

Relatório de Sustentabilidade 2025



Sumário

Introdução 3

Destaques e conquistas do ano
Mensagem da liderança



A Ecogen 7

Atuação
Agenda ESG



Visão estratégica 16

Planejamento e desempenho
Inovação



Meio ambiente 19

Mudanças climáticas
Energia



Pessoas, cultura e segurança 25

Gestão de pessoas
Diversidade e inclusão
Saúde e segurança



Governança corporativa 41

Estrutura
Gestão de riscos
Ética e compliance



Cadeia de valor e relacionamentos 49

Fornecedores
Clientes
Comunidades locais

Sumário GRI 57

Créditos e informações corporativas 70

INTRODUÇÃO

◆ GRI 2-1, 2-2, 2-3

Esta é a 3ª edição do Relatório de Sustentabilidade da **Ecogen Brasil Soluções Energéticas S.A.**, elaborada em conformidade com as Normas da Global Reporting Initiative (GRI). Neste documento, a companhia convida os leitores a acompanhar as principais realizações e desafios de 2025. Essa divulgação demonstra o amadurecimento na integração de temas econômicos, ambientais e sociais à estratégia de crescimento e geração de valor, pautada pela transição energética, e reforça o compromisso com a transparência e o diálogo junto a públicos de interesse (*stakeholders*).

◆
Com transparência e periodicidade, esta publicação oferece um amplo retrato de nossas ações e indicadores relacionados ao desenvolvimento sustentável.

O relatório compartilha informações relevantes e caminhos adotados para lidar com riscos, oportunidades e impactos da atuação da Ecogen. A definição do conteúdo e a seleção dos indicadores são resultado de um estudo de dupla materialidade, que engloba atividades produtivas, cadeia de valor e relações de negócios (**leia mais na pág. 14**). Os temas materiais também influenciaram a organização do documento, incluindo a estrutura dos capítulos.

As informações reportadas abrangem a **Ecogen Brasil Soluções Energéticas**, sociedade anônima de capital fechado com sede em São Paulo (SP), e a **Ecogen Rio Soluções Energéticas S.A.**, subsidiária integral. Todo o conteúdo foi validado por diferentes instâncias da liderança, incluindo análise pelo Conselho de Administração, e contempla o período entre 1º de janeiro e 31 de dezembro de 2025. ◆ GRI 2-14



Comentários, dúvidas ou solicitações adicionais podem ser encaminhados ao e-mail:
esg@ecogenbrasil.com.br

DESTAQUES E CONQUISTAS DO ANO



Nova liderança

A reorganização das funções de liderança executiva trouxe mais alinhamento às diretrizes do Grupo Mitsui & Co. e assegurou continuidade ao modelo de negócios da Ecogen. A transição acompanha a evolução da cultura organizacional da companhia que, desde 2024, vem fortalecendo o equilíbrio entre o cuidado com as pessoas e a *performance* corporativa.



Expansão em contratos de biomassa

Em 2025, a Ecogen firmou um novo contrato estruturante para o uso de biomassa, que viabiliza a expansão de projetos de forma sustentável e consciente no longo prazo. Esses compromissos contribuem para o posicionamento estratégico e a solidez da companhia.



Inventário de emissões de GEE

A empresa avançou no monitoramento de emissões de gases do efeito estufa (GEE), com a consolidação de inventários de emissões e a estruturação de ferramentas de gestão de carbono para clientes.



Segurança do trabalho

100% das operações são avaliadas pelo Sistema de Gestão de Saúde e Segurança do Trabalho, com foco na identificação e na prevenção de riscos.



Fortalecimento do Comitê ESG

A estrutura de governança para a sustentabilidade ampliou o uso de indicadores-chave e métricas internas de monitoramento para apoiar decisões estratégicas.



Satisfação dos clientes

O índice Net Promoter Score evoluiu em 2025, em relação ao ano anterior, refletindo ganhos de eficiência, melhorias no atendimento e mais retenção de contratos.

MENSAGEM DA LIDERANÇA

◆ GRI 2-22: Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável

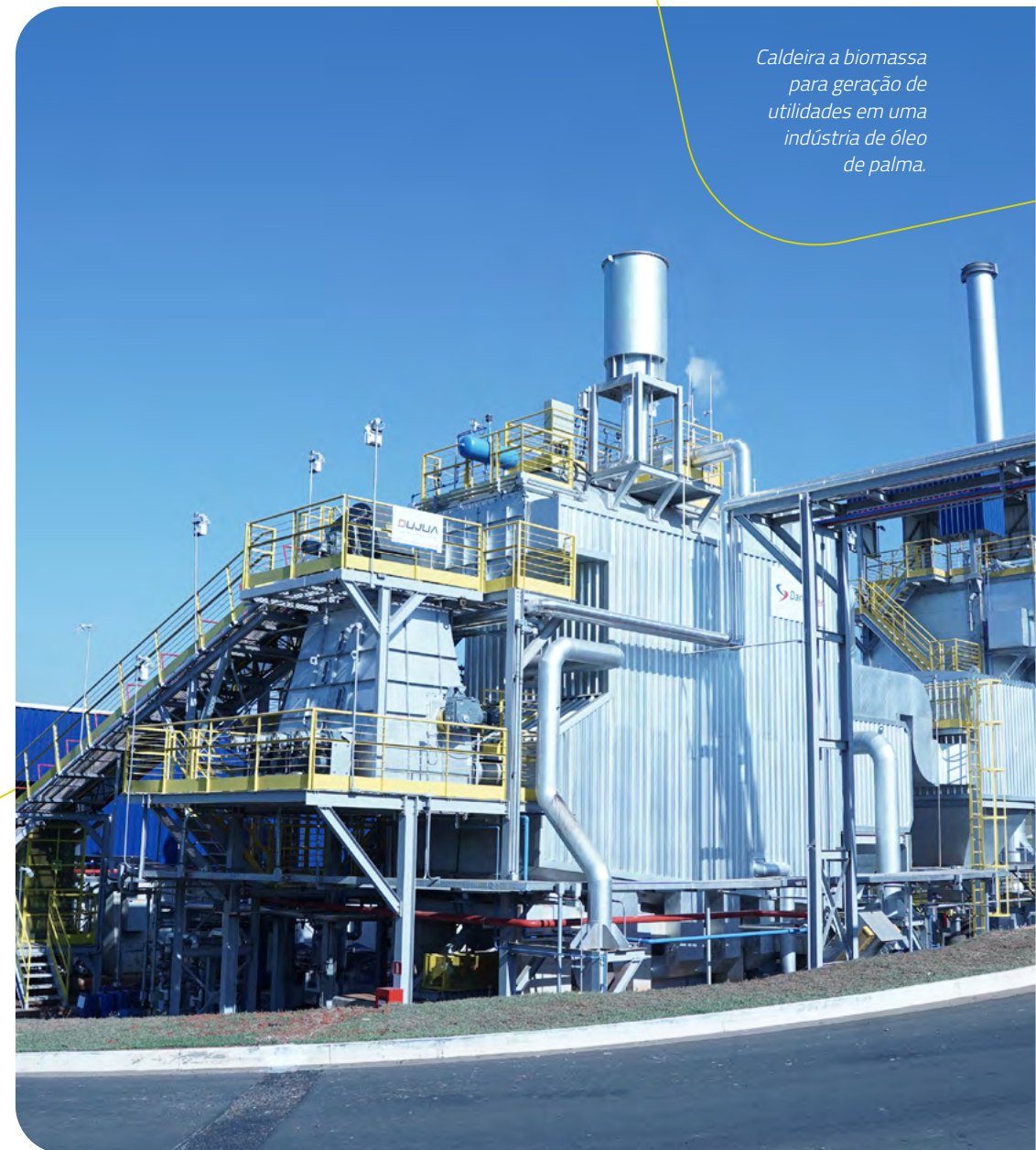
Avançamos na integração entre estratégia corporativa, portfólio de soluções e modelo de negócios, orientados por uma agenda ESG conectada à demanda por eficiência e confiabilidade na transição energética. Nesta 3ª edição do nosso Relatório de Sustentabilidade, compartilhamos os resultados de um ciclo pautado pela evolução da governança e pela entrega de soluções que materializam o nosso propósito: acelerar a transição energética para um futuro sustentável.

O ano foi marcado por mudanças na estrutura de governança, com a adoção dos cargos de CoCEO e a criação da Vice-Presidência de Estratégia. Essas posições são ocupadas por executivos indicados pelo Grupo Mitsui & Co., nosso acionista, reforçando a integração da Ecogen ao Grupo e fortalecendo sinergias. Nesse contexto, a atuação em prol da descarbonização, ancorada no planejamento estratégico, reforça o posicionamento da Ecogen no setor e valoriza nossas soluções entre as organizações brasileiras.

Ainda no eixo da governança corporativa, a empresa fortaleceu a atuação do Comitê ESG, que tem atuado para impulsionar mudanças culturais. O comitê é composto por conselheiros e voluntários organizados em três frentes estratégicas – uma para cada dimensão ESG. Ao longo de 2025, foram organizados projetos em três trimestres temáticos, associados aos respectivos pilares, com os últimos três meses do ano dedicados à consolidação das iniciativas. Essa mudança se mostrou positiva na medida em que o tema se torna cada vez mais transversal na cultura da companhia.

Exercemos um papel ativo no Grupo Mitsui & Co., e facilitamos o alcance de metas globais de descarbonização por clientes e setores atendidos.

Caldeira a biomassa para geração de utilidades em uma indústria de óleo de palma.



Ampliamos de forma consistente o portfólio de soluções em biomassa e em eletrificação de processos industriais. O fortalecimento da confiabilidade operacional foi apoiado por melhorias tecnológicas que reforçam a proposta de valor da companhia. Além disso, aprofundamos nossa capacidade de mensuração e monitoramento, integrando dados ambientais, energéticos e operacionais aos processos de gestão e de tomada de decisão.

Reforçamos o compromisso com o combate às mudanças climáticas por meio da publicação do inventário de emissões de gases de efeito estufa no Programa Brasileiro GHG Protocol. O inventário obteve o Selo Ouro, classificação que evidencia a robustez dos nossos processos de mensuração e o comprometimento com a transparência e a qualidade da informação, além de criar bases sólidas para o posicionamento no mercado regulado de carbono.

Esses resultados refletem os esforços e o engajamento das equipes, uma das fortalezas da Ecogen. Seguimos investindo no desenvolvimento de talentos e na disseminação do saber por meio da Universidade Eco+, e consolidamos reconhecimentos externos como o selo Great Place To Work (GPTW). Em 2025, pela primeira vez figuramos no *ranking* das dez melhores empresas de energia para se trabalhar no Brasil. Nossas iniciativas voltadas à cultura organizacional reforçam laços internos de confiança mútua e promovem pautas de diversidade e inclusão, enfatizando o respeito como valor inegociável no ambiente de trabalho.

Encerramos o ano confiantes nos caminhos que estamos trilhando. Seguimos comprometidos com a evolução contínua da Ecogen e com o fortalecimento da transição energética no país, construindo soluções que conciliem desempenho econômico, responsabilidade ambiental e visão de longo prazo.

A ampliação de soluções em biomassa e eletrificação de processos industriais constitui mais um avanço relevante em nossa estratégia de contribuir para a transição energética.



Júlio Yassuhira
CoDiretor-Presidente
Executivo



Noriaki Watanabe
CoDiretor-Presidente
Estratégico

01 A Ecogen

Parte do Grupo Mitsui & Co., a Ecogen oferece soluções focadas no uso de energia renovável para clientes industriais e comerciais. Seu modelo de negócios inclui um amplo leque de atividades para o desenvolvimento e a manutenção de plantas de geração de energia e utilidades.



A ECOGEN

◆ GRI 2-1, 3-3: Transição e eficiência energética

A Ecogen integra a unidade de negócio de Máquinas e Infraestrutura (atual Soluções Digitais e de Infraestrutura) do Grupo Mitsui & Co. e atua no investimento, desenvolvimento, implantação, operação e manutenção de plantas de geração de energia e utilidades. No Brasil, a empresa participa ativamente do mercado de soluções de menor intensidade de carbono para clientes industriais e comerciais, atuando em linha com as melhores práticas do setor. O modelo de negócios acompanha a demanda crescente por transição energética no país.

Fundada em 2002 com foco em soluções de cogeração e gás natural, a Ecogen tem diversificado o portfólio tecnológico e ampliado sua presença nacional ao longo dos anos. Em 2025, a companhia manteve sua atuação voltada a fontes de energia renovável, como biomassa, energia solar fotovoltaica e soluções de eletrificação.

Na Ecogen, o planejamento também inclui novas modalidades de serviço para monitoramento de emissões de gases de efeito estufa (GEE) – **leia mais na pág. 21**. A ampliação dessas capacidades fortalece o papel da companhia na transição energética e diversifica os serviços oferecidos, sendo reforçada pela competitividade do Brasil na geração de energia renovável e de bioenergia.

Atualmente, operamos **80 plantas em todo o país.**

Neste ciclo, as operações registraram avanços em confiabilidade e eficiência. Unidades a biomassa apresentaram alta disponibilidade e desempenho operacional estável, reduzindo custos e aprimorando o processo de qualificação de fornecedores. Sistemas fotovoltaicos também tiveram resultados positivos, apoiados por melhorias no Centro de Controle Operacional (CCO) e no uso de ferramentas digitais de monitoramento.

O negócio da Ecogen é pautado por relacionamentos duradouros com clientes e parceiros, por ambientes colaborativos e inclusivos, pela segurança operacional e pela integridade empresarial. Esses valores corporativos orientam a cultura da organização, a governança e a gestão de riscos. Em 2025, a companhia contava com 319 colaboradores, presentes nas regiões Sudeste, Nordeste, Norte e Centro-Oeste (**leia mais na pág. 27**). ◆ GRI 2-7



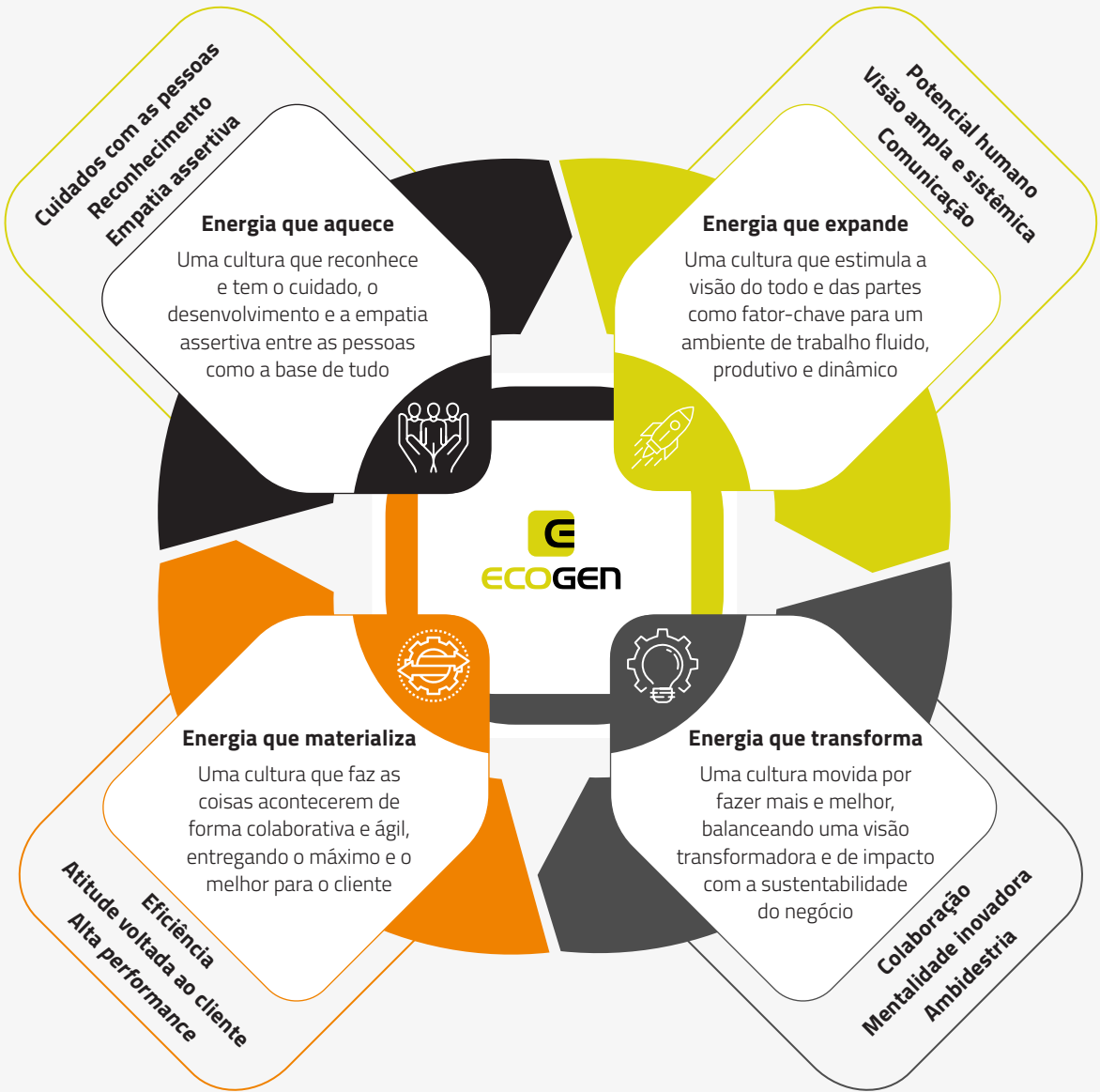
319
colaboradores
integram
nossas equipes

Colaboradores da Ecogen em uma operação com solução de geração de vapor por meio de caldeira de biomassa.

