

Relatório de Sustentabilidade 2024



Sumário

03 Sobre o
relatório

05 Mensagem
da CEO

07 Destaques
do ano

08 A SPIC Brasil

Quem somos
Missão, visão e valores
Modelo de negócio
Estratégia ESG
Comunicação e relacionamento
com públicos de interesse

21 Nossa energia
vem da soma

Governança corporativa
Ética e integridade
Compras sustentáveis
Inovação

37 Visão gera
evolução

Panorama de negócios em 2024
Transição energética
Comercialização de Energia
Desempenho financeiro
e operacional
Desempenho ambiental

65 Segurança
é a base do
cuidado

Relações de trabalho
Saúde e segurança
Desenvolvimento local

88 Sumário
de conteúdo
GRI

101 Carta de
Asseguração

102 Créditos

Apresentamos a 7ª edição do Relatório Anual de Sustentabilidade da SPIC Brasil, uma publicação que reflete o nosso compromisso contínuo com a transparência e o respeito aos nossos públicos de interesse.

Sobre o RELATÓRIO

Sobre o relatório

GRI 2-3

Em continuidade às edições anteriores, estruturamos quatro capítulos, cada um abordando aspectos centrais das nossas operações e estratégias:

Estruturamos o documento em conformidade com as diretrizes da **Global Reporting Initiative (GRI)**, versão 2021, e com o caderno setorial de Electric Utilities (EUs). O conteúdo está ainda alinhado às melhores práticas globais de sustentabilidade, incluindo os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) e os princípios do Pacto Global. O relatório abrange o período compreendido entre 1º de janeiro e 31 de dezembro de 2024, respeitando a mesma periodicidade do nosso relatório financeiro.

Esperamos que este material seja uma ferramenta valiosa para entender a nossa atuação e os impactos positivos gerados por nossas iniciativas na construção de um futuro mais sustentável.

A SPIC Brasil

Apresenta uma visão detalhada da companhia, com ênfase na evolução da estratégia da pauta ESG (ambiental, social e de governança), e destaca os temas materiais relevantes para o nosso negócio.

Nossa energia vem da soma

Foca nas práticas de governança, ética e integridade que orientam nossas ações. Neste capítulo, também demonstramos os esforços para fortalecer a cultura de inovação.

Visão gera evolução

Divulga informações sobre nossa *performance* operacional e financeira, detalhando o desempenho de nossos ativos e as iniciativas que sustentam nosso crescimento.

Segurança é a base do cuidado

Detalha os valores que guiam nossas relações com os diversos públicos de interesse, destacando ações voltadas para o bem-estar dos nossos colaboradores e das comunidades nas quais atuamos.



Agradecemos pela leitura e permanecemos à disposição para dúvidas ou sugestões pelo e-mail portasabertas@spicbrasil.com.br.

**Boa
leitura!**

Mensagem da CEO

GRI 2-22

É com satisfação que apresento o Relatório de Sustentabilidade da SPIC Brasil. Nossa trajetória em 2024 foi marcada por conquistas importantes, um crescimento robusto e uma sólida contribuição para a transição energética no Brasil.

Expandimos significativamente nossa capacidade de geração de energia e diversificamos ainda mais nossas fontes, consolidando nossa missão de fornecer energia segura, sustentável e acessível para todos. O desempenho da Usina Hidrelétrica São Simão é um exemplo claro do nosso compromisso com a eficiência e a inovação. Registramos um aumento superior a 21% na produção de energia em relação ao ano anterior, o que reflete o impacto positivo de nosso investimento contínuo em modernização e aprimoramento das operações.

Registramos um aumento superior a 21% na produção de energia em relação ao ano anterior.

Esse crescimento não é apenas um reflexo da nossa capacidade operacional, mas também da nossa visão estratégica de longo prazo para garantir a sustentabilidade e a resiliência da nossa infraestrutura.

Em apenas sete anos de operação no Brasil, crescemos aproximadamente 70 vezes e hoje temos uma capacidade instalada de 3,8 GW, o que nos posiciona como um dos principais *players* do setor de geração de energia renovável no país. Em 2024, inauguramos duas novas usinas solares no Nordeste, ampliando nossa capacidade de geração em 33%.

As iniciativas tiveram investimento de R\$ 2 bilhões e, juntas, tornam-se o quarto maior complexo solar do país, com 738 megawatts de potência instalada. Anunciamos ainda investimentos de R\$ 400 milhões em um novo projeto solar, e dois novos investimentos em energia eólica no Rio Grande do Norte: os parques Paraíso Farol e Pedra de Amolar, que devem iniciar suas operações em 2026.





Expandimos
significativamente
nossa capacidade
de geração
de energia e
diversificamos ainda
mais nossas fontes,
consolidando nossa
missão de fornecer
energia segura,
sustentável e
acessível para todos.

Todos esses avanços são fruto do compromisso e dedicação de nossas equipes para as quais buscamos oferecer um ambiente de trabalho harmônico e produtivo. Em 2024, fomos reconhecidos, novamente, como uma das Melhores Empresas para Trabalhar pelo Great Place to Work®, o que reafirma nosso compromisso com um ambiente corporativo saudável. Além disso, pelo terceiro ano consecutivo, conquistamos o Selo Ouro do Programa Brasileiro GHG Protocol (PBGHG) com o nosso inventário de emissões de gases de efeito estufa (GEE), refletindo nosso compromisso contínuo com a redução das nossas emissões e o avanço da sustentabilidade em todas as nossas operações.

O sucesso da SPIC Brasil em 2024 é fruto do esforço conjunto de cada um que faz parte dessa jornada. Por isso, expressei a minha gratidão a todos os nossos investidores, parceiros e colaboradores pelo contínuo apoio e confiança. Juntos, continuamos a avançar rumo a um futuro sustentável, energizando o Brasil e contribuindo para a transformação do setor energético, com segurança, inovação e respeito ao meio ambiente.

Desejo a todos uma boa leitura!

Adriana Waltrick

CEO, SPIC Brasil

Destaque do ano

33%

Aumentamos em 33% a nossa capacidade de produção de energia renovável, a partir da inauguração de dois novos complexos solares: **Marangatu** (PI) e **Panati-Sitiá** (CE). Juntos, os novos ativos têm capacidade instalada de 738 megawatt-pico (MWp), suficiente para abastecer o equivalente a **900 mil residências por ano**.



Anunciamos a instalação de dois novos parques eólicos no Rio Grande do Norte (RN): **Paraíso Farol** e **Pedra de Amolar**, cujas obras iniciarão em 2025. Serão 17 aerogeradores, com capacidade instalada de 105,4 MW, o suficiente para abastecer **280 mil residências por ano**.



Anunciamos a aquisição de um novo projeto solar em Pernambuco (PE): **Luiz Gonzaga**. Com 166 mil painéis solares, o parque tem capacidade para gerar energia suficiente para abastecer cerca de **140 mil residências por ano**.

21,8%

Registramos um aumento de 21,8% na geração de energia na **Usina Hidrelétrica São Simão** e finalizamos a modernização da **Unidade Geradora 2** e do **Vertedouro**.



Desenvolvemos uma **matriz de indicadores socioambientais**, para monitorar o impacto das ações comunitárias que desenvolvemos.

Realizamos um mapeamento de **compliance** na nossa companhia, fortalecendo nosso compromisso com a integridade e atuação ética.



Comemoramos os **50 anos de relações comerciais entre Brasil e China** e fortalecemos laços institucionais e culturais com a nossa controladora, destacando o impacto positivo do investimento chinês no Brasil.

Participamos da elaboração de dois importantes documentos junto ao Pacto Global: Cartilha ESG Boas Práticas com a Administração Pública – Setor Energia e Mapeamento de Stakeholders – Ação Coletiva de Integridade do Setor de Energia Elétrica.



Fomos novamente certificados como uma das **Melhores Empresas para Trabalhar** pelo **Great Place to Work®**.

Pelo terceiro ano consecutivo, conquistamos o **Selo Ouro do Programa Brasileiro GHG Protocol (PBGHG)** com o nosso inventário de emissões de gases de efeito estufa (GEE).



Conquistamos a **ISO 9001 para a UHE São Simão**, consolidando seu sistema de gestão integrado, que já abrangia as normas ISO 14001 e 45001. Também mantivemos a certificação integrada nos escritórios de Natal (RN) e São Paulo (SP) e nos parques eólicos Vale dos Ventos e Millennium (PB).

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

A SPIC BRASIL

Quem **somos**

GRI 2-1, 2-2

Fazemos parte da State Power Investment Corporation of China (SPIC), uma empresa global de geração de energia fundada em 2015, hoje reconhecida como a maior geradora de energia solar e a segunda maior de energia eólica do mundo. Presente em 47 países, com mais de 130 mil funcionários, a companhia tem capacidade instalada de 246 GW, com cerca de 70% de fontes renováveis. Sua estratégia está direcionada para se tornar uma empresa de energia limpa de classe mundial com competitividade global, até 2035.

No Brasil, iniciamos nossa atuação em 2017 e hoje nossos ativos somam 3,8 GW (quase 4 GW). Em apenas sete anos, crescemos aproximadamente 70 vezes, consolidando nossa presença e impacto no setor, contribuindo de forma estratégica para o avanço da transição energética no país. Somos um time potente, formado por 264 profissionais de diferentes origens, idades e etnias.

Nos destacamos pela diversificação da nossa matriz elétrica e pelo compromisso com a geração de energia limpa e sustentável. Operamos a Usina Hidrelétrica São Simão, na divisa entre os estados de Minas Gerais e Goiás, dois parques eólicos na Paraíba (Millennium e Vale dos Ventos), e somos

Somos um *player* estratégico na transformação do setor energético brasileiro, liderando o caminho para um futuro sustentável.

acionistas minoritários no maior complexo de gás natural da América Latina, o GNA (Gás Natural Açú), em São João da Barra (RJ). Em 2024, comprometidos com a consistência da nossa atuação e crescimento, inauguramos duas usinas solares no Nordeste brasileiro: Marangatu (PI) e Panati-Sitiá (CE), aumentando em 33% a nossa capacidade de geração de energia renovável, e anunciamos investimentos em um novo projeto eólico, localizado em Touros (RN). Nossos escritórios corporativos se localizam em São Paulo (SP) e Natal (RN).

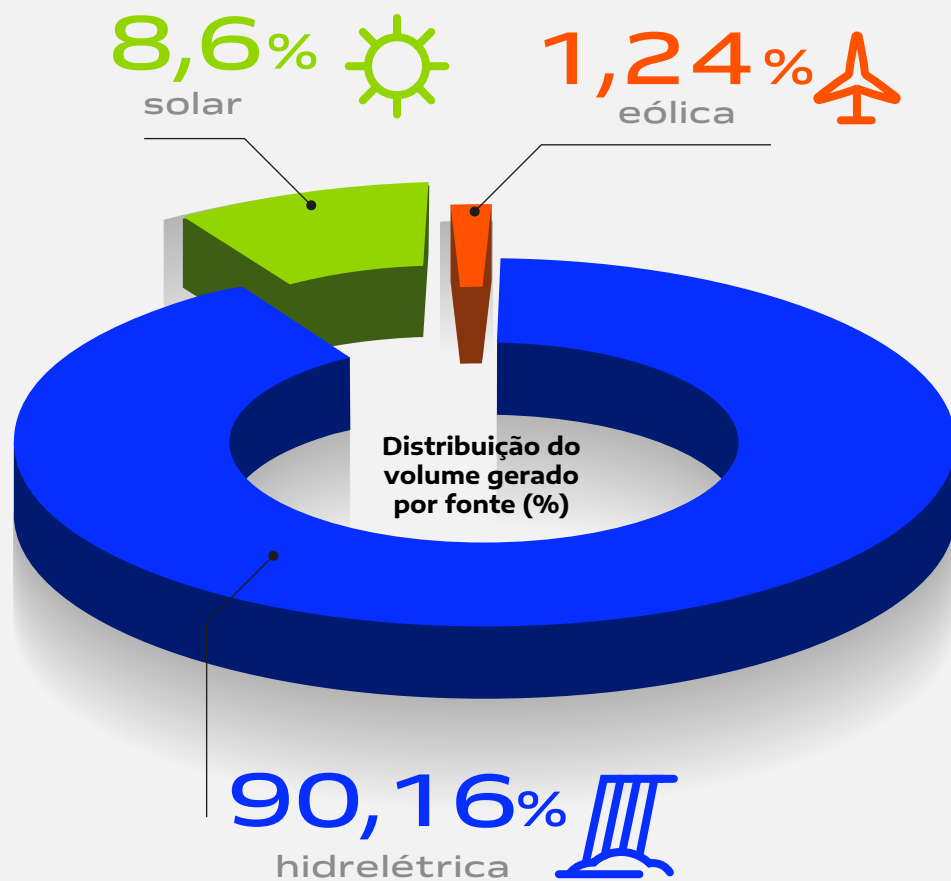
Temos o compromisso de melhorar continuamente a eficiência e a sustentabilidade das nossas operações, e por isso estamos investindo na modernização da Usina Hidrelétrica São Simão, que, em 2024, teve um aumento de 21,83% na sua produção. Também seguimos comprometidos com uma gestão de qualidade, implementando certificações como a ISO 9001, 14001 e 45001, o que reforça nosso compromisso com a excelência operacional e com a mitigação dos impactos ambientais de nossas atividades.

Nosso plano de crescimento para os próximos anos inclui a expansão de projetos eólicos e solares, além da inovação no desenvolvimento de novos modelos de negócios, como a energia inteligente e a integração das fontes de energia renováveis para otimizar o desempenho do sistema elétrico. Também estamos alinhados aos objetivos globais de redução de emissões de carbono, refletindo nosso compromisso com a construção de um futuro sustentável para o Brasil e para o mundo.

Com uma visão de longo prazo, continuamos a ser um *player* estratégico na transformação do setor energético brasileiro, liderando o caminho para um futuro mais verde e sustentável, ao mesmo tempo em que fortalecemos nossa posição no mercado e contribuimos de maneira significativa para o desenvolvimento econômico e social do país.



Nossa contribuição para a transição energética



Geração líquida anual (em milhões de MWh)



Nosso parque gerador

GRI 2-6



UHE SÃO SIMÃO²

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



GNA I³

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

GNA II³

Em construção.
Localização: Porto do Açu (RJ).
1.700 MW de potência
instalada.



COMPLEXO SOLAR MARANGATU¹

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



COMPLEXO SOLAR PANATI-SITIÁ¹

Inaugurada em 2024.
Localização: Jaguaratama (CE).
292 MW de potência instalada.



COMPLEXOS EÓLICOS PEDRA DE AMOLAR E PARAÍSO FAROL⁴

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

PARQUE EÓLICO MILLENNIUM

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

COMPLEXO EÓLICO VALE DOS VENTOS

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



COMPLEXO SOLAR LUIZ GONZAGA

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

¹ Capacidade instalada de 100% dos ativos. A companhia detém 70% de participação.

² Capacidade instalada de 100% do ativo. A companhia detém 51% de participação.

³ Capacidade instalada de 100% do ativo. A companhia detém 33% de participação.

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

Missão, visão e valores

Missão

Ser o melhor grupo de energia privada do Brasil

Visão

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

Valores

- SAÚDE E SEGURANÇA
- SUSTENTABILIDADE
- TRANSPARÊNCIA
- COLABORAÇÃO
- INOVAÇÃO
- AGILIDADE
- EXCELÊNCIA
- RECONHECIMENTO

Modelo de negócio

					
Capital natural	Capital manufaturado	Capital intelectual	Capital financeiro	Capital social e de relacionamento	Capital humano
Água (hidrelétrica); ar (eólica); sol (fotovoltaica).	Plantas de geração; escritórios corporativos.	Projetos híbridos; transformação digital.	Receitas; investimentos.	Comunidade; clientes; acionistas; poder público; formadores de opinião.	Colaboradores; parceiros.

PRODUTOS: GERAÇÃO E COMERCIALIZAÇÃO DE ENERGIA

IMPACTOS					
<p>+</p> <p>Ações de responsabilidade socioambiental;</p> <p>Transição energética;</p> <p>Resiliência energética;</p> <p>Produção de energia limpa;</p> <p>Projetos de conservação de recursos hídricos e biodiversidade;</p> <p>Restauração florestal.</p> <p>-</p> <p>Impactos à biodiversidade;</p> <p>Impactos na qualidade e na disponibilidade da água;</p> <p>Impacto na geração de ruídos.</p>	<p>+</p> <p>Atendimento aos públicos de interesse;</p> <p>Energia gerada, distribuída e comercializada (SPIC Brasil Comercializadora);</p> <p>Monitoramento em segurança de barragem.</p>	<p>+</p> <p>Otimização de espaço para geração de energia (projeto híbrido);</p> <p>Uso de <i>softwares</i> de manutenção;</p> <p>Projeto Missão Futuro (modernização UHESS);</p> <p>Investimentos em pesquisa e desenvolvimento (P&D);</p> <p>Programa Geração Inovação;</p> <p>Parceria com <i>startups</i>.</p>	<p>+</p> <p><i>Rolling forecast</i> (acompanhamento do orçamento previsto);</p> <p>Ambiente de contratação livre;</p> <p>Remuneração de colaboradores e terceiros.</p> <p>-</p> <p>Geração de energia sujeita à variação de fatores climáticos.</p>	<p>+</p> <p>Acesso à energia limpa;</p> <p>Canal de Ética para colaboradores e terceiros;</p> <p>Contribuição para o movimento da economia local;</p> <p>Participação em consultas e debates públicos;</p> <p>Reuniões com líderes comunitários;</p> <p>Estratégias de desenvolvimento local (Fundo Comunitário);</p> <p>Gestão do patrimônio fundiário;</p> <p>Relação com fornecedores.</p> <p>-</p> <p>Ações em desmobilizações.</p>	<p>+</p> <p>Geração de empregos;</p> <p>Treinamentos e capacitação (SPIC University; Academia de Liderança);</p> <p>SPIC Prev;</p> <p>Promoção do bem-estar dos colaboradores (Be Healthy/ SPIC 2U);</p> <p>Diversidade (integrante dos Princípios de Empoderamento das Mulheres - ONU Mulheres/ Pacto Global).</p> <p>-</p> <p>Risco de acidentes e à saúde inerente às atividades do negócio.</p>

Estratégia ESG

GRI 3-1, 3-2

Nossa estratégia de sustentabilidade busca evoluir de forma consistente no amadurecimento das nossas práticas ambientais, sociais e de governança (ESG). Construída a partir do conceito “energia humana que impulsiona e transforma”, nossa estratégia conta com dez temas materiais, distribuídos em três pilares: energia humana, energia que impulsiona e energia que transforma.

A relação de temas materiais foi definida também em 2021, a partir da consulta ao nosso público interno, de *benchmarks* e da análise de referências como o Sustainability Accounting Standards Board (SASB), Morgan Stanley Capital International (MSCI), Dow Jones Sustainability Indices (DJSI), The Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) e Relatório Conjunto Financing The Sustainable Development Goals.

Energia humana que impulsiona e transforma

Pilares estratégicos

Energia humana

Relações íntegras, inclusivas e que valorizam o potencial de nossos colaboradores e parceiros.

Energia que impulsiona

Geração diversificada e segura de energia para apoiar a transição para uma economia de baixo carbono.

Energia que transforma

Respeito e comprometimento com as pessoas e o meio ambiente

Temas materiais

Ética e integridade;
Relações de trabalho;
Saúde e segurança do trabalho;
Compras sustentáveis.

Transição energética;
Resiliência climática;
Ecoeficiência operacional.

Desenvolvimento local;
Biodiversidade e uso da terra.

Governança ESG sustenta e orienta as ações e prioridades da companhia em todos os outros temas materiais.



Governança ESG

GRI 3-3 Governança ESG

A nossa governança ESG orienta ações e prioridades no tema, além de estar em conformidade com a missão, visão e valores da companhia. Estabelece os princípios que devem ser seguidos por todos os nossos colaboradores e públicos de interesse (conheça em Princípios da nossa Estratégia ESG).

A Política de Sustentabilidade norteia práticas, define responsáveis pela implementação e acompanhamento de ações e estabelece as responsabilidades do Comitê de Sustentabilidade. Membros da alta administração, da área corporativa de Saúde, Segurança, Meio Ambiente e Qualidade (em inglês, Health, Safety, Environment and Quality) e de áreas estratégicas integram o órgão, que é responsável pela gestão da estratégia de sustentabilidade e pelo engajamento para os planos de ação contendo metas alinhadas aos ODS.

Princípios da nossa Estratégia ESG

• **Postura ética e transparente** na adoção de práticas justas e na disponibilização de informações instantâneas/oportunas, acessíveis e adequadas às especificidades dos diversos públicos e partes interessadas;

• **Respeito aos direitos humanos** por meio de ações voltadas à promoção da diversidade, ao combate ao trabalho infantil e análogo à escravidão e à exploração sexual de menores;

• **Busca pela prevenção** e adoção de iniciativas de combate a possíveis impactos sociais e ambientais;

• **Incentivo à cultura** de saúde e segurança com foco na prevenção de acidentes, incidentes e doenças ocupacionais, além da implementação de tecnologias e processos que minimizem riscos e incentivem a melhoria contínua do desempenho de nossas operações.



Avanços na agenda ESG

Além de contribuirmos para a transição energética de forma significativa com a inauguração de novas plantas solares em 2024, também desenvolvemos ações para fortalecer nossa relação com as comunidades locais, para preservar a natureza e aumentar o nível de transparência com nossas partes interessadas, evidenciando avanços consistentes na nossa agenda ESG.



Conheça as iniciativas que se destacaram:

Ambiental

Projeto de preservação de nascentes em São Simão (veja mais na [página 63](#)).

Selo Ouro do Programa Brasileiro GHG Protocol ao inventário de gases de efeito estufa (GEE).

Social

Guia de Relacionamento com Comunidades, com diretrizes para o relacionamento nos territórios onde atuamos.

Matriz de acompanhamento de indicadores socioambientais, que reúne indicadores para a gestão social.

Governança

Cartilha ESG Boas Práticas com a Administração Pública – Setor Energia e Mapeamento de Stakeholders – Ação Coletiva de Integridade do Setor de Energia Elétrica, em conjunto com o Pacto Global.

Fortalecimento das **práticas de comunicação e gestão de crises**.

Asseguração do Relatório de Sustentabilidade.

Mapeamento de compliance na companhia.

Mês da sustentabilidade

O Mês da Sustentabilidade, realizado em junho, foi uma iniciativa robusta de conscientização e letramento de colaboradores e comunidades. Durante o período, todas as unidades operacionais da companhia voltaram sua atenção, por pelo menos uma semana, para discussão sobre ações práticas de sustentabilidade.

O tema central foi a gestão de resíduos. Além do público interno, integramos a temática a ações realizadas nas comunidades dos ativos nas quais atuamos, a exemplo do já tradicional evento Brincando na Praça e do projeto Ilha da Imaginação, na região de São Simão (GO), que propôs à comunidade atividades em sinergia com esse contexto, mobilizando 550 participantes. Nas nossas operações eólicas e solares, as atividades engajaram 140 moradores das regiões do entorno dos nossos complexos localizados na Paraíba, no Piauí e no Ceará.

Nossos compromissos GRI 2-23



Pacto Global (ONU)

- Movimento Transparência 100%
- Movimento Elas Lideram
- Movimento Salário Digno
- Movimento Mente em Foco



Princípios de Empoderamento das Mulheres lançado pela ONU Mulheres em parceria com o Pacto Global.



Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS-ONU)



Instituto Acende Brasil



Pacto Empresarial pela Integridade e Contra a Corrupção, do Instituto Ethos



Reparação de impactos negativos

Mantemos um compromisso ativo com a reparação de impactos negativos, adotando medidas concretas para mitigar os efeitos das nossas operações. Um dos impactos identificados ocorreu em um sítio arqueológico na cidade de Mataraca/PB. Em conformidade com um Termo de Ajustamento de Conduta (TAC), firmado com o IPHAN, desenvolvemos um projeto para a adequação de salas de arqueologia na Fundação Casa de José Américo (FCJA), em João Pessoa/PB. O espaço será utilizado para armazenamento, tratamento e exposição de acervo arqueológico, seguindo

as diretrizes da Portaria IPHAN nº 196/2016, que estabelece normas para a conservação de bens arqueológicos móveis.

Outro impacto ocorreu em propriedades comunitárias na cidade de Brasileira/PI, devido à interferência da drenagem de águas pluviais na proximidade da operação do Parque Solar Marangatu. Para mitigá-los, firmamos um TAC com o Ministério Público do Piauí, comprometendo-nos a implementar uma série de melhorias na comunidade próxima ao parque solar, garantindo a compensação adequada aos afetados.

Comunicação e relacionamento com públicos de interesse

GRI 2-29

A SPIC Brasil acredita que a construção de uma trajetória sólida e sustentável depende diretamente da qualidade das relações que estabelece com seus diversos públicos de interesse. Em 2024, reforçamos nosso compromisso com o diálogo transparente, ético e colaborativo por meio de ações que aproximam a companhia das comunidades, governos, parceiros, colaboradores, imprensa e demais públicos.

Dois momentos emblemáticos simbolizaram esse compromisso ao longo do ano: as inaugurações dos complexos solares Panati-Sitiá, em Jaguaretama (CE), e Marangatu, em Brasileira (PI). Mais do que celebrações da expansão da nossa atuação em energia

limpa, esses eventos se tornaram pontos de conexão direta com os territórios onde estamos presentes.

A inauguração do Complexo Solar Marangatu, realizada em 7 de junho, reuniu cerca de 170 pessoas, entre autoridades, jornalistas, executivos e representantes de públicos estratégicos, em um encontro marcado por diálogo, visita técnica à planta e ações de relacionamento com a comunidade local. Poucos dias depois, em 19 de junho, foi a vez de Jaguaretama receber a inauguração do Complexo Solar Panati-Sitiá, com a presença de aproximadamente 120 convidados e uma programação semelhante voltada à integração e troca de experiências.

Ambas as ocasiões reforçam nossa abordagem de relacionamento como elemento estratégico da gestão, além de evidenciarem o empenho da área de Relações Institucionais em consolidar práticas estruturadas, éticas e eficazes de engajamento — especialmente em um momento de expansão das operações da companhia.

