RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE 2024 E 2025







ENVIRONMENTAL, SOCIAL AND CORPORATE GOVERNANCE
ESG

GRUPO
ENESA

ENESA actas impacto ENERGIA Lau Rent Locação de maquinas e equipamentos

Sumário

Mensagem do Presidente 5

1 Sobre o Relatório 6

2 Grupo ENESA 7

3 Local de atuação 8

4 Política Integrada de Qualidade, Meio Ambiente, Segurança e Saúde no Trabalho e Responsabilidade Social 12

5 Certificações Grupo ENESA 16

6 Matriz de Materialidade 18

GOVERNANÇA 21

7 Governança Corporativa 21

8 Missão, Visão e Valores 28

8.1 Actas 29

8.2 Impacto Energia 30

9 Código de Ética e Conduta 31

10 Pacto Global da Organização das Nações Unidas 35

11 Transparência 36

11.1 Ouvidoria 37

11.2 Canal de Denúncia 37

12 Governança: Certificados e Reconhecimentos 39

12.1 Certificado de Compromisso no Combate à Corrupção 39

12.2 Certificado de Protagonismo em Educação e Capacitação 39

12.3 Evento Café & Negócio 40

12.4 EXPO BRAZIL - Project Controls 42

12.5 Reconhecimento em Sustentabilidade na Cadeia de Valor 43

SOCIAL 44

13 Direitos Humanos 44

14 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável 47

14.1 ODS 1 - Erradicação da Pobreza 48

14.2 ODS 2 - Fome Zero e Agricultura Sustentável 48

14.3 ODS 3 - Saúde e Bem-estar 49

14.3.1 Campanha de Doação de Sangue 49
14.4 ODS 4 - Educação de Qualidade 50
14.5 ODS 5 – Igualdade de Gênero 51
14.6 ODS 6 - Água Potável e Saneamento 52
14.7 ODS 7 – Energia Limpa e Acessível 52
14.8 ODS 8 - Trabalho Decente e Crescimento Econômico 53
14.9 ODS 9 - Indústria, Inovação e Infraestrutura 53
14.10 ODS 10 - Redução das Desigualdades 54
14.11 ODS 11 - Cidades e Comunidades Sustentáveis 54
14.12 ODS 12 - Consumo e Produção Responsáveis 55
14.13 ODS 13 - Ação Contra a Mudança Global do Clima 55
14.14 ODS 14 - Vida na Água 56
14.15 ODS 15 - Vida Terrestre 57
14.16 ODS 16 - Paz, Justiça e Instituições Eficazes 58
14.17 ODS 17 - Parcerias e Meios de Implementação 58

15 Workshop Fornecedores 59

16 Engajamento das Partes Interessadas 60
16.1 Metodologia de Identificação e Frequência de Engajamento das Partes Interessadas 63
16.2 Respeito as Partes interessadas 66

17 Colaboradores: Segurança, Desenvolvimento e Integridade 68
17.1 Colaboradores Grupo Enesa 68
17.1.1 Proporção de Membros da Companhia 68
17.1.2 Treinamentos 69
17.1.3 Workshop de Liderança 71
17.1.4 Equidade de gênero 72
17.1.5 Colaboradores sem vínculo empregatício direto (CLT) 75
17.1.6 Diversidade etária 76
17.1.7 Mulheres por região do Brasil 79
17.1.8 Quantidade mensal de Mulheres 82
17.2 Censo Demográfico de Diversidade 85
17.3 Desempenho de Segurança e Saúde Ocupacional 86

18 Social: Certificados e Reconhecimentos 91
18.1 Camarote Inclusivo ENESA 91
18.2 Fórum Amigos da Inclusão 91
18.3 Campanha McDia Feliz 92
18.4 Certificado Equidade, Competitividade e Transparência 92
18.5 Certificado Empresa Amiga da Mulher 93

18.6 Certificado Curso "Chamas da Autonomia" 94
18.7 Programa Proteção de Mãos e Dedos 95
18.7.1 Workshop de Proteção de Mãos e Dedos *96*
18.8 Certificado de Destaque N3 97
18.9 Ações de Empregabilidade Inclusiva 97
18.10 Implementação do Simova 98
18.11 Pesquisa de Clima 99

AMBIENTAL 101

19 Cadeia de Valor 101

20 Sustentabilidade 103
20.1 Consumo de água 103
20.1.1 Caixa para Teste de Bomba Centrífuga *105*
20.2 Efluentes sanitários 106
20.3 Consumo de energia elétrica 109
20.3.1 Iniciativas de Eficiência Energética 110
20.4 Consumo de combustível 114
20.4.1 Testes de Fumaça Preta *115*
20.5 Gestão de Resíduos 116
20.5.1 Logística reversa / Economia Circular *110*
20.6 Reaproveitamento de Materiais 112
..... 112
20.7 Rankings ambientais 112
20.8 Gases do Efeito Estufa (GEE) 114
20.8.1 Emissões de GEE *118*
20.9 Práticas sustentáveis 121
20.9.1 Uso de energias renováveis e consumo consciente de energia elétrica *122*
20.9.2 Ações de plantação de mudas e reflorestamento *122*
20.9.3 Reaproveitamento de materiais *123*

21 Ambiental: Certificados e Reconhecimentos 125
21.1 Campanha do Dia da Árvore 125
21.2 Reconhecimento Conscientização Ambiental 125
21.3 Semana do Meio Ambiente 127
21.4 Arborização de Canteiros e Canteiros Ecológicos 128

22 Desafios e oportunidades 129
22.1 Desafios: A Complexidade da Operação 129
22.2 Impactos positivos ESG 129
22.3 Futuro 131

22.4 Compromissos e projetos em andamento 132

23 Anexos 138

Mensagem do Presidente

Os anos de 2024 e 2025 marcaram uma etapa decisiva para o **Grupo ENESA** em sua jornada de fortalecimento estratégico e consolidação de práticas responsáveis em todas as frentes do negócio. Vivemos um período em que a indústria de engenharia e montagem enfrentou transformações profundas, impulsionadas por novas exigências regulatórias, avanços tecnológicos e uma expectativa crescente da sociedade por operações mais seguras, transparentes e sustentáveis. Diante desse cenário, intensificamos nossos esforços para integrar a sustentabilidade ao planejamento corporativo e às decisões que orientam nossos projetos, investimentos e relacionamentos.

Ao longo desse ciclo, concentramos energia na evolução do nosso Sistema de Gestão Integrado, ampliando controles, padronizando processos e qualificando equipes para garantir que a tomada de decisão esteja alinhada aos princípios de responsabilidade socioambiental, desempenho econômico sólido e governança ética. O foco na eficiência operacional, na segurança das pessoas e na inovação orientada ao uso inteligente de recursos reforçou nosso propósito de atuar com confiabilidade e excelência em cada obra.

Nossos avanços se traduziram em melhorias consistentes nos indicadores de segurança, expansão das práticas de prevenção, fortalecimento das relações com clientes e maior proximidade com as comunidades onde estamos presentes. Consolidamos mecanismos internos que ampliam a transparência das informações, aprimoramos a gestão de resíduos, ampliamos a digitalização de processos e avançamos na integração de critérios ESG na cadeia de valor. Cada conquista reflete a

dedicação das equipes que atuam em campo e nos escritórios, guiadas pelo compromisso de entregar resultados com responsabilidade e visão de longo prazo.

Também ampliamos o diálogo com nossas partes interessadas, incorporando novas percepções que enriquecem nossa estratégia e fortalecem nossa capacidade de gerar impactos positivos. Esses aprendizados reforçaram a importância de um relacionamento contínuo, transparente e pautado pela escuta ativa, essencial para construir confiança e identificar oportunidades de melhoria.

A publicação deste relatório reafirma nosso compromisso com a transparência e a evolução sustentável. Ele não é apenas um retrato do que fizemos, mas um instrumento de aprendizado que orienta o caminho para o futuro. Seguiremos trabalhando para aprimorar processos, fortalecer nossas práticas de governança e manter a sustentabilidade como eixo central da nossa atuação. **(GRI 2-22)**



Sérgio Ferreira de Laurentys
Presidente

1 Sobre o Relatório

(GRI 2-1, 2-2, 2-3, 2-4, 2-5, 2-13, 2-14, 2-17, 2-22, 3-2)



O Relatório de Sustentabilidade apresenta o desempenho ambiental, social e de governança referente ao período de 1º de janeiro de 2024 a 31 de dezembro de 2025. O documento consolida dados das empresas que compõem o Grupo: Enesa Engenharia, Lau Rent, Impacto Energia e Actas — adotando abordagem integrada e alinhada ao modelo de gestão corporativa. O relatório tem como objetivo reforçar o compromisso do Grupo com a transparência, com a melhoria contínua e com a divulgação estruturada de práticas responsáveis e resultados ESG.

Figura 01 – Colaboradores Enesa na obra 117 – Vale Vitória/ES

Este é o primeiro Relatório de Sustentabilidade do Grupo elaborado em conformidade com as diretrizes da Global Reporting Initiative (GRI Standards). Sua construção considerou os indicadores mais relevantes para a companhia. Os conteúdos são orientados pelos temas materiais identificados no processo de materialidade, que norteiam as análises e iniciativas apresentadas ao longo do documento, refletindo a contribuição das quatro empresas para a geração de valor sustentável.

O relatório está organizado de forma a apresentar inicialmente a estratégia de sustentabilidade do Grupo Enesa, seguida pelos pilares governança, social e ambiental, integrando indicadores quantitativos e práticas de gestão. Os dados consolidados e metodologias empregadas são provenientes de sistemas corporativos e processos internos de monitoramento, com validação pelas áreas responsáveis e alinhamento às políticas e normas aplicáveis.

A aprovação final do relatório é conduzida pela Diretoria Executiva do Grupo Enesa, instância responsável pela gestão e pelo direcionamento estratégico das empresas que o compõem. O processo conta ainda com a participação do departamento SGI, que apoia a análise dos temas ESG, garantindo consistência técnica e integridade das informações.

Com o objetivo de garantir a transparência, a qualidade e a confiabilidade das informações socioambientais e de governança relatadas neste documento, o Grupo ENESA submeteu este Relatório de Sustentabilidade (ciclo 2024 e 2025) a um processo de verificação externa independente. A análise de conformidade foi conduzida por uma empresa parceira, que avaliou a consistência das informações apresentadas e a aderência às diretrizes da Global Reporting Initiative.

2 Grupo ENESA

(GRI 2-1, 2-2. 2-6, 2-9, 2-29)

A estrutura do Grupo ENESA atua de forma integrada e alinhada às diretrizes corporativas no Brasil. Abaixo estará as áreas de atuações de cada empresa.



Figura 02 – Estrutura Grupo ENESA

3 Local de atuação

(GRI 2-1, 2-6, 2-9)

As empresas Enesa Engenharia S.A., Actas Consultoria e Projetos e Impacto Energia estão localizadas na Avenida das Nações Unidas, nº 13.797, bairro Morumbi, São Paulo/SP.

Já a empresa Lau Rent Locação de Máquinas e Equipamentos situa-se na Avenida New Jersey, nº 279, Centro Industrial de Arujá, Arujá/SP.

Com presença em todo o território nacional, atuamos nos setores de óleo e gás, energia, mineração, siderurgia, transporte e papel e celulose. As imagens abaixo ilustram a execução de nossas principais obras ao longo de 2024 e 2025:



Figura 03 - 115 – Vale São Luís



Figura 04 - 117 – Vale Vitória

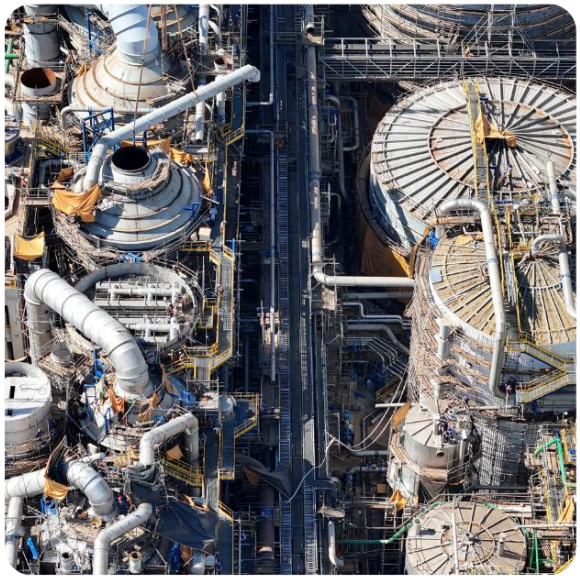


Figura 05 - 118 – Projeto Cerrado



Figura 06 - 121 – Hydro Alunorte



Figura 07 - 123 – ArcelorMittal



Figura 08 - 124 – Vale S11D



Figura 09 - 125 – Projeto Arauco Sucuriú

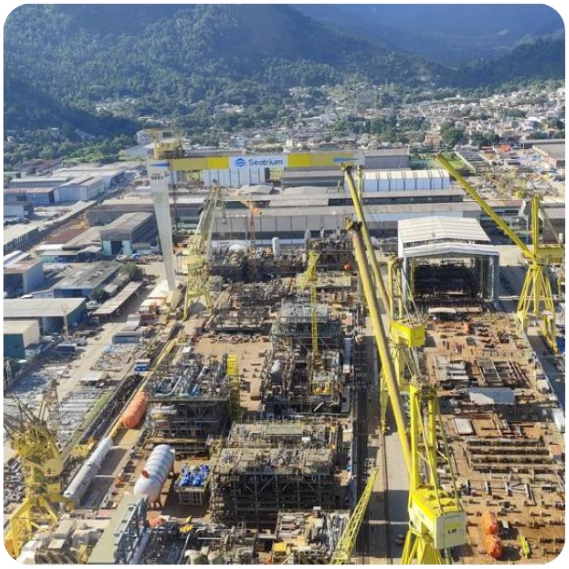


Figura 10 - 126 – Brasfels

Como mencionado, essas obras estão distribuídas por todo o território brasileiro. Para facilitar a visualização, as figuras abaixo ilustram no mapa do Brasil a localização de cada obra e projeto das empresas do grupo.

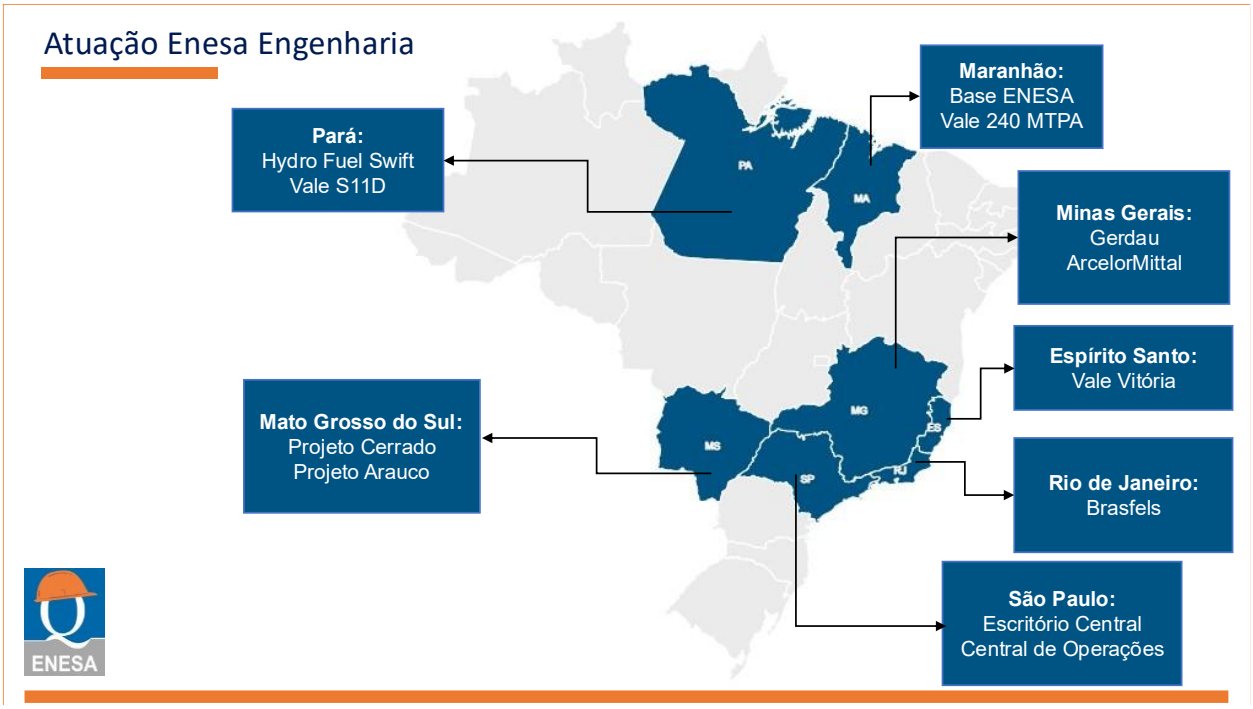


Figura 11 - Mapa de Atuação 2024 e 2025 - Enesa Engenharia

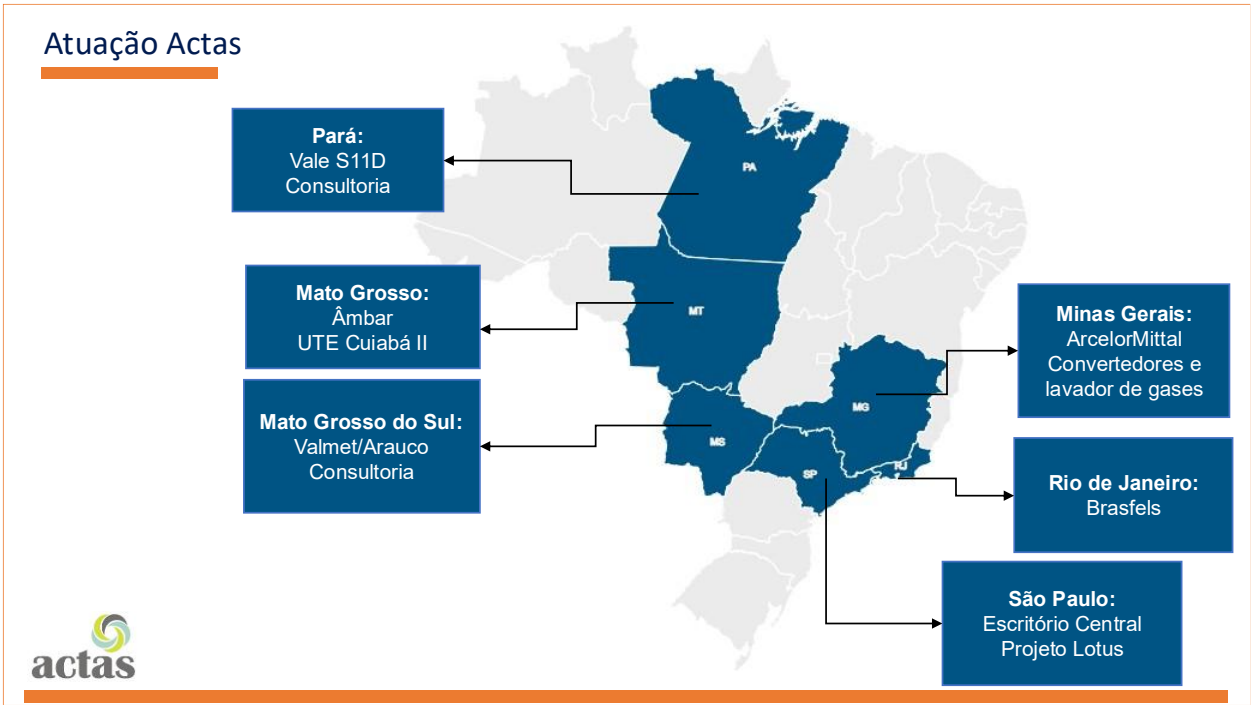


Figura 12 - Mapa de Atuação 2024 e 2025 - Actas

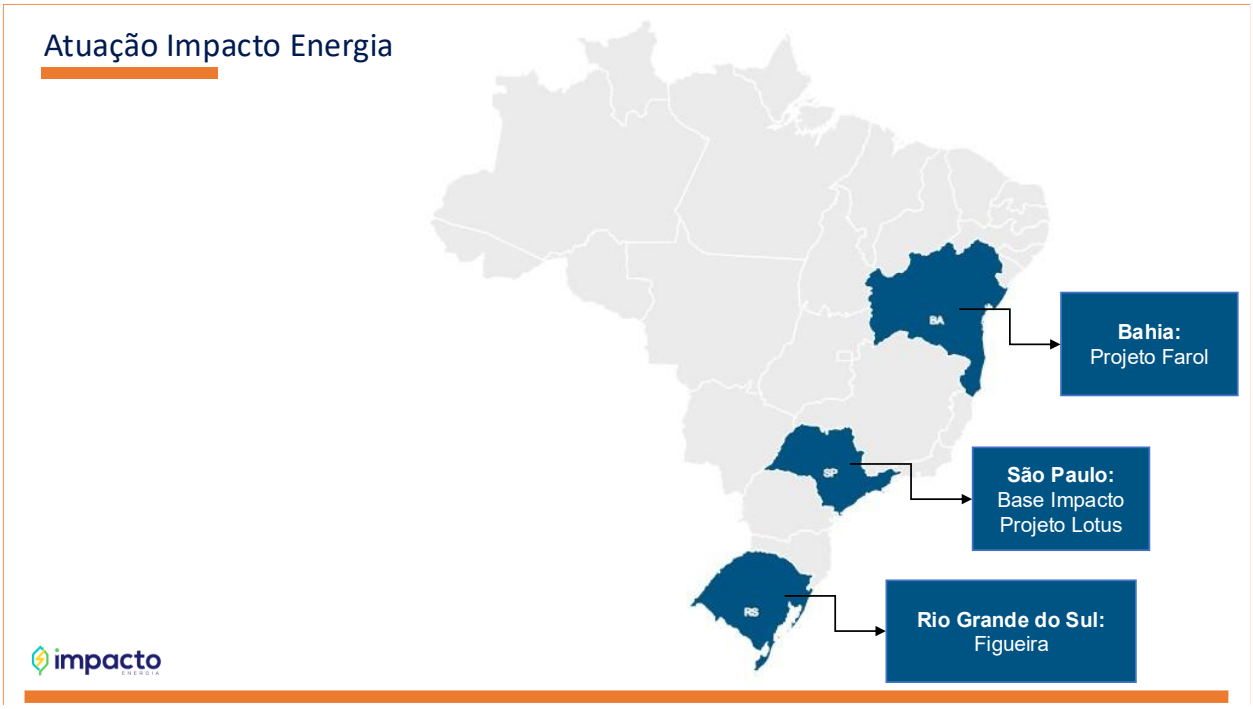


Figura 13- Mapa de Atuação 2024 e 2025 - Impacto Energia

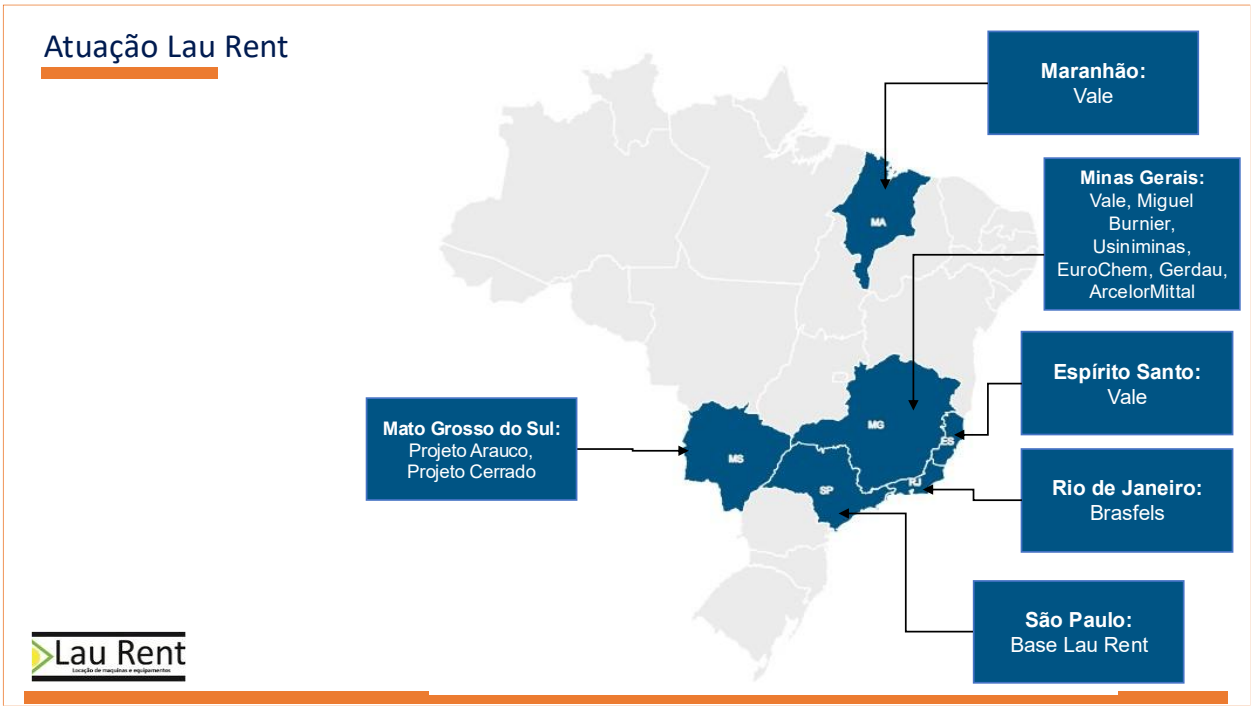


Figura 14 - Mapa de Atuação 2024 e 2025 – Lau Rent

4 Política Integrada de Qualidade, Meio Ambiente, Segurança e Saúde no Trabalho e Responsabilidade Social

(GRI 2-23, 2-25, 403-1)

O Grupo ENESA manteve em 2024 e 2025 o compromisso de fortalecer seu Sistema de Gestão Integrado (SGI), adotado de forma similar a Política Integrada de Qualidade, Meio Ambiente, Segurança e Saúde no Trabalho e Responsabilidade Social pelas empresas **Enesa Engenharia, Lau Rent, Actas e Impacto Energia**. A seguir, as políticas em vigor na data de emissão deste relatório:

Enesa Engenharia

POLÍTICA INTEGRADA DE QUALIDADE, MEIO AMBIENTE, SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO E RESPONSABILIDADE SOCIAL

A **ENESA**, acima de tudo, respeita o ser humano e os direitos humanos, por isso estabeleceu um Sistema de Gestão Integrado (SGI) a fim de garantir a estrutura apropriada para atingir seus objetivos de Qualidade, Segurança e Saúde no Trabalho, Meio Ambiente e Responsabilidade Social.

Essa Política visa promover:

- A satisfação e o atendimento aos requisitos do cliente;
- A eficácia, a melhoria contínua e a análise crítica do desempenho do SGI – prevenindo assim impactos adversos;
- O atendimento à legislação e quaisquer requisitos subscritos pela organização, bem como às normas internacionais de comportamento;
- O desenvolvimento sustentável;
- A proteção ao meio ambiente, incluindo a prevenção da poluição;
- A prevenção de lesões e doenças no trabalho;
- A responsabilização, a transparência, o comportamento ético e o respeito às normas internacionais de comportamento;
- O respeito às partes interessadas e aos seus interesses, afirmando o compromisso de consulta e participação dos colaboradores.

Sérgio Ferreira de Laurentys
Presidente

Canal de denúncias: 0800 002 9222
www.contatoconfidencial.com.br/enesa
Site: www.enesa.com.br

Setembro, 2023.

Figura 15 – Política Integrada – Enesa Engenharia

Lau Rent

Política Integrada de Qualidade, Meio Ambiente, Segurança e Saúde no trabalho e Responsabilidade Social.

A Lau Rent, empresa do seguimento de locação de máquinas e equipamentos, fornece serviços de içamento, elevação de pessoas e movimentação de cargas, acima de tudo, respeita o ser humano e os direitos humanos, e por isso estabeleceu um sistema de gestão integrado (SGI) a fim de garantir a estrutura apropriada para atingir seus objetivos de qualidade, segurança e meio ambiente.

Está política promove:

- A satisfação e o atendimento aos requisitos de nossos clientes
- Á eficácia, a melhoria continua e a análise crítica do desempenho do SGI – prevenindo assim impactos adversos;
- O respeito as partes interessadas e aos seus interesses
- O desenvolvimento sustentável;
- Evitar e/ou mitigar aspectos ambientais relacionados à poluição atmosférica na operação de equipamentos.
- Demonstrar em conjunto com liderança o comprometimento com a SSO;
- Zelar pela segurança total nas atividades por meio de ações que buscam a eliminação dos perigos e a redução dos riscos de segurança, saúde e meio ambiente, juntamente com a consulta e participação dos colaboradores, sendo parte atuante na gestão do SGI.
- Comunicar, registrar, investigar e analisar os incidentes de modo a identificar as causas visando evitar sua repetição ou assegurar a minimização dos seus efeitos;
- O atendimento a legislação, e a quaisquer requisitos subscritos pela organização, bem como às normas internacionais de comportamento;
- A responsabilização, a transparência, o comprometimento ético e o respeito às normas internacionais de comportamento.

Canal de denúncia Lau Rent: 0800 002 9222
Site: contatoconfidencial.com.br/brasillaurent

Figura 16 – Política Integrada – Lau Rent

Actas

Política integrada de Qualidade, Meio Ambiente, Segurança no Trabalho e Responsabilidade Social

A **ACTAS**, acima de tudo, respeita o ser humano e os direitos humanos, por isso estabeleceu um Sistema de Gestão Integrado (SGI) a fim de garantir a estrutura apropriada para atingir seus objetivos de Qualidade, Segurança e Saúde no Trabalho, Meio Ambiente e Responsabilidade Social.

Essa Política visa promover:

- A satisfação e o atendimento aos requisitos do cliente;
- A eficácia, a melhoria contínua e a análise crítica do desempenho do SGI – prevenindo assim impactos adversos;
- O atendimento à legislação e quaisquer requisitos subscritos pela organização, bem como às normas internacionais de comportamento;
- O desenvolvimento sustentável;
- A proteção ao meio ambiente, incluindo a prevenção da poluição;
- A prevenção de lesões e doenças do trabalho;
- A responsabilização, a transparência, o comportamento ético e o respeito as normas internacionais de comportamento;
- O respeito às partes interessadas e aos seus interesses, afirmando o compromisso de consulta e participação dos colaboradores

Fabricio Honda
Diretor

Canal de denúncias: 0800-002-9222.
https://www.contatoconfidencial.com.br/actas
www.actas.com.br

Se você tem alguma sugestão, crítica ou elogio, por favor, compartilhe conosco

02/08/2024

Figura 17 – Política Integrada – Actas

Impacto Energia

POLÍTICA INTEGRADA DE QUALIDADE, MEIO AMBIENTE, SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO E RESPONSABILIDADE SOCIAL.

A **IMPACTO ENERGIA**, empresa de desenvolvimento de soluções em energias renováveis e descarbonização bem como gerenciamento da sua implantação, acima de tudo, respeita o ser humano e os direitos humanos, por isso estabeleceu um Sistema de Gestão Integrado (SGI) para estabelecer a estrutura apropriada para atingir seus objetivos de Qualidade, Segurança e Saúde no Trabalho, Meio Ambiente e Responsabilidade Social. Essa Política visa promover:

- A satisfação e o atendimento aos requisitos do cliente;
- A eficácia, a melhoria contínua e a análise crítica do desempenho do SGI – prevenindo assim impactos adversos;
- Atendimento à legislação e quaisquer requisitos subscritos pela organização, bem como às normas internacionais de comportamento;
- O desenvolvimento sustentável;
- A proteção ao meio ambiente, a prevenção da poluição e contribuir para a regeneração de ecossistemas;
- A prevenção de lesões e doenças no trabalho;
- Zelar pela segurança total nas atividades por meio de ações que buscam a eliminação dos perigos e a redução dos riscos de segurança, saúde e meio ambiente, juntamente com a consulta e participação dos colaboradores, sendo parte atuante na gestão do SGI.
- A responsabilização, a transparência, o comportamento ético e o respeito às normas internacionais de comportamento;
- O respeito às partes interessadas e aos seus interesses.

setembro, 2024"

Emílio Mário Fabri Rietmann

Sócio

Figura 18 – Política Integrada – Impacto Energia

5 Certificações Grupo ENESA

(GRI 3-3)

O Grupo Enesa, reafirma seu compromisso com a excelência operacional e a sustentabilidade por meio de um robusto conjunto de certificações que abrangem qualidade, meio ambiente, saúde e segurança ocupacional e responsabilidade social.

Essas certificações são fundamentais para garantir a integridade e eficiência em cada etapa da nossa cadeia de valor, desde o projeto até a montagem eletromecânica, passando pela gestão de resíduos e culminando na gestão de fornecedores.

Gestão da Qualidade
Todas as empresas

Gestão de Meio Ambiente
Todas as empresas

Gestão de Saúde e Segurança Ocupacional
Todas as empresas

Responsabilidade Social
Todas as empresas, exceto Lau Rent

Certificação ASME
Selo S (Caldeira) e U (Vaso de Pressão)
Enesa Engenharia

Certificação NBBI
Selo R (Reparo de Caldeira e Vaso de Pressão)
Enesa Engenharia

Figuras 19, 20, 21, 22, 23 e 24 – Selos de certificações Fundação Vanzolini

Além das certificações referenciadas acima, avançamos significativamente na agenda sustentável. Prova disso é a conquista do **selo BV ESG 360**, onde alcançamos um alto índice de maturidade com o nível "**Engajado**". Este selo evidencia que o Grupo ENESA opera sob padrões de responsabilidade corporativa integrando eficiência operacional.

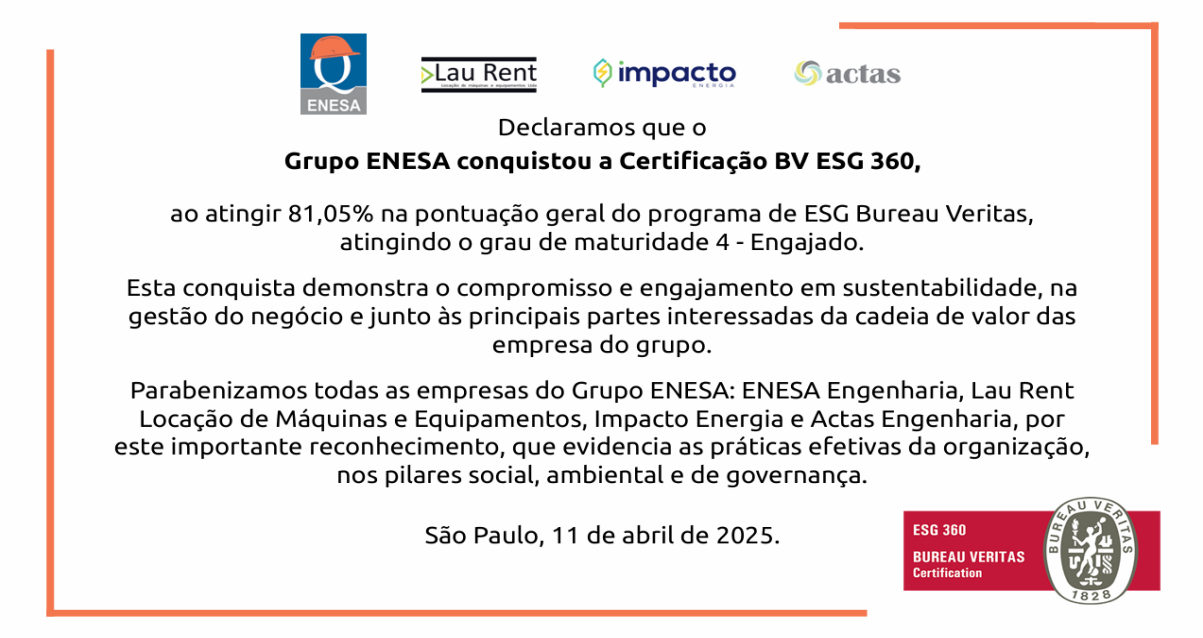


Figura 25 – Selo BV ESG 360 - 2025

6 Matriz de Materialidade

(GRI 3-1, 3-2, 3-3)

Materialidade é o limiar a partir do qual os aspectos sociais, econômicos e ambientais tornam-se suficientemente expressivos para serem relatados, por terem potencial de influenciar as decisões das partes interessadas. Para definir a materialidade da nossa atuação, identificamos os aspectos associados às atividades do Grupo Enesa que podem gerar valor por meio de impactos positivos ou representar riscos por meio de impactos negativos, tanto para o negócio quanto para a sociedade e o meio ambiente.

O Grupo Enesa elaborou sua matriz de materialidade por meio de entrevistas e consultas on-line com públicos internos (liderança e colaboradores) e externos (acionistas, clientes, fornecedores e representantes da sociedade). Esse processo considerou os pilares ambiental, social e de governança (ESG) e permitiu identificar e priorizar os temas mais relevantes para a empresa e para seus stakeholders, em linha com as melhores práticas de mercado.

No Relatório de Sustentabilidade anterior, a matriz de materialidade já havia sido apresentada e algumas ações relacionadas a esses temas foram divulgadas. No entanto, este Relatório representa um avanço nessa abordagem: este relatório consolida a atuação do Grupo Enesa, relacionando seus temas materiais aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) e às ações dos anos de 2024 e 2025. Essa conexão aprofunda a compreensão sobre como os temas prioritários se traduzem em iniciativas concretas e como essas iniciativas contribuem para a Agenda 2030 da ONU, reforçando a transparência na gestão de impactos e na geração de valor para a sociedade.



Figura 26 – Temas prioritários para Matriz de materialidade ENESA

Em seguida, esses aspectos foram avaliados segundo sua importância, os participantes classificaram de 1 a 4 (nível de importância) cada tema apresentado, levando em consideração o impacto na empresa, nas pessoas, no meio ambiente e na sociedade.

A partir dessas notas, foi elaborada a Matriz de Materialidade a seguir:

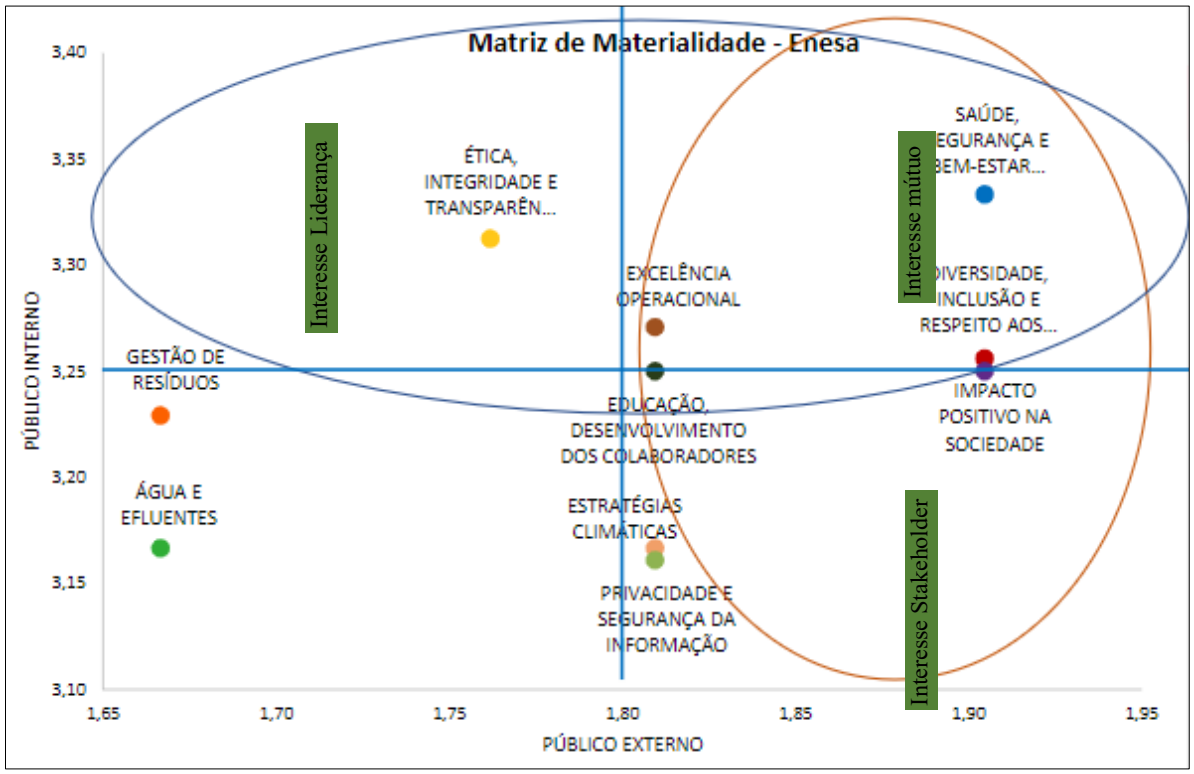


Figura 27 –Matriz de materialidade Grupo Enesa

Observando a Matriz, temos como nossos principais impactos potenciais:

TEMAS PRIORITÁRIOS			
TEMA	INTERNO	EXTERNO	MÉDIA*
SAÚDE, SEGURANÇA E BEM-ESTAR DOS COLABORADORES	1,90	3,33	2,62
DIVERSIDADE, INCLUSÃO E RESPEITO AOS DIREITOS HUMANOS	1,90	3,25	2,58
IMPACTO POSITIVO NA SOCIEDADE	1,90	3,25	2,58
EXCELÊNCIA OPERACIONAL	1,81	3,27	2,54
ÉTICA, INTEGRIDADE E TRANSPARÊNCIA	1,76	3,31	2,54
EDUCAÇÃO, DESENVOLVIMENTO E ENGAJAMENTO DOS COLABORADORES	1,81	3,25	2,53
ESTRATÉGIAS CLIMÁTICAS	1,81	3,17	2,49
PRIVACIDADE E SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO	1,81	3,17	2,49
GESTÃO DE RESÍDUOS	1,67	3,23	2,45
ÁGUA E EFLUENTE	1,67	3,17	2,42

Figura 28 – Resultado dos temas prioritários

Os temas materiais são trabalhados em diferentes níveis dentro do Grupo Enesa, tendo uma visão hierárquica e estratégica:

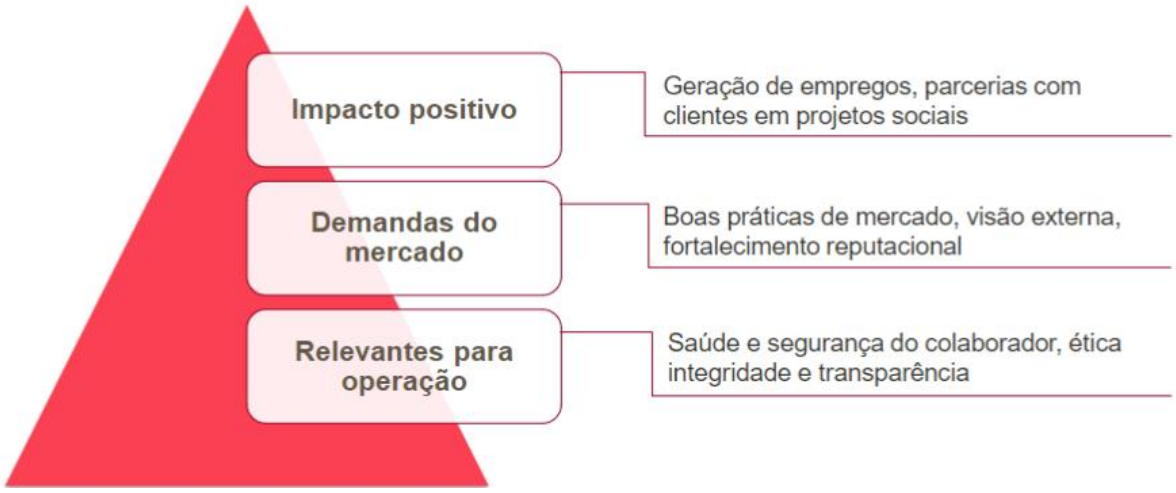


Figura 29 – Visão hierárquica dos temas materiais grupo ENESA

GOVERNANÇA

7 Governança Corporativa

(GRI 2-1, 2-9, 2-10, 2-11, 2-12, 2-13, 2-16, 2-17, 2-30)

A governança corporativa do Grupo Enesa está estruturada para assegurar a tomada de decisão responsável, transparente e alinhada aos princípios de integridade, eficiência e sustentabilidade. Nesse contexto, todos os empregados do Grupo estão cobertos por acordos de negociação coletiva firmados junto aos sindicatos representativos das respectivas categorias profissionais. Não há, portanto, empregados na organização que não sejam contemplados por instrumentos coletivos de trabalho, sendo as condições de emprego e os termos de trabalho definidos diretamente por meio desses acordos, em conformidade com a legislação vigente e as práticas sindicais aplicáveis.

A Diretoria é responsável pela condução estratégica da companhia, abrangendo temas como gestão de riscos dos negócios, relações com o mercado, políticas de recursos humanos, grandes investimentos e acompanhamento do desempenho econômico e operacional.



Figura 30 – Obra Vale S11D - PA

A Diretoria Executiva é o órgão responsável pela administração e condução dos negócios da Companhia, sendo composta por, no mínimo, dois e, no máximo, sete membros, eleitos pela Assembleia Geral para mandato de dois anos, permitida a reeleição, podendo ser destituídos a qualquer tempo, nos termos do Estatuto Social e da legislação societária aplicável.

O processo de nomeação é formalizado por meio da Ata da Assembleia Geral e da assinatura individual do Termo de Posse por cada membro eleito, documento anexo à respectiva ata. No ato da posse, cada Diretor declara atender aos requisitos legais e estatutários para o exercício do cargo, incluindo a inexistência de impedimentos legais, conflitos de interesses e demais vedações previstas na legislação aplicável, bem como manifesta ciência de seus direitos, deveres e responsabilidades perante a Companhia.

Na seleção dos membros da Diretoria são considerados critérios relacionados à experiência profissional, competências técnicas e gerenciais, capacidade de liderança, histórico de desempenho, reputação, integridade, aderência aos valores corporativos e alinhamento com a estratégia, a gestão de riscos, a ética, o compliance e a sustentabilidade.

O Diretor-Presidente ocupa a posição de mais alta autoridade executiva da Companhia e lidera a Diretoria Executiva. Em razão da inexistência de Conselho de Administração, não há um órgão de governança não executivo responsável pela supervisão da Diretoria. Esse modelo é suportado pelos mecanismos de governança previstos no Estatuto Social, incluindo a eleição e destituição dos Diretores pela Assembleia Geral, a atuação colegiada da Diretoria para deliberação de matérias estratégicas, a definição de competências e limites de representação, a formalização das decisões em atas e o cumprimento das obrigações legais e estatutárias, contribuindo para a transparência, a prestação de contas e a adequada condução da administração.

Sua estrutura de governança contempla mecanismos de controle previstos no Estatuto Social, incluindo a definição de competências e limites de representação da Diretoria, deliberação colegiada para matérias estratégicas, aprovação de atos societários pela Assembleia Geral e formalização das decisões por meio de atas, assegurando transparência, rastreabilidade e conformidade com as disposições legais e estatutárias. Esse arranjo decorre da estrutura societário e é mitigado pelos seguintes mecanismos de controle previstos em Estatuto Social:

- **Decisões colegiadas:** as deliberações da Diretoria são tomadas por maioria de votos, e não isoladamente pelo Diretor-Presidente;
- **Alçadas de representação:** decisões de maior impacto exigem assinatura conjunta de outros diretores;
- **Supervisão da Assembleia Geral:** os acionistas têm poder de eleger ou destituir o Diretor-Presidente a qualquer momento e avaliam as contas da Diretoria anualmente;
- **Prestação de contas:** a Diretoria apresenta relatórios de gestão à Assembleia Geral todos os anos;
- **Consulta jurídica prévia:** documentos relevantes passam por análise do departamento jurídico antes da assinatura;
- **Código de Ética e Conduta:** há regras contra conflito de interesse e um canal de denúncia disponível a todas as partes interessadas.

A estrutura conta também com fóruns decisórios regulares e estruturados: a reunião diária da Diretoria, voltada à condução das operações e avaliação de prioridades imediatas, e a reunião semanal de SGI (Sistema de Gestão Integrada), que reúne diretores e responsáveis pelas unidades para analisar a evolução das atividades operacionais, desempenho em segurança, saúde, meio ambiente e responsabilidade social, e indicadores críticos do negócio.

No âmbito da governança socioambiental, o SGI desempenha papel central. O departamento é responsável por conduzir os temas de sustentabilidade no Escritório Central e nas unidades operacionais, assegurando a conformidade com normas nacionais e internacionais, legislações aplicáveis e diretrizes internas. Sua atuação envolve o desenvolvimento, a manutenção e a melhoria contínua dos sistemas de gestão, bem como a promoção de práticas alinhadas aos compromissos sociais, ambientais e de governança da empresa. Isso inclui o acompanhamento de indicadores ESG, manutenção das certificações dos sistemas de gestão e o fortalecimento das práticas de gestão de riscos.

A Diretoria Executiva (Suprimentos / SGI) supervisiona a gestão dos impactos econômicos, ambientais e sociais da Companhia por meio de um processo contínuo de monitoramento e tomada de decisão, apoiado pelo Sistema de Gestão Integrado

(SGI) e pelas diretrizes estabelecidas nas normas ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001 e NBR 16001.

O acompanhamento da gestão é realizado em diferentes níveis de governança. Diariamente, são conduzidas reuniões para avaliação das operações, dos riscos, das ocorrências e das ações prioritárias das unidades / projetos. Semanalmente, é realizada a reunião corporativa do Sistema de Gestão Integrado (SGI), com a participação da Diretoria e dos líderes das unidades / projetos, na qual são analisados, conforme a necessidade e a relevância de cada tema, os indicadores de desempenho relacionados à Segurança, Saúde, Meio Ambiente, Qualidade, Responsabilidade Social, Compliance, ESG, desempenho operacional, atendimento aos requisitos legais, resultados de auditorias, riscos, oportunidades e a evolução dos planos de ação. Quando aplicável, também são apresentados temas relevantes relacionados às partes interessadas, incluindo demandas, manifestações e questões que possam impactar a gestão ou subsidiar a tomada de decisão da Alta Direção. Anualmente, à Alta Direção realiza a Análise Crítica do Sistema de Gestão Integrado, ocasião em que são avaliadas à eficácia do SGI, o alcance dos objetivos estratégicos, o desempenho dos processos, a conformidade legal, a disponibilidade de recursos, os resultados do processo de engajamento das partes interessadas e as oportunidades de melhoria, subsidiando a definição das diretrizes estratégicas da Companhia.

Como parte desse processo, a Alta Direção acompanha o relacionamento com as partes interessadas e avalia informações provenientes do processo anual de engajamento das partes interessadas (*stakeholders*), das manifestações registradas no Canal Confidencial e na Ouvidoria, de reclamações, sugestões, pesquisas de satisfação, auditorias, reuniões com clientes, fornecedores e demais públicos de relacionamento.

Destaca-se, ainda, a atuação do Diretor responsável pelas áreas de Suprimentos e Sistema de Gestão Integrado (SGI), que mantém relacionamento institucional com fornecedores, promovendo o alinhamento das ações conduzidas pelas áreas de Suprimentos e SGI, acompanhando o desempenho da cadeia de suprimentos e participando do “Workshop Anual de Fornecedores do Grupo”, fortalecendo o diálogo, o compartilhamento de expectativas e a disseminação das diretrizes relacionadas à sustentabilidade, ética, compliance, qualidade, segurança e responsabilidade social.

As informações obtidas por meio desses mecanismos são consolidadas e apresentadas à Alta Direção durante as reuniões periódicas e na Análise Crítica Anual, sendo utilizadas para a supervisão da gestão dos impactos econômicos, ambientais e sociais, a identificação de riscos e oportunidades, a definição de prioridades estratégicas e a implementação de ações de melhoria contínua. Dessa forma, a Companhia assegura que as expectativas das partes interessadas sejam consideradas na tomada de decisões e na evolução de suas práticas de governança e sustentabilidade.