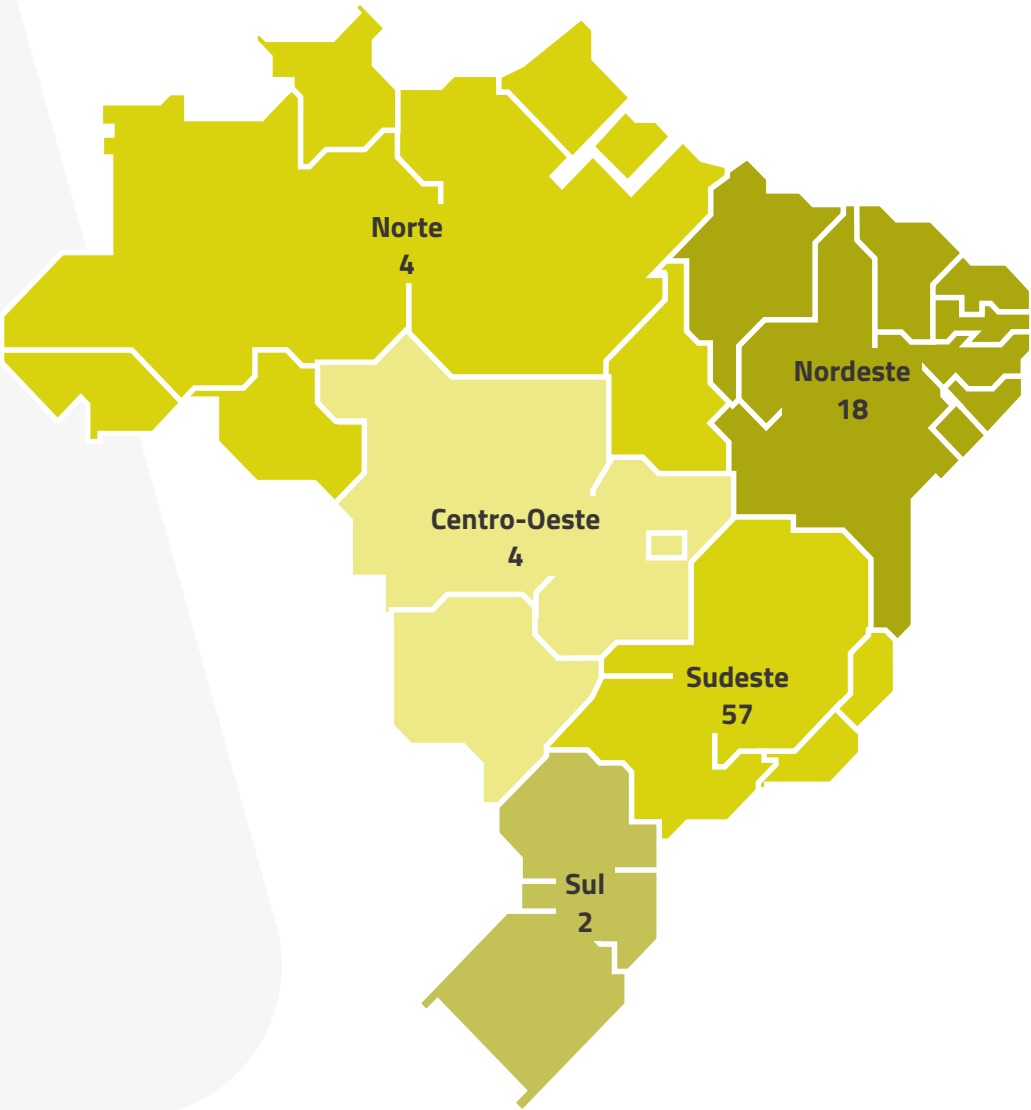
Nosso propósito

Acelerar a transição energética para um futuro sustentável

Norteadores e atributos culturais



Nossas plantas



ATUAÇÃO

◆ GRI 2-6

A Ecogen opera sob compromissos de longo prazo e focados em descarbonização, eficiência energética e confiabilidade operacional. A companhia conduz todas as etapas do ciclo de projetos, desde estudos de viabilidade e engenharia até a implementação, operação e manutenção, conforme requisitos técnicos e contratuais.

Comercialmente, a companhia prioriza o uso de fontes renováveis, como biomassa e energia solar fotovoltaica; soluções em eletrificação, incluindo bombas de calor, caldeiras elétricas e subestações; além de projetos de substituição tecnológica voltados à modernização de equipamentos, à eficiência energética e à evolução de processos operacionais, como a troca de sistemas de desempenho térmico por soluções eletrificadas.

A operação das plantas é apoiada pelo Centro de Controle Operacional (CCO), responsável pelo monitoramento remoto contínuo. O CCO auxilia a identificação de desvios e utiliza ferramentas digitais próprias para dar suporte às equipes locais. A área de Operação e Manutenção (O&M) executa manutenções preventivas, corretivas e preditivas



com uso de telemetria e análise de dados, de forma a antecipar falhas, fortalecer a confiabilidade operacional e racionalizar o uso de insumos.

Em 2025, projetos de eletrificação e biomassa se consolidaram como os principais vetores de expansão do portfólio, com destaque para substituições de caldeiras a gás e óleo por caldeiras de biomassa ou elétricas e por ampliações de sistemas térmicos. Esse movimento acompanha o planejamento estratégico de longo prazo, que privilegia tecnologias de menor intensidade de carbono, a diversificação de combustíveis renováveis e a digitalização de processos operacionais.

Projetos de maior porte, como implantação e operação de plantas de biomassa e integrações de sistemas elétricos de alta capacidade, elevaram a complexidade técnica e reforçaram a cooperação entre engenharia, O&M e cadeia de suprimentos, contribuindo para ganhos operacionais.

SOLUÇÕES E UTILIDADES



Biomassa

Geração ou cogeração de energia térmica e elétrica renovável a partir do uso de matéria orgânica como combustível, com potencial de redução de custos e emissões em processos industriais de demanda contínua.

Utilidades:



Segmento:



Bombas de calor

Aquecimento e resfriamento eficientes por meio de eletrificação e recuperação de calor. Apresentam alto coeficiente de *performance* e são capazes de multiplicar a energia liberada em relação à eletricidade consumida. Solução versátil e de fácil manutenção, favorece a integração com sistemas preexistentes.

Utilidades:



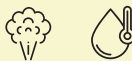
Segmento:



Caldeiras elétricas

Substituição de caldeiras movidas a combustíveis fósseis por energia térmica de origem elétrica, com configuração compacta, manutenção simplificada e redução de riscos operacionais e emissões.

Utilidades:



Segmentos:



Energia solar

Solução de geração elétrica renovável que alia a redução da pegada de carbono à confiabilidade operacional. Com custos competitivos ao longo do ciclo de vida, conta com sistemas de alta eficiência para diversificar a matriz energética dos clientes da Ecogen.

Utilidades:



Segmentos:



Legenda:

Utilidades

- Energia elétrica
- Vapor
- Água quente
- Água gelada

Segmentos

- Indústria
- Hospitais
- Hotéis
- Edifícios comerciais
- Shopping center
- Data centers



Central de água gelada (*chiller*)

Destinada à climatização e ao atendimento de processos industriais e projetada para operar com precisão e confiabilidade em aplicações de grande demanda térmica. Contribui para a eficiência energética das operações, assegurando estabilidade operacional, redução de custos de manutenção e desempenho superior em relação a sistemas convencionais, inclusive para ambientes que exigem controle rigoroso de temperatura.

Utilidades:



Segmentos:



Cogeração a gás natural

Solução voltada à produção simultânea de energia elétrica e térmica, promovendo eficiência no uso de recursos. Atua como alternativa de transição energética ao reduzir o consumo de combustíveis mais intensivos em carbono e apoiar a autossuficiência com menos impacto ambiental, em comparação com fontes como carvão e *diesel*.

Utilidades:



Segmento:



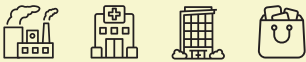
Subestação

Solução destinada ao recebimento, transformação e distribuição de energia em níveis de tensão adequados às necessidades operacionais. Promove redução de perdas elétricas, otimiza o consumo de energia e apoia a eficiência das instalações. A estabilidade do fornecimento e a proteção dos equipamentos contribuem para reduzir falhas, paradas não planejadas e custos de manutenção corretiva. Além disso, a adequada configuração elétrica favorece a relação contratual junto à concessionária e reduz o custo total de operação ao longo do ciclo de vida do sistema.

Utilidades:



Segmentos:



Legenda:

Utilidades

-  Energia elétrica
-  Vapor
-  Água quente
-  Água gelada

Segmentos

-  Indústria
-  Hospitais
-  Hotéis
-  Edifícios comerciais
-  Shopping center
-  Data centers

AGENDA ESG

◆ GRI 3-3: Transição e eficiência energética

O desenvolvimento sustentável está integrado ao modelo de negócios da Ecogen e alinhado ao propósito de acelerar a transição energética. Como integrante do Grupo Mitsui & Co., a condução dos temas ambientais, sociais e de governança (ESG, na sigla em inglês) segue diretrizes e metas globais, incluindo os compromissos de descarbonização para 2030 e 2050 **(mais na pág. 22)**. Esse alinhamento tem orientado a evolução contínua da agenda ESG nos últimos anos, por meio da implementação de projetos que fortalecem tanto as operações quanto a cultura organizacional.

A governança da sustentabilidade é estruturada por meio do Comitê ESG, composto por 14 integrantes, sendo representantes dos pilares de atuação e

conselheiros, responsáveis por orientar, acompanhar e consolidar a estratégia ESG da companhia. Essa estratégia é fundamentada em estudo de dupla materialidade, realizado em 2024, com o apoio de consultoria especializada. Essa análise considerou tanto os impactos socioambientais das operações quanto seus efeitos financeiros **(mais a seguir)**.

Em 2025, o Comitê ESG coordenou a implementação de iniciativas priorizadas a partir dos indicadores definidos no ciclo anterior e os temas materiais relevantes para a empresa. Esses indicadores orientaram a elaboração de planos de ação conduzidos pelos gerentes de projetos e suas equipes dentro pilares ESG, responsáveis por integrar práticas de sustentabilidade às rotinas de diferentes áreas. As iniciativas foram organizadas em ciclos trimestrais temáticos, correspondentes a cada pilar ESG, sendo o último trimestre dedicado à consolidação e avaliação dos projetos. Essa organização permitiu um acompanhamento estruturado, contínuo e alinhado à estratégia institucional.

A organização dos projetos do Comitê ESG em trimestres temáticos fortaleceu a estruturação de iniciativas estratégicas e o acompanhamento dos impactos gerados em frentes ambientais, sociais e de governança.



Membros do Comitê ESG que, em 2025, contribuíram para o fortalecimento das práticas sustentáveis.

Composição do Comitê ESG:

5

conselheiros
estratégicos

9

Ecolovers voluntários,
sendo 3 dedicados a
cada pilar

Caldeira a biomassa para geração de vapor e energia elétrica.



Materialidade

◆ GRI 3-1

A estratégia de sustentabilidade da Ecogen foi estruturada a partir da definição de sete temas materiais, que guiam a gestão de impactos, riscos e oportunidades ao longo da cadeia de valor. O processo considerou a relevância desses temas sob a perspectiva de públicos estratégicos, bem como os impactos reais e potenciais das atividades da companhia sobre o meio ambiente e a sociedade, além dos riscos e efeitos financeiros associados aos temas, incluindo as mudanças climáticas.

A metodologia adotada seguiu o conceito de dupla materialidade, contemplando de forma integrada a materialidade de impacto e a materialidade financeira. Essa abordagem assegura a incorporação da sustentabilidade à estratégia de negócios, orientando a priorização de iniciativas, a tomada de decisão e a alocação de recursos. O processo também promoveu o alinhamento dos temas materiais aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Organização das Nações Unidas (ONU), reforçando a contribuição da Ecogen para agendas globais como energia limpa, trabalho decente, inovação e consumo responsável.

A identificação dos temas materiais resultou de um processo estruturado em cinco etapas¹. Inicialmente, foram definidas as ferramentas de análise, seguidas pela identificação e classificação dos principais *stakeholders*, incluindo acionistas e investidores, clientes, colaboradores, fornecedores, analistas financeiros e de mercado, associações, organizações setoriais e corretores. No eixo financeiro, foram realizadas entrevistas com seis líderes e três acionistas; no eixo socioambiental, participaram 12 especialistas internos. Adicionalmente, os públicos mapeados contribuíram por meio de questionários, totalizando 153 respostas, que subsidiaram a priorização final dos temas.

A priorização dos temas materiais considerou, de forma integrada, critérios técnicos e a relevância para os *stakeholders*. Para os impactos socioambientais, foram avaliadas a probabilidade e a severidade, considerando intensidade, extensão e reversibilidade. Para a materialidade financeira, analisaram-se a probabilidade e a magnitude econômica dos riscos e oportunidades. A perspectiva dos públicos estratégicos atuou como critério transversal e determinante na consolidação final dos temas.

¹ Embora o Conselho de Administração seja o mais alto órgão de governança da Ecogen, em 2024, o órgão não participou diretamente das etapas operacionais da materialidade. Ademais, a companhia ainda não definiu formalmente a periodicidade para a revisão desse processo, podendo avaliar, oportunamente, a atualização da materialidade em intervalos regulares, como ciclos bienais, ou conforme mudanças relevantes nos contextos ESG ou estratégico.

Etapas da materialidade



Seleção das ferramentas de análise



Identificação dos *stakeholders* e refinamento da lista de tópicos



Priorização em relação a impactos socioambientais e riscos e efeitos financeiros



Análise de resultados e elaboração da matriz de materialidade



Validação pela alta liderança

Nossos temas materiais¹ ♦ GRI 3-2

Atração, desenvolvimento e retenção de colaboradores

Metas: 8.5, 8.8



Gestão da cadeia de suprimentos

Metas: 8.3, 9.4, 12.6



Inovação e tecnologia para soluções energéticas

Metas: 7.2, 7.b, 9.5, 17.7



Mudanças climáticas

Metas: 13.1, 13.2, 13.3, 7.2, 7.b



Segurança do trabalho

Metas: 8.7, 8.8



Transição e eficiência energética

Metas: 13.1, 7.2, 7.b, 12.2



Transparência e relacionamento com clientes

Metas: 9.4, 17.16



Clique em cada tema material para saber mais

¹ Em relação ao período de relato anterior, não ocorreram modificações na lista de temas materiais.

02

Visão estratégica

Este ciclo foi marcado por escolhas que reforçaram o papel da **Ecogen** na transição energética e o alinhamento entre propósito e demandas por eficiência e retorno financeiro. A companhia buscou fortalecer capacidades internas, aprimorar processos e preparar as condições necessárias para manter um crescimento qualificado.



PLANEJAMENTO E DESEMPENHO

Para definir objetivos e estruturar iniciativas voltadas à geração de valor, a companhia adota um mapa estratégico que orienta as discussões e os ajustes conforme o contexto de cada ciclo. Em 2025, foram consolidados os aprimoramentos iniciados com a reformulação do mapa estratégico em 2023. Esse processo contou com apoio externo independente e reforçou a governança ao incorporar uma avaliação contínua de riscos, destinada a respaldar a tomada de decisão e a alocação de recursos.

A expansão de usinas, o desenvolvimento de novos modelos de negócio e a diversificação das fontes de energia são sustentados pela padronização de processos, promovendo crescimento com previsibilidade operacional e uso eficiente de recursos. Essa abordagem engloba desde a sistematização de processos de

operação e manutenção (O&M) e engenharia até o aperfeiçoamento da gestão de suprimentos e do funil comercial.

O alinhamento entre mercado, processos e pessoas sustenta o eixo financeiro da estratégia, orientando metas de retorno, a otimização da estrutura de capital e a racionalização de custos. A disciplina financeira direciona a seleção de projetos com mais previsibilidade de receitas e cria condições para a expansão do portfólio. Em paralelo, o fortalecimento da gestão de talentos e das competências técnicas das equipes amplia a capacidade da companhia de capturar oportunidades e executar projetos com elevado rigor técnico.

As evoluções no uso de biomassa e na eletrificação de sistemas térmicos permaneceram como principais vetores de crescimento ao longo do período, apoiadas pela competitividade de soluções de menor intensidade de carbono. No segmento de biomassa, houve avanço com a celebração de mais um contrato de longo prazo e com a implementação de melhorias na gestão de fornecedores. A eletrificação, por sua vez, vem ganhando relevância no *pipeline* de oportunidades como alternativa para a otimização de processos industriais, condicionada à realização de avaliações técnicas e econômicas específicas para cada aplicação.



Planta de geração de energia térmica por meio da biomassa.

A gestão de riscos estratégicos também integra o planejamento de cada projeto, considerando fatores como volatilidade de preços, disponibilidade de insumos, complexidade dos empreendimentos e exigências regulatórias vinculadas. Além disso, são avaliados riscos tecnológicos relacionados a modernizações e manutenções necessárias. Essas avaliações multidisciplinares orientam a formulação de critérios técnicos e financeiros, além de parâmetros de desempenho.

Esse alinhamento entre planejamento e execução se reflete em ganhos de eficiência nas plantas e promove a integração entre as áreas da companhia. O uso ampliado de ferramentas digitais de monitoramento, incluindo a análise de dados e a telemetria, apoia a identificação de desvios e a padronização dos processos, estabelecendo as bases para o aperfeiçoamento contínuo de rotinas operacionais e para iniciativas de inovação no modelo de negócios.



O contexto de mercado reforça a competitividade das soluções de biomassa e eletrificação, considerando as demandas por descarbonização e estabilidade em processos produtivos.

INOVAÇÃO

◆ GRI 3-3 Inovação e tecnologia para soluções energéticas

O modelo de negócios da Ecogen tem como premissa o desenvolvimento de projetos que integrem eficiência energética, segurança operacional, descarbonização e uso racional de recursos. Ao longo do período, foi ampliada a adoção de sistemas de monitoramento nas rotinas de diferentes níveis operacionais, abrangendo as áreas de O&M, suprimentos e engenharia, com foco no aumento da confiabilidade e do desempenho dos ativos.

O **Centro de Controle Operacional (CCO)** constitui a principal referência dessa frente. A estrutura monitora parâmetros técnicos e operacionais, como vibração, temperatura e estabilidade de carga, permitindo, em interação com as equipes locais, o suporte à tomada de decisão sobre os ativos. Além disso, o CCO conta com acesso *mobile* para que os clientes possam acompanhar esses dados. Em 2025, os indicadores operacionais foram consolidados em uma única plataforma digital, ampliando a rastreabilidade das informações e reduzindo a dependência de verificações manuais.

A modernização e a manutenção dos ativos são respaldadas por cláusulas contratuais específicas, o que reforça a relevância das avaliações técnicas

periódicas. Os avanços em inteligência de dados aprimoraram as análises comparativas entre as plantas e subsidiaram ajustes nas rotinas operacionais. Nas usinas fotovoltaicas, sistemas digitais apoiaram a definição de intervalos mais eficientes de limpeza e a identificação de pontos de baixa geração, com ganho de eficiência de 7,2% entre 2024 e 2025. Nos sistemas térmicos, o controle da qualidade dos insumos e a integração com ferramentas de telemetria contribuíram para garantir eficiência e confiabilidade às caldeiras de biomassa monitoradas.