Seguimos comprometidos com a construção de valor compartilhado, ouvindo ativamente as necessidades e expectativas dos nossos públicos e integrando essas percepções às decisões corporativas que impulsionam o desenvolvimento sustentável.

Participação em associações

GRI 2-28

Participamos ativamente de associações e organizações do setor elétrico. Essa participação nos permite contribuir para o desenvolvimento do setor, acompanhar discussões estratégicas e fortalecer nosso relacionamento com outros agentes do mercado. Entre as organizações, destacamos:

Associação Brasileira de Comunicação Empresarial (Aberje)

Associação Brasileira de Companhias de Energia Elétrica (ABCE)

Associação Brasileira de Relações Governamentais (Abrig)

Associação Brasileira dos Comercializadores de Energia Elétrica (Abraceel)

Associação Brasileira dos Produtores Independentes de Energia Elétrica (Apine)

Câmara de Comercialização de Energia Elétrica (CCEE)

Centro das Indústrias do Estado de São Paulo

Conselho Empresarial Brasil - China

Instituto Acende Brasil



Presença fortalecida no mercado

Fevereiro

Participação no Seminário Folha de S.Paulo de Transição Energética.

Participação no Encontro do Conselho Empresarial Brasil-China.

Abril

Participação na Conferência Internacional 50 anos da relação Brasil-China, promovida pelo Centro Brasileiro de Relações Internacionais (CEBRI).

Participação no Fórum Brasileiro de Líderes em Energia.

Maio

Participação no Encontro de oportunidades China-Brasil, promovido pela Agência Brasileira de Imprensa (Abrapress).

Junho

Inauguração dos complexos solares Panati-Sitiá (CE) e Marangatu (PI), com a presença de representantes governamentais.

Conquista do Prêmio Líderes da Energia – Full Energy – pela nossa CEO Adriana Waltrick.

Participação no Encontro Nacional de Agentes do Setor Elétrico (ENASE).

Participação na Conferência Internacional de Transição Energética (CITER).

Agosto

Participação no evento Diálogo G20: Transições Energéticas, realizado pelo Ministério de Minas e Energia (MME), discutindo os caminhos para a transição energética no G20.

Comunicação 360°

O plano de comunicação executado em 2024 priorizou ações 360°, com uma abordagem multifacetada para atingir nossos públicos de interesse por meio de diversos canais e plataformas de comunicação, de forma contínua e coordenada.

Um dos temas de destaque este ano foi a celebração dos 50 anos de relações diplomáticas entre Brasil e China. Essa data simbólica foi uma oportunidade estratégica para fortalecer a presença da companhia nas discussões sobre o investimento chinês no Brasil e destacar nosso papel como o de uma empresa que representa esse fluxo.

Entre as ações desenvolvidas, destacam-se a participação no livro China-Brasil 50 Anos de Diplomacia – Novas rotas para um novo tempo, editado em parceria com a Agência Brasileira de Imprensa (Abrapress), que abordou a história dos 50 anos de parceria Brasil-China e a participação em eventos importantes, como a Conferência Brasil-China promovida pelo Centro Brasileiro de Relações Internacionais (CEBRI) com o apoio da SPIC.

O aniversário de 50 anos das relações diplomáticas entre Brasil e China foi um dos temas de destaque no ano.



Outro ponto de destaque foi a estratégia de comunicação que incluiu divulgações na imprensa nacional e internacional, colaborando para a promoção da marca e a reputação da companhia. Aproveitamos a visibilidade gerada pela data para divulgar ações no Brasil, como as inaugurações dos complexos solares, que foram acompanhadas pela Xinhua News, além de outras parcerias viabilizadas com a CCTV, CGTN e China Daily. Essa ação foi significativa, pois permitiu mostrar também ao público chinês o impacto real dos investimentos no Brasil, evidenciando os frutos desse relacionamento ao longo das últimas cinco décadas.

Para além desse tema, mantivemos um sólido relacionamento com a imprensa nacional e internacional, consolidando nossa posição de referência no tema transição energética. Tivemos mais 1.100 menções que geraram resultados em mídia espontânea tradicional equivalentes a R\$ 68,2 milhões em valor publicitário e crescimento de quase 27% em Tier 1 – classificação que considera os veículos de comunicação de grande audiência e relevância nacional e internacional.

Em 2024, consolidamos nossa presença digital e ampliamos significativamente nosso impacto nas redes sociais. Tivemos mais de 18 mil novos seguidores no LinkedIn e Instagram, superamos expectativas e fortalecemos o relacionamento com nossos públicos estratégicos. O site da empresa registrou mais de 127 mil acessos, refletindo o crescente interesse em nossas iniciativas. Além disso, alcançamos um aumento expressivo de mais de 100% no alcance e engajamento dos conteúdos nessas redes sociais em comparação com 2023. Esses resultados demonstram o avanço da eficácia da nossa estratégia de comunicação digital, reforçando o posicionamento da SPIC Brasil como referência no setor e ampliando a conexão com nossos públicos.

Para o público interno, entre outros temas, disseminamos informações sobre integridade, saúde e segurança, aniversário de 7 anos da companhia, sustentabilidade e conteúdos sobre a cultura chinesa. Foram mais de 79 ações que informaram e buscaram engajar os colaboradores, especialmente em projetos estratégicos.

45 anos da UHE São Simão

Em 2023, a UHE São Simão completou 45 anos e executamos um plano abrangente de comunicação para marcar a data. Parte das comemorações se desdobrou para 2024. O principal destaque foi o lançamento do documentário UHE São Simão 45 anos: reconhecendo o passado, potencializamos o futuro, que oferece uma visão envolvente e informativa sobre a construção, operação e evolução desse ativo. Com imagens de arquivo raras e entrevistas exclusivas com engenheiros, trabalhadores e prestadores de serviço, o documentário ainda revela os desafios e triunfos enfrentados ao longo das mais de quatro décadas.

A produção fala também sobre as vidas que foram transformadas com a chegada do empreendimento e do impacto socioeconômico local, desde a criação de empregos até o desenvolvimento de infraestrutura e serviços. Destaca, ainda, o papel fundamental da usina na geração de energia limpa e sustentável para milhões de brasileiros.

Também lançamos o livro *A Força das Águas*, por meio da Lei Federal de Incentivo à Cultura. Reunindo microcontos poéticos, o livro conta com contribuições artísticas do fotógrafo Ricardo Teles, da microrroteirista Laura Guimarães e do artista plástico e grafiteiro Zezão. Juntos, eles retratam, de forma sensível e autêntica, o impacto da inundação da velha São Simão e a construção da nova cidade, erguida às margens do reservatório da nova usina.

A iniciativa reforça o compromisso da SPIC em valorizar o patrimônio humano, consolidando a conexão entre desenvolvimento econômico e responsabilidade social.



**Ao celebrar os 45 anos
da UHE São Simão,
valorizamos sua história
e o impacto positivo
para o desenvolvimento
econômico da região e
um futuro sustentável.** GRI 1-23



Nossa energia vem da SOMA

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

Governança corporativa

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



Nossa governança corporativa é orientada pelas diretrizes da SPIC Global e pelos princípios estabelecidos pelo Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC) e pela Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE). O órgão máximo da governança é a Assembleia Geral de Acionistas, que reúne as 39 empresas pertencentes ao grupo.

As empresas SPIC Brasil, UHE São Simão, Complexo Solar Panati-Sitiá e Complexo Solar Marangatu, contam com Conselhos de Administração, além de comitês de assessoramento e Diretoria Executiva própria. A Assembleia Geral de Acionistas elege membros dos Conselhos de Administração, seguindo o Estatuto Social e a Lei das Sociedades Anônimas (Art.140).

Aos Conselhos de Administração cabe a orientação geral dos negócios, a aprovação e o monitoramento de objetivos e ações alinhados aos propósitos e interesses dos acionistas e a fiscalização da gestão, além da eleição e destituição dos diretores estatutários. O Conselho da SPIC Brasil se reúne ao menos a cada trimestre ou por demanda, para decisão colegiada. O Conselho da UHE São Simão se reúne ao menos a cada bimestre ou por demanda, e o de Panati-Sitiá e Marangatu se reúne por demanda. Os Conselhos também estabelecem as diretrizes relacionadas à pauta ESG, incorporando a sustentabilidade de forma estratégica ao negócio. O Conselho da SPIC Brasil já incluiu métricas ESG aos indicadores de *performance* da companhia (KPIs), alinhando-se às expectativas globais e locais.

As preocupações cruciais são regularmente comunicadas ao mais alto órgão de governança por meio de uma estrutura de relatórios, reuniões formais e canais institucionais. Além disso, são compartilhados relatórios de riscos e conformidade, apresentações de desempenho financeiro, análises estratégicas, planos de negócios, revisões regulatórias e de sustentabilidade, bem como protocolos para comunicação de crises e emergências. As principais preocupações reportadas abrangem aspectos ambientais, sociais e de direitos humanos, econômicos, de governança e estratégia de sustentabilidade.

A organização não possui um processo formal de nomeação e seleção de conselheiros para o mais alto órgão de governança e seus comitês, pois essa prática não se aplica ao seu modelo de gestão. Sendo uma subsidiária integral de uma entidade estrangeira, a nomeação de seus membros no mais alto nível de governança é determinada diretamente pela controladora, sem a necessidade de um processo estruturado de seleção interna.



Os Conselhos de Administração estabelecem as diretrizes relacionadas à pauta ESG.

Diretoria Executiva

A liderança executiva é composta pela CEO e por diretorias especializadas, que asseguram a implementação das estratégias organizacionais. Além disso, a governança conta com uma estrutura de comitês e auditorias. A área de Governança é responsável por garantir a aplicação das diretrizes corporativas e o alinhamento estratégico entre todas as instâncias de gestão. A supervisão e a tomada de decisões sobre os impactos da organização na economia, no meio ambiente e nas pessoas são conduzidas por diferentes diretorias e comitês estratégicos, cada um com atribuições específicas.



A liderança e a Governança asseguram a execução das estratégias e o alinhamento corporativo.

Avanços em 2024

Em 2024, a nossa governança corporativa vivenciou mudanças importantes, com a reconfiguração das linhas de reporte da nossa estrutura. Nesse sentido, a área de Governança e a Diretoria de Risco e Compliance passaram a responder diretamente ao Conselho.

Além disso, foi criada uma política interna com diretrizes para orientar a comunicação entre os órgãos da governança, alinhando-se aos princípios da OCDE e do IBGC. Outra mudança significativa foi a criação do Comitê de Auditoria e Risco na SPIC Brasil, e a ampliação do escopo do Comitê de Auditoria e Risco da UHE São Simão, que passaram a abranger responsabilidades como auditoria, planejamento financeiro e gestão de dívidas.

Outro avanço relevante foi mais proximidade física e operacional do Conselho de Administração com os ativos da SPIC Brasil. Após restrições impostas pelo contexto de pandemia, os conselheiros, majoritariamente chineses, retomaram visitas regulares às operações no Brasil. Essa iniciativa proporcionou mais fluidez na comunicação e engajamento direto com os projetos em andamento.



Em 2024, implantamos o Comitê de Auditoria e Risco na SPIC Brasil.

Comitês de apoio à Diretoria Executiva

Comitê de Auditoria

Comitê de Orçamento e KPI

Comitês de Riscos e Auditoria na UHE São Simão e na SPIC Brasil

Comitê de Recursos Humanos da UHE São Simão

Composição do Conselho de Administração em 2024

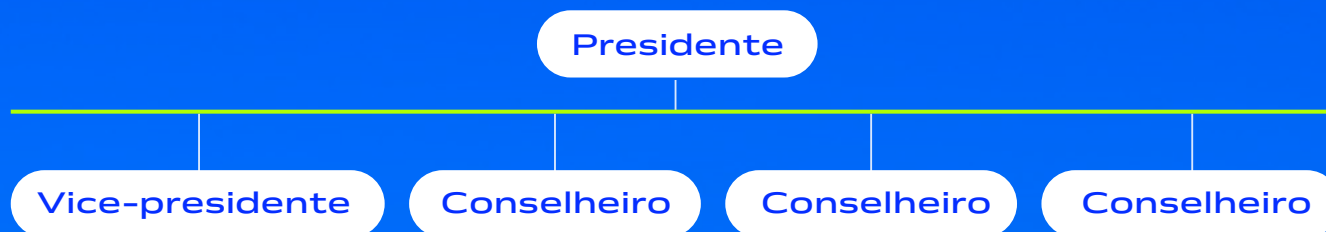
GRI 2-9

Membro	Membro	Membro	Membro	Membro	Membro	Membro
Sr. Lin Guixiang	Sr. Chen Zheng	Ricardo Lima	Mr. Tu Shuiping	Roger Gill	Qian Jianguo	Lu Fangzheng
Cargo	Cargo	Cargo	Cargo	Cargo	Cargo	Cargo
Chairman do Conselho de Administração da SPIC Brasil e da UHE São Simão	Membro do Conselho de Administração da SPIC Brasil, VP Corporate	Membro do Conselho de Administração	Membro do Comitê de Riscos da SPIC, membro do Conselho de Administração da Panati-Sitiá e Marangatu	Membro do Conselho de Administração da UHE São Simão Energia S.A.	Membro do Conselho de Administração da UHE São Simão Energia S.A. e vice-presidente de Finanças da UHE São Simão Energia S.A.	Membro do Conselho de Administração da UHE São Simão Energia S.A.
Independente	Independente	Independente	Independente	Independente	Independente	Independente
Não	Não	Sim	Não	Sim	Não	Não
Tempo de mandato (anos)	Tempo de mandato (anos)	Tempo de mandato (anos)	Tempo de mandato (anos)	Tempo de mandato (anos)	Tempo de mandato (anos)	Tempo de mandato (anos)
3	3	3	3	3	3	3
Exerce outros cargos (em outras organizações ou em outros órgãos da própria organização)	Exerce outros cargos (em outras organizações ou em outros órgãos da própria organização)	Exerce outros cargos (em outras organizações ou em outros órgãos da própria organização)	Exerce outros cargos (em outras organizações ou em outros órgãos da própria organização)	Exerce outros cargos (em outras organizações ou em outros órgãos da própria organização)	Exerce outros cargos (em outras organizações ou em outros órgãos da própria organização)	Exerce outros cargos (em outras organizações ou em outros órgãos da própria organização)
Membro do Comitê de Riscos da SPIC, do Comitê de Recursos Humanos e do Comitê de Riscos da UHESS	Membro do Comitê de Orçamento e Indicadores da SPIC	Não	Membro do Comitê de Riscos da SPIC, membro do Conselho de Administração da Panati-Sitiá e da Marangatu	Membro do Comitê de Recursos Humanos e do Comitê de Riscos da UHESS	Membro do Comitê de Recursos Humanos e do Comitê de Riscos da UHESS	Não
Gênero	Gênero	Gênero	Gênero	Gênero	Gênero	Gênero
Masculino	Masculino	Masculino	Masculino	Masculino	Masculino	Masculino
Representa algum grupo de stakeholder	Representa algum grupo de stakeholder	Representa algum grupo de stakeholder	Representa algum grupo de stakeholder	Representa algum grupo de stakeholder	Representa algum grupo de stakeholder	Representa algum grupo de stakeholder
SPIC	SPIC	Não	SPIC	Não	Zhejiang Energy Brasil – Acionista minoritária da UHE São Simão Energia S.A.	Zhejiang Energy Brasil – Acionista minoritária da UHE São Simão Energia S.A.

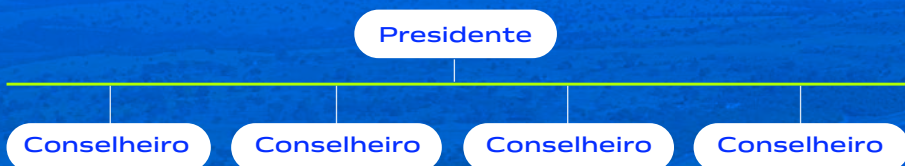
Nota: nenhum dos conselheiros pertence a grupos sociais sub-representados. Os conselheiros independentes são aqueles que não possuem relações familiares, de negócio ou de qualquer outro tipo com a organização.

Estrutura de governança em 2024

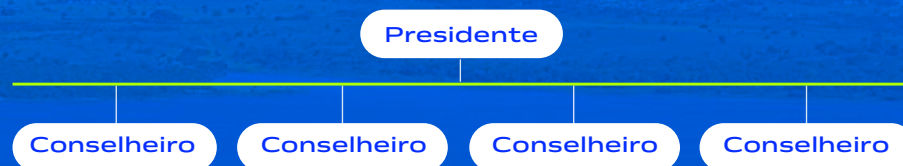
Conselho de Administração da SPIC Brasil



Conselho de Administração da UHE São Simão

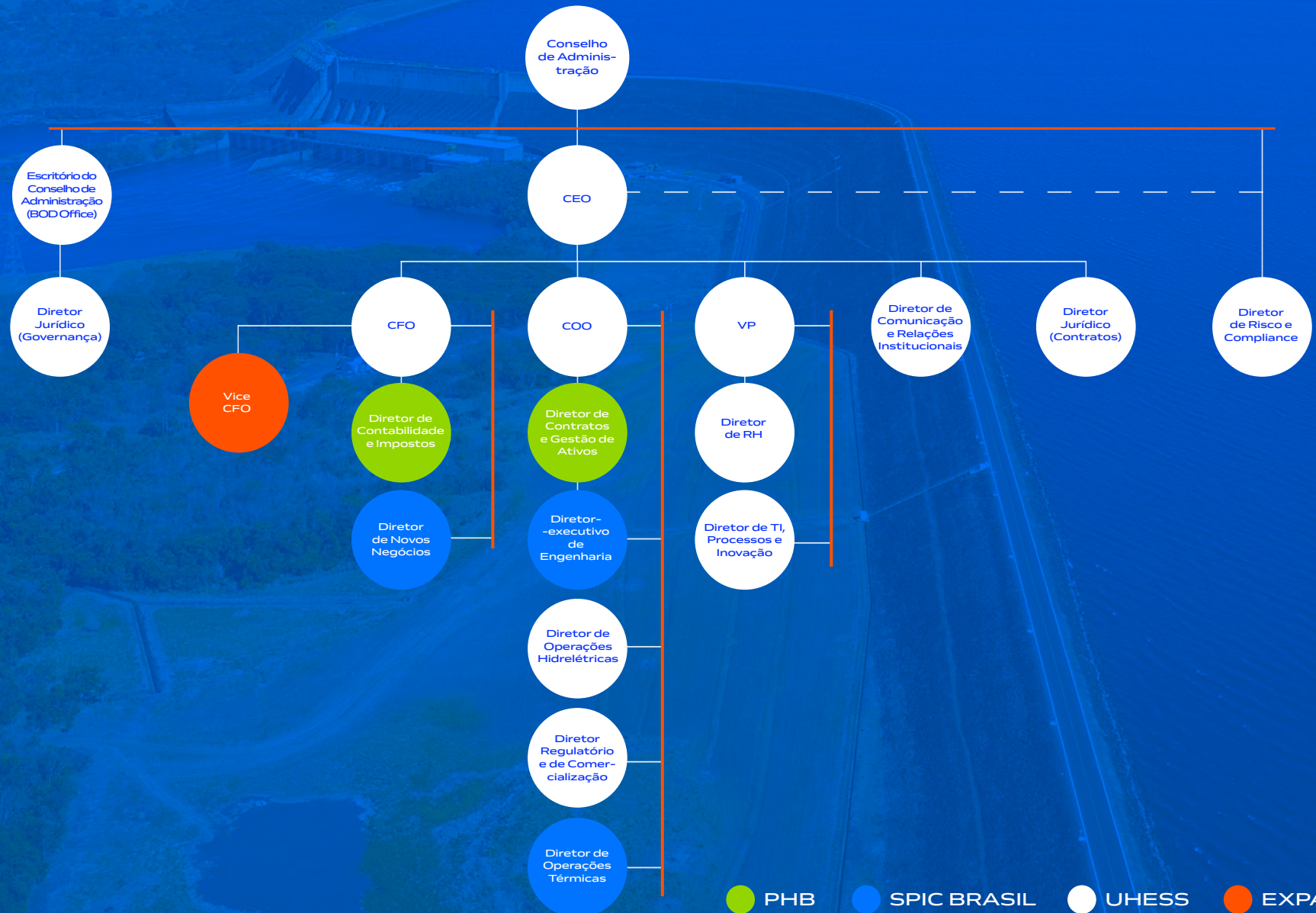


Conselho de Administração Complexo Solar Panatí-Sitiá e Marangatu



Diretoria Executiva

Diretoria Executiva



Ética e integridade

GRI 2-23, 2-24, 3-3 Ética e Integridade



A ética é a base do nosso crescimento sustentável, e nosso Programa de Integridade reflete o compromisso com a transparência e a responsabilidade em todas as nossas ações.

Em 2024, continuamos consolidando nossa atuação na área de riscos e *compliance*, reforçando nosso compromisso com a integridade, transparência e sustentabilidade em todas as nossas operações. Durante o ano, realizamos diversas iniciativas que evidenciam os avanços em áreas cruciais, como a promoção de uma cultura ética e íntegra dentro da organização, o fortalecimento da governança de *compliance* e o mapeamento de riscos.

Programa de Integridade

Nosso Programa de Integridade está estruturado em pilares que contemplam uma estrutura normativa, treinamentos e comunicação, gestão de terceiros, auditorias e monitoramento de riscos. Todas essas frentes de atuação tiveram avanços ao longo do ano de 2024, em alinhamento à nossa Estratégia ESG, que prevê tornar a companhia referência no tema.

As ações do Programa de Integridade são acompanhadas pelo Comitê de Ética e Integridade, que se reúne a cada três meses sendo responsável por analisar e indicar as eventuais medidas disciplinares e ações corretivas nos casos de irregularidades éticas.



Estrutura normativa GRI 2-23

A nossa estrutura normativa conta com as seguintes políticas: Código de Conduta e Ética; Política Anticorrupção e Antissuborno; Política de Conflito de Interesses e Transações com Partes Relacionadas; Política de Análise Reputacional de Terceiros; Política de Consequências, Medidas Disciplinares e Sanções; e Política de Investigação Corporativa.

O relacionamento com nossos públicos de interesse é orientado pelo Código de Ética e Conduta, que, em 2024 passou por atualizações. Além de, agora, possuir uma apresentação mais fluida e de fácil consulta, o documento ganhou reforço nas questões relacionadas à assédio, discriminação e não retaliação.

Foram definidos também os “inegociáveis”, seis irregularidades éticas que, se comprovadas, resultarão em medidas disciplinares severas, incluindo o desligamento do colaborador ou o encerramento de contratos com fornecedores.

Após o lançamento, realizamos treinamentos *on-line* e presenciais para garantir a total compreensão e adesão de nossos profissionais e de terceiros. O Código de Conduta e Ética foi amplamente disseminado, com cópias distribuídas em áreas comuns da empresa e termos de adesão assinados por todos os colaboradores.

Capacitação contínua e comunicação estratégica garantem que a integridade esteja no dia a dia de todos, fortalecendo nosso compromisso com as melhores práticas.

Treinamentos e comunicação GRI 2-24

Além da disseminação do novo Código de Ética e Conduta por meio do pilar de treinamentos e comunicação, realizamos a capacitação das equipes em outros conteúdos de integridade e práticas de gerenciamento de riscos, somando 22 turmas, com um índice de 96% dos colaboradores treinados.

Reforçamos as ações de cultura no tema por meio dos Agentes da Integridade e Privacidade – grupo composto por colaboradores que se voluntariam para disseminar conteúdos entre seus colegas e terceiros. Esse time participa de reuniões trimestrais de capacitação nos principais temas de *compliance* e Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Em 2025, o grupo de agentes deve crescer, ganhando representantes nos novos ativos solares inaugurados em 2024.

Adicionalmente, elaboramos comunicações bimestrais, as chamadas pílulas de integridade – conteúdos que são disseminados por diversos canais de comunicação da

companhia, esclarecendo as principais dúvidas tanto dos colaboradores quanto dos terceiros contratados, coletadas por meio de pesquisas, Canal de Denúncias e interações dos agentes de integridade. Ao longo do ano, foram tratados os temas de conflito de interesses, segurança da informação, investigações corporativas, assédio moral, melhores práticas em período eleitoral, e brindes e presentes.

Gestão de terceiros

A nossa relação com terceiros também teve uma atenção especial do ponto de vista de *compliance*. Implementamos o monitoramento e controle de terceiros de alto risco, adicionamos aditivos contratuais para esse grupo exigindo a participação em treinamentos de integridade e disponibilizamos capacitações presenciais e *on-line*, totalizando 138 fornecedores capacitados. Essas iniciativas estão alinhadas com uma das cinco metas do Movimento Transparência 100%, iniciativa do Pacto Global da qual fazemos parte.



Selo Pró-Ética

Em 2023, recebemos o reconhecimento do Selo Pró-Ética da Corregedoria-Geral da União no ciclo 2022-2023, válido até novembro de 2025. O selo é uma distinção no cenário empresarial nacional, que reconhece a excelência em integridade, ética e transparência, com práticas que visam prevenir fraudes, corrupção e outras irregularidades éticas, seja nas relações com o setor público, seja no setor privado. Em 2024, aprimoramos nossas práticas implementando planos de ação baseados nos *feedbacks* recebidos no processo de certificação. Esse movimento fez parte do nosso planejamento para a reaplicação na certificação no ciclo 2024-2025.

O Canal de Ética garante um ambiente seguro e transparente, contribuindo para a construção de uma cultura corporativa íntegra e responsável.

Canal de Ética GRI 2-25

Mantemos um Canal de Ética, ferramenta fundamental para promover um ambiente de negócios íntegro e responsável. Esse canal permite que colaboradores, fornecedores, prestadores de serviços e público geral registrem suas demandas, denunciem condutas indevidas, práticas irregulares ou violações de normas éticas com total confidencialidade e segurança.

