RELATÓRIO ANUAL DE **SUSTENTABILIDADE**

2025

origo energia





Índice

01
MENSAGEM DO CEO

02
SOBRE O RELATÓRIO

2.1 O RELATÓRIO

03
DESTAQUES 2025

04
A ÓRIGO ENERGIA

4.1 QUEM SOMOS
4.2 MISSÃO, VISÃO E VALORES
4.3 NOSSOS INVESTIDORES
4.4 NOSSAS OPERAÇÕES E CADEIA DE VALOR
4.5 CCONSTRUÇÃO DAS FAZENDAS SOLARES

05
GESTÃO CORPORATIVA E DIRETRIZES ESTRATÉGICAS

5.1 NOSSA GESTÃO
5.2 ESTRUTURA DE GOVERNANÇA E SUA COMPOSIÇÃO
5.3 CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO
5.4 COMITÊS E DIRETORIA EXECUTIVA
5.5 POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO
5.6 COMUNICAÇÃO DAS PREOCUPAÇÕES CRUCIAIS
5.7 POLÍTICAS E COMPROMISSOS
5.8 CONFORMIDADE REGULATÓRIA
5.9 CONFORMIDADE E INTEGRIDADE CORPORATIVA

06
ESTRATÉGIAS ESG

6.1 MATERIALIDADE
6.2 PARTICIPAÇÃO EM ASSOCIAÇÕES

07
DESEMPENHO AMBIENTAL

7.1 MONITORAMENTO DE IMPACTO AMBIENTAL
7.2 GESTÃO DA BIODIVERSIDADE, IMPACTOS E RESTAURAÇÃO DE HABITAT
7.3 EMISSÕES DE GASES DE EFEITO ESTUFA
7.4 ENERGIA
7.5 RESÍDUOS
7.6 GESTÃO DA ÁGUA

08
DESEMPENHO SOCIAL

8.1 RESPONSABILIDADE SOCIAL
8.2 BEM-ESTAR, SAÚDE E SEGURANÇA DO COLABORADOR
8.3 TIME ÓRIGO ENERGIA
8.4 DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO
8.5 SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO
8.6 PREVENÇÃO E CAPACITAÇÃO
8.7 HORAS MÉDIAS DE TREINAMENTO
8.8 UM AMBIENTE DE TRABALHO RESPEITOSO
8.9 ACORDOS DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA
8.10 PROGRAMA ÓRIGO SOCIAL
8.11 AÇÕES DE VOLUNTARIADO
8.12 ENGAJAMENTO COM STAKEHOLDERS
8.13 ENGAJAMENTO E PROGRAMAS VOLTADOS ÀS COMUNIDADES LOCAIS
8.14 IMPACTOS ECONÔMICOS INDIRETOS

09
DESEMPENHO EM GOVERNANÇA

9.1 COMPLIANCE, CONDUTA ÉTICA E INTEGRIDADE
9.2 INTEGRIDADE E COMBATE À CORRUPÇÃO
9.3 CONFLITOS DE INTERESSE
9.4 ÉTICA, TRANSPARÊNCIA E RESPONSABILIDADE
9.5 RELACIONAMENTO COM O CLIENTE
9.6 PROTEÇÃO DE DADOS E CULTURA DE SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO
9.7 GESTÃO DE FORNECEDORES E DILIGÊNCIA SOCIOAMBIENTAL NA CADEIA DE SUPRIMENTOS
9.8 INOVAÇÃO E TRANSFORMAÇÃO DIGITAL
9.9 DESEMPENHO FINANCEIRO

10
SUMÁRIO GRI

Mensagem do CEO

[GRI 2-22]

Em 2025, avançamos com consistência, contribuindo para o fortalecimento da energia solar no Brasil e entregando aos nossos clientes uma experiência cada vez mais simples, transparente e confiável. Encerramos o ano com mais de 770 MWp de capacidade instalada, presença em 12 estados e no Distrito Federal e 420 fazendas solares em operação.

Depois de um período de intensa expansão, redirecionamos nossos esforços para aquilo que consideramos essencial para o futuro da empresa: elevar continuamente a qualidade do que fazemos — na gestão, na experiência do cliente, nas relações com a sociedade e na forma como cuidamos do meio ambiente. Em 2025, buscamos eficiência, previsibilidade e criação de valor sustentável, elementos decisivos para um crescimento mais maduro e responsável.

A transformação digital foi um dos motores desse processo. Aceleramos a automação da experiência do cliente, redesenhamos jornadas, integramos canais e evoluímos nossos meios digitais, como o app e o portal. Reestruturamos processos orientados por dados e reforçamos nosso compromisso de oferecer uma jornada cada vez mais clara e transparente, porque acreditamos que a confiança se constrói diariamente — na comunicação, no atendimento e na consistência da qualidade que entregamos.

Com disciplina financeira e expansão seletiva, priorizamos projetos com melhor relação risco-retorno, gastos responsáveis e excelência operacional. Entendemos que crescer com organização e qualidade é a única forma de garantir longevidade em um mercado cada vez mais complexo. Em 2025, demos um passo importante no reperfilamento de nossa estrutura de capital, com operações que somam mais de 1 bilhão de reais em financiamentos de projetos, das quais R$ 665 milhões foram certificados pela Climate Bonds Initiative (CBI). Esse reconhecimento reforça nossa capacidade de atrair capital institucional para ativos sustentáveis e de alta qualidade.

Seguimos acreditando na relevância da Geração Distribuída (GD) como solução que aproxima a produção do consumo, fortalece a infraestrutura elétrica local e amplia a resiliência do sistema. Defendemos que esse avanço só se sustenta com segurança jurídica, estabilidade regulatória e diálogo técnico qualificado. Em um ambiente regulatório em evolução, permanecemos comprometidos em contribuir com soluções que ofereçam previsibilidade e responsabilidade, preservando a qualidade do setor e a confiança dos consumidores.

Mantivemos nosso compromisso com um licenciamento ambiental rigoroso, com o cumprimento das normas e com a transparência tributária — pilares fundamentais para uma energia renovável que respeita comunidades e territórios. Avançamos também em segurança e compliance, elevando padrões de engenharia, drenagem e proteção de ativos, além de aprimorar a gestão de seguros e reforçar protocolos para eventos climáticos extremos. Em todas essas frentes, a prioridade foi a qualidade da operação e a resiliência dos nossos ativos.

No campo social, ampliamos o engajamento, a comunicação e a escuta ativa com as comunidades. Realizamos mais mapeamentos de stakeholders, intensificamos o diálogo local e, apenas em 2025, nos conectamos com quase mil e quinhentas pessoas, aprofundando o entendimento sobre impactos e oportunidades nos territórios onde atuamos. Revisamos a estratégia do Programa Órigo Social, cujo novo desenho — a ser implementado em 2026 — reforçará a proximidade com as instituições parceiras e ampliará o impacto social com foco em relevância, continuidade e qualidade das iniciativas.

Em 2026, seguiremos avançando nos mercados em que a combinação entre valor, viabilidade, relacionamento com distribuidoras e experiência do cliente torne a energia solar ainda mais estratégica. Nossa ambição é clara: liderar não apenas em escala, mas sobretudo em qualidade, segurança operacional, satisfação do cliente e robustez financeira. Isso se traduz em governança fortalecida, metas desdobradas para toda a liderança e um modelo de gestão orientado por dados. Essa base nos permite responder com agilidade às mudanças do mercado — como a dinâmica de preços por faixa horária e a futura abertura do mercado para baixa tensão — e, ao mesmo tempo, preparar o caminho para novas soluções, como armazenamento e atuação como agregadora.

Nosso compromisso permanece o mesmo: operar com governança sólida, estratégia responsável e uma entrega diária que reforça o nosso propósito. Nossa estratégia está conectada aos temas materiais do negócio e às agendas públicas de transição energética, buscando ampliar impactos positivos, prevenir impactos negativos e elevar continuamente a qualidade das nossas práticas. Para nós, os reconhecimentos alcançados são consequência direta da qualidade com que norteamos tudo o que fazemos — na gestão, na experiência do cliente, nas operações e nas relações com nossos parceiros e com a sociedade.

Para os próximos anos, nossa ambição é ser reconhecidos não apenas pela escala que alcançamos, mas, sobretudo, pela qualidade, consistência e integridade das nossas entregas.

Por Aurélio Bustilho, CEO da Órigo Energia



Sobre o Relatório

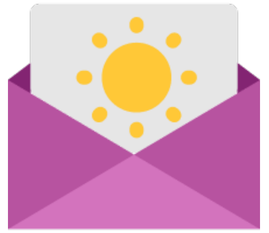
O Relatório

[GRI: 2-3, 2-14] [G12, G13, S1 E S2]

Nosso Relatório Anual de Sustentabilidade foi preparado com referência às Normas GRI (Global Reporting Initiative Standards) e aos indicadores climáticos do Pacto Global da ONU, e apresenta o desempenho da Órigo Energia entre 1° de janeiro e 31 de dezembro de 2025. Nele, evidenciamos os principais avanços e desafios relacionados aos temas ESG (Ambiental, Social e de Governança), reforçando nossa dedicação à sustentabilidade, à responsabilidade social e à transparência na gestão. O conteúdo foi analisado por integrantes do Comitê ESG, assegurando aderência aos princípios e diretrizes da empresa. Mantemos o compromisso de publicar este relatório anualmente.

O processo de elaboração do Relatório de Sustentabilidade envolve a participação do CEO e dos executivos-chave, que contribuem por meio de entrevistas estruturadas e fornecem insumos estratégicos sobre riscos, oportunidades e temas materiais. O Comitê ESG realiza leituras críticas das minutas em ciclos definidos, consolida comentários e registra suas análises. Além da participação do último ciclo de consulta de materialidade, envolvendo executivos, alta liderança e stakeholders diversos.

Neste ano destacamos as iniciativas ligadas à governança corporativa, reforçando a integridade, transparência e controles internos em toda a companhia. Para os próximos anos, nossa prioridade segue sendo a governança para evoluir políticas, aprimorar processos decisórios e o monitoramento de riscos, sustentando um crescimento responsável, simples e confiável. A edição anterior pode ser consultada em nosso site institucional, nas páginas de Sustentabilidade e de Relações com Investidores. Em caso de dúvidas ou contribuições sobre os temas tratados, estamos à disposição pelo e-mail: **sustentabilidade@origoenergia.com.br**



Destaques de 2025

Capacidade instalada
771,90 MWp
(65% de aumento em relação a 2024)

Fazendas solares em operação:
420

12 estados
+ DF com operações Órigo

Energia renovável gerada:
1.142,08 GWh
aproximadamente

Economia gerada para clientes:
+ de R$136 milhões
(68% de aumento em relação a 2024)

Títulos verdes captados:
R$ 665 milhões

Carbono evitado na atmosfera: aproximadamente
400 mil tCO2e
(desde 2017 foram quase 1 milhão de tCO_2e)

Compensação de
100%
das Emissões do escopo 1

Neutralização de
100%
das Emissões do escopo 2

Instituições sociais beneficiadas pelo programa Órigo Social:
73

Economia para Instituições Sociais:
R$900 mil
aproximadamente

Stakeholders locais consultados:
1.457 pessoas
392 OSC em 109 municípios de 12 estados brasileiros e Distrito Federal

A Órigo Energia

Quem somos

[GRI 2-1]

Somos a Órigo Energia, empresa de capital fechado fundada em 2010 e pioneira na geração distribuída de energia solar no Brasil. Ao longo da nossa trajetória, nos tornamos referência no setor, ampliando o acesso à energia renovável e acelerando a transição energética no país. Nossa sede fica em São Paulo, capital, com escritórios de apoio localizados em: Barueri (SP), Rio de Janeiro (RJ), Uberlândia (MG), Belo Horizonte (MG), Campo Grande (MS), Belém (PA), Cerrado (GO), Cuiabá (MT), Recife (PE) e Fortaleza (CE). Já nossas operações estão presentes em 12 estados brasileiros mais o Distrito Federal (DF), atendendo mais de 2 mil cidades, o que nos permite atuar em diversas regiões do Brasil.

Oferecemos soluções renováveis que unem inovação, simplicidade e impacto positivo. Nosso propósito é usar a energia como uma força para o bem, promovendo desenvolvimento econômico, inclusão social e benefícios ambientais para clientes, comunidades e para o país. Seguimos juntos, de forma clara, humana e transparente, firmes na missão de tornar a energia renovável acessível a todos.

Energia que é força para o bem

Queremos que o nosso negócio seja uma força para o bem. Para chegar lá, queremos estar em todos os cantos, nas casas e nas empresas, levando uma experiência simples, eficiente e ágil. Incentivamos o consumo racional e acessível de energia. Estamos comprometidos em entregar a melhor experiência para cada cliente, com o calor do nosso atendimento e soluções que cabem no dia a dia. Como empresa pioneira, inspiramos ideias novas, desafiadoras e disruptivas. Transformamos a imaginação em realidade com energia, foco e determinação, fazendo o bem para a vida e para o negócio de cada vez mais pessoas.

Energia solar para você e para o seu negócio

Sem investimento inicial e sem burocracia. Todos podem escolher uma energia mais econômica e renovável:

- Empresas de qualquer porte
- Residências de qualquer classe social
- Imóveis próprios ou alugados
- Qualquer tipo de estrutura (vertical/galeria)
- Qualquer ângulo, latitude ou condição de telhado

Nosso cliente é protagonista. Mantemos uma relação que vai além do excelente atendimento: convidamos cada pessoa a fazer parte do nosso processo. Assim, ela:

- participa de um movimento colaborativo de sustentabilidade social e ambiental;
- passa a ver o setor elétrico não apenas como uma conta a pagar, mas como um espaço de protagonismo; e
- sente-se parte do desenvolvimento regional e tecnológico do país.

A satisfação dos nossos clientes resultou na conquista do Prêmio NPS, como a empresa mais bem avaliada no setor de geração distribuída de energia no Brasil.

Linha do tempo e nosso compromisso com o futuro

2017

MG: início das operações; **15 cidades atendidas***

2018

Expansão em MG: **+100 novas cidades atendidas***

2019

SP: início das atividades comerciais

2020

PE: entrada no estado; mais de **20 cidades atendidas***

2021

MG e PE: ampliação, alcançando quase **500 municípios com contratos firmados***

2022

CE: contratos firmados em **60 municípios e novas cidades atendidas;** expansão também para DF e GO

2023

Início das atividades comerciais com **contratos firmados em MS, BA, MT, PA e RN.**

2024

Expansão para RJ; presença em **11 estados e no DF, com mais de 1.000 cidades atendidas***

2025

Iniciamos nossas operações no estado do **TO** com **atendimento em mais de 100 municipios**

Encerramos o ano com presença operacional em **12 estados e no DF com clientes em mais de 2 mil municípios** brasileiros e parceria com **15 Distribuidoras Locais**

*Os números refletem contratos com clientes; a implantação/entrada em operação de UFVs pode ocorrer em data distinta.

Missão, Visão e Valores

Acreditamos que a energia renovável deve ser uma escolha acessível para um número cada vez maior de famílias e negócios no Brasil. Por isso, nossa ambição é liderar a transformação do mercado de energia renovável, ampliando o acesso à geração distribuída solar e impulsionando a transição energética no país, com foco crescente em qualidade, eficiência e previsibilidade na entrega de energia.

Seguimos comprometidos em desenvolver soluções inovadoras que combinam confiabilidade, sustentabilidade e tecnologia, entregando aos nossos clientes uma experiência simples, segura e eficiente, com informação clara sobre economia e benefícios da energia solar. Valorizamos o desenvolvimento humano e profissional das nossas equipes, promovendo ambientes de trabalho pautados por autonomia, colaboração e práticas adequadas de segurança, saúde e bem-estar, apoiados por processos de gestão baseados em dados e metas bem definidas.

Nossas decisões são guiadas por elevados padrões éticos, responsabilidade socioambiental e respeito à diversidade. Esses princípios fortalecem nossa cultura, orientam nossas relações com clientes, fornecedores, distribuidoras e comunidades e sustentam nosso propósito de usar a energia como uma força para o bem. Mais do que crescer em tamanho, buscamos ser reconhecidos pela excelência do que entregamos, pelo impacto positivo nos territórios em que atuamos e por oferecer energia solar com praticidade e economia transparente para nossos clientes.



Nossa missão

Conectar pessoas e empresas a uma solução simples e acessível de energia renovável, equilibrando impacto socioambiental positivo e eficiência econômica, tornando-se assim protagonista em excelência e qualidade de entrega.

Nossa Visão

Tornar-se uma empresa em soluções energéticas integradas no Brasil, referência em experiência do cliente e práticas sustentáveis.

Nossos Valores

Autonomia responsável

Assumimos responsabilidades e fazemos acontecer com integração, autonomia e governança, cuidando das pessoas, dos recursos e das relações, reconhecendo cada uma de nossas conquistas.

Compromisso com os clientes

Somos comprometidos em facilitar a vida dos nossos clientes, entregando experiências simples, ágeis e de alto valor para pessoas e empresas.

Inovação com propósito

Somos determinados, buscando soluções inovadoras que antecipem o mercado e criem valor de forma propositiva.

Resultados com eficiência

Buscamos resultados consistentes com foco, clareza e responsabilidade, priorizando decisões eficientes que gerem impacto real.

Comportamento ético, seguro e sustentável

Agimos com ética, transparência e integridade, promovendo segurança, respeito e impacto positivo para a sociedade, o meio ambiente e todos que constroem conosco o nosso negócio.

Impactos positivos que geramos

Economia

Energia renovável com economia e sem burocracia. Damos ao cliente o poder de escolha, com transparência, para ampliar o controle financeiro de famílias e empresas em todo o país.

Desenvolvimento

A cada nova fazenda solar, geramos empregos, impulsionamos o desenvolvimento local e contribuímos para a melhoria da rede elétrica regional. Pelo nosso Clube Órigo, também criamos uma fonte de renda adicional para quem indica nossa energia.

Meio ambiente:

A energia solar é renovável e de baixo impacto ambiental. Nossas fazendas exigem manutenção mínima e cumprem todas as normas ambientais nas etapas de implantação e operação.

Inovação

Nosso modelo inovador de contratação e consumo acredita no poder do coletivo. Empoderamos pessoas e negócios a fazer escolhas mais conscientes que beneficiam toda a sociedade.

Nossos investidores

Ao longo de nossa trajetória, consolidamos uma base sólida de investidores e parceiros estratégicos que compartilham nossa intenção de ampliar o acesso à energia renovável no Brasil. Reunimos sócios nacionais e internacionais ligados aos setores de infraestrutura, transição energética, sustentabilidade e impacto social, cujos aportes têm fortalecido nosso modelo de geração distribuída, apoiado o desenvolvimento de novas usinas solares e impulsionado a modernização contínua de processos, relações de negócio e experiência dos clientes.

Contamos com um conjunto diversificado de investidores, majoritários e minoritários, que promovem estabilidade financeira e sustentam o crescimento estruturado da companhia. Essas parcerias reforçam nossa atuação na transição energética brasileira, permitindo que a Órigo amplie seu alcance, fortaleça sua cadeia de valor e gere impacto positivo para seus públicos, comunidades e para o setor de energia renovável como um todo.

Augment INFRASTRUCTURE

Gestora de fundos dos Estados Unidos, focada em estratégias de crescimento em energia renovável e infraestrutura sustentável. Acionista desde 2022.

mov investimentos

Gestora brasileira de investimentos de impacto. Acionista desde 2011.

BLUE LIKE AN ORANGE Sustainable Capital

Gestora de investimentos de impacto, focada em capital de crescimento para empresas em mercados emergentes. Acionista desde 2022.

MITSUI&CO.

Uma das maiores empresas globais de trading e investimentos. Acionista desde 2019.

I SQUARED

Gestora global líder em investimentos em infraestrutura, com mais de US$ 40 bilhões em ativos sob gestão. Acionista desde 2024.

TPG

Firma global de investimentos, com US$ 108 bilhões em ativos sob gestão. Acionista desde 2014.



Nossas Operações

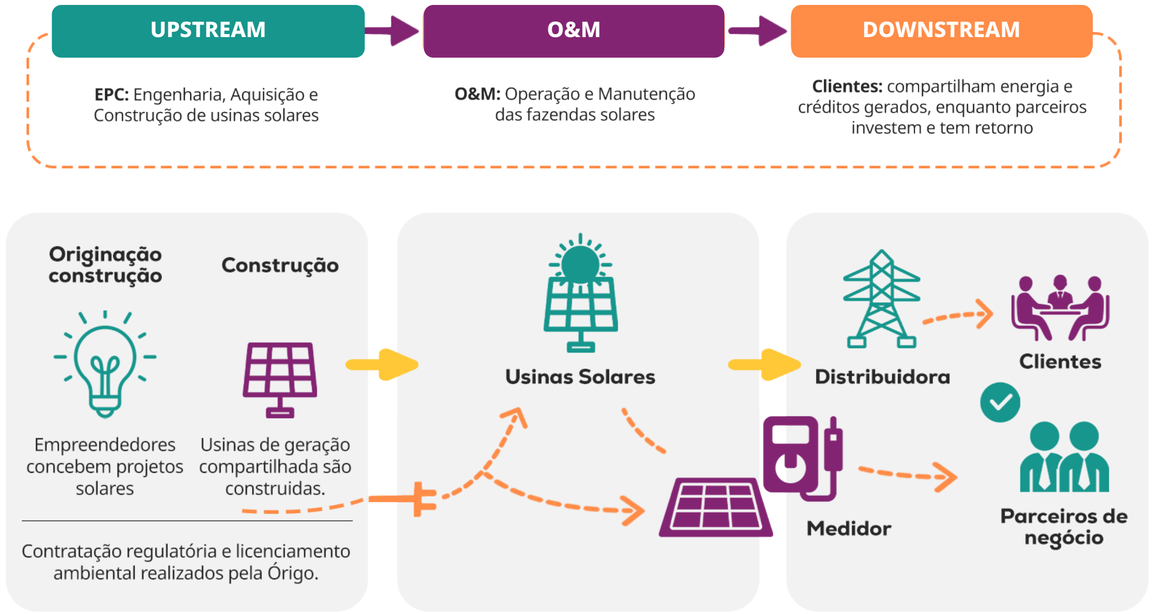
[GRI 2-6] [HR L1]

Em 2025, avançamos na geração distribuída conectando 205 novos projetos à rede, e mais de 300 MWp adicionais de capacidade instalada, representando um crescimento de 65% em comparação com 2024. A expansão foi sustentada por uma cadeia de valor robusta e por uma operação integrada entre ESG, Saúde e Segurança, gestão fundiária, engenharia, operação e manutenção e gestão das contas de energia, apoiada por um Centro de Operações instalado na nossa filial do Rio de Janeiro, que monitora radiação, performance e segurança patrimonial em tempo real. Mantivemos, ainda, mais de 103 MWp em construção e conexão, distribuídos em obras simultâneas no país. Reforçamos que nossa atuação está focada na Geração Distribuída de Energia Elétrica, modalidade do setor elétrico brasileiro regulamentada pelo Marco Legal da Micro e Minigeração (Lei nº 14.300/2022).

Modelo de Geração Compartilhada

Prestamos serviços de micro e minigeração distribuída por meio de usinas fotovoltaicas distribuídas nacionalmente, com geração compartilhada nos modelos de consórcios e cooperativas. No Ambiente de Contratação Regulado (ACR), o consumidor permanece vinculado à distribuidora e compensa créditos pela adesão ao Sistema de Compensação de Energia Elétrica (SCEE).

ECOSSISTEMA GD – ÓRIGO ENERGIA



Energia gerada em 2025

1.142,08 GWh
de energia gerada.

Essa energia é suficiente para suprir a demanda energética de aproximadamente

1,5 milhão
de pessoas no Brasil.

ou até

571 mil residências por ano, equivalente ao consumo anual de 3 cidades de 500 mil habitantes.

Estimativas com base em estatísticas oficiais da EPE: consumo residencial médio ≈ 2.000 kWh/ano por residência (≈ 168 kWh por mês por residencia - equivalente a ≈ 2.016 kWh por ano por residência). Conversão: 1.142,08 GWh = 1.142.080.000 kWh ≈ 571.000 residências. População estimada considerando média nacional de moradores por domicílio (2,8 pessoas por residência no Brasil). Fonte: EPE – Anuário Estatístico de Energia Elétrica (base 2023).







Construção das Fazendas Solares

[GRI 2-6] [HR L1]



Em 2025, avançamos na expansão das nossas fazendas solares, fortalecendo nossa atuação em diferentes regiões do país e ampliando o acesso à energia renovável. Nossa cadeia de valor segue estruturada por empreiteiras responsáveis pela construção das usinas, fabricantes de módulos fotovoltaicos, distribuidoras parceiras e cooperados que participam do modelo de geração compartilhada. Nesse contexto, realizamos diversas obras simultâneas em diferentes estados, superando a marca de 300 MWp em construção e conexão à rede ao longo do ano, resultado de um planejamento integrado entre engenharia, operação, fornecedores e concessionárias de energia. A implantação das usinas ocorre em etapas integradas, que começam pela prospecção de áreas estratégicas e pela formalização dos Termos de Compromisso com os proprietários.

Na fase pré-construtiva, realizamos estudos conduzidos pelas áreas de Fundiário, Jurídico, Engenharia e Meio Ambiente, além de diagnósticos socioambientais que avaliam vegetação, hidrografia e sensibilidade ecológica, dentre outros aspectos, assegurando a conformidade do licenciamento. Esse processo é apoiado por um planejamento que articula licenciamento ambiental, outorgas, pareceres de acesso e cronogramas de rede, garantindo o atendimento aos prazos regulatórios e evitando a perda de acessos em um ambiente regulatório diverso entre concessionárias.

Em 2025, a Órigo gerou 1.142,08 GWh de energia solar, contribuindo de forma concreta para a matriz elétrica renovável do país. Esse volume anual é suficiente para suprir o consumo elétrico equivalente de aproximadamente 571 mil residências ou 1,6 milhão de pessoas, considerando a média nacional de moradores por domicílio, comparável ao abastecimento, por um ano, de três cidades brasileiras de médio porte (500 mil habitantes).

A entrada em novos estados ampliou a atuação de empreiteiras parceiras, enquanto a centralização das atividades corporativas na sede em São Paulo, após o encerramento do escritório de Campinas, trouxe maior integração da equipe. Esses avanços são suportados por um Centro de Operações no Rio de Janeiro, que monitora em tempo real a radiação solar, a performance e a segurança patrimonial das plantas, além de uma estrutura de Operação & Manutenção focada em maximizar a geração e aumentar a assertividade na previsão de energia, hoje em patamares superiores a 90%, o que contribui para uma alocação mais precisa de cotas aos clientes de geração compartilhada. Assim, reforçamos nossa capacidade de entregar projetos com qualidade, segurança e responsabilidade socioambiental, contribuindo para levar energia renovável a mais pessoas em todo o Brasil.

