos humanos e proteção ao meio ambiente.

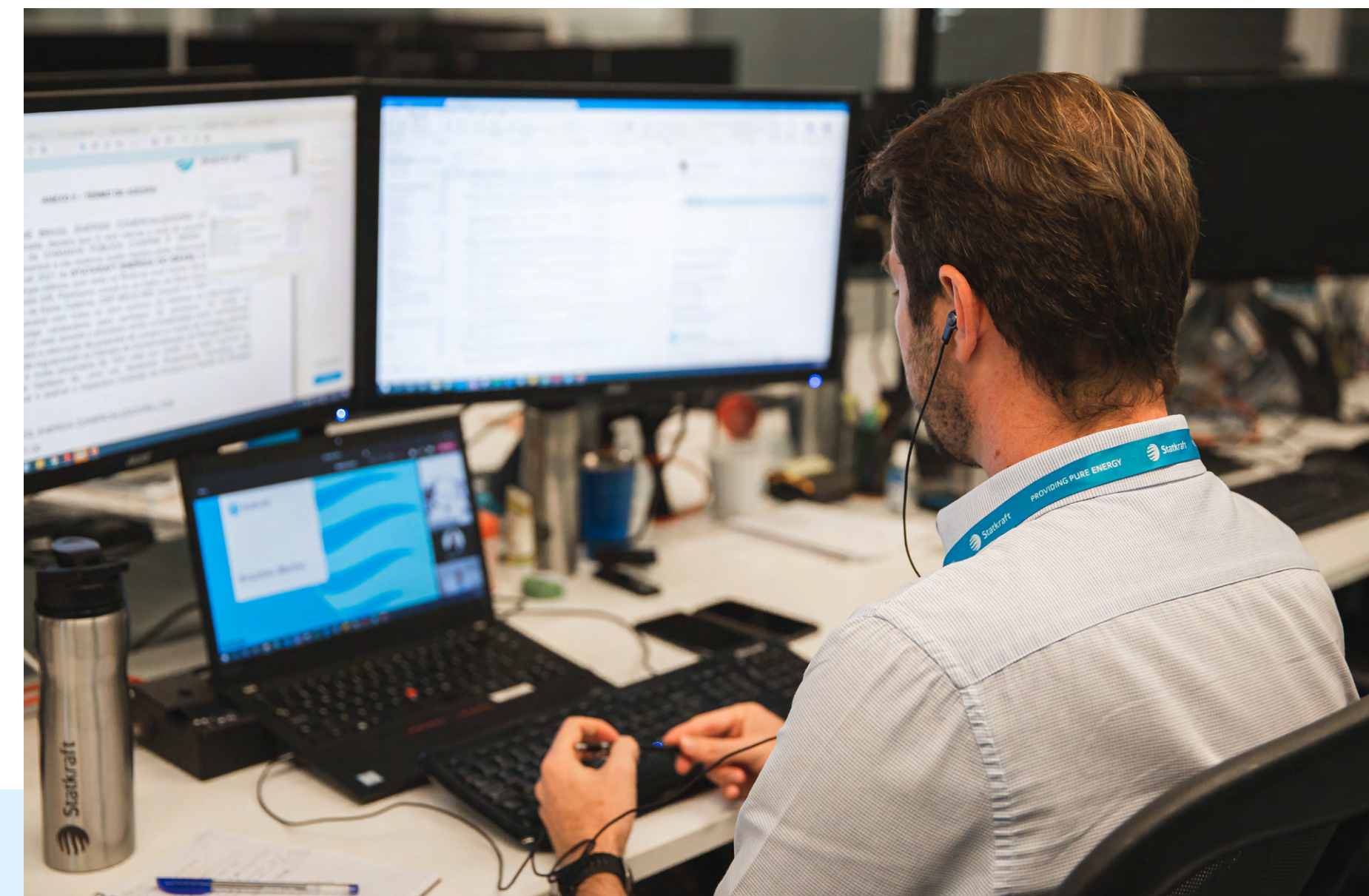
Conflitos de interesse

GRI 2-15

Com intuito de prevenir e mitigar conflitos de interesse, todos os colaboradores da Statkraft, a nível global, respondem uma declaração digital em sistema para identificar potenciais situações de conflito de interesses e riscos concorrenciais. As declarações são visíveis apenas aos líderes e ao time de Compliance, o que possibilita o gerenciamento dos eventuais conflitos e garante a confidencialidade destas informações. Os colaboradores devem atualizar as informações anualmente, de tal modo que o histórico de registros armazenado no sistema permita acompanhar as situações reportadas e as medidas de mitigação alinhadas.

Durante o processo de recrutamento e seleção, conduzido pelo time de Recursos Humanos da Statkraft, são adotadas etapas definidas na política

de atração e seleção que exigem ações mandatórias de compliance, como o preenchimento do questionário de segurança, que mapeia possíveis conflitos de interesse e identifica a necessidade de ações mitigatórias. Nos casos em que há um risco de conflito de interesse, o perfil é encaminhado para avaliação da área de Compliance, independentemente do cargo. Todos os cargos de liderança, a partir dos supervisores e incluindo a alta direção, passam por um background check, para checar informações de integridade, em conformidade com a legislação brasileira vigente. Treinamentos e comunicados institucionais são realizados periodicamente para reforçar a instrução de que situações potenciais, aparentes ou reais de conflitos de interesses devem ser reportadas imediatamente à área de Compliance e à liderança direta.





Canal de Denúncias

GRI 2-26

A Statkraft Brasil acredita que a transparência e a comunicação aberta promovem um ambiente de trabalho mais ético e seguro. Por isso, disponibiliza um Canal de Denúncias independente e confidencial, que pode ser acessado por colaboradores, fornecedores e demais partes interessadas para reportar suspeitas ou o conhecimento de uma violação ao Código de Conduta Statkraft, às nossas políticas ou à legislação, como assédio, discriminação, fraude, corrupção e violações de direitos humanos e leis ambientais.

As denúncias podem ser feitas anonimamente e são gerenciadas pela Auditoria Corporativa da empresa, assegurando um processo justo e independente.

Canais de denúncia disponíveis:



E-mail:
etica@statkraft.com



Telefone gratuito:
0800 887 0180
(Código: 9397)



Plataforma on-line



A Statkraft adota os seguintes princípios para lidar com denúncias:

- Confidencialidade absoluta
- Processo justo e objetivo
- Proteção das fontes e dos dados pessoais
- Garantia contra retaliação ao denunciante de boa-fé
- Preservação dos direitos legais das partes envolvidas

Ao longo de 2024, foram registradas 50 denúncias para o Brasil, das quais 33 foram recebidas pelo sistema do Canal de Denúncias.

O Canal de Denúncias opera 24 horas por dia, sete dias por semana, garantindo que colaboradores e terceiros possam relatar, de forma anônima ou identificada, suspeitas de irregularidades. Todas as denúncias recebidas são analisadas pela Auditoria Corporativa, garantindo um processo seguro e sigiloso, com proteção contra retaliações.

A Auditoria Corporativa é uma área independente, que se reporta

funcionalmente ao Conselho de Administração e é responsável por processar as denúncias recebidas. Ao longo do ano de 2024 foram registradas 50 denúncias para o Brasil, das quais 33 foram recebidas pelo sistema do Canal de Denúncias disponível na página Statkraft na internet, uma foi recebida pelo telefone 0800 disponível para denúncias, cinco foram recebidas pelo e-mail de ética e 11 foram relatadas verbalmente.

Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD)

O respeito à privacidade e à proteção de dados pessoais faz parte da cultura corporativa da Statkraft. A empresa segue rigorosamente a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), Lei nº 13.709/2018, garantindo que todas as informações sejam tratadas com segurança, prevenção, responsabilização e transparência.

Clientes, fornecedores e demais partes interessadas podem obter

mais informações sobre a política de privacidade da Statkraft acessando o Aviso de Privacidade.

Para dúvidas ou solicitações relacionadas à proteção de dados, entre em contato com o Data Protection Officer (DPO) pelo e-mail: compliancebrasil@stakraft.com.



6.2 Gestão de riscos

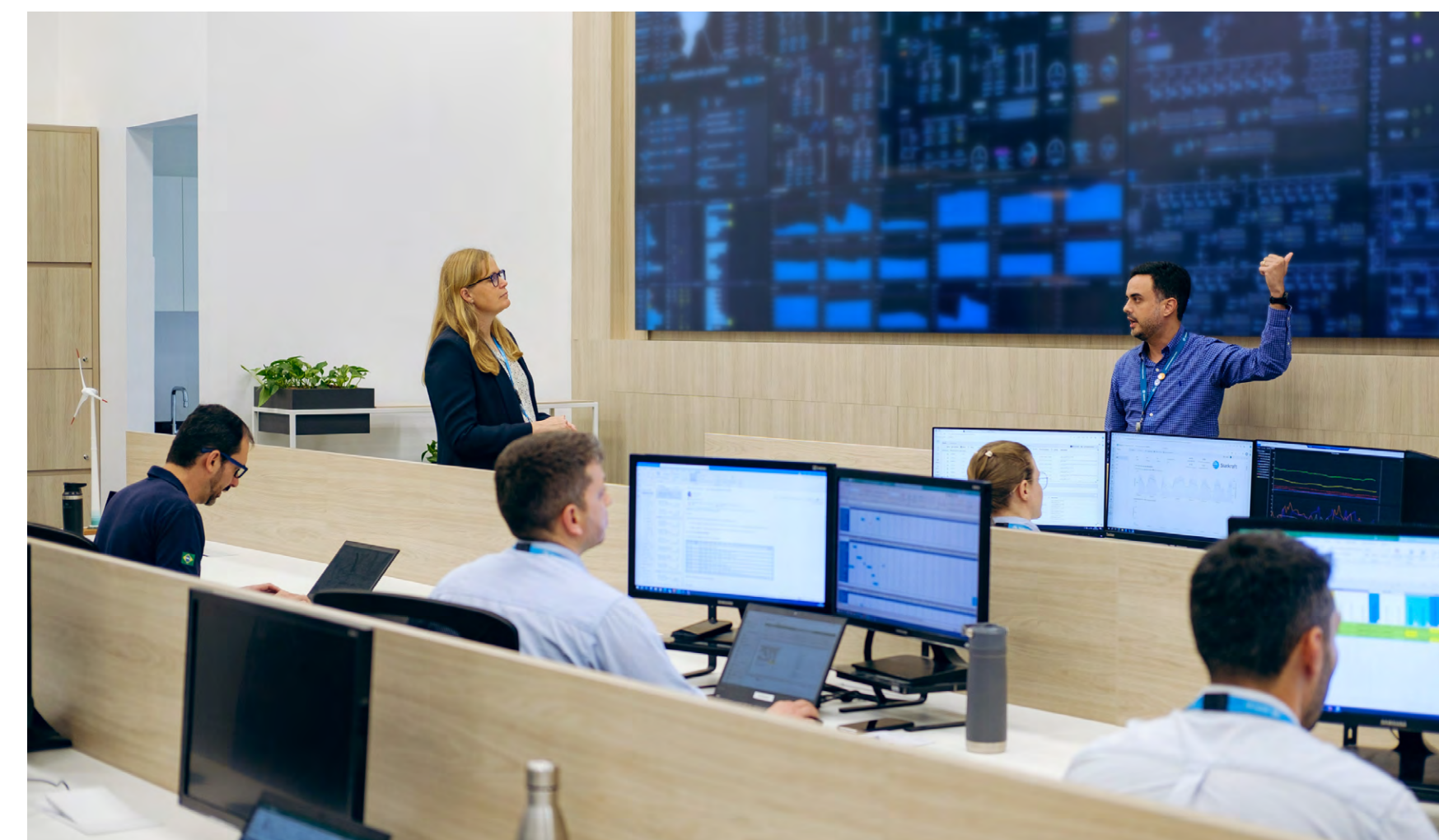
GRI 2-13

Consolidamos em 2024 uma abordagem sistemática e integrada anual para a gestão de riscos, abrangendo todas as áreas da companhia. Esse processo contínuo envolve a identificação, avaliação e monitoramento de riscos que possam impactar as operações, as finanças, a reputação e a consecução dos objetivos estratégicos, com a participação direta dos vice-presidentes da Companhia. A cada novo projeto, ou no mínimo anualmente, é realizada uma análise de riscos e impactos sob a ótica de diversas áreas (saúde e segurança, meio ambiente, social, financeiro, jurídico, compliance, entre outras).

