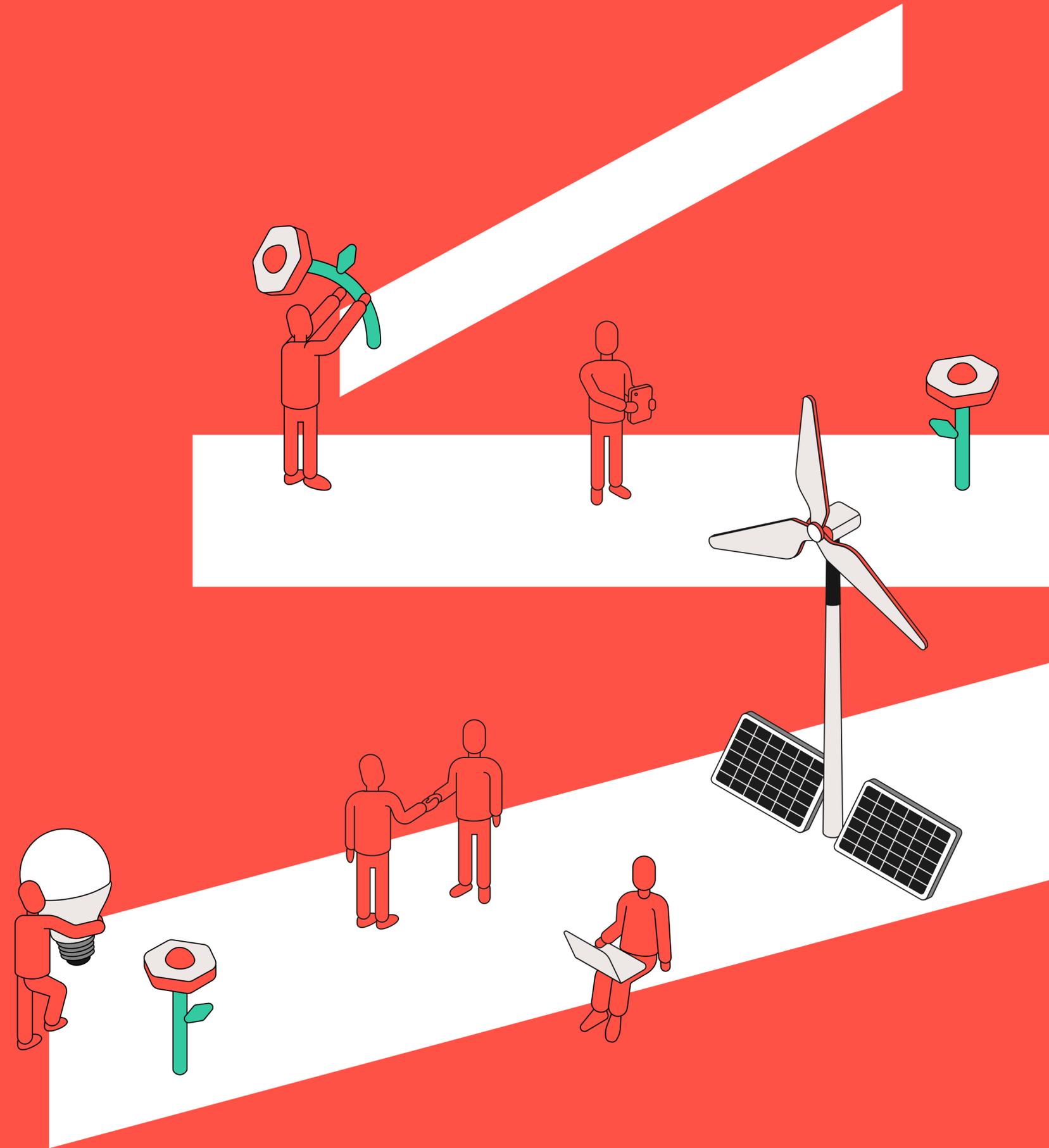


 serena

Relato Integrado

2024



Índice

1

Apresentação

- Sobre o relatório 04
- Mensagem do CEO 05

2

Somos a energia da prosperidade

- Materialidade 07
- Escuta, engajamento e valor: nossos stakeholders em foco 09

3

Serena: construindo soluções e prosperidade

- Portifólio de ativos da Serena 16
- Modelo de geração de valor 18

4

Estratégia sustentável dos negócios

- Desempenho financeiro 20
- Inovação e resiliência dos negócios 23
- Eficiência energética 26

5

Relações que transformam e prosperam

- Valores compartilhados 29
- Trabalhando em rede 34
- Parcerias sustentáveis 35
- Coempreendedores 37
- Saúde e segurança ocupacional 46

6

Cuidando do meio ambiente

- Estratégia climática 52
- Responsabilidade e gestão ambiental 56
- Biodiversidade 59

7

Um negócio sustentável começa com ética e transparência

- Estrutura de governança corporativa 64
- Gestão de riscos 69
- Ética e integridade: diretrizes e treinamentos 70
- Gestão de conflitos 72
- Comunicação transparente 73
- Segurança digital 75

8

Anexos

- Caderno de indicadores 77
- Sumário de conteúdo da GRI 106
- Sumário de conteúdo SASB 111
- Carta de asseguração 114
- Créditos 116



1 Apresentação

- 04 Sobre o relatório
- 05 Mensagem do CEO



Sobre o relatório

GRI 2-1 GRI 2-2 GRI 2-3 GRI 2-5 GRI 2-14

É com grande satisfação que apresentamos o Relato Integrado 2024, no qual compartilhamos nossos resultados operacionais e financeiros e, sobretudo, os avanços significativos da Serena Energia S.A. (“Serena” ou “Companhia”) em nossa Jornada ESG ao longo do ano.

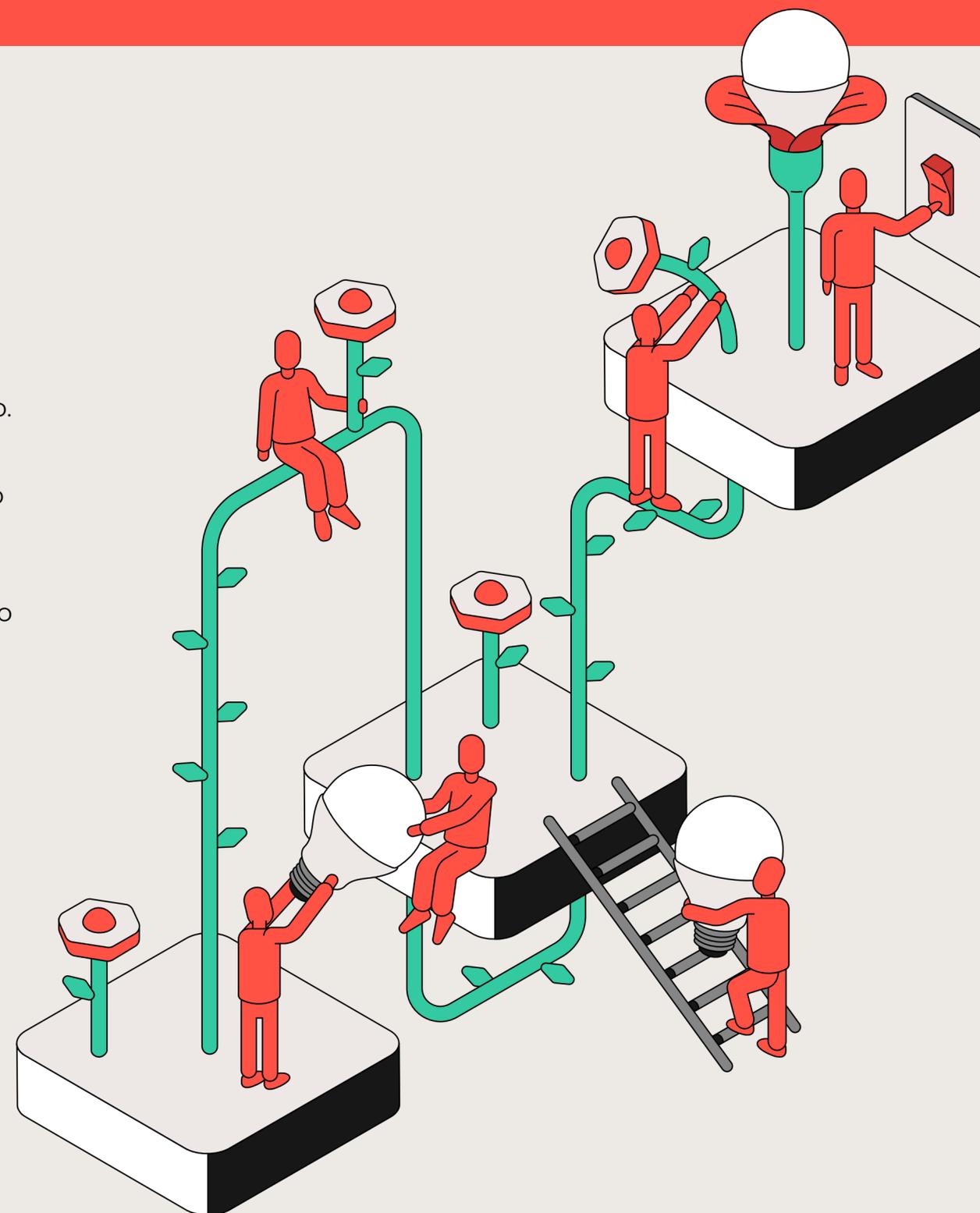
Somos uma empresa brasileira do setor de energia renovável, que atua com foco na geração sustentável e na construção de um futuro mais limpo, inclusivo e resiliente.

Este documento segue as principais metodologias e frameworks internacionais para relatórios de sustentabilidade, incluindo as normas GRI Standards, da Global Reporting Initiative (GRI). Também atende às diretrizes do International Integrated Reporting Council (IIRC) e do Sustainability Accounting Standards Board (SASB).

As informações aqui apresentadas foram submetidas a uma asseguração limitada por uma terceira parte independente, sem nenhuma omissão reportada em relação às normas mencionadas. O escopo e o conteúdo do relato foram definidos com base na matriz de materialidade, e os indicadores referem-se ao período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2024.

O Relato abrange todas as operações da Serena e suas controladas, salvo exceções devidamente justificadas nos respectivos indicadores. Publicado anualmente, o documento segue a mesma periodicidade do relatório financeiro da organização. Para informações adicionais sobre o Relato, a estratégia e a gestão da sustentabilidade e dos aspectos ESG da Companhia, entre em contato pelo e-mail: esg@srna.co.

A equipe de ESG é responsável por garantir a completude e integridade deste Relato, assegurando a aplicação do pensamento coletivo em sua elaboração, conforme os princípios do IIRC e em alinhamento com os standards da GRI e do SASB. O material foi desenvolvido de forma transversal, com suporte de diversas áreas da Serena, passou por verificação externa e teve sua revisão final supervisionada pela Diretoria Executiva.



Mensagem do CEO

GRI 2-22

Em 2024, a Serena encerrou o ano com um EBITDA de R\$ 1,952 bilhão¹, lucro líquido de R\$ 86,3 milhões e lucro caixa de R\$ 767 milhões — o que se traduz em um saudável cash earnings yield de 22%. Finalizamos o ano com uma relação Dívida Líquida/EBITDA de 4,3x, abaixo da nossa meta de 4,5x, e esperamos que essa tendência de redução do endividamento e crescimento do lucro líquido continue nos próximos anos.

Ao analisar o desempenho da Serena, me recordo que, embora o crescimento de 2,6x do EBITDA nos últimos cinco anos seja impressionante, o que realmente importa é nossa capacidade de entregar consistentemente de acordo com nosso plano e manter uma boa rentabilidade em todo o nosso portfólio. Em 2023 e 2024, alcançamos um EBITDA combinado de R\$ 3,6 bilhões, superando a meta de R\$ 3,5 bilhões do nosso plano, feito que se destaca ainda mais quando comparado ao desempenho do restante do setor de energias renováveis.

Uma das maiores forças da Serena é a previsibilidade de seus fluxos de caixa em termos reais. Cerca de 90% de nossa produção já está vendida para a próxima década por meio de contratos de offtake corrigidos pela inflação. Muitos de nossos contratos de longo prazo vão muito além disso, apoiados por um portfólio de ativos de alta qualidade com vida útil superior a 30 anos.

Quanto à disciplina financeira, tenho o prazer de informar que nossa alavancagem, que atingiu um pico de 6,8x em 2023 (graças a um programa de investimento recorde de cerca de US\$ 1 bilhão que adicionou 720 MW de capacidade), retornou ao patamar de 4,3x por meio de forte geração de caixa e gestão de capital disciplinada. Atingimos todos os marcos em nosso mais recente plano de financiamento — desde a obtenção de financiamento de longo prazo e tax equity até a entrada da Actis como sócia — e encerramos 2024 com uma estrutura de capital sólida com um custo nominal da dívida de 9,5% ao ano, com apenas 24% atrelado ao CDI. Em 2024, priorizamos a desalavancagem em vez de novas expansões e exploramos maneiras inteligentes de trazer novo capital para a Serena a fim de lançar investimentos de alto retorno como Goodnight 2.

A Serena está substancialmente isolada de altas taxas de juros, graças à nossa receita protegida pela inflação, gestão rigorosa dos custos operacionais e um custo da dívida que é menor que a taxa Selic. Essa combinação posiciona nossa empresa como um porto seguro para investidores — oferecendo proteção contra riscos e alocação inteligente de capital — assim como demonstramos com os projetos recentemente construídos como Assuruá 4, Assuruá 5, Goodnight 1 e geração distribuída, que entregaram altos retornos com bons spreads sobre custo de capital mesmo em um ambiente onde as taxas de juros se mantiveram muito elevadas.

Mais uma vez, concluímos negócios significativos de comercialização de energia durante o ano. Na plataforma de energia, alcançamos um lucro bruto recorde de R\$ 99 milhões (excluindo geração distribuída). No portfólio, as transações que fechamos devem gerar R\$ 380 milhões em valor presente líquido. Nossa experiência em trading de energia, combinada com nossa base de ativos de primeira linha, nos posiciona bem para continuar aprimorando as margens daqui para frente.

Olhando para o futuro, estamos entusiasmados com as perspectivas da Serena se posicionar como um fornecedor líder de energia renovável para grandes cargas. Estamos desenvolvendo modelos de fornecimento que ajudam nossos clientes a navegar por questões como gargalos de transmissão. Em 2024, lançamos nosso primeiro centro de processamento de dados behind-the-meter no Brasil e assinamos um acordo com uma empresa de tecnologia dos EUA para comprar energia de Goodnight 1 e 2, e possivelmente de todas as expansões em nosso primeiro cluster nos EUA.

No âmbito social, temos orgulho do Instituto Janela para o Mundo, que ampliou em 29% o número de alunos atendidos em 2024. Com um SROI de R\$ 6,51 por real investido², seguimos demonstrando que promovemos transformações reais nos territórios que passamos a integrar.

Permanecemos firmemente comprometidos com nossa vocação: alocar capital com excelência e crescer em um ritmo forte e sustentável — tudo isso mantendo nosso foco inabalável em ser uma referência para o desenvolvimento sustentável. Estamos mais fortes do que nunca e prontos para atender um número crescente de clientes em nossos mercados, continuando a entregar valor e oportunidade em quaisquer condições que encontremos ao longo dessa jornada.

¹ EBITDA ajustado por participações societárias e efeitos não recorrentes.
² SROI calculado em 2022.



“Permanecemos firmemente comprometidos com nossa vocação: alocar capital com excelência e crescer em um ritmo forte e sustentável — tudo isso mantendo nosso foco inabalável em ser uma referência para o desenvolvimento sustentável.”

— Antonio Bastos

2 Somos a energia da prosperidade

- 07 Materialidade
- 09 Escuta, engajamento e valor: nossos stakeholders em foco



Materialidade

GRI 3-1 GRI 3-2

A última revisão da matriz de materialidade da Serena foi realizada em 2021 e aprovada pelo Conselho de Administração. O processo teve início com a análise de documentos internos, índices internacionais, frameworks de reporte e benchmarking setorial, resultando na definição de 19 temas iniciais. Esses temas foram submetidos à consulta de partes interessadas por meio de entrevistas e questionário online, com a participação de 364 respondentes, distribuídos em 12 grupos de stakeholders relevantes para o negócio.

As percepções coletadas foram analisadas a partir de duas dimensões: a perspectiva externa (stakeholders) e a perspectiva interna da companhia. A partir da interseção desses pontos de vista, os temas foram organizados conforme o grau de relevância atribuído por cada grupo. Ao final, o processo completo – desde a metodologia até a validação dos temas – foi submetido à aprovação do Conselho de Administração, resultando em uma lista final de sete temas materiais prioritários para a gestão da sustentabilidade na Serena.

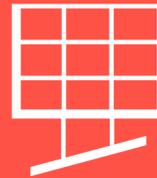


Desde então, a companhia tem acompanhado de perto a evolução das diretrizes internacionais e a crescente demanda por maior transparência e integração dos temas ESG à estratégia empresarial. Nesse contexto, destaca-se a incorporação gradual do conceito de dupla materialidade, presente nos padrões da Global Reporting Initiative (GRI) e da International Financial Reporting Standards (IFRS). Essa abordagem amplia a visão tradicional da materialidade ao considerar, de forma simultânea, tanto os impactos da companhia sobre o meio ambiente e a sociedade quanto os riscos e oportunidades que questões ESG representam para a geração de valor.

Complexo Hidráulico Serra das Agulhas, Monjolos, Minas Gerais, Brasil.



GRI 3-2 GRI 2-24

 <p>Saúde e Segurança Ocupacional</p>	 <p>Governança, ética e compliance</p>	 <p>Estratégia climática</p>	 <p>Responsabilidade socioambiental</p>	 <p>Atração, desenvolvimento e retenção de colaboradores</p>	 <p>Eficiência energética</p>	 <p>Inovação e resiliência dos negócios</p>
<p>Mantemos políticas, diretrizes e processos para garantir operações seguras e saudáveis, identificando riscos à saúde e segurança das pessoas.</p>	<p>Focamos nos mais altos padrões de governança corporativa, conformidade com normas e leis, promoção do código de conduta e ética nos processos organizacionais e combate a práticas anticompetitivas, de corrupção e de suborno, além de promover transparência nas comunicações.</p>	<p>Identificamos e gerenciamos riscos e oportunidades relacionados às mudanças climáticas que podem impactar o modelo de negócios, incluindo compromissos, metas e governança climática.</p>	<p>Buscamos promover o desenvolvimento sustentável das regiões em que estamos inseridos por meio de ações positivas ao meio ambiente e às comunidades locais, priorizando iniciativas em educação e geração de renda.</p>	<p>Buscamos a atração e retenção de talentos, desenvolvimento do time, reconhecimento por meio da meritocracia, estratégia de remuneração, benefícios, engajamento e experiência.</p>	<p>Priorizamos o uso de energia renovável, reduzimos o consumo de energia e otimizamos a gestão energética.</p>	<p>Investimos em inovação e tecnologia para adaptar-nos a novos cenários, antecipar tendências de mercado e garantir a perenidade da Companhia.</p>
 <p>8. Trabalho decente e crescimento econômico</p>	 <p>7. Energia limpa e acessível</p>	 <p>13. Ação contra a mudança global do clima</p>	 <p>4. Educação de qualidade</p>	 <p>8. Trabalho decente e crescimento econômico</p>	 <p>7. Energia limpa e acessível</p>	 <p>9. Indústria, inovação e infraestrutura</p>

Escuta, engajamento e valor: nossos stakeholders

GRI 2-23 GRI 2-24 GRI 2-26 GRI 2-29

A Serena busca construir relações sólidas e transparentes com os diferentes públicos que impacta e pelos quais também é impactada. A partir da nossa Matriz de Materialidade, identificamos os principais grupos com os quais nos relacionamos, garantindo que nossa estratégia empresarial esteja alinhada às expectativas e necessidades de cada um deles.

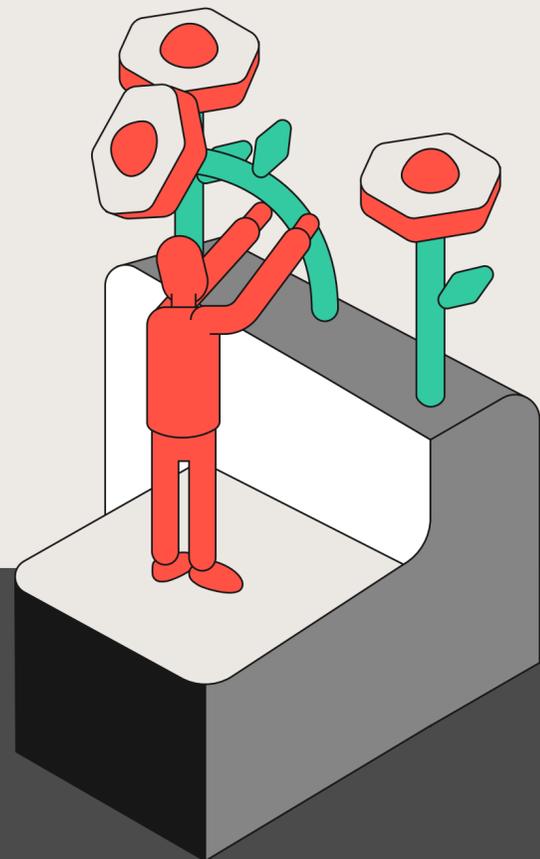
Clientes, comunidades, fornecedores, parceiros, investidores, governos, órgãos reguladores, imprensa e coempreendedores fazem parte do nosso ecossistema de stakeholders. Com cada um desses públicos, mantemos um canal aberto de diálogo e engajamento, adotando abordagens específicas que reforçam nosso compromisso com a criação de valor compartilhado e o desenvolvimento sustentável.



Nosso modo de agir e de nos relacionar com os stakeholders está fundamentado em nossas diretrizes corporativas, como a Política Socioambiental, Política de Sustentabilidade e Código de Conduta, aprovados pelo Conselho de Administração e disponíveis no nosso Portal de Sustentabilidade. Esses documentos estabelecem não apenas as práticas necessárias para lidar com impactos potenciais, mas também reafirmam nosso compromisso com a escuta ativa, postura ética e transformação por meio da inovação.

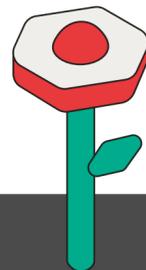
Além de estabelecer diretrizes claras de engajamento, garantimos canais de comunicação acessíveis para todos os nossos públicos. Contamos com canais de atendimento ao público, que recebem e tratam informações, e um Canal de Denúncia de Compliance, permitindo que qualquer stakeholder possa relatar irregularidades ou compartilhar críticas. Essa abordagem fortalece nosso compromisso com a transparência e o diálogo contínuo.

Veja a forma como nos conectamos e fortalecemos o relacionamento com cada um desses grupos:



Clientes

Oferecemos soluções sustentáveis, inovadoras, simples e acessíveis, sempre apoiadas no uso eficiente da tecnologia. Nossa equipe comercial está preparada para atender às diferentes necessidades e potencialidades dos clientes, com um compromisso contínuo com excelência, adaptação, escuta ativa e flexibilidade. Mantemos contato com nossos clientes por meio de e-mails, ligações telefônicas, redes sociais, reuniões comerciais, eventos e congressos.

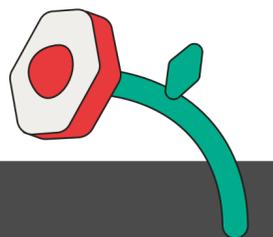


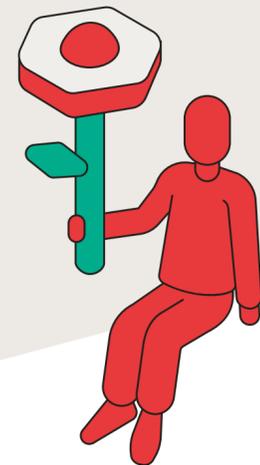
Comunidades

Valorizamos um relacionamento baseado na confiança e no respeito, promovendo a prevenção e mitigação de impactos e incentivando a geração de valor compartilhado. O contato com as comunidades ocorre por meio presencial, telefônico e via WhatsApp, além de fóruns voluntários, reuniões públicas e Comissões de Acompanhamento do Empreendimento (CAE). Também disponibilizamos um Canal de Comunicação com as Comunidades (em português) e o Community Channel (em inglês), ambos acessíveis no site da Serena.

