



Relatório Anual de Responsabilidade Socioambiental e Econômico-Financeiro

ENERGEN ENERGIAS RENOVÁVEIS S/A

CNPJ: 08.207.876/0001-15

2017

Índice

| | |
|--|-----------|
| MENSAGEM DA ADMINISTRAÇÃO | 3 |
| 1. DIMENSÃO GERAL | 4 |
| 1.1 A EMPRESA | 4 |
| 1.1.1 <i>Perfil</i> | 4 |
| 1.1.2 <i>Missão</i> | 5 |
| 1.1.3 <i>Visão</i> | 5 |
| 1.1.4 <i>Princípios e valores</i> | 6 |
| 1.1.5 <i>Organização e gestão</i> | 6 |
| 1.2 RESPONSABILIDADE COM PARTES INTERESSADAS | 7 |
| 1.3 INDICADORES DE DESEMPENHO OPERACIONAL E DE PRODUTIVIDADE..... | 9 |
| 2. DIMENSÃO GOVERNANÇA CORPORATIVA..... | 10 |
| 2.1 ESTRUTURA ADMINISTRATIVA | 10 |
| 2.2 COMPOSIÇÃO DO GRUPO RESPONSÁVEL PELA GOVERNANÇA | 10 |
| 2.3 RESPONSABILIDADE COM PARTES INTERESSADAS | 10 |
| 2.4 AUDITORIA INDEPENDENTE..... | 11 |
| 3. DIMENSÃO ECONÔMICO-FINANCEIRA..... | 11 |
| 3.1 INDICADORES ECONÔMICO-FINANCEIROS | 11 |
| 3.2 INVESTIMENTOS NA CONCESSÃO | 14 |
| 4. DIMENSÃO SOCIAL E SETORIAL | 14 |
| 4.1 INDICADORES SOCIAIS INTERNOS | 14 |
| 4.1.1 <i>Empregados e Colaboradores:</i> | 14 |
| 4.2 INDICADORES SOCIAIS EXTERNOS | 20 |
| 4.2.1 <i>Consumidores</i> | 20 |
| 4.2.2 <i>Fornecedores</i> | 20 |
| 4.2.3 <i>Comunidade</i> | 21 |
| 4.2.4 <i>Governo e Sociedade</i> | 21 |
| 4.3 INDICADORES DO SETOR ELÉTRICO BRASILEIRO | 23 |
| 4.3.1 <i>Universalização</i> | 24 |
| 4.3.2 <i>Programa de Eficiência Energética - PEE</i> | 24 |
| 4.3.3 <i>Pesquisa e desenvolvimento tecnológico e científico (P&D)</i> | 24 |
| 5. DIMENSÃO AMBIENTAL..... | 24 |
| 5.1 INDICADORES AMBIENTAIS..... | 25 |
| 5.2 INDICADORES AMBIENTAIS – GERAÇÃO, TRANSMISSÃO E DISTRIBUIÇÃO..... | 27 |
| DECLARAÇÃO DE VALIDADE DO RELATÓRIO | 28 |

Mensagem da Administração

A Administração da ENERGEN Energias Renováveis S/A apresenta o Relatório Anual de Responsabilidade Socioambiental e Econômico-Financeiro referente ao exercício de 2017.

As diretrizes estratégicas que norteiam a ação da Administração, durante o ano 2017, foram focadas na eficácia da gestão do ativo em operação, com ênfase na segurança e no avanço da governança corporativa.

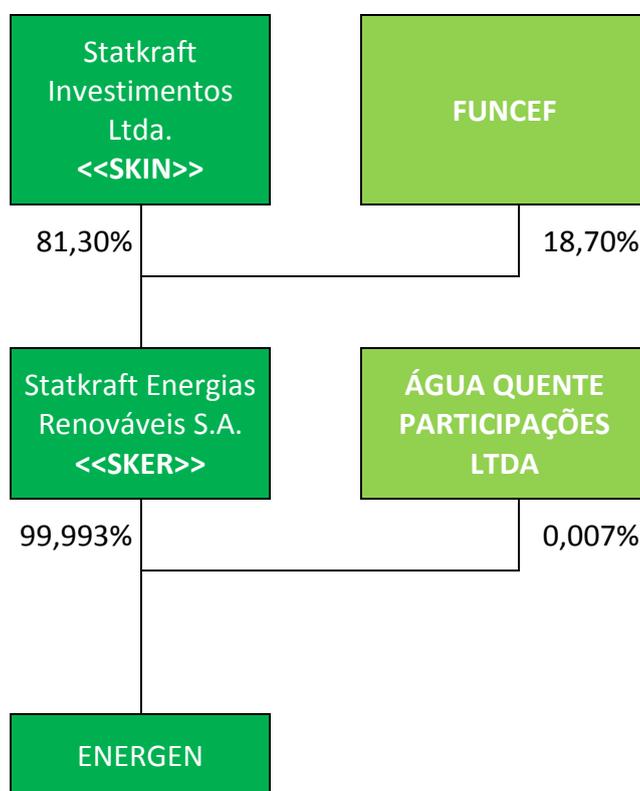
Também acredita que a sustentabilidade deve gerar valor e minimizar os impactos de sua operação. Com esse posicionamento, atrelado à gestão dos recursos naturais, a Administração procura harmonizar os aspectos econômicos, sociais e ambientais de suas atividades.

1. DIMENSÃO GERAL

1.1 A Empresa

1.1.1 Perfil

- Nome das empresa: ENERGEN Energias Renováveis S/A
- Estrutura organizacional:



- Fatos históricos relevantes:

O EOL Barra dos Coqueiros tem capacidade instalada total de 34,50 MW (10,50 MWmédio de Garantia Física) e está localizada no município de Barra dos Coqueiros, no estado de Sergipe.

A Statkraft Energias Renováveis S.A detém 99,993% deste empreendimento, sendo que os investimentos foram da ordem de R\$ 123.400 mil.

No 2º Leilão de Energia de Reserva comercializou-se a energia referente a 10 MWmédios por um prazo de 20 anos, de 1 de julho de 2012 até 30 de junho de 2032.

- Visão do negócio:

O Grupo Statkraft, tendo no Brasil a Statkraft Energias Renováveis S/A como acionista integral da ENERGEN, tem, como visão central de negócio, o desenvolvimento, implantação, operação e comercialização de energia renovável, de forma ética e com respeito ao meio ambiente.

Sempre atenta às transformações que acontecem a nível global no setor energético, as Empresas do Grupo Statkraft têm, como principal objetivo, possibilitar o desenvolvimento das sociedades de forma sustentável, ao mesmo tempo em que cria valor em suas áreas de negócio.

