

Relatório de Sustentabilidade

2025



Sumário

- 4 Apresentação
- 5 Mensagem do Presidente
- 6 Destaques do ano

- 9 Statkraft no mundo
- 11 Statkraft Brasil

- 17 Setor elétrico em mudança
- 19 Desempenho econômico e operacional
- 20 Principais entregas e projetos
- 21 Clientes: mais proximidade e customização
- 23 Inovação aplicada à eficiência

- 27 Sustentabilidade que orienta decisões
- 31 Materialidade ajustada

- 35 Clima e futuro da energia
- 38 Biodiversidade e territórios
- 43 Uso de recursos e economia circular

- 47 Nossa força de trabalho
- 55 Trabalhadores na cadeia de valor
- 57 Comunidades

- 67 Conduta empresarial

- 72 Indicadores GRI adicionais



PDF navegável.
Clique nos itens para
acessar os conteúdos.

Introdução



Apresentação

🌐 GRI 2-3, 2-14

Ao longo das próximas páginas, compartilhamos os resultados de um ano de avanços e aprendizados e reafirmamos nosso compromisso de gerar valor de longo prazo, impulsionando a transição energética de forma responsável e sustentável.

Este Relatório de Sustentabilidade reúne nossas informações sobre a estratégia, a gestão e o desempenho ambiental, social e de governança da Statkraft Brasil no período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2025, em alinhamento ao ciclo do nosso relato financeiro.

O documento foi elaborado com base nas diretrizes da Global Reporting Initiative (GRI). Para facilitar a consulta, os conteúdos relacionados aos indicadores são apresentados ao longo do relatório e complementados em anexo específico, no qual também se encontra o índice remissivo que orienta a localização dos dados.

As informações foram analisadas e aprovadas pelo mais alto órgão de governança da Statkraft no Brasil, responsável por supervisionar e validar o conteúdo divulgado. Os temas materiais, por sua vez, seguem a avaliação conduzida pela governança global da Companhia, sediada em Oslo, na Noruega, cuja análise orienta a estratégia e as prioridades de sustentabilidade em todas as operações do Grupo.

Para dúvidas, sugestões ou mais informações sobre este relatório ou sobre a estratégia de sustentabilidade da Statkraft Brasil, entre em contato pelo e-mail socioambiental@statkraft.com

*Desejamos a
você uma boa
leitura.*



Mensagem do Presidente

🌐 GRI 2-22

O ano de 2025 marcou um período de crescimento e consolidação para a Statkraft Brasil. Depois de um ciclo relevante de expansão nos últimos anos, nosso foco esteve em consolidar a integração dos ativos adquiridos a partir de 2023, em fortalecer a operação, preservar a rentabilidade do portfólio e preparar a companhia para um setor elétrico cada vez mais competitivo.

Fatores como volatilidade de preços e *curtailment* passaram a influenciar de forma mais direta os resultados no setor elétrico. Nesse contexto, nosso desafio foi ajustar a operação para manter a solidez financeira da empresa e continuar gerando valor no longo prazo.

A resposta esteve na disciplina operacional e na gestão ativa do portfólio. Ao longo do ano, trabalhamos na otimização de processos, na revisão de estratégias comerciais e no aumento da eficiência. Também avançamos na digitalização das operações, na padronização de projetos e na adoção de novos métodos construtivos, ampliando os ganhos de escala e produtividade.

O ano de 2025 foi marcado por importantes entregas. Entraram em operação os projetos Morro do Cruzeiro Solar, alguns parques do Complexo Santa Eugênia Solar e o Solar Serrita, ampliando

nossa capacidade de geração renovável no Brasil e fortalecendo nosso portfólio.

Outro eixo central da nossa estratégia é a diversificação. A Statkraft Brasil possui operações em diferentes regiões do país e em múltiplas tecnologias de geração renovável. Esse equilíbrio entre submercados e fontes de energia é fundamental para mitigar mudanças regulatórias e comerciais e tornar a operação mais resiliente. Assim, seguimos avançando em soluções de hibridização e no desenvolvimento de projetos de baterias, que terão papel crescente na flexibilidade do sistema elétrico brasileiro. Em 2025, aprovamos a construção de dois projetos híbridos no Rio Grande do Norte, totalizando cerca de 150 MW.

Na Statkraft, crescimento e sustentabilidade caminham juntos. Seguimos padrões internacionais em temas como biodiversidade, direitos humanos, governança, saúde e segurança. Esses princípios orientam todas as decisões de investimento e solidificam a licença para operar. Esse compromisso também se reflete no relacionamento com as comunidades onde atuamos. O diálogo permanente, a escuta ativa e o desenvolvimento responsável dos projetos fazem parte da forma como construímos operações sustentáveis e de longo prazo.

*O ano de 2025
foi marcado pela
disciplina operacional
e a gestão ativa do
portfólio.*

Nenhum desses resultados seria possível sem o trabalho das nossas pessoas. A Statkraft Brasil tem uma cultura organizacional baseada em respeito, transparência e colaboração. Valorizamos um ambiente em que os profissionais possam contribuir com ideias, participar das decisões e atuar com responsabilidade. Acreditamos que resultados consistentes dependem de equipes engajadas e de um ambiente de trabalho saudável e seguro.

Ao concluir meu primeiro ano como Presidente, uma lição ficou clara: em um setor em rápida transformação, antecipar mudanças e tomar decisões com agilidade faz toda a diferença. O desafio permanente é olhar à frente, ajustar o portfólio e manter a empresa preparada para os próximos ciclos do setor elétrico.

Seguimos comprometidos em desenvolver projetos que contribuam para uma transição energética justa e inclusiva – sempre com responsabilidade, disciplina e geração de valor sustentável.



Thiago Tomazzoli
Presidente da Statkraft Brasil



Destques do ano



***Morro do Cruzeiro
e Santa Eugênia***
Finalização das obras dos
parques solares na Bahia



40,24 TWh
Energia comercializada
em 2025



***Estratégia
de hibridização***
Diversificação de portfólio e
ampliação da eficiência dos ativos

Total de energia gerada,
por fonte

FONTE DE ENERGIA	GWH	%
Hidráulica	1.180,58	19,4%
Eólica	4.850,16	79,7%
Solar	54,47	0,9%
Total	6.085,21	100%



Parceria com Tigre
Autoprodução de energia
para a descarbonização
da indústria



103%
Crescimento da carteira
de clientes no ano

Seabra Repowering
Modernização do parque
eólico, com a instalação de
aerogerador de 7 MW

***Licenciamento
BESS Lagoa***
Projeto-piloto de
armazenamento de baterias

Perfil



Escala global, compromisso local



Ao longo de mais de um século, a Statkraft construiu uma trajetória marcada por visão de longo prazo, capacidade de adaptação e compromisso com a energia renovável. Essa base histórica sustenta nossa atuação e orienta nossas decisões em um setor cada vez mais dinâmico e desafiador, no qual combinamos escala internacional, disciplina estratégica e responsabilidade com os territórios onde operamos.



Statkraft no mundo

Em 2025, o Grupo Statkraft celebrou 130 anos de história, consolidando sua posição como maior gerador de energia renovável da Europa. Organizada como empresa estatal, com o governo da Noruega como único acionista, estamos presente em 20 países, com cerca de 21 GW de capacidade instalada e uma equipe de mais de 6.500 colaboradores.

Mesmo em um contexto marcado por transformações geopolíticas, pressões climáticas e maior complexidade regulatória, a Statkraft entregou resultados financeiros consistentes em 2025, com forte geração de caixa e novos recordes de produção.

Estamos investindo em escala e competitividade como uma empresa internacional de energia renovável.

Ao longo do ano, também revisitamos nossa atuação e prioridades. Passamos a concentrar esforços no fortalecimento da competitividade como uma empresa internacional de energia renovável, estruturando uma plataforma resiliente de geração de valor nos países nórdicos, Europa e América do Sul.

Direcionamos nossos investimentos para ativos e tecnologias com maior potencial de escala e retorno no curto e médio prazo, com foco em eficiência, disciplina de capital e excelência na execução. A combinação dessas capacidades, aliada à *expertise* técnica e ao profundo conhecimento dos mercados de energia, fortalece a nossa posição ao longo de toda a cadeia de valor.

A expansão da geração renovável permanece como nosso principal vetor de contribuição para a descarbonização global. Mesmo em um ano de transição como 2025, ampliamos nossa capacidade instalada, registrando baixa intensidade de emissões no setor, de 15,63 g CO₂eq/kWh – resultado que reflete a consistência entre nossa estratégia, execução e compromisso com a construção de um sistema energético mais limpo e resiliente.

+6.500
colaboradores

20
países

15,63_g
CO₂eq/kWh
baixa intensidade de emissões no setor



Saiba mais em
www.statkraft.com

Nossa essência

Esses valores e princípios estruturam nossa estratégia e orientam nossas decisões em todos os mercados onde atuamos:



VISÃO

Renovar a energia que impulsiona o mundo.



VALORES

Agimos com responsabilidade

Estamos atentos ao impacto de nossas decisões sobre pessoas, clientes, comunidades e o meio ambiente. Atuamos com cuidado, ética e senso de responsabilidade.

Crescemos juntos

- Fazemos a diferença
- Agimos com responsabilidade
- Estamos atentos ao impacto de nossas decisões sobre colegas, clientes, comunidades e o meio ambiente.
- Atuamos com cuidado, ética e senso de responsabilidade.

Fazemos a diferença

Buscamos soluções inovadoras, assumimos desafios com pragmatismo e foco, e entregamos resultados que impulsionam mudanças positivas.



PRINCÍPIOS

- Respeito às pessoas
- Atuação com responsabilidade e ética
- Compromisso com o meio ambiente e as futuras gerações
- Comunicação aberta e transparente
- Desenvolvimento contínuo dos profissionais
- Reconhecimento e celebração de conquistas



Statkraft Brasil

A Statkraft opera no Brasil desde 2008. Iniciamos nossa atuação com foco no desenvolvimento de projetos de geração e, desde 2011, também atuamos na comercialização de energia, consolidando uma presença integrada ao Sistema Interligado Nacional (SIN).

Ao longo de 18 anos, ampliamos e diversificamos nosso portfólio, estruturando uma matriz renovável composta por ativos hídricos, eólicos e solares. Em 2025, alcançamos um novo patamar de relevância no cenário nacional, posicionando-nos entre as maiores empresas de energia renovável do país. A aquisição da Enerfin, concluída em 2024, fortaleceu nossa presença e nos consolidou entre os dez maiores geradores de energia eólica do Brasil.

Com a conclusão de projetos emblemáticos em 2025, e considerando os nossos ativos em construção, nossa capacidade instalada ultrapassou 2,3 GW, refletindo uma estratégia de crescimento seletivo, disciplinado e orientado por critérios de rentabilidade, risco e sustentabilidade. O avanço da hibridização de ativos e o desenvolvimento de sistemas de armazenamento por baterias (BESS) ampliam nossa diversificação tecnológica e reforçam nossa preparação para os desafios de um setor em transformação.

***Estamos entre
as maiores empresas
de energia renovável
do país.***



Governança internacional

A governança corporativa da Statkraft no Brasil segue as leis brasileiras e está integrada ao modelo global de gestão do grupo, cuja sede está na Noruega. Esse modelo estabelece diretrizes comuns de governança, gestão de riscos e tomada de decisão para todas as operações internacionais, assegurando consistência entre as práticas locais e os padrões corporativos da companhia. Informações sobre a estrutura, processos de nomeação, políticas de remuneração, desenvolvimento da liderança e avaliação de desempenho dos órgãos de governança podem ser consultadas no [Anexo](#) do relatório.

Cadeia de valor



Fornecedores de bens e serviços técnicos,

incluindo empresas de obras civis, serviços elétricos, consultorias especializadas, serviços administrativos e fornecedores de equipamentos eletromecânicos e outros insumos operacionais.



Clientes e consumidores de energia,

tanto no mercado livre quanto no mercado regulado.



Investidores e parceiros financeiros,

que apoiam o desenvolvimento e a expansão dos projetos.



Comunidades locais,

especialmente nas regiões onde a empresa opera empreendimentos de geração.



Órgãos públicos,

reguladores e ambientais, responsáveis pela governança, licenciamento e regulação do setor.



Organizações da sociedade civil,

instituições de ensino e parceiros socioambientais, envolvidos em iniciativas de desenvolvimento local e projetos de sustentabilidade.



Presença nacional

Estamos presentes em nove estados brasileiros, atuando nas principais regiões com potencial renovável do país. Nossa sede está localizada em Florianópolis (SC), com escritórios comerciais no Rio de Janeiro (RJ) e em São Paulo (SP).

Atualmente, contamos com 22 ativos renováveis em operação. Além disso, dois projetos solares híbridos estão em construção no Rio Grande do Norte, com previsão de início das operações em 2027. [Veja mapa.](#)

Desde a aquisição integral dos ativos da Desenvix, em 2015, assumimos o controle operacional das usinas, fortalecendo nossa governança e excelência operacional. Hoje, nossa atuação no Brasil é pautada por três compromissos inegociáveis: segurança, sustentabilidade e integridade – fundamentos que sustentam nossa licença para operar e nossa geração de valor de longo prazo.

***Segurança,
sustentabilidade e
integridade.***

Nossos ativos



22 ativos em operação e dois projetos em construção.

*Suíça (35 MW), São João (25 MW), Rio Bonito (22,5 MW), Fruteiras (9 MW) e Francisco Gros (29 MW)

Hidrelétrica

318,5 MW



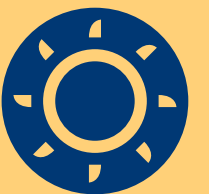
Eólica

1,6 GW



Solar

439,5 MW



Statkraft Brasil

2,3 GW
Capacidade instalada



Nossa jornada no Brasil

Ao longo de quase duas décadas, a trajetória da Statkraft no Brasil pode ser compreendida em três movimentos estratégicos que consolidaram nossa presença na geração de energia limpa e sustentável:



Ampliamos e diversificamos nosso portfólio, composto por ativos hídricos, eólicos e solares.



Negócios em 2025



Execução com disciplina estratégica



A consolidação da Statkraft Brasil em 2025 foi marcada por decisões estratégicas orientadas por disciplina, gestão de riscos e excelência operacional. Em um setor em transformação, priorizamos crescimento qualificado, fortalecimento do portfólio e inovação tecnológica, assegurando desempenho consistente e resiliência em um ambiente cada vez mais competitivo e intermitente.



Setor elétrico em mudança

O ano de 2025 consolidou um período de transformação estrutural para o setor elétrico brasileiro. Em um ambiente marcado por *curtailment* recorde, alterações regulatórias, volatilidade de preços e eventos climáticos, que geraram maiores desafios competitivos, a Statkraft Brasil adotou uma postura de disciplina estratégica e excelência operacional, transformando complexidade em vantagem competitiva.

Mesmo diante de restrições físicas à geração – decorrentes do excesso de oferta e de gargalos de transmissão, especialmente no Nordeste –, mantivemos alta confiabilidade operacional, fortalecemos nossa capacidade de antecipação de riscos e avançamos na execução de projetos importantes. A resposta ao cenário adverso não foi expansionista, mas seletiva: priorizamos crescimento qualificado, reduzimos aquisições e direcionamos capital para ativos desenvolvidos internamente, com maior controle técnico e sinergia estratégica.

No campo regulatório, a sanção da Lei nº 15.269/2025 trouxe avanços relevantes, como novas diretrizes para a abertura do mercado livre e medidas de cunho social. No entanto, desafios estruturais, como a compensação financeira por *curtailment*, permaneceram em discussão. Em paralelo, a lei estabeleceu o marco legal para o armazenamento de energia, criando condições regulatórias alinhadas à nossa estratégia de hibridização e investimentos em baterias (BESS).

Nesse contexto, nossa maturidade operacional e experiência em comercialização permitiram realizar *hedge* estratégico do portfólio, mitigando riscos de crédito e liquidez. Ao integrar sustentabilidade, governança e gestão de riscos como critérios centrais de decisão, encerramos 2025 não apenas maiores em escala, mas mais resilientes e preparados para um sistema elétrico cada vez mais renovável e intermitente.



Direcionamos capital para ativos com maior sinergia estratégica.



287,5 MW
Foi o incremento de capacidade instalada com a entrada em operação de três projetos solares desenvolvidos e entregues pela Statkraft Brasil em 2025.



Estratégia de hibridização

Se 2025 foi o ano da disciplina estratégica, também foi o ano da consolidação tecnológica. Após um ciclo de expansão acelerada iniciado em 2022, marcado por aquisições relevantes, direcionamos esforços para otimizar o portfólio, integrar ativos e fortalecer nossa presença em projetos híbridos e solares de desenvolvimento próprio.

Integração eólico-solar

A entrada em operação dos projetos Morro do Cruzeiro Solar e Santa Eugênia Solar, na Bahia, marcou um passo decisivo nessa estratégia. Os empreendimentos compartilham pontos de conexão com complexos eólicos já existentes, permitindo melhor aproveitamento da infraestrutura e maior eficiência no uso da rede. Juntos, ampliaram nossa capacidade instalada em 227,5 MW e demonstraram, na prática, como a complementaridade entre vento e sol pode aumentar a previsibilidade da geração.

A hibridização mostrou-se especialmente relevante diante do *curtailment* recorde observado no país. Ao combinar fontes e otimizar conexões, conseguimos reduzir a exposição a restrições de escoamento e ampliar a eficiência operacional dos ativos. Essa lógica será replicada nos projetos São Fernando Solar e Rio Solar, no Rio Grande

do Norte, cujas obras foram iniciadas em 2025 após aprovação dos investimentos. Quando concluídos, adicionarão cerca de 152 MW à capacidade instalada e reforçarão nossa diversificação regional.

Também em 2025 entrou em operação o Parque Serrita Solar, em Pernambuco, projeto estruturado em parceria público-privada, que acrescentou 60 MW à nossa matriz e ampliou nossa presença no Nordeste.

Paralelamente, realizamos ajustes estratégicos no portfólio, incluindo a venda de ativos hidrelétricos de menor escala, com o objetivo de reciclar capital e direcionar investimentos para tecnologias com maior potencial de escala e sinergia – como projetos híbridos e sistemas de armazenamento.



Baterias: a nova fronteira

A evolução natural da hibridização é o armazenamento. Em 2025, avançamos no desenvolvimento de projetos-piloto de sistemas de armazenamento em baterias (BESS), atualmente em fase final de conexão. O objetivo é testar a viabilidade técnica de armazenar energia durante períodos de restrição de geração para posterior injeção na rede, ampliando a flexibilidade do sistema.

A perspectiva de escala comercial para baterias está vinculada ao Leilão de Reserva de Capacidade previsto para 2026. Antecipando esse movimento, avançamos não apenas na frente técnica, mas também regulatória e ambiental – como demonstra o processo de licenciamento do BESS Lagoa – garantindo prontidão para atuar assim que os sinais de mercado estiverem consolidados.

Desempenho econômico e operacional

 GRI 201-1

Em 2025, a ampliação da capacidade instalada da Statkraft Brasil permitiu a consolidação da sua posição entre os principais geradores eólicos do país. A diversidade regional e de fontes energéticas contribuiu para manter a estabilidade da geração e mitigar riscos associados a restrições de escoamento e eventos climáticos.

O ano também foi marcado por disciplina na alocação de capital. A venda seletiva de ativos hidrelétricos permitiu reciclar recursos para projetos com maior escala e sinergia tecnológica. Em um ambiente de margens pressionadas e volatilidade de preços, priorizamos rentabilidade ajustada ao risco, preservação de liquidez e gestão rigorosa de crédito.

A atuação integrada entre geração e comercialização possibilitou *hedge* estratégico do portfólio, protegendo fluxos de caixa e fortalecendo a sustentabilidade financeira do negócio.



Resultados financeiros GRI 201-1

MÉTRICA	CONSOLIDADO (KBRL)	
	2024	2025*
Receita Líquida	R\$ 3.342.257	4.747.918
Ebitda	R\$ 543.214	957.153
Ebitda ajustado	R\$ 744.797	952.356
Margem Ebitda	16,3%	20%
Margem Ebitda ajustada	22,3%	20%

* Os valores consideram todas as empresas da Statkraft no Brasil. Na data de fechamento deste relatório, o processo de auditoria financeira estava em andamento. Portanto, os valores podem sofrer pequenos ajustes.

A diversidade regional e de fontes energéticas protegeu o fluxo de caixa.

Principais entregas e projetos

O avanço da estratégia de crescimento qualificado materializou-se na entrega e no desenvolvimento de projetos estruturantes, com foco em hibridização, otimização de infraestrutura e expansão regional.



Parque Morro do Cruzeiro Solar

Capacidade instalada: 65 MW
Local: Bahia

Projeto solar híbrido que compartilha o ponto de conexão com o Parque Eólico Morro do Cruzeiro, ampliando a eficiência do uso da infraestrutura existente e reforçando a complementaridade entre as fontes.



Parque Solar Serrita

Capacidade instalada: 60 MW
Local: Pernambuco

Usina solar desenvolvida em modelo de Parceria Público-Privada (PPP) com o Governo do Estado de Pernambuco, ampliando a presença regional da companhia e contribuindo para a expansão da matriz renovável no Nordeste.



Parque Rio Solar (em construção)

Capacidade instalada: 69,5 MW
Local: Rio Grande do Norte

Previsto para 2026, trata-se de um projeto híbrido conectado ao Complexo Eólico Jerusalém, ampliando a complementaridade entre fontes e a eficiência do portfólio no Rio Grande do Norte.



Parque Santa Eugênia Solar

Capacidade instalada: 162,5 MW
Local: Bahia

Projeto solar híbrido conectado ao Complexo Eólico Ventos de Santa Eugênia, fortalecendo a diversificação tecnológica do portfólio e a otimização do escoamento de energia.



Parque São Fernando Solar (em construção)

Capacidade instalada: 82,5 MW
Local: Rio Grande do Norte

Com conclusão prevista para 2026, o projeto solar utilizará o mesmo ponto de conexão do Complexo Eólico Ventos de São Fernando, reforçando a estratégia de hibridização e otimização de infraestrutura.

***Fortalecemos
nossa presença
em projetos
híbridos e solares.***

Obs: A geração apresentada é estimada, podendo sofrer alterações principalmente em decorrência do curtailment.



Estruturamos contratos de longo prazo e com maior segurança financeira.

Clientes: mais proximidade e customização

A atuação comercial da Statkraft Brasil consolidou-se como um dos principais pilares de resiliência do negócio em 2025. Em um mercado marcado por volatilidade e maior rigor na análise de crédito, fortalecemos a proximidade com clientes e adotamos critérios ainda mais seletivos na gestão de risco.

Nossa atuação integrada como geradora e comercializadora – com lastro em ativos próprios – ampliou a capacidade de oferecer soluções customizadas, com previsibilidade de fornecimento e estabilidade de preços. O modelo *asset-backed* permitiu estruturar contratos de longo prazo (PPAs) com maior segurança financeira, reforçando nossa posição em setores estratégicos como siderurgia, alimentos e indústria química.

Em 2025, registramos crescimento de 35,08% no volume de energia transacionada e expansão de 103% na carteira de clientes. O avanço foi acompanhado por rigor na análise de crédito e liquidez, mitigando riscos em um ambiente ainda impactado por crises de comercializadoras.

A demanda por certificações ambientais seguiu em alta. A ampliação da oferta de I-RECs reforçou nosso apoio às metas de descarbonização dos clientes, consolidando a Statkraft como parceira estratégica na transição energética ([veja página 22](#)).

O uso estruturado de inteligência de mercado – combinando dados regulatórios, projeções de preço e cenários climáticos – permitiu antecipar movimentos e transformar informação em vantagem competitiva.