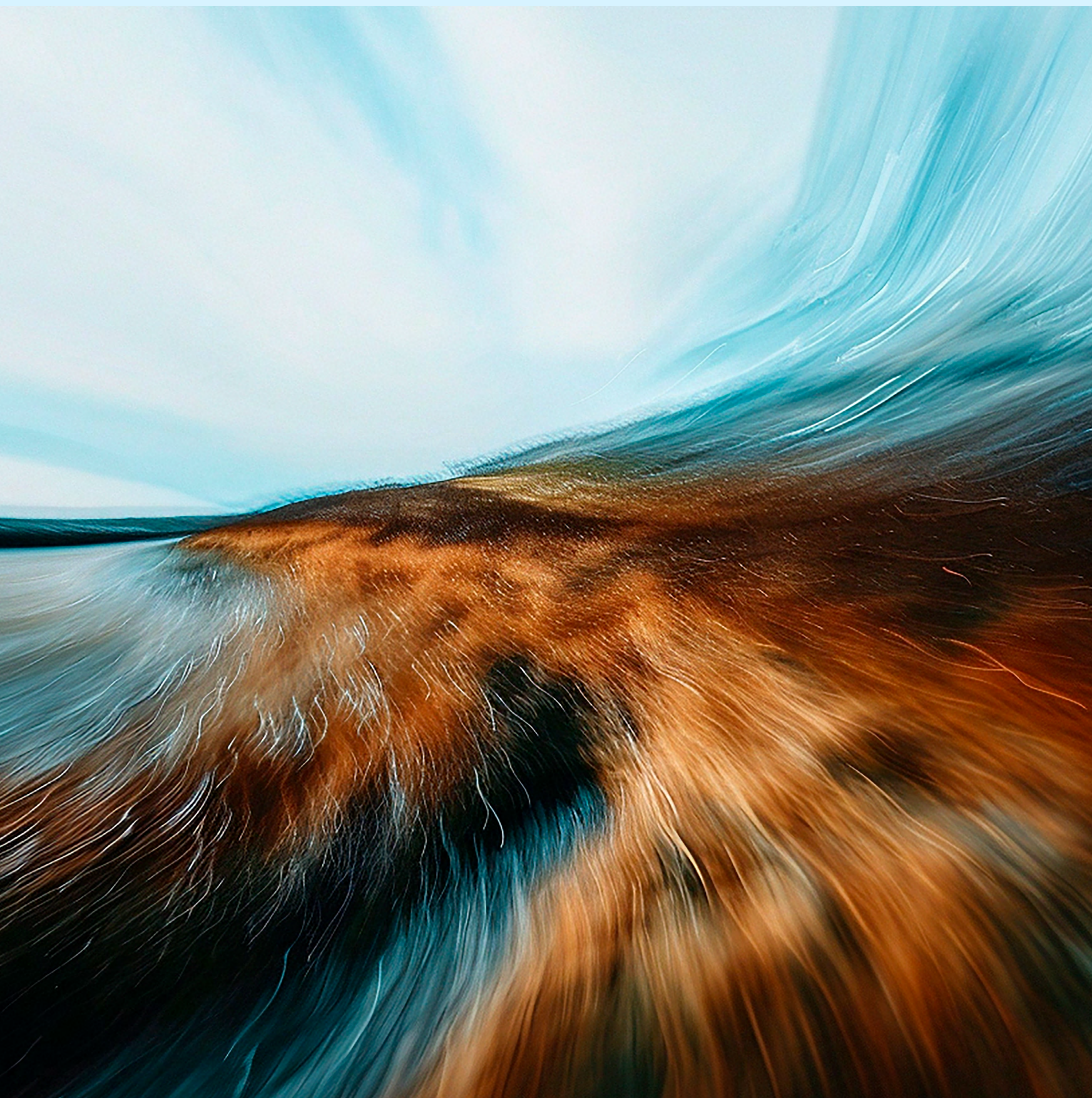
Em 2024, mantivemos o ciclo anual de avaliação de riscos, possibilitando a identificação de vulnerabilidades e oportunidades em um cenário dinâmico. As avaliações são conduzidas de forma colaborativa, envolvendo áreas como operações, compliance e finanças, garantindo uma abordagem integrada e sistêmica.

Além do levantamento de risco, anualmente, a liderança do Brasil se reúne para alinhar o direcionamento estratégico do país, em sintonia com a estratégia global definida e disseminada pelo headquarters do grupo, em Oslo. Esse evento, conhecido localmente como Country Ambitions (Ambições do País), é um momento-chave para revisar as prioridades estabelecidas em ciclos anteriores, garantindo sua relevância e alinhamento com os objetivos globais. Além disso, novas iniciativas são definidas para acompanhamento ao longo do próximo ano e dos ciclos subsequentes.

As ações prioritárias definidas no Country Ambitions servem como referência central para o planejamento estratégico, orientando o processo orçamentário, a definição de KPIs para monitoramento, o planejamento operacional e a gestão de portfólio. Dessa forma, asseguram coerência e alinhamento entre estratégia, execução e performance.



Além disso, a empresa segue investindo em tecnologia e inovação para aprimorar seus sistemas de monitoramento, permitindo uma detecção mais ágil de desvios e a implementação rápida de medidas corretivas. Essa abordagem proativa fortalece a resiliência da Stakraft, assegurando que os riscos sejam gerenciados de forma estratégica e eficaz.



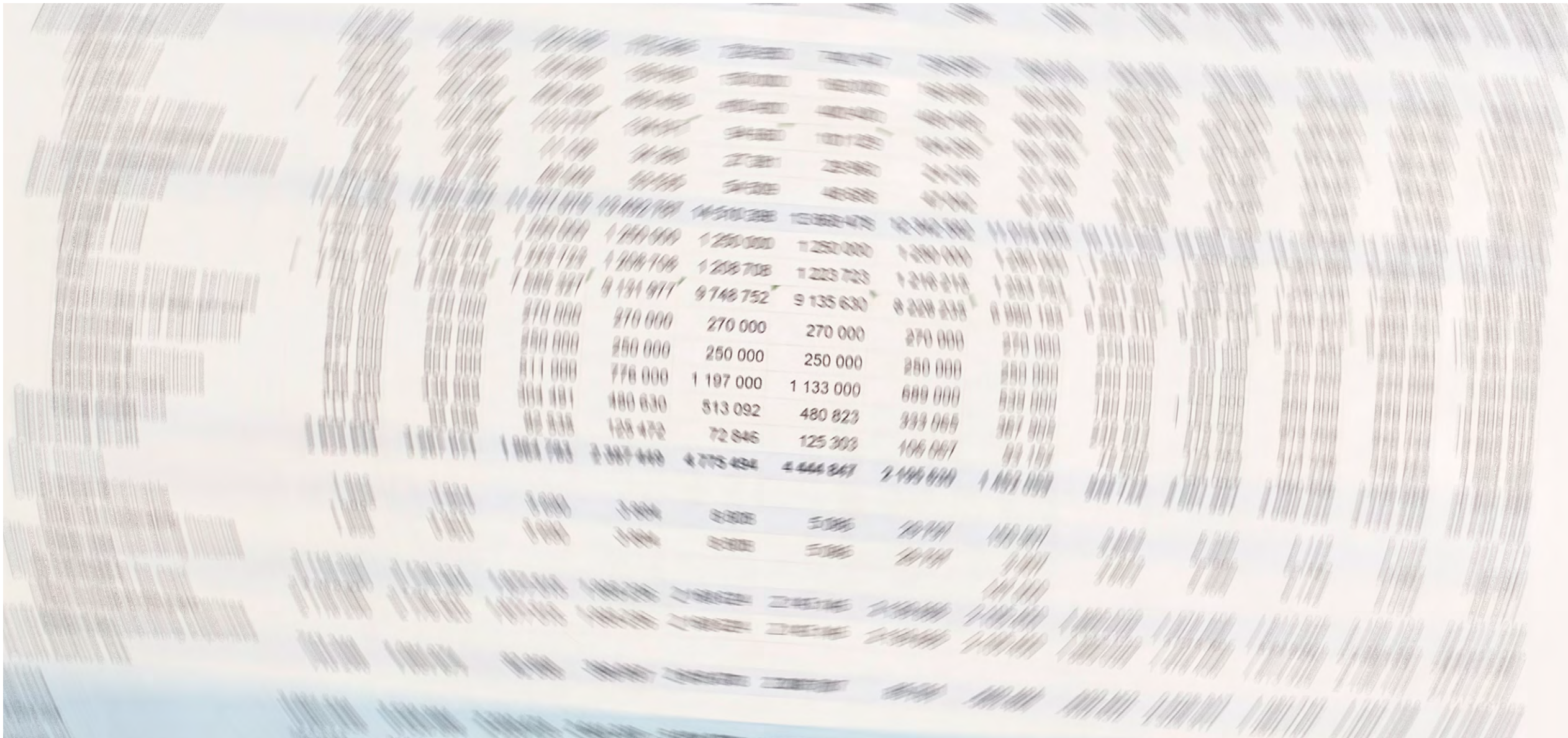
7. Caderno de indicadores



Detalhes da organização

GRI 2-1

Os nomes jurídicos das organizações incluídas neste relatório são: Statkraft Energias Renováveis S/A, Statkraft Energia do Brasil Ltda, Seabra Energética S/A, Macaúbas Energética S/A, Novo Horizonte Energética S/A, OSLO I S/A, OSLO II S/A, OSLO III S/A, OSLO IV S/A, OSLO V S/A, OSLO VI S/A, OSLO VIII S/A, OSLO IX S/A, OSLO X S/A, Serra da Mangabeira S/A, Morro do Cruzeiro I S/A, Morro do Cruzeiro II S/A, Jerusalém Holding S/A, Central Eólica Jerusalém I S/A, Central Eólica Jerusalém II S/A, Central Eólica Jerusalém III S/A, Central Eólica Jerusalém IV S/A, Central Eólica Jerusalém V S/A, Central Eólica Jerusalém VI S/A, Central Eólica Boqueirão I S/A, Central Eólica Boqueirão II S/A, Ventos de São Fernando I Energia S/A, Ventos de São Fernando II Energia S/A, Ventos de São Fernando III Energia S/A, Ventos de São Fernando IV Energia S/A, Ventos do Sul Energia S/A, Ventos da Lagoa Energia S/A, Ventos do Litoral Energia S/A, Ventos dos Índios Energia S/A, Parques Eólicos Palmares S/A, Energen Energias Renováveis S/A, Esmeralda S/A, Santa Fé Energia S/A, Moinho S/A, Passos Maia Energética S/A, Santa Laura S/A, Santa Rosa S/A, Solar Serrita Energia – SPE S/A, Sol de Brotas 1 S/A, Sol de Brotas 2 S/A, Sol de Brotas 3 S/A, Sol de Brotas 4 S/A, Sol de Brotas 5 S/A, Sol de Brotas 6 S/A, Sol de Brotas 7 S/A, Statkraft Investimentos Ltda, Statkraft Comercialização de Energia S/A, Ventos de São Vitorino Energias Renováveis S/A, Solar São Fernando I Energia S/A, Gran Sul Geração de Energia Renovável Ltda, Enerfin do Brasil Sociedade de Energia Ltda, Rio Sul 1 Energia Ltda, Rio Norte I Energia Ltda, Rio Norte II Energia Ltda, Rio Sul 2 Energia Ltda, Ventos de São Fernando V Energia S/A, Ventos de São Fernando VI Energia S/A, Ventos de São Fernando VII Energia S/A, Ventos de São Fernando VIII Energia S/A, Sol de Brotas 8 S/A, Sol de Brotas 16 S/A e Sol de Brotas 17 S/A.