- Área de concessão: A EOL Barra dos Coqueiros faz parte do Sistema Interligado Nacional – SIN do Setor Elétrico Brasileiro – SEB, conforme Portaria de Autorização Nº 617/2010. Embora esteja localizada no Subsistema Nordeste do Brasil, a geração da usina integra-se ao parque gerador do sistema interligado.
- Número de clientes: A EOL Barra dos Coqueiros tem contrato de energia de reserva com a Câmara de Comercialização de Energia Elétrica (CCEE), conforme resultados do 2º Leilão de Energia de Reserva (Leilão 003/2009). Assim, o compromisso comercial é com a CCEE, sendo que a entrega física da energia é para o SIN.
- Número de empregados: 8
- Número de municípios atendidos: Resposta similar à do número de clientes.
- Volume de vendas de energia: A energia contratada é de 87.600 MWh/ano (10 MWmédios), até 31 de Junho de 2032.
- Participação e crescimento do mercado:
 - O consumo verificado em 2017, conforme dados do Operador Nacional do Sistema Elétrico – ONS, foi de 65.585 MWmédio de energia e 85.699 MW de demanda máxima. Assim, a EOL Barra dos Coqueiros participa com, aproximadamente, 0,016% do mercado de energia do SIN.
 - Considerando que, segundo o Plano Decenal de Energia – PDE 2017-2026, publicado pela Empresa de Pesquisa Energética – EPE, neste período o consumo crescerá cerca de 2.700 MWmédio/ano, a geração da EOL Barra dos Coqueiros irá reduzir proporcionalmente em participação.

1.1.2 Missão

Prover energia pura.

1.1.3 Visão

O Grupo Statkraft tem, como visão, ser a líder internacional em geração de energia renovável.

1.1.4 Princípios e valores

A ENERGEN, através de sua holding Statkraft Energias Renováveis S/A, opera de maneira sustentável e desenvolve seus negócios de forma a agregar valor a seus acionistas e aos países e comunidades locais nas quais opera. Busca-se estabelecer um diálogo regular e aberto sobre problemas de sustentabilidade com as comunidades anfitriãs e outros intervenientes.

Da mesma forma, a ENERGEN visa o crescimento e o desenvolvimento contínuos de seus colaboradores, através da participação efetiva em treinamentos e ações de desenvolvimento. Foca-se continuamente na melhoria e na inovação de processos, contando, para isso, com uma equipe competente, talentosa e comprometida pela busca de resultados superiores.

Também atuam ativamente para promover um ambiente de trabalho saudável e sem danos e, para isso, estabelece uma cultura aberta e proativa de saúde e segurança. Planeja e atua de forma a prevenir danos e trabalha sistematicamente para gerir e mitigar riscos.

Os valores são a Competencia, a Responsabilidade e a Inovação.

1.1.5 Organização e gestão

A ENERGEN, através de sua holding Statkraft Energias Renováveis S/A, segue as diretrizes de gestão das Empresas do Grupo Statkraft, voltadas para o desenvolvimento profissional e pessoal de seus colaboradores.

Dentro de sua esfera de influência, a A ENERGEN apoia e respeita a proteção dos direitos humanos declarados internacionalmente e assegura que não seja cúmplice em abusos aos direitos humanos. Também apoia e respeita os direitos trabalhistas reconhecidos internacionalmente, inclusive a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva, mantendo-se aberta para promoção de diálogo transparente e cooperativo com sindicatos e representantes de nossos colaboradores.

Além disso, procura fortalecer a cultura organizacional com foco em seus principais pilares: respeito aos nossos colaboradores, ética nos negócios, abertura e transparência. Este fortalecimento é feito através de ações específicas de desenvolvimento e estratégia de comunicação interna, tomando como base o Código de Conduta, Valores e Competências do Grupo.

A ENERGEN possui processo corporativo da Statkraft para gestão de performance de seus colaboradores. Através desse processo, a Empresa assegura o alinhamento entre gestor e colaborador e o entendimento sobre as prioridades chave do negócio, desafios, expectativas de performance e oportunidades de desenvolvimento. As etapas do processo englobam: feedback construtivo com foco no desenvolvimento e aprimoramento de competências, definição de ações de desenvolvimento e discussão sobre perspectivas de carreira, bem como definição e gestão de metas de resultados que são a base para o programa de remuneração variável da Empresa.

Na área de Recursos Humanos, contribui para que os colaboradores possam aprimorar constantemente suas competências, de forma a utilizarem todo o seu potencial para identificar novas oportunidades de negócio e entregar resultados superiores.

O trabalho também sempre busca alinhamento com os conceitos do IFC Performance Standard⁽¹⁾ e realiza controles, monitoramentos e estudos para atendimento à esses padrões.

1.2 Responsabilidade Com Partes Interessadas

O Grupo Statkraft, incluindo suas controladas, como a Statkraft Energias Renováveis S/A no Brasil, tem como objetivo a geração de energia renovável de forma ética e sustentável.

Assim, é adotada em todas as suas Empresas uma cadeia de procedimentos, direcionados pelas melhores práticas em suas atividades e em todos os níveis, como Diretorias, Vice-presidências, Gerentes e Colaboradores.

Tendo em vista que o desenvolvimento, implantação e operação de projetos requer um permanente estabelecimento com órgãos governamentais, bancos ou com fornecedores e Empresas de serviços que também se relacionam com esses órgãos, o Grupo Statkraft mantém um permanente aperfeiçoamento de regras de relacionamento e comunicação, bem como de contratação e treinamento de todos os funcionários. Além disso, seus fornecedores devem atender a procedimentos de modo a qualificá-los a participar de licitações e fornecer / prestar serviços às Empresas do Grupo Statkraft.

A Statkraft Energias Renováveis S/A está listada na BM&FBovespa (STKF3), no segmento Bovespa Mais, o que lhe confere a transparência necessária em suas demonstrações financeiras.

Tendo elevado padrão de governança corporativa, em consonância com Companhias abertas e listadas, conta com Conselho de Administração, Conselho Fiscal, Comitês de Assessoramento, Auditoria Externa e Área de Relações com Investidores. A governança corporativa está refletida nas suas práticas de gestão e em seu Estatuto Social, que tem como principais destaques a vedação ao registro de voto de representantes de partes relacionadas em reuniões de Conselho ou em Assembléias sempre que a deliberação envolver potencial conflito de interesses, a adoção de Conselho Fiscal permanente, o Capital Social composto exclusivamente por Ações Ordinárias e a contratação de Empresa independente exclusivamente para auditoria das demonstrações financeiras. A Statkraft Energias Renováveis S/A também está vinculada à arbitragem na Câmara de Arbitragem do Mercado, conforme cláusula compromissória constante no Estatuto Social. Adicionalmente, através da celebração de Acordo de Acionistas, foram constituídos comitês de assessoramento à Administração. O objetivo dos comitês é auxiliar o Diretor Presidente e o Conselho de Administração, de forma a conferir rapidez, transparência e exatidão às decisões do Conselho de Administração. Os comitês também fornecem uma análise prévia dos assuntos relevantes para deliberação do Conselho de Administração. Os comitês se reúnem periodicamente para discutir assuntos financeiros, estratégicos e operacionais levantados pelo Conselho de Administração, pela Administração Executiva ou por seus membros. Tais discussões resultam em recomendações formais para suportar as decisões, políticas e estratégias.