Empresa	Descrição / Atuação Principal	Escopo do SGI
ENESA ENGENHARIA	Montagem Eletromecânica; operação e manutenção industrial; serviços técnicos-administrativos.	Construção, projeto e execução de montagem, montagem e desmontagem eletromecânica, manutenção industrial, conforme contrato, nas áreas de petróleo, offshore, petroquímica, energia, siderurgia, metalurgia, transportes, cimento, mineração e papel e celulose.
LAU RENT	Empresa brasileira de locação de máquinas e equipamentos.	Locação de plataformas aéreas, guindastes, caminhões mecânicos operacionais, carretas e empilhadeiras, com e sem operador.
ACTAS	Consultoria, gestão, desenvolvimento e execução de projetos de engenharia.	Prestação de serviços de desenvolvimento de projeto de engenharia, conforme contrato com o cliente (pode variar por contrato e área de atuação – petróleo & gás, agro, siderurgia etc.).
IMPACTO ENERGIA	Projetos de energia e biocombustíveis, com foco em energia renovável e bioenergia (cogeração biomassa, biocombustíveis, biogás/biometano).	Desenvolvimento de soluções em energias renováveis e descarbonização, bem como o gerenciamento da implantação.

Tabela 1: Escopo do SGI por empresa do Grupo

Para ilustrar a estrutura de governança e a relação entre as empresas do Grupo, apresenta-se a seguir o organograma simplificado.

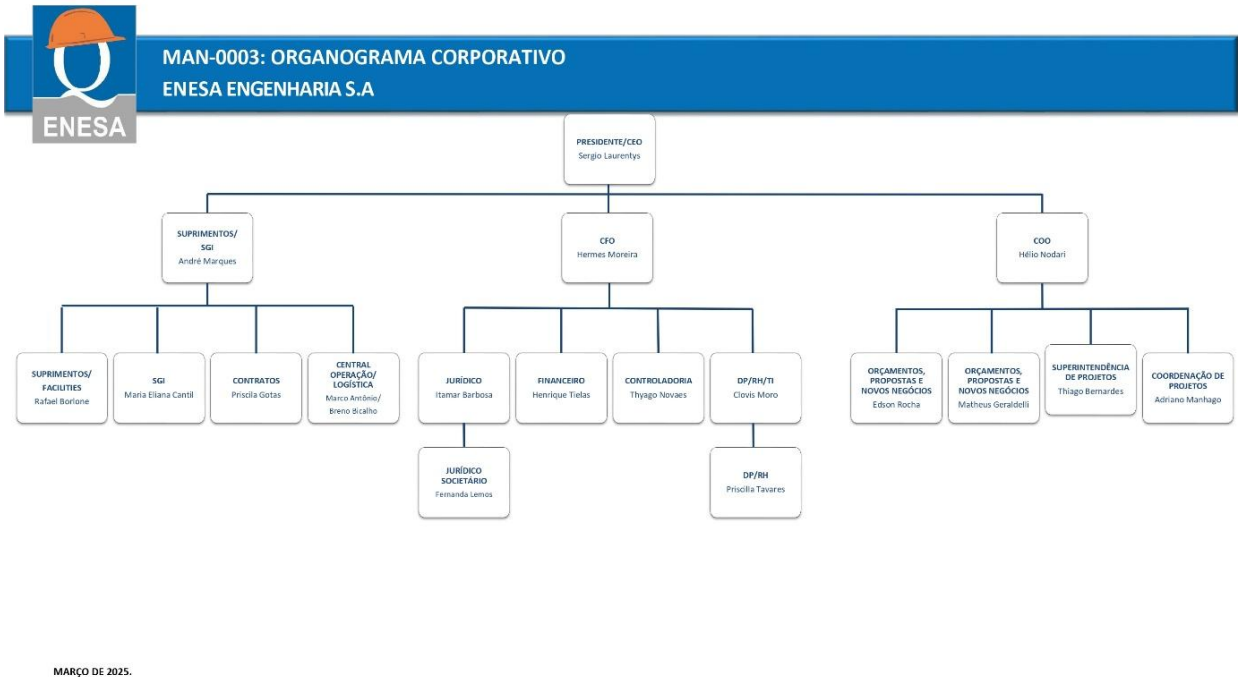


Figura 31 – MAN-0003: Organograma Enesa Engenharia, revisão 14

A governança da **Enesa Engenharia** está estruturada em 3 (três) diretores que reportam diretamente ao diretor-presidente, integrando operações, conformidade e gestão financeira:

- **Gestão Integrada e Suprimentos:** Centraliza a cadeia de suprimentos, logística, contratos e SGI. Sua atuação é vital para a sustentabilidade do negócio, garantindo a gestão de riscos operacionais e a conformidade com normas nacionais e internacionais em toda a rede de fornecimento.
- **Governança Financeira e Administrativa:** Responsável pelo suporte corporativo e conformidade legal. Esta frente integra as áreas jurídica, financeira, controladoria e capital humano (RH/TI), assegurando a transparência das operações, a aderência regulatória e a eficiência administrativa da organização.
- **Excelência Operacional e Projetos:** Focada em prospecção de projetos e execução técnica. Este pilar é o motor de entrega de valor, unindo planejamento estratégico e inovação para garantir a eficiência na engenharia e a satisfação do cliente.

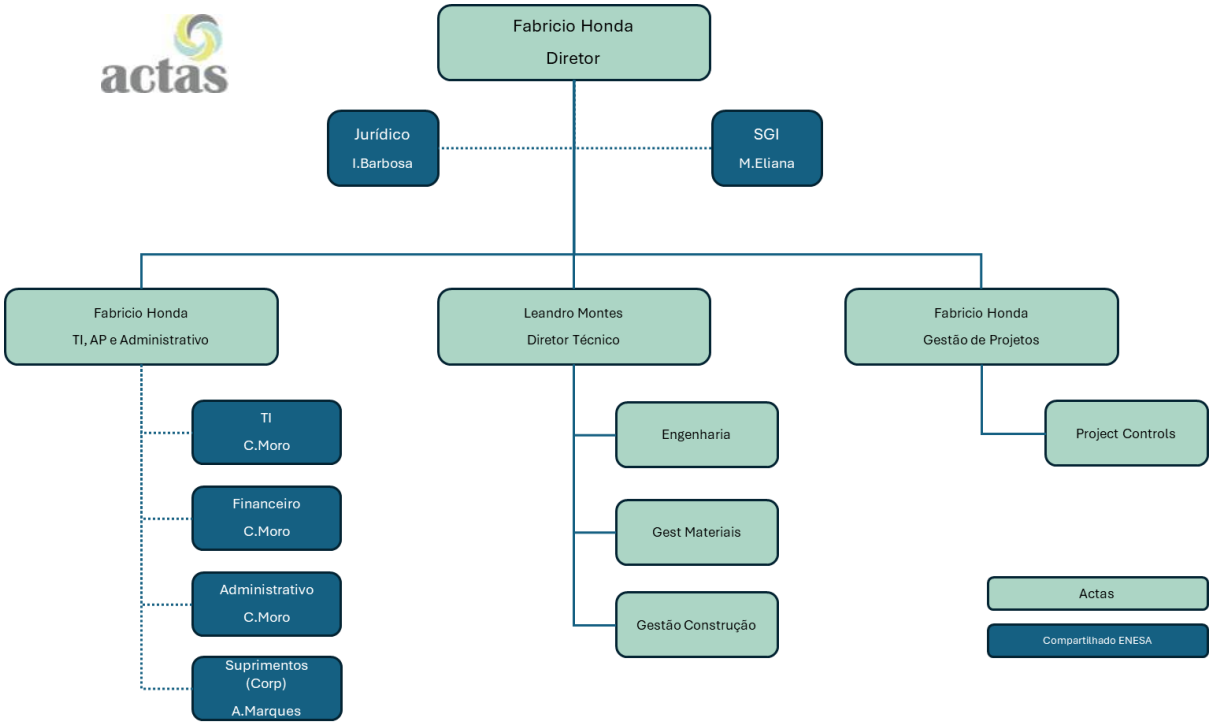


Figura 32 – C-100-D24-0003 - Organograma Actas, revisão 4

A Estrutura de governanças da **Actas** é desenhada em quatro eixos estratégicos que sustentam a diretoria executiva:

- **Conformidade e Apoio Institucional:** Centraliza as funções de Jurídico e SGI para garantir que todas as operações sigam padrões normativos e de qualidade.
- **Eficiência Administrativa e Suporte:** Consolida as áreas de TI, Financeiro, Administrativo e Suprimentos, atuando como o motor de viabilidade e infraestrutura para o negócio.
- **Diretoria Técnica e Execução:** Focada no núcleo da engenharia, gerencia a Gestão de Materiais e de Construção para assegurar a entrega física e técnica dos ativos.
- **Gestão de Projetos e Controle:** Dedica-se ao Project Controls, garantindo a previsibilidade de prazos e custos através de um monitoramento rigoroso.

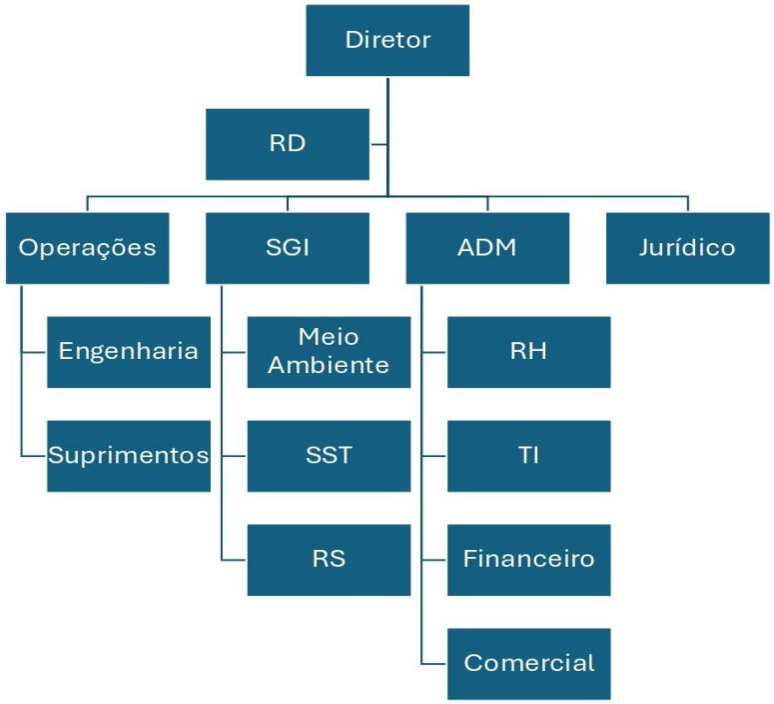


Figura 33 – IMPACTO-MAN-0003: Organograma Impacto Energia, revisão 0.

A estrutura de governança da **Impacto Energia** é estabelecida em quatro eixos que suportam a Diretoria e o RD (Representante da Direção):

- **Execução Técnica e Logística:** Integra as áreas de Engenharia e Suprimentos, focando na viabilização e entrega dos projetos.
- **Sustentabilidade e Segurança (SGI):** Consolida os pilares de Meio Ambiente, SST (Saúde e Segurança do Trabalho) e RS (Responsabilidade Social), garantindo a conformidade normativa e ética das operações.
- **Gestão Administrativa e Comercial:** Reúne as funções de RH, TI, financeiro e Comercial, assegurando a infraestrutura interna e a saúde comercial da empresa.
- **Apoio Jurídico:** Dedica-se ao Jurídico, que provê suporte direto à alta gestão para segurança contratual e legal.

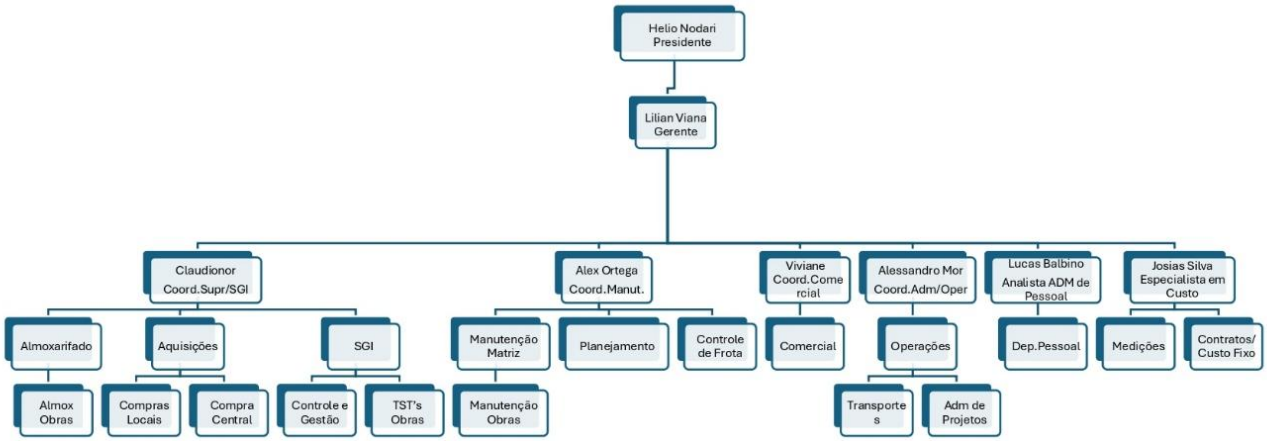


Figura 34 – MAN-0002: Organograma Lau Rent, revisão 25.

A estrutura de governança da **Lau Rent** é configurada sob a presidência, apresentando uma gestão executiva centralizada que se desdobra em frentes operacionais e administrativas especializadas:

- **Gestão de Suprimentos e Qualidade:** Este pilar integra as funções de Almoxarifado, Aquisições e SGI. É responsável pelo ciclo completo de materiais — desde as compras locais e centrais até o controle de gestão e segurança nas obras. Manutenção do sistema de gestão integrado da empresa.
- **Manutenção e Logística de Ativos:** Uma frente dedicada à Manutenção (Matriz e Obras), Planejamento e Controle de Frota. Este eixo garante a disponibilidade e a eficiência operacional dos equipamentos, núcleo central do modelo de negócio.
- **Comercial e Operações:** Unifica a estratégia Comercial com a execução de Operações, abrangendo o transporte e a administração de projetos para assegurar a entrega e o atendimento ao cliente.
- **Administração e Controle Financeiro:** Consolida as funções de Departamento Pessoal, Medições e Gestão de Contratos/Custos Fixos. Este pilar garante a sustentabilidade administrativa e o rigoroso controle financeiro das atividades.



Figura 35 – Base Lau Rent – Arujá – SP.

8 Missão, Visão e Valores

(GRI 2-22, 2-23, 413-1)

Ao longo de 2024 e 2025, o Grupo Enesa consolidou sua jornada de fortalecimento cultural ampliando sua atuação para um conjunto integrado de empresas que compartilham os mesmos fundamentos estratégicos e valores essenciais. Os princípios que orientam a **Enesa Engenharia S.A. e a Lau Rent Locação de Máquinas e Equipamentos** compõem a base da Cultura ENESA, representando a identidade corporativa do Grupo e guiando suas decisões, seu posicionamento e sua forma de atuar no mercado. Esses elementos sustentam a coerência entre propósito, estratégia e gestão, assegurando que todas as unidades do Grupo avancem de forma alinhada e responsável.



Figura 36 – Equipamentos Lau Rent – Arujá - SP

Propósito: Construir com confiabilidade para a prosperidade da sociedade.

Missão: Oferecer soluções de engenharia com excelência, segurança, qualidade, prazo e tecnologia, respeitando o meio ambiente e proporcionando satisfação aos Clientes, Acionistas, Colaboradores e à Sociedade.

Visão: Ser admirada através da excelência em todas as nossas áreas de atuação.

Valores:

- Segurança, Responsabilidade Social e Meio Ambiente: Valorizamos a vida! Por isso a segurança, a responsabilidade social e o respeito ao meio ambiente estão acima de tudo.
- Integridade: Somos confiáveis! Atuamos com ética, governança e transparência em todas as nossas intenções e decisões.
- Geração de Resultados: Somos incansáveis! Geramos resultados para os nossos Clientes, para a empresa e para a Sociedade. Respeitamos o ativo do cliente sob nossa responsabilidade e fazemos boa gestão para manutenção do investimento e valorização de nossos colaboradores.
- Excelência: Somos ousados! A melhoria contínua é uma jornada em tudo que fazemos. Hoje estamos melhores que ontem e amanhã seremos melhores que hoje.

8.1 Actas

(GRI 2-29, 306-1, 413-1)

A Actas Consultoria e Projetos oferece excelência em gestão de projetos de engenharia para empreendimentos de diversos portes. Seu propósito, missão, visão e valores são pilares que definem sua identidade e orientam sua atuação.

O **Propósito** é prover informações e serviços que impulsionem a prosperidade da sociedade.

A **Missão** é entender os desafios de nossos Clientes como nossos, para buscar soluções inovadoras, eficientes e sustentáveis que os ajudem na perpetuação de seus negócios respeitando o meio ambiente e proporcionando satisfação aos Clientes, Acionistas, Colaboradores e à Sociedade.

A **Visão** é ser reconhecida como um fornecedor de serviços profissionais e de consultoria que agrega valor aos seus Clientes e parceiros de negócio na condução de seus projetos desde a fase de concepção até a partida de suas plantas.



Figura 37 – Obra 118 Projeto Cerrado MS

Os **VALORES** são definidos em:

Seguros, Ambientalmente e Socialmente Responsáveis – estes valores não são negociáveis. Trabalhamos para que todos os envolvidos no projeto sempre retornem íntegros para as suas famílias. Agimos para que os projetos tenham impacto social positivo nas sociedades e comunidades. Buscamos soluções que respeitem o Meio Ambiente de acordo com os requisitos legais e de nossos clientes.

Íntegros – Somos confiáveis. Atuamos com ética, governança e transparência em todas as nossas intenções e decisões.

Focados no Resultado – Temos pensamento de dono. Estamos continuamente comprometidos com a geração de resultados e buscamos a perpetuação do nosso negócio, somos perseverantes ante as adversidades, buscando de forma ativa soluções para superarmos os desafios.

Inovadores – usamos nossa criatividade e diversidade para criar soluções para os negócios onde atuamos.

Colaborativos – dialogamos e agimos como um time, compartilhando e recebendo informações para prover a melhor solução disponível para nossos projetos (GRI).

8.2 Impacto Energia

(GRI 2-29, 302-1, 302-4, 305-5)

A Impacto Energia atua na ampliar o acesso à energia sustentável, biocombustíveis renováveis e modelos de negócio baseados na economia circular.

Propósito: Entendemos que a sociedade enfrenta diversos desafios cada vez mais urgentes, desde a redução da pobreza e desigualdades até as mudanças climáticas. Acreditamos, ainda, que não existe negócio sustentável em um planeta que não seja sustentável e que se por um lado negócios são grande parte do problema, por outro são peças fundamentais na criação de ecossistemas de negócios, regenerativos, que, de fato, resolvam os desafios mais prementes vividos pela sociedade atual.

Missão: Neste contexto, a Impacto Energia S/A, objetiva acelerar este processo, facilitando que nossos clientes, assim como nós, se tornem agentes reais de mudança, atingindo seus objetivos financeiros e de sustentabilidade por meio de nossas soluções relacionadas à geração de energia e biocombustíveis renováveis dentro do conceito de economia circular, gerando valor compartilhado para os acionistas, colaboradores e toda a sociedade.

Valores: Respeito, Ética, Integridade e Transparência são as bases de qualquer relacionamento saudável. Tratamos a todos como gostaríamos que nos tratem.

Segurança, saúde, meio ambiente e sustentabilidade, premissas básicas para a operação diária e perenidade dos negócios

Geração de valor e inovação são essenciais para enfrentar os desafios das transições importantes que vivemos.



Figura 38 – Projeto Figueira – Impacto Energia

9 Código de Ética e Conduta

(GRI 2-15, 2-16, 2-23, 2-24, 2-26, 2-29, 205-3, 206-1)

As empresas do Grupo Enesa compartilham valores e princípios semelhantes, o que faz com que seus Códigos de Conduta tenham uma base comum, decorrente de uma cultura ética presente em todas as áreas do Grupo, ainda que cada empresa mantenha seu próprio Código, ajustado à sua realidade específica.



Essa estrutura de integridade se reflete na prevenção e no combate à corrupção: no período de relato, não houve casos confirmados de corrupção, nem desligamentos ou punições de empregados por esse motivo, tampouco rescisões ou não renovação de contratos com parceiros de negócios ou processos judiciais relacionados à corrupção contra a organização ou seus empregados.

A seguir, serão apresentados os principais elementos dos Códigos de Conduta de forma global para as quatro empresas.

Relacionamentos

Todos os colaboradores devem ser éticos em seus relacionamentos, tratando todos de maneira respeitosa, cordial, leal, digna, imparcial, mútua e justa, procurando aperfeiçoar os processos de comunicação e de relacionamento, respeitando as diferenças individuais, sem preconceitos de origem geográfica, raça, sexo, cor, idade, classe social, formação, religião, aparência física, deficiências ou quaisquer outras formas de discriminação, sem nunca prejudicar a reputação de seus colegas de trabalho por meio de informações não fundamentadas, julgamentos preconceituosos ou falsos.

Cumprimento de Lei, Acordos e Direito de Associação

O relacionamento com os colaboradores tem como premissa o cumprimento das leis vigentes no país, os acordos coletivos e o respeito ao direito de livre associação a igrejas, partidos políticos, ONGs e sindicatos, entre outros.

Conduta Pessoal

O Grupo Enesa determina que os colaboradores levem em conta as regras de Saúde e Segurança específicas para o local de trabalho e para o tipo de atividade que executam, bem como o público com o qual entram em contato, para as diretrizes de utilização de equipamento de proteção individual, vestimenta/uniforme, aparência pessoal e higiene (incluindo a ingestão de alimentos no trabalho).

Drogas, Armas e Álcool

É vedado o consumo de drogas ilícitas e o porte de armas de fogo nas instalações e dependências da empresa e de seus clientes. O consumo de bebida alcoólica somente é permitido em eventos sociais da empresa, mediante prévia autorização.

É igualmente vedado a permanência no ambiente de trabalho em estado alterado em razão da utilização dessas substâncias.

Conflito de interesses

O Grupo considera como conflito de interesse toda situação gerada pelo confronto entre interesses, quer sejam eles públicos e privados, ou entre diferentes agentes privados, que possam levar a benefícios próprios ou a terceiros em prejuízo da empresa ou do interesse público ou coletivo, ou ainda que possam vir a influenciar, de maneira imprópria, o desempenho da função.

As atividades que não interferem com o tempo a ser dedicado ao Grupo Enesa e não gerem conflitos de interesses, não sofrem objeção por parte da empresa. São proibidos vínculos societários, pessoalmente ou por intermédio de familiares, com parceiros de negócios e concorrentes do Grupo.

Os colaboradores não deverão prestar consultoria ou ocupar cargo em organizações que realizem negócios com o Grupo, mesmo fora do horário de trabalho, se o cargo que ocupam na empresa proporciona poder de influenciar transações ou permite acesso a informações que possam representar conflitos de interesses, sendo vedada a divulgação de qualquer informação obtida em razão de seu vínculo com o Grupo. Não é permitido comercializar produtos e serviços durante a jornada de trabalho, nas dependências do Grupo Enesa.

Colaboradores que tenham parentes em cargos de liderança no poder público devem informar ao Comitê de Compliance o nome completo, função e grau de parentesco para que esta informação permaneça disponível para consulta por partes interessadas do grupo Enesa, garantindo a transparência da organização no trato com entidades governamentais. Participantes de concorrências privadas devem informar ao Comitê de Compliance e declarar impedimento caso possuam familiares em até terceiro grau em cargos de decisão na empresa potencialmente contratante. A falha em fornecer prontamente essas informações constitui falta gravíssima.

O voluntariado é autorizado e apoiado pelo Grupo Enesa.

Desempenho, Educação e Treinamento

O Grupo Enesa adota critérios de avaliação orientados por competências e conhecimentos definidos no Procedimento de Competência, Conscientização e Treinamento. Considera-se o elogio uma forma de orientação do desempenho e de reconhecimento do esforço e da capacidade do colaborador. É uma boa prática elogiar em público e advertir em particular. O colaborador deve conhecer suas responsabilidades, sendo considerada atribuição da empresa e do colaborador a aquisição de conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias ao bom desempenho de sua função.

Uso e Proteção de Bens e Equipamentos

Os bens, equipamentos e instalações do grupo destinam-se ao uso para execução de suas atividades, cabendo aos colaboradores protegê-los de uso não autorizado ou inadequado. A utilização indevida ou não autorizada de bens e equipamentos fora das instalações da Empresa é considerada apropriação indébita, constituindo falta grave. Compras, vendas, baixas ou alienações devem ser realizadas de acordo com as normas internas. Os colaboradores não devem desfazer-se de bens da Empresa sem aprovação prévia.

A destruição ou danos aos equipamentos e ferramentas fornecidos pelo Grupo que decorram de mal uso poderão ser imputados aos responsáveis, podendo ter seus valores descontados conforme previsto no contrato de trabalho.



Figura 39 – Campanha sobre Riscos Críticos na obra 121 da Hydro Alunorte.

Lançamentos de Documentos

Nenhum colaborador deve alterar o teor de qualquer documento, sendo que nenhum lançamento falso, enganoso ou impreciso deve ser feito. A propriedade intelectual, que inclui patentes, marcas registradas, know-how, dados técnicos, informações de processos e de mercados e informações comerciais confidenciais, é respeitada e qualquer violação de direitos de propriedade perpetrados por um colaborador constitui falta grave. Todas as informações divulgadas são verdadeiras, disponibilizando-as de forma igualitária para todos os interessados.

Informações Pessoais

As informações pessoais relativas aos colaboradores, incluindo dados psicológicos e médicos, são de acesso restrito a quem tem necessidade de conhecê-las, po7dendo ser repassadas externamente apenas com aprovação do colaborador. Com exceção de situações especiais, como confirmação de emprego, atendimento a investigações legais e a solicitações judiciais.

O Código de Conduta está disponível no site de cada empresa para ser acessado por qualquer parte interessada.



Figura 40 – Campanha Segurança e Saúde no Trabalho – Obra 123 – ArcelorMittal /MG.

10 Pacto Global da Organização das Nações Unidas

(GRI 2-23, 2-24, 2-28)

Como visto anteriormente, o Código de Ética e Conduta estabelece as diretrizes fundamentais para orientar as ações e decisões fundamentando-se nos princípios de integridade, transparência e respeito às normas vigentes, como a Lei Anticorrupção.

Em 2017, a Enesa Engenharia deu um passo decisivo ao tornar-se signatária do Pacto Global da ONU, alinhando oficialmente suas operações aos princípios universais de direitos humanos, trabalho, meio ambiente e anticorrupção.



Em 2025, o Grupo Enesa deu um passo importante em sua governança ao aderir ao Pacto Anticorrupção do Instituto Ethos. Esse compromisso reforça a integração dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) no dia a dia da empresa, transformando a ética em uma prática obrigatória para todos. Com o apoio total da diretoria, essa postura vai além das normas: ela depende do engajamento de cada colaborador para prevenir desvios e fortalecer a confiança com nossos clientes, parceiros e com toda a sociedade.

empresa limpa
PELA INTEGRIDADE E CONTRA A CORRUPÇÃO

Grupo ENESA (Holding) - Pacto Anticorrupção Ethos: CRM 0009941

ENESA Engenharia - Pacto Anticorrupção Ethos: CRM 0009835

Lau Rent - Pacto Anticorrupção Ethos: CRM: 0009991

Actas - Pacto Anticorrupção Ethos: CRM_0009839

Impacto Energia - Pacto Anticorrupção Ethos: CRM: 0009989

11 Transparência

(GRI 2-27, 413-2, 417-3, 418-1)

O Grupo Enesa adota uma cultura pautada em missão, visão e valores éticos, seguindo sempre o caminho justo. Seja internamente ou em parceria com nossos clientes, promovemos ações para combater práticas como trabalho infantil, trabalho análogo à escravidão e a exploração sexual.



Figura 41 - Projeto Figueira – Impacto Energia

De 2024 a 2025, não foram identificados casos de não conformidade com leis ou códigos voluntários relacionados à comunicação de marketing, incluindo publicidade, promoção ou patrocínio. Da mesma forma, não houve registro de queixas comprovadas relativas à violação de privacidade ou perda de dados de clientes, nem ocorrência de vazamentos, furtos ou perdas de dados pessoais identificados pela organização.

Em 2024, foram registradas 262 manifestações por meio do Canal Confidencial e da Ouvidoria, todas relacionadas à ENESA Engenharia. Em 2025, o Grupo registrou 141 manifestações, das quais 137 referem-se à ENESA Engenharia e 4 à Lau Rent. As empresas Actas Consultoria e Impacto Energia não registraram manifestações no período.

Canal	Natureza da manifestação	2024	2025
Canal Confidencial	Relatos recebidos	**114**	**145**
Ouvidoria	Reclamações, solicitações e dúvidas	**148**	**137**

Tabela 02 - Preocupações recebidas em 2024 e 2025 – ENESA

Além dos canais corporativos, cada unidade mantém mecanismos permanentes de diálogo com seus colaboradores e demais partes interessadas, promovendo a participação ativa e o recebimento de manifestações, oportunidades de melhoria, sugestões e reconhecimentos. Entre esses mecanismos destacam-se as reuniões periódicas realizadas nas unidades, à atuação da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio (CIPAA) e as Caixas de Sugestões, que complementam os canais formais de comunicação e contribuem para o fortalecimento do diálogo, da melhoria

contínua e da cultura de participação. As informações relevantes provenientes desses canais são tratadas pelas áreas responsáveis e, quando aplicável, reportadas à Alta Direção para avaliação e definição das ações cabíveis.

Os relatos registrados por meio do Canal Confidencial são recebidos por empresa independente especializada na gestão de canais de ética e compliance e encaminhados automaticamente aos membros da Diretoria e do Comitê de Ética para conhecimento e acompanhamento. Como mecanismo de prevenção de conflitos de interesses, sempre que um dos integrantes da Diretoria ou do Comitê de Ética é citado em uma manifestação, seu acesso ao respectivo processo é automaticamente restringido durante toda a apuração, assegurando a independência, a imparcialidade e a confidencialidade do processo.

A investigação das manifestações é conduzida por empresa externa especializada, que realiza a análise técnica, conduz as apurações e emite os respectivos relatórios. Os casos classificados como críticos ou com potencial impacto para a Companhia são reportados diretamente à Diretoria, que também acompanha periodicamente os indicadores consolidados e a evolução das tratativas por meio do sistema do Canal Confidencial, de reportes gerenciais e de reuniões específicas, utilizando essas informações para fortalecer a gestão de riscos, os controles internos e a melhoria contínua da governança.

11.1 Ouvidoria

(GRI 2-25, 417-3, 418-1)

Em 2024, a Enesa Engenharia reforçou seu compromisso com o diálogo transparente através de canais estruturados para escuta ativa. A Enesa disponibiliza caixas de sugestões físicas e digitais para o registro de elogios, dúvidas e reclamações, assim como disponibiliza também um canal de ouvidoria no formato digital acessível no site da Enesa.

Em 2025, essa iniciativa foi ampliada às demais empresas do Grupo Enesa, padronizando o monitoramento dos prazos de resposta. Sempre que uma demanda é recebida, institui-se um Plano de Ação específico e promover a melhoria contínua, reafirmando os princípios de governança e o cuidado com as pessoas.



11.2 Canal de Denúncia

(2-16, 2-25, 2-26, 417-3)

Nos preocupamos com a integridade dos nossos colaboradores, e para auxiliá-los em qualquer ação que se desvie do nosso Código de Conduta, disponibilizamos um Canal de Denúncia independente para que os desvios sejam relatados. O nosso Canal de Denúncia é fornecido por uma empresa especializada e independente, que não há qualquer vínculo com os colaboradores da ENESA, assegurando sigilo absoluto e o

tratamento adequado de cada situação pelo Comitê de Compliance da Enesa, sem conflitos de interesses.

Nosso Canal é transparente e disponível para partes internas e externas, e permite que o denunciante não se identifique. São disponibilizadas duas formas de envio de denúncia: pelo site da empresa ou por telefone (0800) que funciona 24h por dia, 7 dias por semana e a ligação é totalmente gratuita.



12 Governança: Certificados e Reconhecimentos

12.1 Certificado de Compromisso no Combate à Corrupção

(GRI 205-3)

O Grupo ENESA mantém um compromisso consistente com práticas éticas, especialmente no combate à corrupção atuando com integridade, transparência e responsabilidade em suas operações, demonstrando alinhamento com padrões de governança corporativa e conduta ética valorizados no ambiente empresarial.



Figura 42 – Certificado Proethic: Combate à corrupção

12.2 Certificado de Protagonismo em Educação e Capacitação

(GRI 413-1, 403-5)

Em junho/2025, o Grupo Enesa participou de uma tarde de palestras sobre segurança, saúde e qualidade com alunos do curso Técnico em Segurança do Trabalho do Centro Educacional Roberto Porto, no âmbito do Projeto Trilhas de Futuro.

O grupo patrocinou 100 garrafinhas de água personalizadas e contou com a participação do Gerente Henry, que compartilhou sua trajetória profissional

enfatizando a importância da postura e segurança, e do Coordenador de Qualidade Ronaldo, que transmitiu uma mensagem de motivação aos alunos.



Figura 43 – Certificado CERP/MG: Protagonismo em educação e capacitação

12.3 Evento Café & Negócio

(GRI 203-1, 413-1)



O Grupo Enesa marcou presença no evento Café & Negócio em Angra dos Reis, realizado em 16 de setembro de 2025, unindo-se a empresários, contadores e representantes da Receita Federal para debater a importância da cidadania fiscal. O encontro focou em incentivar a destinação estratégica de parte do Imposto de Renda para fundos municipais voltados à proteção de idosos, crianças e adolescentes, permitindo que recursos federais sejam aplicados diretamente em projetos sociais locais sem custos adicionais aos contribuintes. Através de depoimentos e vídeos sobre o impacto real em entidades como a Casa Abrigo e o programa Forças no Esporte, as autoridades reforçaram que a colaboração entre o setor privado e o poder público é o caminho fundamental para fortalecer a rede de acolhimento e promover a transformação social na região.

Prefeitura Municipal de Angra dos Reis

BOLETIM OFICIAL

DO MUNICÍPIO DE ANGRA DOS REIS

ANO XXI • Nº 2211 • DISTRIBUIÇÃO ELETRÔNICA • 16 DE SETEMBRO DE 2025

Café & Negócio debate cidadania fiscal e incentivos para fortalecer ações sociais

Encontro reuniu empresários, contadores, gestores públicos e Receita Federal no CEA, na Praia da Chácara

Na manhã desta terça-feira, 16 de setembro, o auditório do Centro de Educação Ambiental (CEA), na Praia da Chácara, recebeu mais uma edição do Café & Negócio, promovido pela Prefeitura de Angra dos Reis, por meio das secretarias de Desenvolvimento Econômico e Desenvolvimento Social e Promoção da Cidadania. O encontro reuniu empresários, profissionais de contabilidade e representantes de diversos segmentos da sociedade civil, em um diálogo produtivo sobre cidadania fiscal, incentivo à destinação de recursos do Imposto de Renda e fortalecimento da rede de acolhimento do município.

Abrindo a programação, José Antônio Calado, delegado da Alfândega do Porto de Itaguaí, explicou que a Receita Federal vem passando por um processo de modernização, buscando se aproximar da sociedade e mostrar que o imposto de renda pode ser um aliado da transformação social.

O programa permite que pessoas físicas e jurídicas destinem uma parte do Imposto de Renda devido para fundos municipais – no caso de Angra, o do Idoso e da Proteção à Criança e ao Adolescente – sem nenhum custo adicional. Essa destinação é fundamental para o financiamento de iniciativas que beneficiam crianças, adolescentes, idosos e pessoas em situação de vulnerabilidade.

O prefeito Cláudio Ferreti reforçou o papel do município no incentivo à participação dos contribuintes na iniciativa, destacando que a cidade só cresce com a colaboração de todos.

Os participantes assistiram a um vídeo institucional que apresentou o trabalho das equipes de assistência social do município, destacando o atendimento realizado pela Casa Abrigo, pela ILPI (Instituição de Longa Permanência para Idosos), pelo CAPR (Centro de Atenção à Pessoa em Situação de Rua), pelas Oficinas da Cidadania e pelo Profesp (Programa Forças no Esporte).



A exibição abriu espaço para o depoimento de Thaísa Bedê, Secretária de Desenvolvimento Social e Promoção da Cidadania, que reforçou a importância da manutenção desses equipamentos sociais.

O secretário de Desenvolvimento Econômico, Essiomar Gomes, reforçou que o Café & Negócio cumpre um papel essencial de aproximação entre o poder público, empresários e profissionais de contabilidade, estimulando a cooperação em prol do desenvolvimento local.

Encerrando a rodada de falas, Mônica Santos, delegada regional do Conselho Regional de Contabilidade (CRC), ressaltou o papel dos profissionais de contabilidade para ampliar o alcance da iniciativa.

Figura 44 – Boletim Oficial do município de Angra dos Reis [1]

[1] PREFEITURA MUNICIPAL DE ANGRA DOS REIS. **Boletim Oficial do Município de Angra dos Reis: Ano XXI, Nº 2211**. Angra dos Reis, 16 de setembro de 2025. Disponível em: https://angra.rj.gov.br/pmar/assets/files/boletins/68c9be48e7149.pdf. Acesso em: 26 de setembro de 2025

12.4 EXPO BRAZIL - Project Controls

(GRI 404-3)



Figura 45 – Expo Brasil 2024



Figura 46 – Expo Brasil 2024

Em 2024, o Grupo marcou presença no Evento Expo Brasil e reuniu especialistas de empresas, governo e consultorias para debater as melhores práticas em gestão, controle e governança de projetos no Brasil. Nos painéis com participação da Actas e da ENESA Engenharia, foram discutidos temas como construção moderna, transformação cultural, contratos colaborativos, inovação digital (incluindo BIM) e a aplicação desses conceitos em projetos de sustentabilidade na Amazônia.



Figura 47 – Expo Brasil 2025

Em 2025, o diretor da Actas retornou ao evento para potencializar o tema Transformação Digital na engenharia: EcoSys e o futuro da gestão de projetos na Enesa.

12.5 Reconhecimento em Sustentabilidade na Cadeia de Valor

(GRI 403)

Em setembro de 2024, a ENESA teve 10 colaboradores do Projeto Hydro Alunorte/PA selecionados para participar do **4º Programa de Desenvolvimento de Fornecedores – Sustentabilidade na Cadeia de Valor**, iniciativa da Hydro em parceria com o Instituto Ethos. Ao final do ciclo, a empresa recebeu troféu em reconhecimento ao seu engajamento no fortalecimento de práticas de sustentabilidade, ética e responsabilidade socioambiental ao longo da cadeia de suprimentos. Essa participação reforça o compromisso em alinhar seus processos aos padrões ESG exigidos por seus clientes estratégicos e em aprimorar continuamente sua atuação como fornecedora responsável e parceira no desenvolvimento sustentável da cadeia de valor.



Figura 48 – Troféu referente ao 4º Programa de Desenvolvimento de Fornecedores na unidade 121 – Projeto Hydro Alunorte / PA

SOCIAL

O Pilar Social do Grupo ENESA reflete o compromisso com a promoção da saúde, segurança, bem-estar, desenvolvimento humano e respeito aos direitos dos colaboradores, terceiros e comunidades nas quais atua. Todas as empresas do Grupo ENESA possuem certificação na ISO 45001:2018 e, com exceção da Lau Rent, na ISO 16001, evidenciando a adoção de sistemas estruturados de gestão voltados à segurança e à responsabilidade social, com foco na prevenção de acidentes, promoção da saúde ocupacional e fortalecimento das práticas de responsabilidade corporativa.

Nesse contexto, o Pilar Social consolida diretrizes voltadas à proteção da integridade física e mental dos trabalhadores, ao desenvolvimento de competências, à promoção de um ambiente de trabalho seguro e inclusivo e ao fortalecimento das relações com partes interessadas, reforçando o compromisso do Grupo com a ética, o respeito e a valorização das pessoas.

13 Direitos Humanos

(GRI 2-25, 2-26, 413-1)

O Grupo Enesa reconhece a importância de assegurar o respeito aos direitos humanos em todas as suas operações. Em alinhamento ao seu Sistema de Gestão Integrado (SGI), Código de Ética e Conduta e aos requisitos da NBR 16001, aprovados pela Alta Administração e aplicáveis a todos os colaboradores e, sempre que possível, à sua cadeia de valor, a empresa realiza periodicamente a identificação de riscos, impactos potenciais e medidas de controle relacionadas a temas de direitos humanos, envolvendo trabalhadores, fornecedores, comunidades e demais partes interessadas.



Figura 49 – DGS na obra 117 Vale Vitória/ES

A Enesa Engenharia é signatária do Pacto Global da ONU e apoia de forma integrada os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS). A gestão também observa a norma brasileira NBR 16001, o que reforça o compromisso com a responsabilidade social e contribui para que as políticas corporativas do Grupo ENESA se mantenham alinhadas a referenciais amplamente reconhecidos. Na gestão de riscos socioambientais e de saúde e segurança, o Grupo Enesa adota o princípio da precaução, implementando medidas preventivas diante de riscos significativos a pessoas, comunidades ou ao meio ambiente, mesmo quando há incerteza científica sobre a extensão dos impactos. Projetos e mudanças relevantes passam por avaliações prévias estruturadas, que orientam a definição de controles, barreiras de proteção e, se necessário, a suspensão ou revisão de atividades.

O Grupo Enesa se compromete a respeitar os direitos humanos reconhecidos internacionalmente através da Declaração Universal dos Direitos Humanos, evitando causar ou contribuir para impactos negativos e promovendo ações de mitigação e remediação quando identificadas ligações com suas operações ou relações comerciais. Esse compromisso abrange a proibição de trabalho infantil e forçado, combate à discriminação e ao assédio, promoção de ambientes de trabalho seguros e saudáveis, respeito às comunidades locais e à liberdade de associação.

As políticas são comunicadas por meio de treinamentos, campanhas de sensibilização, documentos contratuais e canais internos, garantindo que colaboradores próprios, terceirizados e demais públicos relevantes conheçam seus direitos e deveres, além dos canais disponíveis para relato de preocupações. Canais de denúncia independentes e confidenciais asseguram o registro de eventuais violações, com garantia de não retaliação e procedimentos definidos para apuração, tratamento e, se cabível, reparação.

Para demostrar nosso compromisso, listamos os benefícios obtidos para os negócios no comprometimento aos Direitos Humanos: s Humanos:

- Melhor gestão de riscos
- Solidificação e melhoria na reputação e imagem do grupo ENESA
- Maior acesso às oportunidades de negócios: abrangendo clientes e investidores
- Melhoria nas relações com as Partes Interessadas
- Maior retenção de colaboradores e engajamento de jovens potenciais líderes
- Redução dos custos associados à problemas envolvendo pessoal e comunidades
- Garantia na continuidade das operações

Dessa forma, foram identificados os direitos humanos e respectivos impactos em relação a violação desses direitos, bem como as medidas de controle. O resultado sintético do levantamento destas informações pode ser observado na próxima tabela.

DIREITOS HUMANOS	IMPACTO POTENCIAL	MEDIDAS DE CONTROLE
Não discriminação **(GRI 405)**	Desigualdade salarial entre homens e mulheres; tratamento desigual em processos de admissão, promoção ou desligamento; discriminação por origem, gênero, idade ou condição física	Auditorias internas; Relatório de Transparência Salarial; Canal de Denúncias; treinamentos e campanhas no SGI; critérios técnicos para contratação e promoção
Condições de Trabalho, Saúde e Segurança **(GRI 403)**	Condições inseguras; exposição a riscos físicos, químicos ou mentais; sobrecarga de trabalho; jornadas excessivas; riscos psicossociais	Programas de Saúde Ocupacional; equipes de Segurança do Trabalho; monitoramento de jornada; avaliações ergonômicas; inspeções em campo; planos de ação via SGI.
Direitos da Criança (trabalho infantil e proteção de menores)	Ocorrência de trabalho infantil direto ou indireto via cadeia de valor; exploração econômica de menores; prostituição infantil em regiões de obra	Código de Conduta das empresas do Grupo; homologação e avaliação de fornecedores; fiscalização de contratos; treinamentos; controles preventivos do SGI.
Trabalho Forçado ou Análogo à Escravidão	Terceiros ou fornecedores mantendo trabalhadores em condições degradantes; retenção de documentos; alojamentos inadequados	Inspeções periódicas em frentes e alojamentos; exigência de conformidade legal; ações corretivas imediatas; monitoramento pela área de Responsabilidade Social e SGI.
Livre Associação e Negociação Coletiva	Impedimento de trabalhadores se associarem ou participarem de sindicatos; restrição à atuação de representantes	Garantia de livre associação; disponibilização de informações claras sobre direitos trabalhistas; canais de diálogo; comunicação com representantes sindicais.
Saúde, Água Potável, Saneamento e Moradia Digna	Alojamentos inadequados; falta de acesso à água potável; condições insalubres; risco à saúde e ao bem-estar dos trabalhadores	Verificação do SGI quanto a requisitos legais e boas práticas; inspeções regulares; adequação imediata quando necessário; programas de melhoria de infraestrutura

Tabela 03 – Direitos Humanos e Impactos Potenciais

14 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável

(GRI 3-1)

Os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS), instituídos pela Organização das Nações Unidas (ONU), representam uma agenda global voltada a enfrentar desafios sociais, ambientais e econômicos, promovendo dignidade, prosperidade e proteção ao planeta. Para o Grupo Enesa, esses objetivos atuam como um guia estratégico que reforça compromissos já presentes em nossa cultura, como excelência operacional, responsabilidade socioambiental, ética e geração de valor compartilhado.

Nesse contexto de evolução, o Grupo ampliou sua atuação de 11 para 17 ODS priorizados ao longo de 2024 e 2025. Essa ampliação demonstra a maturidade do nosso SGI e o alinhamento entre práticas operacionais, responsabilidade socioambiental e governança corporativa, consolidando a sustentabilidade como eixo central da nossa estratégia.

As iniciativas apresentadas neste capítulo evidenciam como integramos os ODS ao planejamento de projetos, à gestão de pessoas, ao relacionamento com fornecedores e às ações voltadas às comunidades onde atuamos. Cada objetivo priorizado está apoiado em práticas concretas, certificações reconhecidas internacionalmente e indicadores que orientam nossa evolução contínua, reforçando a solidez do nosso compromisso com o desenvolvimento sustentável.

Dessa forma, os ODS deixam de atuar apenas como referências externas e passam a fazer parte do modo como planejamos, executamos e avaliamos nossas operações. A incorporação desses princípios reforça o aprimoramento contínuo do nosso Sistema de Gestão Integrado (SGI) e reafirma nosso compromisso de atuar com confiabilidade, segurança, excelência e sustentabilidade.



Figura 50 - Demonstração dos ODS destacadas pelo grupo Enesa

14.1 ODS 1 - Erradicação da Pobreza

(GRI 203-1, 413-1)



A contribuição do Grupo Enesa para o ODS 1 é estruturada, concreta e transformadora. Ao atuar em grandes empreendimentos, a empresa movimenta economias locais com geração de empregos formais, remuneração digna e capacitação técnica contínua, fortalecendo famílias e reduzindo desigualdades históricas. Cada posto de trabalho criado, cada contratação regional realizada e cada ação social conduzida gera impacto direto nas comunidades do entorno, impulsionando renda, fortalecendo redes de apoio e ampliando oportunidades socioeconômicas. A presença do Grupo em um território não se limita à execução de obras: ela redefine expectativas, cria perspectivas e transforma realidades.

Entre 2025 e o início de 2026, o Grupo ENESA consolidou a sua agenda ESG com foco em inclusão social e erradicação da pobreza. A empresa destinou R$ 700 mil ao fundo para o enfrentamento da pobreza extrema no Brasil, contratou 50 profissionais locais em Canaã dos Carajás via SINE e realizou doações de alimentos e brinquedos para comunidades vulneráveis. Além disso, reafirmou o seu compromisso com a diversidade através do Camarote Inclusivo e o apoio a oficinas culturais pelo PROAC em conjunto com o Instituto Nosso Olhar.

Ao mesmo tempo, o grupo reafirmou o seu compromisso com a ética e a transparência ao renovar a sua ligação ao Instituto Ethos através da adesão ao pacto contra a corrupção.

14.2 ODS 2 - Fome Zero e Agricultura Sustentável

(GRI 203-1, 413-1)



O Grupo Enesa exerce influência profunda sobre fatores ambientais críticos que sustentam a segurança alimentar. Seu rigor no gerenciamento de resíduos e no controle de efluentes impede contaminações que poderiam comprometer áreas produtivas e a subsistência de comunidades rurais. Mais que evitar danos, a empresa cria condições para ambientes mais equilibrados. A atuação responsável do Grupo ajuda a proteger aquilo que alimenta pessoas e fortalece regiões inteiras.



Figura 51 - Doação para APAE Ouro Branco/MG

O Grupo reafirmou seu compromisso com o ODS 2 por meio de ações diretas de combate à fome. O destaque foi a iniciativa realizada na Vila Ouro Verde, onde a entrega de cestas básicas garantiu o sustento imediato de dezenas de famílias em situação de vulnerabilidade social. Essa ação, somada à doação de brinquedos e ao

relacionamento próximo com os moradores do entorno, demonstra uma atuação que vai além do assistencialismo, buscando promover bem-estar e dignidade para as populações que vivem nas áreas de influência de suas operações.

14.3 ODS 3 - Saúde e Bem-estar

(GRI 403-1, 403-2)



O Grupo Enesa se destaca neste ODS com intensidade. Sua cultura de saúde e segurança transcende obrigações legais e se torna um valor institucional. Os programas de prevenção, as análises de risco, os treinamentos constantes e o compromisso visível com a integridade física de trabalhadores criam um padrão exemplar de proteção. A empresa atua como um agente de cuidado permanente, atuando em todos os incidentes, fortalecendo o bem-estar no ambiente de trabalho e protegendo cada pessoa que entra em seus projetos. Em todas as frentes, a saúde é tratada como prioridade absoluta.

O Grupo tem investido continuamente na promoção da saúde física e mental, compreendendo que o bem-estar é a base para o desenvolvimento sustentável. Internamente, esse compromisso é evidenciado pelos recentes reconhecimentos em gestão de clima organizacional, que validam a criação de um ambiente de trabalho seguro, equilibrado e que favorece o engajamento. Ao cuidar da saúde corporativa e manter uma comunicação transparente, a empresa garante que seus profissionais operem em condições que preservam sua integridade e motivação.



Figura 52 - Treino e Limpeza da praia em Angra dos Reis-RJ

Externamente, o apoio a iniciativas como o Camarote Inclusivo e as oficinas culturais e recreativas demonstra uma preocupação com o bem-estar social e o acolhimento de famílias em situação de vulnerabilidade. Essas ações proporcionam momentos de lazer, inclusão e alegria — elementos essenciais para a saúde mental e a integração comunitária. Assim, o grupo reforça sua visão de que o sucesso operacional deve caminhar lado a lado com a promoção de uma vida saudável para todos os seus públicos.

14.3.1 Campanha de Doação de Sangue

(GRI 203-1, 403-9, 403-10)

A promoção da saúde e da qualidade de vida é um compromisso permanente do Grupo Enesa e está diretamente alinhada ao ODS 3. Nesse contexto, a campanha de doação de sangue é uma iniciativa contínua no Grupo, incentivando colaboradores a

contribuírem com o sistema de saúde e com a valorização da vida. De acordo com a Organização Mundial da Saúde (OMS), uma única doação pode salvar até três vidas, o que evidencia a relevância dessa ação.

Em 2024, a campanha foi realizada na Obra 117 Vale São Luís, em conjunto com a Vale e em parceria com o Hemomar (Centro de Hematologia e Hemoterapia do Maranhão), resultando em 97 bolsas de sangue doadas. Esse resultado reforça o compromisso e a cultura da ENESA com a valorização da vida e o engajamento dos colaboradores em iniciativas de impacto social positivo. Em 2025, em alusão ao Dia Mundial do Doador de Sangue (14/06), a Obra 126 Estaleiro BrasFELS promoveu nova ação no Hemonúcleo HMJ – Japuíba, em Angra dos Reis (RJ), com a participação de seis colaboradores da Enesa, aliando doação de sangue à conscientização sobre leucemia, anemia e a importância da doação.

Como principais resultados, destacam-se a conscientização de funcionários e familiares sobre saúde e doações, o engajamento da comunidade, o aumento e a diversificação do perfil de doadores. Essas iniciativas consolidam a campanha como uma prática permanente de responsabilidade social e de promoção da saúde no Grupo Enesa.