Em relação à forma jurídica e ao propósito da organização, oito empresas que são sociedades limitadas (das quais somente a Statkraft Energia do Brasil Ltda. possui duas filiais, e as demais não possuem filiais); uma sociedade anônima aberta (Ventos do Sul com uma filial); e as outras 59 são Sociedades Anônimas Fechadas, totalizando 52 filiais.

A maioria das empresas tem suas sedes localizadas em Florianópolis (SC), com exceções: Passos Maia Energética, em Caçador (SC); Solar Serrita Energia – SPE, em Recife (PE); e Rio Sul 2 Energia Ltda., em Porto Alegre (RS). Todas as empresas operam no Brasil. A definição Statkraft Brasil representa o consolidado (soma) de todas as empresas da Statkraft no Brasil.



Entidades incluídas no relato de sustentabilidade da organização

GRI 2-2

As empresas reportadas no relatório de sustentabilidade são as mesmas incluídas nas demonstrações financeiras.

Período de relato, frequência e ponto de contato

GRI 2-3

O período relatado é de 1º de janeiro de 2024 a 31 de dezembro de 2024. O relatório de sustentabilidade é divulgado anualmente com a mesma periodicidade do relato financeiro. Para obter informações sobre o relatório ou sobre a estratégia e gestão da sustentabilidade, contate: socioambiental@statkraft.com.

Verificação externa

GRI 2-5

Não houve asseguração externa.

Atividades, cadeia de valor e outras relações comerciais

GRI 2-6

A organização atua no setor de Geração de Energia Renovável. Em sua cadeia de valor estão incluídos diferentes setores da indústria e comércio, órgãos públicos e pessoas físicas de todo o país que consomem energia do Sistema Interligado Nacional (SIN), as categorias de fornecedores, conforme definido na planilha de procurement da Stakraft e as entidades downstream, que abrangem clientes B2B e B2C, investidores, comunidades, ONGs, movimentos sociais, poder público, órgãos ambientais, órgãos reguladores, instituições parceiras de projetos socioambientais e instituições de ensino.

Empregados

GRI 2-7

EMPREGADOS POR REGIÃO E GÊNERO ⁵ GRI 2-7		
	2024	
Norte	0	
Nordeste	38	
Centro-oeste	0	
Sudeste	58	
Sul	245	

EMPREGADOS POR TIPOS DE CONTRATO E GÊNERO GRI 2-7		
	2024	
	Prazo indeterminado	Prazo determinado
Homens	207	20
Mulheres	95	19
Total	302	39

EMPREGADOS POR TIPOS DE CONTRATOS E REGIÃO GRI 2-7		
	2024	
	Prazo indeterminado	Prazo determinado
Norte	0	0
Nordeste	38	0
Centro-oeste	0	0
Sudeste	53	5
Sul	211	34
Total	302	39

5 Os dados de 2022 e 2023 passaram por revisão e por isso não foram publicados.



EMPREGADOS POR TIPO DE EMPREGO E GÊNERO GRI 2-7		
2024		
	Tempo Integral	Período Parcial
Homens	215	12
Mulheres	101	13
Total	316	25

EMPREGADOS POR TIPOS DE CONTRATOS E REGIÃO GRI 2-7		
2024		
	Tempo Integral	Período Parcial
Norte	0	0
Nordeste	35	0
Centro-oeste	0	0
Sudeste	53	5
Sul	225	20
Total	316	25

Trabalhadores que não são empregados GRI 2-8

NÚMERO TOTAL DE TRABALHADORES QUE NÃO SÃO EMPREGADOS, MAS QUE PRESTAM SERVIÇO PARA A EMPRESA GRI 2-8			
	2022	2023	2024
Estagiários	34	38	23
Aprendizes	3	3	2
Total	37	41	25

Estrutura de governança e sua composição GRI 2-9

MEMBROS DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO GRI 2-9, GRI 2-11			
EMPRESA	CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO		
	Nome – Efetivos	Nacionalidade	Gênero
STATKRAFT ENERGIAS RENOVÁVEIS	Ingeborg Darflot - Presidente CA	Norueguesa	Feminino
	Marthe Hoff	Norueguesa	Feminino
	Fernando Cesar Cani	Brasileiro	Masculino
	José Adami Neto	Brasileiro	Masculino
	Maurício Roberto Adami Telck	Brasileiro	Masculino
PASSOS MAIA	Hideo Wilson Ogassawara	Brasileiro	Masculino
	Fernando de Lapuerta Montoya	Espanhol	Masculino
	Patrícia Cândido P. Silva	Brasileira	Feminino
	Rafael André Knop	Brasileiro	Masculino

MEMBROS DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO GRI 2-9, GRI 2-11			
EMPRESA	CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO		
	Nome – Efetivos	Nacionalidade	Gênero
Ventos dos Índios Energia / Ventos da Lagoa Energia / Ventos do Litoral Energia / Ventos do Sul Energia / Parques Eólicos Palmares	Fernando de Lapuerta Montoya	Espanhol	Masculino
	Leoze Lobo Maia Junior	Brasileiro	Masculino
	Thiago Maciel Tomazzoli	Brasileiro	Masculino
	Patrícia Cândido Pinto Silva	Brasileira	Feminino
	Paula Abrantes Suanno	Brasileira	Feminino
	Ana Cláudia de Araújo Lima	Brasileira	Feminino
	Rafael André Knop	Brasileiro	Masculino
	Alexandre Eizo Murakami	Brasileiro	Masculino
	Ewerton Flavio Carneiro	Brasileiro	Masculino
	Juliane Kanitz	Alemã	Feminino

MEMBROS DA DIRETORIA GRI 2-9, GRI 2-11

EMPRESA	DIRETORIA			
	Nome	Cargo	Nacionalidade	Gênero
STATKRAFT ENERGIAS RENOVÁVEIS	Fernando de Lapuerta Montoya	Presidente	Espanhol	Masculino
	Leoze Lobo Maia Junior	Vice-presidente de Finanças e Relações com Investidores	Brasileiro	Masculino
	Ana Cláudia de Araújo Lima	Vice-presidente de Assuntos Corporativos	Brasileira	Feminino
	Patrícia Cândido Pinto Silva	Vice-presidente Jurídico	Brasileira	Feminino
	Paula Abrantes Suanno	Vice-presidente de Desenvolvimento e Regulação	Brasileira	Feminino
	Thiago Maciel Tomazzoli	Vice-presidente de Operação e Manutenção	Brasileiro	Masculino
PASSOS MAIA	José Adami Neto	Diretor-presidente	Brasileiro	Masculino
	Maurício Roberto Adami Telck	Diretor Administrativo	Brasileiro	Masculino
	Leoze Lobo Maia Junior	Diretor Regulatório	Brasileiro	Masculino
	Thiago Maciel Tomazzoli	Diretor de Engenharia	Brasileiro	Masculino
Ventos dos Índios Energia / Ventos da Lagoa Energia / Ventos do Litoral Energia / Ventos do Sul Energia / Parques Eólicos Palmares	Fernando de Lapuerta Montoya	Diretor-presidente	Espanhol	Masculino
	Leoze Lobo Maia Junior	Diretor	Brasileiro	Masculino
	Thiago Maciel Tomazzoli	Diretor	Brasileiro	Masculino

Nota¹: Em 2023 foi decidido pela desinstalação do Conselho Fiscal da Companhia.
Nota²: Não há suplentes para o Conselho de Administração.
Nota³: Apenas o Presidente do Conselho de Administração de Passos Maia acumula cargo executivo na Companhia.

Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança GRI 2-10

A seleção de conselheiros para o Conselho de Administração e seus comitês, bem os membros da Diretoria, devem atender ao requisito de reputação ilibada, conforme o parágrafo 3º do artigo 147 da Lei nº 6.404/76. Eles são indicados pela acionista da Companhia, a qual compete a designação e a avaliação quanto à diversidade e experiência.

Presidente do mais alto órgão de governança GRI 2-11

O Presidente do Conselho de Administração não exerce cargo executivo na Companhia. Já o Diretor-presidente exerce atividade executiva.

Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos

GRI 2-12

Informações apresentadas no Capítulo 6.



Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos

GRI 2-13

A vice-presidência de Business Support recebe o mandato do Conselho de Administração ou dos acionistas para gerenciar as questões relacionadas aos impactos socioambientais por meio da área de sustentabilidade, incluindo as áreas Social & Governança e Meio Ambiente & Permissões. Mais informações sobre o tema são abordadas no capítulo 6.

Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade

GRI 2-14

O CEO e *management team* são responsáveis por aprovar as informações contidas no Relatório de Sustentabilidade. A análise de materialidade é conduzida pelo time corporativo global.

Conflitos de interesse

GRI 2-15

Informações apresentadas no capítulo 6.

Comunicação de preocupações cruciais

GRI 2-16

A Diretoria repassa ao Conselho de Administração preocupações cruciais em reuniões colegiadas realizadas semanalmente, via *e-mail* ou por meio da participação de um representante de Compliance em reuniões específicas. Há também reuniões mensais com o SVP e a alta liderança. Em 2024, foram identificados e tratados cinco conflitos de interesses e constatados cinco principais riscos de *compliance* para a empresa.

Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança

GRI 2-17

O Conselho de Administração é suportado pelo time de alta liderança da Companhia, que tem *expertise* em gestão de temas ambientais, sociais e de governança e que lideram a gestão de temas de sustentabilidade na Stakraft.

A empresa adota um Plano de Desenvolvimento anual 2024, que inclui o PDA e o Nomination Process, contemplando as seguintes premissas: o alinhamento das estratégias de desenvolvimento com as demandas do negócio e o fortalecimento da cultura; a integração das iniciativas locais com as globais (Stakraft U); a otimização das ações para um melhor balanceamento entre tempo e quantidade, maior consistência e aderência às demandas; e ações customizadas conforme as prioridades das áreas e participantes. O foco do plano é o desenvolvimento de competências comportamentais, técnicas de negócio, e de liderança de pessoas e de negócios.

Mais informações sobre ações relacionadas ao desenvolvimento dos profissionais podem ser acessadas no capítulo 5.



Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança

GRI 2-18

A organização avalia o desempenho do mais alto órgão de governança na supervisão dos impactos na economia, no meio ambiente e nas pessoas por meio do processo “Metas e Desenvolvimento – GaD (Goals and Development)”.

As etapas do GaD incluem a reunião de *feedback* para o desenvolvimento do líder e liderado, a discussão sobre oportunidades de desenvolvimento e a definição do plano individual, a discussão sobre perspectivas de carreira a curto, médio e longo prazo e a definição e validação de metas para o ano. Todos os colaboradores, exceto estagiários e jovens aprendizes, participam do processo e recebem *feedback* de avaliação de desempenho.