⁽¹⁾ A IFC (International Finance Corporation), membro do Grupo Banco Mundial, é a maior instituição de desenvolvimento global voltada para o setor privado nos países em desenvolvimento.

A tabela, a seguir, resume os principais partes relacionadas e formas de comunicação.

| Partes interessadas | Detalhamento | Canais de comunicação |
|--|---|--|
| Acionistas e investidores | Statkraft Energias Renováveis S/A | Assembléias de Acionistas |
| Clientes | A EOL Barra dos Coqueiros mantém contrato de venda de energia com a CCEE | Correio eletrônico, cartas e telefone. |
| Fornecedores | São 219 fornecedores, sendo 60 de Serviços e 159 de Material | Reuniões, encontros, plataformas de diálogo e engajamento. Canais utilizados: - Correio eletrônico - Telefônico - Video Conferência - Reuniões presenciais nos escritórios da Statkraft, nas plantas ou no site do fornecedor. |
| Empregados, colaboradores, estagiários, parceiros | 8 | Correio eletrônico, cartas, reuniões presenciais e telefone |
| Órgãos e programas públicos | ANEEL (Agência Nacional de Energia Elétrica), ONS (Operador Nacional do Sistema Elétrico), CCEE (Câmara de Comercialização de Energia Elétrica), INEMA (Instituto de Meio Ambiente e Recursos Hídricos) | Cartas, ofícios, correio eletrônico, telefone e reuniões presenciais |

| Partes interessadas | Detalhamento | Canais de comunicação |
|---|---|---|
| Organizações sociais, ambientais e comunidades | Associações da Comunidade, ONGs, universidades, entidades locais. | Contato pelo email: socioambiental@statkraft.com disponível no website da empresa e nos informativos distribuídos nas comunidades |

1.3 Indicadores de desempenho operacional e de produtividade

A tabela abaixo apresenta os principais indicadores da usina em 2017 e os dois anos anteriores.

| Indicadores operacionais e de produtividade | | | | |
|--|------|--------|--------|--------|
| Dados técnicos (insumos, capacidade de produção, vendas, perdas) | GRI | 2017 | 2016 | 2015 |
| Número de empregados próprios | LA1 | 5 | 0 | 0 |
| Número de empregados terceirizados | LA1 | 0 | 5 | 8 |
| Número de escritórios comerciais | - | 0 | 0 | 0 |
| Energia gerada (GWh) | EU2 | 73,356 | 63,153 | 65,087 |
| Perdas elétricas globais (GWh) | EU12 | 0 | 0 | 0 |
| Subestações (em unidades) | EU1 | 1 | 1 | 1 |
| Capacidade instalada (MVA) | EU1 | 38,844 | 38,844 | 38,844 |
| Linhas de transmissão (em km) | EU4 | 0,04 | 0,04 | 0,04 |
| Venda de energia por capacidade instalada (GWh/MVA*No horas/ano) | - | 0,22 | - | - |
| Energia vendida por empregado (GWh/ano) | | 0,26 | - | - |

2. DIMENSÃO GOVERNANÇA CORPORATIVA

A ENERGEN segue o modelo de governança de sua controladora, a Statkraft Energias Renováveis.

2.1 Estrutura Administrativa

A Administração da Empresa é realizada pela Diretoria, que é composta por 4 membros, eleitos por Assembléia Geral. É de sua competência a orientação geral dos negócios, através de diretrizes fundamentais de administração, bem como controle superior, pela fiscalização da observância das diretrizes fixadas, acompanhamento da execução dos programas aprovados e a verificação dos resultados obtidos.

O Capital Social em 31 de dezembro de 2017 representa R\$ 18.448 mil, sendo composto por 18.448.473.195 ações ordinárias sem valor nominal, com preço de emissão unitária de R\$ 0,01 cada, com a seguinte composição:

| Cotistas | Ações | % |
|------------------------------------|-----------------------|---------------|
| Statkraft Energias Renováveis S.A. | 18.447.168.195 | 99,99 |
| Água Quente Participações Ltda. | 1.305.000,00 | 0,01 |
| TOTAL | 18.448.473.195 | 100,00 |

2.2 Composição do Grupo Responsável pela Governança

A Diretoria da Energen Energias Renováveis S.A. é composta pelos seguintes membros:

- Diretor Presidente – Fernando De Lapuerta Montoya
- Diretor Financeiro – Leoze Lobo Maia Junior
- Diretor Executivo – Kaióá Carlos Gomes
- Diretor de Operações – Vito Joseph Mandilovich

2.3 Responsabilidade com Partes Interessadas

Uma das vantagens devido ao pequeno porte da Empresa é a interação fácil com as partes interessadas nos processos.

Assim, são plenamente satisfeitos todos os contatos requeridos por acionistas, clientes, fornecedores, órgãos e programas públicos, organizações sociais, seguradoras e entidades de pesquisa, todos com canal totalmente aberto com a Administração de nossa Usina.

2.4 Auditoria Independente

O auditor que atestou a fidedignidade das Demonstrações Contábeis da ENERGEN, no ano de 2017, foi a Deloitte Toushe Tomatsu Auditores Independentes.

3. DIMENSÃO ECONÔMICO-FINANCEIRA

3.1 Indicadores econômico-financeiros

Seguem abaixo demonstrações de vários indicadores econômico-financeiros referentes ao exercício de 2017, com comparativo de 2016. Em suma, a geração de riquezas da Empresa é compartilhada com o Governo (Municipal, Estadual e Federal, além de entidades Setoriais), sendo utilizada para financiamento das atividades operacionais, financiar a manutenção dos empregados diretos e, por fim, os resultados remanescentes são absorvidos pelo acionista. Abaixo é demonstrado o detalhamento desta distribuição:

| Demonstração do Valor Adicionado Dos Exercícios Findos | | |
|--|-----------------|-----------------|
| | 2017 | 2016 |
| Receitas | 4.370 | 8.276 |
| Venda de energia e serviços | 17.703 | 14.903 |
| Provisão para créditos de liquidação duvidosa | 0 | 0 |
| Resultado não operacional | (13.333) | (6.627) |
| Remuneração dos Ativos da Concessão e Receita de Implantação de Infraestrutura | 0 | 0 |
| | | |
| (-) Insumos adquiridos de terceiros | (16.348) | (15.249) |
| Insumos consumidos | 0 | 0 |
| Outros insumos adquiridos | (1.188) | (102) |
| Material e serviços de terceiros | (8.503) | (9.100) |
| Custo de Implantação da Infra-Estrutura | (6.657) | (6.047) |