A evolução tecnológica é orientada por critérios de viabilidade econômica e pela busca contínua por eficiência operacional, com a ampliação progressiva do uso de soluções digitais para suporte à gestão dos ativos. Desde o ciclo anterior, a plataforma digital de acompanhamento vem consolidando uma base crescente de indicadores e, atualmente, monitora ativamente 64 das 80 plantas em operação.

De forma complementar, a companhia investe no desenvolvimento das competências das equipes internas e de clientes estratégicos para o uso qualificado dessas ferramentas. Em 2025, os programas de capacitação envolveram sete

colaboradores do CCO e de diferentes níveis organizacionais, com foco no aprimoramento da análise de dados e na melhoria contínua do desempenho operacional.



64

plantas monitoradas pelo CCO (24h/7)

03

Meio ambiente

A responsabilidade ambiental está no centro da estratégia corporativa. O modelo de negócios da Ecogen é estruturado em torno de uma agenda de combate às mudanças climáticas, com foco na transição energética e na redução das emissões de gases de efeito estufa (GEE).



MUDANÇAS CLIMÁTICAS

◆ GRI 3-3: Mudanças climáticas

A pauta climática global influencia diretamente o modelo de negócios e o portfólio de soluções em transição e eficiência energética que a Ecogen oferece. Esforços para mitigar a pegada de carbono se conectam tanto a projetos externos, junto aos clientes, quanto a iniciativas internas para mensurar impactos e reduzir emissões. Hoje, os principais impactos relacionados às mudanças climáticas incluem emissões diretas e indiretas associadas às operações. Paralelamente, a companhia reconhece o papel estratégico dos mercados de carbono voluntário e regulado como instrumentos complementares à sua estratégia de descarbonização.

No contexto brasileiro, empresas têm ampliado a capacidade de conciliar preços mais competitivos para a geração de energia limpa com estratégias estruturadas de mensuração de emissões, favorecendo a mobilização de recursos e a viabilização de investimentos em infraestrutura energética. Nesse ambiente, a companhia atua apoiando o desenvolvimento e a implementação de soluções que contribuem para a estruturação desses aportes. A adoção de modelos de gestão capazes de administrar impactos, avaliar riscos e apoiar a tomada de decisão é reforçada por iniciativas regulatórias,

como o Programa RenovaBio, por meio dos Créditos de Descarbonização (CBIOS), bem como por iniciativas de mercado e práticas de gestão voltadas à mensuração de emissões, avaliação de riscos e estruturação de investimentos.

Internamente, a cultura de sustentabilidade ainda é fomentada por iniciativas de educação corporativa apoiadas por instituições de ensino parceiras, como a Fundação Dom Cabral. Além disso, para engajar a alta liderança em torno da agenda, a avaliação de desempenho dos diretores inclui metas relacionadas à ampliação do *pipeline* de projetos sustentáveis.



Mercado de carbono

◆ GRI 3-3 Transição e eficiência energética

Diante da evolução do mercado de carbono no Brasil, a Ecogen se prepara para cenários futuros, alinhando a visão corporativa às dinâmicas e aos movimentos do ambiente de negócios. Essa orientação contribui para que a companhia e demais organizações parceiras avancem de maneira estruturada em suas jornadas climáticas, combinando decisões baseadas em dados, transição energética e mecanismos de neutralização de emissões, sempre com foco em integridade ambiental e geração de valor.

Nesse contexto, o diferencial da Ecogen está em sua capacidade de apoiar clientes ao longo de toda a jornada de descarbonização, desde a quantificação das emissões, passando pela implementação de soluções de baixo carbono, até a gestão das emissões residuais, fortalecendo uma abordagem integrada e consistente para a economia de baixo carbono.



Gestão das emissões

◆ GRI 305-1, 305-2, 305-3, 305-5

A mensuração das emissões de gases de efeito estufa (GEE) constitui a base técnica para a compreensão dos impactos da Ecogen sobre o clima e para o monitoramento das ações de mitigação, eficiência energética e escolhas de portfólio pela companhia. Esse processo permite avaliar o desempenho em relação às metas de descarbonização do Grupo Mitsui & Co., que incluem a redução de 50% das emissões de GEE até 2030, considerando como ano-base o período do ano fiscal de abril de 2019 a março de 2020, e uma visão de longo prazo de alcançar emissões líquidas zero até 2050 nos escopos 1 e 2.

O Plano de Descarbonização da companhia estrutura o acompanhamento sistemático das emissões associadas às operações e aos contratos ativos, com monitoramento periódico alinhado às diretrizes do GHG Protocol. Esse acompanhamento contribui para o alinhamento entre as áreas comercial e operacional, subsidia a tomada de decisão e orienta a priorização de iniciativas de mitigação, sendo apoiado pelo fortalecimento de capacidades internas relacionadas à gestão climática.

A evolução das emissões é acompanhada anualmente com base no histórico dos escopos 1 e 2, considerando 2023 como ano-base local.

Em 2025, as emissões de Escopo 1 totalizaram 55.084,22 tCO₂e. Em comparação ao ano anterior (50.006,84 tCO₂e em 2024), houve um aumento de emissões decorrente de mais demanda na geração de utilidades nas plantas, o que, consequentemente, elevou o consumo de combustíveis. Como o consumo energético da Ecogen está diretamente atrelado ao cumprimento dos contratos de fornecimento, as emissões diretas (Escopo 1) flutuam conforme as variações de demanda de nossos clientes. Na série histórica, em 2023, essas emissões somaram 57.822,15 tCO₂e, sendo reduzidas para 50.006,84 tCO₂e em 2024. As emissões indiretas associadas à aquisição de energia elétrica (Escopo 2) são

calculadas com base no consumo de energia adquirida, considerando exclusivamente as emissões de CO₂. Em 2025, essas emissões foram apuradas em 8,32 tCO₂e, frente a 6,89 tCO₂e em 2023 e 10,49 tCO₂e em 2024.

No ciclo atual, a Ecogen iniciou a avaliação das emissões indiretas relevantes em sua cadeia de valor (Escopo 3). Considerando a categoria “viagens a negócio”, o inventário registrou, em 2025, 52,47 tCO₂e no Escopo 3. Em caráter piloto, esse exercício reflete o amadurecimento contínuo da companhia em sua jornada climática, com resultados que aprimoram a gestão da pegada de carbono.



Emissões diretas de GEE (Escopo 1) ◆ GRI 305-1

Categoria	Emissões totais (tCO ₂ e)			Emissões biogênicas (t)		
	2023	2024	2025	2023	2024	2025
Combustão estacionária	56.534,83	49.526,24	54.869,91	65.247,78	53.544,63	54.924,76
Combustão móvel	77,49	119,97	126,98	22,88	41,75	46,46
Emissões fugitivas	1.209,83	360,64	87,33	-	-	-
Total	57.822,15	50.006,84	55.084,22	65.270,66	53.586,38	54.971,22

Redução de emissões de gases de efeito estufa ◆ GRI 305-5

Categoria	2023 (ano-base local)	2024	2025
Escopo 1 (diretas)	57.822,15	50.006,84	55.084,22
Escopo 2 (indiretas)	6,89	10,49	8,32
Total (tCO ₂ e)	57.829,04	50.017,33	55.092,54
Variação anual (%)	-	-13,50%	+10,15%

¹ O cálculo do escopo 1 inclui CO₂, CH₄, N₂O e HFCs. O Escopo 2 considera CO₂.
² O Escopo 1 aumentou em 2025 devido à maior demanda na geração de utilidades nas plantas, impactando o consumo de combustível. A redução no Escopo 2 se deve à atualização dos fatores de emissão do SIN.

Compromisso com a transparência

O fortalecimento da agenda climática da Ecogen está fundamentado na transparência das informações e no posicionamento institucional no debate público sobre mudanças climáticas. Em 2025, a companhia publicou, pela primeira vez, seu inventário de emissões de gases de efeito estufa no Registro Público do Programa Brasileiro GHG Protocol, obtendo o **Selo Ouro** de verificação das informações reportadas¹. O GHG Protocol é a metodologia mais utilizada no mundo para a contabilização e a gestão de emissões de GEE. No Brasil, o programa é coordenado pelo Centro de Estudos em Sustentabilidade da Fundação Getúlio Vargas (FGVces), com o objetivo de promover a adoção de boas práticas climáticas no setor privado.

Pela primeira vez, publicamos nosso inventário de GEE no Registro Público do Programa Brasileiro GHG Protocol. Com isso, conquistamos o Selo Ouro e reforçamos a maturidade da nossa jornada climática.



Debate sobre eficiência energética e o futuro dos biocombustíveis no evento Expoind MT 2025.

Avanços institucionais

Outro destaque do período foi a criação do **Prêmio Protagonistas da Transição Energética**, iniciativa voltada ao reconhecimento de clientes e parceiros da cadeia de valor que se destacam por ações concretas relacionadas à descarbonização e à eficiência energética, como o Instituto da Oportunidade Social **(leia mais na pág. 57)**. A iniciativa busca fortalecer o relacionamento com *stakeholders*, valorizar resultados alcançados e ampliar a disseminação dessas agendas no contexto brasileiro.

Ao longo do ano, a Ecogen também participou de eventos e feiras setoriais, como a Expoind MT, realizada em Cuiabá (MT) em parceria com a Federação das Indústrias do Estado de Mato Grosso (FIEMT), oportunidade na qual apresentou iniciativas relacionadas à indústria, à inovação e à gestão de emissões. Adicionalmente, a companhia foi responsável pela neutralização das emissões associadas ao evento, reforçando seu compromisso com práticas de baixo impacto climático.

¹ Publicado em 2025, o documento reúne dados de 2024.

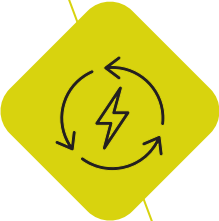
ENERGIA

◆ GRI 3-3: Transição e eficiência energética, 302-1, 302-2

A Ecogen concentra sua oferta de serviços em torno de soluções em fontes renováveis e iniciativas de eficiência energética. O objetivo é conciliar confiabilidade operacional, redução de emissões e viabilidade econômica. Para a companhia, a descarbonização na produção e no consumo de energia constitui mais que uma resposta a demandas regulatórias, sendo também um vetor de competitividade para parceiros em diferentes segmentos da economia.

O consumo de energia é monitorado por tipo de fonte, incluindo combustíveis renováveis e não renováveis, eletricidade e energia térmica adquiridas. Em 2025, o consumo total apurado correspondeu a 68.659,1 gigajoules (GJ), ante 387.798,33 GJ mensurados em 2024.

◆
Confiabilidade operacional, mitigação de emissões e viabilidade econômica são os pilares que sustentam nossas práticas de gestão para o tema.



Consumo de energia dentro da organização ◆ GRI 302-1

Combustível	Quantidade consumida	Quantidade calculada	Quantidade em quilogramas	Energia em gigajoules
Gasolina (em litros)	51.195,08	37.372,41	27.730,33	1.206,65
Etanol (na gasolina)		13.822,67	10.933,73	308,79
Diesel (em litros)	29.198,00	25.840,23	21.705,79	917,25
Biodiesel (no diesel)		3.357,77	2.954,84	111,27
GLP (em quilos)	0			0,00
Óleo combustível (em litros)	588.046,87		588.046,87	23.595,13
Gás natural (em m³)	25.136.504,12		18.601.013,05	684.874,52
Biomassa (em toneladas)	45.557,34			592.245,42
Biodiesel B100 (em litros)	0		0	0
Etanol (em litros)	11.747,75		9.503,93	268,41
Biogás (em m³)	1.077.487,00		2.488.994,97	8.960,38
a. Total de combustíveis não renováveis				710.593,55
b. Total de combustíveis renováveis				601.894,27

Classificação por tipo de consumo

Tipo de consumo	Quantidade (kWh)	Quantidade (GJ)	
		2024	2025
Eletricidade	16.280.269,20	58.608,97	16.647.593,70
Aquecimento	0	0	0
Resfriamento	0	0	0
Vapor	37.439.590,14	134.782,52	35.990.612,27
Total	53.719.859,34	193.391,49	52.638.205,97

Classificação por tipo de energia^{1 2}

Tipo de energia	Quantidade calculada (GJ)	
	2024	2025
Combustíveis não renováveis consumidos	640.601,97	710.593,55
Combustíveis renováveis consumidos	588.005,75	601.894,27
Eletricidade, aquecimento, resfriamento e vapor adquiridos para consumo	193.391,49	189.497,54
Venda do excedente de eletricidade, aquecimento, refrigeração ou vapor autogerado	1.034.200,88	1.016.951,13
Total	387.798,33	485.034,23

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 kWh; e para o “vapor”, o valor de energia (kWh) considerou apenas a entalpia de entrega, não sendo levada em conta a temperatura da água de entrada.

Equipe de Operação & Manutenção empenhada em entregar utilidades com eficiência.



04

Pessoas, cultura e segurança

Em 2025, as lideranças trabalharam ativamente para equilibrar o cuidado com as pessoas, o fortalecimento da *performance* organizacional e melhorias no desempenho das equipes. Entre as prioridades do período, destacam-se a definição de responsabilidades em processos internos e mais integração entre áreas técnicas e administrativas.

GESTÃO DE PESSOAS

◆ GRI 2-29, 3-3: Atração, desenvolvimento e retenção de colaboradores

A cultura organizacional da Ecogen é orientada pelo cuidado com as pessoas e o foco em *performance*. A disciplina operacional, a priorização de práticas de segurança e o olhar humano criam condições para um ambiente de trabalho saudável e com responsabilidades, expectativas e rotinas bem definidas em todos os níveis da companhia.

A Ecogen encerrou 2025 com 319 colaboradores, alocados em atividades operacionais e administrativas, todos em regime de tempo integral. Desse total, 100% daqueles com vínculo empregatício (302 profissionais em regime CLT) estiveram cobertos por acordos de negociação coletiva. Somente estagiários e aprendizes, cujas condições de trabalho são definidas em leis específicas, não se enquadram nesses acordos. ◆ GRI 2-7, 2-30

Em 2025, a companhia contou com 319 colaboradores, distribuídos em atividades operacionais e administrativas por todo o Brasil.

Desde o ano passado, a Ecogen intensificou esforços para disseminar comportamentos e referências culturais alinhadas ao nosso planejamento estratégico. A área de Recursos Humanos monitora a rotatividade de profissionais (turnover) e conduz as entrevistas de desligamento a fim de buscar melhorias nas práticas e processos da companhia. Anualmente, também coordena o programa de gestão de talentos, com avaliações ligadas a metas e comportamento, sendo responsável pela elaboração dos mapas de talentos, juntamente com o comitê de líderes, e de sucessão para lideranças e posições críticas. Além disso, a área acompanha a agenda de desenvolvimento dos colaboradores, apoiando treinamentos e atendendo a demandas das equipes, e realiza pesquisas internas sobre clima organizacional e estudos de mercado destinados a analisar práticas de gestão e remuneração. O sucesso dessa abordagem se reflete no resultado consistente das pesquisas, tanto as internas e quanto a da organização Great Place To Work (GPTW)a – **leia mais a seguir.**

Ao longo do ano, a Ecogen registrou 79 novas contratações e 85 desligamentos, e a taxa de rotatividade dos profissionais foi reduzida em relação



Treinamento para a equipe de Operação & Manutenção no escritório da Ecogen.

ao ano anterior (25,71% no período, ante 29,63% em 2024). A região Sudeste concentra a maior parte das movimentações, enquanto a região Centro-Oeste se manteve estável, sem entradas ou saídas no período.

◆ GRI 401-1

ESG na cultura

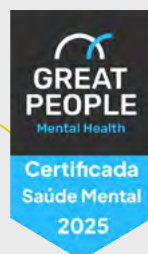
A atuação transversal do Comitê ESG também elevou o nível de engajamento dos times. Se antes a pauta da sustentabilidade era associada principalmente à transição energética, hoje ela orienta a comunicação, a gestão de talentos e a formação contínua dos colaboradores sobre os impactos ambientais, sociais e regulatórios do negócio. Essa abordagem dos temas materiais contribuiu para reduzir barreiras internas e qualificar decisões, mobilizando times em torno dos objetivos estratégicos da Ecogen.



Top 10 empresas de energia

Em 2025, a Ecogen recebeu a confirmação de que, pela primeira vez, passou a integrar o **ranking das dez melhores empresas do setor de energia para trabalhar no Brasil**. A avaliação se baseia nos resultados da certificação Great Place to Work (GPTW), referentes ao ciclo de 2024. Trata-se da **quinta certificação GPTW consecutiva** da companhia.

O processo da certificação leva em conta insumos apurados por meio de questionários internos e constitui um dos principais instrumentos de acompanhamento da estratégia de atração, retenção e desenvolvimento de pessoas da Ecogen. Em 2024, a companhia já havia obtido, pela primeira vez, o **selo de Saúde Mental – Nível 2**, que permaneceu vigente ao longo do ciclo de 2025.



Engajamento contínuo

Entre as ferramentas de escuta contínua, a companhia também mantém a pesquisa **Pulsar**, que registra a percepção das equipes e auxilia ajustes de gestão pelas lideranças. A pesquisa é aplicada de forma bimestral, favorecendo diagnósticos frequentes, o que dá agilidade para a tomada de decisões.

Outro pilar do engajamento interno é o **Econline**, rede social corporativa que promove um canal aberto para a divulgação de eventos, o compartilhamento de informações e o aprendizado entre áreas, bem como para o reconhecimento de marcos e conquistas individuais ou da companhia.

Além disso, a Ecogen realiza diversas ações para fortalecer e promover o engajamento dos colaboradores, como o Ecoando, um programa institucional de comunicação periódica. Dividido em dois segmentos, o **Ecoando em Conexão** é realizado trimestralmente no escritório, em formato presencial para o público administrativo e on-line para as equipes operacionais. Além disso, o **Ecoando em Movimento** percorre as operações, espalhadas pelo Brasil, para falar sobre novidades.



Evento interno
"Ecoando em Conexão"
sendo apresentado
pelo CoCEO Executivo
Júlio Yassuhira.

Benefícios ♦ GRI 401-2

Com diretrizes de equidade e critérios padronizados de elegibilidade para toda a organização, a Ecogen adota uma política de benefícios abrangente, destinada a empregados contratados em jornada integral, sob regime CLT.