Políticas de remuneração

GRI 2-19

Quanto às políticas de remuneração da alta liderança e do Conselho de Administração, a organização adota uma combinação de remuneração fixa e variável, em que os líderes recebem 13 salários ao ano e até 25% da remuneração anual. Os pagamentos de rescisão seguem as regras estatutárias, ou seja, conforme contrato, sem nada de diferente, e os benefícios de aposentadoria incluem o oferecimento de um plano de previdência privada, no qual a contribuição da empresa pode chegar até 6% do salário do executivo.

Em relação à vinculação a impactos, a política de remuneração dos membros do mais alto órgão de governança e dos altos executivos está diretamente ligada ao alcance dos objetivos estratégicos da organização, abrangendo a gestão dos impactos econômicos, ambientais e sociais.

Processo para determinação da remuneração

GRI 2-20

As políticas de remuneração são desenvolvidas pela Statkraft e repassadas para as localidades onde há atuação.

Proporção da remuneração total anual

GRI 2-21

PROPORÇÃO ENTRE A REMUNERAÇÃO TOTAL ANUAL DO INDIVÍDUO MAIS BEM PAGO DA ORGANIZAÇÃO E A REMUNERAÇÃO TOTAL ANUAL MÉDIA DE TODOS OS EMPREGADOS (EXCLUINDO-SE O MAIS BEM PAGO)	
2023	2024
27,96	11,73

Nota 1: O aumento de quadro e de novas posições de liderança, fez com que esta diferença fosse reduzida. Em 2023 algumas dessas posições não estavam preenchidas por 12 meses, enquanto que em 2024 estavam completas. Levamos em consideração somente posições que estavam ocupadas por 12 meses.

Nota 2: O indicador sobre a proporção do aumento de remuneração do indivíduo mais bem pago e do aumento de remuneração média não foi reportado.

Compromissos refletidos em políticas

GRI 2-23

A Statkraft possui políticas e compromissos que firmam sua conduta empresarial responsável e o respeito aos direitos humanos, conforme descrito nos compromissos globais. Como empresa responsável, está comprometida em criar valor enquanto cuida das pessoas e do meio ambiente, promovendo e respeitando os direitos humanos.

O compromisso da Statkraft no respeito pelas pessoas está detalhado no item 5 do Relatório de Sustentabilidade, com descrição da abordagem de interação com comunidades impactadas pelos projetos em construção e valorização da força de trabalho local.



Incorporação de compromissos de políticas

GRI 2-24

A organização delega responsabilidades para a implementação dos compromissos em diferentes níveis organizacionais por meio da integração sobre temas de direitos humanos. Além disso, os compromissos são integrados às estratégias organizacionais, políticas e operações por meio da realização de *due diligence*, monitoramento dos requisitos de condições de trabalho, autoavaliação de fornecedores em direitos humanos, bem como por requisitos e cláusulas contratuais.

Processos para reparar impactos negativos

GRI 2-25

A empresa possui processos de avaliação de riscos e impactos (incluindo socioambientais), que é apresentado e monitorado pelo Management Team da Companhia. A cada novo projeto, ou no mínimo anualmente, é realizada uma análise de riscos e impactos sob a ótica de diversas áreas (HSS, meio ambiente, social, financeiro, jurídico). Os planos de ação de mitigação de impactos seguem a mesma estrutura de reporte e monitoramento.

Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações

GRI 2-26

No capítulo 6 são apresentados os mecanismos de denúncia abertos e divulgados para públicos internos e externos. No capítulo 5 são apresentados os canais institucionais e socioambientais, utilizados como mecanismos para com foco em comunidades.

Conformidade com leis e regulamentos

GRI 2-27

Durante o período de relato, foram identificadas não conformidades nas usinas Ventos de São Fernando foi autuada, enquanto outras, como Jerusalém I a IV, Ventos de Santa Eugênia, Parque Eólico Osório, Sangradouro e outras, foram notificadas, mas não autuadas após a apresentação de contrarrazões. A PCH Santa Rosa foi autuada pela Aneel, com a contrarrazão apresentada em 2024.

Participação em associações

GRI 2-28

Em 2024, a Statkraft Brasil manteve-se membro do Conselho de Administração da Associação Brasileira

de Energia Limpa (Abragel), participando de projetos e grupos técnicos de trabalhos junto a essa associação.

Também faz parte da Associação Brasileira dos Produtores Independentes (Apine), Associação Brasileira de Energia Eólica (ABEEólica), Associação Brasileira de Energia Solar Fotovoltaica (Absolar) e Associação Brasileira dos Comercializadores de Energia (Abraceel).

Abordagem para engajamento de stakeholders

GRI 2-29

Informações apresentadas no capítulo 5.

Acordos de negociação coletiva

GRI 2-30

100% dos empregados são cobertos pelo Acordo Coletivo de Trabalho (ACT).

Processo de definição de temas materiais

GRI 3-1

Informações apresentadas no capítulo 3.



Lista de temas materiais

GRI 3-2

Informações apresentadas no capítulo 3.

Gestão dos temas materiais – Biodiversidade e Ecossistemas

GRI 3-3

Informações apresentadas no capítulo 4.

Gestão dos temas materiais – Uso de recursos e economia circular

GRI 3-3

Informações apresentadas no capítulo 4.

Gestão dos temas materiais – Conduta empresarial

GRI 3-3

A organização, sob a perspectiva de Compliance, avaliou os impactos econômicos, ambientais e sociais de suas atividades, incluindo os direitos humanos. Essa abordagem reforça o compromisso com práticas éticas, fortalecendo a confiança dos *stakeholders* e promovendo a sustentabilidade e o sucesso a longo prazo. Além disso, melhora a reputação, atrai investidores e clientes e reduz riscos legais e financeiros. A Statkraft evita atividades que possam prejudicar sua imagem e só estabelece parcerias com organizações que atendem aos critérios de ética e integridade definidos pelos times de Compliance e Procurement.

Para mitigar impactos negativos, o time de Compliance realiza avaliações anuais de riscos de integridade e propõe planos de ação com as áreas envolvidas. As medidas de mitigação são monitoradas, incluindo os principais parceiros de negócios que são revisados de acordo com a matriz de risco da empresa. Em casos específicos, podem ser realizados treinamentos para reduzir riscos.

A eficácia das medidas é monitorada por meio de avaliações anuais de riscos, incluindo entrevistas e mapeamento de riscos de compliance nos processos. A avaliação de integridade dos parceiros de negócios gera recomendações e ações mitigatórias. A equipe de Compliance acompanha a implementação das ações por meio de reuniões, auditorias e verificação de processos.

As metas de *compliance* são obrigatórias para todos os colaboradores, incluindo a alta administração. A área de Compliance gera um relatório anual de avaliação de riscos e define planos de ação com as áreas da empresa. Contratados devem adotar os princípios do Código de Conduta e passar por integração de Compliance. Canais de denúncia estão disponíveis e terceiros devem apresentar planos de ação para resolver casos de violação. Há um treinamento geral anual e treinamentos específicos de Compliance são realizados com base em riscos identificados ou mediante solicitação.



Gestão dos temas materiais - Clima

GRI 3-3

Informações apresentadas no capítulo 4.

Gestão dos temas materiais – Comunidades

GRI 3-3

Processos contínuos de avaliação de risco, impactos e programas de mitigação são realizados não apenas por projeto, mas também por tipo de atividade realizada.

Os canais de ouvidoria também contribuem no processo de avaliação de impacto, posto que reclamações e sugestões são avaliadas e alimentam processos de melhoria contínua.

Gestão dos temas materiais - Trabalhadores (próprios)

GRI 3-3

Informações apresentadas no capítulo 5.

Gestão dos temas materiais - Trabalhadores (cadeia de suprimentos)

GRI 3-3

Informações apresentadas no capítulo 5.

Políticas para deter e reverter a perda de biodiversidade

GRI 101-1

Informações apresentadas no capítulo 4.

Gestão de impactos na biodiversidade

GRI 101-2

Informações apresentadas no capítulo 4.

TAMANHO DAS ÁREAS EM RESTAURAÇÃO OU EM REABILITAÇÃO E DAS ÁREAS RESTAURADAS E REABILITADA (HECTARES)	
	2024
Área em restauração ou reabilitação	73,4
Área restaurada ou reabilitada	16,0

Identificação de impactos na biodiversidade

GRI 101-4

Informações apresentadas no capítulo 4.

Locais com impactos na biodiversidade/Conteúdo 101-7 Mudanças no estado da biodiversidade

GRI 101-5, 101-7, 101-5

Informações apresentadas no capítulo 4.

Fatores diretos de perda de biodiversidade

GRI 101-6

Informações apresentadas no capítulo 4.

Valor econômico direto gerado e distribuído

GRI 201-1

DEMONSTRAÇÃO DO VALOR ADICIONADO (EM MILHARES DE REAIS)			
	2022	2023	2024
Receitas	1.535.110	1.112.905	4.037.291
Venda de energia elétrica	1.533.158	1.038.605	3.926.348
Venda de serviços	1.952	119	6.350
Outras receitas	-	74.181	104.592
Total de receitas	1.535.110	1.112.905	4.037.291
Custo da geração de energia	(943.387)	(319.840)	(2.423.900)
Custo de serviços intercompany	-	-	(63.209)
Custo da revenda de mercadorias	-	-	(5.193)
Despesas gerais e administrativas	-	(83.391)	(201.122)
Despesa de serviços <i>intercompany</i>	-	-	-
Custo de serviços prestados	(87.471)	(1.411)	-
Outras despesas e receitas	183.181	(4.015)	3.784
Total de insumos adquiridos de terceiros	(847.677)	(408.657)	(2.689.639)
Valor adicionado bruto	687.433	704.248	1.347.651
Depreciação, amortização e impairment	(160.820)	(106.228)	(551.295)
Valor adicionado líquido produzido pela companhia	526.613	598.020	796.356
Valor adicionado recebido em transferência	128.465	114.766	(34.597)
Resultado de equivalência patrimonial	20.541	16.764	(184.347)
Receitas financeiras	107.570	98.002	149.750
Total do valor adicionado recebido em transferência	128.465	114.766	(34.597)
Valor adicionado total a distribuir	655.078	712.786	761.759

DEMONSTRAÇÃO DO VALOR ADICIONADO (EM MILHARES DE REAIS)			
	2022	2023	2024
Remuneração direta	55.439	55.871	145.721
Benefícios	11.382	12.795	18.695
FGTS	4.571	4.101	8.181
Total de pessoal	71.392	72.767	172.597
Federais	252.027	195.146	490.840
Estaduais	-	4.844	1.548
Municipais	136	516	3.537
Total de impostos, taxas e contribuições	252.163	200.507	495.925
Juros	46.209	29.509	204.119
Aluguéis	1.453	1.717	10.958
Despesa financeira - uso do bem público	-	5.806	16.486
Outras despesas financeiras	34.160	4.501	88.680
Total de remuneração de capitais de terceiros	81.822	41.533	320.244
Lucros retidos/Prejuízos acumulados	209.818	362.882	(380.264)
Juros sobre o capital próprio	-	17.000	4.500
Dividendos	2.111	18.097	148.757
Total de remuneração de capitais próprios	211.929	397.979	(227.007)
Valor adicionado distribuído	655.078	712.785	761.758



Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades decorrentes de mudanças climáticas

GRI 201-2

Informações apresentadas no capítulo 4.