| | | |
|---|-----------------|----------------|
| | | |
| (=) Valor adicionado bruto | (11.978) | (6.973) |
| | | |
| (-) Quotas de reintegração | 0 | 0 |
| | | |
| (=) Valor adicionado líquido | (11.978) | (6.973) |
| | | |
| (+) Valor adicionado transferido | 286 | (888) |
| Receitas (Despesas) financeiras | 286 | (888) |
| Resultado da equivalência patrimonial | 0 | 0 |
| | | |
| (=) Valor adicionado a distribuir | (11.692) | (7.861) |
| | | |
| Distribuição do valor adicionado: | | |
| | | |
| Pessoal | 1.577 | 0 |
| Remunerações | 1.165 | 0 |
| Encargos sociais (exceto INSS) | 115 | 0 |
| Entidade de previdência privada | 13 | 0 |
| Auxílio alimentação | 57 | 0 |
| Incentivo à aposentadoria e demissão voluntária | 0 | 0 |
| Provisão para gratificação | 0 | 0 |
| Convênio assistencial e outros benefícios | 130 | 0 |
| Participação nos resultados | 97 | 0 |

| | | |
|---|-----------------|----------------|
| Custos imobilizados | 0 | 0 |
| Provisão trabalhista | 0 | 0 |
| | | |
| Governo | 2.420 | 1.661 |
| INSS (sobre folha de pagamento) | 326 | - |
| ICMS | 199 | 84 |
| Imposto de renda e contribuição social | 759 | 249 |
| Outros (PIS/ COFINS/ enc.setoriais, outros) | 1.136 | 1.328 |
| | | |
| Financiadores | 572 | 59 |
| Juros e variações cambiais | 572 | 59 |
| Aluguéis | 0 | 0 |
| | | |
| Acionistas | (16.261) | (9.581) |
| Remuneração do capital próprio | 0 | 0 |
| Lucros retidos | (16.261) | (9.581) |
| | | |
| Valor adicionado (médio) por empregado | (1.670) | 0 |

A DVA está fundamentada em conceitos macroeconômicos, buscando apresentar, eliminados os valores que representam dupla contagem, a parcela de contribuição que a Empresa tem na formação do Produto Interno Bruto - PIB. Essa demonstração apresenta o quanto a Empresa agrega de valor aos insumos adquiridos de terceiros e que são vendidos ou consumidos durante determinado período. A DVA, em sua primeira parte, apresenta de forma detalhada a riqueza criada pela Empresa. Os principais componentes da riqueza estão representados pelas Receitas de Vendas, Outras Receitas e Constituição/Reversão de Provisão para Crédito de Liquidação Duvidosa, menos Insumos recebidos de terceiros mais valores recebidos em transferência. A segunda parte da DVA apresenta, de forma detalhada, como a riqueza obtida pela Empresa foi

distribuída. Os principais componentes desta distribuição são Pessoal, Governo, Financiadores e Acionistas.

3.2 Investimentos na Concessão

Não aplicável.

4. DIMENSÃO SOCIAL E SETORIAL

4.1 Indicadores Sociais Internos

4.1.1 Empregados e Colaboradores:

A ENERGEN, através de sua holding Statkraft Energias Renováveis S/A, opera de maneira sustentável e desenvolve seus negócios de forma a agregar valor a seus acionistas e a comunidade local onde opera. Busca-se estabelecer um diálogo regular e aberto sobre problemas de sustentabilidade com as comunidades anfitriãs e outros intervenientes.

Também visa o crescimento e o desenvolvimento contínuos dos colaboradores através da participação efetiva em treinamentos e ações de desenvolvimento. Foca-se continuamente na melhoria e na inovação de processos. Para isso contamos com uma equipe competente, talentosa e comprometida pela busca de resultados superiores.

O principal objetivo da área de Recursos Humanos da Statkraft Energias Renováveis S/A é contribuir para que os colaboradores aprimorem constantemente suas competências, de forma a utilizarem todo o seu potencial para identificar novas oportunidades de aprimorar o negócio e entregar os melhores resultados.

Para isso, anualmente são definidas, no planejamento estratégico, ações de desenvolvimento voltadas para todos os níveis da organização: programa de desenvolvimento de lideranças, programa de desenvolvimento de competências baseados nos valores organizacionais da Empresa, desenvolvimento de competências técnicas, com a promoção de cursos externos e *in-company*, *team buildings* e outras ações específicas, de acordo com as demandas da Empresa.

A ENERGEN também dispõe de programa de apoio à educação, oportunizando que nossos colaboradores possam aprimorar seu conhecimento do idioma inglês e participar de cursos de graduação e pós graduação.

A Empresa possui política de recrutamento e seleção que assegura o compromisso de não contratar menores de dezoito anos de idade, cumprindo o disposto no inciso XXXIII do Artigo 7º da Constituição Federal/88, salvo na condição de aprendiz, de acordo com a lei.

Também assegura que, em processos seletivos, colaboradores ou outras pessoas envolvidas nas atividades serão selecionados e tratados sem discriminação de gênero, raça, religião, idade, deficiência, orientação sexual, nacionalidade, origem social ou étnica, opiniões políticas, filiação

sindical ou de qualquer outra natureza. Não é tolerado nenhum tipo de discriminação ou assédio em qualquer de nossos ambientes de trabalho.

A Empresa possui programa de estágio que tem como principais objetivos:

- Oferecer aos estudantes a oportunidade de complementarem a formação escolar.
- Propiciar ao estudante vivência no mundo corporativo através de experiência prática, aperfeiçoamento técnico e cultural, e de relacionamentos.
- Identificar, atrair, desenvolver e capacitar novos talentos para ocupar futuras posições dentro da Empresa.

Trabalha-se ativamente para criar um ambiente de trabalho caracterizado pela igualdade, diversidade e respeito mútuo, onde todos tenham a oportunidade de contribuir para o sucesso do negócio e realizar seu potencial.

Nenhuma atividade é importante o bastante para ser conduzida com risco à vida e à saúde.

O cuidado da ENERGEN é estendido às famílias dos colaboradores através o PAE – Programa de Assistência ao Empregado, um benefício gratuito e confidencial para apoio em questões sociais, psicológicas ou de relacionamentos, legais e financeiras

Os colaboradores também têm expectativa de serem remunerados e reconhecidos de forma justa e coerente de acordo com os seus resultados e entregas. A remuneração estratégica eficiente é combinada a outros processos de gestão de pessoas, contribuindo para motivar e engajar colaboradores.