40,24TWh
Energia comercializada
em 2025

103%
Crescimento da carteira
de clientes no ano

Tigre: parceria para descarbonização

A jornada de descarbonização da indústria brasileira ganhou um novo marco com a assinatura de um acordo estratégico entre a Statkraft e a Tigre – multinacional líder em soluções para construção civil – para autoprodução de energia com prazo de 15 anos. Com valor superior a R\$ 300 milhões, o contrato prevê a entrega anual de 11,5 MW médios, garantindo o atendimento de aproximadamente 70% da demanda atual das operações da Tigre no Brasil com energia 100% renovável.

A parceria reforça o papel da Statkraft como viabilizadora da transição energética para grandes indústrias, combinando competitividade, previsibilidade e segurança de suprimento.

O acordo exemplifica a robustez do modelo *asset-backed*, com lastro em ativos próprios, assegurando estabilidade financeira e energética para o planejamento de longo prazo do cliente. Para a Tigre, representa um avanço significativo em sua agenda climática, com redução estimada de 70% nas emissões de gases de efeito estufa relacionadas ao consumo de energia elétrica (Escopo 2).

A solução estruturada demonstra como contratos de longo prazo podem gerar impacto climático mensurável e valor compartilhado, alinhando estratégia empresarial e contribuição aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável.



11,5MW
fornecidos
anualmente

70%
de cobertura da
demanda de energia
da Tigre

Inovação aplicada à eficiência

Operar em um sistema elétrico cada vez mais intermitente e competitivo exige precisão técnica, capacidade de antecipação e decisões fundamentadas em dados. Na Statkraft Brasil, a inovação consolidou-se como um eixo estruturante do modelo de negócios, sustentando eficiência operacional, segurança e desempenho de longo prazo.

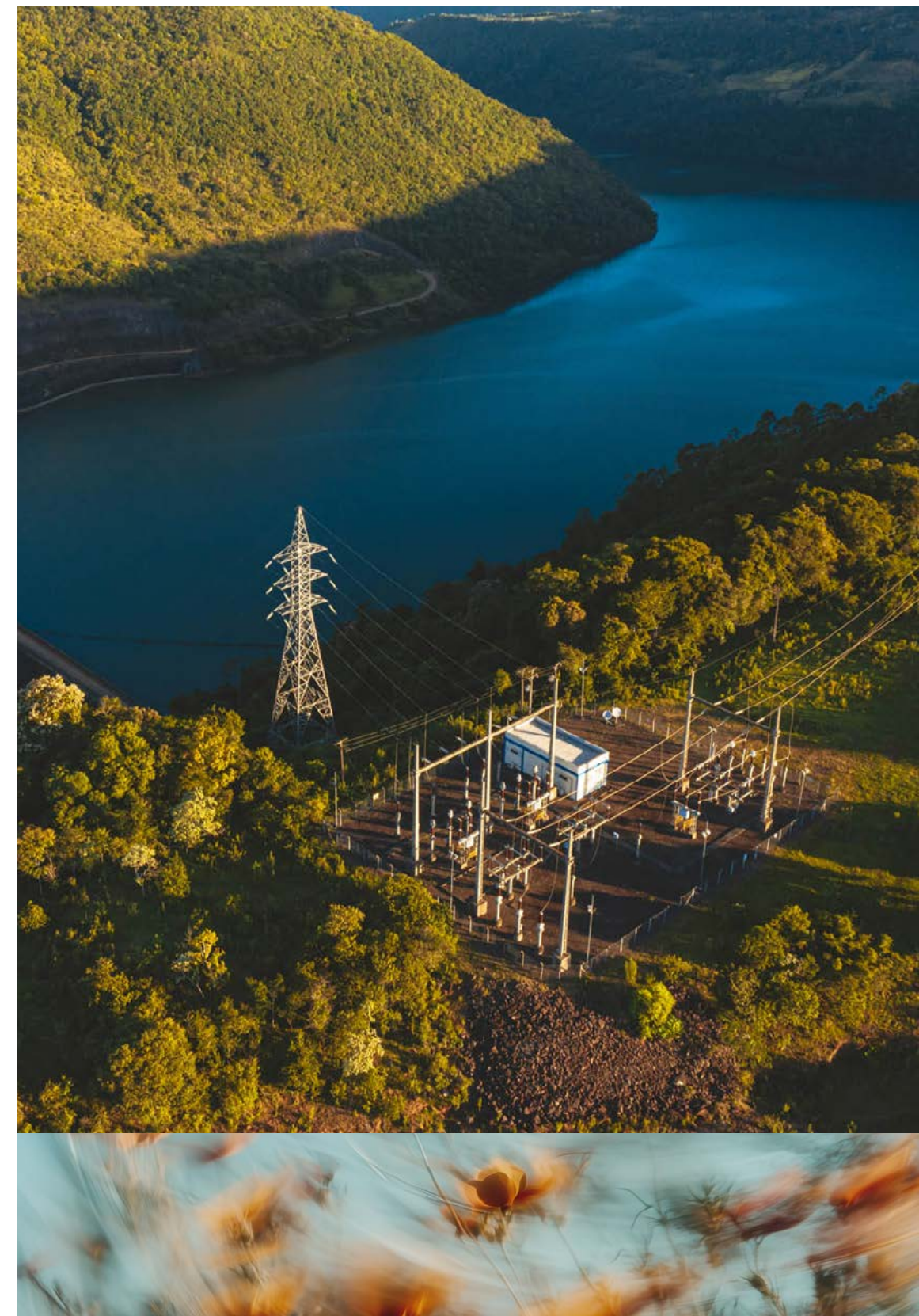
A consolidação do Centro de Operações Integradas (COI) representou um avanço decisivo nessa trajetória. Ao integrar o Centro de Operações do Sistema (COS) e o Centro de Performance (CP), passamos a monitorar, em tempo real, 100% dos ativos eólicos, solares e hídricos. A convergência entre dados de desempenho, previsões climáticas de alta precisão e análise preditiva de falhas ampliou nossa capacidade de antecipar intervenções, reduzir indisponibilidades e otimizar custos operacionais (Opex).

O investimento em infraestrutura própria de monitoramento – incluindo torres meteorológicas e sensores de alta precisão – fortaleceu a confiabilidade das projeções de geração e permitiu ajustes operacionais dinâmicos. Essa abordagem é especialmente relevante em um cenário de maior variabilidade climática e restrições de escoamento, no qual agilidade e precisão são diferenciais competitivos.

A digitalização de ponta a ponta avançou de forma consistente. Processos anteriormente manuais – como inspeções de campo, acompanhamento de obras, controles de *compliance* e gestão contratual – passaram a operar em plataformas integradas, elevando o nível de rastreabilidade, transparência e governança, além de acelerar a tomada de decisão.

O uso de drones com suporte de inteligência artificial, inicialmente aplicado ao projeto em construção São Fernando Solar Híbrido (RN), aprimorou o acompanhamento das obras, inclusive em áreas de difícil acesso. As imagens captadas semanalmente permitem relatórios detalhados sobre avanço físico, desempenho de fornecedores e gestão de riscos, fortalecendo o controle operacional. A expansão dessa tecnologia para outros ativos está prevista para iniciar a partir de 2026.

Com a integração dos nossos centros de operações e controles, passamos a monitorar, em tempo real, 100% dos ativos.



Monitoramento contínuo de pás

Em 2025, estabelecemos parceria estratégica com a AQTech para o desenvolvimento do BladeOne, solução voltada ao monitoramento contínuo de pás de aerogeradores.

O sistema combina sensores acústicos e tecnologia de detecção de descargas atmosféricas para identificar precocemente danos estruturais, como impactos de raios ou microfissuras não detectáveis por inspeções convencionais. A iniciativa integra o Programa de Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação (PDI), regulado pela Aneel, e reforça a estratégia de manutenção preditiva da companhia.

Com duração estimada de 24 meses, o projeto prevê a instalação de 10 unidades em fase piloto e busca atingir o nível 8 de maturidade tecnológica – validação em ambiente operacional real. O objetivo é consolidar um modelo replicável em toda a frota de aerogeradores, ampliando a segurança, confiabilidade e eficiência.

Contribuições estratégicas do BladeOne:

- 1 **Fortalece**
a segurança operacional dos parques eólicos
- 2 **Reduz**
a dependência de inspeções manuais
- 3 **Mitiga**
riscos de falhas críticas não detectadas
- 4 **Evita**
intervenções emergenciais de alto custo
- 5 **Consolida**
postura preditiva na gestão de ativos

Repowering de Seabra: modernizar para crescer

Concluimos, em 2025, a modernização do Parque Eólico de Seabra (BA), com a entrada em operação comercial do aerogerador modelo WEG AGW172/7.0MW.

A turbina de 7 MW substitui quatro equipamentos anteriores, contribuindo com incremento estimado de 29 GWh na produção anual do parque e ampliando sua vida útil em mais 13 anos. Além do ganho energético, o projeto reduz custos futuros de operação e manutenção ao concentrar atividades técnicas em um equipamento de maior eficiência.

O repowering também fortalece a segurança operacional ao reduzir a exposição das equipes a intervenções recorrentes e consolida aprendizados técnicos, logísticos e de engenharia que poderão ser replicados em outros ativos do portfólio, ampliando a competitividade e a longevidade dos empreendimentos.

Estratégia de sustentabilidade



Promover uma transição verde e justa



A transição energética precisa ser ambientalmente responsável e socialmente inclusiva. Na Statkraft Brasil, sustentabilidade orienta decisões de portfólio, desenvolvimento de projetos e relacionamento com stakeholders. Nosso compromisso é promover uma transição verde e justa, combinando competitividade, governança e geração de valor.





Sustentabilidade que orienta decisões

🌐 GRI 2-12, 2-13, 2-19

A sustentabilidade orienta as decisões estratégicas da Statkraft Brasil em todas as etapas do negócio. Alinhada às ambições globais do Grupo Statkraft para 2030 e 2040, ela integra o conjunto das nossas prioridades e está incorporada ao modelo matricial de gestão, que assegura a consideração sistemática de impactos socioambientais desde a avaliação de projetos e definição de áreas prioritárias até estudos de viabilidade, projeto executivo, licenciamento e construção.

Monitoramos os riscos e impactos.

Mais do que um compromisso declaratório, a sustentabilidade direciona decisões de portfólio, o desenvolvimento de novos empreendimentos e o relacionamento com territórios, fornecedores e clientes. Identificamos impactos, riscos, limites e oportunidades de forma integrada, reconhecendo que a transição energética precisa ser ambientalmente responsável e socialmente inclusiva.

A supervisão desses impactos é exercida pela alta liderança e pelo mais alto órgão de governança, que acompanham a evolução das prioridades estratégicas e asseguram a integração das diretrizes socioambientais à gestão de riscos e ao planejamento do negócio.

A gestão executiva desses temas é conduzida pela vice-presidência de Business Support, responsável por coordenar a implementação das diretrizes de sustentabilidade e o monitoramento contínuo dos riscos e impactos nas operações brasileiras, em articulação com áreas como operações, compliance e finanças.

O alinhamento entre a estratégia local e as prioridades globais do grupo é reforçado em evento anual, que define metas, prioridades operacionais e indicadores de desempenho que orientam o planejamento estratégico e orçamentário da operação brasileira.

A incorporação desses compromissos também se reflete nos mecanismos de incentivo da liderança. Parte da remuneração variável está vinculada ao alcance de objetivos estratégicos e critérios ESG, incluindo indicadores ambientais – como emissões e eficiência –, aspectos sociais, como segurança, diversidade e desenvolvimento comunitário, e critérios de governança relacionados à ética e conformidade. O modelo busca assegurar que a gestão executiva esteja alinhada à geração de valor sustentável e ao crescimento responsável da organização.

Diálogo com stakeholders

Mantemos relacionamento contínuo com comunidades, organizações da sociedade civil, poder público, órgãos reguladores, instituições de ensino, clientes e parceiros de negócio, por meio de canais formais de comunicação, reuniões técnicas, visitas de campo e iniciativas de relacionamento institucional. Esses mecanismos permitem compartilhar informações sobre projetos e operações, compreender demandas locais e fortalecer relações de confiança com os diferentes públicos de interesse, com registro e acompanhamento interno das manifestações recebidas.



Marcos estratégicos de 2025

Essa visão se traduziu, em 2025, em uma gestão de portfólio disciplinada e seletiva. A viabilidade econômica de cada projeto foi analisada de forma indissociável de seus impactos socioambientais e dos padrões de governança da companhia. Como parte do plano de otimização do portfólio, priorizamos investimentos em regiões e tecnologias com menor exposição a riscos socioambientais, ajustando o portfólio de projetos em desenvolvimento da empresa de 3,9 GW para 2,2 GW e concentrando esforços em projetos mais competitivos no Sul do país, além de reforçar o foco estratégico em energia eólica, solar e sistemas de armazenamento em baterias (BESS).

A decisão estratégica sobre a matriz hidrelétrica ilustra esse amadurecimento. Priorizamos a otimização de ativos existentes e a aquisição de plantas operacionais em regiões consolidadas (Sul e Sudeste). Em consonância com as diretrizes globais, não temos mandato para a construção de novas hidrelétricas nem para investimentos na região Norte do país. Essa escolha reduz a exposição a riscos de licenciamento complexos e direciona capital para tecnologias com maior sinergia e previsibilidade no portfólio eólico e solar.

Priorizamos investimentos em regiões e tecnologias com menor exposição a riscos socioambientais.

Melhores práticas do desenvolvimento à entrega

A integração da sustentabilidade às práticas de engenharia consolidou-se como diferencial competitivo da Statkraft Brasil. Em 2025, ampliamos a atuação transversal entre as áreas de engenharia, meio ambiente, social e sustentabilidade, fortalecendo o planejamento, a aprovação e a entrega de projetos com maior previsibilidade e rigor técnico.

Essa integração ocorre desde os estudos de viabilidade e a concepção dos empreendimentos até a fase de operação, assegurando decisões de negócio alinhadas à estratégia de sustentabilidade e fundamentadas na análise de riscos e impactos. A atuação preventiva da equipe ambiental, em estreita parceria com a área de operações, contribui para minimizar riscos, antecipar condicionantes e evitar não conformidades regulatórias.

A capacidade de licenciamento tornou-se um ativo estratégico da companhia, ampliando a agilidade na obtenção de autorizações e reforçando a solidez da governança. Entendemos que a perenidade do negócio depende de uma gestão de portfólio capaz de equilibrar riscos geográficos, climáticos e sociais, garantindo que cada megawatt gerado incorpore não apenas eficiência técnica, mas também responsabilidade socioambiental.

Sinergia de equipes acelera autorização de obras

No Rio Grande do Norte, por exemplo, a integração entre equipes técnicas e socioambientais foi determinante para a agilidade na transição entre a fase de aprovação e o início das obras dos projetos híbridos Rio Solar e São Fernando, ao longo de 2025. A atuação na região tornou-se referência interna de aplicação do modelo matricial na prática.

O conhecimento acumulado das lideranças técnicas, aliado ao relacionamento consolidado com órgãos reguladores e comunidades locais, fortaleceu o diálogo transparente e a confiança construída a partir de um histórico de conformidade ambiental e baixo impacto.

Como resultado, a tramitação dos processos ocorreu de forma célere e segura, reforçando a licença social necessária para a expansão dos ativos.

A presença da companhia no estado teve início em 2023, com a aquisição dos parques eólicos Jerusalém e Boqueirão. Juntos, os empreendimentos somam 62 turbinas e capacidade instalada de 260 MW, consolidando a atuação da Statkraft no Rio Grande do Norte.



260MW
Capacidade
instalada no Rio
Grande do Norte

Licenciamento pioneiro para sistemas de baterias

A Statkraft Brasil avançou também no campo regulatório ao liderar o processo de licenciamento ambiental do BESS Lagoa, sistema de armazenamento por baterias, no Rio Grande do Sul. Por se tratar de tecnologia ainda incipiente no país, atuamos de forma colaborativa com os órgãos ambientais para estabelecer parâmetros técnicos de segurança, critérios de avaliação de impactos e diretrizes regulatórias.

Em novembro, o empreendimento recebeu Licenças Prévia e de Instalação Unificadas (LPI nº 321/2005) do órgão ambiental estadual, quatro meses após o protocolo do pedido – marco relevante para uma tecnologia emergente no Brasil.

O projeto reforça a nossa posição como agentes inovadores e preparados para a próxima etapa da transição energética no país, ampliando a flexibilidade do sistema elétrico por meio de soluções competitivas, desenvolvidas com foco em mitigação de riscos e incorporação de aprendizados técnicos e regulatórios.

***Apoiamos os
órgãos ambientais
para estabelecer
parâmetros
técnicos para a
tecnologia, ainda
emergente
no Brasil.***

Valores na prática

A consistência entre discurso e prática é um dos fundamentos da nossa governança. Em 2025, diante de desafios operacionais, regulatórios e organizacionais, nossos princípios corporativos foram colocados à prova e orientaram decisões concretas. O quadro a seguir evidencia como valores como ética, cuidado com as pessoas, sustentabilidade e impacto social se traduziram em ações e aprendizados, fortalecendo a cultura da companhia e sua capacidade de gerar valor de forma responsável.

Os aprendizados fortalecem nossa cultura.

Princípio corporativo	Desafio em 2025	Ações e aprendizados
 Ética e transparência	Dúvidas sobre processos de licenciamento e estudos ambientais de projetos em construção	Com o intuito de reforçar a postura ética e transparente, a empresa realiza reuniões com comunidades e autoridades.
 Cuidado com as pessoas	Manter níveis elevados de segurança em um ano de intensa atividade de construção e operação.	Alcançamos o melhor desempenho de segurança (TRI) dos últimos cinco anos, resultado da integração entre Engenharia e HSS desde o início das obras, reforçando a cultura preventiva e gestão de riscos operacionais.
	Minimizar impactos do processo de reestruturação global da companhia.	Conduzimos a reestruturação com planejamento e responsabilidade, priorizando remanejamento de talentos, preservação de competências e gestão criteriosa de vagas. A atuação do Brasil tornou-se referência interna no Grupo (mais informações no capítulo Social).
 Sustentabilidade	Equilibrar crescimento de portfólio com sensibilidade ambiental e riscos socioambientais.	Implementamos gestão de portfólio seletiva, com desinvestimento em regiões de maior sensibilidade e foco em ativos operacionais e tecnologias híbridas e de armazenamento (BESS) em áreas consolidadas, reforçando a coerência entre crescimento e responsabilidade ambiental.
 Impacto social	Assegurar remuneração digna para empregados e contratados que atuam em nossos ativos e projetos	Demos continuidade ao trabalho de implantação de remuneração digna (Living Wage) nos nossos contratados que atuam em nossas obras e demos início ao mapeamento estruturado para implantação em nossos ativos e escritórios. Dessa forma, fortalecemos o compromisso com o trabalho digno, alinhando expansão do negócio à padrões éticos consistentes (saiba mais no capítulo Social).

Materialidade ajustada

🌐 GRI 3-1

A matriz de materialidade da Statkraft passou por ajustes pontuais em 2025. A revisão mais abrangente havia sido concluída em 2024, com o objetivo de refletir de forma mais precisa os principais desafios, impactos, riscos e oportunidades do negócio, bem como as expectativas e percepções dos *stakeholders*.

A revisão de 2024 foi conduzida pelo time corporativo de sustentabilidade da Statkraft Global, com foco na aplicação do princípio de dupla materialidade, em linha com os novos requisitos da Diretiva Europeia para Relato de Sustentabilidade Corporativa (CSRD). Essa abordagem considera simultaneamente os impactos positivos e negativos das atividades da empresa sobre o meio ambiente e as pessoas – incluindo impactos em direitos humanos – e os riscos e oportunidades financeiros para o negócio. O processo também teve como objetivo definir o escopo de relato de sustentabilidade da Statkraft em conformidade com as Normas Europeias de Relato de Sustentabilidade (ESRS) e orientar o desenvolvimento da estratégia e da gestão de riscos da companhia.

Os sete temas materiais prioritários definidos na revisão anterior foram mantidos em 2025 ([veja destaque](#)). As alterações realizadas concentraram-se em ajustes de escopo em alguns subtópicos e na reclassificação de dois deles como não materiais: Igualdade de Tratamento, anteriormente vinculado ao tema Trabalhadores na Cadeia de Valor, e Gestão de Relacionamento com Fornecedores, no âmbito de Conduta Empresarial.

Além disso, houve redução de escopo nos seguintes subtópicos:

- Gestão de Relacionamento com Fornecedores (Conduta Empresarial);
- Condições de Trabalho (Força de Trabalho Própria);
- Igualdade de Tratamento e Oportunidade para Todos (Trabalhadores na Cadeia de Valor).



Os ajustes refletem a evolução da análise de impactos e a priorização de temas para a estratégia e a geração de valor sustentável.

Temas materiais da Statkraft

GRI 3-2



Clima



Biodiversidade e ecossistemas



Uso de recursos e economia circular



Trabalhadores próprios



Trabalhadores na cadeia de suprimentos



Comunidades



Conduta empresarial

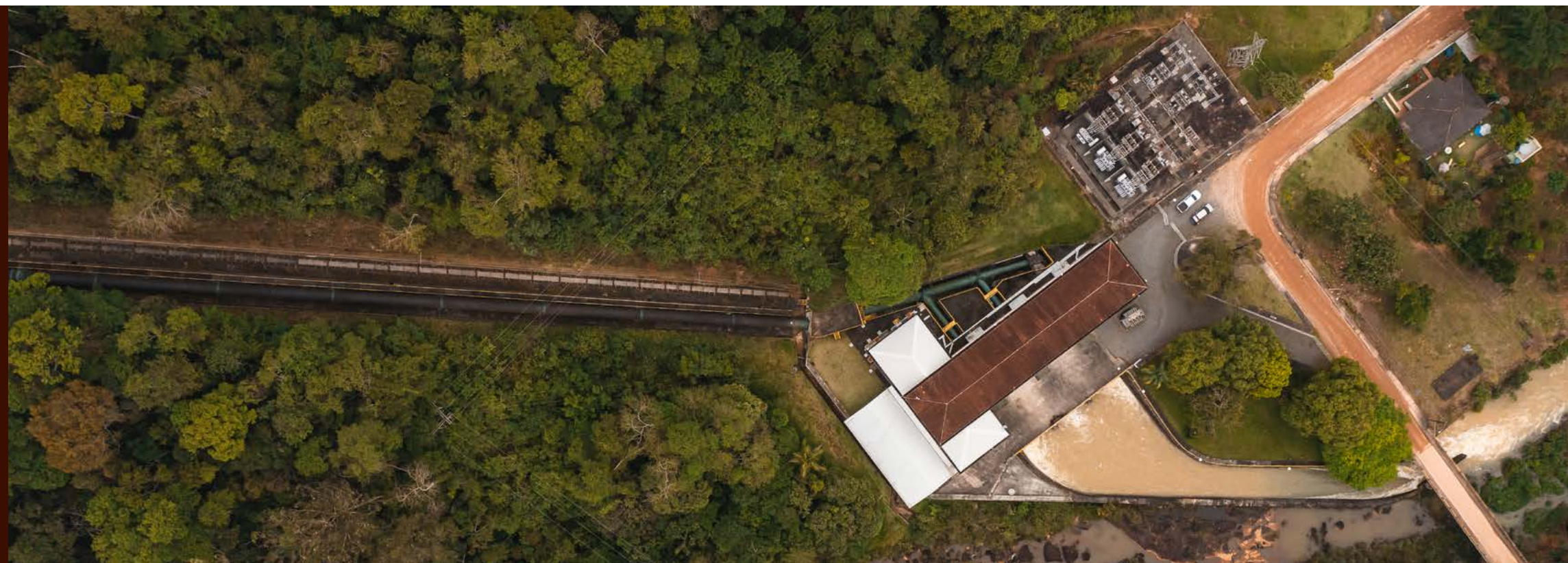
Prioridades em sustentabilidade

Área	Abordagem	Prioridades
Ambiental	Ação climática Desenvolvendo uma cadeia de valor net zero	Escalar a geração de energia renovável. Definir metas e ações para descarbonizar nossas operações e cadeias de suprimentos.
	Biodiversidade Crescendo dentro dos limites planetários	Padronizar a avaliação e a gestão da biodiversidade em projetos e ativos. Desenvolver e testar métodos para compensação de biodiversidade, apoiando nosso compromisso de ganho líquido positivo (net gain).
	Economia circular Aplicando os princípios da economia circular	Garantir que pás eólicas não sejam destinadas a aterros. Reduzir o envio de resíduos de construção para aterros.
Social	Segurança Um ambiente de trabalho seguro e saudável, sem lesões ou danos	Garantir gestão eficaz e segura dos riscos de saúde e segurança (HSS). Simplificar e aprimorar a usabilidade do sistema de gestão de HSS. Promover uma cultura de aprendizado e melhoria contínua.
	Pessoas Uma equipe qualificada e engajada em uma organização eficiente	Desenvolver a organização para aumentar a agilidade e cooperação. Atrair, desenvolver e reter pessoas e competências. Promover uma cultura de inclusão, aprendizado e melhoria contínua.
	Transição justa Gerenciando nossos impactos sobre as pessoas	Respeito aos direitos humanos. Engajamento com stakeholders. Condições de trabalho justas e dignas. Impacto econômico e social positivo.
Governança	Operações éticas Tolerância zero à corrupção e a práticas antiéticas	Simplificar e profissionalizar nosso modelo integrado e orientado a processos de governança (TSW). Tolerância zero à corrupção e práticas antiéticas.