Obrigações do plano de benefício definido e outros planos de aposentadoria

GRI 201-3

A estratégia adotada pelo empregador para garantir uma cobertura completa do plano de pensão envolve a revisão anual dos benefícios, ajustando-os para assegurar a sustentabilidade a longo prazo. Além do estabelecimento de um processo contínuo de monitoramento e avaliação do plano para identificar e corrigir rapidamente quaisquer déficits.

Apoio financeiro recebido do governo

GRI 201-4

A organização não recebeu apoio financeiro de governos e nenhum governo tem participação acionária na estrutura da organização aqui no Brasil.

Proporção entre o salário mais baixo e o salário mínimo local, por gênero distribuído

GRI 202-1

PROPORÇÃO ENTRE O SALÁRIO MAIS BAIXO E SALÁRIO MÍNIMO POR GÊNERO	
	2024
Homens	102,09
Mulheres	102,09

A empresa adota uma tabela salarial estruturada, em que a definição das grades salariais é realizada de acordo com a responsabilidade de cada posição. Esse sistema transparente reflete nosso compromisso com práticas sustentáveis de gestão de pessoas, garantindo que todos os colaboradores sejam remunerados de forma adequada e justa, alinhando-se aos princípios de responsabilidade social e sustentabilidade corporativa.

Investimentos em infraestrutura e apoio a serviços

GRI 203-1

Não realizamos investimentos significativos em infraestrutura ou serviços.

Impactos econômicos indiretos

GRI 203-2

Com relação a potenciais impactos negativos, podem ocorrer alterações populacionais temporárias bem como demandas sobre a infraestrutura local. Esses impactos são previamente mapeados e programas de mitigação implantados.



Proporção de gastos com fornecedores locais

GRI 204-1

PROPORÇÃO GASTOS COM FORNECEDORES LOCAIS GRI 204-1		
2022	2023	2024
95%	N/I	98%

Nota: Devido à grande atuação geográfica da organização, são considerados fornecedores locais todos os fornecedores localizados no Brasil.

Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção

GRI 205-1

NÚMERO TOTAL E PERCENTUAL DE OPERAÇÕES SUBMETIDAS A AVALIAÇÕES SOBRE RISCOS RELACIONADOS À CORRUPÇÃO GRI 205-1		
	2023	2024
Número total de operações	-	945
Número total de operações avaliadas	224	945
Percentual de operações avaliadas	-	100

Nota: O número de operações avaliadas acompanha a implementação de ferramentas de gestão de terceiros e a integração de contratos provenientes de processos de compra e venda de ativos.

Um robusto trabalho é realizado anualmente pela equipe de ética e integridade na Stakraft brasil. Mais detalhes no capítulo 6.

Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção

GRI 205-2

Dos oito membros que compõem a presidência e vice-presidência da Stakraft Brasil, 100% foram comunicados a respeito dos procedimentos e políticas de combate à corrupção adotados pela organização. Todos os membros atuam na região sul do Brasil, na cidade de Florianópolis (SC). Dos 341 colaboradores que compõem o quadro de funcionários da Stakraft Brasil, 100% foram comunicados dos procedimentos e políticas de combate à corrupção adotados pela organização.

Ao longo de 2024, o time de Procurement teve um total de 2.832 instrumentos contratuais negociados com parceiros comerciais. Todos os parceiros de negócios têm visibilidade e/ou recebem o Stakraft Código de Conduta para Fornecedores (“Código”), por meio da inclusão do Código nos anexos contratuais, ou por meio das integrações realizadas antes do início da prestação dos serviços.

Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas

GRI 205-3

Assim como em 2022 e 2023, no último ano não houve registro de casos de corrupção.



Concorrência desleal

GRI 206-1

Não há ações judiciais pendentes ou encerradas durante o período coberto que sejam referentes à concorrência desleal e a violação de leis antitruste e da regulamentação de monopólio.

Abordagem tributária

GRI 207-1

A Stakraft segue uma estratégia tributária baseada em princípios, transparência e sustentabilidade. Cumprimos a legislação e as práticas fiscais em todos os países em que operamos. Acreditamos que uma abordagem responsável em relação aos impostos é essencial para a sustentabilidade a longo prazo das sociedades nas quais desenvolvemos atividades e dos nossos negócios em todo o mundo.

Os impostos são uma parte essencial da nossa responsabilidade e governança corporativa e são supervisionados pelo Conselho de Administração. A gestão

diária dos assuntos fiscais da Stakraft é feita por uma equipe tributária global centralizada. A equipe fiscal está envolvida em todos os desenvolvimentos comerciais significativos para que possamos avaliar antecipadamente quaisquer potenciais consequências fiscais das nossas decisões.

Governança, controle e gestão de risco fiscal

GRI 207-2

O Grupo Tax é o principal órgão de governança responsável pela conformidade fiscal da Stakraft, com a missão de apoiar as áreas de negócios, gerenciar o risco tributário e garantir a conformidade com a legislação tributária. Com presença em Oslo, Estocolmo, Londres, Düsseldorf e Florianópolis, o grupo colabora estreitamente com as áreas de negócios para considerar todos os aspectos tributários nas operações e transações.

A empresa possui um procedimento trimestral para gerenciar riscos tributários, identificando, medindo e

reportando os riscos, além de buscar consultoria externa em casos complexos.

Em relação à conduta empresarial, a empresa adota uma interpretação uniforme das regras tributárias, garantindo conformidade com as legislações locais e internacionais. A Stakraft evita arranjos fiscais artificiais, focando em planejamento tributário que se baseia em atividades comerciais genuínas e na total divulgação à autoridade fiscal.

Engajamento de stakeholders e gestão de suas preocupações quanto a tributos

GRI 207-3

Estamos comprometidos em cumprir todas as obrigações legais e garantir plena transparência às autoridades fiscais. Mantemos interações baseadas em honestidade, integridade e respeito mútuo, buscando resolver disputas de forma colaborativa, mas prontos para litigar quando necessário.

Além disso, realizamos avaliações contínuas dos processos fiscais para garantir conformidade e gerenciar os riscos da legislação tributária brasileira, adotando posições técnicas sólidas para evitar litígios e garantir uma conduta ética e legal em todas as operações.

Consumo de energia dentro da organização

GRI 302-1

CONSUMO DE ENERGIA DENTRO DA ORGANIZAÇÃO GRI 302-1	
	2024
Não renováveis (MJ)	
Diesel	2.795.592.946
Gasolina	1.553.302.114
Total	1.553.302.114
Não renováveis (MJ)	
Etanol	5.543.630
Total	5.543.630
Consumo de eletricidade (MW)	3.564
Consumo de eletricidade (MJ)	12.883.820.000
Consumo total de energia (MJ)	17.098.258.692

Os dados foram calculados com base nas notas fiscais de compra e/ou informações repassadas pelo sistema de controle de abastecimento. Para energia elétrica, utilizamos as faturas de energia e/ou informações repassadas pelo sistema supervisorio das usinas.

Interações com a água

GRI 303-1

A interação com a água varia conforme o tipo de usina e a fase do projeto. Nas usinas hidrelétricas em operação, a água é usada para gerar energia, sem consumo direto, sendo devolvida ao rio após passar pelas turbinas. O consumo direto é mínimo, utilizado em atividades administrativas e a água é tratada antes de ser devolvida ao ambiente. Nas usinas eólicas também não há consumo direto, somente para atividades administrativas, e a água é tratada antes de ser devolvida ao ambiente. No caso das usinas solares, quando entrarem em operação, além das atividades administrativas,

será necessário o consumo de água tratada para lavagem dos painéis.

Nos projetos em construção, o consumo de água é maior devido ao número de trabalhadores e processos construtivos, com a água tratada e despejada no solo após o uso, ou tratada antes do descarte adequado.

Os possíveis impactos ambientais podem incluir alterações nos fluxos dos rios, assoreamento, degradação da qualidade da água, contaminação, diminuição da disponibilidade hídrica e erosão do solo.

A empresa monitora e mitiga esses eventuais impactos de acordo com a legislação ambiental, realizando programas de monitoramento da qualidade da água, efluentes e instalação de sistemas de tratamento adequados. Também adota medidas de contenção, planos de emergência, gestão de resíduos sólidos e sistemas de drenagem para prevenir erosão e preservar a qualidade da água nos corpos hídricos próximos aos empreendimentos.

Impactos no descarte de água

GRI 303-2

A organização realiza o descarte de água e efluentes líquidos com padrões mínimos definidos conforme a legislação ambiental. A nível federal, seguimos a resolução Conama nº 357/2005 e a resolução Conama 430/2011. Ambas orientam sobre os padrões mínimos para o lançamento da qualidade da água e dos efluentes.

No entanto, a nível estadual, podem existir padrões específicos mais restritivos do que essas duas resoluções. Em geral, o padrão que deve ser seguido é definido nas licenças ambientais dos empreendimentos, e a empresa segue integralmente o solicitado por meio de contratos com empresas especializadas.

Captação de água

GRI 303-3

CAPTAÇÃO DE ÁGUA DOCE POR FONTE (MEGALITROS)		
	2024	
	Áreas sem estresse hídrico	Áreas com estresse hídrico
Água de superfície	0,00076	0,0000
Água subterrânea	0,01945	0,0000
Água de terceiros	0,00964	0,00795
Total	0,02985	0,00795



Descarte de água

GRI 303-4

DESCARTE DE ÁGUA DOCE POR FONTE (MEGALITROS)	
	2024
Água de superfície	0,00037
Lençóis freáticos	0,02351
Total	0,02388

Nota: O padrão de lançamento segue a legislação ambiental aplicável a cada unidade.

Consumo de água

GRI 303-5

CONSUMO DE ÁGUA (MEGALITROS)	
	2024
Área sem estresse hídrico	0,00630
Área com estresse hídrico	0,00159

Emissões diretas de gases de efeito estufa

GRI 305-1

EMISSIONES DE GASES DE EFEITO ESTUFA (TCO2 E) GRI 305-1 GRI-305-2 GRI 305-3			
	2022	2023	2024
Ecopos 1	3.761,65	1.123,60	85.088,76
Emissões biogênicas (Escopo 1)	27	-	-
Escopo 2	121,65	122,18	215,07
Escopo 3	74.447,86	56.340,49	85.026,13
Total de emissões	78.358,16	57.586,27	170.329,96





Geração de resíduos e impactos significativos relacionados a resíduos

GRI 306-1

Os impactos dos resíduos estão principalmente relacionados à poluição dos ecossistemas próximos às usinas, podendo resultar em diversos efeitos ambientais. Durante a fase de construção, a geração de resíduos atinge seu pico no ciclo de vida dos empreendimentos.

A maior parte dos resíduos gerados é classificada como não perigosos e não inertes, originados principalmente das atividades de construção civil e domésticas, com uma quantidade menor de resíduos perigosos. Na fase de operação, a geração de resíduos é significativamente reduzida, sendo compostos principalmente por resíduos domésticos não perigosos e resíduos perigosos gerados pelas atividades administrativas e de manutenção dos equipamentos.

Gestão de impactos significativos relacionados a resíduos

GRI 306-2

As usinas em operação e os projetos em construção passam por licenciamento ambiental, que inclui uma avaliação de impactos e a solicitação de programas e medidas específicas para o gerenciamento de resíduos. O destaque principal é o Plano de Gerenciamento de Resíduos Sólidos (PGRS), que orienta todas as ações desde a geração até a destinação final dos resíduos. A Stakraft adota o procedimento “Aspectos e Impactos Ambientais, Perigos e Riscos Ocupacionais PS-SGI-R 005”, e para todos os impactos significativos implementa medidas de monitoramento e controle. Para as usinas em operação, o gerenciamento dos resíduos é realizado pelas equipes da Companhia, sendo que apenas o transporte e a destinação final são realizados por empresas terceirizadas devidamente qualificadas.