Figura 53 – Campanha de Doação de Sangue – Vale São Luís 2024

14.4 ODS 4 - Educação de Qualidade

(GRI 404-1)



O Grupo Enesa aborda este ODS com caráter estratégico, transformando qualificação profissional em vantagem competitiva e impacto social. Seus programas de treinamento, certificações técnicas e capacitações especializadas elevam a qualidade do setor e multiplicam oportunidades para centenas de profissionais. O conhecimento, aqui, é valorizado como ferramenta de autonomia, produtividade e excelência. A empresa cria ambientes que aprendem, evoluem e inspiram, alimentando uma cultura organizacional que reconhece a educação como motor permanente de crescimento técnico e humano.

O Grupo investiu em projetos que promovem o aprendizado e a qualificação contínua. Um dos grandes destaques é o patrocínio ao projeto 'Criar, Cantar, atuar e Incluir', que oferece oficinas culturais voltadas à inclusão e ao acolhimento de famílias, utilizando a arte como ferramenta educativa.

Ao mesmo tempo, o grupo fortaleceu sua governança ao renovar parcerias estratégicas voltadas à sustentabilidade e à garantia de ética e transparência. No ambiente interno, houve foco na valorização das pessoas, através de reconhecimentos na qualidade da comunicação e no clima organizacional. Essas iniciativas consolidam uma estratégia

que une o fomento à cultura e ao conhecimento com uma gestão empresarial transparente e focada no futuro.



Figura 54 - Treinamento na obra Vale S11D/PA

14.5 ODS 5 – Igualdade de Gênero

(GRI 405-1)



O Grupo Enesa reforça a igualdade de gênero através de parâmetros claros de respeito, ética, inclusão e equidade. A empresa combate qualquer forma de discriminação, fortalece práticas imparciais de recrutamento e cria condições reais para que todos possam crescer profissionalmente com dignidade. Trata-se de um posicionamento firme, consciente e inegociável, que consolida ambientes de trabalho justos, seguros e alinhados aos mais altos padrões éticos.

O Grupo tem fortalecido a igualdade de gênero ao apoiar projetos e promover a sensibilização para um mercado de trabalho mais inclusivo. Através da parceria com instituições focadas em mobilização social e educação, a empresa fomenta a participação das mulheres através da gestão de iniciativas culturais e de diversidade. Internamente, essa visão é reforçada por uma cultura organizacional que valoriza o engajamento e a comunicação transparente, garantindo que as oportunidades de desenvolvimento e liderança sejam acessíveis a todos.



Figura 55 - Campanha dia da Mulher no Projeto Cerrado

14.6 ODS 6 - Água Potável e Saneamento

(GRI 303-5)



O grupo protege recursos hídricos com rigorosa disciplina. Suas práticas evitam desperdícios, previnem contaminações e garantem a qualidade dos recursos naturais ao redor de seus empreendimentos. Cada ação em campo — desde o armazenamento correto até o tratamento responsável de efluentes — reflete o compromisso da empresa com a preservação da água como ativo essencial à vida e ao futuro das comunidades.

O Grupo afirma o seu compromisso com a gestão responsável dos recursos hídricos, reconhecendo a necessidade de um controle rigoroso de efluentes e o uso consciente da água.

Ao investir em tecnologias avançadas, o grupo otimiza o ciclo hídrico e minimiza descartes. Assim, a eficiência operacional consolida-se como uma ferramenta direta de proteção dos ecossistemas onde a empresa atua.

14.7 ODS 7 – Energia Limpa e Acessível

(GRI 302-1, 305-1)



O Grupo Enesa busca associar suas atividades de forma crescente aos aspectos relacionados ao consumo responsável de energia, à eficiência energética e à utilização de fontes renováveis em suas operações. A partir do entendimento de que a energia é um insumo essencial para a continuidade e a competitividade dos negócios, o Grupo procura avaliar oportunidades para incorporar soluções mais limpas e acessíveis em seus empreendimentos, bem como incentivar práticas alinhadas à transição energética em sua cadeia de valor. Dessa forma, reforça o compromisso de orientar o desenvolvimento de suas empresas para um modelo de operação cada vez mais coerente com a agenda global de sustentabilidade.

No que tange ao ODS 7, o Grupo contribuiu diretamente para a meta de eficiência energética global através aquisição de torres de iluminação com recarga de baterias nas unidades 118 – Projeto Cerrado e 125 - Projeto Sucuriú abastecidas através de placas solares e com isso atingiram o resultado com a utilização de fonte de energia limpa e renovável. Além disso, a Central de Operações da ENESA e a matriz da Lau Rent contam com a instalação de placas fotovoltaicas, reforçando o compromisso com eficiência energética e sustentabilidade.

14.8 ODS 8 - Trabalho Decente e Crescimento Econômico

(GRI 401-1, 408-1, 409-1)

Neste ODS, o Grupo Enesa atua através de desenvolvimento e ética. A empresa assegura não apenas empregos formais e condições dignas, mas a garantia dos direitos fundamentais em todas as suas operações. Através de normas rígidas e políticas transparentes, sustentamos um ambiente seguro e vigilante, onde a integridade da mão de obra é o pilar central, eliminando qualquer forma de exploração ou práticas laborais degradantes. Além disso, ao movimentar grandes projetos de engenharia, impulsiona economias regionais, gera oportunidades de ascensão profissional e consolida ciclos de prosperidade coletiva.



Figura 56 - Microplanejamento no Projeto Cerrado

O Grupo Enesa reafirmou seu papel com o desenvolvimento econômico e social nas regiões onde atua através da contratação de 50 colaboradores em Canaã dos Carajás via SINE, priorizando a valorização da mão de obra local e gerando renda direta para a comunidade. Além de promover o acesso ao emprego formal, a empresa investe continuamente na qualidade da experiência do trabalhador, sendo reconhecida por sua atuação estruturada na gestão do clima organizacional que favorecem o engajamento e um ambiente colaborativo. O Grupo demonstrou uma atuação estruturada em comunicação interna e externa, com práticas que favorecem o engajamento e comunicação.

14.9 ODS 9 - Indústria, Inovação e Infraestrutura

(GRI 203-1, 203-2)

O Grupo entrega soluções que fortalecem a competitividade industrial e elevam o padrão de infraestrutura do país. Seus projetos incorporam inovação e rigor normativo, criando legados duradouros.

O compromisso com o ODS 9 foi materializado através de investimentos estratégicos em inovação. Ao aportar recursos na implementação de melhores práticas para organizar, padronização de processos, o uso de tecnologias e treinamento de equipes.

Além disso, o reconhecimento como referencial de excelência fornecido por nossas partes interessadas valida o investimento contínuo em padrões de qualidade que elevam o patamar tecnológico de toda a cadeia de suprimentos, promovendo uma industrialização inclusiva e sustentável.

14.10 ODS 10 - Redução das Desigualdades

(GRI 405-1, 413-1)



O grupo Enesa reduz desigualdades ao promover inclusão, equidade e respeito em todas as suas relações. Seu compromisso com programas sociais e ações comunitárias estruturadas amplia o acesso a oportunidades e fortalece a autonomia econômica de grupos locais.

O Grupo atuou ativamente na redução de desigualdades ao promover a inclusão de grupos e de pessoas com deficiência no mercado de trabalho e na sociedade. A consolidação de parcerias de longo prazo, como a realização pelo 3º ano consecutivo do "Camarote Inclusivo" no Desfile das Campeãs de São Paulo, exemplifica o investimento em acessibilidade e visibilidade para causas de equidade em espaços de grande impacto cultural.

Internamente, essa visão é validada por certificações de práticas que garantem a igualdade de oportunidades e o tratamento justo para todos os colaboradores, além de ações de capacitação gratuita que fomentam a autonomia feminina e o desenvolvimento e inclusão de jovens no mercado de trabalho. Ao unir o patrocínio de oficinas culturais inclusivas a uma gestão interna pautada pelo respeito à diversidade, o grupo fortalece uma cultura de pertencimento na empresa.

14.11 ODS 11 - Cidades e Comunidades Sustentáveis

(GRI 203-1)



O Grupo contribui para cidades mais seguras e resilientes ao adotar práticas de gestão ambiental, controle de impactos e respeito com as comunidades. Seus projetos mitigam riscos e promovem convivência entre obras e população.



Figura 57 - Canteiro da obra 115 Vale São Luis MA

No âmbito do ODS 11, o grupo reafirmou o seu compromisso com o desenvolvimento de comunidades através de investimentos em infraestrutura e cultura. A empresa atua diretamente no fortalecimento dos laços comunitários ao apoiar projetos culturais via PROAC e PROMAC, proporcionando o acesso ao lazer em áreas urbanas e rurais.

Paralelamente, o grupo investiu na mobilidade e segurança das populações locais ao colaborar com a contratação e capacitação de mão de obra regional. Essas ações demonstram uma estratégia que integra o crescimento industrial à construção de cidades mais seguras e sustentáveis.

14.12 ODS 12 - Consumo e Produção Responsáveis

(GRI 306-1)



O grupo opera com precisão técnica e responsabilidade ambiental, aplicando processos de controle de materiais, rastreabilidade, redução de desperdícios e correta destinação de resíduos. Essa abordagem estruturada garante eficiência, segurança e sustentabilidade ao ciclo produtivo, transformando práticas operacionais em exemplo de responsabilidade corporativa.

O Grupo demonstrou o compromisso com a produção responsável ao integrar práticas de gestão eficientes de recursos em suas operações. A empresa é reconhecida como um modelo de excelência em práticas sustentáveis, servindo de inspiração para que parceiros da cadeia implementem seus próprios programas de reciclagem e voluntariado.



Figura 58 - Descarte consciente de vidro

Esse impacto positivo é reforçado pela escolha consciente de insumos, como a aquisição de brindes produzidos com matéria-prima reutilizável e a substituição de itens plásticos por alternativas sustentáveis para reduzir o descarte. Além disso, o monitoramento técnico em nossa Estação de Tratamento de Efluentes (ETE).

14.13 ODS 13 - Ação Contra a Mudança Global do Clima

(GRI 302-1, 305-1, 305-2)



O Grupo atua de forma estratégica na mitigação de impactos climáticos, adotando medidas de eficiência energética, controle de emissões e monitoramento técnico de atividades potencialmente poluentes. Seu compromisso com a prevenção é contínuo e baseado em dados, refletindo uma postura madura e alinhada às exigências globais.

O Grupo adotou medidas concretas para a mitigação dos efeitos das mudanças climáticas ao integrar tecnologias de energia limpa em suas frentes de operação. Um exemplo significativo é o investimento em torres de iluminação alimentadas por placas solares, que substituem fontes de energia fósseis e reduzem a pegada de carbono nas atividades de campo. Além da modernização tecnológica, a empresa promove a resiliência climática por meio de ações de educação ambiental e conscientização sobre práticas ESG, incluindo o plantio de mudas e instalação de placas fotovoltaicas nas unidades 008 – Central de Operações da ENESA e na matriz da Lau Rent.



Figura 59 - Campanha menos CO_2

14.14 ODS 14 - Vida na Água

(GRI 304-1)

Nos anos de 2024 e 2025, o Grupo Enesa fundamentou sua adesão ao ODS 14 por meio do controle de impactos ambientais terrestres com reflexo nos ecossistemas hídricos. A execução de ações como o “Dia Mundial da Água”, a “Coleta Seletiva” e o “Projeto de Bituca de Cigarro” contribuíram para a coleta e destinação adequada de resíduos sólidos. Destaca-se, ainda, a participação na campanha do “Dia Mundial da Biodiversidade”, realizada na obra 115 Vale São Luís, da Vale, bem como a Semana do Meio Ambiente, promovida anualmente pelo Grupo ENESA, reforçando as ações de monitoramento e preservação das espécies e dos ecossistemas.

Com o alinhamento da governança ao SGI e às diretrizes do Pacto Global é possível garantir operações dentro das normas ambientais. Na prática, o Grupo foca no descarte correto de efluentes, evitando impactos negativos nos recursos hídricos e em campanhas como “Consumo Consciente” e “Mudanças Climáticas”, trazendo informações práticas para o dia a dia dos colaboradores.

Ao associar parcerias estratégicas e campanhas de conscientização técnica, como também a “Semana do Meio Ambiente” a protocolos rigorosos de engenharia, o Grupo Enesa consolidou uma estrutura de trabalho que prioriza a integridade dos recursos hídricos e a conformidade com os padrões globais de sustentabilidade.



Figura 60 - Treinamento Programa de Educação Ambiental na Vale S11D/ PA

14.15 ODS 15 - Vida Terrestre

(GRI 304-1)



As operações do Grupo respeitam ecossistemas sensíveis e garantem conformidade ambiental. Cada ação demonstra que desenvolvimento e conservação podem coexistir com responsabilidade.

O Grupo reafirmou seu compromisso com a proteção, recuperação e promoção do uso sustentável do ecossistema. Este esforço é evidenciado por ações práticas de conservação da biodiversidade, como a doação e plantio de mudas de árvores nativas e frutíferas em parceria com o IMAAR de Angra dos Reis. Além do plantio direto, a empresa investe na educação ambiental junto a instituições de ensino, como a Escola Alexsandro Nunes, promovendo a conscientização sobre práticas ESG e a importância da preservação de árvores para o equilíbrio ecológico.



Figura 61 - Dia da Árvore na Lau Rent

14.16 ODS 16 - Paz, Justiça e Instituições Eficazes

(GRI 205-3)



O Grupo fortalece este ODS por meio de governança íntegra, transparente e sustentada por códigos de conduta em cada empresa do grupo. A política anticorrupção é firme e divulgada para todos via website. A ética norteia decisões. No Grupo a integridade não é discurso: é prática diária.

O Grupo aderiu ao pacto empresarial contra a corrupção e renovou sua associação estratégica com o Instituto Ethos, consolidando práticas de integridade em toda a sua gestão de sustentabilidade. Esse compromisso é validado externamente por certificações de conduta e ética emitidas pela *Proethic* Consultoria, que reconhecem a implementação de padrões rigorosos de transparência. Além disso, a qualificação de fornecedores via *Linkana* assegura que a cadeia de suprimentos opere sob relacionamentos éticos e automatizados combatendo desvios.

14.17 ODS 17 - Parcerias e Meios de Implementação

(GRI 102-12, 102-13, 302-1)



O compromisso com este ODS se reflete nas alianças estratégicas estabelecidas com clientes, fornecedores, instituições técnicas e comunidades. O Grupo Enesa promove cooperação técnica, troca de conhecimento e construção conjunta de soluções sustentáveis. Cada parceria fortalece a capacidade coletiva de gerar impactos positivos.

O Grupo demonstrou uma governança colaborativa sólida ao integrar forças com o setor público (como as prefeituras de Angra dos Reis/RJ e Canaã dos Carajás/PA), o setor privado (parcerias com Vale, Arauco e Red Engenharia) e o terceiro setor (Pacto Global, Instituto Ethos e Instituto Nosso Olhar). Essas alianças são fundamentais para a mobilização de recursos e conhecimentos, permitindo desde o desenvolvimento econômico local via eventos até a implementação de programas sociais como o 'Programa Partilhar' e o "Parceiros do Bem".

Ao renovar associações estratégicas e apoiar projetos via leis de incentivo cultural (PROAC/PROMAC), o grupo reafirma que a cooperação e o compartilhamento de metas são os principais meios para a implementação de uma agenda global mais justa e eficiente.

15 Workshop Fornecedores

(GRI 2-29, 308-1)

O Grupo ENESA reforça sua responsabilidade na cadeia de valor ao realizar o Workshop Fornecedores que alinha com seus parceiros à maturidade ESG (Selo BV ESG 360) e apresenta os casos práticos do ano vigente, como, por exemplo, o projeto de economia circular "Lixo Xiki", o uso de torres solares e a inovação nos testes de bombas, que reduziu em 88% o consumo de água.

Em fevereiro de 2025, a ENESA Engenharia promoveu o 3º Workshop Fornecedores referente ao ano de 2024 que reuniu 15 membros-chave para fortalecer a governança e o alinhamento com sua cadeia de suprimentos. Houve o reconhecimento de parceiros que desempenharam um papel fundamental na eficiência operacional da companhia. Entre os destaques, a Azevedo e Souza Tecnologia foi premiada por sua contribuição em inovação, enquanto a Dadalto Luvas e Uniformes foi reconhecida pela excelência na otimização de produtos.

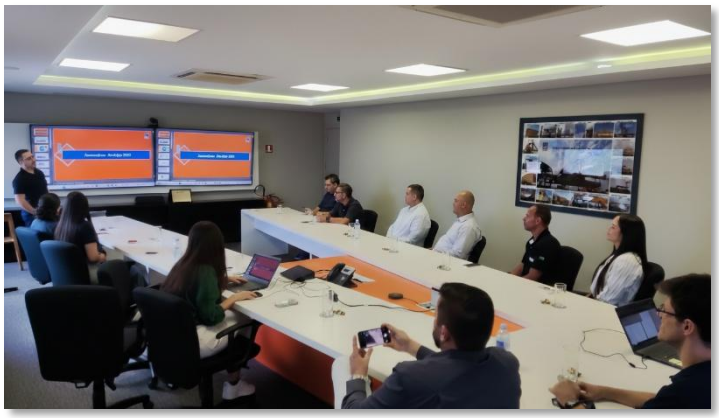


Figura 62 - Workshop fornecedores 2024

A celebração também homenageou a Guindal Guindastes e Transportes, pela qualidade na prestação de serviços executados dentro das instalações da ENESA, e a Red Engenharia Industrial, que recebeu o prêmio de parceria duradoura.

Olhando para o futuro, o workshop referente ao ciclo de 2025 será realizado em 2026 em formato *on-line*, permitindo a participação dos fornecedores que compõem o leque do Grupo ENESA. Este encontro digital será o palco para a premiação de cinco parceiros estratégicos, celebrando a excelência e o alinhamento com os valores do Grupo através das seguintes categorias: Inovação com Impacto em Resultados, Fornecedor Revelação, Fornecedor que Veste a Camisa, Fornecedor Sempre Presente e Boas Práticas ESG.



Figura 63 - Workshop fornecedores 2025

Serão abordadas as ferramentas estratégicas, como a plataforma *Linkana*, metodologia de Perspectiva do Ciclo de Vida (PCV), o Manual de Fornecedores 2026, além dos pilares e práticas ESG. O evento também destacará iniciativas de impacto social positivo, como o curso “Chamas da Autonomia” e a adesão, na condição de investidor, ao Fundo Vale – Programa Juntos Contra à Pobreza, consolidando o compromisso do Grupo em crescer de forma ética e sustentável junto aos seus fornecedores.

16 Engajamento das Partes Interessadas

(GRI 2-29, 413-1)

O processo de engajamento com partes interessadas visa estabelecer canais efetivos de comunicação para o levantamento de expectativas e a resolução proativa de demandas. O Grupo Enesa define como parte interessada todo indivíduo ou grupo que possua interesse ou seja afetado pelas atividades da organização. Esse escopo abrange colaboradores, clientes, cadeia de fornecimento, comunidades, entidades sindicais e acionistas, entre outros.



Figura 64 - Obra 115 Vale São Luís

Nesse contexto, foi instituída uma metodologia específica para a identificação, priorização e relacionamento com esses públicos do grupo interno ou externo, em conformidade com a certificação NBR 16001:2012. A conclusão desse ciclo de engajamento permitiu a consolidação das necessidades e expectativas apresentadas na tabela abaixo.

Parte interessada	Requisito	Necessidade / expectativa	Ação/monitoramento
Acionista	Boa imagem da empresa	Necessidade	Verifica através do engajamento com as partes interessadas priorizadas o atendimento das expectativas e necessidades das partes, monitorando a imagem da empresa.
Acionista	Retorno do capital investido	Expectativa	A empresa realiza anualmente uma auditoria da parte financeira. O balanço financeiro da empresa está disponível para as partes interessadas.
Cliente	Receber serviço de qualidade e com preço justo	Necessidade	Previamente o comercial analisa a proposta do cliente e define um valor justo para o serviço a ser prestado.
Cliente	Cumprimento dos termos de contrato de trabalho ou comercial	Necessidade	O cliente realiza auditorias para verificar o cumprimento dos termos do contrato de trabalho.
Colaborador	Reconhecimento profissional	Expectativa	A empresa desenvolve no Escritório Central uma avaliação de desempenho, no qual permite o desenvolvimento e muitas vezes resulta no reconhecimento do profissional.

Parte interessada	Requisito	Necessidade / expectativa	Ação/monitoramento
Colaborador	Capacitação profissional	Expectativa	Semestralmente são identificados os treinamentos necessários, a metodologia é definida no procedimento PRO-0014 - Competência, treinamento e conscientização.
Colaborador	Plano de carreira	Expectativa	A empresa não possui um plano de carreira no momento, no entanto desenvolve no escritório central uma avaliação de desempenho, no qual pode ocorrer reconhecimento profissional.
Colaborador	Condições de trabalho adequados (ambientais, físicas e sociais)	Necessidade	Inspeções periódicas. Monitoramento do clima organizacional pelo gestor das unidades.
Colaborador	Respeito e tratamento adequado aos colaboradores	Necessidade	Monitoramento do clima organizacional pelo gestor das unidades. A empresa disponibiliza um canal de comunicação para as partes interessadas, no qual pode reportar uma denúncia, com opção de anonimato, para esse tipo de situação.
Comunidade	Contratação de mão de obra local	Expectativa	Durante o desenvolvimento da obra, a ENESA procura contratar mão de obra local, com objetivo de colaborar com o desenvolvimento da região.
Comunidade	Desenvolvimento socioeconômico	Expectativa	A ENESA procura promover, quando possível e em parceria com suas partes interessadas, ações que contribuem com desenvolvimento da comunidade. Como por exemplo: campanhas de arrecadação de donativos, contratando mão de obra local, capacitando, realizando palestra em escola, educação ambiental etc.
Comunidade	Bom relacionamento	Expectativa	Responsável pela unidade é orientado a atuar de maneira proativa com a circunzinhança, com objetivo de criar um bom relacionamento.
Comunidade	Mudanças climáticas	Expectativa	Promover a conscientização sobre os impactos climáticos, promover a coleta seletiva, divulgar ações sustentáveis, monitorar as emissões de GEE.
Diretoria	Incentivo, não somente econômico, para melhoria no sistema de gestão.	Necessidade	A alta direção disponibiliza recursos essenciais para melhoria do sistema de gestão, como canal de denúncia, Qualiex, TOTVS, SILA, infraestrutura adequada e atendendo as normas aplicáveis etc.

Parte interessada	Requisito	Necessidade / expectativa	Ação/monitoramento
Fornecedor	Fornecimento de material ao longo prazo	Expectativa	Os fornecedores são avaliados a partir do recebimento do material, seguindo os critérios: prazo de entrega, qualidade do produto e condições de atendimento. Caso a avaliação for inferior a 1, o fornecedor terá seu cadastro temporariamente bloqueado, conforme estabelecido no procedimento PRO-0022.
Prestador de Serviço	Fornecimento de serviço com qualidade	Necessidade	Durante a implantação da medição no portal de contratos, é necessário a avaliação do prestador de serviço, no qual são avaliadas questões como responsabilidade social, segurança, meio ambiente e qualidade.
Prestador de Serviço	Fornecimento de serviço a longo prazo	Expectativa	Durante a implantação da medição no portal de contratos, é necessário a avaliação do prestador de serviço, no qual são avaliadas questões como responsabilidade social, segurança, meio ambiente e qualidade.
Público externo e interno	Cumprimento de requisitos legais aplicáveis	Necessidade	As unidades possuem uma planilha que aponta os requisitos legais aplicáveis no âmbito federal, estadual e municipal. Mensalmente a empresa Inteligência Ambiental realiza a atualização dessa planilha. Verificar validade de licenças ambientais; evidenciar conformidade por meio de auditorias internas semestrais.
Público externo e interno	Transparência	Necessidade	A empresa orienta que seus colaboradores transmitam informação objetiva, clara e transparente, mesmo que a resposta seja negativa. Além disso a cada dois anos, disponibiliza o Relatório de Sustentabilidade.
Público externo e interno	Cumprimento do pagamento em dia	Necessidade	A empresa possui ferramentas (portal de contratos, portal de compras e RM) para realização dos pagamentos dos fornecedores, prestadores de serviços e colaboradores.
Público externo e interno	Práticas anticorrupção	Necessidade	A empresa não autoriza qualquer integrante efetuar ou receber pagamentos irregulares com finalidade de realizar negócios ou para obter benefício próprio. Inclusive aponta essa informação no Código de Conduta. Além disso, também disponibiliza um canal de denúncia para comunicar, com opção de anonimato, esse tipo de situação. É ainda signatária do Pacto Global.

Parte interessada	Requisito	Necessidade / expectativa	Ação/monitoramento
Público interno	Crescimento da empresa	Expectativa	A empresa planeja estrategicamente seu crescimento levando em consideração as tendências e exigência dos clientes, bem como investindo em pontos que possa destacar no mercado, como manter certificação (ISO, NBR, OHSAS e ASME), fornecendo recursos para melhoria do sistema de gestão, definindo e analisando os objetivos e metas, prestando serviço com qualidade etc.
Sindicato	Relacionamento mais estreito	Expectativa	A ENESA tem um colaborador responsável em manter um relacionamento mais estreito com as entidades sindicais e trabalhistas, bem como representar a empresa nos acordos coletivos e outras atividades relacionadas.
Órgãos governamentais	Atendimento de requisitos legais aplicáveis	Necessidade	As unidades possuem uma planilha que aponta os requisitos legais aplicáveis no âmbito federal, estadual e municipal. Mensalmente a empresa Inteligência Ambiental realiza a atualização dessa planilha.

Tabela 04 - Necessidades e expectativas das Partes Interessadas

16.1 Metodologia de Identificação e Frequência de Engajamento das Partes Interessadas

(GRI 2-6, 204-1)

A identificação e priorização das partes interessadas do grupo Enesa seguem os critérios estabelecidos pela NBR 16001, levando em consideração o nível de influência exercido sobre as atividades do grupo, o grau em que são impactadas por suas operações e a relevância para o cumprimento de requisitos legais. A partir dessa priorização, o engajamento é conduzido por meio de quatro abordagens metodológicas, definidas conforme o perfil de cada parte interessada, realizadas por meio de apresentações presenciais individuais ou coletivas e do envio de material de comunicação por e-mail.

Parte Interessada	Frequência de Engajamento
Acionista	Contínuo, com auditoria anual
Cliente	Contínuo, com auditoria anual
Colaborador	Semestral (treinamentos) e monitoramento contínuo
Comunidade	Ciclo de engajamento anual
Fornecedor / Prestador de Serviço	A cada recebimento/medição de contrato
Órgãos Governamentais	Ciclo de engajamento anual
Público Externo e Interno	Semestral (auditorias internas)

Tabela 05 - Metodologia e frequência de engajamento das partes interessadas

O grupo ENESA mantém seu compromisso anual de realizar o engajamento de partes interessadas priorizadas, uma prática que vem evoluindo consistentemente. Iniciamos essa jornada em 2016 nas unidades 037 – Usiminas Cubatão e 001 – Escritório Central, focando no estreitamento de relacionamentos. Em 2023, consolidamos essa base com o tema 'Janela para o Futuro' nas unidades 117 – Vale Vitória e 001 – Escritório Central, voltado ao desenvolvimento comunitário.

Dando continuidade a essa trajetória de expansão, em 2024, o engajamento foi realizado na unidade da ENESA 001 - Escritório Central e no projeto 121 - Hydro Alunorte. Além disso, houve a implementação das ações nas empresas Actas e Impacto Energia, marco que nos garantiu a certificação NBR 16001 de Responsabilidade Social.

Já em 2025, houve a expansão do escopo da certificação NBR 16001 da empresa ENESA todas as unidades (fixas e temporárias) — abrangendo 001 - Escritório Central, 008 - Central de Operações e as unidades 123 - ArcelorMittal, 124 – Vale S11D, 125 – Arauco Sucuriú e 126 – Estaleiro Brasfels — ao mesmo tempo em que asseguramos a permanência da certificação para as empresas Actas e Impacto Energia.

A transparência e o diálogo contínuo são os pilares que sustentam nossa estratégia de sustentabilidade. No ciclo de 2025, intensificamos nossos esforços para mapear, priorizar e engajar nossas partes interessadas (*stakeholders*) em todas as unidades de negócio. Este processo de escuta ativa é fundamental para garantir que nossas operações estejam alinhadas às expectativas de nossos clientes, colaboradores, comunidades, fornecedores e acionistas, permitindo uma gestão de impactos mais assertiva e a criação de valor compartilhado.

Apresentamos a seguir os dados consolidados de engajamento, segregados por ano e unidade operacional.

- No ciclo de 2024, o foco abrangeu as unidades da ENESA 001 - Escritório Central e 121 – Hydro Alunorte, e as empresas Impacto Energia e Actas, estabelecendo uma linha de base sólida para o relacionamento corporativo.
- No ciclo de 2025, expandimos a abrangência para incluir todas as unidades da ENESA, tais, como, a Central de Operações e as obras 123 (ArcelorMittal), 124 (Vale S11D), 125 (Arauco) e 126 (Brasfels). Além disso, garantimos a manutenção da certificação na matriz da Enesa Engenharia e nas empresas Actas e Impacto Energia.

Para assegurar a agilidade do processo sem comprometer a representatividade estatística, adotamos uma metodologia mista de engajamento:

Engajamento Direto (Qualitativo): Para grupos focais estratégicos e de menor volume (como Acionistas, Sindicatos, Lideranças da Impacto e Clientes Chave), priorizamos uma abordagem direta, buscando engajar a totalidade do público mapeado ou uma parcela majoritária significativa.

Amostragem Representativa (Quantitativo): Para grandes contingentes operacionais (como nas obras Vale S11D, Brasfels, ArcelorMittal e Arauco), aplicamos um método estatístico de amostragem com meta mínima de 10% do efetivo. Essa estratégia nos permitiu capturar a percepção coletiva com eficiência operacional, garantindo que a voz dos colaboradores fosse ouvida de forma abrangente e estruturada.

As tabelas a seguir detalham os indicadores de performance desse engajamento, demonstrando a aderência às metas estipuladas para cada período.

Unidade de Negócio 2024	Parte Interessada	Quantidade Priorizada	Quantidade Engajada	Engajamento (%)
Escritório Central (Enesa Engenharia)	Colaboradores	43	31	72%
	Fornecedores	16	6	38%
	Prestadores de Serviço	16	8	50%
	Comunidade	8	4	50%
	Acionista	1	1	100%
	Sindicato	1	1	100%
Obra 121 - Hydro Alunorte (Enesa Engenharia)	Cliente	12	5	42%
	Prestador de Serviço e Fornecedor	2	1	50%
	Sindicato	2	1	50%
	Colaboradores	386	74	19%
	Prefeitura	3	0	0%
	Comunidade	5	4	80%
Impacto Energia	Acionista	5	2	40%
	Colaboradores	2	2	100%
	Prestadores de Serviço	6	3	50%
	Fornecedores	7	3	43%
Actas	Acionista	1	0	0%
	Colaboradores	10	3	30%
	Cliente	2	0	0%
	Comunidade	1	0	0%
	Prestadores de Serviço	4	3	75%
	Fornecedores	4	1	25%

Unidade de Negócio 2025	Parte Interessada	Quantidade Priorizada	Quantidade Engajada	Engajamento (%)
Escritório Central (Enesa Engenharia)	Colaboradores	58	30	52%
	Fornecedores e Prestadores	18	8	45%
	Comunidade	5	1	20%
	Acionista	1	1	100%
	Sindicato	1	0	0%
Central de Operação (Enesa Engenharia)	Colaboradores	13	12	92%
	Fornecedores e Prestadores	8	2	25%
Obra 123 ArcelorMittal (Enesa Engenharia)	Colaboradores	429	48	11%
	Fornecedores e Prestadores	3	2	67%
	Comunidade	2	2	100%
	Cliente	5	1	20%
Obra 124 Vale S11D (Enesa Engenharia)	Colaboradores	898	96	11%
	Fornecedores e Prestadores	6	5	83%
	Comunidade	1	1	100%
	Cliente	3	2	67%

Unidade de Negócio 2025	Parte Interessada	Quantidade Priorizada	Quantidade Engajada	Engajamento (%)
Obra 125 Arauco Sucuriú (Enesa Engenharia)	Colaboradores	446	55	12%
	Fornecedores e Prestadores	3	2	67%
	Governo	1	0	0%
	Cliente	6	0	0%
Obra 126 Estaleiro Brasfels (Enesa Engenharia)	Colaboradores	1.090	163	15%
	Fornecedores e Prestadores	2	1	50%
	Comunidade	1	0	0%
	Cliente	2	0	0%
	Governo	2	0	0%
Actas	Acionista	1	1	100%
	Colaboradores	4	2	50%
	Cliente	9	3	33%
	Comunidade	1	0	0%
	Fornecedores e Prestadores	5	4	80%
Impacto Energia	Acionista	2	1	50%
	Colaboradores	2	2	100%
	Fornecedores e Prestadores	5	5	100%

Tabelas 06 e 07 - Partes Interessadas e engajamento 2024 e 2025

16.2 Respeito as Partes interessadas

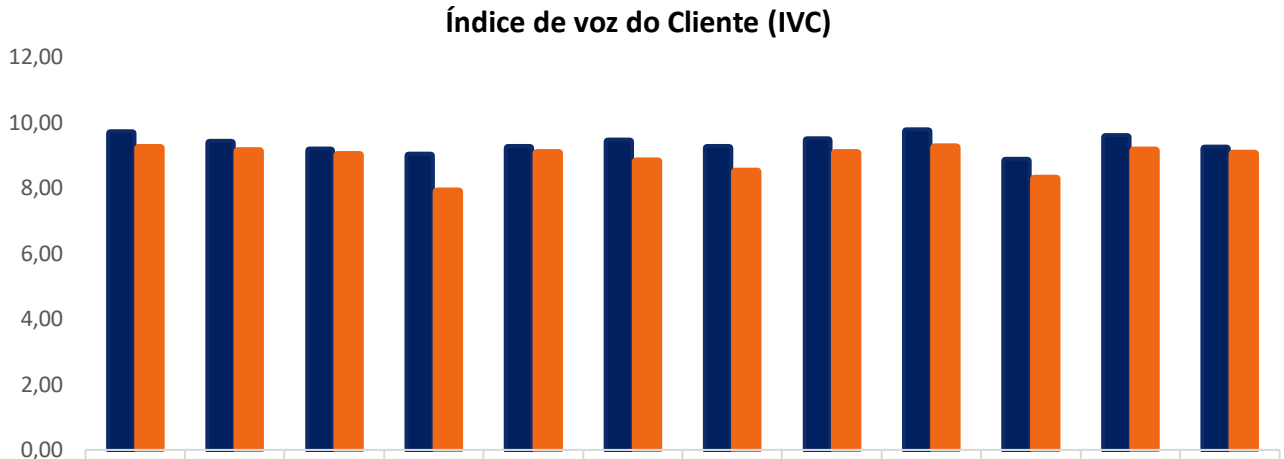
(GRI 2-6, 204-1)

A escuta ativa, a análise crítica e a resposta ágil às demandas das partes interessadas são pilares estratégicos para o Grupo Enesa. É através dessa sinergia que fortalecemos nosso Sistema de Gestão Integrado (SGI), agregando valor ao negócio e protegendo nossos ativos mais valiosos: a segurança das pessoas e a integridade do meio ambiente.

Para mensurar a percepção de valor entregue, utilizamos o Índice de Voz do Cliente (IVC). Este indicador composto é calculado pela média aritmética de três vetores fundamentais:

- Pesquisa de Satisfação: Formulário aplicado periodicamente com preenchimento por parte do cliente.
- Índice de Reclamações: Inversamente proporcional, onde o menor volume de reclamações do cliente eleva a pontuação.
- Índice de Não Conformidades: Inversamente proporcional, onde um menor índice de não conformidades abertas pelo cliente eleva a pontuação.

Vale ressaltar que por ser um indicador focado na execução direta dos serviços, as unidades administrativas (Escritório Central e Central de Operações) não compõem este cálculo, sendo avaliadas apenas as obras.



	Jan	Fev	Mar	Abr	Mai	Jun	Jul	Ago	Set	Out	Nov	Dez
2024	9,67	9,38	9,15	8,99	9,21	9,43	9,23	9,45	9,72	8,82	9,56	9,21
2025	9,23	9,12	9,00	7,89	9,06	8,82	8,50	9,07	9,24	8,28	9,14	9,04

Gráfico 01 - Indicador i1 – Índice da Voz do Cliente Enesa Engenharia

A **Enesa Engenharia** consolidou um desempenho excepcional nos anos de 2024 e 2025. Iniciando 2024 com uma média anual de 9,32 e mantendo consistência absoluta, com todos os meses acima da meta de 8,00 e um pico de satisfação de 9,72 em setembro. No ciclo de 2025, a companhia sustentou o alto nível de qualidade com média geral de 8,87, superando rapidamente uma oscilação pontual ocorrida em abril (7,89); essa resposta eficaz da gestão demonstrou a resiliência do sistema, que recuperou os índices já no mês seguinte e encerrou o último bimestre com estabilidade acima de 9,00.

Para a **Lau Rent**, o desempenho foi monitorado por meio de avaliações semestrais. Em 2024, a meta de 8,5 foi superada, consolidando uma trajetória de alta satisfação que se estendeu por 2025, cuja meta era de 8,0. Em ambos os ciclos, o segundo semestre apresentou uma oscilação de 9,9 para 10. Este desempenho garantiu uma nota final consolidada de 9,75, refletindo a entrega de serviços de alto valor e a satisfação plena de nossos clientes.

Na **Actas**, o monitoramento do desempenho foi realizado por meio de coletas trimestrais de informação, assegurando um acompanhamento próximo dos indicadores. Com uma meta anual estabelecida em 8,0 para ambos os ciclos, a empresa alcançou um resultado expressivo de 92,67%, o que se traduz em uma nota consolidada de 9,27. Este índice reflete a solidez operacional da unidade e o cumprimento rigoroso dos padrões de qualidade exigidos ao longo do biênio.

A ausência de projetos em fases que permitissem a aplicação integral do indicador para a **Impacto Energia**, impossibilitou a consolidação de uma base estatística. Contudo, para garantir o acompanhamento da percepção dos clientes nesse período, foram realizadas avaliações pontuais e qualitativas em projetos como Biocombustíveis do Oeste, Figueira Energia e Projeto Lótus. Os retornos indicaram um atendimento adequado e a ausência de reclamações relevantes, fundamentando a estruturação de um novo modelo de avaliação contínua no SGI, a ser implementado conforme o avanço das frentes executivas.

17 Colaboradores: Segurança, Desenvolvimento e Integridade

17.1 Colaboradores Grupo Enesa

17.1.1 Proporção de Membros da Companhia

(GRI 401-3)

No período analisado, todos os colaboradores da empresa que se enquadraram nos critérios legais tiveram acesso à licença parental, seja maternidade ou paternidade, resultando em uma taxa de colaboradores com direito à licença de 100%.

Nos anos de 2024 e 2025 foram concedidas ao todo no Grupo Enesa 19 licenças, sendo 4 licenças paternidade e 15 licenças maternidade. Após o término dos períodos de afastamento, 100% dos colaboradores retornaram às suas atividades, o que demonstra a efetividade da política de manutenção de vínculo e reintegração ao trabalho.

	Mulheres	Homens
Colaboradores com direito a licença paternal	100%	100%
Colaboradores que utilizaram a licença	15	4
Colaboradores que retornaram da licença	100%	100%

Tabela 08 - Afastamento por Licença parental - Grupo Enesa

Análise de Retorno e Retenção por Unidade:

- **ENESA Engenharia (Sede/Administrativo):** Com um total de 4 colaboradores em licença, registrou-se 100% de taxa de retorno. Deste grupo, 1 colaborador permanece ativo, representando uma taxa de retenção de 25%.
- **Obra 118:** Dos 8 colaboradores que usufruíram do benefício, todos retornaram às suas atividades (100%). Com o encerramento da obra no segundo semestre de 2024, a maioria dos desligamentos ocorreu na fase final do projeto. Ainda assim, 1 profissional segue como colaborador Enesa.
- **Obra 121:** Registrou 3 colaboradores em licença, com 100% de retorno às funções. Contudo, devido ao término do contrato no primeiro semestre de 2025 e à saída da equipe próxima à conclusão, não houve retenção após o encerramento da obra.
- **Obra 122:** De forma idêntica, os 3 colaboradores retornaram integralmente das licenças (100% de retorno). Com o encerramento das atividades operacionais no em julho de 2024, não houve retenção após o encerramento da obra.
- **Lau Rent:** Registrou 2 colaboradoras em licença com 100% de retorno. A taxa de retenção foi de 50%, com uma das profissionais permanecendo na empresa por 9 meses após o término do benefício.

Entre as licenças registradas, tivemos uma pessoa ainda ativa da Enesa e outra da obra 118. É importante ressaltar que a obra 118 foi encerrada no segundo semestre de 2024 e, por esse motivo, muitas das pessoas não permaneceram na empresa por 12 meses após o retorno da licença. Situação semelhante ocorreu na obra 121, que foi concluída no primeiro semestre de 2025, impactando também o indicador de permanência.

Além disso, houve um caso específico de uma colaboradora da Enesa Engenharia que estava em obra e em razão da gestação, foi transferida para a matriz em São Paulo – sua cidade natal, reforçando o compromisso da empresa em dar suporte e adequar a lotação às necessidades familiares e de bem-estar da colaboradora.

Vale ressaltar que não houve registros de colaboradores em licença nas obras 115, 117, 123, 124, 125 e 126, bem como colaboradores vinculados nas empresas Actas e Impacto Energia.

17.1.2 Treinamentos

(GRI 404-2)

O Grupo Enesa prioriza um ambiente corporativo saudável e entende que a integração dos colaboradores é fundamental para sua gestão. Por isso, promove treinamentos voltados à conscientização e ao desenvolvimento das partes interessadas.

Esses treinamentos ajudam a prevenir acidentes, elevando a produtividade e aprimorando o desenvolvimento profissional. Como indicador de desempenho, o grupo apresenta a relação entre treinamentos previstos e realizados em cada unidade, por meio de tabelas.



Figura 65 - Treinamento no projeto Arauco – Sucuriú/MS

Unidade/Projeto	Horas Previstas	Horas Realizadas	Percentual
Escritório Central	854,00	841,50	98,50%
Central de Operações	164,00	164,00	100,00%
Lau Rent	2.070,00	2.029,00	98,10%
Actas	501,00	501,00	100,00%
Impacto	30,00	30,00	100,00%
123 - ArcelorMittal	3.193,00	3.193,00	100,00%
121 - Hydro Alunorte	8.230,00	8.177,00	99,30%
115 - Vale São Luís	2.556,50	2.454,00	95,99%
117 - Vale Vitória	1.243,50	4.82,50	38,90%
118 - Projeto Cerrado	36.946,00	39.576,00	107,00%
122 - Gerdau Ouro Branco	739,00	739,00	100,00%
Percentual - Horas de Treinamentos	56.527,00	58.187,00	**102,94%**

Tabela 09 - Treinamentos por hora **2024** - Grupo Enesa

Unidade/Projeto	Horas Previstas	Horas Realizadas	Percentual
Escritório Central	2.491,50	2.344,50	94,09%
Central de Operações	219,00	219,00	100,00%
Lau Rent	1.698,50	1.236,00	72,70%
Actas	394,00	394,00	100,00%
Impacto	84,00	84,00	100,00%
123 - ArcelorMittal	44.366,40	44.366,40	100,00%
121 - Hydro Alunorte	417,00	401,00	96,20%
124 - S11D Vale	41.659,50	41.659,50	100,00%
125 - Arauco	5.843,00	5.843,00	100,00%
126 - Estaleiro BrasFELS	49.958,00	55.546,00	111,00%
Percentual - Horas de Treinamentos	147.130,90	152.093,40	**103,37%**

Tabela 10 - Treinamentos por hora **2025** - Grupo Enesa

Em 2024, o Grupo Enesa atingiu um percentual de conformidade de 102,94% em relação aos treinamentos previstos e realizados. Esse resultado reflete a capacidade de entrega da empresa frente ao dinamismo de seus projetos, com menção especial às operações na Hydro Alunorte e no Projeto Cerrado, que demandaram gestão ativa para alinhar o cronograma de treinamento às necessidades das obras.

Dando continuidade a esse investimento, em 2025 o percentual de treinamentos subiu para 103,37%, demonstrando um alto nível de conscientização e compromisso com o desenvolvimento das equipes como nos projetos S11D Vale, ArcelorMittal e no Estaleiro BrasFELS.

Em ambos os períodos, o desempenho superior a 100% reafirma o compromisso do Grupo com o aprimoramento contínuo, garantindo que as metas de treinamento acompanhem a evolução e a complexidade das demandas operacionais.

17.1.3 Workshop de Liderança

(GRI 404-2)

O Grupo Enesa, por meio de iniciativas do projeto “Orgulho de Ser Enesa”, vem fortalecendo o investimento no desenvolvimento de sua liderança, criando espaços de troca e reflexão sobre a forma de conduzir pessoas com segurança e qualidade.

Em 14/06/2024, aconteceu o primeiro Workshop de Liderança na obra 123 – João Monlevade, com o propósito de estimular uma liderança mais presente e atuante, capaz de reconhecer as condições de trabalho de suas equipes e orientá-las para executar suas atividades com segurança e excelência. O encontro reuniu profissionais das áreas de Segurança, Qualidade, Planejamento e Gerência, promovendo um diálogo aberto e integrado sobre desafios e boas práticas.



Figura 66 – Primeiro Workshop de Liderança na obra 123 de João Monlevade/MG

17.1.4 Equidade de gênero

(GRI 2-7, 401-1, 405-1)

Ao longo de 2024 e 2025, o Grupo Enesa consolidou um quadro de 12.873 colaboradores. Sendo 12.155 homens e 718 mulheres nas operações da ENESA e Lau Rent, somando-se a 2 colaboradores da Impacto Energia e 4 da Actas, ambos do sexo masculino.

A companhia não possui empregados temporários nem colaboradores em regime de tempo parcial, concentrando-se em vínculos de trabalho permanentes, com exceção das categorias de aprendizes e/ou estagiários.

A cultura organizacional fundamenta-se na construção de uma organização igualitária e justa, livre de discriminação por raça, gênero, etnia, orientação sexual, classe social, idade, deficiência ou quaisquer outros marcadores sociais, incluindo localidade de residência, pessoas com idade 45+, povos indígenas, migrantes e refugiados. Reconhecemos o valor e o mérito das mulheres em todos os níveis organizacionais, bem como seu papel estratégico na composição de equipes mais produtivas, inovadoras e sustentáveis.

Dessa forma, a análise da equidade de gênero será apresentada em duas etapas fundamentais, detalhadas a seguir:

1. Empresas Localizadas no Escritório Central: **Enesa Engenharia (matriz), Actas e Impacto Energia.**

Em 2024, as filiais vinculadas à ENESA Engenharia foram: 008 – Central de Operações em Arujá-SP – SP; 115 – Vale São Luis-MA (Pátios e 240 MTPA); 117 – Vale Vitória-ES – Projeto Prático / Salas Elétricas; 118 – Projeto Cerrado (Caldeiras, WLP, Evaporação, ETA/ETAC e BOP) em Ribas do Rio Pardo-MS; 121 – Hydro Alunorte (AFS, RWS, 34D) em Barcarena-PA; 122 – Gerdau Ouro Branco/MG; e 123 – ArcelorMittal em João Monlevade-MG.

Já em 2025, as filiais vinculadas à ENESA Engenharia foram: 008 – Central de Operações em Arujá-SP – SP; 115 – Vale São Luis/MA (Pátios e 240 MTPA); 121 – Hydro Alunorte (AFS) m Barcarena-PA; 123 – ArcelorMittal em João Monlevade/MG; 124 – S11D Vale em Canaã dos Carajás/PA; 125 – Arauco/MS em Inocência / MS; e 126 – Estaleiro BrasFELS/RJ em Angra dos Reis / RJ.

2. Empresa sediada em outra localidade: **Lau Rent.**

Em 2024, a Lau Rent manteve contratos diversificados nas seguintes obras: ArcelorMittal, Vale São Luís, Vale Ouro Preto, Miguel Burnier, Eurochem, Techint Usiminas, Gerdau Ouro Branco/MG, Vale Vitória, Estaleiro BrasFELS, Projeto Cerrado e Projeto Arauco., além de sua matriz sediada em Arujá/SP.

Já em 2025, a atuação da Lau Rent manteve-se relevante, porém com escopo um pouco mais concentrado, abrangendo o Escritório em Arujá e as obras ArcelorMittal João Monlevade, Vale Ouro Preto, Miguel *Burnier*, *Techint* Usiminas, Gerdau Ouro Branco, Vale Vitória, Estaleiro BrasFELS e o Projeto Arauco.

Os gráficos a seguir apresentam a comparação de colaboradores do Grupo ENESA sob diversos aspectos. As informações foram extraídas do quadro de funcionários do Grupo e referem-se integralmente ao período de referência deste relatório.

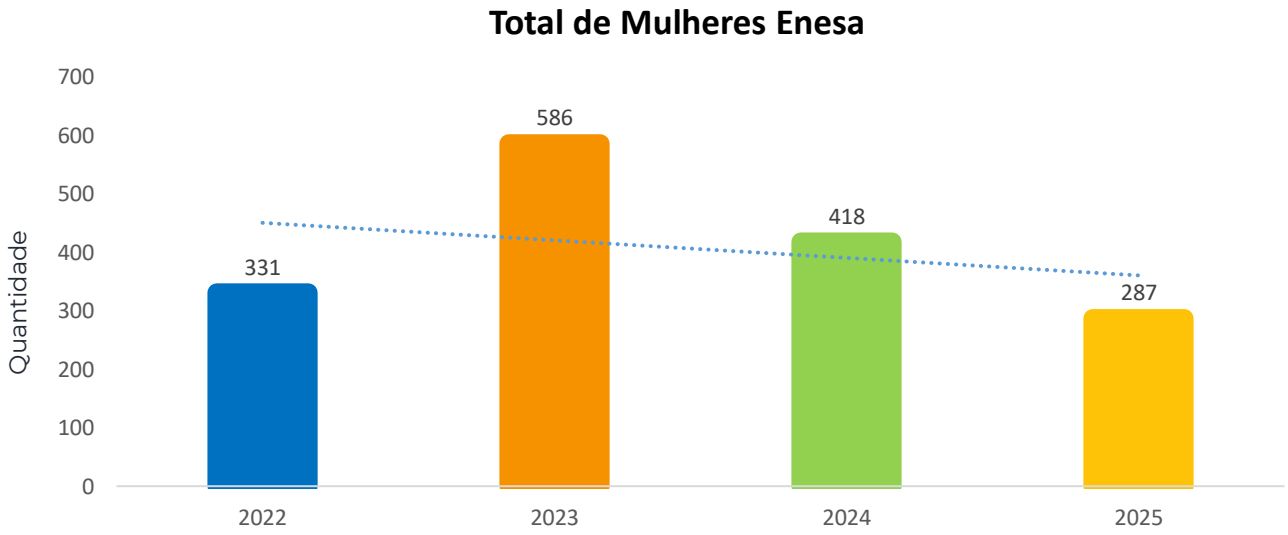


Gráfico 02 - Número de funcionárias nos últimos 04 anos – ENESA

O gráfico acima evidência que, após um crescimento expressivo no número de mulheres colaboradoras entre 2022 e 2023, houve redução nos anos subsequentes, com 377 mulheres em 2024 e 244 em 2025. Essa diminuição está diretamente relacionada à redução do volume de projetos da Enesa Engenharia durante os dois últimos anos, o que impactou o quadro geral de colaboradores, inclusive o contingente feminino.

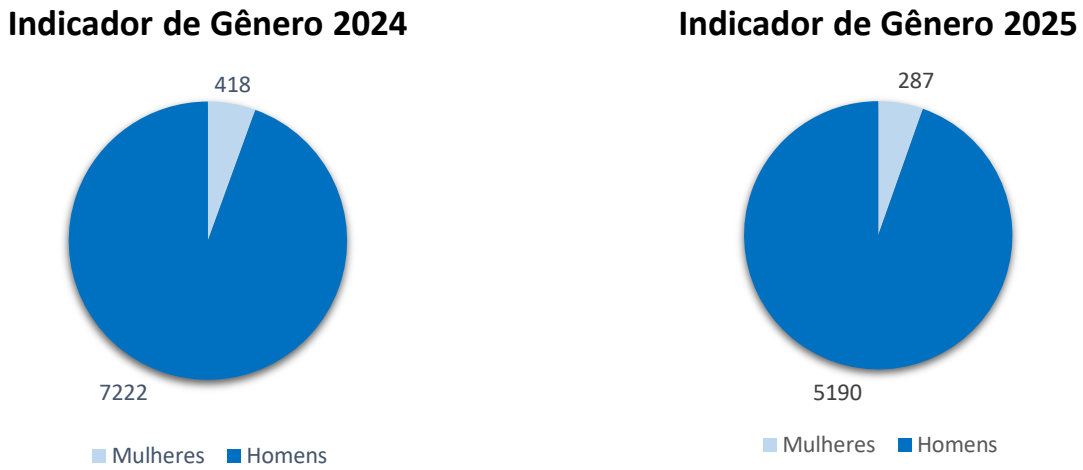


Gráfico 03 - Indicador de Gênero – Grupo Enesa (exceto Lau Rent)

Os gráficos de Indicador de Gênero 2024 e 2025 mostram que, em ambos os anos, a força de trabalho do Grupo Enesa é composta majoritariamente por homens, com participação feminina ainda reduzida. Em 2024, havia 404 mulheres para 6.884 homens, enquanto em 2025 o quadro passou para 244 mulheres e 4.265 homens.