Meio ambiente



Crescimento dentro dos limites do planeta



Expandir a geração renovável exige, ao mesmo tempo, reduzir emissões, proteger ecossistemas e fortalecer a resiliência dos ativos diante de riscos climáticos crescentes. Nossa atuação combina ambição na descarbonização com responsabilidade na gestão dos territórios onde operamos, assegurando que crescimento e conservação avancem de forma integrada.





Clima e futuro da energia

🌐 GRI 3-3

Como geradora de energia renovável, nossa principal contribuição à agenda climática é estrutural: ampliar a oferta de eletricidade de baixo carbono e acelerar a substituição de fontes fósseis. O relatório [Green Transition Scenarios 2025](#), publicado pelo Grupo Statkraft, reforça que a eletrificação baseada em renováveis será determinante para limitar o aquecimento global. No cenário mais ambicioso, o aumento da temperatura pode ser contido em 1,9 °C, com solar e eólica liderando a geração mundial até 2040.

A participação da Statkraft na COP30, em Belém, reforçou esse posicionamento. No pavilhão da Noruega, formalizamos a inauguração das usinas solares híbridas na Bahia, consolidando nossa entrada no mercado solar no Brasil e ampliando a complementaridade entre as fontes. Os projetos estão alinhados à ambição global do Grupo de triplicar a capacidade renovável, promover uma transição justa e acelerar a redução de emissões em escala.

Nosso papel é ampliar a oferta de eletricidade de baixo carbono para acelerar a transição energética.

Políticas e engajamento de stakeholders

Além da oferta de alternativas mais sustentáveis em um cenário de aquecimento global, a gestão do tema é orientada pela Estratégia Global de Sustentabilidade da Statkraft. Esse compromisso também se reflete em requisitos assumidos junto a clientes, reguladores e instituições financeiras, incluindo obrigações de reporte relacionadas a emissões evitadas e desempenho climático em projetos financiados.

A gestão climática considera, ainda, as necessidades e expectativas dos *stakeholders*. Por meio de mecanismos contínuos de escuta ativa, canais de diálogo com o poder público, sociedade civil, fornecedores, parceiros de negócio, associações setoriais e agentes reguladores, incorporamos e aprimoramos continuamente a nossa abordagem para o planejamento e a implementação das medidas de mitigação e adaptação.

Descarbonização da matriz energética

Além de contribuir para a descarbonização da matriz elétrica brasileira através da geração de energia renovável, buscamos integrar oportunidades para reduzir a pegada de carbono em nossas operações.

Para monitorar esse avanço, realizamos anualmente o Inventário de Gases de Efeito Estufa (GEE), mapeando emissões diretas e indiretas e identificando oportunidades de redução em nossas operações e cadeia de valor. A gestão climática integra processos de planejamento, eficiência operacional e decisões de investimento, contribuindo para orientar ações de mitigação e adaptação ao longo do ciclo de vida dos projetos. Durante a fase de construção de novos ativos – etapa em que se concentram as principais emissões associadas às atividades da companhia – podem ocorrer impactos temporários, como emissões de gases de efeito estufa e geração de resíduos, principalmente associados à supressão de vegetação licenciada e à aquisição de bens e serviços. Esses impactos são avaliados no âmbito do licenciamento ambiental e mitigados por meio de programas específicos ([veja mais em Biodiversidade e Territórios](#)).

No médio e longo prazo, os impactos positivos decorrentes das emissões evitadas pela geração de energia renovável superam os impactos associados à fase de implantação dos projetos.

As emissões evitadas pela energia renovável superam os impactos da implantação dos projetos.

Inventário de gases de efeito estufa

 GRI 305-1, 305-2, 305-3

Pelo 5º ano consecutivo, realizamos o Inventário de Gases de Efeito Estufa (GEE), elaborado com base nos princípios e diretrizes do GHG Protocol, principal referência internacional para contabilização de emissões. O levantamento contemplou 22 ativos (incluindo operação e construção), além de três escritórios.

O inventário abrange as emissões de escopos 1, 2 e 3 e constitui ferramenta central para a gestão climática da companhia, permitindo identificar as principais fontes emissoras, orientar iniciativas de mitigação e apoiar o acompanhamento das metas corporativas.

Cada escopo de emissão tem características próprias, que variam conforme as atividades executadas pela empresa. No caso da Statkraft, os detalhes de cada escopo são:

Nosso perfil de emissões

1

Escopo 1

O Escopo 1 refere-se às emissões diretas por fontes que a empresa possui ou controla. Por exemplo, emissões decorrentes da queima de combustíveis e a mudança do uso do solo.

2

Escopo 2

As emissões de Escopo 2 são as emissões indiretas relacionadas à aquisição de energia. No caso da Statkraft, representa a energia elétrica adquirida do SIN (Sistema Interligado Nacional). Nos últimos anos, esse escopo representou menos de 1% do total inventariado – patamar esperado para uma companhia cuja atividade principal é a geração de energia renovável. A empresa compensa anualmente essas emissões por meio da aposentadoria de I-RECs.

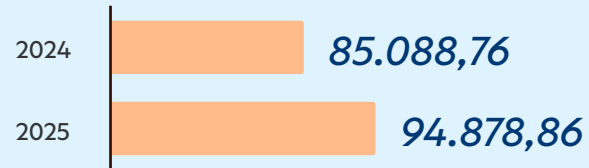
3

Escopo 3

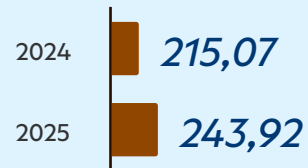
O Escopo 3 refere-se às emissões indiretas na cadeia de valor. Em 2025, avançamos no monitoramento e na consolidação desses dados. As emissões estão fortemente associadas à fase de construção de novos ativos e à aquisição de bens e serviços. A Statkraft Brasil é pioneira, dentro do Grupo, na mensuração estruturada desse escopo, reconhecendo que a gestão das emissões da cadeia de valor exige engajamento de fornecedores, aprimoramento metodológico e integração estratégica.

Emissões de gases de efeito estufa (GEE) em tCO₂e

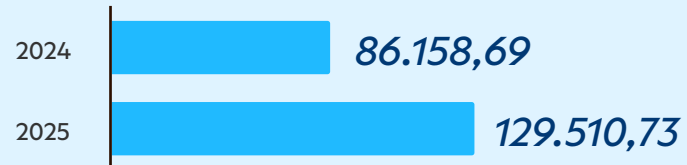
Escopo 1



Escopo 2



Escopo 3



No Escopo I, as variações de 2024 para 2025 refletem fases construtivas de dois projetos híbridos, enquanto que o Escopo III foi influenciado pelo aprimoramento de metodologia para cálculo da pegada de carbono de equipamentos.

Gestão de riscos físicos e de transição

 GRI 201-2

Reconhecemos que, mesmo com esforços de mitigação, os impactos climáticos já são realidade. Por isso, fortalecemos nossa capacidade de adaptação e gestão de riscos.

Em 2025, consolidamos o mapeamento de riscos por meio do Grupo de Trabalho Global sobre Mudanças Climáticas, com participação de especialistas das áreas de Meio Ambiente, Social e Engenharia no Brasil. Utilizando a ferramenta Climate Impact Explorer, em alinhamento com a Taxonomia Europeia, avaliamos riscos físicos e de transição de médio e longo prazo.

Após a identificação dos riscos considerados materiais, conduzimos *workshops* com áreas técnicas da companhia para avaliar medidas de monitoramento e mitigação já existentes, como estudos hidrológicos, inspeções estruturais e planos de contingência aplicados aos ativos. Medidas adicionais poderão ser implementadas, caso os cenários analisados indiquem aumento da exposição aos riscos climáticos.



A ANÁLISE CONSIDERA AS PARTICULARIDADES DOS ATIVOS:

Ativos hídricos

Alterações nos regimes de precipitação, cheias e deslizamentos.

Ativos eólicos

Novos padrões de vento, tempestades, erosão do solo e elevação do nível do mar.

Ativos solares

Estresse hídrico, variações de precipitação e impactos na irradiância.

O próximo passo é a mensuração dos impactos financeiros das mudanças climáticas.

Além dos riscos, a transição para uma economia de baixo carbono também gera oportunidades estratégicas para o negócio. Entre elas, estão a valorização potencial de certificados de energia renovável (I-RECs) e de mercados associados à descarbonização, bem como o fortalecimento do posicionamento competitivo da companhia diante de exigências crescentes de sustentabilidade por parte de investidores, clientes e reguladores.

Paralelamente, o Grupo Statkraft está desenvolvendo uma ferramenta corporativa para mensuração dos impactos financeiros associados às mudanças climáticas, com o objetivo de aprimorar a avaliação de riscos e oportunidades climáticas no planejamento estratégico e na gestão de investimentos.



Esses dados são divulgados no relatório do Inventário de GEE, clique aqui para saber mais.

Biodiversidade e territórios

🌐 GRI 3-3, 101-1, 101-2

Nosso crescimento busca respeitar os limites do planeta e conservar os serviços ecossistêmicos essenciais ao equilíbrio climático e social. Na Statkraft Brasil, a gestão da biodiversidade vai além da conformidade legal: trata-se de compromisso estratégico com a conservação dos biomas nos quais atuamos. Nossa política global de biodiversidade estabelece o compromisso de evitar e reduzir impactos sobre ecossistemas e espécies, além de não desenvolver novos projetos em áreas reconhecidas como Patrimônio Natural Mundial. Atualmente, não possuímos projetos em operação ou desenvolvimento nessas áreas no Brasil.

Essas diretrizes estão alinhadas ao Marco Global de Biodiversidade de Kunming-Montreal, que estabelece metas internacionais para deter e reverter a perda de biodiversidade até 2030 e promover a recuperação dos ecossistemas até 2050.

No Brasil, país de alta diversidade biológica, esse compromisso se traduz desde a escolha das áreas até a implementação de medidas de mitigação, compensação e monitoramento ambiental ao longo do ciclo de vida dos empreendimentos. Cumprimos a legislação ambiental brasileira e adotamos iniciativas de avaliação de fauna e flora, relocação de espécies e monitoramento contínuo.

A partir de 2030, o Grupo pretende avançar em estudos sobre ganho líquido de biodiversidade (*biodiversity net gain*) em novos projetos eólicos *onshore*, solares e de armazenamento por baterias (BESS) que ainda não tenham recebido decisão final de investimento.

Como etapa preparatória, quatro novos projetos globais iniciaram, em 2025, pilotos das metodologias de “*no net loss*” e “*net gain*”, incluindo iniciativas no Brasil. Considerando a metodologia utilizada, o Parque Eólico Osório foi selecionado como site prioritário para estudos pilotos sobre metodologias relacionadas a biodiversidade.



Da seleção à operação do portfólio

🌐 GRI 101-4, 101-5, 101-6, 101-7, 101-8, 304-2

A seletividade do portfólio funciona como nosso primeiro filtro socioambiental. Com envolvimento da área corporativa, priorizamos o desenvolvimento de projetos em regiões com menor sensibilidade ambiental e maior previsibilidade regulatória. Esses compromissos também orientam as relações com parceiros e fornecedores envolvidos no desenvolvimento e implantação dos empreendimentos.

No setor elétrico, os principais impactos potenciais sob a biodiversidade estão relacionados à mudança de uso do solo. A identificação desses riscos ocorre nos estudos realizados durante o processo de licenciamento ambiental, que avaliam fauna, flora e habitats para compreender a magnitude dos impactos e orientar medidas de controle, mitigação e monitoramento. Embora nossas operações utilizem recursos naturais renováveis – como água, vento e radiação solar –, os projetos podem gerar impactos associados à ocupação do solo, à alteração de habitats e, pontualmente, a riscos de poluição ou introdução de espécies exóticas invasoras, aspectos considerados nas análises ambientais de cada empreendimento.

No caso de hidrelétricas, reservatórios podem afetar habitats, qualidade da água e cadeias alimentares. Em linha com essa análise de risco, decidimos não investir na construção de novas hidrelétricas nem atuar na região Norte do país, reduzindo a exposição a áreas de maior sensibilidade socioambiental.

A prevenção de impactos orienta o desenvolvimento dos projetos desde a fase de viabilidade. Buscamos evitar intervenções em áreas ambientalmente sensíveis e reduzir a necessidade de remoção de vegetação. Durante a construção, as intervenções são continuamente acompanhadas para otimizar o uso do solo e minimizar impactos. Quando inevitáveis, são mitigadas por meio de medidas como resgate e relocação de fauna e flora, recuperação ambiental e programas de monitoramento.

Também adotamos como boa prática a implantação de Centros de Triagem de Animais Silvestres (Cetas) para atendimento e reabilitação de fauna resgatada.

Gestão ativa I: Parque Santa Eugênia Solar

No projeto Santa Eugênia Solar, localizado no bioma Caatinga (BA), estruturamos um robusto programa de gestão ambiental, com 15 iniciativas voltadas à proteção da fauna, da flora e ao relacionamento com comunidades locais. Dentre elas, destacamos as de educação ambiental, como o projeto “Pequenas Gigantes”, que já alcançou cerca de 1.200 pessoas e promove conhecimento sobre abelhas nativas em escolas públicas da região.

Em 2025, a ação civil pública (ACP) proposta pelo Ministério Público da Bahia seguiu tramitando, restando mantida decisão judicial favorável à Companhia. A ACP foi proposta sob alegação de risco de supostos impactos ao meio ambiente não devidamente avaliados em decorrência da implantação do empreendimento. A Companhia apresentou estudos técnicos robustos e detalhados, comprovando a conformidade ambiental do projeto.

O episódio reforçou a importância de antecipação, transparência e diálogo contínuo. A atuação coordenada das áreas jurídica, ambiental e de construção permitiu resposta técnica consistente e preservação da segurança jurídica do empreendimento.

Como resultado, fortalecemos medidas preventivas, incluindo a decisão de realizar reuniões públicas mesmo quando não exigidas legalmente, além da intensificação do diálogo estruturado com comunidades locais nas regiões onde operamos.



**Antecipação,
transparência e
diálogo contínuo.**



Gestão ativa II: Parque Rio Solar

O projeto Rio Solar, localizado no Rio Grande do Norte, ocupa uma área de 160 hectares, em área de Caatinga arbórea/ arbustiva, cuja implantação foi iniciada em 2025. A área não está situada dentro ou nas proximidades de áreas ecologicamente sensíveis ou protegidas, apesar de tratar-se de região do semiárido com alto risco hídrico, caracterizada por períodos de escassez de água alternados com eventos de chuva intensa. É considerada uma área importante para a biodiversidade e com alta integridade ecossistêmica.

Os levantamentos ambientais realizados durante o projeto registraram 80 espécies da fauna, classificadas com baixo risco de extinção (LC).

Entre os principais aspectos ambientais relacionados à construção, estão:

- Uso de recursos hídricos e remoção da cobertura vegetal;
- Geração de material particulado e risco de processos erosivos;
- Alterações na dinâmica da vegetação e no comportamento da fauna local;
- Mudanças na paisagem e efeitos visuais associados à presença dos painéis solares.

A implantação do projeto é conduzida com supervisão de especialistas ambientais por parte da construtora e da Statkraft, sendo realizados programas de monitoramento e mitigação, conforme as exigências do licenciamento ambiental.

Entre as medidas de mitigação adotadas, destaca-se a realocação de abelhas nativas sem ferrão para áreas vegetadas, contribuindo para a manutenção dos polinizadores e da dinâmica ecológica local. Também são adotadas medidas de controle da dispersão de material particulado durante a movimentação de solo e transporte de materiais, além da destinação adequada do material vegetal, favorecendo a ciclagem de nutrientes e contribuindo para a manutenção dos processos ecológicos da área.

A área de influência do empreendimento inclui comunidades rurais próximas – com aproximadamente 26 famílias, que são acompanhadas de perto pela equipe de especialistas sociais do projeto. A obra tem gerado oportunidades de emprego e contratação de mão de obra local, contribuindo para o aumento da renda familiar e para a dinamização da economia regional.

Gestão ativa III: Parque Morro do Cruzeiro Solar

Localizado no estado da Bahia (BA), no bioma Caatinga, o empreendimento Morro do Cruzeiro Solar também foi conduzido com foco na mitigação de impactos e na conformidade ambiental e operacional.

A atuação integrada entre equipes técnicas e órgãos ambientais assegurou agilidade nos processos e pleno cumprimento das condicionantes, culminando na emissão das licenças de operação do projeto.

Foram investidos R\$ 3,1 milhões na implementação de 17 programas socioambientais, entre eles: Programa de Controle e Monitoramento de Ruídos, Programa de Resgate da Flora, Plano de Afugentamento e Resgate da Fauna e Plano de Conectividade de Fragmentos Florestais.

Como medidas compensatórias e de mitigação:

Produzimos
25mil
mudas nativas
para plantio
compensatório

Realocamos
315
plantas
nativas

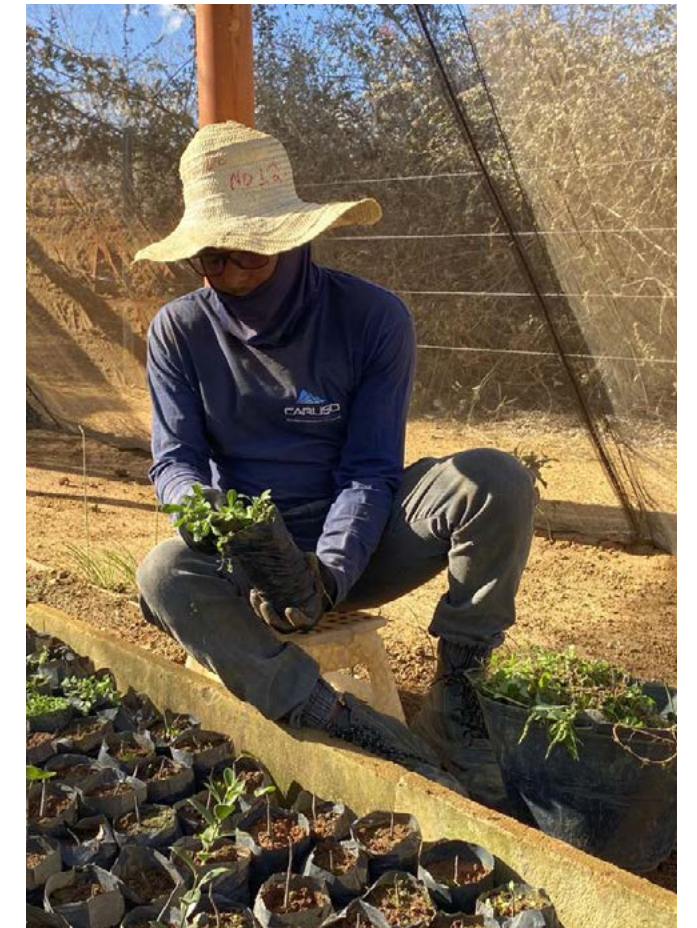
Conduzimos
773
inspeções de
campo durante o
monitoramento
contínuo

Resgatamos
748
animais, dos quais
122 receberam
atendimento e 103
foram reabilitados

Registramos
98
espécies por
meio de um
catálogo digital
que documenta a
biodiversidade da
área de influência
do projeto



Essas ações demonstram que a expansão da matriz renovável pode ocorrer com rigor técnico, transparência e respeito aos ecossistemas locais.





Reflorestamento em área de Mata Atlântica

Em 2025, avançamos na restauração ambiental com o plantio de 20 mil mudas de espécies nativas da Mata Atlântica na Área de Preservação Permanente (APP) no entorno da PCH Santa Rosa, no estado do Rio de Janeiro.

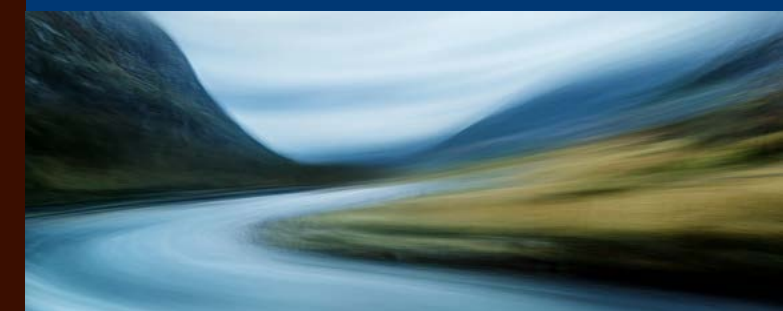
A iniciativa busca proteger as margens do reservatório, recompõe vegetação nativa e fortalecer a biodiversidade local. O projeto prevê a recuperação de 37,10 hectares e está alinhado

à estratégia global da Statkraft de promover ganho ambiental nas regiões onde opera, ao mesmo tempo que cumpre os requisitos legais.

Para 2026, está prevista a ampliação da iniciativa, com o plantio adicional de 31 mil mudas, dando continuidade ao processo de restauração ecológica e consolidando o compromisso de longo prazo com a conservação dos biomas brasileiros.

A experiência acumulada ao longo dos anos também tem contribuído para o aprimoramento das metodologias de restauração ecológica e monitoramento da biodiversidade, especialmente nos biomas Caatinga e Mata Atlântica, permitindo maior eficiência nos plantios compensatórios e maior precisão no acompanhamento de fauna e flora nas áreas de influência dos projetos.