Em 2025, adotaremos uma nova plataforma, que trará algumas vantagens para o fortalecimento da governança do tema. Entre essas vantagens destaca-se o apoio psicológico durante o registro das denúncias, para garantir um ambiente seguro e acolhedor; *dashboard* para acompanhamento detalhado de todas as denúncias e consultas registradas; mais robustez no sistema de autenticação de senhas para o acompanhamento das denúncias, garantindo um nível superior de segurança; e a possibilidade de realização de denúncias por meio do WhatsApp, ampliando as opções de contato com a área de Compliance, além de manter o total anonimato ao denunciante, se este assim desejar. O lançamento do novo Canal de Denúncias está programado para o primeiro trimestre de 2025.

Ao longo do ano, foram registradas 61 queixas, das quais 13 (21,31%) estão em análise, 40 (65,57%) foram tratadas, mas não solucionadas por estarem fora do escopo ou sem dados suficientes, 1 (1,64%) foi considerada improcedente, e 7 (11,48%) foram tratadas e solucionadas com reparação.

Além do Canal de Ética, disponibilizamos outros mecanismos de queixa estruturados, como *e-mail* e ouvidoria, permitindo que colaboradores, fornecedores, prestadores de serviço e público geral registrem suas demandas. Esses mecanismos são operados por terceira parte, e todas as queixas são reportadas ao mais alto órgão de governança. Para avaliar a eficácia desses canais, realizamos pesquisas de satisfação. Os *feedbacks* são recebidos por *e-mails*, *newsletters* e canais de atendimento.



Contatos do Canal de Ética e Compliance
(disponível em português)

Site: www.linhaetica.com.br/eticSPICBrasil

E-mail: spicbrasil@linhaetica.com.br

Telefone: 0800 713 0109
(disponível de segunda a sexta,
das 8h às 20h) ou caixa postal 79518.

Gerenciamento de riscos e compliance

Pela primeira vez, realizamos um mapeamento de riscos e *compliance* com apoio de consultoria independente. O estudo incluiu entrevistas com executivos, análise de controles existentes e recomendações para melhorias, abordando temas como cultura de integridade, assédio, violência e relações com agentes públicos. A análise estabeleceu um grau de exposição para cada risco (alto, médio ou baixo), com recomendações para controles e fluxos.

Também concluímos o mapeamento de riscos operacionais nos novos complexos solares Panati-Sitiá e Marangatu, além de finalizar o mapeamento dos processos e riscos operacionais na UHE São Simão, ampliando o escopo para abranger riscos relacionados à saúde, segurança, meio ambiente, segurança de barragens, gestão de estoques e manutenção, promovendo uma visão integrada e detalhada.

O impacto das mudanças do clima foi monitorado como parte do modelo de negócio, com ênfase nos fatores regulatórios e na previsibilidade do mercado. Reuniões e palestras com especialistas contribuíram para mais entendimento sobre a interação entre o clima e as operações, embora a agenda climática ainda seja vista como um fator secundário em relação aos preços de energia e regulamentações.

Como parte do fortalecimento da governança, a área de Risco e Compliance passou a reportar diretamente ao Conselho de Administração, garantindo mais independência e confiabilidade nas informações geradas pela área.

Combate à corrupção

Assim como em 2023, a empresa submeteu 100% de suas operações a avaliações de riscos relacionados à corrupção, por meio de avaliação de terceiros, monitoramento contínuo e análise especializada. Ao longo de 2024, foram analisadas 870 operações, das quais 180 foram avaliadas diretamente pela área de Risco e Compliance.

Adotamos procedimentos rigorosos para diligências, conforme estabelecido na Política de Análise Reputacional de Terceiros. Nesse processo, a área de Suprimentos conduz a análise inicial dos novos fornecedores, encaminhando à área de Compliance apenas os casos que apresentem apontamentos relevantes. A área de Compliance realiza diretamente as diligências em temas críticos, como fusões e aquisições, doações e patrocínios, e contratação de executivos da alta administração.

GRI 205-1

Cartilha de Boas Práticas Anticorrupção

Em parceria com o Pacto Global – instrumento intergovernamental com o qual estamos alinhados – e com outras empresas do setor de energia, participamos ativamente da criação da [Cartilha ESG Boas Práticas com a Administração Pública – Setor de Energia](#), que aborda boas práticas anticorrupção, promovendo a ética e a integridade no setor elétrico. O documento foi lançado em dezembro de 2024 e reflete o nosso compromisso com o fortalecimento da pauta e da governança do tema no setor.

Além do Pacto Global, que fomenta o Movimento Transparência 100%, com foco no combate à corrupção, estamos alinhados com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) e os Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos. Nossa CEO, Adriana Waltrick, é porta-voz do ODS-16 – Paz, justiça e instituições eficazes. Integramos ainda o Pacto Empresarial pela Integridade e Contra a Corrupção, fomentado pelo Instituto Ethos.



Número total e percentual de membros da governança que foram comunicados e capacitados sobre políticas e procedimentos de combate à corrupção, por região GRI 205-2

Localização	2022				2023				2024			
	Número total de membros da governança comunicados	%	Número total de membros da governança capacitados	%	Número total de membros da governança comunicados	%	Número total de membros da governança capacitados	%	Número total de membros da governança comunicados	%	Número total de membros da governança capacitados	%
São Paulo	12	100	12	100	18	100	18	100	19	100	19	100
Natal	1	100	1	100	0	0	0	0	0	0	0	0

Número total e percentual de empregados aos quais foram comunicados os procedimentos e as políticas de combate à corrupção adotados pela organização, discriminados por região GRI 205-2

Localização	2022				2023				2024			
	Número total de empregados comunicados	%	Número total de empregados capacitados	%	Número total de empregados comunicados	%	Número total de empregados capacitados	%	Número total de empregados comunicados	%	Número total de empregados capacitados	%
São Paulo (SP)	129	100	106	82,17	149	100	149	100	165	100	152	92,12
Natal (RN)	25	100	7	28	20	100	20	100	19	100	13	68,42
São Simão (GO)	97	100	30	30,93	84	100	84	100	88	100	85	96,59
Mataraca (PB)	3	100	3	100	3	100	3	100	2	100	2	100
Jaguaretama (CE)	-	-	-	-	2	100	2	100	1	100	1	100
Brasileira (PI)	-	-	-	-	1	100	1	100	3	100	3	100

Número total e percentual de empregados aos quais foram comunicados os procedimentos e as políticas de combate à corrupção adotados pela organização, discriminados por categoria profissional GRI 205-2

Categoria funcional	2022				2023				2024			
	Número total de empregados comunicados	%	Número total de empregados capacitados	%	Número total de empregados comunicados	%	Número total de empregados capacitados	%	Número total de empregados comunicados	%	Número total de empregados capacitados	%
Conselho de Administração	3	100	3	100	3	100	3	100	4	100	3	75,00
Diretoria	13	100	13	100	15	100	15	100	21	100	17	80,95
Gerência	42	100	30	71,43	42	100	42	100	42	100	36	85,71
Técnica/Supervisão	80	100	25	31,25	79	100	79	100	82	100	79	96,34
Administrativo	116	100	74	63,79	118	100	118	100	124	100	116	93,55
Aprendizes	4	100	1	25	2	100	2	100	5	100	5	100
Estagiários	8	100	0	0	0		0		-	-	-	-

Número e percentual de parceiros de negócio que foram comunicados e capacitados sobre políticas e procedimentos de combate à corrupção GRI 205-2

Tipo de parceiro	2023						2024					
	Número total de parceiros de negócios	Número total de parceiros de negócios comunicados	%	Número total de parceiros de negócios capacitados	%	Número total de parceiros de negócios	Número total de parceiros de negócios comunicados	%	Número total de parceiros de negócios capacitados	%		
Fornecedores	579	494	85,32	72	12,44	418	371	88,76	132	31,58		
Distribuidores	85	0	0	0	0	95	0	0	0	0		
Revendedores	85	0	0	0	0	95	0	0	0	0		
Clientes	27	0	0	0	0	35	0	0	0	0		

Os procedimentos e as políticas de combate à corrupção da organização foram comunicados também a investidores e acionistas.

Compras sustentáveis

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

Para aprimorar nossos processos de compras e de gestão de fornecedores, unificamos as políticas das diferentes empresas do grupo. O novo documento, que está em aprovação, contribuirá para simplificar processos, reduzir erros operacionais e dar agilidade às atividades da área.

Em 2024, avançamos no projeto de homologação e qualificação de fornecedores, que nos permitirá, a partir de 2025, avançar na integração de boas práticas à cadeia de suprimentos, reforçando nosso compromisso com os princípios ESG e a sustentabilidade.

Definimos objetivos, metas e indicadores com foco na avaliação e identificação de fornecedores de pequeno e médio portes (PMEs), nacionais e locais. Com relação aos fornecedores críticos, a meta é garantir que uma vez identificados, sejam avaliados, assegurando conformidade com padrões de qualidade, segurança e sustentabilidade. Em 2024, 39,7% das compras foram realizadas com fornecedores locais, considerando aqueles situados no mesmo estado das fábricas e plantas de produção. [GRI 204-1](#)

A avaliação de novos fornecedores em processos de concorrência considera diversos critérios, incluindo aspectos técnicos, financeiros, comerciais, análise reputacional e saúde financeira. Além disso, dependendo do escopo contratado, pode ser realizada uma pré-avaliação ambiental dentro da especificação técnica.

Direitos humanos

Mantemos um compromisso rigoroso com a proteção dos direitos humanos e a conformidade com a legislação trabalhista, garantindo que nossas atividades e as de nossos parceiros estejam alinhadas às melhores práticas éticas e regulatórias. Entre as medidas que adotamos na garantia desse compromisso está a declaração de não tolerância ao trabalho infantil e ao trabalho forçado no nosso Código de Conduta e Ética, verificação rigorosa de documentações, treinamentos específicos para empregados e outros trabalhadores, disponibilização de canais de denúncia, além de monitoramento e auditorias regulares.

Realizamos análise reputacional de todos os fornecedores participantes de qualquer concorrência. Em casos específicos, a área de Compliance pode realizar diligências prévias à contratação de terceiros, conforme estabelecido na nossa Política de Análise Reputacional de Terceiros, garantindo que fornecedores e parceiros estejam alinhados aos nossos princípios éticos e legais. O tema também é explicitamente tratado nas minutas contratuais, reforçando o nosso compromisso com uma cadeia de valor responsável e livre de violações trabalhistas. [GRI 408-1, 409-1](#)

Selo verde

Em parceria com a empresa terceirizada de limpeza que atua no nosso escritório de São Paulo, estamos implementando um selo ecológico, para certificar as práticas ambientais adotadas nas operações de limpeza. Esse selo envolve uma série de medidas sustentáveis que visam otimizar o consumo de recursos, reduzir impactos ambientais e promover práticas mais conscientes no dia a dia da empresa.



Inovação

Entendemos a inovação como potencializadora do pensamento empreendedor, capaz de evoluir processos e promover o intercâmbio entre Brasil e China. É fundamental para contribuir para a transição energética rumo à economia de baixo carbono, garantindo valor e sustentabilidade de longo prazo para todos os nossos públicos de interesse.

A partir dessa visão, em 2022 construímos um Plano Estratégico de Inovação sob três pilares: cultura de inovação, transformação digital e estratégia de sustentabilidade. Em 2024, demos andamento à implementação desse plano e gerenciamos a inovação dentro de um processo estruturado, que inclui inovação incremental, transformação digital e projetos de pesquisa e desenvolvimento (P&D).



**A inovação
impulsiona nossa
transformação,
gerando soluções
criativas e
sustentáveis para
um futuro de
baixo carbono e
alto impacto.**

Cultura de inovação

Promovemos um ambiente criativo e colaborativo para impulsionar transformações significativas nas nossas operações, fomentando a cultura de inovação. Entre as iniciativas, destacamos a Semana da Inovação, que incluiu um *hackathon* voltado para inteligência artificial (IA), no qual os colaboradores foram incentivados a desenvolver soluções para diversos desafios internos. Ao longo da competição, os participantes aprenderam a utilizar ferramentas como o ChatGPT para criar *prompts* de IA com foco em geração de agentes para resolução de situações das áreas. As equipes foram acompanhadas de perto por um grupo de trabalho especializado. Essa dinâmica gerou seis *cases* de sucesso, envolvendo áreas como Operações, Comunicação e Jurídico.

Além disso, durante o evento, oferecemos *workshops* e discussões sobre cibersegurança, abordando as principais ameaças do setor e as soluções que já adotamos para mitigar riscos.

Outro destaque na promoção da cultura de inovação foi o mapeamento de ações com enfoque em redução de custos ou aumento de produtividade através de ferramentas de IA, como por exemplo soluções para tradução avançada de documentos para diversas línguas, com capacidade de reduzir gastos com serviços externos de tradução, e ferramentas para tradução simultânea de reuniões. A área de Inovação estimulou essa visão de que uma nova solução ou ferramenta deve, em contrapartida, trazer algum benefício para o negócio que seja mensurável e permita ser acompanhado.

Os projetos de transformação digital também buscaram trazer ganhos de produtividade em diferentes processos. Como exemplo, tivemos o redesenho do processo de compras transacionais e aplicação de novas tecnologias de cibersegurança.



Transformação digital

A área de Tecnologia da Informação (TI) impulsionou a digitalização e automação de processos na companhia em 2024. O principal projeto foi a migração do ERP SAP para o modelo Rise, trocando a nuvem de hospedagem. Essa migração modernizou a arquitetura do sistema, proporcionando uma redução considerável de infraestrutura – que passou de seis para duas máquinas –, além de melhorar a integração de dados. A digitalização de processos também foi intensificada com a utilização de plataformas de *low-code* para integrar processos antes manuais, resultando em uma gestão mais eficiente e ágil.

Transformação digital e segurança da informação caminham juntas, garantindo uma gestão ágil e segura.

Centro de Operações Gerenciadas

Em 2024, implantamos o Centro de Operações Gerenciadas (COG). Localizado no município de São Simão (GO), a estrutura unificou o monitoramento dos ativos hídricos, solares e eólicos. A estrutura conta com uma central de monitoramento que funciona 24 horas por dia, nos sete dias da semana, e com um *video wall*, que permite a visualização em tempo real de todos os ativos. Dessa forma, aumentamos a nossa capacidade de tomada de decisão em tempo real e agregamos eficiência, automação e redução de custos às nossas operações.



Segurança da informação e privacidade de dados

Reforçamos a proteção de dados e a segurança da informação por meio da colaboração ativa entre as áreas de TI e Segurança da Informação (SI). A participação no Comitê de Privacidade de Dados, com a presença do diretor de TI, foi essencial para alinhar e desenvolver soluções integradas.

Entre as principais ações que realizamos, destacamos:

- **Revisão** do Registro de Operações de Tratamento de Dados Pessoais (ROPA) e aplicação do Relatório de Impacto à Proteção de Dados (RIPD) em processos críticos;
- **Treinamento** sobre *Privacy by Design*, capacitando nossas equipes para incorporar a privacidade desde a concepção dos projetos;
- **Revisão** das políticas internas relacionadas à proteção de dados, alinhando-as às exigências regulatórias;
- **Criação** da Política de Retenção e Descarte de Dados Pessoais, visando à correta gestão do ciclo de vida dos dados.

Não registramos incidentes de não conformidade relacionados aos padrões ou normas de segurança física e cibernética em 2024. [IF-EU-550a.1](#)

Pesquisa e desenvolvimento (P&D)

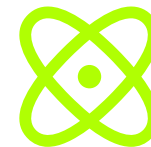
Os projetos de P&D que desenvolvemos têm como principal objetivo aumentar a eficiência energética e operacional das usinas hidrelétricas, garantindo sua viabilidade econômica e mantendo a energia renovável competitiva frente às fontes emissoras de carbono. Isso contribui para a manutenção de uma matriz energética limpa, reduzindo impactos ambientais como aquecimento global e efeito estufa. Embora o acesso à eletricidade no Brasil já tenha alcançado níveis próximos da universalização, reforçamos nosso compromisso com a sustentabilidade do setor elétrico.

Em 2024, investimos significativamente em P&D, direcionando esforços para a implementação de novas tecnologias e inovações na área de geração de energia elétrica, com foco na UHE São Simão. A aplicação de inteligência artificial foi um dos principais destaques dos projetos desenvolvidos, abrangendo operação, manutenção, saúde e segurança, meio ambiente e engenharia.

Durante o ano, quatro projetos foram finalizados, resultando no desenvolvimento de *softwares* voltados para a melhoria da eficiência operacional. Além disso, quatro novos projetos foram iniciados, com expectativa de geração de tecnologias avançadas de *hardware* e *software*. O investimento total para os projetos executados em 2024 foi de R\$ 6.721.028,00.

Entre os projetos finalizados, destaca-se o Vig.IA, um sistema de monitoramento de áreas de reflorestamento que utiliza *drones* equipados com sensores multiespectrais e tecnologia LiDAR, para realizar um acompanhamento detalhado e automatizado das áreas de plantio. Esse sistema otimiza os inventários florestais, garantindo mais precisão e facilitando o cumprimento das metas de recuperação ambiental da empresa, além de viabilizar uma redução importante de custos, já que a realização de campanhas de acompanhamento da evolução dos inventários florestais é menos custosa ao se utilizar o Vig.-IA quando comparado com campanhas de campo realizadas por empresas prestadoras de serviços especializados.

Entre os novos projetos, um dos destaques é o projeto de monitoramento de cavitação. A cavitação ocorre quando o fluxo de fluido sofre uma redução de pressão tão grande que forma bolhas de vapor, que, ao colapsarem, geram ondas de choque e podem causar danos ao equipamento, afetando o desempenho e a longevidade de máquinas. O projeto busca implementar sensores acústicos para detectar o desgaste nas pás das turbinas causado pelo fenômeno.



**Investimos mais
de R\$ 6,7 milhões
na execução de
projetos de P&D
em 2024.**

Atividades de pesquisa e desenvolvimento - EUS

Projeto	Contexto	Investimento
Ambientes virtuais	Desenvolvimento de um ambiente de treinamento imersivo, com visualização em 3D de equipamentos da usina através de óculos de realidade virtual e aumentada, permitindo simulações precisas para treinamento de operadores.	R\$ 1.219.421,00
Vig.IA	Monitoramento florestal: sistema que utiliza drones e inteligência artificial para análise de áreas de reflorestamento, automatizando o monitoramento de espécies, densidade de vegetação e saúde das árvores.	R\$ 1.064.918,00
Check-U-Doc	Gestão inteligente de documentos: plataforma baseada em inteligência artificial para armazenamento e consulta automatizada de documentos técnicos e normativos, incluindo histórico de atividades por <i>QR Code</i> .	R\$ 529.275,00
SPIC-Plan	Inteligência industrial: sistema automatizado para planejamento de manutenção de equipamentos elétricos, garantindo isolamento e bloqueio eficientes, e reduzindo erros operacionais.	R\$ 641.663,00
Monitoramento de óleo hidráulico	Equipamento inédito que analisa em tempo real as condições do óleo hidráulico dos equipamentos da usina.	R\$ 521.158,00
Monitoramento de cavitação	Implementação de sensores acústicos para detectar o desgaste nas pás das turbinas causado pelo fenômeno de cavitação, reduzindo custos de manutenção e aumentando a eficiência operacional.	R\$ 1.138.170,00
Modelagem BIM	Digitalização da usina em 3D no padrão BIM, permitindo navegação interativa e integração de dados operacionais e de manutenção.	R\$ 1.038.992,00
Formulários com IA	Uso de inteligência artificial e reconhecimento de escrita para automatizar a leitura de formulários e <i>checklists</i> operacionais, aumentando a eficiência dos registros internos.	R\$ 567.432,00
Total investido em 2024		R\$ 6.721.029,00

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

Visão gera EVOLUÇÃO



Expandimos
nossas operações
e investimentos,
avançando
na transição
energética e
consolidando
nosso papel como
líder em soluções
sustentáveis e
resilientes no
setor de energia.

Panorama de negócios em 2024

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

O ano de 2024 foi de crescimento para os negócios da SPIC Brasil, contribuindo significativamente para alcançarmos a meta de nos tornarmos um dos três maiores geradores privados de energia do país.

Inauguramos os dois novos complexos solares: Marangatu, no Piauí, e Panati-Sitiá, no Ceará. E adquirimos o Complexo Solar Luiz Gonzaga, em Pernambuco, que entrará em operação no início de 2025.

Anunciamos dois novos investimentos em energia eólica no Rio Grande do Norte: os parques Paraíso Farol e Pedra de Amolar, que devem iniciar suas operações em 2026.

Na energia hídrica, concluímos a modernização da Unidade Geradora 2 e do Vertedouro da UHE São Simão, localizada no estado de Goiás. Com essas melhorias, a usina se torna ainda mais eficiente e resiliente, agregando confiabilidade e flexibilidade ao sistema elétrico nacional.

A usina termelétrica GNA I, localizada no Rio de Janeiro, gerou energia por 2,5 meses após um período prolongado de disponibilidade sem ser chamada para despachar. A GNA I atua como uma importante fonte de energia térmica, complementando a geração renovável e oferecendo flexibilidade ao sistema elétrico nacional, especialmente em momentos de mais demanda ou de sazonalidade da geração hídrica.

Com esses projetos, avançamos na implementação de soluções energéticas mais sustentáveis, reforçando nosso compromisso com o desenvolvimento econômico, com a segurança energética e a preservação ambiental, pilares que orientam nossa estratégia no país.

CAPACIDADE INSTALADA (MW), POR FONTE DE ENERGIA PRIMÁRIA E REGIME REGULATÓRIO – EU1

Fonte de energia	MW
Hidráulica	1.710
Eólica	58
Solar	738
Capacidade instalada total	2506



TOTAL DE ELETRICIDADE GERADA, EM MWH, PORCENTAGEM POR PRINCIPAL FONTE DE ENERGIA, PORCENTAGEM DE ENERGIA EM MERCADOS REGULAMENTADOS IF-EU-000.D

Total de eletricidade gerada, em MWh, porcentagem por principal fonte de energia (MWh)	10.122.232,01 MWh
Porcentagem por principal fonte de energia (%)	87,84%
Porcentagem de energia em mercados regulamentados (%)	64,14%

LINHAS DE TRANSMISSÃO E DISTRIBUIÇÃO IF-EU-000.C

GW de geração (GWh)	9.328.717 GWh
GW de geração distribuída (GWh)	9.269.894 GWh
Comprimento das linhas de transmissão e distribuição (km)	14 km

Dados se referem a parques eólicos e à UHE São Simão.



Transição energética

Com um portfólio de projetos estratégicos diversificado, aumentamos em 33% a nossa capacidade de geração de energia renovável em 2024, consolidando nosso compromisso com a transição energética brasileira e com o desenvolvimento sustentável. Nossa atuação multifacetada, que abrange geração de energia hídrica, solar, eólica e térmica, é fundamental para consolidar a posição de liderança do Brasil no tema e garantir um futuro mais limpo e resiliente.

UHE São Simão

A UHE São Simão tem uma capacidade energética de 1.710 MW, o suficiente para abastecer 6 milhões de famílias por ano. Inaugurada em 1978, está localizada no Rio Paranaíba, na divisa entre os municípios de São Simão (GO) e Santa Vitória (MG). Assumimos sua operação em 2018 com o compromisso de modernizá-la. O contrato de concessão estabelece 70% de sua garantia física para as distribuidoras de energia e 30% para negociação no mercado livre (ACL).

A energia líquida gerada pela UHE São Simão no período foi de 9.269.894,39 MWh, equivalente a 9.269,89 GWh, já considerando o desconto das perdas e do consumo próprio, um aumento de 21,8% se comparado com o ano anterior. **EU2**



**Aumentamos
em 33% a nossa
capacidade de
geração de energia
renovável em 2024.**



Modernização

O projeto de modernização da UHE São Simão prevê a digitalização e melhorias de todas as suas unidades geradoras e sistemas auxiliares. As obras iniciaram em 2020 e seguirão até 2029. Estão divididas em sete "pacotes", sendo que cinco estão em andamento ou já foram concluídos, e dois devem começar a partir de 2025.



Em 2024, a modernização da usina teve marcos importantes:

- **Finalização** das obras da Unidade Geradora 2, que voltou a operar plenamente no sistema nacional;
- **Início** da modernização da Unidade Geradora 5, com previsão de conclusão em 2025;
- **Modernização** do vertedouro, composto por três comportas e um total de nove vãos;
- **Entrega** dos transformadores das seis unidades geradoras. Cinco deles já foram instalados e o último será instalado em 2025.

Fórum de Lições Aprendidas

Durante a execução das obras, implementamos o Fórum de Lições Aprendidas, um espaço dedicado à realização de reuniões semanais para a discussão dos desafios enfrentados no processo. Esses encontros, que contaram com a participação de representantes de todas as áreas envolvidas na obra, foram fundamentais para o compartilhamento de experiências e o estabelecimento de novos procedimentos. O objetivo principal foi agregar segurança e eficiência às etapas subsequentes da modernização, por meio da integração de conhecimentos e práticas aprimoradas, resultando em benefícios para o andamento das obras.

Como resultado desse processo, as etapas de obras desenvolvidas em 2024 foram executadas sem a ocorrência de nenhum incidente ou acidente grave, mesmo envolvendo grande número de funcionários e terceiros em atividades complexas e de alto risco.

O mapeamento completo do processo de modernização da primeira máquina também nos proporcionou a identificação de oportunidades de melhorias nos processos ambientais, como a contenção de vazamentos e salvamento de peixes.



Plano de Segurança da Barragem DMA EU (EU21)

Reforçamos nosso compromisso com a segurança, a eficiência operacional e a sustentabilidade da UHE São Simão, consolidando o Plano de Ação de Emergência (PAE) como um pilar essencial na gestão da usina. Durante o ano, aprimoramos a segurança da barragem e fortalecemos o relacionamento com as comunidades do entorno.

A modernização do monitoramento foi um dos grandes destaques, tornando a análise de dados mais precisa e ágil. Além disso, a integração de novas tecnologias, como sensores mais robustos e sistemas de análise preditiva, permitiu detectar anomalias com mais antecedência, elevando os padrões de segurança.

O engajamento com as comunidades locais e representantes governamentais também avançou consideravelmente em 2024. Promovemos diversos treinamentos envolvendo autoridades, população local, escolas e outros grupos, com foco na conscientização e preparação para emergências. Internamente, os treinamentos foram direcionados às equipes responsáveis pelo fluxo de comunicação do PAE e aos colaboradores da usina, assegurando que todos estejam aptos a atuar de forma eficiente em situações de crise. Além disso, o protocolo presencial do PAE foi realizado em todas as prefeituras das zonas de Autossalvamento (ZAS) e de Segurança Secundária (ZSS), bem como junto às autoridades competentes, reforçando o compromisso da empresa com a transparência e a integração no gerenciamento de riscos.

