

Relatório de Sustentabilidade 2024



Sumário

Destaques da publicação

Mensagem da liderança

Estrutura e tomada de decisão

Gestão de riscos

Ética e *compliance*

Nossa atuação

Sustentabilidade
e temas materiais

Clientes

Fornecedores

Comunidades locais

Transição energética

Planejamento e mapa estratégico

Mudanças climáticas

Energia e demais utilidades

Gestão de pessoas

Diversidade e inclusão

Saúde e segurança

GRI 2-1, 2-2

Este Relatório aborda as principais realizações e resultados conquistados ao longo de 2024, considerando a gestão de impactos ambientais, sociais e econômicos, além dos desafios enfrentados no período. Em sua segunda edição, este documento reforça nosso compromisso com a transparência e a prestação de contas, levando a todos os nossos *stakeholders* informações confiáveis sobre as nossas atividades.

Esta publicação foi desenvolvida em conformidade com as Normas GRI, da Global Reporting Initiative, que orientaram a escolha de indicadores, feita a partir do nosso processo de materialidade. Nossos temas materiais também influenciaram a organização do conteúdo, incluindo o olhar para os capítulos e a relevância dos dados.

As informações publicadas tratam sobre atividades da **Ecogen Brasil Soluções Energéticas S.A.**, sociedade anônima de capital fechado, com sede em São Paulo (SP), e da sua controlada Ecogen Rio Soluções Energéticas. Validado pela liderança da empresa, incluindo análise do Conselho

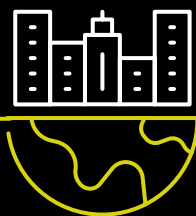
de Administração, o conteúdo reportado se refere ao período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2024 – eventuais exceções estão sinalizadas. **GRI 2-3, 2-14**



Solução de geração de biogás a partir de resíduos industriais

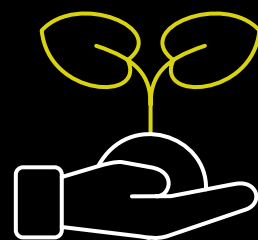
Considerações e dúvidas sobre a publicação podem ser enviadas para o e-mail: esg@ecogenbrasil.com.br.

Destques da publicação



Dupla materialidade

Realizamos um estudo de dupla materialidade, que analisa riscos financeiros e impactos socioambientais, além de captar a percepção dos nossos *stakeholders*.



Descarbonização

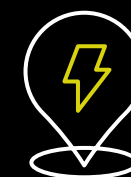
Estruturamos nosso plano de descarbonização. A medida traz mais coerência e direcionamento às nossas ações, em busca das metas estabelecidas:

2030

reduzir as nossas emissões em 50%;

2050

alcançar o *net zero*.



Estratégia

A transição energética passou a ocupar o centro do nosso mapa estratégico, evidenciando nosso compromisso com o desenvolvimento sustentável.



Comitê ESG

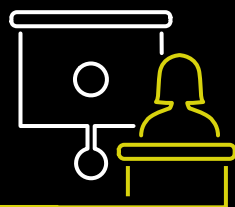
Avançamos com a criação do nosso Comitê ESG, que agora lidera a implementação da nossa estratégia para ações ambientais, sociais e de governança.



E-book

Lançamos gratuitamente o *e-book* "Transição Energética nas Indústrias", que apresenta caminhos viáveis para a descarbonização do setor sem comprometer a competitividade.

Destaques da publicação



Mentoria feminina

Lançamos um programa de mentoria feminina em parceria com a ONG AFESU. No ano, 13 colaboradoras da Ecogen atuaram como mentoras de 27 jovens, promovendo o empoderamento feminino por meio da educação e da troca de conhecimento.



Mais treinamentos

Demos um salto significativo em nossa média de horas de treinamento por colaborador(a):

60,98

horas em 2024, mais que o dobro das 27,95 horas registradas em 2023.



Great Place to Work e Mental Health

No início de 2025, fomos certificados pelo GPTW: é a quinta vez consecutiva que recebemos esse reconhecimento. Além disso, pela primeira vez, recebemos o selo Mental Health, o que atesta a qualidade do nosso ambiente de trabalho.



Lapidando Talentos

Com o objetivo de desenvolver habilidades, reter talentos e estimular a inovação, lançamos o Programa Lapidando Talentos, voltado para os nossos estagiários e jovens aprendizes.



Cadeia de fornecimento

Fortalecemos nossa gestão, exigindo políticas e controles mais rígidos em relação à qualidade e segurança. Também aprimoramos a Política de Homologação e Cadastro de Fornecedores e implementamos a Política de Gestão de Terceiros.



Universidade Eco+

303

conteúdos disponíveis na plataforma para capacitação e desenvolvimento das nossas equipes.

Luiz Carlos Cabral,
CEO Ecogen Brasil



Mensagem da liderança GRI 2-22

O ano de 2024 representou um marco importante na história da Ecogen. Vivemos um período de transformações estratégicas que consolidaram nosso posicionamento como uma empresa de transição energética e fortaleceram nosso compromisso com o desenvolvimento sustentável. Esta publicação, agora em sua segunda edição, reflete essa evolução, reafirma nossa transparência e reforça nosso compromisso em prestar contas aos nossos *stakeholders* de maneira aberta, responsável e alinhada às melhores práticas de mercado.

Fortalecemos nossa governança com a criação do Comitê ESG, que passa a atuar como instância de assessoramento à Diretoria, contribuindo para decisões mais assertivas e estratégicas em questões ambientais, sociais

e de governança. Essa evolução consolida uma nova etapa da gestão de impactos na Ecogen, com mais estrutura, participação e responsabilidade compartilhada.

Esse avanço se soma à nossa estrutura de governança, que se beneficia de processos e ferramentas consolidadas pelo Grupo Mitsui, nosso acionista, voltadas à ética, transparência e conformidade. Contar com um dos maiores conglomerados empresariais do Japão e do mundo, que agrega robustez financeira, credibilidade internacional e uma rede de parcerias globais, que potencializa o alcance das nossas soluções, é, sem dúvidas, um diferencial competitivo. A sinergia com outras empresas do Grupo abre oportunidades para inovação, investimentos conjuntos e expansão de projetos sustentáveis.

A reformulação do nosso mapa estratégico posicionou a transição energética como eixo central da nossa atuação. Essa decisão reforça a coerência entre nossa visão de futuro, aliada ao desenvolvimento sustentável, e as soluções que entregamos aos nossos clientes.

Nossa atuação comercial seguiu impulsionada pela potência do nosso capital manufaturado, que inclui 79 plantas de geração de utilidades. Em 2024, de olho na remodelação do planejamento estratégico, também celebramos contratos relevantes que fortalecem a participação da biomassa em nosso portfólio, o que amplia o valor socioambiental dos empreendimentos atendidos.

Na frente ambiental, estruturamos nosso plano de descarbonização e reafirmamos nossas metas climáticas para os escopos 1 e 2: reduzir em 50% as emissões de gases de efeito estufa (GEE) até 2030 e alcançar a neutralidade de carbono até 2050. Também avançamos no monitoramento das emissões com a realização de dois inventários consecutivos, além de melhorias operacionais que já começam a apresentar resultados concretos. Esses passos nos aproximam de uma economia de baixo carbono e reforçam nosso compromisso com a mitigação das mudanças climáticas.

Paralelamente, promovemos avanços significativos na gestão de pessoas. Ao final de 2024, contamos com 324 colaboradores, sendo 260 homens e 64 mulheres. Reforçamos ações de capacitação, com destaque para o crescimento da média de horas de treinamento por colaborador,

50%
meta de redução
das emissões de
GEE até 2030

que mais que dobrou em relação ao ano anterior. Lançamos programas voltados ao desenvolvimento de talentos e à cultura organizacional, promovendo um ambiente mais inovador, colaborativo e alinhado aos nossos valores. A renovação do selo Great Place to Work (GPTW), pela quinta vez consecutiva, e o recebimento do selo Mental Health, pela primeira vez, refletem o sucesso dessa jornada.

Encerramos este ciclo com orgulho pelo que construímos juntos e com confiança nos caminhos que trilhamos. Agradecemos aos nossos colaboradores, clientes, parceiros e acionista pelo apoio, confiança e engajamento em torno da nossa estratégia. Em conjunto, estamos avançando em projetos capazes de aliar inovação, responsabilidade e crescimento sustentável. Com olhar voltado para o futuro, seguiremos em estudos e projetos que ampliam nosso papel para



viabilizar a transição energética nos setores atendidos por nossas soluções. Diante das oportunidades e dos desafios que despontam para os próximos anos, estamos confiantes em nosso planejamento estratégico e

nos direcionamentos que definimos para expandir nosso potencial de geração de valor compartilhado.

Diretoria Executiva da Ecogen

01

Quem somos

- Nossa atuação
- Sustentabilidade e temas materiais



A Ecogen

Nossa atuação é referência na oferta de projetos e serviços para **geração de utilidades**, proporcionando soluções sustentáveis e customizadas que viabilizam **a descarbonização, a eficiência e a transição energética** dos nossos clientes.

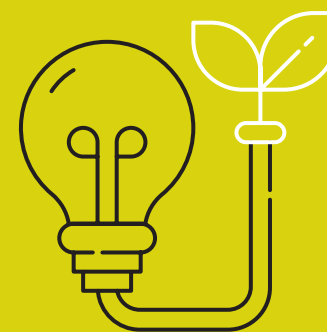
Seguimento voltado para a área de infraestrutura do conglomerado japonês Mitsui & Co. no Brasil, a Ecogen investe, implanta e opera plantas para a geração de utilidades. A partir do planejamento estratégico de 2024, nosso foco se direciona ao uso de biomassa e tecnologias de eletrificação para geração de vapor, eletricidade e água gelada, entre outras utilidades, o que contribui para impulsionar a transição energética. Atualmente, realizamos a operação de 79 plantas em todo o país.

Na Ecogen, construir boas relações na cadeia de valor é prioridade. Atuamos tendo como princípio estabelecer fortes vínculos com nossos clientes, consolidando relacionamentos comerciais duradouros, alicerçados na confiabilidade proporcionada pela excelência de nossos serviços e pela eficiência de nossas soluções.

Esse princípio também nos orienta na gestão de pessoas e no cuidado com nossos colaboradores, os ecolovers – o que se reflete nos valores que nos representam. Temos compromissos para promover o desenvolvimento profissional, bem como para garantir um ambiente diverso e inclusivo. Permeada pelo espírito de colaboração, nossa cultura é a razão por trás dos nossos resultados e conquistas. Atualmente, contamos com um quadro de 324 colaboradores, sendo 260 homens e 64 mulheres.



Caldeira a biomassa capaz de gerar 15 toneladas de vapor por hora



Nosso propósito

Viabilizar a transição energética com eficiência na geração de utilidades.

Nossa proposta de valor

Investimos, implantamos e operamos plantas para a geração de utilidades, promovendo a transição energética.



NOSSOS VALORES

|| ■ Cuidado com as pessoas

Fomentar a empatia, integridade, respeito e diversidade entre os ecolovers, para tornar a Ecogen uma única empresa.

|| ■ Ambiente e relações colaborativas

Estimular a integração, comunicação eficaz e a confiança.

|| ■ Segurança, em todos os aspectos

Disseminar a todos os ecolovers e parceiros/clientes o nosso compromisso com a valorização da vida de todas as pessoas que fazem parte do nosso negócio. Viver a segurança em todas as nossas ações, considerando a segurança física, mental e financeira.

|| ■ Foco no resultado da Ecogen e seus *stakeholders*

Estimular o atingimento do nosso resultado sempre pautado na nossa visão, garantindo que resultados sejam atingidos tanto internamente quanto na percepção de todos os públicos de interesse.

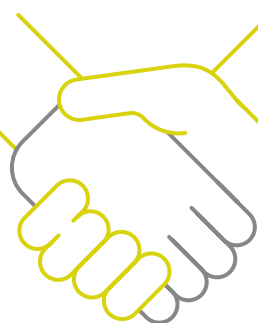
|| ■ Relacionamentos duradouros e comprometimento com o cliente

1 | **Clientes:** reduzir custos, gerar confiabilidade e eficiência energética.

2 | **Colaboradores:** fomentar o reconhecimento, manter um ambiente saudável e seguro.

3 | **Parceiros | Influenciadores:** estreitar relacionamento e criar vínculos para gerar negócios.

4 | **Acionista:** atender a estratégia de crescimento e rentabilidade do Grupo.



Nossa atuação

GRI 2-6

Na Ecogen, oferecemos soluções que contribuem para a descarbonização e a transição energética de nossos clientes. Isso inclui um conjunto de utilidades que, além de reduzir custos, promovem a eficiência e a segurança energética. Nossa atuação contempla os projetos em todas as suas etapas, dependendo das necessidades de cada cliente, abrangendo estudos de viabilidade, investimento até operação e manutenção.

Em 2023, criamos uma plataforma digital que utiliza inteligência de dados para monitoramento e otimização do consumo de utilidades. A ferramenta permite ainda analisar emissões de gases de efeito estufa (GEE) em plantas industriais e propor soluções que promovam eficiência e segurança energética, com redução de custos e benefícios em descarbonização de atividades. Em 2024, internalizamos essa plataforma e iniciamos um projeto de ciência de dados para melhorar a *performance* e ampliar os resultados analíticos. Para 2025, planejamos realizar um piloto internamente para validar as novas funcionalidades e, então, apresentarmos ao mercado.

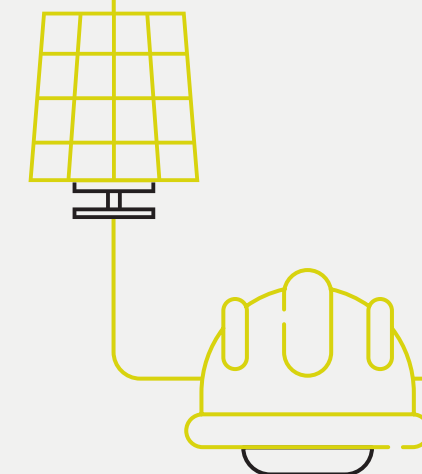
Também em 2024, após a remodelação do mapa estratégico, a transição energética, antes uma de nossas frentes, ganhou protagonismo e se tornou central em nosso portfólio. A partir de 2024, priorizamos projetos com soluções limpas, renováveis e que reduzem a pegada de carbono. Soluções a *diesel* foram retiradas do catálogo, enquanto o gás natural é considerado apenas quando representar uma redução em emissões de gases de efeito estufa (GEE), considerando as alternativas disponíveis.

 Leia mais sobre transição energética na [página 18](#)

Temos reconhecida *expertise* no atendimento a diferentes segmentos, com projetos desenvolvidos sob medida. Visite nosso *site* e confira detalhes sobre o nosso portfólio ([clique aqui](#)).

ACOMPANHAMOS O CLIENTE EM TODAS AS FASES

Em nosso modelo de negócio, desenvolvemos e investimos em até 100% da solução e realizamos a gestão da implantação de projetos de energia, além de ofertarmos serviços de operação e manutenção. Desde o início de nossas atividades, viabilizamos investimentos em infraestrutura de utilidades em indústrias, prédios comerciais, *shoppings* e plantas de geração de energia solar.



Ecoando em Movimento: encontro em que a liderança da Ecogen Brasil visita as operações espalhadas pelo Brasil

Portfólio de soluções e utilidades

Nosso ramo de atuação permite atender a um amplo leque de segmentos, incluindo indústrias, *data centers*, edifícios comerciais, *shopping centers*, hotéis e hospitais. Os projetos são orientados de acordo com a necessidade dos clientes, podendo se voltar, por exemplo, à segurança energética, confiabilidade, redução de custos etc.



Indústrias

- Geração de energia elétrica contínua ou para emergência
- Subestação
- Vapor
- Água quente para processos produtivos
- Água gelada para climatização e/ou processos produtivos
- Gases industriais (CO₂ e N₂)
- Geração de biogás através de resíduos industriais
- Ar comprimido



Edifícios Comerciais

- Geração de energia elétrica contínua ou para emergência
- Subestação
- Água gelada para climatização



Shopping centers

- Geração de energia elétrica contínua ou para emergência
- Subestação
- Água gelada para climatização



Hotéis e resorts

- Geração de energia elétrica contínua ou para emergência
- Subestação
- Água gelada para climatização
- Água quente para aquecimento de piscina e processos hoteleiros



Data centers e telecomunicações

- Subestação
- Água gelada para resfriamento de ambiente e equipamentos



Hospitais

- Geração de energia elétrica contínua ou para emergência
- Subestação
- Água gelada para climatização
- Água quente para a hotelaria hospitalar

Geração

Fontes

- Energia elétrica
- Biomassa
- Gás natural
- Solar

Utilidades

- Eletricidade
- Água gelada
- Água quente
- Vapor
- CO₂, N₂ e O₂



Biodigestor com a capacidade de tratar resíduos orgânicos e transformar em biogás para abastecimento de uma unidade industrial

Sustentabilidade e temas materiais

Na Ecogen, o desenvolvimento sustentável está no centro do negócio, integrado à transição e à eficiência energética, à inovação e à responsabilidade socioambiental. Reflexo dessa integração, nosso compromisso com boas práticas em sustentabilidade empresarial avança de maneira consistente: em 2023, publicamos nosso primeiro Relatório de Sustentabilidade, e, em 2024, criamos o Comitê ESG.