Desde 2016 a ENERGEN, através de sua holding Statkraft Energias Renováveis S/A, tem definida e em vigor a política de cargos e salários, alinhada com as diretrizes corporativas da Empresa, com o objetivo de promover uma remuneração justa a todos os níveis de cargos, servindo como fator de potencialização à atração e retenção dos colaboradores, privilegiando as condições econômicas e estratégicas da Empresa, bem como contribuindo para um clima organizacional favorável à prática de gestão de forma sistemática, clara, equânime e eficaz.

Através de sua holding Statkraft Energias Renováveis S/A, A ENERGEN possui processo corporativo para gestão de performance de seus colaboradores.

Através desse processo, a Empresa assegura o alinhamento entre gestor e colaborador e o entendimento sobre as prioridades chave do negócio, desafios, expectativas de performance e oportunidades de desenvolvimento. As etapas do processo englobam: o *feedback* construtivo com foco no desenvolvimento e aprimoramento de competências, a definição de ações de desenvolvimento e discussão sobre perspectivas de carreira, bem como definição e gestão de metas de resultados que são a base para o programa de remuneração variável da Empresa.

A ENERGEN se preocupa em assegurar um clima organizacional positivo e também atender às expectativas dos seus colaboradores para que se sintam cada vez mais motivados e realizados em fazer parte da Empresa. Para isso é utilizado, corporativamente, uma ferramenta de pesquisa de engajamento, aplicada anualmente, que tem como objetivo conhecer o clima organizacional, através de percepções honestas e sinceras dos colaboradores. Planos de ações são definidos após análise dos resultados, buscando oportunidades de melhorias e potencialidades da organização.

| Indicadores sociais internos | | | | |
|--|------|------|------|------|
| Empregados/empregabilidade/administradores | | | | |
| a) Informações gerais | GRI | 2017 | 2016 | 2015 |
| Número total de empregados | LA1 | 5 | - | - |
| Número de terceirizados (terceirizados, subcontratados, autônomos) por tipo de emprego, contrato de trabalho e região) | LA1 | 0 | 5 | 8 |
| Empregados até 30 anos de idade (%) | | 2 | 0 | 1 |
| Empregados com idade entre 31 e 40 anos (%) | LA13 | 3 | 4 | 6 |
| Empregados com idade entre 41 e 50 anos (%) | LA13 | 0 | 1 | 1 |
| Empregados com idade superior a 50 anos (%) | LA13 | 0 | 0 | 0 |
| Número de mulheres em relação ao total de empregados (%) | LA13 | 0 | 0 | 0 |
| Mulheres em cargos gerenciais – em relação ao total de cargos gerenciais (%) | LA13 | 0 | 0 | 0 |
| Empregadas negras (pretas e pardas) – em relação ao total de empregados (%) | LA13 | 0 | 0 | 0 |
| Empregados negros (pretos e pardos) – em relação ao total de empregados (%) | LA13 | 0 | 0 | 0 |
| Empregados(a) negros (pretos e pardos) em cargos gerenciais em relação ao total de cargos gerenciais % | LA13 | 0 | 0 | 0 |
| Estagiários em relação ao total de empregados (%) | LA1 | 0 | 0 | 0 |
| Empregados do programa de contratação de aprendizes (%) | LA1 | 0 | 0 | 0 |
| Empregados com deficiência | LA13 | 0 | 0 | 0 |

| b) Remuneração, benefícios e carreira | GRI | 2017 (R\$ Mil) | 2016 (R\$ Mil) | 2015 (R\$ Mil) |
|--|-----|-------------------|-------------------|-------------------|
| Remuneração | | | | |
| Folha de pagamento bruta | EC1 | 525.202 | 1.093.702,78 | 734.519,24 |
| Encargos sociais compulsórios | EC1 | 179.389 | 370.867,82 | 289.839,87 |
| Benefícios | LA3 | | - | - |
| Educação | LA3 | | - | - |
| Alimentação | LA3 | 30.281 | 38.767,62 | 32.181,17 |
| Transporte | LA3 | 0 | 0 | 0 |
| Saúde | LA3 | 39.801 | 61.265,58 | 47.618,82 |
| Fundação | LA3 | 0 | 0 | 0 |
| Segurança e medicina do trabalho | LA3 | 0 | 0 | 0 |
| Cultura | LA3 | 0 | 0 | 0 |
| Capacitação e desenvolvimento profissional | LA3 | 0 | 0 | 0 |
| Creches ou auxílio-creches | LA3 | 0 | 0 | 0 |
| Outros (Especifique) | LA3 | 0 | 0 | 0 |

| c) Participação nos resultados | | 2017 | 2016 | 2015 |
|--|-----|------|------|------|
| Investimento total em programa de participação nos resultados da empresa (R\$ Mil) | EC1 | 0 | 0 | 0 |
| Valores distribuídos em relação à folha de pagamento bruta (%) | EC1 | 0 | 0 | 0 |
| Divisão da maior remuneração pela menor remuneração paga pela outorgada | | 2,27 | 0 | 0 |

| | | | | |
|---|-----|-------------|-------------|-------------|
| Divisão da menor remuneração da empresa pelo salário mínimo vigente | EC5 | 3,69 | 0 | 0 |
| d) Perfil da remuneração | | 2017 | 2016 | 2015 |
| Categorias (salário médio no ano corrente) – R\$ | - | 4.334 | 4.209 | 4.229 |
| Categoria 1 | - | 0 | 0 | 0 |
| Categoria 2 | - | 0 | 0 | 0 |
| Categoria 3 etc. | | 0 | 0 | 0 |
| e) Saúde e segurança no trabalho | | 2017 | 2016 | 2015 |
| Média de horas extras por empregado/ano | - | 118 | 187 | 450 |
| Índice TF (taxa de frequência) total da empresa no período, para empregados | LA7 | 0 | 0 | 0 |
| Índice | TG | 0 | 0 | 0 |
| Índice TF (taxa de frequência) total da empresa no período, para terceirizados/ contratados | LA7 | 0 | 0 | 0 |
| Índice TG (taxa de gravidade) no período, para terceirizados/ contratados | LA7 | 0 | 0 | 0 |

| | | | | |
|---|------|-------------|-------------|-------------|
| Índice TF (taxa de frequência) da empresa no período, para a força de trabalho (próprios + terceiros) | LA7 | 0 | 0 | 0 |
| Índice TG (taxa de gravidade) no período, para a força de trabalho (próprios + terceiros) | LA7 | 0 | 0 | 0 |
| Óbitos- próprios | LA7 | 0 | 0 | 0 |
| Óbitos- terceirizados | LA7 | 0 | 0 | 0 |
| f) Desenvolvimento profissional | | 2017 | 2016 | 2015 |
| Perfil da escolaridade - discriminar, em percentagem, em relação ao total dos empregados | | 0 | 0 | 0 |
| - Ensino fundamental | | 0 | 0 | 0 |
| - Ensino médio | | 0 | 0 | 0 |
| - Ensino técnico | LA1 | 40% | 0 | 25% |
| - Ensino superior | | 40% | 60% | 50% |
| - Pós-graduação (especialização, mestrado, doutorado) | | 20% | 40% | 25% |
| Valor investido em desenvolvimento profissional e educação (%) | LA10 | 0 | 0 | 0 |
| Média de horas de treinamento por ano, por funcionário, discriminadas por categoria funcional. | LA10 | 0 | 0 | 0 |