Fornecedores e parceiros

Priorizamos a contratação de fornecedores e a aquisição de ativos e projetos de empresas que valorizam a gestão ambiental, social e de governança (ESG), alinhados aos nossos compromissos. Quando um fornecedor não atende aos requisitos estabelecidos, buscamos colaborar ativamente para aprimorar suas práticas ESG, promovendo o desenvolvimento sustentável. Nossos principais canais de contato incluem o Canal de Reporte de Atos e Condições Inseguras, reuniões, chamadas telefônicas, e-mails e o Programa de Desenvolvimento de Fornecedores.





Governo, órgãos reguladores, ambientais e organizações setoriais

Mantemos um engajamento institucional contínuo, respeitando os princípios da Administração Pública, seja diretamente ou por meio de organizações setoriais. Participamos de associações, colaboramos na definição de estratégias e contribuimos para o desenvolvimento de argumentos técnicos e pautas a serem discutidas com o setor público e demais instituições. Esse relacionamento é conduzido pelos times de Relações Institucionais e Regulatório.



Imprensa

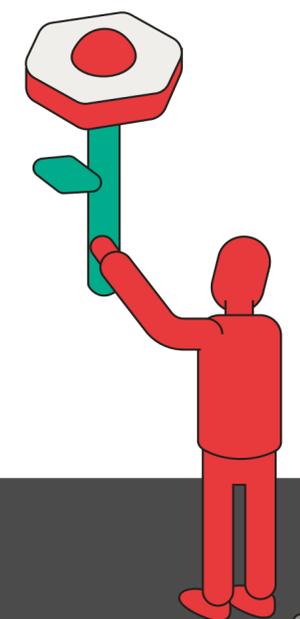
Nossa interação com a imprensa é liderada pelo time de Marketing e Comunicação, que gerencia solicitações de entrevistas, fornece informações relevantes e propõe pautas aos veículos de comunicação, além de publicar artigos institucionais.

Investidores e financiadores

Nosso compromisso é gerar valor sustentável para acionistas e investidores, adotando as melhores práticas ESG e promovendo um relacionamento baseado em transparência, engajamento e diálogo. O time de Relações com Investidores é responsável por divulgar informações confiáveis por meio de canais oficiais, como o website de RI, sistemas da CVM e B3, sempre em conformidade com a Política de Divulgação de Informações e as diretrizes de Governança Corporativa.

Coempreendedores

Mantemos um relacionamento ativo com os coempreendedores por meio de plataformas internas de comunicação, reuniões periódicas, workshops, mentorias, pesquisas de clima e engajamento, eventos e o Canal Confidencial de Compliance.





3 Serena: construindo soluções e prosperidade

- 16 Portifólio de ativos da Serena
- 18 Modelo de geração de valor

GRI 2-1 GRI 2-6 GRI 2-7 GRI 2-8

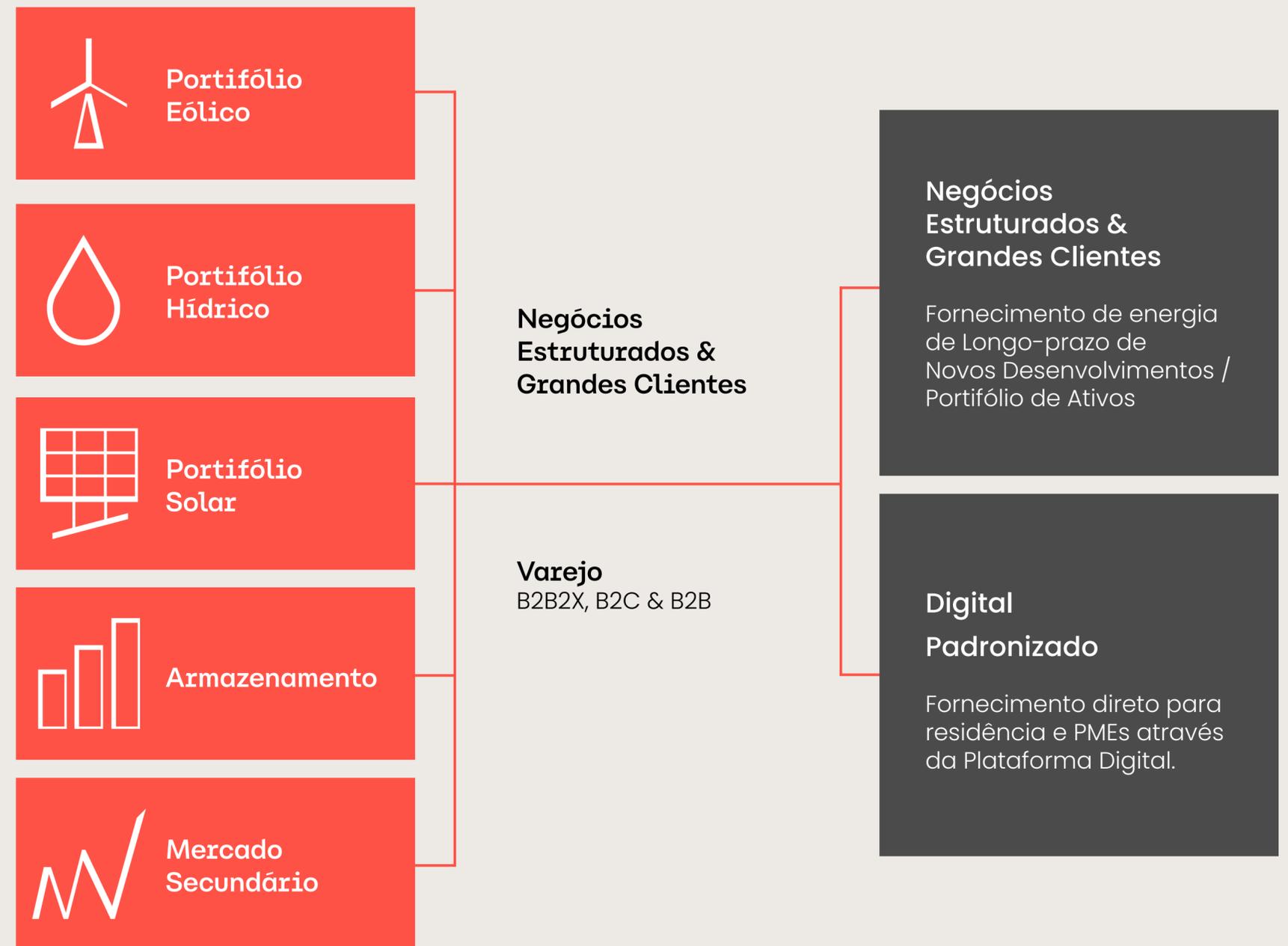
A Serena Energia S.A. é uma sociedade anônima de capital aberto, com fins lucrativos. Sua sede está localizada na Rua Elvira Ferraz, nº 68, no bairro da Vila Olímpia, em São Paulo (Brasil). A empresa atua tanto no Brasil quanto nos Estados Unidos. Informações detalhadas sobre suas operações podem ser acessadas em: <https://ri.srna.co/sobre-a-serena/>.

Com uma força de trabalho composta por 334¹ coempreendedores e 936² prestadores de serviço, a Serena é uma plataforma de energia que conecta clientes a fontes renováveis por meio de diversas soluções. Atendemos grandes consumidores com contratos estruturados e soluções personalizadas, bem como transações de energia sob medida que não dependem de nossa base de ativos. Para pequenos e médios consumidores, disponibilizamos soluções no contexto da abertura do Mercado Livre de Energia no Brasil, também por meio de nossos planos digitais.

Além disso, oferecemos produtos de geração distribuída, com fornecimento próprio ou de terceiros, proporcionando a pequenas empresas e residências planos de energia digital de longo prazo. Nossa plataforma digital simplifica a compra de energia renovável para pessoas e empresas, tornando o processo mais acessível e eficiente.

A **integração vertical** é outro fator determinante para a eficiência do modelo de negócios da Serena. Ao controlar diferentes etapas da cadeia de valor, a empresa conecta diretamente a geração de energia renovável de forma mais competitiva aos consumidores, eliminando intermediários e garantindo mais eficiência e previsibilidade de custos, tornando a energia mais acessível e sustentável.

Hoje, a companhia atende um universo de aproximadamente 7.000 clientes corporativos, que vão desde grandes multinacionais como Cargill e Heineken, até pequenas e médias empresas espalhadas por todo o Brasil. Esse ecossistema e nossa tecnologia em constante inovação fortalece a proposta de valor da companhia.



¹ Considerando o GRI 2-7.

² Considerando o GRI 2-8.

Soluções de energia customizadas que conectam ativos de energia renovável e clientes

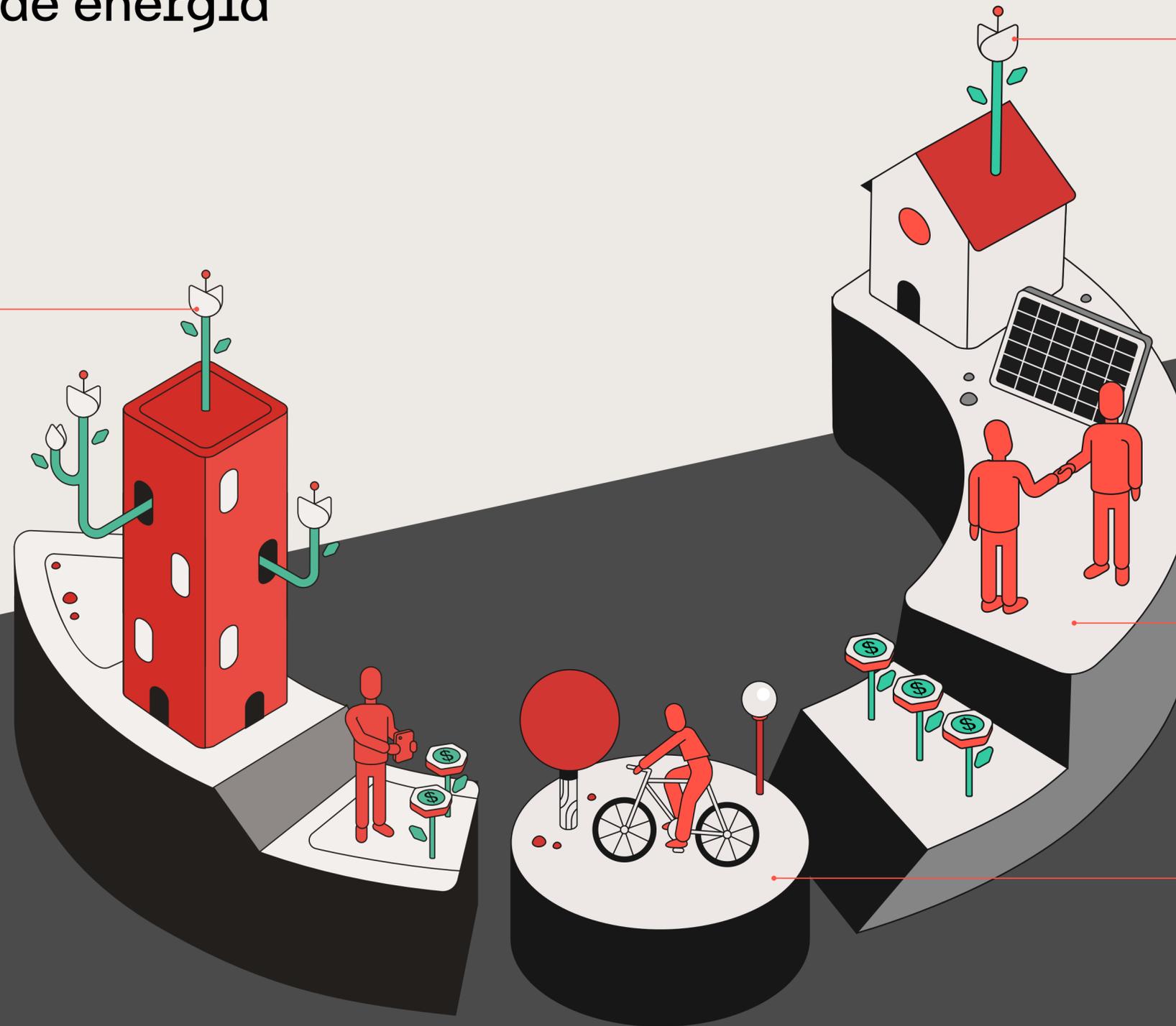
Clientes que já integram ou podem integrar o mercado livre de energia (alta tensão)

Energia 100% flexível

Traz a vantagem de preço no longo prazo com flexibilidade total de consumo como seguro opcional e que conta agora com acompanhamento digital.

Plataforma digital de venda de energia limpa e renovável

Reduz necessidade de auxílio de terceiros na compra de energia.



Pequenas empresas e pessoas físicas

Varejo

Ampliação da nossa atuação junto a PMEs e residências por meio da compensação de créditos de energia na conta de luz. A contratação é digital e acompanhada da redução de custos, sem obras e investimentos iniciais.

Empresas com consumo intensivo de energia

Negociações estruturadas

Operações customizadas de longo prazo.

Produtos de Descarbonização para todos os clientes

RECs e Créditos de Carbono

Todos os clientes são elegíveis para obter certificação por consumir energia 100% limpa e renovável (REC) ou neutralizar sua pegada de carbono (créditos decarbono).

Como fazemos isso?

GRI 2-6



Soluções inteligentes de fornecimento de energia

Energia mais acessível, simples e limpa. Conectamos consumidores às fontes mais eficientes e limpas do mundo, de forma ágil e transparente.



Tecnologia para resolver desafios

Digitalizamos nossa conexão com clientes e operações para expandir margens e simplificar a gestão energética, garantindo eficiência e inovação.



Gestão e desenvolvimento de ativos renováveis

Somos o maior detentor de ativos operacionais no Brasil e um player em ascensão nos Estados Unidos, com cerca de 2,8 GW de capacidade instalada em energia eólica, hidrelétrica e solar (podendo superar os 3 GW em breve), além de um pipeline de mais de 6 GW com potencial de desenvolvimento.



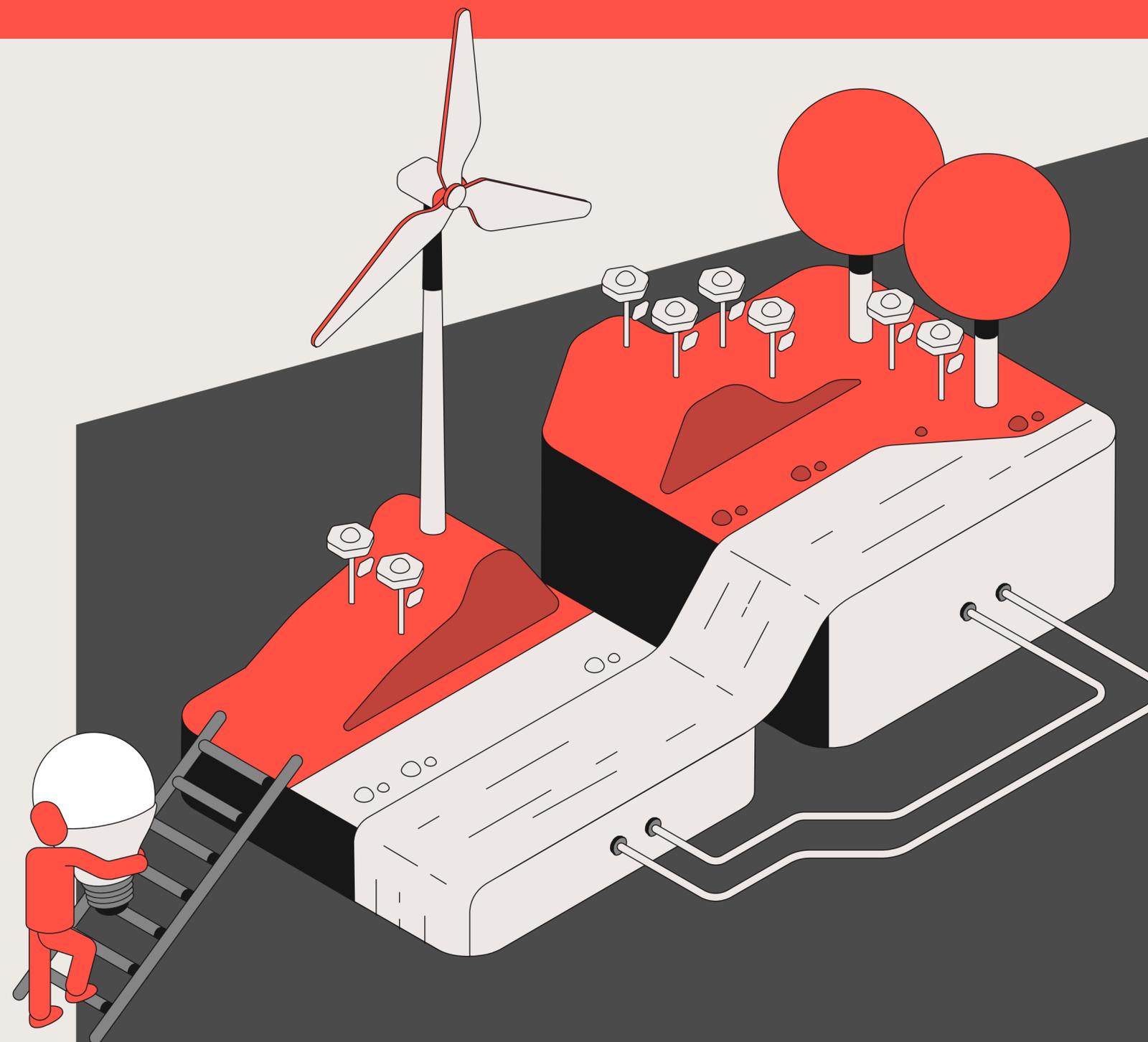
Impacto sustentável na prática

A energia que produzimos ajuda a acelerar a descarbonização da matriz elétrica no Brasil e nos EUA. Cada megawatt gerado evita emissões de gases de efeito estufa e contribui diretamente para os compromissos globais de combate às mudanças climáticas. Trabalhamos para gerar valor ambiental, social e econômico de forma integrada e matemos padrões de governança de alto nível, reconhecidos por investidores globais, e impulsionamos iniciativas sociais que transformam vidas.

Portifólio de ativos da Serena

A Serena está presente em sete estados brasileiros e nos Estados Unidos oferecendo energia sustentável a partir do desenvolvimento e operação de projetos renováveis para diferentes tipos de consumidores e companhias, com soluções tecnológicas inovadoras para ampliar o acesso e reduzir o custo de energia limpa para os nossos clientes.

Nossa atuação abrange desde o desenvolvimento e implantação até a operação e geração de energia eólica e solar, incluindo também a operação de Pequenas Centrais Hidrelétricas (PCHs). Com capacidade contratada de 2.803,7 MW, sendo 2.801,2 MW operacionais, ao final de 2024 nosso portfólio era formado pelos seguintes ativos:



LOCALIZAÇÃO

Brasil
Bahia
Goiás
Maranhão
Mato Grosso do Sul
Minas Gerais
Pernambuco
Piauí
Rio de Janeiro
Rio Grande do Sul
São Paulo

Estados Unidos
Texas

Ativos operacionais:
2.801,2 MW

Ativos em construção:
2,5 MW

Portfólio total atual:
2.803,7 MW

Portfólio em desenvolvimento:
6.540,8 MW

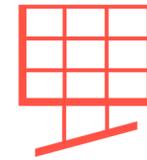
ATIVOS

CAPACIDADE CONTRATADA

 **3%**
Hidráulica
Pequenas Centrais Hidrelétricas

 **3,5%**
Solar
100% de Geração Distribuída

 **93,5%**
Eólica



SOLAR

Geração Distribuída

2024
Bahia
Goiás
Pernambuco
Piauí
São Paulo
Projetos aprovados: 98,9 MWac
Ativos energizados: 81,4 MWac
Ativos em construção: 2,5 MW

Capacidade de geração solar:
98,9 MWac



HÍDRICA

Cluster Sudeste/Centro-Oeste Indaiá Grande e Indaiazinho (MS)

2012
100%
32,5 MW

Serra das Agulhas (MG)

2017
100%
30,0 MW

Pipoca (MG)²

2010
51%
20,0 MW

Capacidade de geração hídrica:
82,5 MW



EÓLICA

Cluster Delta Delta Maranhão (MA)

2017/2019/2020
100%
426,0 MW

Delta Piauí (PI)

2014/2017
100%
147,8 MW

Cluster Bahia Ventos da Bahia 1, 2 e 3 (BA)¹

2020/2022
100%
364,10 MW

Assuruá 1, 2, 3, 4 e 5 (BA)

2019/2020/2023
100%
808,1 MW

Cluster Sudeste/Centro-Oeste Gargaú (RJ)

2012
100%
28,1 MW

Cluster Chuí Chuí (RS)

2020
100%
582,8 MW

Cluster Estados Unidos Goodnight 1 (Texas)

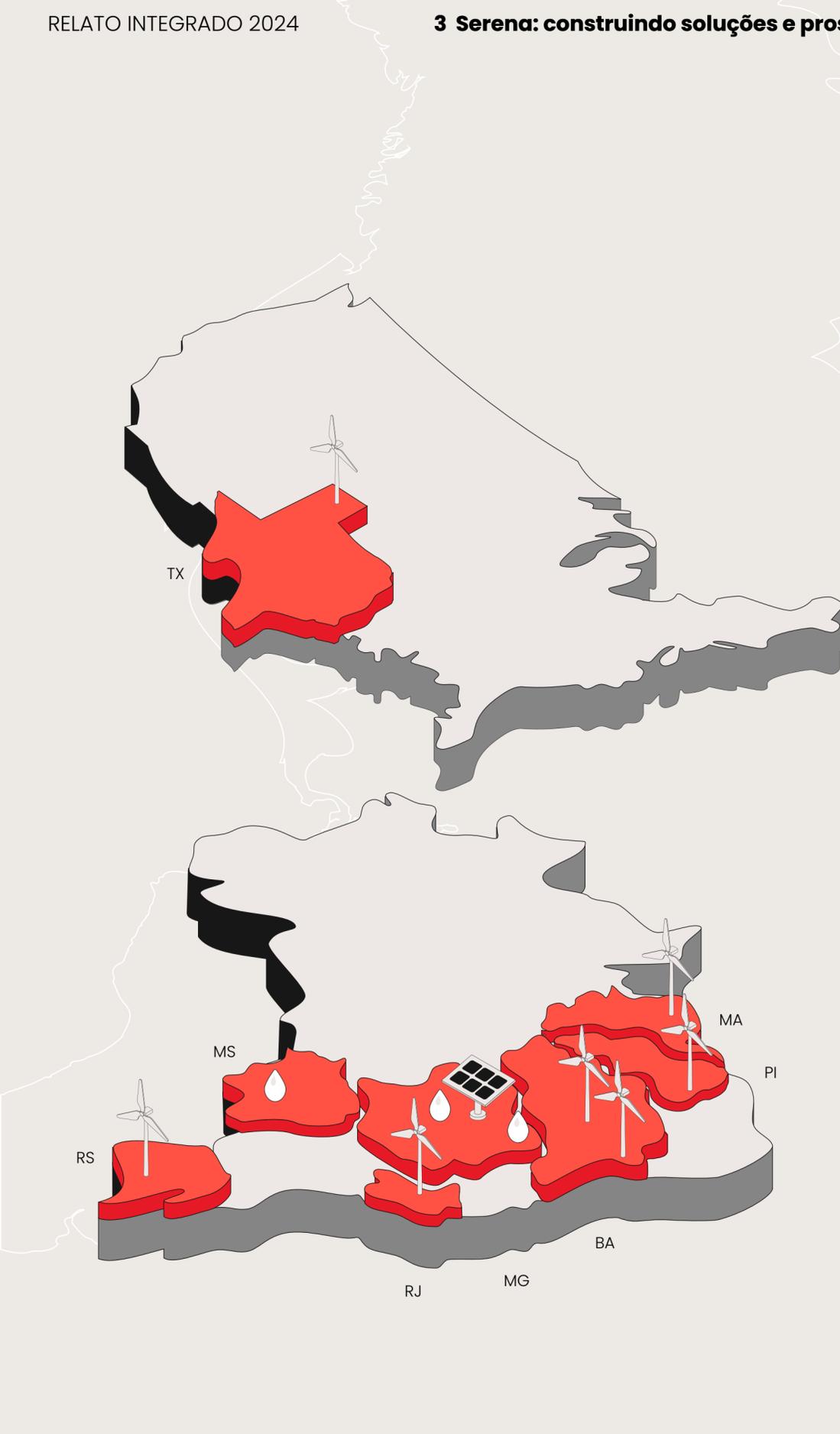
2023
100%
265,5 MW

Capacidade de geração eólica:
2.622,3 MW

GRI G4-EU1

¹ A Serena concluiu em março de 2024 a permuta de ativos, trocando a solar Pirapora pela totalidade dos complexos eólicos Ventos da Bahia 1, 2 e 3.