No campo das inspeções e manutenções preventivas, a UHE São Simão cumpriu 100% das inspeções programadas, abrangendo estruturas essenciais como geradores, turbinas, serviços auxiliares mecânicos e elétricos, SDSC, vertedouro, barragens de transição e galerias. As manutenções foram realizadas com foco na integridade estrutural e na longevidade dos equipamentos, garantindo a confiabilidade do sistema.

A conformidade regulatória e a transparência também foram reforçadas com a atualização do PAE de acordo com as diretrizes mais recentes, assegurando total alinhamento com os órgãos de controle. Auditorias externas confirmaram a adesão às melhores práticas do setor, atestando a seriedade e o compromisso com a segurança.



**Elevamos a
segurança e
sustentabilidade
da UHE São
Simão, integrando
tecnologias e
fortalecendo as
comunidades locais.**



Ativos solares

No primeiro semestre de 2024, iniciamos a operação dos nossos ativos solares Panati-Sitiá (CE) e Marangatu (PI). A transição das obras para a fase operacional demandou ajustes operacionais e técnicos para garantir que os projetos atendessem aos altos padrões da nossa empresa. Alguns desses desafios afetaram temporariamente os indicadores de disponibilidade de energia.

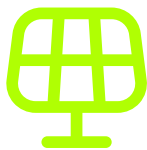
Além disso, as restrições externas do Operador Nacional do Sistema Elétrico (ONS) com cortes no fornecimento de energia solar impactaram significativamente a geração e, consequentemente, os resultados financeiros dos projetos. Esses cortes, causados por limitações na infraestrutura da rede e pela baixa demanda em períodos específicos, foram um dos principais fatores que afetaram a receita e o fluxo de caixa da companhia em 2024.

O problema de infraestrutura na rede elétrica, que não tem acompanhado o rápido crescimento da capacidade de geração renovável, é um obstáculo não só para a SPIC Brasil. Ao lado de outras empresas do setor, estamos buscando soluções junto ao governo e ao ONS para mitigar esses impactos e melhorar a capacidade de escoamento de energia.

Diante desse cenário, a produção de energia nos dois ativos foi de 362.981,394 MWh em Panati-Sitiá e 521.161,624 MWh em Marangatu.

Confiantes no crescimento da demanda por energia limpa e renovável no país, expandimos nosso portfólio de energia solar com a aquisição do Complexo Luiz Gonzaga, localizado em Pernambuco, que entrará em operação no início de 2025. Resultado de nova parceria com a Recurrent Energy ("Canadian Solar"), temos 70% de participação no novo empreendimento.

Em relação à segurança ambiental e de trabalhadores e terceiros, não registramos incidentes ou acidentes graves nesses ativos.



Ampliamos nossos ativos solares e eólicos, reforçando nosso compromisso com a transição energética.

Ativos eólicos

Nossos parques eólicos Millennium e Vale dos Ventos, instalados na Paraíba (PB), demonstraram um desempenho consistente em 2024. A instalação de novos sistemas de monitoramento, melhorias na gestão de sobressalentes e ajustes estruturais foram fundamentais para garantir a alta disponibilidade, superando a meta estabelecida para o ano. No Millennium, produzimos 26.409,308 MWh e no Vale dos Ventos, 100.906, 598 MWh.

Com 15 e 17 anos de instalação, as turbinas eólicas dos dois parques estão se aproximando do fim de sua vida útil. Por isso, conduzimos estudos para avaliar a viabilidade da extensão dos contratos, que se encerram ao completar 20 anos. Esses estudos envolvem análises técnicas, financeiras, regulatórias e ambientais, com vistas a definir o melhor caminho a ser seguido, seja desmobilizando os parques ou adotando medidas para prolongar as operações. Essa decisão será tomada em 2025.

Comprometidos com transição energética para uma economia de baixo carbono, anunciamos a expansão no nosso portfólio de ativos eólicos, com a construção de dois novos parques no Rio Grande do Norte (RN) a partir de janeiro de 2025: Pedra de Amolar e Paraíso Farol que, juntos, terão 17 aerogeradores, com capacidade instalada de 105,4 MW, o suficiente para abastecer 280 mil residências por ano.

Em termos de segurança, não foram registrados acidentes ou incidentes significativos com funcionários e terceiros. Embora alguns eventos ambientais, como queimadas, tenham impactado de forma isolada as operações, nenhuma infraestrutura crítica foi danificada e os impactos foram controlados por meio de medidas de mitigação já implementadas.





Ativos a gás natural

A SPIC Brasil é detentora de 33% das usinas de energia termelétrica Gás Natural Açú (GNA) I e II, localizadas em Porto Açú (RJ) em parceria com a Prumo Logística, a BP, a Siemens Financial Services e a Siemens Energy. Como não atuamos diretamente na operação desse ativo, apresentamos aspectos gerais da operação neste relatório. Informações mais detalhadas, indicadores e avanços dessa unidade podem ser encontrados nos relatórios da própria empresa, disponíveis no seu [site](#).

Em 2024, após um longo período disponível para operar, mas sem despacho solicitado, a GNA I foi chamada a operar por cerca de 2,5 meses de forma contínua, gerando energia de maneira eficaz para o sistema elétrico nacional. Esse desempenho foi um marco, com destaque para a realização bem-sucedida de cinco operações *ship-to-ship*¹, que ocorreram sem significativas complicações, demonstrando a robustez da operação. Também investimos em melhorias no Terminal de Gás Natural Liquefeito (GNL) para aumentar a confiabilidade do sistema, especialmente em condições meteorológicas adversas.



A Usina GNA I gerou energia de forma eficaz para o sistema elétrico em 2024.

1. O termo *ship-to-ship* (STS) refere-se a uma operação de transferência de carga entre dois navios enquanto ambos estão no mar, sem a necessidade de atracar em um porto.

Quanto à GNA II, a construção deve ser finalizada no primeiro semestre de 2025 para início das operações no segundo semestre do mesmo ano. A conclusão da GNA II é um passo importante para consolidar a operação das usinas de forma integrada e sinérgica.

Do ponto de vista de gestão, focamos em melhorar o nível de *report* interno e em aumentar a influência da SPIC Brasil nas decisões operacionais, tanto para a GNA I quanto para a construção da GNA II. Um trabalho abrangente de diagnóstico dos ativos e de busca de eficiências foi realizado, o que gerará um plano estratégico de ações para 2025, visando aprimorar o desempenho das companhias.

Em relação à saúde e segurança, não foram registrados incidentes e acidentes graves no ano. A gestão do tema foi fortalecida com a implementação de simulados de emergência, cursos de capacitação e ações do Programa Energizar, evidenciando o compromisso com a segurança no ambiente de trabalho.

No aspecto ambiental, as usinas GNA utilizam uma tecnologia de ciclo combinado, o que permite mais eficiência no processo de geração de energia e reduz as emissões de carbono. A GNA II, em particular, operará com turbinas a gás da classe HL, que são as mais modernas do mercado, alcançando mais de 60% de eficiência com baixos níveis de emissão.

Comercialização de Energia

Desde 2021, a SPIC Comercializadora é a unidade de negócio que tem como foco principal a comercialização de energia elétrica no ambiente de contratação livre (ACL) da energia produzida nos ativos solares e eólicos da SPIC Brasil. Em 2024, as atividades dessa unidade ganharam fôlego com a entrada em operação dos dois novos parques solares instalados no Nordeste brasileiro.

Embora o mercado de energia solar tenha sofrido com as restrições de geração impostas pelo ONS, nossas equipes alcançaram um bom desempenho comercial na UHE São Simão, superando a meta estabelecida para o ano, aproveitando a variação de preços da energia registrada no ano em função de fatores climáticos.



Portfólio da SPIC Comercializadora

- **Customizados:** produtos que atendem necessidades exclusivas de clientes, incluindo suas frequentes variações de consumo;
- **Padronizados:** com suprimento superior a um ano, essa modalidade proporciona previsibilidade e segurança;
- **Produtos de curto prazo:** com prazo de fornecimento de até um ano, atende eventuais necessidades de demanda com período e preços definidos;
- **Produto Spot:** com período de suprimento de um mês, voltado para demandas de curto prazo para fechamento do balanço energético, podendo ser negociados a preço fixo ou atrelado ao preço de liquidação das diferenças (PLD).



Desempenho financeiro e operacional



Em 2024, a SPIC Brasil demonstrou estabilidade e resiliência financeira, alcançando conquistas importantes em um cenário macroeconômico desafiador. A inflação, o aumento das taxas de juros e o impacto da correção da receita regulatória pela inflação (IPCA) tiveram um efeito direto no nosso desempenho financeiro, principalmente com o aumento dos custos de dívidas.

Esse contexto foi superado com a boa *performance* dos nossos ativos. O desempenho da UHE São Simão se manteve estável em relação a 2023, destacando-se pela liquidação de uma debênture com capital próprio, o que reforçou nossa solidez financeira. Nos parques eólicos, os resultados permaneceram alinhados com as expectativas, consolidando a operação. No setor solar, o ano foi marcado pela plena

operação dos parques Panati-Sitiá e Marangatu a partir de abril. Apesar dos desafios do *curtailment*², que afetaram a geração de energia renovável no Nordeste, conseguimos superar as adversidades e ainda refinanciamos as dívidas dos projetos solares junto ao Banco do Nordeste (BNB), obtendo condições financeiras mais favoráveis. A estratégia de comercialização também se mostrou bem-sucedida, com a empresa aproveitando as oportunidades de mercado durante períodos de preços elevados.

Ampliamos nosso portfólio, com a aquisição do parque solar Luiz Gonzaga e com o desenvolvimento dos projetos eólicos Pedra Amolar e Paraíso Farol. A empresa ainda manteve o controle orçamentário eficiente, resultado de uma gestão focada na austeridade e eficiência de custos.



**Em 2024,
superamos desafios
econômicos com
solidez financeira e
expansão de ativos.**

² **Curtailment de energia solar** é um termo utilizado para descrever a prática de reduzir a produção de energia em uma planta solar, mesmo quando há capacidade para gerar mais eletricidade. A redução é determinada pelo Operador Nacional do Sistema Elétrico (ONS) quando a oferta de energia excede a demanda ou quando há restrições no sistema elétrico, como limitações na capacidade de transmissão, falhas no sistema de distribuição ou questões técnicas que impedem a injeção total da energia gerada na rede.



Indicadores econômico-financeiros

(R\$ MILHÃO)	UHE São Simão			Parques eólicos			Parques solares			SPIC Brasil		
	2024	2023	2022	2024	2023	2022	2024	2023	2022	2024	2023	2022
Receita operacional líquida	1.889	1.866	1.868	85	87	79	156	-	-	2.153	1.953	1.947
Ebitda	1.456	1.443	1.481	50	54	56	63	-	-	1.164	1.232	1.314
Custos operacionais	(427)	(420)	(397)	(35)	(34)	(34)	(168)	-	-	(643)	(454)	(430)
Lucro (prejuízo) do exercício	720	1.047	607	30	38	33	(157)	-	-	(186)	255	214

Destaques operacionais

UHE São Simão	Complexo Eólico Vale dos Ventos	Parque Eólico Millennium	Parque Solar Panati-Sitiá	Parque Solar Marangatu
1.710 MW de potência instalada	48,2 MW de potência instalada	10,2 MW de potência instalada	292 MW de potência instalada	446 MW de potência instalada
9.269,89 GWh gerados em 2024	100,91 GWh gerados em 2024	26,41 GWh gerados em 2024	362,98 GWh gerados em 2024	521,16 GWh gerados em 2024
94,45 % de disponibilidade em 2024	98,50 % de disponibilidade em 2024	96,28 % de disponibilidade em 2024	99,8 % de disponibilidade em 2024	99,41 % de disponibilidade em 2024

Desempenho ambiental

GRI 3-3 Ecoeficiência operacional

Na área ambiental, aprimoramos nosso Sistema Integrado de Gestão (SIG) por meio de um processo de auditoria realizado por empresa independente em novembro de 2024. Além de garantir a conformidade com normas como as ISOs 9001, 14001 e 45001, a certificação demonstra nosso comprometimento com a melhoria contínua dos processos, com a proteção ambiental e com o gerenciamento responsável dos impactos socioambientais.

Também implementamos ações significativas em gestão de licenças ambientais, gestão de indicadores ambientais (consumo de água; lançamento de efluentes; gerenciamento de resíduos; consumo de combustível; energia; água; monitoramento de fumaça preta de veículo e fontes estacionárias; monitoramento de efluentes; e avistamento de animais) e ainda iniciamos um projeto-piloto de recuperação de nascentes.

No campo da educação ambiental, intensificamos campanhas de conscientização, envolvendo comunidades do entorno dos nossos ativos e nosso público interno. Nossa gestão ambiental foi complementada por um foco em neutralização de emissões e estratégias de reflorestamento, alinhando-se com as metas ESG da companhia.

Além disso, a integração dos novos ativos de energia solar alinhou-se com as metas da nossa companhia de expansão da produção de energia renovável, enquanto a responsabilidade socioambiental foi refletida em ajustes estratégicos para mitigar impactos sociais e ambientais. Por meio da implementação de práticas e políticas ambientalmente sustentáveis, buscamos promover a melhoria contínua de seus processos em relação ao meio ambiente.



Conquistamos a ISO 9001 para a UHE São Simão, consolidando seu sistema integrado de gestão que já abrangia as ISOs 14001 e 45001.



Resiliência climática

GRI 3-3 Resiliência climática

Embora o foco dos nossos negócios seja a produção de energia renovável, atividade tradicionalmente associada a baixas emissões, continuamos trabalhando para aperfeiçoar nossa contribuição para uma economia de baixo carbono, buscando melhorar processos internos e identificar oportunidades de neutralizar e compensar nossas emissões.

A redução considerável nas emissões ocorreu principalmente devido ao controle aprimorado e ao reporte mais preciso do uso do gás SF₆ (hexafluoreto de enxofre), um gás utilizado na operação. Embora o SF₆ tenha um uso restrito na empresa, em

2021 não havia um controle exato do consumo, o que levou ao reporte do valor total da compra dos cilindros naquele período. Com a implementação de um monitoramento mais detalhado, foi possível registrar apenas o volume efetivamente utilizado.

Para o cálculo das emissões, adotamos a abordagem de consolidação baseada no controle operacional e utilizamos referências reconhecidas para os fatores de emissão e potenciais de aquecimento global (GWP), como o Painel Intergovernamental sobre Mudanças Climáticas (IPCC), o GHG Protocol e o Sistema Interligado Nacional (SIN).

Pretendemos expandir nosso inventário em 2025, abrangendo também o Escopo 3, que envolve as emissões indiretas da nossa cadeia de valor. Para avançarmos nesse processo, estamos desenvolvendo uma abordagem colaborativa entre as áreas de sustentabilidade, meio ambiente, operações e *facilites*. Também estamos estudando a viabilidade de adesão ao movimento Net Zero, o que implica no desenvolvimento de uma estratégia de mitigação mais arrojada e alinhada com as melhores práticas do setor. [GRI 305-3](#)

Em 2024, pelo terceiro ano consecutivo, nosso inventário de emissões de gases de efeito estufa (GEE) conquistou o Selo Ouro do Programa Brasileiro GHG Protocol (PBGHG).



EMISSIONES DE ESCOPO 1^{1, 2, 3} (TCO₂EQ) GRI 305-1

Tipo de emissão	2022	2023
Total de emissões de Escopo 1	283,64	226,59
Total de emissões biogênicas de Escopo 1	18,79	26,63

¹Gases incluídos no cálculo: dióxido de carbono (CO₂), metano (CH₄), óxido nitroso (N₂O), hidrofluorcarbonetos (HFCs), perfluorcarbonos (PFCs), hexafluoreto de enxofre (SF₆), trifluoreto de nitrogênio (NF₃).
²Ano-base considerado é 2023, primeiro ano do cálculo do inventário. O ano-base escolhido é o anterior ao ano de relato, pois a empresa não possui meta de redução de emissões e o utiliza apenas para comparações.
³As emissões de escopos 1, 2 e 3 não foram consolidadas até a data de publicação deste relatório. Informações atualizadas estarão disponíveis a partir do fim de maio de 2025 no site do Registro Público de Emissões, no qual as partes interessadas poderão acessar os dados mais recentes: <https://registropublicodeemissoes.fgv.br/>

EMISSIONES DE ESCOPO 2^{1, 2, 3} (TCO₂EQ) GRI 305-2

Tipo de emissão	2022	2023
Total de emissões de Escopo 2	10,43	15,38

¹Gases incluídos no cálculo: dióxido de carbono (CO₂), metano (CH₄), óxido nitroso (N₂O), hidrofluorcarbonetos (HFCs), perfluorcarbonos (PFCs), Hexafluoreto de enxofre (SF₆), Trifluoreto de nitrogênio (NF₃).
²Ano-base considerado é 2023, primeiro ano do cálculo do inventário. O ano-base escolhido é o anterior ao ano de relato, pois a empresa não possui meta de redução de emissões e o utiliza apenas para comparações.
³As emissões de Escopo 1, 2 e 3 não foram consolidadas até a data de publicação deste relatório. Informações atualizadas estarão disponíveis a partir do final de maio de 2025 no site do Registro Público de Emissões, onde as partes interessadas poderão acessar os dados mais recentes: <https://registropublicodeemissoes.fgv.br/>

INTENSIDADE DE EMISSIONES DE GASES GEE GRI 305-4

	2023
Total de emissões nos escopos 1 e 2 (tCO ₂ eq)	242,21
Número de colaboradores	264
Intensidade de emissões (tCO ₂ eq/ número de colaboradores)	0,92

Gases incluídos no cálculo de intensidade das emissões: dióxido de carbono (CO₂), metano (CH₄), óxido nitroso (N₂O), hidrofluorcarbonetos (HFCs), perfluorcarbonos (PFCs), hexafluoreto de enxofre (SF₆), trifluoreto de nitrogênio (NF₃).

REDUÇÃO DE EMISSIONES DE
GASES DE EFEITO ESTUFA^{1,2} GRI 305-5

	2023	
	Escopo 1	Escopo 2
Emissões no ano de reporte	883,39	84,86
Emissões no ano-base	226,83	15.380,00
Diferença nas emissões em relação ao ano	-656,56	15.295,14

¹Gases incluídos no cálculo: dióxido de carbono (CO₂), metano (CH₄), óxido nitroso (N₂O), hidrofluorcarbonetos (HFCs), Perfluorcarbonos (PFCs), hexafluoreto de enxofre (SF₆), trifluoreto de nitrogênio (NF₃).
²Ano-base considerado é 2021, primeiro ano do cálculo do inventário.

CONSUMO DE COMBUSTÍVEIS DE FONTES
NÃO RENOVÁVEIS (GJ) GRI 302-1

Combustíveis fósseis	2022	2023	2024 ¹
Petróleo (combustível)	1.094,03	3.181,50	-
Diesel	-	-	1.753,52
Gasolina	-	-	3.202,59
Total	1.094,03	3.181,50	4.956,11

¹A partir de 2024, optamos por separar as fontes específicas de combustíveis fósseis, como gasolina e diesel.

CONSUMO DE COMBUSTÍVEIS
DE FONTES RENOVÁVEIS (GJ) GRI 302-1

Combustíveis renováveis	2022	2023	2024
Etanol	62,84	88,66	212,11
Total	62,84	88,66	212,11

Gestão da energia GRI 302-4

Em 2024, implantamos diversas iniciativas para reduzir o consumo de energia, otimizando o desempenho operacional, reduzindo o impacto ambiental e garantindo sustentabilidade.

As obras de modernização da UHE São Simão que continuam em curso visam a aumentar a eficiência na geração de energia, reduzindo perdas no processo. As ações incluem o redesenho de processos operacionais e a adaptação e modernização de equipamentos hidráulicos e elétricos.

Em 2024, realizamos nos parque eólicos diálogos de conscientização sobre a importância da redução do consumo de energia, incentivando hábitos sustentáveis, como o uso de equipamentos mais eficientes, o desligamento de luzes quando não utilizadas, a instalação de sensores de presença para otimização do consumo, além da adoção de práticas operacionais para reduzir desperdícios.

Nos complexos solares e eólicos, realizamos ações de educação ambiental com os colaboradores para aumentar a conscientização sobre o consumo responsável de energia.



A intensidade energética da nossa organização em 2024 não foi significativa, pois, como geradores de energia, consumimos apenas uma pequena fração do total produzido para o desempenho de nossas atividades. GRI 302-3

CONSUMO DE ENERGIA POR FONTE (GJ) GRI 302-1

Tipo de consumo	2022	2023	2024
Eletricidade	718,14	1.247,92	1.258,80
Total	718,14	1.247,92	1.258,80

Os dados de consumo de eletricidade dos anos de 2022 e 2023 foram revisados em função da atualização da unidade de medida, passando de quilowatt-hora (kWh) para gigajoules (GJ). GRI 2-4

TOTAL DE ENERGIA CONSUMIDA DENTRO DA ORGANIZAÇÃO (GJ) GRI 302-1

Tipo de energia	2022	2023	2024
Combustíveis não renováveis consumidos	1.094,03	3.181,50	4.956,11
Combustíveis renováveis consumidos	62,84	88,66	212,11
Eletricidade	718,14	1.247,92	1.258,80
Venda do excedente de eletricidade, aquecimento, refrigeração ou vapor autogerado	33.156.219,60	32.532.775,92	37.962.325,64
Total	-33.154.344,59	-32.528.257,84	-37.955.898,62

Os dados de consumo de eletricidade dos anos de 2022 e 2023 foram revisados em função da atualização da unidade de medida, passando de quilowatt-hora (kWh) para gigajoules (GJ). GRI 2-4

Gestão da água GRI 303-1, IF-EU-140a.3

Utilizamos diferentes fontes de captação de água em nossas operações, incluindo poços artesianos, poços profundos e corpos d'água naturais, como rios e lagos. Nosso consumo de água abrange diversas finalidades, como consumo potável, uso em sanitários, irrigação de paisagens e jardins, resfriamento industrial, limpeza e manutenção de instalações e equipamentos, sistemas de combate a incêndios, além de uso em refeitórios e cozinhas.

No caso da UHE São Simão, a geração de energia elétrica é um uso não consuntivo da água, ou seja, não há consumo significativo do recurso nem introdução de substâncias que possam comprometer a qualidade dos corpos hídricos. O uso de água na usina restringe-se a atividades de manutenção, como limpeza, irrigação, banheiros e copas. O monitoramento da qualidade da água do reservatório e do despejo de efluentes tratados é realizado periodicamente, conforme as diretrizes do

Programa Limnológico, da Qualidade da Água e do Mexilhão Dourado, além do cumprimento das condições estabelecidas nas outorgas ambientais pertinentes. A gestão dos recursos hídricos também segue as diretrizes do Comitê de Bacia Hidrográfica do Rio Paranaíba e de outros órgãos competentes.

Nas operações solares e eólicas, a água utilizada para consumo é proveniente de poços artesianos monitorados periodicamente para garantir sua potabilidade, seguindo os padrões exigidos pela legislação. Para limpeza dos painéis solares, são utilizados equipamentos que otimizam o uso da água, garantindo mais eficiência e evitando desperdícios, sem a adição de produtos químicos.

Atuamos em áreas com estresse hídrico, como no município de Jaguaretama, onde está localizado o Complexo Solar Panati-Sitiá, inserido nas bacias hidrográficas do Rio Banabuiú e do

Médio Jaguaribe. Mantemos um relacionamento ativo com as políticas públicas e o contexto local dessas regiões, adotando medidas como monitoramento e conservação da água, além de ações de educação e conscientização ambiental.

Embora os complexos solares ainda não possuam metas específicas para o consumo de água, o tema é abordado em programas de educação ambiental, incentivando o uso responsável do recurso. No Complexo Panati-Sitiá, pequenos corpos hídricos (lagoas/açudes) são monitorados periodicamente, e seus parâmetros são analisados conforme os critérios estabelecidos pela Resolução Conama nº 357/2005.

Em 2024, captamos 1.071,35 m³ de água, considerando todas as nossas operações. Desse total, 390 m³ foram captados em áreas classificadas como de estresse hídrico. **IF-EU-140a.1**



CONSUMO TOTAL DE ÁGUA EM MEGALITROS GRI 303-3, 303-5

Fonte	2022		2023		2024	
	Áreas totais	Áreas com estresse hídrico	Áreas totais	Áreas com estresse hídrico	Áreas totais	Áreas com estresse hídrico¹
Captação de água	10,50	0	16,42	0	17,36	0,39
Consumo de água	10,50	0	16,42	0	17,36	0,39

¹O Complexo Solar Panati-Sitiá, localizado em Jaguaretama, está em uma área de baixo grau de segurança hídrica, conforme o Índice de Segurança Hídrica da ANA.

CAPTAÇÃO TOTAL DE ÁGUA EM TODAS AS ÁREAS POR FONTE DE CAPTAÇÃO EM MEGALITROS GRI 303-3

2024		
Fonte	Áreas totais	Áreas com estresse hídrico¹
Água subterrânea	17,36	0,39
Total	17,36	0,39

¹O Complexo Solar Panati-Sitiá, localizado em Jaguaretama, está em uma área de baixo grau de segurança hídrica, conforme o Índice de Segurança Hídrica da ANA.

Gestão de efluentes GRI 303-2

Adotamos rigorosos padrões de qualidade para o descarte de efluentes, garantindo conformidade com as normas ambientais e regulamentações aplicáveis. Na UHE São Simão, os parâmetros monitorados incluem temperatura, turbidez, pH, demanda bioquímica de oxigênio (DBO), demanda química de oxigênio (DQO), sólidos suspensos totais (SST), coliformes fecais, além das concentrações de nitrogênio (amônia, nitrito e nitrato) e fósforo, fatores que podem contribuir para a eutrofização dos corpos d'água receptores.