Após a abertura de inscrição a todos os colaboradores, o Comitê foi consolidado com nove integrantes, incluindo um líder e dois embaixadores para cada um dos

Com o Comitê ESG e a dupla materialidade, este ano entra para a nossa linha do tempo: um marco do amadurecimento da nossa visão para a sustentabilidade empresarial.



três pilares – estrutura planejada para atender a demandas ambientais, sociais e de governança. Ao longo do ano, ações internas e externas foram promovidas, resultando em alto engajamento dos colaboradores em torno do tema.

Paralelamente, em 2024, contratamos uma consultoria especializada para conduzir um estudo sobre a companhia com base na metodologia de dupla materialidade, que mapeia tanto impactos e riscos externos no desempenho financeiro quanto impactos reais e potenciais que geramos na sociedade e no meio ambiente, além de demonstrar a relevância dos temas segundo a percepção dos nossos *stakeholders*.



DUPLA MATERIALIDADE

GRI 3-1

Essa abordagem inovadora garante uma visão ampla e integrada da sustentabilidade, considerando diferentes aspectos da empresa e fortalecendo nosso planejamento estratégico. Enquanto a materialidade financeira permite direcionar investimentos de forma mais eficaz, a socioambiental orienta nossas ações para endereçar questões prioritárias. Com isso, tomamos decisões mais assertivas e alinhadas às expectativas dos nossos públicos de interesse.

O processo foi dividido em cinco etapas. Primeiramente, foram definidas as ferramentas de análise. Em seguida, os principais *stakeholders*¹ foram identificados

e classificados, assim como os tópicos potencialmente materiais. A partir disso, realizou-se um levantamento das perspectivas sobre cada frente: a materialidade financeira contou com entrevistas de seis líderes e três acionistas, e a socioambiental envolveu 12 especialistas internos. Já a percepção de relevância dos *stakeholders* foi obtida a partir de 153 questionários respondidos por colaboradores, fornecedores, corretores, clientes e associações.

¹ O grupo de *stakeholders*, ou públicos de interesse, inclui: acionistas e investidores; clientes; trabalhadores próprios; fornecedores; analistas financeiros e de mercado; associações e organizações; e corretores.

Como identificamos os temas materiais

1 |

Definição
das ferramentas
de análise

2 |

Identificação
dos *stakeholders*
e refinamento da
lista de tópicos

3 |

Priorização a partir
das perspectivas de
impacto e financeira

4 |

Análise
de resultados e
elaboração da matriz
de materialidade

5 |

Validação com a
alta liderança

Nossos temas materiais¹

GRI 3-2

¹ Em comparação à materialidade anterior, o tema “Transparência e relacionamento com clientes” passou a fazer parte da lista e a nomenclatura de alguns temas foi ajustada para adequá-los à taxonomia: “Atração, desenvolvimento e retenção de colaboradores”; “Gestão da cadeia de suprimentos”; “Inovação e tecnologia para soluções energéticas”; “Segurança do trabalho”; “Transição e eficiência energética”. Deixaram a lista os temas: “Desempenho econômico e financeiro”; “Qualidade e segurança do produto/serviço”; “Gestão ambiental”; “Governança e compliance”; “Diversidade, equidade e inclusão”; “Biodiversidade e uso do solo”; “Comunidades”; “Direitos Humanos”. Alguns temas que saíram da materialidade continuam a ter seus impactos acompanhados por outros temas materiais.

Atração, desenvolvimento e retenção de colaboradores



metas
8.5 e 8.8

Gestão da cadeia de suprimentos



meta 8.3



meta 9.4



meta 12.6

Inovação e tecnologia para soluções energéticas



metas
7.2 e 7.b



meta 9.5



meta 17.7

Mudanças climáticas



metas 13.1, 13.2, 13.3



metas
7.2, 7.b

Segurança do trabalho



metas
8.7, 8.8

Transição e eficiência energética



meta 13.1



metas
7.2, 7.b



meta 12.2

Transparência e relacionamento com clientes



meta 9.4



meta 17.16



Entrega das cestas da campanha de Natal organizada pela One Mitsui, com participação dos ecolovers

ENGAJAMENTO E CULTURA

GRI 2-29

As etapas voltadas a incluir diferentes perspectivas são fundamentais para promover o amplo engajamento em torno da agenda ESG e do desenvolvimento sustentável, cuja relevância para a empresa só cresce à medida que a transição energética ganha protagonismo no Grupo Mitsui. Identificando riscos, impactos e prioridades, a Ecogen se prepara para manter o ritmo constante de avanços em práticas sustentáveis, na transparência e na governança corporativa.

Com a criação do Comitê ESG e a mudança em nosso planejamento estratégico, que traz a transição a fontes renováveis para o centro do nosso negócio, buscamos promover ações para engajar nossos colaboradores e fortalecer essa temática em nossa cultura organizacional. Além dos conteúdos sobre questões ambientais, sociais e de governança que já estão disponíveis em nossa universidade, estamos desenvolvendo uma trilha de aprendizagem para capacitar e treinar nosso time a partir dessa perspectiva.



Leia mais sobre desenvolvimento de pessoas na [página 34](#)

Todas essas iniciativas contribuem para demonstrar que a incorporação de práticas sustentáveis não impõe barreiras para os nossos negócios. Mais do que isso, acreditamos que esse é o caminho para garantir a presença relevante e perene da Ecogen no mercado, olhando para o presente e o futuro, em uma economia de baixo carbono. Com o time engajado em torno da agenda, temos confiança de que esse movimento nos levará ao encontro de muitas oportunidades.

Além de nos posicionarmos em prol da transição energética, para promover transformações significativas, estamos fortalecendo a agenda em nossa cultura e engajando nossos públicos.

02

Estratégia

GRI 3-3: Transição e eficiência energética

- Transição energética
- Planejamento e mapa estratégico

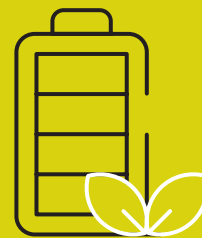


TRANSIÇÃO ENERGÉTICA

Com a agenda em foco, a Ecogen se posiciona como empresa que viabiliza a transição energética, promovendo a confiabilidade operacional e a economia de baixo carbono.

Nas últimas décadas, países ao redor do mundo têm adotado compromissos climáticos para a redução de suas emissões de gases de efeito estufa (GEE) e a promoção do desenvolvimento sustentável, como o Acordo de Paris (2015), que, à época, tinha como objetivo manter o aquecimento na temperatura média global bem abaixo de 2°C, visando ao limite de 1,5°C, em relação aos níveis pré-industriais. A matriz energética é um campo prioritário nessas discussões, considerando que o setor de energia lidera em emissões de gases de efeito estufa (GEE), representando 73% do total global¹. Nesse cenário, a transição para fontes de energia renováveis e mais eficientes se torna indispensável para a descarbonização da economia e a conciliação entre o desenvolvimento e o respeito aos limites planetários.

Em sua iNDC², o Brasil se comprometeu a reduzir suas emissões de GEE em 48% até 2025, considerando os níveis de 2005, com a contribuição indicativa subsequente elevada para 53% até 2030. No campo da energia, a meta brasileira é ampliar a participação de fontes renováveis na matriz energética para 45%, tendo o mesmo ano como prazo. Esse patamar já foi superado – em 2024, o país atingiu 51,2% de renováveis na Oferta Interna de Energia (OIE) –, sendo as principais fontes renováveis adotadas a biomassa da cana-de-açúcar, a energia hidráulica, a lenha e o carvão vegetal, respectivamente³. Ainda assim, há muitas oportunidades para seguir aumentando essa participação, tendo em vista a abundância de recursos naturais e as dimensões geográficas do país.



45,0%

meta brasileira
para renováveis
até 2030

49,1%

participação de
renováveis na
matriz em 2023



¹ Fonte: nosso e-book “Transição Energética nas Indústrias” ([confira aqui](#)).

² Sigla em inglês para a Pretendida Contribuição Nacionalmente Determinada.

³ Fonte: Ministério de Minas e Energia ([saiba mais aqui](#)).



Equipe de Marketing
criando conteúdo educativo
sobre geração de biogás

Estamos posicionados como aliados estratégicos da transição energética, garantindo mais competitividade e redução de custos aos nossos clientes.

O modelo de negócio da Ecogen é campo fértil para desenvolver projetos capazes de impulsionar a transição energética em diferentes setores da economia brasileira. Com as soluções integradas, ajudamos nossos clientes a evoluir em metas ambientais, adotando fontes renováveis e reduzindo suas emissões de GEE. Para incentivar a conscientização sobre o tema, disponibilizamos gratuitamente o *e-book* “Transição Energética nas Indústrias”, que apresenta caminhos viáveis para um futuro industrial verde, sem comprometer a competitividade ([acesse aqui](#)).

Além de fornecer fontes renováveis, otimizamos o uso de energia, reduzindo desperdícios nas operações atendidas. Nossas soluções são personalizadas, considerando as necessidades específicas de cada cliente para garantir eficiência, sustentabilidade e segurança energética. Esse potencial ganha força com incrementos em tecnologia: uma plataforma digital foi internalizada em 2024, e iniciamos um projeto de ciência de dados para melhorar a *performance* dessa ferramenta, com piloto previsto para o ano seguinte.

Em âmbito nacional, o ano de 2024 foi marcado pela publicação da Lei nº 15.042, que criou o Sistema Brasileiro de Comércio de Emissões de Gases de Efeito Estufa (SBCE). De olho em metas, estratégias e planos de ação ligados ao mercado de carbono, os departamentos de Planejamento Estratégico e de ESG estão trabalhando em conjunto para assegurar o alinhamento às disposições dessa lei.

MENSAGEM DA LIDERANÇA

O papel da Ecogen

Ana Keller Lekitsch, nossa Diretora de *Marketing*, Comercial, e ESG, compartilha a visão da liderança para a transição energética, destacando oportunidades para a geração de valor.



Como a empresa desenvolveu o compromisso com a transição energética em 2024?

Internamente, fortalecemos nossa área de ESG, trazendo novos profissionais e a consolidando como um eixo estratégico dentro da companhia. Além disso, reformulamos nosso plano de negócios, descontinuando a prospecção e o desenvolvimento de soluções que envolvem combustíveis fósseis. Removemos o *diesel* do nosso portfólio e apenas aplicamos algumas soluções, como cogeração a gás natural, quando a pegada de carbono é menor do que as demais opções viáveis. Assim, posicionamos a Ecogen como uma empresa de transição energética, voltada para a sustentabilidade e a descarbonização.

“Nosso diferencial é a abordagem estratégica, integrada e alinhada às necessidades de cada cliente, com a diversificação de soluções e insumos para apoiar a descarbonização da matriz energética brasileira”

Quais investimentos foram priorizados para impulsionar essa transformação?

Nós estabelecemos as metas de reduzir 50% das nossas emissões de gases de efeito estufa até 2030 (em comparação a 2020) e alcançar a neutralidade de carbono (*net zero*) até 2050. Tendo isso no horizonte, investimos principalmente em biomassa, eletrificação e tecnologias de eficiência. Também contamos com inovações voltadas ao monitoramento climático e à inteligência de dados.

O que diferencia a abordagem da Ecogen na transição energética?

A Ecogen adota uma abordagem estratégica e integrada para impulsionar a transição energética de forma eficiente, sustentável e alinhada às necessidades específicas de cada cliente. Nosso diferencial está na diversificação de soluções e insumos, reforçando nosso compromisso com a descarbonização da matriz energética brasileira.

Por meio da diversificação de biomassa, por exemplo, promovemos o aproveitamento sustentável de diferentes tipos de resíduos, como subprodutos agroindustriais, florestais e urbanos, ampliando a segurança do suprimento energético para nossos clientes e fomentando a economia circular. Essa prática contribui diretamente para a redução de emissões de gases de efeito estufa e a valorização de cadeias produtivas regionais.

“ESG não é apenas uma pauta ambiental, mas um pilar estratégico fundamental para a competitividade e a inovação dos negócios”

Já na frente de eletrificação, desenvolvemos e operamos soluções que aceleram a substituição de combustíveis fósseis por energia elétrica de fontes renováveis. Com foco em inovação, nossas iniciativas promovem mais eficiência operacional, previsibilidade de custos e adequação às metas ESG de nossos clientes, fortalecendo sua competitividade no mercado.

Complementando essa atuação, nossas soluções em eficiência energética se baseiam em diagnósticos técnicos detalhados e na implementação de tecnologias que otimizam o consumo de energia. Por meio de uma gestão inteligente e contínua, promovemos ganhos de *performance*, redução de impactos ambientais e melhoria no desempenho corporativo.

Com esse modelo de atuação sinérgico e orientado por resultados, a Ecogen se consolida como parceira estratégica na jornada de descarbonização, contribuindo para um futuro mais sustentável, resiliente e perene.

Como os *stakeholders* são engajados nesse novo plano estratégico?

Transformamos completamente a nossa comunicação. Em vez de um tom estritamente técnico sobre as soluções, passamos a focar no compartilhamento de valor com todos os *stakeholders*. Produzimos conteúdos educacionais – *blogs*, *newsletters* e relatórios – que ajudam a disseminar uma visão sustentável e de longo prazo, abordando temas como emergência climática e impacto ambiental. Paralelamente, adotamos uma abordagem *inside-out*, ou seja, promovemos a conscientização interna antes de levá-la ao mercado. Nossos colaboradores participam ativamente desse movimento, e, para isso, estamos desenvolvendo uma trilha de aprendizado ESG dentro da nossa universidade corporativa.

Quais são os planos da Ecogen para o futuro?

Nosso foco principal é consolidar a presença da Ecogen no setor industrial e expandir nossa atuação nesse mercado. Além do crescimento comercial, queremos reforçar internamente que ESG não é apenas uma pauta ambiental, mas um pilar estratégico fundamental para a competitividade e a inovação dos negócios.



Para saber mais sobre engajamento e cultura, leia a [página 16](#)



Transição energética e descarbonização por meio da geração de vapor fazem parte da estratégia da Ecogen. Na imagem, planta industrial abastecida por uma caldeira a biomassa



Planejamento e mapa estratégico

➔ No final de 2023, iniciamos um processo de reestruturação do nosso mapa estratégico, resultando em diversas ações realizadas em 2024 para alinharmos um novo modelo de negócio focado em sustentabilidade e transição energética. A remodelação contou com o apoio de uma consultoria externa e envolveu uma atualização abrangente de planejamento, indicadores, visão, missão, valores e propósito.

Esse processo reforçou nosso olhar para processos internos que potencializem a entrega de resultados e a geração de

Nosso planejamento estratégico compreende oportunidades e desafios externos e internos, garantindo boa condução dos negócios.

valor em nossos projetos. O caminho para alcançar as prioridades formuladas inclui agilidade em vendas, eficiência operacional, sistematização de processos e otimização de custos, entre outros pontos.

Para o âmbito externo, estabelecemos como prioridade estratégica o investimento em soluções de biomassa e eletrificação. Para a primeira, pretendemos diversificar nossas fontes e mitigar desafios atrelados à cadeia de fornecimento. Quanto à segunda, planejamos expandir nossa atuação no mercado e aumentar o alcance das nossas soluções. Em paralelo, seguiremos desenvolvendo novos modelos de negócio e fontes renováveis, sem deixar de lado nossa vocação para inovar.

Desde o início dessa remodelação, o olhar para a comunicação interna e externa foi essencial, garantindo o alinhamento da cultura organizacional à nova estratégia e aos objetivos definidos. Assegurar que a visão de sustentabilidade e a transição energética sejam compreendidas e incorporadas em nosso dia a dia é o primeiro passo para viabilizar o planejamento estratégico.