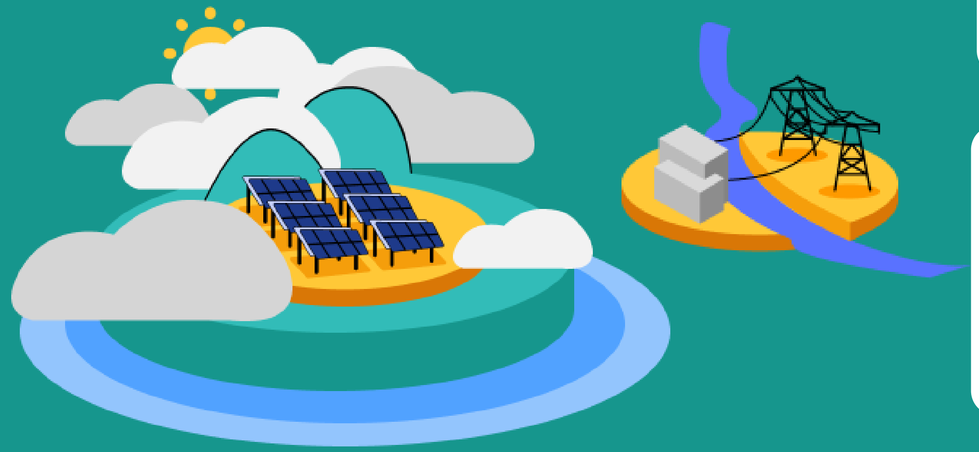
Mudanças significativas em relação ao período anterior

- **Terceirização do call center:** serviço próprio terceirizado no segundo semestre, passando a ser operado por parceiros especializados, selecionados com padrões elevados de qualidade e ética, em conformidade com a LGPD. A mudança agrega agilidade, tecnologia e eficiência à experiência do consumidor, sem alterar nosso compromisso com um atendimento humano e de excelência. A transição é acompanhada pelas lideranças, com suporte integral às equipes e reconhecimento ao time que atuou na linha de frente até aqui;
- **Expansão geográfica:** entrada em novos estados, ampliando a rede de empreiteiras, fornecedores locais, clientes e distribuidoras parceiras;
- **Centralização corporativa:** encerramento do escritório de Campinas em 2025 e concentração das atividades corporativas do estado de SP na sede da capital, elevando eficiência e integração.

Com uma cadeia de valor conectada de ponta a ponta e foco em eficiência, seguimos ampliando o acesso à energia renovável e fortalecendo relações de longo prazo, firmes na intenção de tornar a energia solar acessível a todos.

Geração Distribuída Compartilhada

Na Órigo, oferecemos aos nossos clientes a possibilidade de consumir energia renovável de forma simples, prática e acessível. Ao assinar um plano, eles passam a gerar sua própria energia solar por meio de uma de nossas mais de 420 fazendas solares espalhadas pelo Brasil, seja para a casa ou apartamento (alugados ou não), empresa ou comércio. Sem necessidade de obras ou instalação de placas solares, os créditos de energia gerados são abatidos diretamente na conta de luz, garantindo economia todo mês.



EM NÚMEROS, JÁ POSSUÍMOS:

420 fazendas conectadas



APROXIMADAMENTE EM 2025

115 mil clientes atendidos*

*medidos em unidades consumidoras.

Atuação em 12 estados

(MAIS O DISTRITO FEDERAL-DF): BA, CE, GO, MG, MS, MT, PA, PE, RJ, RN, TO E SP

Como fazemos?



1 Dividimos a Fazenda Solar em lotes para locação



2 O cliente beneficia-se dos créditos de energia produzidos pela Fazenda Solar.



3 A energia renovável produzida entra na rede da distribuidora de energia.



4 A distribuidora desconta do consumo mensal do cliente o equivalente à energia produzida pelo seu plano de assinatura.



5 O cliente economiza na conta de luz e utiliza energia renovável.

Gestão Corporativa e Diretrizes Estratégicas

Nossa Gestão

A solidez da Órigo no setor de energia renovável está diretamente ligada à excelência de nossa Gestão Corporativa. Entendemos que a governança não é apenas uma obrigação regulatória, mas sim um compromisso estratégico que fortalece o relacionamento e a confiança mútua com nossos stakeholders. Nossa gestão é estabelecida sobre os pilares de ética e transparência, sendo rigorosamente pautada pelas nossas políticas e diretrizes que ditam nosso profissionalismo e o combate irrestrito à corrupção, em conformidade com os mais altos padrões nacionais e internacionais.

Para garantir a perenidade e a geração de valor, adotamos continuamente as melhores práticas de mercado, alinhando estruturas e processos para uma tomada de decisão ágil, informada e sustentável. Esta integração da agenda ESG e dos nossos temas materiais em nossa atuação garante que cada passo que damos esteja alinhado com o nosso propósito.

Nossa estrutura de governança é composta por instâncias bem definidas, que garantem o equilíbrio e a efetividade na supervisão e execução estratégica. Essa composição assegura que a alta gestão esteja plenamente engajada com os princípios de sustentabilidade.

Modelo de Gestão

A excelência operacional e a perenidade do nosso negócio fundamentam-se em um Modelo de Gestão robusto, que utiliza a Gestão pelas Diretrizes (GPD) para converter nossa visão estratégica em resultados mensuráveis. Esse processo ocorre por meio de um rigoroso desdobramento de metas, estruturado em três níveis: metas estratégicas, que refletem os resultados globais da companhia; metas táticas, que traduzem os objetivos estratégicos para os departamentos; e metas operacionais, construídas de forma bottom-up pelas equipes, para garantir a implementação das iniciativas necessárias.

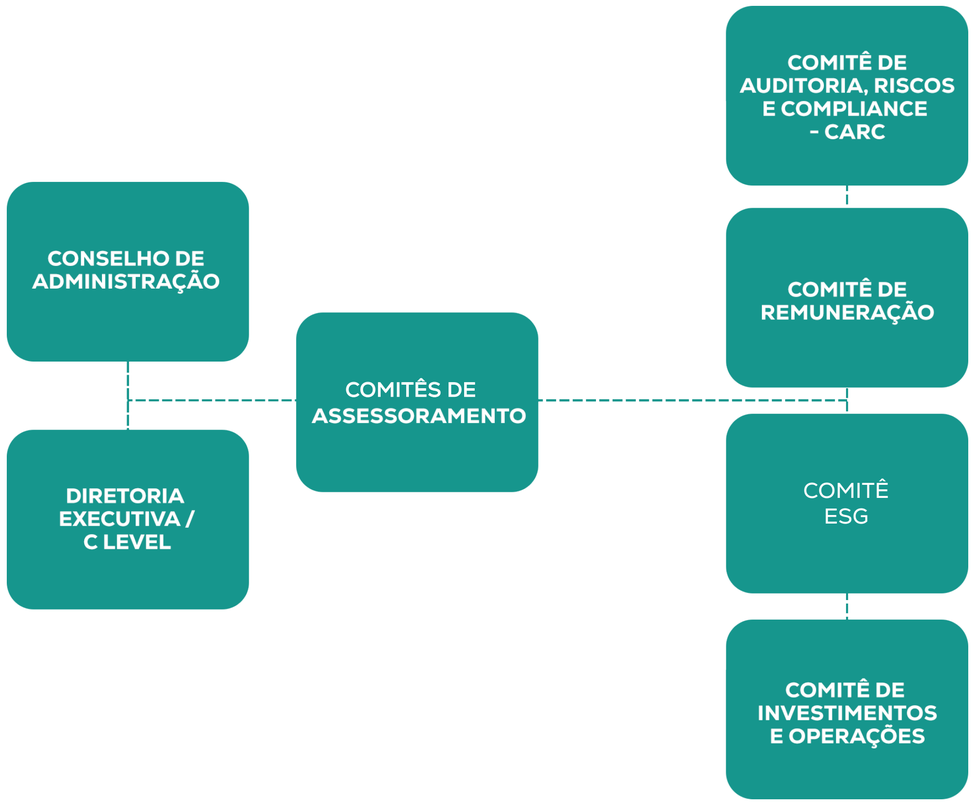
Essa hierarquia assegura o alinhamento integral às prioridades da organização, garantindo que a expansão do nosso negócio ocorra com disciplina, rentabilidade e foco total na ocupação eficiente dos ativos de geração distribuída. Para sustentar esse ecossistema, integramos a Gestão da Rotina e a Gestão de Projetos como pilares de execução.

Mais do que um método de gestão, essa estrutura promove um ciclo contínuo de retroalimentação e aprendizado organizacional, permitindo que a liderança avalie o desempenho dos indicadores e realize ajustes ágeis frente às transformações do setor de energia. Ao conectar a estratégia de longo prazo à execução diária por meio de rituais de governança e padronização, fortalecemos nossa resiliência institucional e garantimos que crescimento e sustentabilidade caminhem lado a lado, consolidando uma cultura orientada por valores e com resultados de alto impacto.

Estrutura de Governança e sua Composição

[GRI 2-9]

A governança corporativa da Órigo Energia tem o Conselho de Administração como o mais alto órgão de governança. Além dele, conta com a atuação de 04 comitês de assessoramento especializados, que têm por finalidade apoiar a supervisão de temas estratégicos e sua Diretoria Executiva:



Conselho de Administração

[GRI 2-10, 2-11, 2-17] [G1, G9]

A Órigo mantém a separação entre a presidência do Conselho de Administração e a gestão executiva. O presidente do Conselho não é executivo da companhia, ou seja, não acumula funções de gestão. Esse arranjo fortalece a independência e a efetividade do Conselho, assegura contrapontos na tomada de decisão e contribui para prevenir e mitigar potenciais conflitos de interesse.

O Conselho é composto por sete membros não executivos, incluindo um conselheiro independente, e é responsável pelas decisões estratégicas da companhia e por definir a visão estratégica de longo prazo da Órigo Energia e por garantir que os valores, missão e diretrizes corporativas incorporem princípios de desenvolvimento sustentável. Cabe ao Conselho supervisionar o planejamento estratégico e aprovar ou revisar, sempre que necessário, as políticas relacionadas à sustentabilidade e aos temas ESG da companhia. As deliberações não seguem uma cadência pré-definida e são realizadas sob demanda, conforme a necessidade de revisão de políticas, declarações ou diretrizes.

O Conselho de Administração possui mandato de dois anos, renovável por iguais períodos. Os conselheiros exercem funções não executivas e alguns acumulam outros cargos externos, como o membro independente que atua em outros conselhos de administração.

O processo de nomeação dos membros do Conselho de Administração da Órigo Energia é realizado conforme as disposições do Acordo de Acionistas vigente e formalizado pela assembleia geral. Atualmente, a companhia não possui Comitê de Nomeação ou Governança, políticas formalizadas de indicação, critérios de elegibilidade, regimentos específicos ou plano de sucessão para o Conselho, seus comitês ou a liderança executiva, sendo a reposição de vacâncias conduzida de acordo com o Acordo de Acionistas e deliberação do próprio Conselho. Embora ainda não haja critérios documentados de diversidade, competências ou independência, a empresa reconhece a importância de evoluir para práticas de governança mais estruturadas e prevê discutir a formalização e o aprimoramento desses processos.

Composição do Conselho de Administração		Quantidade	%
Número total de membros do conselho		7	100
Gênero	Masculino	6	86
	Feminino	1	14
	Outros	0	0
Faixa etária	< 30 anos	0	0
	30-50 anos	3	42
	> 50 anos	4	58
Grupos minoritários ou vulneráveis		0	0
Executivos		0	0
Independentes		1	14

Comitês e Diretoria Executiva

[GRI 2-12, 2-13, 2-17] [G3]

Além do Conselho, 04 comitês de assessoramento especializados têm por finalidade apoiar a supervisão de temas estratégicos. Os comitês são compostos por membros indicados pelo Conselho e funcionam como instâncias técnicas que elaboram recomendações e análises a serem consideradas nas decisões do Conselho:

- **Comitê de Auditoria, Riscos e Compliance (CARC):** acompanha auditorias, riscos corporativos, denúncias e políticas de integridade.
- **Comitê ESG:** assessora o Conselho em temas ambientais, sociais e de governança.
- **Comitê de Remuneração:** apoia o Conselho na definição das diretrizes de remuneração da Diretoria Executiva, promoção e mérito de colaboradores e bonificação.
- **Comitê de Investimentos e Operações:** O Comitê de Planejamento de Capital e Operações assessora o Conselho de Administração na supervisão das políticas de investimento de capital, aquisições, planejamento e atividades de capital da Companhia, bem como das políticas, práticas e desempenho operacional, incluindo quaisquer alterações relevantes, de forma a assegurar que as ações da administração estejam alinhadas às diretrizes do Conselho de Administração e suportem as metas de crescimento da Companhia.

A composição dos comitês inclui profissionais com experiência e conhecimento nos temas supervisionados, conforme regras e definições estabelecidas pelo Conselho. Atualmente, o Comitê ESG é composto por cinco membros (todos mulheres), o Comitê de Auditoria por quatro membros (com dois independentes) e o Comitê de Remuneração por quatro membros. Os comitês de assessoramento se reúnem trimestralmente.

Os assuntos são inicialmente discutidos na Reunião de Diretoria; quando pertinente, são submetidos ao Comitê especializado responsável pelo tema e, dependendo do impacto ou da complexidade, apresentados ao Conselho de Administração para apreciação. Esse fluxo assegura que questões estratégicas e riscos significativos sejam encaminhados à instância adequada de governança. Portanto, os comitês de assessoramento apoiam a supervisão dos temas relacionados à governança e ao desempenho de ESG.

O Comitê de Auditoria, Riscos e Compliance acompanha auditorias internas e externas, riscos corporativos e denúncias; o Comitê de Remuneração avalia diretrizes de remuneração e aspectos relacionados à diversidade; e o Comitê ESG assessora o Conselho na integração da sustentabilidade à estratégia, incluindo o acompanhamento de políticas e compromissos ESG.

A Diretoria Executiva é responsável por implementar as diretrizes e políticas aprovadas pelo Conselho, desdobrar metas e planos operacionais e conduzir o reporte regular dos temas estratégicos. A liderança executiva atua de forma integrada com os Comitês, que apoiam a supervisão dos compromissos, riscos e políticas relacionadas à sustentabilidade do negócio.

Política de Remuneração

[GRI: 2-19, 2-20] [G8]

A política de remuneração dos membros do mais alto órgão de governança e dos executivos da Órigo Energia combina componentes fixos e variáveis, alinhada aos objetivos estratégicos de longo prazo e às boas práticas de Governança Corporativa. A definição, revisão e supervisão dessa política são responsabilidades do Comitê de Remuneração.

Estrutura atual

- **Remuneração fixa:** definida conforme complexidade do cargo, escopo de responsabilidade, experiência e práticas de mercado.
- **Remuneração variável (bônus executivo):** direcionada ao desempenho, hoje vinculada principalmente a metas financeiras e operacionais (individuais e corporativas).
- **Mecanismos adicionais:** podem ser utilizados instrumentos de retenção para funções-chave, conforme relevância e performance. A política de devolução de bônus (clawback) aplica-se a esses programas.

No período de reporte, a remuneração variável da alta liderança ainda não está vinculada a metas formais de sustentabilidade. Planejamos incorporar indicadores de direitos humanos, direitos trabalhistas/trabalho decente, meio ambiente (incluindo clima) e anticorrupção. O desenho das métricas e respectivos pesos será conduzido pelos times de RH, ESG e Compliance, com validação do Comitê ESG e do Conselho de Administração, priorizando materialidade, mensuração objetiva, auditoria e reporte anual. Com essa evolução, fortalecemos a governança de remuneração e alinhamos, de forma explícita, performance executiva a impacto socioambiental, em linha com nosso propósito de transformar energia em força para o bem.



Comunicação das Preocupações Cruciais

[GRI 2-16]

Preocupações consideradas cruciais são aquelas que apresentam risco elevado ou potencial de descumprimento legal ou regulatório, impacto significativo sobre stakeholders internos ou externos, ameaça à integridade financeira da companhia, ocorrência de fatalidades ou possibilidade de violação de direitos. Esses critérios orientam a identificação e a priorização dos casos que devem ser avaliados pela alta liderança e submetidos ao Conselho de Administração.

As preocupações podem ter origem em diversas fontes, incluindo trabalhadores, sindicatos, fornecedores, membros da comunidade, investidores, reguladores, auditoria interna, gestão de riscos e o Canal de Denúncias. A área Jurídica é responsável pelo recebimento inicial, realiza a triagem e conduz a avaliação preliminar, podendo acionar o fluxo de escalonamento sempre que os critérios de criticidade forem atendidos.

O processo prevê que os temas classificados como cruciais sejam analisados inicialmente pela Diretoria Executiva e, em seguida, submetidos ao Comitê de Assessoramento competente, responsável por consolidar informações, estabelecer prioridades e deliberar sobre o encaminhamento ao Conselho.

As recomendações e deliberações são registradas formalmente em ata, garantindo rastreabilidade e governança adequada. A comunicação ocorre por meio de packs regulares, relatórios executivos mensais ou trimestrais e reuniões extraordinárias do Conselho quando a criticidade do tema assim exigir. O processo assegura confidencialidade, proteção ao denunciante e independência na apuração.

No último período de relato, foi comunicada ao Conselho uma preocupação classificadas como crucial, relacionada à saúde e segurança dos trabalhadores. A ocorrência teve origem na área de Segurança do Trabalho e foi tratada pela Diretoria Executiva, pelo Comitê ESG e pelo Comitê de CAPEX antes de ser submetida ao Conselho de Administração. O caso foi analisado e encontra-se com status resolvido. A temática está relatada neste relatório no indicador GRI 403-9.



Políticas e Compromissos

[GRI 2-23, 2-24] [G2, G5, G7]

A Órigo Energia estabelece compromissos formais de conduta empresarial responsável, alinhados a referenciais internacionais de ética, direitos humanos, integridade e sustentabilidade. Esses compromissos estão consolidados no Código de Conduta e em políticas corporativas específicas, incluindo políticas de Compliance, Direitos Humanos e Sustentabilidade, que orientam a atuação da companhia em todas as suas atividades, operações e relações comerciais. As diretrizes adotam como referência instrumentos internacionais, como a Declaração Universal dos Direitos Humanos, compromissos com o Pacto Global da ONU e refletem o posicionamento institucional da empresa quanto à prevenção de impactos negativos reais e potenciais. O foco em direitos humanos se traduz na priorização de práticas laborais justas, garantia da saúde e segurança ocupacional, e respeito às comunidades locais.

Os compromissos de política aplicam-se de forma transversal a todas as unidades de negócio, processos internos e etapas do ciclo de vida dos empreendimentos, abrangendo o desenvolvimento, implantação, operação e manutenção de usinas solares, bem como atividades administrativas, comerciais e de governança. Na cadeia de valor, essas diretrizes estendem-se a fornecedores, prestadores de serviços e parceiros comerciais, que são avaliados com base em critérios de integridade, compliance e sustentabilidade e devem aderir às políticas da companhia como condição para o relacionamento comercial.
A companhia adota processos contínuos de due diligence baseados em risco, voltados à identificação, prevenção, mitigação e, quando aplicável, remediação de impactos adversos relacionados a compliance, integridade, direitos humanos e riscos socioambientais. Esses processos abrangem tanto as operações próprias quanto a cadeia de fornecedores e parceiros e incorporam o princípio da precaução, especialmente nas fases de implantação e operação de projetos de geração distribuída, com o objetivo de antecipar e reduzir potenciais impactos ambientais e sociais.

Mapeamos e priorizamos riscos em quatro frentes, direitos humanos, direitos laborais, meio ambiente e anticorrupção, identificando fornecedores e demais relações comerciais com risco particularmente grave e definindo medidas preventivas e corretivas, cuja efetividade é monitorada e registrada, com reporte periódico e transparente.

A implementação das diretrizes corporativas ocorre por meio da atuação integrada da liderança, da Diretoria Executiva e do Comitê de Auditoria, Riscos e Compliance, instâncias responsáveis por aprovar, supervisionar e acompanhar as políticas. A área de Compliance revisa os normativos antes de sua publicação e atua de forma preventiva junto às áreas de negócio, contribuindo para a integração de considerações éticas, de direitos humanos e socioambientais nos processos decisórios.

A disseminação dos compromissos é reforçada por treinamentos com frequência mínima anual e pela atuação da liderança, assegurando sua efetiva incorporação à cultura organizacional e às práticas da companhia. Além disso e de forma específica, a Política de ESG é recomendada pelo Comitê ESG a aprovação do Conselho de Administração que acompanha e supervisiona os indicadores estratégicos de ESG.

ACESSAR POLÍTICA ESG



Conformidade Regulatória

TEMA MATERIAL

[GRI 3-3] [E9]

A Órigo Energia atua em rigorosa conformidade com o Marco Legal da Geração Distribuída (Lei nº 14.300/2022) e as diretrizes da ANEEL, em um ano de 2025 marcado pela consolidação da GD como pilar estrutural do sistema elétrico nacional. Com o setor atingindo 43,4 GW de potência instalada, nossa estratégia de governança evoluiu para responder ao "triplo desafio" do período: a pressão político-fiscal sobre custos e subsídios, os gargalos técnicos de rede e as mudanças estruturais trazidas pela Lei 15.269/2025.

Nossa gestão de riscos e conformidade atua proativamente no monitoramento das regras de limitação da Conta de Desenvolvimento Energético (CDE). Em resposta a essa nova realidade, a Órigo integra às suas áreas técnicas e de planejamento a transição para uma geração "gerenciável". Isso inclui a prontidão para a adoção de sistemas de baterias (BESS) e o atendimento aos novos requisitos de interoperabilidade do PRODIST, preparando nossas fazendas solares para operar em um ecossistema com o novo papel de Operadoras do Sistema de Distribuição (DSOs).

Diante do cenário de curtailment (limitação de geração) que, em 2025, trouxe desafios relevantes em regiões como Minas Gerais, a Órigo adota uma abordagem técnica e preventiva. Monitoramos riscos de inversão de fluxo e restrições de rede para mitigar impactos na injeção de energia e preservar a rentabilidade dos projetos.

As áreas Jurídica, de Compliance e Técnica atuam de forma integrada, antecipando cenários de cortes físicos de geração e participando ativamente das discussões sobre o tratamento e a compensação desses eventos.
Para fortalecer o relacionamento com órgãos e entidades do setor e apoiar a expansão sustentável da GD, garantindo alinhamento às melhores práticas de governança, ética e inovação, criamos neste ano a Diretoria Regulatória e Institucional para liderar a agenda regulatória e institucional da companhia.

No âmbito socioeconômico, a Órigo reafirma o valor sistêmico de suas operações, que contribuem para a redução de cerca de 30% no Custo Marginal de Operação (CMO), que evitam o acionamento de usinas termelétricas mais onerosas. Além da economia de custos ao evitar o despacho de usinas termelétricas, a micro e minigeração distribuída (MMGD) contribui para a descarbonização do setor elétrico, com potencial de evitar cerca de 60 milhões de toneladas de CO_2 até 2038, segundo estudo setorial da ABGD em parceria com a MRTS consultoria.

Fomentamos o comércio local durante a implantação de nossas usinas, com aquecimento do comércio local e renda regional. Reforçamos nossa transparência por meio de modelos contratuais padronizados, protegendo o consumidor e combatendo narrativas de subsídios cruzados com dados verificáveis sobre os benefícios à sociedade.

Por fim, a Órigo Energia defende a manutenção da estabilidade regulatória e da segurança jurídica assegurada pela Lei nº 14.300. Entendemos que o respeito aos contratos e ao período de transição é o maior ativo do setor para atrair investimentos de longo prazo. Ao adaptar nossos modelos operacionais às inovações de armazenamento e gestão ativa da demanda, não apenas protegemos nosso portfólio contra incertezas, mas contribuindo para a construção de uma matriz energética brasileira mais eficiente, resiliente e sustentável.

ABGD;MRTS Consultoria - DEZ/2025

Conformidade e integridade corporativa

[GRI 2-27, 307-1, 419-1]

Em alinhamento ao Sistema de Gestão Socioambiental (SGSA), mantemos processos estruturados para monitorar e cumprir requisitos legais, normas e políticas aplicáveis. A governança envolve as áreas de Meio Ambiente, Saúde e Segurança do Trabalho, Jurídico e Compliance, Recursos Humanos e ESG, com responsabilidades definidas para licenças, requisitos regulatórios, normas trabalhistas e aderência às políticas internas.

Em 2025, não foram identificados casos significativos de não conformidade com leis e regulamentos envolvendo a Órigo Energia. Também não houve aplicação de multas significativas nem sanções não monetárias relacionadas à temática socioeconômica. A companhia considera como casos significativos de não conformidade aqueles em que há aplicação de penalidades por autoridades públicas ou agências reguladoras, em decorrência da inobservância de leis ou regulamentos aplicáveis.

Há um procedimento administrativo ambiental em Itaguara-MG, associado ao assoreamento de nascente, sem caracterização de dano ambiental permanente. O caso encontra-se em fase de recurso e até o final 2025 não há decisão definitiva. Não foram aplicadas sanções monetárias nem houve processos ambientais submetidos à arbitragem no período.

A conformidade é também responsabilidade cotidiana de todos, que devem seguir as diretrizes aplicáveis às suas atividades e reportar eventuais irregularidades pelos canais adequados, reforçando transparência, ética e proteção de pessoas, comunidades e do meio ambiente.





Estratégias ESG

A estratégia ESG da Órigo Energia é um dos pilares centrais do nosso modelo de negócio, sustentada por compromisso público, através da Política ESG, embasada nos Princípios de Desempenho da IFC, nos princípios do Pacto Global da ONU e por um conjunto de programas estruturantes que permeiam toda a companhia. Esses referenciais internacionais orientam nossas decisões e fortalecem a governança que sustenta o crescimento da Órigo, garantindo que cada avanço tecnológico, operacional e comercial esteja alinhado a práticas responsáveis, integridade corporativa e impacto positivo para a sociedade e o meio ambiente.

O Sistema de Gestão Socioambiental (SGSA) evoluiu de forma significativa no período, consolidando a atuação integrada das áreas de ESG, Meio Ambiente, Engenharia, Operações, Saúde e Segurança do Trabalho, Jurídico, RH, Suprimentos e Auditoria Interna. Esse sistema garante a gestão estruturada dos riscos socioambientais, acompanhando desempenho de indicadores, aplicando planos de ação, aprimorando controles internos e assegurando a conformidade com legislações, licenças e normas nacionais e internacionais. Em 2025, ampliamos a capacidade de resposta e monitoramento, fortalecendo mecanismos preventivos e aumentando a rastreabilidade dos processos críticos.