Adicionalmente, outros parâmetros são monitorados, como óleos e graxas, condutividade elétrica, sólidos sedimentáveis no efluente tratado da Estação de Tratamento de Efluentes (ETE), além de cloro, oxigênio dissolvido, condutividade e trihalometanos na saída do sistema de cloração, utilizado para o combate ao mexilhão-dourado.

Nas operações solares e eólicas, os efluentes gerados em copa e sanitários são destinados às fossas sépticas e, quando necessário, o lodo é coletado por empresa especializada e licenciada para coleta e tratamento adequados.

Na UHE São Simão, todas as ações de descarte seguem as normas vigentes estabelecidas em legislação, incluindo a outorga para descarte de efluentes da ETE nos corpos hídricos e a autorização do Ibama para o uso de dicloro no controle do mexilhão-dourado. Essas ações estão contempladas no Programa de Limnologia, Qualidade da Água e Controle da Espécie Invasora Mexilhão-Dourado.



Para UHESS, as principais normas setoriais adotadas para garantir a qualidade da água descartada incluem:

[Resolução Conama nº 430/2011](#)

[Resolução Conama nº 357/2005](#)

[Instrução Normativa Ibama nº 18, de 21 de outubro de 2015](#)

[Parecer técnico referente ao acompanhamento da LO nº 8804933/2020-NLA-MG/DITEC-MG/SUPES-MG](#)

[Portaria GM/MS nº 888, de 4 de maio de 2021](#)

Os perfis dos corpos d'água receptores foram considerados, conforme Outorga nº 1.457, de 11/08/2021 – Agência Nacional de Águas (ANA) e Resolução Conama nº 357/2005.

Os complexos solares e eólicos não realizam descarte direto de efluentes em corpos hídricos, garantindo que qualquer resíduo líquido seja tratado de forma adequada antes de sua destinação final.

Gestão de resíduos GRI 306-1, 306-2

Adotamos uma abordagem robusta e integrada para o gerenciamento de resíduos em nossas operações, assegurando conformidade ambiental e a minimização dos impactos decorrentes das nossas atividades. Nosso gerenciamento abrange a operação, manutenção e modernização dos empreendimentos, com foco na redução, segregação e destinação ambientalmente adequada dos resíduos gerados.

Na UHE São Simão, a geração de resíduos ocorre durante as atividades operacionais e de manutenção, incluindo serviços prediais, manutenção de unidades geradoras (UGs), limpeza, poda e substituição de equipamentos. A modernização da usina representa a principal fonte de resíduos, abrangendo sucata metálica e óleos hidráulicos, isolantes e lubrificantes. Para assegurar a gestão adequada desses resíduos, seguimos o Plano de Gerenciamento de Resíduos, que define diretrizes para armazenamento, acondicionamento e destinação final. Contamos com empresas terceirizadas devidamente licenciadas para o transporte e tratamento final, garantindo a conformidade legal e ambiental.

Nas operações eólicas, os resíduos são gerados majoritariamente pela manutenção dos aerogeradores e infraestrutura. Materiais recicláveis são enviados para empresas licenciadas para triagem e reaproveitamento, enquanto o óleo utilizado nos transformadores da subestação passa por tratamento, sendo reutilizado no próprio sistema.

Nas operações solares, a geração de resíduos decorre de atividades administrativas e da manutenção da infraestrutura. Inicialmente, a gestão de resíduos nessas operações foi conduzida pelas construtoras responsáveis. Em meados de 2024, com o início das operações, assumimos a gestão adaptando o gerenciamento de resíduos para que atendam aos mesmos padrões já utilizados nos demais ativos. Todas as nossas iniciativas estão alinhadas à legislação vigente e são monitoradas por meio de sistemas especializados, como o Greenplat, FOP 038 – Controle de Resíduos e o Sistema Nacional de Informações sobre a Gestão de Resíduos Sólidos (SINIR), garantindo rastreabilidade e transparência nos processos. Registramos e acompanhamos os dados em relatórios de conformidade, como o DMR (MTR *on-line* MG) para a UHE São Simão e os relatórios anuais de cumprimento do Programa de Gestão Ambiental dos complexos eólicos, apresentados à Sudema.

Também promovemos a reciclagem e a reutilização de materiais. Na UHE São Simão, mais de 90% dos materiais como óleos, madeiras e plásticos são destinados de maneira eficiente, evitando o descarte em aterros sanitários. A madeira, por exemplo, foi encaminhada para marcenarias, enquanto os plásticos foram adequadamente direcionados à reciclagem. Nos novos ativos solares Panati-Sitiá e Marangatu, durante a construção, materiais reciclados foram utilizados para criação de móveis infantis destinados às escolas da região e brindes corporativos com mensagens de conscientização.

Investimos ainda na capacitação de nossos colaboradores e terceiros, promovendo treinamentos, palestras e Diálogos Diários de Segurança (DDS) sobre boas práticas de gestão de resíduos.



Para assegurar a conformidade ambiental, todas as prestadoras de serviço responsáveis pelo transporte e destinação de resíduos estão devidamente licenciadas.

PESO TOTAL DOS RESÍDUOS GERADOS POR CLASSIFICAÇÃO (T) GRI 306-3

	2022	2023	2024
	Quantidade gerada (tonelada)	Quantidade gerada (tonelada)	Quantidade gerada (tonelada)
Resíduos perigosos (classe I)	149,13	146,82	20,12
Resíduos não perigosos (classe II)	424,01	829,66	769,61
Total	573,31	976,48	789,73

PESO TOTAL DE RESÍDUOS NÃO DESTINADOS PARA DISPOSIÇÃO FINAL (T) GRI 306-4

	2022	2023	2024
Composição	Peso não destinado para disposição final (tonelada)	Peso não destinado para disposição final (tonelada)	Peso não destinado para disposição final (tonelada)
Madeira	22,06	32,57	18,85
Óleo lubrificante	3,2	33,39	2,89
Recicláveis	7,95	32,35	-
Sucata metálica	121,37	586,76	632,02
Sucata de cobre	-	-	76,42
Metal	-	-	0,95
Resíduos de construção civil	233,50	145,25	-
Ferro e aço	-	3,38	-
Eletrônicos diversos	-	0,2	0,97
Lâmpadas com metais pesados	-	0,01	0,05
Óleo isolante	-	63,72	-
Pilhas e baterias	-	-	0,11
Água com óleo	-	-	7,41
Papel/papelão	-	-	0,74
Vidro, papel, plástico	-	-	6,08
Plástico	-	-	0,20
Total	388,08	897,63	746,69

PESO TOTAL DE RESÍDUOS NÃO DESTINADOS PARA DISPOSIÇÃO FINAL, POR OPERAÇÃO DE RECUPERAÇÃO (T) GRI 306-4

	2022	2023	2024
Resíduos não perigosos	Peso total fora da organização	Peso total dentro da organização	Peso total dentro da organização
Reutilização	129,32	777,74	18,85
Reciclagem	255,56	22,57	716,40
Total	384,48	800,31	735,25
Resíduos perigosos			
Reciclagem	0	0,21	0,52
Reutilização	-	-	2,89
Rerrefino	3,30	97,11	-
Caixa separadora de água e óleo	-	-	7,18
Total	3,30	97,32	10,59
Total de resíduos não destinados para disposição	455,29	897,63	745,84

PESO TOTAL DE RESÍDUOS DESTINADOS PARA DISPOSIÇÃO FINAL (T) GRI 306-5

	2022	2023	2024
Composição	Peso destinado para disposição final (tonelada)	Peso destinado para disposição final (tonelada)	Peso destinado para disposição final (tonelada)
Lâmpadas fluorescentes (unidade)	492,00	-	-
Outros contaminados	2,44	38,63	-
Materiais contaminados (estopas, panos, EPIs)	9,7	2,61	2,62
Óleo isolante	132,00	2,56	-
Resíduo eletrônico (celulares, computadores, produtos eletroeletrônicos e seus componentes)	1,85	-	0,61
Efluente	10,01	-	-
Materiais não recicláveis	14,38	-	4,51
Materiais recicláveis	2,56	-	-
Resíduos de construção civil	11,95	-	-
Não segregados	-	23,68	-
Orgânicos	-	2,56	2,76
Madeira	-	2,98	-
Sucata de cobre	-	0,17	-
Amianto	-	5,11	1,13
Lodo de ETE	-	-	27,08
Diversos contaminados com óleo	-	-	3,3
Tintas e solventes	-	-	0,71
Embalagens plásticas e metálicas contaminadas	-	-	0,38
Produtos químicos vencidos	-	-	0,31
Total	184,98	78,70	43,41

PESO TOTAL DE RESÍDUOS DESTINADOS PARA DISPOSIÇÃO FINAL, POR OPERAÇÃO DE RECUPERAÇÃO (T) GRI 306-5

	2022			2023			2024		
Tipo de recuperação	Peso total dentro da organização (tonelada)	Peso total fora da organização (tonelada)	Total	Peso total dentro da organização (tonelada)	Peso total fora da organização (tonelada)	Total	Peso total dentro da organização (tonelada)	Peso total fora da organização (tonelada)	Total
Resíduos não perigosos									
Aterro	-	13,10	13,10	26,27	-	26,27	34,34	-	34,34
Triagem e transbordo	-	10,10	10,10	-	-	-	-	-	-
Cova	-	1,28	1,28	-	-	-	-	-	-
Incineração	-	-	-	3,15	-	3,15	-	-	-
Total	-	28,48	28,48	29,42	-	29,42	34,34	-	34,34
Resíduos perigosos									
Aterro	-	13,35	13,35	46,87	-	46,87	6,47	-	6,47
Triagem e transbordo	-	1,1	1,1	-	-	-	-	-	-
Triagem e transbordo (unid)	-	492	492	-	-	-	-	-	-
Descontaminação (unid)	-	0	0	-	-	-	-	-	-
Coprocessamento	-	133,38	133,38	-	-	-	-	-	-
Reciclagem	-	0,1	0,1	-	-	-	-	-	-
Incineração	-	1,09	1,09	2,61	-	2,61	3,01	-	3,01
Total	-	149,02	149,02	49,48	-	49,48	9,48	-	9,48
Total	-	173,50	173,50	78,90	-	78,90	43,82	-	43,82

Uso da terra e biodiversidade

GRI 3-3 Biodiversidade e uso da terra

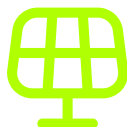
Nossa estratégia de atuação para preservação da biodiversidade nas áreas onde atuamos envolve ações voltadas à preservação ambiental e manejo sustentável. Em 2024, demos continuidade ao processo de licenciamentos e certificações de nossos ativos, sempre com foco em mitigar os impactos sobre as comunidades locais e o meio ambiente.

Iniciamos ainda o Projeto de Recuperação de Nascentes na área da UHE São Simão, para proteger e restaurar fontes de água essenciais para a manutenção da biodiversidade local. Em relação ao monitoramento da fauna, também na UHE São Simão, estruturamos um programa de monitoramento da ictiofauna que será executado em 2025.

Nossas unidades e a biodiversidade local GRI 304-1, 304-2, 304-3, EU13

Possuímos unidades operacionais dentro ou no entorno de áreas de proteção ambiental ou áreas de alto valor de biodiversidade e estamos comprometidos com a preservação dessas áreas. Para isso, adotamos uma abordagem responsável em todas as nossas operações, garantindo a mitigação de impactos e a conservação dos ecossistemas nos quais atuamos.

Nosso Programa de Reflorestamento Ciliar recompõe a vegetação às margens da represa.



Operação hídrica

A UHE São Simão, em operação há 45 anos, demonstra nosso compromisso com a conservação da biodiversidade e a recuperação de habitats. Ao longo de sua trajetória, temos adotado ações estratégicas para preservar e restaurar as áreas de preservação permanente (APP) e para garantir que o impacto ambiental das nossas operações seja minimizado. A biodiversidade do habitat compensado é uma das nossas maiores prioridades, e trabalhamos de maneira contínua para promover a recuperação da vegetação e a conservação das espécies locais.

Uma das iniciativas centrais em nosso trabalho de recuperação ambiental é o Programa de Reflorestamento Ciliar, que tem como objetivo recompor a vegetação às margens do reservatório da UHE São Simão, especialmente em áreas de APP dentro da concessão. Esse programa envolve técnicas de reflorestamento, enriquecimento da vegetação e regeneração natural, com o intuito de restaurar a vegetação nativa do Cerrado e fortalecer o ecossistema local. Estamos focados em reflorestar um total de 1.453,60 hectares, sendo 1.037 hectares destinados à recuperação até 2038. Esse trabalho é realizado com o uso de regeneração assistida, enriquecimento e plantio convencional, sempre com o foco em promover a biodiversidade local.

Além disso, nossa empresa protege uma vasta área de APP no entorno do reservatório da UHE São Simão, com 35,62 km² de habitat monitorado a longo prazo. Essa área é parte fundamental do nosso compromisso com a preservação da biodiversidade. Por meio de parcerias estratégicas, estamos implementando o Programa de Reflorestamento Ciliar e o Projeto de Recuperação de Nascentes, iniciativas que buscam restaurar e proteger os habitats naturais da região.

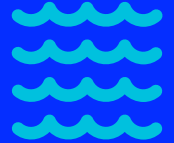
Em 2024, demos início à recuperação de uma nova área de 104 hectares em Cachoeira Dourada (GO), que já apresenta sinais de regeneração natural. Para acelerar esse processo, aplicamos medidas de suporte, como a construção de cercas para proteger a área da entrada de gado, e o plantio de mudas nativas em pontos estratégicos, visando aumentar a diversidade de espécies. Essa área passará por um monitoramento e manutenção contínuos pelos próximos dois anos, com a possibilidade de novas ações de adensamento e enriquecimento vegetal, conforme necessário.

Apesar dos 45 anos de operação da UHE São Simão, os impactos ambientais em sua fase atual são mínimos. Para garantir que as nossas atividades estejam sempre em conformidade com a legislação, seguimos rigorosos programas de monitoramento ambiental, que incluem o acompanhamento da ictiofauna, a qualidade da água, o reflorestamento ciliar e outras ações de gestão ambiental. Todos esses esforços são alinhados às exigências da Licença de Operação e às diretrizes da ISO 14001, reafirmando nosso compromisso com a sustentabilidade e a proteção do meio ambiente.



Seguimos rigorosos programas de monitoramento ambiental, acompanhando a ictiofauna, a qualidade da água e o reflorestamento ciliar.

OPERAÇÃO HÍDRICA



Identificação da unidade: UHE São Simão, área industrial – Santa Vitória (MG).

Localização do reservatório: São Simão (GO), Paranaiguara (GO), Quirinópolis (GO), Gouvelândia (GO), Inaciolândia (GO), Bom Jesus de Goiás (GO), Cachoeira Dourada (GO), Santa Vitória (MG), Gurinhata (MG), Ipiacu (MG), Ituiutaba (MG), Capinópolis (MG) e Cachoeira Dourada (MG).

Tipo de área: área superficial gerida pela empresa

Posição da área: abrange partes de área de proteção ambiental

Tipo de operação: administrativas e operacionais.

Atributos da área: ecossistema terrestre, ecossistema de água doce. No entorno do reservatório da UHE São Simão existe uma área de preservação permanente de 3.654 hectares, designada como área de proteção ambiental pela legislação federal. Não há registro de espécies listadas como ameaçadas nessas áreas.

UHE São Simão – Biodiversidade do habitat compensado – EU 13

Área (km²)	0,05
Principais espécies conservadas/ protegidas	Espécies do Cerrado
Descrição do habitat	Antiga área de pastagem presente em trecho da APP da UHESS foi recuperada com o plantio de espécies nativas. Compensação/recomposição florestal executada em área de 5,15 ha (trecho da área de preservação permanente da UHE São Simão em Santa Vitória), em atendimento à compensação ambiental estabelecida para os processos de supressão vegetal da faixa de servidão da linha de transmissão curta.



OPERAÇÕES EÓLICAS

Identificação da unidade: Complexo Eólico Vale dos Ventos e Parque Eólico Millennium.

Localização: Mataraca (PB)

Tipo de área: área superficial arrendada pela empresa

Posição da área: dentro e no entorno de área de proteção ambiental

Tamanho da unidade: 3,7 km²

Tipo de operação: geração de energia

Atributos da área: ecossistema terrestre em área de Mata Atlântica, habitat de espécies endêmicas de fauna e flora que constam nas listas de proteção ambiental nacional e no sistema IUCN de Categorias de Gestão de Áreas de Proteção Ambiental.

Com uma área total de 3,7 km² as operações eólicas possuem extensa faixa de vegetação em processo contínuo de preservação e manejo sustentável, assim, atuamos para proteger todas as espécies de fauna e flora presentes em nossos parques eólicos, localizados predominantemente no bioma Mata Atlântica.

Para assegurar a integração harmoniosa de nossos empreendimentos com o meio ambiente, mantemos um Programa de Monitoramento de Fauna na região. Realizamos anualmente duas campanhas ambientais de monitoramento, complementadas por registros mensais de avistamento de animais na área e no entorno dos parques. Além disso, garantimos monitoramento contínuo e vigilância 24 horas por dia, prevenindo

atividades que possam comprometer o equilíbrio ambiental, como caça, predação e supressão irregular da vegetação.

As áreas sob nossa responsabilidade, incluindo os parques Vale dos Ventos e Millennium são rigorosamente mantidas e conservadas, reforçando nosso compromisso com a sustentabilidade.

Em 2024, promovemos campanhas de proteção às áreas verdes e à fauna local, com foco na educação ambiental. Essas iniciativas abordaram temas essenciais, como proteção da fauna local, prevenção de queimadas e combate ao desmatamento, reforçando nosso compromisso com a conservação ambiental e a gestão responsável dos recursos naturais.

Operações eólicas – Biodiversidade do habitat compensado EU13

Área (km²)

3,7

Principais espécies conservadas/protegidas

Todas as espécies da fauna e da flora presentes nas áreas de responsabilidade dos parques são protegidas e conservadas.

Descrição do habitat

A área é caracterizada predominantemente pelo bioma Mata Atlântica e apresenta uma vasta variedade de espécies da flora e da fauna.

Operações solares

Nas nossas operações solares, contamos com áreas de hábitat protegidas e em restauração. A compensação ambiental decorrente da supressão vegetal para a implantação dos complexos está sendo discutida com os órgãos ambientais competentes e darão origem a um plano de ação. As reservas legais, que são áreas protegidas por exigência legal e devem corresponder a, no mínimo, 20% da área total do empreendimento, estão em conformidade com a legislação vigente. Já as áreas que sofreram supressão vegetal e não serão mais utilizadas ao término da construção estão sendo submetidas ao processo de recuperação ambiental, visando restaurá-las ao estado mais próximo das condições originais.

Nessas áreas, adotamos métodos como a condução da regeneração natural da vegetação nativa e o plantio de

espécies nativas, garantindo assim suporte na recomposição da biodiversidade local. Vale destacar que os PRADs dos nossos complexos solares estão em estágio inicial, e mais detalhes sobre essas atividades serão compartilhados no próximo Relatório de Sustentabilidade.

Por fim, ressaltamos que, durante as operações dos complexos solares, não observamos impactos significativos sobre a biodiversidade. As atividades realizadas são de pequeno impacto e não causam perturbação ao entorno. No entanto, para garantir uma compreensão mais precisa sobre o tema, implementamos programas ambientais importantes, como o monitoramento da fauna, monitoramento de processos erosivos e o acompanhamento dos níveis de ruídos.



OPERAÇÕES SOLARES

Identificação da unidade: Complexo Solar Panati-Sitiá e Complexo Solar Marangatu

Localização: Jaguaratama (CE) e Brasileira (PI)

Tipo de área: área superficial arrendada pela empresa

Posição da área: dentro de áreas de preservação permanente, incluindo área com cursos d'água

Tamanho da unidade: Panati-Sitiá: 5,76 km²; Marangatu: 10,54 km²

Tipo de operação: geração de energia

Atributos da área: a área de Panati-Sitiá é caracterizada por áreas de Caatinga arbustiva densa, Caatinga arbustiva aberta e floresta mista dicotillo-palmácea, com presença de variedade de espécies de animais adaptados às condições semiáridas. Marangatu abriga uma diversidade de ecossistemas, com fragmentos de Cerrado, Caatinga e Mata Atlântica, proporcionando um hábitat para diversas espécies da fauna. A área está oficialmente incluída na lista nacional de proteção ambiental.



Hábitats protegidos ou restaurados GRI 304-3

Condição	Nome da área	Localização	Tamanho (em km²)	Status
Protegida	Reserva legal Marangatu gleba sul	4° 7'10.43"S 41°25'54.39"O	1,86	Bem-sucedido
	Reserva legal Marangatu em condomínio	4°14'46.65"S 41°37'45.42"O	5,44	Bem-sucedido
	Reserva legal Panati-Sitiá	5°21'27.65"S 38°47'20.15"O	2,03	Bem-sucedido
Restaurada	PRAD em Panati-Sitiá	5°19'16.98"S 38°49'13.34"O	0,01	Em andamento
	PRAD em Marangatu	4° 6'21.52"S 41°29'46.82"O	1,15	Em revisão ou avaliação

Licenciamentos

Em 2024, tivemos um intenso trabalho voltado à obtenção de licenciamentos ambientais e de operação dos nossos ativos.

Também trabalhamos no pedido de renovação das licenças ambientais dos parques eólicos Vale dos Ventos e Millennium.

No campo das aquisições, concentramos esforços na avaliação ambiental e social detalhada do projeto solar Luiz Gonzaga, que deve entrar em operação no início de 2025. Demos continuidade ainda aos processos de licenciamento ambiental dos parques eólicos Pedra de Amolar e Paraíso Farol, cuja construção iniciaremos em 2025. Fizemos ajustes significativos nesses projetos, substituindo as turbinas por modelos mais potentes para aumentar a eficiência do projeto, e reposicionando as turbinas para minimizar os impactos nas comunidades locais.

Gestão patrimonial

Desde 2018, implementamos o Programa de Gestão Sócio Patrimonial, conforme exigência do Contrato de Concessão 01/2017 e Licença de Operação nº 569/2006, que estabelecem a necessidade de gerenciar o correto uso e ocupação das áreas de concessão (área industrial, borda do reservatório e espelho d'água) da UHE São Simão. Com esse programa, assumimos o compromisso de conservar a integridade do reservatório e de suas margens, respeitando o limite da cota de desapropriação, fixada em 402 metros. O trabalho envolve um esforço contínuo de conscientização para orientar a comunidade sobre uso e ocupação nas bordas do reservatório e em seu espelho d'água.

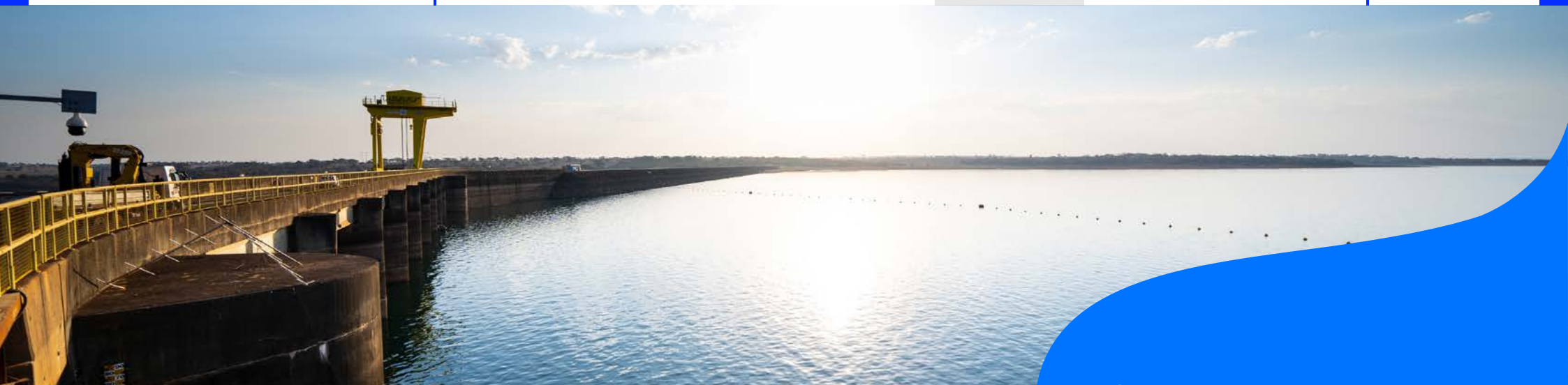
Em 2024, obtivemos um grande avanço na gestão patrimonial do entorno do reservatório. Por meio de um trabalho conjunto com a Comissão de Conflitos Fundiários, ligada ao Tribunal de Justiça de Goiás (GO), resolvemos uma questão que envolve cerca de 80 ocupações irregulares, no município de Cachoeira Dourada. A Comissão tem como objetivo encontrar soluções

pacíficas para as desocupações dessas áreas, permitindo que os processos sejam encerrados de forma amigável e com o mínimo de impacto para as pessoas envolvidas. A negociação resultou na formalização de um acordo de desocupação, que deve ser cumprido em 2025. Nesse caso, essas ocupações geram impactos negativos no ecossistema local, uma vez que se localizam em área de preservação permanente e a sua desocupação contribui para a conservação do meio ambiente.

Em nosso *site*, disponibilizamos todas as informações relacionadas à gestão fundiária, incluindo perguntas sobre os processos de inspeção fundiária, regularização ambiental, respeitabilidade de limites, além da disponibilização de procedimentos sobre esses temas. Esses processos podem ser solicitados de forma *on-line* por meio do endereço www.spicbrasil.com.br/gestaopatrimonial/. Para mais informações ou esclarecimento de dúvidas, oferecemos o *e-mail* portasabertas@spicbrasil.com.br e o telefone 0800 200 0204.



Para mais informações ou esclarecimento de dúvidas, oferecemos o *e-mail* portasabertas@spicbrasil.com.br e o telefone 0800 200 0204.



Recuperação de nascentes e monitoramento das águas

No mês de setembro de 2024, iniciamos um projeto-piloto para proteger e recuperar, inicialmente, um conjunto de 11 nascentes no entorno do reservatório da UHE São Simão. O objetivo do projeto é aumentar a qualidade e a quantidade de água nas microbacias contribuintes do reservatório da UHESS, fomentando a melhoria da qualidade de vida de seus usuários, a conservação dos ecossistemas locais/regionais e a manutenção da biodiversidade.