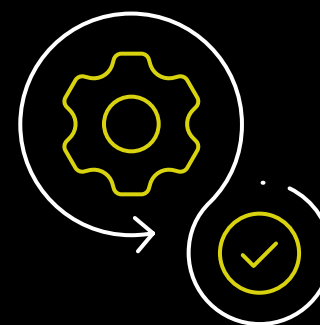


Conheça nosso portfólio em detalhes na [página 12](#)

Iniciativas estratégicas

GRI 3-3 | GRI 103-5

Conectamos os pontos do nosso mapa estratégico a iniciativas prioritárias, desenvolvidas para trazer eficácia à abordagem da empresa para a transição energética e valorizar o papel da Ecogen no Grupo Mitsui.



Algumas dessas ações fortalecem nossa cultura interna e aprimoram processos, enquanto outras impulsionam nossa atuação no mercado.

Nossas prioridades

|| ■ Programa de Gestão de Talentos e revitalização da cultura;

|| ■ Verticalização de processos de manutenção e aquisição de equipamentos;

|| ■ Expansão e diversificação da biomassa;

|| ■ Mapeamento, controle e melhoria dos processos;

|| ■ Estratégia de financiamento e alavancagem;

|| ■ Desenvolver novos modelos de negócio e fontes renováveis.

03

Agenda ambiental

- Mudanças climáticas
- Energia e demais utilidades



Mudanças climáticas

GESTÃO DE EMISSÕES

GRI 3-3

Em 2024, para acompanhar as demandas do novo planejamento estratégico, ampliamos nossa equipe do departamento ESG, responsável por ações voltadas a mitigar os impactos das mudanças climáticas, tanto internas quanto externas. O destaque do ano nessa frente foi a estruturação de um plano de descarbonização, que deve trazer mais alinhamento estratégico às iniciativas da Ecogen.

As mudanças climáticas estão entre nossos temas materiais. Reflexo disso, mapeamos impactos reais negativos associados às nossas operações e à cadeia de valor, como o acúmulo de gases de efeito estufa (GEE) na atmosfera. Nossos esforços estão voltados a alcançar as metas e implementar nossa visão estratégica ([leia mais na próxima seção](#)).

Nosso primeiro inventário de gases de efeito estufa¹ foi realizado em 2024 para avaliar o ano-base 2023, utilizando o Programa Brasileiro GHG Protocol. Esse cálculo registrou 57.822,15 tCO₂e para o escopo 1 e 6,89 tCO₂e para o escopo 2. No início de 2025, finalizamos o segundo inventário

Demos continuidade às práticas de transparência e monitoramento com a realização do segundo inventário de GEE da Ecogen, tendo 2024 como ano-base.

da empresa, que mensurou os volumes de 2024. Os números desse ano apresentam uma redução nas emissões do escopo 1, que passou a 50.006,84 tCO₂e, e um aumento no escopo 2, que registrou o total de 10,49 tCO₂e. A queda em 7.811,71 tCO₂e nas emissões diretas resultou, principalmente, da estabilização de uma das nossas plantas operacionais, que, em seu primeiro ano de atividades, demandou um consumo maior de combustível. Os cálculos do inventário para o escopo 1 incluem os gases: dióxido de carbono (CO₂); metano (CH₄); óxido nitroso (N₂O); e hidrofluorcarbonetos (HFCs). O escopo 2 considera apenas o CO₂. **GRI 305-2, 305-5**

Escopo 1: emissões diretas de gases de efeito estufa

GRI 305-1

Emissões totais (tCO₂e)

Combustão estacionária
49.526,24

Combustão móvel
119,97

Emissões fugitivas
360,64

Total

50.006,84

Emissões biogênicas (toneladas)

Combustão estacionária
53.544,63

Combustão móvel
41,75

Emissões fugitivas
-

53.586,38

¹ O Grupo Mitsui tem uma meta de redução com o ano-base 2020. Como iniciamos o relato de emissões em 2023, para este relatório de 2024, apresentamos um acompanhamento das emissões de 2023 e 2024; nos relatórios seguintes, ajustaremos o histórico de emissões realizando o comparativo com o ano-base do Grupo Mitsui a partir de inventários retroativos.



METAS E ESTRATÉGIA

Em direção a uma economia de baixo carbono, nossas metas são: reduzir em 50% as emissões de gases de efeito estufa até 2030, tomando o período do ano fiscal, de abril de 2019 a março de 2020, como ano-base; e chegar ao patamar *net zero*¹ até 2050 (escopos 1 e 2). Para alcançá-las, reformulamos nosso planejamento estratégico, priorizando fontes renováveis e retirando do portfólio soluções a *diesel*.

¹ No contexto das metas climáticas, atingir net zero significa zerar o balanço líquido de emissões de gases de efeito estufa, considerando cálculos de emissão e remoção de GEE na atmosfera. Além de iniciativas para a redução, a compensação é chave nesse processo, por meio de ações como reflorestamento, captura e armazenamento de carbono e aquisição de créditos de carbono certificados.

Investimentos em biomassa e eletrificação são centrais em nossa estratégia, contribuindo para acelerar a transição energética em processos industriais.

Nossa agenda climática se estende para além da gestão interna. Colaboramos ativamente para que nossos clientes alcancem suas metas ambientais, fornecendo soluções que combinam eficiência energética e redução de emissões de carbono. Em 2024, internalizamos uma plataforma digital que permitia monitorar de perto o consumo de energia e as emissões em nossas plantas e nas instalações dos nossos clientes, sendo possível identificar desperdícios, otimizar processos e trazer *insights* para reduzir custos e emissões de carbono. Essa internalização visa trazer aprimoramentos, com um piloto previsto para o ano seguinte.



Entenda as mudanças em nossa estratégia na [página 22](#)



Redução de custos e descarbonização para uma planta onde a Ecogen tem uma caldeira a biomassa capaz de gerar 25 toneladas de vapor por hora

Em relação à cadeia de fornecimento e ao escopo 3 do nosso inventário, reconhecemos que, para promover o desenvolvimento sustentável, todos precisam estar na mesma página. Incentivamos nossos parceiros a adotarem práticas sustentáveis, seguindo as diretrizes da **Política de Cadeia de Fornecimento Sustentável da Mitsui**.

Para os próximos anos, estamos preparados para oferecer aos nossos clientes benefícios ligados ao mercado de carbono. Realizamos estudos para mapear oportunidades e desenvolver créditos em nossos projetos, reforçando a abordagem da Ecogen em prol da economia de baixo carbono.



Conheça nossas práticas e documentos para a gestão de fornecedores na [página 56](#)



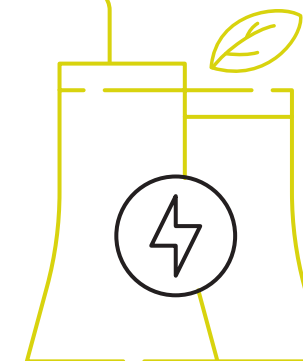
Energia e demais utilidades

GRI 3-3: Transição e eficiência energética

Com nosso modelo de atuação, cuidamos de um leque abrangente de etapas na gestão das utilidades oferecidas aos nossos clientes: desde os estudos de viabilidade e o planejamento personalizado, passando pelo investimento e a construção da planta, até a operação e a manutenção no dia a dia.

Na gestão energética, a área de Operação e Manutenção (O&M) é protagonista, contando com tecnologias e ferramentas preditivas e preventivas para garantir máxima eficiência, além de ser responsável por todas as manutenções corretivas ao longo do contrato. O monitoramento do desempenho das nossas plantas é viabilizado pelo Centro de Controle Operacional (CCO), ativo 24 horas por dia. Além de monitorar, o CCO tem capacidade de realizar comandos remotos, em alguns casos, mesmo sem operação in loco.

Em 2024, trabalhamos na diversificação de nossa matriz energética, explorando novas formas de biomassa e tecnologias. Também expandimos nossas iniciativas voltadas à otimização do consumo energético,



Com monitoramento 24 horas por dia, nosso Centro de Controle Operacional atua para garantir segurança energética, otimizar custos e acelerar a descarbonização.

promovendo eficiência e redução de custos operacionais. Além disso, garantimos mais economia para nossos clientes de geração distribuída, especialmente por meio da energia solar, tornando suas operações mais competitivas. O foco em eficiência é premissa para as operações em todas as nossas plantas.

INDICADORES

Consumo de energia dentro da organização¹

				GRI 302-1
Combustível	Quantidade consumida	Quantidade calculada	Quantidade em quilogramas	Energia em gigajoules
Gasolina (em litros)	49.591,91	36.202,09	26.861,95	1.168,86
Etanol (na gasolina)	-	13.389,82	10.591,35	299,12
Diesel (em litros)	134.836,00	119.329,86	100.237,08	4.235,86
Biodiesel (no diesel)	-	15.506,14	13.645,40	513,83
GLP (em quilos)	0	-	-	0
Óleo combustível (em litros)	725.419,92	-	725.419,92	29.107,16
Gás natural (em m³)	22.244.930,46	-	16.461.248,54	606.090,09
Biomassa (em toneladas)	44.326,23	-	-	576.240,99
Biodiesel B100 (em litros)	0	-	0	0
Etanol (em litros)	10.830,20	-	8.761,63	247,45
Biogás (em m³)	1.287.200,00	-	2.973.432,00	10.704,36
a. Total de combustíveis não renováveis	-	-	-	640.601,97
b. Total de combustíveis renováveis	-	-	-	588.005,75

¹ Dados coletados de forma detalhada a partir de 2024.

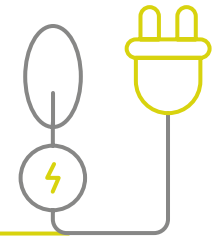
Consumo de energia dentro da organização

			GRI 302-1
Tipo de consumo	Quantidade (kWh)	Quantidade (GJ)	
Eletricidade	16.280.269,20	58.608,97	
Aquecimento	0	0	
Resfriamento	0	0	
Vapor	37.439.590,14	134.782,52	
Total	53.719.859,34	193.391,49	

Total de energia consumida dentro da organização^{1, 2} (GJ)

		GRI 302-1
Tipo de energia	Quantidade calculada	
Combustíveis não renováveis consumidos	640.601,97	
Combustíveis renováveis consumidos	588.055,75	
Eletricidade, aquecimento, resfriamento e vapor adquiridos para consumo	193.391,49	
Venda do excedente de eletricidade, aquecimento, refrigeração ou vapor autogerado	1.034.200,88	
Total	387.798,33	

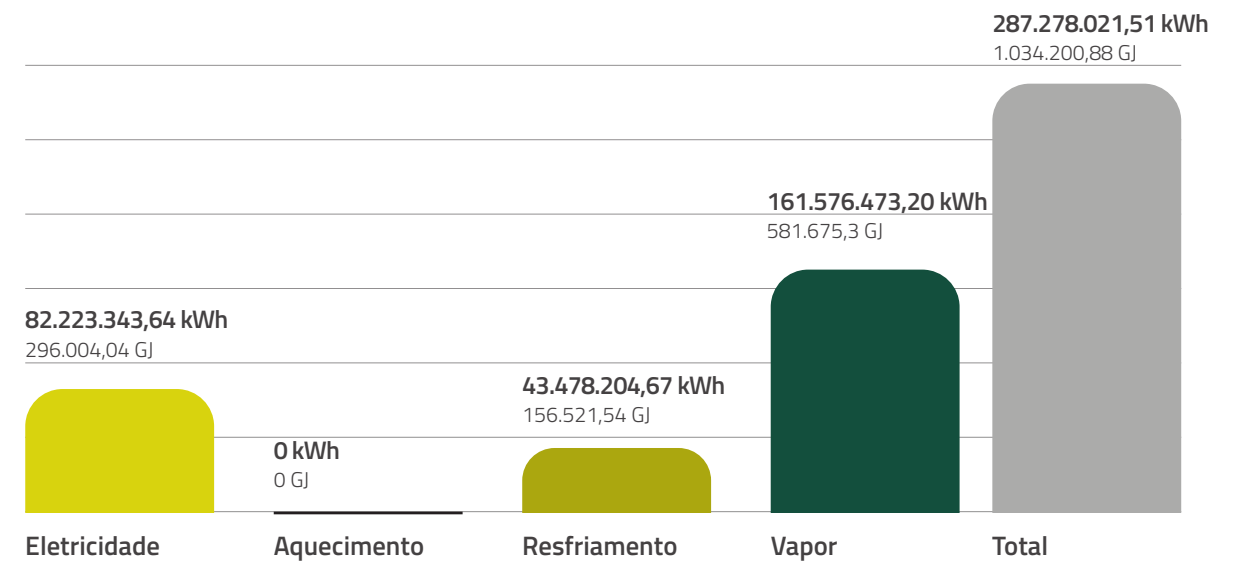
¹ Foi considerada como venda a geração de energia elétrica somada à importação de energia da rede para revenda.
² Os cálculos envolveram, para o "resfriamento": 12.362.298,74 TRH x 3,517 kWh = 43.478.204,67; e para o "vapor", o valor de energia (kWh) considerou apenas o vapor entregue, não sendo levada em conta a temperatura da água de entrada.



Energia vendida

GRI 302-1

Tipo de recurso vendido



04

Nosso time

- Gestão de pessoas
- Diversidade e inclusão
- Saúde e segurança



Gestão de pessoas

GRI 3-3: Atração, desenvolvimento e retenção de colaboradores

Buscamos oferecer aos nossos colaboradores um ambiente de trabalho acolhedor, colaborativo e saudável, que propicie sinergias entre vocações e habilidades, contribuindo para o desenvolvimento profissional, a inovação e a excelência nas operações. O respeito à diversidade e o cuidado com as pessoas são valores que permeiam todos os nossos relacionamentos e que se materializam em iniciativas abrangentes para o público interno.

O cuidado com a cultura interna está na base de nosso compromisso de estabelecer relações duradouras com nossos públicos de interesse. Em 2024, conduzimos um trabalho de diagnóstico organizacional, com apoio de uma consultoria especializada, para mapear e compreender as raízes da nossa cultura, além de desenhar os rumos que pretendemos tomar e definir possíveis ajustes, com um processo de realinhamento previsto para 2025. Nesse trabalho, foram identificados norteadores culturais que estão sendo disseminados na empresa, juntamente com a definição de comportamentos que sustentam a busca por esses novos objetivos: energia que **aquece**; energia que **expande**; energia que **transforma**; e energia que **materializa**.

Confira no Anexo indicadores ligados à gestão de pessoas, como contratações e perfil dos colaboradores.

Tendo como missão colaborar para a transição energética e a descarbonização de nossos clientes, buscamos fortalecer os conceitos da agenda ESG internamente. Em ações de comunicação e de capacitação, enfatizamos as oportunidades que as fontes renováveis e a economia de baixo carbono oferecem aos nossos negócios. A empresa está desenvolvendo uma trilha de conhecimento na Universidade Eco+, nossa plataforma de educação corporativa, que está contribuindo para que os colaboradores compreendam a proposta de valor intrínseca à agenda ESG. A iniciativa já produziu, entre outros benefícios, uma valorização de nossa marca empregadora, atraindo novos colaboradores.



Empregados por região e gênero¹

	Homens	Mulheres	Total
Norte	9	0	9
Nordeste	15	0	15
Centro-Oeste	8	0	8
Sudeste	228	64	292
Total	260	64	324

¹ Dados coletados a partir de 2024.

GRI 2-7

GREAT PLACE TO WORK

Em dezembro de 2024, a Ecogen foi certificada pela quinta vez consecutiva pelo **Great Place to Work (GPTW)**, reafirmando nosso compromisso com um ambiente de trabalho positivo e uma gestão de pessoas eficiente. A conquista do selo GPTW destaca a excelência em nosso ambiente de trabalho e no relacionamento com colaboradores, resultando na retenção de talentos e na atração de novos profissionais.

Nossa contínua certificação comprova a forte conexão entre nossos compromissos estratégicos e os critérios da certificação GPTW, compreendendo os pilares de Credibilidade, Respeito, Imparcialidade, Orgulho e Camaradagem. No índice de bem-estar emocional, nossas práticas foram reconhecidas com duas estrelas, sendo três a pontuação máxima, o que ratifica nosso engajamento em torno do cuidado com as pessoas.

Além disso, no final de 2024, recebemos pela primeira vez a certificação **Mental Health**, demonstrando que estamos no caminho certo ao priorizar o bem-estar e a saúde emocional no ambiente de trabalho. Esse reconhecimento destaca a importância de um ambiente equilibrado, com escuta ativa e acolhimento, evidenciando que nossos esforços fazem diferença. Por isso, seguiremos atuando com responsabilidade e cuidado.