No contexto das soluções que oferecemos para apoiar a jornada de descarbonização de clientes e sociedade visando a redução da pegada de carbono, oferecemos soluções de compensação e neutralização de emissões por meio de dois produtos — o Certificado Internacional de Energia Renovável (I-REC) e os Créditos de Carbono (CER) — que resultaram em uma receita bruta de R$ 374 mil para a companhia em 2025. Ainda dentro da agenda de descarbonização, nossas atividades de geração de energia renovável contribuíram para a mitigação das mudanças climáticas, com mais de 398.288 toneladas de CO_2 evitadas no ano*. Além disso, ampliando nossa responsabilidade climática, compensamos nossas emissões do Escopo 1 e neutralizamos o Escopo 2 do inventário de 2025.

Na dimensão social, o Programa Órigo Social gerou impactos significativos: mais de 1,3 milhões de kWh doados, R$ 135 milhões em economia acumulada para comunidades R$ 896 mil economizados por Instituições Sociais, beneficiando mais de 73 unidades consumidoras e conduzindo mais de 1.500 entrevistas entre comunidades e Organizações da Sociedade Civil (OSC) para escuta ativa das comunidades presentes nos territórios de atuação da companhia. Esses resultados evidenciam a maturidade das iniciativas sociais e a capacidade de gerar benefícios reais para famílias e organizações parceiras através da troca durante as entrevistas de campo, das ações de engajamento executadas tanto na fase de operação quanto na fase de construção das fazendas solares e do contato aberto e direto com o time de sustentabilidade da Órigo Energia que atua na resolução de questões sociais que afetam ou podem afetar as comunidades vizinhas em parceria com os times de campo.

Em governança e integridade, avançamos de maneira contundente. O Canal de Denúncias, com 242 relatos no ano, segue como instrumento essencial de transparência, acolhimento e responsabilização, com 70,3% de manifestações internas e foco em temas como comportamento, assédio e relações de trabalho. A área de Compliance consolidou novos processos, revisou normas internas e apoiou treinamentos estruturados para toda a liderança.

Paralelamente, o Comitê ESG ampliou sua atuação estratégica, conduzindo revisões de políticas, aprimorando a gestão do desempenho ESG e

Cálculo realizado conforme metodologia desenvolvida pela WayCarbon (2023), fundamentada na ACM0002 (UNFCCC, v.21), utilizando o fator de emissão da margem combinada (CM), derivado das margens de operação (OM) e de construção (BM) publicadas pelo MCTI.

fortalecendo práticas que contribuíram diretamente para a ampliação das dívidas rotuladas como verdes e sustentáveis.

Como parte desse movimento de alinhamento estratégico, no ciclo de 2025 a companhia encerrou sua participação como Empresa B e também sua associação ao Instituto Ethos. Ainda assim, seguimos plenamente comprometidos com a agenda ESG e com a evolução contínua de nossos processos e indicadores socioambientais, fortalecendo nossa atuação de forma coerente com o modelo de negócio e com nossa contribuição para a transição energética.

No pilar de Diversidade, Equidade e Inclusão, evoluímos em políticas e práticas internas, fortalecendo indicadores, programas de desenvolvimento e trilhas educativas. O programa de estágio com foco racial avançou para sua etapa final, com apresentações avaliadas por C-Level. Reforçamos ações de inclusão e monitoramento de gênero, PCDs e raça, com estabilidade nos indicadores mesmo durante as movimentações estruturais da companhia. A cultura de inclusão segue sendo prioridade para garantir que o crescimento da Órigo ocorra com representatividade, equidade e acolhimento.

Olhando para 2026, seguimos uma agenda clara: fortalecer a governança ESG, através de automação de dados, e aprimoramento da qualidade das informações estratégicas, que poderão proporcionar a otimização de custos e gerar mais valor para programas socioambientais. Com processos cada vez mais integrados, políticas robustas e uma governança ativa, seguimos evoluindo com responsabilidade, excelência operacional e impacto positivo para clientes, investidores, colaboradores e comunidades.

TEMAS EM **DESTAQUE 2026**

Ambiental	Social	Governança
Gestão de Carbono	Gestão de Partes Interessadas	Desempenho Social e Ambiental
Gestão Ambiental	Programa Órigo Social	Revisão do SGSA
	Programa de Voluntariado	

FAST-Infra LABEL 1.0
SELF-ASSESSED

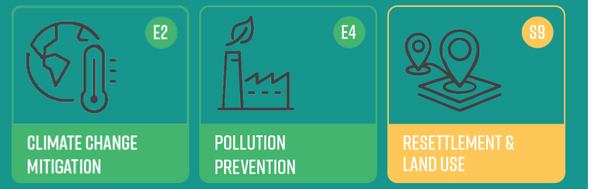
SAIBA MAIS

O Selo FAST-Infra é um sistema de rotulagem confiável, integrador e globalmente aplicável, projetado para avaliar o desempenho em sustentabilidade e resiliência de projetos de infraestrutura. A rotulagem utiliza um framework integrativo para avaliar práticas e resultados nas dimensões ambiental, social, governança e resiliência, reforçando a transparência e a comparabilidade das informações ao longo do ciclo do projeto.

Somos a primeira empresa de geração de energia solar no Brasil a receber este selo.

Escopo Certificado:
109 usinas fotovoltaicas próprias e em operação;
209,99 MWac de capacidade instalada total.

Distribuição geográfica:
10 estados brasileiros;
63 municípios.



Materialidade

[GRI 3-1, 3-2]

A Órigo mantém seu compromisso com a transparência na gestão dos impactos associados às suas atividades, alinhando o relato às Normas da Global Reporting Initiative (GRI). Como parte desse compromisso, a empresa conduz periodicamente um processo estruturado de materialidade, assegurando que os temas reportados reflitam tanto a evolução do setor quanto às expectativas e preocupações dos públicos de interesse.

Em 2024, o processo passou por uma atualização metodológica que ampliou seu escopo. Antes concentrado principalmente em stakeholders internos, o engajamento foi estendido para incluir também stakeholders externos, fortalecendo a representatividade e a profundidade da análise. A revisão considerou impactos reais e potenciais, positivos e negativos, relacionados à economia, ao meio ambiente, às pessoas e aos direitos humanos em toda a cadeia de valor.

Para subsidiar essa avaliação, foi conduzido um estudo de mercado sobre energia renovável, somado a análises dos principais temas materiais do setor e a um benchmarking das práticas ESG. Esses insumos orientaram a elaboração do questionário que guiou o processo de engajamento, estruturado a partir das diretrizes das Normas GRI e dos temas mais relevantes para o segmento de geração de energia.

Foram definidos oito grupos de stakeholders estratégicos para integrar o processo: Colaboradores, Fornecedores, Investidores, Associações Setoriais, Clientes, Instituições Sociais (Órigo Social), Parceiros de Negócios e a Alta Liderança (Diretoria e C-levels). Ao todo, 187 pessoas participaram do engajamento, respondendo a questões distribuídas em três blocos temáticos: Desempenho Ambiental, Desempenho Social e Governança e Gestão de Produtos.

A priorização dos tópicos considerou a relevância atribuída pelos diferentes grupos, utilizando um critério de ranqueamento que assegurou peso igual para todos os stakeholders, independentemente do número de respondentes por grupo. Os temas mais votados foram validados pela alta liderança e posicionados na Matriz de Materialidade, destacando aqueles de maior importância tanto para a empresa quanto para seus públicos.

Como resultado, foram definidos seis Tópicos Materiais que orientam a gestão e o relato deste ciclo, confira no quadro ao lado. Além disso, todos os temas materiais foram correlacionados aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), reforçando o alinhamento da empresa às metas globais da Agenda 2030 da ONU.

Temas Materiais	Critérios inserido no Tema Material	ODS	GRI
Compliance, Conduta Ética e Integridade	Compromisso com a transparência e a idoneidade por meio de um Programa de Integridade e Compliance que estabelece o comportamento ético em todas as esferas de atuação, suportado por políticas claras, treinamento contínuo e mecanismos de reporte e tratamento de desvios de conduta.	11 CIDADES E COMUNIDADES SUSTENTÁVEIS; 17 PARCERIAS E MEIOS DE IMPLEMENTAÇÃO	205-1, 205-2 e 205-3
Conformidade Regulatória	Garantir a conformidade com a totalidade das regulamentações e leis do setor elétrico, abrangendo aspectos técnicos, operacionais, ambientais e de segurança, essenciais para a licença social e legal para operar e expandir no mercado de energia distribuída.	17 PARCERIAS E MEIOS DE IMPLEMENTAÇÃO	2-27, 307-1, 419-1
Relacionamento com o Cliente	Excelência no relacionamento e no atendimento ao cliente em toda sua jornada, pautada pela transparência e pela eficiência. Compromisso com a qualidade do serviço, a proteção e a segurança dos dados e da privacidade dos usuários.	5 IGUALDADE DE GÊNERO; 11 CIDADES E COMUNIDADES SUSTENTÁVEIS; 17 PARCERIAS E MEIOS DE IMPLEMENTAÇÃO	413-1, 413-2 e 418-1
Bem-estar, Saúde e Segurança do Colaborador	Priorização da Saúde, Segurança e Bem-Estar dos colaboradores, através de políticas e práticas que garantem a prevenção de riscos em todas as operações. Abrange desde o desenvolvimento e satisfação profissional até a excelência no controle de segurança dos colaboradores administrativos e operacionais em todas as fases da companhia.	5 IGUALDADE DE GÊNERO; 17 PARCERIAS E MEIOS DE IMPLEMENTAÇÃO	401-1, 401-2, 401-3, 403-1, 403-2, 403-2, 403-3, 403-4, 403-4. 403-5, 403-6, 403-7, 403-8, 403-9, 403-10 e 404-1
Monitoramento de Impacto Ambiental	Gestão dos riscos e impactos ambientais associados a todas as fases de Instalação e operações, assegurando a mitigação eficaz de efeitos negativos e a otimização do desempenho ambiental.	7 ENERGIA ACESSÍVEL E LIMPA; 13 AÇÃO CONTRA A MUDANÇA GLOBAL DO CLIMA; 11 CIDADES E COMUNIDADES SUSTENTÁVEIS	302-1, 302-2 e 304-1, 304-2. 304-3, 305-1, 305-2, 305-3, 305-4, 305-5, 306-1, 306-2 e 3-6-3
Consumo de Água	Monitoramento e implementação de práticas de redução e consumo responsável de água em todas as instalações.	12 CONSUMO E PRODUÇÃO RESPONSÁVEIS; 13 AÇÃO CONTRA A MUDANÇA GLOBAL DO CLIMA; 14 VIDA NA ÁGUA	303-1, 303-2, 303-3, 303-4 e 303-5



Participação em associações

[GRI 2-28]

A Órigo Energia integra instituições que promovem boas práticas de sustentabilidade, governança corporativa e desenvolvimento do setor elétrico, reforçando seu compromisso público com impacto socioambiental positivo e com padrões elevados de responsabilidade corporativa.

Com participação em entidades relevantes do setor, como a Associação Brasileira de Energia Solar Fotovoltaica (ABSOLAR), a Associação Brasileira de Geração Distribuída (ABGD), o Instituto Brasileiro de Relações com Investidores (IBRI) e o Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC), colabora em grupos de trabalho, eventos e iniciativas que contribuem para o aprimoramento regulatório e para a disseminação de práticas responsáveis no mercado.

Além destas participações a Órigo aderiu ao Pacto Global em 2022, reafirmando seu compromisso com princípios universais de direitos humanos, trabalho e meio ambiente. Essa adesão fortalece a governança corporativa e amplia a credibilidade perante investidores e clientes, utilizando os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável - ODS para impulsionar nossa forma de estruturar e implementar nossas práticas de gestão em ESG.

ABSOLAR
Associado

Desempenho Ambiental

Monitoramento de Impacto Ambiental

TEMA MATERIAL

[GRI: 3-3] [E1, E2, E3, E4, E8, E16]

As operações da Órigo Energia contribuem para reduzir a dependência de fontes não renováveis e para mitigar as emissões de gases de efeito estufa. Ao mesmo tempo, reforçamos nossos compromissos com a proteção da biodiversidade, a prevenção da poluição e o apoio à transição para uma economia de baixo carbono visando enfrentar as mudanças climáticas. Estas diretrizes estão alinhadas a padrões ambientais internacionais, aprovadas pela alta administração e divulgadas publicamente, aplicando-se tanto às nossas operações próprias quanto à cadeia de valor.

A Órigo Energia monitora possíveis impactos ambientais adversos relacionados a mudanças climáticas, água, natureza e biodiversidade, resíduos ou ao uso de energia e recursos. Essa atuação reflete um modelo de negócio baseado em geração distribuída solar e práticas de gestão ambiental preventiva, com monitoramento contínuo e conformidade legal, reforçando a sustentabilidade como eixo estratégico para a criação de valor e para a missão de tornar a energia solar acessível a todos.

Apesar do impacto ambiental durante a construção e operação das fazendas solares ser baixo, em função do porte dos projetos, envolvemos as partes interessadas potencialmente afetadas, para consultar preocupações e expectativas. Monitoramos os aspectos e impactos ambientais, discutimos formas de prevenção e mitigação e avaliamos progressos e desempenho. Entre os aspectos acompanhados estão a supressão de vegetação, a alteração de habitat, a geração de resíduos e efluentes, as emissões atmosféricas e a possível perturbação da fauna. Todas as atividades são conduzidas em conformidade com a legislação aplicável e com as diretrizes do Sistema de Gestão Socioambiental (SGSA), que orienta ações preventivas e, quando necessário, medidas de mitigação e compensação, como plantio compensatório e manejo adequado da fauna local.

Ao longo de 2025, avançamos de forma consistente na forma como monitoramos nossos impactos ambientais e estruturamos nosso inventário de emissões. Ampliamos a coleta de informações, passando a considerar as viagens corporativas rodoviárias e uma etapa adicional do transporte marítimo de materiais, acompanhando o trajeto desde o porto de origem até a chegada às fazendas. Também evoluímos na qualidade dos dados de obras com o uso do SGSA, que passou a registrar com mais clareza o consumo de insumos, a geração de resíduos e as manutenções realizadas, trazendo maior transparência e permitindo identificar com mais precisão os pontos que requerem atenção.

A governança do processo também foi fortalecida. Revisamos o procedimento operacional, mantivemos o fluxo mensal de reporte e aprimoramos os modelos de coleta e padronização junto às áreas responsáveis. Promovemos ajustes na plataforma de cálculo,

revisando unidades, fatores de emissão e a forma de contabilização das emissões associadas à supressão vegetal, que passaram a ser reportadas em CO_2 equivalente, em linha com as orientações do GHG Protocol Brasil para áreas de vegetação primária. A nova plataforma possibilitou revisitar o histórico anual, corrigir inconsistências, eliminar duplicidades e reforçar nossos controles internos.

Independentemente da exigência de licenças ambientais, seguimos realizando, de forma voluntária, diagnósticos em campo nas áreas dos empreendimentos que resultam em Relatórios de Riscos Ambientais, fundamentais para identificar impactos potenciais e reais e orientar programas de controle ambiental. Quando os órgãos competentes exigem estudos adicionais, contamos com consultorias especializadas para sua elaboração. Mantemos ainda auditorias em campo nas empresas contratadas e diálogo constante com as áreas internas, o que fortalece a cultura de reporte e integra a gestão ambiental à rotina operacional. Mesmo sem obrigação regulatória, continuamos ampliando o mapeamento de emissões de Escopo 3, reconhecendo a importância de enxergar de forma cada vez mais abrangente a cadeia de valor e de aperfeiçoar continuamente a compreensão dos impactos associados às nossas atividades e relações de negócio.

Gestão da biodiversidade, impactos e restauração de habitat

[GRI 304-1, 304-2, 304-3] [E10, E13]

As atividades de implantação das fazendas solares têm, em geral, impactos de baixa magnitude, uma vez que a companhia prioriza áreas já antropizadas e fora de corredores ecológicos. Os principais impactos diretos ocorrem na fase de obras, incluindo a supressão localizada de vegetação e a perturbação pontual da fauna. Em 2025, foram registradas supressões de 1813 indivíduos vegetais nos biomas Cerrado (1.339), Caatinga (301), Floresta Amazônica (66) e Mata Atlântica (107). Como contrapartida obrigatória, foram doadas 6.613 mudas (todas na Caatinga) e o plantio obrigatório totalizou 5,6 ha, distribuídos entre Caatinga (0,56 ha), Cerrado (4,5 ha) e Mata Atlântica (0,5 ha).

A Órigo Energia opera usinas fotovoltaicas em estrita conformidade com licenças e autorizações vigentes. Além disso são considerados no planejamento, implantação e operação das usinas, o atendimento às condicionantes ambientais, compensações legais e às diretrizes internas do Sistema de Gestão Socioambiental (SGSA). Entre as medidas sistemáticas adotadas, destacam-se: cumprimento de limites e zonas definidos pelos Planos respeito ao limites e zonas definidos pelos Planos de Manejo de Áreas de Proteção Ambiental (APAs); controles para prevenção de erosão e assoreamento; respeito a Áreas de Preservação Permanente; procedimentos de supressão vegetal conforme autorizações; e monitoramento ambiental previsto nas licenças.

Revegetação voluntária e compensações de biodiversidade

Desde 2023, a Órigo implementa o Programa de Revegetação Voluntária para mitigar e compensar efeitos sobre a biodiversidade, de forma adicional às exigências legais. O plano se aplica a empreendimentos próprios em todo o território nacional que necessitam de supressão de indivíduos arbóreos classificados pela legislação como “imunes de corte”, devidamente autorizada pelo órgão ambiental competente e acompanhada do pagamento da Taxa de Reposição Florestal como meio de compensação florestal estabelecida pela legislação aplicável. A execução ocorre anualmente no período chuvoso e adota, como diretriz mínima, de compensar através do plantio de pelo menos uma árvore para cada árvore suprimida.

A estratégia prioriza resultados ecológicos: os plantios são realizados no mesmo bioma da intervenção, com uso de espécies nativas e desenho para maximizar conectividade e serviços ecossistêmicos (ex.: APPs, Reservas Legais e corredores ecológicos). O programa segue princípios e boas práticas de restauração ecológica, alinhados ao Padrão de Desempenho 6 do IFC, buscando ganhos líquidos de biodiversidade. A cada ano, a companhia atua em um bioma diferente, considerando as supressões dos ciclos anteriores. Os plantios contam



com manutenção e monitoramento estruturados por, no mínimo, três anos (sobrevivência, adubação e manejo de vegetação), com relatórios técnicos periódicos para avaliar a taxa de sobrevivência e o desenvolvimento das espécies. A implementação é feita em parceria com organizações especializadas, assegurando rigor técnico, rastreabilidade e transparência. Internamente, diversas áreas coordenam o fluxo ponta a ponta da identificação da necessidade ao acompanhamento pós-plantio, garantindo governança e aderência às diretrizes ambientais aplicáveis.

Em janeiro de 2025, realizamos ação de restauração no bioma Caatinga, no estado do Piauí, em área de aproximadamente 0,2 hectare, em parceria com a organização SamaÚma – Ações Baseadas na Natureza. Foram plantadas 200 mudas nativas, com monitoramento técnico previsto por três anos (análises de sobrevivência, necessidade de adubações e manejo da vegetação). Ao final do período de relato, a área encontrava-se em fase de estabelecimento, sob monitoramento pós-plantio conforme protocolos da parceira executora.

Já em 2026, foi executado o plantio de mais 200 mudas nativas dessa vez no bioma da Mata Atlântica, também com apoio de parceiro executor, dessa vez a Organização Não Governamental, Instituto Refloresta foi o executor do plantio e fará o acompanhamento pelo período de 3 anos. O plantio foi realizado no período chuvoso, no início do ano de 2026, a parceria e acompanhamento do desenvolvimento das espécies perdurará por 36 meses. Combinadas às exigências dos órgãos ambientais, essas iniciativas integram a estratégia da Órigo para reduzir e compensar impactos negativos, potencializar efeitos positivos associados à geração de energia renovável e contribuir para a conservação dos biomas onde atuamos, reforçando nossa contribuição para uma transição energética de baixo carbono.

Emissões de gases de efeito estufa

[GRI 305-1, 305-2, 305-3, 305-5] [E5, E6, E7, E14]

Ao longo de 2025, avançamos de forma consistente na qualidade e no detalhamento do nosso inventário de emissões, incorporando melhorias importantes em relação ao ciclo anterior. Ampliamos o escopo de informações monitoradas, passando a contabilizar o consumo de energia elétrica de colaboradores em trabalho remoto, as viagens corporativas rodoviárias (além das viagens aéreas) e uma etapa adicional no transporte de materiais, mapeando todo o trajeto da importação desde o porto de origem até a chegada às fazendas.

Também evoluímos significativamente na qualidade dos dados de impacto nas etapas de construção e operação de fazendas solares. Através do Sistema de Gestão Socioambiental (SGSA) e de melhorias e automações implementadas em 2025 foi possível rastrear com mais eficiência a quantidade de insumos utilizados, os resíduos e efluentes gerados e as manutenções executadas pelo time de Operações. A qualidade dos dados amplia a visibilidade sobre pontos críticos, ajudando a direcionar, no futuro, os esforços de redução de emissões conforme a necessidade de cada frente.

No campo da governança do processo, revisamos o procedimento operacional de gestão de Gás de Efeito Estufa já existente, mantendo o fluxo mensal de reporte e aprimorando modelos de coleta e padronização junto às áreas envolvidas. Também realizamos ajustes na plataforma de cálculo, revisando unidades, fatores de emissão e atualizando a forma de contabilização das emissões associadas à supressão vegetal, que passaram a ser reportadas como CO_2 equivalente, em linha com as orientações do GHG Protocol Brasil para casos de vegetação primária.

A mudança de plataforma de cálculo, executada em 2025, permitiu revisitar o histórico do ano, identificar inconsistências, corrigir dados e fortalecer os controles internos do inventário de emissões. O diálogo mensal com os times operacionais e áreas de apoio reforçou a cultura de reporte e contribuiu para maior transparência e consistência das informações. Mesmo sem obrigação regulatória, seguimos avançando no mapeamento do Escopo 3, ampliando a visão sobre a cadeia de valor, com a inclusão gradual de categorias como bens e serviços adquiridos, bens de capital, atividades relacionadas a combustíveis e energia, transporte e distribuição upstream, resíduos gerados nas operações, viagens de negócios e deslocamento de funcionários. Esse avanço reflete nosso compromisso com a melhoria contínua do monitoramento das emissões e com uma gestão climática cada vez mais robusta e alinhada à sustentabilidade.

A Órigo reconhece a importância de compreender e antecipar os riscos físicos associados às mudanças climáticas e seus potenciais impactos sobre nossas operações e ativos. Por isso, nos próximos dois anos, avançaremos na estruturação de um plano formal de adaptação climática e de uma abordagem dedicada ao tema, com a incorporação progressiva de análises de riscos físicos, cenários climáticos e diretrizes de adaptação aos processos de gestão e tomada de decisão. Esse compromisso fortalece a resiliência do negócio e reforça nossa atuação responsável na transição energética, seguindo firmes na missão de tornar a energia limpa acessível a todos.



Neste ciclo, contabilizamos o sequestro biogênico de carbono exclusivamente das ações de plantio, que contribuem para a remoção de CO_2 da atmosfera. Os resultados registrados foram 11,3 tCO_2 em 2023, 0,4 tCO_2 em 2024 e 5,0 tCO_2 em 2025. Esses números reforçam o papel das iniciativas de recomposição vegetal como uma contribuição complementar à nossa abordagem de mitigação de emissões.

Em 2025, as emissões de gases de efeito estufa (GEE) da Órigo Energia totalizaram 329.123,7 tCO_2e, valor que reflete, sobretudo, o aprimoramento do inventário, com melhorias significativas na coleta de dados e maior rastreabilidade das emissões indiretas ao longo da cadeia de valor. O ano também trouxe avanços relevantes na qualidade e abrangência das informações, reforçando o compromisso da companhia em fortalecer continuamente seus processos de gestão de emissões.

O Escopo 1 apresentou redução relevante em relação ao período anterior, impulsionada pela estratégia de otimização da frota, redimensionamento das equipes e maior racionalização dos deslocamentos, consolidando uma queda estrutural no consumo de combustíveis. Para neutralizar as emissões remanescentes desse escopo, foram aposentados 541 créditos de carbono, provenientes de ativos próprios de energia renovável.

No Escopo 2, observou-se aumento das emissões, associado à expansão das fazendas solares, ao retorno gradual ao trabalho presencial e ao maior uso de climatização em períodos de calor intenso. Esse escopo foi integralmente neutralizado por meio da utilização de 4.982 I-RECs, também gerados por usinas solares da própria companhia.

O Escopo 3 concentrou 99,7% das emissões totais, com destaque para as categorias de Bens de Capital e Transporte e Distribuição Upstream, relacionadas à fabricação e à logística de painéis fotovoltaicos.
A expectativa para os próximos anos é de redução gradual dessas emissões, à medida que se reduz a intensidade das atividades de implantação de novos ativos e se consolidam ganhos de eficiência na cadeia de suprimentos. A Órigo seguirá aprimorando seus processos de gestão e mensuração de emissões, fortalecendo a transparência e a consistência das informações climáticas e consolidando uma linha de base robusta para o monitoramento contínuo de sua performance ambiental.

INVENTÁRIO DE GASES DE EFEITO ESTUFA 2025 (tCO_2e)



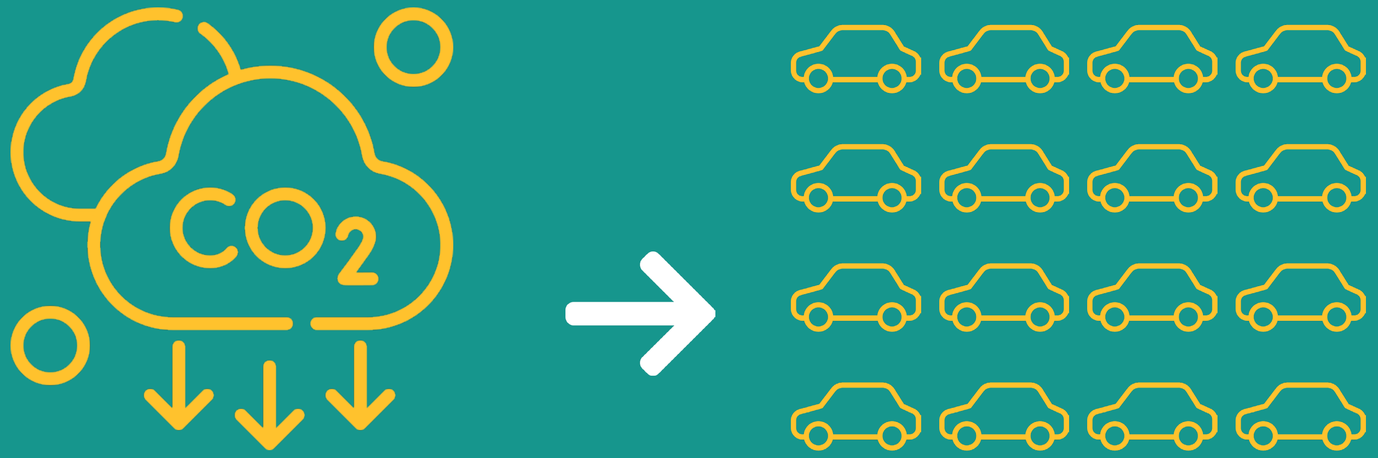
Escopo 1: 541
Escopo 2: 292
Escopo 3: 328.290

Emissões absolutas de GEE, por escopo, em tCO_2e [GRI 305-1, 305-2, 305-3]

		Escopo 1	Escopo 2	Escopo 3	TOTAL
2023	**CH_4**	15	0,15	50	65
	CO_2	1.331	91	3.244	4.666
	NO_2	42	0	61	102
	TOTAL	1.388	91	3.354	4.833
2024	CH_4	16	0	84	100
	CO_2	1.477	133	94.043	95.652
	NO_2	45	0	30	75
	TOTAL	1.538	133	94.157	95.827
2025	CH_4	2	0	13	14
	CO_2	527	292	328.108	328.927
	NO_2	12	0	114	127
	TOTAL	541	292	328.290	329.123,7

Os aumentos observados nos Escopos 2 e 3 em 2025 ocorreram principalmente devido à expansão da companhia, que passou de 210 para 420 fazendas em operação, intensificando atividades de operação e manutenção, além de elevar emissões em categorias como transporte upstream. A melhoria na qualidade e abrangência da coleta de dados também contribuiu para maior precisão e, consequentemente, maior volume reportado. Por outro lado, o Escopo 1 apresentou redução significativa nas emissões da frota, resultado de medidas de eficiência operacional, como o redimensionamento planejado dos veículos, otimização de equipes e rotas de campo e maior disciplina no uso de mobilidade (incluindo limites de quilometragem contratada). Essas ações reduziram substancialmente a necessidade de deslocamentos presenciais e, portanto, o consumo de combustíveis.