O projeto consiste no cercamento das nascentes para evitar a intervenção humana e a atividade do gado, que pode causar pisoteio e degradação do solo. Ao redor da nascente, é feito um trabalho de recuperação florestal, promovendo a regeneração do ambiente para proteger fluxo de água. Com o êxito do projeto-piloto, pretendemos expandir a iniciativa para outras dez nascentes, transformando esse projeto em um modelo de recuperação ambiental para outras áreas.

Monitoramento das águas

Realizamos um rigoroso monitoramento da qualidade da água, com foco na potabilidade e no consumo sustentável. Na UHE São Simão, mantemos três poços artesianos que fornecem água para diferentes áreas da operação, sendo monitorados diariamente para garantir que a captação e a potabilidade atendam às normas estabelecidas nas outorgas. A água é usada para consumo humano e para a infraestrutura da empresa, como a casa de força e a portaria. O monitoramento da potabilidade é feito mensalmente, com base nas análises da vigilância sanitária.

Além disso, a qualidade da água do reservatório também é monitorada, com especial atenção à presença de cianobactérias. Os resultados indicam que a qualidade da água no reservatório é classificada como moderada a boa, sem problemas significativos como a mortalidade de peixes.



Iniciamos um projeto de recuperação de nascentes ao redor da UHE São Simão, com foco no aumento da quantidade e qualidade da água.



Investimos
R\$ 2 milhões
em projeto de
preservação
da ictiofauna,
com marcação
de peixes
migratórios e
ações de resgate,
reforçando nosso
compromisso
com a proteção
da vida aquática.

Conservação da ictiofauna

Fizemos investimentos de cerca de R\$ 2 milhões na compra de equipamentos para um novo projeto de preservação da ictiofauna, que será desenvolvimento ao longo de 2025. O objetivo do projeto é marcar peixes nativos migradores de cinco espécies com *microchips* e monitorar suas rotas migratórias, entendendo seus padrões de movimento para aprimorar sua proteção.

Ainda em relação à proteção da vida aquática, realizamos ações de resgate e soltura de peixes nativos durante as paradas de máquinas, que estão passando por modernização. No total, 100% das espécies nativas capturadas foram resgatadas e devolvidas ao seu habitat natural, reforçando o compromisso com a conservação da ictiofauna e a proteção das espécies locais.

Educação ambiental

Em 2024, diversas ações foram implementadas para sensibilizar comunidades do entorno dos nossos ativos sobre questões ambientais relevantes. Além das ações do mês da sustentabilidade (ver mais na [página 16](#)), desenvolvemos campanhas de comunicação utilizando canais variados, como rádios locais, WhatsApp, pôsteres e cartazes distribuídos em escolas e pontos estratégicos das comunidades. Entre os temas que trabalhamos, destacamos o combate às queimadas e ao desmatamento, a proteção da fauna e a reciclagem.

No programa Portas Abertas, realizamos 13 visitas com cerca de 300 participantes. A iniciativa tem como objetivo aumentar a conscientização ambiental nas comunidades na área de influência da Usina Hidrelétrica de São Simão e promover a transparência das atividades da companhia, especialmente em relação aos impactos ambientais das operações.



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

Segurança é a base DO CUIDADO

Relações de trabalho

GRI 3-3 Relações de trabalho, 404-2

Acreditamos que um ambiente de trabalho saudável, seguro e ético, propício ao desenvolvimento e ao reconhecimento das pessoas é a base para desenvolvermos o nosso negócio de forma sustentável. Em 2024, fizemos um trabalho profundo de diagnóstico da cultura organizacional, com o objetivo de alinhar a cultura presente à cultura desejada.

Realizamos um *assessment* de competências com nossas lideranças (executivos e gerentes) para entender como esses profissionais estão alinhados com os valores e as competências essenciais da companhia. Dessa forma, estruturamos uma nova matriz de competências que passará a orientar as avaliações de *performance* e o desenvolvimento dos líderes a partir de 2025. A matriz considera, entre outras competências, foco em resultados, colaboração, gestão de processos e adaptação à mudança, aspectos fundamentais para todos os níveis da organização.

A empresa está desenvolvendo um programa de treinamento da liderança com a realização de cursos e treinamentos internos, abrangendo escopos técnicos, saúde e segurança, treinamentos sobre normas, auditoria e integridade.

No segundo semestre de 2024, implantamos a Pulse, pesquisa semanal realizada com os colaboradores para monitorar de forma dinâmica o clima organizacional e obter *insights* em tempo real sobre o ambiente de trabalho. Essa iniciativa complementa outras ferramentas de avaliação já implantadas na companhia, como a pesquisa de clima e o GPTW.

Outro fato importante do ano foi a reestruturação da área de Recursos Humanos, que agora conta com três grandes frentes: Operações de RH, Centro de Excelência e *Human Resources Business Partners* (HRBP). Essa alteração buscou adequar a área às necessidades da companhia no curto e longo prazos, especialmente diante do seu expressivo crescimento com a aquisição de novos ativos.

Realizamos ainda uma revisão da arquitetura organizacional, criando três estruturas – a Vice-Presidência Administrativa, a Vice-Presidência de Compliance e a Diretoria de Contratos – e redistribuindo áreas, para tornar a companhia ainda mais eficiente e preparada para enfrentar seus desafios futuros.

GRI 3-3 Relações de trabalho

Reforçamos a cultura organizacional, investindo no desenvolvimento da liderança e na criação de um ambiente de trabalho saudável e sustentável.

GPTW e pesquisa de clima

Pelo quarto ano consecutivo, conquistamos o selo Great Place to Work (GPTW), demonstrando nosso compromisso em manter um ambiente de trabalho baseado em confiança e no orgulho em pertencer. A certificação é uma validação de que a empresa não só cumpre com suas responsabilidades, mas também se destaca ao proporcionar um ambiente que valoriza a percepção e opinião de seus colaboradores. Houve expressiva adesão, com 88% de participação, e obtivemos um índice geral de favorabilidade de 74.

Entre os atributos da companhia admirados pelas equipes estão a credibilidade, tangibilizada pela postura honesta e ética das lideranças na condução dos negócios; a imparcialidade e o respeito às pessoas, que torna o ambiente seguro para trabalhar independente da sua cor ou etnia; e a camaradagem, que faz todos se sentirem bem-vindos no ambiente de trabalho.

A pesquisa indicou ainda oportunidades de melhorias, especialmente na comunicação sobre as decisões que impactam no futuro da empresa e na promoção de um clima de trabalho que estimula mais colaboração entre equipes.



Empregados GRI 2-7

Empregados por região e gênero	2022			2023			2024		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
São Paulo/SP	83	50	133	95	53	148	97	57	154
Natal/RN	20	5	25	18	6	24	14	3	17
São Simão/GO; Santa Vitória/MG	89	8	97	75	9	84	78	8	86
Mataraca/PB	3	0	3	3	0	3	3	0	3
Jaguaretama/CE	-	-	-	-	-	-	0	1	1
Brasileira/PI	-	-	-	-	-	-	1	2	3
Total	195	63	258	191	68	259	193	71	264

Empregados por tipos de contrato e gênero	2022			2023			2024		
	Permanente	Temporário	Total	Permanente	Temporário	Total	Permanente	Temporário	Total
Homens	194	1	195	191		191	193	0	193
Mulheres	60	3	63	68		68	71	0	71
Total	254	4	258	259	0	259	264	0	264

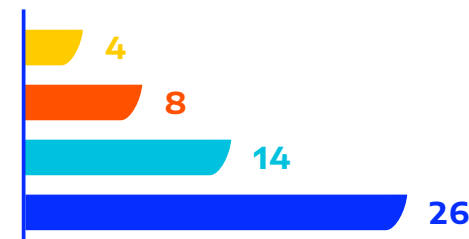
Empregados por tipos de contratos e região	2022			2023			2024		
	Permanente	Temporário	Total	Permanente	Temporário	Total	Permanente	Temporário	Total
São Paulo/SP	129	4	133	148	0	148	154	0	154
Natal/RN	25	0	25	24	0	24	17	0	17
São Simão/GO; Santa Vitória/MG	97	0	97	84	0	84	86	0	86
Mataraca/PB	3	0	3	3	0	3	3	0	3
Jaguaretama/CE	-	-	-	-	-	0	1	0	1
Brasileira/PI	-	-	-	-	-	0	3	0	3
Total	254	4	258	259	0	259	264	0	264

Empregados por tipo de emprego¹ e gênero	2022			2023			2024		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Jornada integral	195	63	258	191	68	259	193	71	264
Total	195	63	258	191	68	259	193	71	264

¹ Não contamos com empregados em jornada parcial. Não há empregados sem garantia de carga horária.

NÚMERO TOTAL DE TRABALHADORES QUE NÃO SÃO EMPREGADOS, MAS QUE PRESTAM SERVIÇO PARA A EMPRESA¹ GRI 2-8

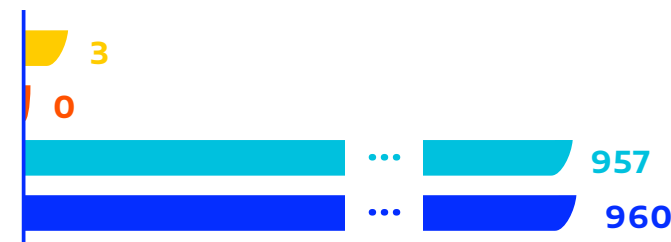
2022



2023



2024



Legenda:

Aprendizes Terceiros Estagiários Total

¹As flutuações significativas observadas em 2024 decorreram da entrada e saída de colaboradores, influenciadas pelo término e renovação de contratos durante o período.

Novas contratações e rotatividade de empregados GRI 401-1

NÚMERO TOTAL DE EMPREGADOS CONTRATADOS, DESLIGADAS E TAXA DE ROTATIVIDADE, POR FAIXA ETÁRIA

2023					2024				
Faixa etária	Total de empregados	Contratações	Desligamentos	Taxa de rotatividade ou turnover	Total de empregados	Contratações	Desligamentos	Taxa de rotatividade ou turnover	
Abaixo de 30 anos	15	6	8	46,67	16	13	5	56,25	
Entre 30 e 50 anos	203	55	45	24,63	208	36	38	17,79	
Acima de 50 anos	41	6	10	19,51	40	6	8	17,5	
Total	259	67	63	25,1	264	55	51	20,08	

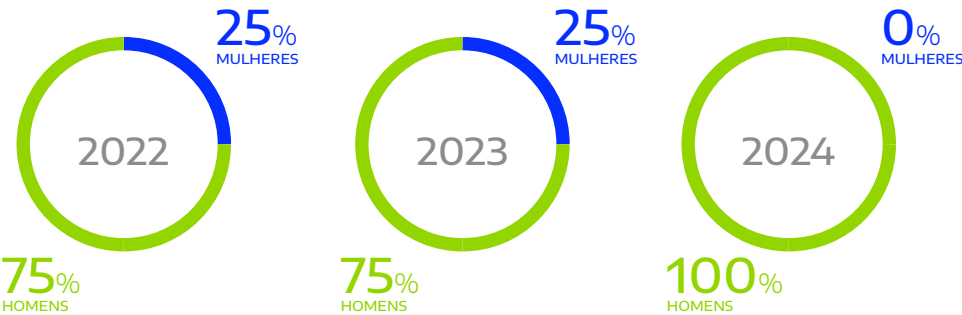
NÚMERO TOTAL DE EMPREGADOS CONTRATADOS, DESLIGADAS E TAXA DE ROTATIVIDADE, POR GÊNERO

2023					2024				
Gênero	Total de empregados	Contratações	Desligamentos	Taxa de rotatividade ou turnover	Total de empregados	Contratações	Desligamentos	Taxa de rotatividade ou turnover	
Homens	191	40	44	21,99	193	36	32	17,62	
Mulheres	68	27	19	33,82	71	19	19	26,76	
Total	259	67	63	25,1	264	55	51	20,08	

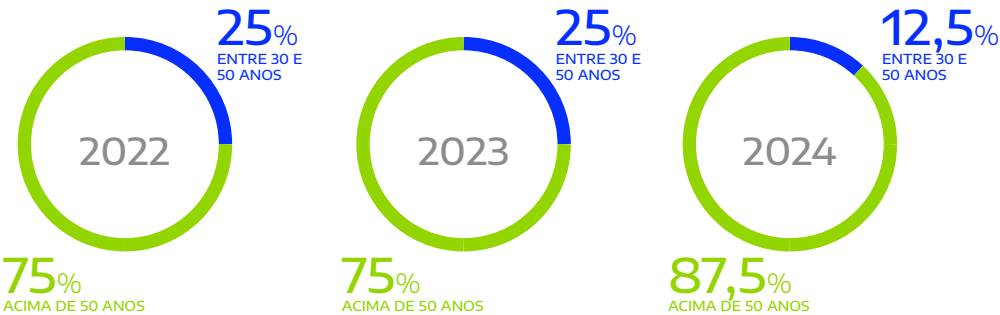
NÚMERO TOTAL DE EMPREGADOS CONTRATADOS, DESLIGADAS E TAXA DE ROTATIVIDADE, POR REGIÃO

2023					2024				
Região	Total de empregados	Contratações	Desligamentos	Taxa de rotatividade ou turnover	Total de empregados	Contratações	Desligamentos	Taxa de rotatividade ou turnover	
São Paulo/SP	148	49	38	29,39	154	39	35	24,03	
Natal/RN	24	11	8	39,58	17	1	3	11,76	
São Simão/GO; Santa Vitória/MG	84	7	17	14,29	86	13	12	14,53	
Mataraca/PB	3	0	0	0	3	0	0	0	
Jaguaretama/CE	-	-	-	-	1	0	1	16,67	
Brasileira/PI	-	-	-	-	3	2	0	33,33	
Total	259	67	63	25,1	264	55	51	20,08	

PERCENTUAL DE INDIVÍDUOS QUE INTEGRAM OS ÓRGÃOS DE GOVERNANÇA DA ORGANIZAÇÃO POR GÊNERO¹ GRI 405-1



PERCENTUAL DE INDIVÍDUOS QUE INTEGRAM OS ÓRGÃOS DE GOVERNANÇA DA ORGANIZAÇÃO POR FAIXA ETÁRIA GRI 405-1



¹Não há indivíduos de grupos minoritários e/ou vulneráveis que integram os órgãos de governança da organização.

PERCENTUAL DE EMPREGADOS, POR CATEGORIA FUNCIONAL E GÊNERO GRI 405-1

	2022			2023			2024		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Diretoria									
Percentual	76,92	23,08	100	75	25	100	94,12	5,88	100
Gerência									
Percentual	83,33	16,67	100	86,05	13,95	100	85	15	100
Técnica/Supervisão									
Percentual	100	0	100	82,35	17,65	100	72,09	27,91	100
Administrativo									
Percentual	12,5	87,75	100	57,02	42,98	100	53,92	46,08	100
Operacional									
Percentual	-	-	-	95,16	4,84	100	93,55	6,45	100
Total									
Percentual	-	-	-	73,75	26,25	100	74,26	25,74	100

PERCENTUAL DE EMPREGADOS POR CATEGORIA FUNCIONAL E FAIXA ETÁRIA GRI 405-1

	2022	2023	2024
	Percentual	Percentual	Percentual
Diretoria			
Abaixo de 30 anos	0	0	0
Entre 30 e 50 anos	38,46	37,5	47,06
Acima de 50 anos	61,54	62,5	52,94
Total	100	100	100
Gerência			
Abaixo de 30 anos	0	2,33	0
Entre 30 e 50 anos	80,95	76,74	82,5
Acima de 50 anos	19,05	20,93	17,5
Total	100	100	100
Coordenação			
Abaixo de 30 anos	-	4,76	4,55
Entre 30 e 50 anos	-	90,48	90,91
Acima de 50 anos	-	4,76	4,55
Total	-	100	100
Supervisão			
Abaixo de 30 anos	0	0	0
Entre 30 e 50 anos	50	88,24	95,24
Acima de 50 anos	50	11,76	4,76
Total	100	100	100

	2022	2023	2024
	Percentual	Percentual	Percentual
Administrativo			
Abaixo de 30 anos	0	11	11,76
Entre 30 e 50 anos	87,50	77	74,51
Acima de 50 anos	12,50	12	13,73
Total	100	100	100
Operacional			
Abaixo de 30 anos	-	3,23	4,84
Entre 30 e 50 anos	-	85,48	82,26
Acima de 50 anos	-	11,29	12,9
Total	-	100	100
Total			
Abaixo de 30 anos	0	5,79	6,06
Entre 30 e 50 anos	69,01	78,38	78,79
Acima de 50 anos	30,99	15,83	15,15
Total	100	100	100

¹Foram adicionadas duas novas categorias, Coordenação e Operacional, para aprimorar a distinção entre os diferentes níveis no escopo de categorias disponíveis. A categoria Coordenação representa um nível de gestão intermediário entre Gerência e Supervisão, enquanto a categoria Operacional foi criada para diferenciar esse nível do Técnico.

PERCENTUAL DE EMPREGADOS DE GRUPOS MINORITÁRIOS E/OU VULNERÁVEIS POR CATEGORIA FUNCIONAL GRI 405-1

	2022	2023	2024
	Percentual	Percentual	Percentual
Pretos e pardos			
Diretoria	0	0	0
Gerência	11,9	2,33	2,5
Coordenação	0	0	0
Supervisão	0	5,88	4,76
Administrativo	1,83	4	2,94
Operacional	0	1,61	6,45
Total	0,85	2,7	3,41
PcDs			
Diretoria	-	-	0
Gerência	-	-	2,5
Coordenação	-	-	0
Supervisão	-	-	0
Administrativo	-	-	0,98
Operacional	-	-	0
Total	-	-	0,76

LICENÇA-MATERNIDADE/ PATERNIDADE GRI 401-3

	2022	2023	2024
Total de empregados			
Homens	194	191	193
Mulheres	60	68	71
Total de empregados que tiraram a licença-maternidade/paternidade no ano vigente			
Homens	9	11	6
Mulheres	3	2	0
Total de empregados que retornaram ao trabalho, no período do relatório, após o término da licença-maternidade/paternidade			
Homens	4	11	6
Mulheres	3	3	0
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	9	11	6
Mulheres	2	3	0
Taxa de retorno			
Homens	100	100	100
Mulheres	66	100	-
Taxa de retenção			
Homens	100	100	100
Mulheres	66	100	-

Atração, retenção e desenvolvimento de talentos

Remuneração competitiva e um forte senso de propósito são os dois principais destaques em atração e retenção de talentos na companhia. Em 2024, fizemos uma ampla pesquisa e constatamos que nosso pacote de remuneração e benefícios ocupa uma posição de destaque no setor, aderente às melhores práticas de mercado.

Outro fator importante para a atração de talentos é o propósito da empresa. A atuação no setor de energia limpa tem se mostrado um diferencial para atrair candidatos que buscam trabalhar em um ambiente alinhado com questões ambientais e sustentáveis. A combinação de remuneração competitiva com um propósito forte e relevante nos torna uma escolha atrativa para profissionais em busca de novos desafios.

Para a retenção de talentos, investimos em iniciativas de capacitação, como o custeio de pós-graduação, graduação e cursos de idiomas, visando ao crescimento profissional contínuo dos colaboradores. Essas iniciativas visam não apenas ao desenvolvimento das competências técnicas, mas também ao aprimoramento das habilidades pessoais, criando um ambiente de aprendizado contínuo

Iniciamos em 2024 a estruturação de um programa de retenção de talentos focado em posições-chave e *key persons*, que incluirá estratégias de bônus de retenção e benefícios não financeiros. Com isso, queremos reduzir o *turnover* e melhorar a gestão do conhecimento dentro da organização. A previsão é que esse programa seja implementado em 2025, alinhado com nossa estratégia de crescimento.

Investimos ainda em programas de intercâmbio e interculturalidade, que incentivam o desenvolvimento global das nossas equipes. Um exemplo disso é o Spic Global Talent Program, que permite que profissionais brasileiros participem de uma imersão na China, conhecendo melhor a cultura local e realizando trocas técnicas e culturais com equipes da SPIC China e de outras unidades da empresa ao redor do mundo.



HORAS DE CAPACITAÇÃO, POR GÊNERO GRI 404-1

	2022	2023	2024
Média de horas de capacitação de empregados por gênero			
Homens	65,34	37,81	44,54
Mulheres	31,76	19,62	19,30
Total	40,05	33,03	37,75

CATEGORIA FUNCIONAL^{1,2} GRI 404-1

	2022	2023	2024
Média de horas de capacitação de empregados por categoria funcional			
Diretoria	6,69	8,60	0,41
Gerência	31,58	12,98	15,57
Coordenação	-	-	19,27
Supervisão	99,46	47,63	179,00
Administrativo	44,93	34,91	29,04
Operacional	-	-	35,39
Total	57,41	33,69	37,75

¹Foram adicionadas duas novas categorias, Coordenação e Operacional, para aprimorar a distinção entre os diferentes níveis no escopo de categorias disponíveis. A categoria Coordenação representa um nível de gestão intermediário entre Gerência e Supervisão, enquanto a categoria Operacional foi criada para diferenciar esse nível do Técnico.

²A média de horas de capacitação para membros do Conselho foi nula nos últimos três anos.

EMPREGADOS QUE RECEBEM ANÁLISES DE DESEMPENHO POR CATEGORIA FUNCIONAL GRI 404-3

	Homens	Mulheres	Total
Diretoria			
Número total de empregados	15	2	17
Número de empregados avaliados	15	2	17
Percentual	100	100	100
Gerência			
Número total de empregados	34	6	40
Número de empregados avaliados	34	6	40
Percentual	100	100	100
Técnica/Supervisão			
Número total de empregados	17	4	21
Número de empregados avaliados	17	4	21
Percentual	100	100	100
Administrativo			
Número total de empregados	55	47	102
Número de empregados avaliados	55	47	102
Percentual	100	100	100
Total			
Número total de empregados	121	59	180
Número de empregados avaliados	121	59	180
Percentual	100	100	100



Políticas de remuneração e benefícios GRI 2-19, 2-20

Para determinar nossas políticas de remuneração, estabelecemos objetivos e filosofia de remuneração, análise de mercado, desenvolvimento de pacotes de remuneração, avaliações de desempenho, revisões periódicas e transparência na divulgação das informações. Todo esse processo é conduzido pela área de Recursos Humanos (RH), que assegura a conformidade com as diretrizes organizacionais e promove a equidade na estrutura de remuneração. As opiniões dos *stakeholders*, incluindo acionistas, são consideradas por meio de pesquisas e consultas, diálogo contínuo e a atuação de consultores independentes, garantindo uma visão externa imparcial na definição dos pacotes salariais.

Para nossa liderança, a política de remuneração combina componentes fixos e variáveis baseados em metas e resultados. Além disso, oferecemos bônus de atração e incentivos estratégicos para recrutamento, bem como mecanismos de recuperação de valores pagos (*clawback*) em casos específicos. Para garantir mais segurança financeira no longo prazo, a empresa também disponibiliza um plano de previdência privada.

Políticas de remuneração justas e transparentes, alinhadas ao desempenho e à sustentabilidade, garantem equidade e reconhecimento em todos os níveis da organização.

A remuneração é ajustada conforme a complexidade e responsabilidades de cada cargo, assegurando competitividade no mercado e reconhecimento do desempenho individual. A gestão de talentos inclui programas estruturados de desenvolvimento de carreira, incentivando a progressão e retenção de profissionais-chave. Para posições estratégicas ou críticas, pode ser oferecido um bônus de contratação condicionado à permanência mínima de 12 meses, sujeito a cláusulas de recuperação financeira (*clawback*) em caso de descumprimento. A supervisão desse processo é conduzida pela área de Recursos Humanos, garantindo conformidade com as diretrizes organizacionais e as melhores práticas de mercado. Os diretores são corresponsáveis pela aplicação justa e consistente da política de remuneração, propondo revisões sempre que necessário para atender às demandas estratégicas e operacionais. Todas as alterações salariais, promoções e ajustes na estrutura de remuneração são previamente analisadas e validadas pelo RH, garantindo equidade e alinhamento às políticas internas.

No caso do Conselho de Administração e altos executivos, as políticas de remuneração são estruturadas para alinhar os incentivos financeiros ao desempenho organizacional e à gestão dos impactos econômicos, sociais e ambientais. Esse modelo reforça uma abordagem sustentável, transparente e ética na tomada de decisões estratégicas, garantindo que os interesses dos principais tomadores de decisão estejam alinhados aos objetivos de longo prazo da empresa e às expectativas dos *stakeholders*.

PROPORÇÃO SALARIAL ENTRE MULHER E HOMEM POR CATEGORIA FUNCIONAL GRI 405-2

	Salário-base (R\$)	Remuneração (R\$)
Diretoria		
Proporção salarial mulher x homem	1,93	1,93
Gerência		
Proporção salarial mulher x homem	0,98	1,01
Chefia/coordenação		
Proporção salarial mulher x homem	0,93	0,80
Técnica/supervisão		
Proporção salarial mulher x homem	0,82	0,75
Administrativo		
Proporção salarial mulher x homem	0,84	0,80
Operacional		
Proporção salarial mulher x homem	0,74	0,70

Saúde e segurança

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



Temos compromisso com a cultura de segurança e saúde ocupacional em nossa cadeia de valor. Incorporamos a segurança no trabalho, bem como o cuidado com a saúde física e mental dos colaboradores em todos os nossos processos e programas de capacitação. Possuímos um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho estruturado e abrangente, garantindo a conformidade com diversas exigências legais, incluindo leis trabalhistas, convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT), Código Civil e Código Penal, acordos e convenções coletivas, regulamentações setoriais, requisitos de licenciamento e autorizações, determinações do Ministério Público do Trabalho (MPT), requisitos de fiscalização e inspeção, além de normas de responsabilidade civil e criminal.

O sistema de gestão da empresa é baseado em diretrizes reconhecidas internacionalmente, como a ISO 45001, e segue as Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego (NRs). Sua abrangência inclui todos os trabalhadores, atividades e locais de trabalho, garantindo proteção integral a todas as operações da companhia.