20^{mil}
mudas plantadas
no entorno da PCH
Santa Rosa, no estado
do Rio de Janeiro



Uso de recursos e economia circular

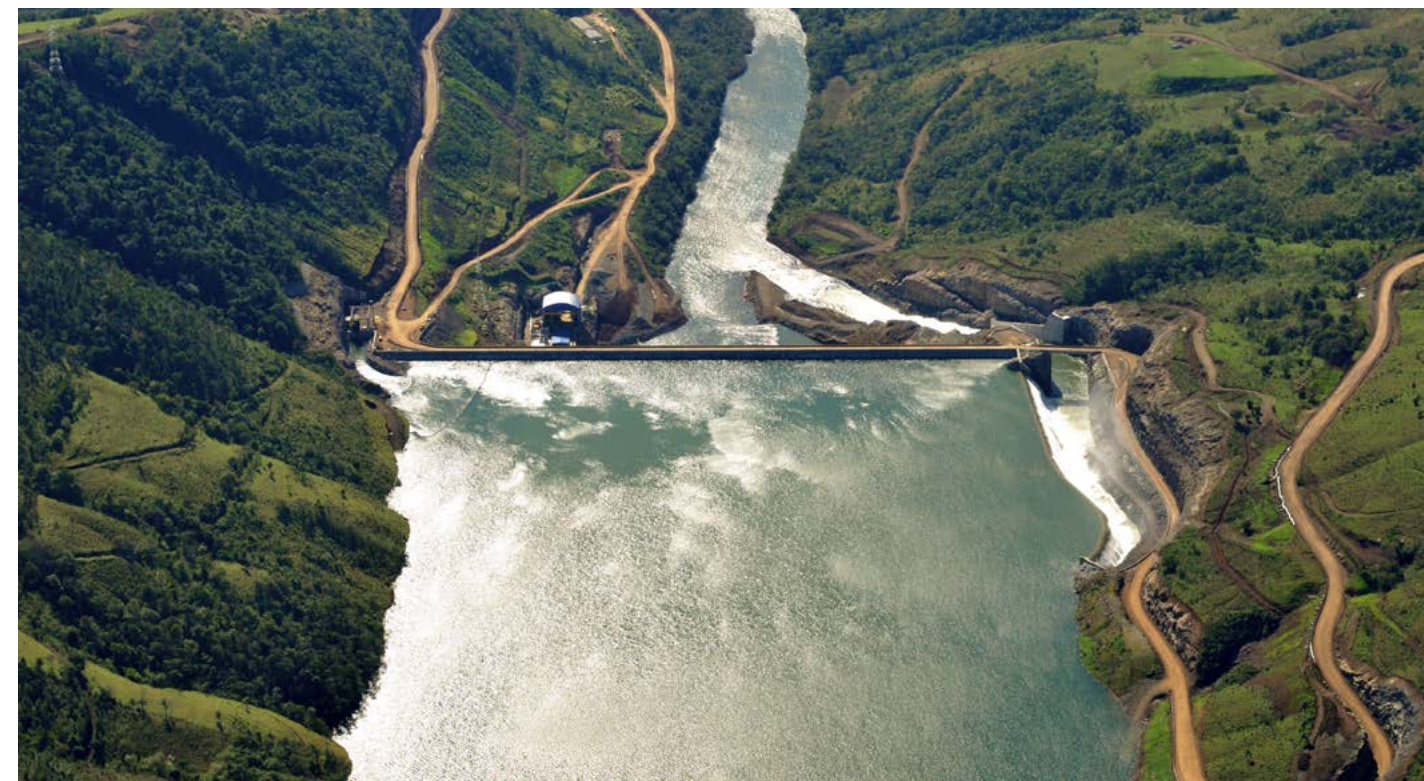
🌐 GRI 3-3

Adotamos compromissos voltados à proteção da qualidade do ar, do solo e da água, à prevenção da contaminação ambiental e ao uso responsável de recursos naturais. No campo da circularidade, as ações concentram-se principalmente na gestão adequada dos resíduos gerados nas operações e na cadeia de valor, em conformidade com a legislação aplicável e com os requisitos do licenciamento ambiental.

A gestão do uso de recursos naturais e da geração de resíduos integra o planejamento e a implementação dos projetos da Statkraft desde as etapas iniciais de desenvolvimento. O processo de avaliação de impactos ambientais – especialmente no âmbito do licenciamento –, define as medidas de prevenção, mitigação e controle.

Essas análises são periodicamente revisitadas ao longo do ciclo de vida dos empreendimentos, permitindo ajustar medidas operacionais, orientar condicionantes ambientais e estabelecer requisitos específicos para contratadas envolvidas na construção e operação dos projetos. Essa abordagem contribui para o uso eficiente de recursos e para a redução dos impactos ambientais associados às atividades.

***Revisamos
nossas análises
periodicamente
para ajustar
medidas
operacionais
e orientar
condicionantes
ambientais.***



Gestão de recursos hídricos

🌐 GRI 303-1, 303-2

Utilizamos água proveniente de fontes superficiais e subterrâneas, além de abastecimento por concessionárias, caminhões-pipa ou poços artesianos, conforme as características de cada local de operação.

Os impactos associados ao uso de recursos hídricos são avaliados nos estudos ambientais e nos levantamentos de aspectos e impactos de cada projeto, considerando a frequência de uso e a disponibilidade hídrica no contexto local. Em parques eólicos e solares, o consumo de água ocorre principalmente durante a fase de construção e nas atividades de apoio aos canteiros de obra. Já nos empreendimentos hidrelétricos, a gestão considera a

dinâmica dos corpos hídricos, a qualidade da água e os usos múltiplos do recurso, frequentemente no âmbito de programas ambientais previstos no licenciamento e em diálogo com *stakeholders* locais.

O descarte de água e efluentes líquidos ocorre por meio de sistemas de tratamento e destinação adequados, incluindo fossas sépticas, sistemas de filtragem, lançamento de efluentes tratados em cursos hídricos ou coleta para descarte externo, quando necessário. Os padrões mínimos de qualidade seguem a legislação ambiental aplicável, incluindo as Resoluções Conama nº 430/2011 e nº 357/2005, além de legislações estaduais específicas quando aplicáveis.



Gestão de resíduos

🌐 GRI 306-1, 306-2

A geração de resíduos varia conforme a fase dos empreendimentos:

1

Na fase de operação, destacam-se resíduos provenientes de atividades de manutenção, como óleos lubrificantes, graxas e fluidos hidráulicos utilizados em turbinas, geradores e transformadores, além de materiais metálicos, eletromecânicos e resíduos administrativos.

2

Na fase de construção, quando ocorre maior consumo de materiais, predominam resíduos associados à construção civil e à instalação de equipamentos, como concreto, aço, madeira e componentes eletromecânicos, além de produtos químicos, óleos e graxas utilizados nas atividades de obra. Parte significativa desses resíduos é gerada por empresas contratadas que atuam nas instalações do projeto.

Cada empreendimento possui um Plano de Gerenciamento de Resíduos Sólidos (PGRS), que estabelece diretrizes para diagnóstico, segregação, armazenamento e destinação final dos resíduos. A gestão envolve colaboradores próprios e equipes terceirizadas responsáveis pela segregação e armazenamento temporário nas instalações, enquanto o transporte e a destinação final são realizados por empresas especializadas e licenciadas.

A organização monitora continuamente a gestão de resíduos, incluindo a verificação da documentação legal das empresas responsáveis pela destinação e o acompanhamento das movimentações registradas nos sistemas oficiais de controle de resíduos, como o Sistema Nacional de Informações sobre a Gestão de Resíduos Sólidos (Sinir) e sistemas estaduais equivalentes.

Resíduos destinados à coleta pública são registrados com base em estimativas de peso realizadas pelas equipes locais, enquanto materiais eventualmente doados à comunidade – especialmente em obras – são monitorados por meio de certificados de doação emitidos pela organização.

As tabelas completas sobre o uso de água e descarte de resíduos estão disponíveis no [Anexo](#).

Social



Pessoas no centro da transição



A transição energética exige mais do que tecnologia e capital: exige confiança, responsabilidade e cuidado com as pessoas. Nossa atuação social integra gestão de talentos, proteção aos trabalhadores da cadeia e respeito às comunidades, assegurando que o crescimento renovável gere valor compartilhado e fortaleça os territórios onde operamos.





Nossa força de trabalho

🌐 GRI 3-3

Na Statkraft Brasil, as pessoas – seu talento, engajamento e bem-estar – são elemento central da estratégia e da execução da transição energética. A entrega de energia renovável com excelência depende da competência técnica e do comprometimento de nossos colaboradores, razão pela qual investimos continuamente em um ambiente que estimule protagonismo, desenvolvimento e responsabilidade compartilhada.

Nossa gestão de pessoas é orientada por políticas corporativas, diretrizes globais do Grupo e pela legislação trabalhista brasileira, abrangendo temas como diversidade e inclusão, desenvolvimento

profissional e saúde e segurança. Os impactos relacionados à força de trabalho são monitorados por meio de indicadores de gestão, avaliações periódicas de desempenho, dados de capacitação, resultados de saúde e segurança e pesquisas internas de engajamento, permitindo acompanhar a eficácia das práticas adotadas e orientar melhorias contínuas no ambiente de trabalho.

Para assegurar alinhamento e alto desempenho, adotamos um modelo de gestão baseado na integração entre áreas, na clareza de papéis e na transparência na tomada de decisão. A digitalização de processos fortaleceu essa dinâmica, ampliando eficiência, autonomia das equipes e foco em resultados, sem comprometer os padrões de qualidade e segurança que caracterizam a atuação da Statkraft globalmente.

Encerramos 2025 com 308 colaboradores, variação de cerca de 10% em relação ao ano anterior. Mantivemos uma abordagem estratégica de atração, valorização e retenção de talentos, consolidando um ambiente de trabalho dinâmico, diverso e orientado à performance sustentável.

Valorizamos o protagonismo, desenvolvimento e a responsabilidade compartilhada.

Respeito e transparência na revisão da estrutura

Em 2025, a Statkraft passou por um processo de reestruturação global, em um contexto de desafios geopolíticos e seus impactos nos negócios. No Brasil, a condução foi pautada por planejamento, transparência e responsabilidade. Adotamos medidas preventivas, como o congelamento estratégico de vagas abertas e o remanejamento interno de profissionais para áreas prioritárias, com análise individualizada de cada caso. Essa abordagem permitiu mitigar impactos diretos, preservar competências críticas e assegurar tratamento respeitoso em todas as movimentações.

A revisão estrutural teve como objetivo não apenas eficiência de custos, mas o alinhamento da organização às prioridades estratégicas futuras. Buscamos garantir que as competências certas estivessem posicionadas nas áreas mais relevantes para a sustentabilidade do negócio, mantendo foco em segurança psicológica e comunicação clara ao longo de todo o processo.

Os resultados da pesquisa interna Pulse, que mede engajamento, refletiram a solidez dessa condução. Mesmo diante das mudanças, o Brasil manteve índices elevados de satisfação, evidenciando a resiliência da cultura de confiança construída nos últimos anos.

Para os profissionais desligados, contratamos consultorias especializadas em recolocação, oferecendo apoio estruturado na transição de carreira, incluindo revisão de currículos e orientação sobre o mercado. Em determinados casos, estendemos benefícios, como plano de saúde, por período adicional, proporcionando maior estabilidade durante a transição.

A condução do processo no Brasil foi reconhecida internamente como referência dentro do Grupo Statkraft, demonstrando que é possível buscar eficiência operacional mantendo o compromisso com as pessoas.



Representatividade e inclusão

 GRI 406-1

Em 2025, consolidamos a agenda de Diversidade, Equidade e Inclusão como parte integrante da gestão organizacional. O tema evoluiu de compromissos formais para mecanismos estruturados de governança, acompanhamento e responsabilização, fortalecendo a cultura de respeito e ampliando a pluralidade de perspectivas na tomada de decisão.

O Comitê de Diversidade, Equidade e Inclusão desempenhou papel central nesse avanço, atuando de forma transversal para integrar o tema à gestão de pessoas, às práticas de liderança e à cultura corporativa.

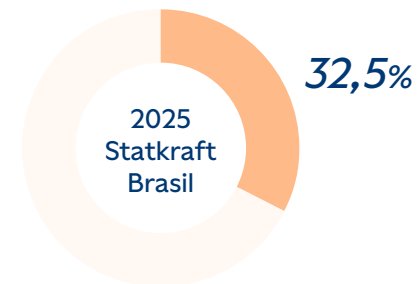
Fomentamos o respeito e a pluralidade de perspectivas na tomada de decisão.

Como desdobramento prático, desenvolvemos quatro cartilhas de letramento – “Diversidade Cultural”, “Equidade de Gênero”, “Mês da Consciência Negra” e “Mês do Orgulho LGBTQIAPN+” –, lançadas trimestralmente ao longo do ano. As publicações foram estruturadas a partir de um mapeamento interno de DEI, que possibilitou compreender melhor o perfil do público e definir prioridades com base em situações reais do cotidiano organizacional.

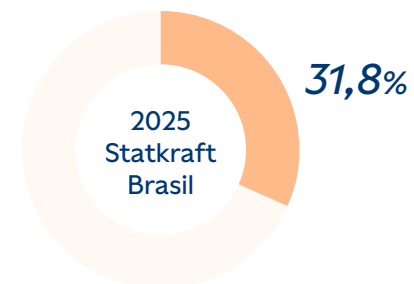
As cartilhas funcionam como instrumentos de apoio às lideranças e equipes, promovendo comportamentos inclusivos, mitigação de vieses e prevenção de riscos reputacionais e de conformidade. O material é incorporado às rotinas de gestão, especialmente nos “diálogos de diversidade”, reforçando a responsabilidade compartilhada na construção de um ambiente de trabalho respeitoso.

As metas de representatividade seguem em evolução, com foco na equidade de gênero e na ampliação da presença de grupos sub-representados em posições de liderança. Em 2025, 32,5% do quadro de colaboradores era composto por mulheres, que ocupavam 31,8% dos cargos de liderança na Statkraft Brasil. Esses indicadores evidenciam o avanço contínuo das iniciativas de desenvolvimento e o compromisso de construir uma

Quadro de colaboradores composto por mulheres



Cargos de liderança ocupados por mulheres



organização mais diversa e alinhada à sociedade em que atuamos. Em linha com os princípios de respeito e igualdade de oportunidades, não foram registrados casos de discriminação na Statkraft Brasil em 2025, resultado associado ao fortalecimento de mecanismos de governança, conscientização e prevenção de condutas inadequadas no ambiente de trabalho.





Semeando o futuro da engenharia feminina

O Programa Inspiração conecta a estratégia da Statkraft Brasil às demandas futuras do setor elétrico. Desenvolvido em parceria com as organizações Corali e Minatech, a iniciativa busca ampliar a presença feminina em carreiras de Engenharia e Tecnologia, utilizando referências internas da companhia como modelo de trajetória profissional.

Em 2025, o programa realizou sua terceira edição, com uma roda de conversa reunindo profissionais das áreas de Engenharia, Tecnologia e

Sustentabilidade da Statkraft. As edições anteriores ocorreram em 2022 e 2023, consolidando a iniciativa como ação contínua de estímulo à formação de talentos.

A proposta responde a um desafio estrutural do mercado: estima-se que apenas 26% das mulheres que ingressam em cursos de Engenharia e Tecnologia concluem a graduação. Ao promover mentoria, visibilidade e orientação desde a fase acadêmica, o programa contribui para fortalecer a confiança das estudantes e ampliar sua permanência no setor.

Para a Statkraft Brasil, o Inspiração também integra a estratégia de longo prazo para atingir a meta global de 40% de mulheres no quadro funcional até 2030. Mais do que atrair talentos, trata-se de fortalecer o *pipeline* de formação profissional, contribuindo para um setor elétrico mais diverso, inovador e competitivo.



Desenvolvimento e retenção de talentos

🌐 GRI 404-2, 404-3

A retenção de talentos na Statkraft Brasil é resultado de uma estratégia estruturada de gestão de pessoas, que integra experiência do colaborador, desenvolvimento contínuo e competitividade de mercado. Em 2025, consolidamos o conceito de Employee Experience (EX), redesenhando a jornada do colaborador – do ingresso à formação de lideranças – com foco em clareza de propósito, alinhamento cultural e desempenho sustentável.

Um dos pilares dessa evolução foi a revisão do processo de *onboarding*, fortalecendo a integração de novos profissionais e acelerando sua adaptação ao contexto organizacional, especialmente após ciclos recentes de expansão. Paralelamente, avançamos na digitalização dos processos de Recursos Humanos, reduzindo atividades operacionais e

ampliando a atuação estratégica da área de Pessoas, com maior capacidade analítica e foco em desenvolvimento.

Nossa estratégia combina ambiente de trabalho respeitoso, oportunidades estruturadas de crescimento e política de remuneração competitiva. Realizamos pesquisas salariais e de mercado para assegurar a atratividade do pacote de benefícios e remuneração, contribuindo para níveis consistentes de engajamento e para a manutenção de baixo índice de *turnover*.

Todos os colaboradores participam anualmente de processos formais de avaliação de desempenho e de desenvolvimento de carreira, permitindo alinhar expectativas individuais, identificar oportunidades de crescimento e

orientar planos de desenvolvimento. O aperfeiçoamento de competências é estruturado por meio do Plano de Desenvolvimento Anual (PDA) e do Nomination Process, que alinham estratégias de formação às prioridades do negócio e às trajetórias profissionais dos colaboradores, integrando iniciativas locais e globais de aprendizagem, como a Statkraft U, a nossa universidade corporativa. Em 2025, ampliamos investimentos na capacitação de lideranças, com foco na gestão de mudanças, comunicação transparente e fortalecimento da confiança e colaboração nas equipes. O objetivo é formar líderes preparados para sustentar desempenho, apoiar o desenvolvimento individual e consolidar ambientes de trabalho seguros e produtivos.

🌐 GRI 404-1

9 mil horas

Foi o volume total de capacitação realizado em 2025, o que representa média superior a 28 horas de treinamento por colaborador. As iniciativas abrangeram formações técnicas, desenvolvimento comportamental e atividades de integração de equipes (*team building*), fortalecendo competências, ampliando a confiança e preparando nossas pessoas para enfrentar desafios com desempenho consistente e geração de valor sustentável.



Saúde, segurança e bem-estar: gestão preventiva

🌐 GRI 403-1, 403-2, 403-7, 403-8

Tratamos saúde e segurança de forma integrada, abrangendo as dimensões física, mental e social. Para nós, a proteção à integridade das pessoas é um princípio condicionante da excelência operacional.

A gestão de saúde e segurança na Statkraft Brasil está estruturada em um sistema baseado em três pilares – Cultura de Segurança, Gestão de Riscos e Gestão de Contratadas, definidos no Manual de Gestão de HSS Brasil. Esse sistema abrange todas as operações, escritórios e obras da companhia no país e orienta a implementação das práticas de prevenção em conformidade com a legislação aplicável e com diretrizes globais.

O mapeamento dinâmico e contínuo de perigos e riscos em todas as unidades – administrativas e operacionais – assegura que a prevenção anteceda qualquer atividade, com identificação antecipada de vulnerabilidades e definição de medidas de controle adequadas.

Em 2025, a gestão dos chamados High Risks evoluiu com a definição de atividades críticas, medidas específicas de mitigação e novos mecanismos de governança, contribuindo para reduzir em mais de 60% a quantidade dos riscos.

A investigação de incidentes segue os requisitos legais aplicáveis e as diretrizes internas de gestão de riscos ocupacionais. As análises são conduzidas por equipes multidisciplinares e geram aprendizados compartilhados entre as operações. Em 2025, estruturamos o processo de Lições Aprendidas, gerando, entre outras iniciativas, a realização de nove fóruns de discussão dedicados ao aprendizado em segurança, que resultaram em 198 ações de abrangência nacional, das quais 92% já foram implementadas.

**Reduzimos em
60% o número
de atividades
consideradas de
alto risco.**

José Somensi Fotografia



Participação dos trabalhadores e governança

🌐 GRI 403-4, 403-9

Os colaboradores contribuem para o desenvolvimento e aprimoramento das práticas de prevenção por meio de canais de diálogo e de reconhecimento de boas práticas, como o HSSE Award, programa global que valoriza iniciativas de destaque em saúde, segurança, segurança patrimonial e meio ambiente. Em 2025, a Statkraft Brasil promoveu uma edição especial do prêmio com cinco categorias, ampliando a participação das equipes.

A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (Cipa) é um outro meio de participação ativa dos trabalhadores.

Além dela, equipes operacionais realizam reuniões periódicas e Diálogos Diários de Segurança (DDS), enquanto projetos em fase de construção contam com rotinas específicas de acompanhamento contínuo. A governança do tema também ocorre em nível estratégico, com o Comitê Estratégico de HSS, composto por vice-presidentes e pelo CEO da Statkraft Brasil, que se reúne regularmente para acompanhar o planejamento e os resultados da área.

Paralelamente, lideranças de HSS participam de fóruns regionais e globais do Grupo Statkraft, promovendo alinhamento entre países e compartilhamento contínuo de aprendizados e boas práticas.

Mantemos metas rigorosas de desempenho em saúde e segurança. Em 2025, registramos redução de 48% na taxa de acidentes (TRI – Total Recordable Injury) em relação a 2024, indicador integrado ao sistema de gestão, reforçando a responsabilização da liderança pelos resultados de segurança.

**Em 2025,
reduzimos em
48% a taxa de
acidentes.**



Capacitação e cultura de segurança

🌐 GRI 403-5

A cultura de prevenção é sustentada por um cronograma contínuo de capacitação. Os trabalhadores recebem treinamentos em saúde e segurança desde o processo de integração, incluindo formações obrigatórias previstas na legislação e capacitações voltadas ao fortalecimento da cultura de segurança.

Ao longo do ano, todos os colaboradores participam de ciclos trimestrais de treinamento sobre prevenção de acidentes, segurança no trânsito, saúde e bem-estar e proteção patrimonial. A preparação para potenciais situações críticas ou de conflitos – que chamamos de “dilemas de HSS” – também ocorre de forma estruturada: brigadas de emergência presentes em todas as instalações realizam reciclagens anuais, enquanto a alta liderança participa de treinamentos específicos de gestão de emergências conduzidos por especialistas do Grupo Statkraft na Noruega.

Profissionais que conduzem veículos no exercício de suas atividades recebem treinamentos de direção defensiva e condução *off-road*, reforçando a segurança em deslocamentos operacionais, especialmente em áreas remotas.

Em 2025, realizamos mais um Safety Day, um dia para que todas as operações parem no mesmo momento e participem de um momento especialmente dedicado à vida.

***A alta liderança
participa de
treinamentos
de gestão de
emergências
com especialistas
na Noruega.***

Saúde mental em foco

🌐 GRI 403-3, 403-6

A agenda de saúde mental também ganhou relevância adicional no período. Estruturamos canais formais de escuta e orientação, contribuindo para a normalização do tema e para o fortalecimento da cultura de cuidado, em conformidade com a NR-1. A iniciativa inclui, ainda, rodas de conversa com médicos especialistas, ampliando o acesso a informações qualificadas sobre saúde e bem-estar.



Desafio Solidário

Em 2025, realizamos a sétima edição do Desafio Solidário, campanha interna que associa prática esportiva a impacto social. A cada 130 quilômetros de atividades físicas registradas pelos colaboradores, cestas básicas são destinadas a entidades sem fins lucrativos que atendem pessoas em situação de vulnerabilidade.

Neste ano, a meta global de 45 mil quilômetros foi superada. As equipes da Statkraft Brasil percorreram 48.897 quilômetros, resultando na doação de 376 cestas básicas. A mobilização também envolveu todos os ativos e escritórios do país na arrecadação de 681 livros infantis.

A iniciativa integra a agenda de bem-estar corporativo e reforça o engajamento coletivo em ações de responsabilidade social, fortalecendo o senso de pertencimento e a conexão com as comunidades onde atuamos.