Perfil das equipes ♦ GRI 2-7

Empregados por região e gênero ♦ GRI 2-7

	2023 ¹			2024			2025		
	Homens	Mulheres	Subtotal	Homens	Mulheres	Subtotal	Homens	Mulheres	Subtotal
Norte	-	-	9	9	0	9	9	0	9
Nordeste	-	-	15	15	0	15	16	0	16
Centro-Oeste	-	-	8	8	0	8	7	0	7
Sudeste	-	-	271	228	64	292	223	64	287
Sul ²	-	-	0	0	0	0	0	0	0
Total	255	48	303	260	64	324	255	64	319

¹ Para o ano de 2023, os dados foram reportados apenas no total por região e no total por gênero, não havendo o cruzamento dessas duas variáveis (granularidade Região x Gênero iniciada em 2024). Esse levantamento, realizado por meio de contagem direta no sistema Sinergy, abrange profissionais em regime CLT, aprendizes, estagiários e diretores estatutários, não contemplando trabalhadores terceirizados ou trainees do programa corporativo do Grupo Mitsui & Co.

² A região Sul não possui colaboradores alocados, constando na tabela apenas para fins de completude do formato padrão.

Empregados por tipo de contrato e gênero ♦ GRI 2-7

	2023			2024			2025 ¹		
	Prazo indeterminado	Prazo determinado	Subtotal	Prazo indeterminado	Prazo determinado	Subtotal	Prazo indeterminado	Prazo determinado ²	Subtotal
Homens	255	0	255	257	3	260	252	3	255
Mulheres	48	0	48	50	14	64	50	14	64
Total	303	0	303	307	17	324	302	17	319

¹ Em 2025, a organização padronizou a classificação de aprendizes e estagiários como “Tempo integral”, considerando o cumprimento integral da carga horária prevista em seus contratos específicos. Nos anos anteriores (2023/2024), esses públicos haviam sido contabilizados como tempo parcial.

² Aplica-se apenas a participantes dos programas de Estágio e Aprendizagem.

Empregados por tipo de emprego e região

	2023			2024			2025		
	Tempo integral	Tempo parcial	Subtotal	Tempo integral	Tempo parcial	Subtotal	Tempo integral	Tempo parcial	Subtotal
Norte	9	0	9	9	0	9	9	0	9
Nordeste	15	0	15	15	0	15	16	0	16
Centro-Oeste	8	0	8	8	0	8	7	0	7
Sudeste	263	8	271	275	17	292	287	0	287
Sul	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	295	8	303	307	17	324	319	0	319

Empregados por tipo de emprego e gênero

	2023			2024			2025		
	Tempo integral	Tempo parcial	Subtotal	Tempo integral	Tempo parcial	Subtotal	Tempo integral	Tempo parcial	Subtotal
Homens	254	1	255	257	3	260	255	0	255
Mulheres	41	7	48	50	14	64	64	0	64
Total	295	8	303	307	17	324	319	0	319

Trabalhadores que não são empregados¹ ♦ GRI 2-8

Tipo de trabalho realizado	2024	2025
Limpeza	6	5
Temporários	4	1
Copa/alimentação	1	1
Recepção	1	1
Motoboy	1	0
Trainee Grupo Mitsui & Co.	-	1
TOTAL	13	9

¹ O número de colaboradores considera exclusivamente empregados com vínculo direto com a Ecogen. Profissionais alocados por empresas do grupo ou terceiros, incluindo trainees do Grupo Mitsui & Co., são reportados separadamente, quando aplicável.

Licença-maternidade/paternidade¹ ♦ GRI 401-3

Descrição	2023	2024	2025
Número total de empregados com direito a licença			
Homens	255	257	255
Mulheres	48	50	64
Total de empregados que tiraram a licença-maternidade/paternidade no ano vigente			
Homens (A+E)	11	10	12
Mulheres (B+F)	1	2	4
Total de empregados que retornaram ao trabalho, no período do relatório, após o término da licença-maternidade/paternidade			
Homens	17	10	12
Mulheres	3	2	3
---	---	---	---
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	12
Mulheres	0	2	3
Taxa de retorno (%)			
Homens	100	100	100
Mulheres	100	100	100
Taxa de retenção (%)			
Homens	100	100	100
Mulheres	100	100	100

¹ O reporte sistemático deste indicador teve início em 2023. Para o cálculo das taxas de 2025, foi considerado o período de janeiro a dezembro de 2025. As taxas de 100% reforçam o compromisso da companhia com a estabilidade e o suporte à parentalidade.



Rotatividade ♦ GRI 401-1

Número total de empregados e contratações por região¹

Região	2023					2024					2025				
	Total	Contratações	Taxa de contratações (%)	Desligamentos	Taxa de rotatividade (%)	Total	Contratações	Taxa de contratações (%)	Desligamentos	Taxa de rotatividade (%)	Total	Contratações	Taxa de contratações (%)	Desligamentos	Taxa de rotatividade (%)
Norte	9	4	44,00	4	44,00	9	2	22,22	1	16,67	9	1	11,11	1	11,11
Nordeste	15	3	20,00	3	20,00	15	1	6,67	1	6,67	16	5	31,25	4	28,12
Centro-Oeste	8	2	25,00	2	25,00	8	2	25,00	2	25,00	7	0	0,00	0	0,00
Sudeste	271	81	30,00	71	26,00	292	95	32,53	88	31,34	287	73	25,44	80	26,66
TOTAL	303	90	30,00	80	26,00	324	100	30,86	92	29,63	319	79	24,76	85	25,71

¹ Foram consideradas as admissões e desligamentos ocorridos entre janeiro e dezembro de cada ano relatado. Para o cálculo das taxas e a base de “Total de empregados”, foi utilizado o quadro ativo no fechamento de dezembro do respectivo ano.

Número total de empregados e contratações por faixa etária

Faixa etária	2023					2024					2025				
	Total	Contratações	Taxa de contratações (%)	Desligamentos	Taxa de rotatividade (%)	Total	Contratações	Taxa de contratações (%)	Desligamentos	Taxa de rotatividade (%)	Total	Contratações	Taxa de contratações (%)	Desligamentos	Taxa de rotatividade (%)
< 30 anos	57	31	54,00	19	33,00	71	36	50,70	28	45,07	70	33	47,14	29	44,29
30 a 50 anos	212	53	25,00	56	26,00	221	61	27,60	57	26,70	209	39	18,66	45	20,10
> 50 anos	34	6	18,00	5	15,00	32	3	9,37	7	15,62	40	7	17,50	11	22,50
TOTAL	303	90	30,00	80	26,00	324	100	30,86	92	29,63	319	79	24,76	85	25,71

Número total de empregados e contratações por gênero

2023						2024						2025			
Gênero	Total	Contratações	Taxa de contratações (%)	Desligamentos	Taxa de rotatividade (%)	Total	Contratações	Taxa de contratações (%)	Desligamentos	Taxa de rotatividade (%)	Total	Contratações	Taxa de contratações (%)	Desligamentos	Taxa de rotatividade (%)
Homens	255	23	9,00	66	26,00	260	68	26,15	66	25,77	255	53	20,78	59	21,96
Mulheres	48	67	140,00	14	29,00	64	32	50,00	26	45,31	64	26	40,62	26	40,62
TOTAL	303	90	30,00	80	26,00	324	100	30,86	92	29,63	319	79	24,76	85	25,71

Aprendizagem contínua ♦ GRI 404-2

A evolução profissional e o fortalecimento de competências são eixos do mapa estratégico da Ecogen. Processos de formação e treinamento, ao lado de políticas de atração e reconhecimento, são pré-condições para promover a perenidade do modelo de negócios, considerando a demanda por inovação constante e o dinamismo do mercado de energia e utilidades.

Esses esforços se refletem na ampliação da **Universidade Eco+**, plataforma de aprendizagem que reúne temas como gestão de projetos, habilidades técnicas, *compliance* e segurança operacional, entre outros, organizados em trilhas estratégicas e comportamentais. A plataforma foi reformulada para incorporar *gamificação* e premiações, e passou a apoiar alinhamentos conceituais sobre ESG por meio de campanhas internas e cursos dedicados. Além das iniciativas internas, a companhia oferece incentivos

para a formação acadêmica, incluindo descontos e bolsas de estudos parciais, e cursos de idiomas por meio de parcerias com instituições educacionais.

Em 2025, a Ecogen promoveu um total de **15.267,50 horas de cursos e capacitações** junto aos colaboradores. A distribuição das horas de treinamento está mais concentrada no nível operacional, que registrou uma média de 70,30 horas por colaborador neste ano, muito em virtude da natureza das atividades da empresa e da exigência de treinamentos técnicos e obrigatórios de segurança previstos em normas regulamentadoras **(leia mais na pág. 39)**. Essa dinâmica influencia o recorte de gênero. Como o quadro operacional é composto majoritariamente por homens, a média de horas de treinamento do público masculino (54,90 horas) é superior à do público feminino (19,80 horas), cujas funções concentram-se em áreas administrativas. ♦ GRI 404-1

Como complemento às iniciativas de treinamento e desenvolvimento, o programa **Comunidades de Aprendizagem** promove a troca estruturada de conhecimento entre áreas e unidades da companhia, contribuindo para o fortalecimento das competências organizacionais. A iniciativa é apoiada pela Universidade Eco+, que atua como plataforma corporativa de aprendizagem para a organização, o registro e a sistematização de treinamentos e práticas conduzidos por multiplicadores internos. Esses multiplicadores — colaboradores com experiência técnica ou funcional — contribuem para a formação contínua dos colegas, ampliando o acesso ao conhecimento e apoiando o desenvolvimento de capacidades alinhadas às necessidades do negócio.

Ao longo de 2025, a média de horas dedicadas a treinamentos, cursos e capacitações alcançou **47,86 horas por colaborador**, refletindo investimentos em desenvolvimento de competências e na formação de times.

Desempenho e carreira

O acompanhamento do desempenho de cada colaborador é estruturado por meio do programa **Performa**, que estabelece diretrizes, objetivos e critérios para a mensuração de resultados individuais e coletivos. O programa orienta o acompanhamento das metas pelas lideranças e a formalização dos **Planos de Desenvolvimento Individual (PDI)**, que direcionam o crescimento profissional e o desenvolvimento de competências alinhadas às necessidades do negócio.

As avaliações de desempenho são realizadas de forma periódica e incluem sessões de *feedback* individualizadas, conduzidas como atribuição formal das lideranças. Para os cargos de gestão, o processo contempla avaliações com múltiplas perspectivas, incluindo a participação de pares, liderados e clientes internos, de acordo com o nível hierárquico. Estagiários, aprendizes e representantes do Grupo Mitsui & Co. não estão incluídos nesse modelo de avaliação.

O ciclo de avaliação de 2025 apresentou características atípicas em função da remodelagem do sistema de gestão de desempenho e do avanço de mudanças culturais na companhia. Os dados reportados se referem ao último ciclo consolidado, vigente para o quadro ativo em dezembro. Essa transição, somada à não inclusão de colaboradores

recém-contratados que ainda não completaram o ciclo avaliativo, resultou em uma redução do percentual de cobertura em relação a 2024, quando o índice registrado foi de 74,01%.

No âmbito do reconhecimento, a companhia promove a valorização de resultados e de boas práticas por meio do programa **Orgulho em Pertencer**, direcionado especialmente às equipes de O&M. A iniciativa utiliza um sistema de pontuação que considera o cumprimento de rotinas de segurança do trabalho, a participação em iniciativas internas e o atingimento de metas estabelecidas no PDI. A dinâmica ocorre em formato anual, com a divulgação periódica de *rankings* nos canais internos e culmina em uma experiência de imersão para os finalistas, realizada em São Paulo (SP).

47,86
em média de
horas dedicadas
a treinamentos



Média de horas de treinamento por categoria funcional¹ ♦ GRI 404-1

Categoria funcional	2023	2024 ²	2025
Diretor	85,00	17,67	14,23
Gerente e Superintendente	75,91	43,58	15,27
Coordenador, Especialista e Consultor	28,97	30,86	25,82
Auxiliar, Assistente, Analista e Supervisor	18,22	26,87	31,71
Operacional	17,18	87,40	70,30
Aprendiz e Estagiário	9,89	31,81	27,05
Média geral	39,03	60,98	47,86

¹ Foram consideradas apenas as horas de treinamento para colaboradores ativos no mês de dezembro de cada ano relatado.

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

Média de horas de treinamento por gênero¹ ♦ GRI 404-1



¹ Por conta da natureza das nossas atividades, o público operacional demanda uma série de cursos obrigatórios, alinhados a normas regulamentadoras (NRs), e esse grupo é majoritariamente masculino. A maior parte das colaboradoras está em áreas administrativas, que não possuem essa demanda, o que explica a diferença entre os indicadores.

Empregados que receberam análises de desempenho em 2025, por categoria funcional ♦ GRI 404-3

	Homens	Mulheres	Total
Diretores			
Número total de empregados	4	2	6
Número de empregados avaliados	2	2	4
Percentual	50,00	100,00	66,67
Gerentes e superintendentes			
Número total de empregados	12	3	15
Número de empregados avaliados	11	2	13
Percentual	91,67	66,67	86,67
Coordenadores, especialistas e consultores			
Número total de empregados	32	16	48
Número de empregados avaliados	27	9	36
Percentual	84,37	56,25	75,00
Auxiliares, assistentes, analistas e supervisores			
Número total de empregados	54	27	81
Número de empregados avaliados	40	14	54
Percentual	74,07	51,85	66,67
Operacional			
Número total de empregados	150	2	152
Número de empregados avaliados	86	1	87
Percentual	57,33	50,00	57,24

	Homens	Mulheres	Total
Aprendizes e estagiários			
Número total de empregados	3	14	17
Número de empregados avaliados	0	0	0
Percentual	0,00	0,00	0,00
Total			
Número total de empregados	255	64	319
Número de empregados avaliados	166	28	194
Percentual	65,10	43,75	60,81



Capacitação e sustentabilidade

Em 2025, a Universidade Eco+ passou a oferecer cursos temáticos dedicados à disseminação da agenda de sustentabilidade. O principal deles foi a **Trilha de Transição Energética**, estruturado em quatro módulos sobre os fundamentos das mudanças climáticas, como emissões e metas de descarbonização, da transição para fontes renováveis no Brasil e no mundo, e da ação corporativa, com ênfase no papel da Ecogen.

Os conteúdos integram ações de aprendizagem contínua e combinam materiais de apoio a mecanismos de pontuação e reconhecimento dentro da plataforma Universidade Eco+. A trilha foi desenvolvida especificamente para uso interno, com o objetivo de promover alinhamento conceitual e compreensão comum dos temas estratégicos de sustentabilidade entre os colaboradores.

De forma complementar, em 2025, a Ecogen lançou três *e-books* institucionais: **“Descarbonização na Indústria”, “Transição Energética nas Indústrias” e “Pilar Ambiental no ESG”**, destinados ao público externo. Os materiais apresentam o contexto regulatório do país, com metas climáticas e exemplos de aplicações práticas. **Os documentos podem ser acessados aqui.**

Ecolovers premiados no evento de lançamento da Trilha de Transição Energética.

Engajamento em torno da agenda ESG

Ações e melhorias na comunicação interna contribuíram para aumentar a participação das equipes em iniciativas corporativas. O **Comitê ESG** catalisou essa mudança cultural ao integrar a agenda de sustentabilidade às práticas de gestão.

As iniciativas, antes pautadas na conscientização, evoluíram para um modelo estruturado de governança e comunicação, direcionado à condução, à priorização e ao monitoramento das ações ESG. Nesse contexto, o Comitê de ESG assumiu um papel mais estratégico, passando a orientar e apoiar iniciativas alinhadas à materialidade da companhia. Os encontros dos integrantes do comitê são realizados mensalmente, com o objetivo de acompanhar o andamento dos projetos que devem ser executados ao longo do ano, assegurando alinhamento contínuo, transparência e eficácia na implementação da agenda ESG.

Formado por uma equipe multidisciplinar de conselheiros e voluntários, o Comitê ESG se reúne mensalmente para discutir temas ambientais, sociais e de governança, potencializando nossa atuação em prol do desenvolvimento sustentável.



Ecovers voluntários em ação de coleta de resíduos na praia, promovendo a conscientização sobre a preservação ambiental.

Sucessão e acesso a oportunidades

O acompanhamento integrado, de olho em potencial, *performance* e comportamento, permite a inclusão de metas de sucessão integradas ao **Performa**. Para cada cargo, a Ecogen dispõe de um mapa de competências, no qual define expectativas comportamentais, como colaboração, melhoria contínua, ética e comunicação, que orientam decisões de promoção.

Todos esses esforços integram o **Programa de Desenvolvimento de Lideranças (PDL)**. Além do acompanhamento, a companhia promove encontros presenciais e *on-line* voltados ao fortalecimento de competências da média e da alta liderança. Entre os temas previstos, o PDL inclui módulos para gestão de pessoas e protagonismo em segurança ocupacional.

Já para profissionais iniciantes na área administrativa, a Ecogen chegou à 2ª edição do programa **Lapidando Talentos**, desenhado para estimular o desenvolvimento de estagiários e jovens aprendizes. Com duração aproximada de dez meses, o programa combina trilhas da Universidade Eco+, rodas de conversa, *feedback* contínuo e projetos de conclusão orientados por padrinhos e madrinhas internos. A abordagem busca fortalecer competências técnicas e comportamentais, e estimular inovação e criatividade em linha com os objetivos estratégicos da companhia.

DIVERSIDADE E INCLUSÃO

O respeito às pessoas e a promoção da inclusão orientam o ambiente de trabalho que a Ecogen busca consolidar. A valorização da diversidade de perfis contribui para relações profissionais mais justas, colaborativas e alinhadas aos princípios estabelecidos na Política de Gestão de Pessoas e no Código de Conduta da companhia.

Com o objetivo de fortalecer a agenda de diversidade, equidade e inclusão, o Comitê ESG atua de forma transversal na integração de diretrizes antidiscriminatórias às rotinas de gestão, com foco na ampliação do acesso a oportunidades nos processos de recrutamento, desenvolvimento e sucessão. Ao longo de 2025, foram conduzidas iniciativas voltadas a expandir o repertório institucional e a sensibilizar colaboradores em temas como gênero, raça e neurodiversidade.

A adoção de critérios objetivos e padronizados nos processos de gestão orienta as avaliações e o reconhecimento dos profissionais, enquanto o acompanhamento do perfil do quadro de colaboradores, considerando aspectos como gênero, raça e etnia por nível hierárquico, subsidia decisões voltadas à promoção da equidade e ao fortalecimento da representatividade nos diferentes níveis da companhia. As iniciativas voltadas à promoção da

inclusão são abordadas de forma recorrente em canais internos de comunicação, incluindo a valorização de datas simbólicas relacionadas à diversidade e à equidade.