Emissões evitadas 2025



398.288 tCO_2e

Total de Emissões evitadas (REy)

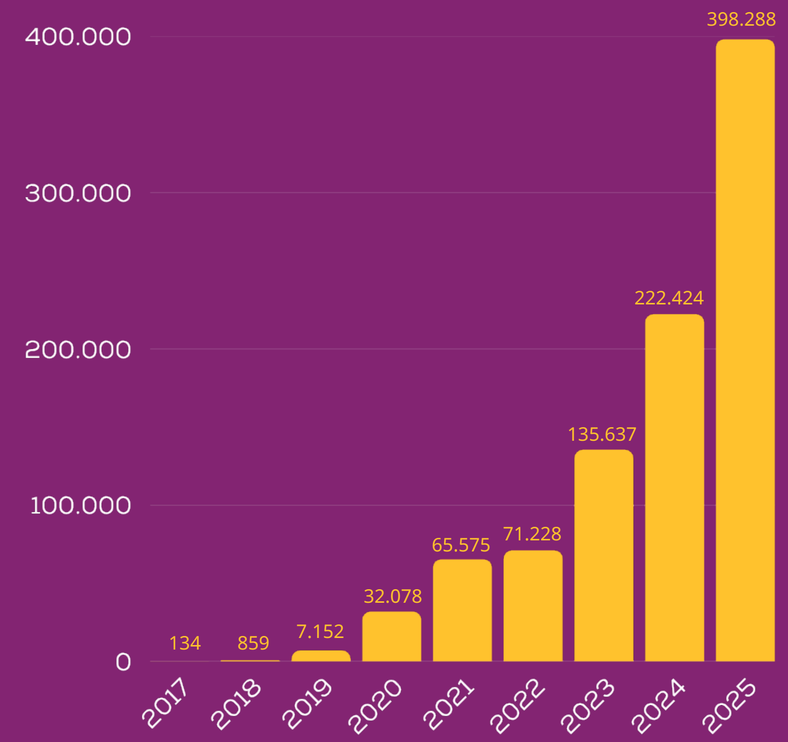
Esse volume de emissões evitadas é equivalente ao efeito climático de retirar aproximadamente **205.000** automóveis movidos a gasolina de circulação.

[1] Fator de emissão estimado a partir de dados disponibilizados pelo GHG Protocol, alinhado aos padrões DEFRA/BEIS até 2025, considerando um veículo a gasolina de porte médio

[2] Média de quilometragem anual por automóvel no Brasil estimada em "11.000 km/ano", alinhada à Cetesb (2023). Estudos externos de mercado corroboram esse intervalo, indicando médias entre 10.000 e 15.000 km/ano para veículos leves no país (Cota 2025; ConspiraCaoCatering 2025).

Emissões evitadas (tCO_2)

Acumulado: 933.375



Energia

[GRI 302-1, 302-2]



Em 2025, mantivemos nossa atuação responsável no uso de instrumentos de atributo ambiental da energia, com ajustes estratégicos alinhados à maturidade do negócio e ao foco no portfólio da companhia. Em março, a Órigo Energia recebeu o prêmio de empresa com o maior número de empreendimentos solares certificados para emissão de I-REC na categoria Solar no Brasil, concedido pelo Instituto Totum durante o evento I-REC Day, reconhecimento que reforça a robustez e a credibilidade de nossas operações em geração distribuída.

Ao longo do ano, direcionamos as transações de I-RECs exclusivamente para clientes de fazendas solares, priorizando relações de longo prazo com o nosso portfólio. Essa decisão reforça o papel da Órigo como parceira na jornada de descarbonização de seus clientes, ao viabilizar o acesso a certificados que comprovam o uso de energia renovável e contribuem para a redução da pegada de carbono associada ao consumo de eletricidade. Além de apoiar estratégias corporativas de descarbonização, os I-RECs fortalecem a transparência e a rastreabilidade dos atributos ambientais da energia gerada em nossas usinas.

Mantivemos um portfólio de 18 usinas fotovoltaicas certificadas para geração de I-RECs. Parte desses certificados foi destinada à neutralização das emissões de Escopo 2 da própria Órigo Energia, assegurando coerência entre a estratégia comercial e a gestão interna de emissões.

No que se refere aos créditos de carbono (CER), concluímos no início de 2025 a maior transação da história da companhia, realizada com o Grupo Soma e pactuada no exercício anterior. Mantivemos 38 fazendas solares certificadas para emissão de créditos pela metodologia brasileira JUNDU, específica para Geração Distribuída. Esses créditos são direcionados prioritariamente à compensação das emissões de Escopo 1 da Órigo, reforçando a estratégia de mitigação climática e o compromisso com uma trajetória de baixo carbono.

Ao integrar instrumentos de atributo ambiental da energia à sua estratégia climática, a Órigo Energia contribui não apenas para a redução de suas próprias emissões, mas também para a descarbonização de seus clientes e para o fortalecimento de um mercado de energia renovável mais transparente, confiável e alinhado às melhores práticas ambientais. Seguimos firmes em nossa missão de ampliar o acesso à energia solar acessível, transformando a energia em uma força para o bem.

CONSUMO DE ENERGIA DENTRO DA ORGANIZAÇÃO [GRI 302-1]

Combustíveis não renováveis (MWh)	2023	2024	2025
Gasolina	6.700	7.165	2.060
Diesel	148	227	0
TOTAL	6.848	7.392	2.060

Energia elétrica adquirida (MWh)	2023	2024	2025
Sistema Interligado Nacional – SIN Brasil	1.402	2.289	4.982
Eletricidade Renovável	6.504	8.865	16.592
TOTAL	7.906	11.154	21.574

Consumo total de energia dentro da organização	2023	2024	2025
	14.754	18.546	23.634

CONSUMO DE ENERGIA FORA DA ORGANIZAÇÃO [GRI 302-2]

Combustíveis não renováveis (MWh)	2023	2024	2025
Gasolina	1.437	42	42.274
Diesel	5.129	2.417	36.988
Querosene de aviação	262	413	1.344
GLP (Gás Liquefeito de Petróleo)	0	0	6,70
TOTAL	6.828	2.872	80.613

Insumos para construção civil (MWh)	2023	2024	2025
Concreto	3.298	2.880	43.938

Consumo de eletricidade dos colaboradores em trabalho remoto	2023	2024	2025
	0	0	3,84

Consumo de energia fora da organização (MWh)	2023	2024	2025
	10.126	5.751	124.554

Combustíveis não renováveis: O consumo de diesel dentro da organização nos anos de 2023 e 2024 se referiram ao consumo de combustível em geradores portáteis que apoiam manutenções noturnas. Em 2025, esses geradores foram abastecidos com gasolina. Consumo: O consumo de energia elétrica apresentou aumento de aproximadamente 28% em relação ao volume registrado em 2024 (18.546 MWh), reflexo do retorno gradual dos colaboradores ao trabalho presencial e das ondas intensas de calor ao longo do ano, que ampliaram a necessidade de climatização nos escritórios Compensação: Em 2025, todas as emissões de Escopo 2 referente a SIN foram integralmente compensadas por meio de I-RECs. Auto produção: Nas fazendas solares, toda a energia gerada (eletricidade renovável) é injetada na rede da concessionária, enquanto os equipamentos auxiliares — como monitores, servidores e sistemas internos — são abastecidos exclusivamente pela rede, via medidor dedicado. Neste ciclo, o volume de energia renovável injetada na rede totalizou 16.800,8 MWh.

Resíduos

[GRI 2-4, 3-3, 306-1] [E3, E15]

A Órigo reconhece a importância de administrar adequadamente os resíduos gerados por suas atividades como parte de sua responsabilidade ambiental e de seu compromisso com a conformidade legal e a mitigação de impactos. A geração de resíduos está associada principalmente às fases de construção, operação e manutenção das fazendas solares, e inclui, de forma geral, resíduos da construção civil, embalagens, madeira, resíduos orgânicos e componentes elétricos, além módulos fotovoltaicos danificados.

A gestão do tema é orientada pelo Sistema de Gestão Socioambiental (SGSA), com diretrizes e controles formalizados no Procedimento Operacional Padrão de Gestão Ambiental. Esses instrumentos orientam classificação, segregação, armazenamento temporário, rastreabilidade e destinação adequada, considerando o princípio da precaução com exigência de adesão por equipes próprias e contratadas. O desempenho é acompanhado por auditorias e por monitoramento dos prestadores responsáveis pela coleta, transporte e destinação, reforçando prevenção de impactos e a busca por oportunidades de redução e reaproveitamento.

Como visão de longo prazo, a companhia mantém um Plano de Descomissionamento para o fim de vida útil das usinas, priorizando reciclagem e recuperação de materiais sempre que tecnicamente viável, e um Plano de Manutenção que padroniza práticas durante a operação. Em 2025, avançamos no fortalecimento de controles e na integração do tema à gestão ambiental e à cadeia de valor, consolidando uma abordagem preventiva e responsável.

Plano de Descarte de Usinas Fotovoltaicas

Em 2024, estruturamos o Plano de Descarte de UFVs para padronizar, ao longo de todo o ciclo de vida dos ativos, a classificação, o armazenamento, o transporte e a destinação ambientalmente adequada dos resíduos gerados nas fazendas solares. O plano está alinhado à Política Nacional de Resíduos Sólidos e às normas ABNT (NBR 10004, NBR 11174, NBR 12235), aplica a hierarquia de não geração, redução, reutilização e reciclagem e, quando não aplicável, define rotas como coprocessamento, incineração licenciada ou aterros industriais classe I/II, sempre com Manifesto de Transporte de Resíduos (MTR) e Certificado de Destinação Final (CDF), quando aplicável.

Para materiais eletroeletrônicos (módulos FV, inversores, cabeamentos), o plano prevê logística reversa e/ou reciclagem; para resíduos perigosos, estabelece controles específicos (armazenamento segregado e licenças aplicáveis). O plano mapeia fornecedores licenciados para recolhimento/reciclagem de painéis e componentes e define prestadores para outras classes de resíduos e disposição final, assegurando capilaridade nos estados de atuação.

Em 2025, passamos a classificar módulos fotovoltaicos danificados como resíduos perigosos (Classe I). Adotamos essa medida por precaução, uma vez que a legislação vigente ainda não define, de forma específica, a categoria para esse tipo de resíduo eletroeletrônico. Para embasar a decisão, contratamos consultoria especializada que avaliou normas e referências de mercado e recomendou a adoção do critério mais restritivo até haver padronização regulatória. Com essa mudança, todo o manejo, armazenamento, transporte e destinação, segue as melhores práticas e a legislação aplicável para Classe I. Esta diretriz aplica-se ao ciclo de 2025; em 2024, os módulos foram classificados como Classe II (não perigosos).

Para 2026, acompanharemos a evolução regulatória da logística reversa de módulos FV, ampliaremos metas de circularidade (reuso/reciclagem de materiais críticos), cobertura de CDFs e auditorias, e seguiremos treinando equipes de campo e contratos para garantir conformidade documental (MTR/DMR) e rastreabilidade ponta a ponta. Com isso, fortalecemos a governança ambiental, reduzimos custos de destinação e aceleramos a transição energética com responsabilidade.

Resíduos Gerados, em toneladas	2023	2024	2025
Classe I – Perigosos (Painéis solares, Tintas,	-	23,5	11,15
Classe II A – Não Perigosos - Não inertes (Madeira (sem tratamento químico) - Plástico- Papel- Orgânico (restos de alimentos, vegetais) - Cabos (PVC + cobre, geralmente recicláveis)	4,8	30,8	1.078,09
Classe II B – Inertes (Concreto- Construções (entulho, cerâmica, tijolos) - Metal (aço, alumínio – apesar de reciclável, é inerte)	-	-	181,48
TOTAL DE RESÍDUOS GERADOS	4,8	54	1.270

Resíduos destinados e não destinados para disposição final, em toneladas [GRI 306-4, 306-5]	RECICLAGEM: Resíduos não destinados para disposição	ATERRO SANITÁRIO: Resíduos destinados para disposição
	2025	
Madeira	629,99	37.34
Plástico	273,58	18.09
Papel/Papelão	74,88	17.53
Orgânico	0,69	17.35
Construção	1,28	136,90
Metais	33,29	10
Cabos	4,61	4
Tintas, solventes, óleo	0,54	0,82
Painel Solar	9,08	0,69
TOTAL DE RESÍDUOS	1.027,98	242,74
	1.270	

No relatório de sustentabilidade de 2024 os volumes foram apurados principalmente via MTRs; em 2025 a base foi ampliada por declarações formais das empreiteiras (com conferência documental MTR/CDF por amostragem), aumentando a cobertura do dado. Além disso, houve maior volume de obras no período.

Gestão da Água

TEMA MATERIAL

[GRI 3-3, 303-1, 303-2] [E3, E11]

Em 2025, a Órigo Energia elevou o patamar de gestão do uso da água, transformando processos anteriormente manuais em um sistema de governança automatizada. A principal mudança deste ciclo foi a substituição do registro em planilhas por formulários estruturados e dashboards automáticos, o que eliminou inconsistências e garantiu agilidade na confirmação dos dados de consumo reportados pelas empreiteiras e pela área de Operações.

As interações com o recurso ocorrem principalmente no apoio às obras e operações e, para garantir a eficiência, focamos em três frentes:

- **Rastreabilidade na Cadeia:** Como não realizamos captação direta, exigimos de todos os fornecedores a apresentação de outorgas, laudos de potabilidade e comprovantes de origem.
- **Governança e Auditoria:** O consumo de água passou a integrar oficialmente o escopo das auditorias de obras, assegurando que as práticas em campo estejam alinhadas ao nosso Sistema de Gestão Socioambiental (SGSA).
- **Redução do Consumo:** A limpeza dos módulos é realizada por empresas terceirizadas, que seguem orientações para minimizar o uso de água. As práticas incluem controle de vazão, bicos reguláveis e limpeza por setores, garantindo eficiência sem desperdício.

Segurança no Descarte e Padrões Técnicos de Efluentes

A gestão de efluentes na Órigo é pautada por padrões rigorosos que visam a proteção do solo e dos recursos hídricos, garantindo que nossas operações não gerem impactos negativos ao ambiente receptor. Toda a gestão segue critérios de conformidade que integram o cumprimento integral das legislações vigentes para coleta e transporte, o uso exclusivo de empresas licenciadas e a exigência de manifestos de transporte e certificados de destinação final. Para as estruturas operacionais das fazendas solares, como fossas sépticas e sumidouros, adotamos estritamente o dimensionamento orientado pelas normas NBR 7229 e NBR 13969, além das diretrizes do Manual de Saneamento da Funasa.

Esses padrões técnicos nacionais são aplicados como referência mínima em todos os nossos projetos, garantindo o mesmo nível de segurança ambiental mesmo em localidades onde não existam requisitos regionais específicos. Complementarmente, nossas diretrizes internas do SGSA padronizam os requisitos esperados de todos os parceiros, independentemente do local da obra. Esse controle é reforçado pela inclusão do tema no escopo das auditorias de obras e pelo novo fluxo de monitoramento automatizado, que ampliou a rastreabilidade dos dados e fortaleceu a governança sobre o ciclo de vida dos efluentes gerados.

Descarte total de água, em M³ [GRI 303-4]	2025
Efluentes sanitários provenientes das etapas de construção*	73.576,32

*Para efluentes, em 2024 reportamos 56,26 toneladas (efluente sanitário). A partir de 2025, adotamos metros cúbicos (M³). [GRI 2-4] A variação significativa ano a ano resulta de: (i) expansão do número de obras e (ii) avanço do rastreio e da automação, com maior captação de informações.

Consumo de água, em M³ [GRI 303-5]	2025
Operações*	28
Obras e Construções**	614.482,11
CONSUMO TOTAL* **	614.510,11

*Os dados referentes às operações são apenas de fazendas próprias. Em 2024, o consumo total de água nas operações representou 3.173m³. O aumento frente a 2024 decorre de dois fatores combinados: (i) maior volume de obras no período e (ii) melhoria do processo de gestão/automação do dado, que ampliou a cobertura e a rastreabilidade das medições. **Em 2024, para as obras e construções, não conseguimos rastrear um dado confiável. ***A Órigo desconhece regiões de alto ou extremo estresse hídrico.



Desempenho Social

Responsabilidade Social

[HR L2, HR L4]

A atuação da Órigo Energia é orientada por uma visão de responsabilidade social que coloca as pessoas no centro das decisões e reconhece o papel da companhia na promoção de relações de trabalho éticas, ambientes seguros e desenvolvimento humano. Nosso compromisso com os direitos humanos, com a diversidade, a equidade e a inclusão, bem como com o diálogo respeitoso com os territórios onde operamos, orienta práticas internas e relações ao longo da cadeia de valor.

Em um contexto de crescimento acelerado e maior complexidade operacional, a companhia fortaleceu, em 2025, seus processos de gestão social, com foco na prevenção de riscos e na melhoria contínua das práticas de gestão de pessoas e de terceiros. Ainda que a natureza das nossas atividades não gere impactos sociais adversos relevantes de forma direta, mantemos uma abordagem preventiva e estruturada para monitorar riscos potenciais associados às operações, às obras e às relações de negócio, reforçando nossa maturidade instituciona.

A agenda de pessoas é conduzida por um modelo de Recursos Humanos integrado à estratégia do negócio, com atuação próxima às áreas operacionais e presença territorial alinhada às especificidades regionais. Em 2025, esse modelo apoiou um processo relevante de transformação organizacional, marcado por digitalização, ganho de eficiência e reorganização de estruturas, conduzido com transparência, diálogo e foco na sustentabilidade do crescimento. A gestão de fornecedores e parceiros nas obras seguem critérios rigorosos de conformidade legal, prevenção a práticas irregulares e acompanhamento das condições de trabalho, em articulação entre as áreas internas responsáveis.

Diversidade, equidade e inclusão permanecem como pilares da atuação social da Órigo. Avançamos em programas afirmativos, iniciativas de formação de jovens e políticas de não discriminação, além de aprimorar a qualidade das informações para orientar decisões futuras. Oscilações pontuais em alguns indicadores foram tratadas com transparência e incorporadas como aprendizados em um contexto de transição organizacional, reforçando o compromisso com a recomposição e o fortalecimento desses recortes ao longo dos próximos ciclos.

O fortalecimento da cultura organizacional, da comunicação interna e da capacitação contínua complementam essa agenda. Investimos em canais mais eficientes de comunicação, em trilhas de aprendizagem estruturadas e em práticas de gestão de desempenho que estimulam autonomia, diálogo e engajamento. A atuação social da companhia é acompanhada por uma governança ativa, com envolvimento do Comitê ESG e diálogo permanente com stakeholders, assegurando coerência entre estratégia, práticas e impacto gerado. Seguimos firmes no propósito de ampliar o acesso à energia solar acessível, cuidando das pessoas e contribuindo para uma transição energética justa e inclusiva.

Bem-estar, Saúde e Segurança do Colaborador

TEMA MATERIAL

[GRI 3-3, 403-1, 403-6]

Na Órigo Energia, a gestão de pessoas é fundamentada no binômio valorização e cuidado. Entendemos que para democratizar a energia renovável, precisamos primeiro garantir a integridade e o desenvolvimento de quem faz essa revolução acontecer. Por isso, o bem-estar físico e mental de nossos colaboradores e parceiros são valores inegociáveis, integrando as diretrizes da nossa Política ESG e da Política de Saúde e Segurança do Trabalho.

Cultura de Engajamento e Transparência

A companhia utiliza ferramentas estratégicas para monitorar o clima organizacional e fortalecer a escuta ativa:

- **Pesquisa ENPS (Employee Net Promoter Score):** Ferramenta essencial para medir a satisfação e o engajamento dos colaboradores. A iniciativa reforçou a cultura de transparência e melhoria contínua, fortalecendo a relação de confiança entre a empresa e seus colaboradores. A pesquisa ENPS segue como instrumento estratégico para orientar decisões e identificar oportunidades de avanço. Com isso, a Órigo consolida uma cultura organizacional mais forte, humana e conectada às necessidades do time.

- **Plataforma Sol Lovers:** A Órigo fortaleceu sua comunicação interna esse ano ao consolidar a plataforma como canal central de diálogo, informação e engajamento. Desenvolvida a partir das escutas do ENPS, a solução íntegra comunicados institucionais, campanhas, reconhecimento e colaboração em um ambiente digital simples e acessível. A iniciativa reduziu o volume de e-mails, ampliou a transparência e facilitou o acesso às informações do dia a dia. Com isso, a Órigo reforça o senso de pertencimento e avança na construção de uma cultura mais participativa, alinhada ao propósito de transformar energia em força para o bem.

- **Feedback Estruturado:** Pilar da gestão de pessoas, promovendo diálogo, transparência e desenvolvimento contínuo. A prática estimula conversas qualificadas, metas claras e protagonismo entre lideranças e equipes. Com treinamentos e orientações na plataforma Sol Lovers, a iniciativa fortalece ambientes colaborativos e reforça o compromisso da Órigo com o desenvolvimento humano como parte de sua estratégia.

- **Pílula de Controles Internos:** iniciativa que fortalece a atuação ética e segura dos colaboradores, ampliando o conhecimento sobre governança, integridade e conformidade. Em 2025, a iniciativa abordou a importância de documentos normativos para padronizar processos, reduzir riscos e assegurar aderência regulatória. As políticas internas passaram a ser centralizadas na plataforma Sol Lovers, ampliando o acesso e a autonomia das equipes. As áreas de Controles Internos e Compliance atuaram de forma integrada na revisão e atualização dos normativos. A iniciativa seguirá evoluindo com capacitações periódicas e aprimoramento contínuo dos controles.



Desenvolvimento e Novos Talentos



Academia Órigo

Lançada em 2025, é uma plataforma corporativa de treinamento e capacitação que centraliza conteúdos obrigatórios e trilhas de desenvolvimento contínuo. Moderna e intuitiva, é acessível on-line por computador e dispositivos móveis e reúne cursos, vídeos e materiais de apoio que padronizam conhecimento, aceleram a curva de aprendizagem e fortalecem a cultura da companhia. Ao padronizar competências críticas e ampliar o acesso ao conhecimento, a Academia Órigo reforça a governança, melhora a integração entre times e consolida uma cultura de comunicação mais assertiva, ética e transparente, desenvolvendo pessoas para sustentar crescimento com eficiência e qualidade.

Impulso Solar

Lançado em 2025, o programa de desenvolvimento exclusivo para estagiários da Órigo, criado para acelerar o aprendizado e preparar jovens talentos para desafios reais do negócio. O programa reservou no mínimo 60% das vagas exclusivamente para pessoas negras e pardas, reforçando nosso compromisso com diversidade, equidade e inclusão. A trilha formativa, co-criada com consultoria especializada, combinou workshops, mentorias e um projeto prático desenvolvido pelos estagiários com acompanhamento de sponsors da Órigo, com entregas guiadas e feedback estruturado ao longo do ciclo. Em 5 de dezembro de 2025, em uma sessão no estilo “Shark Tank”, com banca composta por nove Diretores e C-Levels avaliando as propostas apresentadas. Como reconhecimento, todos os estagiários receberam bônus financeiro equivalente a um salário adicional pela participação e apresentação dos projetos. A participação ativa das lideranças foi decisiva para apoiar a gestão do tempo, incentivar a dedicação às atividades e garantir um acompanhamento próximo que fortaleceu a aprendizagem e o crescimento do time. O Impulso Solar consolidou nossa aposta em novos talentos e a construção de um ambiente mais diverso, simples e inovador, alinhado ao propósito de valorizar pessoas, promover desenvolvimento contínuo e tornar a energia renovável acessível a todos.



Promoção da Saúde e Benefícios

Parceria com AON: Para cuidar de quem move nossa energia, expandimos os benefícios através de uma parceria que amplia o cuidado da Órigo com o bem-estar dos nossos colaboradores e de suas famílias. A partir de agora, oferecemos atendimento médico e psicológico 24h pelo app Conexa Saúde (Dra. On), sem custo para o time; uma plataforma 100% on-line para contratação de seguros com condições exclusivas e extensão a familiares (Worksite); e o app Onze, com orientação para organizar finanças, definir metas e tomar decisões com mais segurança. Tudo em um ecossistema simples, digital e acessível, que integra saúde física, mental e financeira e fortalece nossa cultura de cuidado.

Como parte da parceria com a AON, oferecemos um programa dedicado às colaboradoras gestantes, com foco em saúde, bem-estar e segurança durante toda a gestação e no pós-parto. A iniciativa prevê acompanhamento por equipe especializada em obstetrícia, com orientações de saúde, nutrição e qualidade de vida; suporte informativo sobre pré-natal, parto e cuidados após o nascimento; incentivo ao acompanhamento médico adequado; e apoio emocional com informações confiáveis para a gestante e sua família. O acompanhamento se estende até 20 dias após o nascimento, promovendo uma experiência mais tranquila, informada e acolhedora.

Portal Indicação Premiada: plataforma que integra engajamento e acesso a benefícios exclusivos. Em um único ambiente digital, os colaboradores podem contratar o próprio plano com desconto de 50% no boleto Órigo (conforme disponibilidade regional), com jornada 100% on-line (cadastro, envio de documentos e acompanhamento).