Embora o número absoluto de mulheres tenha diminuído em função da redução geral de projetos e, consequentemente, do quadro total de pessoas, a relação entre homens e mulheres permanece equilibrada, evidenciando um espaço relevante para avanço na equidade de gênero. Esses resultados reforçam a importância do grupo em seguir aprimorando suas práticas de atração, seleção e desenvolvimento, buscando, sempre que possível, ampliar a participação feminina em diferentes níveis e áreas da organização.

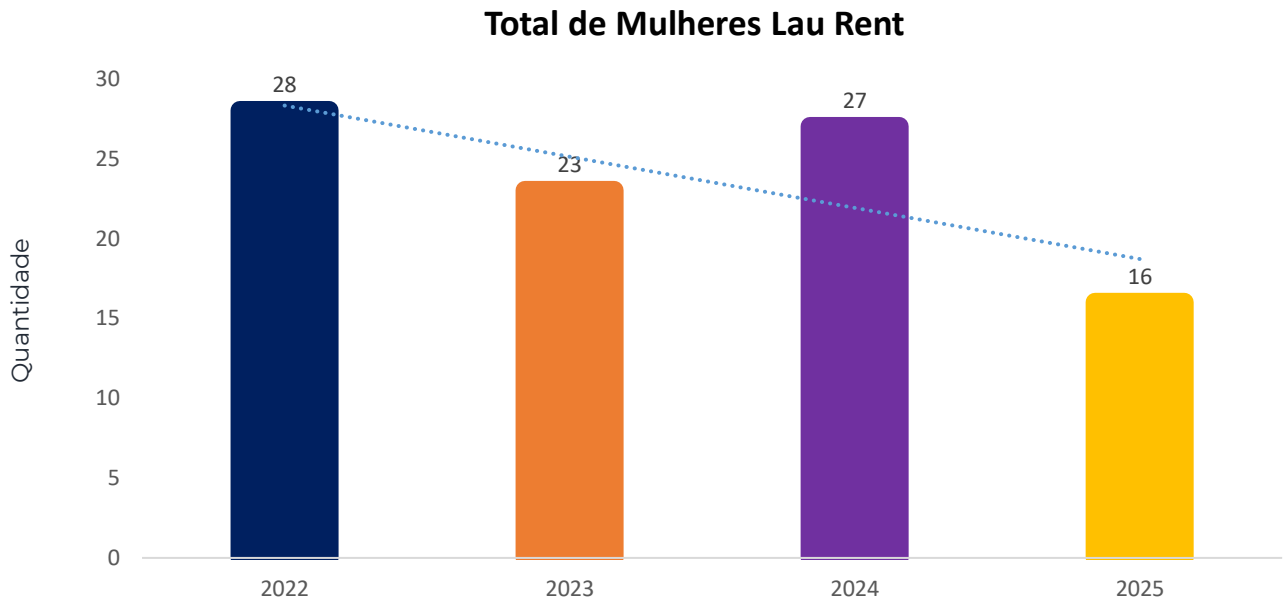


Gráfico 04 - Número de funcionárias nos últimos 04 anos – Lau Rent

Conforme os dados de evolução do quadro, a Lau Rent registrou variações na presença feminina entre 2022 e 2025. O período começou com 28 mulheres e, após uma queda para 23 em 2023, o número voltou a subir para 27 colaboradoras em 2024. No último ano, o quadro fechou em 16 profissionais, o que representa uma redução de cerca de 40% na comparação com o ano anterior.

Essa trajetória descendente, evidenciada pela linha de tendência pontilhada, destaca a importância do acompanhamento contínuo dos indicadores de gênero na unidade.

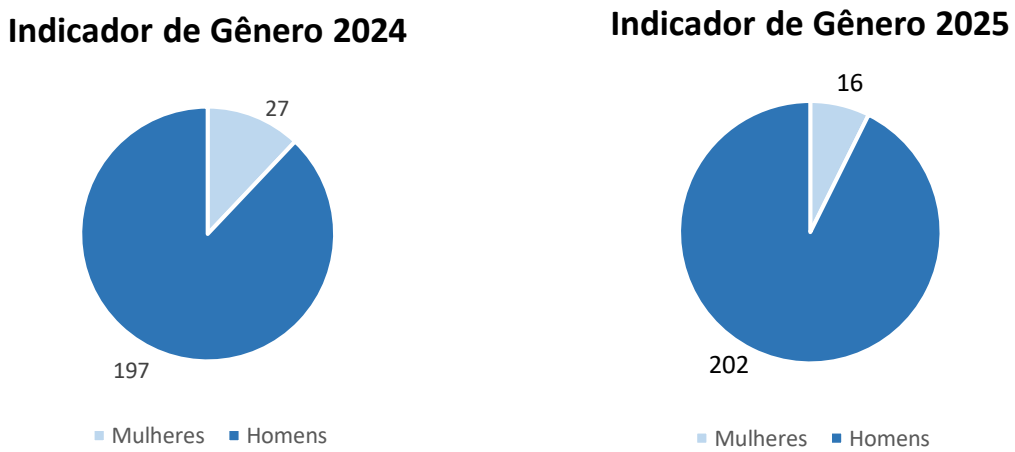


Gráfico 05 - Indicador de Gênero – Lau Rent

Os dados mostram uma mudança no quadro da Lau Rent, com o número de mulheres passando de 28 em 2022 para 16 em 2025. Essa variação seguiu uma readequação geral da unidade entre 2024 e 2025, período em que o número de homens passou de 197 para 202.

Embora o quadro geral tenha passado por ajustes, a presença feminina registrou uma redução de aproximadamente 40,7%. Esse cenário reforça a importância de acompanhar os indicadores de gênero para garantir o equilíbrio durante as movimentações da unidade.

17.1.5 Colaboradores sem vínculo empregatício direto (CLT)

(GRI 2-8)

O Grupo Enesa conta com trabalhadores que não possuem vínculo empregatício direto (CLT), mas cujas atividades e locais de trabalho são controlados diretamente pela organização. Esse público é composto por estagiários e prestadores de serviço/terceiros.

Abaixo, consta uma tabela com a relação de estagiários e prestadores de serviço/terceiros exclusivamente da Enesa Engenharia, uma vez que não foram registrados trabalhadores nessas categorias nas empresas Actas e Impacto Energia no período reportado. Já na Lau Rent, houve um caso pontual de 1 (um) estagiário em 2024, admitido e desligado dentro do próprio ano.

Mês	Terceiros 2024	Terceiros 2025	Estagiários 2024	Estagiários 2025
Jan	767	101	2	5
Fev	680	101	4	6
Mar	666	133	4	8
Abr	820	205	4	14
Mai	864	221	4	15
Jun	999	257	4	18
Jul	514	293	5	18
Ago	447	341	8	20
Set	456	237	10	20
Out	424	372	9	20
Nov	359	355	8	21
Dez	365	364	6	21
Média	**613**	**257**	**6**	**16**

Tabela 11 – Colaboradores sem vínculo empregatício – 2024 e 2025.

Em 2024, o elevado volume de trabalhadores terceirizados esteve diretamente relacionado à contratação de mão de obra para atender às demandas do Projeto Cerrado. Com a conclusão deste projeto em 2024, o quantitativo de terceiros foi gradualmente reduzido e normalizado ao longo de 2025.

Os estagiários estão lotados na Unidade 001 – Escritório Central (SP), onde desenvolvem atividades voltadas ao aprendizado prático e ao desenvolvimento profissional. Já os prestadores de serviços atuam, principalmente, nas atividades de movimentação e içamento de cargas, abrangendo a operação de equipamentos de elevação (como guindastes, guindautos e plataformas), amarração e sinalização de

cargas, apoio às operações logísticas, carga e descarga de materiais, além da gestão de almoxarifado e controle de materiais.

Esses colaboradores estão sujeitos às mesmas diretrizes de segurança, ética e conduta aplicadas ao público interno da Enesa, incluindo acesso ao canal de denúncias e participação nos programas de conscientização e capacitação.

17.1.6 Diversidade etária

(GRI 405-1)

A diversidade etária contribui para a construção de um ambiente de trabalho colaborativo e plural favorecendo a convivência entre gerações. Esse contexto favorece a geração de soluções mais qualificadas e seguras.

Os dados de 2024 e 2025 mostram que a maior parte das colaboradoras tem entre 30 e 49 anos, o que traz para o time profissionais experientes e em plena maturidade. Essa senioridade reflete diretamente na ocupação de cargos estratégicos.

Nesse período, A Enesa contou com 93 mulheres em posições de liderança, sendo 53 em 2024 e 40 em 2025. Já na Lau Rent, foram 4 lideranças femininas incluindo funções como de Supervisão, Coordenação, Gerência e Engenharia.

1. **ENESA Engenharia**

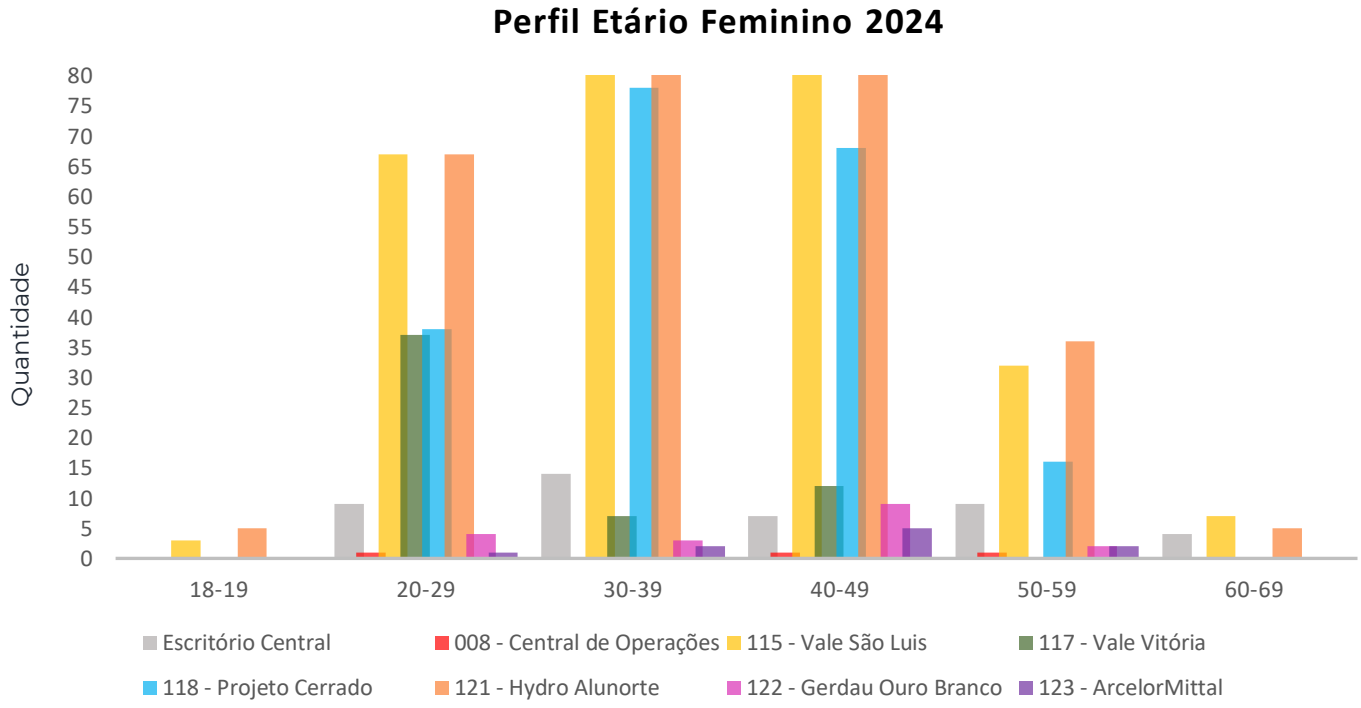


Gráfico 06 - Perfil Etário 2024 – ENESA

Em 2024, destacam-se as faixas de 30–39 e 40–49 anos, que somam 262 colaboradoras, com forte concentração no Projeto Cerrado.

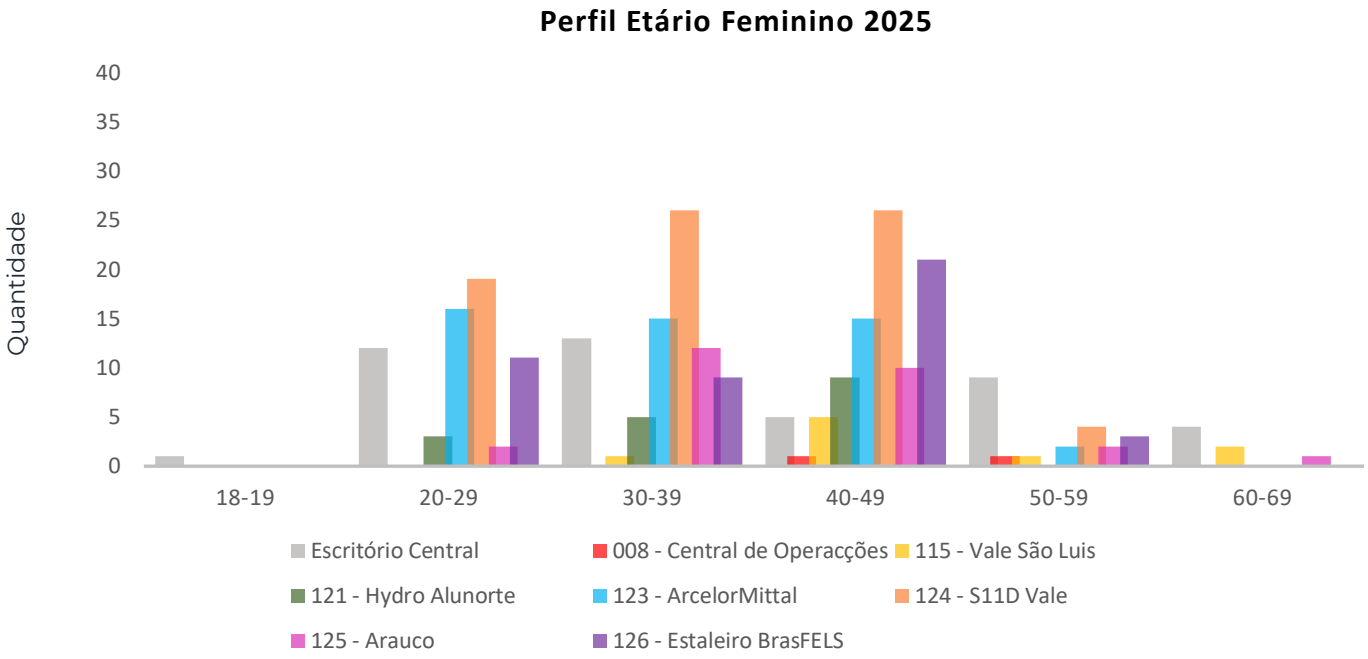


Gráfico 07 - Perfil Etário 2025 – Escritório Central

Já em 2025, embora se mantenha a prevalência das faixas de 30–49 anos, há redução do número absoluto de mulheres em todas as faixas etárias, em linha com a diminuição do portfólio de projetos do Grupo ENESA.

Houve redistribuição da força de trabalho feminina entre os locais: em 2024, o maior contingente de mulheres estava alocado no Projeto Cerrado, enquanto em 2025 a presença feminina passa a se concentrar principalmente nas obras S11D Vale, Estaleiro BrasFELS e Arauco. Esse comportamento reflete o ciclo natural de abertura, maturação e encerramento de obras, indicando que a participação das mulheres acompanha a dinâmica dos projetos.

2. Lau Rent

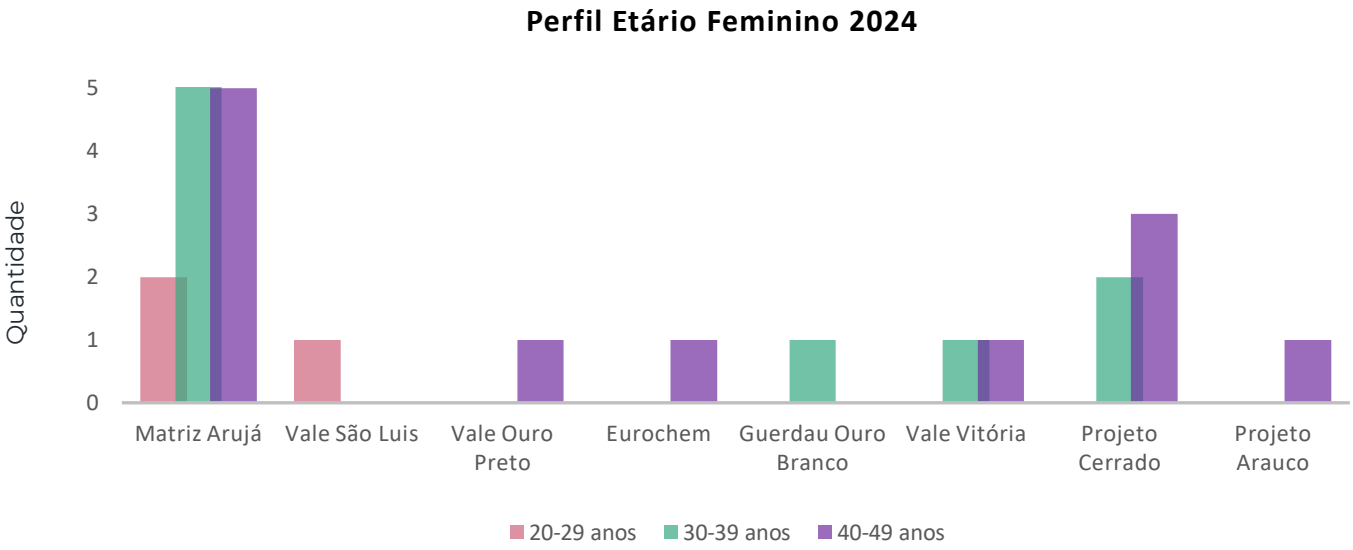


Gráfico 08 - Perfil Etário 2024 – Lau Rent

Em 2024, o perfil etário feminino teve maior concentração nas faixas de 30 a 49 anos, especialmente na Matriz Arujá, que se consolida como o principal polo de colaboradoras. O quadro feminino também está presente em diversas unidades e projetos, como Vale São Luís, Vale Ouro Preto, Eurochem, Gerdau Ouro Branco, Vale Vitória, Projeto Cerrado e Projeto Arauco. Embora em menor número, a faixa de 20 a 29 anos complementa o time, reforçando a diversidade etária distribuída entre os diferentes contratos da unidade.

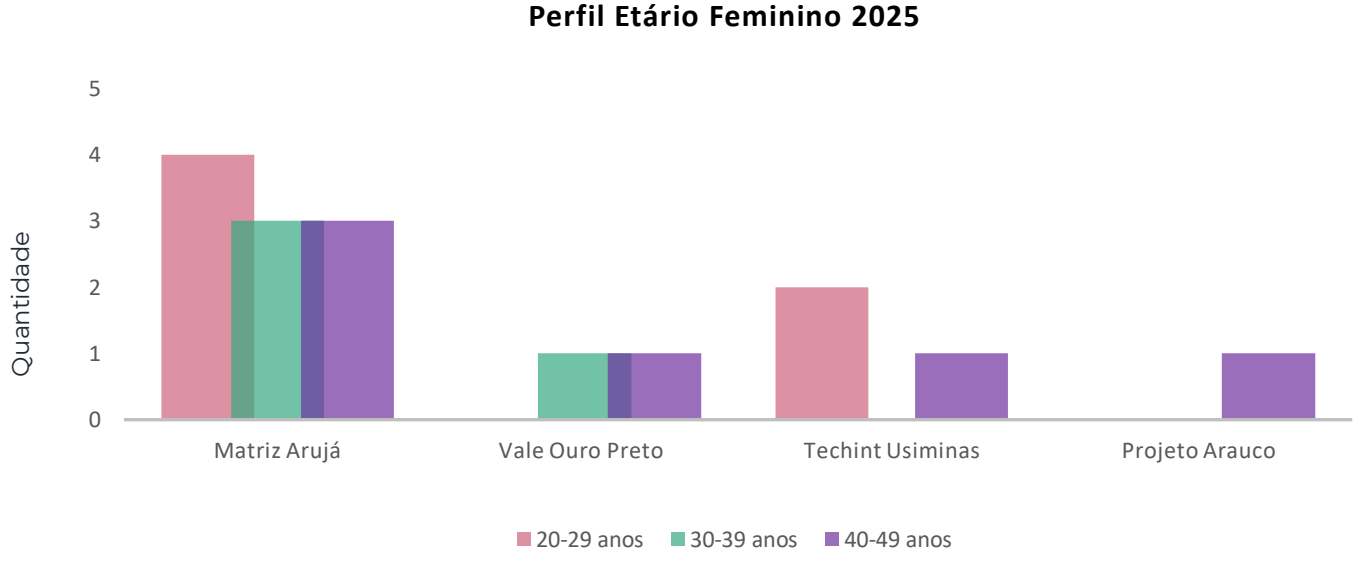


Gráfico 09 - Perfil Etário 2025 – Lau Rent

Em 2025, o quadro feminino apresenta-se de forma mais concentrada com a Matriz Arujá permanecendo como o polo central de colaboradoras. Observa-se uma distribuição equilibrada entre as faixas etárias de 20 a 49 anos na unidade principal,

acompanhada por presenças pontuais na Vale Ouro Preto, Techint Usiminas e Projeto Arauco.

Na comparação entre 2024 e 2025, o quadro feminino tornou-se mais enxuto em menos unidades. Enquanto em 2024 havia uma distribuição por diversos projetos, como Eurochem, Gerdau e Vale Vitória, em 2025 a presença feminina focou-se na Matriz Arujá e em contratos específicos, como Techint Usiminas.

Quanto ao perfil etário, 2025 manteve a predominância de mulheres entre 20 e 39 anos, mas com uma redução na dispersão vista no ano anterior. A Matriz em Arujá consolidou-se como o núcleo central em ambos os períodos, preservando o equilíbrio entre profissionais jovens e experientes, com a maioria das colaboradoras na faixa de 30 a 49 anos.

17.1.7 Mulheres por região do Brasil

(GRI 405-1)

Considerando o compromisso com a diversidade e a inclusão, a companhia monitora não apenas o número total de colaboradores, mas também a composição por gênero em cada região. Os gráficos a seguir apresentam a distribuição de colaboradores e a participação de mulheres por região, nos anos de 2024 e 2025.

1. **ENESA Engenharia**

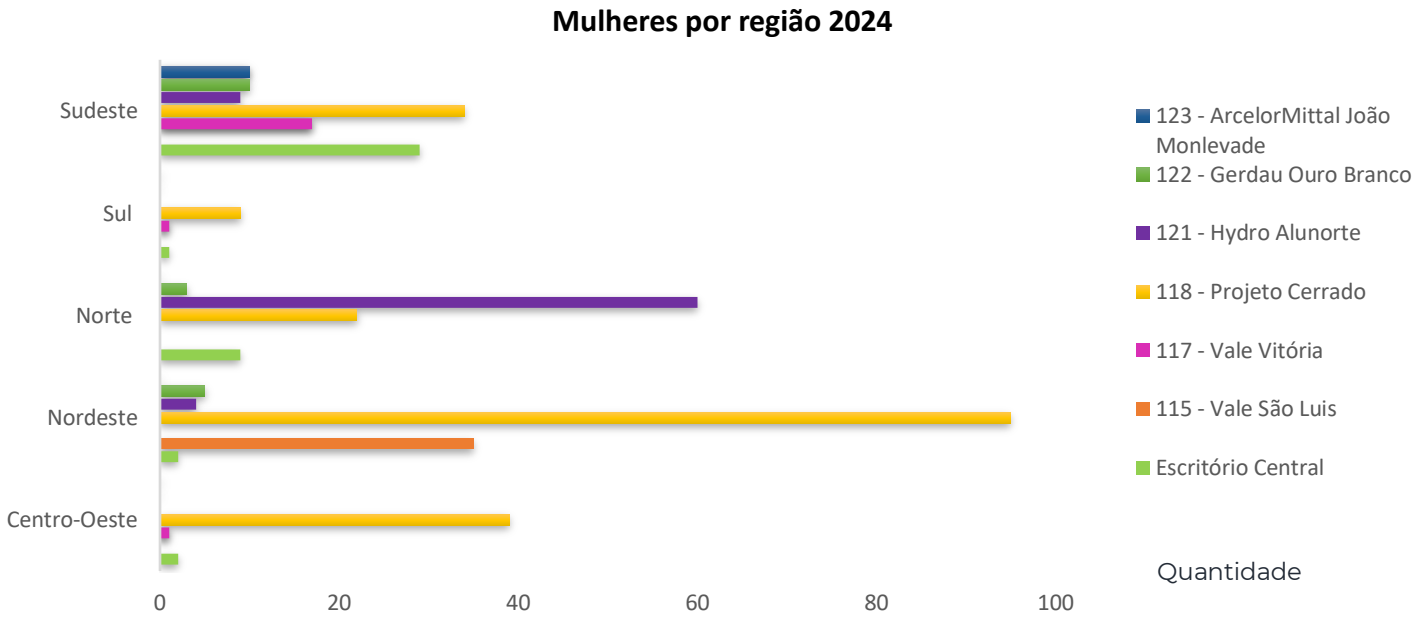


Gráfico 10 – Total de colaboradoras por região 2024 – Enesa Engenharia

Em 2024, o quadro total de pessoas do Grupo ENESA concentrou-se sobretudo nas regiões Nordeste e Norte, com destaque para o contrato 117 – Vale Vitória e para o Projeto Cerrado, que somaram milhares de colaboradores nessas duas regiões, enquanto o Sudeste manteve participação relevante, porém proporcionalmente menor, distribuída entre o Escritório Central e os contratos industriais. A presença feminina, embora ainda minoritária, esteve mais visível no Sudeste e no Nordeste, especialmente no Projeto Cerrado e em Vale Vitória, com menor participação no Norte e quase residual no Centro-Oeste e Sul.

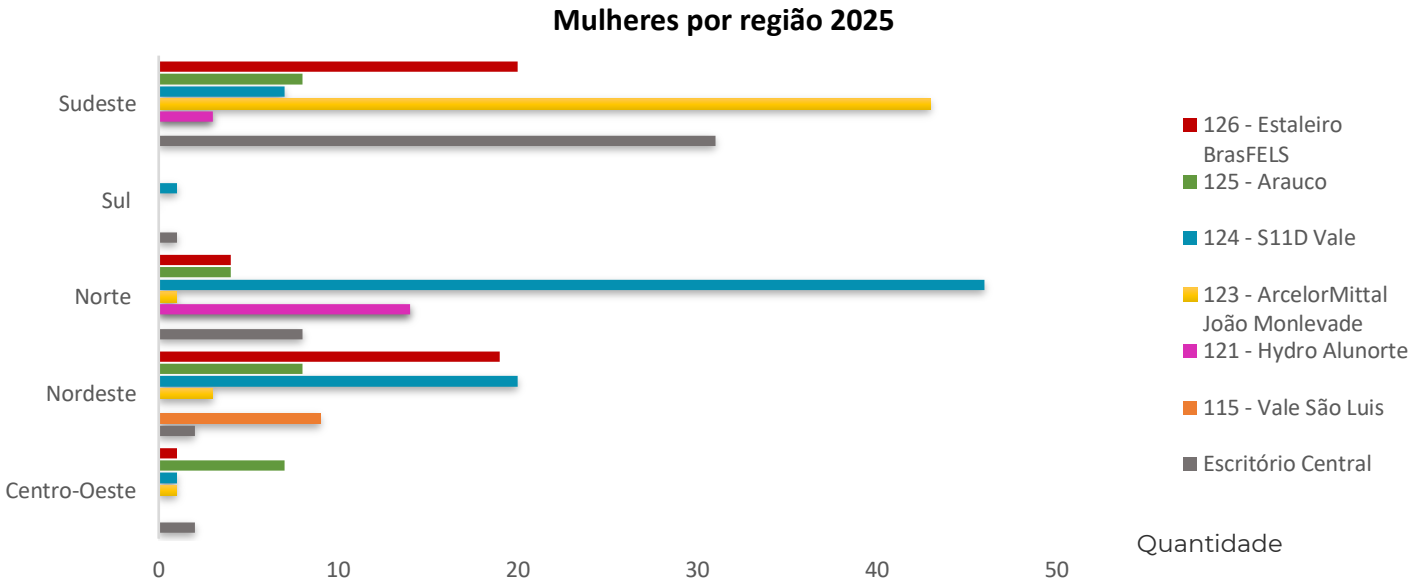


Gráfico 11 – Total de colaboradoras por região 2025 – Enesa Engenharia

Em 2025, observa-se uma reorganização geográfica das equipes, agora mais concentradas em novos contratos, como S11D Vale, Arauco e Estaleiro BrasFELS, que passam a responder pela maior parte do efetivo no Norte e Nordeste, enquanto o Sudeste segue relevante em contratos industriais e no Escritório Central. A distribuição de mulheres acompanha essa mudança: o Sudeste continua liderando em número absoluto de colaboradoras, mas o Norte e o Nordeste ganham peso, em especial nos contratos S11D Vale, Arauco e BrasFELS, indicando uma expansão gradual da participação feminina também nas frentes operacionais fora do eixo Sudeste.

2. Lau Rent

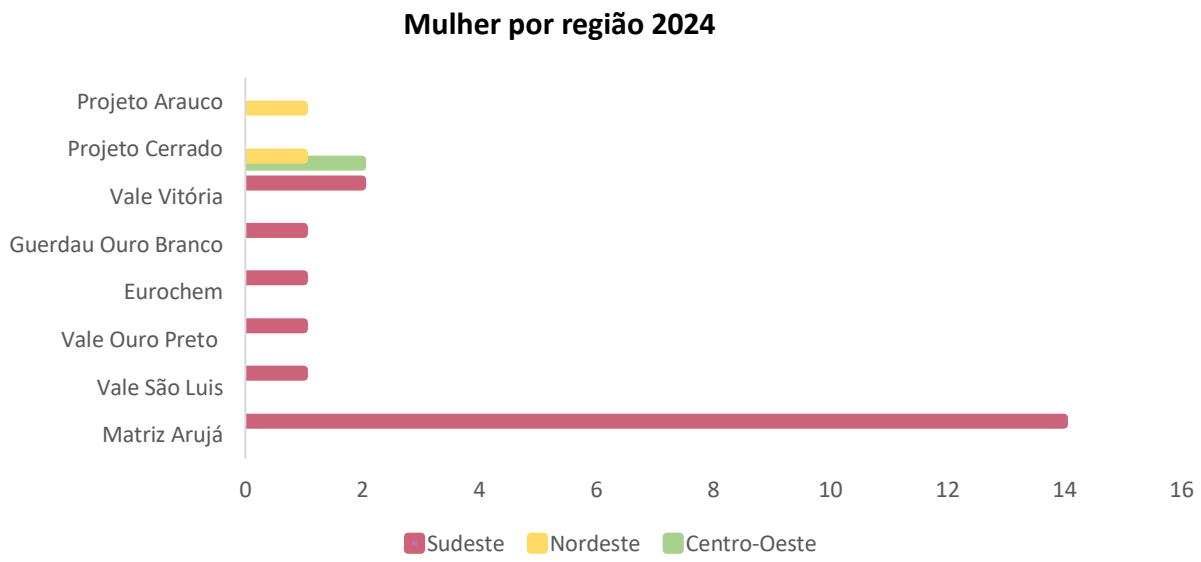


Gráfico 12 – Total de colaboradoras por região 2024 – Lau Rent

Em 2024, a presença feminina no Grupo ENESA concentrou-se quase totalmente na região Sudeste, com destaque para o escritório em Arujá, que reuniu a maior parte das colaboradoras, seguida por Estaleiro BrasFELS, Vale Vitória, Vale Ouro Preto e Projeto Cerrado, também localizados nessa região. Houve apenas dois registros de mulheres no Nordeste, no Projeto Arauco e no Estaleiro Brasfels. Houve dois registros de mulheres na região Centro-Oeste no Estaleiro Brasfels, e nenhum apontamento nas regiões Norte e Sul, indicando uma distribuição geográfica concentrada.

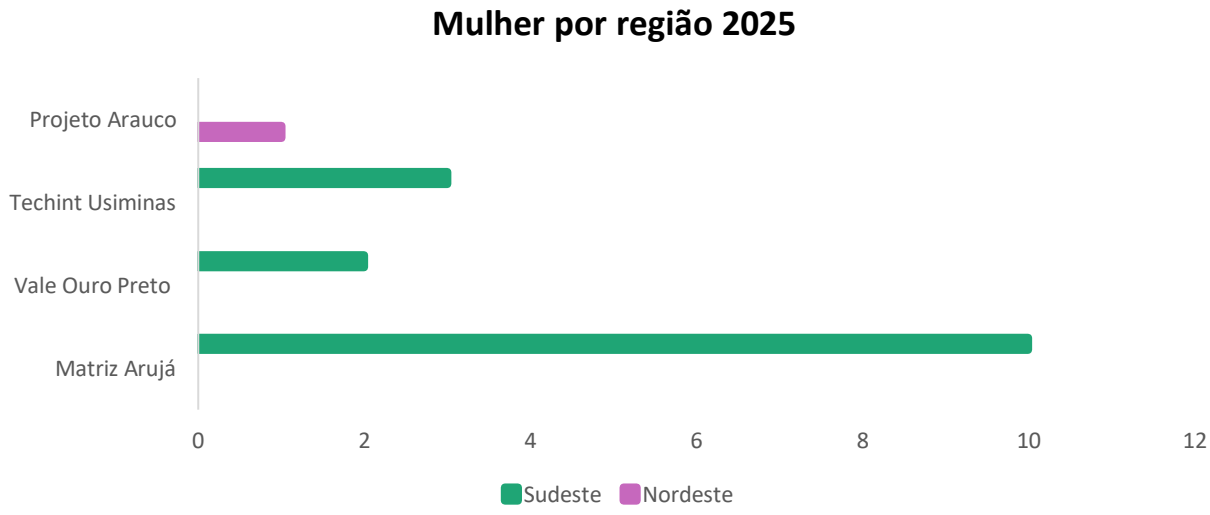


Gráfico 13 – Total de colaboradoras por região 2025

Em 2025, o padrão de concentração no Sudeste se manteve, com o escritório em Arujá novamente como principal unidade empregadora de mulheres, ainda que com leve redução em relação ao ano anterior, e com participação pontual em contratos como Vale Ouro Preto e Vale Vitória. Observa-se, contudo, a continuidade da presença feminina no Nordeste, agora associada ao Projeto Arauco, enquanto Centro-Oeste, Norte e Sul permanecem sem registros, o que reforça a necessidade de ampliar a distribuição regional das oportunidades para mulheres.

17.1.8 Quantidade mensal de Mulheres

(GRI 405-1)

No gráfico a seguir, apresenta-se a evolução do número de colaboradoras distribuídos ao longo dos meses, segmentados por cada obra em que o grupo esteve em operação.

1. ENESA Engenharia

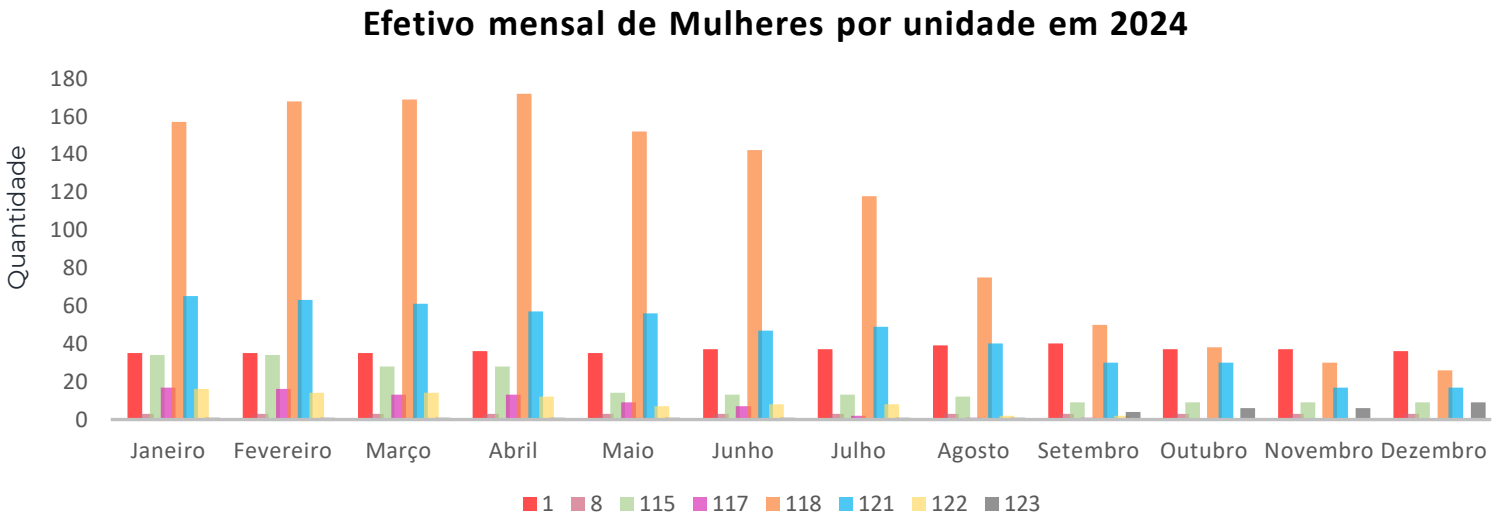


Gráfico 14 – Efetivo mensal de mulheres 2024 – Enesa Engenharia

O maior índice feminino de 2024 está concentrado no Projeto 118 – Projeto Cerrado, com pico entre janeiro e abril (157 a 172 mulheres) e redução progressiva até dezembro (26 mulheres), refletindo o encerramento da obra. A unidade 121 – Hydro Alunorte (AFS, RWS, 34D) também apresenta número expressivo de mulheres no início do ano (65 em janeiro), diminuindo gradualmente até 17 em dezembro. Já as obras 115 – Vale São Luís, 117 – Vale Vitória, 122 – Gerdau Ouro Branco e 123 – ArcelorMittal João Monlevade mantêm um efetivo feminino mais reduzido e relativamente estável ao longo do ano, variando de 1 a pouco mais de 30 colaboradoras, o que indica uma participação feminina menor, porém contínua, nessas frentes de trabalho.

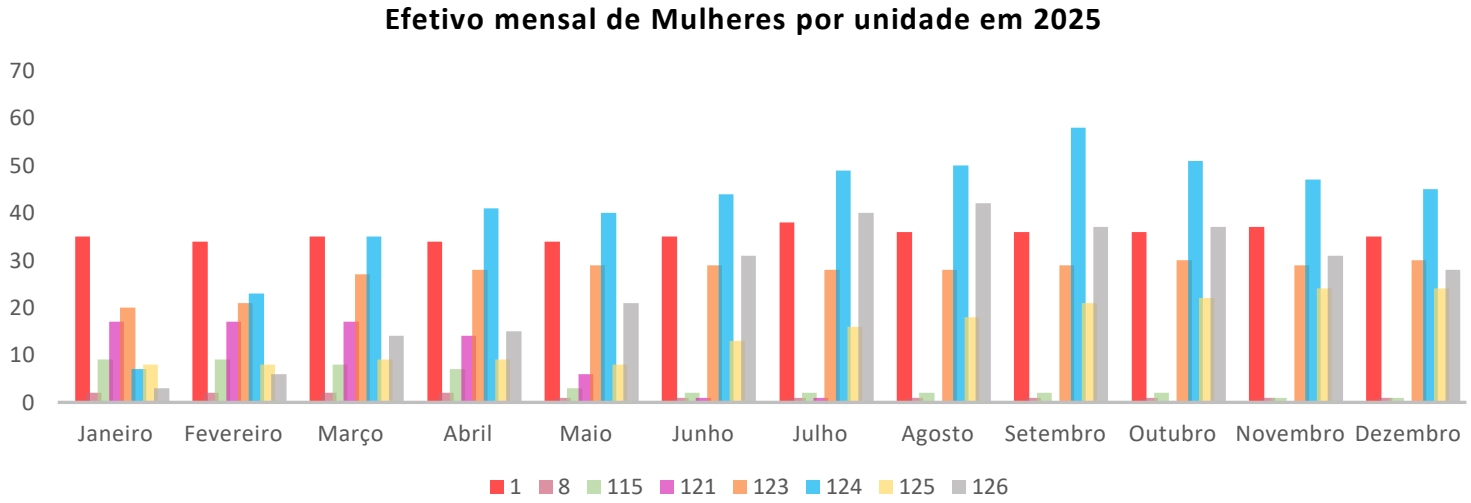


Gráfico 15 – Efetivo mensal de mulheres 2025 – Enesa Engenharia

Já em 2025, a configuração muda com o encerramento de alguns projetos e a entrada de novas obras. O efetivo feminino passa a se distribuir entre os projetos 124 – S11D Vale/PA, 125 – Arauco/MS e 126 – Estaleiro BrasFELS/RJ. O Projeto 125 – Arauco apresenta números elevados já a partir de fevereiro (67 mulheres), mantendo patamar alto durante o ano, enquanto o Projeto 126 – Estaleiro BrasFELS mostra crescimento consistente, saindo de 6 mulheres em fevereiro para mais de 40 no segundo semestre, indicando intensificação da mobilização de mão de obra feminina.

O Projeto 124 – S11D Vale também mantém presença relevante de mulheres ao longo de todo o ano, com leve aumento até o último trimestre. Em contrapartida, observa-se a redução gradual de mulheres na Hydro Alunorte (121) até chegar a zero a partir de agosto, evidenciando o encerramento desse contrato, enquanto Vale São Luís (115) e ArcelorMittal João Monlevade (123) preservam um efetivo feminino mais enxuto, porém contínuo.

De forma geral, os gráficos confirmam que, embora o número total de mulheres no Grupo ENESA tenha diminuído em 2025 em função da redução e troca de projetos, a participação feminina acompanha a dinâmica das frentes operacionais, com fortes concentrações em projetos de grande porte a cada período (Projeto Cerrado e Hydro Alunorte em 2024; S11D Vale, Arauco e Estaleiro BrasFELS em 2025).

2. Lau Rent

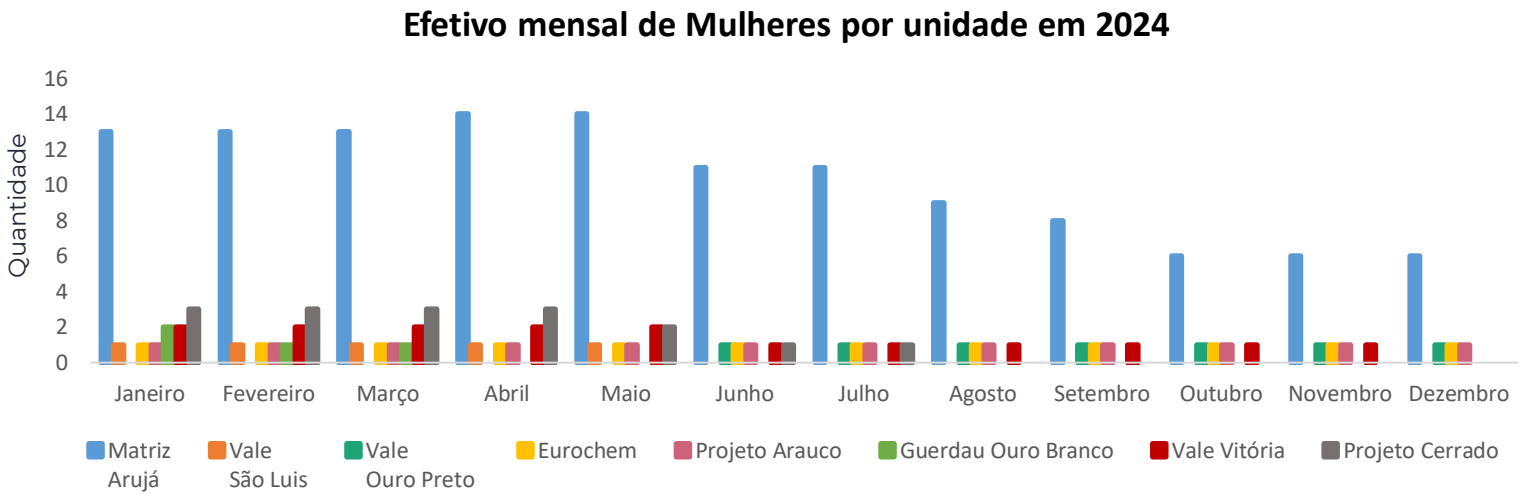


Gráfico 16 – Efetivo mensal de mulheres 2024 – Lau Rent

Em 2024, o efetivo feminino da Lau Rent apresentou maior concentração no escritório em Arujá, que manteve entre 6 e 14 colaboradoras ao longo do ano, com pico entre abril e junho. Além do escritório, houve presença de mulheres distribuída por diversos contratos – Vale São Luís, Vale Ouro Preto, Miguel Burnier, Eurochem, Techint Usiminas, Projeto Arauco, Gerdau Ouro Branco, Vale Vitória, Estaleiro BrasFELS e Projeto Cerrado –, ainda que em números reduzidos (geralmente de 0 a 3 por obra). Isso revela um portfólio amplo de frentes de trabalho com participação feminina pulverizada em vários projetos, mas com forte predominância numérica do contingente sediado na matriz.

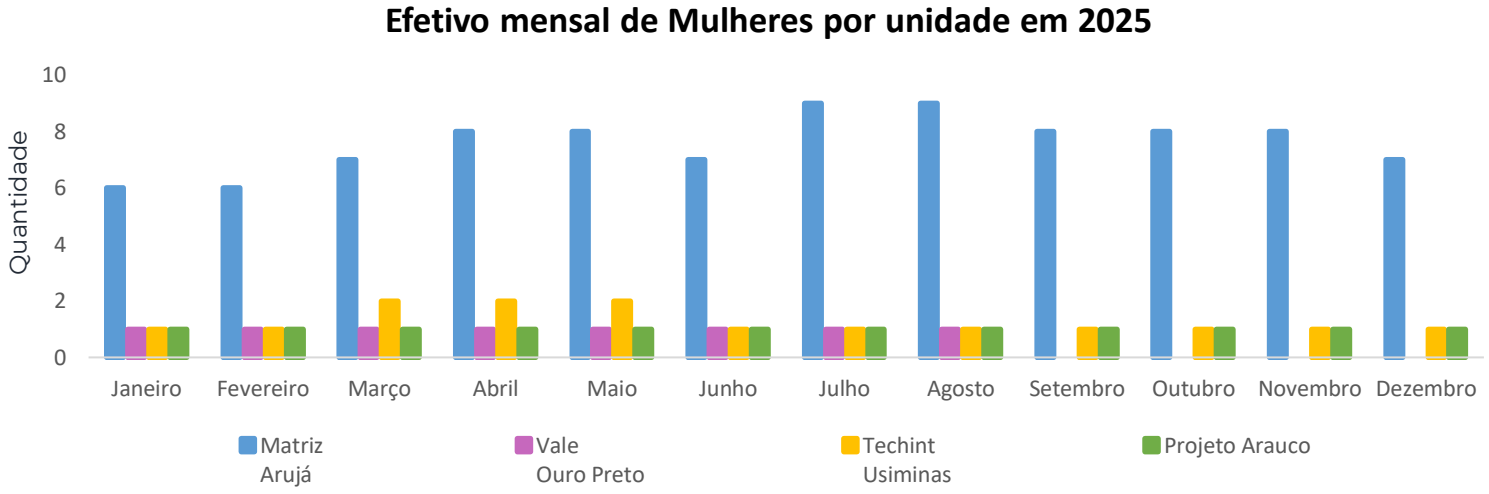


Gráfico 17 – Efetivo mensal de mulheres 2025 – Lau Rent

Em 2025, o quadro feminino torna-se mais enxuto e concentrado: o escritório em Arujá segue como principal polo, com variação mensal entre 6 e 9 colaboradoras, porém com menos obras ativas com participação de mulheres. A presença feminina aparece de forma pontual em Vale Ouro Preto, Miguel Burnier, Techint Usiminas, Projeto Arauco e Gerdau Ouro Branco, enquanto não há registros em Vale Vitória, Estaleiro BrasFELS e Projeto Cerrado ao longo do ano. O resultado é uma distribuição geográfica menos dispersa, com foco maior em poucos contratos.

17.2 Censo Demográfico de Diversidade

GRI (401-1, 405-1)

Com o objetivo de fortalecer as práticas de diversidade, inclusão e equidade, o Grupo ENESA realizou o Censo Demográfico de Diversidade 2024/2025, iniciativa voltada ao mapeamento do perfil dos colaboradores e à ampliação do conhecimento sobre a composição do quadro funcional da organização. A ação reforça o compromisso da empresa com a promoção de um ambiente de trabalho mais inclusivo, respeitoso e alinhado às melhores práticas ESG.

O levantamento contou com a participação voluntária de 379 colaboradores, representando aproximadamente 29% do efetivo disponível, abrangendo unidades administrativas e operacionais do Grupo ENESA. Os dados coletados foram tratados de forma confidencial e utilizados exclusivamente para fins estatísticos, desenvolvimento de políticas internas e fortalecimento das ações de inclusão e diversidade.

Os resultados demonstraram predominância de colaboradores autodeclarados pardos (59%), seguidos por brancos (28,8%) e pretos (9,5%), evidenciando a diversidade étnico-racial presente na organização. Em relação à identidade de gênero, a maior representatividade corresponde a homens cisgênero (80,16%) e mulheres cisgênero (18,25%), sendo também registrados colaboradores transgênero, não-binários e de gênero fluido, reforçando a pluralidade existente no ambiente corporativo.

No aspecto geracional, observou-se maior concentração de colaboradores nas faixas etárias entre 30 e 39 anos (31,75%) e entre 40 e 49 anos (28,04%), demonstrando equilíbrio entre experiência profissional e renovação da força de trabalho. O levantamento também identificou colaboradores pertencentes ao público PCD, correspondendo a 2,65% dos respondentes.

Os resultados do censo contribuem para o direcionamento de ações estratégicas relacionadas à inclusão, acessibilidade, desenvolvimento humano, fortalecimento da cultura organizacional e promoção de oportunidades equitativas, consolidando o compromisso do Grupo ENESA com a valorização das pessoas e o respeito à diversidade.

INDICADORES ESG

Censo Demográfico de Diversidade 2024/2025

RESULTADOS CONSOLIDADOS

Tema ESG	Destaque do Censo	Resultado
Diversidade e Inclusão	Participação no Censo Demográfico	379 colaboradores participantes
Representatividade	Percentual amostral de participação	29% do efetivo disponível
Diversidade Étnico-racial	Colaboradores autodeclarados pardos	59%
Diversidade Étnico-racial	Colaboradores autodeclarados brancos	28,8%
Diversidade Étnico-racial	Colaboradores autodeclarados pretos	9,5%
Inclusão de Gênero	Mulheres cisgênero	18,25%
Inclusão e Diversidade	Pessoas transgênero, não-binárias e gênero fluido	Registros identificados
Inclusão PCD	Colaboradores PCD	2,65%
Diversidade Geracional	Faixa etária predominante	30 a 39 anos (31,75%)
Diversidade Geracional	Segunda maior faixa etária	40 a 49 anos (28,04%)
Governança Social	Tratamento confidencial dos dados	100% aplicado
Gestão de Pessoas	Uso estratégico das informações	Desenvolvimento de ações de diversidade e inclusão

Nota: Os resultados apresentados refletem as respostas e autodeclarações dos colaboradores participantes da pesquisa, não representando necessariamente a composição integral do quadro funcional do Grupo ENESA.