Principais ações

Entre os destaque do ano, a Ecogen uniu forças com a ONG Nova 4E em uma ação de conscientização sobre neurodivergência (**conheça mais na pág. 57**). A companhia também divulgou internamente um *e-book* sobre consciência negra, com foco na valorização da cultura preta por meio de referências a produções culturais, artistas e formadores de opinião. Essas iniciativas reforçam o compromisso com a promoção de um ambiente de trabalho mais inclusivo e respeitoso.

Em parceria com a ONG Nova 4E, a ação “Mentes que Iluminam” promoveu dois encontros com alunos da organização para fortalecer vínculos, e promover o diálogo e a conscientização sobre neurodivergência.



Evento de conscientização sobre neurodivergências, promovido em parceria com a Nova 4E, no escritório da Ecogen.

Nossas referências

Em 2025, a Ecogen celebrou o **Dia da Consciência Negra** com o lançamento de um *e-book* interno voltado à educação antirracista. A publicação contextualiza a data de 20 de novembro, e contou com a contribuição dos colaboradores para apresentar indicações culturais, históricas e artísticas da população negra. O material reúne dicas de músicas, filmes, livros, *podcasts* e perfis digitais sobre temas como identidade e combate à discriminação.

A publicação integra as programações do Mês da Consciência Negra, que incluiu ações de engajamento interno como *lives* e dinâmicas em grupo, e foi divulgada nos canais internos da Ecogen. Trata-se de uma entrega que reforça a cultura baseada no respeito e contribui para o fortalecimento de condutas alinhadas às diretrizes da companhia.

SAÚDE E SEGURANÇA

◆ GRI 3-3: Segurança do trabalho, 403-1, 403-2

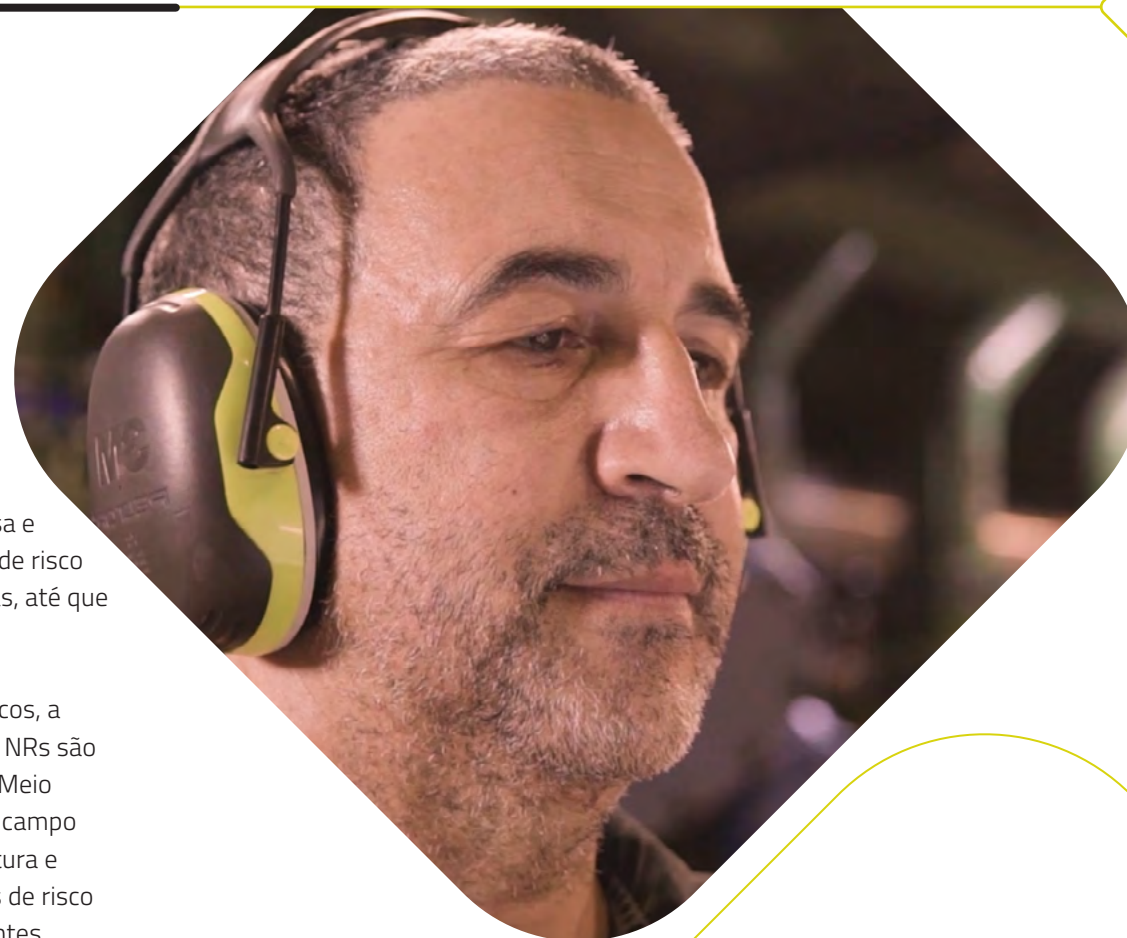
O cuidado com as pessoas orienta a gestão de Saúde, Segurança e Meio Ambiente (HSE, na sigla em inglês) nas atividades da companhia. Essa responsabilidade é compartilhada e se materializa na adoção de um Sistema de Gestão de Saúde e Segurança do Trabalho (SGSST) abrangente, estruturado para garantir integridade e conformidade com a legislação aplicável e acordos e convenções coletivas em todas as operações, sejam elas próprias ou terceirizadas.

Esse compromisso se estende para o atendimento a requisitos de licenciamento e fiscalização e às diretrizes do Ministério Público do Trabalho (MPT), além das normas regulamentadoras (NRs) estabelecidas pelo Ministério do Trabalho e Emprego e das convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT). O SGSST contempla 100% da força de trabalho da Ecogen, sem exclusão de grupos ou atividades, é auditado internamente para assegurar o cumprimento da legislação brasileira e, em 2025, cobriu 328 indivíduos. ◆ GRI 403-8

A companhia mantém uma equipe dedicada de HSE, composta por engenheiros e técnicos de segurança do trabalho responsáveis pela aplicação do SGSST e por investigar incidentes. A organização disponibiliza

canais formais e acessíveis para o relato de perigos e situações de risco, incluindo um Canal de Denúncias com opção de anonimato **(conheça na pág. 48)**. Todos os colaboradores têm direito de recusa e de paralisação das atividades em situações de risco grave e iminente, sem prejuízo ou represálias, até que condições seguras sejam restabelecidas.

A identificação de perigos, a avaliação de riscos, a capacitação contínua e a conformidade com NRs são regidas pela Política de Saúde, Segurança e Meio Ambiente (SSMA), que orienta inspeções de campo em atividades críticas, como trabalho em altura e espaços confinados. A elaboração de mapas de risco considera avaliações sobre exposição a agentes físicos, químicos, biológicos e ergonômicos, análises preliminares de risco (APR) e permissões de trabalho (PT) para atividades críticas, além da condução de Diálogos Diários de Segurança (DDS) entre lideranças e equipes. Esses encontros abordam riscos específicos de cada atividade, detalham lições aprendidas a partir de ocorrências e reforçam orientações preventivas. A análise dos indicadores fundamenta a revisão periódica do plano estratégico de segurança, as ações de prevenção e eventuais correções.



Com uma estrutura robusta de diretrizes, práticas e ferramentas, nossa atuação em HSE tem como foco a gestão de riscos e o cuidado com as pessoas.

O monitoramento das operações inclui registro, análise e acompanhamento de quase acidentes – que registraram taxa de 1,84 em 2025 –, sob supervisão do HSE. Entre os principais riscos mapeados estão incêndios, explosões e anomalias, todos associados a produtos químicos. As práticas de prevenção e resposta se estendem a atividades executadas por parceiros, inclusive com brigadas de emergência a postos. ♦ GRI 403-7, 403-9, 416-1

Na frente de saúde e segurança, temos como principais metas a conclusão de 100% dos treinamentos obrigatórios e a busca pelo *status* de acidente zero. Em 2025, os avanços incluíram a padronização de procedimentos, com foco nas atividades de terceirizados. A eficácia da gestão sobre o tema é analisada por meio de indicadores-chave como dias sem acidentes, taxas de frequência e gravidade, e volume de desvios tratados, além do percentual de conclusão de treinamentos obrigatórios.

Em 2025, a companhia registrou quatro acidentes de trabalho, sendo um sem afastamento e três com afastamento, dos quais um foi classificado como grave. O conjunto desses eventos resultou em uma Taxa de Incidência Total (TIT) de 3,68, abaixo do índice de 6,50 registrado em 2024. Cada incidente é analisado para a adoção de ações corretivas imediatas, como revisão de procedimentos operacionais, instalação de proteções e reforço na sinalização de áreas de risco. Como parte do programa de prevenção, a

companhia contabilizou uma média de 39,87 horas de capacitação sobre segurança por colaborador em 2025, priorizando normas críticas como Trabalho em Altura (NR-35), Espaços Confinados (NR-33), Segurança em Instalações Elétricas (NR-10) e Movimentação de Cargas (NR-11). ♦ GRI 403-9

A Ecogen mantém um programa abrangente de educação e capacitação em saúde e segurança, estruturado para atender rigorosamente às NRs e garantir a competência técnica das equipes. A base do programa assegura a disseminação de conhecimentos fundamentais a todos os níveis operacionais, sobretudo para atividades operacionais que envolvem riscos específicos e situações de periculosidade, por meio de treinamentos e reciclagens periódicas. ♦ GRI 403-5

Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho¹ ♦ GRI 403-8

Indicador	2024	2025²
Número total de indivíduos	324	328
Número de indivíduos cobertos pelo sistema	324	328
Percentual de cobertura	100%	100%
Número de indivíduos cobertos por sistema auditado internamente	324	328
Percentual de auditoria interna	100%	100%
Percentual de certificação externa	-	0%

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.
² O total de 2025 (328) é composto por 319 empregados e 9 trabalhadores terceiros, todos com 100% de cobertura.



Equipe de Operações durante treinamento de NR 35 – Trabalho em Altura, reforçando práticas de segurança em resgate.

Acidentes de trabalho¹ ♦ GRI 403-9

Classe	2024	2025
Número de horas trabalhadas	615.013,34	1.088.180,18
Base de número de horas trabalhadas (200.000 ou 1.000.000)	1.000.000	1.000.000
Número de óbitos resultantes de acidentes de trabalho	0	0
Índice de óbitos resultantes de acidente de trabalho	0	0
Número de acidentes de trabalho com consequências graves (exceto óbitos)	0	1
Índice de acidentes de trabalho com consequência grave (exceto óbitos)	0,00	0,92
Número de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória (incluir óbitos)	4	4
Índice de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória (incluir óbitos)	6,50	3,68
Dias perdidos (Requisito VSA)	40	60
Taxa de gravidade de acidentes²	65	55

¹ De acordo com a NBR 14280: "Cadastro de acidente do trabalho - Procedimento e classificação", 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 de 2024, quando tivemos o primeiro acidente do ano.
² Considera-se o cálculo: (dias perdidos + dias debitados)/horas trabalhadas x 1.000.000.

Cultura de segurança ♦ GRI 403-4

A Ecogen conta com instâncias formais de participação para os colaboradores, conforme estabelecido na política de HSE. A principal delas é a **Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (Cipa)**, que realiza reuniões mensais para o desenvolvimento e a aplicação do SGSST. Soma-se a isso a disseminação de informações relevantes por canais de comunicação como murais, *intranet* e reuniões periódicas.

Entre suas atribuições, a Cipa conduz treinamentos regulares (incluindo aqueles exigidos por normas regulamentadoras), participa de inspeções e organiza a **Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho (Sipat)**. A comissão também apoia a análise de acidentes e doenças ocupacionais, entrega recomendações e conduz estudos de riscos com base na observação dos demais colaboradores. Outro fórum relevante é o Comitê Estratégico de HSE, composto por diretores e gerentes, que realiza reuniões trimestrais, sendo responsável por definir as prioridades do ciclo e promover melhorias.

Já o protagonismo das lideranças é estimulado por práticas como o **Gemba Walk**, conceito de origem japonesa associado à melhoria contínua que

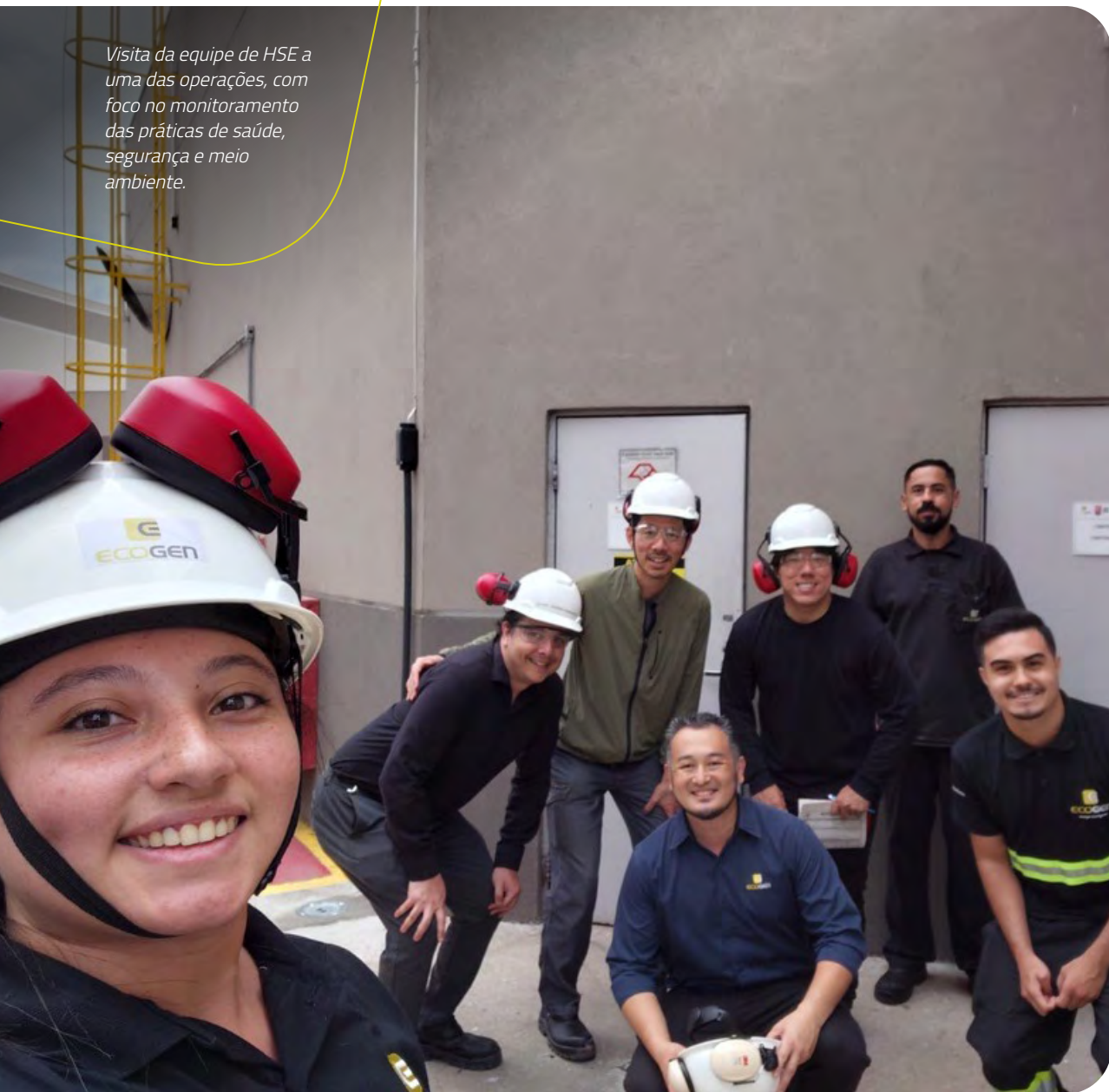


ênfatisa o valor de visitas pelos gestores mais veteranos aos locais de trabalho e às linhas de produção. As caminhadas buscam aproximar a direção à rotina operacional, promover a escuta ativa, identificar riscos e reforçar padrões de comportamento seguros.

Participação da liderança no Gemba Walk de HSE, em atuação direta nas operações.

Juntos, a Cipa e o Comitê Estratégico asseguram a representação de 100% da força de trabalho, fortalecendo a segurança como diferencial competitivo da Ecogen.

Visita da equipe de HSE a uma das operações, com foco no monitoramento das práticas de saúde, segurança e meio ambiente.



Saúde e bem-estar

Os esforços para promover a saúde ocupacional se concentram no **Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT)** e no **Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO)**. As funções do SESMT são abrangentes e incluem a elaboração do inventário de riscos, o acompanhamento do Plano de Gerenciamento de Riscos (PGR) e a implementação de medidas preventivas conforme a hierarquia de controle da NR 1. Também é responsável pela orientação técnica sobre NRs, pela condução de investigações de incidentes e pelo suporte às ações do PCMSO.

O PCMSO é focado na prevenção, com acesso facilitado a procedimentos fora do escopo profissional, e na promoção do bem-estar físico e emocional. Em 2025, a Ecogen não registrou casos de doenças profissionais ou óbitos relacionados ao trabalho. O atendimento ocorre de forma presencial nos locais de trabalho, por agendamentos de exames, em contato direto com as equipes de HSE ou pelo Portal do Colaborador. A qualidade dos serviços é monitorada por indicadores de desempenho e auditorias internas e externas, sendo reforçada por campanhas periódicas sobre bem-estar. Em todos os casos, a Ecogen assegura o sigilo e a proteção dos dados médicos e pessoais, em conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) e as disposições da NR 7. ♦ GRI 403-3, 403-6, 403-10

Ainda como parte do PCMSO, a companhia promove ações alinhadas a agendas nacionais de saúde pública e campanhas periódicas sobre qualidade de vida. Entre elas, destacam-se as iniciativas do Setembro Amarelo, voltadas ao fortalecimento de redes de apoio psicossocial no ambiente de trabalho. Já as campanhas do **Outubro Rosa** e do **Novembro Azul** têm foco em conscientização, prevenção e diagnóstico precoce do câncer de mama e de próstata, respectivamente. Essas ações incluem encontros informativos e ações educativas realizadas de forma presencial ou remota.

As campanhas de bem-estar complementam programas preventivos existentes e são conduzidas de forma integrada às rotinas de saúde ocupacional. Outras ações sazonais incluem a **Campanha de Prevenção de Lesões nas Mãos**, voltadas à orientação prática para redução de acidentes, as do **Dia Mundial sem Tabaco**, e do **Dia Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho**. Cada uma delas é divulgada por meio de murais, do portal Eonline, em eventos e nos Diálogos de Segurança, e incluem parcerias com clínicas e hospitais que ampliam o acesso a serviços de saúde não ocupacionais.