O portal interno também concentra o programa de indicação de novos clientes, com tratamento das indicações no mesmo dia pelo time de Inside Sales, fortalecendo a conexão entre equipes e a expansão da energia renovável. O uso é apoiado por orientações claras de dados, documentos e prazos, reforçando responsabilidade, transparência e qualidade da experiência. Para o ano que vem, seguiremos evoluindo a plataforma com novas funcionalidades, maior integração a programas de engajamento e reconhecimento, monitoramento contínuo da experiência e uso de dados para aperfeiçoar políticas de benefícios e retenção.







Engajamento, cuidado e pertencimento ao longo de 2025

Em 2025, reforçamos nossa cultura de cuidado com um calendário intenso de ações presenciais e on-line, garantindo o alcance aos públicos administrativos e operacionais:

Janeiro Branco: movimento voltado à promoção da saúde mental e do bem-estar emocional, reforçando a saúde mental como tema material para ambientes de trabalho mais seguros e humanos. A campanha incluiu palestra conduzida por psicóloga, com foco em educação, prevenção, autocuidado e acolhimento. Como complemento, foi apresentado o "superpoder do Olhar Atento", incentivando atenção plena e relações mais conscientes no dia a dia. A iniciativa integrou o movimento da Liga da Segurança.

Campanha de Vacinação contra Gripe: realizada nos escritórios, reforçando a importância da imunização e da prevenção de doenças sazonais.

Abril Verde: Movimento dedicado à conscientização sobre doenças e acidentes relacionados ao trabalho. Ao longo do mês, mobilizamos equipes, lideranças e comitês internos, além de difundir materiais educativos e mensagens de conscientização. Essas ações fortalecem a cultura de segurança promovendo prevenção e cuidado para proteger vidas e avançar com responsabilidade.

Mês das Mães: em maio, foi sucesso a campanha de celebração e inclusão com compartilhamento de fotos em moldura personalizada da Órigo; as imagens, repletas de afeto e memórias, compuseram uma galeria coletiva com ampla participação das equipes e sorteio entre os participantes nos escritórios. A ação reforçou vínculos, pertencimento e cuidado no ambiente de trabalho.

Maio Amarelo: foram realizadas palestras sobre prevenção de acidentes de trânsito e direção segura;

Em celebração ao Mês do Orgulho LGBTI+: a Órigo realizou uma ação de engajamento e conscientização sobre diversidade e inclusão, com uma palavra cruzada temática baseada em conteúdos institucionais, reforçando conceitos, identidades e marcos da luta por direitos da população LGBTI+. Os colaboradores que concluíram o desafio corretamente participaram de um sorteio de uma camiseta exclusiva criada para a campanha.

SIPAT – Semana Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho e Assédio: realizada de 20 a 24 de outubro de 2025, com lives sobre percepção de riscos, saúde mental, transtornos psicológicos e prevenção ao assédio, sessões de ginástica laboral em diferentes localidades, momentos de relaxamento e ações especiais (sorteio para sessões de massagem e pontos do programa de engajamento interno) para ampliar o participação das equipes;

Outubro Rosa: tivemos palestra focada na prevenção e no diagnóstico precoce do câncer de mama. Assunto crucial dado que é o câncer mais comum entre as mulheres em todo o mundo, representando cerca de 25% de todos os casos de câncer diagnosticado. Reforçamos que a prevenção é o melhor caminho dado que quando identificado nos estágios iniciais, as chances de cura são altas, superando 90%

Novembro Azul: foi dedicado à prevenção do câncer de próstata, com alto nível de participação interna. Com a presença do Dr. Cláudio Pessoa, urologista, que compartilhou informações valiosas, tirou dúvidas e conversou com nosso time de sol lover sobre como cuidar melhor da saúde masculina de forma aberta, direta e sem tabus.

Dezembro Laranja: engajamos os colaboradores com orientações sobre prevenção ao câncer de pele, o mais frequente no Brasil. Nosso objetivo foi alertar sobre os perigos da exposição solar sem proteção e reforçar a importância da prevenção e da detecção precoce.



Benefícios oferecidos

[GRI 401-2]

No período de reporte, oferecemos um conjunto de benefícios a colaboradores contratados em regime de tempo integral, não estendidos a empregados temporários ou de período parcial (salvo quando exigido por lei ou por acordo específico). A proposta é simples: cuidar do bem-estar, da saúde e da segurança financeira, com clareza e proximidade. Acreditamos que a saúde vai muito além da ausência de doenças. Por isso, atuamos na promoção da qualidade de vida de forma complementar à prevenção ocupacional. Oferecemos aos colaboradores em tempo integral benefícios diversos como plano de saúde, plano odontológico e auxílio atividade física via Wellhub, incentivando o cuidado contínuo com o corpo e a mente.



- **Auxílio atividade física (Wellhub)**
- **Auxílio para deficiência e invalidez**
- **Bônus Executivo**
- **Day off de aniversário**
- **Empréstimo consignado**
- **Estacionamento**
- **Extensão das licensas maternidade e paternidade**
- **Jornada Flexível**
- **Plano de assinatura Órigo Energia**
- **Vale transporte**
- **Plano de saúde**
- **Plano odontológico**
- **Seguro de vida**
- **Trabalho Híbrido**
- **Vale combustível**
- **Vale refeição**

*não contempla todos os cargos ou vínculos

Programas específicos

Empréstimo consignado e benefício exclusivo para pessoas com deficiência (PCDs), redução de 50% na coparticipação do plano médico, conforme legislação vigente e abrangendo deficiência física, auditiva, visual, intelectual ou múltipla. A solicitação é tratada com sigilo e confidencialidade por meio do BP de RH da área, com suporte do canal de atendimento do RH na plataforma GLPI. Alguns benefícios possuem critérios de elegibilidade definidos, como trabalho híbrido para áreas determinadas, estacionamento para cargos de liderança e vale combustível para funções com deslocamento frequente.

No Plano odontológico mantivemos acesso gratuito ao Odontoprev Básico (clínica geral, cirurgia, dentística, endodontia, periodontia, prevenção, próteses regulamentadas, radiologia e urgência/emergência) e passamos a oferecer upgrades opcionais: Premium Lard (serviços básicos + ortodontia) e Master Lard (acréscimo de próteses). Em 2025, passou a ser possível incluir dependentes no plano básico mediante contribuição.

Renovamos junto com a seguradora o Seguro de Vida corporativo, o capital segurado correspondente a 24 vezes o salário, com coberturas para morte, morte acidental, invalidez permanente (total ou parcial por acidente) e invalidez funcional permanente por doença. Assistência funeral familiar ampliada e limite máximo indenizado.

Todos os benefícios observam a legislação trabalhista vigente e combinam benefícios obrigatórios e voluntários para atender às necessidades reais dos times. Cuidar das pessoas é parte do nosso jeito de fazer energia: simples, próximo e confiável, para que cada colaborador siga com a gente construindo um futuro mais sustentável e acessível.





Time Órigo Energia

Em 2025, a Órigo Energia fortaleceu sua gestão social frente ao crescimento acelerado e à maior complexidade operacional. Nosso modelo de RH, integrado à estratégia do negócio, focou na transformação organizacional através da digitalização e eficiência.

Empregados, por gênero* [GRI 2-7]	2023		2024		2025	
	Número	%	Número	%	Número	%
Homens	415	54%	752	56%	573	63%
Mulheres	350	46%	598	44%	331	37%
TOTAL	765		1.350		904	

Empregados por faixa etária* [GRI 2-7]	2025	
	Número	%
Abaixo de 25 anos	42	5%
De 25 a 50 anos	809	89%
Acima de 50 anos	53	6%
TOTAL	904	

Empregados, por região* [GRI 2-7]	2023		2024		2025	
	Número	%	Número	%	Número	%
Norte	0	0%	21	2%	41	5%
Nordeste	30	4%	133	10%	92	10%
Centro-Oeste	39	5%	94	7%	127	14%
Sudeste	696	91%	1.102	82%	644	71%
TOTAL	765		1.350		904	

Outros tipos de contrato de trabalho [GRI 2-8]	2023		2024		2025	
	Número	%	Número	%	Número	%
Estagiários	1	4%	11	9%	6	32%
Jovem Aprendiz	26	96%	34	26%	11	58%
Tercerizados	0	0%	84	65%	2	11%
TOTAL	27		129		19	

Outros tipos de contrato de trabalho [GRI 2-8]	2025	
	Número	%
Homens	5	26%
Mulheres	14	74%
TOTAL	19	

Outros tipos de contrato de trabalho [GRI 2-8]	2025	
	Número	%
Nordeste	5	26%
Centro-Oeste	2	11%
Sudeste	12	63%
TOTAL	19	

*Funcionários efetivos das empresas Ebes Sistemas e Órigo Serviços, excluíndo os estagiários, presentes na planilha GRI 2-8.

NOVAS CONTRATAÇÕES [GRI 401-1]

Contratados por gênero

	2024		2025	
	Número	%	Número	%
Homens	613	45%	345	38%
Mulheres	438	32%	173	19%
TOTAL	1.051	78%	518	57%

Contratados por faixa etária

	Número	%	Número	%
Abaixo de 25 anos	260	19%	41	5%
De 25 a 50 anos	732	54%	449	50%
Acima de 50 anos	59	4%	28	3%
TOTAL	1.051	78%	518	57%

Contratados por região

	Número	%	Número	%
Norte	23	2%	47	5%
Nordeste	140	10%	83	9%
Centro-Oeste	81	6%	155	17%
Sudeste	807	60%	233	26%
TOTAL	1.051	78%	518	57%

ROTATIVIDADE [GRI 401-1]

Desligados por gênero

	2024		2025	
	Número	%	Número	%
Homens	276	20%	524	58%
Mulheres	190	14%	440	49%
TOTAL	466	34%	964	107%

Desligados por faixa etária

	Número	%	Número	%
Abaixo de 25 anos	81	6%	62	7%
De 25 a 50 anos	348	26%	838	93%
Acima de 50 anos	37	3%	64	7%
TOTAL	466	34%	964	107%

Desligados por região

	Número	%	Número	%
Norte	25	2%	27	3%
Nordeste	40	3%	133	15%
Centro-Oeste	3	0%	122	13%
Sudeste	398	29%	682	75%
TOTAL	466	34%	964	107%

Os números apresentados na tabela do indicador 401-1 (NOVAS CONTRATAÇÕES E ROTATIVIDADE DE EMPREGOS) consideram transferências internas de colaboradores entre as regionais Sudeste e Nordeste que não envolvem admissões ou desligamentos, por não representarem entrada ou saída do quadro total de colaboradores.

LICENÇA PARENTAL: ELEGIBILIDADE E ADOÇÃO [GRI 401-3]

	2023		2024		2025	
	Homem	Mulher	Homem	Mulher	Homem	Mulher
Total de empregados que tiveram direito a usufruir de licença maternidade/ paternidade	415	350	752	598	573	331
Total de empregados que tiraram a licença parental no ano vigente.	5	13	20	20	36	13

LICENÇA PARENTAL: RETORNO E RETENÇÃO DE EMPREGADOS [GRI 401-3]

	2025	
Total de empregados que tiraram a licença parental no ano vigente, e que cuja licença termina também no ano vigente.	34	13
Total de empregados que tiraram a licença parental no ano anterior, e que cuja licença termina no ano vigente.	1	8
Total de empregados com expectativa de retorno no ano vigente	35	21
Total de empregados que retornaram ao trabalho após o término da licença parental.	35	17
Taxa de retorno	100%	81%
Total de empregados que retornaram ao trabalho no ano anterior e permaneceram empregados mais 12 meses, tempo este finalizado no ano vigente	1	0
Total de funcionários que retornaram no ano anterior	19	12
Taxa de retenção	5%	0%

* Gênero conforme especificado pelos próprios empregados

Diversidade, Equidade e Inclusão

[HR L6]

Em 2025, a Órigo Energia avançou em sua agenda de Diversidade, Equidade e Inclusão ao mesmo tempo em que passou por um período de importantes mudanças organizacionais. A integração dos escritórios de São Paulo e os ajustes estruturais realizados ao longo do ano resultaram em uma redução temporária no número total de empregados e de posições de liderança do gênero feminino. Essa diminuição, observada em diferentes níveis da companhia, reflete um momento de transição estrutural — e não um retrocesso no compromisso da Órigo com a pluralidade e equidade.

A reorganização segue em fase de recomposição de equipes, com processos seletivos abertos para reposição de posições estratégicas e operacionais. Nesta etapa de reconstrução, reforçamos a prioridade dada aos recortes de diversidade — especialmente à equidade de gênero, mas também a outras dimensões da diversidade — garantindo que o quadro de funcionários esteja mais equilibrado em 2026 de forma intencional, representativa e alinhada aos valores da companhia.

Avanços em equidade salarial

Um dos pontos de maior destaque em 2025 foi o avanço contínuo na equidade salarial entre mulheres e homens. Ao analisar a proporção entre a remuneração feminina e masculina, observamos que:

- Na Diretoria & C-Level, as mulheres chegaram a 123% da remuneração dos homens em 2025, evidenciando uma virada positiva e significativa.
- Na Liderança, o índice subiu para 93% em 2025, aproximando as remunerações e mostrando um avanço na correção de assimetrias.
- Entre empregados, praticamente a equiparação salarial se manteve de 2024 para 2025.

Esse conjunto de resultados demonstra que, mesmo em um ano de ajustes organizacionais, a Órigo sustentou — e, em alguns níveis, ampliou — seu compromisso com remuneração justa e equitativa. O aumento expressivo do indicador no nível executivo reforça a valorização de lideranças femininas e a consolidação de práticas de revisão salarial e gestão de carreira mais alinhadas à equidade.

Um ciclo de transição para um novo ciclo de diversidade

Os indicadores de 2025 refletem, portanto, um período de reorganização estrutural somado a avanços importantes em equidade salarial. Enquanto ajustamos o tamanho da organização, construímos as bases para um novo ciclo de fortalecimento da diversidade, com foco na recomposição das equipes e na implementação de práticas que reforcem a equidade de gênero e outras frentes da agenda DE&I.

Seguimos comprometidos em promover um ambiente de trabalho plural, inclusivo e orientado por critérios justos de desenvolvimento e reconhecimento — princípios que permanecem centrais à estratégia ESG da Órigo Energia.



DIVERSIDADE EM ÓRGÃOS DE GOVERNANÇA E EMPREGADOS [GRI 405-1] [G10, G11]

2023

Categoria	Subcategoria	Conselho de Administração	Diretoria & C-Level	Liderança	Empregados
Gênero	Masculino	4	11	76	328
	Feminino	3	4	51	296
	Total (nº)	7	15	127	623
	Masculino	57%	73%	60%	53%
	Feminino	43%	27%	40%	47%
	Total (%)	100%	100%	100%	100%
Faixa Etária	< de 25	0	0	0	47
	25 a 50 anos	2	14	124	547
	> de 50	5	1	3	29
	Total (nº)	7	15	127	623
	< de 25 anos	0%	0%	0%	7%
	25 a 50 anos (%)	29%	93%	98%	88%
	> de 50 anos (%)	71%	7%	2%	5%
	Total (%)	100%	100%	100%	100%

2024

Categoria	Subcategoria	Conselho de Administração	Diretoria & C-Level	Liderança	Empregados
Gênero	Masculino	6	15	144	593
	Feminino	1	5	65	528
	Total (nº)	7	20	209	1.121
	Masculino	86%	75%	69%	53%
	Feminino	14%	25%	31%	47%
	Total (%)	100%	100%	100%	100%
Faixa Etária	< de 25	0	0	0	87
	25 a 50 anos	3	19	201	993
	> de 50	4	1	8	41
	Total (nº)	7	20	209	1.121
	< de 25 anos	0%	0%	0%	8%
	25 a 50 anos (%)	43%	95%	96%	88%
	> de 50 anos (%)	57%	5%	4%	4%
	Total (%)	100%	100%	100%	100%

2025

Categoria	Subcategoria	Conselho de Administração	Diretoria & C-Level	Liderança	Empregados
Gênero	Masculino	6	12	144	447
	Feminino	1	4	48	279
	Total (nº)	7	16	162	726
	Masculino	86%	75%	70%	62%
	Feminino	14%	25%	30%	38%
	Total (%)	100%	100%	100%	100%
Faixa Etária	< de 25	0	0	0	42
	25 a 50 anos	3	14	152	638
	> de 50	4	2	10	46
	Total (nº)	7	16	162	726
	< de 25 anos	0%	0%	0%	6%
	25 a 50 anos (%)	43%	88%	94%	88%
	> de 50 anos (%)	57%	13%	6%	6%
	Total (%)	100%	100%	100%	100%

PROPORÇÃO ENTRE O SALÁRIO-BASE E A REMUNERAÇÃO RECEBIDOS PELAS MULHERES [GRI 405-2] [L6]

	2023	2024	2025
Diretoria & C-Level	88%	94%	123%
Liderança	94%	83%	93%
Empregados	86%	99%	98%



Saúde e Segurança do Trabalho

[GRI 403-2, 403-3, 403-4]

A Órigo Energia adota uma abordagem estruturada, preventiva e de melhoria contínua para a gestão da saúde e segurança do trabalho (SST), abrangendo colaboradores próprios e trabalhadores de empresas contratadas e subcontratadas cujas atividades e locais de trabalho são controlados pela companhia. As avaliações de riscos são conduzidas por meio de Programas de Gerenciamento de Riscos, aplicados de forma contínua e complementados por auditorias e inspeções de segurança regulares, que permitem identificar perigos, avaliar a exposição a riscos ocupacionais e acompanhar o cumprimento das diretrizes internas de SST. Só em 2025, foram 4260 inspeções de SST que englobam Fiscalizações nas atividades operacionais. Estabelecimentos e alojamentos e ainda 113 auditorias de análise de documentos legais e contratuais, visitas a obras e alojamentos com foco em saúde e segurança do trabalho.

Os diagnósticos resultantes desses processos orientam a implementação de medidas administrativas, de engenharia e tecnológicas voltadas à proteção coletiva e individual, em linha com a hierarquia de controles prevista nas normas de SST. Para monitorar a eficácia dessas ações, a companhia utiliza o Indicador de Risco Preventivo (IRO), que mede o grau de risco das operações e subsidia a definição, o acompanhamento e o aprimoramento contínuo dos planos de ação voltados à mitigação dos riscos prioritários.

Nas atividades operacionais, a Órigo aplica a Política de Análise Prévia para Trabalho Seguro, que estabelece a Análise Preliminar de Riscos (APR) como documento obrigatório antes da execução das tarefas. A APR identifica perigos, mapeia riscos e define as medidas de controle a serem adotadas em cada atividade. Tarefas classificadas como de alto risco exigem, adicionalmente, a emissão de Permissões para Trabalho Seguro e a realização sob supervisão adequada, reforçando a prevenção de acidentes.

Para fortalecer a prevenção e a resposta a incidentes, em 2025 a companhia disponibilizou um canal digital de registro imediato por meio de aplicativo. Pelo aplicativo, os empregados acessam a seção de SST e preenchem o Informe Preliminar de Acidentes em formulário eletrônico, também disponível em canais internos complementares. As informações registradas alimentam a área de SST em tempo real, possibilitando resposta mais ágil, análise sistemática de causas e definição de medidas corretivas e preventivas, além de ampliar a rastreabilidade e a qualidade dos registros. Em caso de dúvidas ou sugestões, os colaboradores contam com apoio direto do time de SST por meio de canal de contato específico.

As investigações de incidentes de trabalho seguem normas e procedimentos formalizados, incluindo o Procedimento para Investigação de Eventos Acidentais, a NBR 14280 (Classificação de Acidentes de Trabalho) e o Plano de Atendimento a Emergências (PAE). Em caso de incidentes, é seguido um fluxograma estruturado que contempla a coleta de dados, a análise das causas, a definição de ações corretivas e a elaboração de relatório final. As conclusões dessas investigações subsidiam o aprimoramento das práticas de SST, contribuindo para a revisão de procedimentos, o reforço de treinamentos e o aperfeiçoamento dos controles operacionais.



Os serviços de saúde do trabalho atuam de forma integrada ao Sistema de Saúde e Segurança do Trabalho, contribuindo para a identificação de perigos, eliminação ou controle de riscos e promoção de ambientes laborais mais seguros e saudáveis, com foco na prevenção de acidentes, doenças ocupacionais e no bem-estar das equipes. A companhia adota processos contínuos, realizados por meio do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), que incluem o gerenciamento de riscos nas atividades administrativas e operacionais, o levantamento preliminar de perigos, a elaboração de inventários, a definição de planos de ação preventivos e de resposta a emergências, inspeções e vistorias periódicas, capacitações e comunicação contínua sobre práticas de gerenciamento de riscos.

Complementarmente, a Órigo mantém o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), voltado à proteção e preservação da saúde dos colaboradores frente aos riscos ocupacionais. O programa promove a qualidade de vida no ambiente de trabalho, atua na prevenção, rastreamento e diagnóstico precoce de agravos à saúde relacionados ao trabalho, contribui para a redução de acidentes e doenças ocupacionais e assegura o cumprimento da legislação trabalhista aplicável, em conformidade com as normas regulamentadoras e com as diretrizes da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD). Todos os colaboradores realizam exames de saúde admissionais, periódicos e demissionais previstos no PCMSO.

A participação e a consulta dos trabalhadores são pilares do sistema de gestão de SST da Órigo Energia. Todos os colaboradores próprios e terceirizados recebem, já na integração de segurança, orientações sobre as diretrizes de SST da companhia, riscos, controles e procedimentos aplicáveis às suas atividades. As informações, procedimentos, orientações e indicadores de saúde e segurança estão disponíveis de forma centralizada no Portal de SST, na plataforma interna da empresa, facilitando o acesso a conteúdo atualizados por equipes administrativas e operacionais. O canal Conecta+ complementa esse processo, permitindo comunicação direta com a área de SST para registro de acidentes, exercício do direito de recusa em situações de risco e esclarecimento de dúvidas relacionadas à segurança do trabalho.





SSP | DE SAÚDE E SEGURANÇA E PROTEÇÃO

Principais ações de saúde e segurança ocupacional realizadas ao longo do ano de 2025

INTEGRAÇÃO (ONBOARDING) DE COLABORADORES EM SEGURANÇA DO TRABALHO

Conscientização e apresentação da cultura e dos processos de segurança da Órigo, com participação de **3.240** colaboradores operacionais.

SIMULADOS DE EMERGÊNCIA

Ao todo, foram realizados **266** simulados de emergência em todos os canteiros de obras das fazendas.

DIÁLOGOS DE SEGURANÇA

Disseminação de uma cultura de segurança por meio de diálogos administrativos/ operacionais e promoção de boas práticas.
3.410 Diálogos Operacionais

INSPEÇÕES DE SEGURANÇA

Foram realizadas 4.260 inspeções em atividades operacionais, estabelecimentos e alojamentos.

TREINAMENTOS DE SEGURANÇA

Desenvolvimento de habilidades e conhecimentos necessários para conformidade com as normas brasileiras.
22.160 horas-homem treinadas.

SIPAT

Ações

- Palestra sobre SSO
- Ginástica Laboral
- Quick massage
- Concurso de slogan de segurança

Média de 300 participações / dia

LIDERANÇA PARA SEGURANÇA

Engajamento da liderança por meio de observação e interação com as equipes de campo.
18 fazendas solares (sites) visitadas.

PROCEDIMENTOS

Elaboração de **39** procedimentos operacionais e de segurança.

AUDITORIAS DE SAÚDE, SEGURANÇA E MEIO AMBIENTE

Foram realizadas **113** auditorias com foco em documentos legais e contratuais, visitas aos sites e alojamentos.

Ferramentas de Gestão e Monitoramento

Portal de SST: Centraliza procedimentos, orientações e indicadores técnicos na plataforma interna, garantindo acesso rápido às equipes operacionais.

Canal Conecta+: Disponibilizamos este canal direto para o registro de acidentes, quase acidentes, dúvidas e, fundamentalmente, para o exercício do direito de recusa em situações de risco percebido. Esses registros são vitais para alimentarmos nosso sistema de gestão e promovermos melhorias contínuas.

Registro Digital de Incidentes: Foi disponibilizado um aplicativo para registro imediato de informes de acidentes, permitindo análise de causas em tempo real e resposta ágil da área técnica.

Protocolos Operacionais e Segurança em Campo

Nas atividades operacionais, a obrigatoriedade da APR (Análise Preliminar de Riscos) e a emissão de Permissões para Trabalho Seguro em tarefas de alto risco são pilares de prevenção.

- **Integração de Segurança:** Todos os colaboradores (próprios e terceiros) passam por integração de segurança e treinamentos obrigatórios, como Direção Defensiva e Agentes de Inspeção, conforme a função.
- **DDS (Diálogo de Saúde e Segurança):** Antes de iniciar as atividades nas obras, as equipes contratadas realizam os DDS. Semanalmente, nossa equipe de SST conduz esses diálogos com todos os colaboradores operacionais, reforçando comportamentos seguros.
- **Investigação de Eventos:** Segue a NBR 14280 e fluxogramas estruturados para coleta de dados e definição de ações corretivas, visando a melhoria contínua dos controles.

A governança participativa em SST é reforçada pela atuação da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio (CIPA), que orienta os trabalhadores sobre os riscos do ambiente de trabalho e as formas de evitá-los. As reuniões mensais da CIPA constituem um espaço estruturado de diálogo entre colaboradores e gestão. Em complemento, a companhia mantém um Comitê de Segurança, que se reúne mensalmente com lideranças para tratar de temas críticos relacionados à segurança, saúde ocupacional e controle de riscos, consolidando informações das áreas e apoiando o acompanhamento dos planos de ação.

As empresas contratadas e subcontratadas recebem, no momento da formalização dos contratos, a Política de Diretrizes de Saúde e Segurança do Trabalho da Órigo Energia e são orientadas em reuniões formais quanto às regras e procedimentos que devem ser seguidos por elas e por seus colaboradores, visando à mitigação de riscos de acidentes de trabalho. Para cada projeto de fazenda solar é elaborado um Plano de Atendimento a Emergências (PAE), disponibilizado a todos os colaboradores e disseminado por meio de simulados de emergência alinhados aos cenários de risco previamente mapeados.

Ao longo do ano, a companhia também promove campanhas e programas de engajamento em saúde e segurança, como meses temáticos, palestras on-line para públicos administrativos e operacionais e a Semana Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho e Assédio (SIPAT). Em 2025, a SIPAT incluiu ações presenciais, como ginástica laboral e massagem para descompressão, além de transmissões ao vivo com foco em saúde, percepção de riscos e bem-estar, reforçando a cultura de segurança em todos os níveis da organização.