376
cestas básicas
doadas

Trabalhadores na cadeia de valor

🌐 GRI 3-3, 414-1

Os critérios de sustentabilidade que orientam nossa atuação são estendidos a toda a cadeia de fornecimento. A seleção e o acompanhamento de parceiros seguem avaliação estruturada de aderência às políticas internas e aos padrões corporativos do Grupo Statkraft, assegurando alinhamento aos compromissos de integridade, direitos humanos e responsabilidade socioambiental.

O processo é conduzido pela área de Gestão de Terceiros, que realiza procedimentos de due diligence e validação documental por meio de uma plataforma digital antes da formalização contratual e do acesso de trabalhadores aos ativos, obras ou escritórios. As análises contemplam a conformidade trabalhista, previdenciária e de saúde e segurança, além de critérios sociais associados a direitos humanos em contrato de maior porte. Fornecedores que não atendem aos requisitos mínimos estabelecidos podem ser desclassificados do processo de contratação.

Em 2025, consolidamos a gestão sustentável da cadeia de fornecimento com base em três eixos:

Eixos de governança

Como gerenciamos a cadeia de fornecimento

1

Monitoramento

Ampliamos o acompanhamento documental de terceiros por meio da digitalização dos processos e da utilização de plataforma digital, permitindo análises mais ágeis e aprofundadas. O sistema assegura que apenas trabalhadores com documentação regularizada possam acessar ativos e canteiros de obra. Pendências ou irregularidades são monitoradas mensalmente pelas áreas de Pessoas e HSS, com abertura de planos de ação e acompanhamento até a regularização.

2

Revisão contínua de riscos

Atualizamos a matriz de riscos voltada aos trabalhadores terceirizados, com atenção especial às operações de campo. A gestão de riscos passou a integrar auditorias periódicas e monitoramento contínuo, permitindo identificar vulnerabilidades e implementar medidas preventivas antes que se convertam em incidentes.

3

Garantia de condições dignas de trabalho

Elevamos o nível de exigência nos protocolos de Saúde, Segurança, Segurança Patrimonial (HSS) e em requisitos de Sustentabilidade, assegurando que prestadores de serviço estejam submetidos a padrões equivalentes aos aplicados aos colaboradores próprios.



Ao estabelecer critérios claros de integridade e segurança, induzimos melhorias nas práticas de gestão dos parceiros e fortalecemos a proteção dos trabalhadores ao longo da cadeia de valor.

Essa abordagem integrada fortalece a governança da cadeia de fornecimento, amplia a previsibilidade operacional e assegura que os padrões de integridade, saúde, segurança e conformidade trabalhista adotados pela Statkraft sejam respeitados em todos os elos da operação.

Compromisso com remuneração digna

A Statkraft assumiu globalmente o compromisso de implementar o Living Wage (remuneração digna), assegurando que trabalhadores próprios e contratados recebam remuneração suficiente para garantir um padrão de vida digno e adequado. O conceito considera despesas essenciais como alimentação, moradia, saúde, educação, transporte e vestuário, além de margem para imprevistos, com variações conforme o custo de vida regional. A definição da remuneração digna segue metodologias reconhecidas internacionalmente, como os parâmetros do Anker Research Institute e a base de dados WageIndicator. O cálculo considera o custo de uma vida digna para uma família, o tamanho médio das famílias e o número médio de pessoas que contribuem com a renda por domicílio.

O trabalho de implementação da remuneração digna iniciou no Brasil ainda em 2023, em processos de seleção dos principais fornecedores de projetos de construção na Bahia. Em 2024, avançamos na consolidação dos requisitos contratuais em projetos de construção, e em 2025, ampliamos o monitoramento da implementação em projetos na fase de construção. A implementação é acompanhada por relatórios das contratadas, verificações presenciais, checagens documentais e auditorias independentes.

A partir de 2026, a empresa passa a integrar a remuneração digna em novos contratos em projetos em construção, ampliando progressivamente sua adoção. Nosso objetivo é que, até 2028, todos os contratos assegurem remuneração digna tanto aos nossos trabalhadores próprios quanto aos trabalhadores das empresas contratadas que atuam fisicamente em nossos ativos e projetos.



Em 2028, todos os nossos contratos vão prever a remuneração digna para trabalhadores dos nossos contratados que atuem fisicamente em nossos ativos e projetos.

Comunidades

🌐 GRI 3-3, 203-2, 308-2, 413-1, 413-2, 414-2

Na Statkraft Brasil, a licença social para operar é construída por meio de presença, diálogo estruturado e relacionamento transparente com as comunidades dos territórios onde atuamos. A gestão desse tema material envolve a identificação e o monitoramento contínuo de impactos potenciais e reais – positivos e negativos – sobre a economia local, o meio ambiente e as pessoas, incluindo aspectos relacionados a direitos humanos.

A análise desses impactos inicia-se ainda na fase de viabilidade dos empreendimentos, quando são realizados estudos sobre as áreas de influência direta e indireta dos projetos. Esses levantamentos são complementados por diagnósticos sociais participativos e processos de escuta qualificada, permitindo compreender as dinâmicas socioeconômicas locais, identificar vulnerabilidades e orientar estratégias de mitigação de impactos e promoção do desenvolvimento territorial.



Gestão de impactos

Os impactos mais significativos tendem a ocorrer durante a fase de construção dos ativos, período em que se concentram os maiores esforços de prevenção, monitoramento e mitigação de danos. Entre eles, estão o aumento de poeira, tráfego de veículos pesados e ruídos. Em alguns contextos, o aumento temporário da população durante a construção também pode gerar maior demanda por serviços públicos locais. Para reduzir esse efeito, realizamos robustos programas de monitoramento de impactos. Também incentivamos a contratação de trabalhadores das próprias regiões e utilizamos estruturas de alojamento para equipes externas.

Parte desses impactos pode estar associada às atividades de fornecedores e contratadas que atuam nos projetos. Por isso, monitoramos continuamente a atuação das empresas parceiras e estabelece orientações operacionais para prevenir efeitos adversos sobre as comunidades e o meio ambiente, solicitando ajustes ou melhorias sempre que necessário.

Entre os impactos positivos, principalmente na etapa construtiva, destacam-se a geração de emprego e renda, o fortalecimento da economia local e o aumento da arrecadação municipal. Além disso, registra-se um crescimento de demanda por serviços como comércio, hospedagem, alimentação, transporte e locação de equipamentos, estimulando cadeias produtivas regionais e criando oportunidades de trabalho direto e indireto. A presença dos empreendimentos também gera renda adicional para proprietários de terras por meio de contratos e arrendamentos conduzidos com transparência, respeito aos direitos humanos e diálogo permanente com os envolvidos.

Incentivamos a contratação local de trabalhadores para os projetos.

Desenvolvimento local e investimentos comunitários

 GRI 203-1

Além de estimular a economia local por meio das atividades operacionais, realizamos investimentos em infraestrutura comunitária, capacitação profissional e cursos que potencializam as vocações locais nas áreas de influência dos empreendimentos. Tais iniciativas são realizadas através de três frentes de atuação: no âmbito do licenciamento ambiental, por meio de mecanismos de incentivo fiscal ou ainda com investimento social privado. A seguir, apresentamos algumas das iniciativas realizadas ao longo de 2025 nas três frentes de atuação.

5mil
pessoas
atendidas pelos
nossos projetos

Investimento social via licenciamento ambiental

As iniciativas vinculadas ao licenciamento ambiental integram os compromissos legais assumidos nos processos de implantação e operação dos empreendimentos. Esses programas abrangem ações de educação ambiental, fortalecimento de serviços públicos locais, melhoria de infraestrutura e mitigação de impactos socioambientais. Essas ações asseguram que a expansão da geração renovável esteja acompanhada de benefícios tangíveis para o entorno dos ativos.

Em 2025, destacamos as ações realizadas nos nossos ativos e projetos na Bahia. Desenvolvemos atividades educativas, comunicacionais, formativas e de mobilização social. As iniciativas foram voltadas à sensibilização ambiental, ao fortalecimento do diálogo com as comunidades do entorno e ao cumprimento dos compromissos socioambientais assumidos no processo de licenciamento. Somadas, as ações beneficiaram cerca de 5 mil pessoas ao longo de 2025.

Confira algumas ações:



PROJETO SABERES DA CAATINGA

Em julho e setembro, conduzimos duas edições do projeto Saberes da Caatinga, contribuindo para o fortalecimento do conhecimento sobre o bioma Caatinga e para a sensibilização quanto à preservação da fauna e da flora. Realizado em escolas públicas dos municípios de Ibipêba, Uibaí e Irecê, na Bahia, o projeto envolveu, ao todo, 382 estudantes do Ensino Fundamental I e II e do EJA (Educação de Jovens e Adultos). As atividades, alinhadas aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS 4, 7, 13 e 15), utilizaram o jogo de tabuleiro “Exploradores da Caatinga” e o livreto interativo “Ventos do Aprendizado”, com abordagem lúdica e adaptável a diferentes faixas etárias, abordando temas como biodiversidade, impactos ambientais e práticas de conservação.

382
estudantes
beneficiados



CAMINHOS PARA O ENSINO SUPERIOR

Palestras de sensibilização orientaram 179 jovens de escolas públicas estaduais de Ibipêba e Uibaí (BA) sobre formas de ingresso no ensino superior e em cursos técnicos. Em Uibaí, foi realizada também uma Feira de Profissões, com participação de profissionais convidados. As atividades contribuíram para a orientação profissional, o planejamento acadêmico e a ampliação do acesso à informação, registrando 85,33% de aprovação nos questionários de avaliação.

179
jovens
sensibilizados

Investimento social via incentivo fiscal

Investimos outros R\$2,19 milhões por meio de mecanismos de incentivo fiscal, apoiando 10 projetos, com sete dessas iniciativas realizadas na Bahia, estado que concentra parte relevante dos ativos eólicos e solares da companhia. A seleção foi conduzida por comitê independente e multidisciplinar, responsável por avaliar critérios de impacto social, governança e potencial de continuidade das iniciativas.

O edital de seleção recebeu 214 inscrições – crescimento de 450% em relação a 2024 –, evidenciando a ampliação do alcance e da visibilidade da iniciativa. Os recursos foram direcionados a projetos enquadrados em leis de incentivo à cultura e ao esporte, bem como aos Fundos da Infância e Adolescência e do Idoso.

Confira alguns dos projetos de Incentivo Fiscal patrocinados pela Statkraft em 2025:

R\$2,19 milhões
investidos em
10 iniciativas de
apoio social



JUDÔ TRANSFORMA (LEI DE INCENTIVO AO ESPORTE)

Implantação de curso gratuito regular de judô para jovens de 6 a 14 anos em situação de vulnerabilidade social no contraturno escolar. O projeto visa à promoção da saúde e à formação cívica dos alunos por meio da prática do esporte, e envolve doação de kimonos e benfeitorias em escolas da rede municipal de ensino. Em 2025, o projeto beneficiou 248 alunos das comunidades do entorno dos ativos Santa Eugênia Solar e Morro do Cruzeiro Solar no interior da Bahia.

Investimento:

R\$187,1 mil



CINE SUSTENTÁVEL (LEI DE INCENTIVO À CULTURA)

Cinema itinerante, movido a energia solar, que oferece sessões gratuitas de cinema e uma oficina de fotografia em cada cidade, para jovens e idosos em situação de vulnerabilidade social, além da produção de um minidocumentário sobre a cultura local do município. Em 2025, foi realizado em quatro municípios do Espírito Santo onde a Statkraft opera ativos de geração hidrelétrica. No total, 2.400 pessoas compareceram às sessões gratuitas de cinema e 85 pessoas foram contempladas com oficinas gratuitas de fotografia.

Investimento:

R\$224 mil



VISÃO PARA INCLUSÃO (FUNDO DO IDOSO)

Iniciativa itinerante para a realização de exames oftalmológicos e doação de óculos de grau para idosos em situação de vulnerabilidade social. O projeto realizou 373 exames gratuitos e entregou 340 óculos de grau em dois municípios do Rio Grande do Norte nas localidades do entorno do Complexo Jerusalém & Boqueirão, onde atualmente ocorre a construção do Parque Rio Solar.

Investimento:

R\$274 mil

Investimento Social Privado

O Investimento Social Privado (ISP) complementa as obrigações legais e direciona recursos próprios para iniciativas estruturantes voltadas à capacitação profissional, geração de renda, educação e fortalecimento comunitário, com atenção especial a jovens e mulheres. Os projetos apoiados buscam promover autonomia econômica, ampliar oportunidades e deixar um legado positivo de longo prazo nas regiões onde atuamos.

Por meio das nossas iniciativas, queremos promover a autonomia de jovens e mulheres.



ENERGIA EM MOVIMENTO

Construção de quadra poliesportiva na área da Asprus (Associação de Moradores de Sumidouro e Baixo do Sumidouro), no entorno do Complexo Brotas de Macaúbas. A ação promove benefícios à saúde, ao bem-estar comunitário e ao convívio social, além de incentivar a economia local.

Investimento:

R\$ 466,7 mil

107

pessoas beneficiadas



ENERGIA QUE CAPACITA

Capacitações realizadas pelo Senai nas áreas de Informática Básica, Corte e Costura, Fabricação de Polpa de Frutas, Noções para Pedreiro e Instalações Elétricas Prediais. Ao todo, 164 moradores dos municípios de Uibaí, Ibipêba e Brotas de Macaúbas, no entorno do Complexo Santa Eugênia e do Complexo Brotas de Macaúbas, receberam cerca de 440 horas de capacitação profissionalizante com foco em geração de renda e foram certificados para o mercado de trabalho.

Investimento:

R\$ 257,7 mil

164

moradores contemplados



Depoimentos de alunos formados nos cursos de capacitação em parceria com o Senai:



Os aprendizados do curso foram fundamentais para a construção da minha própria casa. Hoje consigo aplicar corretamente as proporções de cimento, areia e blocos, o que trouxe mais segurança e eficiência para a obra. Como estudante de Engenharia Civil, pretendo seguir firme na área da construção civil, unindo o que aprendo na faculdade com a prática que adquiri no curso.”

Mirelen Pereira Pinto

Aluna do curso Noções de Pedreiro, Comunidade quilombola Olhos D’Água do Badu - (Ibipeba)



Eu já trabalhava com instalações elétricas, mas o curso foi uma grande oportunidade para aperfeiçoar minhas técnicas. Antes, realizava apenas serviços mais básicos, e agora me sinto mais preparado, com novos conhecimentos. Acredito que essa qualificação vai abrir novas portas e oportunidades de trabalho aqui no território.”

Domingos Araújo Dos Santos

Aluno do curso Instalações Elétricas Prediais, Comunidade Boca d’Água - (Uibaí)

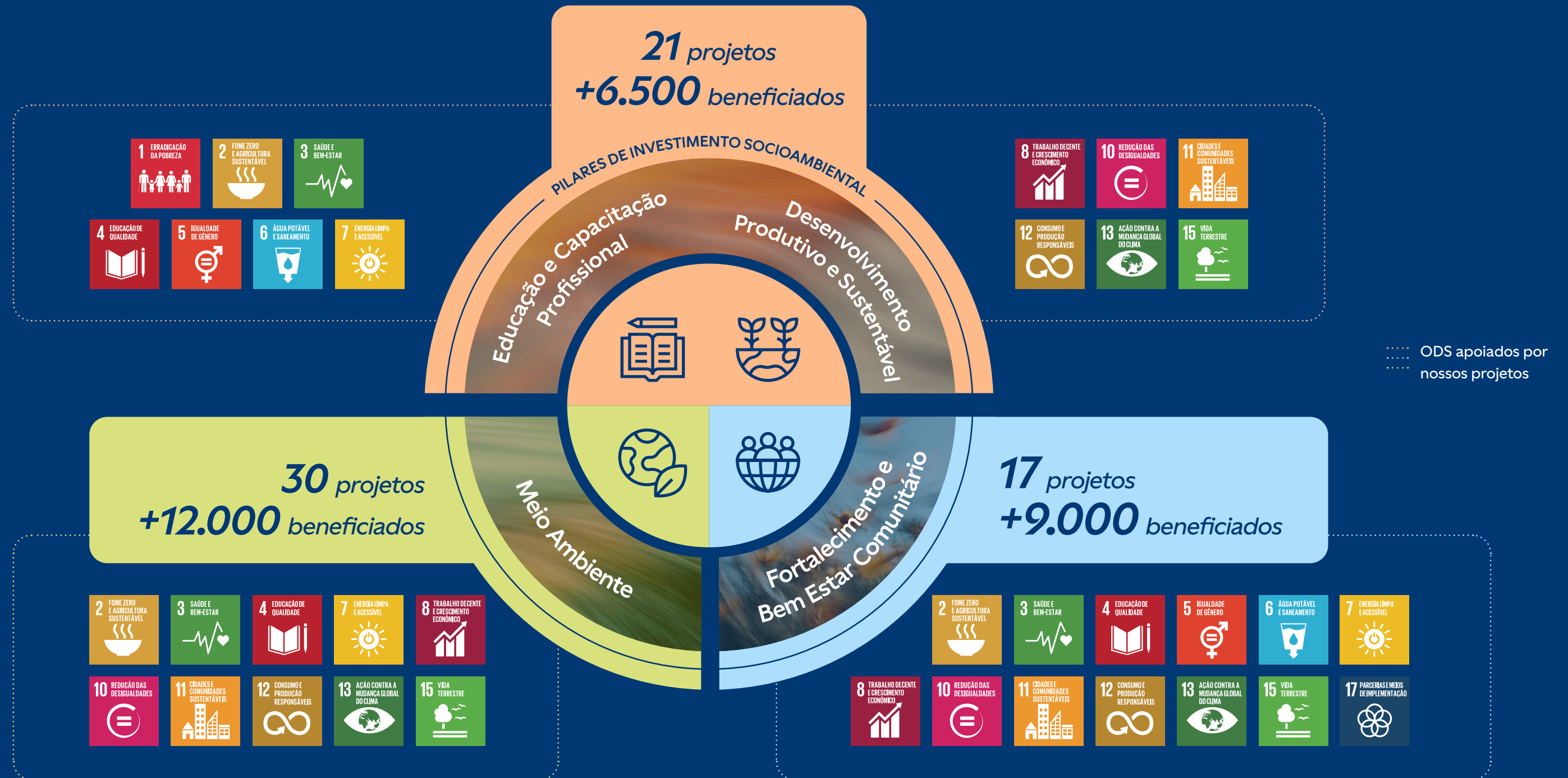


Tudo na vida é possível, basta você se dedicar. Eu cheguei no curso de corte e costura sem saber pregar um botão. Hoje estou costurando de verdade!”

Livia Betânia Barreto dos Santos

Aluna do curso Corte e Costura sob Medida, Comunidade Boca d’Água - (Uibaí)

Gerando impacto positivo



Diálogo estruturado e mecanismos de escuta

⊕ GRI 2-25, 2-26

O relacionamento com comunidades é sustentado por canais permanentes de diálogo e mecanismos formais de participação. Disponibilizamos diferentes canais para que comunidades, trabalhadores e parceiros possam buscar informações ou apresentar preocupações relacionadas às atividades da companhia:

- canal-aberto@statkraft.com: Canal institucional da Statkraft Brasil.
- socioambiental@statkraft.com: Contato direto com o time socioambiental.
- 0800 877 7100: Telefone gratuito para registro de dúvidas e sugestões.
- Centros de Informação (CIs): Instalados em regiões com empreendimentos em construção, os centros funcionam como espaços presenciais de relacionamento com a comunidade, permitindo que moradores acompanhem o andamento dos projetos, esclareçam dúvidas e registrem demandas.
- Reuniões Informativas: Antes da construção de novos ativos e durante a sua execução, realizamos reuniões com o intuito de compartilhar informações sobre o projeto, as avaliações de impactos e programas socioambientais desenvolvidos.



Todas as manifestações recebidas são registradas em sistema interno e acompanhadas pelas equipes responsáveis até a devolutiva ao demandante. O monitoramento dessas informações permite acompanhar indicadores como volume de demandas, categorias de ocorrência e tempo médio de resposta.

Estamos abertos e atentos às demandas dos nossos públicos de relacionamento.

Comunidades tradicionais e direitos humanos

Ao longo de 2025, o relacionamento com comunidades tradicionais e quilombolas também ganhou prioridade, em consonância com as diretrizes corporativas do *roadmap* de transição justa, que integra direitos humanos e engajamento com grupos historicamente vulnerabilizados. A análise de potenciais impactos sobre essas comunidades é incorporada desde a fase de viabilidade dos projetos, assegurando que decisões estratégicas considerem aspectos sociais, culturais e territoriais.

No entorno do Parque Santa Eugênia Solar, avançamos na implementação de ações junto às comunidades de Serra Grande e Olhos D’Água do Badu. Foram realizadas 15 capacitações voltadas à geração de renda, educação e inclusão social, somando 525 participações. As iniciativas contemplaram meliponicultura, beneficiamento de frutas, artesanato e culinária sustentável, além de atividades de educação ambiental e integração comunitária.



Simulados de emergência e segurança de barragens

O fomento a cultura de segurança e a proteção das populações localizadas nas Zonas de Autossalvamento (ZAS) é prioridade permanente na gestão dos ativos hidrelétricos da Statkraft Brasil. Em 2025, realizamos exercícios práticos de simulação de evacuação em cinco usinas nos estados do Rio Grande do Sul e do Espírito Santo, em parceria com as Defesas Civis municipais e estaduais.

As ações vão além do atendimento às exigências da Política Nacional de Segurança de Barragens e às normas da Aneel. Cada exercício foi estruturado a partir de metodologia adaptada às características geográficas e sociais do território, assegurando comunicação clara, orientação prévia à população e coordenação integrada com os órgãos de proteção e defesa civil.

Os simulados têm como foco cenários relacionados à segurança de barragens, mas também contribuem para ampliar a preparação das comunidades frente a eventos extremos, como inundações. Para fortalecer a resiliência climática, disponibilizamos às Defesas Civis mapas de manchas de inundação com diferentes cenários de precipitação, realizamos workshops anuais sobre a previsão do tempo para o próximo período chuvoso. Mantemos ainda canais de comunicação direto com os representantes dos órgãos públicos, apoiando o planejamento preventivo municipal.



5 usinas passaram por exercícios práticos de simulação de evacuação das populações locais

Resultados das simulações em 2025

USINA	LOCALIZAÇÃO	POPULAÇÃO ESTIMADA	PARTICIPAÇÃO EFETIVA
PCH São João	Conceição do Castelo e Castelo (ES)	87	30,90%
PCH Rio Bonito	Sta. Maria de Jetibá e Sta. Leopoldina (ES)	238	37,00%
UHE Suíça	Santa Leopoldina (ES)	1.700	46,09%
PCH Francisco Gros	Alegre (ES)	707	36,34%
UHE Monjolinho	Faxinalzinho e Nonoai (RS)	29	80,90%

Governança



Integridade como alicerce



Integrando padrões globais, controles internos robustos e mecanismos independentes de supervisão, asseguramos transparência, conformidade e previsibilidade em um ambiente regulatório complexo. Essa base institucional é fundamental para sustentar a confiança de investidores, parceiros, autoridades e comunidades.

Conduta empresarial

🌐 GRI 3-3

A Statkraft adota padrões internacionais de governança corporativa para assegurar que suas atividades no Brasil sejam conduzidas com ética, transparência e responsabilidade. Esse direcionamento é sustentado por um Programa de Compliance estruturado, que consolida a cultura de tolerância zero a práticas de corrupção, fraude ou qualquer conduta incompatível com os valores da companhia. O programa está organizado em seis pilares e é continuamente aprimorado para acompanhar a evolução regulatória e as transformações do setor elétrico: avaliação de riscos, *due diligence*, procedimentos e controles internos, monitoramento contínuo, *tone from the top* e treinamento.