² Considera 100% da capacidade instalada.



Modelo de geração de valor

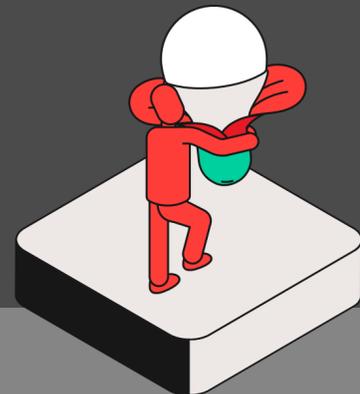
Capital Natural

INPUTS

- A generosidade da natureza se transforma em prosperidade.
 - O vento gira nossas turbinas (Energia Eólica).
 - O sol abastece nossos painéis (Energia Solar).
 - Os rios mantêm nossos geradores sempre ligados (Pequenas Centrais Hidrelétricas).

OUTPUTS

- 806.738,66 toneladas de emissão de CO2 evitados com a geração de energia limpa em 2024.



Capital Manufaturado

INPUTS

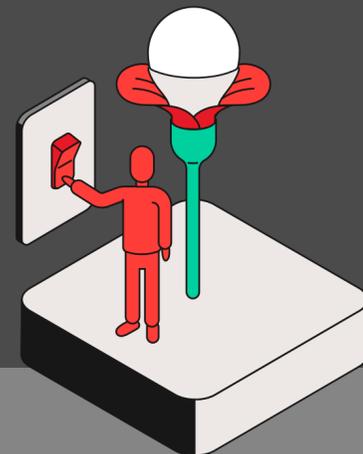
- 124 ativos;
- 93 de geração centralizada em operação (BR (92) e US (1)), 31 de geração distribuída energizados (BR).
- 2,8 GW de capacidade instalada 100% renovável em operação.
- 6.541 MW em construção + pipeline em desenvolvimento.
- R\$ 13,8 bilhões em ativo imobilizado.

OUTPUTS

- 10.257 GWh de energia gerada equivalente a mais de 5 milhões casas abastecidas¹.
- +840 MW em capacidade instalada renovável nos últimos três anos.²

1. Considera dados do "Anuário Estatístico de Energia Elétrica 2023" e montante total de consumo e consumidores residenciais do Brasil.

2. Considerando o efeito líquido de permuta. Saiba mais.



Capital Humano

INPUTS

- 334 coempreendedores¹ no Brasil e nos Estados Unidos, e um pico de 936 colaboradores terceiros ativos no Brasil em setembro de 2024.
- Foco em desenvolvimento dos coempreendedores: Lançamento da plataforma de aprendizado online (Galena), Serena Leadership Program (SLP) e Academia de Vendas voltada para o Varejo.

OUTPUTS

- Zero acidentes com ou sem afastamento de nossos coempreendedores.
- 1.610 aberturas de correção proativa com 1.726 ações proativas geradas.
- 19.816 horas totais de treinamento (coempreendedores)².

1. Inclui empregados (GRI 2-7) e estagiários.

2. Inclui empregados (GRI 2-7) e estagiários.



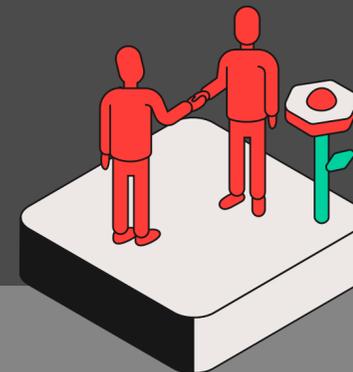
Capital Social e de Relacionamento

INPUTS

- Continuação do Programa Banco do Tempo e do FormAção.
- R\$ 1,84 milhões em investimento social privado.
- 80% dos fornecedores que participaram do Projeto RADAR ESG (2022-2023) foram Qualificados em ESG, com avaliação da gestão ambiental, direitos humanos, práticas trabalhistas, integridade e compliance.

OUTPUTS

- 443 horas de mentoria realizadas por coempreendedores para alunos do Instituto Janela para o Mundo, através do Programa de Voluntariado Banco do Tempo.
- 1.724 alunos impactados pelos cursos oferecidos pelo Instituto Janela para o Mundo, crescimento de 29% em relação a 2023.
- Em 2024, o IJpM impactou 48 alunos que iniciaram o Ensino Superior, 9 foram contratados no mercado de trabalho e 22 negócios foram criados ou potencializados, além da realização da 1ª Feira do Empreendedorismo.
- +7.100 clientes conquistados em função da abertura de vendas para o varejo.



Capital Financeiro

INPUTS

- R\$ 14,9 bilhões investidos em expansão do portfólio desde o IPO em 2017.
- Acesso recorrente a fontes de financiamento: R\$ 9,3 bilhões emitidos desde o IPO, incluindo R\$ 850 milhões de investimento primário da Actis, pacote de financiamento para GNI: R\$ 914 milhões¹ (US\$ 184,7 milhões) em recursos do tax equity da AEG Goodnight Wind 1 LLC ("Entidade Goldman") e term loan de R\$ 187 milhões (US\$ 37,8 milhões) de sindicato de bancos (MUFJ, SMBC e Rabobank).
- R\$ 0,9 bilhão em valores contratados nos projetos financiados via Princípios do Equador.
- R\$ 3,3 bilhões emitidos em debêntures verdes.

OUTPUTS

- R\$ 4,12 bilhões em faturamento.
- R\$ 1,95 bilhão de EBITDA em 2024.
- Enterprise value de R\$ 11,946 bilhões (com destaque para o recente plano de investimentos concluído).

1. Considera PTAX de R\$ 4,9468.



Capital Intelectual

INPUTS

- Consolidamos uma cultura "tech driven", capacitando mais de 50 pessoas em áreas estratégicas da companhia para desenvolverem e sustentarem análises de forma escalável, segura e em ambiente de nuvem, sempre orientados por diretrizes rigorosas de Software, Dados e Segurança.
- Ampliamos nossas soluções tecnológicas para suportar nossa estratégia, desenvolvendo soluções inovadoras baseadas em Inteligência Artificial e arquiteturas modernas de dados e software.

OUTPUTS

- Democratizamos o desenvolvimento de soluções tecnológicas dentro da organização, criando um ecossistema de inovação contínua em que profissionais de diferentes áreas contribuem diretamente para o avanço tecnológico da companhia.
- Desenvolvemos 12 novas soluções, todas proprietárias, que nos permitiram, por exemplo:
 - Escalar vendas no varejo de energia.
 - Maximizar o retorno financeiro do nosso ativo no Texas.
 - Realizar análises mais profundas sobre a performance dos nossos ativos.
- Nos posicionamos como pioneiros no setor energético ao implementar um modelo de negócio digitalmente integrado e com capacidade de utilizar IA Generativa para otimizar processos de venda e entregar experiências melhores de venda e pós-venda.



4 Estratégia sustentável dos negócios

Complexo Hidráulico Serra das Agulhas, Monjolos, Minas Gerais, Brasil.

- 20 Desempenho financeiro
- 23 Inovação e resiliência dos negócios
- 26 Eficiência energética



Desempenho financeiro

A Serena encerrou 2024 com EBITDA¹ de R\$ 1,952 bilhão, lucro líquido¹ de R\$ 86,3 milhões e R\$ 767 milhões de lucro caixa², que representa um yield anualizado do lucro caixa de 22%. Conforme planejado, chegamos a 31 de dezembro com uma relação dívida líquida/EBITDA abaixo de 4,5x (4,3x) e, nos próximos anos, essa trajetória de redução do endividamento e crescimento do lucro líquido deve continuar. Nossa tese de investimento, que combina crescimento qualificado com um perfil de risco baixo versus nossos pares, continua sendo sustentada por, foco em desempenho, fluxos de caixa previsíveis em termos reais e disciplina financeira.

Os três fatores acima protegem a Serena dos efeitos do atual cenário de altas taxas de juros, e essa resiliência é suportada por nossa receita vinculada à inflação, nossa rigorosa gestão dos custos de O&M e SG&A, e um custo de dívida estável substancialmente abaixo da taxa Selic. Juntos, esses elementos têm preservado nosso poder de gerar resultados de curto e longo prazo em termos reais, posicionando nossa empresa como um porto seguro para investidores que buscam tanto proteção contra riscos de um cenário inflacionário e de juros altos quanto alocação seleta de capital.

Executamos com sucesso importantes transações de comercialização de energia em 2024, tanto na plataforma de energia quanto no nível dos ativos. Esperamos que essas transações no nível dos ativos gerem um VPL de R\$ 380 milhões, dos quais R\$ 180 milhões já estão contidos no EBITDA de 2024. O destaque mais recente foi uma operação de comercialização concluída em dezembro, que converteu PPAs de longo prazo em dólares firmados em 2024 para receita em reais realizada em 2024. Nossa base de ativos diversa e de alta qualidade, combinada com nossa experiência de 17 anos em vendas e trading de energia, nos posiciona para continuar ampliando margens ao longo do tempo via novas transações de comercialização, conforme demonstrado em 2024 e nos anos anteriores.

Como comentário final, estamos otimistas com as boas perspectivas da Serena em se estabelecer como um provedor líder de energia renovável para grandes cargas. Ao criar modelos de fornecimento que abordam grandes desafios dos consumidores, como gargalos de, queremos ajudar nossos clientes a acessar energia limpa e competitiva de forma mais rápida e confiável. Em 2024, lançamos nosso primeiro centro de processamento de dados “behind-the-meter” (atrás do medidor), com o objetivo de atingir 100MW de capacidade computacional até o primeiro trimestre de 2026 no Brasil. Além disso, assinamos um acordo preliminar com uma empresa de tecnologia dos EUA para a compra de energia dos projetos Goodnight 1 & 2, com retornos acima de nossos hurdles, o que nos faz focados em captar os recursos para lançar Goodnight 2 e fechar tal contrato, seguindo com a nossa jornada de criação de valor ao fornecer energia sustentável através de soluções complexas e criativas para todos os tipos de clientes.



¹ Ajustado. Considera participação proporcional dos investimentos da Serena. Líquido dos efeitos IFRS do Tax Equity e itens não recorrentes/não econômicos. A Companhia concluiu a operação de permuta com a EDFR em 28 de março de 2024 (Comunicado ao Mercado). A Companhia passou a consolidar 100% de Ventos da Bahia e não tem mais participação em Pirapora (a) a partir do 1T24 para dados de Balanço Patrimonial e (b) a partir do 2T24 para os resultados.

² Lucro Caixa corresponde ao lucro desconsiderando a depreciação e somando o capex recorrente de ativos. Yield de lucro caixa equivale ao lucro caixa dividido pelo valor de mercado da SRNA3 no fechamento do último período contábil

Olhando para o futuro, a empresa segue comprometida com uma gestão de capital equilibrada, alinhando investimentos estratégicos com crescimento sustentável. A nova política de estrutura de capital estabelece uma relação Dívida Líquida/EBITDA ajustada entre 3,375x e 4,125x até o final de 2025, permitindo aumentos temporários para novos projetos, com um plano estruturado de desalavancagem.

A internacionalização da Serena é outro pilar estratégico. Nos Estados Unidos, a empresa replica seu modelo de sucesso, exportando talentos e um know-how consolidado de execução e entrega. Essa estratégia tem se mostrado eficiente, com aproximadamente 80% dos custos gerenciais da operação americana denominados em Reais, o que gera vantagens competitivas e eficiência financeira.

Em 2024, iniciamos o fornecimento de 20 MWm para uma operação de computação de alta performance no complexo Assuruá, o que, juntamente com as transações já anunciadas, totaliza aproximadamente 100 MWm em acordos de fornecimento de energia com empresas desse segmento no Brasil. Seguimos avançando em novas transações para consolidar nossa posição como referência em soluções de energia renovável para computação de alta performance e cargas intensivas de Inteligência Artificial.



Em 2024, as vendas de energia da plataforma totalizaram 1.725,3 GWh, resultando em um lucro bruto de aproximadamente R\$ 100 milhões (incluindo atributos ambientais). Além disso, a energia já contratada para os próximos anos representa um lucro bruto estimado em R\$ 294,6 milhões.

Indicadores de performance



PRODUÇÃO DE ENERGIA

10.257,0 GWh

↑ 18% variação

8.668,4 GWh em 2023



LUCRO BRUTO PLATAFORMA DE ENERGIA¹

R\$ 98,7 milhões

↑ R\$ 39,9 milhões a/a (2024 x 2023)

R\$ 58,8 milhões em 2023



LUCRO LÍQUIDO

+R\$ 86,3 milhões

↑ R\$ 26,6 milhões a/a (2024 x 2023)

R\$ 62,2 milhões em 2023



LUCRO BRUTO DE ENERGIA

R\$ 2.651,8 milhões

↑ 21% variação

R\$ 2.194,9 milhões em 2023



EBITDA AJUSTADO²

R\$ 1.951,9 milhões

↑ 19% variação

R\$ 1.637,5 milhões em 2023



ÍNDICE DÍVIDA LÍQUIDA/EBITDA - CONSOLIDADO

4,4x

↓ 27% variação

6,0x em 2023



¹ Não considera a receita de Atributos Ambientais.

² Ajustado. Considera a participação proporcional de Investimentos da Serena. Líquido dos efeitos IFRS do Tax Equity e itens não recorrentes/não econômicos.

Inovação e resiliência dos negócios

GRI 3-3 – Inovação e resiliência dos negócios GRI G4-EU8

A Serena Energia continua a se destacar como uma empresa Clean Tech, impulsionando a inovação e a resiliência em seus negócios para adaptar-se a novos cenários, antecipar tendências de mercado e garantir a perenidade da Companhia. Nossa abordagem centrada no cliente e nossa cultura de inconformismo nos levam a desafiar constantemente o status quo, buscando soluções criativas e eficientes para democratizar o acesso à energia limpa.

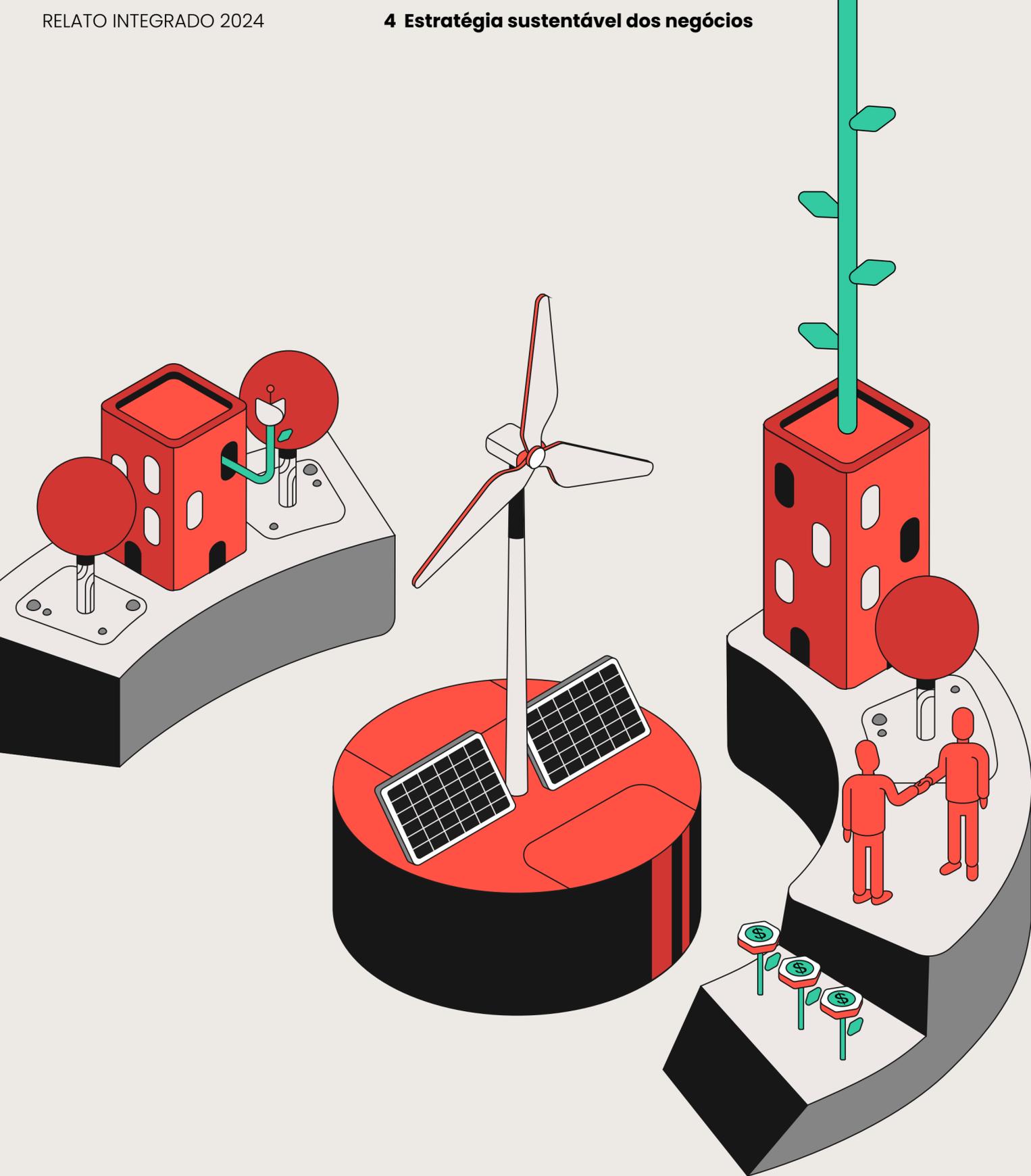


Monitoramos ativamente os avanços em tecnologias de IA Generativa, adotando-as de forma estratégica e consciente onde identificamos potencial de melhorias para nossos clientes e coempreendedores. Nossa abordagem data-driven e Cloud Native continua norteadando o desenvolvimento de soluções proprietárias, reduzindo dependências externas e aumentando nossa capacidade de personalização e resposta às necessidades do mercado.

Em 2024, alcançamos maior autonomia tecnológica através do desenvolvimento de soluções proprietárias, reduzindo custos operacionais e aumentando nossa capacidade de inovação. Podemos citar a implementação de Inteligência Artificial (IA) e analytics avançado que contribuíram na eficiência operacional e capacidade preditiva.

Mantemos nosso compromisso com a simplificação do acesso à energia renovável, oferecendo uma experiência digital superior e produtos adaptados a diferentes perfis de consumidores. Expandimos a oferta de contratação 100% digital e rápida para todos os perfis de consumidores do varejo, ao mesmo tempo em que continuamos a aprimorar nossa plataforma digital que permite aos clientes acompanharem seu consumo de energia e economia financeira com total transparência.





Ainda, no âmbito do varejo, implementamos a otimização comercial com a automatização de processos de vendas e personalizando propostas comerciais de forma avançada. Esta inovação não apenas melhorou nossa eficiência operacional, mas também permitiu oferecer soluções mais adequadas às necessidades específicas de cada cliente o que possibilitou um aumento na base de clientes.

Nossa busca por eficiência operacional e otimização de recursos se estendeu à gestão de ativos, com o desenvolvimento de uma solução proprietária de centralização dos indicadores referente aos nossos aerogeradores. Esta inovação reduziu significativamente o tempo de diagnóstico e diminuiu nossa dependência de fornecedores externos em análises preditivas.

Referente ao mercado de tempo real do Texas, aprimoramos nossos modelos proprietários de operação, utilizando Machine Learning para melhorar a margem do ativo Goodnight 1, demonstrando nossa capacidade de adaptação e inovação em diferentes contextos de mercado.

Para garantir uma visão holística de nossas operações, implementamos um sistema integrado de monitoramento digital com métricas comerciais, operacionais e tecnológicas. Este framework integrado de indicadores nos proporciona mudança de estratégia, assegurando a efetividade de nossas iniciativas digitais e mantendo-nos alinhados com as demandas do mercado e as necessidades de nossos clientes.

Alinhados com nosso Plano 2023-2027, mantemos o objetivo de, até 2025, oferecer energia renovável digital e analógica a qualquer perfil de consumidor em todos os nossos mercados. Aspiramos a ter mais de 20 mil consumidores como membros de nossa comunidade e liderar a estruturação de projetos relacionados à energia renovável.

Inteligência Artificial

Em 2024, a companhia deu um grande passo ao integrar a Inteligência Artificial Generativa em sua estratégia de transformação digital. Sempre fomos pioneiros no uso de tecnologia para otimizar a experiência de compra de energia, sendo a primeira empresa do setor a lançar uma plataforma digital de venda.

Agora, com a IA Generativa, vemos uma oportunidade única de revolucionar ainda mais os processos de negociação de contratos de compra de energia, especialmente nas interações conversacionais, que são muito valorizadas por nossos clientes. Este ano, criamos uma área dedicada à inovação através dessa tecnologia, contratamos parceiros estratégicos com expertise comprovada e iniciamos o desenvolvimento das nossas próprias soluções, que já estão trazendo resultados expressivos.

Os avanços alcançados até agora não só têm potencial para escalar nossa operação de maneira sustentável, mas também têm aprimorado significativamente a experiência do cliente. Nossas interfaces conversacionais, agora mais seguras, aderentes e encantadoras, tornam o processo de compra mais ágil e personalizado, garantindo que nossos clientes recebam um atendimento de alta qualidade.

Em 2024, a IA Generativa se consolidou como uma ferramenta essencial para o futuro da nossa companhia, e estamos apenas começando a explorar todo o seu potencial.



Eficiência energética

GRI 3-3: Eficiência energética

GRI EU6

A Serena Energia adota uma abordagem robusta para garantir a eficiência energética de seus ativos, unindo tecnologia, automação e uma gestão estratégica baseada em dados. Nosso time dedicado de Performance, Engenharia e Manutenção atua de forma estruturada para otimizar a performance operacional, garantindo a vida útil dos equipamentos e uma operação confiável, segura e econômica. O Plano de Gerenciamento de Ativos da Serena é composto por um sistema de gestão estruturado, no qual a liderança sênior nas usinas tem autonomia para a tomada de decisões, garantindo ganho de escala e agilidade nos processos. Além disso, contamos com uma estrutura de suporte centralizada, responsável por fornecer todos os serviços necessários para a manutenção dos ativos.

A tecnologia desempenha um papel essencial em nossa estratégia de eficiência energética, com iniciativas como previsões meteorológicas avançadas, previsão de falhas por meio do monitoramento de vibração e temperatura das turbinas, e um planejamento de manutenção detalhado. A implementação dessas ferramentas permite antecipar necessidades de manutenção e otimizar o desempenho de nossos ativos, reduzindo custos e garantindo maior disponibilidade das usinas.

Além do aprimoramento dos ativos de geração, adotamos medidas para aumentar a eficiência do consumo de energia elétrica em nossas operações. Nossa prioridade é garantir que a maior parte da energia consumida seja proveniente de nossas próprias plantas. Quando necessário, realizamos a compensação do consumo por meio da aquisição de Certificados de Energia Renovável (RECs), reafirmando nosso compromisso com a descarbonização.