Teste de álcool com etilômetro

Para fortalecer a cultura de prevenção e reduzir o risco de acidentes, em 2025 implantamos o teste de álcool com etilômetro nas fazendas solares da Órigo Energia. A iniciativa segue as diretrizes internas de SST e a legislação aplicável, com foco em segurança, confidencialidade e respeito às pessoas. A aplicação é criteriosa: motoristas, profissionais em trabalho em altura e operadores de equipamentos de movimentação de cargas são testados diariamente. Demais colaboradores operacionais realizam o teste por amostragem. Para equipes administrativas, os testes ocorrem de forma aleatória. Em situações com indícios de consumo de álcool, o teste é motivado e imediatamente aplicado. Todos os resultados são tratados com sigilo, e as pessoas colaboradoras registram o Termo de Ciência e Consentimento antes da realização. A medida integra o nosso Sistema de Gestão de Saúde e Segurança do Trabalho, reforçando a prevenção como valor e garantindo ambientes cada vez mais seguros.

Prevenção e capacitação

[GRI 403-5]

Após a conclusão das capacitações exigidas, são emitidas autorizações formais para acesso e trabalho, registrando as habilitações pertinentes a cada trabalhador. Para cada projeto de fazenda solar, é elaborado um Plano de Atendimento a Emergências (PAE), disponibilizado a todos os envolvidos e complementado por simulados e treinamentos periódicos, alinhados aos cenários de risco previamente identificados. Como reforço à cultura de aprendizado contínuo, as pessoas da Órigo também têm acesso a plataformas de capacitação em sustentabilidade, ampliando conhecimentos alinhados aos compromissos socioambientais da companhia.

A prevenção e mitigação de impactos em SST são conduzidas por meio de Programas de Gerenciamento de Riscos, aplicados de forma contínua tanto a colaboradores próprios quanto a terceiros. Esses programas são acompanhados por auditorias e inspeções regulares, cujos diagnósticos resultam na adoção de medidas administrativas, de engenharia e tecnológicas voltadas à proteção coletiva e individual. Para monitorar a eficácia dessas ações, a companhia utiliza o Indicador de Risco Preventivo (IRO), que apoia a priorização de planos de ação e a melhoria contínua dos controles de segurança.
Antes da execução das atividades, todos os trabalhadores são submetidos à Análise Preliminar de Riscos (APR), documento obrigatório que identifica perigos, avalia riscos e define medidas de controle. As atividades classificadas como de alto risco exigem, adicionalmente, a emissão de Permissões para Trabalho Seguro e são realizadas sob supervisão adequada.

Complementarmente, a Órigo reforça o Programa de Direito de Recusa, que orienta e incentiva trabalhadores próprios e terceiros a interromperem atividades diante de situações de risco iminente, fortalecendo a cultura de prevenção e a percepção de riscos.

Em 2025, foi registrado um caso de doença ocupacional, classificado como transtorno de ansiedade, devidamente comunicado ao Ministério do Trabalho e Emprego por meio do sistema eSocial. Entre 2021 e 2024, não houve registros de doenças ocupacionais na companhia, tampouco fatalidades relacionadas a esse tema. Os registros seguem a legislação trabalhista vigente e os critérios oficiais de caracterização, com base nas informações consolidadas pelo RH e nas comunicações obrigatórias aos órgãos competentes, considerando exclusivamente empregados próprios da Órigo Energia.

A implementação e o fortalecimento dessas práticas estão integrados ao Sistema de Gestão Socioambiental (SGSA) e à governança corporativa, com responsabilidades distribuídas entre as diferentes instâncias da organização. Ao investir continuamente em capacitação, prevenção e monitoramento, a Órigo Energia reforça a maturidade de sua gestão em saúde e segurança do trabalho e mantém suas operações alinhadas às melhores práticas do setor, promovendo ambientes de trabalho mais seguros e responsáveis.

TRABALHADORES COBERTOS POR UM SISTEMA DE GESTÃO DE SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO [403-8]**	2024		2025	
	Número	%	Número	%
Total coberto pelo sistema e que tenha sido auditado internamente	1730	100%	1622	100%

ACIDENTES DE TRABALHO [403-9] [HR L7]	2023		2024		2025	
	Próprios	Terceiros	Próprios	Terceiros	Próprios	Terceiros
Óbitos resultantes de acidente de trabalho	0	0	0	0	0	0
Acidentes de trabalho com consequência grave (exceto óbitos)	0	0	1	0	0	0
Acidentes de trabalho de comunicação obrigatória	4	4	1	1	0	2
TOTAL	4	4	2	1	0	2
Número total de acidentes de trajeto	3	0	2	0	1	0
Número total de acidentes típicos*	4	4	3	1	0	2
TOTAL	4	4	3	1	1	2
Número total de dias perdidos	5	135	54	2	10	108
O número de horas trabalhadas	1.889	**	2.161	477	2.218.104	6.766.104

*Acidente de trabalho típico: evento que provoca lesão corporal ou perturbação funcional no colaborador durante o exercício do trabalho a serviço da empresa, resultando em afastamento superior a 1 dia. Em 2025, foram contabilizados 10 dias de afastamento referentes a acidente ocorrido em 2024 (retorno em 11/01/2025). **Empregados terceirizados não eram computados em 2023 neste indicador. Os dados de dias perdidos por incapacidade temporária total são apurados conforme a NBR 14280, com base em atestados médicos e informações fornecidas pelo RH da Órigo Energia e pelas empresas contratadas, compiladas mensalmente. As premissas constam na Política de Diretrizes de Saúde e Segurança do Trabalho e possuem caráter de autodeclaração. [GRI 403-10]: Foi registrado 1 caso de doença ocupacional (transtorno de ansiedade), comunicado ao Ministério do Trabalho e Emprego via eSocial.

Horas médias de treinamento

[GRI 404-1]

O desenvolvimento de pessoas é pilar estratégico da Órigo e avançou de forma consistente nos últimos ciclos. Após um 2024 marcado pela expansão das iniciativas, com 10.573 horas de treinamento, média de 7,8 horas por colaborador e foco em segurança, cultura e suporte técnico, 2025 representou um salto em estruturação, automação, padronização e escalabilidade da aprendizagem.

A consolidação da Academia Órigo, nossa plataforma corporativa de treinamento e desenvolvimento, inaugurou um novo momento na gestão do conhecimento. A ferramenta centralizou conteúdos técnicos, comportamentais, gerenciais, obrigatórios e temáticos, oferecendo experiência integrada, acessível e rastreável. Com isso, reforçamos a governança do desenvolvimento, ampliamos o acesso ao conhecimento e estruturamos trilhas formativas alinhadas às competências críticas para o crescimento sustentável.

Esse avanço se refletiu no indicador: em 2025, registramos média de 15 horas de treinamento por colaborador, quase o dobro da média de 2024. Além disso, os conteúdos tornaram-se mais estruturados, profundos e orientados a competências estratégicas, efeito direto da maturidade trazida pela Academia Órigo.

Complementarmente, ampliamos o uso da Academy do Pacto Global da ONU, disponibilizada a todos os colaboradores via plataforma, com cursos sobre direitos humanos, trabalho decente, meio ambiente, integridade e combate à corrupção. Essa frente conecta os times às melhores práticas globais e fortalece a cultura de aprendizado contínuo.

Também ampliamos o alcance para nossa rede de parceiros: membros do Clube Órigo e Clube Órigo Pró passaram a ter acesso a trilhas exclusivas, apoiando o desenvolvimento contínuo e a qualificação das relações comerciais. Em 2026, o Programa de Voluntariado utilizará a plataforma para ofertar cursos a instituições beneficiadas pelo Programa Órigo Social, convertendo conhecimento em impacto positivo dentro e fora da organização.

Entre os temas das capacitações ofertadas em 2025, destacamos:

- Saúde e Segurança Ocupacional
- Sistema de Gestão Socioambiental
- Política de ESG
- Compliance e Controles Internos
- Segurança da Informação
- Assédio Sexual

Com esse conjunto, a Órigo aprofunda sua cultura de aprendizagem, fortalece competências críticas e forma equipes mais preparadas, engajadas e alinhadas aos valores de sustentabilidade, ética e responsabilidade socioambiental.

Horas de capacitação [GRI 404-1]	2024		
Por Gênero	**Total de empregados**	**Total de horas de capacitação**	**Média de horas de capacitação**
Homens	752	6.198	8,2
Mulheres	598	4.375	7,3
Total	1.350	10.573	7,8

Por categoria funcional	**Total de empregados**	**Total de horas de capacitação**	**Média de horas de capacitação**
Diretoria & C-Level	20	75	3,8
Liderança	209	900	4,3
Empregados	1.121	9.598	8,6
Total	1.350	10.573	7,8

Horas de capacitação [GRI 404-1]	2025		
Por Gênero	**Total de empregados**	**Total de horas de capacitação**	**Média de horas de capacitação**
Homens	573	6.198	16
Mulheres	331	4.375	15
Total	904	10.573	15

Por categoria funcional	**Total de empregados**	**Total de horas de capacitação**	**Média de horas de capacitação**
Diretoria & C-Level	13	58	4
Liderança	148	1.845	12
Empregados	951	12.099	13
Total	904	14.002	15

Identificamos um erro no cálculo da média reportada para 2024. Os valores-base permanecem inalterados; apenas a média foi retificada. Em linha com o GRI 2-4, republicamos a informação corrigida.



Um ambiente de trabalho respeitoso

[GRI 406-1]

Em 2025, não foram registrados casos de discriminação na Órigo Energia por meio dos canais formais de registro, incluindo o Canal de Denúncias. Dessa forma, não houve casos sujeitos a medidas corretivas no período de relato. Desde 2024, a área de Compliance atua intensamente para reforçar a seriedade, o anonimato, o sigilo e a independência do Canal de Denúncias, fortalecendo a confiança dos colaboradores e demais públicos internos para reportar quaisquer situações de discriminação, assédio ou conduta inadequada. Ao longo de 2025, a companhia promoveu treinamentos sobre Assédio, Boas Práticas e Integridade, com foco em prevenção, comportamentos responsáveis e cultura de respeito e equidade. Os 7 casos relacionados ao tema reportados em 2024, já divulgados no relatório anterior, foram investigados, analisados e concluídos pela equipe de Compliance, conforme os procedimentos internos.

Como complemento aos mecanismos de escuta (sem substituir o Canal de Denúncias), em 2025 lançamos a funcionalidade “Fale com o RH” no sistema interno da companhia. O recurso registra manifestações gerais sobre o dia a dia de trabalho, críticas construtivas, sugestões, reclamações sobre processos e rotinas ou outros temas que o colaborador deseje compartilhar com o RH. Diferentemente do Canal de Denúncias, o “Fale com o RH” opera em ambiente logado, é acessível apenas a pessoas autorizadas e assegura rastreabilidade e encaminhamento adequado das demandas. As manifestações são direcionadas diretamente ao RH, que realiza o acompanhamento com responsabilidade e sigilo, utilizando os aprendizados para aprimorar continuamente o ambiente de trabalho, a gestão de pessoas e as práticas de cultura organizacional. Com esses instrumentos complementares, Canal de Denúncias (anônimo) e Fale com o RH (logado), reforçamos relações transparentes e participativas e mantemos a tolerância zero a qualquer forma de discriminação, alinhados ao nosso propósito de promover um ambiente de trabalho respeitoso, seguro e inclusivo.

Acordos de negociação coletiva

[GRI 2-30]

Durante o período de reporte, a organização não possui empregados formalmente cobertos por acordos de negociação coletiva. A empresa respeita integralmente a liberdade de associação e o direito dos colaboradores de se filiarem ou participarem de entidades sindicais de sua escolha. Embora não haja acordos coletivos firmados diretamente com a companhia, as condições de trabalho seguem as diretrizes e normas estabelecidas pelo sindicato representativo da categoria, incluindo as convenções coletivas aplicáveis ao setor. Dessa forma, mesmo na ausência de acordos próprios, os parâmetros de remuneração, benefícios e condições de trabalho observam os referenciais definidos em negociações coletivas setoriais.



Programa Social Órigo









Criado em 2017, o Programa Órigo Social traduz, na prática, o propósito da companhia de democratizar o acesso à energia renovável. A iniciativa apoia instituições sociais sem fins lucrativos por meio da doação mensal de créditos de energia elétrica gerados nas fazendas solares da Órigo, ampliando o impacto positivo da energia renovável nos territórios onde a empresa atua.

O programa pode cobrir integralmente o consumo de energia das instituições beneficiadas, inclusive em casos de múltiplas unidades consumidoras. Com isso, a economia financeira gerada permite que essas organizações direcionam recursos para aquilo que realmente importa: ampliar atendimentos, qualificar serviços, fortalecer sua infraestrutura e expandir o alcance de suas ações sociais. Dessa forma, a energia solar se transforma em uma alavanca concreta para o desenvolvimento comunitário e a promoção do bem-estar. Em 2025, essa iniciativa gerou quase R$ 900 mil em economia para as instituições apoiadas, ampliando a disponibilidade de recursos para suas atividades-fim.

O Programa Órigo Social é voltado a instituições presentes nos territórios onde a companhia opera, seja por meio de fazendas solares, seja por meio do atendimento a clientes. Para garantir a idoneidade e a aderência aos valores da empresa, todas as instituições passam por um processo estruturado de homologação, que avalia sua conduta, governança e alinhamento aos princípios éticos e socioambientais da Órigo. Desde a criação do programa, já beneficiamos 82 Instituições Sociais em 6 estados brasileiros e, ao final de 2025, encerramos o ano concedendo o benefício a 73 Instituições Sociais.

Em 2025, a parceria entre a Órigo Energia e a Associação Bichos Gerais levou transformação e esperança a milhares de animais e às comunidades do entorno. Ao longo do ano, foram realizados mais de 5.000 procedimentos veterinários, entre consultas, exames, cirurgias e internações, com atendimento qualificado e contínuo. No controle populacional, 4.639 castrações preveniram o abandono e promovem o bem-estar. Nos projetos de acolhimento, 140 animais receberam alimentação e cuidados diários. A frente educativa alcançou 370 crianças, sensibilizando para o respeito e o cuidado responsável com os animais. O apoio da Órigo, por meio da doação de créditos de energia, gerou uma economia de mais de R$ 54 mil para a instituição social parceira apenas em 2025, garantindo a continuidade e a expansão dessas iniciativas e ampliando o impacto social positivo onde mais importa. Seguimos firmes na missão de transformar energia em força para o bem e tornar a energia limpa acessível a todos.

As organizações apoiadas devem atuar em ao menos uma das frentes prioritárias do programa: defesa dos direitos dos animais; apoio a populações vulneráveis, como moradores de comunidades, população LGBTI+, mulheres em situação de violência, crianças e idosos; assistência à saúde, com foco em atendimentos psicossociais ou clínicos; e iniciativas de educação e cultura voltadas ao desenvolvimento de crianças, adolescentes e jovens, por meio de projetos educacionais, culturais, esportivos ou profissionalizantes.

O impacto do Programa Órigo Social é acompanhado por indicadores que permitem monitorar seus resultados ao longo do tempo, como a economia financeira gerada para as instituições beneficiadas, o volume de energia doada e o número de unidades consumidoras sociais atendidas, tanto no recorte anual quanto no acumulado desde a criação do programa.

Ao conectar geração distribuída, impacto social e desenvolvimento local, o Programa Órigo Social reforça a convicção de que a energia pode e deve ir além da infraestrutura. Seguimos firmes em nosso compromisso de transformar energia em uma força para o bem, apoiando quem cuida de pessoas, territórios e causas essenciais para um futuro mais justo e sustentável.

Voluntariado

A Órigo Energia está estruturando seu Programa de Voluntariado Corporativo com foco em ampliar a conexão dos colaboradores com os territórios onde a empresa atua e em fortalecer a cultura de cuidado com o meio ambiente e com as pessoas. As experiências recentes em ações voluntárias revelaram grande engajamento interno e demonstraram o potencial dessas iniciativas para gerar valor social, ambiental e organizacional.

Uma ação recente que demonstra esse interesse foi o mutirão de plantio realizado no município de Monte Mor (SP), território atendido pelas operações da companhia no estado. Nessa atividade, colaboradores voluntários da Órigo participaram do plantio de mudas nativas da Mata Atlântica, vinculadas ao ciclo 2025 do Programa de Revegetação Voluntária. O mutirão foi coordenado pelo Instituto Refloresta, contratado pela Órigo para execução da atividade de plantio. Os voluntários receberam orientação técnica, participaram das práticas de plantio e tiveram um momento de sensibilização sobre a importância da restauração florestal e conservação dos biomas nativos. A participação dos colaboradores representou um componente adicional ao escopo do plantio, reforçando o valor do envolvimento direto em iniciativas socioambientais e ampliando a conexão da equipe com os territórios onde atuamos. A energia do grupo, o engajamento e entusiasmo evidenciaram o potencial do voluntariado como instrumento de fortalecimento da cultura ESG.



A partir dos aprendizados gerados por essas mobilizações e da disposição crescente dos colaboradores em participar de iniciativas socioambientais, a Órigo Energia avança, em 2026, na consolidação de seu Programa de Voluntariado Corporativo. A nova frente ampliará o impacto do Programa Órigo Social ao integrar conhecimento técnico dos colaboradores, ações de capacitação e iniciativas que apoiem instituições e comunidades, fortalecendo ainda mais a atuação da companhia nos territórios e seu compromisso com a transformação positiva.

O objetivo do programa é fortalecer o impacto das instituições beneficiadas por meio da capacitação de suas equipes e das comunidades atendidas, utilizando a expertise técnica e multidisciplinar dos colaboradores da Órigo. Essa conexão ocorrerá por meio da Academia Órigo, plataforma on-line já utilizada internamente, que passará a disponibilizar cursos e treinamentos às instituições do Programa Órigo Social.

Os conteúdos serão voltados à promoção da responsabilidade ambiental e do consumo consciente, com formações sobre uso eficiente de recursos naturais, como água, energia e gestão de resíduos, além de cursos de fortalecimento institucional. As trilhas serão adaptadas à atuação de cada instituição, contemplando desde conteúdos educativos em sustentabilidade para crianças e jovens até capacitações em gestão financeira, marketing digital e organização de pequenos negócios, contribuindo para a autonomia e a sustentabilidade das organizações.

Os cursos serão desenvolvidos por colaboradores voluntários da Órigo, de acordo com sua área de atuação, fortalecendo o senso de responsabilidade social, colaboração e pertencimento entre as equipes. Em paralelo, a companhia iniciará um processo mais estruturado de avaliação do impacto do Programa Órigo Social, ampliando a mensuração dos efeitos da doação de energia por meio de indicadores de alcance, qualidade dos serviços e ampliação de atendimentos, com base em reportes periódicos das instituições parceiras.

Ao integrar doação de créditos de energia, capacitação e voluntariado, a Órigo Energia reforça seu compromisso de transformar a energia em uma força para o bem, ampliando o impacto positivo nos territórios onde atua e fortalecendo organizações que cuidam de pessoas e comunidades.











Engajamento de Partes Interessadas

[GRI 2-29] [HR L3]

A Órigo Energia estrutura sua abordagem de engajamento de partes interessadas em duas frentes complementares. A primeira contempla stakeholders corporativos — como investidores, fornecedores e órgãos fiscalizadores e reguladores. Para esses públicos, o engajamento considera a frequência de interlocução e a relevância de cada parte interessada para o desenvolvimento das atividades da companhia. As interações podem ocorrer de forma estruturada, como no relacionamento com investidores (agendas recorrentes, pautas definidas, atuação de comitês e do Conselho), ou de forma pontual e orgânica, como no contato com órgãos ambientais e reguladores, cuja intensidade varia conforme o contexto e as demandas específicas.

A segunda frente abrange stakeholders classificados como comunidades, compreendendo pessoas físicas e jurídicas localizadas no entorno dos empreendimentos da Órigo. Para esse público, a companhia mantém um processo detalhado de engajamento, baseado em princípios da IFC, que reúne diferentes ferramentas de relacionamento e estabelece metodologia para identificação e classificação de stakeholders, bem como estratégias em diferentes níveis (monitorar, comunicar, consultar, capacitar e envolver). Os detalhes operacionais e os resultados desse programa são apresentados na seção “Engajamento das comunidades locais”.

Abordagens de Engajamento da Órigo

Monitorar
acompanhar percepções locais

Comunicar
Informar sobre atividades e seus potenciais impactos

Consultar
Ouvir expectativas e preocupações das comunidades.

Capacitar
Fortalecer a cultura da sustentabilidade no território.

Envolver
Engajar comunidade na gestão de riscos de impacto.

Para tornar a interação mais estruturada e efetiva, diferentes áreas atuam de forma coordenada: ESG lidera o mapeamento, a análise e a consolidação de percepções; Engenharia (Construção e O&M) realiza a escuta em campo e aciona ESG para continuidade das tratativas; Saúde e Segurança do Trabalho apoia o diálogo em temas de integridade física e bem-estar; e Meio Ambiente mantém relacionamento com órgãos competentes e comunidades e apoia o engajamento conjunto com ESG. O engajamento, contudo, não se restringe às áreas especializadas: todos os colaboradores contribuem ao atuar com transparência e ética, compartilhar informações relevantes e reportar à equipe de ESG qualquer necessidade ou risco identificado.

Em 2025, fortalecemos também a interlocução institucional com a criação da Diretoria Regulatória e Institucional, responsável por liderar a agenda regulatória e institucional da Órigo, fortalecer o relacionamento com órgãos e entidades do setor e contribuir para a expansão sustentável da geração distribuída no Brasil.







Engajamento das comunidades locais

[GRI 413-1, 413-2]

Para a Órigo Energia, chegar a um novo território significa muito mais do que instalar uma fazenda solar; significa tornar-se um vizinho responsável e ativo. Em 2025, evoluímos nosso Programa de Engajamento com Comunidades, estruturado para transformar a convivência em uma relação de parceria, diálogo permanente e confiança mútua. Nossa abordagem parte de um profundo respeito pela realidade local. Realizamos mapeamento socioeconômico que considera características do município, presença de povos indígenas e comunidades tradicionais e indicadores de diversidade. Essa análise orienta uma estratégia de comunicação acessível, com materiais em múltiplos formatos, como áudios e vídeos, para que a informação chegue com clareza a diferentes públicos.

Ao longo do ano, mantivemos diálogos contínuos com moradores, lideranças e organizações sociais. Essa escuta ativa nos permite alinhar expectativas e antecipar percepções, mitigando impactos desde a fase de construção até a operação. Além disso, o programa incorpora visões de Organizações da Sociedade Civil (OSCs) locais e, de forma complementar, o Programa Órigo Social apoia instituições que fortalecem o desenvolvimento comunitário. Em 2025, ampliamos o processo de escuta e relacionamento com as comunidades iniciado em 2024, conectando-nos com 1.447 novas pessoas apenas neste ano, todas foram abordadas presencialmente, participaram de diálogo, puderam compartilhar suas percepções e receberam material para acesso ao Canal de Denúncias da Órigo. Além dessa escuta ativa no território, realizamos outras 119 ações de engajamento no ano, que incluíram 1.121 comunicações individuais formais, reunindo 442 participantes em 12 estados. Somam-se a esses números diversas interações adicionais de esclarecimento e apoio às comunidades.

Neste ciclo, também ampliamos o mapeamento e o engajamento para fazendas já em operação, etapa planejada desde 2024, com o objetivo de prover informações adequadas sobre atividades, riscos e medidas de mitigação, manter canal de diálogo direto com a Órigo e divulgar o Canal de Denúncias. A expansão do programa em 2025 envolveu ainda a consulta a 392 Organizações da Sociedade Civil presentes em 109 municípios de 12 estados (mais o Distrito Federal), abrangendo 144 projetos e fazendas solares em fases de projeto, construção e operação. Desde o início do programa, já foram ouvidos quase 2 mil membros das comunidades e 544 OSCs. Desses stakeholders consultados, cerca de 94% manifestaram interesse em receber comunicações da Órigo, reforçando a efetividade dos canais e a continuidade do relacionamento.









Ao longo do programa de engajamento, as entrevistas de campo registram expectativas e preocupações das comunidades. Em 2025, as três expectativas mais citadas foram: geração de empregos e oportunidades (1.388 menções), economia na conta de energia (957) e desenvolvimento econômico local (725). A partir desses sinais, parametrizamos nossas ações para alinhar expectativas locais e entregas da empresa. Entre as preocupações mais recorrentes no período, destacaram-se desmatamento/derrubada de vegetação (36), poeira/poluição do ar (29) e degradação do solo (28). Esses temas são tratados internamente com os times de campo para prevenir e mitigar impactos, por meio de controles de supressão vegetal conforme licenças, umectação e gestão de poeira, medidas de controle de erosão e comunicação prévia sobre janelas de obra e rotas de transporte. O principal propósito desse programa é mitigar riscos e impactos por meio da escuta ativa de preocupações e expectativas dos stakeholders, construindo canais permanentes para dúvidas, questionamentos, denúncias e contatos ao longo de todo o ciclo de vida dos empreendimentos.

Engajamento das comunidades locais em números (base 2025)

1.447	Novas pessoas conectadas e ouvidas
119	Ações de engajamento realizadas
442	Participantes nas ações
1.121	Comunicações individuais formais
392	Organizações da sociedade civil consultadas
109	Municípios envolvidos
12+DF	Estados envolvidos
144	Projetos/fazendas solares abrangidos



Para garantir transparência e amplo acesso aos stakeholders, mantemos um Canal de Denúncias ativo 24 horas por dia, 7 dias por semana, operado por empresa independente e divulgado por múltiplos canais. Além das informações disponíveis no website corporativo, as fazendas solares da companhia contam com placas físicas com orientações sobre o Canal, direcionadas às comunidades do entorno e aos colaboradores em atuação em campo. O Canal também é comunicado por meio do Programa de Gestão de Partes Interessadas, contratos com fornecedores, comunicações com clientes e ações internas, como Diálogos de Segurança e comunicações corporativas. O canal está aberto para queixas e prevenção de conflitos, assegurando tratamento confidencial e respostas adequadas. Além disso, o time de Sustentabilidade da Órigo recebe manifestações pelo e-mail sustentabilidade@origoenergia.com.br. Seguimos firmes no propósito de levar energia renovável a mais pessoas, garantindo que nossa presença nos territórios seja sempre sinônimo de respeito, desenvolvimento e boa convivência.



Canal de denúncias

Como acessar

0800 800 1236 (telefone gratuito)

contatoseguro.com.br/origoenergia

App Contato Seguro (iOS e Android)

Garantias

Anonimato e confidencialidade

Proibição de retaliação

Impactos econômicos indiretos

[GRI 203-2]

O modelo de geração distribuída da Órigo Energia gera impactos econômicos indiretos relevantes para seus clientes, parceiros e comunidades. Ao oferecer energia a um custo por kWh inferior ao praticado pelas concessionárias locais, contribuímos para reduzir despesas recorrentes de famílias e empresas. Entre 2017 e 2025, nossos clientes residenciais acumularam mais de R$ 118 milhões em economia e os clientes empresariais quase R$ 250 milhões em redução de gastos com energia.