A certificação consecutiva pela GPTW e o reconhecimento com o selo de Mental Health – Nível 2 reforçam o nosso compromisso para criar um ambiente de trabalho que inspire, motive e promova a excelência.



Veja mais indicadores relacionados à gestão de pessoas na [página 68](#)

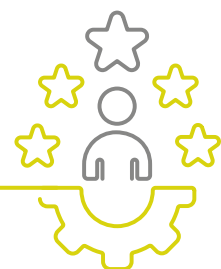
TALENTOS E POTENCIAIS

Com o objetivo de assegurar a sustentabilidade de nossas operações e negócios, apostamos na formação e no treinamento para desenvolver e reter talentos. Entendemos que a promoção contínua de competências é peça-chave para alcançar os objetivos e ambições que temos para o futuro.

Para levar esse discurso à prática, contamos com a Universidade Corporativa Eco+, que coloca à disposição dos colaboradores mais de 300 conteúdos de diferentes temas, além de oferecer bolsas de estudo, parcerias com instituições de ensino para oportunidades em diferentes níveis da organização e programas de lideranças e desenvolvimento de aprendizes e estagiários. A nossa universidade corporativa possui materiais, incluindo tanto conteúdo desenvolvido internamente quanto em conjunto com parceiros de negócios, mas também treinamentos voltados para *soft*¹ e *hard skills*² desenvolvidos internamente.

¹ Soft skills são habilidades comportamentais e interpessoais que influenciam a forma como uma pessoa se comunica, trabalha em equipe, resolve problemas e lida com desafios, sendo essenciais para a colaboração e o sucesso profissional.

² Hard skills são competências técnicas adquiridas por meio de aprendizado e prática, sendo mensuráveis e comprováveis, como o uso de ferramentas tecnológicas, conhecimentos específicos de uma área ou habilidades linguísticas.



Buscamos adequar programas e processos em linha com novas filosofias de formação e o exercício da liderança, adaptando-nos aos anseios das novas gerações de profissionais e às demandas de uma sociedade e de um mercado em transformação.



Desenvolvimento profissional

Também se destaca nosso Programa de Gestão de Talentos, direcionado a acompanhar o potencial, a *performance* e o comportamento de cada colaborador, tendo em vista os pilares da nossa cultura. Isso permite elaborar planos individuais de preparação, de acordo com cada necessidade, e confere efetividade aos planos de sucessão.

Trabalhamos ainda com comunidades de aprendizagem, baseadas nos trabalhos de facilitadores, escolhidos com base em suas habilidades para disseminar práticas e conhecimento.

PROGRAMAS DE DESENVOLVIMENTO

GRI 404-2

Como parte de nosso compromisso com o desenvolvimento das pessoas, iniciamos em maio um novo ciclo do Programa Lapidando Talentos. Com duração de dez meses, é um instrumento para a capacitação de jovens talentos, preparando-os para funções efetivas e os ajudando a desenvolver habilidades técnicas e comportamentais essenciais para ingressar no mercado de trabalho, além de estimular protagonismo, inovação, criatividade e o fortalecimento da nossa cultura de desenvolvimento de pessoas.

O programa foi desenhado para promover o desenvolvimento integral de estagiários e jovens aprendizes. Com uma abordagem que envolve tanto *soft skills* como *hard skills*, a iniciativa busca preparar os jovens talentos para se transformarem em protagonistas de um futuro profissional inovador, colaborativo e eficiente.

Com o objetivo de promover o reconhecimento dos colaboradores que atuam nas áreas de operação e manutenção, a Ecogen conta com o Programa Orgulho em Pertencer. Essa iniciativa tem a intenção



Iniciativas consolidadas organizam nossos esforços para valorizar talentos e impulsionar carreiras.

de oferecer ao público operacional uma vivência além de sua operação, gerando integração e garantindo boas práticas.

Além disso, temos o Programa de Desenvolvimento de Lideranças (PDL), chamado "Ser Líder", que aborda temas estratégicos com base em um diagnóstico de competências críticas. Os encontros, presenciais e *on-line*, utilizam metodologias ativas de aprendizagem para potencializar o desenvolvimento dos participantes.

Média de horas¹ de capacitação realizada pelos empregados da organização durante o período coberto pelo relatório, por gênero

GRI 404-1

Média de horas de treinamento em 2023

Homens
25,69

Mulheres
30

Total da média de horas em 2023

27,95

Média de horas de treinamento em 2024

Homens
69,4

Mulheres
26,78

Total da média de horas em 2024

60,98²

¹ Consideramos apenas as horas de treinamento para colaboradores ativos no mês de dezembro de 2024.

² O cálculo do total da média de horas de treinamento foi revisito em 2024, o que justifica a variação em relação a 2023.

Média de horas¹ de capacitação realizada pelos empregados da organização durante o período coberto pelo relatório, por categoria funcional

GRI 404-1

	2023	2024
Categoria funcional	Média de horas de treinamento	Média de horas de treinamento
Diretor	85,00	17,67
Gerente e gerente sênior	75,91	43,58
Coordenador, especialista e consultor	28,97	30,86
Auxiliar, assistente, analista e supervisor	18,22	26,87
Operacional	17,18	87,40
Aprendiz e estagiário	9,89	31,81
Total	39,03	60,98²

¹ Consideramos apenas as horas de treinamento para colaboradores ativos no mês de dezembro de 2024.

² O cálculo do total da média de horas de treinamento foi revisito em 2024, o que justifica a variação em relação a 2023.

Talent Review

1 | Uma vez por ano, realizamos uma avaliação completa dos colaboradores

2 | O ciclo oferece oportunidades para mapear a contribuição e a relevância de cada colaborador ao longo do ano

3 | O processo abre caminho para o planejamento de sucessão consciente e aderente ao nosso desenvolvimento

4 | O ciclo se encerra com *feedback* e criação do Plano de Desenvolvimento Individual (PDI)



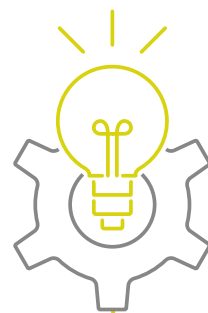
CICLO DE GESTÃO DE TALENTOS: PROGRAMA PERFORMA

Contamos com o Programa Performa para gerir, reconhecer e recompensar o desempenho de nossos profissionais de forma justa. Por meio dele, líderes e colaboradores constroem uma relação transparente voltada para o *feedback* de resultado.

Com foco em aspectos comportamentais e atingimento de objetivos, avaliamos metas quantitativas e qualitativas para mensurar o desempenho profissional. Com base nessas avaliações, os colaboradores são inseridos em mapas de talentos, passando a contar com planos de desenvolvimento individual e a participar de planos sucessórios.

Uma vez por ano, realizamos uma apreciação completa dos colaboradores, contemplando os pilares de metas, comportamento e potencial. Na Ecogen, o resultado é tão importante quanto os meios para alcançá-lo. Esse ciclo oferece oportunidades de mapear a contribuição e a relevância de cada colaborador ao longo do ano, o que abre caminho para o planejamento de sucessão consciente e aderente ao nosso desenvolvimento de talentos e às necessidades do negócio. O ciclo se encerra com *feedback* e criação do Plano de Desenvolvimento Individual (PDI), assim todos podem alinhar expectativas e demandas.

A Pulsar contribui para entender o momento, identificar rapidamente possíveis problemas e, principalmente, ouvir todos os ecolovers.



Ecoando em Movimento: liderança da Ecogen marcando presença em uma das maiores plantas da empresa



CLIMA ORGANIZACIONAL

A Ecogen realiza bimestralmente a pesquisa Pulsar entre os seus colaboradores, uma ferramenta contínua para mensurar o clima organizacional. Os resultados oferecem diagnósticos rápidos, e assertivos, para a antecipação de eventuais problemas, sugestões e alinhamentos relacionados ao ambiente e liderança, o que nos dá opções eficazes para correções de rota.

Fomentamos um ambiente organizacional positivo em nossa rede social interna, a Eonline, canal aberto de comunicação entre os ecolovers e a Ecogen. Nela, celebramos momentos importantes, como tempo de casa,

nascimento dos nossos ecobabys, promoções e aniversariantes do mês, e divulgamos informações para que todos os departamentos da empresa estejam na mesma página sobre questões relevantes. Também promovemos eventos, como a festa de fim de ano e integrações. Mantemos uma relação próxima com o nosso CEO, Luiz Cabral, que realiza algumas reuniões para gerar conexão. Mensalmente, acontece o "Sextou com o CEO", abordando os principais acontecimentos do mês; trimestralmente, o "Ecoando" se dedica ao alinhamento e acompanhamento da estratégia da empresa; além de reuniões *on-line* para novos colaboradores.

Sobre a Pulsar



É realizada bimestralmente entre os colaboradores



Uma ferramenta contínua para ouvir os colaboradores e mensurar o clima organizacional



Oferece diagnósticos rápidos e precisos, antecipando eventuais problemas

BENEFÍCIOS¹ E ATRATIVIDADE

GRI 401-2

Como parte de nosso compromisso com a valorização e o bem-estar de nossos colaboradores, promovemos uma oferta abrangente de benefícios, que reflete as melhores práticas em gestão de pessoas e nossa busca por excelência e competitividade. Contamos com uma política interna, de responsabilidade da área de Recursos Humanos, que prevê regras e diretrizes para a concessão dos seguintes benefícios:

Acreditamos que investir em qualidade de vida é essencial para impulsionar o engajamento e a produtividade no ambiente de trabalho.

Vale-refeição e vale-alimentação

Garantindo suporte para alimentação de qualidade e diversidade para nossos colaboradores.

Seguro de vida em grupo

Proteção e tranquilidade para nossos colaboradores em situações inesperadas.

Canal de suporte

Assistência psicológica, financeira e jurídica em momentos de necessidade.

Premiação por tempo de casa

Valorizamos a trajetória e o compromisso de nossos colaboradores que chegam aos marcos de 5, 10, 15, 20 anos conosco, oferecendo um valor e uma placa em agradecimento aos anos de dedicação e contribuição.

Auxílio-mobilidade, vale-transporte ou estacionamento

Facilitando o deslocamento diário e proporcionando comodidade e acessibilidade.

Auxílio-academia e bem-estar

Incentivo à prática de atividades físicas e ao bem-estar.

Presente de final do ano

Uma forma de gratidão pelo esforço, dedicação e conquistas de nossos colaboradores ao longo do ano a ser usufruído por toda a família.

Todos os membros do nosso time também têm direito à licença-maternidade/paternidade com tempo estendido, pois fazemos parte do Programa Empresa Cidadã. De forma opcional, disponibilizamos planos de previdência privada, com aporte de acordo com os critérios da empresa, e participação da Campanha de Vacinação.

Assistência médica e plano odontológico

Cuidado integral com a saúde para colaboradores e seus dependentes.

Checkup executivo

Prevenção e cuidados médicos com profissionais especializados.

Convênio com farmácias

Facilidades para aquisição de medicamentos e itens essenciais.

Cesta natalidade

Apoio especial para os momentos que celebram a chegada de novos membros à família.

Auxílio-creche

Apoio exclusivo para mães e pais com a guarda integral de crianças pequenas, garantindo mais tranquilidade e segurança para a família.

Presente de aniversário

Cada aniversário é celebrado com carinho, reforçando nossa atenção aos momentos pessoais e marcantes de nossos colaboradores.



¹ Informações sobre os critérios para essa lista estão disponíveis no Sumário GRI.

Diversidade e inclusão

➔ Acreditamos que a diversidade e o respeito são componentes essenciais para mantermos um ambiente de trabalho colaborativo e inovador, consistindo em um dos principais fatores que impulsionam a Ecogen adiante. A somatória de experiências e vivências diferenciadas, proporcionadas pela diversidade de nossos colaboradores, é um elemento decisivo na busca de soluções inovadoras e para a excelência na prestação de nossos serviços.

Esse compromisso se reflete em ações que se dedicam a promover a equidade de gênero, de raça e de cor e a assegurar o amplo acesso a oportunidades de crescimento profissional. Reconhecemos que há muito a avançar nessa agenda, especialmente levando em conta a demografia predominantemente masculina do nosso setor, mas temos confiança de que nosso ritmo de amadurecimento em relação ao tema se manterá constante.

Como parte da estrutura criada para viabilizar essas iniciativas, contamos com o Comitê ESG, criado em 2024. Dentre todas as ações fomentadas pelo Comitê, no pilar social se

destacam a promoção de diversidade racial, inclusão de pessoas com deficiência (PcD), respeito à orientação sexual e presença de mulheres em cargos de todas as áreas da empresa.

+ A estruturação do Comitê ESG é detalhada na [página 13](#)

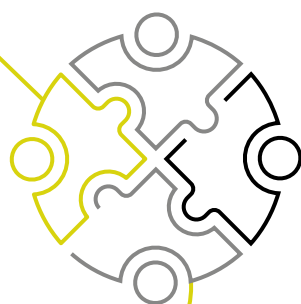


Promoção de diversidade racial

Respeito à orientação sexual

Inclusão de pessoas com deficiência

Presença de mulheres em cargos de todas as áreas da empresa



CELEBRAR A DIVERSIDADE, COMBATER A DISCRIMINAÇÃO

Aproveitamos datas emblemáticas para reforçar o **respeito à equidade e à inclusão entre nossos colaboradores**. Acreditamos que esses eventos promovem impactos positivos ao pautar discussões relevantes e evidenciar a importância de combater toda forma de discriminação.



Para o Dia Internacional do Orgulho LGBTQIAPN+, celebrado em 28 de junho, promovemos uma palestra do Dr. Muryllo Lorensoni, ativista, acadêmico e artista transformista. O encontro teve como objetivo abordar temas relacionados à diversidade e a inclusão no ambiente corporativo.

No Dia Internacional da Mulher Negra Latino-Americana e Caribenha, comemorado em 25 de julho, mulheres negras do nosso time de colaboradores falaram sobre suas experiências no ambiente corporativo, reforçando o combate à invisibilidade histórica dessas profissionais.

Datas comemorativas oferecem oportunidades para discutir e acolher, mas nosso compromisso com a inclusão se estende para todos os dias do ano, orientado pela Política de Recrutamento & Seleção e nosso Código de Conduta, que coíbe todo e qualquer tipo de discriminação.



Saúde e segurança

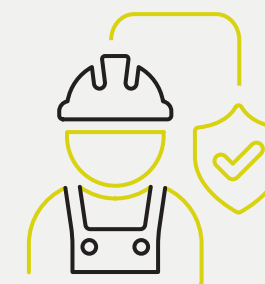
GRI 3-3, 403-1, 403-2

Segurança em todos os aspectos é um valor inegociável para nós. Temos um mapa estratégico focado nos pilares de Saúde, Segurança e Meio Ambiente, que define metas abrangendo itens como revisão e modernização de processos, criação de programas e adoção de incentivos. Há também uma grade de treinamentos obrigatórios para colaboradores, envolvendo práticas relacionadas à segurança no trabalho, incluindo, entre outros pontos, a certificação em normas regulamentadoras (NR 10, NR 33, NR 35) e auditorias periódicas.

A **Política de Saúde, Segurança e Meio Ambiente (SSMA)** é a nossa principal referência para a promoção do tema em nosso dia a dia. O documento define diretrizes básicas para gestão de segurança, meio ambiente e saúde em todas as nossas atividades, incluindo questões relacionadas à análise e a gestão de riscos; ao acompanhamento de indicadores; ao treinamento e capacitação; a ferramentas de diálogo e comunicação; entre outras. Também consideramos todas as leis e normas regulamentadoras aplicáveis às nossas atividades.



A preocupação com a saúde e a segurança dos nossos colaboradores e demais *stakeholders* é prioridade em nossas operações. Contamos com documentos, políticas e práticas em nosso dia a dia para promover um ambiente de trabalho seguro e saudável.



Em questões de segurança nas áreas operacionais, os colaboradores da Ecogen têm voz ativa, inclusive para apontar atividades em que não se sintam seguros, tendo a prerrogativa e o dever de não as realizar. O processo de conscientização dos colaboradores inclui a divulgação de informações e normas relacionadas com a segurança no trabalho por meio de *lives* realizadas pela equipe de SSMA.

Oferecemos serviços de saúde no trabalho para garantir um ambiente seguro, com a presença de profissionais especializados em segurança e medicina do trabalho, como engenheiros e técnicos de segurança, por meio do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO). Esses serviços incluem a elaboração do inventário de riscos, o acompanhamento do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) e a implementação de medidas de prevenção, além das orientações sobre cumprimento das Normas Regulamentadoras (NRs) e de ações para prevenção de acidentes e doenças ocupacionais.