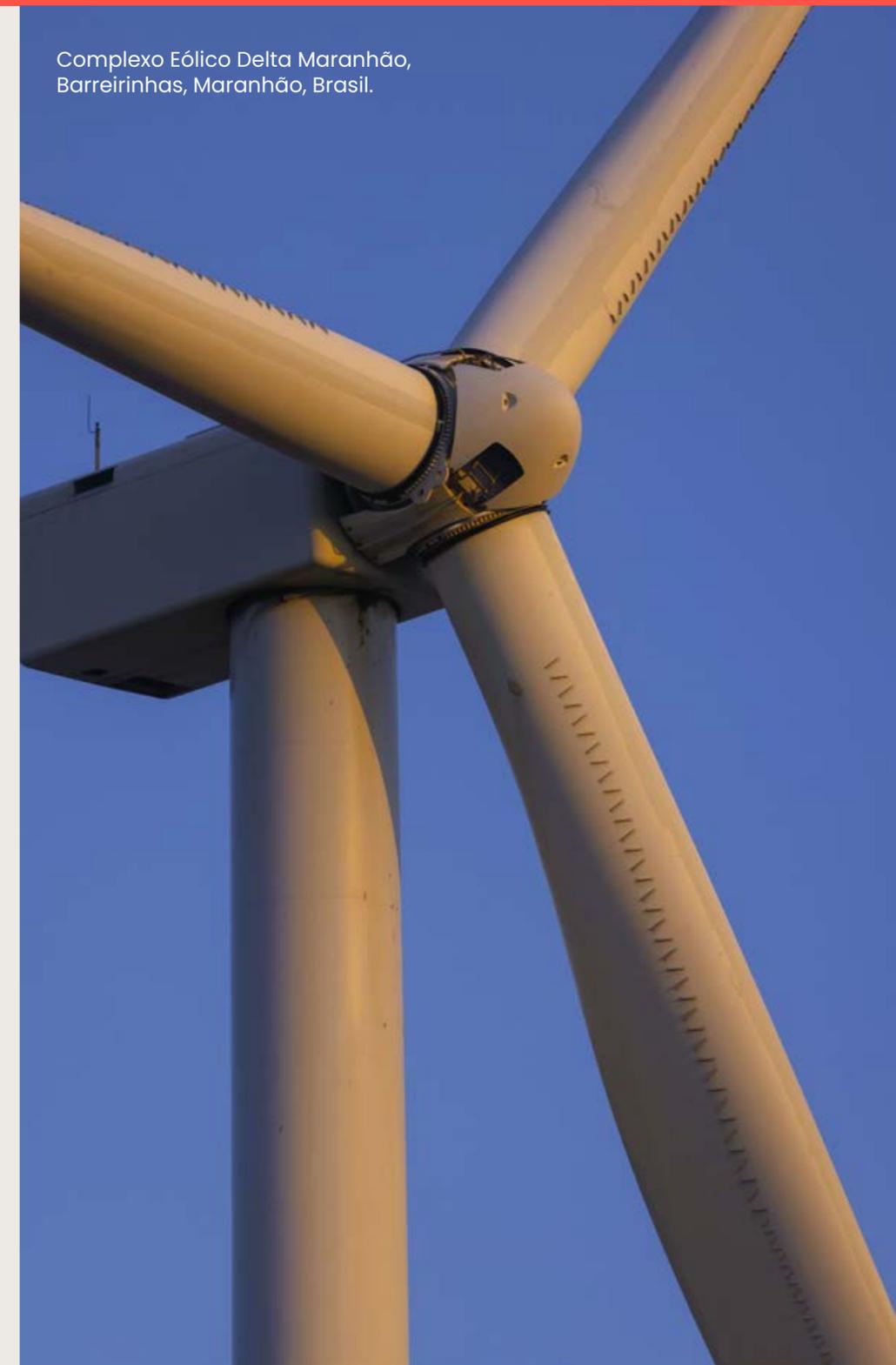
Em 2024, reforçamos essa estratégia ao viabilizar que o edifício Vera Cruz – onde está localizado nosso escritório em São Paulo e que possui certificação LEED – passasse a utilizar energia 100% renovável gerada por nossos próprios ativos, por meio de um PPA certificado com selo I-REC. Dessa forma, garantimos que o consumo de energia elétrica da companhia seja totalmente limpo e carbono neutro.

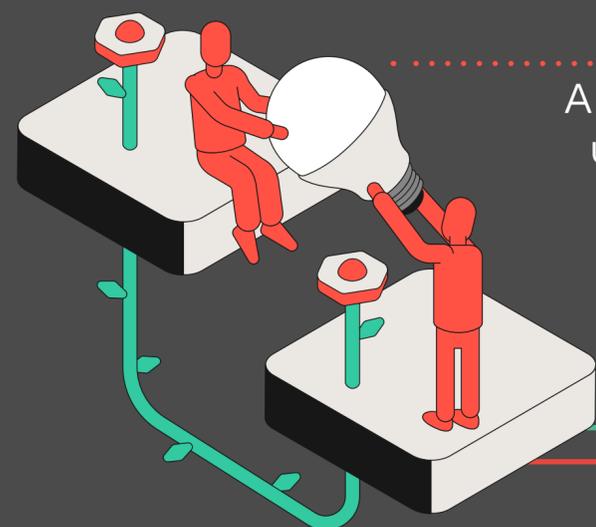
Além das iniciativas diretas para otimização do consumo energético, a Serena também investe em ações para incentivar a mobilidade sustentável entre seus coempreendedores. Aproveitando a infraestrutura do edifício, como vestiários, duchas e lockers, seguimos promovendo o uso de bicicletas como meio de transporte urbano por meio de campanhas internas. Também incentivamos a escolha do etanol como alternativa menos poluente em comparação à gasolina e ao diesel, além de fomentar o uso de caronas compartilhadas para reduzir a necessidade de transporte individual.

Com essa abordagem integrada, aliamos eficiência operacional, inovação e compromisso com a sustentabilidade, garantindo que nossas operações tenham um impacto ambiental reduzido e contribuam para a transição energética global.

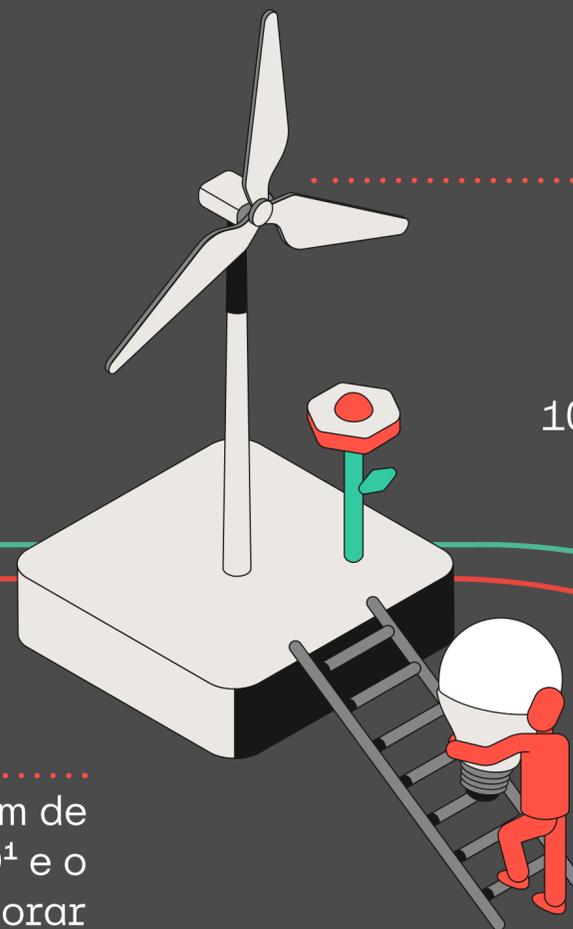


Complexo Eólico Delta Maranhão,
Barreirinhas, Maranhão, Brasil.

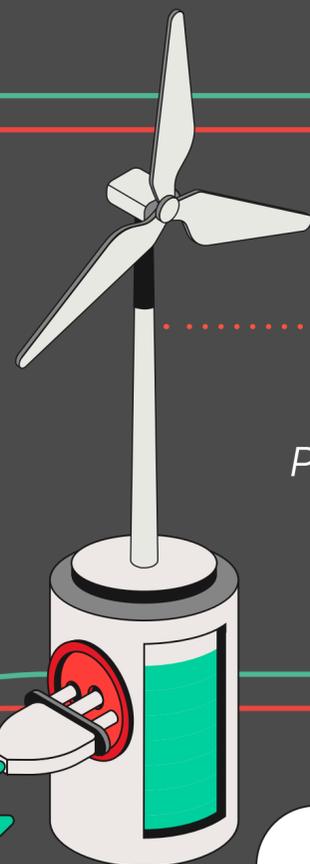




A inovação também segue como um pilar central na busca pela eficiência energética.



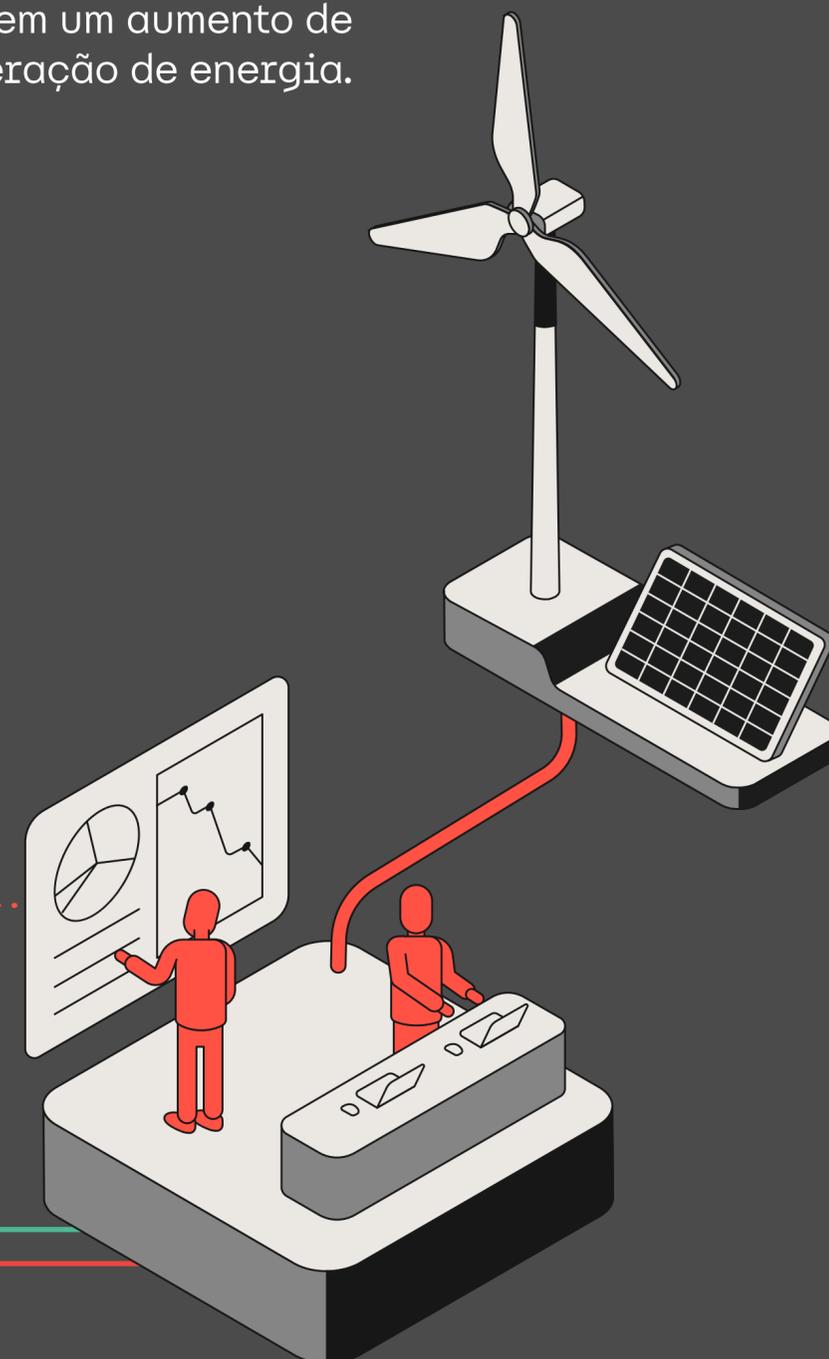
Em 2024, a Serena Energia implementou ações voltadas à otimização dos aerogeradores, resultando em um aumento de 105,3 GWh na geração de energia.



Essas melhorias decorrem de iniciativas como o ETPO¹ e o *Power Up*², que visam aprimorar o desempenho das turbinas e maximizar a produção de energia renovável.



Essas iniciativas permitem extrair uma maior quantidade de energia para o mesmo vento, através de algoritmos de otimização que maximizam a eficiência das turbinas.



¹ Enhanced Turbine Performance Optimization.
² Programa de otimização de turbina.

5 Relações que transformam e prosperam

- 29 Valores compartilhados
- 34 Trabalhando em rede
- 35 Parcerias sustentáveis
- 37 Coempreendedores
- 46 Saúde e segurança ocupacional



Valores compartilhados

GRI 3-3: Responsabilidade Socioambiental



Temos um compromisso com as comunidades que passamos a integrar: agir e pensar como bons vizinhos. Guiados por nossa Política Socioambiental e Política de Sustentabilidade, buscamos construir soluções simples e eficazes para os desafios locais, fomentando a autonomia e o desenvolvimento sustentável das regiões.

A Serena Energia reafirma seu compromisso com as melhores práticas ESG por meio de uma estrutura organizacional dedicada e integrada. A companhia conta com Diretorias específicas para os temas de Meio Ambiente (E), Social (S) e Governança e Compliance (G), essa estrutura conjunta é responsável pelo monitoramento contínuo dos riscos ambientais, sociais e climáticos, além de supervisionar a adoção de práticas sustentáveis em todas as operações da Serena Energia.

Por meio de uma Gerência de Sustentabilidade, que atua de forma transversal, coordenando a agenda de sustentabilidade em toda a companhia, a companhia assegura a integração das diretrizes estratégicas, a implementação de políticas e metas, bem como o monitoramento de indicadores de desempenho alinhados aos principais frameworks e compromissos de sustentabilidade adotados pela empresa.

Além disso, temos equipes especializadas em Gestão Social e Ambiental que atuam em conjunto com os times de desenvolvimento, implantação e operação, garantindo um acompanhamento contínuo ao longo do ciclo de vida dos empreendimentos. Como reflexo desse compromisso, 100% das nossas operações incluem ações de engajamento e avaliações de impacto. Todos os ativos seguem rigorosamente a legislação ambiental vigente, com avaliações de impacto e monitoramento contínuo.

Os resultados ambientais e sociais são divulgados publicamente, reforçando nossa transparência e responsabilidade. Nossa abordagem é respaldada por uma governança estruturada e as diretrizes socioambientais são aprovadas em diferentes níveis, desde a Diretoria Executiva até o Conselho de Administração.



Comprometidos com quem está ao nosso lado

GRI 203-2 GRI 413-1 GRI 413-2 GRI 2-25

A implantação e operação dos empreendimentos da Serena geram impactos econômicos indiretos significativos nas regiões onde estão localizados. Esses impactos incluem a dinamização da economia local, o aumento da arrecadação municipal e a geração de empregos.

A Serena cumpre rigorosamente todas as legislações ambientais vigentes, garantindo que seus empreendimentos possuam as licenças e autorizações necessárias, devidamente regularizadas junto aos órgãos competentes. Como parte desse compromisso, todos nossos ativos contam com estudos adequados e atendimento aos requisitos do devido processo de licenciamento ambiental. Esses estudos, entre outros temas, analisam as comunidades no entorno dos nossos projetos, identificando impactos significativos – positivos ou negativos – considerando sua natureza, duração, reversibilidade, probabilidade, significância e abrangência territorial, entre outros critérios de avaliação.

Com base nesses estudos, são definidas medidas preventivas de controle, mitigação ou, quando necessário, compensação e reparação. Além disso, buscamos adotar continuamente boas práticas ambientais, seguindo diretrizes estabelecidas por acordos e protocolos internacionais, como os Princípios do Equador, especialmente em casos exigidos por instituições financeiras signatárias parceiras da companhia.

Eventuais impactos no dia a dia das comunidades, como alterações no tráfego local, são temporários, reversíveis e mais percebidos nas fases de construção dos empreendimentos.

Para minimizar esses efeitos, implementamos medidas de prevenção e controle, tais como:



Ações para integração social, garantindo uma boa convivência entre a população local e o empreendimento.



Fóruns comunitários públicos e reuniões periódicas, incluindo a criação de Comitês de Acompanhamento dos Empreendimentos (CAE) para promover o diálogo contínuo.



Campanhas educativas, abordando temas como segurança no trânsito, educação ambiental e patrimonial, quando aplicável.

A identificação e o gerenciamento de impactos fazem parte do processo de Licenciamento Ambiental dos empreendimentos da Serena, garantindo que 100% dos nossos ativos sigam essas diretrizes. Todos os impactos levantados são abordados nos Programas Básicos Ambientais (PBA), que incluem um cronograma de ações, a emissão de relatórios periódicos e a submissão de evidências aos órgãos reguladores. Esses programas são rigorosamente monitorados e fiscalizados por todas as entidades responsáveis por licenças e autorizações ambientais, assegurando conformidade e transparência em nossas operações.

Temos o compromisso de mapear as ações que têm potencial de afetar as comunidades ou o meio ambiente, ainda que de forma temporária, a fim de evitar transtornos. Durante a fase de desenvolvimento dos projetos, nós avaliamos cuidadosamente todos os potenciais impactos, positivos e negativos, significativos reais ou potenciais que nossa implantação e operação pode vir a causar, como redução e fragmentação da cobertura vegetal, por exemplo. Em seguida, planejamos o arranjo dos projetos e suas estruturas de maneira a minimizar ao máximo a probabilidade e magnitude de sua ocorrência. Para além, apresentamos medidas que têm como objetivo evitar, reduzir, controlar, mitigar e, quando necessário, compensar os impactos previstos perante os órgãos ambientais responsáveis pela emissão das licenças, garantindo a conformidade com a legislação ambiental vigente e qualidade ambiental.

Nos nossos empreendimentos, geramos impactos positivos nas regiões, inclusive na fase de implantação, por meio do aumento de arrecadação de impostos para governos locais, ampliação da geração de empregos e aproveitamento de mão de obra local, aquecimento da economia devido ao aumento da demanda para comércios, serviços de hospedagem e alimentação.

Atuamos de forma ética e responsável, cumprindo as normas e legislações vigentes nos países onde estamos presentes e adotando as melhores práticas de gestão social dos territórios nos quais nos estabelecemos. Para guiar nossa atuação, possuímos políticas e diretrizes aprovadas por diferentes níveis de governança, que nos permitem trabalhar com segurança e responsabilidade.

Nossas principais normativas internas estão disponíveis no Portal de Sustentabilidade da Serena, onde podem ser acessados documentos como a Política de Sustentabilidade, Política Socioambiental, Código de Conduta, Manifesto de Pessoas, Política Anticorrupção, Política de Proteção de Dados, Plano de Descarbonização e Regras pela Vida – compromissos de Saúde e Segurança, dentre outros.

Ainda no sentido de estabelecer relações éticas e transparentes, a Serena disponibiliza Canais de Comunicação acessíveis, ágeis e com times aptos a atender e dar retorno às nossas partes interessadas. Com destaque para o Canal de Comunicação com Comunidades e o Canal de Denúncia.

Temos processos definidos para identificação, análise e endereçamento de medidas de prevenção e mitigação ou, quando necessário, de compensação e reparação de impactos negativos, bem como a potencialização de impactos positivos.

Neste sentido, realizamos diagnósticos socioeconômicos que orientam a elaboração de planos de engajamentos e a definição da estratégia de investimento social privado (ISP), baseados na realidade e nas especificidades de cada território.

Especificamente para atendimento de comunidades, disponibilizamos três ferramentas de contato:



Número telefônico para recebimento de ligações e mensagens por aplicativo (por exemplo, WhatsApp) para todas as comunidades do Brasil.



E-mail corporativo em versão português social@srna.co e inglês communityengagement@srna.co.



Formulário eletrônico de envio de manifestações via site da Serena também em versão português e inglês.

O prazo de retorno para qualquer manifestação de comunidades é de até 7 dias úteis.



Pesquisa de satisfação



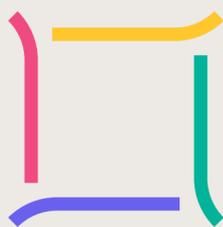
5 Relações que transformam e prosperam

Com o objetivo de avaliar a percepção dos públicos com os quais nos relacionamos nos territórios onde atuamos, realizamos em 2024 a terceira edição da nossa Pesquisa de Satisfação com stakeholders locais. A iniciativa faz parte de um processo de escuta estruturada e anônima, que visa fortalecer o relacionamento da Serena com as comunidades, representantes do poder público e fornecedores.

Neste ano, a pesquisa obteve um índice de satisfação consolidado de 88%, com variações de 78% a 93% entre os ativos avaliados. Participaram da consulta mais de 320 pessoas, abrangendo os três principais públicos: representantes das comunidades (incluindo proprietários de terras arrendadas), do poder público e fornecedores. Para o cálculo do índice geral, seguimos a lógica de pesos diferenciados, conforme a maturidade dos ativos, as estratégias de investimento social privado e as diretrizes institucionais da Companhia.

Os resultados reforçam o reconhecimento do trabalho desenvolvido pela Serena junto às partes interessadas e seguem orientando nossas ações para o fortalecimento das relações com os territórios onde estamos presentes.





Instituto Janela para o Mundo

Fundado por:



GRI 203-1

O Instituto Janela para o Mundo representa a materialização do compromisso da Serena com o desenvolvimento de territórios onde atua. Por meio da promoção do acesso à educação de qualidade, da valorização dos talentos locais e do incentivo à autonomia das comunidades, o Instituto contribui para o fortalecimento de trajetórias de vida mais justas e promissoras.

Em 2024, consolidamos avanços significativos na transformação social de regiões, com a expansão do alcance das atividades, fortalecimento de parcerias e evidências concretas de impacto nos índices educacionais e nas oportunidades de geração de renda. Os resultados a seguir traduzem o protagonismo de alunos, educadores e comunidades que, juntos, abrem janelas de prosperidade.

www.janelaparaomundo.org

- Alcance de **1.724 alunos** impactados pelos cursos oferecidos, crescimento de 29% em relação a 2023, com mais de **14.400 horas de aulas** e do desenvolvimento de outras atividades oferecidas ao longo do ano, além da abertura do turno noturno no Centro de Educação do Maranhão
- **Formação**
32 formações realizadas com mais de 120 horas com educadores dos Centros de Educação e da rede pública de ensino, além da realização do 2º Simpósio em que foram apresentados 23 trabalhos por educadores, ex-alunos e parceiros do Instituto.
- **Ingresso no Ensino Superior e no Mercado de Trabalho**
48 alunos começaram os estudos no ensino superior e 9 alunos foram contratados em 2024.
- **Empreendedorismo e Voluntariado**
22 negócios criados ou potencializados e realizamos a 1ª Feira do Empreendedorismo.
Banco do Tempo: 443 horas dedicadas por 23 mentores que beneficiaram 867 alunos.
- **Olimpíadas de Matemática e Educação Financeira (OBMEP e OLITEF)**
16 alunos reconhecidos, dos quais 7 foram medalhistas. Ter alunos medalhistas proporcionou que escola parceira fosse elegível a sorteio para o qual foi contemplada com prêmio de R\$ 100.000 a ser investido na infraestrutura da instituição.
- **IDEB (Índice de Desenvolvimento da Educação Básica)**
Escola parceira do Instituto desde 2018 obteve a maior nota da cidade para os anos iniciais e ficou entre as três melhores nos anos finais do Ensino Fundamental.
- **Alfabetizados**
95% dos alunos do Apoio ao Aprendizado do 3º ano e 82% dos alunos do 4º ao 9º anos do Ensino Fundamental foram alfabetizados.



Trabalhando em rede

GRI 2-28

A Serena mantém um olhar abrangente sobre o setor elétrico e reconhece a importância do impacto da energia em cada cidadão. Por isso, buscamos contribuir de forma ativa na formulação de políticas públicas que promovam a sustentabilidade do setor elétrico. Nosso compromisso se dá tanto de forma individual quanto por meio de nossa participação em entidades setoriais, com o objetivo de aprimorar as regulamentações do setor e implementar as melhores práticas ambientais.

No Brasil, a Serena ocupa cadeiras nos Conselhos de Administração da Associação Brasileira de Energia Eólica (ABEEólica) e da Associação Brasileira da Indústria do Hidrogênio Verde (ABIHV). Além disso, somos associados ativos da Associação Brasileira dos Comercializadores de Energia (Abraceel) e da Associação Brasileira de Geração de Energia Limpa (Abragel).

Nos Estados Unidos, após o início da operação do nosso primeiro parque eólico no Texas, em 2024, intensificamos nossa participação nas discussões regulatórias do estado. Integramos o Conselho da Advanced Power Alliance (APA), associação que representa o setor de energias renováveis no Texas, onde temos direito a voto e contribuimos com nossa experiência do Brasil para fomentar o desenvolvimento da energia limpa na região.