Em 2024, avançamos na governança do tema, implantando o Comitê Operacional de Saúde, Segurança, Meio Ambiente e Qualidade (HSEQ). Trata-se de um fórum bimestral composto por diretores das áreas de operação, engenharia e contratos, sob a liderança da nossa CEO, Adriana Waltrick, que tem como objetivo monitorar e discutir as estratégias de segurança de forma proativa, antecipando riscos e definindo medidas de prevenção.

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

**Em 2024,
instituímos
o Comitê
Operacional de
Saúde, Segurança,
Meio Ambiente e
Qualidade (HSEQ).**

Treinamentos em segurança GRI 403-5

Oferecemos treinamentos e capacitações em saúde e segurança do trabalho a todos os trabalhadores, garantindo a disseminação de boas práticas e a conformidade com os requisitos legais. Entre os treinamentos disponibilizados, destacam-se a integração para novos funcionários, prevenção de quedas, combate a incêndios, manuseio de produtos químicos, primeiros socorros, uso de EPIs, ergonomia, prevenção de doenças ocupacionais, segurança em máquinas e equipamentos, trabalho em espaços confinados, trabalho em altura, trabalho com eletricidade, manuseio de substâncias químicas perigosas, operação de máquinas e equipamentos, movimentação de cargas, prevenção de quedas de objetos, operação de veículos industriais, prevenção de incêndios em locais específicos e emergências. A capacitação abrange todos os trabalhadores, incluindo funcionários fixos, terceirizados e visitantes, que passam por treinamentos específicos conforme a natureza de sua atuação.

Em 2024, reforçamos os treinamentos com as lideranças, capacitando gestores de todos os nossos ativos para disseminar as práticas de segurança em todas as operações, através do Programa de Transformação Cultural em Segurança. Aqui, nossos líderes se aprofundaram sobre a importância da mudança de hábitos e conscientização sobre ter cada vez mais ambientes de trabalho seguros e colaboradores cientes sobre como se proteger dos riscos inerentes à realização de suas atividades laborais utilizando ferramentas de neurociência. Adicionalmente, estruturamos uma campanha de comunicação voltada a todos os níveis da organização, lançada em janeiro de 2025.

Políticas e requisitos para segurança EU16



- Política de HSEQ, que define diretrizes para a segurança dos colaboradores.
- Diretrizes HSEQ para fornecedores críticos, Análise Preliminar de Risco e Permissão de Trabalho, Gestão de Equipamentos de Proteção, Trabalho em altura, Movimentação de Cargas Suspensas e de Pessoas, Trabalho em Instalações Elétricas e Trabalho em Espaço Confinado.
- Treinamentos obrigatórios e integrações para novos colaboradores próprios e terceirizados.
- Requisitos legais, garantindo o cumprimento das normas regulamentadoras e demais legislações estaduais e municipais aplicáveis.
- Sistemas de monitoramento e conformidade, que incluem *softwares* para rastreamento de validade dos treinamentos.
- Auditorias e inspeções regulares para assegurar que os treinamentos atendam aos requisitos legais e internos.
- Certificados de participação, que são registrados e disponibilizados conforme as diretrizes internas.



Gestão de perigos e riscos GRI 403-2, 403-7, 403-9, 403-10, EU25

Mantemos um sistema de identificação e avaliação de perigos e riscos nos locais de trabalho, que inclui inspeções de segurança, avaliações ergonômicas, químicas e físicas, análise de acidentes e incidentes, avaliações de riscos em projetos e mudanças organizacionais, simulações de emergência e monitoramento da exposição a agentes de risco. Também aplicamos processos específicos para atividades desenvolvidas pelos trabalhadores, garantindo um monitoramento contínuo e preventivo.

A qualidade desses processos é assegurada por meio de treinamentos, capacitações e certificações, incluindo a ISO 45001. Oferecemos treinamentos em ferramentas de avaliação de riscos, primeiros socorros, resposta a emergências e cursos de atualização em segurança.

Os resultados das avaliações de perigos e riscos são utilizados para aprimorar continuamente nosso sistema de gestão de saúde e segurança. Esses resultados orientam a revisão de planos de contingência, a melhoria de processos, os investimentos em tecnologia e equipamentos, a atualização de políticas e procedimentos e a realização de treinamentos contínuos.

A digitalização de inspeções de segurança através de um *software* tem se tornado uma prática cada vez mais adotada por empresas que buscam eficiência, precisão e conformidade nas suas operações. Nós implementamos com sucesso um *software* de inspeção de segurança, marcando um grande avanço na otimização e modernização dos nossos processos. Esse avanço tecnológico permite substituir formulários em papel por plataformas digitais, otimizando a coleta, análise e armazenamento de dados.



Benefícios da digitalização

1

Eficiência e agilidade

O uso do nosso *software* reduziu significativamente o tempo necessário para a realização de inspeções, eliminando a necessidade de transcrição manual de dados e agilizando a geração de relatórios.

2

Precisão e redução de erros

A entrada de dados em um sistema digital minimiza erros humanos comuns em processos manuais, como a ilegibilidade de anotações e a perda de informações.

3

Conformidade com normas e regulamentos

Nosso *software* foi configurado para atender normas de segurança específicas, garantindo que todas as inspeções sigam os padrões exigidos.

4

Acesso e armazenamento centralizado

Todos os dados coletados ficam armazenados em um banco de dados seguro, permitindo o acesso remoto e a geração de históricos de inspeções para auditorias e análises de tendências.

5

Automação de alertas e ações corretivas

Com a implementação do *software*, agora temos alertas automáticos para não conformidades, facilitando a tomada de decisões e a implementação de medidas corretivas em tempo real.

Impacto na cultura de segurança

A implementação do *software* não apenas melhorou a eficiência operacional, mas também fortaleceu a cultura de segurança da empresa. Com dados precisos e acessíveis, gestores podem tomar decisões mais informadas, reduzir riscos e promover um ambiente de trabalho mais seguro para todos.

A adoção do nosso *software* para inspeções de segurança é um marco estratégico que proporciona mais controle, transparência e confiabilidade nos processos, alinhando a empresa às melhores práticas do mercado.

Disponibilizamos diversos canais para que os trabalhadores relatem perigos e situações de risco, incluindo caixas de sugestões, *e-mails* específicos, canais na intranet, aplicativos on-line, comitês de segurança e reuniões periódicas. Garantimos que nenhum trabalhador será punido ao relatar riscos, compromisso formalizado em nossa política corporativa e Código de Ética.

Adotamos políticas e processos que asseguram o direito do trabalhador de se retirar de situações de risco iminente, sem risco de penalização. Essas diretrizes incluem inspeções do local de trabalho, *checklists* de segurança e análises preliminares de riscos, conforme estabelecido em nossa política corporativa e Código de Ética.

Nosso processo de investigação de incidentes segue um modelo estruturado que compreende o registro do incidente, identificação de riscos, avaliação de perigos, preservação do local, análise de documentação, investigação de causa raiz e implementação de medidas corretivas, com acompanhamento contínuo para evitar recorrências. Adotamos a metodologia CORP-10, alinhada às legislações trabalhistas e à NBR 14280.

Nossos processos de saúde e segurança são respaldados pelo inventário de perigos e riscos específicos da UHE São Simão. Para atividades de alto risco, como trabalho em altura, espaço confinado, ambientes energizados, movimentação de cargas suspensas e escavações, aplicamos análises preliminares de riscos e permissões de trabalho rigorosas, reforçando nosso compromisso com a proteção da saúde e segurança dos trabalhadores.

Como resultado do trabalho desenvolvido nos últimos anos, os indicadores de segurança apresentaram evolução expressiva: não registramos acidente grave ou fatal nos nossos ativos, bem como nenhum caso de doença ocupacional. O número de relatos de condições de risco aumentou em 116%, refletindo a crescente participação dos colaboradores na identificação de potenciais perigos. Esse engajamento contribuiu para a diminuição dos acidentes e dos quase acidentes, evidenciando o sucesso das ações implementadas e a consolidação da cultura de segurança na companhia. [GRI 403-9, 403-10](#)

Com as obras de modernização da UHE São Simão em andamento, o ativo ganhou especial atenção no que tange às ações de segurança. Durante o ano, tivemos grande número de colaboradores envolvidos em atividades de alto risco, como a parada das máquinas, a substituição de equipamentos e a instalação elétrica. Estabelecemos grupos de trabalho especializados, que atuaram para garantir a integridade de nossas equipes e a aderência dos nossos processos aos requisitos legais. Esse trabalho envolveu ainda atualizações contínuas dos procedimentos e da nossa matriz de riscos, e a colaboração com empresas externas especializadas, assegurando conformidade com as exigências legais em todas as fases do projeto.



**Não registramos
acidentes
graves ou fatais
nos nossos
ativos em 2024.**

Diante da expansão dos nossos negócios – que envolveu uma nova frente de trabalho dedicada à construção de novos ativos, e a entrada em operação dos novos parques solares – revitalizamos nosso sistema de gestão de saúde e segurança, padronizando os procedimentos e ampliando o escopo para abarcar também procedimentos relacionados a obras.

A gestão de riscos também passou por uma atualização, com melhorias na metodologia utilizada. Simplificamos a matriz de riscos, tornando-a mais acessível e compreensível para as equipes. A nova abordagem facilita a disseminação de informações sobre os riscos, medidas de controle e mitigação, assegurando uma gestão de riscos mais eficaz e alinhada com os desafios atuais da empresa.



Projeto Prontos - inovação para proteger vidas

Implantamos uma ferramenta inovadora para proteger a vida dos nossos colaboradores que desempenham atividades de alto risco. A ferramenta, baseada em *machine learning*, detecta possíveis problemas de atenção e concentração por meio de um teste simples de 60 segundos, no qual o colaborador deve reagir a movimentos na tela. O teste é feito no início da jornada de trabalho ajudando a avaliar a capacidade de foco do colaborador, que pode estar sofrendo a influência de questões pessoais ou emocionais.

Além de proteger as vidas envolvidas nas atividades de risco, o projeto busca cuidar da saúde mental das equipes. Caso o resultado do teste indique que o colaborador não está em seu melhor estado emocional, a liderança é imediatamente notificada, e uma abordagem preventiva é feita. A liderança foi treinada para abordar os colaboradores de forma empática, verificar o que está acontecendo e, se necessário, encaminhar a pessoa para

apoio psicológico. Ao longo do ano, o projeto registrou um aumento significativo no número de colaboradores avaliados e acompanhados.

A iniciativa faz parte de um programa mais amplo de saúde mental, iniciado em 2022, que inclui atendimento psicológico disponível 24 horas por meio de um canal de emergência, e uma equipe de psicólogos para oferecer apoio contínuo aos colaboradores. Além disso, seguimos as normas regulamentadoras – especialmente a NR¹ e NR¹⁷ – incorporando a prática do exame psicossocial para atividades de alto risco.

Combinando ações corretivas, preventivas e preditivas podemos intervir antes de um possível acidente ou complicação, reconhecendo a importância da saúde mental para a segurança e integridade física de todos no ambiente de trabalho.

95,6%

dos colaboradores foram liberados de imediato para o trabalho a partir do teste de atenção

2,8%

foram encaminhados para uma abordagem da liderança

0,2%

foram remanejados de suas atividades, com abordagem imediata do colaborador pela liderança

TRABALHADORES COBERTOS PELO SISTEMA DE GESTÃO DE SAÚDE E SEGURANÇA GRI 403-8

	2022		2023		2024	
	Empregados	Trabalhadores que não são empregados (terceiros)	Empregados	Trabalhadores que não são empregados (terceiros)	Empregados	Trabalhadores que não são empregados (terceiros)
Número total de indivíduos	95	294	259	400	264	960
Número de indivíduos que estão cobertos pelo sistema	95	294	259	400	264	390
Percentual de indivíduos que estão cobertos pelo sistema	100	100	100	100	100	40,63
Número de indivíduos cobertos por um sistema que tenha sido auditado internamente	30	50	259	400	264	302
Percentual de indivíduos cobertos pelo sistema, que foi auditado internamente	31,58	17,01	100	100	100	31,46
Número de indivíduos que estão cobertos pelo sistema que tenha sido certificado por uma terceira parte independente	244	10	259	400	264	0
Percentual de indivíduos que estão cobertos por esse sistema que tenha sido auditado internamente ou certificado por uma parte externa	100	3,40	100	100	100	0

ACIDENTES DE TRABALHO¹ GRI 403-9

	2022		2023		2024	
	Empregados	Trabalhadores que não são empregados (terceiros)	Empregados	Trabalhadores que não são empregados (terceiros)	Empregados	Trabalhadores que não são empregados (terceiros)
Número de horas trabalhadas	377.084	374.626	730.488,67	346.931,55	390.777,52	2.667.493,52
Número de óbitos resultantes de acidente de trabalho	0	0	0	0	0	0
Índice de óbitos resultantes de acidente de trabalho	0	0	0	0	0	0
Número de acidentes de trabalho com consequência grave (exceto óbitos)	0	0	0	0	1	1
Índice de acidentes de trabalho com consequência grave (exceto óbitos)	0	0	0	0	2,56	0,37
Número de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória (incluir óbitos)	0	4	0	0	2	11
Índice de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória (incluir óbitos)	0	10,68	0	0	5,12	4,12

¹A base de número de horas trabalhadas é 1.000.000 horas.

Saúde do colaborador

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

Nos dedicamos continuamente à promoção da saúde física e mental das nossas equipes, adotando diversas iniciativas que visam não só ao bem-estar, mas também ao engajamento e à conscientização sobre a importância da saúde.

Um dos principais projetos voltados à saúde mental e física é o programa Be Healthy, que promove desafios ao longo do ano, incentivando os colaboradores a adotarem hábitos saudáveis como, por exemplo, por meio de atividades físicas. Em 2024, o programa teve uma ótima adesão, com muitos colaboradores superando as expectativas propostas. A corrida é uma das práticas estimuladas e para isso, em São Paulo e São Simão, oferecemos acompanhamento de assessorias especializadas. Também reembolsamos a inscrição dos colaboradores em eventos de corrida. Para complementar a ação, oferecemos uma variedade de recursos, como acesso a academias, aulas de meditação, ioga, ginástica laboral e *quick massage*, garantindo que os colaboradores tenham alternativas de cuidado com a saúde física.

No aspecto da saúde mental, temos uma abordagem integrada e personalizada que, entre outras iniciativas, conta com a atuação de uma psicóloga ocupacional especializada no setor elétrico, que realiza acompanhamento de casos relacionados ao bem-estar mental, como sinais de *burnout* e dependência química. Adicionalmente, disponibilizamos o programa Conte Comigo, que oferece orientação jurídica, financeira e suporte psicológico por meio de um número 0800, permitindo que os colaboradores busquem ajuda de forma anônima e sem a necessidade de identificação, garantindo privacidade e confiança no processo.

O pacote de cuidados com a saúde física e mental inclui ainda a oferta de convênio médico e odontológico para todos os funcionários, seguro de vida, programas de bem-estar, reembolso de despesas médicas, políticas de licença e afastamento flexíveis, e educação em saúde. Esses serviços estão disponíveis para empregados em tempo integral, parcial, sem garantia de carga horária, permanentes, com contrato por tempo determinado e trabalhadores temporários, garantindo uma cobertura abrangente para os colaboradores.

Também desenvolvemos programas de prevenção de doenças e promoção da saúde que não estão diretamente relacionados ao trabalho. Entre as ações oferecidas, destacam-se programas de controle de peso e nutrição, atividades físicas, campanhas de vacinação, programas de saúde mental e bem-estar emocional, e rastreamento de saúde. Essas iniciativas são disponibilizadas durante o expediente de trabalho, permitindo que os trabalhadores façam uso dos serviços sem comprometer sua jornada laboral.



Temos uma abordagem integrada e personalizada para o cuidado com a saúde física e mental das nossas equipes.



Desenvolvimento local

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

Nos municípios do Nordeste que abrigam os complexos solares Panati-Sitiá e Marangatu, geramos cerca de 3 mil empregos diretos e indiretos na fase de implantação dos ativos. Em impostos, são cerca de R\$ 22,8 milhões injetados na economia local, considerando a fase de obras e uma projeção da fase de operação.

A implantação dos nossos ativos tem contribuído significativamente para o desenvolvimento das economias locais. A construção do Complexo Solar Marangatu, por exemplo, gerou 1.900 empregos diretos e indiretos durante a fase de instalação. Já em Panati-Sitiá, foram gerados 1.085 empregos entre diretos e indiretos. Nossa presença gerou, para os dois municípios que abrigam os ativos, cerca de R\$ 22,8 milhões em impostos, recursos que podem ser empregados na melhoria da infraestrutura, elevando a qualidade de vida da população.

Enquanto contribuímos com a transição para uma matriz energética sustentável e limpa, nossa presença nos diferentes territórios onde atuamos também fomenta o surgimento de novos negócios e atrai investimentos, fortalecendo cadeias produtivas locais e promovendo um ciclo virtuoso de crescimento econômico e social.

Buscamos estabelecer uma relação harmônica e colaborativa com as comunidades nas quais atuamos, implementando ações que estimulam o empreendedorismo, geram novas oportunidades e contribuem para a melhoria da qualidade de vida, levando oportunidade de desenvolvimento para todos.

As ações desenvolvidas nessas comunidades são financiadas pelo Fundo Comunitário que criamos em 2014. Trata-se de um investimento voluntário destinado a ações de saúde e bem-estar; educação e treinamento; esporte, recreação e turismo; e cultura e artes. À medida que novos ativos são adicionados ao nosso portfólio, como os parques eólicos de Paraíso Farol e Pedra Amolar (RN), o fundo é ampliado para incluir as comunidades dessas novas áreas. Em 2024, o investimento foi realizado por meio da doação de serviços, totalizando R\$ 350.000.

Por meio de diagnósticos socioterritoriais detalhados, identificamos as necessidades locais e definimos os projetos mais alinhados com a realidade de cada território, contando com a participação da comunidade nesse processo. Isso assegura que os investimentos sejam feitos de forma estratégica, priorizando iniciativas que promovam a inclusão social e o desenvolvimento sustentável. Desde 2023, com base no estudo de Retorno Social do Investimento (SROI), temos implementado melhorias nos projetos existentes, buscando aperfeiçoar as ações e maximizar os impactos positivos nas comunidades.

Um dos avanços que registramos em 2024 foi a elaboração do Guia de Relacionamento com a Comunidade, documento com orientações claras e práticas para nortear essa interação com esses territórios (veja mais na [página 15](#) – remeter para o capítulo Estratégia ESG).

Para garantir a escuta da comunidade, mantemos processos formais de recebimento de queixas, acessíveis por meio de linha direta de atendimento ao cliente, e-mail, redes sociais, mídias digitais, ouvidoria, pesquisas de satisfação, reuniões e consultas comunitárias.



Ações com comunidades locais

Em 2024, ampliamos as ações que desenvolvemos nas comunidades nas quais atuamos, com o início de novos projetos. Acompanhe:

Empreendedorismo feminino - Corte, costura e modelagem

Um dos marcos deste ano foi a promoção de um curso de corte, costura e modelagem na cidade de São Simão e na comunidade de Chaveslândia. O objetivo era capacitar as costureiras dessas localidades, muitas das quais já atuavam na indústria têxtil de Goiás, mas careciam de formação técnica específica, especialmente na área de modelagem de roupas. O curso foi oferecido ao longo de um mês, com aulas diárias no período noturno, com carga horária 70h/aula e contou com uma adesão significativa de 29 mulheres e 1 homem.

Além da parte técnica, o curso incluiu uma formação em gestão de negócios focado em costura, essencial para que essas costureiras pudessem profissionalizar suas atividades e expandir suas possibilidades no mercado. Um diferencial do projeto foi a visita às oficinas de costura, onde os participantes puderam entender a realidade do dia a dia das costureiras, fazendo a ponte entre teoria e prática.

O *feedback* dos participantes foi extremamente positivo, e a parceria com profissionais especializados trouxe resultados de qualidade, o que reforça a importância de iniciativas como essa para o desenvolvimento econômico local e o empoderamento das mulheres nas comunidades.

Escolas verdes

Outra grande conquista foi o início do projeto Escola Verde, em São Simão, que tem como objetivo transformar as escolas em espaços sustentáveis, promovendo práticas de educação ambiental e segurança alimentar. O foco é criar hortas orgânicas nas escolas, envolvendo não apenas os alunos, mas também as merendeiras e as famílias dos alunos, para que possam aprender a utilizar os produtos das hortas de forma saudável e sustentável.

A iniciativa inclui ainda a introdução do mel nas escolas, um ingrediente que já faz parte de alguns programas de merenda escolar, mas que buscamos expandir e integrar de maneira mais significativa, valorizando a produção local e enriquecendo a alimentação. Em São Simão, duas hortas orgânicas foram implantadas, e uma das escolas recebeu um meliponário. Nossa meta é levar esse projeto para os territórios dos demais ativos, no Nordeste brasileiro, ao longo de 2025.

Também investimos na construção de espaços ecossustentáveis nas escolas, como a criação de um ambiente de convivência com materiais reutilizáveis e sombreamento, para que os alunos possam aproveitar o espaço de maneira mais saudável e integrada à natureza.





Nossas ações nas comunidades locais promovem empoderamento e sustentabilidade.

Meliponicultura e Apicultura (São Simão, Vale dos Ventos e Millennium)

O projeto de implantação de meliponários e fortalecimento da apicultura capacitou novos criadores de abelhas em ferrão, especialmente em Mataraca (PB), contribuindo com o desenvolvimento econômico e a preservação ambiental na região.

Em 2024, realizamos intercâmbios com os apicultores para conhecerem iniciativas no estado da Paraíba que possuem sinergia com o projeto desenvolvido em Mataraca. Além disso, fomentamos assistência técnica especializada para desenvolvimento do meliponário já instalado. Esse projeto tem como foco o desenvolvimento de capacidades dos apicultores, treinando para o manejo de novas espécies e cultivo de substratos (própolis e cera).

Evento Curta na Praça e Coco de Roda

O evento Curta na Praça, realizado em dezembro de 2024, coroou com sucesso o projeto Coco de Roda. Com a presença de cerca de 200 participantes, a celebração aconteceu no Centro Turístico de Barra do Camaratuba e contou com a exibição do curta-metragem produzido no âmbito do projeto. Além disso, o evento incluiu um desfile de moda e a apresentação do tradicional Coco de Roda, protagonizado pela comunidade local.

O projeto Coco de Roda teve como foco a valorização da tradição cultural da comunidade de Barra do Camaratuba, especialmente a história de Dona Senhorinha e sua família, mestras do Coco na região. No contexto do projeto, foi realizado um minidocumentário que retratou essa importante herança cultural, fortalecendo a conexão do grupo com a comunidade. A iniciativa também ofereceu oficinas de percussão, com a produção de instrumentos utilizando materiais reciclados, incentivando a sustentabilidade ao mesmo tempo que preserva e promove a rica expressão cultural local.



Projetos via leis de incentivo

Ampliamos o nosso apoio a projetos socioculturais e esportivos por meio de leis de incentivo federais. Em 2024, viabilizamos novas edições de dois projetos já consolidados na região da UHE São Simão, o Ilha da Imaginação e Brincando na Praça, e implementamos o Despertar para o esporte. Além disso, tivemos a conclusão de outros dois projetos culturais que tinham sido iniciados em 2023. Conheça:

Despertar para o esporte

A partir da criação de quatro núcleos esportivos em São Simão (GO) e Santa Vitória (MG), o projeto oferece aulas gratuitas de vôlei e futsal duas vezes na semana, no contraturno escolar, para crianças e adolescentes das redes pública e privada de ensino. Seu objetivo principal é contribuir para o desenvolvimento humano, social e esportivo, além de evitar a evasão escolar, já que apenas alunos matriculados e com notas acima da média podem permanecer nas atividades.

Com duração prevista de 12 meses, a iniciativa tem capacidade de atender até 600 participantes (150 por núcleo) e, no início de 2025, já contava 444 inscritos, assim distribuídos.



Núcleo Santa Vitória

157
alunos

Núcleo Distrito de Chaveslândia

81
alunos

Núcleo São Simão I

83
alunos

Núcleo São Simão II

123
alunos



Ilha da Imagem

Realizado desde 2019, o Ilha da Imagem é um programa cultural que, por meio de cursos e oficinas de leitura e audiovisual, capacita crianças e adolescentes dos municípios localizados na região de São Simão (GO). Idealizado pela SPIC Brasil e realizado pelo Instituto Maker, Akm Performma e Ministério da Cultura, a iniciativa já beneficiou mais de 65 mil jovens. O programa oferece Curso de Formação, Curso Avançado e Curso de 3D, realizados no município de São Simão, além de viabilizar oficinas itinerantes nas escolas públicas da região.

Em 2024, os cursos regulares passaram a ser oferecidos em uma nova sede completamente renovada, com instalações acessíveis e modernas. A localização colaborou para o recorde de inscrições em comparação a todas as edições anteriores: 130 alunos e uma lista de espera de 60 interessados para 2025. Outras novidades do ano foram as aulas de teatro e expressão corporal para os alunos dos cursos fixos, e os eventos chamados Escola Aberta, encontros dedicados a apresentar para todos o espaço da escola, promover o encontro entre mães, pais ou responsáveis e arte-educadores, a fim de criar e fortalecer uma interação fundamental para o aprendizado.

Brincando na Praça

Realizamos a 3ª edição do Brincando na Praça, projeto que promove eventos gratuitos com o objetivo de estabelecer uma ligação entre o cidadão, a comunidade e o espaço público a partir de dias inteiros de atividades esportivas e recreativas partilhadas em comunidades selecionadas nos arredores da UHE São Simão. Nas 12 ações do ano, impactamos diretamente cerca de 7.500 pessoas, novo recorde em comparação às edições anteriores.

Foram mais de 5.800 km percorridos para levar as 12 ações do Brincando na Praça para os municípios da região e a aceitação do projeto foi novamente comprovada pela pesquisa de satisfação aplicada *in loco*: quase 100% do público o classificou como ótimo, o que demonstra a aceitação da população local pelo projeto.