Também geramos impacto econômico positivo para Instituições Sociais atendidas pelo Programa Órigo Social, que passaram a reduzir parcial ou totalmente o desembolso com energia elétrica. De 2017 até final de 2025, a economia acumulada para essas organizações supera R$ 2,6 milhões, ampliando a disponibilidade de recursos para suas atividades-fim em saúde, educação, assistência social e outras causas de interesse público.
Nossas operações contribuem ainda para a geração de renda na cadeia de valor, por meio da rede de parceiros do Órigo Pró, que recebe comissões pelas indicações convertidas em novos clientes, e pela mobilização de empregos diretos e indiretos em obras, montagem, operação e manutenção das fazendas solares. A atuação em diferentes estados brasileiros impulsiona fornecedores locais, serviços especializados e contratações temporárias e permanentes, fortalecendo economias regionais onde os empreendimentos são instalados.

Esses impactos econômicos indiretos se conectam a agendas externas relevantes, como a promoção de energia renovável e acessível e o fomento ao trabalho decente e ao desenvolvimento econômico local, em linha com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, especialmente o ODS 7 (Energia acessível e limpa) e o ODS 8 (Trabalho decente e crescimento econômico). Para nossos stakeholders (clientes, instituições sociais, parceiros comerciais, fornecedores e comunidades), a combinação de economia recorrente, geração de renda e dinamização das economias locais reforça o papel da Órigo como agente da transição energética com benefícios tangíveis para os territórios em que atuamos.

Desempenho em Governança

Compliance, Conduta Ética e Integridade

TEMA MATERIAL

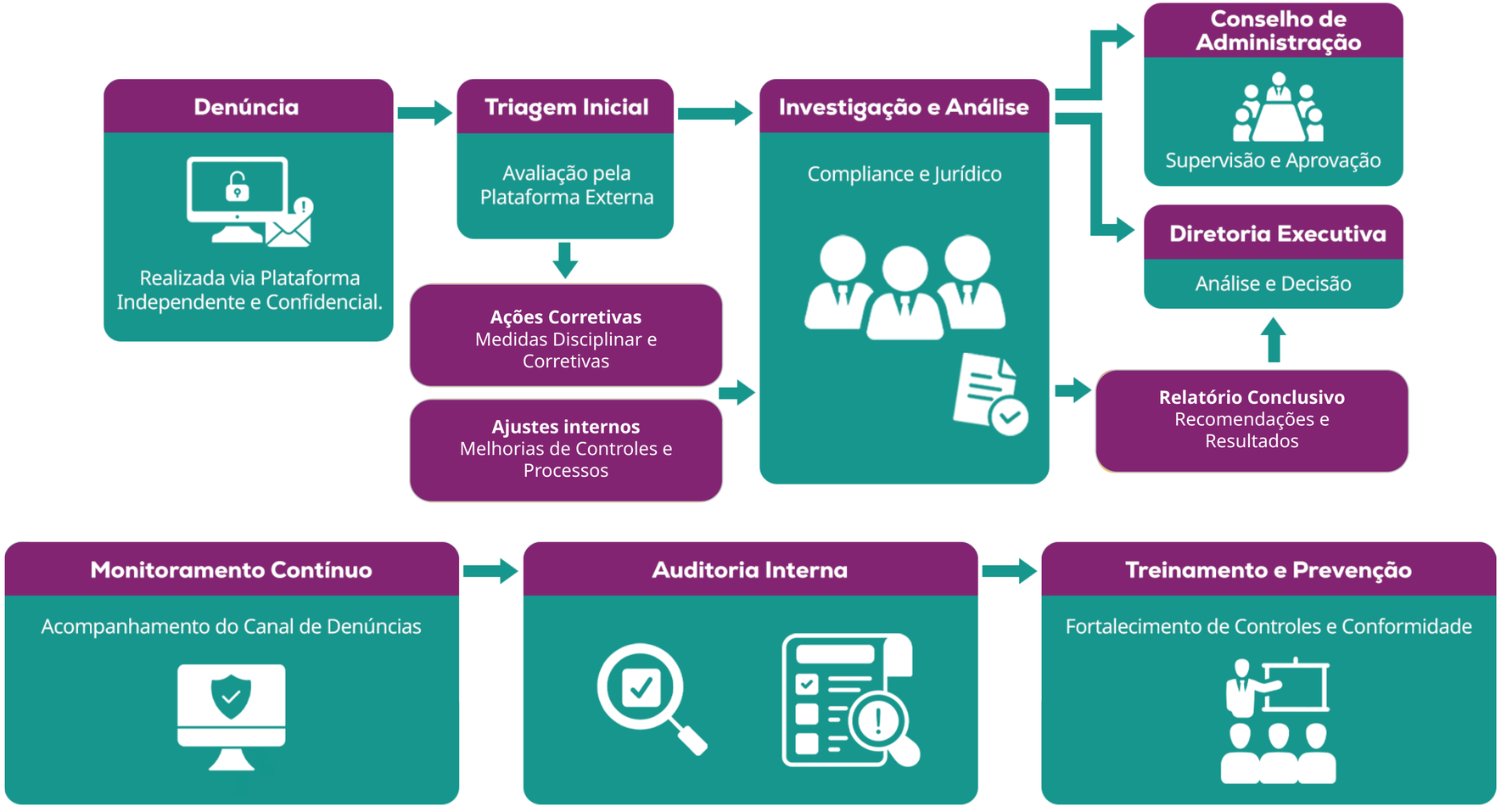
[GRI: 3-3] [E1, E2, E3, E4, E8, E16]

A Órigo Energia estrutura sua abordagem de integridade e combate à corrupção com base na Política Anticorrupção e no Código de Conduta, que estabelecem princípios, diretrizes e expectativas de comportamento para colaboradores, lideranças e demais públicos internos, em conformidade com as normas internas e a legislação aplicável. A partir desses instrumentos, a companhia identifica e avalia impactos reais e potenciais, uma vez que eles já preveem os principais riscos e orientam uma análise prévia em processos, projetos e decisões relevantes. Além disso, acompanhamos as manifestações do Canal de Denúncias para identificar temas recorrentes e, quando necessário, aprimorar controles, ajustar processos internos e reforçar ações de comunicação e treinamento.

A liderança da companhia está diretamente envolvida nos temas de compliance e integridade, de forma que esses princípios são considerados pilares na análise de novos projetos e iniciativas estratégicas. Entre as medidas adotadas para gerenciar o tema, destacam-se a aplicação de treinamentos voltados à integridade, o monitoramento do Canal de Denúncias e a implementação de ações corretivas nos casos identificados, bem como o ajuste de processos e procedimentos internos. Além do envolvimento preventivo das áreas Jurídica e de Compliance, a Órigo adota ferramentas e rotinas de prevenção para antecipar riscos e fortalecer a governança, como processos de controles internos e auditoria interna, que apoiam a identificação de pontos de atenção e orientam decisões alinhadas às diretrizes da companhia.



FLUXO DO CANAL DE DENÚNCIAS E PROCESSO DE REPORTE



ACESSAR POLÍTICA ANTICORRUPÇÃO

ACESSAR CÓDIGO DE CONDUTA

Integridade e combate à corrupção

[GRI 205-1, 205-2, 205-3] [AC 1, AC 2, AC 3, AC 4, AC 5, AC 6, G4]

Em 2025, mantivemos atuação preventiva e contínua em integridade, orientando colaboradores na definição de estratégias e no desenvolvimento de novos produtos e negócios. À luz das análises do período, não identificamos riscos significativos de corrupção em nossas operações. Nosso processo estruturado de gestão de riscos de sustentabilidade, que envolve colaboradores, parceiros de negócio e partes interessadas externas. Atuamos na identificação, avaliação e mitigação de riscos em quatro frentes: direitos humanos, direitos laborais, meio ambiente e anticorrupção.

No ciclo, mapeamos parceiros e stakeholders com risco potencialmente mais grave em direitos humanos e direitos laborais, priorizando ações de monitoramento e mitigação; não foram identificados riscos particularmente graves em meio ambiente e anticorrupção. As diretrizes anticorrupção foram comunicadas a 100% dos membros do mais alto órgão de governança, ao CARC, ao C-level e à Diretoria. Realizamos duas sessões de treinamento abrangendo 100% dos colaboradores, além de ações educativas direcionadas às equipes com relacionamento direto com agentes públicos. No período, não houve casos confirmados de corrupção.



Conflitos de interesse

[GRI 2-15]

A Órigo previne e mitiga conflitos de interesse por meio de diretrizes claras no Código de Conduta, que define o tema, orienta comportamentos esperados e estabelece procedimentos de identificação, registro, avaliação e tratamento. A aplicação é acompanhada pela área de Compliance e pelo CARC, com reuniões mensais para analisar potenciais casos, decisões e aprendizados. O conjunto de documentos que orienta a prática inclui o Código de Conduta, a Política Anticorrupção e a Política ESG, todos amplamente divulgados aos públicos internos e externos.

A companhia mantém ainda um Canal de Denúncias independente, disponível 24 horas por telefone, site e aplicativo, que aceita relatos anônimos ou identificados, assegura confidencialidade, conduz investigações e veda retaliação. Para ampliar o acesso e a conscientização, as fazendas contam com sinalização com QR Code e contatos do canal, além de treinamentos e comunicações recorrentes sobre integridade e conduta.

Assim, a divulgação abrangendo, no mínimo, participação cruzada em órgãos de administração, participação acionária cruzada com fornecedores e demais stakeholders, existência de acionistas controladores e informações sobre partes relacionadas, suas relações, transações e saldos pendentes será implementada oportunamente. Enquanto isso, os casos identificados seguem o fluxo de análise pelo Compliance e pelo CARC, com reporte interno à alta liderança e ao Conselho quando aplicável, reforçando a transparência e a melhoria contínua do sistema de integridade.

Ética, Transparência e Responsabilidade

[GRI 2-25, 2-26] [G6]

Na Órigo Energia, acreditamos que liderar a transformação do setor exige uma conduta exemplar. Por isso, assumimos o compromisso inegociável de promover e colaborar com a reparação de quaisquer impactos negativos que nossas operações ou cadeia de valor possam causar. Nosso Código de Conduta e Política de ESG orientam essa postura: identificamos, tratamos e remediamos possíveis danos com agilidade e seriedade, com atenção especial a temas sensíveis como direitos humanos, condições de trabalho, meio ambiente e ética. Para tirar esse compromisso do papel, mantemos mecanismos formais e acessíveis que servem a dois propósitos fundamentais: aconselhamento, para quem busca orientação sobre nossas políticas e apresentação de preocupações para o relato de condutas inadequadas.

A principal ferramenta desse ecossistema é o nosso Canal de Denúncias. Operado por uma empresa independente e especializada, ele está disponível 24 horas por dia, 7 dias por semana, via telefone, site e aplicativo. O canal garante o anonimato (se desejado), a confidencialidade absoluta e a proibição rigorosa de qualquer forma de retaliação. Para garantir que a voz de todos chegue até nós, divulgamos o canal amplamente no site institucional e instalamos sinalizações físicas com QR Codes diretamente nas nossas fazendas solares, facilitando o acesso das equipes de campo e comunidades vizinhas.
Quando uma manifestação é recebida, nossa equipe especializada de Compliance entra em ação. Seguimos fluxos padronizados de triagem e investigação, assegurando a rastreabilidade e o registro de cada etapa. As conclusões e recomendações são levadas ao Comitê de Auditoria, Riscos e Compliance (CARC), que delibera sobre as medidas adequadas à sensibilidade de cada caso. Nos casos em que se comprove impacto adverso, ativamos imediatamente nossos processos de remediação. Isso pode incluir medidas corretivas, compensatórias ou de restituição, sempre proporcionais à natureza do impacto.

Sabemos que a efetividade desses mecanismos depende da confiança das pessoas. Por isso, monitoramos continuamente a percepção dos stakeholders, entre colaboradores, fornecedores e parceiros, por meio de diálogos e pesquisas. Os feedbacks e aprendizados obtidos a partir de casos reais (por exemplo, oportunidades para esclarecer procedimentos, fortalecer controles e reforçar a conscientização e a não retaliação) auxiliam as revisões de políticas conduzidas pelo CARC, apoiando a melhoria contínua do sistema.

Além disso, investimos na prevenção. Disponibilizamos documentos essenciais, como o Código de Conduta e a Política Anticorrupção, e realizamos treinamentos recorrentes sobre temas vitais, como prevenção ao assédio e segurança. Dessa forma, orientamos nossos públicos sobre os caminhos para o aconselhamento ético, reforçando que, na dúvida, o melhor caminho é sempre perguntar. Seguimos firmes no propósito de que a energia renovável só é verdadeiramente boa quando gerada com ética, respeito e transparência absoluta em todas as relações.

Modelo de gestão 2026: governança que direciona a execução

Em 2025 iniciamos a definição do modelo de gestão que envolve todas as equipes nos níveis estratégico, tático e operacional da companhia. O movimento eleva a maturidade da gestão, reforça a governança e dá mais clareza de direção para toda a companhia. As diretrizes estratégicas são traduzidas em objetivos e metas por meio do Mapa Estratégico, que, por sua vez, são desdobradas no nível tático para todas as áreas, e são acompanhadas através de mecanismos claros. Ao alinhar as prioridades, aumentamos o foco em resultados melhorando a eficiência e qualidade nos processos internos. As metas, mensuráveis e desdobradas por equipes, fortalecem a responsabilidade: estabelecem responsáveis, definem indicadores robustos, viabilizam correções de rota rápidas e ampliam a autonomia dos times.

A priorização de iniciativas assegura o uso inteligente de recursos: energia e investimento se concentram no que gera mais valor, evitando esforços paralelos e perdas financeiras, especialmente em cenários de busca por maior rentabilidade. Para sustentar a execução, programas de capacitação conectados à estratégia nivelam conhecimentos, desenvolvem competências técnicas e gerenciais, além de fortalecer a cultura de gestão orientada por dados. O painel virtual de Gestão à Vista dá transparência e agilidade ao acompanhamento dos principais indicadores e projetos. O resultado é decisão mais rápida, maior engajamento ao tornar visíveis avanços e desafios, e colaboração entre as áreas para resolver problemas com eficiência.

O valor compartilhado se tangibiliza para as distintas partes interessadas. Para os clientes: simplicidade e acessibilidade da energia renovável, com eficiência econômica. Para o negócio: eficiência operacional, redução de riscos, disciplina estratégica, maior atratividade para investidores e crescimento sustentável no longo prazo. Para a sociedade: impacto socioambiental positivo. Para colaboradores e lideranças: clareza de papéis e expectativas, desenvolvimento profissional, autonomia responsável e um ambiente mais colaborativo e orientado a resultado.



Relacionamento com o Cliente

TEMA MATERIAL

[GRI 3-3]

Nossa base de clientes é ampla e diversa, refletindo a busca por soluções energéticas sustentáveis e economicamente vantajosas. Atendemos desde residências que priorizam a redução de custos com geração distribuída até empresas, com destaque para pequenos e médios negócios e propriedades rurais que adotam a energia solar para otimizar despesas operacionais e reforçar compromissos ambientais. Em 2025, o impacto econômico direto foi significativo: a economia estimada para nossos clientes alcançou aproximadamente R$ 140 milhões. Esse resultado evidencia a geração distribuída como vetor de sustentabilidade financeira para famílias e empresas.

O crescimento de nossa atuação resulta do fortalecimento da estrutura comercial e da expansão contínua da rede de parceiros. Encerramos 2025 com mais de 90 mil clientes* em 12 estados e no Distrito Federal. Essa presença nacional é sustentada por políticas internas robustas, como a Política de Comunicação com os Clientes, que garante interações pautadas por clareza, transparência e respeito.

A gestão do relacionamento com clientes é orientada por políticas internas, segmentação da base, indicadores de desempenho e programas estruturados, assegurando consistência, transparência e a melhoria contínua da experiência ao longo de toda a jornada.

*medido em unidades consumidoras



Fidelização e gestão de clientes de alto valor

Reforçamos o papel do pós-venda como etapa central para a sustentabilidade do relacionamento. Implementamos o programa Farmers, com gerentes de negócios dedicados à gestão ativa da carteira de clientes de alto valor, o segmento que representa cerca de 60% da base total. Esses profissionais atuam de forma estratégica e consultiva, monitorando necessidades, antecipando demandas e assegurando uma experiência personalizada, eficiente e próxima.

Em paralelo, aprimoramos a segmentação da base e o desenvolvimento de propostas de valor diferenciadas. Essa abordagem eleva a eficiência comercial e alinha entregas às necessidades específicas e ao potencial de cada grupo, consolidando relacionamentos de longo prazo.

Excelência no relacionamento com o cliente: reconhecimentos em 2025

Aprimoramos nosso foco na experiência do cliente, pilar essencial do negócio. Pelo terceiro ano consecutivo, fomos reconhecidos com o selo O Cliente Recomenda do Experience Awards, mantendo a posição de única empresa de geração distribuída a obter essa certificação em experiência do consumidor. O reconhecimento é 100% voz do cliente, com metodologia baseada em NPS, e reflete a percepção espontânea de um amplo painel nacional, conferindo transparência e autenticidade ao resultado.

Prêmio Líderes da Energia 2025

A Órigo foi reconhecida na categoria Comunicação e Marketing por fortalecer uma comunicação mais clara, simples e conectada aos clientes. A premiação ocorreu em 20 de maio, em São Paulo, e foi recebida por Taís Lange em nome da companhia. O reconhecimento reflete o trabalho integrado de diversas áreas e reforça o papel estratégico da comunicação na expansão e consolidação da Órigo no setor de energia.



Programas especiais para clientes e não clientes Órigo Energia

O relacionamento com clientes é um tema material para a Órigo e se concretiza por meio de canais estruturados que promovem engajamento, confiança e geração de valor compartilhado. Esses programas complementam os benefícios econômicos já gerados pela geração distribuída, ampliando o impacto positivo do relacionamento com clientes por meio de incentivos financeiros e oportunidades de geração de renda. Os programas Clube Órigo, Clube Órigo Pro e Clube Órigo Master refletem essa estratégia ao oferecer diferentes modelos de relacionamento, adequados a distintos perfis de clientes e parceiros, desde a base de consumidores até empresas com atuação comercial estruturada.

Além de fortalecer a fidelização e parcerias de longo prazo, esses programas geram benefícios econômicos diretos, como descontos, comissões e receita recorrente, contribuindo para a geração de renda adicional para clientes e parceiros comerciais. Ao integrar relacionamento, impacto social e crescimento do negócio, a Órigo reforça um modelo de expansão sustentável, baseado em transparência, padronização de processos e ampliação do acesso à energia renovável de forma inclusiva.

Geração de valor por meio da rede de parceiros

Em 2025, os programas de relacionamento e parceria da Órigo Energia geraram quase R$ 32 milhões em rentabilidade financeira para parceiros, evidenciando a geração de valor por meio de uma rede que promove impacto social positivo, a geração de renda, o fortalecimento do empreendedorismo local e a ampliação do acesso à energia solar limpa e mais econômica, sem necessidade de investimento inicial. Os Programas de Parceria da Órigo criam oportunidades para indivíduos, empreendedores e pequenas empresas locais ao mesmo tempo em que amplia o acesso de famílias e empresas à energia renovável, sem a necessidade de instalação de painéis solares. Essa atuação fortalece economias locais, estimula o empreendedorismo e contribui para uma transição energética mais justa e inclusiva nos territórios onde a Órigo atua. Além disso aproxima cliente e empresa, uma vez que os parceiros estão inseridos na cultura e realidade local dos clientes.

Em 2025, a empresa contou com 6.584 parceiros no Clube Órigo Pró e 566 membros no Clube Órigo Master, consolidando uma rede de parceiros que impulsiona o crescimento econômico com impacto social positivo.



Programas especiais para clientes e não clientes Órigo Energia

clube órigo

O Clube Órigo fortalece a relação com nossos clientes e incentiva a expansão da comunidade de energia renovável por meio de indicações que acumulam pontos para descontos na fatura, PIX ou recompensas em parceiros. O programa é acessado diretamente pelo portal do cliente e pelo site institucional, sem necessidade de cadastro adicional, reforçando a praticidade e participação. Em 2025, 31% da base ativa realizou ao menos uma indicação, evidenciando engajamento e confiança. Ao longo do ano, registramos mais de 30 mil indicações, um marco para ampliar o acesso à energia renovável nas regiões de atuação.

A dinâmica é simples: clientes podem indicar pessoas físicas ou empresas localizadas nos estados onde atuamos; a cada adesão concluída, o cliente acumula pontos proporcionais ao consumo médio do indicado. Esses pontos podem reduzir total ou parcialmente a conta de energia, ser convertidos em PIX ou trocados por produtos e serviços. Sem limite de indicações, cada cliente contribui ativamente para a expansão da Órigo e aproveita os benefícios gerados pela sua rede — democratizando o acesso à energia solar e gerando valor compartilhado.

clube órigo pro

Voltado para profissionais do mercado que desejam tornar-se parceiros de negócios da Órigo Energia. Em 2025, o programa registrou mais de 28 mil indicações, reforçando o papel estratégico dos parceiros na expansão do acesso à energia renovável e no fortalecimento da estrutura comercial. Os representantes do Pro identificam potenciais clientes, avaliam elegibilidade e apresentam soluções personalizadas, com suporte direto da equipe Comercial (capacitação e melhores práticas de abordagem). Quando as condições são aceitas, os parceiros recebem comissões, consolidando uma relação de confiança e reciprocidade.

Para simplificar e dar mais segurança ao relacionamento, lançamos em junho de 2025 o Credenciamento Digital Clube Órigo Pro, plataforma que concentra o cadastro e a habilitação de parceiros em um único ambiente. A solução transfere o preenchimento de dados e o envio de documentos para o próprio parceiro, reduz trocas de e-mails e libera o time de vendas para prospecção e fechamento. Com régua de comunicação automática e atualização de status por e-mail, o credenciamento tornou-se mais eficiente, padronizado e rastreável, garantindo maior proteção de dados e agilidade para ampliar a base de clientes.

clube órigo master

O Clube Órigo Master é direcionado a empresas que desejam expandir sua carteira de serviços e já contam com um time estruturado para conduzir o relacionamento com clientes do início ao fim do processo comercial. O programa posiciona a Órigo como parceira estratégica de negócios, oferecendo suporte comercial exclusivo, treinamentos avançados e materiais de apoio que fortalecem a atuação consultiva dos parceiros e ampliam o acesso à energia renovável de forma profissional e escalável.

No modelo Master, os parceiros assumem a prospecção, negociação e fechamento dos contratos, contando com diferenciais competitivos em marketing, capacitação contínua e apoio comercial especializado. Como contrapartida, têm acesso à maior taxa de comissionamento do setor, com geração de receita recorrente, reforçando relações de longo prazo baseadas em confiança, performance e crescimento conjunto. O programa é recomendado para empresas com maturidade comercial, estrutura de vendas consolidada e foco em expansão sustentável de seus negócios, ao mesmo tempo em que contribuem para a democratização da energia solar nas regiões de atuação da Órigo.

Proteção de dados e cultura de segurança da informação

[GRI 418-1]

Em 2025, registramos cinco queixas externas sobre privacidade; duas foram confirmadas (contatos telefônicos mantidos após pedido de bloqueio). Adotamos correções imediatas, reforço de treinamento e melhoria dos controles de bloqueio. As outras três seguiram em análise até o fechamento deste relatório. Não recebemos queixas de órgãos reguladores e não houve vazamento, furto ou perda de dados de clientes. Nossa gestão é guiada pela Política de Privacidade, alinhada à LGPD, e pelo Comitê interno LGPD e o Data Privacy Officer - DPO (encarregado de dados). Mantemos controles como gestão restrita de acessos, autenticação segura, proteção de perímetro e monitoramento contínuo, além de um processo formal de resposta a incidentes.

Para fortalecer a cultura de segurança da informação, lançamos a série mensal “Drops Segurança da Informação” (Confidencialidade, Integridade e Disponibilidade) e atualizamos a Política de Senhas com regras mais robustas e bloqueio automático de padrões fracos; também divulgamos alertas sobre serviços “gratuitos” que usam dados pessoais como moeda, riscos do uso de aplicativos populares em dispositivos com acesso corporativo, o OWASP Top 10 (lista dos 10 riscos mais comuns em aplicações web) e smishing (golpe por SMS que busca capturar senhas e dados).

No relacionamento com clientes, reforçamos orientações antifraude as comunicações oficiais das fazendas partem de origo.fazenda@origoenergia.com.br e, após a assinatura, o atendimento ocorre apenas pelos canais oficiais (Portal, app e Central). Recomendamos não clicar em links suspeitos, não instalar apps não autorizados e validar mensagens diretamente com a Órigo.

Seguimos aprimorando governança e consciência em segurança da informação para proteger pessoas, dados e operações, mantendo nosso compromisso de tornar a energia acessível a todos.



ACESSAR POLÍTICA DE PRIVACIDADE

Gestão de fornecedores e diligência socioambiental na cadeia de suprimentos

[GRI 204-1, 308-1, 408-1, 409-1, 410-1, 414-1] [HR L5, HR L8]

A Órigo Energia adota uma abordagem estruturada para a qualificação, seleção e gestão de fornecedores, orientada pela transparência, pela mitigação de riscos e pelo cumprimento rigoroso de requisitos legais, socioambientais e internos. Esse processo é coordenado pela área de Supply Chain e tem como objetivo assegurar relações de negócio responsáveis, alinhadas aos valores da companhia e às melhores práticas de governança.

A homologação de fornecedores considera critérios financeiros, regulatórios e socioambientais, incluindo a verificação de licenças, cadastros, certidões e consultas a bases públicas relacionadas a práticas ilegais ou antiéticas, como trabalho infantil e trabalho forçado ou análogo ao escravo. Esses critérios são inegociáveis: fornecedores identificados com vínculos a esse tipo de violação não são homologados e podem ter sua participação bloqueada. O processo é apoiado por consultorias especializadas e, a partir de 2025, passou a contar com uma ferramenta de monitoramento contínuo, capaz de identificar sinais de alerta em tempo quase real, fortalecendo a diligência preventiva ao longo da cadeia de suprimentos.

Em 2025, foram iniciados 535 processos de homologação. Todos os fornecedores avaliados passaram por verificação de critérios ambientais e sociais. No período, 218 fornecedores foram efetivamente incorporados à base, após concluírem a homologação com pareceres “Ótimo”, “Bom” ou “Satisfatório”, indicando ausência de apontamentos relevantes nessas dimensões. Entre os fornecedores avaliados em 2025, 41% apresentaram conduta considerada adequada sob as perspectivas ambiental e social, conforme os critérios internos. Os demais 59% apresentaram apontamentos durante a diligência em critérios classificados pela companhia como críticos (por exemplo, alto volume de processos trabalhistas em tramitação, risco de insolvência financeira e irregularidades em certidões fiscais) e/ou soberanos (como violência física/sexual, violência contra a mulher ou contra crianças, trabalho análogo à escravidão, condenação por tráfico de drogas). Em 2025, houve um caso de bloqueio de fornecedor em razão de condenação relacionada a trabalho infantil.