Ao longo de 2024, participamos de discussões de grande relevância no âmbito federal, contribuindo por meio das associações para a formulação de políticas públicas e regulamentações essenciais. Entre as principais pautas em que estivemos engajados, **destacam-se:**

Marco Legal do Hidrogênio de Baixa Emissão de Carbono

Aprovado pelo Congresso em julho e convertido na Lei nº 14.948/2024, este marco estabelece o arcabouço regulatório necessário para o desenvolvimento do segmento de hidrogênio de baixa emissão, fundamental para a descarbonização dos setores produtivos no Brasil.

Mercado de Carbono

A Lei nº 15.042/2024, instituiu o Sistema Brasileiro de Comércio de Emissões de Gases de Efeito Estufa (SBCE), um passo crucial para que o Brasil avance nos compromissos internacionais de redução de emissões de gases de efeito estufa.

Reforma Tributária

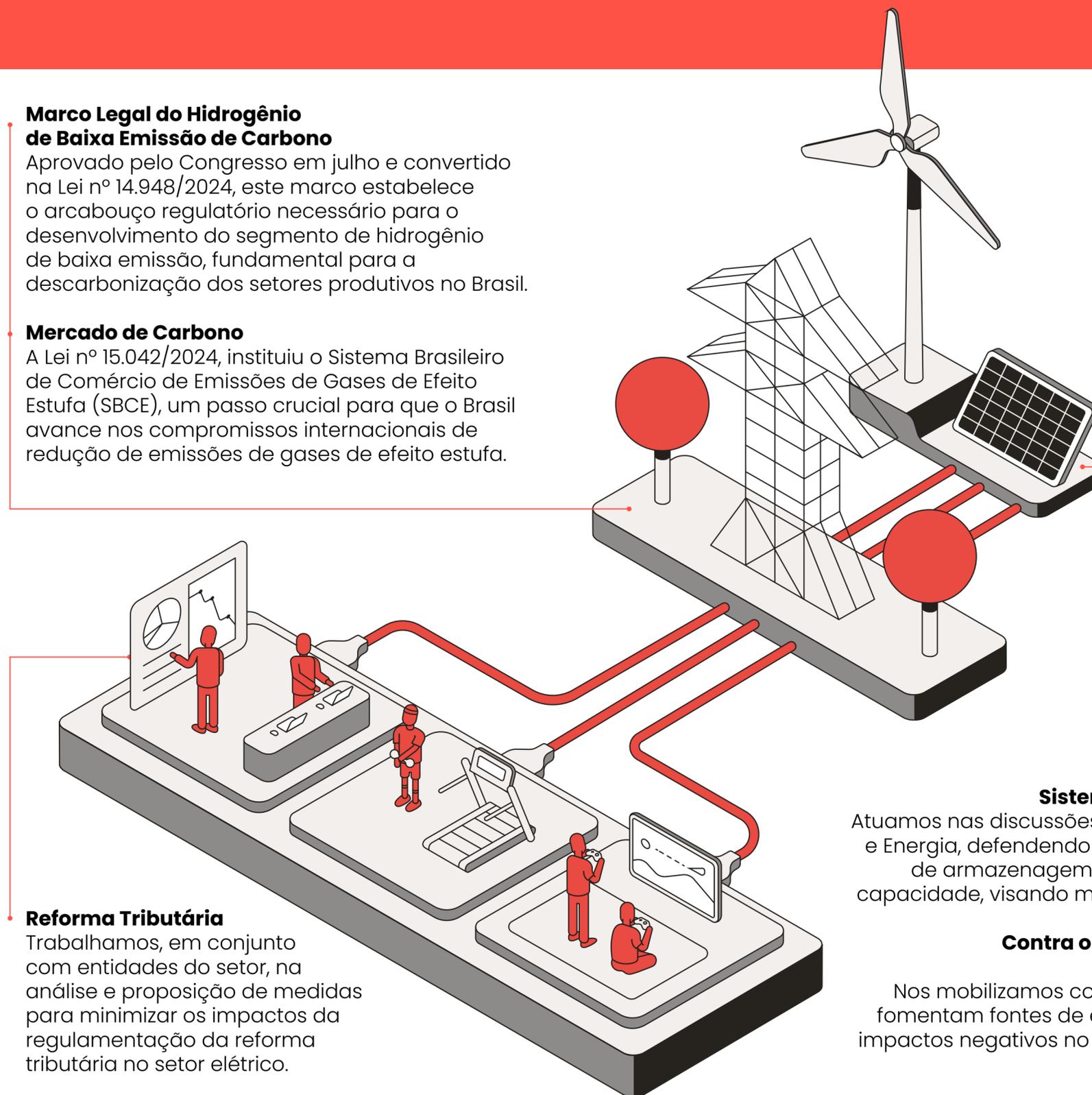
Trabalhamos, em conjunto com entidades do setor, na análise e proposição de medidas para minimizar os impactos da regulamentação da reforma tributária no setor elétrico.

Sistemas de Armazenagem

Atuamos nas discussões no Ministério de Minas e Energia, defendendo a inclusão de sistemas de armazenagem no leilão de reserva de capacidade, visando maior eficiência no setor.

Contra o aumento de subsídios às energias poluentes

Nos mobilizamos contra projetos de lei que fomentam fontes de energia poluentes, com impactos negativos no custo da energia e nas emissões de CO₂.

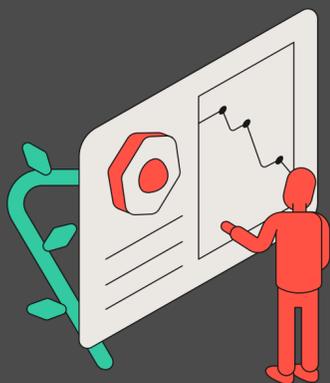


Parcerias sustentáveis

GRI 2-6 GRI 308-1 GRI 308-2 GRI 414-1 GRI 414-2

Para nós, prosperidade significa crescer juntos. Mais do que contratar fornecedores, acreditamos em impulsionar o desenvolvimento daqueles que integram a nossa rede. Nossa cadeia de fornecimento reflete a diversidade dos desafios que enfrentamos, sendo composta por micro e pequenas empresas locais e grandes corporações com práticas ESG já consolidadas. Essa diversidade exigiu uma abordagem personalizada para gerar impacto positivo em toda a rede.

1. Análise e avaliação primária O INÍCIO DO PROCESSO



Os novos fornecedores passam por uma análise conduzida pelo time de Riscos, que inclui avaliação de conformidade fiscal e financeira. Este processo assegura que os parceiros atendam aos requisitos sociais e possuam capacidade financeira para cumprir suas obrigações.

2. O lançamento do Projeto de Desenvolvimento de Fornecedores O MARCO DE 2022

Com o objetivo de elevar o padrão de nossa cadeia de fornecimento, lançamos, em 2022, o Projeto de Desenvolvimento de Fornecedores, estruturado em três pilares principais:



1. Treinamento "CONHECENDO O ECOSSISTEMA SERENA"

Criamos uma capacitação virtual interativa, voltada para familiarizar nossos fornecedores com políticas e práticas relevantes para suas operações. O treinamento abrange temas como programa de integridade, canal confidencial, saúde e segurança, gestão social, cibersegurança e requisitos ambientais.

2. Fortalecimento do Relacionamento PESQUISA DE SATISFAÇÃO

Implementamos uma consulta ampla direcionada a fornecedores, comunidades e ao poder público, com o objetivo de avaliar a eficácia da nossa comunicação em todos os territórios onde atuamos.

3. Radar ESG

Introduzimos um questionário anual para medir o desempenho ESG dos fornecedores. Composto por 24 a 40 perguntas, o questionário é adaptado ao perfil de cada fornecedor. Os temas abordados incluem o uso de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs), acidentes de trabalho, controle de poluição, gestão de resíduos, ética e compliance, direitos trabalhistas, cumprimento de requisitos legais e questões de direitos humanos, como trabalho infantil e forçado.

3. Qualificação ESG A EVOLUÇÃO

Após três anos de aprendizado, desenvolvimento contínuo e geração de valor com os fornecedores participantes do projeto, em 2024 demos um passo decisivo: integramos as avaliações do RADAR ESG ao processo de qualificação de fornecedores.

A partir de setembro de 2024, todos os fornecedores, independentemente de sua classificação de risco (baixa, média ou alta), passam por uma análise ESG detalhada. Os critérios avaliados incluem os mesmos aspectos do RADAR ESG, como: treinamentos, sistema de gestão ambiental, recursos naturais, canal de denúncia, ética, compliance e direitos humanos, incluindo combate ao trabalho infantil e forçado, cumprimento de requisitos legais e regulatórios.

Os principais aspectos socioambientais negativos a serem aprimorados na cadeia de fornecedores, identificados através Qualificação ESG, incluem:



Estabelecimento de diretrizes formais por meio de políticas e procedimentos.



Manutenção da documentação atualizada e organizada de fácil acesso.



Promoção de programas de treinamento para práticas socioambientais e de governança.

Durante o processo de Qualificação, quando identificado o não atendimento pela ausência de evidência ou de aderência ao requisito das práticas ESG, é elaborado e enviado um plano de ação para 100% dos fornecedores que estão em inconformidade, para que entendam em qual aspecto precisam desenvolver melhorias dentro de um prazo estipulado para a regularização.

Importante destacar que, apesar de nossa exigência por conformidade com os padrões mínimos, não desclassificamos ou encerramos a prestação de serviço com os fornecedores que apresentam lacunas. Nosso objetivo é apoiá-los no progresso, promovendo um ambiente de melhoria contínua que beneficie toda a cadeia de fornecimento.

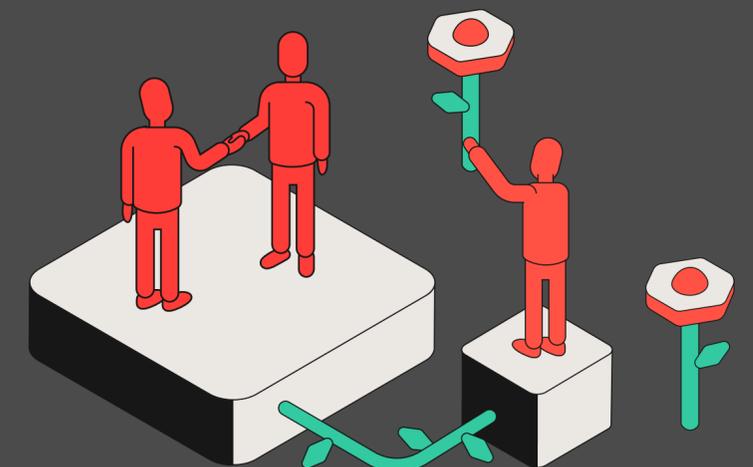
Em 2024, **105** fornecedores foram qualificados com base nos critérios ESG. Desses, **25%** são fornecedores que já haviam participado de iniciativas anteriores através do RADAR ESG. O progresso desses fornecedores demonstra não apenas o impacto positivo das ações realizadas até agora, mas também a capacidade desses fornecedores de integrar as diretrizes de sustentabilidade de forma consistente e alinhada ao histórico e aos objetivos da empresa.

Os demais **75%** representam novos parceiros que iniciaram suas atividades a partir de 1º de setembro de 2024 e que, desde o início, foram orientados a atender às exigências ESG, consolidando a qualificação como um marco essencial para a prestação de serviços.

Um dos principais marcos do avanço do Radar ESG para a Qualificação ESG foi a implementação da checagem documental individual e automatizada, realizada por meio do Sistema de Gestão de Fornecedores (SGF), garantindo maior controle, transparência e eficiência na avaliação das conformidades ESG.

Com essa automatização, tornou-se possível acompanhar em tempo real a aderência dos fornecedores aos critérios estabelecidos, identificando rapidamente eventuais não conformidades, seja pela ausência de evidências ou pelo não atendimento aos requisitos ESG. Assim que uma inconsistência é detectada, o sistema gera notificações diárias, detalhando qual é a pendência e como ela pode ser corrigida. Essa abordagem permite que os fornecedores tenham clareza sobre os pontos de ajuste e atuem de forma mais ágil e assertiva para a regularização, sem depender de intermediários ou processos manuais demorados.

A qualificação de 2024 permitiu a identificação de diversas oportunidades de melhoria, demonstrando tanto a evolução quanto os desafios ainda presentes na cadeia de fornecimento. Muitas dessas oportunidades foram endereçadas e implementadas ao longo do próprio ano, enquanto outras foram estruturadas em um plano de ação contínuo, garantindo que as questões mais complexas sejam trabalhadas progressivamente ao longo de 2025.



Coempreendedores

GRI 2-7

Nossos coempreendedores são nosso maior ativo, pois acreditamos que cada pessoa deve atuar com espírito realizador e senso de protagonismo. Nossa cultura incentiva a centralidade no cliente, promovendo um ambiente dinâmico e ágil, onde todos contribuem ativamente para o crescimento dos negócios e para a transformação da sociedade. Sem nos limitarmos a modelos rígidos ou pré-definidos, seguimos seis princípios fundamentais, que orientam nossas ações e estão consolidados em nosso **Manifesto de Pessoas**.

Nossos Princípios

1.

SOMOS CENTRADOS NO CLIENTE

Mais do que obcecados por fazer o que é melhor para as pessoas, lutamos para empoderar o consumidor e cultivar clientes apaixonados.

2.

SOMOS INCONFORMADOS

Desafiamos o status quo todos os dias e não descansaremos até que a energia limpa seja uma realidade para todos.

3.

SOMOS RESOLVEDORES DE PROBLEMAS

Utilizamos a tecnologia a nosso favor e assim nos tornamos mais criativos e ágeis. Nossas ações são baseadas em olhar analítico, técnico e sustentável, focado no que gera valor.

4.

PENSAMOS E AGIMOS COMO DONOS

Compartilhamos o mesmo propósito, assumimos a responsabilidade e não abrimos mão da disciplina financeira.

5.

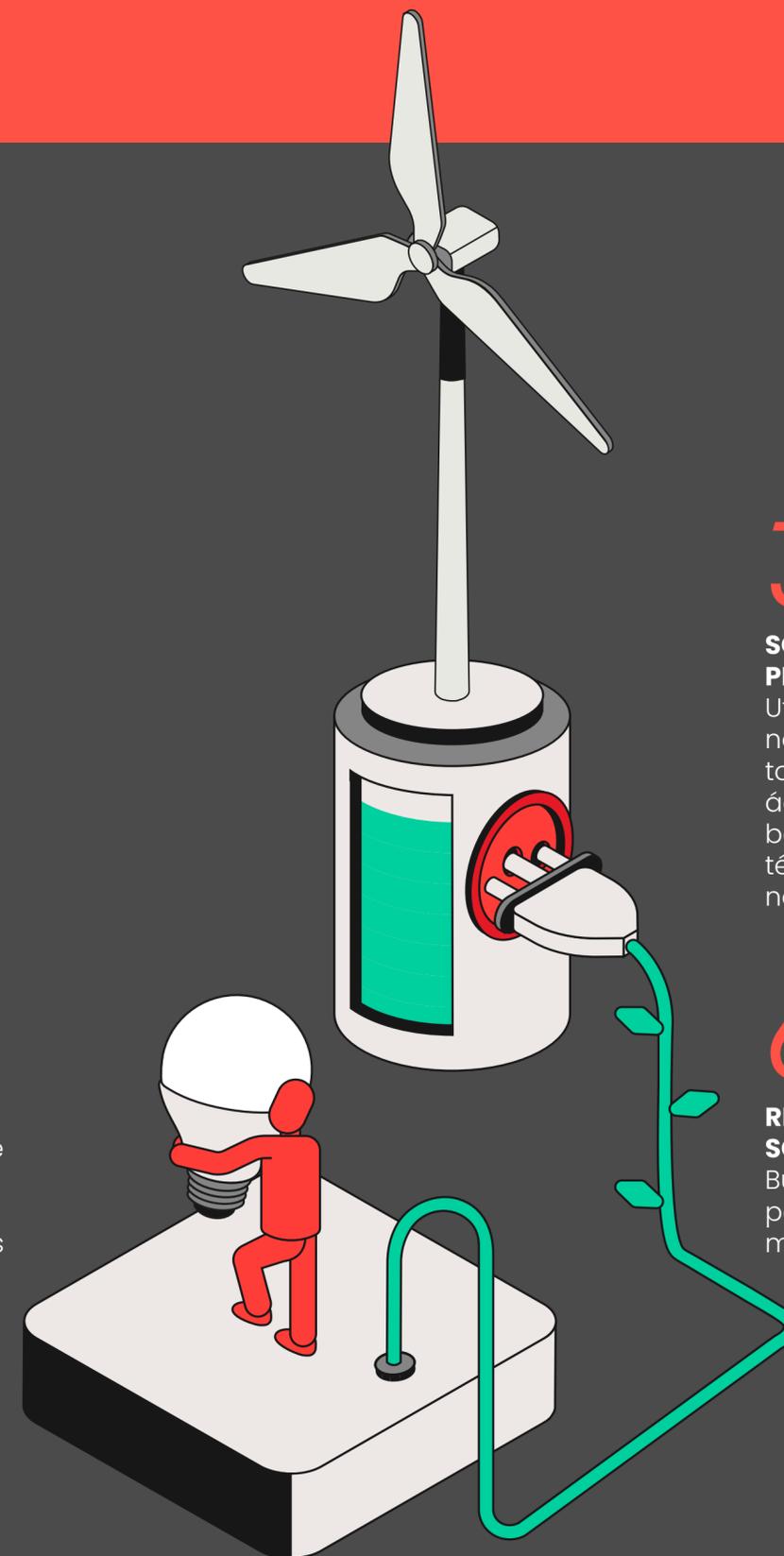
EVOLUÍMOS JUNTOS

Acreditamos que integridade e transparência, com uma boa dose de empatia, são essenciais para construirmos relações fortes, genuínas e duradouras.

6.

REALIZAMOS GRANDE E SONHAMOS MAIOR AINDA

Buscamos superar objetivos para realizar sonhos cada vez maiores.



Atrair, reter e motivar

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

GRI 401-2

A estratégia de atração da Serena busca acompanhar o crescimento da companhia, trazendo coemprededores que possam apresentar uma curva acelerada de performance e de aderência cultural. O processo começa com o alinhamento da descrição da vaga com os gestores, levantando competências técnicas e comportamentais necessárias para o cargo.

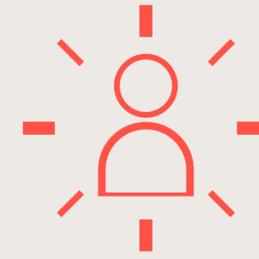
Utilizamos dinâmicas de grupo, entrevistas com a área de People, conversas com os gestores e com a Diretoria para validar a entrada dos candidatos. Além disso, temos um assessment construído com base nos nossos valores culturais que apresenta a probabilidade de aderência à cultura da organização. Em alguns casos, aplicamos cases para avaliar a competência técnica dos candidatos..

O LinkedIn é a principal ferramenta de divulgação das vagas, onde também detalhamos os desafios e principais projetos da empresa. Para os programas de jovens talentos, usamos também o Tik Tok e o Instagram como plataformas de engajamento no processo de atração.

Fomentamos, ainda, a indicação de talentos pelo nosso próprio time. O programa “Vem pra Serena” busca incentivar que os coemprededores indiquem talentos que possam ser aderentes à nossa cultura. Se a indicação for selecionada e a pessoa permanecer por pelo menos um ano na companhia, o coemprededor recebe um valor adicional no cartão de benefícios da empresa como recompensa.

Com o objetivo de atrair, reter e motivar os melhores profissionais e proporcionar um ambiente de meritocracia, com reconhecimento atrelado a desempenhos diferenciados, a Serena oferece, com base nas práticas de mercado, salários e benefícios atrativos para o nosso time, como seguro de vida, planos de saúde e odontológico, refeição/alimentação em modelo flexível, bem como auxílio em casos de deficiência e invalidez. A empresa também assegura licença-maternidade/paternidade a todos os coemprededores.

Além disso, oferecemos benefícios que buscam melhorar o bem-estar de nosso time tanto no aspecto pessoal quanto profissional, como o Auxílio Creche, que visa apoiar os pais na jornada de cuidar de seus filhos com mais tranquilidade. A Galena, nossa plataforma de cursos, contribui com o desenvolvimento profissional contínuo, proporcionando aprendizado e crescimento em diversas áreas. No âmbito do bem-estar, o Programa de Assessoria ao Coemprededor (Optum) oferece suporte em saúde financeira, assistência social, consultoria jurídica, apoio psicológico e consultoria nutricional, garantindo que nossos coemprededores possam cuidar de sua saúde integral e de seus projetos pessoais.



Framework de aprendizagem

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

Mapeamos os temas críticos para o negócio (Cultura, Liderança e Gestão, Regulatório, Recursos Naturais, Tecnologia, Engenharia e Finanças) e criamos programas segmentados por grupos de cargos. Na base do Modelo, apontamos as experiências de aprendizagem que são aplicáveis a todos os públicos, como o programa de integração da companhia, o Serena Talks e as rodas de conversa com convidados sobre temas relevantes para a empresa e para o setor.

A estratégia de desenvolvimento está baseada no 70/20/10, ou seja, a maior parte do aprendizado ocorre na prática (desafios, novos projetos). Além disso, fomentamos o processo de feedbacks e trocas entre os coempresendores e promovemos encontros de aprendizagem formal.



1. Os Diretores podem consumir todas as metodologias do modelo.

Ciclo de gente

Nosso foco em 2024 foi a construção do alicerce que vai apoiar o desenvolvimento das lideranças nos próximos anos. Nosso objetivo é formar um time de gestores que possa guiar os times para a alta performance e para o crescimento da companhia, sedimentando nossa cultura e valores. Realizamos focus groups com líderes e analisamos gaps das avaliações de desempenho.

Tivemos um olhar minucioso sobre o cruzamento dos dados de avaliação de desempenho com os resultados do assessment comportamental dos líderes. A partir destas análises, escolhemos o Insper como parceiro para o desenho e implantação da frente de educação executiva do Serena Leadership Program. O escopo inclui competências críticas que irão ajudar a nossa liderança a potencializar ainda mais o negócio.

Além disso, temos o Ciclo de Gente, mecanismo que promove, de forma contínua, o desenvolvimento dos times para o atingimento das metas e para a aderência cultural. O principal objetivo é promover o crescimento dos coempresendedores e, por consequência, o crescimento da companhia.

É com a avaliação que garantimos que o reconhecimento de cada pessoa esteja relacionado à sua contribuição individual conectada aos resultados gerais, praticando o nosso valor de meritocracia. Acreditamos que esse é o caminho para desenvolver equipes de alta performance. O Ciclo de Gente possibilita ainda que as lideranças possam direcionar as equipes para o cumprimento da estratégia, garantindo que esforços sejam dirigidos para o cumprimento das metas. Além disso, o Ciclo também é importante para a consolidação da cultura Serena e perpetuação do nosso propósito e dos nossos princípios.



REUNIÃO DE PESSOAS

Discussões trimestrais entre os gestores e a área de People focadas no desenvolvimento dos times e acompanhamento dos planos de ação.

RADAR

Check de performance e de alinhamento cultural do primeiro semestre do ano, entre líder e liderado.

FEEDBACKS FORMAIS

Momentos formais de conversas sobre gaps e pontos positivos entre líder e liderado, além de reconhecimento.

PLANO DE DESENVOLVIMENTO INDIVIDUAL

Conjunto de ações focadas no desenvolvimento de cada coempresendedor, visando crescimento pessoal e profissional.

360°

Avaliação cultural e de performance focada no ano completo, com diferentes visões, além do olhar do gestor.

Programas para o aperfeiçoamento de competências dos coempendedores e de assistência para transição de carreira

GRI 404-2



Serena Leadership Program (SLP)

Em 2024, lançamos o Serena Leadership Program (SLP), uma iniciativa estratégica voltada ao fortalecimento das nossas lideranças. O programa tem como objetivo preparar os gestores para impulsionar o crescimento do negócio, promover a cultura da companhia e ampliar o impacto positivo da liderança.

A primeira frente do SLP foi o Programa de Mentoria, com duração de um ano, criado para conectar líderes experientes (mentores) a profissionais em desenvolvimento (mentorados). A proposta é promover o crescimento mútuo por meio da troca de experiências, apoio contínuo, escuta ativa e desenvolvimento de habilidades essenciais para o avanço na carreira.