Tolerância zero a práticas de corrupção e fraude.



O modelo The Statkraft Way (TSW) estabelece diretrizes comuns para toda a cadeia de valor dos ativos.

Políticas e compromissos de integridade

🌐 GRI 2-23, 2-24

Os princípios de conduta empresarial responsável estão consolidados em um conjunto estruturado de políticas corporativas. O Código de Conduta da Statkraft estabelece expectativas claras de comportamento para colaboradores, enquanto o Código de Conduta para Fornecedores define requisitos para prevenir impactos adversos e riscos para pessoas, sociedade e meio ambiente na cadeia de suprimentos.

Esses documentos são complementados por políticas e procedimentos específicos, como a Política de Ética Empresarial, a Política de Compliance Brasil – Estrutura e Operação, e a Política de Integridade de Parceiros de Negócios. Em conjunto, esse arcabouço estabelece padrões elevados de integridade nas relações comerciais e institucionais da companhia.

Os compromissos de integridade aplicam-se a todas as atividades da Statkraft Brasil e abrangem colaboradores diretos, contratados, subcontratados e parceiros de negócios. As políticas são aprovadas pelo Senior Vice President (SVP) responsável e comunicadas aos públicos relevantes por meio de canais internos, treinamentos, cláusulas contratuais aplicáveis a parceiros e disponibilização pública no site institucional.

A incorporação desses compromissos às operações é supervisionada pela Business Area International, à qual a operação brasileira está vinculada, e ocorre por meio do sistema corporativo de gestão The Statkraft Way (TSW). Esse modelo estabelece diretrizes comuns para toda a cadeia de valor dos ativos, desde o desenvolvimento e construção até a operação e eventual desmobilização.

2.089

contratos atrelados
obrigatoriamente ao Código
de Conduta da Statkraft.

*Em 2025, lançamos o Quiz de
Compliance, ferramenta de
gamificação voltada à reflexão
sobre dilemas éticos.*

Dos jogos digitais às rodas de conversa

 GRI 205-2

Em 2025, aprimoramos os formatos de capacitação em *compliance*, com foco na efetividade da aprendizagem e na consolidação da cultura ética. Foram implementadas trilhas digitais interativas, estruturadas para ampliar a compreensão prática dos temas de integridade e conformidade. Entre eles, estão o combate à corrupção, prevenção a fraudes, conflitos de interesse, lavagem de dinheiro, financiamento ao terrorismo e outros crimes econômicos. A adesão aos treinamentos obrigatórios alcançou 100% entre colaboradores e lideranças.

Além do ambiente digital, reforçamos a abordagem presencial nas operações e canteiros de obra, promovendo rodas de conversa e discussões baseadas em casos reais. A iniciativa contribuiu para aproximar os conceitos normativos do cotidiano das equipes, tornando a integridade parte integrante das decisões operacionais.

Como complemento à estratégia pedagógica, lançamos o Quiz de Compliance, ferramenta de gamificação voltada à reflexão sobre dilemas éticos. A iniciativa registrou elevada participação voluntária, indicando maturidade no engajamento interno e reforçando a internalização dos valores corporativos.

A disseminação desses compromissos também ocorre nas relações com nossos parceiros de negócios. Ao longo do ano, o time de Procurement celebrou 2.089 instrumentos contratuais, todos contendo o Código de Conduta da Statkraft como anexo obrigatório. Além disso, os novos parceiros participam de reuniões de integração de *compliance* no início da relação comercial, quando são apresentados os requisitos de integridade e as expectativas de conduta estabelecidas pela companhia.



Gestão de riscos e *due diligence*

Em 2025, consolidamos uma abordagem estruturada e integrada para a gestão de riscos, com envolvimento direto da alta liderança na definição de prioridades e no monitoramento de exposições críticas. A iniciativa orienta a definição de planos de ação preventivos para fortalecer controles internos.

Anualmente, realizamos o alinhamento das Country Ambitions, revisando as prioridades estratégicas da operação no Brasil em sintonia com o headquarters na Noruega, assegurando que a gestão de riscos esteja conectada às ambições de crescimento sustentável.

Todos os colaboradores fazem, anualmente, a Declaração de Conflito de Interesses.

Conflito de interesses

🌐 GRI 2-15

A prevenção de conflitos de interesses integra a estrutura de controle interno da Statkraft Brasil. Todos os colaboradores fazem, anualmente, a Declaração de Conflito de Interesses, no momento da integração e, posteriormente, por meio de notificações automáticas anuais. O instrumento assegura transparência e permite a identificação antecipada de situações reais, potenciais ou aparentes que possam comprometer a imparcialidade das decisões.

Em 2025, a declaração foi aprimorada com a digitalização e centralização dos registros em sistema específico, tornando-a mais padronizada e tempestiva. As medidas de mitigação definidas para cada situação são alinhadas com o gestor e registradas no próprio sistema, assegurando acompanhamento contínuo e transparência no tratamento dos casos pelo time de Compliance.

O processo permanece integrado às rotinas de recrutamento e seleção, incluindo a verificação de histórico reputacional e de conformidade. O requisito é mandatório inclusive para posições de liderança, reforçando a coerência entre discurso e prática e assegurando que o *tone from the top* esteja alinhado aos valores globais da companhia.

Gestão de privacidade e proteção de dados

A proteção de dados pessoais integra a estrutura de governança da companhia. Seguimos as diretrizes da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), assegurando que o tratamento de informações de colaboradores, clientes e fornecedores ocorra com base em critérios de segurança, necessidade e transparência.

Mantivemos a atuação do Data Protection Officer (DPO) como ponto focal para orientação, monitoramento e atendimento a solicitações relacionadas à privacidade, fortalecendo a gestão de riscos digitais e a confiança nas operações.

A Auditoria Corporativa, em Oslo, centraliza as manifestações, assegurando independência, objetividade e tratamento padronizado das denúncias em todo o mundo.



Canal de denúncias

🌐 GRI 2-16, 2-26

A Statkraft mantém um Canal de Denúncias independente, confidencial e disponível 24 horas por dia, acessível a colaboradores, fornecedores, parceiros e demais *stakeholders*. O mecanismo integra a estrutura global de governança e constitui instrumento essencial para a identificação e apuração de potenciais irregularidades.

As manifestações são gerenciadas de forma centralizada pela Auditoria Corporativa, em Oslo, assegurando independência, objetividade e tratamento padronizado dos casos. O processo de investigação observa princípios de confidencialidade, imparcialidade e proteção contra a retaliação a denunciantes de boa-fé, bem como a preservação dos direitos legais das partes envolvidas. As preocupações

consideradas críticas são comunicadas ao mais alto órgão de governança por meio de processos formais de reporte. Quando identificado um caso relevante, ele é analisado pela Diretoria e, quando necessário, encaminhado ao Conselho de Administração, seja por meio de reuniões colegiadas, comunicações formais, seja por participação de representantes de Compliance em reuniões específicas. O acompanhamento também inclui reuniões periódicas entre a liderança executiva e o Senior Vice President responsável pela área.

Durante o período de relato, três preocupações relevantes foram comunicadas ao mais alto órgão de governança, relacionadas a temas de sustentabilidade e direitos humanos.



**CANAIS
DISPONÍVEIS:**

E-mail:
etica@statkraft.com

Telefone gratuito:
0800 887 0180 (Código: 9397)

Caderno de indicadores



Indicadores GRI adicionais

2-1 - Detalhes da organização (complemento)

A organização é composta por um total de 66 empresas matrizes e 70 filiais. Todas utilizam suas respectivas razões sociais como nome empresarial.

As empresas possuem natureza jurídica de Sociedades Anônimas (S/A) e Sociedades Limitadas (Ltda.), tendo seus propósitos definidos conforme os respectivos objetos sociais constantes em seus estatutos ou contratos sociais. Todas as empresas operam no Brasil, e seus endereços estão formalmente registrados em seus atos constitutivos, arquivados nas respectivas Juntas Comerciais dos Estados.

A matriz da STATKRAFT ENERGIAS RENOVÁVEIS S/A está inscrita no CNPJ nº 00.622.416/0001-41, com sede na Rodovia José Carlos Daux, nº 5.500, salas diversas no 3º andar, Pavimento Jurerê A, bairro Saco Grande, Florianópolis/SC, CEP 88.032-005. A companhia possui diversas filiais e unidades operacionais distribuídas em diferentes estados, incluindo Espírito

Santo, Bahia, Rio Grande do Norte, Rio Grande do Sul, Rio de Janeiro, São Paulo, Pernambuco e Sergipe, com registros específicos de CNPJ e Nire em suas respectivas Juntas Comerciais, como Jucees, Juceb, Jucern, Jucirs, Jucerja, Jucesp e Jucese.

Entre as unidades vinculadas à STATKRAFT ENERGIAS RENOVÁVEIS S/A, destacam-se, por exemplo, as PCHs Alegre, Jucu, Fruteiras, Viçosa, Rio Bonito e a UHE Suíça, além de filiais na Bahia, no Rio Grande do Norte e no Rio Grande do Sul, todas devidamente identificadas com seus respectivos CNPJs e endereços.

O grupo societário também contempla diversas sociedades de propósito específico e empresas operacionais, tais como STATKRAFT ENERGIA DO BRASIL LTDA., STATKRAFT COMERCIALIZAÇÃO DE ENERGIA S/A, STATKRAFT INVESTIMENTOS LTDA., ENERFIN DO BRASIL SOCIEDADE DE ENERGIA LTDA., ENERGEN ENERGIAS RENOVÁVEIS S/A, GRAN SUL GERAÇÃO DE ENERGIA RENOVÁVEL LTDA., RIO GRANDE ENERGIAS RENOVÁVEIS LTDA., RIO SUL 1

ENERGIA LTDA., RIO SUL 2 ENERGIA LTDA., RIO NORTE I ENERGIA LTDA. e RIO NORTE II ENERGIA LTDA., entre outras.

Integram ainda o portfólio diversas centrais eólicas, como CENTRAL EÓLICA BOQUEIRÃO I e II S/A, CENTRAL EÓLICA JERUSALÉM I, II, III, IV, V e VI S/A, além de empresas denominadas VENTOS DE SÃO FERNANDO I, II, III, IV, V e VI ENERGIA S/A, VENTOS DO SUL ENERGIA S/A, VENTOS DO LITORAL ENERGIA S/A, VENTOS DOS ÍNDIOS ENERGIA S/A e VENTOS DA LAGOA ENERGIA S/A, com empreendimentos principalmente localizados no estado do Rio Grande do Norte e no Rio Grande do Sul.

No segmento solar, constam empresas como SOL DE BROTAS 1 a 17 S/A, SOLAR SERRITA ENERGIA – SPE S/A, SOLAR SÃO FERNANDO I ENERGIA S/A, além de MACAÚBAS ENERGÉTICA S/A, MORRO DO CRUZEIRO I e II S/A, NOVO HORIZONTE ENERGÉTICA S/A, PARQUES EÓLICOS PALMARES S/A, PASSOS MAIA ENERGÉTICA S/A, SANTA FÉ ENERGIA S/A, SANTA LAURA S/A, SANTA ROSA

S/A, SERRA DA MANGABEIRA S/A e SEABRA ENERGÉTICA S/A, entre outras, com registros e endereços distribuídos majoritariamente nos estados da Bahia, Rio Grande do Norte, Santa Catarina e Rio Grande do Sul.

Consta também informação sobre alterações societárias relacionadas ao Projeto Solar Híbrido, incluindo a mudança de razão social de empresas anteriormente denominadas OSLO VII, XI, XII, XIII e XIV S/A para SOL DE BROTAS 1 a 5 S/A, bem como a constituição da SOL DE BROTAS 7 S/A como nova empresa.

2-2 - Entidades incluídas no relato de sustentabilidade da organização

A organização controla ou possui participação nas seguintes entidades, todas indicando o respectivo tipo de participação e presença no relato financeiro (demonstrações financeiras) e no relato de sustentabilidade.

A Statkraft Investimentos LTDA., CNPJ 16.660.530/0001-04, é controlada como acionista majoritário e está presente no relato financeiro e no relato de sustentabilidade. A Statkraft Energias Renováveis S.A., CNPJ 00.622.416/0001-41, também possui participação como acionista majoritário e está presente no relato financeiro e no relato de sustentabilidade. A Statkraft Energia do Brasil LTDA., CNPJs 08.573.833/0001-53, 08.573.833/0002-34 (Filial RJ) e 08.573.833/0005-87 (Filial SP), é controlada como acionista majoritário e está presente no relato financeiro e no relato de sustentabilidade.

2-7 - Empregados

EMPREGADOS POR REGIÃO E GÊNERO			
	2024	2025	
	Total	Homens	Mulheres
Norte	0	3	1
Nordeste	38	36	7
Centro-oeste	0	5	3
Sudeste	58	71	36
Sul	245	90	52
Outros países	-	3	1
Total	341	208	100

EMPREGADOS POR TIPOS DE CONTRATO E GÊNERO				
	2024		2025	
	Prazo indeterminado	Prazo determinado	Prazo indeterminado	Prazo determinado
Homens	207	20	192	16
Mulheres	95	19	83	17
Total	302	39	275	33

EMPREGADOS POR TIPOS DE CONTRATOS E REGIÃO				
	2024		2025	
	Prazo indeterminado	Prazo determinado	Prazo indeterminado	Prazo determinado
Norte	0	0	3	1
Nordeste	38	0	39	4
Centro-oeste	0	0	6	2
Sudeste	53	5	96	11
Sul	211	34	128	14
Total	302	39	275	33

EMPREGADOS POR TIPO DE EMPREGO E GÊNERO				
	2024		2025	
	Tempo Integral	Período Parcial	Tempo Integral	Período Parcial
Homens	215	12	198	10
Mulheres	101	13	88	12
Total	316	25	286	22

EMPREGADOS POR TIPOS DE CONTRATOS E REGIÃO				
	2024		2025	
	Tempo Integral	Período Parcial	Tempo Integral	Período Parcial
Norte	0	0	3	1
Nordeste	35	0	43	0
Centro-oeste	0	0	6	2
Sudeste	53	5	100	7
Sul	225	20	131	11
Total	316	25	286	22

EMPREGADOS SEM GARANTIA DE CARGA HORÁRIA POR GÊNERO	
	2025
Homens	91
Mulheres	32
Total	123

EMPREGADOS SEM GARANTIA DE CARGA HORÁRIA POR REGIAO	
	2025
Norte	2
Nordeste	6
Centro-oeste	3
Sudeste	50
Sul	60
Outros paises	2
Total	123

2-8 - Trabalhadores que não são empregados

NÚMERO TOTAL DE TRABALHADORES QUE NÃO SÃO EMPREGADOS, MAS QUE PRESTAM SERVIÇO PARA A EMPRESA			
	2023	2024	2025
Estagiários	38	23	21
Aprendizes	3	2	1
Total	41	25	22

2-28 - Participação em associações

Em 2025, a Statkraft manteve-se membro do Conselho de Administração da Associação Brasileira de Energia Limpa (Abragel), participando de projetos e grupos técnicos de trabalho junto a essa associação. Também integramos a Associação Brasileira dos Produtores Independentes (Apine), a Associação Brasileira de Energia Eólica (ABEEólica), a Associação Brasileira de Energia Solar Fotovoltaica (Absolar), a Associação Brasileira dos Comercializadores de Energia (Abraceel) e o Centro de Estratégias em Recursos Naturais e Energia (Cerne).

3-1 - Processo de definição de temas materiais (complemento)

A análise de 2024 foi estruturada em três etapas principais:

→ **Etapa 1 – Identificação e mapeamento**
Foi realizado o mapeamento da cadeia de valor e a identificação inicial de impactos, riscos e oportunidades (IROs) associados às atividades da companhia. Essa etapa incluiu a descrição da cadeia de valor, a identificação de tópicos potencialmente relevantes com base nas Normas Europeias de Relato de Sustentabilidade (ESRS) e no contexto da entidade, bem como a validação preliminar da lista de tópicos por líderes temáticos e representantes das unidades de negócio da Statkraft.

→ **Etapa 2 – Avaliação dos impactos, riscos e oportunidades**
Os IROs identificados foram avaliados por meio de definição preliminar e pontuação baseada em entrevistas com especialistas internos e análises documentais (*desktop analysis*). A lista de IROs foi revisada por líderes de temas e pelas unidades de negócio por tecnologia ao longo de um processo de audiência de sete semanas, seguido da consolidação dos *feedbacks* e desenvolvimento dos resultados. A avaliação utilizou uma matriz de severidade, com atribuição de notas de 0 a 5 para probabilidade, escopo, escala e remediabilidade. Os limites de materialidade adotados foram ≥ 3,5 para o pilar de impacto e aproximadamente 6 bilhões de NOK para o pilar financeiro, em linha com o *framework* corporativo de gestão de riscos da Statkraft.

→ **Etapa 3 – Validação e definição dos temas materiais**
Os resultados foram submetidos a workshops de validação com líderes temáticos e representantes das unidades de negócio, além de discussões bilaterais com responsáveis pelos tópicos. Um grupo de referência formado por Senior Vice Presidents (SVPs) participou da etapa final de revisão e aprovação. Com base na avaliação consolidada de riscos e oportunidades, foi definida a lista final de temas materiais da companhia.

O processo contou principalmente com a participação de especialistas das diferentes áreas de negócio da Statkraft, indicados para contribuir com a análise, além do apoio de consultores externos, que assessoraram as equipes internas na condução da metodologia e na definição dos temas materiais.

2-9 - Estrutura de governança e sua composição

A estrutura de governança da Statkraft no Brasil reflete a organização societária do grupo e varia conforme as características das empresas que compõem seu portfólio no país. Algumas sociedades contam com Conselho de Administração como instância máxima de governança, enquanto nas demais a condução das atividades e a supervisão estratégica são exercidas pelas respectivas diretorias.

Nas empresas que possuem Conselho de Administração, esse órgão é responsável pela supervisão estratégica e pela tomada de decisões relacionadas à condução dos negócios, incluindo a avaliação dos impactos das operações na economia, no meio ambiente e nas pessoas. Quando não há Conselho constituído, essas atribuições são exercidas diretamente pelas diretorias das companhias.

Na Statkraft Energias Renováveis S/A, principal entidade operacional do grupo no Brasil, o mais alto órgão de governança é o Conselho de Administração, composto por Fernando Cesar Cani, Daniel Jair da Silva e Leoze Lobo Maia Junior. O Conselho possui mandato de dois anos e atua com independência nas deliberações estratégicas. Entre seus membros, Leoze Lobo Maia Junior exerce também a função executiva de vice-presidente de Finanças e integra a Diretoria Estatutária das empresas do grupo no país. As competências do Conselho relacionadas à supervisão dos impactos econômicos, ambientais e sociais das operações estão estabelecidas no Estatuto Social da companhia.

As demais empresas do grupo no Brasil que possuem Conselho de Administração são: Passos Maia Energética S/A; Ventos dos Índios Energia S/A; Ventos da Lagoa Energia S/A; Ventos do Litoral Energia S/A; Ventos do Sul Energia S/A; Parques Eólicos Palmares S/A; e Serra da Mangabeira S/A.

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

O processo de nomeação e seleção dos membros do Conselho de Administração nas empresas que possuem esse órgão segue as disposições da legislação societária brasileira e as diretrizes corporativas do grupo Statkraft.

Os conselheiros devem atender ao requisito de reputação ilibada, conforme previsto no §3º do artigo 147 da Lei nº 6.404/76. Os membros do Conselho de Administração são indicados pela acionista das companhias, responsável pela designação e pela avaliação de aspectos como diversidade e experiência profissional.

Nas empresas que não possuem Conselho de Administração, a gestão é conduzida pelas respectivas diretorias. Os membros da diretoria também devem atender ao requisito de reputação ilibada e são indicados pela acionista da companhia, a quem compete a avaliação de critérios de qualificação, experiência e diversidade.

2-11 - Presidente do mais alto órgão de governança

Na Statkraft Energias Renováveis S/A, o presidente do Conselho de Administração não exerce cargo executivo na companhia, garantindo a separação entre as funções de supervisão estratégica e gestão executiva.

Em outras empresas do grupo no Brasil que possuem Conselho de Administração, o presidente do Conselho pode acumular funções executivas na companhia, como posições de diretoria financeira, regulatória ou de relações com investidores, conforme a estrutura de governança de cada sociedade.

2-17 - Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança

O desenvolvimento de competências e conhecimentos relacionados à sustentabilidade e aos temas estratégicos da organização está contemplado no Plano de Desenvolvimento Anual (PDA) e no Nomination Process, que orientam as iniciativas de capacitação da Statkraft.

Essas iniciativas buscam alinhar as estratégias de desenvolvimento às demandas do negócio, integrar programas locais e globais – como as trilhas de aprendizagem da Statkraft U – e assegurar consistência, relevância e customização das ações conforme as prioridades das áreas e dos participantes.

O plano contempla o desenvolvimento de competências comportamentais, técnicas e de negócio, bem como habilidades de liderança. As trilhas de desenvolvimento são organizadas em três etapas: Entrada, voltada à preparação de novos gestores; Crescimento, focada no aprimoramento de competências para liderança e gestão de equipes; e Expansão, destinada à preparação para desafios mais complexos e à formação de equipes de alto desempenho.

Entre as iniciativas de capacitação, estão cursos internos oferecidos pela Academia de Energia, ministrados por especialistas da companhia; programas de idiomas; apoio à formação acadêmica por meio de bolsas para cursos de especialização, MBA e mestrado; programas de estágio voltados à formação de novos talentos; e atividades de *team building* realizadas em escritórios e plantas operacionais.

2-18 - Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança

A Statkraft avalia o desempenho de sua liderança e das estruturas de governança em relação à supervisão dos impactos da organização na economia, no meio ambiente e nas pessoas por meio do processo corporativo Goals and Development (GaD).

O GaD é um processo anual de avaliação e desenvolvimento que busca alinhar expectativas entre gestores e equipes, promovendo o diálogo estruturado

sobre desempenho, desenvolvimento de competências, objetivos estratégicos e perspectivas de carreira.

O processo inclui reuniões formais de *feedback*, discussão de oportunidades de desenvolvimento, definição de Planos de Desenvolvimento Individual (PDIs) e estabelecimento de metas para o ciclo seguinte. Além das metas relacionadas as atividades dos colaboradores, também são definidas metas compartilhadas, relacionadas a temas de *compliance*, saúde e segurança, diversidade e inclusão, entre outros temas. Todos os colaboradores – exceto estagiários e jovens aprendizes – participam da avaliação de desempenho e recebem feedback estruturado.

Realizado anualmente nos primeiros meses do ano, o GaD conta com sistema corporativo dedicado para registrar metas, acompanhar compromissos e formalizar os planos de desenvolvimento. O processo também se articula ao programa contínuo de Gestão de Talentos, que promove a análise da estrutura organizacional, a identificação de talentos e o planejamento de sucessão para posições estratégicas.

Como resultado dessas avaliações, são definidas ações como atualização do plano de sucessão da companhia, identificação de profissionais elegíveis a promoção ou movimentação interna, priorização de iniciativas de desenvolvimento individual e coletivo e fortalecimento das estratégias de formação de lideranças e especialistas.

2-19 – Políticas de remuneração (complemento)

A política de remuneração da alta liderança e do Conselho de Administração da Statkraft Brasil é composta por uma parcela fixa correspondente a 13 salários anuais e uma parcela variável de até 25% da remuneração, não incluindo bônus de contratação ou cláusulas de devolução.

As condições de desligamento seguem os contratos estatutários vigentes, e o pacote de benefícios contempla plano de previdência privada com contribuição da empresa de até 6% do salário.