05 Governança corporativa

O ano de 2025 marcou um ciclo de revisões na governança corporativa da companhia. A renovação da liderança executiva acompanha a evolução do modelo de negócios da **Ecogen**, além de fortalecer o posicionamento global no Grupo Mitsui & Co.



ESTRUTURA

◆ GRI 2-9

Ao longo deste ciclo, a companhia promoveu uma remodelagem de sua estrutura organizacional, passando a adotar uma liderança compartilhada na Diretoria Executiva, com os cargos de CoCEO Executivo e CoCEO Estratégico. A reorganização incluiu a criação da Vice-Presidência e Diretoria Estratégica, e teve como objetivo fortalecer a implementação da agenda de crescimento sustentável. A escolha de executivos da Mitsui & Co., Ltd. para as posições reforça o papel da Ecogen nesse ecossistema, considerando o movimento global da descarbonização e seus desdobramentos em diferentes setores e indústrias.

Conselho de Administração

Órgão máximo de governança da companhia, o Conselho de Administração responde pela definição de diretrizes estratégicas, supervisiona a gestão executiva e faz o acompanhamento de indicadores de desempenho econômicos e operacionais, e socioambientais. Entre as suas atribuições estão a aprovação do planejamento estratégico, o monitoramento de riscos e indicadores de *performance*, e a avaliação da efetividade dos controles internos. O órgão realiza reuniões ao menos uma vez a cada três meses, ou quando necessário.

Composto por três a seis membros, o Conselho atua alinhado às orientações corporativas do acionista, sendo responsável por manter a coerência entre a estratégia local e as diretrizes globais do Grupo. Os conselheiros são escolhidos pela Mitsui & Co., Ltd.¹ e têm mandato de três anos, com possibilidade de renovação. O Presidente do Conselho não exerce função executiva na Ecogen. Ele é escolhido entre os membros do próprio Conselho, assegurando a separação entre as funções de supervisão estratégica e a gestão executiva da empresa. ◆

GRI 2-10, 2-11

Também é competência do Conselho a deliberação de diretrizes voltadas ao desenvolvimento sustentável, integradas ao plano anual de negócios e ao orçamento, com discussões trimestrais dedicadas ao tema. No âmbito da gestão executiva, as reuniões da Diretoria Executiva ocorrem de forma quinzenal, nas quais são apresentados indicadores relacionados a impactos na economia, no meio ambiente e nas pessoas. Essas informações contribuem para o acompanhamento dos temas pelo Conselho, conforme fluxos de governança preestabelecidos. ◆ GRI 2-12



Composição

Nome	Cargo
Kenta Hori	Presidente
Yosuke Matsumoto	Membro
Yusuke Koike	Membro
Tadahuru Shiroyama	Membro
Ryo Kagami	Membro

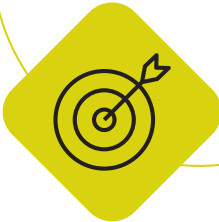
¹ Os membros do Conselho exercem funções executivas em empresas da Mitsui & Co., Ltd., acionista da companhia, e não são considerados independentes.

Diretoria Executiva ♦ GRI 2-12

A Diretoria Executiva é responsável pela implementação das diretrizes aprovadas pelo Conselho de Administração, pelos resultados econômico-financeiros e pela execução da estratégia de crescimento da companhia. O quadro de diretores da Ecogen é composto por seis integrantes, sendo quatro homens e duas mulheres.

A responsabilidade pela gestão de impactos ambientais, sociais e econômicos é formalmente delegada à Diretoria de Marketing e ESG, responsável por desenvolver e implementar estratégias de sustentabilidade, monitorando o desempenho da organização em relação aos temas materiais. As informações sobre a gestão dos impactos são reportadas ao Conselho de Administração por meio de reuniões formais realizadas a cada três meses e, quando necessário, em reuniões extraordinárias. ♦ GRI 2-13

A partir de 2025, a estrutura executiva conta com dois CoCEOs e um Vice-Presidente e Diretor Estratégico, distribuindo as responsabilidades de gestão comercial e operacional, financeira, administrativa e de alinhamento estratégico. Isso inclui a integração da sustentabilidade empresarial aos processos, o monitoramento de indicadores de desempenho, o cumprimento de regulamentações e normas aplicáveis, e a promoção da inovação e do engajamento dos públicos de interesse.



Com áreas voltadas a temas-chave para o negócio, nossa Diretoria atua para traduzir, em efeitos práticos, as definições do planejamento estratégico.

Composição

Nome	Cargo
Júlio Yassuhira	CoDiretor-Presidente Executivo
Noriaki Watanabe	CoDiretor-Presidente Estratégico
Atsushi Fujita	Vice-Presidente e Diretor Estratégico
Ana Paula Keller	Diretora de Marketing e ESG
Paul Boucinha	Diretor Financeiro
Tatiana Shioji	Diretora Administrativa e de Compliance



Grupo Mitsui & Co.

O Grupo Mitsui & Co. é um conglomerado global com sede no Japão, e atua em segmentos de energia, infraestrutura, recursos naturais, indústria e serviços em dezenas de países. Sua atuação internacional é sustentada por uma governança corporativa orientada para a criação de valor no curto, médio e longo prazos, com ênfase na disciplina, na clareza de responsabilidades e na supervisão estratégica.

Em todo o mundo, o Grupo Mitsui & Co. promove uma cultura empresarial que combina a busca por resultados consistentes com o cuidado com as pessoas. Essa orientação se reflete em sistemas formais de gestão de desempenho, políticas de desenvolvimento humano e práticas que incentivam a responsabilização das lideranças, servindo de referência para suas empresas controladas na condução de estratégias de crescimento consistentes.



Comitês de assessoramento ♦ GRI 2-9

As instâncias formais de assessoramento contribuem para qualificar a tomada de decisão e fortalecer controles operacionais e de conformidade. Esses comitês possuem caráter consultivo, atuando de forma integrada à Diretoria Executiva e ao Conselho de Administração a fim de apresentar indicadores, comentar resultados e traçar panoramas acerca do desempenho em áreas-chave.

O Comitê ESG atua como instância de articulação interna voltada ao fortalecimento da cultura de sustentabilidade, diversidade, equidade e inclusão na companhia. Seu papel é promover a integração desses temas às práticas organizacionais, estimulando o engajamento dos times e a incorporação dos princípios ESG às rotinas de gestão.

Em parceria com diferentes áreas da Ecogen, o comitê contribui para a construção e o aprimoramento de um modelo de governança alinhado às premissas do acionista, apoiando a disseminação de diretrizes, boas práticas e padrões de conduta relacionados à sustentabilidade empresarial. Essa atuação colaborativa busca assegurar coerência entre estratégia, cultura organizacional e execução, reforçando a evolução contínua da agenda ESG no contexto do negócio.

Comitê de Segurança

O foco do Comitê Estratégico de HSE, composto por diretores, superintendente e gerentes das áreas Jurídico, Operação e Manutenção, é a proteção das pessoas e a integridade das operações. Entre suas atribuições estão a identificação de riscos e áreas críticas e a definição de prioridades, além de atuar na formulação de ações de mitigação e no fortalecimento da cultura de segurança na companhia (**leia mais na pág. 40**). O Comitê realiza reuniões trimestrais e monitora indicadores estratégicos para o tema, subsidiando a definição de prioridades e a alocação de recursos. ♦ GRI 403-4

Comitê de Compliance

É encarregado de assegurar a integridade das atividades da Ecogen, e da mitigação de riscos legais, regulatórios, reputacionais e financeiros, inclusive aqueles ligados a impactos socioambientais. Com periodicidade trimestral, suas atribuições abrangem a prevenção, a detecção e a investigação de eventuais irregularidades.

Comitê de Auditoria, Riscos e Crédito

Enquanto o Conselho de Administração supervisiona os impactos econômicos, o Comitê de Auditoria e Riscos trata da integridade corporativa e a exposição da companhia a riscos financeiros, operacionais e regulatórios. O órgão atua em conjunto com um integrante do Conselho na definição e na revisão de políticas internas de gestão de riscos e conduta, além de avaliar a efetividade do sistema de controles internos.

Remuneração ♦ GRI 2-19, 2-20

A política salarial da alta liderança está estruturada em torno das remunerações fixa e variável, descritas na Política de Remuneração da companhia. O processo é amparado por pesquisas de mercado conduzidas por consultorias especializadas e por avaliações internas de cargos e responsabilidades. Atualmente, não há vinculação formal entre a política de remuneração e o desempenho da Ecogen em aspectos econômicos, sociais e ambientais.

A definição dos parâmetros fixos e variáveis é conduzida pela área de Recursos Humanos e validada pela Diretoria. Para os cargos executivos, a remuneração variável é operacionalizada por meio do Programa de Participação em Lucros e Resultados (PLR), vinculado ao atingimento de metas corporativas e individuais, definidas pela Diretoria Executiva e o Conselho de Administração.

Já a remuneração dos membros do Conselho é definida diretamente pelo acionista controlador, o Grupo Mitsui & Co., conforme suas diretrizes corporativas globais. A Ecogen não estabelece, revisa ou administra esses valores por meio de suas estruturas internas.

A companhia oferece previdência privada como plano de aposentadoria complementar para os colaboradores. Os pagamentos de rescisão de contrato seguem exclusivamente a legislação trabalhista em vigor.

Com parcelas fixa e variável, nossas práticas de remuneração buscam **assegurar competitividade e impulsionar o desempenho da Ecogen.**

Proporção salarial entre homens e mulheres por categoria funcional^{1 2}

♦ GRI 405-2

Categoria funcional	2023	2024	2025
Diretor ³	0,82	0,71	-
Gerente e Superintendente	1,03	0,85	0,87
Coordenador, Especialista e Supervisor	0,96	0,96	1,03
Auxiliar, Assistente, Analista e Supervisor	1,01	0,84	0,83
Operacional	1,79	1,05	1,10
Aprendiz e Estagiário	1,00	0,89	0,98

¹ O cálculo considera a razão entre o salário médio das mulheres dividido pelo salário médio dos homens. Um valor igual a 1 indica equidade total; acima de 1 indica que a média das mulheres é superior; abaixo de 1 indica que a média dos homens é superior.

² Escopo: os dados referem-se exclusivamente ao salário-base médio. A remuneração total (incluindo bônus e variáveis) não foi reportada devido à diversidade de cargos aglutinados com pacotes de benefícios distintos.

³ Diretoria: para este ciclo, a organização optou por não divulgar a razão salarial da categoria de diretores para preservar a confidencialidade dos dados, dado o número reduzido de ocupantes desses cargos.



GESTÃO DE RISCOS

As operações da Ecogen demandam um processo de identificação, avaliação e tratamento de riscos compatível com a complexidade da cadeia de valor e do contexto regulatório em que atua. A **Matriz de Riscos e Controles** é o principal instrumento para apoiar a tomada de decisão, orientando as escolhas de portfólio e a condução da estratégia de crescimento e transição energética. As análises consideram riscos inerentes e residuais, critérios de impacto e probabilidade de eventos, além de avaliar a eficácia de controles existentes.

A matriz categoriza riscos corporativos relevantes, associando-os a causas, consequências e mecanismos de controle. A classificação obedece a níveis de criticidade e escalas padronizadas, e norteia a definição de prioridades para a alocação de recursos, conforme relevância e efeito potencial. Entre os riscos mapeados estão aqueles associados às decisões de portfólio, a investimentos e ao posicionamento estratégico da companhia, bem com riscos operacionais relacionados à segurança do trabalho, à cadeia de valor e à confiabilidade dos ativos.

Os riscos relacionados à saúde e segurança do trabalho são tratados pelo **Sistema de Gestão de Saúde e Segurança do Trabalho (SGSST)**, que abrange tanto operações próprias quanto de terceiros sob responsabilidade da Ecogen. A avaliação de impactos é apoiada por instrumentos como o **Mapa de Riscos Ocupacionais**, além de indicadores-chave de desempenho ([conheça mais na pág. 39](#)). Todas as ações contam com o suporte do Comitê de Segurança do Trabalho, que propõe melhorias e supervisiona a aderência a diretrizes estabelecidas no **Plano de Manutenção Preditiva e Preventiva**, no **Plano de Atendimento Emergencial (PAE)** e nos **protocolos de crise**. ♦ GRI 403-7

A gestão de riscos está integrada a instâncias de governança como a Diretoria Executiva e o Comitê de Auditoria e Riscos. Adicionalmente, a Ecogen tem formalizado um **Manual de Gestão de Crises** para articular respostas coordenadas e antecipar cenários críticos. O intercâmbio de informações com o Comitê de Compliance também assegura o encaminhamento de eventuais casos aos fóruns específicos.



Nossa Matriz de Riscos e Controles conta com diretrizes transversais para a Ecogen, incluindo dados e análises que fortalecem a tomada de decisão e a gestão das operações.

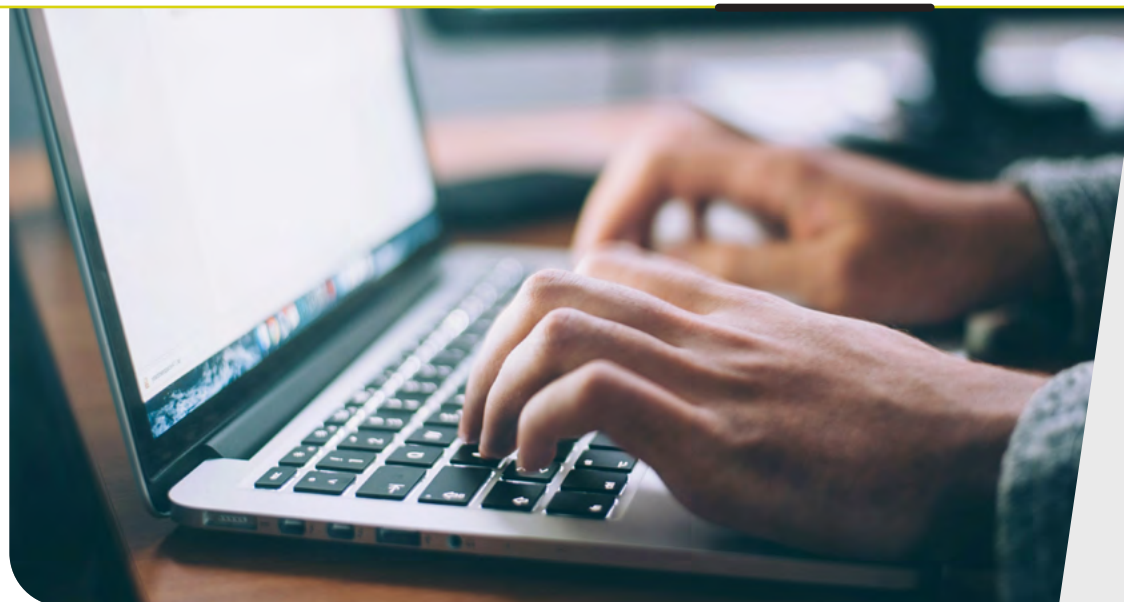
ÉTICA E COMPLIANCE

◆ GRI 2-23, 2-24

Para garantir condutas alinhadas aos valores da Ecogen, a companhia conta com instâncias de governança e mecanismos formais de prevenção, detecção e resolução de eventuais desvios. Nesse âmbito, o **Comitê de Compliance** é protagonista, atuando para assegurar a integridade nas operações e nas atividades corporativas, promover ações de conscientização, além de contribuir para mitigar riscos legais, regulatórios, trabalhistas, reputacionais e financeiros.

A Ecogen segue o programa **With Integrity** do **Grupo Mitsui & Co.**, que orienta a conduta corporativa em questões como conformidade legal, padrões éticos, respeito aos direitos humanos e não discriminação, diversidade, práticas comerciais justas e incentivo ao relato de irregularidades. Como instrumento de monitoramento periódico da cultura de integridade, a companhia participa da Pesquisa de Ética e Compliance do Grupo, que avalia a percepção dos colaboradores sobre a conduta dos negócios, a aderência a políticas corporativas e a confiança nos mecanismos de reporte para subsidiar ações de capacitação e

¹ Para o monitoramento e a definição do que constitui um caso significativo, a companhia utiliza uma matriz que avalia critérios regulatórios e o potencial de impacto nas operações. São considerados significativos os eventos capazes de gerar grandes perdas financeiras, fragilidades na segurança operacional, danos ao meio ambiente ou impactos técnicos que comprometam a excelência da prestação de serviços.



aprimoramento de controles internos. Em 2025, a pesquisa foi conduzida pela **Ethics & Compliance Initiative (ECI)**, com participação voluntária, garantia de confidencialidade das respostas, e aplicação durante o horário de trabalho.

O **Código de Conduta** da companhia estabelece diretrizes de conformidade legal, relações de trabalho, conflitos de interesses, concorrência justa, investimentos e práticas anticorrupção. Esses compromissos se estendem aos parceiros de negócios e fornecedores por meio de cláusulas contratuais acerca de padrões éticos e trabalhistas. Em 2025, a Ecogen não registrou casos significativos¹ de não conformidade com leis ou regulamentos, tampouco recebeu multas ou sanções administrativas. ◆ GRI 2-27

Canal de Denúncias

◆ GRI 2-25, 2-26

Responsável por receber relatos sobre condutas que violem o Código de Conduta, a legislação vigente ou princípios éticos da companhia, o **Canal de Denúncias** é disponibilizado a colaboradores próprios, terceirizados, fornecedores, parceiros de negócios e demais partes interessadas. Adicionalmente, o canal atua como mecanismo de orientação sobre condutas éticas e diretrizes corporativas.

O registro de manifestações pode ser realizado por meio de **formulário disponível neste link** ou por telefone, permitindo registros de forma anônima ou identificada. A gestão do canal e o tratamento das denúncias são conduzidos pelo departamento de Compliance, que realiza investigações e análises com reportes ao Comitê de Compliance, em reuniões trimestrais ou conforme a necessidade. Eventuais medidas disciplinares preventivas e corretivas podem incluir desde recomendações e ajustes operacionais à aplicação de advertências, treinamentos adicionais ou desligamento, de acordo com a procedência e a gravidade do caso. A companhia garante a confidencialidade de dados e informações, em conformidade com a LGPD, e oferece garantias de não retaliação.