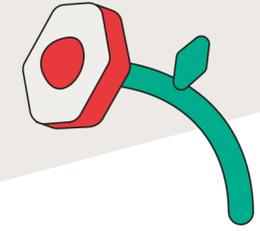
Além de impulsionar o desenvolvimento individual, o programa cria um ambiente seguro para feedbacks construtivos, fomenta a cultura de aprendizado e amplia a visão dos participantes sobre seus papéis na Serena.



Academia de Desenvolvimento: Sales Academy

Com foco na expansão dos negócios no mercado B2B2C, em 2024 foi lançada a Sales Academy para um desenvolvimento focado na área de Varejo. Com o crescimento acelerado do setor de energia, nosso objetivo é fortalecer as vendas da Serena, consolidando a identidade do time de Retail e aprimorando os processos internos.

A Sales Academy foi estruturada para capacitar a equipe de Retail, promovendo educação continuada e integração com outras áreas; desenvolver profissionais nos eixos de Mercado, Estratégia, Cultura e Ferramentas e Processos; antecipar as mudanças do setor, preparando a equipe para desafios e oportunidades e estimular a inovação, o protagonismo e o engajamento dos coempendedores. Em 2024, já foram realizados três treinamentos: Atuação comercial no mercado de energia, Vendas B2B2C no setor e Princípios da Serena, com 95% de participação do time de Retail e 90% dos representantes de vendas, com melhoria da taxa de conversão, métrica estabelecida para medir o sucesso da iniciativa..



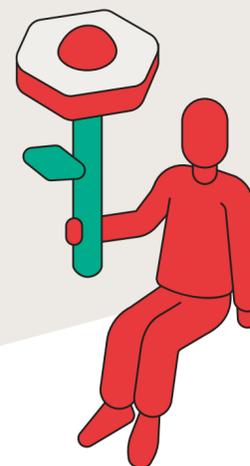
Plataforma de Aprendizagem: Galena

Para impulsionar ainda mais o desenvolvimento dos nossos coempresários, lançamos em março de 2024 a Plataforma de Aprendizagem Galena. Após avaliarmos a ferramenta de gestão de clima, identificamos que treinamento era um ponto de melhoria apontado pelos coempresários. A plataforma oferece 150 cursos gratuitos e mais de 150.000 cursos com até 80% de desconto, abrangendo temas como Administração, Energia, Engenharia, Finanças, Marketing, Tecnologia e Vendas. A iniciativa reforça nosso princípio "Evoluímos Juntos", promovendo o aprendizado contínuo e o crescimento da companhia.



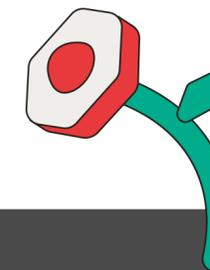
Power Program: Nosso Programa de Estágio

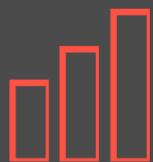
Diante da crescente demanda por talentos e da necessidade de formar profissionais qualificados, em 2024 demos continuidade ao Power Program, nosso programa estruturado de estágio. O principal objetivo é fortalecer nosso banco de talentos com estudantes de alto potencial, preparando-os para assumir posições estratégicas na Serena e contribuindo para o crescimento sustentável do negócio. Além disso, o programa busca integrar diferentes gerações ao ambiente corporativo e garantir alinhamento cultural desde o início da jornada profissional.



Em 2024, aprimoramos o programa, desenvolvendo uma trilha de aprendizado específica para os estagiários, com conteúdos voltados ao desenvolvimento de competências essenciais:

- Bate-papo com o CEO Antonio Bastos sobre o futuro da Serena
- Cultura Serena, com o COO Thiago Linhares.
- Sessão de coaching de carreira com a parceira americana Deeper Signals.
- Mentoria sobre crescimento profissional, com a líder de CX.
- Análise e pesquisa para projetos, com a equipe de Engenharia.
- Treinamento de Pitch e Venda de Ideias, com a Diretoria de Desenvolvimento.
- Workshop de construção de apresentações (PPT), com a área de Marketing.





Retenção

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

Temos como estratégia monitorar, semanalmente, o engajamento dos nossos coempregados. Para isso, utilizamos a ferramenta Team Culture, que aborda temas como reconhecimento, feedback, liderança, crescimento e felicidade. Os dados são disponibilizados semanalmente para os gestores. O time de People realiza o acompanhamento global dos indicadores e apoia os líderes na construção de planos de ação estruturados para endereçar os pontos críticos que são apontados pelos times.

A cada semana, os indicadores são atualizados no painel de controle da ferramenta, com destaque para aqueles que apresentam as maiores dores dos coempregados. Cada pessoa recebe as perguntas de maneira aleatória e pode opinar, a cada rodada, sobre um tema diferente.

Para o reconhecimento dos coempregados e impacto na retenção, temos o programa Energia para Todos. É um mecanismo que busca reconhecer coempregados que tiveram entregas excepcionais, com resultados de impacto no negócio. Os gestores celebram, junto com os times, a premiação dos coempregados, fomentando um ambiente de reconhecimento e valorização de alta performance e impacto no negócio.

Pensando na saúde e no bem-estar amplo dos nossos times, tivemos um avanço importante em 2024. Lançamos o Programa de Assessoria ao Coempregado em parceria com a Optum. Trata-se de um serviço disponível 24 horas por dia e sete dias por semana para apoiar os coempregados e dependentes legais em questões de saúde mental, saúde física, planejamento financeiro, orientação jurídica e orientação nutricional.

O serviço conta com profissionais altamente qualificados e prontos para prestar suporte nos mais diversos temas relacionados aos pilares descritos acima. O acesso é rápido e fácil, visto que a plataforma apresenta um aplicativo. A utilização é gratuita para coempregados e dependentes.

Para acompanhar o turnover da companhia, utilizamos esse indicador como meta de todos os books da organização. Sendo assim, medimos esse número todos os meses, dando visibilidade para toda a organização nas Reuniões de Resultados. Após os desligamentos, voluntários ou involuntários, realizamos entrevistas de desligamento para levantamento de pontos de melhoria na experiência dos coempregados, retroalimentando melhorias no processo e entendimento de movimentos de mercado.





Processo para determinação da remuneração

GRI 2-20

Na Serena, a definição da remuneração dos coempresários segue um processo estruturado e alinhado às práticas de mercado. Para garantir equidade e competitividade, a remuneração é baseada em mandatos e fundamentada em pesquisas salariais. O Conselho de Administração aprova o montante global da remuneração em Assembleia, garantindo alinhamento com os objetivos organizacionais.

Além disso, um comitê interno, formado por diretores executivos e representantes do time de Pessoas, conduz avaliações anuais individuais de desempenho e remuneração. Essas análises são embasadas em benchmarks de mercado e na performance dos coempresários, assegurando que a estrutura de remuneração permaneça justa e competitiva.

Outro aspecto essencial é a definição da filosofia de remuneração e o estabelecimento de metas estratégicas. Com base nesses direcionamentos, são desenvolvidos pacotes de remuneração adequados, garantindo clareza e alinhamento com os objetivos da companhia. Para reforçar a transparência, as políticas de remuneração são continuamente comunicadas, promovendo entendimento e engajamento dos coempresários.





Política de remuneração

GRI 2-19

A remuneração também conta com uma parcela variável para todos os coempresários e estagiários (salvo aprendizes) e está vinculada aos resultados obtidos no ciclo de desempenho. Nesse processo de avaliação, parte relevante do cálculo da parcela está diretamente atrelada ao plano estratégico da Serena, também sendo considerados aspectos culturais, funcionais e de performance de cada coempresário.

A remuneração variável está vinculada ao nosso planejamento estratégico, que inclui metas relacionadas a critérios ESG e de sustentabilidade, definidas anualmente e de progresso monitorado mensalmente. De metas corporativas, cascadeamos o plano até os coempresários da ponta, firmando a presença da sustentabilidade tanto na execução como bonificação de todos da Companhia.

Todos os coempresários (exceto aprendizes) têm metas de sustentabilidade atreladas à sua remuneração variável. Em 2024, 5% das metas estavam diretamente relacionadas à sustentabilidade e 20% incluíam e incorporavam esse tema de forma indireta.

Anualmente, a companhia define objetivos operacionais, financeiros, de gestão de riscos, organizacionais, entre outros, para compor books de metas. Eles podem ser divididos em três grandes grupos: metas corporativas, metas das unidades de negócios e metas de projetos específicos. Os coempresários têm uma exposição diferente a cada um dos books de metas, que varia conforme o escopo de sua função. A remuneração variável é fruto da apuração destas metas, submetidas a acompanhamento periódico durante o ano.

O book de metas corporativas influencia a remuneração de todos os profissionais e compõe, no mínimo, 25% da sua remuneração variável. Dentro dessas metas corporativas, também são estabelecidos objetivos estratégicos e de impacto em sustentabilidade, como a manutenção da classificação baixo risco (low risk) no Sustainalytics.

Sabemos que, para atingir essas metas corporativas, precisamos desdobrá-las de forma mais específica em nossas unidades de negócios, com foco nos ativos operacionais, nos futuros projetos de energia renovável, bem como no nosso time comercial. As metas de sustentabilidade corporativas também são desdobradas nesse segundo grupo. Exemplo disso é a execução dos projetos CSAT e Desenvolvimento de Fornecedores.

Finalmente, temos o terceiro grupo de metas, focado em cada novo projeto que executamos e nas metas referentes à operação dos ativos (grupos de metas por regional/cluster), considerando suas especificidades. Esse book também trabalha com metas atreladas à sustentabilidade que são direcionadas ao projeto, assim como a comunidade e bioma onde

ele está inserido. Exemplo disso é a execução de um projeto social que capture a vocação daquela comunidade, seja por contemplar um projeto dedicado à capacitação de mulheres empreendedoras, seja por contemplar um projeto de geração de renda e educação ambiental para pessoas que antes viviam do extrativismo vegetal.

Sempre é garantida, portanto, a presença de metas ligadas exclusivamente à sustentabilidade como incentivo ao atingimento de maior remuneração variável, ao passo que todos de fato colaboram com seu atingimento em níveis diversos.



Saúde e segurança ocupacional



GRI 3-3: Saúde e Segurança Ocupacional

GRI 403-1 | GRI 403-7

A saúde e segurança do trabalho (SST) é um tema reconhecido como um pilar estratégico em nossa atuação. Por meio de nossa política de SST, estabelecemos diretrizes claras para promover ambientes de trabalho seguros, saudáveis e em conformidade com as normas legais. Essa política é integrada as nossas práticas do sistema de gestão que possibilita a implementação, o monitoramento e a melhoria contínua, que visam prevenir acidentes, doenças e mitigar riscos de nossos coempreendedores, fornecedores e stakeholders.

Para isso, o sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho possui uma variedade de serviços como avaliação de riscos ocupacionais, treinamento em segurança, programas de prevenção de acidentes, gestão de atestados e licenças, gestão de fornecedores e serviços, educação em ergonomia, entre outros. Além disso, trabalha para garantir a conformidade com as leis trabalhistas, as convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT), e os códigos civil e penal, bem como é fundamentado em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego (NRs) e na norma internacional ISO 45001.

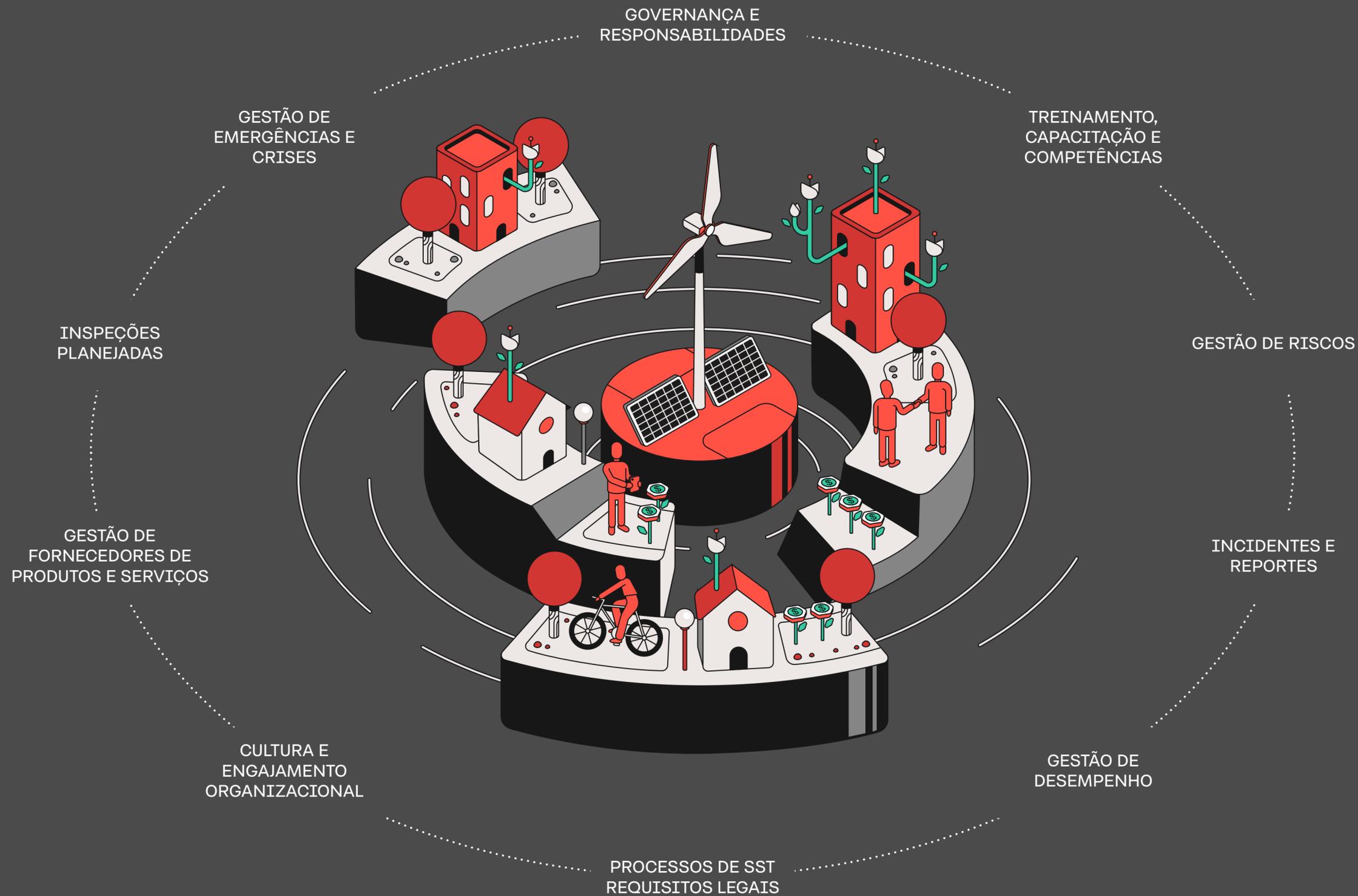
A empresa realiza auditorias ao longo do ano para monitorar a eficácia das medidas adotadas na gestão do tema. Essas auditorias, baseadas em um checklist estruturado, são conduzidas em conjunto com os líderes operacionais de cada site, promovendo discussões sobre boas práticas e identificando oportunidades de melhoria. Quando necessário, são elaborados planos de ação para aprimorar os processos. Além disso, a aderência às práticas e ferramentas de SST é acompanhada mensalmente, com a consolidação e apresentação de indicadores e metas aos gestores e líderes, garantindo um acompanhamento contínuo e estratégico.

O sistema de gestão de SST cobre 100% dos coempreendedores Serena, além das equipes terceirizadas e seus sub contratados.





Práticas de gestão de saúde e segurança do trabalho



Gestão estruturada de saúde e segurança do trabalho

GRI 403-2

GRI 403-3

GRI 403-5

A Serena adota um processo estruturado e contínuo para reforçar a segurança e prevenir acidentes de trabalho. Entre as principais técnicas utilizadas estão a Análise de Risco (APR), o Programa de Gerenciamento de Risco (PGR) e a Avaliação de Requisitos de Atividades Críticas (RAC), que permitem identificar potenciais perigos no ambiente operacional por meio de metodologias aplicadas em campo. Essas iniciativas garantem que a empresa esteja sempre atenta aos riscos, promovendo um ambiente de trabalho seguro e saudável.

Para capacitar os coempreadores, a Serena oferece treinamentos normativos, treinamentos internos sobre instruções de segurança, verificações em campo e em frentes de serviço, além de programas específicos de gestão em segurança, como o treinamento de líderes de elite. Essas ações reforçam a cultura de segurança e garantem que todos estejam preparados para agir de forma preventiva e eficiente.

O gerenciamento de riscos é um processo detalhado e integrado, que envolve a avaliação das instalações, a análise de processos e tarefas e a implementação de medidas de controle. Além disso, a empresa realiza observações diretas e entrevistas para compreender melhor os riscos no local de trabalho. A comunicação transparente e a divulgação periódica de relatos e reportes de segurança são fundamentais para manter todos os envolvidos informados e engajados na segurança.

Para registrar e gerenciar desvios, a Serena conta com um software/app de gestão em saúde e segurança, que agiliza a identificação e o tratamento de não conformidades, além de destacar boas práticas. A ferramenta, que funciona até mesmo no modo off-line, oferece diversas funcionalidades que tornam o reporte mais rápido e eficiente.

Além da prevenção, a Serena realiza a gestão de incidentes, abrangendo tanto acidentes com danos pessoais quanto danos materiais. Esse processo permite disseminar as lições aprendidas e compartilhar boas práticas entre todos os sites da empresa. Para garantir um fluxo eficiente de resposta, a companhia possui um procedimento estruturado de investigação de incidentes, que define as etapas de análise e as responsabilidades envolvidas. Isso quando o evento envolve os terceiros, a avaliação é do gestor desse contrato junto com o time de SST da Serena.

A gestão de saúde ocupacional é realizada por uma empresa contratada e integra o sistema eSocial. Esse serviço é monitorado semanalmente pela equipe de SST da Serena, por meio de reuniões de acompanhamento e monitoramento do controle do ASO (Atestado de Saúde Ocupacional), utilizando controles e indicadores.



Segurança se constrói juntos

GRI 403-4 GRI 403-5

Os trabalhadores desempenham um papel ativo na segurança, contribuindo com relatos sobre condições inseguras e participando ativamente das iniciativas da empresa. Semanalmente, são realizados momentos de segurança, nos quais são abordados temas diversos e compartilhados aprendizados de incidentes ocorridos em outras unidades. Esses encontros oferecem um espaço aberto para que todos possam expressar opiniões e sugestões.

Além disso, ocorrem reuniões mensais focadas em saúde e segurança, onde são discutidos indicadores, ações estratégicas, lições aprendidas e os principais relatos de condições inseguras da unidade. Durante esses encontros, os colaboradores e coempreendedores têm a oportunidade de levantar questões e contribuir com insights relevantes para a melhoria do ambiente de trabalho.

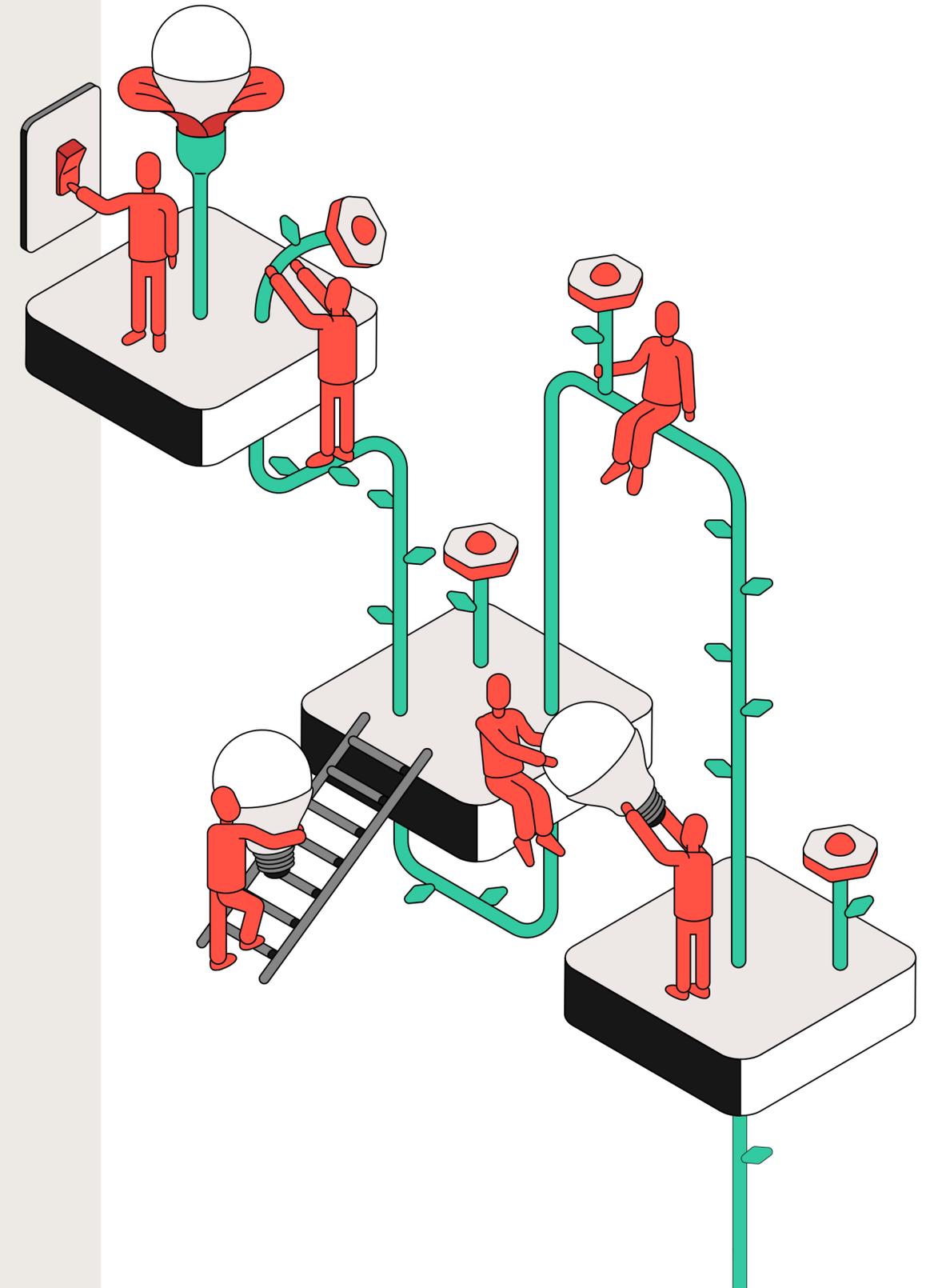
Para fortalecer ainda mais essa cultura, a empresa mantém comitês de saúde e segurança, que se reúnem mensalmente para analisar resultados, avaliar o desempenho e definir diretrizes que abrangem todos os níveis da organização, da alta administração ao nível operacional. Entre as principais responsabilidades desses comitês estão: o acompanhamento do plano anual de SST, as principais ações executadas, a realização de Diálogos Diários de Segurança (DDS) e a participação na implementação de ações do master plan. Além disso, promovem campanhas de conscientização, investigam incidentes, disseminam aprendizados e conduzem inspeções periódicas.

A participação do time se dá por meio da representação em reuniões da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), do Comitê de Saúde e Segurança do Trabalho (SST) e do Squad de SST, além dos encontros mensais conduzidos pelos líderes dos ativos.

Os trabalhadores também estão envolvidos em pesquisas e entrevistas sobre a cultura de segurança e na avaliação de fornecedores. Eles contribuem diretamente em diversas etapas do processo, como identificação de riscos, investigação de incidentes, auditorias e reportes de desvios e observações positivas, garantindo que a segurança seja um compromisso coletivo e continuamente aprimorado.

A empresa mantém treinamentos operacionais e normativos em SST, incluindo NR10, NR23, NR33, NR35, entre outros. Este ano, foram incorporadas novas capacitações, como o treinamento "Líder de Elite", voltado para lideranças operacionais, que aborda como os líderes podem apoiar e influenciar suas equipes para fortalecer a cultura de segurança organizacional. Além disso, foram introduzidos treinamentos de Análise Preliminar de Risco e Inspeção Prévia de Segurança, reforçando a preparação dos colaboradores e coempreendedores para a identificação e mitigação de riscos.