Grupo ENESA • Diversidade, Inclusão e Valorização das Pessoas

Figura 67 – Resultado Censo Demográfico Grupo Enesa

17.3 Desempenho de Segurança e Saúde Ocupacional

(GRI 403-2, 403-3, 403-4, 403-7, 403-8, 403-9)

O Grupo ENESA atua nos setores de montagem e manutenção eletromecânica, engenharia e desenvolvimento de soluções sustentáveis. Suas operações envolvem um elevado número de trabalhadores provenientes de diversas regiões do Brasil, desempenhando atividades que demandam atenção, concentração e cumprimento rigoroso dos procedimentos operacionais e de segurança.

Parte dessas atividades é classificada como crítica, exigindo análise criteriosa, planejamento e controles adequados para assegurar sua execução de forma segura e eficiente. Nesse contexto, o Grupo ENESA adota práticas sistemáticas de gestão, monitoramento e prevenção de riscos relacionados à saúde e segurança no trabalho, com foco na promoção de condições adequadas para seus colaboradores, no atendimento aos requisitos legais aplicáveis e na melhoria contínua da qualidade, produtividade e competitividade da empresa.

A ENESA atua de forma estruturada na gestão de Segurança e Saúde Ocupacional, promovendo a observância das Normas Regulamentadoras aplicáveis e das diretrizes da ABNT ISO 45001:2018. A empresa incentiva a cultura de prevenção, o cuidado mútuo e a adoção de práticas voltadas à execução segura das atividades, incluindo Análise Prévia de Riscos, desenvolvimento de procedimentos operacionais, implementação de medidas de proteção coletiva, utilização de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs).

Todos os colaboradores da ENESA e de seus subcontratados recebem orientações sobre aspectos de segurança relacionados às atividades desempenhadas, incluindo informações sobre perigos identificados, medidas preventivas e procedimentos aplicáveis. Essas orientações são reforçadas continuamente por meio de treinamentos, Diálogos Diários de Segurança (DDS), SIPAT (Semana Interna de Prevenção de Acidentes) e demais iniciativas internas de conscientização e prevenção.



Figura 68 - Atividade de Soldagem no Cerrado MS

Além disso, a ENESA mantém o compromisso com a melhoria contínua de seu sistema de gestão de Segurança e Saúde Ocupacional, adotando processos de investigação de incidentes e acidentes, bem como o acompanhamento de ações corretivas e preventivas, metas de desempenho e monitoramento contínuo de indicadores relacionados ao tema.

Em 2019, a ENESA Engenharia tornou-se a primeira empresa certificada na ISO 45001:2018 pela Fundação Vanzolini, com escopo aplicado às unidades do Escritório Central e da UTE Sergipe. A partir de 2021, com a descontinuação da OHSAS 18001, a certificação da ISO 45001:2018 foi ampliada para todas as unidades da ENESA Engenharia e Lau Rent. Em 2023, as empresas Actas e Impacto Energia foram certificadas na ISO 45001:2018.

No que remete à limpeza e organização no local de trabalho, a empresa utiliza o método dos 5S – ou Método *House Keeping*:

- **Seiri** - organização, utilização, liberação de área; eliminar objetos desnecessários;
- **Seiton** – ordem, arrumação; facilitar acesso e definir as prioridades;
- **Seiso** – Limpeza; limpar a área e identificar fontes de sujeira;
- **Seiketsu** – padronização dos procedimentos; e,
- **Shitsuke** – disciplina, autodisciplina; etapa na qual todos devem participar para atingir a melhoria.

O Grupo ENESA monitora o desempenho em Saúde e Segurança Ocupacional por meio da atuação direta do SESMT (Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho), da CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de

Assédio) e dos representantes do SGI (Sistema de Gestão Integrada), designados tanto em nível de unidade quanto corporativo.

Além disso, dispõe de um Sistema de Gestão Integrado Corporativo composto por profissionais multidisciplinares e por diferentes ferramentas de gestão, como o Qualiex, que contempla módulos de gestão de documentos, planos de ação, não conformidades, indicadores e gestão de riscos; o SILA, utilizado para identificação e análise de requisitos legais; e o RM TOTVS, voltado ao atendimento das obrigações do e-Social. Essas ferramentas apoiam o acompanhamento de desempenho e a melhoria contínua das práticas e processos relacionados à segurança e saúde ocupacional.

As tabelas abaixo apresentam o compilado desses indicadores referentes aos anos de 2024 e 2025.

	Enesa Engenharia	Actas	Impacto Energia	Lau Rent
H.H. Exposto ao risco/ano	8.372.730,18	10560	5285	322.688,17
Acid. S / Afastamento TOTAL ano	51	0	0	0
Acid. C/ Afastamento TOTAL ano	6	0	0	1
Taxa de frequência SAF	6,09	0	0	0
Taxa de frequência CAF	0,72	0	0	3,099
Taxa de frequência	6,81	0	0	3,099
Taxa de gravidade	843,09	0	0	185,938
Acidente de Trajeto	0	0	0	0
Doença Ocupacional	0	0	0	0
OBRAS	115 – Vale São Luis (Pátios e 240 MTPA); 117 – Vale Vitória/ES – Projeto Prático / Salas Elétricas; 118 – Projeto Cerrado (Caldeiras, WLP, Evaporação, ETA/ETAC e BOP); 121 – Hydro Alunorte (AFS, RWS, 34D); 122 – Gerdau Ouro Branco/MG; e 123 – ArcelorMittal João Monlevade	Âmbar; UTE Cuiabá II; ArcelorMittal; Projeto Lotus	Matriz – SP; Figueira – Candiota/RS	Vale São Luis; Miguel Burnier; Techint Usiminas; Vale Vitória; Projeto Cerrado; Vale Ouro Preto; Eurochem; Gerdau Ouro Branco; ArcelorMittal João Monlevade; Estaleiro BrasFELS/RJ; Arauco/MS

Tabela 12 - Indicadores **2024** - Grupo Enesa

	Enesa Engenharia	Actas	Impacto Energia	Lau Rent
H.H. Exposto ao risco/ano	5.502.788,31	10560	5285	340.190,53
Acid. S / Afastamento TOTAL ano	6	0	0	0
Acid. C/ Afastamento TOTAL ano	1	0	0	1
Taxa de frequência SAF	1,09	0	0	0
Taxa de frequência CAF	0,18	0	0	2,940
Taxa de frequência	1,27	0	0	2,940
Taxa de gravidade	42,64	0	0	881,859
Acidente de Trajeto	0	0	0	0
Doença Ocupacional	0	0	0	0
OBRAS	115 – Vale São Luis (Pátios e 240 MTPA); 121 – Hydro Alunorte (AFS); 123 – ArcelorMittal João Monlevade; 124 – S11D Vale/PA; 125 – Arauco/MS; e 126 – Estaleiro BrasFELS/RJ	Vale S11D; Arauco; Âmbar; UTE Cuiabá II; ArcelorMittal; Projeto Lotus; Estaleiro BrasFELS	Matriz – SP; Figueira – Candiota/RS	Miguel Burnier; Techint Usiminas; Vale Vitória; Vale Ouro Preto; Gerdau Ouro Branco; ArcelorMittal João Monlevade; Estaleiro BrasFELS/RJ; Projeto Arauco/MS

Tabela 13 - Indicadores **2025** - Grupo Enesa

Os indicadores de Saúde e Segurança Ocupacional do Grupo ENESA demonstram o monitoramento contínuo das condições de trabalho e o compromisso das empresas do grupo com a prevenção de acidentes e doenças ocupacionais.

Em 2024, a Enesa Engenharia registrou 8.372.730,18 horas-homem expostas ao risco, 51 acidentes sem afastamento e 6 acidentes com afastamento, resultando em taxa de frequência total de 6,81 e taxa de gravidade de 843,09. O índice de gravidade do período refletiu, entre outros fatores, a ocorrência de 1 fatalidade no ano. Em 2025, observou-se redução significativa nos indicadores, com 5.502.788,31 horas-homem expostas ao risco, 6 acidentes sem afastamento e 1 acidente com afastamento, reduzindo a taxa de frequência total para 1,27 e a taxa de gravidade para 42,64.

As empresas Actas e Impacto Energia não registraram acidentes com ou sem afastamento, acidentes de trajeto ou doenças ocupacionais nos períodos reportados, mantendo taxa de frequência e gravidade igual a zero.

Na Lau Rent, foi registrado 1 acidente com afastamento em ambos os períodos, com taxa de frequência de 3,09 em 2024 e 2,94 em 2025. Apesar da manutenção do número de acidentes, houve variação na taxa de gravidade em função da quantidade de dias perdidos e das horas-homem expostas ao risco.

Em todas as empresas do Grupo ENESA, não houve registro de acidentes de trajeto nem de doenças ocupacionais nos períodos analisados, reforçando o compromisso com práticas preventivas, gestão de riscos e promoção da saúde e segurança dos colaboradores.

DESEMPENHO ESG 2024–2025 | CONSOLIDADO SMS GRUPO ENESA

Dados consolidados até 31/12/2025

EMPRESA	INDICADORES DE SEGURANÇA	2024 VALOR	2025 VALOR	AVALIAÇÃO POR EMPRESA
ENESA ENGENHARIA	H.H. exposto ao risco/ano	8.372.730,18	5.502.788,31	Houve redução dos principais indicadores de frequência e gravidade em 2025 comparado a 2024, refletindo melhorias contínuas no desempenho de segurança.
	Acidentes sem afastamento (SAF)	51	6	
	Acidentes com afastamento (CAF)	6	1	
	Taxa de frequência SAF (por milhão h.h.)	6,09	1,09	
	Taxa de frequência CAF (por milhão h.h.)	0,72	0,18	
	Taxa de frequência total (por milhão h.h.)	6,81	1,27	
	Taxa de gravidade (dias perdidos por milhão h.h.)	843,09	42,64	
	Acidente de trajeto	0	0	
	Doença ocupacional	0	0	
	Acidente ambiental	0	0	
LAU RENT	H.H. exposto ao risco/ano	322.688,17	340.190,53	Os indicadores de frequência total mantiveram-se estáveis, enquanto a taxa de gravidade apresentou aumento em 2025, exigindo atenção para a redução de dias perdidos.
	Acidentes sem afastamento (SAF)	0	0	
	Acidentes com afastamento (CAF)	1	1	
	Taxa de frequência SAF (por milhão h.h.)	0	0	
	Taxa de frequência CAF (por milhão h.h.)	3,099	2,940	
	Taxa de frequência total (por milhão h.h.)	3,099	2,940	
	Taxa de gravidade (dias perdidos por milhão h.h.)	185,938	881,859	
	Acidente de trajeto	0	0	
	Doença ocupacional	0	0	
	Acidente ambiental	0	0	
ACTAS	Acidentes registrados (SAF + CAF)	0	0	Não houve registros de acidentes, doenças ocupacionais ou acidentes ambientais nos anos de 2024 e 2025.
	Acidente de trajeto	0	0	
	Doença ocupacional	0	0	
	Acidente ambiental	0	0	
IMPACTO ENERGIA	Acidentes registrados (SAF + CAF)	0	0	Não houve registros de acidentes, doenças ocupacionais ou acidentes ambientais nos anos de 2024 e 2025.
	Acidente de trajeto	0	0	
	Doença ocupacional	0	0	
	Acidente ambiental	0	0	
CONSOLIDADO SMS GRUPO ENESA	INDICADORES CONSOLIDADOS	2024 VALOR	2025 VALOR	AVALIAÇÃO CONSOLIDADA
	Acidentes sem afastamento (SAF) (consolidado)	51	6	Redução dos principais indicadores de frequência e gravidade em 2025 comparado a 2024, refletindo melhorias contínuas no desempenho de segurança do Grupo.
	Acidentes com afastamento (CAF) (consolidado)	7	2	
	Acidente de trajeto (consolidado)	0	0	
	Doença ocupacional (consolidado)	0	0	
	Acidente ambiental (consolidado)	0	0	

Dados consolidados até 31/12/2025

Figura 69 - Indicadores consolidados de SMS 2024 / 2025 - Grupo Enesa.

18 Social: Certificados e Reconhecimentos

18.1 Camarote Inclusivo ENESA

(GRI 405-1, 413-1)

O Grupo ENESA, em parceria com o Instituto Nosso Olhar e com o Camarote Confraria, realizou em fevereiro de 2024 e março de 2025 o **Camarote Inclusivo ENESA** – Desfile das Campeãs, em São Paulo/SP. O evento reuniu colaboradores do Grupo, pessoas com deficiência atendidas pelo Instituto Nosso Olhar e seus familiares em um ambiente de convivência e celebração, com o objetivo de promover diversidade, conscientização, acolhimento e participação. A iniciativa contribuiu para enriquecer o espaço e reforçar a importância da inclusão em todas as suas dimensões.



Figura 70 - Carnaval 2024



- Público: 150 em 2024 e 165 em 2025.
- Parceria entre o Grupo ENESA e Camarote Confraria – doação de 15 ingressos cada.

18.2 Fórum Amigos da Inclusão

(GRI 405-1, 413-1)

O Grupo ENESA participou do evento Amigos da Inclusão, organizado pelo Instituto Nosso Olhar, em 2024 e 2025, ambos voltados ao diálogo sobre a inclusão de Pessoas com Deficiência na sociedade.



Em 2024, na segunda edição, o tema foi “Autonomia”, e em 2025, na terceira edição, o tema foi “Diversidade”, reforçando o compromisso da empresa com a diversidade e inclusão. O Grupo realiza doações em dinheiro em prol da pauta levantada.



Figura 71 - Fórum Amigos da Inclusão 2024

18.3 Campanha McDia Feliz

(GRI 203-1, 403-1)

Em 2024 e 2025, o Grupo ENESA participou da campanha **McDia Feliz**, realizada pelo McDonald's em parceria com o Instituto Ayrton Senna, transformando a venda do Big Mac em apoio concreto a iniciativas de educação voltadas a crianças e jovens. O Grupo ENESA participou, pelo sexto ano consecutivo, em parceria com o Instituto Ayrton Senna, reforçando seu compromisso com projetos de impacto social e com o fortalecimento da educação no Brasil.

Em 2024, parte dos recursos da campanha foram destinados à reconstrução de casas de famílias no Rio Grande do Sul e a outra parte ao apoio de projetos de oncologia pediátrica e de educação integral do Instituto Ayrton Senna. Em 2025, o grupo manteve seu compromisso social ao apoiar a 37ª edição da campanha McDia Feliz, promovida pela McDonald's, revertendo seu investimento para iniciativas sociais nas áreas de saúde e educação.



Figura 72 - Comunicado McDia Feliz 2025

18.4 Certificado Equidade, Competitividade e Transparência

(GRI 404-3, 405-2)

Em 2025, o Grupo ENESA recebeu dois certificados de reconhecimento da Mhconsult que reforçam seu compromisso com pessoas, gestão responsável e práticas alinhadas à agenda ESG.

O primeiro certifica reconhece que o Grupo adota políticas de remuneração e benefícios baseadas em critérios técnicos e de mercado, garantindo equidade, competitividade e transparência em seus processos.



Figura 73 - Certificado de reconhecimento 2025

O segundo reconhece à existência de planos de carreira formalizados e aderentes às boas práticas de gestão, que promovem o desenvolvimento e

oferecem oportunidades de evolução profissional aos colaboradores.



Figura 74 - Certificado sobre plano de carreira 2025

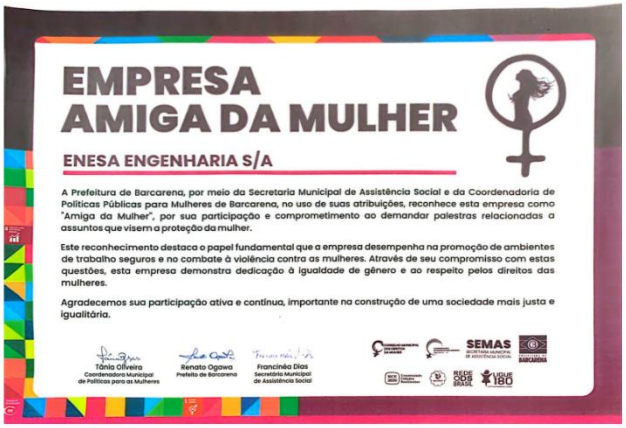
Juntos, esses certificados são importantes porque consolidam o Grupo como uma organização que valoriza seu capital humano, fortalece sua reputação no mercado e apoia a atração e retenção de talentos qualificados para sustentar seu crescimento.

18.5 Certificado Empresa Amiga da Mulher

(GRI 405-1, 413-1)



Em reconhecimento às empresas comprometidas com políticas públicas voltadas às mulheres e com a promoção dos direitos femininos em seus ambientes de trabalho, a Prefeitura de Barcarena concedeu, em 2024, o certificado "**Empresa Amiga da Mulher**" à Enesa Engenharia, durante cerimônia realizada no auditório da Escola Checralla Salim Khayat.



O reconhecimento destacou a atuação da empresa na promoção de palestras e iniciativas voltadas à proteção e aos direitos das mulheres, reforçando seu compromisso com a criação de ambientes de trabalho seguros, com o combate à violência contra a mulher e com o fortalecimento da igualdade de gênero e do respeito aos direitos femininos

Figura 75 - Certificado Empresa amiga da Mulher 2024

Durante o evento, também foram reforçadas a importância do envolvimento das empresas, das famílias e da sociedade na promoção da proteção integral das mulheres, bem como a relevância de práticas corporativas alinhadas aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), especialmente o ODS 5, relacionado à igualdade de gênero e ao empoderamento de mulheres e meninas.

O certificado foi recebido em 2024 e destaca o papel da empresa na criação de ambientes de trabalho seguros e no combate à violência contra mulheres, reforçando

seu compromisso com a igualdade de gênero e respeito aos direitos das mulheres, bem como as políticas públicas.



Figura 76 - Reconhecimento realizado pela Prefeitura de Barcarena – PA para 50 instituições como **Empresa Amiga da Mulher**, em 3 de maio de 2024. A ENESA foi representada pela Assistente Social **Bruna Azevedo**

18.6 Certificado Curso "Chamas da Autonomia"

(GRI 404-1, 413-1, 405-1)

Em 2025, o Grupo Enesa por meio do Programa Partilhar, promoveu o curso "Chamas da Autonomia: Mulheres Soldando o Futuro", oferecido gratuitamente para 30 mulheres da cidade de Canaã dos Carajás / PA. Essa capacitação reafirmou o compromisso do Grupo com o desenvolvimento social e a promoção da educação, fortalecendo os laços com a comunidade local e contribuindo para a valorização do capital humano.



Figura 77 - Certificado sobre educação e capacitação

18.7 Programa Proteção de Mãos e Dedos

(GRI 403-2, 403-5)

Como parte estratégica das diretrizes de Saúde e Segurança, o Programa Permanente de **Proteção de Mãos e Dedos** foi estruturado com o objetivo de prevenir lesões em membros superiores, por meio de uma abordagem sistemática baseada em inspeções, capacitação contínua e fortalecimento da cultura preventiva.

O programa atua de forma integrada ao ciclo de gestão de riscos operacionais, incorporando controles preventivos, participação ativa dos colaboradores e mecanismos estruturados de melhoria contínua.

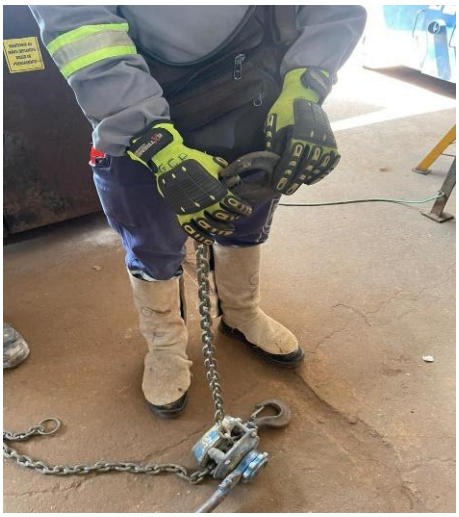
Pilares do programa:

- **Prevenção:** definição de requisitos mínimos de segurança desde a fase de projeto até a operação, com foco na eliminação de riscos e na prevenção de acidentes e doenças ocupacionais, incluindo a mitigação de exposições em zonas críticas, como a "zona de fogo".
- **Melhoria contínua e inovação em segurança:** a abordagem inclui o incentivo contínuo aos colaboradores para análise das atividades e identificação de oportunidades de melhoria, com proposição de soluções e desenvolvimento de dispositivos que tornem a execução das tarefas mais segura. Essas propostas são avaliadas e desenvolvidas em conjunto com o SESMT e a área de engenharia da empresa, garantindo viabilidade técnica e aplicação prática nas frentes de trabalho.
- **Monitoramento:** realização de inspeções periódicas de segurança para verificação das condições de trabalho, da integridade física dos colaboradores e da conservação e uso correto dos EPIs, ferramentas e dispositivos desenvolvidos.
- **Gestão de performance em SMS:** as iniciativas são estruturadas e integradas ao **Programa Fórmula 1**, utilizado como ferramenta de monitoramento da performance em Segurança, Meio Ambiente e Saúde (SMS) e de direcionamento de ações de melhoria contínua, incluindo o reconhecimento das equipes pelo desempenho, engajamento e contribuição para a evolução dos resultados de SMS/ESG.





Figura 78 – Programa permanente proteção mãos e dedos – Obra 121 – Hydro Alunorte





Figuras 79 e 80 – Luva de segurança com proteção contra impacto – Obra 121 – Hydro Alunorte

18.7.1 Workshop de Proteção de Mãos e Dedos

(GRI 403-2, 403-5)



Reforçando o compromisso com o desenvolvimento das pessoas e a promoção de ambientes de trabalho mais seguros, em 05/02/2024, durante a Semana de Prevenção da obra 117 Vale Vitória, foi realizado uma campanha de cuidados e prevenção com as mãos, e, em 26/09/2024 na obra 121 da Hydro Alunorte, o Workshop de Proteção de Mãos e Dedos. Ambas as iniciativas tiveram como objetivo fortalecer a conscientização ativa de todos os colaboradores.

O grande foco do evento foi garantir que cada colaborador saiba identificar e aplicar, na prática, o uso das luvas mais adequadas para as especificidades de suas atividades. Ao transformar o conhecimento técnico em atitudes seguras no campo, o workshop contribuiu diretamente para a redução de riscos e para a construção de um local de trabalho mais seguro e protegido para todos.



Figuras 81 – Workshop Proteção Mãos e Dedos na Hydro Alunorte

18.8 Certificado de Destaque N3

(GRI 403)

Em 2024, a Enesa recebeu certificado de reconhecimento pelo desempenho no registro e gestão de eventos de nível 3 (N3) na plataforma IRIS, destacando-se entre as empresas atuantes no site. Esse resultado evidencia a atuação proativa da companhia na identificação de não conformidades e condições inseguras, fortalecendo a cultura de prevenção, o aprendizado organizacional e a melhoria contínua dos controles de risco. O reconhecimento reforça o compromisso com a saúde e segurança ocupacional.



Figuras 82 – Reconhecimento de eventos N3 – Obra 121 – Hydro Alunorte

18.9 Ações de Empregabilidade Inclusiva

(GRI 401, 404)

Os certificados concedidos pela Prefeitura Municipal de Angra dos Reis à Enesa reconhecem a participação da empresa na 5ª Feira de Empregos para Pessoa com Deficiência e na 2ª Feira de Empregos para Jovem Aprendiz, realizadas em setembro de 2025. Essas iniciativas reforçam o compromisso com a promoção da inclusão e inserção social de pessoas com deficiência e jovens no mercado de trabalho, contribuindo para o fortalecimento das políticas públicas de empregabilidade e responsabilidade social no município.



CERTIFICADO

A Prefeitura Municipal de Angra dos Reis, por meio da Secretaria de Desenvolvimento Econômico, confere o presente certificado à

ENESA ENGENHARIA S.A.
Inscrita no CNPJ sob o nº 48.785.828/0094-28

em reconhecimento e agradecimento por sua participação na 5ª Feira de Empregos para Pessoa com Deficiência, realizada em 23 de setembro de 2025, contribuindo para o cumprimento e fortalecimento das políticas de inclusão previstas na Lei nº 8.213/1991 (Lei de Cotas) e na Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência - Lei nº 13.146/2015, ampliando as oportunidades de trabalho e promovendo a cidadania.

José Essiomar Gomes da Silva
Secretário de Desenvolvimento Econômico

PREFEITURA Angra | Secretaria de DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO



CERTIFICADO

A Prefeitura Municipal de Angra dos Reis, por meio da Secretaria de Desenvolvimento Econômico, confere o presente certificado à

ENESA ENGENHARIA S.A.
Inscrita no CNPJ sob o nº 48.785.828/0094-28

em reconhecimento e agradecimento por sua participação na 2ª Feira de Empregos para Jovem Aprendiz, realizada em 24 de setembro de 2025, incentivando a inserção de jovens no mercado de trabalho e cumprindo o disposto na Lei nº 10.097/2000 (Lei do Jovem Aprendiz), contribuindo para o desenvolvimento profissional e social da juventude.

José Essiomar Gomes da Silva
Secretário de Desenvolvimento Econômico

PREFEITURA Angra | Secretaria de DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO

Figuras 83 e 84 – Certificados da Prefeitura de Andra dos Reis – Obra 126 Estaleiro BrasFELS

18.10 Implementação do Simova

(GRI 203-2, 403-2, 403-7)

A Lau Rent dá mais um passo em direção à excelência operacional com a implementação do Simova, nossa mais recente inovação na gestão de equipamentos. Com uma interface intuitiva e recursos avançados, o sistema oferece uma visão completa e em tempo real do status da frota, permitindo desde a detecção antecipada de falhas até a programação precisa de manutenções.





O impacto é direto na eficiência: otimizamos o tempo de operação, reduzimos custos e garantimos que o faturamento seja transparente, baseado no uso real dos equipamentos.

A tecnologia vai além da máquina, atuando também no cuidado com as pessoas e na proteção do meio ambiente. O Simova é hoje uma ferramenta essencial para a nossa cultura de Cuidado Ativo. Na plataforma, foi implementada a funcionalidade de registro de desvios via celular/tablet, o que facilita a participação de todos os colaboradores na identificação de riscos em campo. Essas informações alimentam a construção da nossa Pirâmide de BIRD, permitindo uma análise estruturada para mitigação de riscos e prevenção de acidentes. Além disso, a solução contribui para a digitalização dos processos, reduzindo a necessidade de impressão de formulários, o que reforça práticas mais sustentáveis e eficientes de gestão em SMS.

Figuras 85 e 86 – Programa de Implementação do sistema Simova – Lau Rent

Principais resultados:

- Aumento da eficiência na gestão e maior precisão nas medições;
- Agilidade na resposta a desvios e na tomada de decisão baseada em dados;
- Redução do volume de impressões e do consumo de papel;
- Fortalecimento da cultura de segurança e valorização da vida.

18.11 Pesquisa de Clima

(GRI 2-29, 404-3)

A Pesquisa de Clima Organizacional 2025 teve como objetivo avaliar a percepção dos colaboradores quanto ao ambiente de trabalho, contemplando cultura e valores, pertencimento e engajamento, reconhecimento e benefícios, estrutura de trabalho, segurança e meio ambiente, alimentação, inclusão e acessibilidade. Em 2024, a Pesquisa de Clima Organizacional não foi aplicada no Grupo ENESA, o que foi identificado, durante as análises internas e fóruns de gestão de pessoas, como um ponto de melhoria relevante.

Em função disso, a realização da pesquisa em 2025 foi incorporada ao plano de ações corporativo, com o objetivo de restabelecer a escuta estruturada dos colaboradores, ampliar a transparência na gestão. A pesquisa foi aplicada entre 01 e 20 de setembro de 2025, garantindo anonimato, participação voluntária e tratamento exclusivamente voltado à melhoria organizacional.

O escopo contemplou todos os colaboradores do Grupo ENESA. A pesquisa foi encaminhada a 3.375 colaboradores, sendo 2.896 da ENESA Engenharia, 4 da Actas, 31 da Impacto Energia e 117 da Lau Rent. No total, 237 colaboradores responderam, resultando em uma taxa geral de participação de 7%. As taxas específicas foram de 8% na ENESA Engenharia, 25% na Actas, 19% na Impacto Energia e 10% na Lau Rent, com maior concentração de respostas nas unidades 001, 008, 123, 124, 125 e 126.

Os resultados apontam para uma avaliação global predominantemente positiva do clima organizacional, com prevalência das respostas “concordo totalmente”, “bom” e “excelente” na maior parte dos temas avaliados: alinhamento entre cultura e valores declarados, aplicação desses valores pelas lideranças e equipes, senso de pertencimento e valorização, clareza sobre a contribuição individual para os resultados da empresa, satisfação com as atividades realizadas, intenção de permanecer na organização, interesse em desenvolvimento para liderança, abertura para feedback, percepção de justiça na remuneração, satisfação com benefícios, transporte, alojamento, alimentação (obra e alojamento), condições de trabalho (instalações, equipamentos, ferramentas, ambiente), bem como segurança e meio ambiente.

Foram registrados 93 comentários, sendo 39 elogios e 54 sugestões, concentradas principalmente nas unidades Brasfels (126), Vale S11D (124) e Projeto Sucuriú (125). Todas as sugestões foram avaliadas, resultando em 29 planos de ação formais e em um total de 54 ações cadastradas.

A Pesquisa de Clima Organizacional 2025 aponta um clima interno predominantemente positivo no Grupo ENESA e reforça o compromisso da empresa com ética, transparência e escuta ativa, ao converter sugestões em planos de ação estruturados.

AMBIENTAL

O Pilar Ambiental do Grupo ENESA reflete o compromisso contínuo com a gestão responsável dos impactos ambientais decorrentes de suas atividades, promovendo a prevenção da poluição, o uso eficiente de recursos naturais e a melhoria contínua do desempenho ambiental em todas as suas operações. Como resultado desse controle, o Grupo mantém o histórico de zero acidentes ambientais em todas as suas empresas e períodos de atuação.

Todas as empresas do Grupo ENESA possuem certificação na ISO 14001:2015, evidenciando a adoção de um Sistema de Gestão Ambiental estruturado, baseado em controle de aspectos e impactos ambientais, atendimento a requisitos legais e busca permanente por eficiência operacional e sustentabilidade. Além disso, o Grupo conta com o Selo ESG BV 360, que reconhece a maturidade das práticas ambientais, sociais e de governança, reforçando a transparência e a robustez do seu desempenho em sustentabilidade.

Nesse contexto, o Pilar Ambiental consolida as diretrizes e práticas voltadas à redução de impactos ambientais, gestão de resíduos, uso racional de água e energia, controle de emissões e fortalecimento da cultura ambiental em todas as unidades do Grupo.

19 Cadeia de Valor

(GRI 2-6, 201-2, 302-1, 302-4, 305-5)

A Cadeia de Valor do Grupo Enesa compreende as etapas sob controle direto da empresa: aquisição de materiais e serviços, montagem eletromecânica, logística e disposição de resíduos. Essas fases seguem procedimentos estruturados e critérios técnicos voltados à qualidade, segurança operacional e redução de impactos socioambientais, alinhando-se aos temas materiais de Qualidade Operacional, Saúde e Segurança e Gestão Ambiental.

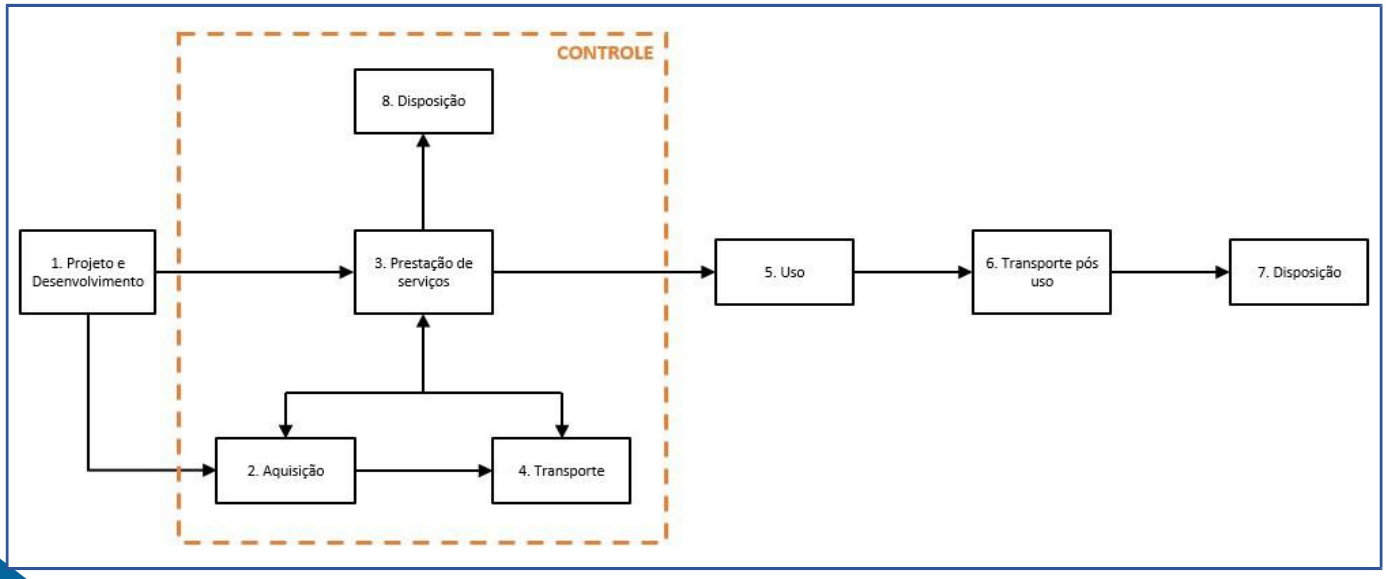


Figura 87 – Cadeia de Valor do grupo ENESA

Após a conclusão das atividades (montagem), os empreendimentos são operados pelo cliente. As decisões tomadas durante o planejamento e execução influenciam a eficiência, durabilidade e sustentabilidade dos ativos, conectando-se a Eficiência de Recursos e Mudanças Climáticas.

Além das etapas sob controle direto do Grupo Enesa, nossa cadeia de valor envolve relações de negócios relevantes com: fornecedores de equipamentos e materiais de grande porte; empresas subcontratadas para serviços; prestadores de serviços logísticos e de transporte; e clientes de diversos setores (energia, papel e celulose, siderurgia, mineração etc.), que contratam nossos projetos (Actas) e serviços (demais empresas do Grupo). Essas relações são importantes para a geração e preservação de valor e para a gestão dos principais temas materiais de sustentabilidade do Grupo.

Em comparação ao período de relato anterior, não houve mudanças significativas na configuração de nossas atividades, cadeia de valor e demais relações de negócios relevantes, mantendo-se as etapas sob controle direto e os mesmos tipos de parceiros estratégicos descritos acima.

20 Sustentabilidade

20.1 Consumo de água

(GRI 303-5)

O Grupo ENESA tem buscado continuamente aprimorar a gestão do consumo de água em suas operações, reforçando o compromisso com o uso racional dos recursos naturais e com a sustentabilidade. O monitoramento dos volumes consumidos, registrados em metros cúbicos (m^3) e convertidos em megalitros (ML), permite identificar tendências de consumo, comparar períodos e direcionar ações voltadas à eficiência hídrica, contribuindo para a redução de desperdícios e para o alinhamento às melhores práticas ambientais do setor.

Entretanto, a gestão do consumo de água ainda representa um desafio para o Grupo, especialmente em função das características operacionais de seus contratos (obras). Atualmente, o acompanhamento direto dos volumes consumidos é realizado apenas nas unidades em que a empresa possui acesso individualizado às informações de abastecimento, sendo elas: Escritório Central (ENESA Engenharia, Actas e Impacto Energia), Central de Operações e Lau Rent (matriz).

No caso do Escritório Central, localizado no Morumbi, o consumo de água é compartilhado entre os ocupantes do condomínio, sendo a fatura emitida de forma consolidada, o que impossibilita a segregação exata do consumo específico da ENESA Engenharia, da Actas e da Impacto Energia. Dessa forma, para fins de monitoramento dos indicadores ambientais, foi realizado cálculo estimado de consumo com base no rateio dos valores cobrados pelo condomínio e na tarifa de abastecimento praticada pela Sabesp por metro cúbico consumido. Situação semelhante ocorre nas obras, onde o abastecimento de água é disponibilizado pelos clientes, limitando o acesso da empresa aos dados detalhados de consumo e, consequentemente, à mensuração direta dos volumes efetivamente utilizados nas operações.

Dessa forma, os dados apresentados a seguir contemplam apenas as unidades em que há disponibilidade e rastreabilidade das informações de consumo hídrico.

Em fevereiro de 2025, foi implantada na Central de Operações uma iniciativa voltada à realização de testes de bomba centrífuga com foco na reutilização de água e na redução do consumo hídrico. Na Lau Rent, há implementada prática de reuso de água em suas atividades operacionais (lavagem dos equipamentos) por meio de estação de tratamento de efluentes, reforçando o compromisso do Grupo ENESA com a utilização mais eficiente dos recursos naturais e com a promoção de soluções voltadas à sustentabilidade operacional.

Além dessas iniciativas, foram adotadas ações complementares de eficiência hídrica, como a instalação de torneiras com fechamento automático, sistemas de descarga com acionamento de meia descarga e campanhas internas de conscientização voltadas ao consumo responsável de água.

Na Central de Operações, observa-se comportamento relativamente estável do consumo de água entre 2024 e 2025, com pequenas oscilações mensais relacionadas às características operacionais das atividades desenvolvidas na unidade. O acompanhamento contínuo dos dados permite avaliar, de forma mais precisa, os

efeitos das ações implementadas, especialmente aquelas relacionadas à reutilização de água e à melhoria da eficiência operacional dos processos.

ENESA / ACTAS / IMPACTO					
001 – Escritório Central (ENESA / ACTAS / IMPACTO)			008 – Central de Operações		
2024	Consumo m³	Consumo ML	2024	Consumo m³	Consumo ML
Janeiro	59,05	0,06	Janeiro	53	0,053
Fevereiro	78,29	0,08	Fevereiro	80	0,08
Março	63,90	0,06	Março	77	0,077
Abril	98,05	0,10	Abril	53	0,053
Maio	101,66	0,10	Maio	60	0,06
Junho	71,59	0,07	Junho	42	0,042
Julho	82,48	0,08	Julho	61	0,061
Agosto	59,04	0,06	Agosto	37	0,037
Setembro	55,78	0,06	Setembro	45	0,045
Outubro	56,77	0,06	Outubro	37	0,037
Novembro	63,58	0,06	Novembro	43	0,043
Dezembro	55,85	0,06	Dezembro	37	0,037

Tabela 14 - Consumo de Água – Enesa Engenharia/Actas/Impacto – 2024

ENESA / ACTAS / IMPACTO					
001 – Escritório Central (ENESA / ACTAS / IMPACTO)			008 – Central de Operações		
2025	Consumo m³	Consumo ML	2025	Consumo m³	Consumo ML
Janeiro	50,53	0,05	Janeiro	47	0,047
Fevereiro	70,03	0,07	Fevereiro	40,92	0,04092
Março	63,51	0,06	Março	51	0,051
Abril	77,98	0,08	Abril	44	0,044
Maio	97,06	0,10	Maio	66	0,066
Junho	68,90	0,07	Junho	47	0,047
Julho	97,06	0,10	Julho	42	0,042
Agosto	112,02	0,11	Agosto	42	0,042
Setembro	92,15	0,09	Setembro	46	0,046
Outubro	93,49	0,09	Outubro	44	0,044
Novembro	71,59	0,07	Novembro	59	0,059
Dezembro	44,54	0,04	Dezembro	45	0,045

Tabela 15 - Consumo de Água – Enesa Engenharia/Actas/Impacto – 2025

Na Lau Rent, o histórico de consumo de água também demonstra variações mensais significativas entre 2024 e 2025, com alguns picos associados à lavagem de equipamentos que foram à unidade da matriz para manutenção e limpeza, antes de seguirem para outras obras. A prática de reuso de água na unidade é um ponto positivo, pois colabora para mitigar o impacto desses picos de consumo, reforçando o compromisso da empresa com a otimização do uso de recursos hídricos e com a busca por maior eficiência operacional.

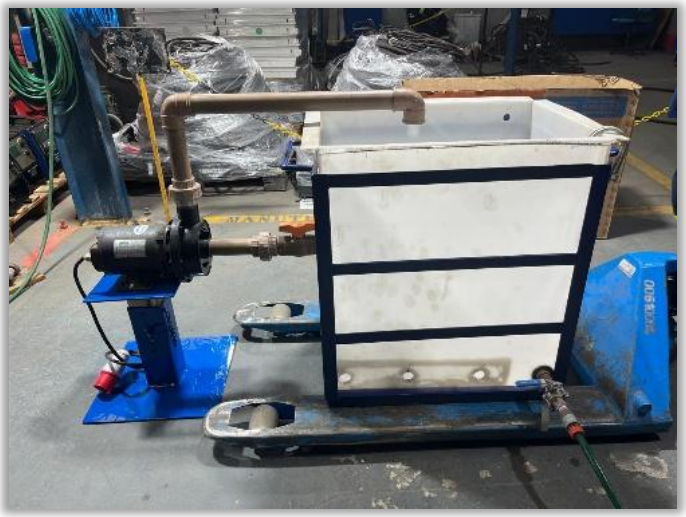
Lau Rent					
2024	Consumo m³	Consumo ML	2025	Consumo m³	Consumo ML
Janeiro	49	0,049	Janeiro	113	0,113
Fevereiro	132	0,132	Fevereiro	61	0,061
Março	54	0,054	Março	85	0,085
Abril	57	0,057	Abril	163	0,163
Maio	78	0,078	Maio	47	0,047
Junho	42	0,042	Junho	53	0,053
Julho	63	0,063	Julho	48	0,048
Agosto	52	0,052	Agosto	53	0,053
Setembro	48	0,048	Setembro	55	0,055
Outubro	52	0,052	Outubro	66	0,066
Novembro	48	0,048	Novembro	82	0,082
Dezembro	57	0,057	Dezembro	61	0,061

Tabela 16 - Consumo de água – Lau Rent

20.1.1 Caixa para Teste de Bomba Centrífuga

(GRI 303-5)

Caixa personalizada (170 L) desenvolvida para realizar testes em bombas centrífugas, visando garantir a funcionalidade e a eficiência do equipamento em condições controladas e a redução do consumo de água. Até a construção da caixa, o teste era realizado com uso de água corrente (mangueira) e descarte na rede de esgoto da unidade.





Figuras 88 e 89 – Caixa Bomba Centrífuga

Objetivo:

- Desenvolver uma caixa robusta e eficiente para testar as condições operacionais das bombas centrífugas, garantindo o desempenho adequado e visando a redução do consumo de água.
- Recirculação da água, garante testes em várias bombas com o mesmo volume evitando o desperdício.

Design Funcional:

- O design da caixa permite fácil instalação e remoção da bomba centrífuga, facilitando o processo de testes e manutenções.

Benefícios:

- Testes Precisos: Garante a verificação da eficácia e performance das bombas centrífugas antes da instalação final.
- Segurança Operacional: Proporciona um ambiente controlado para testes, evitando riscos durante a operação real.
- Otimização de Processos: Contribui para a melhoria contínua dos equipamentos, permitindo ajustes antes do uso definitivo.

Dados anuais dos testes de bomba centrifuga:

- Testes realizados: 36 testes/ano;
- Consumo de água sem reutilização: 2880 litros/ano;
- Consumo de água com reutilização: 340 litros/ano;
- Economia total de água - estimativa: 2540 litros/ano (redução de ~88%) nos testes e a água utilizada nos testes é utilizada para lavagem do pátio, ou seja, 340 litros de água será reutilizada para limpeza do pátio.

20.2 Efluentes sanitários

Os dados de geração de efluentes sanitários demonstram comportamento diretamente relacionado ao nível de mobilização das obras e às atividades operacionais executadas pelo Grupo ENESA ao longo de 2024 e 2025. Os volumes monitorados contemplam os efluentes sanitários gerados nas obras, na Central de Operações (CO), no Escritório Central (001 EC).

Em 2024, os volumes consolidados consideram principalmente as obras 115, 117, 118, 121, 122 e 123, além da Central de Operações e do Escritório Central (ENESA, Actas e Impacto Energia), totalizando aproximadamente 409.424 mil m³ de efluentes sanitários gerados e destinados para tratamento adequado. Já em 2025, os dados contemplam principalmente as obras 115, 118, 121, 123, 124, 125 e 126 e as unidades fixas Central de Operações e do Escritório Central (ENESA, Actas e Impacto Energia), resultando em volume consolidado aproximado de 414.132 mil m³.

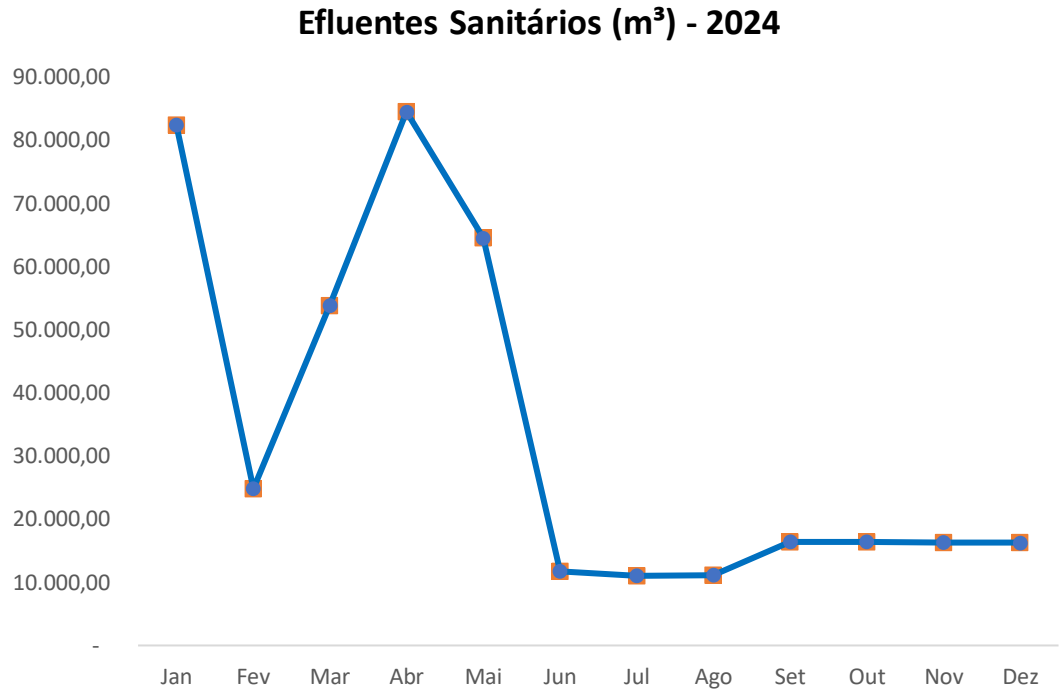


Gráfico 18 – Efluentes sanitários obras ENESA, Escritório Central e Central de Operações – 2024

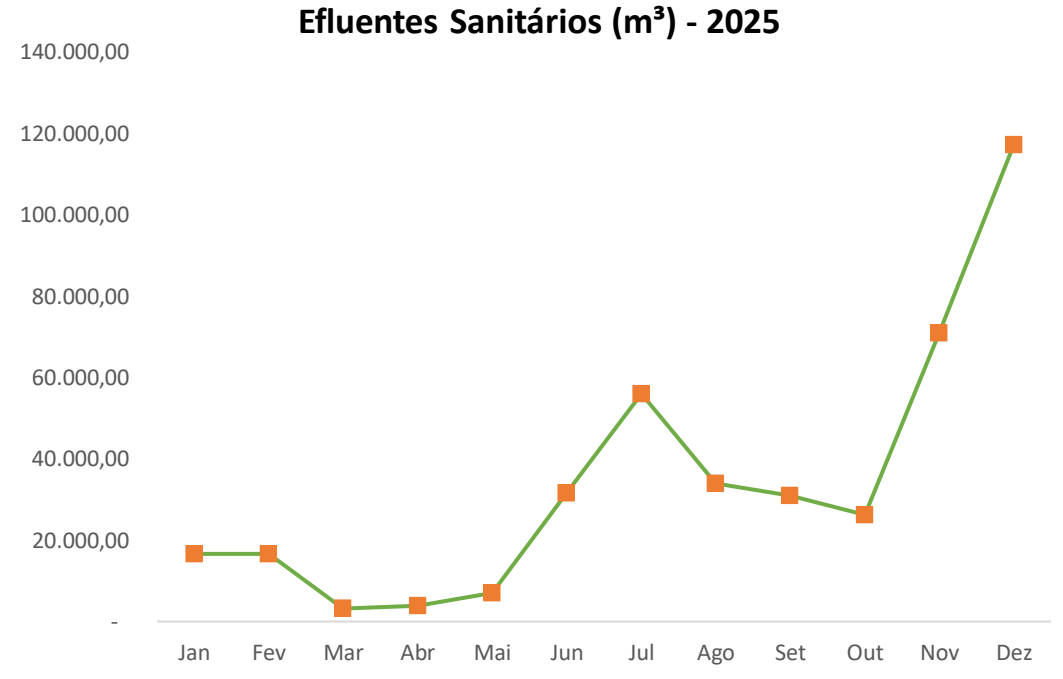


Gráfico 19 – Efluentes sanitários obras ENESA, Escritório Central e Central de Operações – 2025

As variações observadas entre os períodos refletem diretamente o avanço físico dos contratos, as diferentes etapas de mobilização e desmobilização das obras e a quantidade de trabalhadores alocados em cada empreendimento ao longo do ano. Em

2025, observa-se aumento gradual dos volumes relacionados à Obra 126, acompanhando a evolução operacional e o crescimento das atividades desenvolvidas na unidade.

Nas obras, com exceção do Escritório Central e da Central de Operações, são utilizados sanitários químicos portáteis, que utilizam produtos químicos específicos para tratamento temporário dos resíduos, além de possuírem caixa acoplada com água destinada à higienização das mãos. Também são utilizados contêineres sanitários compostos por vasos sanitários, mictórios e pias para higiene pessoal, conectados a sistemas de armazenamento temporário por meio de fossas sépticas ou tanques de contenção.

Os efluentes sanitários gerados nessas operações são integralmente coletados, transportados e destinados para tratamento em Estações de Tratamento de Efluentes (ETE) por empresas especializadas e ambientalmente licenciadas, em conformidade com os requisitos legais aplicáveis e com as diretrizes internas de gestão ambiental do Grupo ENESA.

Já nas unidades fixas localizadas no estado de São Paulo, correspondentes ao Escritório Central (001 EC) e à Central de Operações (CO) da ENESA e a matriz da Lau Rent, os efluentes sanitários gerados são destinados diretamente ao sistema público de coleta e tratamento operado pela Sabesp. Os dados do Escritório Central (001 EC) correspondem a estimativas técnicas calculadas com base no consumo de água rateado pelo condomínio e na tarifa praticada pela Sabesp por metro cúbico consumido.

Para Lau Rent, em 2024, o volume estimado de efluentes sanitários gerados foi de aproximadamente 585,6 m³, enquanto em 2025 o volume estimado atingiu aproximadamente 709,6 m³, refletindo as variações operacionais e o aumento das atividades desenvolvidas na unidade ao longo do período.

A Lau Rent mantém prática de reuso de água por meio de estação de tratamento de efluentes, reforçando o compromisso com a gestão eficiente dos recursos hídricos e com a destinação ambientalmente adequada dos efluentes gerados em suas operações.