Esses serviços estão alinhados às normas técnicas e legais e dispõem de tecnologias avançadas para monitoramento e gestão, assegurando controle de qualidade. Anualmente, também realizamos auditorias em todas as plantas, a fim de manter a conformidade, e aplicamos metodologias de melhoria contínua. Nossos colaboradores podem acessar esses serviços via atendimento presencial e parcerias com clínicas e hospitais, plataforma *on-line*, canais de comunicação direta e treinamentos periódicos sobre saúde e segurança. **GRI 403-3**

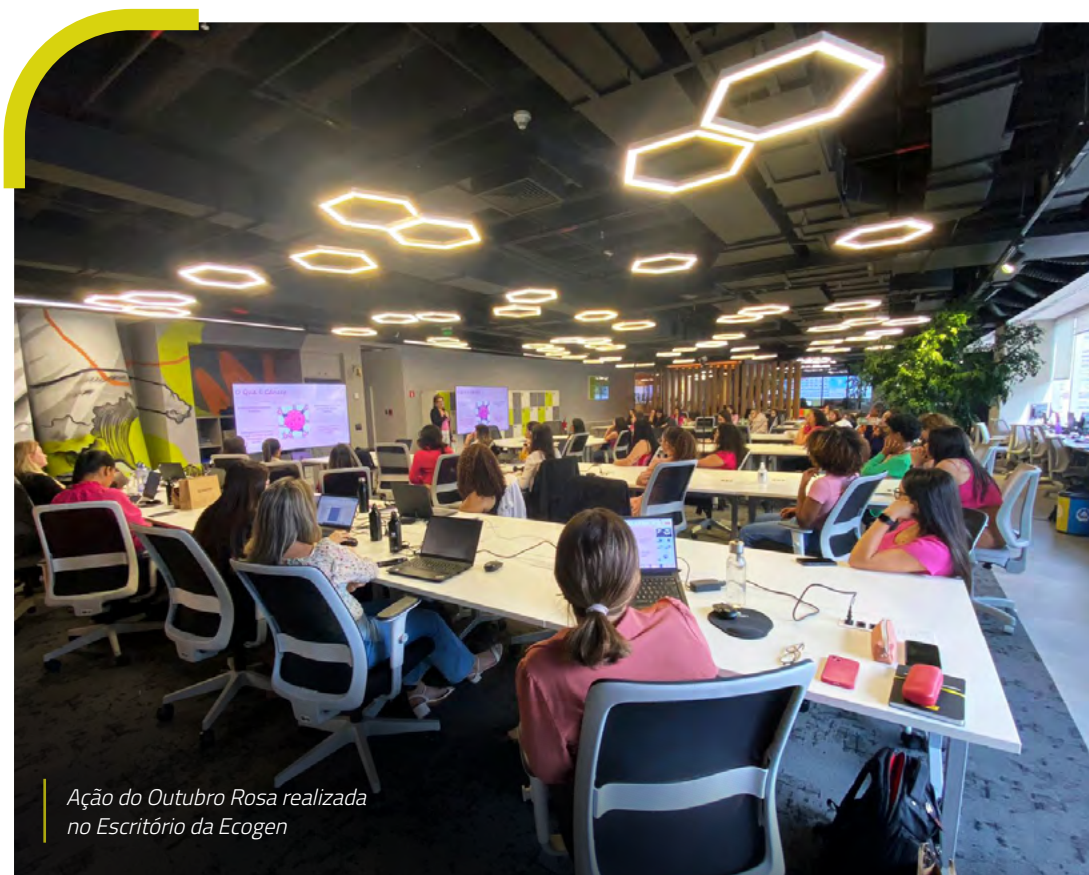
A privacidade das informações de saúde, em conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD), é garantida por meio de medidas como sigilo, acesso restrito, uso exclusivo para saúde ocupacional, consentimento informado e treinamento de profissionais. **Auditorias periódicas e nosso Canal de Denúncias (leia mais na pág. 51)** também são mecanismos para fortalecer a proteção dos dados dos trabalhadores.

GRI 403-6

Em 2024, demos continuidade às atividades de melhoria nas operações voltadas à cultura de segurança. Entre elas, aprimoramos a especificação técnica de componentes e implantamos testes para assegurar a

integridade das nossas proteções elétricas. O acompanhamento da efetividade dessas e outras medidas de prevenção é realizado por meio dos seguintes indicadores: dias sem acidentes com afastamento, horas de

treinamentos, auditorias realizadas, taxa de frequência de acidentes, taxa de gravidade de acidentes, controle de desvios e inspeções formais de segurança. As metas também são estabelecidas considerando esses indicadores.



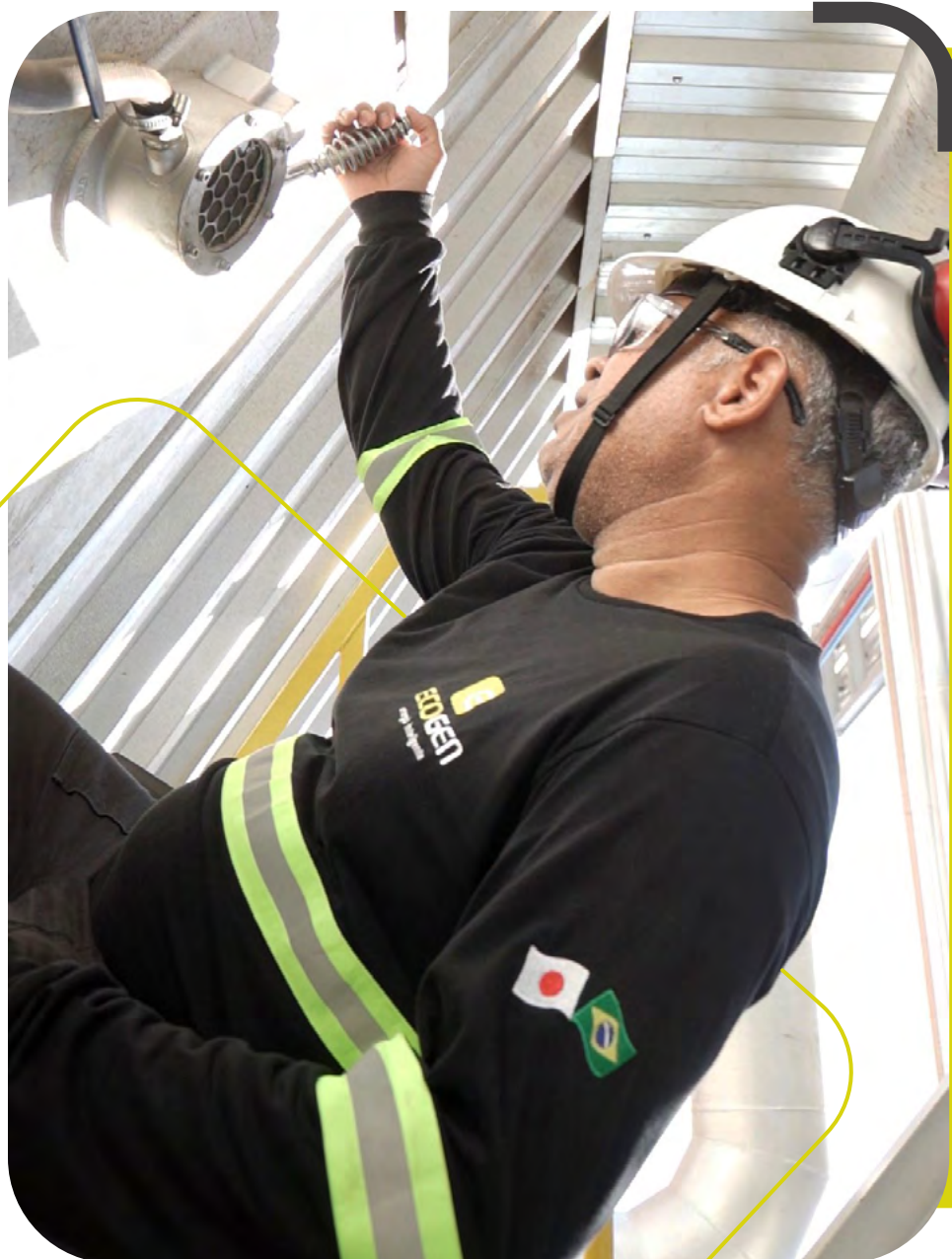
Ação do Outubro Rosa realizada no Escritório da Ecogen

Promovemos campanhas de saúde, abordando, entre outros temas, a saúde mental, os cânceres de mama e de próstata, o tabagismo e a prevenção de acidentes de trabalho.



Metas de SSMA

Entre as metas, destacam-se a de acidente zero, buscando manter o maior número de dias sem acidentes com afastamento; 100% de treinamentos concluídos, garantindo que todos os colaboradores e terceiros realizem os treinamentos obrigatórios dentro dos prazos estabelecidos; a redução de desvios, diminuindo o número de desvios operacionais reportados; e a melhoria na Comunicação de SSMA.



CULTURA E PARTICIPAÇÃO

GRI 403-4

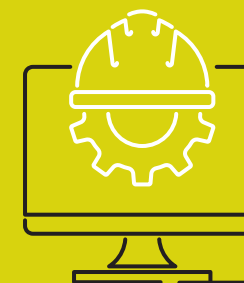
Por meio da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), nossos colaboradores participam ativamente de iniciativas voltadas para desenvolvimento, aplicação e avaliação do sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho, que segue os parâmetros estabelecidos pela Política de SSMA. Cabem aos trabalhadores funções importantes como a avaliação de riscos e a participação em programas para promoção da saúde e segurança, bem como a análise de indicadores-chave (KPIs).

A CIPA também realiza treinamentos regulares, como os exigidos pela NR-5, participa de inspeções e organiza a Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho (SIPAT). Seus membros contribuem para identificar riscos e melhorar as condições de trabalho a serem implementadas nas áreas, além de receber e analisar observações dos demais colaboradores. Além disso, contribui para a análise de acidentes e doenças ocupacionais, propondo medidas corretivas quando necessário.

Promovemos a melhoria contínua em nossas operações com fóruns e iniciativas para ouvir, engajar e capacitar o público interno.

Outro fórum relevante de participação é o Comitê Estratégico de SSMA, formado por diretores e gerentes, que define prioridades e promove a cultura de segurança, monitora indicadores e toma decisões baseadas em dados. A CIPA tem papel consultivo, enquanto o Comitê possui autoridade em decisões estratégicas.

A disseminação de informações relevantes sobre saúde e segurança do trabalho são divulgadas pela rede social interna, *e-mails*, palestras e treinamentos. Semanalmente, os Diálogos de Segurança (DS) abordam uma ampla gama de temas relacionados à área, contribuindo para fortalecer práticas seguras.





AVALIAÇÃO E GESTÃO DE RISCOS

GRI 403-7, 416-1, 416-2

Avaliamos os impactos na saúde e segurança em 100% das nossas operações, com o objetivo de identificar oportunidades de melhoria e garantir a conformidade com as normas de segurança e sustentabilidade – em 2024, não foram identificados casos de não conformidade com leis, regulamentações ou códigos voluntários aplicáveis às nossas atividades. Ano a ano, aprimoramos a estrutura de monitoramento e prevenção na área de segurança, com destaque para o **Mapa de Riscos Ocupacionais e a gestão de indicadores-chave**, como os “quase acidentes”.

Atualmente, temos um conjunto robusto de controles, o que contribui para um acompanhamento mais eficaz, entre eles, a aplicação de análises preliminares de riscos (APR) e a exigência de permissão de trabalho (PT) para atividades de alto risco. Contamos com o apoio do **Comitê de Segurança do Trabalho**, com indicadores em SSMA, um sistema de integração de terceiros e um procedimento de bloqueios eletromecânicos. Além disso, em 2024, foram realizadas melhorias em processos e em sistemas voltadas à redução de riscos.

Também colaboram com essa frente o Plano de Manutenção Preditiva e Preventiva, voltado à redução de falhas e de acidentes; o Plano de Atendimento Emergencial (PAE), com procedimentos para emergências, minimizando impactos; e o Protocolo de Crise, com diretrizes para gestão, comunicação e coordenação). Reforçam nossa atuação as brigadas de emergência para eventuais incêndios e vazamentos e as auditorias periódicas realizadas para verificar a conformidade com normas de saúde, segurança e meio ambiente.

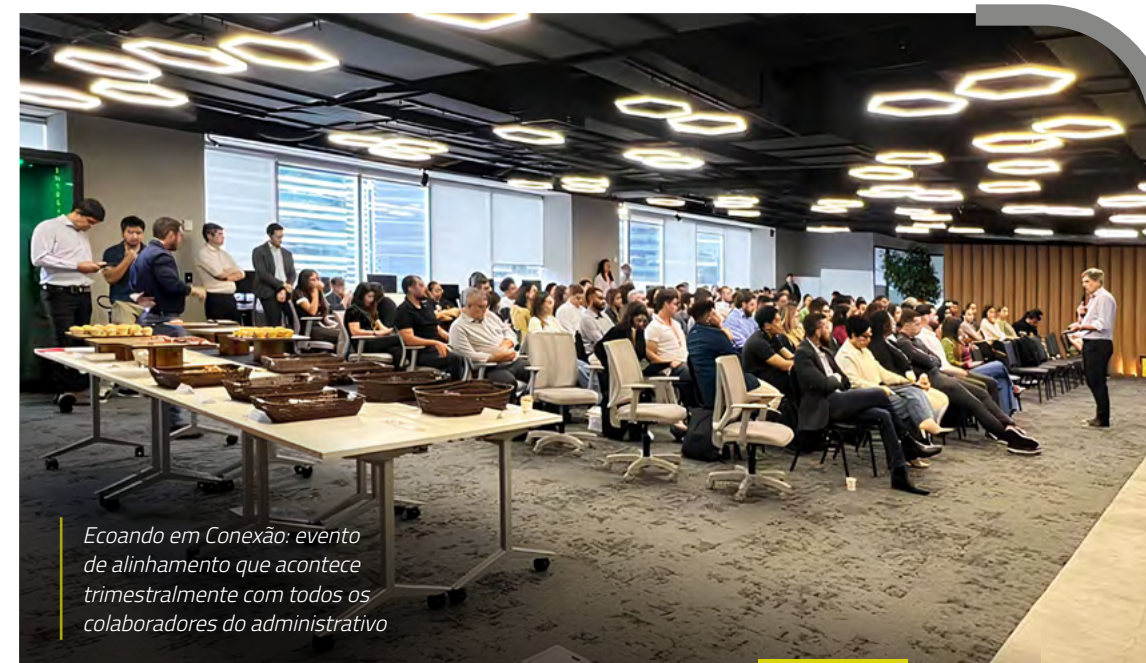
100%
das nossas operações
são avaliadas em relação
a impactos em saúde
e segurança

TREINAMENTOS

GRI 403-5

Os treinamentos e capacitações em saúde e segurança oferecidos aos trabalhadores, conforme as NRs aplicáveis, abordam: ações específicas de acordo com as nossas atividades (NR 1); prevenção de acidentes, análise de riscos e funcionamento da CIPA (NR 5); uso, guarda e conservação de equipamentos de proteção individual (EPIs) (NR 6); riscos ocupacionais e medidas de prevenção relacionadas à saúde do trabalhador (NR 7); atividades em instalações elétricas e risco de arco elétrico, incluindo reciclagem periódica (NR 10); equipamentos de transporte

como empilhadeiras e guindastes (NR 11); máquinas e equipamentos, com reciclagem periódica (NR 12); uso de EPIs, prevenção de quedas e atividades de alto risco, como trabalho em altura e espaço confinado (NR 18); inflamáveis e combustíveis, com reciclagem periódica conforme o nível de risco (NR 20); equipamentos de combate a incêndio e procedimentos de evacuação (NR 23); espaços confinados, com reciclagem periódica a cada 12 meses (NR 33); trabalho em altura, incluindo uso de EPIs e procedimentos de resgate, com reciclagem periódica a cada dois anos (NR 35).