Conflitos de interesses e medidas anticorrupção ♦ GRI 2-15

A companhia possui diretrizes para prevenção, identificação e gestão de situações antiéticas, previstas em políticas corporativas geridas por diferentes áreas, em consonância com a estrutura de governança, de *compliance* e com o Código de Conduta. Esses dispositivos contemplam situações de conflitos de interesses, como interesses pessoais, familiares ou comerciais que possam interferir na imparcialidade das atividades e em decisões tomadas. No âmbito do combate à corrupção, é expressamente vedada qualquer forma de suborno, pagamento indevido ou vantagem ilícita oferecida em relações comerciais e institucionais, conforme o Código de Conduta.

As diretrizes são aplicáveis a administradores, colaboradores e terceiros que atuem em nome da Ecogen. Elas abrangem também a oferta de brindes, vantagens indevidas ou hospitalidades fora do escopo permitido, bem como a participação em decisões que gerem benefício pessoal ou favorecimento indevido. Eventuais casos reportados são avaliados pelas instâncias competentes de *compliance*, que analisam a materialidade e os riscos envolvidos para definir seu encaminhamento.

Treinamentos

Os programas de capacitação em ética e *compliance* integram a estratégia preventiva, fortalecendo a cultura de integridade, em linha com o Código de Conduta e as diretrizes globais do programa With Integrity. Diferentes ações de treinamento são direcionadas a públicos específicos, conforme nível de exposição a riscos éticos, legais e regulatórios, e abordam temas como o uso adequado de canais de reporte, responsabilidades individuais, conflitos de interesses e medidas anticorrupção.

Os treinamentos incluem campanhas internas e iniciativas de engajamento como a Semana da Integridade, que anualmente reúne atividades de comunicação e sensibilização dedicadas a reforçar a coerência entre diretrizes corporativas e práticas organizacionais. Em 2025, foram realizados nove treinamentos de melhoria contínua dos controles internos, promovidos entre diferentes áreas da companhia.

06

Cadeia de valor e relacionamentos

A Ecogen estrutura sua atuação a partir do engajamento contínuo e transparente com os principais públicos de sua cadeia de valor, incluindo fornecedores, clientes e comunidades locais. A construção de relacionamentos de longo prazo orienta as práticas da companhia e sustenta um modelo de negócios voltado à geração de valor compartilhado ao longo de toda a cadeia.

FORNECEDORES

◆ GRI 2-6, 3-3: Gestão da cadeia de suprimentos

O compromisso com a sustentabilidade, com a integridade e com a segurança operacional demanda que a companhia estimule boas práticas para além das suas unidades, estendendo-se à cadeia de suprimentos. Isso se traduz em processos de avaliação, rastreabilidade e *due diligence*, voltados a garantir o alinhamento a diretrizes que regem a gestão desse público.

A Ecogen atua ao lado de parceiros nacionais e internacionais de diferentes portes, incluindo fabricantes de equipamentos, empresas de engenharia, fornecedores de combustível – considerados críticos para a continuidade operacional –, prestadores de serviço especializados

O acervo de políticas e ferramentas para a gestão de fornecedores nos **permite evoluir continuamente na promoção de boas práticas na cadeia de suprimentos.**

e empresas de mão de obra terceirizada. Desde o primeiro cadastro, cada fornecedor recebe acesso ao **Código de Conduta** e aos **Princípios da Cadeia de Fornecimento Sustentável do Grupo Mitsui & Co.** Esse arcabouço estabelece os requisitos mínimos sobre respeito aos direitos humanos, prevenção à corrupção, práticas trabalhistas, de saúde e segurança e de proteção ambiental.

A gestão da cadeia de suprimentos também é amparada pela Matriz de Riscos e Controles **(leia mais na pág. 47)**, envolvendo as áreas de Compras, Compliance, Jurídico, HSE e a gestão executiva, e inclui controles de mitigação como a inclusão de cláusulas contratuais e a segregação de funções durante o processo de cadastro. Diferentes políticas corporativas definem critérios de seleção, contratação, homologação, fiscalização e reavaliação para cada categoria de fornecedor, conforme nível de risco nos âmbitos fiscais, trabalhistas, financeiros, de saúde e segurança, ambiental, social ou de *compliance*. Esse processo de verificação avalia documentos como alvarás e licenças, certidões negativas de débitos, certificados de regularidade e consultas a listas restritivas.





Nessa linha, a **Política de Compras** estabelece fluxos, responsabilidades e parâmetros para a aquisição de materiais e serviços conforme análises técnica, comercial e de custo-benefício pelo departamento de Compras. Desde sua atualização, em 2024, a **Política de Homologação e Cadastro de Fornecedores** estabelece mecanismos de atualização e verificação periódica para garantir a aderência dos parceiros a requisitos legais e corporativos. A eficiência desses mecanismos é acompanhada por processos de auditoria internos.

Já a **Política de Integração de Segurança para Terceiros** define mecanismos de controle e acompanhamento das condições de trabalho, com foco na prevenção de acidentes, na proteção da integridade física dos colaboradores e na redução dos riscos operacionais. O documento prevê responsabilidades compartilhadas e a disponibilização de canais de denúncias apropriados, e opera sob a alçada do SGSST próprio da companhia ([conheça mais na pág. 38](#)).

Cada colaborador terceirizado passa por integração, capacitação em normas regulamentadoras, verificação documental e pelo crivo da área responsável antes do início das atividades, sejam

elas realizadas em instalações da Ecogen ou em unidades operadas por clientes. Os aprendizados decorrentes de ocorrências, análises de risco e avaliações de controle retroalimentam a Matriz de Riscos – contribuindo para o aprimoramento contínuo dos procedimentos operacionais.

Em 2025, a Ecogen contratou 524 novos fornecedores. Para as categorias de riscos médio e alto, foram realizados processos de *background check*. Cada verificação busca prevenir violações de direitos humanos, como trabalho infantil ou análogo à escravidão, e inconformidades trabalhistas. Não foram identificados impactos negativos significativos entre esses novos parceiros, dispensando planos de melhoria ou rescisões contratuais neste ciclo. ♦ GRI 408-1, 409-1, 414-2

As diretrizes aplicáveis a fornecedores se conectam a processos de gestão de riscos para reforçar a integridade e a conformidade nas operações.

CLIENTES

◆ GRI 2-6, 3-3: Transparência e relacionamento com clientes; Inovação e tecnologia para soluções energéticas

As soluções desenvolvidas pela Ecogen são direcionadas à entrega de projetos customizados, concebidos para apoiar a transição energética dos clientes e a otimização do uso de insumos. Além dos benefícios ambientais, as plantas operadas pela companhia contribuem para a confiabilidade no fornecimento de energia e utilidades, bem como para a eficiência e a previsibilidade dos custos operacionais. A presença de ativos em grande parte do Brasil reforça o posicionamento como referência no atendimento a clientes industriais e comerciais.

A base de clientes é composta majoritariamente por organizações de médio e grande portes, incluindo indústrias, edifícios comerciais, hotéis, hospitais e

data centers. A atuação ocorre predominantemente por meio de contratos de longo prazo, estruturados de forma a considerar as especificidades técnicas e operacionais de cada projeto. A oferta de serviços é ajustada às necessidades de cada segmento, com foco na continuidade do fornecimento, na segurança operacional e na estabilidade das utilidades essenciais. Adicionalmente, são realizados ajustes e revisões técnicas periódicas com o objetivo de mitigar riscos de obsolescência e assegurar a aderência das soluções à evolução tecnológica.

A Ecogen estrutura seus relacionamentos de forma a abranger todo o ciclo de vida das soluções, desde a concepção e o desenvolvimento dos projetos até a operação e a manutenção dos ativos ao longo da vigência contratual. Em 2025, a companhia promoveu a reorganização de equipes internas e o fortalecimento da comunicação entre as áreas Comercial e Operacional, com o objetivo de ampliar a clareza das informações técnicas e dos benefícios associados a cada serviço. Essa iniciativa contribuiu para a mitigação de riscos relacionados à assimetria de informações e a potenciais falhas no atendimento aos clientes.

◆
Nossa proposta de valor para os clientes está estruturada em três eixos principais: redução de custos operacionais, confiabilidade no fornecimento e apoio à descarbonização.

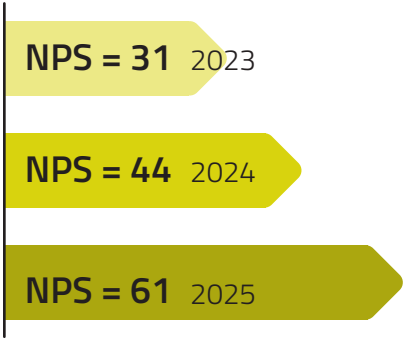


Premiação de clientes que são "Protagonistas da Transição Energética".

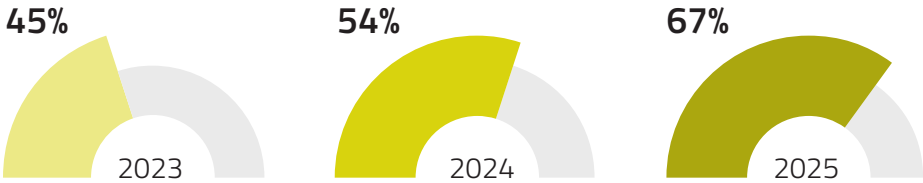
A gestão desses relacionamentos é fundamentada no Código de Conduta e contempla o mapeamento de riscos operacionais, a adoção de medidas preventivas e a definição de respostas voltadas à minimização de impactos nas operações atendidas. O monitoramento contínuo das plantas por meio do Centro de Controle Operacional (CCO) assegura mais agilidade na resposta a incidentes e contribui para a estabilidade e a confiabilidade das soluções entregues. Complementarmente, são realizadas pesquisas anuais de satisfação, incluindo a mensuração do Net Promoter Score (NPS).

Todas as categorias de produtos e serviços oferecidas são submetidas a análises de riscos à saúde e à segurança associados a eventuais interrupções ou falhas, com base em critérios internos de conformidade técnica e contratual, desempenho e capacidade de resposta a eventos. As práticas de transparência com os clientes incluem o compartilhamento periódico de informações sobre desempenho, reuniões para o acompanhamento de resultados e visitas técnicas recorrentes pelas equipes responsáveis. No período reportado, não foram identificados impactos relevantes dessa natureza. ♦ GRI 416-1

Evolução do NPS



Clientes promotores¹

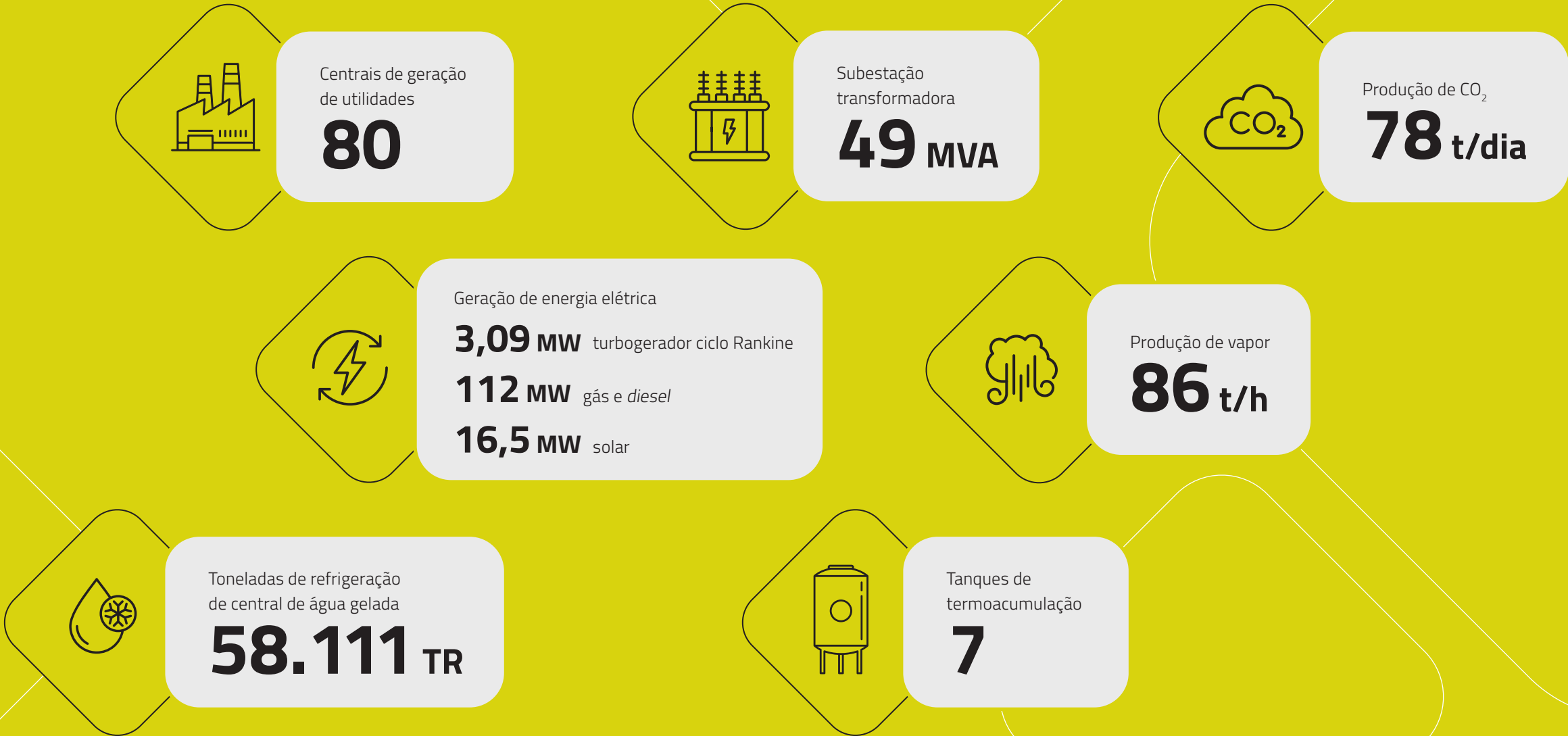


¹ Avaliaram a Ecogen com notas 9 e 10.

Como atuamos



Capacidade atual



COMUNIDADES LOCAIS

◆ GRI 2-29

A atuação da Ecogen junto às comunidades está orientada pela geração de valor compartilhado, em alinhamento aos princípios da sustentabilidade corporativa. O relacionamento com as comunidades locais é pautado pela construção de vínculos baseados na confiança, no diálogo e na responsabilidade, conforme os compromissos estabelecidos no Código de Conduta. As práticas adotadas buscam favorecer a convivência harmoniosa com os entornos das unidades operacionais, contribuindo para a mitigação de riscos socioambientais e para a promoção do bem-estar coletivo. ◆ GRI 2-23, 2-29

As iniciativas sociais são estruturadas em articulação com o Comitê ESG, que atua como instância de fortalecimento da cultura de sustentabilidade, diversidade, equidade e inclusão, promovendo a integração desses temas às práticas organizacionais. Em parceria com as áreas responsáveis, o comitê contribui para a definição de prioridades, a organização dos calendários de ações e o alinhamento das iniciativas aos temas materiais e às premissas do acionista. As ações são conduzidas de forma proporcional à realidade de cada unidade, com foco em objetivos factíveis e no engajamento dos times, incluindo a participação de voluntários

corporativos. Adicionalmente, as comunidades e as organizações parceiras têm acesso ao Canal de Denúncias [\(confira a pág. 48\)](#) para registrar eventuais reportes ou queixas ligadas aos projetos.

◆ GRI 2-25, 2-26

Ecolovers voluntários

Desde 2023, a **Política do Programa de Voluntariado** estabelece diretrizes, critérios e responsabilidades para a participação dos colaboradores em iniciativas socioambientais. Os voluntários, conhecidos internamente como Ecolovers voluntários, contam com o apoio do Comitê ESG, que atua no fortalecimento da cultura de sustentabilidade e no estímulo ao engajamento dos times em ações nas frentes de educação, inclusão social e meio ambiente.

As iniciativas desenvolvidas abrangem diferentes formatos e públicos, incluindo parcerias com organizações da sociedade civil que apoiam pessoas em situação de vulnerabilidade, ações comunitárias de caráter ambiental e projetos voltados à educação. As atividades envolvem modalidades de engajamento diversas, como ações presenciais com voluntários, programas de mentoria e campanhas de arrecadação.



Equipe Ecogen e Bayer no evento da Fundhas, em São José dos Campos.



Inauguração do projeto de microgeração de energia solar no Instituto IOS e entrega da placa do projeto Protagonistas da Transição.

As parcerias externas são selecionadas com base em critérios de atuação local, impacto social e alinhamento aos valores e princípios da Ecogen.

O ano de 2025 representou um marco na atuação socioambiental da companhia com a implementação do projeto **“Transformando energia em educação”**, desenvolvido em parceria com a Fundação Mitsui e o Instituto da Oportunidade Social (IOS). A iniciativa teve como objetivo ampliar impactos sociais e ambientais por meio do fortalecimento da formação de jovens em situação de vulnerabilidade. Como parte do projeto, foi instalada uma planta de microgeração solar na sede do IOS, concluída no fim de 2024, viabilizada por investimentos da Fundação Mitsui e com início de operação em 2025. De forma complementar, o projeto prevê a realização de atividades de mentoria e oficinas com a participação de Ecolovers voluntários, com início programado para 2026.

O projeto “Transformando energia em educação” traduz, na prática, como nosso modelo de negócios se conecta à geração de impactos socioambientais positivos, ampliando oportunidades e fortalecendo a criação de valor compartilhado.

O sistema instalado apresenta geração estimada de 3.625 kWh mensais, com potencial para suprir aproximadamente 70% da demanda energética da instituição. A redução dos custos operacionais decorrente da geração de energia renovável permite o redirecionamento de recursos para a ampliação dos atendimentos, além de evitar a emissão de mais de 80 toneladas de dióxido de carbono (CO₂) ao longo da vida útil dos equipamentos. Em reconhecimento à contribuição do IOS para a transição energética, a organização recebeu a placa **“Protagonistas da Transição Energética”**, iniciativa da Ecogen voltada à valorização de parceiros que promovem soluções de menor intensidade de carbono.

No eixo de inclusão social, a ação **“Mentes que Iluminam”**, realizada em parceria com a ONG Nova 4E, teve como objetivo promover o diálogo e a conscientização sobre neurodivergência. As atividades foram organizadas em dois encontros. No primeiro, alunos da organização participaram de uma programação de apresentações e trocas realizada no escritório da Ecogen. No segundo, 11 voluntários da companhia promoveram um *workshop* sobre sustentabilidade para os alunos, que serviu de inspiração temática para uma oficina de pintura na sede da Nova 4E, contribuindo para o fortalecimento de vínculos, a convivência e a promoção da solidariedade.