Para os trabalhadores que não são empregados diretos da empresa, é realizada uma integração de segurança no momento da chegada à instalação. Além disso, a empresa contratante é responsável por garantir o cumprimento dos requisitos de saúde e segurança, que são definidos em uma matriz específica para cada atividade e função. Esses requisitos são verificados antes da mobilização dos trabalhadores, utilizando o Sistema de Gestão de Fornecedores, no qual certificados são postados, avaliados e aprovados, garantindo que todos atendam aos padrões exigidos antes de iniciarem suas atividades.



Estratégias de bem-estar no ambiente de trabalho

GRI 403-6

Também desenvolvemos diversas iniciativas para facilitar o acesso dos coempreendedores a serviços de promoção da saúde, como horários de trabalho flexíveis, programas de bem-estar, assistência psicológica, reembolso de despesas médicas e acesso a recursos de saúde on-line. Elas incluem campanhas de controle de saúde e nutrição, campanhas de prevenção ao câncer, incentivo a atividades físicas e exercícios, campanhas de vacinação, além de programas focados em saúde mental e bem-estar emocional, como tratado no subcapítulo anterior.

Importante destacar que alguns dos benefícios apresentam possibilidade de extensão aos familiares dos coempreendedores, que têm permissão para usar esses serviços durante o expediente de trabalho.

Em 2024, promovemos diversas campanhas voltadas à conscientização e ao fortalecimento da cultura de Saúde e Segurança. Entre elas, destacamos o Maio Amarelo, focado nos cuidados no trânsito, e o Abril Verde, que contou com a iniciativa Olimpíadas de Segurança, desenvolvida para aprimorar continuamente nossa cultura de segurança.

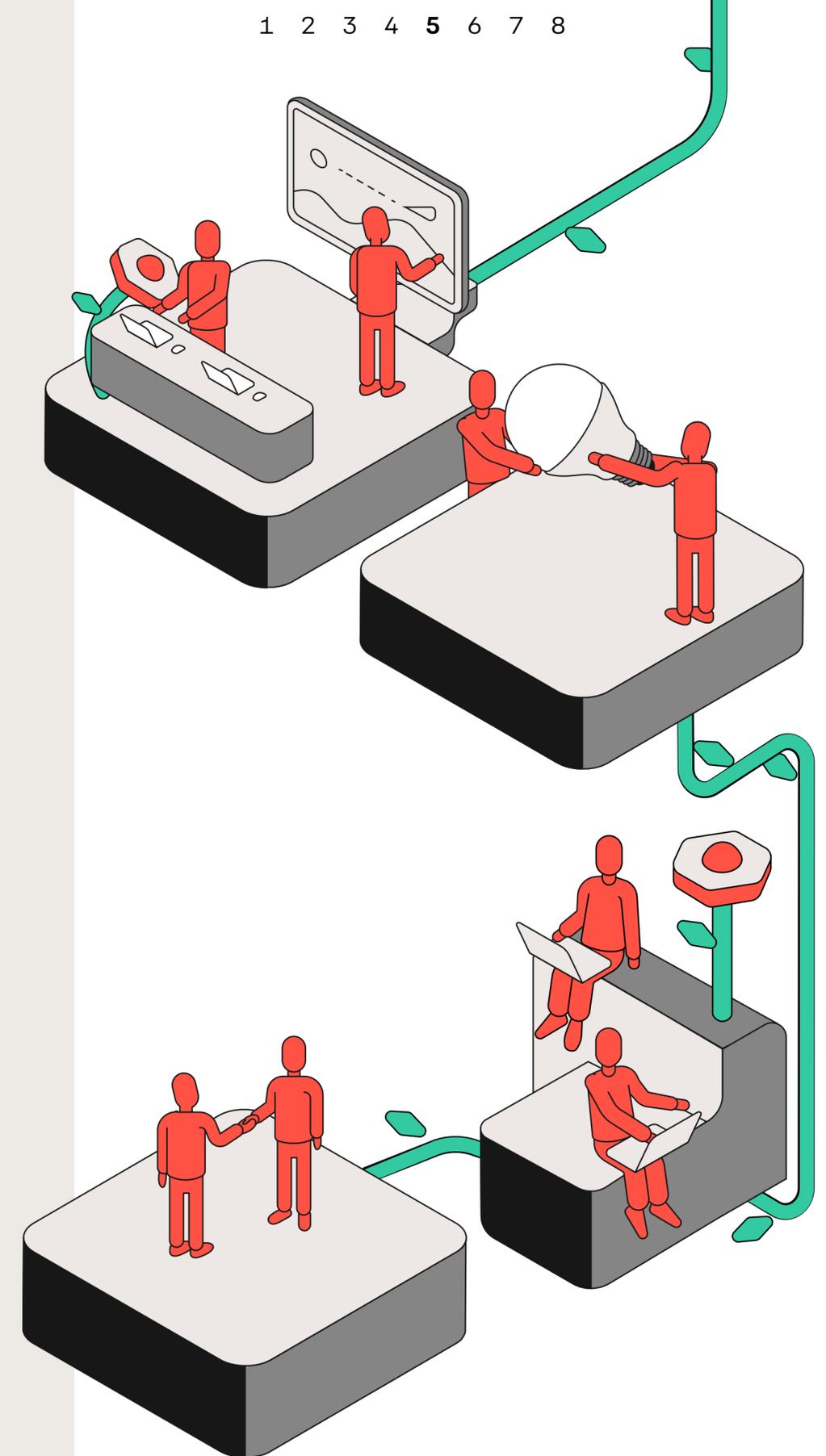
Durante as Olimpíadas de Segurança, utilizamos nossas ferramentas de gestão para incentivar o reporte de incidentes e a qualificação dos nossos parceiros. Todos os times de campo, incluindo Coempreendedores Serena e colaboradores de empresas parceiras, foram convidados a participar.

O objetivo foi fortalecer a percepção de risco entre todos que interagem, direta ou indiretamente, com nossos sites, garantindo que nossos parceiros estivessem cada vez mais preparados para executar suas atividades com segurança. Além disso, buscamos formar influenciadores de boas práticas, contribuindo para um ambiente de trabalho mais seguro e produtivo.

Também realizamos campanhas alinhadas aos meses coloridos, como o Outubro Rosa e o Novembro Azul, promovendo o autocuidado e a saúde de homens e mulheres. Este ano, inovamos com uma abordagem gamificada, lançando o Power Health, um aplicativo exclusivo para a campanha. A plataforma envolveu todos os Coempreendedores Serena e parceiros, desde o escritório de São Paulo até os parques.

O Power Health ofereceu trilhas de conhecimento sobre temas essenciais, como atividade física, alimentação saudável, saúde mental e financeira, prevenção do câncer de próstata e da saúde masculina, além dos cuidados com a saúde feminina e a prevenção do câncer de mama e do colo do útero. Além do aprendizado proporcionado, premiamos os participantes mais engajados e convidamos palestrantes especialistas para enriquecer a experiência e reforçar a importância do autocuidado na prevenção de doenças.

Para garantir que as informações chegassem a todos, utilizamos diversas ferramentas de comunicação interna, como o Engage, e-mails, grupos de WhatsApp e informativos nos quadros dos parques. Dessa forma, garantimos a ampla disseminação dos conteúdos e o envolvimento de toda a equipe.





6 Cuidando do meio ambiente

- 52 Estratégia climática
- 56 Responsabilidade e gestão ambiental
- 59 Biodiversidade

Estratégia climática

GRI 3-3 – Estratégia climática

SASB- IF-EU-110a.3

GRI 201-2

Na Serena Energia, reconhecemos que as mudanças climáticas representam um dos principais desafios à sustentabilidade dos negócios de geração renovável. Por isso, temos investido continuamente no fortalecimento da nossa capacidade de compreender, antecipar e responder a riscos e oportunidades climáticas que possam impactar nossos ativos, operações e modelo de negócio. Nesse contexto, a Companhia vem aprimorando seus processos internos de identificação, avaliação e gestão de riscos climáticos. Esse esforço está alinhado às recomendações da Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD), por meio da incorporação gradual de seus quatro pilares. Ao longo dos últimos ciclos, avançamos na integração dos riscos climáticos à matriz de riscos corporativos, na realização de análises de cenários com base nos modelos do IPCC (CMIP6) e no desenvolvimento de estratégias de mitigação e adaptação. Esse alinhamento à TCFD reforça nosso compromisso com a transparência e com a resiliência do nosso negócio frente aos desafios da transição climática.

Em 2024, participamos de um estudo conduzido por consultoria especializada a pedido da Actis, nossa acionista, que avaliou os riscos físicos em todo o nosso portfólio. Adicionalmente, já utilizamos modelos climáticos do CMIP6, reconhecidos pelo IPCC, para avaliar projeções futuras de vento, radiação solar e precipitação com base em diferentes cenários de aquecimento global (SSP1-2.6, SSP2-4.5 e SSP5-8.5). Os resultados desses estudos nos permitiram identificar com maior clareza as regiões e tecnologias mais expostas, além de oportunidades associadas à evolução do regime climático, como o aumento da velocidade dos ventos em determinados clusters.

Com base nesses estudos, a Serena identificou tanto potenciais riscos físicos quanto oportunidades associadas à disponibilidade de recursos naturais, destacando a necessidade de implementar medidas eficazes de adaptação e estratégias de mitigação. Embora os riscos de transição sejam considerados de baixo impacto, dado o modelo de negócios 100% renovável da empresa, eles continuam sendo monitorados em conformidade com as tendências regulatórias e de mercado.

No que diz respeito aos riscos físicos, com base nas análises de modelagens climáticas, que consideraram projeções de cenários conservadores (P95) utilizando dados do CMIP6, foi possível estimar a sensibilidade do portfólio consolidado da Serena frente a eventos climáticos adversos, a diversificação geográfica e tecnológica do portfólio da Serena desempenha um papel fundamental na adaptação e mitigação, uma vez que nossos ativos estão distribuídos por diversas regiões do Brasil, além de um ativo nos Estados Unidos.

Além disso, a contínua diversificação de nossos produtos e soluções inovadoras fortalece ainda mais nossa capacidade de reduzir a vulnerabilidade frente aos impactos climáticos, ou seja, permite que perdas de produtividade em determinados clusters sejam, em parte, compensadas por ganhos em outras regiões assegurando a resiliência a longo prazo. A partir dessa análise integrada, estimou-se que, mesmo em cenários pessimistas, o impacto financeiro potencial sobre a receita bruta consolidada dos ativos seria limitado, com exposição considerada baixa em nossa matriz de risco, representando um impacto total inferior a R\$ 2 milhões.



Complexo Eólico Assuruá, Xique-Xique, Bahia, Brasil.

A Serena mantém seu compromisso contínuo com a descarbonização, buscando constantemente aprimorar suas estratégias e ações voltadas para a redução de emissões. A Companhia trabalha de forma contínua para identificar novas oportunidades de melhoria, com o objetivo de garantir que suas iniciativas de descarbonização sejam cada vez mais alinhadas às demandas de longo prazo do mercado e às melhores práticas do setor.

Como reconhecimento pelo rigor metodológico e pela transparência no reporte de suas emissões de gases de efeito estufa, a Serena obteve, nos ciclos de 2022 e 2023, o Selo Ouro do Programa Brasileiro GHG Protocol. Essa conquista reforça o compromisso da Companhia com a gestão climática e a busca por uma transição energética justa e de baixo carbono.



Enquanto isso, as ações do plano de descarbonização em vigor seguem sendo implementadas de maneira eficaz e estratégica. Em 2024, algumas das principais iniciativas realizadas incluem:

Transição energética nas operações

Substituição de mais de 50% do combustível fóssil por biocombustível nas operações, contribuindo para a redução das emissões de escopo 1.

Gestão de gases de efeito estufa fugitivos

Melhoria da gestão das emissões de gases fugitivos, com foco especial no SF₆, um gás de alto potencial de aquecimento global. Isso inclui a implementação de práticas de manutenção preventiva, monitoramento mais rigoroso e a elaboração de planos de ação para mitigação de vazamentos.

Emissões associadas a deslocamentos corporativos

Aprimoramento do controle sobre as emissões de escopo 3 relativas aos deslocamentos, com foco na melhoria da coleta de dados e identificação de oportunidades de redução.

Na Serena Energia, estamos comprometidos em liderar a transição para um futuro energético mais limpo e sustentável.

GRI 201-2

Reconhecemos que as mudanças climáticas apresentam não apenas desafios significativos, mas também oportunidades transformadoras para nosso negócio e para a sociedade como um todo. Como pioneiros em energia limpa e renovável, estamos na vanguarda da inovação e da adaptação às mudanças climáticas, buscando constantemente maneiras de transformar os desafios em oportunidades de prosperidade para todos os nossos stakeholder.

As mudanças climáticas estão incorporadas em nossa Política de Sustentabilidade, refletindo nosso compromisso com a transição para uma economia de baixo carbono. A política orienta nossas iniciativas para mitigar impactos climáticos, destacando o papel da energia 100% renovável na redução das emissões de Gases de Efeito Estufa (GEE) e no alinhamento com as metas do Acordo de Paris. O Comitê de Auditoria e Gestão de Riscos (CAE) acompanha regularmente as questões de sustentabilidade por meio da matriz de riscos climáticos, integrada à matriz de riscos corporativa da companhia. Como órgão de assessoramento do Conselho de Administração, o CAE analisa os riscos e oportunidades relacionados ao clima, reportando as informações relevantes posteriormente ao Conselho.

É de responsabilidade da área de ESG as questões relativas ao dia a dia, além de recomendar e acompanhar a adoção dos melhores padrões de sustentabilidade à estratégia do plano de negócios da Companhia, assim como os riscos, oportunidades e medidas associadas à sustentabilidade que possam ter impacto relevante no negócio e outras funções que possam ser definidas e aprovadas pelo Conselho de Administração.

A Serena entende que a análise dos riscos climáticos desempenha um papel crucial em suas decisões estratégicas. Os resultados dessas avaliações têm implicações financeiras e estratégicas significativas, permitindo à Serena Energia:



Otimizar investimentos

Direcionar recursos para tecnologias e infraestruturas mais resilientes às mudanças climáticas.



Gerenciar riscos

Desenvolver estratégias de mitigação e adaptação para cada cenário climático.



Identificar oportunidades

Explorar novos mercados e tecnologias que surgem com a transição energética.



Melhorar a eficiência operacional

Adaptar nossas operações para serem mais resilientes e eficientes em diferentes condições climáticas.



Fortalecer a confiança dos stakeholders

Demonstrar liderança e transparência em nossa abordagem às mudanças climáticas.



A Serena tem aprofundado a gestão de riscos climáticos com base na análise de cenários prospectivos e na exposição dos ativos a eventos extremos e variações nos recursos naturais. A partir desse diagnóstico, a Companhia vem mapeando medidas existentes e avaliando a necessidade de novos planos de ação, com foco em fortalecer a resiliência operacional e a continuidade dos negócios frente às mudanças no clima. Sendo eles:



Complexo Solar, Porangatu, Goiás, Brasil.



Adaptação de Infraestrutura

Investir em tecnologias e designs que tornem nossos ativos mais resilientes a condições climáticas extremas.



Prevenção e Controle de Incêndios

Desenvolver e implementar estratégias robustas de prevenção e controle de incêndios florestais.



Monitoramento Climático

Estabelecer sistemas de monitoramento climático em tempo real para antecipar e responder rapidamente a eventos extremos.



Diversificação Geográfica

Expandir nossa presença em diferentes regiões para reduzir a exposição a riscos climáticos específicos.



Inovação Tecnológica

Investir em pesquisa e desenvolvimento de tecnologias que melhorem a eficiência e a resiliência de nossas operações em diferentes condições climáticas.



Engajamento Comunitário

Trabalhar em estreita colaboração com as comunidades locais para desenvolver planos de resposta a emergências e promover a resiliência climática.



Treinamento e Capacitação

Fornecer treinamento contínuo para nossa equipe sobre adaptação às mudanças climáticas e resposta a eventos extremos.



Parcerias Estratégicas

Colaborar com instituições de pesquisa, governos e outras empresas do setor para compartilhar conhecimentos e desenvolver soluções inovadoras.



Revisão Contínua

Estabelecer um processo de revisão e atualização regular de nossas estratégias de mitigação e adaptação climática.

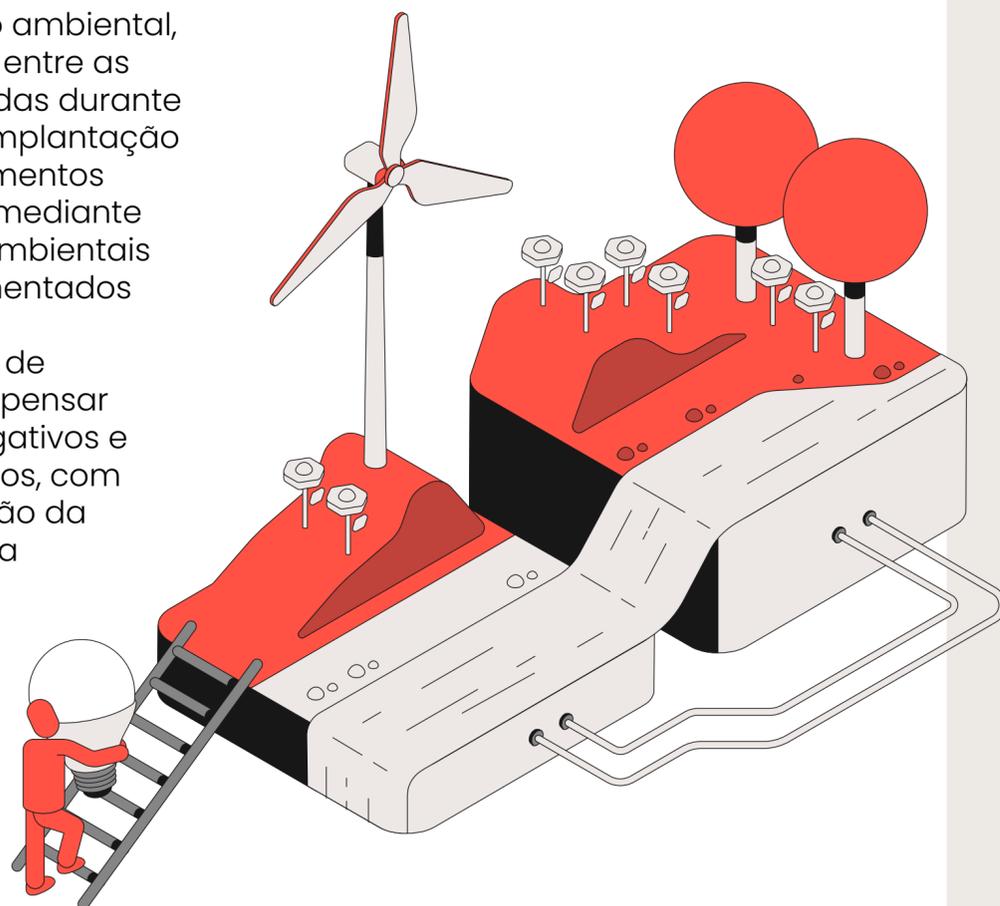
Responsabilidade e gestão ambiental

GRI 3-3: Responsabilidade socioambiental

Todos os nossos ativos são licenciados conforme legislação ambiental vigente, assim como são feitas as avaliações de impacto e monitoramento, de forma contínua, durante a vigência das licenças concedidas. A análise de impacto ambiental avalia como o projeto impacta a região, buscando minimizar os efeitos negativos e maximizar os positivos por meio de programas e medidas que assegurem uma implementação e operação segura e apropriada dos empreendimentos, considerando diferentes aspectos sociais e ambientais.

Licenciamento Ambiental

No âmbito do licenciamento ambiental, considerando as interações entre as atividades a serem executadas durante as fases de planejamento, implantação e operação dos empreendimentos em sua região de inserção, mediante a avaliação dos impactos ambientais prognosticados, são implementados programas ambientais, que contemplam medidas a fim de mitigar, monitorar e/ou compensar os respectivos impactos negativos e potencializar aqueles positivos, com vista a garantir a manutenção da qualidade ambiental na área de inserção dos projetos.



Para cada projeto e empreendimento são propostas medidas específicas para cada tipo de impacto previsto com a aderência adequada para cada região. Abaixo estão apresentadas as medidas e programas ambientais comumente realizadas durante as obras e operação dos empreendimentos da Serena, em atendimento aos compromissos firmados com os órgãos licenciadores:



→ Recuperação de Áreas Degradadas

Ações preventivas e mitigadoras para recuperar áreas impactadas pelo empreendimento, focando na estabilidade do terreno e na reabilitação ambiental das áreas afetadas, visando minimizar os impactos sobre o solo e a biota.

→ Controle de Processos Erosivos

Ações preventivas para controle de erosão e movimentação de massa durante a implantação das obras, visando garantir a estabilização adequada do solo, inclusive na fase operacional.

→ Controle de Efluentes

Estabelece condições e procedimentos para o tratamento adequado dos efluentes gerados na implantação e operação dos empreendimentos.

→ Gerenciamento de Resíduos Sólidos

Visa minimizar a geração de resíduos e garantir sua gestão adequada, desde a geração e armazenamento temporário até a destinação final, prevenindo impactos ambientais nas áreas de influência durante a construção e operação dos empreendimentos.

→ Controle de Ruídos

Realiza medições de ruído no entorno das áreas de intervenção dos empreendimentos, visando avaliar as variações no conforto acústico que possam ser provocadas pelas atividades da fase de implantação e operação, principalmente, dos empreendimentos eólicos.

→ Proteção e Monitoramento dos Recursos Hídricos

Evita a contaminação ou degradação dos corpos hídricos e acompanhar a qualidade da água dos cursos d'água interceptados ou próximos as áreas dos empreendimentos.

→ Controle de Supressão da Cobertura Vegetal

Garante que a supressão de vegetação, necessária para a implantação dos projetos, aconteça somente e apenas dentro das áreas autorizadas.

→ Afugentamento e Salvamento da Fauna

Mitigar impactos a fauna local, antes e durante as atividades de supressão de vegetação, de forma a direcioná-la para áreas seguras e realizar resgate, captura, manejo, transporte e soltura, quando necessário.

→ Monitoramento e Proteção à Fauna

Acompanhar sistematicamente os grupos de fauna visando avaliar os impactos da implantação e operação nas áreas de influência do empreendimento, para definição de medidas de conservação para espécies específicas, quando couber.

→ Sinalização das Obras do Empreendimento

Estabelece diretrizes para ações preventivas de segurança, garantindo a sinalização e o tráfego adequado de veículos, pessoas e máquinas durante a implantação e operação dos empreendimentos.

→ Comunicação Social

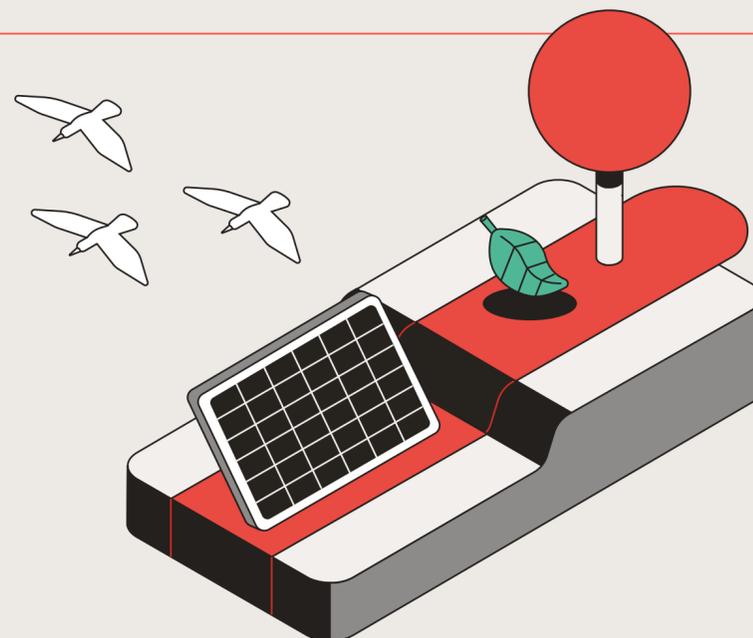
Definir as diretrizes e estratégias para implementar canais de comunicação com a população residente nas áreas de influência dos empreendimentos, buscando construir relações de confiança e duradouras.