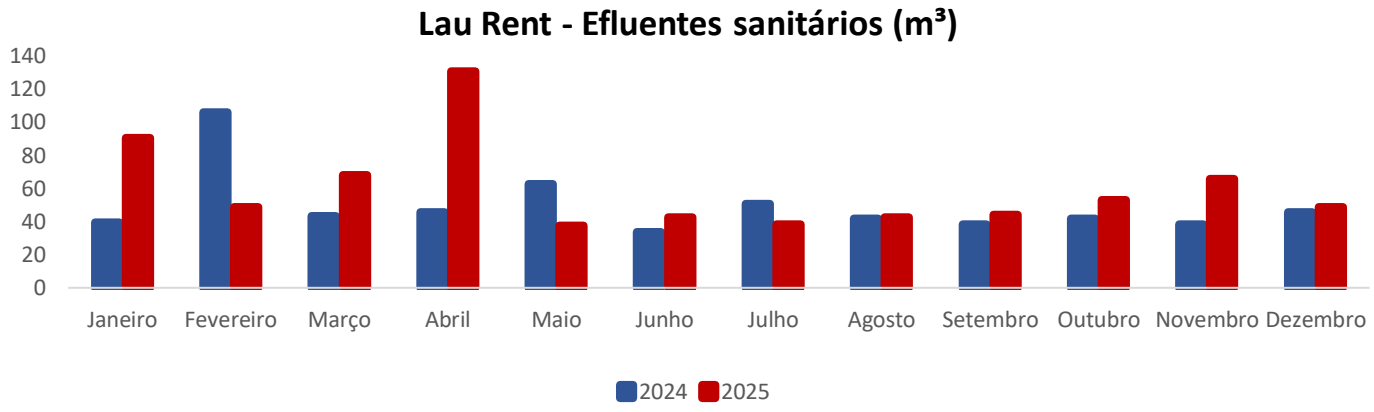


Gráfico 20 – Efluentes sanitários Lau Rent – 2024 / 2025

Dessa forma, o Grupo ENESA mantém o monitoramento e a destinação ambientalmente adequada dos efluentes sanitários gerados em suas operações, reforçando o compromisso com a prevenção de impactos ambientais, o atendimento à legislação aplicável e a gestão responsável dos recursos hídricos e sanitários.

20.3 Consumo de energia elétrica

(GRI 302-1, 302-4)

O consumo consolidado de energia elétrica das unidades monitoradas do Grupo ENESA apresentou comportamento distinto entre 2024 e 2025, refletindo as características operacionais de cada unidade, bem como as ações de eficiência energética implementadas ao longo do período.

O Escritório Central (001) permaneceu como a unidade com maior consumo energético entre as operações avaliadas, registrando aproximadamente 96.799 kWh em 2024 e 81.230 kWh em 2025, demonstrando redução de cerca de 16% no período. A Central de Operações (008) também apresentou redução no consumo, passando de aproximadamente 37.980 kWh em 2024 para 33.540 kWh em 2025, reforçando a continuidade das iniciativas de controle e otimização energética implementadas pelo Grupo ENESA ao longo do período. Destaca-se que a Central de Operações passou a utilizar energia solar como fonte complementar de abastecimento elétrico a partir de 2023, contribuindo para a redução gradual do consumo de energia proveniente da rede convencional e para a melhoria do desempenho energético da unidade nos anos subsequentes.

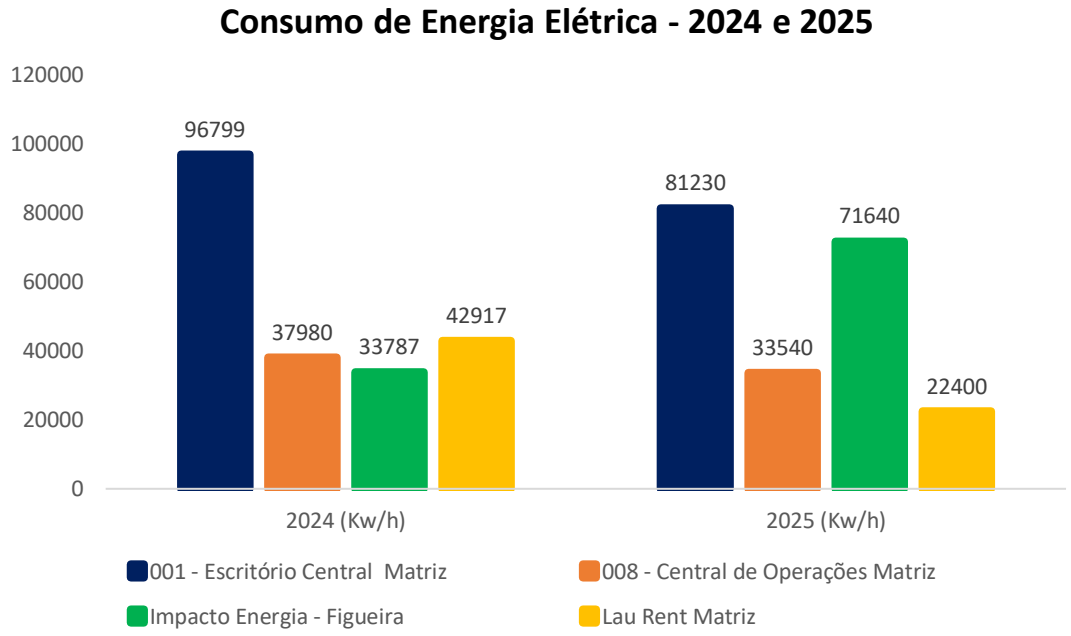


Gráfico 21 – Consumo de energia elétrica – Grupo ENESA - 2024 / 2025

Na unidade Impacto Energia – Figueira apresentou aumento do consumo energético em 2025, atingindo aproximadamente 71.640 kWh, frente aos 33.787 kWh registrados em 2024. O aumento está diretamente relacionado às atividades de manutenção preventiva realizadas ao longo do período, considerando que a energia elétrica

proveniente da rede da concessionária é utilizada exclusivamente para a partida inicial dos motores da planta. Após o acionamento inicial, a operação passa a utilizar energia gerada a partir do biogás captado do aterro sanitário de Candiota. Cabe destacar que a energia consumida da rede concessionária é integralmente compensada junto ao sistema de distribuição, sem cobrança efetiva pelo consumo energético.

Na Lau Rent, observou-se redução significativa do consumo de energia elétrica, passando de aproximadamente 42.917 kWh em 2024 para 22.400 kWh em 2025. O resultado está associado, principalmente, à implementação de sistema de geração de energia solar e às ações voltadas à melhoria da eficiência energética da unidade.

Lau Rent	Consumo de Energia Elétrica (kw/h)											
	Janeiro	Fevereiro	Março	Abril	Maio	Junho	Julho	Agosto	Setembro	Outubro	Novembro	Dezembro
Meta %	≥ 25%	≥ 25%	≥ 25%	≥ 25%	≥ 25%	≥ 25%	≥ 25%	≥ 25%	≥ 25%	≥ 25%	≥ 25%	≥ 25%
Consumo 2024	5480	6120	6875	3449	2454	1703	1400	3960	338	338	6040	4760
Rede elétrica 2025	4640	3560	2600	2320	2120	2520	3080	2560	2320	2280	2200	1920
Energia solar Gerada	440	680	1080	1000	880	640	520	680	920	960	920	1000
Consumo 2025	4200	2880	1520	1320	1240	1880	2560	1880	1400	1320	1280	920
Eficiencia	9%	19%	42%	43%	42%	25%	17%	27%	40%	42%	42%	52%

Tabela 17 – Consumo de energia elétrica - Lau Rent – 2024 / 2025

O monitoramento contínuo permite ao Grupo ENESA acompanhar o desempenho de suas unidades, identificar oportunidades de melhoria e fortalecer iniciativas voltadas à eficiência energética, ao consumo consciente de recursos naturais e à ampliação do uso de fontes renováveis de energia.

20.3.1 Iniciativas de Eficiência Energética

- **Semáforo solar**

A logística interna para deslocamento de colaboradores na unidade 124 - Vale S11D exigia a circulação contínua de ônibus ao longo dos turnos da manhã, tarde e noite, resultando em elevado consumo de diesel e maior dependência de combustíveis fósseis para as atividades operacionais da unidade.

Com o objetivo de otimizar a operação e ampliar o uso de fontes renováveis de energia, o ENESA implementou, na unidade Vale S11D, semáforo fotovoltaico para travessia de pedestres. Totalmente autônomo e sustentável, o sistema é equipado com painel solar de 90W, capaz de captar energia solar durante o dia e armazená-la em baterias estacionárias de alta performance. A solução também conta com controladores de carga e botoeiras sem fio, garantindo maior eficiência operacional e segurança aos colaboradores.

A iniciativa passou a permitir que os colaboradores realizem os deslocamentos internos a pé, de forma segura, eliminando a necessidade da circulação contínua de ônibus dentro da unidade e reduzindo o consumo de combustível nas operações internas.

A seguir segue uma tabela com os cálculos:

Item	Cálculo	Resultado	Unidade
Consumo diário	32 km x 0,538 L/km	17,22	Litros/dia
Consumo mensal	17,22 L/dia x 22 dias	378,84	Litros/mês
Emissões Mensais	378,84 L x 3,11 kg CO2/ L	1178,19	Kg CO2e
Redução Mensal	1178,19/1000	1,1782	tCO2e

Tabela 18 - Valores dos cálculos referentes ao uso do semáforo



Figura 90, 91 e 92 - Semáforo a Led com placa voltaica na unidade da Vale S11D, em Canaã dos Carajás/PA

- **Torres de Iluminação (Energia Solar)**

Na unidade 125 – Sucuriú (Inocência/MS), da ENESA Engenharia, a implementação de oito torres de iluminação solar permitiu a substituição parcial do uso de geradores movidos a diesel para iluminação operacional, ampliando a utilização de fonte de energia renovável nas atividades da obra.

A iniciativa possibilitou a mitigação direta do consumo mensal estimado de aproximadamente 388,8 litros de diesel. A estimativa foi obtida por meio do dimensionamento da carga e do consumo elétrico das torres, considerando potência total instalada de 3,6 kW, tempo médio de operação de 12 horas por noite e consumo mensal projetado de aproximadamente 1.296 kWh, associado à eficiência média de geração de energia de grupos geradores a combustão.

Além da redução do consumo de combustível fóssil, a utilização das torres de iluminação solar contribui para maior eficiência operacional, redução da necessidade de abastecimento contínuo de equipamentos e fortalecimento das iniciativas voltadas



Figura 93 - Torres de iluminação – projeto Inocência/MS

- **Sistema Fotovoltaicos (Energia Solar)**

A Lau Rent e a Central de Operações da ENESA Engenharia estabeleceram, ao longo de 2023, projetos voltados à implementação de sistemas fotovoltaicos com o objetivo de ampliar o uso de fontes renováveis de energia, reduzir a dependência da rede elétrica convencional e fortalecer as iniciativas de eficiência energética do Grupo ENESA. As operações dos sistemas solares tiveram início em 2024, permitindo a autogeração de energia elétrica por meio da captação da energia solar. Em 2025, a Lau Rent registrou geração aproximada de 9.420 kWh, enquanto a Central de Operações alcançou aproximadamente 29.907 kWh de energia autogerada.



Figura 94 - Placas Fotovoltaicas – Lau Rent



Figura 95 - Placas Fotovoltaicas – Central de Operações – Arujá/SP

- ## Termoelétrica – Figueira (Candiota / RS)

A unidade Figueira possui sistema próprio de geração de energia elétrica a partir da captação e aproveitamento do biogás proveniente do aterro sanitário de Candiota/MS. A energia elétrica da concessionária é utilizada apenas para a partida inicial dos motores do sistema de geração.

Após o início da operação, a energia gerada é utilizada para compensação integral do consumo de energia elétrica das operações junto à concessionária, não havendo cobrança pelo consumo de energia elétrica. Toda a energia renovável deste projeto visa suprir as demandas do grupo Santander e Grupo Sim para todo o estado do Rio Grande do Sul, sob as regras de geração distribuída localmente.





Figura 96 e 97 – Unidade Termoelétrica – Figueira (Candiota / RS)

- ## Ações de Eficiência e Conscientização

O Grupo ENESA mantém iniciativas contínuas voltadas à melhoria da eficiência energética de suas operações, com foco na redução do consumo de energia elétrica, modernização de equipamentos e promoção do uso consciente de recursos naturais.

Entre as principais ações implementadas, destaca-se a substituição gradual dos sistemas convencionais de iluminação por tecnologia LED nas instalações administrativas, operacionais e áreas de apoio, proporcionando maior eficiência energética e redução do consumo de energia elétrica.

Como parte das iniciativas de melhoria contínua, o Grupo ENESA também estabeleceu plano gradual de substituição dos equipamentos de ar-condicionado convencionais por modelos com tecnologia inverter, inicialmente na unidade 001 – Escritório Central. Os equipamentos inverter apresentam maior eficiência operacional e menor consumo de energia elétrica quando comparados aos modelos convencionais, contribuindo para a redução da demanda energética das instalações e para a melhoria do desempenho energético das unidades.

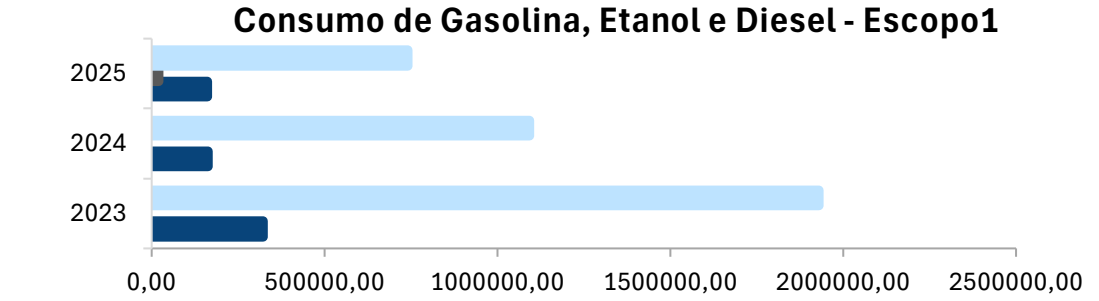
Além disso, a organização desenvolve programas internos de conscientização voltados ao consumo responsável de energia elétrica, incentivando boas práticas operacionais, uso racional dos recursos e maior engajamento dos colaboradores nas iniciativas de sustentabilidade energética implementadas pelo Grupo.

20.4 Consumo de combustível

(GRI 302-1, 302-4, 305-1)

O Grupo ENESA monitora continuamente o consumo de combustíveis, em especial diesel, gasolina e etanol, considerando sua relevância para o desempenho energético das operações e para a gestão do consumo de recursos naturais. O consumo de diesel

permanece concentrado principalmente em equipamentos operacionais, grupos geradores e frotas próprias, enquanto o consumo de gasolina, etanol e parte do diesel estão associados à utilização de veículos leves, frotas terceirizadas e veículos locados.

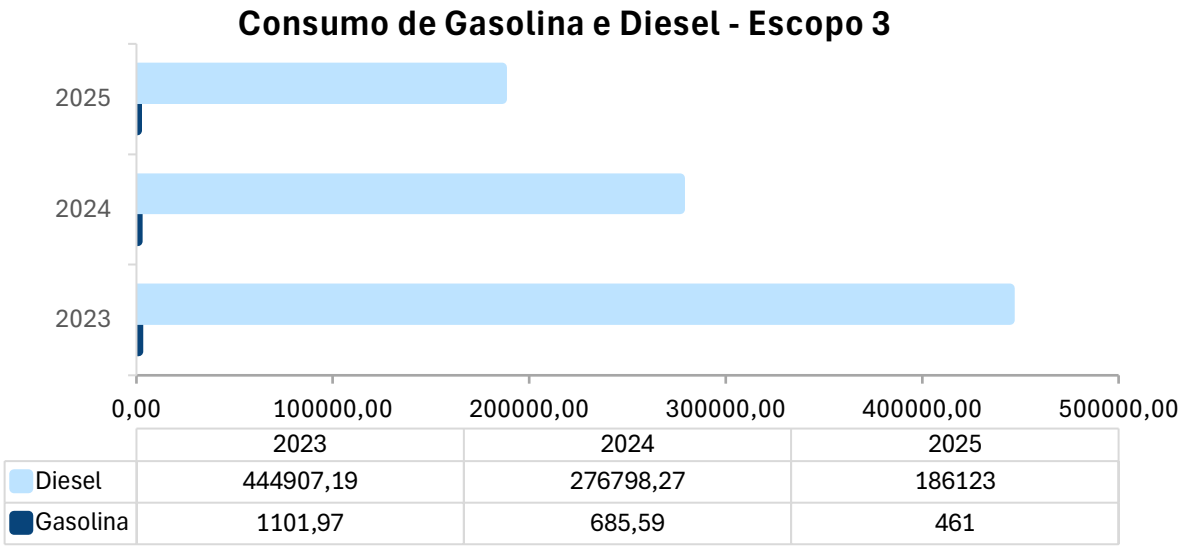


	2023	2024	2025
Diesel	1929744,07	1093386,66	740248,6
Etanol	0,00	0,00	19905,47
Gasolina	322648,46	163059,66	161540,33

Gráfico 22 – Consumo de Gasolina, Etanol e Diesel

Os dados demonstram redução gradual do consumo de diesel e gasolina nas operações entre os anos de 2023 e 2025, refletindo avanços relacionados à eficiência operacional, maior controle de abastecimentos e otimização das atividades de campo e logística operacional. Em 2025, destaca-se ainda o início da utilização de etanol em parte da frota leve, ampliando o uso de combustível renovável nas operações do Grupo

ENESA.



	2023	2024	2025
Diesel	444907,19	276798,27	186123
Gasolina	1101,97	685,59	461

Gráfico 23 – Consumo de Gasolina e Diesel

Também foi observada redução significativa no consumo de combustíveis associados às operações indiretas e aos serviços terceirizados entre 2023 e 2025, especialmente em atividades relacionadas a fretes e transportes contratados (Escopo 3), indicando avanços na gestão de frotas terceirizadas, otimização logística e maior eficiência na utilização de recursos energéticos ao longo das operações.

Os resultados reforçam a evolução do desempenho energético do Grupo ENESA, apoiada por ações de planejamento operacional, renovação gradual da frota, otimização de rotas, controle de abastecimentos e implementação de iniciativas voltadas à redução do consumo de combustíveis fósseis e à ampliação do uso de alternativas energéticas mais eficientes.

20.4.1 Testes de Fumaça Preta

(GRI 302, 305-7)

O controle de fumaça preta é uma das principais ferramentas para garantir a conformidade ambiental de frota a diesel, reduzindo emissões de poluentes e assegurando a eficiência dos veículos. Esse monitoramento, aliado à manutenção preventiva e aos treinamentos das equipes, reforça o compromisso com a responsabilidade ambiental e a gestão adequada de seus ativos.

Nas operações com veículos a diesel, o teste de fumaça preta é realizado na nas obras da Enesa Engenharia e na Lau Rent. Já as empresas instaladas no escritório central (Enesa Corporativo, Actas e Impacto Energia) são isentas dessa exigência, uma vez que não possuem frota movida a diesel.

Em 2024, a Enesa Engenharia realizou 502 testes de fumaça preta, com 100% de aprovação. Em 2025, foram 389 testes, com 386 aprovações, alcançando uma taxa de aprovação de aproximadamente 99%. Na Lau Rent, o desempenho se manteve em 100% de aprovação nos dois anos, com 200 testes em 2024 e 118 em 2025. Esses

resultados demonstram a efetividade do controle adotado e o alinhamento das operações às boas práticas ambientais.

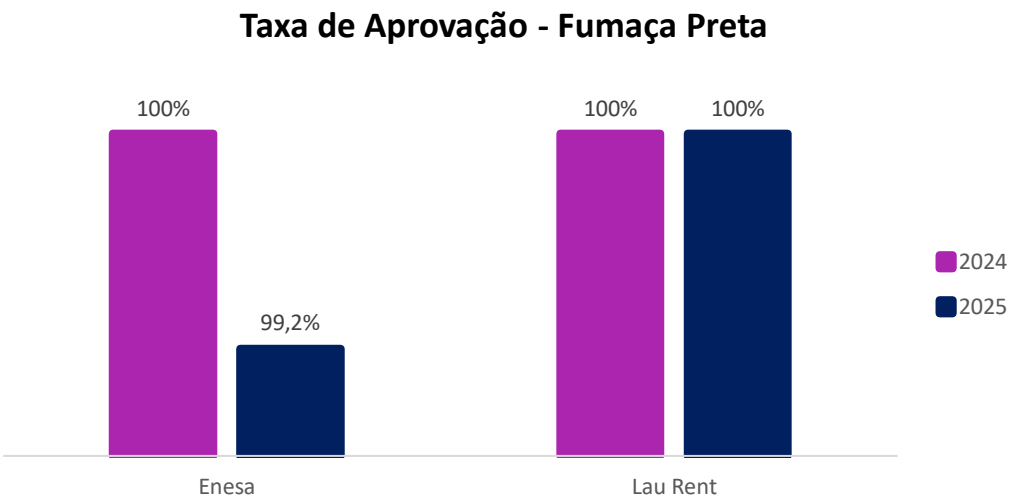


Gráfico 24 – Comparação: taxa de aprovação dos testes de Fumaça Preta Enesa e Lau Rent

20.5 Gestão de Resíduos

(GRI 306-1, 306-3, 306-4, 306-5)

A geração de resíduos sólidos nas operações da ENESA Engenharia, incluindo as empresas Actas e Impacto Energia na unidade 001 – Escritório Central, e da Lau Rent está relacionada principalmente às atividades administrativas e operacionais desenvolvidas nas obras.

Os resíduos gerados contemplam materiais provenientes das atividades de montagem eletromecânica, áreas administrativas, refeitórios (em algumas unidades), almoxarifados e estruturas de apoio operacional, sendo destinados conforme suas características e classificação ambiental aplicável.

A contabilização considerou os resíduos sólidos coletados, transportados e destinados nas frentes de serviço e unidades operacionais, contemplando resíduos encaminhados para aterros sanitários, reciclagem e demais formas de destinação ambientalmente adequada realizadas por empresas especializadas e ambientalmente licenciadas.

No caso da ENESA Engenharia, também foram consolidados neste tópico os resíduos gerados pelas empresas Actas e Impacto Energia nas operações do Escritório Central (001), permitindo uma visão integrada da gestão de resíduos das empresas do Grupo ENESA. A seguir, são apresentados os comparativos referentes aos anos de 2024 e 2025, contemplando os volumes de resíduos sólidos gerados e destinados pelas operações monitoradas.

- **Enesa Engenharia**

	Enesa Engenharia							
Resíduos 2024	**1**	**8**	**115**	**117**	**118**	**121**	**123**	**Total (t)**
Descarte de papel e papelão	220,27	2,914	26,450	0,000	0,566	74,647	0,002	**324,850**
Descarte de resíduo textil	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	13,342	0,000	**13,342**
Descarte de lixo orgânico	665,74	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	**665,741**
Descarte de madeira	0,000	2,924	194,364	5,470	6,529	318,528	0,001	**527,815**
Descarte de borracha e couro	0,000	0,000	28,134	0,000	0,000	0,000	0,000	**28,134**
Descarte de não reciclaveis	535,03	12,844	246,372	0,330	3,136	89,477	0,003	**887,192**
Descarte de Lâmpadas	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	**0,000**

Tabela 19 - Descarte de Resíduos 2024 – Enesa Engenharia e Actas / Impacto na unidade 001

	Enesa Engenharia								
Resíduos 2025	**1**	**8**	**115**	**118**	**121**	**123**	**124**	**125**	**Total (t)**
Descarte de madeira	0	1000	6335	189	52570	42820	166836,62	36,24	**269,787**
Descarte de papel e papelão	261,43	820	75	164	3780	2460	4016	3,91	**11,580**
Descarte de plástico	201,31	2800	493	84	5340	3360	5491	4,02	**17,773**
Descarte de sucata	1,03	0	14226	527	12400	49440	30073	6,2	**106,673**
Descarte de vidro	2,67	0	380	0	0	0	180	0	**0,563**
Descarte de lixo orgânico	637	2000	0	0	0	0	33971	0	**36,608**
Descarte de óleo usado	0	0	0	0	0	0	7320	0	**7,320**
Descarte de material contaminado	0	4000	0	119	2900	0	2191	11,5	**9221,500**
Descarte de Lâmpadas[2]	55	665	0	0	0	0	0	0	**720,000**

Tabela 20 - Descarte de Resíduos 2025 – Enesa Engenharia e Actas / Impacto na unidade 001

[2] Diferente dos demais resíduos, o descarte de lâmpadas é contabilizado em unidades (un.).

Para a ENESA Engenharia, o cenário de 2024 mostra a geração e destinação de diferentes com destaque para o descarte de papel e papelão, lixo orgânico, madeira, borracha e couro, resíduos não recicláveis e lâmpadas. Nesse ano, o controle ainda era mais concentrado em algumas categorias, com volumes totais consolidados por unidade, refletindo um estágio inicial de estruturação da gestão de resíduos, mas já com segregação por tipologia e registros em massa (kg) para cada frente de serviço.

Em 2025, houve uma mudança importante: além da manutenção de fluxos já existentes, há maior detalhamento e ampliação das categorias acompanhadas, incluindo sucata, plástico e material contaminado, entre outros. Essa evolução demonstra o fortalecimento da governança de resíduos, com maior rastreabilidade, abrangência e capacidade de identificar oportunidades de redução, reaproveitamento e reciclagem.

- **Lau Rent**

No caso da Lau Rent, em 2024, foram gerenciadas 5,56 toneladas de resíduos perigosos, 1,98 toneladas de óleo mineral destinadas a rerrefino, 0,01 toneladas de resíduos recicláveis, 11,00 toneladas de resíduos não recicláveis e 6,86 toneladas de efluentes encaminhados para tratamento.

Em 2025, a fração reciclável manteve-se em 0,01 toneladas, enquanto o volume de óleo mineral para rerrefino reduziu para 1,82 toneladas e os efluentes tratados caíram para 2,01 toneladas. O principal destaque, é o aumento dos resíduos não recicláveis, que passaram para 22,13 toneladas, indicando a necessidade de segregação adequada e busca de alternativas que ampliem a reciclabilidade desse fluxo.

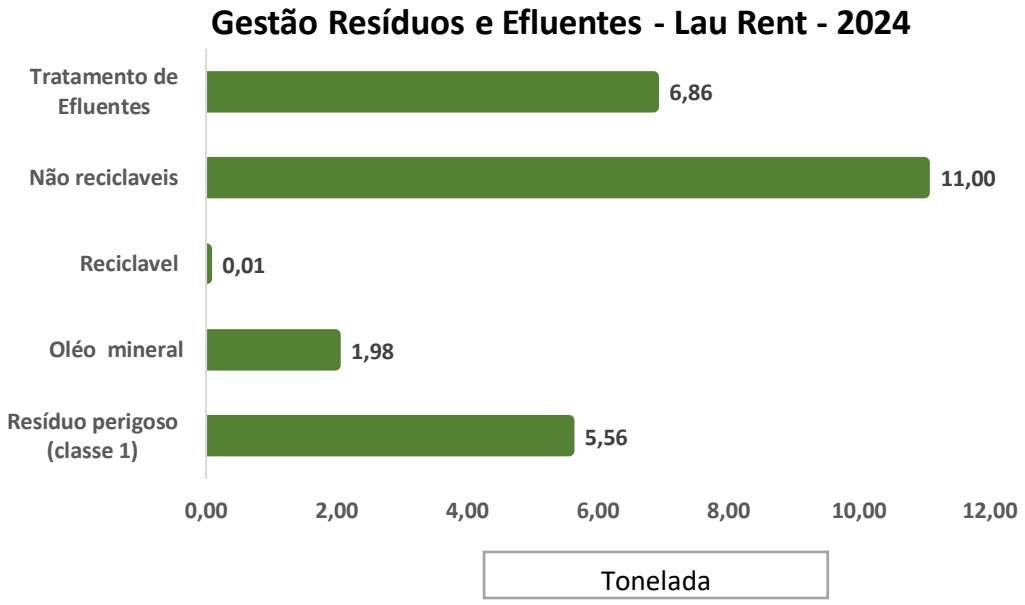


Gráfico 25 – Descarte de Resíduos 2024 – Lau Rent

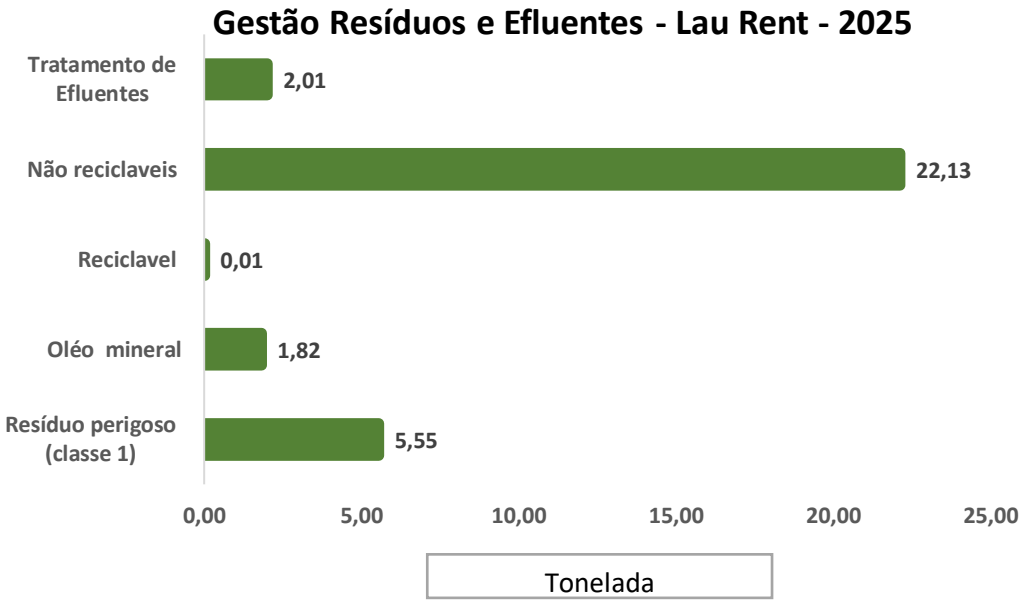


Gráfico 26 – Descarte de Resíduos 2025 – Lau Rent

De forma geral, tanto na ENESA quanto na Lau Rent, a comparação evidencia uma evolução na gestão de resíduos, com maior detalhamento dos registros e fortalecimento de dados. Essa melhoria na qualidade das informações é fundamental para orientar metas de redução, ampliar a reciclagem e mitigar as emissões de GEE associadas aos resíduos. Além disso, todas as empresas realizam coleta seletiva e promovem o treinamento dos colaboradores para o descarte correto, o que contribui para reduzir os volumes enviados a aterros e aumentar o aproveitamento dos resíduos recicláveis, incluindo iniciativas de logística reversa, como o rerrefino do óleo mineral utilizado nas operações.

20.5.1 Logística reversa / Economia Circular

(GRI 301-3, GRI 306-2, 308-1)

A gestão sustentável do Grupo ENESA inicia-se na qualificação criteriosa de sua cadeia de suprimentos, assegurando que os princípios de consumo responsável e sustentabilidade estejam presentes em todas as etapas do negócio. Para garantir a confiabilidade e a conformidade ética de seus parceiros, a organização mantém processo de homologação e aquisição, contemplando requisitos mandatórios relacionados à Qualidade, Segurança, Meio Ambiente e Responsabilidade Social. Essa análise prévia busca assegurar que fornecedores e prestadores de serviço compartilhem do mesmo compromisso com integridade, conformidade e sustentabilidade.

Expandindo as iniciativas voltadas à economia circular, em 2025 a ENESA Engenharia implementou soluções específicas para resíduos têxteis e eletrônicos. No âmbito têxtil, foi iniciado programa de logística reversa interna e reaproveitamento de uniformes descontinuados, promovendo o *upcycling* de tecidos que anteriormente seriam destinados ao descarte. Os materiais passaram a ser segregados e reutilizados na

produção de novos itens funcionais, como bolsas, estojos e peças adaptadas para novos tamanhos e aplicações internas.

A iniciativa contribui para a redução do volume de resíduos destinados a aterros sanitários, além de ampliar o reaproveitamento de materiais e fortalecer as práticas de consumo consciente e circularidade nas operações do Grupo ENESA.

Além disso, as unidades da Lau Rent e Impacto Energia – Figueira mantêm controle adequado do óleo mineral utilizado nas atividades operacionais e de manutenção dos equipamentos. O óleo mineral usado / contaminado é armazenado em estruturas apropriadas, dotadas de sistemas de contenção ambiental, sendo posteriormente encaminhado para coleta por empresas especializadas e licenciadas, com destinação final para processos de rerrefino, promovendo o reaproveitamento do material e contribuindo para as práticas de logística reversa e economia circular adotadas pelo Grupo ENESA.

O gráfico a seguir detalha o volume total de óleo mineral coletado (em litros) pelas unidades Lau Rent e Figueira.

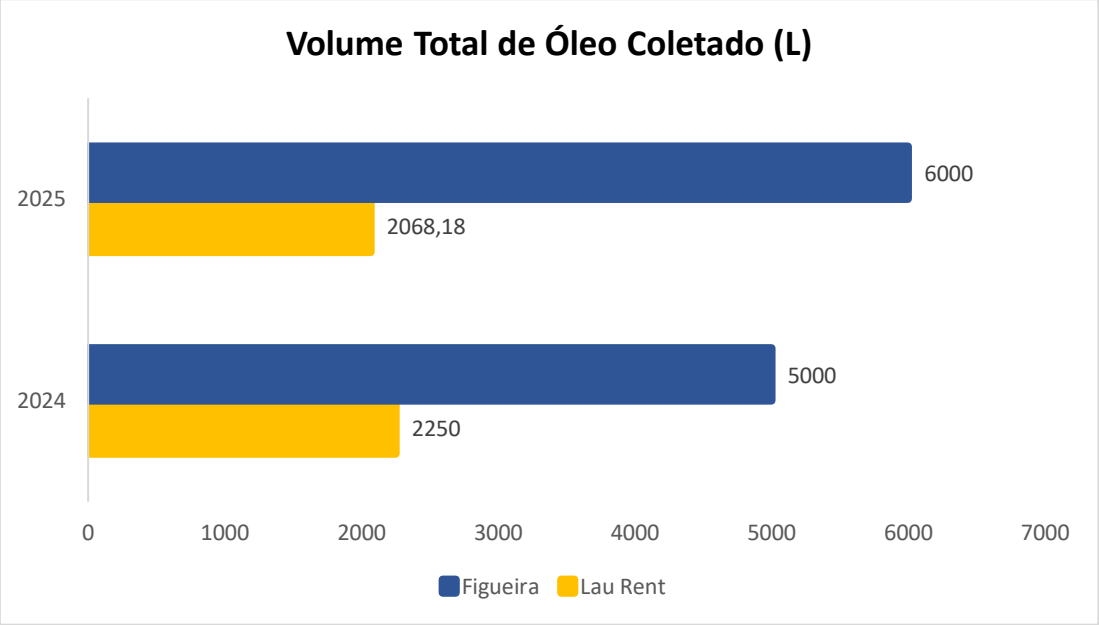


Gráfico 27 – Comparação: Volume total de óleo Lau Rent e Figueira

20.6 Reaproveitamento de Materiais

(GRI 301-3, 306-3, 305-5)

Em 19/02/2024, foi realizado no Projeto Cerrado a reutilização de material que seria descartado no projeto para criação de barreiras físicas, com o intuito de apoiar no isolamento, sinalização e segurança, bem como redução de resíduos através da Confecção de cavaletes para isolamento de área.





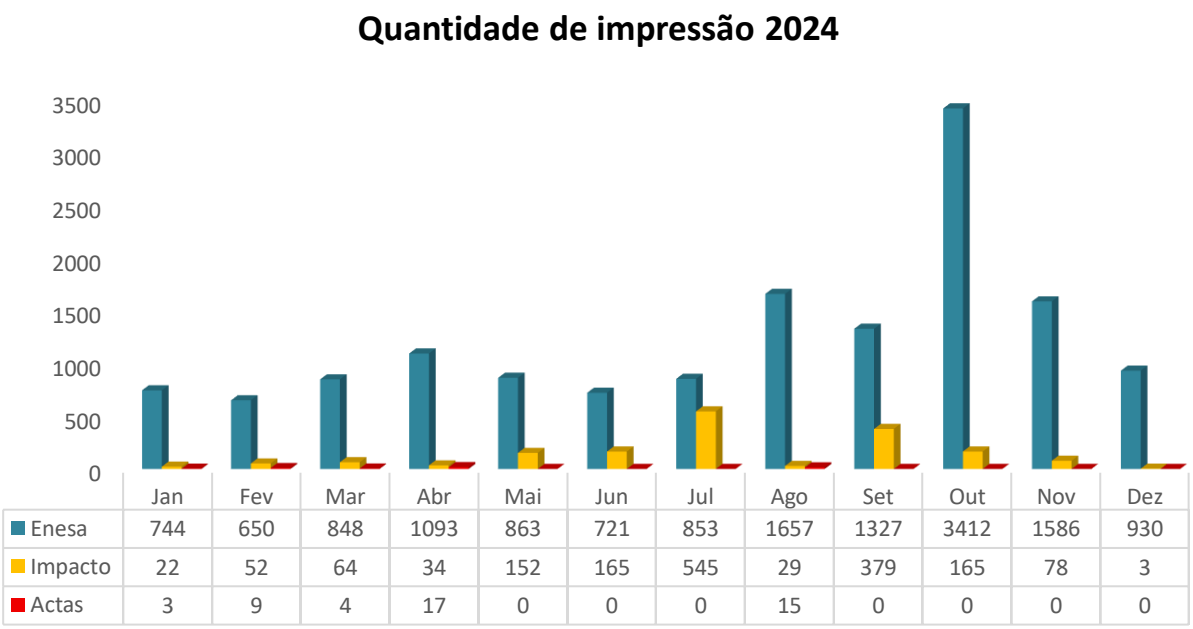
Figura 98 e 99 – Reaproveitamento de matérias (Estrutura Metálica) – Projeto S11D

20.7 Rankings ambientais

(GRI 3-3, 306-3)

O Grupo ENESA mantém o monitoramento sistemático do consumo de papel por meio do controle de impressões, com o objetivo de reduzir desperdícios, estimular a digitalização de processos e fortalecer a cultura de responsabilidade ambiental entre os colaboradores. Em linha com as políticas corporativas, seguimos priorizando a utilização de fluxos digitais, assinatura eletrônica e sistemas de gestão documental, além da orientação para impressões apenas quando estritamente necessárias e, preferencialmente, em modo frente e verso.

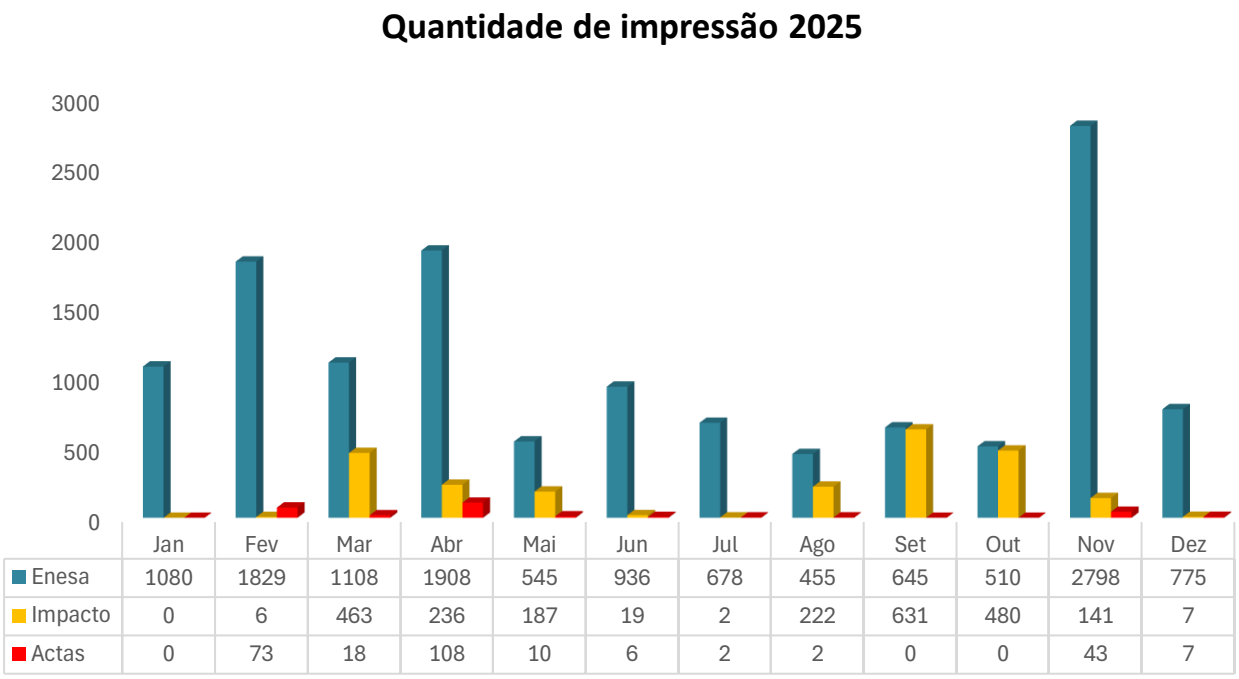
Em 2024, o volume de impressões apresentou picos concentrados em meses de maior demanda administrativa e de projetos, com destaque para outubro, que atingiu 3.412 impressões na Enesa Engenharia, seguido de agosto (1.657) e setembro (1.327). A Impacto Energia também registrou aumento relevante em julho (545 impressões) e setembro (379), enquanto a Actas manteve níveis bastante reduzidos ao longo de todo o ano, com volumes mensais residuais. A Lau Rent, por sua vez, registrou aproximadamente 10.000 impressões no consolidado anual de 2024, reforçando a importância de acompanhamento específico dessa empresa, dado o porte de suas operações e a ausência de detalhamento mensal. Esse comportamento conjunto reforça a necessidade de monitorar de perto os períodos e unidades de maior consumo, alinhando campanhas internas de conscientização e revisão de rotinas que ainda dependem de documentos físicos.



	Jan	Fev	Mar	Abr	Mai	Jun	Jul	Ago	Set	Out	Nov	Dez
Enesa	744	650	848	1093	863	721	853	1657	1327	3412	1586	930
Impacto	22	52	64	34	152	165	545	29	379	165	78	3
Actas	3	9	4	17	0	0	0	15	0	0	0	0

Gráfico 28 – Comparação: Impressões 2024 - Escritório Central

Em 2025, observa-se um perfil de consumo mais concentrado em determinados meses, refletindo tanto a continuidade dos esforços de digitalização quanto oscilações decorrentes de demandas operacionais específicas. Na Enesa Engenharia, sobressaem-se os meses de abril (1.908 impressões), fevereiro (1.829) e novembro (2.798), enquanto em outros períodos o volume se mantém em patamar significativamente inferior (por exemplo, 545 em maio e 455 em agosto). A Impacto Energia registrou picos em março (463 impressões), setembro (631) e outubro (480), contrastando com meses de consumo muito baixo, como janeiro, junho e julho. Já a Actas continuou com baixa participação relativa no total do grupo, ainda que com aumento pontual em fevereiro (73) e abril (108), mantendo padrão de uso bastante controlado. No caso da Lau Rent, o consolidado anual de 2025 alcançou aproximadamente 47.500 impressões, indicando crescimento expressivo em relação a 2024 e sinalizando a necessidade de aprofundar ações de digitalização e revisão de fluxos de trabalho nessa unidade.



	Jan	Fev	Mar	Abr	Mai	Jun	Jul	Ago	Set	Out	Nov	Dez
Enesa	1080	1829	1108	1908	545	936	678	455	645	510	2798	775
Impacto	0	6	463	236	187	19	2	222	631	480	141	7
Actas	0	73	18	108	10	6	2	2	0	0	43	7

Gráfico 29 – Comparação: Impressões 2025 - Escritório Central

Os dados de 2024 e 2025 indicam que, embora o consumo de papel ainda apresente variações associadas a demandas sazonais e a processos que requerem documentação física, o grupo avança na consolidação de práticas digitais e no uso mais racional de impressões, com atenção especial às empresas e períodos de maior concentração de uso, como a Lau Rent.

20.8 Gases do Efeito Estufa (GEE)

(GRI 305-1, 305-2,305-3, 306-1)

O inventário de gases de efeito estufa do Grupo ENESA vem sendo desenvolvido desde 2021 com base nos conceitos e diretrizes do Programa Brasileiro GHG Protocol (PBGHGP), em alinhamento à norma ABNT NBR ISO 14064-1. Esse inventário contempla a quantificação e a análise das emissões associadas às operações da organização.

Em 2024, foram identificadas, dentro do escopo do Grupo ENESA, as categorias de emissões diretas e indiretas apresentadas na Tabela abaixo – Definição de Escopo – Grupo ENESA.

Escopo	Categoria	Definição Principal	Exemplos de Fontes Emissoras
Escopo 1	Emissões Diretas	Emissões provenientes de fontes que pertencem ou são controladas pela empresa.	• Combustão Estacionária: Geradores de emergência. • Combustão Móvel: Veículos corporativos. • Emissões Fugitivas: CO_2 (extintores), SF_6 (subestações/disjuntores), Gases refrigerantes (ex: R-22 em ar-condicionado).
Escopo 2	Emissões Indiretas (Energia)	Emissões de GEE provenientes do consumo de eletricidade ou energia térmica adquirida pela	• Consumo de energia elétrica da rede (GRID). • Aquisição de energia térmica (vapor, calor).
Escopo 3	Outras Emissões Indiretas	Emissões decorrentes das atividades da empresa, mas que ocorrem em fontes não pertencentes nem controladas por ela.	• Transporte e distribuição (upstream e downstream). • Resíduos gerados. • Efluentes gerados. • Viagens a negócios. • Deslocamento casa-trabalho.

Tabela 21 - Definição de Escopo – Grupo Enesa

Em 2024, as emissões totais somaram 5.379,59 tCO_2e, com 4.439,43 t de CO_2 biogênico reportadas separadamente.

O Grupo Enesa fortaleceu, em 2024, sua gestão de emissões de GEE com a consolidação e expansão de sistemas de energia solar fotovoltaica em unidades estratégicas, permitindo a substituição de energia da rede por fontes limpas. Foram gerados 33.839 kWh pela Lau Rent e 58.282 kWh pela Central de Operações, contribuindo para emissões de Escopo 2 de apenas 1,49 tCO_2e e 2,56 tCO_2e nessas unidades, respectivamente.

Nas frentes de obra, mantiveram-se torres de iluminação fotovoltaicas, iluminação em LED, campanhas para consumo racional de energia e uso de ônibus fretados para otimizar o transporte de colaboradores. No âmbito socioambiental, destacaram-se o plantio de mudas no Projeto Cerrado e em escolas públicas e o apoio ao Projeto Lixo Xiki, no Pará, que promoveu o reaproveitamento de resíduos e o empoderamento de mulheres em situação de vulnerabilidade por meio de atividades de economia circular.

Em 2024, o Escopo 1 permaneceu como principal fonte de emissões, com 2.890,34 tCO_2e, das quais 2.779,45 tCO_2e (cerca de 96%) provenientes de combustão móvel, 71,72 tCO_2e de combustão estacionária e 39,17 tCO_2e de emissões fugitivas. O Escopo 2 apresentou baixa participação relativa, com 8,71 tCO_2e, associadas ao consumo de energia elétrica nas unidades administrativas, já impactado positivamente pela geração fotovoltaica própria. O Escopo 3 totalizou 2.480,54 tCO_2e, com destaque para resíduos sólidos (666,34 tCO_2e), efluentes (578,61 tCO_2e), transporte e distribuição upstream (564,13 tCO_2e), viagens a negócios (510,96 tCO_2e) e deslocamento casa–trabalho (160,50 tCO_2e).

- **Escopo 1** permaneceu como principal fonte (2.890,34 tCO_2e), com forte predominância da combustão móvel (2.779,45 tCO_2e, cerca de 96% do escopo), seguida por combustão estacionária (71,72 tCO_2e) e emissões fugitivas (39,17 tCO_2e).

- **Escopo 2** apresentou baixa participação relativa, com 8,71 tCO_2e, devido ao consumo de energia elétrica nas unidades administrativas, já impactado positivamente pela geração fotovoltaica própria.

- **Escopo 3** totalizou 2.480,54 tCO_2e, com destaque para resíduos sólidos (666,34 tCO_2e), efluentes (578,61 tCO_2e), transporte e distribuição *upstream* (564,13 tCO_2e), viagens a negócios (510,96 tCO_2e) e deslocamento casa–trabalho (160,50 tCO_2e).

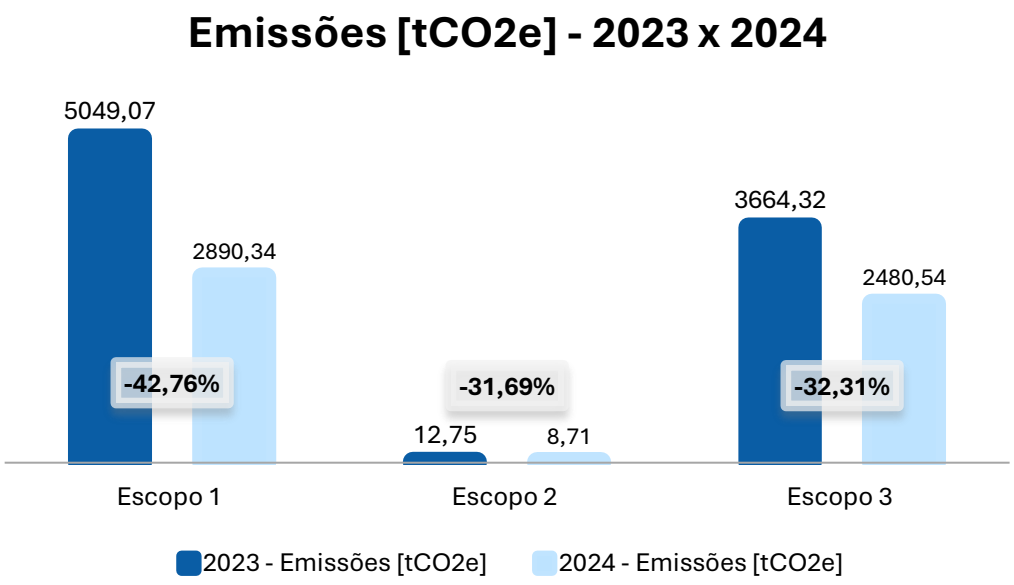


Gráfico 30 – Comparação: Emissões de CO_2 em 2023x2024

Entre 2023 e 2024, as emissões totais caíram de 8.726,14 para 5.378,04 tCO_2e, com reduções de 42,76% no Escopo 1 (de 5.049,07 para 2.890,34 tCO_2e), 31,69% no Escopo 2 (de 12,75 para 8,71 tCO_2e) e 32,31% no Escopo 3 (de 3.664,32 para 2.480,54 tCO_2e). Essa queda refletiu a menor quantidade de frentes de trabalho, a redução de deslocamentos e do consumo de combustíveis, o maior rigor na necessidade de viagens aéreas e a expansão dos sistemas fotovoltaicos, ao mesmo tempo em que os resíduos sólidos passaram a representar a maior parcela do Escopo 3, reforçando o foco em economia circular e gestão de resíduos.

Em 2025, a tendência de redução se manteve nos Escopos 1 e 3. O Escopo 1 passou de 2.890,34 para 2.026,42 tCO_2e (-29,89%), em função da continuidade da otimização dos deslocamentos e do uso da frota, com menor consumo de combustíveis fósseis e mudança no perfil das obras. O Escopo 2 aumentou de 8,71 para 9,35 tCO_2e (+7,35%), ainda com impacto absoluto baixo, reforçando a necessidade de manter ações de eficiência energética. O Escopo 3 caiu de 2.480,54 para 1.562,29 tCO_2e (-37,02%), com avanços na gestão da cadeia de valor, especialmente em resíduos, transporte e viagens corporativas.

No ciclo de 2025, o Grupo Enesa consolidou sua trajetória, com redução global de 33,10% nas emissões totais em relação a 2024, passando de 5.378,04 para 3.598,05

tCO_2e. No Escopo 1, a adoção de tecnologias fotovoltaicas nas unidades operacionais foi determinante: na unidade Sucuriú, a instalação de oito torres de iluminação solar permitiu economia mensal estimada de 388,8 litros de diesel (potência total de 3,6 kW, operação média de 12 horas/noite e 1.296 kWh/mês), resultando na mitigação direta de 1,21 tCO_2e, calculada com fator de 0,3 L/kWh e 3,11 $kgCO_2e/L$ (plataforma Ambitus).

No contexto de valorização energética, a Unidade Figueira, da Impacto Energia, concentrou 93,09% das emissões de CO_2 biogênico do Grupo no Escopo 1 (4.622,28 t), contribuindo para o total de 5.055,60 t de emissões biogênicas reportadas separadamente, em conformidade com o GHG Protocol.

Quanto ao Escopo 2, o aumento de 7,35%, alcançando 9,35 tCO_2e, foi associado, principalmente, ao maior consumo de energia elétrica da unidade de Figueira, em Candiota/RS, responsável por 35,08% das emissões desse escopo. Em contrapartida, houve redução do consumo nas unidades da Lau Rent, no Escritório Central (Impacto, ENESA e Actas) e na Central de Operações da ENESA, em função de campanhas de uso racional de energia, comunicados sobre desligamento de equipamentos e do ranking ambiental interno.