Ecoando em Conexão: evento de alinhamento que acontece trimestralmente com todos os colaboradores do administrativo

Treinamentos e capacitações



NR 1

Ações específicas de acordo com as nossas atividades

NR 7

Riscos ocupacionais e medidas de prevenção relacionadas à saúde do trabalhador

NR 12

Máquinas e equipamentos

NR 23

Equipamentos de combate a incêndio e procedimentos de evacuação

NR 5

Prevenção de acidentes, análise de riscos e funcionamento da CIPA

NR 10

Atividades em instalações elétricas e risco de arco elétrico

NR 18

Uso de EPIs, prevenção de quedas e atividades de alto risco

NR 33

Espços confinados

NR 6

Uso, guarda e conservação de EPIs

NR 11

Equipamentos de transporte como empilhadeiras e guindastes

NR 20

Inflamáveis e combustíveis

NR 35

Trabalho em altura, incluindo uso de EPIs e procedimentos de resgate

05

Governança corporativa

- Estrutura e tomada de decisão
- Gestão de riscos
- Ética e *compliance*



Estrutura e tomada de decisão

GRI 2-9

O caminho para entregar nossa proposta de valor e viabilizar a transição energética, ao lado da eficiência, na geração de utilidades passa pela tomada de decisão assertiva. Contamos com uma estrutura de governança corporativa para garantir que nosso planejamento estratégico se traduza em ações concretas, capazes de capturar oportunidades e fazer frente a desafios ligados ao nosso modelo de negócio.



CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

GRI 2-10

O mais alto órgão em nossa estrutura é o **Conselho de Administração**. O colegiado tem como função tomar decisões em questões estratégicas e supervisionar a gestão dos impactos da empresa nas frentes econômica, ambiental e social, sempre zelando pela reputação da Ecogen e pela geração de valor aos *stakeholders*.

O Conselho de Administração conta com cinco assentos, ocupados atualmente por cinco homens (o Estatuto Social prevê de três a seis membros). Os conselheiros são escolhidos pela Mitsui & Co. como representantes do acionista, não possuem independência e têm mandato de três anos, com possibilidade de renovação. O Presidente do Conselho não ocupa cargo executivo na Ecogen. **GRI 2-11**

Além de tomar decisões estratégicas, o Conselho contribui para fortalecer a integração com o Grupo Mitsui.

É de competência do Conselho de Administração a deliberação sobre diretrizes relacionadas ao desenvolvimento sustentável, em linha com o Estatuto Social da Ecogen. Isso inclui, entre outras atribuições, fixar a orientação geral dos negócios sociais e acompanhar a gestão dos Diretores, com análises que ocorrem no mínimo a cada três meses. **GRI 2-12, 2-17**





O Conselho delega responsabilidades pela gestão dos impactos da empresa aos diretores, entre elas: desenvolver e implementar estratégias de sustentabilidade; avaliar e monitorar o desempenho sustentável; garantir *compliance* com regulamentações e normas; integrar a sustentabilidade em processos e operações; promover o engajamento de partes interessadas; promover inovação e pesquisa; e realizar avaliações de riscos e oportunidades. A gestão de impactos é reportada em reuniões formais a cada três meses ou reuniões extraordinárias, quando aplicável. **GRI 2-13**

A avaliação de desempenho dos conselheiros, considerando sua supervisão dos impactos na economia, no meio ambiente e nas pessoas, inclui processos de autoavaliação e planos de desenvolvimento individual, com frequência anual. **GRI 2-18**

Membros (em 2024)

- Koichi Katayama (Presidente)
- Yosuke Matsumoto
- Yusuke Koike
- Tadaharu Shiroyama
- Ryo Kagami

DIRETORIA

A Diretoria da Ecogen possui função executiva e é responsável por executar as decisões estratégicas e por atingir as metas estabelecidas, entre outras atribuições. O quadro de diretores é composto por seis integrantes, entre os quais estão duas mulheres. É também de responsabilidade da Diretoria a aprovação das informações divulgadas neste Relatório de Sustentabilidade.



Membros (em 2024)



ASSESSORAMENTO

Comitê de Segurança

Para reforçar o nosso valor de cuidado com as pessoas, o Comitê se dedica a definir prioridades, identificar os principais riscos e as áreas críticas, alinhar ações de mitigação e promover a segurança em nossa cultura, como valor central. Também é responsável por monitorar indicadores estratégicos ([leia mais na pág. 41](#)), apoiar o processo de tomada de decisão com uso inteligente de dados e assegurar que todos os níveis de liderança estejam capacitados em torno do tema.

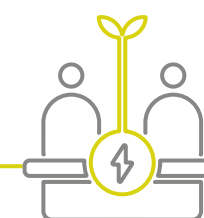
Comitê de *Compliance*

Assegurar a integridade de nossas atividades, para que estejam em conformidade com normas, leis e políticas internas, está entre as atribuições do Comitê de *Compliance*, que também contribui para mitigar riscos legais, reputacionais e financeiros. Sua responsabilidade se estende à prevenção, detecção e investigação acerca de possíveis violações, buscando promover um ambiente de trabalho ético, transparente e inclusivo. Também atua em treinamentos e ações de conscientização, na formulação de recomendações para melhoria contínua e na investigação de eventuais denúncias e irregularidades.



Comitê ESG

Marco em nossa trajetória em prol da sustentabilidade empresarial, o Comitê ESG desenvolve e supervisiona a implementação da nossa estratégia em torno da agenda, bem como acompanha métricas e indicadores. Além disso, participa da gestão de riscos e oportunidades, contribui para a conformidade com normas e leis aplicáveis e busca fortalecer o relacionamento com nossos *stakeholders*. Promover a cultura ESG, estimular a inovação e assegurar a elaboração e publicação de relatórios de sustentabilidade também são atribuições do órgão.



Conheça nossa trajetória de amadurecimento em ESG na [página 13](#)

REMUNERAÇÃO

GRI 2-19, 2-20

Os integrantes do Conselho de Administração têm a sua remuneração definida pela Mitsui & Co. As remunerações fixa e variável da Diretoria Executiva, por sua vez, são definidas com base em pesquisa de mercado realizada por empresas independentes e submetidas ao Conselho de Administração para aprovação.

O pagamento de participação nos lucros e resultados (PLR) é definido por meio de acordo com o sindicato e sua metodologia é submetida à Diretoria Executiva e ao Conselho de Administração para aprovação. A definição dessa metodologia está vinculada ao cumprimento de metas individuais e corporativas. Enquanto as individuais refletem as estratégias da área e da empresa, as corporativas são atreladas ao aspecto financeiro.

Atratividade e retenção de talentos são diretrizes em nossas práticas de remuneração, prezando pela condução do negócio em linha com metas e objetivos definidos.

Gestão de riscos

GRI 2-25

As dimensões das nossas operações exigem uma estrutura de identificação, prevenção e mitigação de riscos abrangente, capaz de lidar com os desafios associados ao nosso contexto. O mapeamento dos riscos mais relevantes ligados às nossas atividades permite que, diante de eventuais incidentes, a empresa aja com assertividade e efetividade.

Em torno da Matriz de Riscos e Controles, nosso olhar para o tema é guiado por análises abrangentes de impacto e probabilidade, além de medidas de controle e escalas de eficácia.

Dentre os mecanismos e documentos que orientam essa atuação, destaca-se a **Matriz de Riscos e Controles**. Com três classificações – operacional, comunicação e conformidade –, a matriz mapeia eventos de risco, descrevendo fatores, consequências e mecanismos de controle.

Para categorizar os riscos identificados por níveis ("baixo", "médio", "alto" e "extremo"), foi realizada uma análise de impacto e probabilidade. Além disso, mensuramos a eficácia das medidas de controle existentes na empresa, incluindo cinco níveis atrelados à situação atual da nossa gestão para os riscos identificados.

Com foco na preservação da reputação e na proteção de nossos colaboradores, clientes e parceiros, também dispomos de um **Manual de Gestão de Crise**. Desenvolvido em 2023, a partir de um estudo aprofundado sobre os princípios, valores e processos da empresa, somado à realização de entrevistas com gestores e executivos, o material estabelece procedimentos para a administração de crises,



contemplando desde a antecipação de riscos até a comunicação com públicos internos e externos. O documento define papéis e responsabilidades, inclusive com orientações para a atuação de comitês de crise, a fim de promover respostas coordenadas e eficazes.

O manual também reforça a importância da antecipação e do monitoramento contínuo de riscos, bem como a necessidade de uma comunicação ágil, transparente e consistente durante eventuais desafios. Com diretrizes para estratégias de comunicação, o documento contribui para a governança responsável e a gestão integrada de riscos e crises.

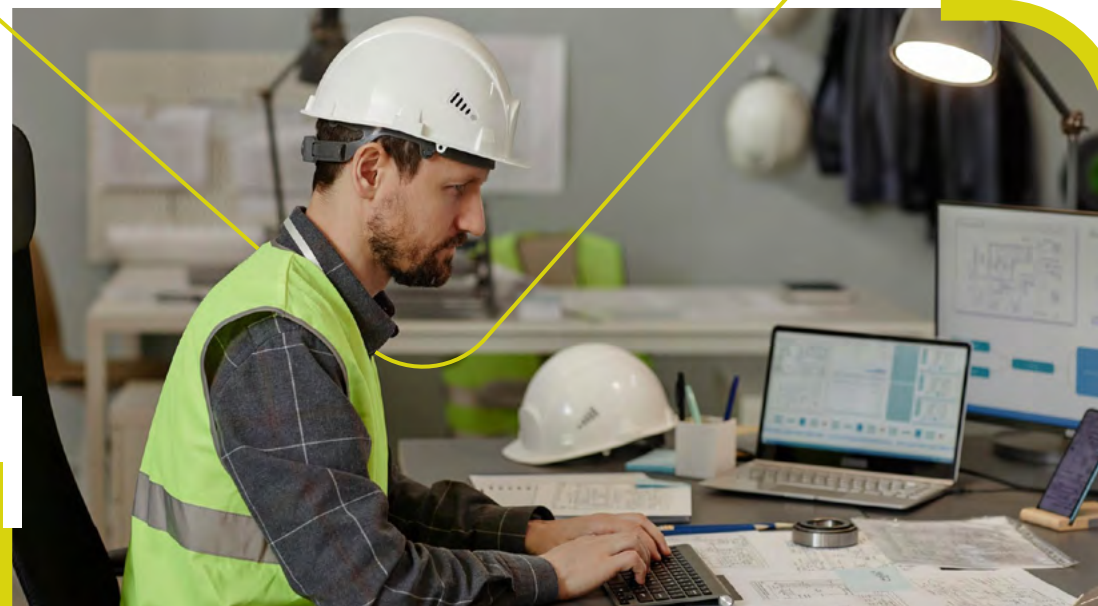
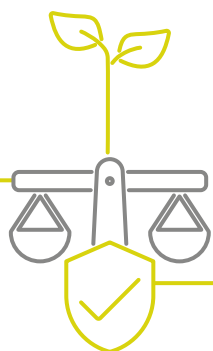
Ética e *compliance*

GRI 2-23, 2-24

DOCUMENTOS E DIRETRIZES

Todas as nossas atividades são orientadas pela conformidade com as leis e os regulamentos aplicáveis às nossas frentes de atuação. Na Ecogen, instrumentos de *compliance* estão em constante evolução, acompanhando boas práticas do mercado e aprimorando ações de prevenção e monitoramento de riscos.

Para verificar e evitar atos e condutas ilegais ou antiéticas nos negócios, seguimos o **Programa de *Compliance* do Grupo Mitsui, por meio do Programa “With Integrity”,** o qual consiste em cinco pilares:



Programa “With Integrity”

- 1 | Agir em conformidade** com a lei e regulamentações, mantendo elevado padrão ético, e respeito aos direitos humanos e à não discriminação;
- 2 | Empresa com mentalidade aberta**, com respeito à individualidade e à diversidade de seus colaboradores;
- 3 | Práticas comerciais justas** e de acordo com a confiança atribuída pela sociedade;
- 4 | Enfrentar os desafios globais**, valorizar o meio ambiente e contribuir para uma vida em sociedade sustentável e próspera;
- 5 | Manifestar-se** (*speak-up*).

Pautado nos princípios estabelecidos pela Mitsui, nosso Código de Conduta prevê diretrizes voltadas a questões prioritárias, incluindo conformidade legal, relações de trabalho, conflitos de interesses, investimentos e práticas anticorrupção. O objetivo do código é assegurar uma conduta empresarial responsável, compromisso que se estende aos nossos parceiros de negócios e fornecedores. Nas transações e contratos firmados, reforçamos nosso comprometimento com a conformidade legal e o respeito aos direitos humanos. Para orientar a gestão da cadeia de fornecimento, contamos com a Política de Compras, a Política de Homologação e Cadastro de Fornecedores e os Princípios da Cadeia de Fornecimento Sustentável.

As exigências do Código de Conduta incluem uma análise dos potenciais clientes e fornecedores para mapeamento de riscos. Todos os contratos firmados pela Ecogen trazem, obrigatoriamente, cláusulas garantindo a conformidade com padrões éticos.

Os colaboradores compartilham com a alta direção o compromisso com a observância dessas regras. Para disseminar boas práticas e evitar condutas em desconformidade com nossos valores, temos uma agenda anual de treinamentos de *compliance*, oferecidos em uma plataforma do Grupo Mitsui.

Desenvolvemos também treinamentos próprios, mais focados nos negócios da empresa, aplicados pelo time de *Compliance* e direcionados a colaboradores que atuam na operação e na área administrativa. Além dessas ações, a nossa universidade corporativa oferece uma trilha de conhecimento focada nesse tema.

Observamos, em todas as operações e relacionamentos comerciais, estrito cumprimento às normas regulamentadoras do trabalho (NRs) e às legislações ambientais brasileiras, bem como a regimentos internacionais relativos aos direitos humanos. Esses compromissos são compartilhados entre nossos acionistas, colaboradores, fornecedores e clientes.

Para reforçar o combate a riscos, nossas atividades e iniciativas estão alinhadas aos ditames do Foreign Corrupt Practices Act (FCPA) e da Lei 12.846/2013, conhecida como Lei Anticorrupção. Avancamos nessa frente, em 2024, com a **adesão ao Pacto Empresarial pela Integridade e Contra a Corrupção**.

 Entenda como levamos essas diretrizes para a cadeia de valor a partir da **página 56**

PRINCIPAIS FERRAMENTAS E MECANISMOS

GRI 2-25, 2-26

Na atuação da área de *Compliance*, a Ecogen adota uma abordagem preventiva, com iniciativas que visam evitar possíveis impactos negativos em relação ao meio ambiente, ao respeito aos direitos humanos, à segurança no trabalho e à integridade empresarial. A responsabilidade pela análise dos riscos em potencial e dos impactos das nossas atividades, além da adoção de iniciativas para evitar que os riscos se transformem em fatos, é compartilhada entre todos os nossos colaboradores.

A Mitsui & Co. e todas as empresas do Grupo Mitsui mantêm um forte compromisso com a cultura de integridade, pautando suas ações por altos padrões éticos, bem como pelo cumprimento das leis, políticas internas e regulamentos. Para reforçar esses valores, são oferecidos treinamentos anuais e obrigatórios a todos os colaboradores das empresas do Grupo, abordando temas diversos relacionados às melhores práticas de *compliance*.

O cumprimento dos nossos compromissos com a ética é garantido por mecanismos e ferramentas que envolvem diferentes áreas da empresa. Destacam-se, nesse sentido,



os processos de integração para novos colaboradores e as ações de conscientização e treinamento voltadas a *compliance*. Além disso, diante de eventuais desvios de conduta, todos os nossos públicos têm à disposição o Canal de Denúncias desenvolvido pelo Grupo Mitsui, que atua com independência e oferece aos denunciantes a prerrogativa do anonimato.

O tratamento das denúncias recebidas por esse instrumento é realizado conjuntamente pelo Grupo de *Compliance* e pelo Comitê de *Compliance*. Cabe ao Grupo de *Compliance* a análise das informações recebidas e avaliar a necessidade de investigações mais

aprofundadas. O Comitê de *Compliance*, por sua vez, realiza as investigações e adota as medidas disciplinares cabíveis, que vão da advertência até a demissão. Em caso de envolvimento de membros da Diretoria em denúncias, o Comitê informa o Conselho de Administração.

Não tivemos casos significativos de inconformidades em 2024. Para definir se um episódio é significativo ou não, os critérios são regulatórios, financeiros, de segurança e ambientais, além dos impactos técnicos que afetam a excelência de nossas operações. **GRI 2-27**



06

Relações com *stakeholders*

- Clientes
- Fornecedores
- Comunidades locais



Clientes

GRI 2-29, 3-3 | Transparência e relacionamento com clientes |

Inovação e tecnologia para soluções energéticas

Relacionamentos duradouros e comprometimento com o cliente são valores na Ecogen. Para entregar o melhor resultado, atuamos orientados pela sustentabilidade e pela busca incessante da eficiência. Nosso modelo de negócio permite gerar contribuições relevantes para diferentes setores em prol da transição energética.