| | | | | |
|--|------------|-------------|-------------|-------------|
| g) Comportamento frente a demissões | GRI | 2017 | 2016 | 2015 |
| Taxa de rotatividade | LA2 | 0 | 0 | 0 |
| Reclamações trabalhistas | | 0 | 0 | 0 |
| Valor provisionado no período | | 0 | 0 | 0 |

| | | | | |
|---|------------|-------------|-------------|-------------|
| Número de processos trabalhistas movidos contra a empresa no período | | 0 | 0 | 0 |
| Número de processos trabalhistas julgados procedentes no período | | 0 | 0 | 0 |
| Número de processos trabalhistas julgados improcedentes no período | | 0 | 0 | 0 |
| Valor total de indenizações e multas pagas por determinação da justiça no período | | 0 | 0 | 0 |
| h) Preparação para a aposentadoria | GRI | 2017 | 2016 | 2015 |
| Investimentos em previdência complementar (R\$ Mil) | EC3 | 9.049 | 0 | 0 |
| Número de beneficiados pelo programa de previdência complementar | EC3 | 5 | 0 | 0 |

4.2 Indicadores sociais externos

4.2.1 Consumidores

Não se aplica

4.2.2 Fornecedores

A seleção dos fornecedores é baseada na melhor relação Custo x Benefício. A consciência sócio-ambiental levou a implementar novas metodologias, com a seleção de fornecedores que primem por esses conceitos.

Em julho de 2015, um novo processo de pré-qualificação, seleção e contratação de fornecedores foi implantado na Empresa, seguindo a Política Corporativa de Procurement.

Entre as melhorias implementadas, estão:

- Questionário de auto avaliação sócio ambiental (*Easy Risk*), que avalia as práticas de nossos fornecedores com relação à contratação de terceiros, trabalho infantil, trabalho escravo, gestão ambiental, descarte de resíduos, etc;
- Código de conduta de fornecedores, que deve ser compreendido e aceito pelo fornecedor antes de qualquer contratação;
- Manual com as “Especificações de Saúde, Segurança, Meio ambiente e Responsabilidade Social”, que também é submetido aos fornecedores para compreensão e aceite antes de qualquer contratação;

- O processo completo de pré-qualificação de fornecedores ocorre via Portal de Fornecedores (Contiki) onde são solicitados documentos comprobatórios da situação dos proponentes com relação à capacidade financeira, capacidade técnica, programas de qualidade (certificações), gestão de sócio-ambiental e responsabilidade corporativa. Caso o proponente não atenda aos requisitos de pré-qualificação, não poderá fornecer produtos e ou serviços à Empresa, mesmo que apresente boa proposta comercial.

4.2.3 Comunidade

Durante o período, não foram desenvolvidas atividades relacionadas a projetos comunitários, voluntários e esportivos ou culturais (Lei Rouanet).

4.2.4 Governo e Sociedade

- Ética comercial e anticorrupção na Statkraft

O grupo Statkraft, tendo no Brasil a Statkraft Energias Renováveis S/A como acionista integral da ENERGEN, continuou a expandir os esforços dentro da área de ética comercial e anticorrupção nos últimos anos. Uma das decisões importantes tomadas a esse respeito foi a criação de uma nova Unidade de Compliance Corporativa, como parte da área corporativa de Legal and Compliance em 2016. A unidade de Compliance é responsável por desenvolver e manter um amplo programa de Compliance ajustado aos riscos da Empresa e, para se manter atualizado com todos os desenvolvimentos relevantes na legislação e normas externas. O programa de Compliance abrange as áreas de corrupção, fraude, lavagem de dinheiro, sanções e controle de exportação, bem como proteção de dados pessoais e lei de concorrência.

O programa de Compliance é regularmente revisto e atualizado para se adequar ao tamanho e exposição de risco da Empresa, com uma extensa auditoria do programa iniciada no final de 2017. As regras internas são definidas com base nos padrões legais da Noruega e são específicas e detalhadas no que é esperado em termos de conduta profissional e ética pelos funcionários no mundo todo. O Conselho de Administração está envolvido no trabalho de cumprimento através de discussões regulares sobre o desenvolvimento do programa, com periodicidade mínima trimestral. Em 2017 uma nova abordagem foi adotada para o envolvimento do Conselho de Administração neste trabalho, expandindo ainda mais seu envolvimento.

Também mais recursos de pessoal foram alocados para o trabalho de Compliance na Empresa, incluindo o recrutamento de novos especialistas em diversas áreas.

- Programa de Compliance continuamente adaptado às mudanças na Empresa

O grupo Statkraft realiza regularmente avaliações de risco em matéria de anticorrupção para toda a Empresa, anualmente, para todas as áreas de negócio. Os riscos são acompanhados por medidas de mitigação específicas. O processo de gerenciamento de riscos é mais extenso para locais e projetos de alto risco e sempre envolve a combinação de conhecimento local e recursos de Compliance central. Durante 2017 foi iniciado um processo para revisar e fortalecer ainda mais a metodologia de avaliação de riscos, incluindo a incorporação de novos tópicos cobertos pela

agenda de Compliance. A nova metodologia será implantada em todas as áreas de negócios em 2018.

Os principais riscos de corrupção identificados para o grupo Statkraft estão relacionados aos processos de fusões e aquisições e *joint ventures*; processos de compras e pagamentos; o uso de consultores e intermediários; processos de licenciamento; e conflito de interesses. Os riscos geralmente variam dependendo da localização geográfica, tecnologia e tipo de atividade comercial em questão. Essas nuances são refletidas nos mapas de risco de diferentes unidades de negócios. O Programa de Compliance é atualizado regularmente para refletir os riscos identificados por meio de avaliações de risco e pelo acompanhamento de casos e investigações concretas. Isso inclui o desenvolvimento de novos procedimentos e controles e ajustes nas atividades de treinamento.

- Treinamento e comunicação

O grupo Statkraft se assegura que todos os funcionários estejam familiarizados com os princípios estabelecidos no Código de Conduta por meio de orientações dadas ao ingressar na Empresa, treinamentos realizados regularmente para todas as equipes e por meio de comunicação dos gerentes *senior*. Durante 2017 foram realizadas sessões de treinamento em todos os principais locais onde o Grupo mantém negócios. Além disso, foram organizadas sessões de treinamento especializado para o Conselho de Administração, às equipes de gerência *sênior*, gerentes e funcionários em diferentes funções. Compliance foi incluído como um tópico importante em todos os principais eventos de liderança e de Empresa realizados durante o ano.