2-20 - Processo para determinação da remuneração

As políticas de remuneração da Statkraft são definidas em nível global pela matriz da companhia e aplicadas de forma padronizada nas localidades onde o grupo opera. Dessa forma, as unidades nacionais seguem as diretrizes corporativas estabelecidas, não possuindo autonomia para desenvolver ou implementar políticas próprias de remuneração.

2-21 - Proporção da remuneração total anual

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	2025
27,96	11,73	6,59

PPROPORÇÃO DO AUMENTO NA REMUNERAÇÃO DO INDIVÍDUO MAIS BEM PAGO E DO AUMENTO DA REMUNERAÇÃO MÉDIA DOS EMPREGADOS
2025
4,10

Nota: Os resultados refletem a aplicação de duas naturezas distintas de reajustes salariais ao longo do período analisado: o reajuste decorrente do ACT/Acordo Coletivo e as movimentações discricionárias por mérito e promoções.

2-27 - Conformidade com leis e regulamentos

Em 2025, a PCH Santa Rosa, que faz parte do Grupo Statkraft, recebeu a aplicação de uma multa decorrente do Auto de Infração – AI nº 0024/2024-SFT, recebido em 2024, totalizando uma multa por não conformidade com leis e regulamentos. Não houve registro de sanções não monetárias aplicadas por não conformidade com leis e regulamentos.

O valor total das multas aplicadas por não conformidade com leis e regulamentos foi de R\$ 314.860,15 (trezentos e quatorze mil, oitocentos e sessenta reais e quinze centavos), conforme indicado no Despacho nº 388, de 12 de fevereiro de 2025. Em 2025, a PCH Santa Rosa, integrante do Grupo Statkraft, também recebeu a aplicação de multa decorrente de fiscalização ocorrida em 2024.

O caso significativo de não conformidade refere-se à PCH Santa Rosa II (CEG: UHE. PH.RJ.0026732-5.01) – Grupo Statkraft / Agente: Santa Rosa S.A., localizada no estado do Rio de Janeiro, relacionado à não conformidade regulatória pela não implantação do Plano de Ação de Emergência (PAE), vinculada ao atendimento de requisitos regulatórios aplicáveis à segurança de barragens.

O critério utilizado para definir o caso como significativo foi o descumprimento da Resolução Normativa Aneel – REN nº 1.064, de 2 de maio de 2023, Art. 13 e Art. 14, Seção III, Capítulo III, que estabelecem as obrigações relativas à elaboração e implantação do PAE.

2-30 - Acordos de negociação coletiva

Assim como nos últimos anos, em 2025 100% dos empregados são cobertos pelo Acordo Coletivo de Trabalho (ACT).

101-2 - Gestão de impactos na biodiversidade (complemento)

As áreas atualmente em processo de restauração ou reabilitação associadas aos empreendimentos incluem:

- BMC – 21 hectares
- VSE – 65 hectares
- MDC – 21 hectares
- Serrita – 1 hectare

As áreas já restauradas ou reabilitadas incluem:

- MCS – 11 hectares
- MDC – 2 hectares

Modalidades de compensação ambiental

Para compensação de impactos residuais sobre a biodiversidade são adotadas duas modalidades principais de compensação ambiental, definidas pelos órgãos ambientais licenciadores.

Compensação florestal: o órgão ambiental estabelece o tamanho da área a ser recuperada ou o número de mudas a serem plantadas para compensar impactos sobre a vegetação nativa, com base na legislação e metodologias estaduais aplicáveis.

- PCH Francisco Gros
- EOL Jerusalém e Boqueirão
- EOL São Fernando
- UFV Serrita
- Morro do Cruzeiro (Eólico e Solar)
- Santa Eugênia (Eólico e Solar)

Compensação monetária: o órgão ambiental define o valor a ser pago pela organização conforme o porte do empreendimento e a legislação ambiental vigente. O pagamento pode ocorrer diretamente ao órgão competente ou ser executado pela própria organização, conforme demandas previamente estabelecidas pelo órgão licenciador.

- PCH Esmeralda
- UHE Monjolinho
- EOL Jerusalém

As compensações ambientais não são certificadas por entidades externas e são acompanhadas e fiscalizadas pelo órgão ambiental licenciador, responsável por verificar a implementação das medidas.

Implementação das ações de biodiversidade

As ações de gestão da biodiversidade são implementadas de acordo com a fase de desenvolvimento de cada empreendimento. Projetos em implantação ou em início de operação concentram maior volume de medidas relacionadas à mitigação, restauração e compensação ambiental, conforme estabelecido nas condicionantes do licenciamento ambiental.

A execução das medidas é realizada por contratadas especializadas e acompanhada pelas equipes técnicas da companhia.

101-3 - Acesso e repartição justa e equitativa de benefícios

Não aplicável ao negócio de Statkraft.

201-1 - Valor econômico direto gerado e distribuído

DEMONSTRAÇÃO DO VALOR ADICIONADO (EM MILHARES DE REAIS)			
	2023	2024	2025
Receitas			
Venda de energia elétrica	1.038.605	3.926.348	5.556.996
Venda de serviços	119	6.350	5.612
Receita de revenda de mercadorias	-	-	16.077
Outras receitas	74.181	104.592	98.536
Total de receitas	1.112.905	4.037.291	5.677.221
Insumos adquiridos de terceiros			
Custo da geração de energia	(319.840)	(2.423.900)	(3.754.244)
Custo de serviços intercompany	-	(63.209)	(52.026)
Custo da revenda de mercadorias	-	(5.193)	(11.574)
Despesas gerais e administrativas	(83.391)	(201.122)	(205.843)
Despesa de serviços intercompany	-	-	-
Custo de serviços prestados	(1.411)	-	-
Outras despesas e receitas	(4.015)	3.784	(21.691)
Total de insumos adquiridos de terceiros	(408.657)	(2.689.639)	(4.045.378)
Valor adicionado bruto	704.248	1.347.651	1.631.842
Depreciação, amortização e impairment	(106.228)	(551.295)	(403.174)
Valor adicionado líquido produzido pela companhia	598.020	796.356	1.228.668
Valor adicionado recebido em transferência			
Resultado de equivalência patrimonial	16.764	(184.347)	538.118
Receitas financeiras	98.002	149.750	183.833
Total do valor adicionado recebido em transferência	114.766	(34.597)	721.952
Valor adicionado total a distribuir	712.786	761.759	1.950.620

DEMONSTRAÇÃO DO VALOR ADICIONADO (EM MILHARES DE REAIS)			
	2023	2024	2025
Pessoal			
Remuneração direta	55.871	145.721	116.855
Benefícios	12.795	18.695	21.506
FGTS	4.101	8.181	7.560
Total de pessoal	72.767	172.597	145.922
Impostos, taxas e contribuições			
Federais	195.146	490.840	689.238
Estaduais	4.844	1.548	3.376
Municipais	516	3.537	2.771
Total de impostos, taxas e contribuições	200.507	495.925	695.384
Remuneração de capitais de terceiros			
Juros	29.509	204.119	223.217
Aluguéis	1.717	10.958	9.228
Despesa financeira - uso do bem público	5.806	16.486	9.129
Outras despesas financeiras	4.501	88.680	54.123
Total de remuneração de capitais de terceiros	41.533	320.244	295.697
Remuneração de capitais próprios			
Lucros retidos/Prejuízos acumulados	362.882	(380.264)	686.389
Juros sobre o capital próprio	17.000	4.500	11.300
Dividendos	18.097	148.757	115.927
Total de remuneração de capitais próprios	397.979	(227.007)	813.616
Valor adicionado distribuído	712.786	761.759	1.950.620

201-3 - Obrigações do plano de benefício definido e outros planos de aposentadoria

A Statkraft Brasil oferece plano de previdência privada aos seus colaboradores, com abrangência nacional e adesão voluntária. O plano prevê contribuições do empregado e contrapartida da empresa, conforme percentuais definidos.

A contribuição do colaborador pode variar entre 2% e 6% do salário, de acordo com sua escolha. A empresa realiza aportes proporcionais, observando as seguintes condições: contribuição de 4% quando o empregado opta por 2%, 5% quando o empregado contribui com 5%, e 6% quando a contribuição do empregado é de 6%.

A organização realiza revisões periódicas do plano e monitoramento contínuo de sua sustentabilidade, com o objetivo de assegurar o equilíbrio financeiro e a adequada cobertura das obrigações associadas ao benefício.

201-4 - Apoio financeiro recebido do governo

A Statkraft Brasil não recebeu apoio financeiro de governos durante o período de relato. Não há participação acionária de entes governamentais na estrutura societária da empresa no país.

202-1 - Proporção entre o salário mais baixo e o salário mínimo local, com discriminação por gênero

	2024	2025
Homens	102,09%	246,25%
Mulheres	102,09%	217,49%

A empresa adota uma tabela salarial estruturada, em que a definição das grades salariais é realizada de acordo com o peso e a responsabilidade de cada posição. Esse sistema promove a equidade interna e reflete o nosso compromisso com práticas sustentáveis de gestão de pessoas, garantindo que todos os colaboradores sejam remunerados de forma adequada e justa.

202-2 - Proporção de alta gerência contratados na comunidade local

O percentual de membros da diretoria em unidades operacionais importantes contratados localmente em 2025 é 11%. A Alta Diretoria da Statkraft Brasil é composta exclusivamente pelos cargos de Presidente Executivo (CEO) e vice-presidentes.

204-1 - Proporção de gastos com fornecedores locais

Em 2025, 98% das compras da Statkraft Brasil foram realizadas com fornecedores estabelecidos no país. Considerando a abrangência geográfica das operações, são classificados como fornecedores locais aqueles localizados no Brasil.

205-1 - Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção

	2023	2024	2025
Número total de operações	-	945	2.089
Número total de operações avaliadas	224	945	2.089
Percentual de operações avaliadas	-	100%	100%

205-3 - Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas

Assim como em 2023 e 2024, não foram registrados casos confirmados de corrupção envolvendo a Statkraft Brasil ou seus colaboradores em 2025.

206-1 - Concorrência desleal

Não houve, no período de relato, ações judiciais pendentes ou concluídas envolvendo a Statkraft Brasil relacionadas a concorrência desleal, práticas de truste ou monopólio.

207-1 - Abordagem tributária

A Statkraft adota uma estratégia tributária baseada em princípios de transparência, responsabilidade e conformidade com a legislação aplicável em todos os países onde opera. A companhia entende que uma gestão fiscal responsável contribui para a sustentabilidade de longo prazo das sociedades onde atua e para a integridade de seus negócios.

Os temas tributários são supervisionados pelo Conselho de Administração, enquanto a gestão operacional é conduzida por uma equipe tributária global centralizada, responsável por apoiar decisões estratégicas e avaliar previamente os impactos fiscais de iniciativas relevantes do negócio.

A estratégia tributária da Statkraft está disponível em: www.statkraft.com/sustainability/our-approach-to-sustainability/taxation

207-2 - Governança, controle e gestão de risco fiscal

A gestão de riscos tributários da Statkraft tem como objetivo apoiar as áreas de negócio no alcance de seus objetivos comerciais, assegurando conformidade com a legislação aplicável e alinhamento às diretrizes globais do Grupo.

A função de Tax Risk Management atua de forma centralizada e integrada às áreas de negócio e unidades de suporte, garantindo que os aspectos fiscais das operações e transações sejam devidamente considerados. A equipe global está presente em Oslo, Estocolmo, Londres, Düsseldorf e Florianópolis.

O modelo de governança corporativa The Statkraft Way estabelece que a companhia deve operar em conformidade com as leis e regulamentos aplicáveis, incluindo obrigações tributárias. O modelo operacional do Grupo define o Tax Risk Management como a principal fonte de aconselhamento fiscal, responsável também pela contratação e gestão de consultores externos quando necessário.

A empresa mantém procedimento trimestral para identificação, avaliação e monitoramento de riscos tributários. Em situações de maior complexidade ou incerteza, podem ser acionados assessores externos especializados, conforme previsto no framework interno. A gestão desses riscos busca assegurar conformidade regulatória e geração sustentável de valor para os acionistas.

207-3 - Engajamento de stakeholders e gestão de suas preocupações quanto a tributos

A Statkraft mantém um relacionamento transparente e cooperativo com autoridades fiscais, baseado em princípios de integridade, respeito mútuo e conformidade com a legislação. Buscamos resolver eventuais divergências de forma colaborativa, preservando o direito de recorrer a instâncias legais quando necessário.

Também contribuímos para discussões sobre sistemas tributários e políticas públicas, diretamente ou por meio de associações setoriais, defendendo processos de consulta abertos com a indústria e demais partes interessadas.

Nas interações com autoridades fiscais, são observados rigorosamente os princípios de ética e anticorrupção da organização. Contatos institucionais seguem procedimentos internos de autorização e registro, reforçando o compromisso com integridade e transparência.

A Statkraft realiza ainda avaliações contínuas de seus processos e controles fiscais, adotando posições técnicas fundamentadas para mitigar riscos e assegurar conduta ética, legal e responsável em suas operações no Brasil.

207-4 – Relato país a país

As informações fiscais referem-se à jurisdição do Brasil no período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2025, abrangendo as entidades listadas na tabela de ativos (página 99 a 102). A atividade principal da Statkraft no país é a geração e o comércio atacadista de energia elétrica, com 308 empregados, conforme registros do sistema de gestão de pessoas.

No período, as receitas provenientes de transações intragrupo com outras jurisdições totalizaram - R\$ 12.653.445,91, enquanto o lucro antes dos impostos foi de R\$ 983.021.220,41. Os ativos tangíveis, excluindo caixa e equivalentes, somaram R\$ 8.446.834.228,22.

O imposto de renda pago em regime de caixa foi de R\$ 39.770.966,40, enquanto o imposto incidente sobre o lucro apurado totalizou R\$ 180.704.743,97. A diferença entre esses valores decorre, principalmente, da coexistência de regimes tributários distintos entre as empresas do grupo –como lucro presumido e lucro real –, além de efeitos de ajustes fiscais, incluindo equivalência patrimonial e despesas não dedutíveis.

302-1 – Consumo de energia dentro da organização

STATKRAFT BRASIL			
		2024	2025
Consumo de eletricidade (GJ)	12.883.820,00		4.164.927,54
STATKRAFT BRASIL			
	2023	2024	2025
Não renováveis			
Gasolina	13.218,02	1.553.302,11	1.797.802,83
Diesel	48.430,95	2.705.592,95	2.303.044,33
Total	61.648,97	4.258.895,06	4.100.847,16
Renováveis			
Etanol	0,60	5.543.630	44.906,52

302-3 - Intensidade energética

STATKRAFT BRASIL	
	2025
Consumo de energia por kWh distribuído (vendido)	0.05

303-3 – Captação de água, 303-4 – Descarte de água, 303-5 – Consumo de água

CAPTAÇÃO DE ÁGUA DOCE POR FONTE (MEGALISTROS)		
Fonte	Statkraft Brasil	
	2024	2025
Captação		
Água subterrânea	19,45	112.902
Água superficial	0,76	4.016,64
Água de terceiros	9,64	2,75
Total	29,85	119.669,45
Descarte		
	23.879,00	95.735,56
Consumo		
	6,34	23.933,89

304-1 - Unidades operacionais próprias, arrendadas ou geridas dentro ou nas adjacências de áreas de proteção ambiental e áreas de alto valor de biodiversidade situadas fora de áreas de proteção ambiental

PCH PASSOS MAIA (SC)

A Pequena Central Hidrelétrica Passos Maia faz divisa com o Parque Nacional das Araucárias (Parna), unidade de conservação federal administrada pelo Instituto Chico Mendes de Conservação da Biodiversidade (ICMBio), localizada no Bioma Mata Atlântica e com área de 12.809,59 hectares. Tanto a casa de força quanto o reservatório do empreendimento encontram-se na área limítrofe do parque. A região é considerada de alto valor para a biodiversidade, devido à presença de espécies de fauna e flora ameaçadas de extinção. O empreendimento realiza geração de energia hidrelétrica.

COMPLEXO MORRO DO CRUZEIRO (BA)

O complexo localizado em Brotas de Macaúbas (BA) ocupa aproximadamente 97 hectares (eólico) e 185 hectares (solar) e encontra-se em fase de operação. Parte da área do empreendimento está inserida na Área Prioritária para Conservação da Biodiversidade Gentio do Ouro (Código Ca029), classificada como de importância extremamente alta. A área prioritária

abrange cerca de 10.961 km² no Bioma Caatinga, caracterizado por elevado endemismo de fauna e flora e diversidade de formações vegetais.

304-3 - Hábitats protegidos ou restaurados

A empresa não possui áreas de hábitat protegidos ou restaurados.

304-4 - Espécies incluídas na lista vermelha da IUCN e em listas nacionais de conservação com habitats em áreas afetadas por operações da organização

Com base na IUCN, a empresa identifica espécies com habitats em áreas afetadas por suas operações, distribuídas conforme os seguintes níveis de risco de extinção:

- Criticamente ameaçadas: 2 espécies (*Luetzelburgia harleyi* e *Araucaria angustifolia*).
- Ameaçadas: 1 espécie (*Eurolophosaurus amathites*).
- Vulneráveis: 7 espécies (*Apuleia leiocarpa*, *Dalbergia nigra*, *Myrmecophaga tridactyla*, *Tolypeutes tricinctus*, *Tropidurus erythrocephalus*, *Leopardus tigrinus* e *Phrynops williamsi*).

- Quase ameaçadas: 13 espécies (*Arremon franciscanus*, *Augastes lumachella*, *Crypturellus zabele*, *Dalbergia cearensis*, *Handroanthus impetiginosus*, *Hylopezus ochroleucus*, *Lonchophylla mordax*, *Panthera onca*, *Primolius maracana*, *Psidium ganevii*, *Rhea americana*, *Synallaxis hellmayri* e *Neoplecostomus espiritossantensis*).
- Pouco preocupantes (GRI 304-4 v): 218 espécies.

305-1 - Emissões diretas (Escopo 1) de GEE, 305-2 – Emissões indiretas (Escopo 2), 305-3 – Outras emissões indiretas (Escopo 3)

EMISSÕES DE GASES DE EFEITO ESTUFA (TCO2 E)			
Statkraft Brasil			
	2023	2024	2025
Escopo 1	1.123,60	85.088,76	94.878,86
Emissões biogênicas (Escopo 1)	25,35	-	50,19
Escopo 2	122,18	215,07	243,92
Escopo 3	56.340,49	86.158,69	129.510,73
Total	57.586,27	173.486,52	224.683,70

306-3 – Resíduos gerados

RESÍDUOS GWERADOS (TONELADAS)			
Statkraft Brasil			
	2023	2024	2025
Resíduos perigosos	56,20	231,27	72,87
Resíduos não perigosos	572,17	28.929,13	914,23
Total	628,37	29.160,40	987,09

306-4 – Resíduos não destinados para disposição final

RESÍDUOS NÃO DESTINADOS PARA DISPOSIÇÃO FINAL POR TIPO DE RESÍDUO E RECUPERAÇÃO (TONELADAS)			
Statkraft Brasil			
	2023	2024	2025
Resíduos perigosos			
Outras operações de recuperação	-	-	37,57
Reciclagem	-	147,25	5,71
Total	-	147,25	43,27
Resíduos não perigosos			
Outras operações de recuperação	155,41	24.460,93	556,23
Reciclagem	155,41	8,04	192,15
Total	155,41	24.616,22	748,38

306-5 – Resíduos destinados para disposição final

RESÍDUOS DESTINADOS PARA DISPOSIÇÃO FINAL POR TIPO DE DISPOSIÇÃO FINAL (TONELADAS)			
Statkraft Brasil			
	2023	2024	2025
Resíduos perigosos			
Incineração	-	74,79	10,16
Aterro	-	9,23	19,44
Total	-	84,02	29,60
Resíduos não perigosos			
Incineração	-	32,07	2,87
Aterro	-	165,03	162,97
Outras operações de disposição	-	4.263,10	0,00
Total	416,76	4.460,20	165,84

401-1 - Novas contratações e rotatividade de empregados

NOVAS CONTRATAÇÕES E ROTATIVIDADE DE EMPREGADOS, POR FAIXA ETÁRIA				2025
	Total de empregados contratatdos	Taxa de novas contratações	Desligamentos	Taxa de rotatividade
Abaixo de 30 anos	27,27	9	27,27	27,27
Entre 30 a 50 anos	15,46	38	17,53	15,46
Acima de 50 anos	12,50	6	43,75	12,50

NOVAS CONTRATAÇÕES E ROTATIVIDADE DE EMPREGADOS, POR GÊNERO				2025
	Total de empregados contratatdos	Taxa de novas contratações	Desligamentos	Taxa de rotatividade
Homens	30	18,52	32	19,14
Mulheres	10	13,70	21	21,23

NOVAS CONTRATAÇÕES E ROTATIVIDADE DE EMPREGADOS, POR REGIÃO				2025
	Total de empregados contratatdos	Taxa de novas contratações	Desligamentos	Taxa de rotatividade
Norte	0	0,00	1	16,67
Nordeste	6	18,18	9	22,73
Centro-Oeste	0	0,00	0	0,00
Sudeste	13	15,66	12	15,06
Sul	21	19,63	18	18,22

TAXA DE CONTRATAÇÃO E ROTATIVIDADE			
	Statkraft Brasil		
	2023	2024	2025
Taxa de contratação	69	12	17,02

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

A Statkraft Brasil oferece um pacote abrangente de benefícios aos empregados em regime de tempo integral, com o objetivo de promover segurança, bem-estar e qualidade de vida. Entre os principais benefícios estão seguro de vida, plano de saúde e odontológico, previdência privada, auxílio farmácia, auxílio-creche/ babá, auxílio para filhos com deficiência, Programa de Apoio Statkraft (PAS), vale-alimentação e refeição, vale-transporte ou estacionamento, além de licenças-maternidade e paternidade estendidas.

Os benefícios são disponibilizados a empregados celetistas e estatutários, conforme elegibilidade prevista nas políticas internas e acordos coletivos aplicáveis. A empresa não possui plano de aquisição de ações para empregados.

Alguns benefícios podem ser oferecidos de forma proporcional ou com condições específicas para empregados em regime parcial ou jovens aprendizes. O pacote de benefícios é aplicado em todas as unidades da companhia e passa por revisões periódicas com base em pesquisas de mercado e negociações sindicais, garantindo aderência às práticas competitivas e às particularidades locais.

401-3 - Licença-maternidade/paternidade

LICENÇA-MATERNIDADE/PATERNIDADE GRI 401-3			
	2023	2024	2025
Número total de empregados com direito a tirar licença-maternidade/paternidade			
Homens	*	215	210
Mulheres	*	101	90
Total de empregados que tiraram a licença-maternidade/paternidade no ano vigente			
Homens	9	13	8
Mulheres	3	6	1
Total de empregados que retornaram ao trabalho, no período do relatório, após o término da licença-maternidade/paternidade			
Homens	9	13	8
Mulheres	3	6	2
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	6
Mulheres	*	3	3
Taxa de retorno			
Homens	100%	100%	100%
Mulheres	100%	100%	100%
Taxa de retenção			
Homens	*	100%	100%
Mulheres	*	100%	100%

Nota: *Dados não reportados em 2023.

403-2 - Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes (complemento)

A identificação de perigos e a avaliação de riscos ocupacionais são conduzidas com base em requisitos legais e por meio do Safe Work Process (SWoP), complementado por instrumentos como Análise Preliminar de Riscos (APR), permissões de trabalho para atividades críticas, diretrizes de segurança (Life Saving Rules) e pelo Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR). Esse conjunto de ferramentas permite avaliar atividades rotineiras e não rotineiras e estabelecer medidas para eliminar perigos ou reduzir riscos antes do início das operações.