Em 2024, demos um passo significativo para o fortalecimento desse papel, renunciando à prospecção e desenvolvimento de soluções que envolvam combustíveis fósseis. A geração a *diesel* saiu do nosso portfólio, e a cogeração a gás natural, negócio que originou a companhia, é considerada somente nos casos em que representa um processo de redução das emissões.

O uso de fontes de energia que favoreçam a redução de emissões, em projetos mais sustentáveis, tem se tornado pauta cada vez mais frequente em nossos diálogos com clientes. A fim de engajar esse público em torno da temática, a transição energética foi incorporada às nossas propostas

Atuamos de ponta a ponta, cuidando desde as etapas iniciais, como os estudos de viabilidade e investimentos no projeto, até a operação e manutenção, com formatos de contratos que podem incluir toda a cadeia de produção de utilidades ou apenas parte dela.

comerciais, que buscam mostrar a geração de valor inerente a iniciativas direcionadas à descarbonização. Além da mitigação de impactos ambientais negativos, essa mudança na abordagem tem resultado na atração de clientes industriais.

Olhando para o nosso setor, contamos com um diferencial relevante: nossa capacidade analítica de entender os problemas dos clientes e desenhar projetos sob medida. Temos o compromisso de oferecer soluções, e não de vender produtos, o que torna o nosso atendimento mais personalizado e adequado às demandas de cada cliente.

+ Entenda os novos direcionamentos para nossa estratégia na [página 22](#)



Visita de início de projeto, no qual estamos em fase de implementação de uma caldeira a biomassa para geração de energia térmica e elétrica



Nosso Centro de Controle Operacional (CCO) é movido pelo compromisso com a excelência no atendimento aos clientes. A estrutura viabiliza o monitoramento remoto e ininterrupto em operações da Ecogen.

Em 2024, promovemos mudanças na estrutura de nossa área comercial que contribuíram para uma relação mais próxima com os clientes.

Na área de operações, o **Centro de Controle Operacional (CCO)** é um dos pilares de nossa excelência no atendimento aos clientes, garantindo a operação e o monitoramento remoto e ininterrupto da maioria das plantas geridas pela Ecogen. Também em 2024, demos sequência ao aprimoramento tecnológico do CCO, agregando novos instrumentos voltados para análise e inteligência de dados, entre outros.

Considerando o relacionamento transparente com nossos clientes, tema material da Ecogen, mapeamos impactos negativos e temos ações para mitigá-los. Mantemos equipes qualificadas e fornecedores homologados para lidar com emergências em nossas 79 plantas, que atuam a partir de planos de contingência e com apoio da nossa estrutura de segurança operacional ([leia mais na pág. 40](#)). Outro impacto negativo que está no radar é a evolução tecnológica dos equipamentos utilizados em nossas plantas, que pode torná-los ultrapassados, considerando que nossos contratos têm períodos longos de vigência.

Além disso, nossas equipes comerciais, no diálogo com clientes, são capazes de apresentar informações relevantes sobre o funcionamento e os benefícios das nossas plantas, o que contribui para evitar desvios e incidentes. Também estamos trabalhando para aproximar mais as equipes comerciais e operacionais, de olho em aprimorar as sinergias entre os departamentos e fortalecer nossa cultura organizacional.

Valores gerados por nossa excelência

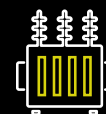
Quando confiança, dedicação e conhecimento se alinham em um mesmo propósito, os resultados traduzem nossos princípios.

Capacidade atual



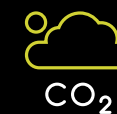
Centrais de geração de utilidades:

79 plantas



Subestação transformadora:

53 MVA



Produção de CO₂:

78 t/dia



Produção de vapor:

106 t/h



Geração de energia elétrica:

134,5 MW

113 MW - gás e diesel

21,5 MW - solar



Toneladas de refrigeração de central de água gelada:

62.300 TR



Tanques de termoacumulação:

27.430 m³



Fornecedores

GRI 2-6, 2-29, 3-3, 308-1



Para assegurar nosso compromisso com sustentabilidade, ética e transparência, temos políticas voltadas à gestão da cadeia de fornecedores. Esses documentos, aliados às nossas práticas de compras, buscam garantir a conformidade legal, principalmente em respeito aos direitos humanos e ao meio ambiente, em todas as nossas ações, diretas ou indiretas.

Nossa **Política de Compras** estabelece critérios para todas as aquisições da Ecogen, sejam de materiais ou serviços, nacionais ou internacionais. Todas as solicitações são analisadas pelo Departamento de Compras, que define as condições comerciais ideais, atendendo aos nossos padrões técnicos e de custo-benefício.

Em 2024, implementamos a nova **Política de Homologação e Cadastro de Fornecedores**, que aprimora as práticas de verificações periódicas para garantir que nossos fornecedores estejam em conformidade com os critérios estabelecidos. O documento também dispõe sobre práticas anticorrupção, responsabilidade socioambiental e cumprimento de normas de saúde e segurança. Mantemos nossa base de dados, documentos e cadastros de fornecedores atualizada, com reavaliações a cada 12 meses ou sempre que necessário.

Para acompanhamento, inclusive de critérios ambientais, os fornecedores são classificados por categorias e níveis de risco e, no processo de *due diligence*, são avaliados documentos como alvarás e licenças, certidões negativas de débitos e certificados de regularidade, além de listas restritivas. Todos os fornecedores, ao serem cadastrados, recebem um *link* com o **Código de Conduta** e os princípios da cadeia de fornecimento sustentável do Grupo Mitsui. Nessa classificação, consideramos os

seguintes âmbitos de risco: fiscal; trabalhista; financeiro; de saúde e segurança; ambiental; e de responsabilidade social/*compliance*.

A **Política de Gestão de Terceiros**, publicada em 2024, consolida práticas que já vêm sendo aplicadas pela Ecogen no relacionamento com empresas contratadas. Seu principal objetivo é proporcionar um ambiente de trabalho seguro, promovendo a saúde ocupacional e a redução de riscos. Para isso, antes de iniciar as atividades, exigimos que todos os terceiros passem por uma integração com a área de Segurança do Trabalho (SSMA), que também é responsável por aprovar os certificados de treinamento específicos de cada função. A política também reforça que o canal de denúncia está disponível para esses trabalhadores, que podem relatar irregularidades, que serão tratadas de acordo com o procedimento interno.

As novas políticas aprovadas em 2024 reforçam nossa gestão da cadeia de fornecimento, de olho em temas-chave para o desenvolvimento sustentável.



Os treinamentos em SSMA são listados na **página 44**

Comunidades locais

GRI 2-29

Como parte da preocupação com a promoção do bem-estar e da sustentabilidade para todos os nossos *stakeholders*, buscamos criar laços positivos com as comunidades do entorno de nossas operações, compartilhando valores e atuando por meio de ações diversificadas. Nesse relacionamento, os colaboradores são a força motriz, atuando por meio de ações de voluntariado.

Com operações espalhadas por diferentes localidades, contribuimos com uma benéfica mobilização de recursos e pessoas, que impacta positivamente as comunidades locais. Há, também, um olhar para o desenvolvimento social nessa relação, como parte dos nossos compromissos com a agenda ESG.

Reconhecemos, no entanto, que as características da forma como operamos proporcionam desafios nessa frente. Atuamos dentro das instalações dos nossos clientes, geralmente com uma equipe reduzida, o que dificulta a mobilização para ações socioambientais.

Do voluntariado a campanhas, mentorias e leis de incentivo, mobilizamos os ecolovers para fortalecer laços com as comunidades.

Para fazer frente a esses e outros desafios, em 2024, criamos o **Comitê ESG**, que tem contribuído com a mobilização dos colaboradores e a definição de ações voltadas para as comunidades. Reflexo desse fortalecimento, o Comitê já viabilizou diversas ações de impacto durante o ano, entre elas, um programa de mentoria feminina, com objetivo de impulsionar a carreira de mulheres em situação de vulnerabilidade social; a ação de plantio de mudas de árvores nativas por nossos colaboradores; o voluntariado no dia das crianças; e a campanha de Natal, esta última em parceria com a One Mitsui.

Ecolovers colocando a mão na massa em uma das campanhas desenvolvidas pelo Comitê de ESG

ECOGENTE

Nossas ações para as comunidades locais são centralizadas na marca Ecogente, adotada para simbolizar o compromisso da empresa com a responsabilidade social e a inclusão. Também dispomos, desde 2023, de uma **Política de Voluntariado** que oferece direcionamentos para as ações dos voluntários.

Em comemoração ao Dia Internacional da Mulher, foi lançado um programa de mentoria feminina em parceria com a ONG AFESU, que trabalha pela educação de meninas e mulheres de 7 a 25 anos em situação de vulnerabilidade social. Em uma das ações promovidas,

13 colaboradoras da Ecogen, orientadas pela diretora Ana Keller Lekitsch, atuaram como mentoras individuais, compartilhando seu conhecimento sobre o mundo do trabalho com 27 mentoradas da AFESU. Essa iniciativa também trouxe as alunas da organização para conhecer nosso escritório, em uma visita que contou com palestras, além de muitas trocas de experiências e conhecimento. Em outra oportunidade proporcionada pelo programa, as nossas colaboradoras realizaram uma visita à ONG: mais um momento repleto de diálogos e aprendizado coletivo.



Em outubro de 2024, o Comitê ESG promoveu duas ações voluntárias no Dia das Crianças, com ONGs em São Paulo e no Rio de Janeiro, doando aparelhos eletrônicos, comida e outros itens. Nossas doações atenderam 29 crianças em São Paulo (SP), com a organização Casa de Apoio Vida Divina, e 27 crianças em Nova Iguaçu (RJ), com a ONG Movidos pelo Reino. Além disso, realizamos uma iniciativa de plantio de 20 mudas de árvores nativas com nosso time no Parque Burle Marx (SP).

Outra iniciativa importante desenvolvida pela Ecogen desde 2023, e que demos continuidade no ciclo de relato, é o apoio a projetos sociais via leis de incentivo fiscal. Isso é viabilizado pela possibilidade de pessoas jurídicas tributadas pelo regime do lucro real, que recolham Imposto de Renda, destinarem percentuais do tributo a projetos sociais e culturais, como o Fundo da Infância e Adolescência (FIA/FUNCAD). Em 2024, apoiamos as instituições Hospital Pequeno Príncipe e Jamim Cultural, distribuindo o valor igualmente entre elas.

O Hospital Pequeno Príncipe, localizado em Curitiba (PR), é referência nacional no atendimento a crianças e adolescentes. A instituição foi escolhida por meio de votação

entre os colaboradores da Ecogen. Com a ação, a empresa conquistou um selo de apoiador concedido pelo Hospital – um reconhecimento do compromisso com a saúde infantil.

A Jamim Cultural se empenha em desenvolver habilidades de profissionais de diversas áreas de atuação. A Ecogen incentiva o projeto “Contos e Cantos que encantam”, que realiza ações culturais em hospitais, oferecendo atividades de arte, história e música para resgatar a autoestima dos pacientes, acompanhantes e profissionais envolvidos.

Em dezembro, participamos mais uma vez da Campanha de Natal da One Mitsui, uma iniciativa que mobilizou, em 2024, 12 empresas brasileiras do Grupo Mitsui. Foram arrecadadas 489 mochilas escolares, superando a meta, que era de 310. Os voluntários escreveram cartas a mão, que foram entregues junto com as mochilas para ONGs de Ribeirão Preto (SP), Rio de Janeiro e São Paulo. A Ecogen foi responsável pela arrecadação de um total de 61 mochilas e contribuiu com dez voluntários para a escrita das cartas e seis para a entrega.

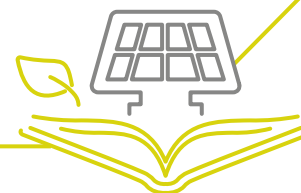


TRANSFORMANDO ENERGIA EM EDUCAÇÃO

Em 2024, iniciamos um projeto junto à **Fundação Mitsui** que se alinha ao nosso modelo de negócios e promove três dos **Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)**, da Organização das Nações Unidas (ONU).

Conectado a duas materialidades do Grupo, o projeto tem como objetivo implementar e manter uma usina de energia solar na sede do Instituto da Oportunidade Social (IOS), organização da sociedade civil voltada a capacitar jovens em situação de vulnerabilidade.

Depois de instaladas, as placas fotovoltaicas serão capazes de gerar, em média, 3.625 kWh por mês, o que corresponde a aproximadamente 70% de uma das faturas de energia da ONG, e evitar a emissão de 3,412 tCO₂e por ano. Considerando o período de 25 anos de vida útil das placas, a estimativa de redução total é de 85,292 tCO₂e.



Sumário de Conteúdo GRI

Sumário de conteúdo GRI

DECLARAÇÃO DE USO: a Ecogen 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

			OMISSÃO				
Norma GRI	Conteúdo	Localização	Requisitos omitidos	Motivo	Explicação	Nº de ref. da norma setorial da GRI	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
Conteúdos gerais							
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-1 Detalhes da organização	<u>3</u>					
	2-2 Entidades incluídas no relato de sustentabilidade da organização	<u>3</u>					
	2-3 Período de relato, frequência e ponto de contato	<u>3</u>					
	2-4 Reformulações de informações	<u>69</u> , <u>70</u>					
	2-5 Verificação externa	Não houve verificação externa.					
	2-6 Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios	<u>11</u>					
	2-7 Empregados	<u>31</u> , <u>68</u>				8, 10	
	2-8 Trabalhadores que não são empregados	Há 13 prestadores de serviço como terceiros residentes, no caso para prestação de serviços de copa (1), limpeza (6), recepção (1), motoboy (1) e temporários (4). Esse número não considera prestação de serviços pontuais ou por projetos ou obras. Não foram considerados estagiários nessa contagem.				8	
	2-9 Estrutura de governança e sua composição	<u>46</u>				5, 16	
	2-10 Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança	<u>46</u>				5, 16	
	2-11 Presidente do mais alto órgão de governança	<u>46</u>				16	
	2-12 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos	<u>46</u>				16	

Norma GRI	Conteúdo	Localização	OMISSÃO			N° de ref. da norma setorial da GRI	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
			Requisitos omitidos	Motivo	Explicação		
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-13 Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	<u>47</u>					
	2-14 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	<u>3</u>					
	2-15 Conflitos de interesse	Os processos para prevenir e mitigar conflitos de interesses incluem políticas e procedimentos; educação e treinamento; transparência nas decisões; revisão regular das políticas e dos procedimentos; monitoramento externo; e <i>compliance</i> . Eventuais conflitos não são comunicados aos <i>stakeholders</i> , por conta de restrições de confidencialidade.					16
	2-16 Comunicação de preocupações cruciais	As preocupações cruciais, incluindo aspectos ESG, são comunicadas ao Conselho de Administração a partir de: relatórios e apresentações periódicas; reuniões de diretoria; comitês de governança; auditoria interna e externa; notificações por escrito; análises estratégicas e planos de negócios; revisões de questões legais e regulatórias; e comunicação de crises e emergências. Não existe um indicador formal para medir o número de preocupações cruciais reportadas.					
	2-17 Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	<u>46</u>					
	2-18 Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	<u>47</u>					
	2-19 Políticas de remuneração	<u>48</u>					
	2-20 Processo para determinação da remuneração	<u>48</u>					
	2-21 Proporção da remuneração total anual		Todos.	Restrições de confidencialidade.	Informações sobre o salário dos colaboradores são confidenciais.		
	2-22 Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável	<u>6</u>					
	2-23 Compromissos de política	<u>50</u>					16
	2-24 Incorporação de compromissos de política	<u>50</u>					
	2-25 Processos para reparar impactos negativos	<u>49</u>					

			OMISSÃO			N° de ref. da norma setorial da GRI	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
Norma GRI	Conteúdo	Localização	Requisitos omitidos	Motivo	Explicação		
GRI 2: Conteúdosgerais 2021	2-26 Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações	51					16
	2-27 Conformidade com leis e regulamentos	51					
	2-28 Participação em associações	Nossa participação setorial se concentra na Associação da Indústria de Cogeração de Energia (Cogen), no CIBiogás e na Câmara de Comércio Brasil-Japão.					
	2-29 Abordagem para engajamento de stakeholders	16, 57					
	2-30 Acordos de negociação coletiva	94,75% dos colaboradores estão cobertos por acordo de negociação coletiva. No caso dos estagiários, todo pacote de remuneração é por deliberação da empresa. Já os aprendizes, a remuneração é defina por lei federal.					8
Temas materiais							
GRI 3: Temas materiais 2021	3-1 Processo de definição de temas materiais	14					
	3-2 Lista de temas materiais	15					
Mudanças climáticas, transição e eficiência energética							
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	17, 25, 27					
GRI 302: Energia 2016	302-1 Consumo de energia dentro da organização	28, 29					7, 8, 12, 13
	302-2 Consumo de energia fora da organização		Todos.	Informação indisponível.	Novamente, priorizamos a coleta das informações do consumo de energia apenas dentro da organização.		7, 8, 12, 13
	302-3 Intensidade energética		Todos.	Informação indisponível.	Não calculamos uma métrica de intensidade energética em 2024.		7, 8, 12, 13
	302-4 Redução do consumo de energia		Todos.	Informação indisponível.	Não realizamos acompanhamento de redução energético em 2024.		7, 8, 12, 13
	302-5 Reduções nos requisitos energéticos de produtos e serviços			Informação indisponível.	Não realizamos acompanhamento de reduções nos requisitos energéticos de produtos e serviços em 2024.		7, 8, 12, 13