No segundo semestre de 2017 um novo projeto foi iniciado para desenvolver novas atividades de treinamento e comunicação. Isso incluirá um novo curso de treinamento em *e-learning* com módulos interativos, nos diferentes idiomas usados pelo Grupo. Novo material para a sessões em sala de aula e novo material de orientação também está sendo desenvolvido. O novo material de orientação será disponibilizado através de um novo portal atualmente em desenvolvimento.

- Tratamento de risco relacionados a terceiros

O grupo Statkraft possui procedimentos claros e detalhados para o tratamento de riscos relacionados a terceiros. Isso inclui uma política de como as verificações de antecedentes devem ser conduzidas, como as cláusulas contratuais devem ser aplicadas e o monitoramento deve ser conduzido para contratos de alto risco.

Todos os parceiros de negócios de alto risco (incluindo todos os agentes) são verificados, independentemente pela unidade de Compliance. As revisões de integridade conduzidas incluem uma avaliação da estrutura de propriedade (incluindo proprietários beneficiários), uma avaliação das conexões com pessoas politicamente expostas e uma ampla avaliação dos riscos de reputação associados à contraparte. O nível da análise é ajustado à natureza dos parceiros de negócios e acordos.

Durante 2017 foi realizado um trabalho adicional para desenvolver e ajustar os procedimentos de verificação de terceiros para locais e áreas de atividade comercial com exposição a riscos específicos. Há também novos esforços sendo feitos para revisar as abordagens de monitoramento de terceiros durante o período de contratação. No último ano, trabalhou-se para revisar as cláusulas padrão de ética nos negócios, incluídas em contratos com terceiros, para

garantir que elas refletissem a evolução dos requisitos legais e a exposição ao risco de diferentes tipos de processos de contratação.

Qualquer terceiro envolvido em atividades de influência política ou de *lobby* em nome da Statkraft deve ser considerado como um agente/representante e requer uma aprovação obrigatória pela unidade de Compliance antes de sua contratação.

Quando os serviços de *lobby* estão envolvidos, os funcionários devem garantir monitoramento e documentação adequados aos serviços prestados; obter confirmação de que a pessoa/entidade que fornece o serviço está registrada nos registros apropriados para tal atividade, se aplicável; que atuem sempre com honestidade e integridade; que as atividades de *lobby* sejam transparentes e factualmente corretas; e que a pessoa/entidade que presta os serviços seja transparente nas suas relações com os governos, agências e seus representantes e declarar o interesse que estão representando. Princípios semelhantes de transparência e precisão devem ser observados pelos funcionários envolvidos nas atividades de influência política ou *lobby*.

- Controles internos

O grupo Statkraft investiu nos últimos anos em controles aprimorados relacionados ao combate à corrupção e à prevenção de fraudes. Existe uma colaboração contínua entre a unidade de Compliance e a área Financeira para o desenvolvimento adicional de tais controles. Em 2017 houve uma quantidade significativa de esforços investidos na implementação de controles aprimorados nos principais processos financeiros, tais como o processos de contratação e pagamento (“procure to pay”) e a implementação de um novo Sistema de Prevenção à Fraude. O último sistema está em processo de implementação em um conjunto de locais prioritários (inclui-se o Brasil), seguido por uma implantação mais ampla no próximo ano.

- Reporte de preocupações

O grupo Statkraft possui um sistema estabelecido para relatar preocupações. Os funcionários têm o direito e a responsabilidade de reportar preocupações e violações de compromissos legais ou éticos por meio de relatórios a seus superiores ou do canal de denúncia do Grupo. Os relatórios podem ser feitos anonimamente através do canal de denúncias que é gerenciado pela Auditoria Corporativa. O canal de denúncia de irregularidades também está disponível para externos por meio do site da Statkraft.

No último ano, esforços adicionais foram feitos para aumentar a conscientização dos canais de reporte em toda a Empresa e para melhorar ainda mais o processo de reporte e tratamento de casos relatados.

4.3 Indicadores do Setor Elétrico Brasileiro

O Setor Elétrico Brasileiro (SEB) é um segmento na área de infraestrutura que exige capital intensivo em projetos de longa maturação, com riscos para os empreendedores em todas as suas fases: estudos de desenvolvimento, projetos, financeira, implantação e operacional.

As áreas de Geração, Transmissão e Distribuição são fortemente reguladas, e a constante evolução do setor exige a permanente revisão de normas e adaptação do marco legal.

A participação dos agentes – incluídos os Consumidores, na discussão de normas e políticas setoriais impõe-lhes responsabilidades, pois tais regulamentações impactarão a todos. Assim, os benefícios e ônus afetam a todos, diretamente e ou indiretamente.

A definição de programas por parte do Poder Concedente ou da agência reguladora tem o objetivo de incentivar o desenvolvimento, mesmo que temporário, de áreas específicas, que, ao final, beneficiarão a todos os agentes do SEB. Para isso, é necessária a participação, mesmo que em graus diferentes, desses agentes, quer no financiamento quer na participação direta nos programas.

Como exemplos, podem-se citar o Programa de Eficiência Energética (PEE) ou o Luz Para Todos, em que Distribuidoras e indústrias de fabricação de equipamentos são diretamente envolvidas em sua implementação.

No entanto, nem todas as usinas têm estabelecidas, em seus atos de outorga, a obrigatoriedade de participar em programas semelhantes. É o caso da ENERGEN, isenta de participar ou desenvolver um Programa de Pesquisa e Desenvolvimento (P&D).

4.3.1 Universalização

Não se aplica

4.3.2 Programa de Eficiência Energética - PEE

A Empresa não possui atividades vinculadas ao Programa de Eficiência Energética – PEE.

4.3.3 Pesquisa e desenvolvimento tecnológico e científico (P&D)

Não se aplica.