A Stakraft assegura que essas empresas possuam todas as licenças e autorizações necessárias.

Nos escritórios e projetos em construção, a gestão de resíduos é realizada por empresas terceirizadas. Para garantir a conformidade com a legislação, as equipes da Stakraft verificam se os prestadores de serviços estão em conformidade, seja por meio da gestão contratual, seja por auditorias internas.

A quantidade de resíduos gerada é assegurada por meio das informações fornecidas pelas empresas transportadoras. O transporte de resíduos é documentado por meio do preenchimento do Manifesto de Transporte de Resíduos (MTR) e da emissão do Certificado de Destinação Final (CDF), que contêm dados sobre a quantidade transportada, o tipo de resíduo e outras informações essenciais para o monitoramento dos resíduos.

Resíduos gerados

GRI 306-3

RESÍDUOS GERADOS (TONELADAS) GRI 306-3			
	2022	2023	2024
Resíduos perigosos	12,46	56,20	231,27
Resíduos não perigosos	3.789,50	572,17	28.929,13
Total	3,801.96	628,37	29.160,40

É importante contextualizar que a Stakraft Brasil ampliou significativamente o seu portfólio em 2024 com as integrações de novos ativos, além de possuir três projetos solares em construção, fatores que contribuíram para o aumento da quantidade de geração de resíduos em 2024 comparado aos anos anteriores.



Resíduos não destinados para disposição final

GRI 306-4

RESÍDUOS NÃO DESTINADOS PARA DISPOSIÇÃO FINAL POR TIPO DE RESÍDUO E RECUPERAÇÃO (TONELADAS) GRI 306-4			
	2022	2023	2024
Resíduos perigosos			
Reciclagem	-	-	147,25
Total	-	-	147,25
Resíduos não perigosos			
Reciclagem	1.052,92	155,41	24.460,93
Preparação para reutilização	1.183,50	0,00	8,04
Total	2.236,42	155,41	24.468,93
TOTAL	2.236,42	155,41	24.616,22

Nota: Todas as operações de recuperação de resíduos são realizadas fora da organização.

Resíduos destinados para disposição final

GRI 306-5

RESÍDUOS DESTINADOS PARA DISPOSIÇÃO FINAL POR TIPO DE DISPOSIÇÃO FINAL (TONELADAS) GRI 306-5			
	2022	2023	2024
Resíduos perigosos			
Incineração (com recuperação de energia)	-	-	74,79
Incineração (sem recuperação de energia)	-	-	0,00
Confinamento em aterro	-	-	9,23
Total	-	-	84,02
Resíduos não perigosos			
Incineração (com recuperação de energia)	-	-	32,07
Confinamento em aterro	-	-	165,03
Outras operações de disposição	-	-	4.263,10
Total	1.553,08	416.76	4.460,20
TOTAL	1.553,08	416.76	4.544,22

Novas contratações e rotatividade de empregados

GRI 401-1

NOVAS CONTRATAÇÕES E ROTATIVIDADE DE EMPREGADOS (HOMENS PERÍODO INDETERMINADO), POR FAIXA ETÁRIA GRI 401-1				
	Total de empregados contratados	Taxa de novas contratações	Desligamentos	Taxa de rotatividade
Até 30 anos	11	3,6%	12	4,0%
De 31 a 40 anos	12	4,0%	6	2,0%
De 41 a 50 anos	3	1,0%	5	1,7%
A partir de 51	0	0,0%	0	0,0%

NOVAS CONTRATAÇÕES E ROTATIVIDADE DE EMPREGADOS (MULHERES PERÍODO INDETERMINADO), POR FAIXA ETÁRIA GRI 401-1				
	Total de empregados contratados	Taxa de novas contratações	Desligamentos	Taxa de rotatividade
Até 30 anos	4	1,3%	3	1,0%
De 31 a 40 anos	4	1,3%	4	1,3%
De 41 a 50 anos	1	0,3%	4	1,3%
A partir de 51	2	0,7%	0	0,0%

NOVAS CONTRATAÇÕES E ROTATIVIDADE DE EMPREGADOS (HOMENS PERÍODO DETERMINADO), POR FAIXA ETÁRIA GRI 401-1		
	Total de empregados contratados	Taxa de novas contratações
Até 30 anos	3	1,0%
De 31 a 40 anos	2	0,7%
De 41 a 50 anos	2	0,7%
A partir de 51	0	0

* Não possui cálculo de rotatividade, pois, como a modalidade é de prazo determinado, uma vez encerrado o contrato, não há substituição. Esse tipo de contrato visa atender a uma demanda específica e, assim que encerrada, não há renovação ou substituição.

NOVAS CONTRATAÇÕES E ROTATIVIDADE DE EMPREGADOS (MULHERES PERÍODO DETERMINADO), POR FAIXA ETÁRIA GRI 401-1		
	Total de empregados contratados	Taxa de novas contratações
Até 30 anos	2	0,7%
De 31 a 40 anos	3	1,0%
De 41 a 50 anos	0	0,0%
A partir de 51	1	0

* Não possui cálculo de rotatividade, pois, como a modalidade é de prazo determinado, uma vez encerrado o contrato, não há substituição. Esse tipo de contrato visa atender a uma demanda específica e, assim que encerrada, não há renovação ou substituição.

NOVAS CONTRATAÇÕES E ROTATIVIDADE DE EMPREGADOS (HOMENS PERÍODO DETERMINADO - ESTÁGIO), POR FAIXA ETÁRIA GRI 401-1

	Total de empregados contratados	Taxa de novas contratações
Até 30 anos	8	2,6%
De 31 a 40 anos	0	0,0%
De 41 a 50 anos	0	0,0%
A partir de 51	0	0

* Não possui cálculo de rotatividade, pois, como a modalidade é de prazo determinado, uma vez encerrado o contrato, não há substituição. Esse tipo de contrato visa atender a uma demanda específica e, assim que encerrada, não há renovação ou substituição.

NOVAS CONTRATAÇÕES E ROTATIVIDADE DE EMPREGADOS (MULHERES PERÍODO DETERMINADO - ESTÁGIO), POR FAIXA ETÁRIA GRI 401-1

	Total de empregados contratados	Taxa de novas contratações
Até 30 anos	7	2,3%
De 31 a 40 anos	0	0,0%
De 41 a 50 anos	0	0,0%
A partir de 51	0	0,0%

* Não possui cálculo de rotatividade, pois, como a modalidade é de prazo determinado, uma vez encerrado o contrato, não há substituição. Esse tipo de contrato visa atender a uma demanda específica e, assim que encerrada, não há renovação ou substituição.

NOVAS CONTRATAÇÕES E ROTATIVIDADE DE EMPREGADOS (TEMPO DETERMINADO), POR GÊNERO GRI 401-1

	Total de empregados contratados	Taxa de novas contratações	Desligamentos	Taxa de rotatividade
Homens	26	8,6%	23	7,7%
Mulheres	11	3,6%	11	3,6%

NOVAS CONTRATAÇÕES E ROTATIVIDADE DE EMPREGADOS (TEMPO INDETERMINADO), POR REGIÃO GRI 401-1

	Total de empregados contratados	Taxa de novas contratações	Desligamentos	Taxa de rotatividade
Norte	0	0,0%	0	0,0%
Nordeste	7	2,31%	5	1,66%
Centro-Oeste	0	0,0%	0	0,0%
Sudeste	7	2,31%	7	2,33%
Sul	23	7,58%	22	7,31%

Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial GRI 401-2

Todos os empregados de tempo integral, sejam eles posições permanentes ou temporárias, possuem os mesmos benefícios. Os empregados de tempo parcial recebem o benefício de vale-alimentação proporcional.

Licença-maternidade/paternidade

GRI 401-3

LICENÇA-MATERNIDADE/PATERNIDADE		
	2023	2024
Número total de empregados com direito a tirar licença-maternidade/paternidade		
Homens	*	215
Mulheres	*	101
Total de empregados que tiraram a licença-maternidade/paternidade no ano vigente		
Homens	9	13
Mulheres	3	6
Total de empregados que retornaram ao trabalho, no período do relatório, após o término da licença-maternidade/paternidade		
Homens	9	13
Mulheres	3	6
Total de empregados que voltaram a trabalhar após a licença-maternidade/paternidade e que ainda estiveram empregadas 12 meses após o retorno ao trabalho		
Homens	*	8
Mulheres	*	3
Taxa de retorno		
Homens	100%	100%
Mulheres	100%	100%
Taxa de retenção		
Homens	*	100%
Mulheres	*	100%

* Dado não reportado em 2023.

Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho

GRI 403-1

A empresa adota um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho em todas as suas instalações, baseado na gestão de riscos e alinhado aos requisitos legais e diretrizes globais (Noruega).

O sistema segue as normas regulamentadoras nacionais, acessíveis aqui

As diretrizes globais podem ser consultadas no portal interno de HSS da Stakraft, disponível para todos os colaboradores, que inclui os principais direcionadores corporativos: Segurança, Saúde Ocupacional, Segurança Patrimonial, Preparação e Resposta a Emergências e Cultura de Segurança.

Em 2024, os principais focos de gestão foram: Cultura de Segurança, Gestão de Riscos e Gestão de HSS em Contratados. Vários projetos e ações preventivas foram implementados e reforçados neste contexto, ao longo do ano, e esses direcionamentos continuarão em 2025.



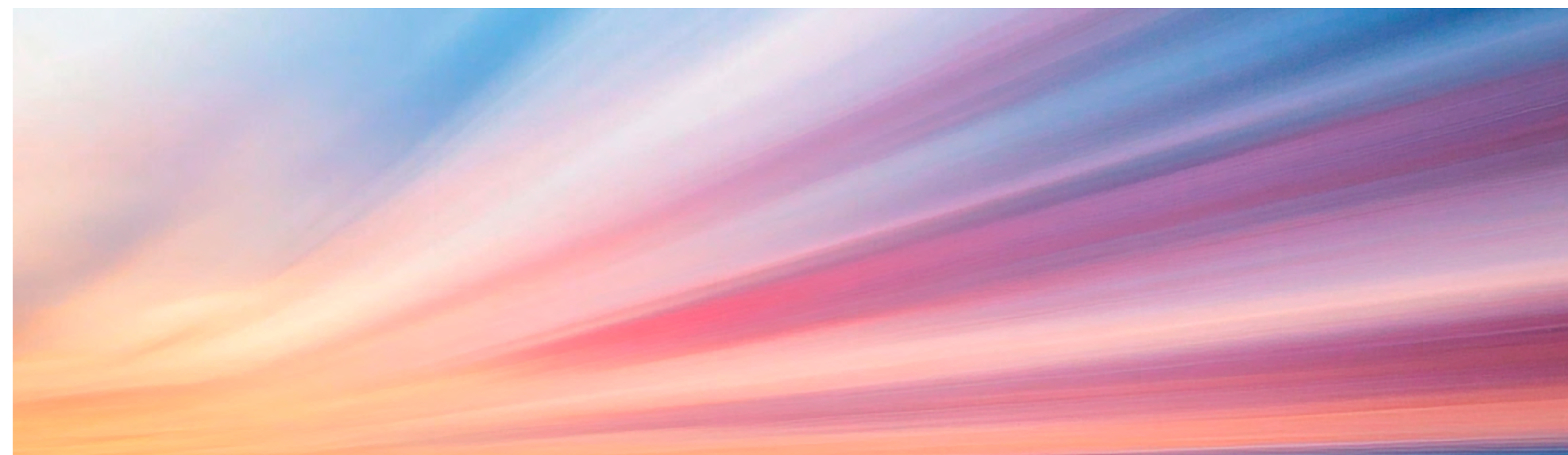
Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes

GRI 403-2

A Statkraft identifica perigos e avalia riscos com base em laudos especializados (Laudo do Programa de Gerenciamento de Riscos - PGR e Laudo Técnico das Condições Ambientais de Trabalho - LTCAT), validados pela sua equipe técnica de HSS. Além dos programas legais, a análise de riscos para doenças e acidentes de trabalho é aprofundada, garantindo que ações preventivas e corretivas sejam implementadas e monitoradas por indicadores para ajustes contínuos. Para os riscos envolvendo a condução de veículos, são realizados treinamentos de direção defensiva, uso de telemetria e cumprimento da política de frotas.