Norma GRI	Conteúdo	Localização	OMISSÃO			N° de ref. da norma setorial da GRI	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
			Requisitos omitidos	Motivo	Explicação		
GRI 305: Emissões 2016	305-1 Emissões diretas (escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)	<u>25</u>					3, 12, 13, 14, 15
	305-2 Emissões indiretas (escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia	<u>25</u>					3, 12, 13, 14, 15
	305-3 Outras emissões indiretas (escopo 3) de gases de efeito estufa (GEE)	Seguindo a metodologia do GHG Protocol, o escopo 3 é opcional. Iniciamos o levantamento de dados para inventário recentemente e, portanto, não contabilizamos o escopo 3 em 2024. Vamos analisar as categorias que fazem parte do nosso negócio para, no futuro, ampliar nosso inventário.	Todos.	Informação indisponível.	Não contabilizamos os dados para escopo 3 no inventário de 2024.		3, 12, 13, 14, 15
	305-4 Intensidade de emissões de gases de efeito estufa (GEE)		Todos.	Informação indisponível.	Em 2024, não foi definido um critério de intensidade por unidade de atividade. Para 2025, será estruturada internamente uma métrica específica para a empresa.		3, 12, 13, 14, 15
	305-5 Redução de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	<u>25</u>					13, 14, 15

			OMISSÃO				
Norma GRI	Conteúdo	Localização	Requisitos omitidos	Motivo	Explicação	N° de ref. da norma setorial da GRI	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
Gestão da cadeia de suprimentos							
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	56					
GRI 308: Avaliação ambiental de fornecedores 2016	308-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios ambientais	56					
	308-2 Impactos ambientais negativos da cadeia de fornecedores e medidas tomadas		Todos.	Informação indisponível.	A empresa não avalia os impactos ambientais de seus fornecedores, limitando-se a verificar certidões e licenças ambientais.		
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	Não há operações com fornecedores nesta condição.				8	
GRI 408: Trabalho infantil 2016	408-1 Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho infantil	A empresa não tem ou teve operações que apresentam riscos de ocorrência de casos de trabalho infantil e de jovens expostos a trabalho perigoso, nem de trabalho forçado e análogo ao escravo. Prestadores de serviços, ao serem homologados, passam por processo de diligência que incluem a verificação de listas restritivas, dentre elas o Cadastro de Empregadores que tenham submetido trabalhadores a condições análogas à de escravo publicado pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), e questões relacionadas a trabalho infantil.				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					5, 8	
GRI 414: Avaliação social de fornecedores 2016	414-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais	A Ecogen não utiliza critérios sociais para selecionar novos fornecedores. São priorizados critérios técnicos e econômicos.				5, 8, 16	
	414-2 Impactos sociais negativos da cadeia de fornecedores e medidas tomadas	Para categorias específicas são avaliadas listas restritivas, tais como Cadastro de Empregadores que tenham submetido trabalhadores a condições análogas à de escravo.				5, 8, 16	

			OMISSÃO				
Norma GRI	Conteúdo	Localização	Requisitos omitidos	Motivo	Explicação	N° de ref. da norma setorial da GRI	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
Atração, desenvolvimento e retenção de colaboradores							
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	31				4, 5, 8, 10	
GRI 401: Emprego 2016	401-1 Novas contratações e rotatividade de empregados	69, 70				4, 5, 8, 10	
	401-2 Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial	A lista apresentada na página 37 considera todos os colaboradores ativos em dezembro de 2024 (incluindo empregados, diretores estagiários e aprendizes). Na categoria de tempo integral, consideramos os empregados; os estagiários não possuem previdência privada e vale-alimentação. Os aprendizes, por sua vez, não têm plano de saúde, vale-alimentação e previdência privada. Para o benefício de auxílio-mobilidade, vale-transporte, veículo da empresa ou estacionamento na empresa, a escolha é de um ou outro, seguindo a política de benefícios.				3, 5, 8	
	401-3 Licença-maternidade/paternidade	71				5, 8	
GRI 404: Capacitação e educação 2016	404-1 Média de horas de capacitação por ano, por empregado	34				4, 5, 8, 10	
	404-2 Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para transição de carreira	34				8	
	404-3 Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira	71				4, 5, 8, 10	
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	72				4, 5, 8, 10	
Segurança do trabalho							
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	40					
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018	403-1 Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	40				8	
	403-2 Identificação de periculosidade, avaliação de risco e investigação de incidentes	40				8	
	403-3 Serviços de saúde do trabalho	41				8	
	403-4 Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes à saúde e segurança do trabalho	42				8, 16	

Norma GRI	Conteúdo	Localização	OMISSÃO			N° de ref. da norma setorial da GRI	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
			Requisitos omitidos	Motivo	Explicação		
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018	403-5 Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho	44					9
	403-6 Promoção da saúde do trabalhador	41					3
	403-7 Prevenção e mitigação de impactos na saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios	43					8
	403-8 Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	72					8
	403-9 Acidentes de trabalho	72					3, 8, 16
	403-10 Doenças profissionais	Não foi registrado no período de relato doenças profissionais em empregados e trabalhadores.					3, 8, 16
Transparência e relacionamento com clientes							
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	53					
GRI 416: Saúde e segurança do consumidor 2016	416-1 Avaliação dos impactos na saúde e segurança causados por categorias de produtos e serviços	43					
	416-2 Casos de não conformidade em relação aos impactos na saúde e segurança causados por produtos e serviços	43					16
GRI 417: Marketing e rotulagem 2016	417-3 Casos de não conformidade em relação à comunicação de marketing	Não houve qualquer tipo de multa/penalização, sequer sinalização de qualquer situação relacionada a não conformidade envolvendo ações/comunicações de marketing.					16
Inovação e tecnologia para soluções energéticas							
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	53					

Anexo de indicadores



GESTÃO DE PESSOAS¹

Perfil dos colaboradores

GRI 2-7

Empregados por tipos de contrato e gênero²

2023				2024		
	Prazo indeterminado	Prazo determinado	Total	Prazo indeterminado	Prazo determinado	Total
Homens	255	0	255	257	3	260
Mulheres	48	0	48	50	14	64
Total	303	0	303	307	17	324

² A Ecogen não possui empregados sem garantia de carga horária. Foi utilizado o número de colaboradores no último dia do ano. Dados coletados a partir de 2023.

Empregados por tipo de emprego e gênero

2023				2024		
	Tempo integral	Período parcial	Total	Tempo integral	Período parcial	Total
Homens	254	1	255	257	3	260
Mulheres	41	7	48	50	14	64
Total	295	8	303	307	17	324

¹ Os dados relatados foram retirados da base de colaboradores do sistema de folha, sendo que, estagiários e aprendizes foram considerados com prazo determinado e com jornada parcial. A metodologia utilizada para contabilizar o número total de empregados foi a contagem direta (a empresa contabiliza todos os empregados registrados, incluindo os em tempo integral e parcial).

Empregados por tipos de contratos e região¹

2023				2024		
	Prazo indeterminado	Prazo determinado	Total	Prazo indeterminado	Prazo determinado	Total
Norte	9	0	9	9	0	9
Nordeste	15	0	15	15	0	15
Centro-Oeste	8	0	8	8	0	8
Sudeste	271	0	271	275	17	292
Total	303	0	303	307	17	324

Empregados por tipo de emprego e região

2023				2024		
	Tempo integral	Tempo parcial	Total	Tempo integral	Tempo parcial	Total
Norte	9	0	9	9	0	9
Nordeste	15	0	15	15	0	15
Centro-Oeste	8	0	8	8	0	8
Sudeste	263	8	271	275	17	292
Total	295	8	303	307	17	324

Contratações e rotatividade¹

GRI 401-1

Número total de empregados (colaboradores) e contratações no período, por faixa etária

2023						2024				
Faixa etária	Total de empregados	Contratações	Taxa de novas contratações (%)	Desligamentos	Taxa de rotatividade ou turnover (%)	Total de empregados	Contratações	Taxa de novas contratações (%)	Desligamentos	Taxa de rotatividade ou turnover (%)
Abaixo de 30 anos	57	31	54,00	19	33,00	71	36	50,70	28	45,07
Entre 30 e 50 anos	212	53	25,00	56	26,00	221	61	27,60	57	26,70
Acima de 50 anos	34	6	18,00	5	15,00	32	3	9,37	7	15,62
Total	303	90	30,00	80	26,00	324	100	30,86	92	29,63

Nota: para melhor adequação metodológica, apresentamos as taxas com percentuais em 2023 e 2024 (GRI 2-4).

Número total de empregados (colaboradores) e contratações no período, por gênero

2023						2024				
Gênero	Total de empregados	Contratações	Taxa de novas contratações (%)	Desligamentos	Taxa de rotatividade ou turnover (%)	Total de empregados	Contratações	Taxa de novas contratações (%)	Desligamentos	Taxa de rotatividade ou turnover (%)
Homens	255	23	9,00	66	26,00	260	68	26,15	66	25,77
Mulheres	48	67	140,00	14	29,00	64	32	50,00	26	45,31
Total	303	90	30,00	80	26,00	324	100	30,86	92	29,63

Nota: para melhor adequação metodológica, apresentamos as taxas com percentuais em 2023 e 2024 (GRI 2-4).

¹ O reporte deste indicador teve início em 2023. Foram considerados a base de ativos de dezembro de 2024 e os admitidos e desligados de janeiro a dezembro de 2024.

Número total empregados e contratações no período, por região

2023						2024				
Região	Total de empregados	Contratações	Taxa de novas contratações (%)	Desligamentos	Taxa de rotatividade ou turnover (%)	Total de empregados	Contratações	Taxa de novas contratações (%)	Desligamentos	Taxa de rotatividade ou turnover (%)
Norte	9	4	44,00	4	44,00	9	2	22,22	1	16,67
Nordeste	15	3	20,00	3	20,00	15	1	6,67	1	6,67
Centro-Oeste	8	2	25,00	2	25,00	8	2	25,00	2	25,00
Sudeste	271	81	30,00	71	26,00	292	95	32,53	88	31,34
Total	303	90	30,00	80	26,00	324	100	30,86	92	29,63

Nota: para melhor adequação metodológica, apresentamos as taxas com percentuais em 2023 e 2024 (GRI 2-4).

Licença-maternidade/paternidade¹

GRI 401-3

Número total de empregados com direito a tirar a licença

	2023	2024
Homens	255	257
Mulheres	48	50
Total de empregados que tiraram a licença-maternidade/paternidade no ano vigente		
Homens (A+E)	11	10
Mulheres (B+F)	1	2
Total de empregados que retornaram ao trabalho, no período do relatório, após o término da licença-maternidade/paternidade		
Homens	17	10
Mulheres	3	2
Total de empregados que voltaram a trabalhar após a licença-maternidade/paternidade e que ainda estiveram empregados 12 meses após o retorno ao trabalho		
Homens	4	10
Mulheres	0	2
Taxa de retorno (%)		
Homens	100	100
Mulheres	100	100
Taxa de retenção (%)		
Homens	100	100
Mulheres	100	100

¹ O reporte deste indicador teve início em 2023. Foi considerado como base o período de janeiro a dezembro de 2024.

Desempenho

GRI 404-3

Percentual de empregados que recebem regularmente análises de desempenho e de desenvolvimento de carreira¹,²

	2023			2024		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Diretor						
Percentual	25,00	100,00	40,00	50,00	100,00	66,67
Gerente e superintendente						
Percentual	78,57	100,00	82,35	91,67	50,00	85,71
Coordenadores, especialistas e consultores						
Percentual	87,50	57,14	80,65	90,91	62,50	81,63
Auxiliar, assistente, analista e supervisores						
Percentual	48,10	51,72	49,07	76,92	66,67	73,02
Operacional						
Percentual	93,98	100,00	94,03	72,78	66,67	72,57
Aprendiz e estagiários						
Percentual	0	0	0	0	0	0
Total						
Percentual	-	-		75,38	51,56	74,01

¹ Foi considerada a base de colaboradores ativos em dezembro de 2024 (empregados, diretores, aprendizes e estagiários).
² Os funcionários contratados entre dezembro e março não integram o ciclo de análise de desempenho do ano vigente, sendo avaliados no ciclo seguinte.

Diversidade

Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens¹

GRI 405-2

Categoria funcional	2023	2024
Diretor	0,82	0,71
Gerente e superintendente	1,03	0,85
Coordenador, especialista e supervisor	0,96	0,96
Auxiliar, assistente, analista e supervisor	1,01	0,84
Operacional	1,79	1,05
Aprendiz e estagiário	1,00	0,89

¹ Dados contabilizados a partir de 2023. Consideramos a base relacionada entre janeiro de 2024 a dezembro de 2024. Além disso, os salários estão contemplados como uma média e não como o salário-base oficial. Não apresentamos a remuneração, pois temos cargos aglutinados com benefícios diferentes.

Saúde e Segurança

Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho¹

GRI 403-8

	2024
Número total de indivíduos	324
Número de indivíduos que estão cobertos pelo sistema	324
Percentual de indivíduos que estão cobertos pelo sistema	100
Número de indivíduos cobertos por um sistema que tenha sido auditado internamente	324
Percentual de indivíduos cobertos pelo sistema, que foi auditado internamente	100

¹ Dados coletados de forma detalhada a partir de 2024, utilizando como base o número de controle de ativos da área de Gestão de Pessoas e os KPIs de Saúde, Segurança e Meio Ambiente.

Acidentes de trabalho¹

Classe	2024
Número de horas trabalhadas	615.013,34
Base de número de horas trabalhadas (200.000 ou 1.000.000)	1.000.000
Número de óbitos resultantes de acidente de trabalho;	0
Índice de óbitos resultantes de acidente de trabalho	0
Número de acidentes de trabalho com consequência grave (exceto óbitos)	0
Índice de acidentes de trabalho com consequência grave (exceto óbitos)	0
Número de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória (incluir óbitos)	4
Índice de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória (incluir óbitos)	6,5
Dias perdidos (Requisito VSA)	40
Taxa de gravidade de acidentes ²	65

¹ NBR 14280 Cadastro de acidente do trabalho - Procedimento e classificação3.7.2 Acidente de trajeto O acidente de trajeto deve ser tratado à parte, não sendo incluído no cálculo usual das taxas de frequência e de gravidade. Para o cálculo da taxa de gravidade foram utilizados dados a partir de maio/2024, quando tivemos o primeiro acidente do ano de 2024.

² Considera-se o cálculo: (dias perdidos + dias debitados)/horas trabalhadas x 1.000.000.

Créditos

→ Coordenação geral

Ecogen Brasil Soluções
Energéticas S.A.

Ana Paula
**Diretoria de *Marketing*,
Comercial e ESG**

Larissa Santos
**Especialista em
Transição Energética**

Thais Mesquita
Especialista em ESG

Apoio

Rubens Toledo
Coordenador de *Marketing*

Felipe Marcelino
Analista de *Marketing*

→ Materialidade, gestão, conteúdo, consultoria e *design*

Grupo Report
gruporeport.com.br

Materialidade

Daniela Schmid

Gestão do projeto e relacionamento

Bárbara Rocha,
Camila Henriqson,
Nathalia Scotuzzi

Conteúdo

Ana Clara Barreiro,
Eugênio Melloni,
Rafael Montandon

Consultoria de indicadores

Bruno Melo,
Fábio Corrêa,
Simon Rowe

Projeto gráfico e diagramação

Akemi Takenaka,
Arthur Rocha,
Karen Saji,
Ulisses Romano

→ Revisão ortográfica e gramatical

Léa Santiago



→ www.ecogenbrasil.com.br

+55 (11) 2199-3700

→ Endereço (Matriz):

Condomínio Rochaverã -
Avenida das Nações Unidas, 14.171
Marble Tower – 11º Andar -
Brooklin Novo – CEP: 04794-000
São Paulo – SP