A companhia mantém canais estruturados para que trabalhadores relatem condições inseguras ou situações de risco. As equipes utilizam plataformas digitais de registro e acompanhamento, além de mecanismos presenciais de diálogo, como caminhadas de segurança (Safety Walks), atuação da Cipa e interações regulares entre lideranças e equipes de HSS.

Como parte da cultura de prevenção, adotamos o princípio Stop Work, que assegura a qualquer profissional o direito de interromper atividades sempre que identificar riscos não mitigados. Esse direito é amplamente comunicado nos processos de integração, treinamentos e materiais de segurança e é protegido contra qualquer forma de represália.

Uma vez interrompida a atividade, são definidos procedimentos de análise e controle para que o trabalho seja retomado de forma segura.

403-3 - Serviços de saúde do trabalho (complemento)

Além das iniciativas de saúde ocupacional, a Statkraft Brasil promove ações voltadas ao bem-estar geral dos colaboradores, facilitando o acesso a serviços de saúde não diretamente relacionados ao trabalho. Entre os benefícios oferecidos, estão plano de saúde, plano odontológico, benefício farmácia e apoio psicossocial, ampliando o cuidado preventivo e o suporte às necessidades individuais.

A companhia também desenvolve programas de promoção da saúde e prevenção de doenças, incluindo campanhas periódicas de orientação, prevenção de doenças diversas, vacinação anual e exames ocupacionais, utilizando os mesmos canais de comunicação empregados nas iniciativas de saúde e segurança para disseminar informações e conteúdos educativos. Em 2025, a campanha de vacinação contra influenza (H1N1 e tetravalente) alcançou 82% de cobertura entre os colaboradores, sendo oferecida gratuitamente pela empresa e estendida a familiares a preço de custo.

As condições de trabalho também incorporam princípios ergonômicos alinhados à NR-17, com adequação de mobiliário e equipamentos às atividades.

No escritório central em Florianópolis, a ginástica laboral foi ampliada em 2025, com novas turmas para as equipes do Centro de Operações Integradas (COI), complementadas por iniciativas de bem-estar, como sessões de massagem.

Todas as informações pessoais relacionadas à saúde dos colaboradores são tratadas com estrito sigilo, em conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) e com as políticas internas de proteção de dados adotadas pelo Grupo Statkraft.

403-6 - Promoção da saúde do trabalhador

Ver 403-3.

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

Todos os profissionais fazem parte do programa de saúde e segurança do trabalho.

403-9 - Acidentes de trabalho, 403-10 – Doenças profissionais

Em 2025, não foram registradas doenças ocupacionais, acidentes de trabalho graves e nem óbitos relacionados às atividades da empresa. Para o Complexo Eólico Osório, tivemos apenas um acidente de trabalho de comunicação obrigatória.

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

MÉDIA DE HORAS DE TREINAMENTO	2025	
	Homens	Mulheres
VPs/diretores	7,6	7,6
Gerentes/coordenadores	9,9	9,6
Operacionais/administrativos	9,9	9,6

404-2 - Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para transição de carreira (complemento)

Complementam essa estratégia iniciativas como cursos internos pela Academia de Energia, programas de idiomas em inglês, apoio à pós-graduação – incluindo especialização, MBA e mestrado – com concessão de bolsas de estudo, além do programa de estágio, que contribui para a formação de novos profissionais no setor. Atividades de *team building* em escritórios e plantas também reforçam a integração das equipes e o desenvolvimento de competências colaborativas.

405-1 – Diversidade em órgãos de governança e empregados

PERCENTUAL DE INDIVÍDUOS QUE INTEGRAM OS ÓRGÃOS DE GOVERNANÇA DA ORGANIZAÇÃO POR FAIXA ETÁRIA GRI 405-1		
		Statkraft Brasil
		2025
Abaixo de 30 anos		0
Entre 30 e 50 anos		100
Acima de 50 anos		0
PERCENTUAL DE INDIVÍDUOS QUE INTEGRAM OS ÓRGÃOS DE GOVERNANÇA DA ORGANIZAÇÃO POR GÊNERO GRI 405-1		
		Statkraft Brasil
		20242025
Homens	66,67	55,56
Mulheres	33,33	44,44

PERCENTUAL DE EMPREGADOS, POR CATEGORIA FUNCIONAL E GÊNERO GRI 405-1			
			Statkraft Brasil
			20242025
Presidente Executivo + vice-presidente	Homens	37,00	55,56
	Mulheres	63,00	44,44
Diretoria	Homens	85,70	60,00
	Mulheres	14,30	40,00
Gerência	Homens	67,50	65,79
	Mulheres	32,50	34,21
Coordenação	Homens	84,60	85,71
	Mulheres	15,40	14,29
Supervisão	Homens	100	100
	Mulheres	0	0
Outros profissionais	Homens	66,90	68,54
	Mulheres	33,10	31,46

PERCENTUAL DE EMPREGADOS, POR CATEGORIA FUNCIONAL E FAIXA ETÁRIA GRI 405-1		
		Statkraft Brasil
Presidente Executivo + vice-presidente	Abaixo de 30 anos	0,00
	Entre 30 e 50 anos	100
	Acima de 50 anos	0,00
Diretoria	Abaixo de 30 anos	0,00
	Entre 30 e 50 anos	80,00
	Acima de 50 anos	20,00
Gerência	Abaixo de 30 anos	0,00
	Entre 30 e 50 anos	94,74
	Acima de 50 anos	5,26
Coordenação	Abaixo de 30 anos	7,14
	Entre 30 e 50 anos	85,71
	Acima de 50 anos	7,14
Supervisão	Abaixo de 30 anos	0,00
	Entre 30 e 50 anos	100
	Acima de 50 anos	0,00
Outros profissionais	Abaixo de 30 anos	21,60
	Entre 30 e 50 anos	76,06
	Acima de 50 anos	2,35

MEMBROS DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO E DIRETORIA

CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO				DIRETORIA			
Empresa	Nome	Nacionalidade	Gênero	Nome	Cargo	Nacionalidade	Gênero
STATKRAFT ENERGIAS RENOVÁVEIS S.A.	Leoze Lobo Maia Junior	Brasileiro	Masculino	Thiago Maciel Tomazzoli	Presidente	Brasileiro	Masculino
	Daniel Jair da Silva	Brasileiro	Masculino	Leoze Lobo Maia Junior	Vice-Presidente de Finanças	Brasileiro	Masculino
	Fernando Cesar Cani	Brasileiro	Masculino	Patrícia Cândido Pinto Silva	Vice-Presidente Jurídica	Brasileira	Feminino
	-	-	-	Paula Abrantes Suanno	Vice-Presidente de Desenvolvimento e Regulação	Brasileira	Feminino
	-	-	-	Fernando de Lapuerta Montoya	Vice-Presidente Administrativo	Espanhol	Masculino
	-	-	-	Diogo Ramos Scussel	Vice-Presidente de Operação e Manutenção	Brasileiro	Masculino
	-	-	-	Simone Sumiyoshi Oliveira	Vice-Presidente de Recursos Humanos	Brasileira	Feminino
	-	-	-	Juan Roncero Vilanova	Vice-Presidente de Construção	Espanhol	Masculino
STATKRAFT ENERGIA DO BRASIL LTDA.	-	-	-	Thiago Maciel Tomazzoli	Diretor Presidente	Brasileiro	Masculino
	-	-	-	Leoze Lobo Maia Junior	Diretor Financeiro	Brasileiro	Masculino
	-	-	-	Natasha Gaertner Lewin	Diretora Comercial	Brasileira	Feminino
RIO GRANDE ENERGIAS RENOVÁVEIS LTDA.	-	-	-	Thiago Maciel Tomazzoli	Diretor Presidente	Brasileiro	Masculino
	-	-	-	Leoze Lobo Maia Junior	Diretor Financeiro	Brasileiro	Masculino
	-	-	-	Diogo Ramos Scussel	Diretor de Operação e Manutenção	Brasileiro	Masculino
	-	-	-	Patricia Candido Pinto Silva	Diretora Jurídica	Brasileira	Feminino
	-	-	-	Paula Abrantes Suanno	Diretora de Desenvolvimento e Regulação	Brasileira	Feminino
	-	-	-	Simone Sumiyoshi Oliveira	Diretora de Recursos Humanos	Brasileira	Feminino
	-	-	-	Rafael Andre Knop	Diretor de Assuntos Corporativos	Brasileiro	Masculino

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.

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

2025		
Categoria funcional	Salário base (Mulher/Homem)	Remuneração total (Mulher/Homem)
Vice-Presidente	0,89	1,04
Diretoria	0,96	0,91
Gerência	0,97	0,89
Coordenação	0,72	0,68
Outros profissionais	0,98	0,97

Nota: A proporção salarial por gênero foi calculada por categoria funcional com base na remuneração média anual, obtida pela divisão do valor total de remuneração por gênero pelo respectivo número de empregados. A proporção é expressa como a razão entre a remuneração média das mulheres e a remuneração média dos homens na mesma categoria (Mulher/Homem).

407-1 - Operações e fornecedores em que o direito à liberdade sindical e à negociação coletiva pode estar em risco

A Statkraft Brasil atua em conformidade com a legislação trabalhista e acordos coletivos firmados com entidades sindicais. Prestadores de serviços também devem cumprir as obrigações legais e contratuais relacionadas a direitos trabalhistas, saúde e segurança, com comprovação documental e monitoramento periódico.

Caso sejam identificadas não conformidades, são estabelecidos planos de ação para regularização. Até o momento, não foram identificadas operações ou fornecedores com risco significativo relacionado à liberdade sindical ou à negociação coletiva.

408-1 - Operações e fornecedores com risco significativo de trabalho infantil

A Statkraft Brasil não possui operações ou fornecedores com risco significativo de ocorrência de trabalho infantil, incluindo trabalho perigoso envolvendo jovens trabalhadores.

409-1 - Operações e fornecedores com risco significativo de trabalho forçado ou análogo ao escravo

A Statkraft Brasil não identificou operações ou fornecedores com risco significativo de trabalho forçado ou análogo à escravidão. A prevenção inclui due diligence de fornecedores, cláusulas contratuais específicas, monitoramento documental periódico e aplicação da Política de Gestão de Terceiros.

411-1 - Casos de violação de direitos de povos indígenas

Não foram registrados casos de violação de direitos de povos indígenas no período de relato.

415-1 – Contribuições políticas

A Statkraft não realiza contribuições financeiras ou de qualquer outra natureza a partidos políticos, candidatos ou organizações com finalidade.

Sumário de Conteúdo da GRI



Sumário de Conteúdo da GRI

Declaração de uso	A Statkraft Brasil relatou as informações citadas neste sumário de conteúdo da GRI para o período de 1º de janeiro a 31 de dezembro 2025 com base nas Normas GRI.		
GRI 1 usada	GRI 1: Fundamentos 2021		
NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	ODS
Conteúdos gerais			
A organização e suas práticas de relato			
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-1 Detalhes da organização	11	
	2-2 Entidades incluídas no relato de sustentabilidade da organização	73	
	2-3 Período de relato, frequência e ponto de contato	4	
	2-4 Reformulações de informações	-	
	2-5 Verificação externa	-	
Atividades e trabalhadores			
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-6 Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios	12	
	2-7 Empregados	73	8, 10
	2-8 Trabalhadores que não são empregados	74	8
	2-9 Estrutura de governança e sua composição	74	5, 16
	2-10 Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança	75	5, 16
	2-11 Presidente do mais alto órgão de governança	75	16
	2-12 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos	27	16
	2-13 Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	27	
	2-14 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	4	
	2-15 Conflitos de interesses	69	16
	2-16 Comunicação de preocupações cruciais	70	
	2-17 Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	75	
	2-18 Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	75	
	2-19 Políticas de remuneração	27, 75	
	2-20 Processo para a determinação da remuneração	75	
	2-21 Proporção da remuneração total anual	76	

NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	ODS
ESTRATÉGIA, POLÍTICAS E PRÁTICAS			
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-22 Declaração sobre a estratégia de desenvolvimento sustentável	5	
	2-23 Compromissos de política	67	16
	2-24 Incorporação de compromissos de política	67	
	2-25 Processos para reparar impactos negativos	63	
	2-26 Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações	63, 70	16
	2-27 Conformidade com leis e regulamentos	76	
	2-28 Participação em associações	74	
ENGAJAMENTO DE STAKEHOLDERS			
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	2-29 Abordagem para engajamento de <i>stakeholders</i>	28	
	2-30 Acordos de negociação coletiva	76	8
Temas materiais			
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-1 Processo de definição de temas materiais	31	
	3-2 Lista de temas materiais	32	
BIODIVERSIDADE E ECOSSISTEMAS			
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	38	
GRI 101: Biodiversidade 2024	101-1 Políticas para deter e reverter a perda de biodiversidade	38	6, 14, 15,
	101-2 Gestão de impactos na biodiversidade	38, 76	1, 6, 11, 12, 13, 14,15,
	101-3 Acesso e repartição justa e equitativa de benefícios	76	1, 15
	101-4 Identificação de impactos na biodiversidade	39	
	101-5 Locais com impactos na biodiversidade	39	1, 6, 11, 12, 14, 15
	101-6 Fatores diretos de perda de biodiversidade	39	6, 8, 11, 12, 14, 15
	101-7 Mudanças no estado da biodiversidade	39	6, 14, 15
	101-8 Serviços ecossistêmicos	39	1,11
GRI 304: Biodiversidade 2016	304-1 Unidades operacionais próprias, arrendadas ou geridas dentro ou nas adjacências de áreas de proteção ambiental e áreas de alto valor de biodiversidade situadas fora de áreas de proteção ambiental	80	6, 14, 15
	304-2 Impactos significativos de atividades, produtos e serviços na biodiversidade	39	6, 14, 15
	304-3 Hábitats protegidos ou restaurados	80	6, 14, 15
	304-4 -Espécies incluídas na lista vermelha da IUCN e em listas nacionais de conservação com hábitats em áreas afetadas por operações da organização	80	6, 14, 15

NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	ODS
CLIMA			
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	35	
GRI 201: Desempenho econômico 2016	201-2 Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades decorrentes de mudanças climáticas	37	13
GRI 305: Emissões 2016	305-1 Emissões diretas (escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)	36 , 80	3, 12, 13, 14, 15
	305-2 Emissões indiretas (escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia	36 , 80	3, 12, 13, 14, 15
	305-3 Outras emissões indiretas (escopo 3) de gases de efeito estufa (GEE)	36 , 80	3, 12, 13, 14, 15
COMUNIDADES AFETADAS			
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	57	
GRI 203: Impactos econômicos indiretos 2016	203-1 Investimentos em infraestrutura e apoio a serviços	58	5, 9, 11
	203-2 Impactos econômicos indiretos significativos	58	1, 3, 8
GRI 411: Direitos de povos indígenas 2016	411-1 Casos de violação de direitos de povos indígenas	85	2
GRI 413: Comunidades locais 2016	413-1 Operações com engajamento, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local	57	
	413-2 Operações com impactos negativos significativos - reais ou potenciais - nas comunidades locais	57	1, 2
CONDUTA EMPRESARIAL			
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	67	
GRI 201: Desempenho econômico 2016	201-1 Valor econômico direto gerado e distribuído	19	8, 9
GRI 205: Combate à corrupção 2016	205-1 Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção	78	16
	205-2 Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	68	16
	205-3 Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas	78	16
GRI 206: Concorrência desleal 2016	206-1 Ações judiciais por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio	78	16
GRI 207: Tributos 2019	207-1 Abordagem tributária	78	1, 10, 17
	207-2 Governança, controle e gestão de riscos fiscais	78	1, 10, 17
	207-3 Engajamento de <i>stakeholders</i> e gestão de suas preocupações quanto a tributos	79	1, 10, 17
	207-4 Relato país a país	79	1, 10, 17
GRI 415: Políticas públicas 2016	415-1 Contribuições políticas	85	16

NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	ODS
FORÇA DE TRABALHO PRÓPRIA			
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	47	
GRI 201: Desempenho econômico 2016	201-3 Obrigações do plano de benefício e outros planos de aposentadoria	78	
	201-4 Apoio financeiro recebido do governo	78	
GRI 202: Presença no mercado 2016	202-1 Proporção entre o salário mais baixo e o salário mínimo local, com discriminação por gênero	78	1, 5, 2008
	202-2 Proporção de membros da diretoria contratados na comunidade local	78	8
GRI 401: Emprego 2016	401-1 Novas contratações e rotatividade de empregados	81	5, 8, 10
	401-2 Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários	81	3, 5, 8
	401-3 Licença-maternidade/paternidade	82	5, 8
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018	403-1 Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	52	8
	403-2 Identificação de periculosidade, avaliação de risco e investigação de incidentes	52 , 82	8
	403-3 Serviços de saúde do trabalho	53 , 82	8
	403-4 Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho	53	8, 16
	403-5 Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho	53	9
	403-6 Promoção da saúde do trabalhador	53 , 82	3
	403-7 Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados a relações de negócios	52	8
	403-8 Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	52 , 82	8
	403-9 Acidentes de trabalho	53 , 82	3, 8, 16
	403-10 Doenças profissionais	82	3, 8, 16
GRI 404: Capacitação e educação 2016	404-1 Média de horas de capacitação por ano, por empregado	51 , 82	4, 5, 8, 10
	404-2 Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para transição de carreira	51 , 82	8
	404-3 Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira	51	5, 8, 10
GRI 405: Diversidade e igualdade de oportunidades 2016	405-1 Diversidade em órgãos de governança e empregados	83	5, 8
	405-2 Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens	85	5, 8, 10
GRI 406: Não discriminação 2016	406-1 Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	49	5, 8

NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	ODS
Trabalhadores da cadeia de valor			
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	55	
GRI 407: Liberdade sindical e negociação coletiva 2016	407-1 Operações e fornecedores em que o direito à liberdade sindical e à negociação coletiva pode estar em risco	85	8
GRI 408: Trabalho infantil 2016	408-1 Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho infantil	85	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	85	5, 8
Uso de recursos e circularidade econômica			
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	43	
GRI 204: Práticas de compras 2016	204-1 Proporção de gastos com fornecedores locais	78	8
GRI 414: Avaliação social de fornecedores 2016	414-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais	55	5, 8, 16
	414-2 Impactos sociais negativos na cadeia de fornecedores e medidas tomadas	57	5, 8, 16
GRI 302: Energia 2016	302-1 Consumo de energia dentro da organização	79	7, 8, 12, 13
	302-3 Intensidade energética	79	7, 8, 12, 13
GRI 303: Água e efluentes 2018	303-1 Interações com a água como um recurso compartilhado	43	6, 12
	303-2 Gestão de impactos relacionados ao descarte de água	43	6
	303-3 Captação de água	79	6
	303-4 Descarte de água	79	6
	303-5 Consumo de água	79	6
GRI 306: Resíduos 2020	306-1 Geração de resíduos e impactos significativo relacionados a resíduos	44	3, 6, 11, 12
	306-2 Gestão de impactos significativos relacionados a resíduos	44	3, 6, 8, 11, 12
	306-3 Resíduos gerados	80	3, 6, 11, 12, 15
	306-4 Resíduos não destinados à disposição final	80	3, 11, 12
	306-5 Resíduos destinados à disposição final	80	3, 6, 11, 12, 15
GRI 308: Avaliação ambiental de fornecedores 2016	308-2 Impactos ambientais negativos da cadeia de fornecedores e medidas tomadas	57	

Créditos

Responsável Statkraft Brasil:

Gerência Social & Governança

Consultoria, Gestão de Projetos, Contéudo e *Design*:

Grupo Report

Revisão Ortográfica e Gramatical:

Kátia Shimabukuro

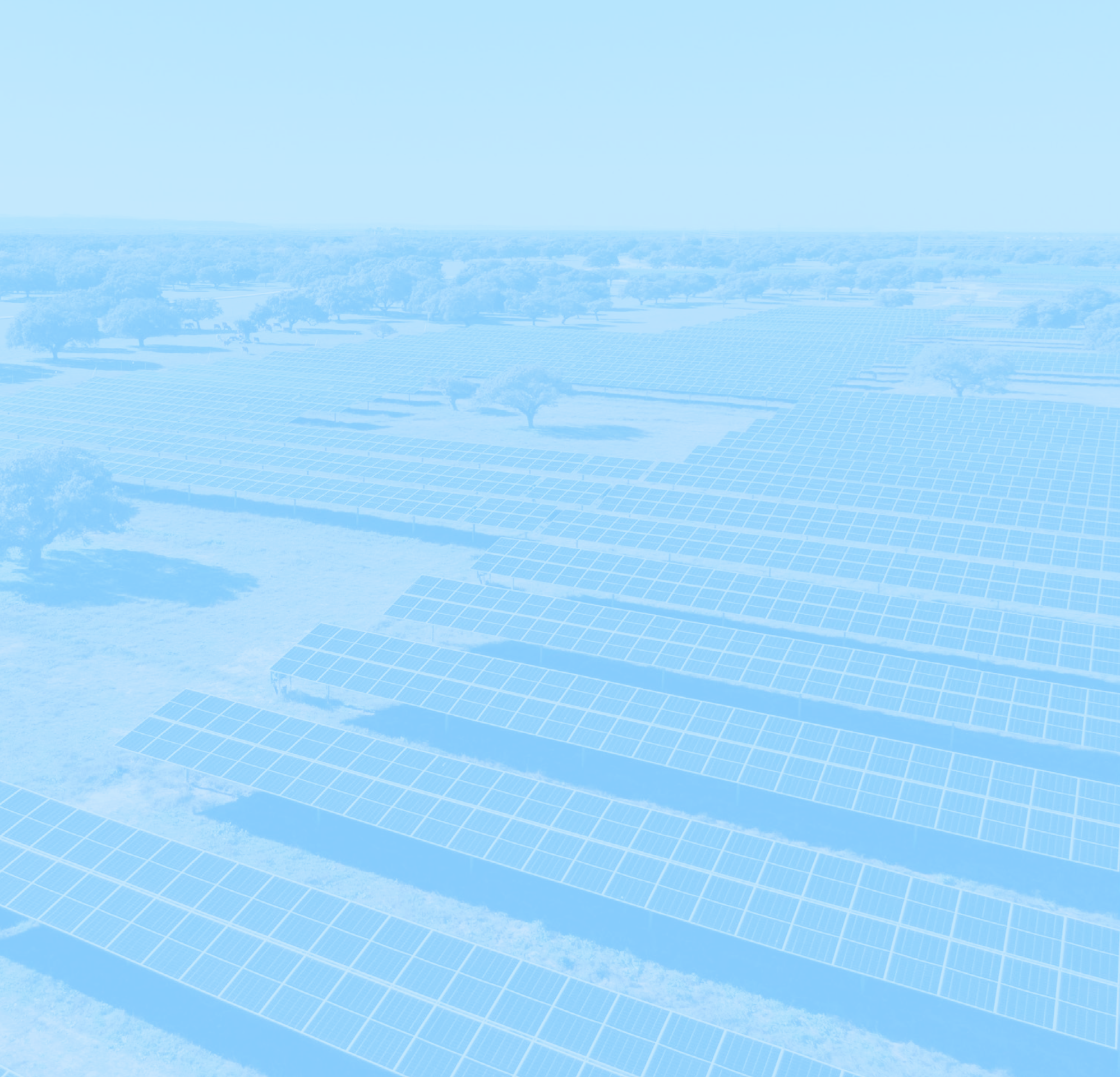
Imagens:

Acervo Statkraft

Dúvidas e Sugestões:

socioambiental@statkraft.com





statkraft.com.br