A abordagem da empresa é principalmente preventiva, priorizando a eliminação de riscos, seu controle e, quando necessário, a aplicação de ações necessárias para mitigar os riscos.

A identificação de riscos e investigação de incidentes segue procedimentos globais e locais. Para incidentes com lesões leves ou baixo impacto, são empregados métodos como os 5 Porquês e o diagrama de espinha de peixe. Para casos de maior gravidade ou potencialmente de maior gravidade, utilizam-se metodologias avançadas, como Taproot.



Serviços de saúde do trabalho

GRI 403-3

A Statkraft conta com uma empresa externa especializada para fornecer laudos como o Laudo do Programa de Gerenciamento de Riscos - PGR e o Laudo do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - PCMSO, que quantificam os riscos, os quais são monitorados e validados pelos profissionais internos. Além desses laudos legais, a empresa aprofunda a análise de riscos de doenças e acidentes de trabalho, assegurando a implementação de ações eficazes e o acompanhamento de indicadores preventivos e reativos para medir o progresso dos programas e promover ajustes quando necessário. Os programas de saúde estão acessíveis a todos os colaboradores, adaptados aos diferentes ambientes de trabalho e riscos específicos. Entre as principais iniciativas de saúde do trabalho, destacam-se exames periódicos derivados do PCMSO, campanhas de vacinação, Programa de Apoio ao Empregado (PAS), ginástica laboral, *quick* massagem para o escritório de Florianópolis, ações de educação em ergonomia, utilização de equipamentos ergonômicos, treinamentos de saúde, entre outros.



Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho

GRI 403-4

A organização envolve seus colaboradores no desenvolvimento, implementação e avaliação do sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho por meio de diversas iniciativas. O sistema Emendo permite o registro de observações de risco e sugestões de melhoria, acessíveis a todos os funcionários. Além disso, os trabalhadores participam ativamente da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio - Cipa, de brigadistas voluntários e de encontros abertos para discussões, perguntas e respostas. A empresa também conta com comitês formais de saúde e segurança, como o Comitê de HSS,

composto por VPs, diretores e gerentes, que se reúne bimestralmente a partir de 2025 (anteriormente trimestralmente) para discutir melhorias, revisar indicadores, abordar atividades de risco e desenvolver estratégias de mitigação.

Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho

GRI 403-5

A empresa oferece treinamentos e capacitações em saúde e segurança alinhados às atividades críticas e às Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e requisitos internos. Para as atividades que envolvem subida em aerogeradores, é exigido o treinamento GWO – Global Wind Organisation, que visa garantir práticas de trabalho seguras e reduzir os riscos associados, com foco na segurança básica, trabalho em altura e outros associados aos riscos da Indústria Eólica. Os colaboradores da Stakraft também são capacitados em direção

defensiva. Ao ingressar na empresa, todos os colaboradores participam de um treinamento de integração em saúde, segurança e meio ambiente (HSS) e têm acesso a treinamentos complementares na plataforma Motimate, que oferece 35 cursos sobre segurança, 12 sobre segurança patrimonial e 5 sobre saúde.

Promoção da saúde do trabalhador

GRI 403-6

A Stakraft oferece diversos benefícios relacionados à saúde fora do ambiente de trabalho, como o plano de saúde Bradesco e o plano odontológico. O plano de saúde também oferece um canal de apoio psicológico para segurados e seus familiares. A empresa também disponibiliza o Programa de Apoio Psicológico (PAS), que oferece suporte de segunda a sexta e, em casos graves, 24 horas por dia, para questões financeiras, jurídicas e psicológicas.



Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios

GRI 403-7

A empresa também mapeia riscos em atividades realizadas por parceiros, utilizando medidas preventivas e treinamentos para garantir o atendimento aos requisitos legais e a proteção dos colaboradores.

Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho

GRI 403-8

Todos os trabalhadores estão cobertos pela gestão de saúde e segurança. Além de atenderem às exigências da Statkraft, as contratadas também adotam ações complementares e programas específicos para atividades como obras, fortalecendo a gestão e prevenção de riscos.

Acidentes de trabalho

GRI 403-9

Informação reportada na tabela do indicador 403-10.

Doenças profissionais

GRI 403-10

ACIDENTES DE TRABALHO E DOENÇAS PROFISSIONAIS GRI 403-9 GRI-403-10

	2024	
	Empregados	Trabalhadores que não são empregados
Nº de horas trabalhadas	706.224,31	2.512.094,59
Nº de óbitos resultantes de acidente de trabalho	0	0
Índice de óbitos resultantes de acidente de trabalho	0	0
Nº de acidentes de trabalho com consequência grave (exceto óbitos)	0	0
Índice de acidentes de trabalho com consequência grave (exceto óbitos)	0	0
Nº de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória (incluir óbitos)	2	6
Índice de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória (incluir óbitos)	2,82	2,39
Nº de óbitos resultantes de doenças profissionais	0	0
Nº de casos de doenças profissionais de comunicação obrigatória (incluir mortes)	0	0

Nota: Base de número de horas trabalhadas: 1.000.000.



Média de horas de capacitação por ano, por empregado

GRI 404-1

MÉDIA DE HORAS DE TREINAMENTO GRI 404-1		
	2024	
	Homens	Mulheres
VPs/Diretores	7,6	7,6
Gerentes/Coordenadores	9,9	9,6
Operacionais/ Administrativos	9,9	9,6

Nota: Em 2023 tivemos uma média total de 35,26 horas de treinamento.

Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para transição de carreira

GRI 404-2

Informações estão no capítulo 5.

Percentual de empregados que recebem regularmente análises de desempenho e de desenvolvimento de carreira

GRI 404-3

Todos os empregados receberam avaliação regular de desempenho e de desenvolvimento de carreira anualmente, com reuniões de check-in, ao longo do ano, para acompanhamento de desenvolvimento.

Diversidade em órgãos de governança e empregados

GRI 405-1

PERCENTUAL DE INDIVÍDUOS QUE INTEGRAM OS ÓRGÃOS DE GOVERNANÇA DA ORGANIZAÇÃO POR FAIXA ETÁRIA GRI 405-1	
	2024
Até 30 anos	0,00
De 31 a 40 anos	44,44
De 41 a 50 anos	44,44
A partir de 51	11,11

PERCENTUAL DE INDIVÍDUOS QUE INTEGRAM OS ÓRGÃOS DE GOVERNANÇA DA ORGANIZAÇÃO POR GÊNERO GRI 405-1	
	2024
Homens	66,67
Mulheres	33,33





PERCENTUAL DE EMPREGADOS, POR CATEGORIA FUNCIONAL E GÊNERO GRI 405-1		
	2024	
	Homens	Mulheres
Presidente	100%	0,0%
Vice-Presidente	37,0%	63,0%
Diretoria	85,7%	14,3%
Gerência	67,5	32,5%
Coordenação	84,6%	15,4%
Supervisão	100%	0,0%
Outros profissionais	66,9%	33,1%

O percentual de empregados, por categoria funcional e faixa etária (GRI 405-1) não foi reportado.

*EMPREGADOS, POR CATEGORIA FUNCIONAL E GÊNERO GRI 405-1			
	2022	2023	2024
Presidente – Homens	N/M	1	1
Presidente - Mulheres	N/M	0	0
Vice-Presidente – Homens	N/M	2	2
Vice-Presidente – Mulheres	N/M	4	5
Diretoria – Homens	5	7	6
Diretoria – Mulheres	4	1	1
Gerência – Homens	34	26	26
Gerência – Mulheres	11	14	15
Coordenação – Homens	-	7	11
Coordenação – Mulheres	-	2	2
Supervisão – Homens	-	4	11
Supervisão – Mulheres	-	0	0
Outros profissionais – Homens	153	142	158
Outros profissionais - Mulheres	68	71	78

*Reportado em número de empregados.



Operações e fornecedores em que o direito à liberdade sindical e à negociação coletiva pode estar em risco

GRI 407-1

A Statkraft cumpre rigorosamente as leis trabalhistas, princípios éticos e normas de *compliance*, firmando acordos coletivos de trabalho com total transparência nas negociações, de acordo com a legislação vigente. Esse compromisso também se estende aos prestadores de serviços com mão de obra alocada, que devem garantir o cumprimento das obrigações legais, comprovado por meio de cláusulas contratuais que abordam aspectos trabalhistas, de saúde e segurança, entre outros requisitos específicos da Statkraft. O respeito às leis e aos direitos dos empregados e terceiros é inegociável.

Caso sejam identificadas divergências no processo de gestão dos prestadores, a empresa contratada é acompanhada por um plano de ação para regularização, assegurando que todos os envolvidos estejam em conformidade legal, especialmente no que diz respeito à saúde e segurança. A Statkraft monitora os prestadores com base nos acordos coletivos e no salário mínimo, mas não exige informações anuais para a elaboração de seu relatório de sustentabilidade.

Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho infantil

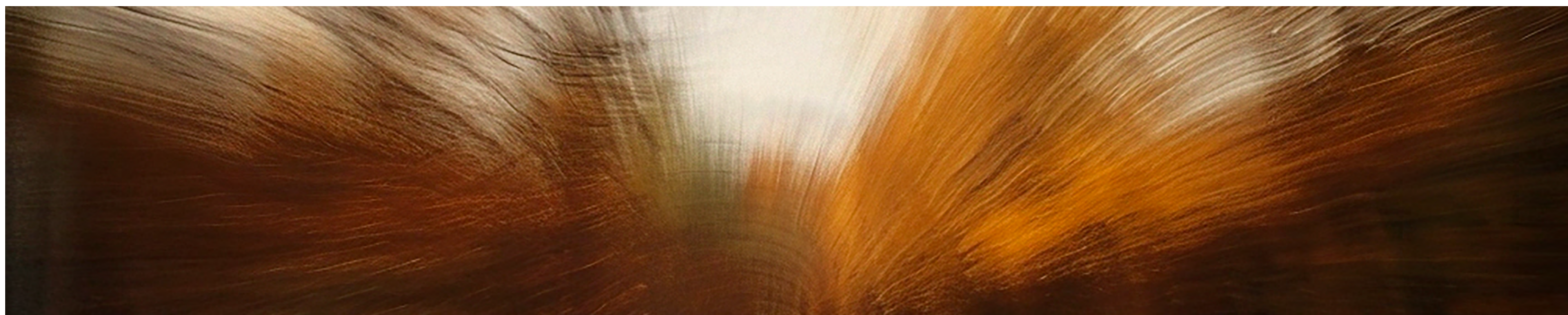
GRI 408-1

Não foram identificados riscos relacionados ao trabalho infantil ou à exposição de trabalhadores jovens a atividades perigosas nas operações e fornecedores da Statkraft no Brasil. Para os fornecedores locais, a empresa adota medidas rigorosas de combate ao trabalho infantil, incluindo autoavaliações por meio da plataforma Jaegger do Procurement, cláusulas contratuais específicas na prestação de serviços e requisitos para subcontratados. Além disso, realiza o controle e monitoramento documental de todos os trabalhadores diretos e terceirizados nas instalações da Statkraft, assegurando o cumprimento da proibição de uso de mão de obra infantil, conforme estabelecido no código de conduta dos fornecedores.