Além da análise de novos fornecedores, a companhia avançou na reavaliação de sua base ativa, inicialmente com foco na categoria de Compras Centralizadas, com o objetivo de identificar e mitigar riscos relacionados a violações de direitos humanos. A partir de 2026, está prevista a ampliação desse processo para todas as categorias de fornecimento, reforçando o monitoramento contínuo e a diligência ao longo de toda a cadeia de valor. Em situações de risco identificado, são adotados protocolos de bloqueio imediato e comunicação às áreas responsáveis, incluindo Compliance, para avaliação e encaminhamentos adicionais.

Como parte do compromisso com o desenvolvimento local, a Órigo Energia adota uma definição própria de fornecedor local, considerando como tais os parceiros que atuam exclusivamente no estado onde está localizada sua matriz. Os gastos com fornecedores e a parcela destinada a fornecedores locais são apurados a partir de relatórios parametrizados nos sistemas internos da companhia, com base nos pagamentos de CAPEX realizados e nas informações de abrangência declaradas pelos próprios fornecedores no momento da homologação, assegurando consistência e rastreabilidade dos dados.
Em paralelo, a companhia avançou na digitalização dos fluxos de contratação com parceiros comerciais por meio da implementação do LeadHub, solução que automatiza etapas de criação, envio, assinatura e acompanhamento de contratos. A ferramenta contribui para reduzir erros e retrabalho, fortalecer controles internos e ampliar a eficiência e a governança nas relações com fornecedores e parceiros estratégicos.

Ao integrar critérios socioambientais, diligência em direitos humanos, desenvolvimento local e inovação em processos, a Órigo Energia reforça sua atuação responsável na cadeia de suprimentos, promovendo relações de negócio mais éticas, transparentes e alinhadas ao propósito de transformar a energia em uma força para o bem.

PROPORÇÃO DE GASTOS COM FORNECEDORES LOCAIS [GRI 204-1]

	2023	2024	2025
Gastos totais com fornecedores em reais (R$)	860.910.500,88	1.741.901.960,31	1.839.392.564,55
Gasto com fornecedores locais em reais (R$)	301.318.675,31	435.475.490,08	349.484.587,26
Porcentagem	35%	25%	19%

Inovação e Transformação Digital

A transformação digital tornou-se um eixo estratégico para a Órigo Energia em 2025. Em um contexto de revisão e aprimoramento de processos, o investimento em automação e ferramentas modernas permitiu olhar a jornada do cliente de ponta a ponta, com foco em eficiência e sustentabilidade. Esse movimento incluiu a implantação de sistemas que reduzem custos administrativos e reforçam a segurança da informação. Ao modernizar processos internos, fortalecemos a governança e garantimos que o crescimento ocorra de maneira responsável e sustentável.

A área de Tecnologia liderou a jornada de digitalização em duas frentes complementares: operações de TI e transformação digital. Em TI, avançamos na modernização da infraestrutura, com 99% dos ambientes em nuvem e reforço contínuo de cibersegurança. Na transformação digital, organizamos times em "tribos" dedicadas ao onboarding, vendas e ciclo de receitas, ampliando os canais de relacionamento com o cliente, portal, aplicativo e chatbot com IA.

Em 2025, implantamos um chatbot unificado de pós-venda na plataforma Blip, centralizando etapas da jornada e automatizando serviços recorrentes (2ª via de fatura, negociação de débitos). O resultado foi redução de tempo de atendimento, maior eficiência operacional e melhor experiência do cliente. Para apoiar as áreas comerciais e operacionais, estruturamos um hub de leads para parceiros, digitalizamos o credenciamento de novos vendedores e implementamos soluções integradas de CRM, gestão de cotas das fazendas e um novo ciclo de receitas automatizado.

Entre as entregas do ano, evoluímos no onboarding digital: substituímos o processo manual e simplificamos substancialmente o preenchimento (de 255 para cerca de 150 campos). A tecnologia de OCR passou a extrair automaticamente dados das contas de luz e parcerias de verificação de identidade viabilizaram validação documental e antifraude, ampliando as vendas remotas. Nesse mesmo contexto, implementamos um novo Termo de Adesão, co-criado com Comercial, Estratégia de Produtos, Jurídico e Transformação Digital, com linguagem mais simples e transparente, o que reduziu dúvidas, agilizou a contratação, elevou a segurança e fortaleceu a confiança.

A agenda de 2026 prioriza simplificar continuamente a jornada do cliente e consolidar a proposta de oferecer a jornada mais simples e digital do mercado, ampliando autonomia via autoatendimento em canais digitais e células de relacionamento para grandes clientes. A evolução dos canais, a expansão do uso de IA generativa, a revisão da experiência da fatura (mais clara e aderente à economia real) e o fortalecimento de escuta e pesquisa conectam eficiência operacional, governança e sustentabilidade. A migração para o SAP marcou a jornada digital de 2025. Após meses de revisão de processos, desenvolvimento técnico e preparação das equipes, o go-live ocorreu em 1º de outubro. Desde então, o SAP concentra os principais fluxos financeiros e operacionais, elevando a confiabilidade das informações para a tomada de decisão.
O novo sistema unificou dados de Finanças, Fiscal, Contábil, FP&A e Cadastros em um ambiente único e seguro. Em paralelo, o Portal Aster passou a ser utilizado diretamente no navegador por todas as áreas, ampliando autonomia e reduzindo etapas manuais. O módulo de Compras consolidou solicitações, cotações, aprovações, lançamentos e relatórios em um único ambiente, trazendo clareza, controle e transparência a etapas críticas. Para assegurar uma transição fluida, migramos saldos contábeis, títulos em aberto, estoques e cadastros, mantendo o histórico em modo de leitura. Com o SAP estabilizado e os fluxos padronizados, encerramos o ciclo de implantação do ERP e seguimos consolidando governança de dados, escalabilidade e padronização operacional.

Lançada em 2024, a Academia Órigo consolidou-se em 2025 como a plataforma corporativa de treinamento e capacitação, centralizando conteúdos obrigatórios e de desenvolvimento contínuo, acessível on-line por computador e dispositivos móveis. Essa iniciativa reforça a governança, uma cultura de comunicação mais assertiva, ética e transparente e fomenta o pilar de desenvolvimento de pessoas.



Desempenho Financeiro

GRI 201-1

Em 2025, revisamos estruturas, realocamos custos, digitalizamos processos e investimos em ferramentas para elevar produtividade e reduzir despesas. Esse movimento caminhou junto com a transformação da jornada do cliente, da venda ao pós-venda, para qualificar dados e encurtar prazos de atendimento.

Colocamos o SAP em operação, substituindo o sistema anterior. Ganhamos controle operacional e financeiro, rastreabilidade e automação, bases para escalar com disciplina. Mantivemos a agenda de project finance ativa, com captações junto a credores e organismos multilaterais para ampliar a base de ativos e sustentar a expansão de novas usinas. A maioria dos financiamentos foram classificados como verdes ou sustentáveis, seja por princípios e metodologias de credores, seja por iniciativas de mercado, alinhados a critérios socioambientais reconhecidos. Em setembro de 2025, os acionistas subscreveram uma debênture conversível para reforço de caixa, sinalizando confiança no planejamento estratégico da companhia e no compromisso com a estabilidade financeira.

A dinâmica da geração distribuída tem defasagens naturais entre a entrada em operação da fazenda, a alocação de clientes e o reconhecimento da receita. Em geral, a energia gerada no primeiro mês se reflete no faturamento no terceiro ou quarto mês. Por isso, o crescimento físico não se torna resultado imediatamente. Nosso aumento gradual comercial é intencional: preencher as plantas com perfis de clientes aderentes ao apetite de margem e risco de crédito, com metas de ocupação e qualidade de base que conduzem a receita de forma saudável ao longo dos meses.

As demonstrações financeiras são auditadas anualmente por auditor independente (Big Four) e publicadas conforme as regras aplicáveis, com divulgação recorrente no site corporativo. Avançamos no mapeamento dos impactos da Reforma Tributária, com apoio de consultoria externa, reconhecendo a possibilidade de aumento de carga líquida e a necessidade de ajustes contínuos à medida que a regulamentação setorial evolui.

Em 2026, a prioridade sai de novas captações e aceleração de Capex e passa a ser eficiência, rentabilidade e ocupação integral dos empreendimentos. Vamos crescer de forma mais seletiva, com alocação disciplinada de capital e foco na sustentabilidade econômica de longo prazo. Incluindo:

- Centralizar escritórios e unificar times, fortalecendo a cultura operacional;
- Ocupar integralmente as plantas, com qualidade de base e previsibilidade de caixa;
- Expandir geograficamente para novos estados e cidades, gerando emprego local e levando nosso produto a públicos que buscam economia real e fonte renovável sem investir em geração própria;
- Traduzir a confiança de credores e acionistas em estabilidade de processos e experiência superior ao cliente.
- Com disciplina, transparência e foco no que importa, seguimos evoluindo para entregar energia simples, confiável e acessível.

EMISSÕES NO MERCADO DE CAPITAIS - 2025

Tipo	Credor	Valor Emissão R$	Comentários
Notas Comerciais	Shareholders	450.000.000,00	Nota Comercial que teve o Bradesco como coordenador líder, emitida em janeiro de 2025. A operação foi classificada como "Nota Comercial Verde" e contou com certificação CBI.
Notas Comerciais	Shareholders	500.000.000,00	Nota Comercial que teve o Santander como coordenador líder, emitida em março de 2025.
Debêntures Incentivadas	Shareholders	215.000.000,00	Debênture Incentivada (Lei 12.431) que teve o Bradesco como coordenador líder, emitida em setembro de 2025. A operação foi classificada como "Debênture Verde" e contou com certificação CBI.
Debêntures Conversíveis em Ações	Shareholders	1.250.000.000,00	Debênture conversível em ações, de colocação privada, emitida em agosto de 2025.

VALOR ECONÔMICO DIRETO GERADO E DISTRIBUÍDO, EM R$ [201-1]

Indicador	2023	2024	2025
Receita Operacional líquida	270.636	416.572	624.573
EBITDA	-36.067	-15.286	23.784
Lucro (prejuízo) Líquido	-320.299	-349.326	669.131
Dívida bruta	1.719.885	2.579.755	3.938.538
Dívida líquida	1.415.901	2.244.856	3.623.076
Investimentos (CAPEX)	358.200	1.300.000.000	2.400.000.000

Sumário de Conteúdo da GRI

Índice GRI e do Pacto Global com hiperlinks, localização (página/tabela), observações de escopo.

PADRÃO GRI	CONTEÚDO	EXPLICAÇÃO	PÁGINA
GRI 2 Conteúdos gerais	2-1 Detalhes organizacionais	Em 2026, durante a elaboração deste relatório, mudamos para uma nova sede: Av. Dr. Chucri Zaidan, 920, Torre I, 9º andar, São Paulo (SP), CEP 04583-110. O endereço da nossa sede em 2025 era: Avenida Queiroz Filho, 1.700, 4º andar, Torre A, Vila Hamburguesa, São Paulo (SP).	6, 7, 8 e 9
	2-2 Entidades incluídas no relatório de sustentabilidade da organização	As demonstrações financeiras individuais e consolidadas da EBES Sistemas de Energia S.A. e controladas (“Companhia”), incluindo Órigo Serviços de Engenharia e Manutenção Ltda., são auditadas. Não há exclusão: não existem diferenças entre as entidades do relato financeiro e as entidades incluídas neste relato de sustentabilidade.	-
	2-3 Período do relatório, frequência e ponto de contato		4
	2-4 Reformulações de informações		30, 31 e 48
	2-5 Garantia externa	Este relatório não contou com verificação externa.	-
	Atividades e trabalhadores		
	2-6 Atividades, cadeia de valor e outras relações comerciais		10 e 11
	2-7 Funcionários		39
	2-8 Trabalhadores que não são empregados (tercerizados)		39
	Governança		
	2-9 Estrutura e composição de governança		15
	2-10 Nomeação e seleção do mais alto órgão de governança		15
	2-11 Presidente do mais alto órgão de governança		15
	2-12 Papel do mais alto órgão de governança na supervisão da gestão de impactos		16
	2-13 Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos		16

PADRÃO GRI	CONTEÚDO	EXPLICAÇÃO	PÁGINA
	2-14 Papel do mais alto órgão de governança nos relatórios de sustentabilidade		4
	2-15 Conflitos de interesse		59
	2-16 Comunicação de preocupações críticas		17
	2-17 Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança		15 e 16
	2-18 Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	A organização informa que está desenvolvendo processos internos e que, no momento, ainda não possui um processo formal planejado para avaliação de desempenho do mais alto órgão de governança.	-
	2-19 Políticas de remuneração		16
	2-20 Processo para determinar a remuneração		16
	2-21 Índice de remuneração total anual	As informações referentes a este indicador são tratadas como confidenciais pela companhia, por esse motivo, não são divulgadas neste relatório.	-
	Estratégia, políticas e práticas		
	2-22 Declaração sobre a estratégia de desenvolvimento sustentável		3
	2-23 Política de Compromissos		17
	2-24 Incorporando a política de compromissos		17
	2-25 Processos para remediar impactos negativos		60
	2-26 Mecanismos para buscar aconselhamento e levantar preocupações		60
	2-27 Conformidade com as leis e regulamentos		19
	2-28 Associações de membros		23
	Envolvimento com Stakeholders		
	2-29 Abordagem para o envolvimento stakeholders		53
	2-30 Acordos coletivos		49
Temas Materiais			
GRI 3: Formas de Gestão 2021	3-1 Processo de definição de temas materiais		22
	3-2 Lista de temas materiais		22
Compliance, Conduta Ética e Integridade			
GRI 3: Tópicos Materiais 2021	3-3 Gerenciamento de tópicos materiais		57 e 58

PADRÃO GRI	CONTEÚDO	EXPLICAÇÃO	PÁGINA
GRI 205: Combate à Corrupção 2016	205-1 Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção		59
	205-2 Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção		59
	205-3 Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas		59
Conformidade Regulatória			
GRI 3: Tópicos Materiais 2021	3-3 Gerenciamento de tópicos materiais		18
GRI 307-1: Conformidade Ambiental	307-1 Não conformidade com leis e regulamentos ambientais		19
GRI 419: Conformidade Socioeconômica	419-1 Não conformidade com leis e regulamentos na área socioeconômica		19
Relacionamento com o Cliente			
GRI 3: Tópicos Materiais 2021	3-3 Gerenciamento de tópicos materiais		61, 62 e 63
GRI 413: Comunidades Locais 2016	413-1 Operações com engajamento, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local		54, 55 e 56
	413-2 Operações com impactos negativos significativos – reais e potenciais – nas comunidades locais		54, 55 e 56
GRI 418: Privacidade do Cliente 2016	418-1 Queixas comprovadas relativas a violação da privacidade e perda de dados de clientes		64
Bem-estar, Saúde e Segurança do Colaborador			
GRI 3: Tópicos Materiais 2021	3-3 Gerenciamento de tópicos materiais		33, 34, 35 e 36
GRI 401: Emprego 2016	401-1 Novas contratações e rotatividade de empregados		40
	401-2 Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial		37
	401-3 Licença maternidade/paternidade		40
GRI 403: Saúde e Segurança do Trabalho 2018	403-1 Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho		33, 34, 35 e 36
	403-2 Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes		43, 44, 45, 46
	403-3 Serviços de saúde do trabalho		43, 44, 45, 46
	403-4 Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho		43, 44, 45, 46
	403-5 Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho		47

PADRÃO GRI	CONTEÚDO	EXPLICAÇÃO	PÁGINA
	403-6 Promoção da saúde do trabalhador		33
	403-7 Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios		47
	403-8 Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho		47
	403-9 Acidentes de trabalho		17 e 47
	403-10 Doenças profissionais		47
GRI 404: Capacitação e Educação 2016	404-1 Média de horas de capacitação por ano, por empregado		48
Monitoramento de Impacto Ambiental			
GRI 3: Tópicos Materiais 2021	3-3 Gerenciamento de tópicos materiais		24, 25 e 30
GRI 302: Energia 2016	302-1 Consumo de energia dentro da organização		29
	302-2 Consumo de energia fora da organização		29
GRI 304: Biodiversidade 2016	304-1 Unidades operacionais próprias, arrendadas ou geridas dentro ou nas adjacências de áreas de proteção ambiental e áreas de alto valor de biodiversidade situadas fora de áreas de proteção ambiental		25 e 26
	304-2 Impactos significativos de atividades, produtos e serviços na biodiversidade		25 e 26
	304-3 Habitats protegidos ou restaurados		25 e 26
GRI 305: Emissões 2016	305-1 Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)		26, 27 e 28
	305-2 Emissões indiretas (Escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia		26, 27 e 28
	305-3 Outras emissões indiretas (Escopo 3) de gases de efeito estufa (GEE)		26, 27 e 28
	305-5 Redução de emissões de gases de efeito estufa (GEE)		26, 27 e 28
GRI 306: Resíduos 2020	306-1 Geração de resíduos e impactos significativos relacionados a resíduos		30
	306-3 Resíduos gerados		30
	306-4 Resíduos não destinados para disposição final		30
Consumo de Água			
GRI 3: Tópicos Materiais 2021	3-3 Gerenciamento de tópicos materiais		31

PADRÃO GRI	CONTEÚDO	EXPLICAÇÃO	PÁGINA
GRI 303: Água e efluentes 2018	303-1 Interações com a água como um recurso compartilhado		31
	303-2 Gestão de impactos relacionados ao descarte de água		31
	303-3 Captação de água	A Órigo não realiza captação de água em suas operações. Toda a água utilizada provém de fontes outorgadas providas por fornecedores especificos, garantindo conformidade com a legislação e práticas sustentáveis.	-
	303-4 Descarte de água		31
	303-5 Consumo de água		31
Indicadores Extras			
GRI 201: Desempenho Econômico 2016	201-1 Valor econômico direto gerado e distribuído		67
GRI 203: Impactos Econômicos Indiretos 2016	203-2 Impactos econômicos indiretos significativos		56
GRI 204: Práticas de compras	204-1 Proporção de gastos com fornecedores locais		65
GRI 308: Avaliação ambiental de fornecedores	308-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios ambientais		65
GRI 405: Diversidade e igualdade de oportunidades	405-1 Diversidade em órgãos de governança e empregados		42
	405-2 Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens		42
GRI 406: Não discriminação	406-1 Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas		49
GRI 408: Trabalho infantil	408-1 Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho infantil		65
GRI 409: Trabalho forçado ou análogo ao escravo	409-1 Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho forçado ou análogo ao escravo		65
GRI 410: Práticas de Segurança 2016	410-1 Pessoal de segurança capacitado em políticas ou procedimentos de direitos humanos		65
GRI 414: Avaliação Social de Fornecedores 2016	414-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais		65

Comunicação sobre o Progresso Pacto Global da ONU		
Seção	Conteúdo	Página
Pacto Global - Histórias de sucesso	S1 Dentro do período do relatório, há uma iniciativa, projeto e / ou política dos quais a empresa se orgulha particularmente?	4

PADRÃO GRI	CONTEÚDO	EXPLICAÇÃO	PÁGINA
	S2 Qual das cinco áreas temáticas a empresa planeja priorizar nos próximos dois anos?	4	
Pacto Global - Anticorrupção	AC1 A empresa monitora seu programa de conformidade anticorrupção?	59	
	AC2 A empresa possui políticas e recomendações para procedimentos de funcionários em caso de dúvida e/ou em situações que possam representar conflito de interesses, por exemplo, no que diz respeito a brindes e hospitalidade, doações, patrocínios ou interações com funcionários públicos?	59	
	AC3 A empresa se envolve em ações coletivas contra a corrupção?	59	
	AC4 Com que frequência é ministrada essa formação?	59	
	AC5 Durante o período do relatório, houve algum incidente suspeito de corrupção?	59	
	AC6 Descreva brevemente as ações práticas relevantes adicionais que a empresa tomou dentro do período do relatório e/ou planeja implementar o princípio anticorrupção, incluindo metas estabelecidas e quaisquer desafios enfrentados e ações tomadas para prevenção e/ou remediação.	59	
Pacto Global - Meio Ambiente	E1 A empresa tem um compromisso político sobre os seguintes tópicos ambientais?	24, 25 e 57	
	E2 Dentro do período do relatório, a empresa se envolveu com as partes interessadas potencialmente afetadas ou seus representantes legítimos em relação aos seguintes tópicos ambientais?	24, 25 e 57	
	E3 Que tipo de ação a empresa tomou no período do relatório com o objetivo de prevenir/mitigar os riscos/ impactos associados aos seguintes tópicos ambientais?	24, 25, 30, 31 e 57	
	E4 Durante o período do relatório, a empresa esteve envolvida no fornecimento ou viabilização de soluções onde causou ou contribuiu para impactos adversos associados aos seguintes tópicos ambientais?	24, 25 e 57	
	E5 A empresa possui meta(s), validada(s) por terceiros, relacionada à redução de emissões de gases de efeito estufa (GEE)?	26, 27 e 28	

PADRÃO GRI	CONTEÚDO	EXPLICAÇÃO	PÁGINA
	E6 No período do relatório, a empresa mediu as emissões globais de gases de efeito estufa (GEE) do Escopo 3?	26, 27 e 28	
	E7 A empresa tem um plano de adaptação climática?	26, 27 e 28	
	E8 Sua empresa tomou medidas para reduzir o consumo de combustível fóssil no período do relatório?	24, 25 e 57	
	E9 A empresa aumentou seu investimento direto/indireto em tecnologias de baixo carbono (por exemplo, energia renovável, energia nuclear, captura e armazenamento de carbono (CCS)) durante o período do relatório?	18	
	E10 Quais dos seguintes itens a empresa identificou como tópicos ambientais relevantes relacionados às suas operações e/ou cadeia de valor (por exemplo, com base nos impactos negativos reais ou potenciais mais graves sobre as pessoas e/ou o meio ambiente)?	25 e 26	
	E11 Forneça detalhes sobre a captação e o consumo de água da empresa (operações próprias) dentro do período do relatório.	31	
	E12 Indique a(s) bacia(s) de água de maior prioridade para engajamento com base em suas operações diretas e/ou cadeias de suprimentos.	Não Aplicável	
	E13 Informe o número e a área (em hectares) de locais de propriedade, arrendados ou administrados pela empresa em ou adjacentes a áreas protegidas e/ou áreas-chave de biodiversidade (KBA).	25 e 26	
	E14 Quando aplicável, relate as emissões da empresa dos seguintes poluentes dentro do período do relatório.	26, 27 e 28	
	E15 No período do relatório, a empresa agiu para reduzir os resíduos gerados por suas operações?	30	
	E16 Descreva brevemente as ações práticas relevantes adicionais que a empresa tomou dentro do período do relatório e/ou planeja tomar para implementar os princípios ambientais, incluindo metas estabelecidas e quaisquer desafios enfrentados e ações tomadas para prevenção e/ou remediação.	24, 25 e 57	
Pacto Global - Governança	G1 O conselho/órgão máximo de governança ou o executivo mais sênior da empresa	15	
	G2 A empresa possui um código de conduta em relação a cada um dos seguintes tópicos de sustentabilidade?	17	

PADRÃO GRI	CONTEÚDO	EXPLICAÇÃO	PÁGINA
	G3 A empresa nomeou um indivíduo ou grupo responsável por cada um dos seguintes tópicos de sustentabilidade?	16	
	G4 A empresa possui um processo para identificar, avaliar e mitigar riscos relacionados aos seguintes tópicos de sustentabilidade?	59	
	G5 A empresa possui um processo de due diligence por meio do qual identifica, previne, mitiga e contabiliza impactos negativos reais e potenciais em tópicos de sustentabilidade?	17	
	G6 A empresa possui um (s) processo (s) por meio do qual os membros da força de trabalho da empresa podem levantar preocupações sobre a conduta da empresa em tópicos de sustentabilidade?	60	
	G7 Como a empresa acompanha a eficácia de suas ações e os impactos relacionados aos seguintes tópicos de sustentabilidade?	17	
	G8 A remuneração dos executivos está vinculada ao desempenho em um ou mais dos seguintes tópicos de sustentabilidade?	16	
	G9 Forneça detalhes sobre o conselho da empresa/órgão de governança mais alto.	15	
	G10 No período do relatório, qual era a porcentagem de mulheres em cargos gerenciais?	42	
	G11 Qual é a representação de gênero do C-suite da empresa ou cargos de liderança executiva equivalente?	42	
	G12 Você produz relatórios de sustentabilidade de acordo com...	4	
	G13 Algumas ou todas as informações divulgadas neste questionário são asseguradas por terceiros?	4	
Pacto Global - Direitos Humanos e Trabalho	HR L1 Quais dos seguintes itens a empresa identificou como tópicos materiais de direitos humanos e trabalhistas relacionados às suas operações e/ou cadeia de valor?	10 e 11	
	HR L2 O(s) acordo(s) coletivo(s) existente(s) prevê(em) direitos mais favoráveis do que os previstos na legislação, quando apropriado?	32	

PADRÃO GRI	CONTEÚDO	EXPLICAÇÃO	PÁGINA
	HR L3 No período do relatório, a empresa se envolveu com as partes interessadas potencialmente afetadas ou seus representantes legítimos em relação aos seguintes tópicos de direitos humanos e direitos trabalhistas?	53	
	HR L4 Para tópicos relevantes de direitos humanos e direitos trabalhistas para os quais a empresa estabelece metas/metas com prazo determinado, quais metas a empresa estabeleceu?	32	
	HR L5 Durante o período do relatório, a empresa esteve envolvida no fornecimento ou viabilização de soluções quando causou ou contribuiu para impactos adversos associados aos seguintes tópicos de direitos humanos e trabalho?	65	
	HR L6 Qual foi a disparidade salarial média entre homens e mulheres (comparando empregos de igual valor) durante o período do relatório?	41 e 42	
	HR L7 No período do relatório, qual foi a taxa de acidentes de trabalho registráveis para os funcionários?	47	
	HR L8 Descreva brevemente as ações práticas relevantes adicionais que a empresa tomou dentro do período do relatório e/ou planeja tomar para implementar os princípios trabalhistas e de direitos humanos, incluindo metas estabelecidas e quaisquer desafios enfrentados e ações tomadas para prevenção e/ou remediação.	65	



CRÉDITOS EDITORIAIS

DIREÇÃO GERAL:

CAMILA CAMPOLINA - GESTORA DE ESG DA ÓRIGO ENERGIA

CONSULTORIA GRI, DIREÇÃO EDITORIAL E DIAGRAMAÇÃO:

KEYASSOCIADOS - ALEXANDRE HERNANDEZ, FELLIPE VASCONCELLOS,

GABRIELA LIPI;

PROJETO GRÁFICO E DIAGRAMAÇÃO:

MARIANA LUCCHESI;

origo energia