Já no eixo ambiental, foram mobilizados colaboradores em uma ação de limpeza costeira na praia de José Menino, em São Vicente (SP), resultando na coleta de

2.468 itens – o equivalente a 12,31 kg de resíduos sólidos. A iniciativa contribuiu para a preservação do ecossistema local, para a conscientização sobre o descarte adequado de resíduos e para o engajamento da comunidade, integrando impactos ambientais e sociais positivos.

Lado a lado com o Grupo Mitsui & Co.

Em dezembro de 2025, a Ecogen participou novamente da **Campanha de Natal promovida pela One Mitsui**, reforçando o compromisso coletivo com a promoção do bem-estar de crianças e jovens em situação de vulnerabilidade social. Nessa edição, a iniciativa adotou um novo formato, baseado na seleção de cartas escritas pelas próprias crianças ao Papai Noel, a fim de personalizar os presentes e ampliar a percepção de cuidado e acolhimento.

Foram atendidas três instituições localizadas nos estados de São Paulo e do Rio de Janeiro, beneficiando crianças e adolescentes de até 18 anos. Para expandir o alcance da ação e facilitar a participação dos colaboradores, as doações foram centralizadas em uma plataforma digital, o que também permitiu agilizar a gestão dos recursos arrecadados. A campanha mobilizou, em 2025, 12 empresas do Grupo Mitsui & Co., e, como resultado, 353 crianças foram presenteadas, reforçando o impacto da iniciativa e contribuindo para o Natal das comunidades atendidas.

07

Sumário de conteúdo GRI

A seguir, confira a lista e a localização dos indicadores reportados em conformidade com as Normas GRI.

SUMÁRIO DE CONTEÚDO DA 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 2025.
GRI 1 usada	GRI 1: Fundamentos 2021

Norma GRI	Conteúdo	Localização	Omissão			ODS
			Requisitos Omitidos	Motivo	Explicação	
Conteúdos gerais						
A organização e suas práticas de relato						
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-1 Detalhes da organização	Pág. 3				
	2-2 Entidades incluídas no relato de sustentabilidade da organização	Além das informações apresentadas na pág. 3 , vale pontuar que a abordagem adotada não sofreu modificações em função de participações minoritárias. Os dados seguem o critério de consolidação contábil, e, nos casos aplicáveis, o método de equivalência patrimonial. Até o momento, não foram observadas diferenças no tratamento de temas materiais ou nas informações divulgadas entre as entidades incluídas no relato financeiro e aquelas incluídas no relato de sustentabilidade.				
	2-3 Período de relato, frequência e ponto de contato	Pág. 3				
	2-4 Reformulações de informações	Não houve reformulação de informações.				
	2-5 Verificação externa	Não houve verificação externa.				
Atividades e trabalhadores						
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-6 Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios	Pág. 10, 51 e 53				
	2-7 Empregados	Pág. 8, 27 e 30				8, 10

Norma GRI	Conteúdo	Localização	Omissão			ODS
			Requisitos Omitidos	Motivo	Explicação	
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-8 Trabalhadores que não são empregados	Pág. 31				8
	Governança					
	2-9 Estrutura de governança e sua composição	Pág. 43 e 45				5, 16
	2-10 Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança	A Ecogen possui um processo formal de nomeação e seleção dos membros do Conselho de Administração e seus comitês (leia mais na pág. 43), com base em diretrizes estruturadas que incluem a atuação de um comitê de nomeação e governança, a definição de perfil de competências, critérios de transparência, diversidade, avaliação de candidatos, independência, tempo de dedicação e incentivo à educação continuada. O processo considera ainda critérios como o envolvimento da alta administração e a representatividade dos stakeholders relevantes.				5, 16
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-11 Presidente do mais alto órgão de governança	Pág. 43				16
	2-12 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos	Pág. 43 e 44				16
	2-13 Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	Pág. 44				
	2-14 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	Pág. 3				
	2-15 Conflitos de interesses	Pág. 49				16

Norma GRI	Conteúdo	Localização	Omissão			ODS
			Requisitos Omitidos	Motivo	Explicação	
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-16 Comunicação de preocupações cruciais	A comunicação de preocupações cruciais ao Conselho de Administração é realizada de modo a garantir que o mais alto órgão de governança tenha visibilidade sobre riscos e impactos críticos. O fluxo de informações ocorre através de relatórios e apresentações periódicas, reuniões formais de Diretoria e da atuação dos comitês de governança. Para assegurar a integridade das informações, o processo é subsidiado por auditorias interna e externa. O escopo das preocupações reportadas abrange temas ambientais, sociais, econômicos e de governança.	Requisito 2-16-b: o número total de preocupações cruciais comunicadas durante o período foi omitido.	Restrições de confidencialidade.	Os dados quantitativos referentes aos indicadores de <i>compliance</i> e preocupações cruciais são classificados como informações estratégicas internas do Grupo Mitsui & Co. e da Ecogen, sendo reportados apenas aos órgãos de controle internos sob sigilo.	
	2-17 Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	A Ecogen promove o desenvolvimento do conhecimento em sustentabilidade por meio de treinamentos e <i>workshops</i> periódicos, realizados a cada três meses, com foco em temas estratégicos que envolvem questões econômicas, ambientais e sociais. Esses eventos contam com a participação da Diretoria e das principais lideranças da organização. Os conteúdos abordados são levados ao conhecimento do Conselho de Administração nas reuniões trimestrais, subsidiando a construção e revisão do planejamento estratégico da companhia.				
	2-18 Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	A avaliação dos conselheiros é feita por meio de processos de autoavaliação, que se refletem em Planos de Desenvolvimento Individual (PDIs) anuais.				
	2-19 Políticas de remuneração	Pág. 46				
	2-20 Processo para determinação da remuneração	Pág. 46				
	2-21 Proporção da remuneração total anual		Proporção da remuneração total anual (CEO vs. média).	Restrições de confidencialidade.	A divulgação da proporção permitiria a dedução do valor absoluto da remuneração do principal executivo, dado considerado estratégico e confidencial pela organização. A mesma política de confidencialidade foi adotada no ciclo anterior.	

Norma GRI	Conteúdo	Localização	Omissão			ODS
			Requisitos Omitidos	Motivo	Explicação	
Estratégia, políticas e práticas						
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-22 Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável	Pág. 5 e 6				
	2-23 Compromissos de política	Pág. 48 e 56				16
	2-24 Incorporação de compromissos de política	Pág. 48				
	2-25 Processos para reparar impactos negativos	Pág. 48 e 56				
	2-26 Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações	Pág. 48 e 56				16
	2-27 Conformidade com leis e regulamentos	Pág. 48				
	2-28 Participação em associações	Integramos a associação da Indústria de Cogeração de Energia (COGEN), que atua na defesa de interesses e no desenvolvimento de políticas públicas voltadas à geração distribuída, eficiência energética e cogeração. A participação ocorre por meio de fóruns e discussões técnicas setoriais, e buscamos contribuir para o intercâmbio de boas práticas e o fortalecimento do ambiente regulatório no setor.				

Norma GRI	Conteúdo	Localização	Omissão			ODS
			Requisitos Omitidos	Motivo	Explicação	
Engajamento de <i>stakeholders</i>						
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-29 Abordagem para engajamento de <i>stakeholders</i>	Pág. 27 e 56				
	2-30 Acordos de negociação coletiva	Pág. 27				8
Temas materiais						
GRI 3: Temas materiais 2021	3-1 Processo de definição de temas materiais	Pág. 14				
	3-2 Lista de temas materiais	Pág. 15				
Tema material: Mudanças climáticas/transição e eficiência energética						
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Mudanças climáticas	Embora seja um tema material prioritário, a gestão específica deste tópico se encontra em fase de estruturação (leia mais na pág. 21).	Políticas, compromissos, metas e ações (Itens 3-3-c até 3-3-f).	Informação indisponível/incompleta.		
	3-3 Transição e eficiência energética	Pág. 8 e 13				
GRI 302: Energia 2016	302-1 Consumo de energia dentro da organização	Pág. 24				7, 8, 12, 13
	302-2 Consumo de energia fora da organização		Todos	Informação indisponível/incompleta.	A organização ainda não realiza o mapeamento consolidado do consumo energético em sua cadeia de valor (Escopo 3).	7, 8, 12, 13

Norma GRI	Conteúdo	Localização	Omissão			ODS
			Requisitos Omitidos	Motivo	Explicação	
GRI 302: Energia 2016	302-3 Intensidade energética		Todos	Informação indisponível/incompleta.	A Ecogen optou por não reportar o indicador de intensidade energética neste ciclo devido à complexidade técnica e à diversidade de sua matriz de geração. A organização opera um portfólio híbrido, composto por plantas que utilizam combustíveis fósseis (gás natural e <i>diesel</i>) e plantas baseadas em fontes renováveis (biomassa, biogás e eletrificação). A aplicação de um cálculo único de intensidade geraria uma métrica distorcida, que não reflete adequadamente a eficiência operacional das plantas renováveis, atuais pilares da estratégia de negócio da companhia. A Ecogen segue estudando uma metodologia de cálculo segmentada que permita apresentar a intensidade de forma justa, separando os diferentes perfis de geração nos próximos relatórios.	7, 8, 12, 13
	302-4 Redução do consumo de energia		Todos	Não aplicável.	O consumo energético da Ecogen está diretamente atrelado ao cumprimento de contratos de fornecimento de utilidades. Em 2025, o perfil de produção manteve-se estável para atender à demanda contratada, não havendo registro de reduções absolutas derivadas de alterações tecnológicas ou de processos neste ciclo.	7, 8, 12, 13
	302-5 Reduções nos requisitos energéticos de produtos e serviços		Todos	Não aplicável.	Ver justificativa no 302-4.	7, 8, 12, 13

Norma GRI	Conteúdo	Localização	Omissão			ODS
			Requisitos Omitidos	Motivo	Explicação	
GRI 305: Emissões 2016	305-1 Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)	Pág. 22				3, 12, 13, 14, 15
	305-2 Emissões indiretas (Escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia	Pág. 22				3, 12, 13, 14, 15
	305-3 Outras emissões indiretas (Escopo 3) de gases de efeito estufa (GEE)	Pág. 22				3, 12, 13, 14, 15
	305-4 Intensidade de emissões de gases de efeito estufa (GEE)		Todos	Informação indisponível/incompleta.	Vide explicação aplicada ao GRI 302-3.	13, 14, 15
	305-5 Redução de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	Pág. 22				13, 14, 15
Tema material: Gestão da cadeia de suprimentos						
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	Pág. 51				

Norma GRI	Conteúdo	Localização	Omissão			ODS
			Requisitos Omitidos	Motivo	Explicação	
GRI 308: Avaliação ambiental de fornecedores 2016	308-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios ambientais	Em 2025, a Ecogen contratou um total de 524 novos fornecedores, dos quais 6 (representando 1,1%) foram avaliados mediante critérios ambientais específicos. A triagem segue uma política de homologação baseada na classificação de riscos (baixo, médio e alto), aplicando exigências mais rigorosas para categorias críticas. O processo de cadastro inclui avaliações da conformidade legal, ambiental, a verificação de licenças operacionais (como Ibama) e regularidade fiscal. Adicionalmente, a Ecogen utiliza seu Código de Conduta e a Política de Cadeia de Fornecimento Sustentável para estabelecer diretrizes ambientais. A homologação dos parceiros é válida por 12 meses, sendo sujeita a monitoramento contínuo e reavaliações periódicas para garantir a manutenção da conformidade.				
	308-2 Impactos ambientais negativos da cadeia de fornecedores e medidas tomadas	Durante essa avaliação, não foram identificados fornecedores com impactos ambientais negativos reais. Consequentemente, não houve registro de encerramento de relações comerciais ou necessidade de pactuação de planos de melhoria específicos para questões ambientais no período. Apesar da ausência de impactos reais materializados, a organização monitora riscos potenciais inerentes às atividades operacionais de seus parceiros, relacionados a biodiversidade, poluição da água e descarte de efluentes, geração e manejo inadequado de resíduos, além do consumo de energia e emissões de gases de efeito estufa. A mitigação desses riscos é realizada por meio da exigência de conformidade legal e licenças ambientais, além do engajamento contínuo através da Política de Cadeia de Fornecimento Sustentável.				
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 foram identificadas operações próprias ou fornecedores nos quais o direito à liberdade sindical e negociação coletiva esteja sob risco significativo de violação. Essa avaliação se baseia primordialmente na ausência de histórico de ocorrências ou denúncias relacionadas ao tema, uma vez que a companhia ainda não realizou um mapeamento específico de riscos focado nesse critério na base de fornecedores.				8
GRI 408: Trabalho infantil 2016	408-1 Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho infantil	Pág. 52				5, 8, 16

Norma GRI	Conteúdo	Localização	Omissão			ODS
			Requisitos Omitidos	Motivo	Explicação	
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	Pág. 52				5, 8
GRI 414: Avaliação social de fornecedores 2016	414-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais	Em 2025, o indicador apurou que 5,34% dos novos fornecedores passaram por um processo de cadastro e homologação, no qual os critérios sociais foram considerados fatores específicos na triagem. Embora a organização utilize critérios mínimos de conformidade social e trabalhista no processo geral de homologação (como verificação de regularidade trabalhista e ausência em listas restritivas), a abordagem predominante é de requisito de conformidade. Isso significa que o atendimento a esses critérios é uma condição mandatória para o cadastro, e não utilizado como o único fator de escolha (diferenciação) entre os fornecedores.				5, 8, 16
	414-2 Impactos sociais negativos da cadeia de fornecedores e medidas tomadas	Pág. 52				5, 8, 16
Tema material: Atração, desenvolvimento e retenção de colaboradores						
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	Pág. 27				
GRI 401: Emprego 2016	401-1 Novas contratações e rotatividade de empregados	Pág. 27 e 32				4, 5, 8, 10
	401-2 Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial	Além das informações apresentadas na pág. 29, cabe comentar que, para modalidades específicas de contrato, como estagiários e aprendizes, o pacote de benefícios é adaptado, não contemplando a previdência privada e o vale-alimentação. Atualmente, a Ecogen não oferece planos de aquisição de ações (stock ownership) nem auxílio suplementar para deficiência e invalidez além das coberturas legais previdenciárias.				3, 5, 8

Norma GRI	Conteúdo	Localização	Omissão			ODS
			Requisitos Omitidos	Motivo	Explicação	
GRI 401: Emprego 2016	401-3 Licença- -maternidade/paternidade	Pág. 31				5, 8
GRI 404: Capacitação e educação 2016	404-1 Média de horas de capacitação por ano, por empregado	Pág. 33 e 34				4, 5, 8, 10
	404-2 Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para transição de carreira	Em complemento às informações apresentadas na pág. 33 quanto a programas de assistência à transição de carreira ou gestão de finais de carreira (aposentadoria), cumpre observar que a companhia não possui práticas ou políticas formais implementadas. A gestão de carreira foca no estímulo a movimentações laterais internas, sem incentivos financeiros específicos para transição externa.				8
	404-3 Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira	Pág. 34 e 35				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	Pág. 46	405-2 (Dados da Diretoria)	Restrições de confidencialidade.	A organização optou por não divulgar a razão salarial da categoria de diretores para preservar a confidencialidade dos dados, dado o número reduzido de ocupantes nesses cargos.	5, 8, 10
Tema material: Segurança do trabalho						
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	Pág. 38				
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018	403-1 Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	Pág. 38 e 41				8

Norma GRI	Conteúdo	Localização	Omissão			ODS
			Requisitos Omitidos	Motivo	Explicação	
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018	403-2 Identificação de periculosidade, avaliação de risco e investigação de incidentes	Pág. 38				8
	403-3 Serviços de saúde do trabalho	Pág. 41				8
	403-4 Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho	Pág. 40 e 45				8, 16
	403-5 Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho	Pág. 39				9
	403-6 Promoção da saúde do trabalhador	Pág. 41				3
	403-7 Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios	Pág. 39 e 47				8
	403-8 Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	Pág. 38 e 39				8
	403-9 Acidentes de trabalho	Pág. 39 e 40				3, 8, 16

Norma GRI	Conteúdo	Localização	Omissão			ODS
			Requisitos Omitidos	Motivo	Explicação	
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018	403-10 Doenças profissionais	Pág. 41				3, 8, 16
Tema material: Transparência e relacionamento com clientes						
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	Pág. 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	Pág. 39 e 54				
	416-2 Casos de não conformidade em relação aos impactos na saúde e segurança causados por produtos e serviços	Não foi registrado nenhum caso de descumprimento de leis, regulamentos ou códigos voluntários referentes aos impactos de produtos e serviços na saúde e segurança. Em 2025, não foram identificadas quaisquer não conformidades aplicáveis às operações. Os processos e práticas da companhia seguem alinhados às exigências legais e às melhores práticas do setor.				16
GRI 417: Marketing e rotulagem 2016	417-3 Casos de não conformidade em relação a comunicação de marketing	Em 2025, a Ecogen não registrou nenhum caso de não conformidade com leis, regulamentos ou códigos voluntários relativos às suas comunicações de marketing, incluindo publicidade, promoção e patrocínios. A organização mantém um histórico de conformidade integral nesta área, nunca tendo sofrido qualquer tipo de multa, penalidade ou advertência formal relacionada às suas práticas de comunicação e marketing.				16
Tema material: Inovação e tecnologia para soluções energéticas						
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	Pág. 18				

CRÉDITOS E INFORMAÇÕES CORPORATIVAS

Coordenação geral

Ecogen Brasil Soluções Energéticas S.A.

Ana Paula

Diretora de Marketing e ESG

Thais Mesquita

Especialista em ESG

Larissa Santos

Especialista em Transição Energética

Fernanda Oliveira

Especialista em Mercado de Carbono

Apoio

Rubens Toledo

Coordenador de Marketing

Felipe Marcelino

Analista de Marketing

Contato

www.ecogenbrasil.com.br

+55 (11) 2199-3700

Endereço (Matriz)

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

Materialidade

Grupo Report

**Consultoria, gestão de projetos,
conteúdo e *design***

Grupo Report

gruporeport.com.br

Coleta de indicadores

Grupo Report (Central ESG®)

Equipe Report

Ana Souza, Isabela Ribeiro,
Camila Henriqson, Caio Proença,
Giuliana Bellegarde, Karen Saji,
Laura Amaral, Rafael Montandon,
Sthefany Duarte e Suzy Mendes

Revisão ortográfica e gramatical

Fábio Valverde