Operações e fornecedores com risco significativo de trabalho forçado ou análogo ao escravo

GRI 409-1

Não foram identificados riscos relacionados ao trabalho forçado ou análogo ao escravo nas operações e fornecedores da Statkraft no Brasil. Para os fornecedores locais, são adotadas medidas rigorosas de combate ao trabalho forçado, incluindo a autoavaliação dos fornecedores por meio da plataforma Jaegger (utilizada por Procurement), a inclusão de cláusulas contratuais específicas na prestação de serviços e requisitos para subcontratados. Além disso, a empresa realiza o controle e monitoramento documental de todos os trabalhadores diretos e terceirizados nas instalações da Statkraft, assegurando que o trabalho forçado ou análogo ao escravo seja estritamente proibido, conforme estabelecido no código de conduta dos fornecedores.





Casos de violação de direitos de povos indígenas

GRI 411-1

Não tivemos registro de caso de violação de direitos dos povos indígenas.

Operações com engajamento, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local

GRI 413-1

Todos os ativos da Statkraft Brasil possuem atividades de avaliação e monitoramento de possíveis impactos. Como intervenções de engajamento e programas junto às comunidades locais, há ações de sensibilização e/ou projetos e ações socioambientais.

Operações com impactos negativos significativos, reais e potenciais, nas comunidades locais

GRI 413-2

Empreendimentos de infraestrutura podem apresentar impactos, cuja natureza é determinada principalmente pelo porte do empreendimento e pela extensão da área. Em ativos de geração de energia elétrica, os impactos mais significativos geralmente ocorrem na fase de construção. Durante o ano de 2024, três parques solares encontravam-se em construção pela Statkraft.

Novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais

GRI 414-1

Os fornecedores são avaliados de acordo com um somatório de critérios que incluem capacidade técnica e preço, sendo que para serviços com atividades realizadas em localidades Statkraft, requisitos de saúde, segurança, meio ambiente e direitos humanos são parte da avaliação e monitoramento.

Impactos sociais negativos na cadeia de fornecedores e medidas tomadas

GRI 414-2

Não foram identificados impactos sociais negativos significativos nas operações e fornecedores do Brasil.

Contribuições políticas

GRI 415-1

Não houve destinação de recursos para contribuições políticas.

Queixas comprovadas relativas à violação da privacidade e perda de dados de clientes

GRI 418-1

Não houve queixas recebidas relativas à violação da privacidade do cliente advindas de partes externas da organização.



Sumário de Conteúdo GRI



Declaração de uso
GRI 1 usada

Statkraft relatou as informações citadas neste sumário de conteúdo da GRI para o período 01 de janeiro a 31 de dezembro de 2024 com base nas Normas GRI.
GRI 1: Fundamentos 2021

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	ODS
Conteúdos gerais			
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-1 Detalhes da organização	70	
	2-2 Entidades incluídas no relato de sustentabilidade da organização	71	
	2-3 Período de relato, frequência e ponto de contato	4, 19, 71	
	2-4 Reformulações de informações	*	
	2-5 Verificação externa	71	
	2-6 Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios	71	
	2-7 Empregados	71, 72	8,10
	2-8 Trabalhadores que não são empregados	72	8
	2-9 Estrutura de governança e sua composição	72, 73	5,16
	2-10 Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança	73	5,16
	2-11 Presidente do mais alto órgão de governança	73	16
	2-12 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos	68, 73	16
	2-13 Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	30, 68, 74	
	2-14 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	74	
	2-15 Conflitos de interesse	65, 74	16
	2-16 Comunicação de preocupações cruciais	74	
	2-17 Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	74	
	2-18 Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	75	
	2-19 Políticas de remuneração	75	
	2-20 Processo para determinação da remuneração	75	
	2-21 Proporção da remuneração total anual	75	
	2-22 Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável	5, 6, 7	
	2-23 Compromissos de política	75	16
	2-24 Incorporação de compromissos de política	76	
	2-25 Processos para reparar impactos negativos	76	
	2-26 Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações	66	16
	2-27 Conformidade com leis e regulamentos	76	
	2-28 Participação em associações	64,76	
	2-29 Abordagem para engajamento de stakeholders	48. 79	
	2-30 Acordos de negociação coletiva	76	8
Temas materiais			
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-1 Processo de definição de temas materiais	27, 76	
	3-2 Lista de temas materiais	27, 77	

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	ODS
Biodiversidade e Ecossistemas			
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	34,77	
GRI 101: Biodiversidade	101-1 Políticas para deter e reverter a perda de biodiversidade	34, 78	14,15
GRI 101: Biodiversidade	101-2 Gestao de impactos na biodiversidade	36, 78	14,15
GRI 101: Biodiversidade	101-4 Identificação de impactos na biodiversidade	34,35, 78	14,15
GRI 101: Biodiversidade	101-5 Locais com impactos na biodiversidade	34, 35, 78	14,15
GRI 101: Biodiversidade	101-6 Fatores diretos de perda de biodiversidade	35, 36, 78	14,15
GRI 101: Biodiversidade	101-7 Mudanças no estado da biodiversidade	35, 36, 78	14,15
Clima			
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestao dos temas materiais	29, 78	
GRI 201: Desempenho econômico 2016	201-2 Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades decorrentes de mudancas climaticas	30, 31, 32, 33, 78	13
GRI 305: Emissões 2016	305-1 Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)	84	3, 12, 13, 14, 15
GRI 305: Emissões 2016	305-2 Emissoes indiretas (Escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia	84	3, 12, 13, 14, 15
GRI 305: Emissões 2016	305-3 Outras emissoes indiretas (Escopo 3) de gases de efeito estufa (GEE)	84	3, 12, 13, 14, 15
Comunidades			
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	39, 78	
GRI 203: Impactos econômicos indiretos 2016	203-1 Investimentos em infraestrutura e apoio a serviços	80	5, 9, 11
GRI 203: Impactos econômicos indiretos 2016	203-2 Impactos economicos indiretos significativos	80	1,3,8
GRI 411: Direitos de povos indígenas 2016	411-1 Casos de violação de direitos de povos indigenas	96	2
GRI 413: Comunidades locais 2016	413-1 Operações com engajamento, avaliacao de impacto e programas de desenvolvimento voltados a comunidade loc	39 a 48, 96	
GRI 413: Comunidades locais 2016	413-2 Operações com impactos negativos significativos reais ou potenciais nas comunidades locais	96	1, 2
Conduta empresarial			
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	63, 77	
GRI 201: Desempenho econômico 2016	201-1 Valor econômico direto gerado e distribuido	79	8,9
GRI 205: Combate à corrupção 2016	205-1 Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção	81	16
GRI 205: Combate à corrupção 2016	205-2 Comunicação e capacitação em politicas e procedimentos de combate à corrupção	81	16
GRI 205: Combate à corrupção 2016	205-3 Casos confirmados de corrupcao e medidas tomadas	81	16
GRI 206: Concorrência desleal 2016	206-1 Ações judiciais por concorrência desleal, praticas de truste e monopólio	82	16
GRI 207: Tributos 2019	207-1 Abordagem tributária	82	1, 10, 17
GRI 207: Tributos 2019	207-2 Governança, controle e gestao de riscos fiscais	82	1, 10, 17
GRI 207: Tributos 2019	207-3 Engajamento de stakeholders e gestao de suas preocupações quanto a tributos	82	1,10, 17
GRI 415: Políticas públicas 2016	415-1 Contribuições políticas	96	16
Trabalhadores (próprios)			
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	49	
GRI 201: Desempenho econômico 2016	201-3 Obrigações do plano de benefício e outros planos de aposentadoria	80	
GRI 401: Emprego 2016	401-1 Novas contratacoes e rotatividade de empregados	87, 88	4,5,8,10

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	ODS
GRI 401: Emprego 2016	401-2 Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que nao sao oferecidos a empregados temporarios ou de período parcial	54, 88	3,5,8
GRI 401: Emprego 2016	401-3 Licença-maternidade/paternidade	89	5,8
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018	403-1 Sistema de gestao de saúde e segurança do trabalho	55, 89	8
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018	403-2 Identificação de periculosidade, avaliacao de risco e investigação de incidentes	90	8
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018	403-3 Serviços de saúde do trabalho	58, 90	8
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018	403-4 Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saude e segurança do trabalho	55, 91	8,16
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018	403-5 Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho	55, 91	9
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018	403-6 Promoção da saúde do trabalhador	91	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	92	8
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018	403-8 Trabalhadores cobertos por um sistema de gestao de saude e segurança do trabalho	92	8
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018	403-9 Acidentes de trabalho	57, 92	3,8, 16
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018	403-10 Doenças profissionais	92	3, 8, 16
GRI 404: Capacitação e educação 2016	404-1 Média de horas de capacitação por ano, por empregado	93	4,5,8,10
GRI 404: Capacitação e educação 2016	404-2 Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para transição de carreira	53, 93	8
GRI 404: Capacitação e educação 2016	404-3 Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira	93	5, 8, 10
GRI 405: Diversidade e igualdade de oportunidades 2016	405-1 Diversidade em órgãos de governança e empregados	93,94	5,8
GRI 407: Liberdade sindical e negociação coletiva 2016	407-1 Operações e fornecedores em que o direito à liberdade sindical e à negociacao coletiva pode estar em risco	95	8
GRI 408: Trabalho infantil 2016	408-1 Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho infantil	95	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	95	5, 8
Trabalhadores (cadeia de suprimentos)			
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	59, 77	
GRI 204: Práticas de compras 2016	204-1 Proporcao de gastos com fornecedores locais	81	8
GRI 414:Avaliação social de fornecedores 2016	414-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais	96	5, 8, 16
GRI 414:Avaliação social de fornecedores 2016	414-2 Impactos sociais negativos da cadeia de fornecedores e medidas tomadas	96	5, 8, 16
Uso de recursos e economia circular			
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	37, 78	
GRI 302: Energia 2016	302-1 Consumo de energia dentro da organização	82	7, 8, 12, 13
GRI 303: Água e efluentes 2018	303-1 Interação com a água como um recurso compartilhado	83	6, 12
GRI 303: Água e efluentes 2018	303-2 Gestao de impactos relacionados ao descarte de água	83	6
GRI 303: Água e efluentes 2018	303-3 Captação de água	83	6
GRI 303: Água e efluentes 2018	303-4 Descarte de água	84	6
GRI 303: Água e efluentes 2018	303-5 Consumo de água	84	6
GRI 306: Resíduos 2020	306-1 Geração de resíduos e impactos significativo relacionados a resíduos	85	3, 6, 11, 12
GRI 306: Resíduos 2020	306-2 Gestao de impactos significativos relacionados a resíduos	85	3, 6, 8, 11, 12
GRI 306: Resíduos 2020	306-3 Resíduos gerados	85	3, 6, 11, 12
GRI 306: Resíduos 2020	306-4 Resíduos não destinados para disposição final	86	3, 11, 12
GRI 306: Resíduos 2020	306-5 Resíduos destinados para disposição final	86	3, 6, 11, 12, 15



Créditos:

Responsável Statkraft Brasil:
Gerência Social & Governança

Elaboração de conteúdo:
Report Comunicação

Apoio na coordenação do conteúdo:
Lamy & Faraco Lamy

Diagramação:
La Comunica

Dúvidas e sugestões:
socioambiental@statkraft.com





Statkraft