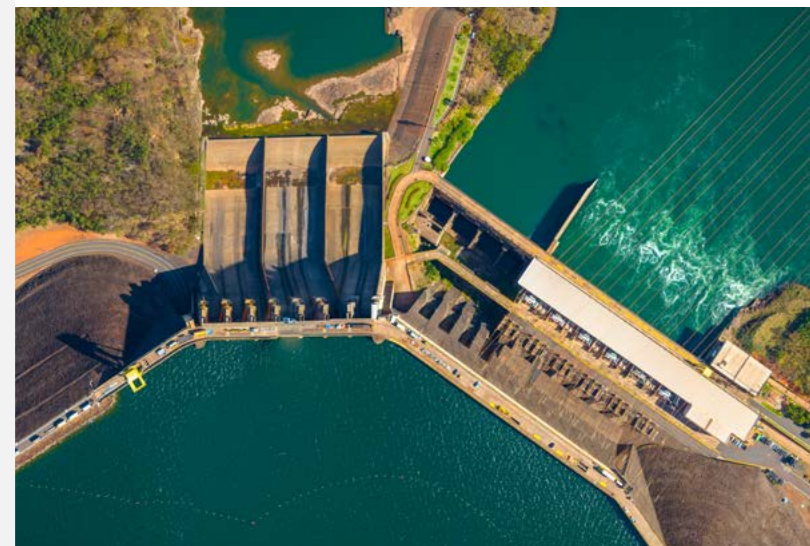
Ampliamos nosso apoio a projetos socioculturais e esportivos, beneficiando os jovens das regiões onde atuamos.



A Força das Águas

O livro A Força das Águas encerrou o ciclo de ações de celebração dos 45 anos da UHE São Simão. Com microcontos, fotografias e arte urbana, a obra retrata a conexão entre as águas do Rio Paranaíba e a resiliência da comunidade, trazendo depoimentos emocionantes de quem viveu a transição entre a Velha e a Nova São Simão.

A terceira temporada da série Na Trilha da Energia foi até a China mostrar os avanços tecnológicos no setor.



Na Trilha da Energia

Na Trilha da Energia é uma série que apresenta os desafios e as oportunidades no setor elétrico brasileiro. Produzida pelo Instituto Acende Brasil e Canal Azul com patrocínio cultural da SPIC Brasil, os episódios são exibidos pelo Canal Futura. Em 2024, foi lançada a terceira temporada, que explora os países referência em geração de energia. Um dos episódios vai até a China mostrar os avanços tecnológicos no setor e como o país apresenta soluções eficientes e que contribuem para a transição energética global. A série também pode ser assistida no Youtube, por meio do link: <https://www.youtube.com/@CanalAzulFilmes>.

Sumário de conteúdo GRI



Declaração de uso

A SPIC Brasil relatou em conformidade com as Normas GRI para o período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2024.

GRI 1 usada

GRI 1: Fundamentos 2021

NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO			ODS
			REQUISITOS OMITIDOS	MOTIVO	EXPLICAÇÃO	
Conteúdos gerais						
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-1 Detalhes da organização	9	À ABNT coube a realização da verificação das evidências e do Relatório de Sustentabilidade em relação aos requisitos aplicáveis estabelecidos pelo GRI.			
	2-2 Entidades incluídas no relato de sustentabilidade da organização	9				
	2-3 Período de relato, frequência e ponto de contato	4				
	2-4 Reformulações de informações	51				
	2-5 Verificação externa					
	2-6 Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios	11				
	2-7 Empregados	67				
	2-8 Trabalhadores que não são empregados	67				
	2-9 Estrutura de governança e sua composição	22, 24				
	2-10 Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança	22				
	2-11 Presidente do mais alto órgão de governança	22				
	2-12 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos	22				
	2-13 Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	22				

NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO			ODS
			REQUISITOS OMITIDOS	MOTIVO	EXPLICAÇÃO	
	2-14 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	O mais alto órgão de governança assume a responsabilidade de analisar e aprovar as informações contidas nos relatórios da organização, bem como os temas materiais. Os processos para análise e aprovação incluem comentários, comunicação e divulgação, juntamente com a implementação de feedbacks e melhorias contínuas.				
	2-15 Conflitos de interesse	Temos um processo estruturado de avaliação de conflitos de interesses na empresa, formalizado em política e operacionalizado tanto por sistema quanto por coleta de dados junto aos colaboradores no processo de declaração anual de conflito de interesses ou na declaração extraordinária de conflito de interesses.				16
	2-16 Comunicação de preocupações cruciais	22				
	2-17 Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	Para ampliar o conhecimento sobre desenvolvimento sustentável no mais alto órgão de governança, a organização adota diversas medidas estratégicas que garantem a atualização contínua. Entre as ações implementadas estão educação e treinamento contínuo, acesso a informações atualizadas e engajamento constante da liderança. Além disso, a organização promove colaboração com instituições de pesquisa, apoia iniciativas de desenvolvimento sustentável, realiza avaliações de desempenho e incentiva a participação em redes internacionais, garantindo que a governança esteja alinhada às melhores práticas globais.				
	2-18 Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	A organização não realiza avaliações formais do mais alto órgão de governança em relação ao seu desempenho na supervisão dos impactos econômicos, ambientais e sociais, pois essa prática não se aplica ao seu modelo de gestão.				
	2-19 Políticas de remuneração	74				
	2-20 Processo para determinação da remuneração	74				
	2-21 Proporção da remuneração total anual	Dado estratégico e de confidencialidade		Confidencialidade	Dado estratégico e de confidencialidade da SPIC Brasil.	
	2-22 Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável	5				
	2-23 Compromissos de política	16, 27				16

NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO			ODS
			REQUISITOS OMITIDOS	MOTIVO	EXPLICAÇÃO	
	2-24 Incorporação de compromissos de política	27, 28				
	2-25 Processos para reparar impactos negativos	29				
	2-26 Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações	<p>A organização disponibiliza diversos mecanismos para orientar e apoiar as pessoas na implantação de políticas e práticas responsáveis. Entre esses recursos, destacam-se treinamentos e capacitações, manuais e documentação detalhada, além da possibilidade de contratação de consultorias externas especializadas. Também são oferecidas plataformas de <i>e-learning</i> para ampliar o acesso ao conhecimento, o compartilhamento de melhores práticas entre os colaboradores e mecanismos específicos para registrar queixas. Além disso, a organização conta com um Canal de Denúncias e um canal de aconselhamento sigiloso, garantindo um ambiente seguro para esclarecer dúvidas e buscar suporte.</p> <p>No que se refere ao relato de preocupações sobre a conduta da organização, estão disponíveis mecanismos para reportar não conformidades com leis e regulamentos, além de canais específicos de denúncia. A organização também adota processos de escalonamento, permitindo que as questões levantadas passem por diferentes níveis hierárquicos.</p>				16
	2-27 Conformidade com leis e regulamentos	<p>Durante o período abrangido pelo relatório, não foram registrados casos significativos de não conformidade. A empresa manteve total conformidade com normas estabelecidas pelos órgãos reguladores do setor elétrico, incluindo Aneel, MME, EPE, NOS e CCEE, sem registrar sanções, multas ou qualquer outro tipo de penalidade. A empresa considera casos significativos todos os que possam gerar sanções ou penalidades aplicadas por órgãos do setor elétrico, já que isso pode impactar a manutenção das outorgas dos seus ativos.</p>				
	2-28 Participação em associações	17				
	2-29 Abordagem para engajamento de <i>stakeholders</i>	17				
	2-30 Acordos de negociação coletiva	100% dos colaboradores estão cobertos por acordos de negociação coletiva.				8
Temas materiais						
GRI 3: Temas materiais 2021	3-1 Processo de definição de temas materiais	14				
	3-2 Lista de temas materiais	14				

NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO			ODS
			REQUISITOS OMITIDOS	MOTIVO	EXPLICAÇÃO	
Tema material: Desenvolvimento local						
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	82				
GRI 202: Presença no mercado 2016	202-2 Proporção de membros da diretoria contratados na comunidade local	Atualmente, contamos com 17 diretores-executivos, dos quais quatro atuam diretamente nas fábricas e plantas de produção. No entanto, nenhum deles é originário ou contratado da comunidade local (região da operação).				8
GRI 203: Impactos econômicos indiretos 2016	203-1 Investimentos em infraestrutura e apoio a serviços	82				5, 9, 11
GRI 203: Impactos econômicos indiretos 2016	203-2 Impactos econômicos indiretos significativos	Não disponível		Informação não disponível.	A empresa não realiza o mapeamento dos impactos econômicos indiretos de suas atividades.	1, 3, 8
GRI 204: Práticas de compras 2016	204-1 Proporção de gastos com fornecedores locais	33				8
GRI 413: Comunidades locais 2016	413-1 Operações com engajamento, avaliação de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local	82				
GRI 413: Comunidades locais 2016	413-2 Operações com impactos negativos significativos reais ou potenciais nas comunidades locais	A empresa não possui operações que gerem impactos negativos significativos nas comunidades locais. No entanto, há impactos potenciais associados às suas atividades, com probabilidade de ocorrência variável conforme as condições locais. Entre os principais impactos potenciais identificados estão a redução da biodiversidade e o impacto no uso da terra, que podem ocorrer em determinadas áreas em função da natureza das operações.				1, 2
Suplemento Setorial de Energia – Comunidades locais 2013	EU22 Número de pessoas deslocadas física e economicamente e indenização, discriminados por tipo de projeto	O empreendimento está em operação desde o fim da década de 70 e esses impactos socioeconômico já foram mitigados.				

NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO REQUISITOS OMITIDOS	MOTIVO	EXPLICAÇÃO	ODS
Tema material: Ética e integridade						
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	27				
GRI 205: Combate à corrupção 2016	205-1 Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção	30				16
GRI 205: Combate à corrupção 2016	205-2 Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	31, 32				16
GRI 205: Combate à corrupção 2016	205-3 Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas	Não ocorreram casos de corrupção envolvendo a organização ou seus empregados.				16
GRI 206: Concorrência desleal 2016	206-1 Ações judiciais por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio	A empresa não possui ações judiciais pendentes ou encerradas no período do relatório.				16
Tema material: Resiliência climática						
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	49				
GRI 201: Desempenho econômico 2016	201-2 Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades decorrentes de mudanças climáticas	Não disponível		Informação não disponível	As informações sobre impactos, riscos e oportunidades relacionados às mudanças climáticas ainda não foram estabelecidas pela SPIC Brasil. Esse tema está em fase de amadurecimento na área de Riscos da companhia, e diretrizes específicas devem ser definidas a partir de 2025.	13
Tema material: Ecoeficiência operacional						
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	48				
GRI 302: Energia 2016	302-1 Consumo de energia dentro da organização	50, 51				7, 8, 12, 13
GRI 302: Energia 2016	302-2 Consumo de energia fora da organização	O consumo da energia fora da organização não foi registrado.				7, 8, 12, 13

NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO			ODS
			REQUISITOS OMITIDOS	MOTIVO	EXPLICAÇÃO	
GRI 302: Energia 2016	302-3 Intensidade energética	A intensidade energética da organização em 2024 não foi significativa, pois, como geradores de energia, consumimos apenas uma pequena fração do total produzido para o desempenho de nossas atividades.				7, 8, 12, 13
GRI 302: Energia 2016	302-4 Redução do consumo de energia	51				7, 8, 12, 13
GRI 302: Energia 2016	302-5 Reduções nos requisitos energéticos de produtos e serviços	Atualmente, a SPIC Brasil não possui ações implementadas para a redução nos requisitos energéticos.				7, 8, 12, 13
GRI 303: Água e efluentes 2018	303-1 Interação com a água como um recurso compartilhado	52				6, 12
GRI 303: Água e efluentes 2018	303-2 Gestão de impactos relacionados ao descarte de água	A SPIC Brasil não possui o valor calculado de energia consumida fora da organização convertido em gigajoules (GJ).				6
GRI 303: Água e efluentes 2018	303-3 Captação de água	52				6
GRI 303: Água e efluentes 2018	303-4 Descarte de água	A organização não realiza descarte de água em corpos hídricos.				6
GRI 303: Água e efluentes 2018	303-5 Consumo de água	52				6
GRI 305: Emissões 2016	305-1 Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)	50				3, 12, 13, 14, 15
GRI 305: Emissões 2016	305-2 Emissões indiretas (Escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia	50				3, 12, 13, 14, 15
GRI 305: Emissões 2016	305-3 Outras emissões indiretas (Escopo 3) de gases de efeito estufa (GEE)	49				3, 12, 13, 14, 15
GRI 305: Emissões 2016	305-4 Intensidade de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	50				13, 14, 15
GRI 305: Emissões 2016	305-5 Redução de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	50				13, 14, 15
GRI 306: Resíduos 2020	306-1 Geração de resíduos e impactos significativo relacionados a resíduos	54				3, 6, 11, 12
GRI 306: Resíduos 2020	306-2 Gestão de impactos significativos relacionados a resíduos	54				3, 6, 8, 11, 12

NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO			ODS
REQUISITOS OMITIDOS	MOTIVO	EXPLICAÇÃO				
GRI 306: Resíduos 2020	306-3 Resíduos gerados	55				3, 6, 11, 12
GRI 306: Resíduos 2020	306-4 Resíduos não destinados a para disposição final	55, 56				3, 11, 12
GRI 306: Resíduos 2020	306-5 Resíduos destinados para disposição final	56, 57				3, 6, 11, 12, 15
Suplemento Setorial de Energia – Pesquisa e desenvolvimento 2013	EU8 Atividade de pesquisa e desenvolvimento e despesas destinadas a fornecer energia elétrica confiável e promoção do desenvolvimento sustentável	36				
Tema material: Biodiversidade e uso da terra						
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	58				
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	58				6, 14, 15
GRI 304: Biodiversidade 2016	304-2 Impactos significativos de atividades, produtos e serviços na biodiversidade	58				6, 14, 15
GRI 304: Biodiversidade 2016	304-3 Hábitats protegidos ou restaurados	58				6, 14, 15
Suplemento Setorial de Energia - Biodiversidade 2013	EU13 Biodiversidade de hábitats de substituição em comparação à biodiversidade das áreas afetadas	58				
Tema material: Compras sustentáveis						
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	33				
GRI 308: Avaliação ambiental de fornecedores 2016	308-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios ambientais	33				
GRI 308: Avaliação ambiental de fornecedores 2016	308-2 Impactos ambientais negativos da cadeia de fornecedores e medidas tomadas	33				

NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO			ODS
			REQUISITOS OMITIDOS	MOTIVO	EXPLICAÇÃO	
GRI 414: Avaliação social de fornecedores 2016	414-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais	A empresa não realiza avaliações de seus fornecedores em relação aos impactos ambientais. Não tivemos contratos encerrados em decorrência de avaliações de impactos ambientais.				5, 8, 16
GRI 414: Avaliação social de fornecedores 2016	414-2 Impactos sociais negativos da cadeia de fornecedores e medidas tomadas	A empresa não realiza avaliações de seus fornecedores em relação aos impactos sociais. Não tivemos contratos encerrados em decorrência de avaliações de impactos sociais.				5, 8, 16
Tema material: Relações de trabalho						
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	66				
GRI 401: Emprego 2016	401-1 Novas contratações e rotatividade de empregados	72				4, 5, 8, 10
GRI 401: Emprego 2016	401-2 Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial	81				3, 5, 8
GRI 401: Emprego 2016	401-3 Licença-maternidade/paternidade	71				5, 8
GRI 402: Relações de trabalho 2016	402-1 Prazo mínimo de aviso sobre mudanças operacionais	A SPIC Brasil possui um prazo mínimo estabelecido de 30 semanas para comunicar mudanças operacionais significativas aos trabalhadores, garantindo previsibilidade e tempo adequado para adaptação.				8
GRI 404: Capacitação e educação 2016	404-1 Média de horas de capacitação por ano, por empregado	72				4, 5, 8, 10
GRI 404: Capacitação e educação 2016	404-2 Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para transição de carreira	66				8
GRI 404: Capacitação e educação 2016	404-3 Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira	73				5, 8, 10
GRI 405: Diversidade e igualdade de oportunidades 2016	405-1 Diversidade em órgãos de governança e empregados	69, 70, 71				5, 8
GRI 405: Diversidade e igualdade de oportunidades 2016	405-2 Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens	74				5, 8, 10

NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO			ODS
			REQUISITOS OMITIDOS	MOTIVO	EXPLICAÇÃO	
GRI 406: Não discriminação 2016	406-1 Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	Não houve casos de discriminação relatados.				5, 8
GRI 407: Liberdade sindical e negociação coletiva 2016	407-1 Operações e fornecedores em que o direito à liberdade sindical e à negociação coletiva pode estar em risco	A SPIC Brasil não possui operações com riscos de violação do direito dos trabalhadores de exercer liberdade sindical ou negociação coletiva. Todos os colaboradores contratados sob o regime da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) estão amparados por acordos ou convenções coletivas de trabalho, negociados de forma transparente e equitativa pelos sindicatos representativos.				8
GRI 408: Trabalho infantil 2016	408-1 Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho infantil	33				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	33				5, 8
Tema material: Saúde e segurança do trabalho						
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	75				
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018	403-1 Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	75				8
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018	403-2 Identificação de periculosidade, avaliação de risco e investigação de incidentes	77				8
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018	403-3 Serviços de saúde do trabalho	81				8
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018	403-4 Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho	75				8, 16
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018	403-5 Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho	76				9
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018	403-6 Promoção da saúde do trabalhador	81				3

NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO			ODS
			REQUISITOS OMITIDOS	MOTIVO	EXPLICAÇÃO	
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018	403-7 Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios	77				8
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018	403-8 Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	80				8
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018	403-9 Acidentes de trabalho	77				3, 8, 16
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018	403-10 Doenças profissionais	77				3, 8, 16
Suplemento Setorial de Energia - Emprego 2013	EU16 Políticas e requisitos referentes à saúde e segurança dos empregados e trabalhadores terceirizados e subcontratados	76				
Suplemento Setorial de Energia - Planejamento e resposta para emergências e desastres 2013	EU21 Medidas de planejamento de contingência, planos de manejo de desastre / emergência e programas de treinamento e planos de recuperação / restauração	42				
Suplemento Setorial de Energia - Saúde e segurança do consumidor 2013	EU25 Acidentes e óbitos de usuários do serviço envolvendo bens da empresa	77				
Tema material: Transição energética						
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	38, 39, 40				
Suplemento Setorial de Energia - Perfil organizacional 2013	EU1 Capacidade instalada (MW), por fonte de energia primária e regime regulatório	38				

NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO			ODS
			REQUISITOS OMITIDOS	MOTIVO	EXPLICAÇÃO	
Suplemento Setorial de Energia – Perfil organizacional 2013	EU2 Produção líquida de energia, por fonte de energia primária e regime regulatório	40				

SUMÁRIO DE CONTEÚDO SASB

NORMA SASB	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO		
			REQUISITOS OMITIDOS	MOTIVO	EXPLICAÇÃO

Tema material: Ética e integridade

Resiliência de rede	IF-EU-550a.1. Número de incidentes de não conformidade com padrões ou regulamentos de segurança física e/ou cibernética	35			
---------------------	---	----	--	--	--

Tema material: Resiliência climática

Emissões de gases de efeito estufa e planejamento de recursos energéticos	IF-EU-110a.3 Discussão da estratégia ou plano de longo e curto prazo para gerenciar as emissões do Escopo 1, metas de redução de emissões e uma análise do desempenho em relação a essas metas	A SPIC Brasil adota uma abordagem estratégica voltada para a busca contínua das melhores práticas em sustentabilidade e eficiência no setor de geração de energia renovável. Embora a companhia ainda não tenha metas formalmente estabelecidas para a redução das emissões diretas de gases de efeito estufa (Escopo 1), sua estratégia é guiada pelo compromisso com a inovação tecnológica, a otimização dos processos operacionais e a transição para fontes de energia de menor intensidade de carbono.			
---	--	--	--	--	--

Tema material: Ecoeficiência operacional

Emissões de gases de efeito estufa e planejamento de recursos energéticos	IF-EU-110a.1 (1) Emissões globais brutas de Escopo 1, percentual coberto por (2) regulamentos de limitação de emissões e (3) regulamentos de relatórios de emissões	A SPIC Brasil reportou um total de 226,83 tCO2e em emissões globais brutas de Escopo 1. No que se refere à porcentagem coberta por regulamentos de limitação de emissões, o valor registrado é 0%, uma vez que as emissões da empresa estão muito abaixo da obrigatoriedade de compensação.			
Emissões de gases de efeito estufa e planejamento de recursos energéticos	IF-EU-110a.2 Emissões de gases de efeito estufa (GEE) associadas ao fornecimento de energia	Atualmente, a companhia não possui uma métrica definida para o cálculo referente a emissões de gases de efeito estufa (GEE) associadas ao fornecimento de energia.			

NORMA SASB	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO		
			REQUISITOS OMITIDOS	MOTIVO	EXPLICAÇÃO
Gestão de água	IF-EU-140a.1 (1) Total de água captada, (2) total de água consumida; porcentagem de cada um em regiões com estresse hídrico de base alto ou extremamente alto	52			
Gestão de água	IF-EU-140a.2 Número de incidentes de não conformidade associados a licenças, padrões e regulamentos de quantidade e/ou qualidade da água	A SPIC Brasil não registrou incidentes de não conformidade associados à quantidade de água ou licenças de qualidade, padrões e normas.			
Gestão de água	IF-EU-140a.3 Descrição dos riscos de gestão da água e discussão de estratégias e práticas para mitigar esses riscos	52			
Eficiência e demanda no uso final	IF-EU-420a.2 Porcentagem de carga elétrica atendida pela tecnologia de rede inteligente	Para a SPIC Brasil, 100% da carga elétrica é servida por tecnologia de rede inteligente			
Resiliência da rede	IF-EU-550a.2 (1) Índice de duração média de interrupção do sistema (SAIDI), (2) Índice de frequência média de interrupção do sistema (SAIFI) e (3) Índice de duração média de interrupção do cliente (CAIDI), incluindo dias de grandes eventos	Indicador não aplicável para SPIC Brasil.			
Métricas de atividade	IF-EU-000.B Eletricidade total entregue a: (1) residencial, (2) comercial, (3) industrial, (4) todos os outros clientes de varejo e (5) clientes atacadistas	O total de eletricidade entregue foi registrado com base nas categorias de clientes atendidos. Para clientes residenciais, comerciais, industriais e de varejo, não houve fornecimento de energia reportado. Já para clientes de atacado, a quantidade de eletricidade entregue alcançou 10.122.232,01 MWh.			
Métricas de atividade	IF-EU-000.C Comprimento das linhas de transmissão e distribuição	39			
Métricas de atividade	IF-EU-000.D Total de eletricidade gerada, porcentagem por principal fonte de energia, porcentagem em mercados regulamentados	39			
Métricas de atividade	IF-EU-000.E Total de eletricidade por atacado comprada	A SPIC Brasil teve um total de 312.401,54 MWh de eletricidade comprada no atacado.			
Tema material: Saúde e segurança do trabalho					
Saúde e segurança da força de trabalho	IF-EU-320a.1 (1) Taxa total de incidentes registráveis (TRIR), (2) taxa de fatalidades e (3) taxa de frequência de quase-acidentes (NMFR)	A Taxa Total de Incidentes Registráveis (TRIR), a Taxa de Fatalidade e a Taxa de Frequência de Quase Acidente (NMFR) registraram valores iguais a zero. No entanto, essas taxas não são utilizadas como indicadores reativos. A metodologia adotada para monitoramento de ocorrências é a TRIFR (Taxa Total de Ocorrências de Acidentes Registráveis).			

Carta de Asseguração

DECLARAÇÃO DE CONFORMIDADE
Conformity Declaration
ASSEGURAÇÃO INDEPENDENTE

Nº 589.004/25

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

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

Objeto da Declaração:
O Relatório de Sustentabilidade referente à prestação de contas do período de **1º de janeiro até 31 de dezembro de 2024**.

Equipe Verificadora:
Fabiane Governatori – Verificadora Líder

Nível de Confiança Adotado:
Limitado
Relato EM CONFORMIDADE com as Normas GRI e SASB.

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

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

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

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

DECLARAÇÃO DE CONFORMIDADE
Conformity Declaration

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

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

Declaração de Independência e Imparcialidade:
A ABNT é uma empresa de avaliação da conformidade independente que adota princípios e procedimentos internacionais que garantem o rigor técnico, a confiabilidade, a independência e a imparcialidade dos serviços prestados.
Declaramos que foi feita a avaliação de qualquer conflito de interesse entre a ABNT, sua equipe e a SPIC BRASIL ENERGIA PARTICIPAÇÕES S.A.
A equipe que realizou esta asseguração para a SPIC BRASIL ENERGIA PARTICIPAÇÕES S.A. possui amplo conhecimento em verificação de informações e sistemas que envolvem questões ambientais, sociais, de saúde, segurança, ética e governança, o que, aliado à experiência nestas áreas, nos permite ter uma compreensão clara da apresentação e verificação de boas práticas de responsabilidade corporativa.

Parecer sobre o relatório de sustentabilidade:
1- A organização realizou um amplo estudo de materialidade em 2021. No estudo a organização realizou benchmarks e consultas às principais referências e índices de mercado. Após o levantamento, os temas relacionados à atuação da companhia foram identificados, foram analisados e priorizados internamente à luz de critérios de probabilidade e severidade. Chegou-se a uma lista de dez temas materiais, alinhados com os três pilares da estratégia ESG da organização: Energia Humana, Energia que Impulsiona e Energia que transforma, todos apoiadas nos princípios de governança adotados pela empresa.
2- Ao longo da Asseguração foi avaliado o atendimento aos requisitos dos padrões e princípios do GRI, inclusive os conteúdos do Caderno Setorial Electric Utilities do GRI G4, e também dos requisitos do SASB. Foram apontadas oportunidades de melhoria relacionadas com a clareza das informações. Tais oportunidades de melhoria foram prontamente tratadas pela organização.

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

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

DECLARAÇÃO DE CONFORMIDADE
Conformity Declaration

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

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

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

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

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

Rio de Janeiro, 28 de abril de 2025.

Guy Ladvocat
Gerente de Certificação de Sistemas

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

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

Créditos

RESPONSÁVEL PELO PROJETO

Diretoria de Comunicação, Relações Institucionais e ESG

Materialidade, consultoria de indicadores, gestão, conteúdo e design

Grupo Report
gruporeport.com.br

Revisão ortográfica e gramatical

Fábio Valverde

FOTOS

Acervo SPIC Brasil