As unidades da Lau Rent mitigaram emissões de Escopo 2 por meio da autogeração de 9.420 kWh em 2025, que, ao serem convertidos pelo fator médio do SIN (0,052 tCO_2e/MWh), resultaram em apenas 0,48984 tCO_2e associadas. A unidade do Centro de Operações da ENESA Engenharia autogerou 59.814 kWh, o que correspondeu a 3,11 tCO_2e considerando o mesmo fator do SIN, reforçando a expansão de fontes renováveis no Grupo.

No Escopo 3, a redução de 37,02%, para 1.562,29 tCO_2e, decorreu da priorização de mão de obra local e da adoção de critérios de mobilidade que favoreceram o uso do modal ferroviário em detrimento do aéreo para retorno de colaboradores às suas cidades de origem, reduzindo emissões de viagens a trabalho.

O compromisso com a agenda ESG foi fortalecido por ações de engajamento socioambiental e economia circular, como o projeto “Raízes do Futuro”, que resultaram no plantio de mais de 80 mudas, o projeto “Tampinhas que Curam”, com arrecadação de 58 kg de plástico, e o reaproveitamento interno de materiais para sinalização e confecção de depósitos.

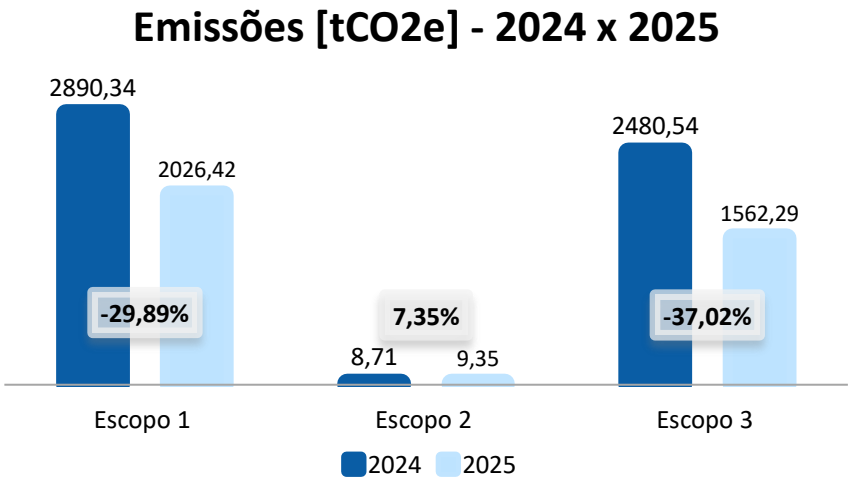


Gráfico 31 – Comparação: Emissões de CO_2 em 2024x2025

A comparação entre 2024 e 2025 demonstra nova redução das emissões totais, de 5.378,04 para 3.598,05 tCO_2e (-33,10%), com quedas significativas nos Escopos 1 e 3 e leve aumento no Escopo 2. A análise conjunta dos inventários de 2024 e 2025 evidencia reduções contínuas, associadas à otimização de frota e deslocamentos, maior uso de energia fotovoltaica e melhorias na gestão de resíduos e transporte.

Pontos de melhoria 2024 e 2025

Para 2024, foram identificadas oportunidades de aprimoramento na gestão das emissões. No Escopo 1, destaca-se a continuidade da substituição de combustíveis fósseis por alternativas menos emissoras, como o etanol, a adoção de veículos mais eficientes e a otimização de rotas e logística. No Escopo 3, recomenda-se intensificar o controle sobre viagens a negócios, priorizando reuniões virtuais, contratação de mão de obra local e planejamento integrado de deslocamentos. Quanto aos resíduos sólidos, sugere-se reforçar ações de redução na fonte, segregação, reutilização e reciclagem, minimizando o envio a aterros. Apesar do baixo impacto relativo do Escopo 2, o Grupo mantém o monitoramento mensal de consumo de energia, papel e resíduos, promovendo o uso consciente de recursos.

Adicionalmente, em 2024, a unidade Cerrado instalou quatro torres de iluminação solar, substituindo geração externa a diesel e mitigando 604,58 kg de CO_2e (aprox. 0,60 tCO_2e), a partir de economia mensal estimada de 194,4 litros de combustível (potência total de 1,8 kW, operação média de 12 horas/noite, 648 kWh/mês, 0,3 L/kWh e 3,11 $kgCO_2e/L$ – plataforma Ambitus).

Para 2025, o Grupo ENESA definiu diretrizes para elevar o padrão de gestão ambiental e a qualidade das informações. Destaca-se a consolidação da apuração mensal de dados de emissões na plataforma Ambitus, a busca por metodologias reconhecidas para quantificar emissões evitadas nas atividades de coprocessamento da Lau Rent, a substituição do cálculo estimado de efluentes por análise técnica baseada em parâmetros como DBO e Nitrogênio, e a manutenção da diretriz de expansão da geração fotovoltaica em todas as novas obras com viabilidade técnica.

20.8.1 Emissões de GEE

As emissões são monitoradas de forma sistemática ao longo das operações, abrangendo atividades de obra e escritório, com foco na redução da pegada de carbono e na melhoria contínua do desempenho ambiental.

As emissões de GEE são quantificadas de acordo com os três escopos estabelecidos pelas diretrizes internacionais, sendo consolidadas em toneladas de dióxido de carbono equivalente (tCO_2e). Essa unidade permite converter diferentes gases (como CO_2, CH_4 e N_2O) em um único indicador, com base em seu potencial de aquecimento global, viabilizando a comparação e o acompanhamento da evolução das emissões da organização ao longo do tempo. A seguir, apresentam-se os resultados das emissões de GEE da ENESA para os anos de 2024 e 2025.

Em 2024, a distribuição das emissões de GEE do Grupo Enesa foi composta por 53,73% no Escopo 1, 0,16% no Escopo 2 e 46,11% no Escopo 3.

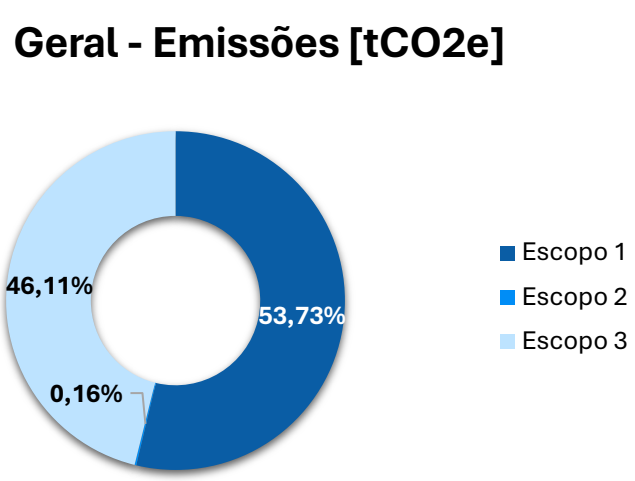


Gráfico 32 – Emissões de CO_2 em 2024

Em 2025, observa-se ajuste nesse perfil, com o Escopo 1 representando 56,32% do total, o Escopo 2 com 0,26% e o Escopo 3 com 43,42%.

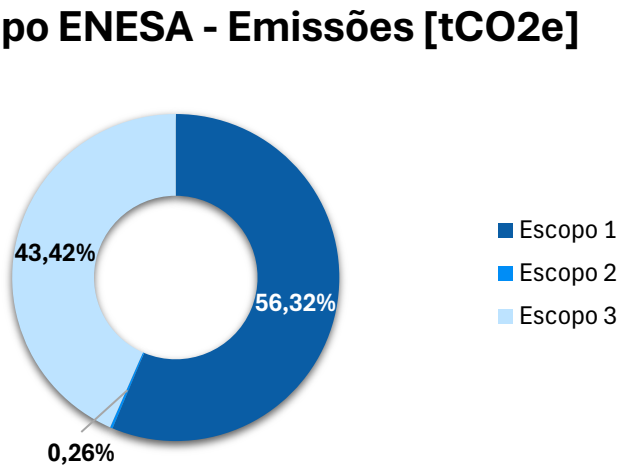
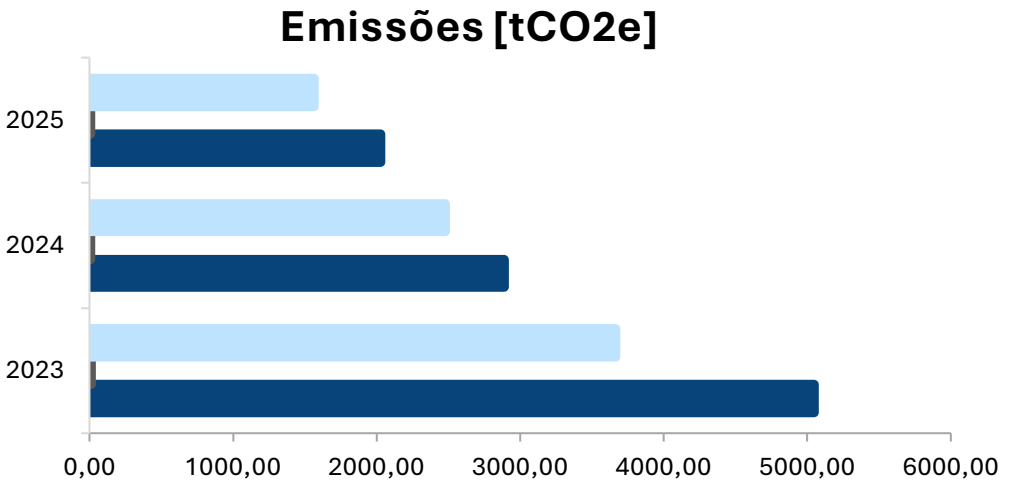


Gráfico 33 – Emissões de CO_2 em 2025

Esses resultados evidenciam que as emissões diretas associadas às operações sob controle do Grupo permanecem como a principal contribuição para o inventário, ao mesmo tempo em que se verifica uma redução relativa da participação das emissões indiretas da cadeia de valor.

O Gráfico a seguir demonstra a trajetória consistente de redução das emissões de GEE do Grupo Enesa entre 2023 e 2025. A combinação desses resultados se reflete no total geral de emissões de GEE do Grupo Enesa, que apresenta redução expressiva ao longo do período. A queda simultânea nos três escopos indica uma atuação abrangente da organização sobre suas emissões diretas e indiretas, contribuindo para a mitigação de seus impactos climáticos.



	2023	2024	2025
Escopo 3	3664,32	2480,54	1562,29
Escopo 2	12,75	8,71	9,35
Escopo 1	5049,07	2890,34	2026,42

Gráfico 34 – Comparação: Emissões de CO_2 de 2023 a 2025

Considerando a soma dos três escopos, o total geral de emissões de GEE do Grupo Enesa apresentou queda expressiva no período, passando de 8.726,14 tCO_2e em 2023 para 5.378,04 tCO_2e em 2024 e 3.598,05 tCO_2e em 2025, indicando ganhos de eficiência operacional, aprimoramento de processos e maior controle sobre as fontes de emissão diretas e indiretas.

Os resultados são apresentados em toneladas de CO_2 equivalente (tCO_2e), considerando o potencial de aquecimento global de cada gás de efeito estufa. Esse procedimento assegura a rastreabilidade, a comparabilidade entre anos e a robustez técnica do inventário, que é utilizado como base para o planejamento, acompanhamento e revisão das estratégias e metas de redução de emissões do Grupo Enesa.

Para o período de 2023 a 2024, o Grupo ENESA identifica oportunidades de aprimoramento na gestão de suas emissões, reforçando o compromisso com a melhoria contínua do desempenho ambiental. Destacam-se o fortalecimento das ações no Escopo 1 e Escopo 3, com foco em maior eficiência operacional, otimização de deslocamentos e engajamento da cadeia de valor, bem como o avanço na gestão de resíduos e na eficiência energética, ainda que o Escopo 2 tenha impacto reduzido.

Para o período de 2024 a 2025, o monitoramento aponta a necessidade de atenção ao Escopo 2, que registrou aumento de 7,35% em termos relativos — embora o volume absoluto permaneça baixo (de 8,71 para 9,35 tCO_2e) —, reforçando a importância da continuidade das ações de eficiência energética e da expansão da geração fotovoltaica. Os Escopos 1 e 3 seguiram em trajetória de redução, consolidando os avanços operacionais e de gestão da cadeia de valor.

Em síntese, o inventário de GEE do Grupo Enesa para os anos de 2023, 2024 e 2025 demonstra uma redução consistente das emissões totais, resultado de uma gestão climática estruturada e de um acompanhamento sistemático de suas emissões diretas e indiretas. Ao reportar de forma transparente seus dados de CO_2e e a metodologia

aplicada, o Grupo Enesa reafirma seu compromisso com a transição para uma economia de baixo carbono e com o fortalecimento de sua agenda de sustentabilidade.

20.9 Práticas sustentáveis

(GRI 302-4, 306-1, 306-3, 306-4, 306-5)

As práticas sustentáveis representam um conjunto estratégico de ações corporativas que visam harmonizar o desempenho econômico com a preservação ambiental e a responsabilidade social, assegurando que as necessidades do presente sejam atendidas sem comprometer as gerações futuras. Esse compromisso é operacionalizado por meio dos critérios ESG, que exigem uma postura proativa na gestão eficiente de materiais e energia, na valorização do capital humano e na manutenção de uma conduta ética, transparente e de combate à corrupção.

No Grupo ENESA, as práticas sustentáveis se materializam prioritariamente na implementação rigorosa de sistemas de gestão de saúde e segurança do trabalho, visando à integridade física de todos os colaboradores. Além disso, a organização direciona esforços para a execução de obras com alta eficiência, de modo a minimizar a geração de resíduos, gerenciar os impactos sobre a biodiversidade local e fortalecer o engajamento com as comunidades e demais stakeholders.

Além dos resultados quantitativos, o compromisso do Grupo com a agenda ESG foi reforçado por ações de engajamento socioambiental e de estímulo à economia circular. Campanhas de educação ambiental e atividades de plantio, como o projeto “Raízes do Futuro”, em Angra dos Reis, resultaram no plantio de mais de 80 mudas, contribuindo para a conscientização de crianças. No âmbito da gestão de resíduos, o projeto “Tampinhas que Curam” possibilitou a arrecadação de 58 kg de plástico, associando o descarte adequado à responsabilidade social. Adicionalmente, iniciativas internas de reaproveitamento de materiais, como madeirite e tubos de PVC destinados à sinalização, evidenciam a valorização de resíduos como alternativa para a redução do consumo de novos insumos e para a mitigação dos impactos associados à destinação final.



Figura 100 e 101 – Entrega realizada em setembro de 2025 no Colégio Mayle Duarte, em Guarulhos/SP, totalizando 58 kg de tampinhas arrecadadas, sendo aproximadamente 90% provenientes da Unidade 008 – Central de Operações e 10% da Unidade 001 – Escritório Central

20.9.1 Uso de energias renováveis e consumo consciente de energia elétrica

(GRI 302-1)

O Grupo Enesa busca integrar fontes de energia renováveis em suas emissões para minimizar os impactos ambientais. Nesse contexto, a empresa utiliza torres de iluminação solar para trabalhos noturnos, o que reduz o consumo de energia elétrica convencional.

Adicionalmente, as unidades Laurent (matriz) e Central de Operações da ENESA contribuem para a mitigação do consumo de energia por meio da autogeração de energia por sistemas fotovoltaicos. Além do desenvolvimento de campanhas visando o uso consciente de energia elétrica, sensores de liga e desliga a iluminação em pontos estratégicos

20.9.2 Ações de plantação de mudas e reflorestamento

(GRI 304-3, 413-1)

O grupo ENESA atua de forma proativa para impactar positivamente o meio ambiente, investindo em ações de reflorestamento que contribuem diretamente para o sequestro de carbono e a melhoria da qualidade do ar. Essas iniciativas são fundamentais para a preservação da biodiversidade, conservação do solo e recursos hídricos, além de auxiliarem na regulação climática urbana.

Em 2024, a ENESA intensificou suas ações de educação ambiental voltadas ao público interno, promovendo uma campanha dedicada a reconhecer a grande importância das árvores e orientar os profissionais sobre as técnicas corretas de plantio e manejo. A iniciativa também abordou a prevenção de incêndios florestais, alertando para seus impactos devastadores. Ao conscientizar sobre como as queimadas agravam o aquecimento global e comprometem a qualidade do ar, a empresa reforça a responsabilidade individual de cada colaborador na preservação dos ecossistemas onde atuamos.

Em 2025, materializando esse compromisso e alinhada às diretrizes da ISO 14001, a empresa celebrou o Dia da Árvore com uma ação especial na EMEB Vice-prefeito Alfredo Gonçalves Ferreira da Silva, em Itaquaquecetuba. O evento teve como objetivo despertar a consciência ecológica nas novas gerações através de um momento prático de plantio de mudas, onde os alunos puderam vivenciar o cuidado com a natureza. Para estender o impacto, cada criança recebeu um kit com sementes de girassol, incentivando o cultivo em casa. Essa integração com a comunidade escolar reforça o legado ambiental do Grupo Enesa e fortalece sua imagem institucional como uma organização que educa e preserva para o futuro.



Figura 102 – Dia da Árvore da Lau Rent na escola municipal em Itaquaquecetuba / SP

20.9.3 Reaproveitamento de materiais

(GRI 306-1, 306-3, 306-4 E 306-5)

O grupo Enesa tem consolidado a economia circular como um pilar de sua gestão operacional, transformando materiais que seriam descartados em ativos funcionais para as obras. Em 2024, essa diretriz se materializou no reaproveitamento de estruturas metálicas residuais para a confecção de cavaletes de isolamento. Essa iniciativa não apenas reduziu o volume de sucata destinada, mas também converteu passivos ambientais em equipamentos essenciais para a sinalização e segurança das áreas de trabalho, otimizando recursos e custos.

Em 2025, a empresa diversificou os materiais recuperados, abrangendo madeira e componentes elétricos. Caixotes de madeira, anteriormente destinados ao descarte, foram reciclados e transformados em suportes robustos para placas de sinalização. Simultaneamente, houve um foco estratégico no reaproveitamento de tampas de eletrocalhas oriundas das montagens para a construção de novas barreiras físicas, demonstrando a versatilidade do reuso no canteiro de obras.

O impacto dessas ações é mensurável e significativo. Apenas na iniciativa das tampas de eletrocalhas, foram recuperados 240 kg de material, evitando o descarte inadequado e reduzindo a demanda por novos insumos metálicos. Além do ganho ambiental, essas barreiras reforçaram a segurança operacional ao delimitar áreas de risco com eficácia. Essas soluções comprovam que a integração entre sustentabilidade e segurança do trabalho gera valor compartilhado, reduzindo resíduos enquanto protege a integridade dos colaboradores.

Levando o conceito de economia circular para além dos canteiros de obras, a ENESA implementou em 2024 o projeto social "LIXO XIKI", vinculado às operações do Projeto 121 – Hydro Alunorte. Realizada na Comunidade Fazendinha, em Barcarena/PA, a iniciativa une sustentabilidade e inclusão ao oferecer oficinas de capacitação para o reaproveitamento criativo de materiais recicláveis. Com foco especial no acolhimento de mulheres em situação de vulnerabilidade social, o projeto transforma resíduos em novas oportunidades, promovendo a geração de renda e o fortalecimento da comunidade local.





Figuras 103 e 104 – Reaproveitamento de sucata de tampas de eletrocalhas para confecção de barreira física - Obra 008 – Central de Operações Arujá – SP em 2025





Figuras 105, 106 e 107 – Projeto Lixo Xiki no projeto 121 – Hydro Alunorte em 2024

21 Ambiental: Certificados e Reconhecimentos

21.1 Campanha do Dia da Árvore

(GRI 304-3)

Em setembro de 2024, foi realizado no Projeto Cerrado o plantio de mudas, que contribuiu para reforçar a conscientização sobre a importância da preservação ambiental. No Brasil, a data é celebrada em 21 de setembro, distinta de outros países, por estar alinhada ao início da primavera no hemisfério Sul.







Figuras 108 e 109 - Ação Dia da Árvore – Projeto Cerrado

21.2 Reconhecimento Conscientização Ambiental

(GRI 203-1, 413-1)

Em 2025, o Grupo Enesa consolidou seu alinhamento às questões ambientais por meio de ações de educação e conscientização realizadas junto às comunidades do entorno de suas obras, recebendo importantes certificados de reconhecimento. Na APAE de João Monlevade, a Enesa promoveu, em 22 de setembro, uma ação social especial em celebração ao Dia da Árvore e ao Dia Nacional da Luta da Pessoa com Deficiência, com palestras educativas sobre preservação e respeito, entrega de flores para cultivo e momentos de integração, cuidado e inclusão, reforçando o compromisso em transformar vidas com afeto e responsabilidade ambiental.



Em Angra dos Reis, em parceria com o Instituto Municipal do Ambiente (IMAAR), a empresa participou da campanha “Raízes do Futuro: Plantando Vida na Cidade”, mobilizando colaboradores e voluntários para o plantio de 80 mudas frutíferas e nativas, todas doadas pelo Grupo Enesa, contribuindo para uma cidade mais verde e sustentável. A Escola Alexsandro Nunes também reconheceu a Enesa Engenharia como protagonista em ações de educação e

conscientização ambiental, alinhadas às questões sociais, ambientais, de governança e segurança.

Esses certificados demonstram que, em 2025, o Grupo não apenas cumpre requisitos legais, mas incorpora a sustentabilidade e a educação ambiental como parte essencial de sua atuação nas obras e no relacionamento com a sociedade.



Figuras 110 – Certificado APAE de João Monlevade – Obra 123 ArcelorMittal



Figuras 111 – Certificado IMAAR Angra dos Reis – Obra 126 Estaleiro BrasFELS



CERTIFICADO
DE RECONHECIMENTO

A ESCOLA ALEXSANDRO NUNES RECONHECE A

ENESA ENGENHARIA

Como protagonista pelas ações no tema EDUCAÇÃO E CONSCIENTIZAÇÃO AMBIENTAL alinhado às questões (sociais/ambientais/de governança/de segurança).

Leila Sousa Lima

NOME REPRESENTANTE
ESCOLA ALEXSANDRO NUNES

Leila Sousa Lima
Vice-Diretora
Port. Nº 019/2025 - GP

Figuras 112 – Certificado Escola Alexandre Nunes de João Monlevade – Obra 123 ArcelorMittal

21.3 Semana do Meio Ambiente

(GRI 201, 403)

Em 2024, a Enesa foi reconhecida pela Hydro pelo desempenho de sua equipe no Projeto Alunorte Fuel Switch, em Barcarena (PA), recebendo certificado de reconhecimento e troféus HSE – Prêmio Iceberg. A reconhecimentp destacou o trabalho árduo, o engajamento e o comprometimento da equipe de Construção e Produção HSE, bem como sua participação ativa nas ações de segurança, produção e qualidade. O reconhecimento reforça a importância da atuação colaborativa entre contratante e contratada e evidencia a prática consistente dos valores de Cuidado, Coragem e Colaboração, consolidando a ENESA como parceira estratégica da Hydro na condução de projetos com elevados padrões de saúde, segurança e desempenho operacional.



Figuras 113 e 114 – Reconhecimento Hydro – Certificado HSE e Prêmio Iceberg

21.4 Arborização de Canteiros e Canteiros Ecológicos

(GRI 304-3, 403-6)

Em maio de 2024 foi realizada a arborização do Projeto Vale São Luís, promovendo qualidade de vida e bem-estar aos colaboradores por meio da integração entre elementos estruturais e naturais do local.



Figuras 115 e 116 - Canteiro Sustentável S11D – Vale

22 Desafios e oportunidades

O cenário de todo Grupo Enesa em 2024 e 2025 apresentou um ambiente de transformação acelerada. O olhar para o futuro significa transformar as complexidades operacionais em diferenciais competitivos, consolidando a jornada ESG como o motor de crescimento sustentável.

22.1 Desafios: A Complexidade da Operação

Os desafios relacionados à cadeia de suprimentos permanecem como tema prioritário para o Grupo ENESA, especialmente em função da abrangência operacional e da diversidade de fornecedores e prestadores de serviço envolvidos nas operações. Nesse contexto, a organização mantém processos contínuos de homologação, monitoramento e alinhamento de requisitos relacionados à ética, meio ambiente, saúde, segurança e responsabilidade social ao longo da cadeia de valor.

Outro avanço relevante no período foi a elaboração do primeiro Relatório de Sustentabilidade do Grupo ENESA em conformidade com as diretrizes da Global Reporting Initiative (GRI Standards). O processo envolveu a integração e consolidação de dados das empresas ENESA Engenharia, Lau Rent, Impacto Energia e Actas, permitindo maior padronização dos indicadores ESG, rastreabilidade das informações e fortalecimento da governança corporativa relacionada à sustentabilidade.

22.2 Impactos positivos ESG

(GRI 203-1)

O desempenho ESG do Grupo ENESA em 2024 e 2025 demonstra avanços relevantes na consolidação de dados, ampliação de iniciativas sustentáveis e fortalecimento da gestão corporativa integrada. No período, foram observados **impactos positivos** nos três pilares ESG, com destaque para o aumento dos investimentos sociais, ampliação das ações de engajamento comunitário, expansão da geração de energia renovável, redução do consumo de diesel, implantação de práticas de economia circular e fortalecimento da governança dos dados ESG.

No pilar ambiental, destacam-se a geração solar fotovoltaica nas unidades Central de Operações e Lau Rent, as iniciativas de eficiência energética com iluminação LED, plano de substituição de equipamentos por modelos *inverter* e campanhas de consumo consciente, além do reaproveitamento de resíduos têxteis e destinação de óleo mineral usado para rerrefino. Também foram implementadas soluções operacionais sustentáveis, como semáforos fotovoltaicos e torres de iluminação solar em obras.

No pilar social, o Grupo ampliou o alcance de suas ações, fortalecendo projetos sociais, campanhas internas, capacitação profissional, inclusão, diversidade e relacionamento com comunidades. Já no pilar de governança, o principal avanço foi a estruturação do primeiro Relatório de Sustentabilidade alinhado às diretrizes GRI Standards, integrando dados da ENESA Engenharia, Lau Rent, Impacto Energia e Actas, o que

proporcionou maior padronização, rastreabilidade e maturidade na gestão ESG corporativa.



IMPACTOS POSITIVOS ESG 2024–2025 | CONSOLIDADO GRUPO ENESA

Dados consolidados até 31/12/2025.

PILAR ESG	TEMA	2024	2025	TOTAL	RESULTADO CONSOLIDADO / IMPACTO POSITIVO	
PILAR SOCIAL Geramos valor para as pessoas e para as comunidades.	Ações ESG registradas	454	195	649	649 ações ESG registradas	Maior governança e organização das iniciativas ESG.
	Pessoas impactadas / beneficiadas	228.972	100.294	329.266	329.266 pessoas impactadas	Ampliação do alcance social e das ações comunitárias.
	Investimento social e ESG	R$ 63.233,00	R$ 1.334.595,28	R$ 1.397.828,28	R$ 1.397.828,28 investidos	Fortalecimento do investimento social e ESG.
	Campanhas de Saúde e Segurança (SSO)	53	91	144	144 campanhas realizadas	Promoção da saúde, segurança e bem-estar.
	Campanhas de Meio Ambiente (MA)	23	50	73	73 campanhas realizadas	Maior conscientização ambiental e de segurança.
	Ações de Responsabilidade Social (RS)	30	27	57	57 ações de responsabilidade social	Atuação social estruturada e contínua.
	Projetos sociais apoiados	6 projetos (APAE, ESCEMA, Natal Solidário, Fórum Amigos da Inclusão, Camarote Inclusivo ENESA e Projeto)	9 projetos (Programa Partilhar, Informática Básica, Cursos Técnicos e Rotinas Administrativas, Fundo de Combate à Pobreza, Parceiros do Bem e outros)	15 projetos apoiados	15 projetos sociais apoiados	Ampliação da atuação social e de parcerias.
	Projetos de inclusão e diversidade	2 iniciativas estruturadas	4 iniciativas estruturadas	6 iniciativas	6 iniciativas estruturadas	Fortalecimento da diversidade e inclusão.
	Campanhas comunitárias e solidárias	12+ ações	20+ ações	32+ ações	32+ ações realizadas	Mais engajamento comunitário e solidariedade.
	Instituições sociais apoiadas	6+ instituições	10+ instituições	16+ instituições	16+ instituições apoiadas	Ampliação da rede de apoio social.
	Pessoas beneficiadas por projetos inclusivos	150+	165+	315+	315+ pessoas beneficiadas	Impacto social direto ampliado.
	Crianças beneficiadas diretamente	185+	100+	285+	285+ crianças beneficiadas	Mais oportunidades para o desenvolvimento infantil.
	Projetos de capacitação profissional	1	4	5	5 projetos implementados	Qualificação profissional ampliada.
	Pessoas beneficiadas em capacitação profissional (comunidade)	—	100+ pessoas beneficiadas diretamente por programas de formação e capacitação comunitária	100+	100+ pessoas beneficiadas	Desenvolvimento de competências e geração de oportunidades.
PILAR AMBIENTAL Reduzimos impactos ambientais e promovemos o uso responsável dos recursos naturais.	Mudas plantadas / ações ambientais	250+	110+	360+	360+ mudas plantadas / ações	Contribuição para a conservação ambiental.
	Consumo total de água monitorado (m³)	1.357 m³	1.460,92 m³	2.817,92 m³	2.817,92 m³ de água monitorada	Gestão hídrica transparente e responsável.
	Boa prática ambiental de reutilização de água	Monitoramento e conscientização hídrica	Implantação de sistema de reutilização de água e práticas de reuso operacional	Sistema implantado	Sistema de reutilização implantado	Evolução contínua das práticas ambientais.
	Economia hídrica estimada com reutilização operacional	—	2.540 litros/ano (~88% de redução nos testes)	2.540 litros/ano	2.540 litros economizados/ano	Redução significativa no consumo de água potável.
	Testes de fumaça preta realizados	702 testes	507 testes	1.209 testes	1.209 testes realizados	Monitoramento ambiental consistente.
	Taxa de aprovação nos testes de fumaça preta	100%	~99%	Desempenho mantido	Desempenho ambiental mantido	Alta eficiência no controle de emissões.
	Controle ambiental de emissões atmosféricas	Monitoramento e manutenção preventiva da frota diesel	Continuidade do controle ambiental e capacitação operacional	Controle contínuo	Controle ambiental contínuo	Prevenção de impactos e melhoria contínua.
	Consumo de etanol – ENESA Engenharia e Lau Rent	0,00	19.905,47 litros	19.905,47 litros	19.905,47 litros de etanol utilizados	Introdução de combustível renovável.
	Redução do consumo de diesel – Escopo 3	276.798,27 litros	186.123 litros	32,8% de redução	32,8% de redução no consumo de diesel	Menor emissão de poluentes e maior eficiência.
	Campanhas de conscientização ESG	20+	40+	60+	60+ campanhas realizadas	Engajamento ambiental ampliado.
PILAR GOVERNANÇA Fortalecemos a gestão, a ética e a transparência em nossas operações.	Gestão da Cadeia de Suprimentos	Homologação de fornecedores via plataforma Linkana	Incorporação de avaliação ESG na homologação e monitoramento de fornecedores	Processo fortalecido	Gestão da cadeia fortalecida	Mais rastreabilidade, conformidade e integração de critérios ESG.
	Atendimento às ODS no Relatório de Sustentabilidade	11 ODS atendidas (Relatório 2022/2023, emitido no 1º semestre de 2024)	17 ODS atendidas (Relatório 2024/2025)	Evolução significativa	Atendimento das 17 ODS	Ampliação do alinhamento da estratégia ESG à agenda global.
	Workshops, fóruns e eventos técnicos	6+	12+	18+	18+ eventos realizados	Ampliação do conhecimento técnico e integração.
	Boas práticas, reconhecimentos e inovação operacional	15+ iniciativas e reconhecimentos vinculados à segurança, sustentabilidade, MASSO,	35+ iniciativas envolvendo desenvolvimento de dispositivos de segurança, premiações Fórmula 01, SSMA, compliance, transformação	50+ iniciativas	50+ iniciativas reconhecidas	Inovação, segurança e excelência operacional.
	Projetos vinculados ao Programa Orgulho	Estruturação inicial e fortalecimento das ações ESG	Consolidação corporativa com ampliação das ações ESG, reconhecimento de boas práticas e evolução da cultura ESG	Evolução contínua	Evolução contínua da cultura ESG	Maturidade e fortalecimento da governança ESG.

RESUMO CONSOLIDADO DOS IMPACTOS POSITIVOS 2024–2025

- **329.266** pessoas impactadas no período
- **R$ 1.397.828,28** investidos em ações sociais e ESG
- **2.540** litros de água economizados por ano
- **2.817,92** m³ de água monitorada
- **32,8%** de redução no consumo de diesel (Escopo 3)
- **1.209** testes de fumaça preta realizados
- **17 ODS** atendidas no Relatório de Sustentabilidade 2024/2025

* Dados consolidados até 31/12/2025.

Figura 117 – Impactos positivos 2024 e 2025 – grupo ENESA

O **Programa Orgulho de Ser ENESA**, implementado em 2025, consolidou importantes iniciativas voltadas à valorização das pessoas, ao fortalecimento das comunidades e à promoção do desenvolvimento sustentável. Alinhado aos valores corporativos da ENESA, o programa reforçou o compromisso de que a segurança é um valor inegociável e de que o impacto positivo deve estar presente em todas as operações da organização.

Ao longo do ano, foram realizadas 93 ações internas e externas, alcançando mais de 6 mil colaboradores e aproximadamente 70 mil pessoas nas comunidades impactadas direta e indiretamente. As iniciativas envolveram campanhas de saúde, segurança, conscientização ambiental, desenvolvimento humano, capacitação profissional, ações sociais e projetos comunitários.

Com investimento social superior a R$ 1,31 milhão, o programa apoiou projetos de inclusão produtiva, formação profissional, combate à vulnerabilidade social, fortalecimento comunitário e ações ambientais, contribuindo para a geração de oportunidades e para a construção de relações mais sustentáveis e responsáveis.

Os resultados alcançados em 2025 demonstram o compromisso da ENESA em promover um ambiente de trabalho mais humano, seguro e inclusivo, fortalecendo sua atuação como agente de transformação positiva nas regiões onde atua.



Figura 118 – Impactos positivos 2025 – Programa (interno) Orgulho de Ser ENESA

22.3 Futuro

(GRI 3-3)

Nosso olhar para o futuro está direcionado à construção de uma operação cada vez mais sustentável, ética e preparada para os desafios de um mercado em constante transformação. Mais do que atender às demandas atuais, buscamos antecipar tendências e fortalecer um modelo de negócio que integre excelência operacional, responsabilidade socioambiental e geração de valor sustentável.

Para os próximos anos, estabelecemos metas ESG alinhadas ao planejamento estratégico da organização, com acompanhamento contínuo por meio de indicadores de desempenho. Entre os principais compromissos estão a redução do consumo de combustíveis não renováveis, a redução das emissões de gases de efeito estufa, o aumento da reciclagem e reaproveitamento de resíduos, o avanço das iniciativas de diversidade e inclusão, à ampliação de oportunidades para jovens aprendizes e pessoas

com deficiência, além do fortalecimento das práticas de ética, integridade corporativa e gestão responsável de fornecedores.

Com metas definidas até 2030, seguimos comprometidos com a evolução contínua das nossas práticas ESG, promovendo transparência, inovação e impacto positivo para colaboradores, parceiros, clientes e sociedade.

Pilar	Indicador GRI	Tema	Meta	Prazo	*Baseline*
Ambiental	GRI 302-1	Combustíveis não renováveis	Reduzir em 5% o consumo de combustíveis não renováveis	Até 2030	Iniciado em 2024
Ambiental	GRI 302-4	Energia elétrica	Reduzir em 50% o consumo de energia não renovável por meio da ampliação do uso de energia solar nas unidades fixas	Até 2030	Iniciado em 2023
Ambiental	GRI 305-1 / 305-2 / 305-3 / 305-5	Emissões GEE	Manter inventário anual de emissões atualizado e reduzir em 20% as emissões	Até 2030	Iniciado em 2024
Ambiental	GRI 306	Resíduos	Aumentar em 10% os índices de reciclagem e reaproveitamento de resíduos	Até 2030	Iniciado em 2024
Social	GRI 403-6	Saúde	Garantir 100% de oferta e acesso ao plano de saúde para colaboradores elegíveis, conforme política de benefícios da empresa	Anual	Iniciado em 2024
Social	GRI 405-1	Diversidade	Ampliar em 5% os indicadores de diversidade monitorados pela empresa, incluindo o fortalecimento da representatividade feminina em posições de lideranca	Até 2030	Iniciado em 2024
Social	GRI 401-1	Desenvolvimento de jovens	Ampliar a inclusão de jovens aprendizes, assegurando conformidade com os compromissos legais e sociais da empresa	2026	Iniciado em 2024
Social	GRI 405-1	Inclusão de PCD	Ampliar a inclusão de pessoas com deficiência, fortalecendo a acessibilidade e assegurando conformidade com os compromissos sociais da empresa	Até 2030	Iniciado em 2024
Governança	GRI 205-3	Compliance	Zero casos de corrupção	Anual	Iniciado em 2024
Governança	GRI 206-1	Ética concorrencial	Zero casos de concorrência desleal	Anual	Iniciado em 2024
Governança	GRI 2-26	Canal de denúncia	Tratar 100% das denúncias recebidas por meio do canal de ética, conforme procedimentos internos	Anual	Iniciado em 2016
Governança	GRI 308-1 / 414-1	Fornecedores	Implementar processo de homologação ESG e avaliar 100% dos fornecedores críticos	Até 2030	Iniciado em 2024
Governança	N/A	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)	Fortalecer iniciativas alinhadas aos 17 ODS nas operações e estratégias corporativas	Até 2030	Iniciado em 2017

Tabela 22 - Metas ESG – Grupo Enesa

22.4 Compromissos e projetos em andamento

Em 2025, o Grupo assumiu voluntariamente o compromisso com o Pacto Empresarial pela Integridade e Contra a Corrupção, do Instituto Ethos, do qual é signatário desde 2024. A iniciativa, lançada em 2006, está alinhada aos princípios do Pacto Global da ONU e aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) 8, 16 e 17, iniciativa da qual a ENESA é signatária desde 2017.

O **Grupo ENESA**, em 2024, criou o projeto interno "**Orgulho de Ser ENESA**" e o implementou em todas as suas obras em 2025, fortalecendo a cultura interna e o engajamento dos times. Por meio desse projeto, são realizadas ações sociais em prol dos colaboradores e de pessoas em situação de vulnerabilidade, gerando impacto positivo no ambiente de trabalho e nas comunidades do entorno.

O Grupo ENESA mantém compromisso voluntário com o Instituto Nosso Olhar e o Camarote Confraria, promovendo o acesso à cultura e à inclusão social. Anualmente, desde 2024, realiza o evento **Camarote Inclusivo ENESA** durante o Desfile das Campeãs, em São Paulo/SP. A iniciativa reúne colaboradores do Grupo, pessoas com deficiência atendidas pelo Instituto e seus familiares em um espaço acessível de convivência, integração e celebração.

O Grupo ENESA apoia o projeto "**Amigos da Inclusão**", desenvolvido pelo Instituto Nosso Olhar (INO), por meio da aquisição de cota de patrocínio. Em 2024, iniciou seu apoio aos projetos PROAC e PROMAC, em São Paulo/SP, por meio do INO, fortalecendo ações voltadas à inclusão e à promoção dos direitos das pessoas com deficiência por meio de iniciativas culturais e educativas acessíveis.is.

Em 2024 e 2025, o Grupo ENESA, em parceria com o INO, realizou a segunda edição do programa de treinamento e conscientização sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, reforçando seu compromisso com a diversidade, a equidade e a inclusão no ambiente corporativo.

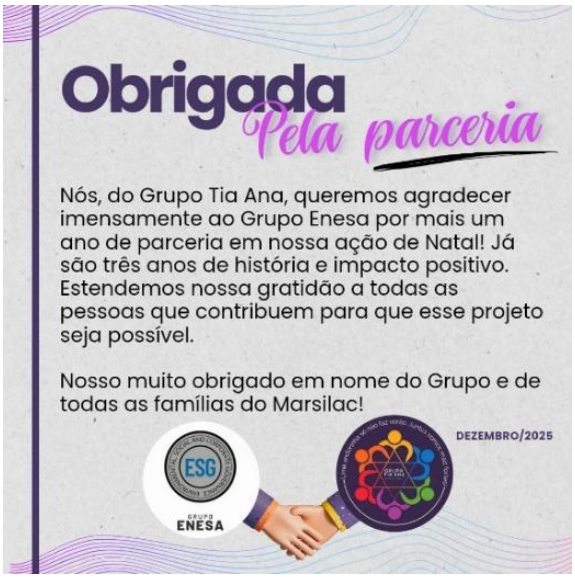
O Grupo ENESA é parceiro do Fundo Vale e do Programa Partilhar em iniciativas sociais ligadas à região da obra 124 – Vale S11D, em Canaã dos Carajás/PA. Por meio da adesão ao programa social, apoia projetos que fortalecem o desenvolvimento social, a geração de oportunidades e a melhoria da qualidade de vida das comunidades locais. Por meio do Fundo Vale, destaca-se o pilar de combate à pobreza, com o projeto "**Juntos Contra a Pobreza**".

O Grupo é parceiro da APAE em diferentes regiões do país, como Ouro Branco/MG, e João Monlevade/MG, apoiando projetos sociais voltados à inclusão, à educação especial

e ao cuidado de pessoas com deficiência intelectual e múltipla. Contribuindo com iniciativas, doações e ações sociais que fortalecem o atendimento das instituições e o bem-estar dos assistidos e suas famílias.



O Grupo ENESA aderiu, em 2025, ao projeto “Parceiros do Bem”, em Inocência, vinculado à Arauco. A parceria viabiliza iniciativas sociais como o Natal Solidário, a construção de sala multissensorial na APAE, além de apoio à Casa de Passagem, à Paróquia Bom Jesus e ao Lar dos Idosos. O objetivo é promover o desenvolvimento social, a sustentabilidade e a melhoria da qualidade de vida de crianças, idosos e pessoas em situação de vulnerabilidade.



Há três anos, o Grupo ENESA fortalece sua adesão ao projeto social do Grupo Tia Ana, transformando a vida de crianças e famílias na região do Marcilac, no extremo sul de São Paulo/SP. Com iniciativas como as Campanhas do Agasalho e o Natal Solidário, o Grupo renova esse compromisso de levar amparo e esperança a quem mais precisa.

Pelo sexto ano consecutivo, o Grupo Enesa participou da Campanha **McDia Feliz**, transformando a venda de Big Macs em apoio ao **Instituto Ayrton Senna**. Esse programa social sólido reforça o compromisso com a educação, impulsionando o futuro de milhares de crianças e jovens pelo Brasil.

O Grupo Enesa também caminha ao lado da Associação Vale da Bênção, apoiando projetos sociais que transformam a vida de crianças e adolescentes em situação de vulnerabilidade. Através dessa parceria, fortalecemos ações de acolhimento e educação, reafirmando nosso papel na construção de um futuro melhor a todos.

Em 2025, o Grupo Enesa concretizou uma parceria com a Alper Seguros, focada no bem-estar e na proteção dos nossos colaboradores. Essa união reforça o cuidado com as pessoas, garantindo soluções de saúde e segurança que proporcionam mais tranquilidade e qualidade de vida para todos.

O Grupo Enesa fortalece laços com as prefeituras locais onde atua, como Angra dos Reis e Canaã dos Carajás, para impulsionar o desenvolvimento regional e o respeito aos direitos humanos. Essa colaboração estreita a interação com a comunidade e garante que nossas obras deixem um legado positivo e sustentável em cada localidade.

A **Enesa Engenharia** mantém o relacionamento com entidades do Sistema S (**SENAI, SESI**) e o CIEE para fortalecer programas de aprendizagem e qualificação técnica. Esse vínculo é vital para conectar talentos ao mercado de trabalho, garantindo formação profissional e promovendo o desenvolvimento social e econômico regional.

A **Lau Rent** também mantém o relacionamento com entidades do Sistema S (**SESC e SENAC**) e o CIEE para fortalecer programas de aprendizagem e qualificação profissional. Esse vínculo é fundamental unir aprendizado, garantindo o desenvolvimento humano e a formação de profissionais qualificados e socialmente integrados.

O Grupo ENESA possui parceria com o SINE em todas as localidades onde atua, alinhando-se às ações desenvolvidas pelo sistema na promoção da intermediação de mão de obra, qualificação profissional e inclusão no mercado de trabalho. A iniciativa tem foco na contratação de mão de obra local e na promoção da inclusão de pessoas com deficiência e/ou reabilitados, fortalecendo o acesso ao emprego formal e às oportunidades de reinserção profissional.

23 Anexos

Anexo 1 – Dicionário de Projetos do Grupo ENESA

Enesa Engenharia, Actas e Impacto Energia			
Prefixo	**Empresa**	**Projeto**	**Localização**
1	Escritório Central	-	São Paulo - SP
8	Central de Oprações	-	Arujá - SP
115	Vale	Pátios e 240 MTPA	São Luís - MA
117	Vale	Projeto Prático	Vitórioa - ES
118	Cerrado	(Caldeiras, WLP, Evaporação, ETA/ETAC e BOP	Ribas do Rio Parto - MS
121	Hydro Alunorte	AFS, RWS, 34D	Barcarena - PA
122	Gerdau	-	Ouro Branco - MG
123	ArcelorMittal	-	João Molevade - MG
124	Vale	S11D	Canaã dos Carajás - PA
125	Arauco	Sucuriú	Inocência - MS
126	Petrobrás	Estaleiro BrasFels	Angra dos Reis - RJ
-	Âmbar Energia	-	Cuiabá - MT
-	Usina Termelétrica de Cuiabá	-	Cuiabá - MT
-	Impacto Energia	Projeto Farol	Jaborandi - BA
-	Impacto Energia	Projeto Lotus	São José dos Campos - SP
-	Figueira Energia	-	Candiota - RS

Lau Rent			
Prefixo	**Empresa/ Projeto**	**Projeto**	**Localização**
-	Base Lau Rent	-	Arujá - SP
-	Miguel Burnier	-	Ouro Preto - MG
-	EuroChem	-	Serra do Salitre - MG
-	Techint Usiminas	-	Cubatão - SP
-	Vale	-	Vitória - ES
-	Cerrado	-	Ribas do Rio Parto - MS
-	Vale	-	Ouro Preto - MG
-	Gerdau	-	Ouro Branco - MG
-	ArcelorMittal	-	João Molevade - MG
-	Estaleiro BrasFELS	-	Angra dos Reis - RJ
-	Base Vale	-	São Luís - MA
-	Arauco/ Sucuriú	-	Inocência - MS

Anexo 2 – Siglas

Sigla	Significado
ADM	Administrativo
AFS	Air Fuel Swift (referente a projeto na Hydro Alunorte)
APAE	Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais
APR	Análise Preliminar de Risco
ASME	American Society of Mechanical Engineers
BIM	Building Information Modeling (Modelagem de Informação da Construção)
BOP	Balance of Plant (referente ao Projeto Cerrado)
BV ESG 360	Certificação/avaliação da BV ligada a critérios ESG.
CH_4	Metano
CIPA	Comissão Interna de Prevenção de Acidentes
CO_2	Dióxido de Carbono
CO_2e	Dióxido de Carbono Equivalente
DBO	Demanda Bioquímica de Oxigênio
DDS	Diálogo Diário de Segurança
EMEB	Escola Municipal de Educação Básica
EPI	Equipamento de Proteção Individual
ESG	Environmental, Social and Governance (Ambiental, Social e Governança)
ETA	Estação de Tratamento de Água
ETAC	Estação de Tratamento de Água de Caldeira
ETE	Estação de Tratamento de Efluentes
FEL1	Front-End Loading 1 (Fase de estudos de viabilidade de projetos)
GEE	Gases de Efeito Estufa
GRI	Global Reporting Initiative (padrão de diretrizes para relatórios de sustentabilidade)
HSE	Health, Safety and Environment
IMAAR	Instituto Municipal do Ambiente de Angra dos Reis
ISO	International Organization for Standardization (padrões ISO)
ISO	International Organization for Standardization (Organização Internacional para Padronização)
IVC	Índice de Voz do Cliente
kWh	Quilowatt-hora
LED	Light Emitting Diode
LTCAT	Laudo Técnico das Condições Ambientais do Trabalho
MTPA	Milhões de Toneladas por Ano (unidade de medida de produção)
N_2O	Óxido Nitroso
NBBI	National Board of Boiler and Pressure Vessel Inspectors
NBBI	National Board of Boiler and Pressure Vessel Inspectors
NBR	Norma Brasileira (padrão de norma técnica da ABNT)
ODS	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
ODS	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
OHSAS	Occupational Health and Safety Assessment Series (série de especificações para gestão de saúde e segurança ocupacional)

Sigla	Significado
ONGs	Organizações Não Governamentais
ONU	Organização das Nações Unidas
PBGHGP	Programa Brasileiro GHG Protocol
PCMSO	Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional
PCV	Perspectiva do Ciclo de Vida
PGR	Programa de Gerenciamento de Riscos
PROAC	Programa de Ação Cultural
PROMAC	Programa Municipal de Ação Cultural
PVC	Policloreto de Vinila
RD	Representante da Direção
RH	Recursos Humanos
RS	Responsabilidade Social
RWS	Residue Water System (referente a projeto na Hydro Alunorte)
SESMT	Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho
SGI	Sistema de Gestão Integrado
SIN	Sistema Interligado Nacional
SIN	Sistema Interligado Nacional
SINE	Sistema Nacional de Emprego
SIPAT	Semana Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho
SSMA	Saúde, Segurança e Meio Ambiente
SST	Saúde e Segurança do Trabalho
TI	Tecnologia da Informação
TOTVS RM	Sistema Integrado do RH
TST	Técnico de Segurança do Trabalho
UTE	Usina Termelétrica
WLP	White Liquor Plant (referente a projeto Cerrado)

Siglas	Significado/ Descrição
ADM	Administrativo
AFS	Air Fuel Swift (referente a projeto na Hydro Alunorte)
APAE	Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais
APR	Análise Preliminar de Risco
ASME	American Society of Mechanical Engineers
BIM	Building Information Modeling (Modelagem de Informação da Construção)
BOP	Balance of Plant (referente ao Projeto Cerrado)
BV ESG 360	Certificação/avaliação da BV ligada a critérios ESG.
CH_4	Metano
CIPA	Comissão Interna de Prevenção de Acidentes
CO_2	Dióxido de Carbono
CO_2e	Dióxido de Carbono Equivalente
DBO	Demanda Bioquímica de Oxigênio
DDS	Diálogo Diário de Segurança
EMEB	Escola Municipal de Educação Básica
EPI	Equipamento de Proteção Individual
ESG	Environmental, Social and Governance (Ambiental, Social e Governança)
ETA	Estação de Tratamento de Água
ETAC	Estação de Tratamento de Água de Caldeira
ETE	Estação de Tratamento de Efluentes
FEL1	Front-End Loading 1 (Fase de estudos de viabilidade de projetos)
GEE	Gases de Efeito Estufa
GRI	Global Reporting Initiative (padrão de diretrizes para relatórios de sustentabilidade)
HSE	Health, Safety and Environment
IMAAR	Instituto Municipal do Ambiente de Angra dos Reis
ISO	International Organization for Standardization (Organização Internacional para Padronização)
IVC	Índice de Voz do Cliente
kWh	Quilowatt-hora
LED	Light Emitting Diode
LTCAT	Laudo Técnico das Condições Ambientais do Trabalho
MTPA	Milhões de Toneladas por Ano (unidade de medida de produção)
N_2O	Óxido Nitroso
NBBI	National Board of Boiler and Pressure Vessel Inspectors
NBR	Norma Brasileira (padrão de norma técnica da ABNT)
ODS	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
OHSAS	Occupational Health and Safety Assessment Series (série de especificações para gestão de saúde e segurança ocupacional)
ONGs	Organizações Não Governamentais
ONU	Organização das Nações Unidas
PBGHGP	Programa Brasileiro GHG Protocol

PCMSO	Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional
PCV	Perspectiva do Ciclo de Vida
PGR	Programa de Gerenciamento de Riscos
PROAC	Programa de Ação Cultural
PROMAC	Programa Municipal de Ação Cultural
PVC	Policloreto de Vinila
RD	Representante da Direção
RH	Recursos Humanos
RS	Responsabilidade Social
RWS	Residue Water System (referente a projeto na Hydro Alunorte)
SESMT	Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho
SGI	Sistema de Gestão Integrado
SIN	Sistema Interligado Nacional
SINE	Sistema Nacional de Emprego
SIPAT	Semana Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho
SSMA	Saúde, Segurança e Meio Ambiente
SST	Saúde e Segurança do Trabalho
TI	Tecnologia da Informação
TOTVS RM	Sistema Integrado do RH
TST	Técnico de Segurança do Trabalho
UTE	Usina Termelétrica
WLP	White Liquor Plant (referente a projeto Cerrado)

Anexo 3 – Sumário de Conteúdo da GRI

Declaração de uso	Grupo Enesa relatou em conformidade com as Normas GRI para o período de 1º de janeiro de 2024 a 31 de dezembro de 2025.
GRI 1 usada	GRI 1: Fundamentos 2021
Norma(s) Setorial(ais) da GRI Aplicáveis	Não aplicável

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO			Nº DE REF. DA NORMA SETORIAL DA GRI
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO	
Conteúdos gerais						
GRI 2: Conteúdos Gerais 2021	**2-1** Detalhes da organização	6, 7, 8, 21				
	2-2 Entidades incluídas no relato	6, 7				
	2-3 Período de relato, frequência e ponto de contato	6				
	2-4 Reformulações de informações	6				
	2-5 Verificação externa	6				
	2-6 Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios	7, 8, 63, 66, 101				
	2-7 Empregados	72 a 85				
	2-8 Trabalhadores que não são empregados	76				

CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO			Nº DE REF. DA NORMA SETORIAL DA GRI
		REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO	
2-9 Estrutura de governança e sua composição	6, 7, 8, 21 a 25	A	Informação indisponível/ incompleta	O relatório detalha a estrutura de liderança da Diretoria Executiva, contudo não há, até o momento, comitês internos formalmente constituídos e dedicados especificamente à supervisão de impactos socioambientais que deverá ser incorporada na próxima edição do relatório.	
2-10 Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança	21 a 25	A; B	Informação indisponível/ incompleta	O relatório apresenta a composição da liderança do grupo ENESA; contudo, por se tratar de uma empresa de capital fechado, a organização ainda não possui uma política formal e estruturada que discipline o processo, os critérios e as regras de nomeação e seleção dos membros do mais alto órgão de governança. A formalização desse processo está em avaliação pela companhia.	
2-11 Presidente do mais alto órgão de governança	21				
2-12 Papel do mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos	21 a 25	D	Informação indisponível/ incompleta	O relatório detalha a atuação da Diretoria Executiva na condução estratégica e nas reuniões semanais de análise de desempenho em SST/meio ambiente/responsabilidade social, porém não há, até o momento, documentação estruturada sobre como o engajamento de stakeholders externos é formalmente apresentado e avaliado pela alta liderança.	
2-13 Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	6, 21				

CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO			Nº DE REF. DA NORMA SETORIAL DA GRI
		REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO	
2-14 Papel do mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	6				
2-15 Conflitos de interesse	31				
2-16 Comunicação de preocupações cruciais	21, 31, 37	A; B	Informação indisponível/ incompleta	O relatório descreve a estrutura de captação de denúncias por meio da Ouvidoria e do Canal de Denúncia, porém não há, até o momento, dados consolidados sobre a periodicidade com que o Comitê reporta os casos ao mais alto órgão de governança. Além disso, a organização optou por não divulgar o número total e a natureza das preocupações recebidas no período, tendo em vista o caráter confidencial dessas informações. Está prevista a criação de um Comitê de Compliance em 2026, que deverá formalizar os processos de consolidação e reporte dessas informações.	
2-17 Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	6, 21	B	Informação indisponível/ incompleta	A companhia ainda não possui uma matriz formal de capacitação em desenvolvimento sustentável direcionada especificamente aos membros da Diretoria Executiva, estando essa estruturação em processo de avaliação.	

CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO			Nº DE REF. DA NORMA SETORIAL DA GRI
		REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO	
2-18 Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança		A	Informação indisponível/ incompleta	Apesar de todos os colaboradores da liderança que respondem diretamente ao mais alto órgão de governança serem avaliados quanto ao desempenho, a organização ainda não possui um processo formal e estruturado de avaliação voltado especificamente aos membros do próprio mais alto órgão de governança. A implementação desse processo está prevista para 2026	
2-19 Políticas de remuneração		A; B	Restrições de confidencialidade	Trata-se de um requisito de confidencialidade, pois a organização optou por não divulgar os dados relativos à estrutura de remuneração, bônus e incentivos financeiros aplicados aos membros do mais alto órgão de governança, tendo em vista o caráter confidencial dessas informações.	
2-20 Processo para determinação da remuneração		A	Restrições de confidencialidade	O processo de governança utilizado para o desenvolvimento e a determinação da remuneração dos membros do mais alto órgão de governança e altos executivos é tratado como informação confidencial pela companhia, por envolver dados estratégicos internos.	

CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO			Nº DE REF. DA NORMA SETORIAL DA GRI
		REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO	
2-21 Proporção da remuneração total anual		A; B	Restrições de confidencialidade	Os dados quantitativos referentes à proporção entre a remuneração total anual do indivíduo mais bem pago e a mediana da remuneração dos demais empregados são tratados como informação confidencial pelo grupo ENESA.	
2-22 Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável	5, 6, 28				
2-23 Compromissos de política	12 a 15, 28, 31, 35				
2-24 Incorporação de compromissos de política	31, 35				
2-25 Processos para reparar impactos negativos	12, 37, 44 a 46				
2-26 Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações	31, 37, 44 a 46				
2-27 Conformidade com leis e regulamentos	36				
2-28 Participação em associações	35	A	Informação indisponível/ incompleta	O mapeamento das associações e entidades de classe que o grupo ENESA participa está em processo de consolidação interna e deverá ser incorporada na próxima edição do relatório.	

	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO			Nº DE REF. DA NORMA SETORIAL DA GRI
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO	
	2-29 Abordagem para engajamento de stakeholders	7, 29 a 31, 59, 60, 99				
	2-30 Acordos de negociação coletiva	21				
Temas materiais						
GRI 3: Temas Materiais 2021	**3-1** Processo de definição de temas materiais	18, 47				
	3-2 Lista de temas materiais	6, 18				
	3-3 Gestão dos temas materiais	16, 18, 112, 131	B	Informação indisponível/ incompleta	A organização identificou os impactos negativos reais e potenciais associados aos seus temas e questões de responsabilidade social, conforme a NBR 16001; contudo, ainda não concluiu a classificação quanto à natureza desses impactos, tampouco a análise do grau de envolvimento da organização. Essa etapa encontra-se em processo de estruturação interna e deverá ser incorporada na próxima edição do relatório.	
DESENVOLVIMENTO E RELACIONAMENTO COM COMUNIDADE LOCAL						
GRI 203: Impactos econômicos indiretos 2016	**203-1** Investimentos em infraestrutura e apoio a serviços	40, 48, 49, 53, 54, 92, 125, 129				

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO			Nº DE REF. DA NORMA SETORIAL DA GRI
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO	
Ética, Integridade e Combate à Corrupção						
GRI 205: Combate à Corrupção 2016	**205-3** Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas	31, 39, 58				
	206-1 Ações judiciais por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio	31				
MUDANÇAS CLIMÁTICAS						
GRI 302: Energia 2016	**302-1** Consumo de energia dentro da organização	30, 52, 55, 58, 109, 114, 122				
	302-4 Redução do consumo de energia	30, 101, 109, 114, 121				
GESTÃO DE ÁGUA E EFLUENTES						
GRI 303: Água e efluentes 2018	**303-5** Consumo de água	52, 103, 105				
MUDANÇAS CLIMÁTICAS						
GRI 305: Emissões 2016	**305-1** Emissões diretas (Escopo 1) de GEE	52, 55, 114				
	305-2 Emissões indiretas (Escopo 2) de GEE	55, 114				
	305-3 Outras emissões indiretas (Escopo 3) de GEE	114				
	305-5 Redução de emissões de GEE	114				
GESTÃO DE RESÍDUOS						
GRI 306: Efluentes e Resíduos 2020	**306-1** Geração de resíduos e impactos relacionados	29, 55, 114, 116, 123				
	306-3 Resíduos gerados	112, 116, 121, 123				
	306-4 Resíduos não destinados para disposição final	116, 121, 123				
	306-5 Resíduos destinados para disposição final	116, 121, 123				

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO			Nº DE REF. DA NORMA SETORIAL DA GRI
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO	
GESTÃO DA CADEIA DE SUPRIMENTOS						
GRI 308: Avaliação ambiental de fornecedores 2016	**308-1** Novos fornecedores selecionados com base em critérios ambientais	59, 110				
DIVERSIDADE, INCLUSÃO E EQUIDADE						
GRI 401: Emprego 2016	**401-1** Novas contratações e rotatividade de empregados	53, 72, 85				
	401-3 Licença maternidade/paternidade	68				
SEGURANÇA, SAÚDE E BEM-ESTAR						
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018	**403-1** Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	46, 92				
	403-2 Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes	49, 86, 95, 96, 98				
	403-3 Serviços de saúde do trabalho	86				
	403-4 Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação referentes a SST	86				
	403-5 Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho	39, 95, 96				
	403-6 Promoção da saúde do trabalhador	128				
	403-7 Prevenção e mitigação de impactos de SST vinculados a relações de negócios	86, 98				
	403-8 Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de SST	86				
	403-9 Acidentes de trabalho	49, 86				
	403-10 Doenças profissionais	49				

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	OMISSÃO			Nº DE REF. DA NORMA SETORIAL DA GRI
			REQUISITO(S) OMITIDO(S)	MOTIVO	EXPLICAÇÃO	
OUTROS INDICADORES RELEVANTES						
GRI 404: Capacitação e educação 2016	**404-2** Programas de aperfeiçoamento de competências e transição de carreira	69, 71				
	404-3 Percentual de empregados com avaliações regulares de desempenho	42, 92, 99				
DIVERSIDADE, INCLUSÃO E EQUIDADE						
GRI 405: Diversidade e igualdade de oportunidades 2016	**405-1** Diversidade em órgãos de governança e empregados	51, 54, 72, 76, 79, 82, 85, 91, 93, 94				
DESENVOLVIMENTO E RELACIONAMENTO COM COMUNIDADE LOCAL						
GRI 413: Comunidades locais 2016	**413-1** Operações com engajamento e programas voltados à comunidade local	28, 29, 39, 40, 44, 48, 54, 60, 91, 93, 94, 122, 125				
	413-2 Operações com impactos negativos significativos nas comunidades locais	36				
OUTROS INDICADORES RELEVANTES						
GRI 417: Marketing e rotulagem 2016	**417-3** Casos de não conformidade em comunicação de marketing	36				
PRIVACIDADE E PROTEÇÃO DE DADOS						
GRI 418: Privacidade do cliente 2016	**418-1** Queixas comprovadas de violação de privacidade e perda de dados de clientes	36				

Anexo 4 – Demonstrações financeiras

Em conformidade com as normas contábeis brasileiras e reiterando nosso compromisso com a transparência, disponibilizamos o balanço anual detalhado em formato digital. Utilize os QR Codes abaixo para acessar as demonstrações financeiras referentes aos exercícios de 2024 e 2025.

Enesa Engenharia

Impacto Energia

Enesa Holding e Lau Rent

Anexo 5 – Relatórios de Transparência Salarial

Reiterando o compromisso do Grupo ENESA com a transparência, a equidade e as boas práticas de gestão, seguem anexos os Relatórios de Transparência Salarial entre Mulheres e Homens, referentes aos semestres dos anos de 2024 e 2025.

Enesa Engenharia – 1/2024

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2024
CNPJ: 48785828000129

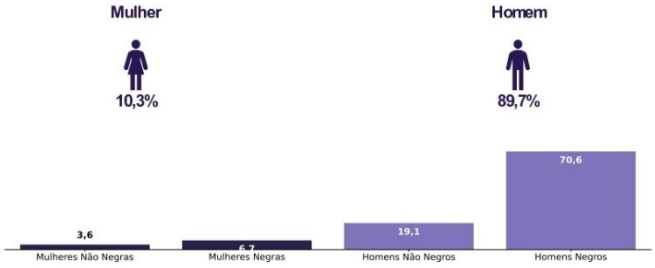
MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO — GOVERNO FEDERAL BRASIL UNIÃO E RECONSTRUÇÃO

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 119,8% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 42,5%

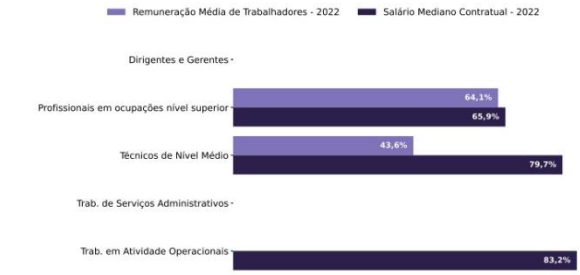
Indicador	Definição	Razao M/H
Salário Contratual Mediano (não pago) – 2022	Salário mediano para Mulheres (M) / Salário mediano para Homens (H) — Divisão M /H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %	119,8%
Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) – 2022	Número total de Homens = Salário médio para Homens (H) / Número total de Mulheres = Salário médio para Mulheres (M) — Divisão M /H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em porcentagem (%)	42,5%

Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

a) Composição do total de empregados por sexo e etnia e raça



Por grande grupo de ocupação, a diferença (%) do salário das mulheres em comparação aos homens, aparece quando for maior ou menor que 100:



Para cada grupo de ocupação que não apresenta cálculo da diferença, para salário de contratação ou para remuneração média, pode ter ocorrido um dos seis motivos: (1) por ter menos de três mulheres; (2) por ter menos de três homens; (3) por não ter mulheres; (4) por não ter homens; (5) por não ter três homens nem três mulheres naquele grupo ocupacional; (6) por não ter nem homens nem mulheres naquele grupo ocupacional.

b) Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade

Critérios remuneratórios	1º Sem 2024
Plano de Cargos e Salários ou Plano de Carreira	☑
Cumprir metas de produção	☑
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	☑
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas	☑
Tempo de experiência profissional	☑
Capacidade de trabalho em equipe	☑
Proatividade, desenvolvimento de ideias e sugestões	☑
Ações para aumentar a diversidade	**1º Sem 2024**
Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos	
Políticas de contratação de mulheres (negras, com deficiência, em situação de violência, chefes de família, LGBTQIA+)	
Políticas de promoção de mulheres para cargos de direção e gerência	

Fonte: eSocial. Rais 2022 e Portal Emprega Brasil mar.2024

Enesa Engenharia – 2/2024

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2024

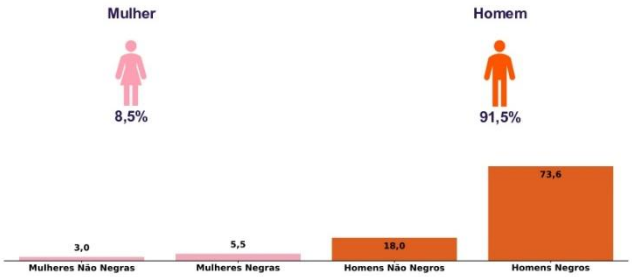
Empregador: 48.785.828/0001-29 / Quant. de trabalhadores: 401

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 190,2% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 56,8%

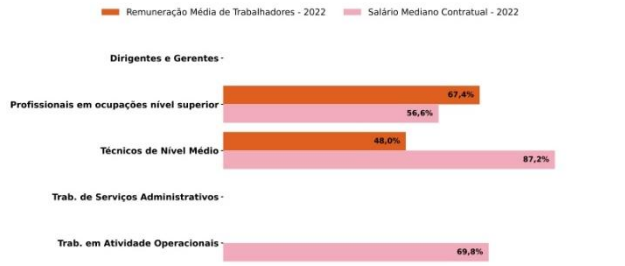
Indicador	Definição	Razao M/H
Salário Contratual Mediano (não pago) – 2022	Salário mediano para Mulheres (M) / Salário mediano para Homens (H) — Divisão M /H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %	190,2%
Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) – 2022	Número Total de Homens = Salário médio para Homens (H); Número Total de Mulheres = Salário médio para Mulheres (M) — Divisão M /H = quanto salário das mulheres equivale aos salários dos homens, em porcentagem (%)	56,8%

Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

a) Composição do total de empregados por sexo e etnia e raça



Por grande grupo de ocupação, a diferença (%) do salário das mulheres em comparação aos homens, aparece quando for maior ou menor que 100:



Para cada grupo de ocupação que não apresenta cálculo da diferença, para salário de contratação ou para remuneração média, pode ter ocorrido um dos seis motivos: (1) por ter menos de três mulheres; (2) por ter menos de três homens; (3) por não ter mulheres; (4) por não ter homens; (5) por não ter três homens nem três mulheres naquele grupo ocupacional; (6) por não ter nem homens nem mulheres naquele grupo ocupacional.

b) Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade

Critérios remuneratórios	1º Sem 2024
Plano de Cargos e Salários ou Plano de Carreira	Ro
Cumprir metas de produção	Ro
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	Ro
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas	Ro
Tempo de experiência profissional	Ro
Capacidade de trabalho em equipe	Ro
Proatividade, desenvolvimento de ideias e sugestões	Ro
Ações para aumentar a diversidade	**1º Sem 2024**
Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos	
Políticas de contratação de mulheres (negras, com deficiência, em situação de violência, chefes de família, LGBTQIA+, indígenas)	
Políticas de promoção de mulheres para cargos de direção e gerência	

Fonte: eSocial. Rais 2023 e Portal Emprega Brasil - Agosto de 2024

Lau Rent 1/2024

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2024

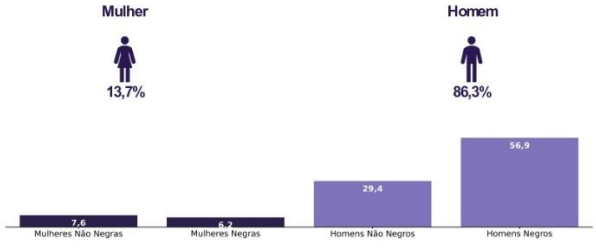
CNPJ: 07042381000110

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 83,0% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 95,0%

Indicador	Definição	Razao M/H
Salário Contratual Mediano (não pago) – 2022	Salário mediano para Mulheres (M) / Salário mediano para Homens (H) — Divisão M /H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %	83,0%
Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) – 2022	Número total de Homens = Salário médio para Homens (H); Número total de Mulheres = Salário médio para Mulheres (M) — Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em porcentagem (%)	95,0%

Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

a) Composição do total de empregados por sexo e etnia e raça



Por grande grupo de ocupação, a diferença (%) do salário das mulheres em comparação aos homens, aparece quando for maior ou menor que 100:



Para cada grupo de ocupação que não apresenta cálculo da diferença, para salário de contratação ou para remuneração média, pode ter ocorrido um dos seis motivos: (1) por ter menos de três mulheres; (2) por ter menos de três homens; (3) por não ter mulheres; (4) por não ter homens; (5) por não ter três homens nem três mulheres naquele grupo ocupacional; (6) por não ter nem homens nem mulheres naquele grupo ocupacional.

b) Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade

Critérios remuneratórios	1º Sem 2024
Plano de Cargos e Salários ou Plano de Carreira	Ro
Cumprir metas de produção	Ro
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	Ro
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas	Ro
Tempo de experiência profissional	Ro
Capacidade de trabalho em equipe	Ro
Proatividade, desenvolvimento de ideias e sugestões	Ro
Ações para aumentar a diversidade	**1º Sem 2024**
Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos	
Políticas de contratação de mulheres (negras, com deficiência, em situação de violência, chefes de família, LGBTQIA+)	
Políticas de promoção de mulheres para cargos de direção e gerência	

Fonte: eSocial. Rais 2022 e Portal Emprega Brasil mar.2024

Lau Rent 2/2024

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2024

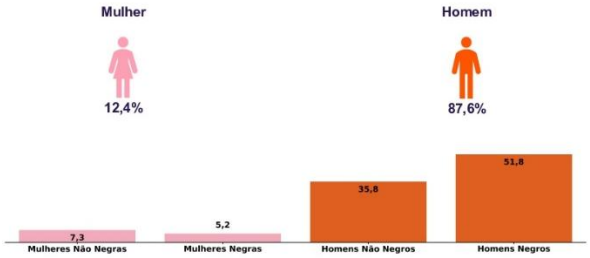
Empregador: 07.042.381/0001-10 / Quant. de trabalhadores: 194

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 75,9% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 83,6%

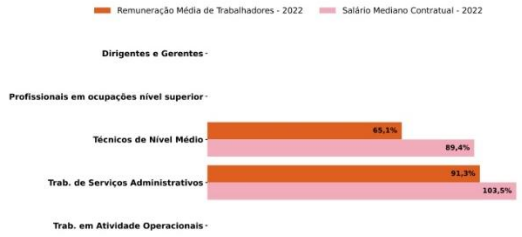
Indicador	Definição	Razao M/H
Salário Contratual Mediano (não pago) – 2022	Salário mediano para Mulheres (M) / Salário mediano para Homens (H) — Divisão M /H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %	75,9%
Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) – 2022	Número Total de Homens = Salário médio para Homens (H); Número Total de Mulheres = Salário médio para Mulheres (M) — Divisão M /H = quanto salário das mulheres equivale aos salários dos homens, em percentagem (%)	83,6%

Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

a) Composição do total de empregados por sexo e etnia e raça



Por grande grupo de ocupação, a diferença (%) do salário das mulheres em comparação aos homens, aparece quando for maior ou menor que 100:



Para cada grupo de ocupação que não apresenta cálculo da diferença, para salário de contratação ou para remuneração média, pode ter ocorrido um dos seis motivos:(1) por ter menos de três mulheres; (2) por ter menos de três homens; (3) por não ter mulheres; (4) por não ter homens; (5) por não ter três homens nem três mulheres naquele grupo ocupacional; (6) por não ter nem homens nem mulheres naquele grupo ocupacional.

b) Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade

Critérios remuneratórios	1º Sem 2024
Plano de Cargos e Salários ou Plano de Carreira	Ro
Cumprir metas de produção	Ro
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	Ro
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas	Ro
Tempo de experiência profissional	Ro
Capacidade de trabalho em equipe	Ro
Proatividade, desenvolvimento de ideias e sugestões	Ro
Ações para aumentar a diversidade	**1º Sem 2024**
Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos	
Políticas de contratação de mulheres (negras, com deficiência, em situação de violência, chefes de família, LGBTQIA+, indígenas)	
Políticas de promoção de mulheres para cargos de direção e gerência	

Fonte: eSocial. Rais 2023 e Portal Emprega Brasil - Agosto de 2024

Obra Vale São Luís – 2/2024

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2024

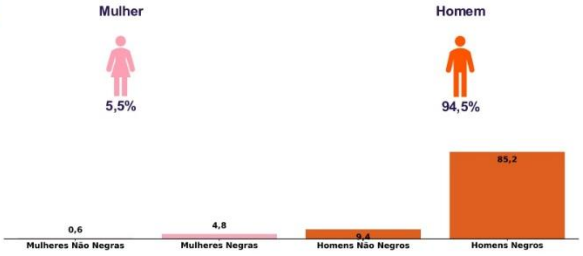
Empregador: 48.785.828/0070-50 / Quant. de trabalhadores: 652

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 90,6% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 71,2%

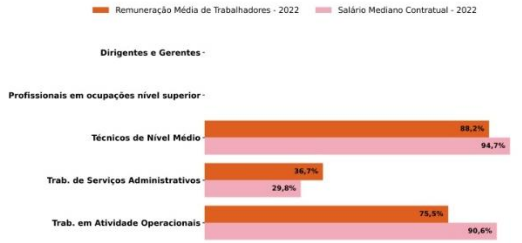
Indicador	Definição	Razao M/H
Salário Contratual Mediano (não pago) – 2022	Salário mediano para Mulheres (M) / Salário mediano para Homens (H) — Divisão M /H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %	90,6%
Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) – 2022	Número Total de Homens = Salário médio para Homens (H); Número Total de Mulheres = Salário médio para Mulheres (M) — Divisão M /H = quanto salário das mulheres equivale aos salários dos homens, em percentagem (%)	71,2%

Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

a) Composição do total de empregados por sexo e etnia e raça



Por grande grupo de ocupação, a diferença (%) do salário das mulheres em comparação aos homens, aparece quando for maior ou menor que 100:



Para cada grupo de ocupação que não apresenta cálculo da diferença, para salário de contratação ou para remuneração média, pode ter ocorrido um dos seis motivos:(1) por ter menos de três mulheres; (2) por ter menos de três homens; (3) por não ter mulheres; (4) por não ter homens; (5) por não ter três homens nem três mulheres naquele grupo ocupacional; (6) por não ter nem homens nem mulheres naquele grupo ocupacional.

b) Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade

Critérios remuneratórios	1º Sem 2024
Plano de Cargos e Salários ou Plano de Carreira	Ro
Cumprir metas de produção	Ro
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	Ro
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas	Ro
Tempo de experiência profissional	Ro
Capacidade de trabalho em equipe	Ro
Proatividade, desenvolvimento de ideias e sugestões	Ro
Ações para aumentar a diversidade	**1º Sem 2024**
Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos	
Políticas de contratação de mulheres (negras, com deficiência, em situação de violência, chefes de família, LGBTQIA+, indígenas)	
Políticas de promoção de mulheres para cargos de direção e gerência	

Fonte: eSocial. Rais 2023 e Portal Emprega Brasil - Agosto de 2024

Obra Vale Vitória – 2/2024

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2024

Empregador: 48.785.828/0089-60 / Quant. de trabalhadores: 331

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 120,4% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 108,1%

Indicador	Definição	Razao M/H
Salário Contratual Mediano (não pago) – 2022	Salário mediano para Mulheres (M) / Salário mediano para Homens (H) — Divisão M /H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %	120,4%
Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) – 2022	Número Total de Homens = Salário médio para Homens (H); Número Total de Mulheres = Salário médio para Mulheres (M) — Divisão M /H = quanto salário das mulheres equivale aos salários dos homens, em percentagem (%)	108,1%

Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

a) Composição do total de empregados por sexo e etnia e raça



Por grande grupo de ocupação, a diferença (%) do salário das mulheres em comparação aos homens, aparece quando for maior ou menor que 100:



Para cada grupo de ocupação que não apresenta cálculo da diferença, para salário de contratação ou para remuneração média, pode ter ocorrido um dos seis motivos:(1) por ter menos de três mulheres; (2) por ter menos de três homens; (3) por não ter mulheres; (4) por não ter homens; (5) por não ter três homens nem três mulheres naquele grupo ocupacional; (6) por não ter nem homens nem mulheres naquele grupo ocupacional.

b) Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade

Critérios remuneratórios	1º Sem 2024
Plano de Cargos e Salários ou Plano de Carreira	Flo
Cumprir metas de produção	Flo
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	Flo
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas	Flo
Tempo de experiência profissional	Flo
Capacidade de trabalho em equipe	Flo
Proatividade, desenvolvimento de ideias e sugestões	Flo
Ações para aumentar a diversidade	**1º Sem 2024**
Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos	
Políticas de contratação de mulheres (negras, com deficiência, em situação de violência, chefes de família, LGBTQIA+, indígenas)	
Políticas de promoção de mulheres para cargos de direção e gerência	

Fonte: eSocial. Rais 2023 e Portal Emprega Brasil - Agosto de 2024

Obra Projeto Cerrado 2/2024

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2024

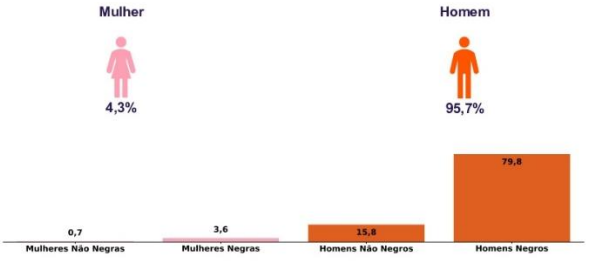
Empregador: 48.785.828/0084-56 / Quant. de trabalhadores: 3784

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 101,4% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 89,2%

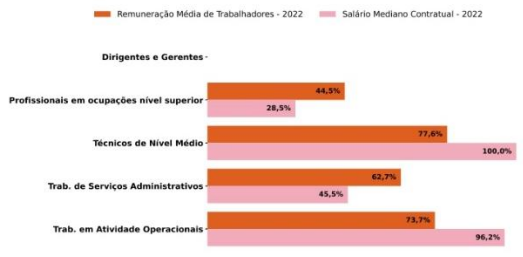
Indicador	Definição	Razao M/H
Salário Contratual Mediano (não pago) – 2022	Salário mediano para Mulheres (M) / Salário mediano para Homens (H) — Divisão M /H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %	101,4%
Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) – 2022	Número Total de Homens = Salário médio para Homens (H); Número Total de Mulheres = Salário médio para Mulheres (M) — Divisão M /H = quanto salário das mulheres equivale aos salários dos homens, em percentagem (%)	89,2%

Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

a) Composição do total de empregados por sexo e etnia e raça



Por grande grupo de ocupação, a diferença (%) do salário das mulheres em comparação aos homens, aparece quando for maior ou menor que 100:



Para cada grupo de ocupação que não apresenta cálculo da diferença, para salário de contratação ou para remuneração média, pode ter ocorrido um dos seis motivos:(1) por ter menos de três mulheres; (2) por ter menos de três homens; (3) por não ter mulheres; (4) por não ter homens; (5) por não ter três homens nem três mulheres naquele grupo ocupacional; (6) por não ter nem homens nem mulheres naquele grupo ocupacional.

b) Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade

Critérios remuneratórios	1º Sem 2024
Plano de Cargos e Salários ou Plano de Carreira	Flo
Cumprir metas de produção	Flo
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	Flo
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas	Flo
Tempo de experiência profissional	Flo
Capacidade de trabalho em equipe	Flo
Proatividade, desenvolvimento de ideias e sugestões	Flo
Ações para aumentar a diversidade	**1º Sem 2024**
Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos	
Políticas de contratação de mulheres (negras, com deficiência, em situação de violência, chefes de família, LGBTQIA+, indígenas)	
Políticas de promoção de mulheres para cargos de direção e gerência	

Fonte: eSocial. Rais 2023 e Portal Emprega Brasil - Agosto de 2024

Obra Hydro Alunorte 2/2024

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2024

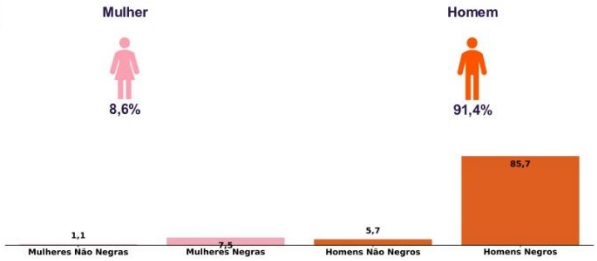
Empregador: 48.785.828/0077-27 / Quant. de trabalhadores: 752

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 95,0% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 95,5%

Indicador	Definição	Razao M/H
Salário Contratual Mediano (não pago) – 2022	Salário mediano para Mulheres (M) / Salário mediano para Homens (H) — Divisão M /H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %	95,0%
Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) – 2022	Número Total de Homens = Salário médio para Homens (H); Número Total de Mulheres = Salário médio para Mulheres (M) — Divisão M /H = quanto salário das mulheres equivale aos salários dos homens, em porcentagem (%)	95,5%

Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

a) Composição do total de empregados por sexo e etnia e raça



Por grande grupo de ocupação, a diferença (%) do salário das mulheres em comparação aos homens, aparece quando for maior ou menor que 100:



Para cada grupo de ocupação que não apresenta cálculo da diferença, para salário de contratação ou para remuneração média, pode ter ocorrido um dos seis motivos: (1) por ter menos de três mulheres; (2) por ter menos de três homens; (3) por não ter mulheres; (4) por não ter homens; (5) por não ter três homens nem três mulheres naquele grupo ocupacional; (6) por não ter nem homens nem mulheres naquele grupo ocupacional.

b) Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade

Critérios remuneratórios	1º Sem 2024
Plano de Cargos e Salários ou Plano de Carreira	Rio
Cumprir metas de produção	Rio
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	Rio
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas	Rio
Tempo de experiência profissional	Rio
Capacidade de trabalho em equipe	Rio
Proatividade, desenvolvimento de ideias e sugestões	Rio
Ações para aumentar a diversidade	**1º Sem 2024**
Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos	
Políticas de contratação de mulheres (negras, com deficiência, em situação de violência, chefes de família, LGBTQIA+, indígenas)	
Políticas de promoção de mulheres para cargos de direção e gerência	

Fonte: eSocial. Rais 2023 e Portal Emprega Brasil - Agosto de 2024

Obra Gerdau – 2/2024

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2024

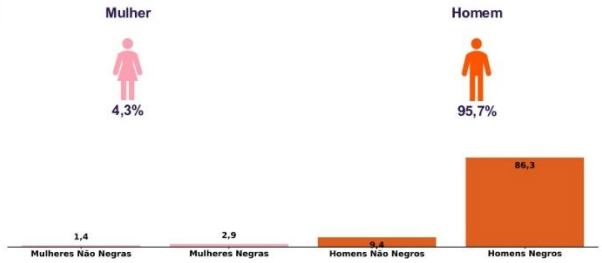
Empregador: 48.785.828/0088-80 / Quant. de trabalhadores: 415

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 111,1% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 104,7%

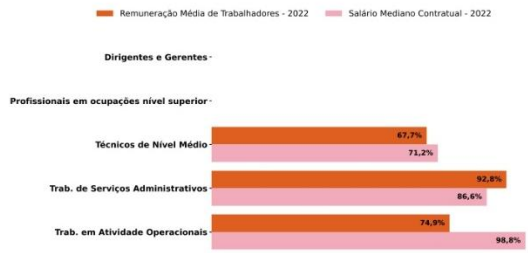
Indicador	Definição	Razao M/H
Salário Contratual Mediano (não pago) – 2022	Salário mediano para Mulheres (M) / Salário mediano para Homens (H) — Divisão M /H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %	111,1%
Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) – 2022	Número Total de Homens = Salário médio para Homens (H); Número Total de Mulheres = Salário médio para Mulheres (M) — Divisão M /H = quanto salário das mulheres equivale aos salários dos homens, em porcentagem (%)	104,7%

Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

a) Composição do total de empregados por sexo e etnia e raça



Por grande grupo de ocupação, a diferença (%) do salário das mulheres em comparação aos homens, aparece quando for maior ou menor que 100:



Para cada grupo de ocupação que não apresenta cálculo da diferença, para salário de contratação ou para remuneração média, pode ter ocorrido um dos seis motivos: (1) por ter menos de três mulheres; (2) por ter menos de três homens; (3) por não ter mulheres; (4) por não ter homens; (5) por não ter três homens nem três mulheres naquele grupo ocupacional; (6) por não ter nem homens nem mulheres naquele grupo ocupacional.

b) Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade

Critérios remuneratórios	1º Sem 2024
Plano de Cargos e Salários ou Plano de Carreira	Rio
Cumprir metas de produção	Rio
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	Rio
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas	Rio
Tempo de experiência profissional	Rio
Capacidade de trabalho em equipe	Rio
Proatividade, desenvolvimento de ideias e sugestões	Rio
Ações para aumentar a diversidade	**1º Sem 2024**
Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos	
Políticas de contratação de mulheres (negras, com deficiência, em situação de violência, chefes de família, LGBTQIA+, indígenas)	
Políticas de promoção de mulheres para cargos de direção e gerência	

Fonte: eSocial. Rais 2023 e Portal Emprega Brasil - Agosto de 2024

Enesa Engenharia – 1/2025

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2025

Empregador: 48.785.828/0001-29 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2024: 376

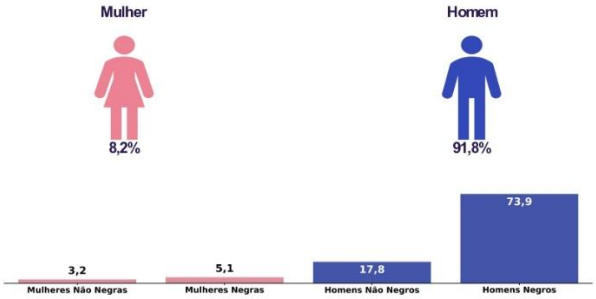
MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO — GOVERNO FEDERAL BRASIL UNIÃO E RECONSTRUÇÃO

Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 225,7% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 65,8% da recebida pelos homens.

Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	Salário mediano para Mulheres (M) / Salário mediano para Homens (H) — Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %	225,7%
Remuneração Mensal Média	Número Total de Homens = Remuneração Mensal Média para Homens (H); Número Total de Mulheres = Remuneração Mensal Média para Mulheres (M) — Divisão M/H= quanto salário das mulheres equivale aos salários dos homens, em porcentagem (%)	65,8%

Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

A diferença (%) do salário das mulheres em comparação aos homens, aparece quando for maior ou menor que 100:



Para cada grupo de ocupação que não apresenta cálculo da diferença, para salário de contratação ou para remuneração média, pode ter ocorrido um dos seis motivos: (1) por ter menos de três mulheres; (2) por ter menos de três homens; (3) por não ter mulheres; (4) por não ter homens; (5) por não ter três homens nem três mulheres naquele grupo ocupacional; (6) por não ter nem homens nem mulheres naquele grupo ocupacional.

Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade - 2º Sem. 2024

Critérios remuneratórios	
Plano de Cargos e Salários ou Plano de Carreira	Rio
Cumprir metas de produção	Rio
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	Rio
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas	Rio
Tempo de experiência profissional	Rio
Capacidade de trabalho em equipe	Rio
Proatividade, desenvolvimento de ideias e sugestões	Rio
Ações para aumentar a diversidade	
Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos	
Políticas de contratação de mulheres (negras, com deficiência, em situação de violência, chefes de família, LGBTQIA+, Indígenas)	
Políticas de promoção de mulheres para cargos de direção e gerência	

Fonte: eSocial. Rais 2024 e Portal Emprega Brasil - Fevereiro de 2025

Enesa Engenharia – 2/2025

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2025

Empregador: 48.785.828/0001-29 / Quant. de Trabalhadores Ativos em 30/06/2025: 369

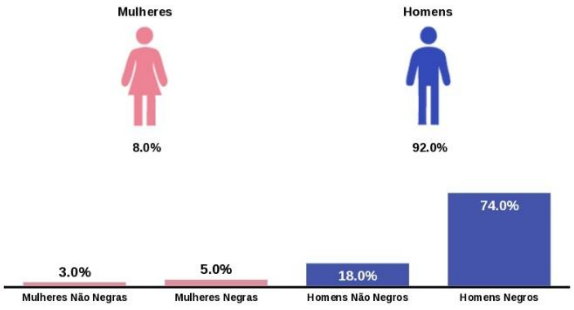
MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO — GOVERNO DO BRASIL DO LADO DO POVO BRASILEIRO

Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 252.8% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 79.3% da recebida pelos homens.

Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	Salário mediano para Mulheres (M) / Salário mediano para Homens (H) — Razão M/H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %	252.8%
Remuneração Mensal Média	Número Total de Homens = Remuneração Mensal Média para Homens (H); Número Total de Mulheres = Remuneração Mensal Média para Mulheres (M) — Razão M/H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)	79.3%

Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



Diferença salarial entre homens e mulheres, por grande grupos ocupacionais

São apresentadas em % quanto a remuneração das mulheres vale em relação à dos homens. As situações positivas mostram valores maiores ou iguais a 100%



Para cada grupo de ocupação que não apresenta cálculo da diferença, para salário de contratação ou para remuneração média, pode ter ocorrido um dos seis motivos: (1) por ter menos de três mulheres; (2) por ter menos de três homens; (3) por não ter mulheres; (4) por não ter homens; (5) por não ter três homens nem três mulheres naquele grupo ocupacional; (6) por não ter nem homens nem mulheres naquele grupo ocupacional

Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade

Critérios remuneratórios	
Plano de Cargos e Salários ou Plano de Carreira	Rio
Cumprir metas de produção	Rio
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	Rio
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas	Rio
Tempo de experiência profissional	Rio
Capacidade de trabalho em equipe	Rio
Proatividade, desenvolvimento de ideias e sugestões	Rio
Ações para aumentar a diversidade	
Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos	
Políticas de contratação de mulheres (negras, com deficiência, em situação de violência, chefes de família, LGBTQIA+, Indígenas)	
Políticas de promoção de mulheres para cargo de direção e gerência	

Fonte: eSocial. Rais Mensal Junho de 2025 e Portal Emprega Brasil - Agosto de 2025

Obra ArcelorMittal João Monlevade - 2/2025

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2025

Empregador: 48.785.828/0092-66 / Quant. de Trabalhadores Ativos em 30/06/2025: 335

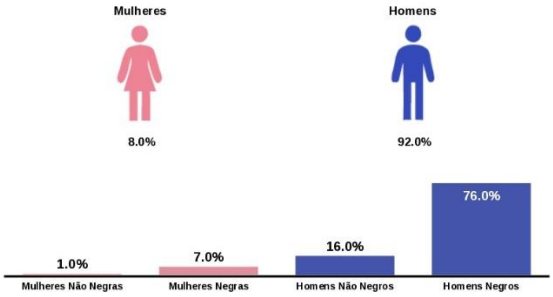
MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO — GOVERNO DO BRASIL — DO LADO DO POVO BRASILEIRO

Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 100.0% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 77.9% da recebida pelos homens.

Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	Salário mediano para Mulheres (M) ÷ Salário mediano para Homens (H) = Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %	100.0%
Remuneração Mensal Média	(Número Total de Homens = Remuneração Mensal Média para Homens (H)) ÷ (Número Total de Mulheres = Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)) = Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)	77.9%

Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



Diferença salarial entre homens e mulheres, por grande grupos ocupacionais

São apresentadas em % quanto a remuneração das mulheres vale em relação à dos homens. As situações positivas mostram valores maiores ou iguais a 100%



Para cada grupo de ocupação que não apresenta cálculo da diferença, para salário de contratação ou para remuneração média, pode ter ocorrido um dos seis motivos:(1) por ter menos de três mulheres; (2) por ter menos de três homens; (3) por não ter mulheres; (4) por não ter homens; (5) por não ter três homens nem três mulheres naquele grupo ocupacional; (6) por não ter nem homens nem mulheres naquele grupo ocupacional

Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade

Critérios remuneratórios	
Plano de Cargos e Salários ou Plano de Carreira	☒
Cumprir metas de produção	☒
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	☒
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas	☒
Tempo de experiência profissional	☒
Capacidade de trabalho em equipe	☒
Proatividade, desenvolvimento de ideias e sugestões	☒
Ações para aumentar a diversidade	
Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos	
Políticas de contratação de mulheres (negras, com deficiência, em situação de violência, chefes de família, LGBTQIA+, Indígenas)	
Políticas de promoção de mulheres para cargo de direção e gerência	

Fonte: eSocial. Rais Mensal Junho de 2025 e Portal Emprega Brasil - Agosto de 2025

Obra Vale S11D - 2/2025

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2025

Empregador: 48.785.828/0093-47 / Quant. de Trabalhadores Ativos em 30/06/2025: 537

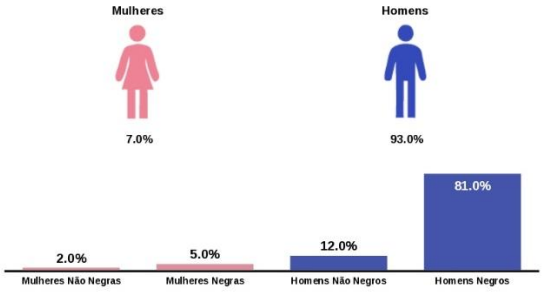
MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO — GOVERNO DO BRASIL — DO LADO DO POVO BRASILEIRO

Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 111.1% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 108.2% da recebida pelos homens.

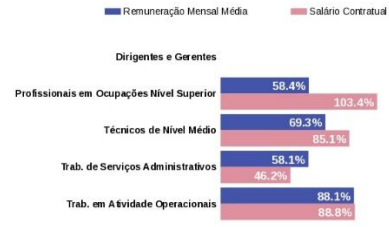
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	Salário mediano para Mulheres (M) ÷ Salário mediano para Homens (H) = Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %	111.1%
Remuneração Mensal Média	(Número Total de Homens = Remuneração Mensal Média para Homens (H)) ÷ (Número Total de Mulheres = Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)) = Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)	108.2%

Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



Diferença salarial entre homens e mulheres, por grande grupos ocupacionais

São apresentadas em % quanto a remuneração das mulheres vale em relação à dos homens. As situações positivas mostram valores maiores ou iguais a 100%



Para cada grupo de ocupação que não apresenta cálculo da diferença, para salário de contratação ou para remuneração média, pode ter ocorrido um dos seis motivos:(1) por ter menos de três mulheres; (2) por ter menos de três homens; (3) por não ter mulheres; (4) por não ter homens; (5) por não ter três homens nem três mulheres naquele grupo ocupacional; (6) por não ter nem homens nem mulheres naquele grupo ocupacional

Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade

Critérios remuneratórios	
Plano de Cargos e Salários ou Plano de Carreira	☒
Cumprir metas de produção	☒
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	☒
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas	☒
Tempo de experiência profissional	☒
Capacidade de trabalho em equipe	☒
Proatividade, desenvolvimento de ideias e sugestões	☒
Ações para aumentar a diversidade	
Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos	
Políticas de contratação de mulheres (negras, com deficiência, em situação de violência, chefes de família, LGBTQIA+, Indígenas)	
Políticas de promoção de mulheres para cargo de direção e gerência	

Fonte: eSocial. Rais Mensal Junho de 2025 e Portal Emprega Brasil - Agosto de 2025

Obra BrasFELS - 2/2025

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2025

Empregador: 48.785.828/0094-28 / Quant. de Trabalhadores Ativos em 30/06/2025: 1164

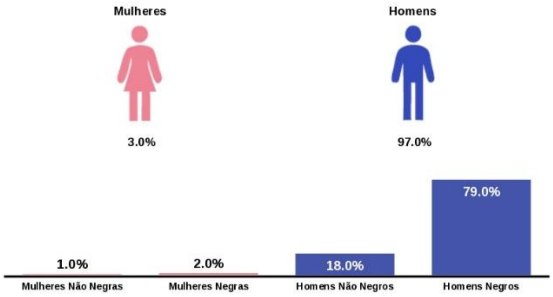
MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO — GOVERNO DO BRASIL — DO LADO DO POVO BRASILEIRO

Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 100.0% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 97.2% da recebida pelos homens.

Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	Salário mediano para Mulheres (M) / Salário mediano para Homens (H) — Razão M / H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %	100.0%
Remuneração Mensal Média	Número Total de Homens = Remuneração Mensal Média para Homens (H) / Número Total de Mulheres = Remuneração Mensal Média para Mulheres (M) — Razão M / H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)	97.2%

Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



Diferença salarial entre homens e mulheres, por grande grupos ocupacionais

São apresentadas em % quanto a remuneração das mulheres vale em relação à dos homens. As situações positivas mostram valores maiores ou iguais a 100%



Para cada grupo de ocupação que não apresenta cálculo da diferença, para salário de contratação ou para remuneração média, pode ter ocorrido um dos seis motivos:(1) por ter menos de três mulheres; (2) por ter menos de três homens; (3) por não ter mulheres; (4) por não ter homens; (5) por não ter três homens nem três mulheres naquele grupo ocupacional; (6) por não ter nem homens nem mulheres naquele grupo ocupacional

Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade

Critérios remuneratórios	
Plano de Cargos e Salários ou Plano de Carreira	☑
Cumprir metas de produção	☑
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	☑
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas	☑
Tempo de experiência profissional	☑
Capacidade de trabalho em equipe	☑
Proatividade, desenvolvimento de ideias e sugestões	☑
Ações para aumentar a diversidade	
Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos	
Políticas de contratação de mulheres (negras, com deficiência, em situação de violência, chefes de família, LGBTQIA+, Indígenas)	
Políticas de promoção de mulheres para cargo de direção e gerência	

Fonte: eSocial. Rais Mensal Junho de 2025 e Portal Emprega Brasil - Agosto de 2025

Anexo 6 – Comunicação para a GRI

Requisito 9: Comunicação para à GRI - Grupo ENESA (2024-2025)

Maria Eliana Santos Cantil
Para 'reportregistration@globalreporting.org'

À Global Reporting Initiative (GRI),

A **ENESA ENGENHARIA S.A.**, em atendimento ao Requisito 9 da **GRI 1: Foundation 2021**, comunica a utilização das Normas GRI na elaboração de seu Relatório de Sustentabilidade.
O Relatório de Sustentabilidade foi elaborado considerando as informações consolidadas das empresas integrantes do escopo de reporte do Grupo ENESA, conforme apresentado a seguir:

ENESA ENGENHARIA S.A.
CNPJ: 48.785.828/0001-29
EMPRESA IMPACTO ENERGIA LTDA
CNPJ: 27.569.384/0001-14
LAU - RENT LOCAÇÃO DE MÁQUINAS E EQUIPAMENTOS LTDA
CNPJ: 07.042.381/0001-10
ACTAS CONSULTORIA E PROJETOS LTDA
CNPJ: 37.658.152/0001-96

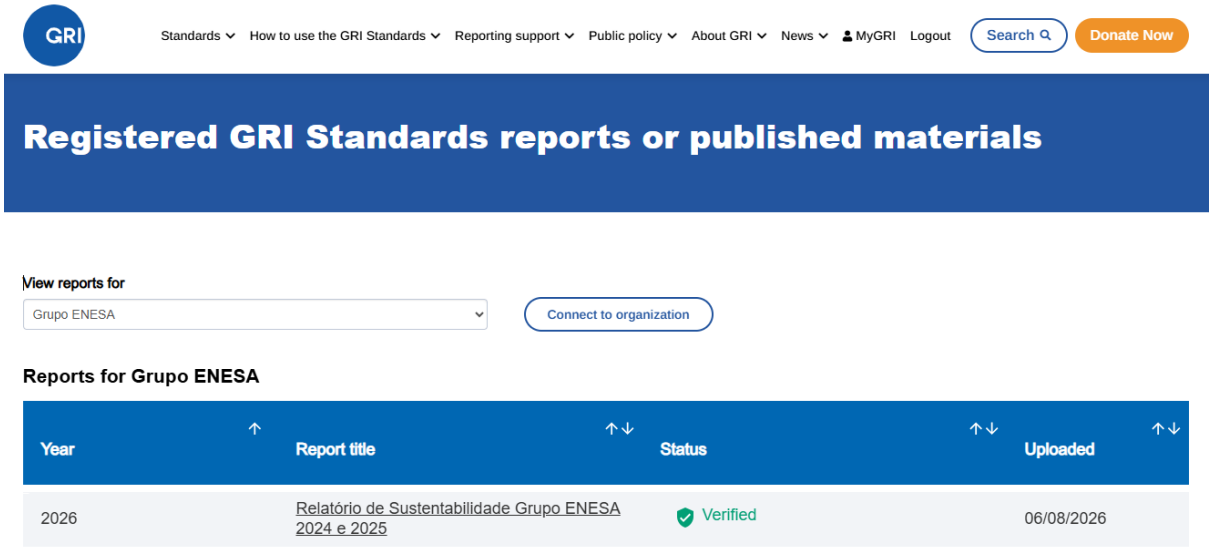
Nome jurídico da organização responsável pelo reporte: ENESA ENGENHARIA S.A. / **CNPJ:** 48.785.828/0001-29
Relatório de Sustentabilidade:
Relatorio-de-Sustentabilidade-2024-e-2025.pdf
Site www.enesa.com.br -> aba "Responsabilidade Corporativa" -> Sustentabilidade -> **Relatório de Sustentabilidade – 2024/2025**
Sumário de Conteúdo GRI: Anexo 3 do Relatório de Sustentabilidade – 2024/2025, página 141.
Declaração de uso:
Grupo Enesa relatou em conformidade com as Normas GRI para o período de 1º de janeiro de 2024 a 31 de dezembro de 2025.

Pessoa de contato:
Nome: Maria Eliana
Cargo: Gerente de SGI
E-mail: maria.cantil@enesa.com.br
Telefone: 11 2165-8440

Permanecemos à disposição para quaisquer esclarecimentos adicionais.

Att.,

Maria Eliana Cantil
maria.cantil@enesa.com.br
Setor SGI (Sistema de Gestão Integrado)



Anexo 7 – Controle de Revisões

N° da Revisão	Data	Folhas Alteradas	Descrição
0	20/05/2026	Todas	Elaboração inicial.
1	06/08/2026	160 e 161	Inclusão dos anexos 6 e 7.