5. DIMENSÃO AMBIENTAL

As ações ambientais desenvolvidas ao longo do ano de 2017 focaram principalmente no atendimento as condicionantes ambientais contidas na licença de operação (LO) do parque eólico. Destacam-se as seguintes condicionantes:

- Cumprimento das ações descritas no Plano de Recuperação de Áreas Degradadas. Todas as ações relacionadas a recuperação de áreas degradadas já foram realizadas, deste modo, durante o ano de 2017 foi realizado somente o monitoramento (mensal) destas áreas;
- Supressão da vegetação invasora. Para atendimento desta condicionante, após inspeção em campo, constatou-se a necessidade de supressão de exemplares invasores. No final de 2017 foi realizada a supressão desta vegetação em todas as bases dos aerogeradores;

- Preservação da integridade das dunas e áreas de charco presentes na área do Parque. As dunas e áreas de charco estão sendo preservadas e o monitoramento destas áreas é feito periodicamente;
- Laudos de emissão sonora da área do entorno do parque eólico. O monitoramento foi realizado com periodicidade trimestral em 8 pontos espalhados ao redor do parque, com objetivo de verificar se os níveis de ruído atendem a legislação;
- Monitoramento da Avifauna. O monitoramento foi realizado com periodicidade trimestral a fim de verificar a presença de animais mortos decorrente de colisões com as pás dos aerogeradores;
- Gestão dos resíduos gerados de acordo com as normas e legislação vigentes. A gestão de resíduos está sendo feita conforme a legislação aplicável;
- As informações sobre o atendimento das condicionantes foram enviadas ao órgão ambiental estadual (ADEMA), no formato de relatórios técnicos, conforme condicionante da licença de operação.

Quanto ao processo de licenciamento do parque eólico, foi protocolado na Administração Estadual do Meio Ambiente (ADEMA) o pedido de renovação da licença de operação número 55/2014 no dia 17/02/2017, respeitando prazo de 120 dias antes do vencimento da licença. Aguardando a análise do processo de renovação da licença por parte da ADEMA.

5.1 Indicadores ambientais

A tabela abaixo apresenta os indicadores ambientais relativos à EOL Barra dos Coqueiros

| 3.5 Dimensão Ambiental | | | | |
|--|------|------|------|---------------------------------------|
| 3.5.1 Indicadores Ambientais | | | | |
| Recuperação de áreas degradadas | 2017 | 2016 | 2015 | Comentários |
| Rede protegida isolada (rede ecológica ou linha verde) na área urbana (em km). | - | - | - | |
| Percentual da rede protegida isolada/total da rede de distribuição na área urbana. | - | - | - | |
| Geração e tratamento de resíduos | 2017 | 2016 | 2015 | |
| Emissão | | | | |
| Volume total de gases de efeito estufa (CO ₂ , CH ₄ , NO ₂ , HFC, PFC, SF ₆), emitidos na atmosfera (em toneladas de CO ₂ equivalentes). | 116 | 281 | - | |
| Volume anual de emissões de gases destruidores da camada de ozônio (em toneladas de CFC equivalentes) | - | - | - | Não é utilizado na operação da usina. |
| Efluentes | | | | |

| | | | | |
|---|-------------|-------------|-------------|---|
| Descarte total de água, por qualidade e destinação | - | - | - | Não é feita a medição da quantidade de efluentes gerados. |
| Sólidos | | | | |
| Quantidade anual de resíduos gerados (Ton) | 16,00 | 3,30 | 0,80 | |
| Quantidade anual de resíduos encaminhados para reciclagem (Ton) | 2,82 | 0,30 | 0,48 | |
| Percentual entre resíduos reciclados em relação ao total de resíduos gerados | 18% | 9% | 60% | |
| Quantidade de resíduos perigosos gerados (Ton) | 11,85 | 1,90 | 0,26 | |
| Percentual entre resíduos perigosos em relação ao total de resíduos gerados | 74% | 58% | 33% | |
| Total investido no gerenciamento dos resíduos sólidos (R\$) | 17.818 | 6.000 | 12.000 | |
| Quantidade de resíduos contaminados por PCB (Ascarel) destinados | - | - | - | Os equipamentos utilizados na operação e manutenção do empreendimento não utilizam PCB. |
| Uso de recursos no processo produtivo e em processos gerenciais da organização | 2017 | 2016 | 2015 | |
| Consumo total de energia por fonte | | | | |
| Gasolina (L) | 5.483 | 2.263 | - | Somente em 2017 passou-se a monitorar o consumo de gasolina e diesel utilizados nos veículos. |
| Diesel (L) | 6.298 | 1.025 | - | |
| Consumo de energia por kWh distribuído (vendido) | - | - | - | Sem dados do consumo interno de energia |
| Consumo de energia direta discriminado por fonte de energia primária | | | | |
| Diesel (GJ) | 192 | 39 | - | |
| Gasolina (GJ) | 240 | 79 | - | |
| Etanol | - | - | - | Não utilizado na operação e manutenção |
| Gás natural | - | - | - | Não utilizado na operação e manutenção |
| Consumo total de água por fonte (em m³) | | | | |
| - abastecimento (rede pública) | - | - | - | Não é feita a medição da quantidade de água usada para o consumo |
| - fonte subterrânea (poço) | - | - | - | |
| - captação superficial (cursos d'água) | - | - | - | |

| | | | | |
|--|-------------|-------------|-------------|---|
| Consumo total de água (em m ³) | - | - | - | interno da usina |
| Consumo de água por empregado (em m ³) | - | - | - | |
| Educação e conscientização ambiental | 2017 | 2016 | 2015 | |
| Educação ambiental - na organização | | | | |
| Número de empregados treinados nos programas de educação ambiental | 0 | 8 | 8 | |
| Percentual de empregados treinados nos programas de educação ambiental / total de empregados | 0% | 100% | 100% | |
| Educação ambiental - comunidade | | | | |
| Número de unidades de ensino fundamental e médio atendidas | - | - | - | Não são realizadas ações de educação ambiental com a comunidade, uma vez que não existem condicionantes que exijam tais ações na Licença de Operação do parque eólico |
| Número de alunos atendidos (ensino fundamental e médio) | - | - | - | |
| Número de professores capacitados | - | - | - | |
| Número de unidades de ensino técnico e superior atendidas | - | - | - | |
| Número de alunos atendidos (ensino superior) | - | - | - | |

5.2 Indicadores ambientais – Geração, transmissão e distribuição

| INDICADORES DE DESEMPENHO INDIVIDUAL | | | | |
|--------------------------------------|------|-------|------|---|
| Biodiversidade | 2017 | 2016 | 2015 | Comentários |
| Ruído associado à geração de energia | 52 | 52,00 | 50 | |
| Interferências em ondas de rádio | - | - | - | Não é realizada este tipo de verificação. |
| Morte de pássaros (indivíduos) | 6 | 9 | 20 | |

Declaração de Validade do Relatório

A ENERGEN Energias Renováveis S/A, com sede na cidade de Florianópolis, capital do estado de Santa Catarina, à Av. Prefeito Osmar Cunha, 416, 10 andar – Cj. 909, Centro, inscrita no sob o nº CNPJ 08.207.876/0001-15, por meio dos representantes legais eleitos pelo Conselho de Administração, declara para os devidos fins que são válidas as informações constantes no Relatório Anual de Responsabilidade Socioambiental da Energen Energias Renováveis S/A, relativas ao ano de 2017.

Florianópolis, abril de 2018.