→ Educação Ambiental

Promover a educação ambiental entre moradores das comunidades na área de influência direta do empreendimento e trabalhadores internos, incentivando comportamentos conscientes e a preservação dos recursos naturais.

→ Capacitação Técnica e Aproveitamento de Mão de Obra

Implementar mecanismos para mobilizar, contratar e capacitar a mão de obra local e regional. Além disso, visa melhorar a qualificação profissional da população e ampliar as oportunidades de trabalho na região.



Princípios do Equador

Além do escopo de realização das medidas no âmbito do licenciamento ambiental, a Serena tem o compromisso a adotar as diretrizes dos Princípios do Equador, sempre que exigido pelas instituições financeiras signatárias, para garantir a identificação, avaliação e gestão dos riscos ambientais e sociais em seus projetos.

Sistema de Gestão Ambiental

O Sistema de Gestão Ambiental (SGA) da Serena Energia representa o comprometimento da Companhia com o desenvolvimento sustentável e visa assegurar melhoria contínua do desempenho ambiental da Organização.

Este Manual descreve a estrutura organizacional, as Políticas Socioambiental e de Sustentabilidade da Serena Energia e os processos do SGA, apoiando sua aplicação em todos os níveis da Organização. Sua estrutura é similar à da norma ABNT NBR ISO 14001:2015, na qual se baseia, o que permite relacionar o conteúdo do Manual aos requisitos da norma, que inclui:

→ Definição e Acompanhamento de Metas Ambientais

Estabelecimento de indicadores para avaliar o desempenho em áreas como redução de emissões, consumo de recursos e gestão de resíduos.

→ Auditorias Internas

Avaliações periódicas para verificar a conformidade do SGA com os requisitos normativos e identificar oportunidades de melhoria.

→ Treinamento e Capacitação

Monitoramento do alcance e impacto das ações de capacitação ambiental para funcionários e partes interessadas.

Gestão Transparente dos Resíduos

GRI 306-1

GRI 306-2

A gestão de resíduos na companhia é pautada no Plano de Gerenciamento de Resíduos Sólidos (PGRS), parte integrante do Sistema de Gestão Ambiental, e visa estabelecer os procedimentos para todas as etapas do ciclo de vida dos ativos da Serena, com o objetivo de gerenciar os riscos atrelados à geração e destinação de resíduos e mitigar impactos negativos potenciais.

Desse modo, os times de Meio Ambiente e O&M atuam em conjunto na identificação das atividades de maior potencial de geração de resíduos e no desenvolvimento de ações para reduzir os impactos potenciais, com foco na redução dos resíduos gerados, na correta identificação e segregação, buscando alternativas ambientalmente adequadas de destinação desses resíduos, de modo a aumentar a proporção de resíduos encaminhados à reciclagem. Destacamos aqui que a definição da destinação dos resíduos inclui também aspectos regulatórios e uma prévia avaliação dos fornecedores.

Um dos objetivos do PGRS é a redução de geração de resíduos nas atividades operacionais da Serena. Para tal, os times de Meio ambiente e O&M listam as atividades operacionais e identificam àquelas que possuem um potencial maior de geração de resíduos. A partir desse primeiro levantamento prevê-se quais serão as classes de resíduos geradas e são feitas buscas de alternativas voltadas à circularidade. Destacamos que nesse modelo, resíduos gerados a partir da substituição de grandes componentes são encaminhados à reciclagem, resíduos classe I decorrentes das atividades operacionais são enviados à coprocessamento e o óleo lubrificante utilizado é destinado para re-refino.

Os resíduos gerados nos ativos operacionais são encaminhados à terceiros selecionados previamente pelo time de meio ambiente, e o processo de seleção considera a análise documental de licenças e autorizações ambientais pertinentes para o transporte e destinação final de resíduos, e os processos são registrados a partir de Manifestos de Transportes e Certificados de Destinação Final.

A coleta de dados de resíduos segue o procedimento do PGRS, no qual o time de meio ambiente registra o quantitativo de resíduos gerados nas atividades da organização e utiliza como evidência os Manifestos de Transporte de Resíduos (MTRs), Certificados de Destinação Final (CDFs) ou demais evidências equivalentes. Cabe destacar que o time de meio ambiente utiliza um módulo na plataforma do Sistema de Gestão Ambiental (SGA) para realizar o cômputo.

Biodiversidade

GRI 3-3: Responsabilidade Socioambiental

GRI 304-2

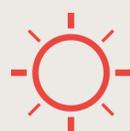
GRI 304-3

A Serena reconhece que suas atividades, especialmente durante a implantação e operação de ativos de energia, podem gerar impactos significativos sobre a biodiversidade. Por isso, conduzimos estudos ambientais aprofundados em todas as fases dos empreendimentos, com o objetivo de identificar riscos, avaliar impactos e direcionar medidas de gestão ambiental eficazes. Esses estudos consideram as características ecológicas e a sensibilidade de cada localidade, permitindo compreender a extensão, duração e reversibilidade dos impactos, especialmente em ecossistemas com alto valor biológico. Os principais efeitos identificados estão relacionados à conversão de habitats e à redução de espécies em decorrência da alteração do uso do solo. A partir dessa avaliação, são planejadas e implementadas ações de mitigação e compensação, em conformidade com as exigências legais e as diretrizes estabelecidas pelos órgãos ambientais.

Nos ativos em operação, são realizados monitoramentos periódicos da fauna, plantios de espécies nativas em áreas degradadas e de proteção permanente (APPs), e implantação de corredores ecológicos que promovem a conectividade entre fragmentos de vegetação e o fluxo gênico entre espécies. Essas iniciativas contribuem para a preservação da biodiversidade local e para a recuperação de ecossistemas impactados, reforçando nosso compromisso com o desenvolvimento sustentável.

Na Serena, reconhecemos a importância da conservação ambiental e da recuperação de áreas degradadas como parte essencial do nosso compromisso com o desenvolvimento sustentável. Por isso, realizamos ações contínuas de plantio e manutenção de áreas protegidas e restauradas, contribuindo para a preservação da biodiversidade, a melhoria dos serviços ecossistêmicos e o cumprimento das condicionantes legais associadas aos nossos empreendimentos.

Em 2024, a Serena ampliou suas iniciativas voltadas à recuperação e proteção da vegetação nativa, com ações significativas tanto em áreas protegidas (APPs) quanto em áreas em processo de restauração ambiental (PRADs). Ao longo do ano, foram realizados o plantio de 0,96 km² e 0,58 km² de manutenção em áreas protegidas, além de 0,35 km² de plantio e 0,22 km² de manutenção em áreas restauradas. As manutenções realizadas tem como objetivo garantir a integridade e o desenvolvimento das mudas anteriormente plantadas por meio de ações como o combate a formigas, o controle de espécies invasoras e o enriquecimento do solo.



Entorno do Complexo Eólico Assuruá, Xique-Xique, Bahia, Brasil.



GRI 304-3: Área total de habitats protegidos ou restaurados (km2)

Em 2024, a Serena realizou o plantio de 210,45 hectares, distribuídos entre áreas de proteção permanente, áreas restauradas e de reposição florestal obrigatória. Abaixo, os dados detalhados das ações realizadas:



Áreas Protegidas (APP)

Localidade	Ativo	Tipo de Ação	Área (ha)
Monjolos (MG)	Serra das Agulhas	Plantio	3,00
Cassilândia (MS)	PCH Indaiá Grande	Plantio	17,40
Ipanema (MG)	PCH Pipoca	Plantio	75,75
Monjolos (MG)	Serra das Agulhas	Manutenção	45,00
Cassilândia (MS)	PCH Indaiá Grande	Manutenção	12,30

Total de APPs plantadas: 96 ha
 Total de APPs com manutenção: 58 km²

Protegida	2022	2023	2024
Total de área plantada (km2)	0,03	1,02	0,96
Total de área em manutenção (km2)	4,59	0,54	0,57



Áreas Restauradas (PRAD)

Localidade	Ativo	Tipo de Ação	Área (ha)
Deltas (PI)	Ativos dos Deltas	Plantio	30,00
Cassilândia (MS)	PCH Indaiá Grande	Plantio	5,00
Cassilândia (MS)	PCH Indaiá Grande	Manutenção	22,00

Total de PRADs plantadas: 35 ha
 Total de PRADs com manutenção: 22 ha

Restaurada	2022	2023	2024
Total de área plantada (km2)	0,45	0,36	0,35
Total de área em manutenção (km2)	0,77	0,54	0,22

GRI 304-1

As operações de geração de energia eólica da organização estão localizadas em áreas com relevância ambiental, inseridas parcial ou totalmente em unidades de conservação.

- O Complexo Assuruá, na Bahia, está parcialmente inserido na APA Estadual Lagoa de Itaparica, unidade de conservação de uso sustentável, em área de Caatinga, sem classificação no sistema IUCN.
- O Complexo Delta MA, no Maranhão, está inserido na APA Estadual Foz do Rio Preguiças e parcialmente no Parque Natural Municipal dos Pequenos Lençóis, a cerca de 9 km do Parque Nacional dos Lençóis Maranhenses. A operação ocorre no bioma marinho costeiro, sem listagem IUCN.
- O Complexo Delta PI, no Piauí, está dentro da APA Federal Delta do Parnaíba, também de uso sustentável, em área de bioma marinho costeiro, sem classificação IUCN.

A Companhia considera os aspectos legais e ambientais no planejamento e operação dos empreendimentos, respeitando os instrumentos de gestão das áreas protegidas envolvidas.



Ações estratégicas para proteção e recuperação ambiental

GRI 304-3

Sementes do Taquari

Em 2023, iniciamos um projeto de grande escala em parceria com o Instituto de Meio Ambiente de Mato Grosso do Sul (IMASUL), visando a restauração de 1.300 hectares no Parque Estadual das Nascentes do Rio Taquari (PENT), em Alcinópolis (MS). O objetivo é plantar 2 milhões de árvores até 2028. Em 2024, demos início à recuperação de 5 hectares, com o plantio de 3.000 mudas e aplicação de 300 quilos de adubação verde – marco importante no maior projeto de restauração já realizado em uma unidade de conservação no país.

Sementes do Delta

O projeto Sementes do Delta impulsiona desde 2021 a restauração de 95 hectares de florestas nativas nos biomas caatinga e restinga no total. Em 2024, foram plantados 32 hectares e realizadas manutenções em 27 hectares do plantio do ano anterior. Além da recuperação ecológica, o projeto fortalece a ACOSEMDELTA, associação de coletores de sementes, promovendo geração de renda e incentivando a economia sustentável, com a Serena como uma das principais clientes.

Enriquecimento das Áreas de Preservação Permanente das PCHs

Desde 2021 é feito o enriquecimento das APPs na PCH Pipoca para um total de área de 190 ha. Ocorreu em 2024 o plantio de 73 ha de mudas nativas e a manutenção de 23 ha de área plantada em 2023, este projeto traz uma relevância ecológica importante para a revitalização da bacia do Rio Doce. Para a PCH Indaiás, realizamos o plantio de 23 ha de vegetação nativa a margem da barragem com a finalidade de enriquecer o ecossistema local. E ainda, realizou-se a manutenção dos plantios das APPs em um total de 35 ha plantados nos anos anteriores.



Sítio arqueológico, entorno do Complexo Eólico Assuruá, Bahia, Brasil.

Projeto Agrofloresta

Em 2024, foi implantada a primeira etapa do Projeto Agrofloresta, com a implementação de um Viveiro de Mudas voltado à reprodução de espécies da flora nativa do ecossistema local, contribuindo para ações de restauração ecológica e fortalecimento das cadeias produtivas sustentáveis.

O diagnóstico socioambiental das comunidades do entorno do Complexo Eólico Assuruá foi iniciado e segue em andamento. As demais ações previstas – incluindo a ampliação da produção de mudas e a construção de uma casa de mel com foco na meliponicultura – estão programadas para ocorrer em 2025.

Corredor de Conectividade

O Corredor de Conectividade do Complexo Eólico Assuruá, na Bahia, foi estabelecido em 2019 a partir de uma solicitação do Instituto do Meio Ambiente e Recursos Hídricos – INEMA/BA. Sua criação tem como objetivo promover a ligação entre fragmentos de vegetação nativa e áreas preservadas, garantindo a manutenção de processos ecológicos essenciais e favorecendo a dispersão e o intercâmbio genético de espécies. Alinhado aos princípios do Sistema Nacional de Unidades de Conservação (SNUC), o corredor se configura como um importante instrumento de gestão ambiental, especialmente em regiões com elevada biodiversidade.

Projeto EcoAssu

Em 2024, avançou na implementação de iniciativas de Educação Patrimonial, em parceria com o Instituto Janela para o Mundo, no município de Gentio do Ouro (BA). As ações se concentraram na formação de 17 professores da rede pública municipal, com foco em patrimônio cultural, currículo escolar e metodologias interdisciplinares, e na realização de oficinas educativas com mais de 100 estudantes do Ensino Fundamental I e II.

Entre as atividades, destacam-se uma palestra sobre Práticas Ancestrais e uma oficina de Grafismo Rupestre, que uniram teoria e prática e promoveram o reconhecimento do patrimônio arqueológico como parte da identidade local. Utilizando metodologias ativas, o projeto estimulou o protagonismo dos participantes e fortaleceu o vínculo entre comunidade e patrimônio.

No total, mais de 200 pessoas foram alcançadas, contribuindo para a valorização da memória coletiva e o fortalecimento da consciência cultural e ambiental na região.

7 Um negócio sustentável começa com ética e transparência

- 64 Estrutura de governança corporativa
- 69 Gestão de riscos
- 70 Ética e integridade: diretrizes e treinamentos
- 72 Gestão de conflitos
- 73 Comunicação transparente
- 75 Segurança digital



Estrutura de governança corporativa

GRI 2-9 GRI 2-10 GRI 2-11 GRI 3-3: Governança, ética e compliance

A estrutura de governança corporativa da Serena Energia é formada pelo Conselho de Administração, Conselho Fiscal, Comitê de Auditoria e Riscos e pela Diretoria Estatutária, sendo a Assembleia Geral de Acionistas a instância máxima de participação e deliberação dos acionistas. A Assembleia Geral é realizada ordinariamente uma vez por ano e, de forma extraordinária, sempre que necessário, conforme previsto em nosso Estatuto Social e na Lei nº 6.404/76 ("Lei das S.A.").



Conselho de Administração

É composto por nove membros e tem a responsabilidade de definir a estratégia de longo prazo, supervisionar a administração e promover princípios de sustentabilidade. Conforme previsto no Estatuto Social, todos os conselheiros são eleitos para um mandato unificado de dois anos, com possibilidade de reeleição, e podem ser destituídos a qualquer momento pela Assembleia Geral.

A composição do Conselho inclui três membros independentes, representando um grau de independência de 33%, superior ao mínimo exigido pelo Regulamento do Novo Mercado da B3. Além disso, dois membros são indicados pela Actis, sendo considerados independentes pela Companhia, uma vez que não foram eleitos pelo bloco de controle, o que eleva o grau de independência para 55%. Os demais integrantes são indicados pelo bloco de controle.

Conselho de Administração

José Carlos Reis de Magalhães Neto¹
PRESIDENTE DO CONSELHO

Nicolas Escallon Cano
VICE-PRESIDENTE DO CONSELHO
(INDICADO PELA ACTIS/INDEPENDENTE)

Antonio Augusto Torres de Bastos Filho
CONSELHEIRO EFETIVO

Eduardo Silveira Mufarej
CONSELHEIRO EFETIVO

Fernando Shayer
CONSELHEIRO EFETIVO

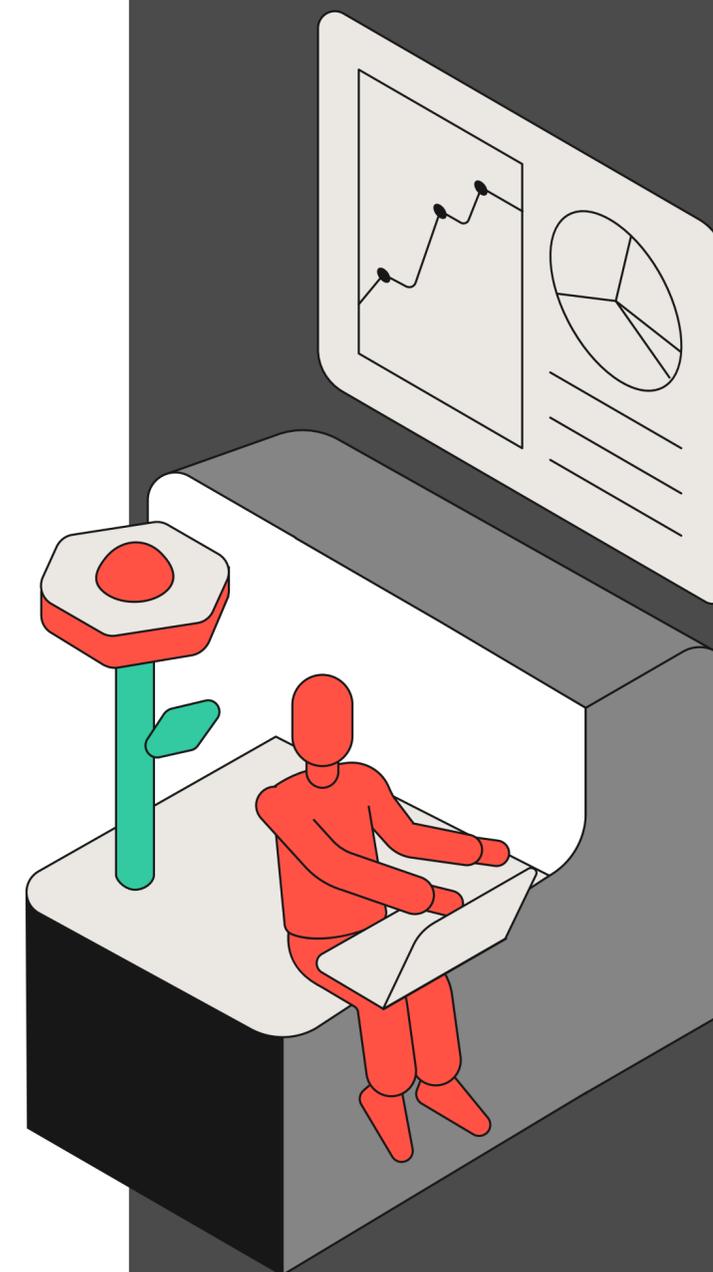
Michael Ray Kern Harrington
CONSELHEIRO EFETIVO
(INDICADO PELA ACTIS/INDEPENDENTE)

Alberto Fernandes
CONSELHEIRO INDEPENDENTE

Eduardo de Toledo
CONSELHEIRO INDEPENDENTE

Gustavo Rocha Gattass
CONSELHEIRO INDEPENDENTE

¹ José Carlos Reis de Magalhães Neto, presidente do Conselho de Administração, não é um diretor executivo tampouco reporta diretamente ao executivo sênior.





Conselho Fiscal

Órgão de natureza colegiada e funcionamento não permanente, que age de forma independente dos demais órgãos da administração, eleitos em Assembleia Geral. Instituído para o exercício do ano fiscal de 2024, ele é formado por três integrantes efetivos e três suplentes. Compete ao Conselho Fiscal fiscalizar os atos dos administradores e verificar o cumprimento de seus deveres legais e estatutários. Seus membros se reúnem periodicamente para fazer análises e comentar o Relatório Anual da Administração, além das informações trimestrais e demonstrações financeiras anuais.

Conselho Fiscal

Bruno Meirelles Salotti

MEMBRO EFETIVO E PRESIDENTE

Marcos Liebentritt de Almeida Braga

MEMBRO EFETIVO

Ricardo Scalzo

MEMBRO EFETIVO

Tiago Curi Isaac

MEMBRO SUPLENTE (BRUNO MEIRELLES SALOTTI)

Vera Lúcia de Almeida Pereira Elias

MEMBRO SUPLENTE (MARCOS LIEBENTRITT)

Luiz Fernando Ferraz de Rezende

MEMBRO SUPLENTE (RICARDO SCALZO)



Comitê de Auditoria e Gestão de Risco (CAE)

Comitê estatutário de assessoramento e vinculado diretamente ao Conselho de Administração no monitoramento e na avaliação de questões relacionadas à auditoria independente, programa de integridade, controles internos e gestão de riscos, assegurando a qualidade e a integridade das demonstrações financeiras, das informações trimestrais e mecanismos de controles internos. Atualmente, o Comitê de Auditoria e Gestão de Riscos ("CAE") é o único comitê estatutário ativo. Seus membros são nomeados pelo Conselho de Administração para um mandato unificado de dois anos, também com possibilidade de reeleição.

Comitê de Auditoria e Gestão de Riscos

Eduardo de Toledo

COORDENADOR DO COMITÊ
(MEMBRO INDEPENDENTE DO CA)

Flavio Cesar Maia Luz

MEMBRO INDEPENDENTE

Adriano Rudek de Moura¹

MEMBRO INDEPENDENTE

¹ O senhor Adriano Rudek de Moura foi eleito para o cargo de membro do CAE em 7 de fevereiro de 2025, substituindo o senhor Walter Iorio que ocupou a posição ao longo do exercício de 2024.



Diretoria Estatutária

É responsável pela gestão dos negócios da Companhia e tem como missão proteger e valorizar o patrimônio e contribuir com orientações que viabilizem sua perpetuidade, otimizando o retorno de longo prazo, alinhado com o Conselho de Administração. Adicionalmente, deve ser composta, no mínimo, por um diretor e, no máximo, por cinco. Todos eles são eleitos e destituíveis, a qualquer tempo, pelo Conselho de Administração. Os mandatos unificados são de um ano, sendo permitida a reeleição. O CEO tem como responsabilidade acompanhar a condução dos negócios da Companhia e dos demais integrantes desse colegiado, fazendo cumprir o planejamento geral da empresa e a coordenação das ações de todas as equipes da Serena.

Diretoria Estatutária

Antonio Augusto Torres de Bastos Filho

DIRETOR-PRESIDENTE

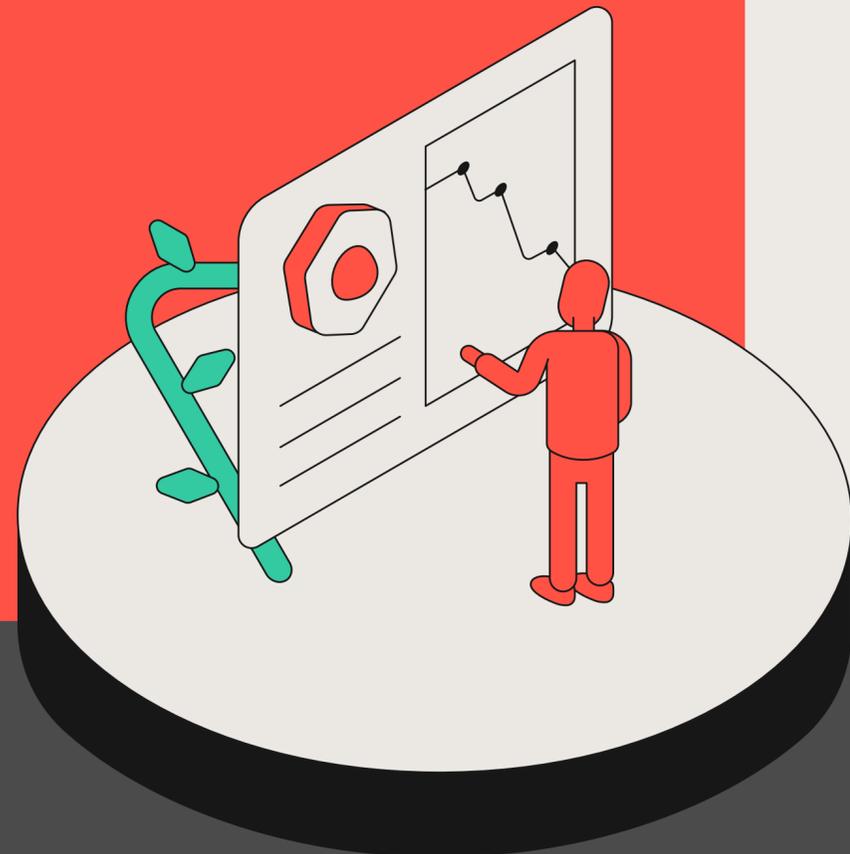
Andrea Sztajn

DIRETORA FINANCEIRA E DE RELAÇÃO COM INVESTIDORES

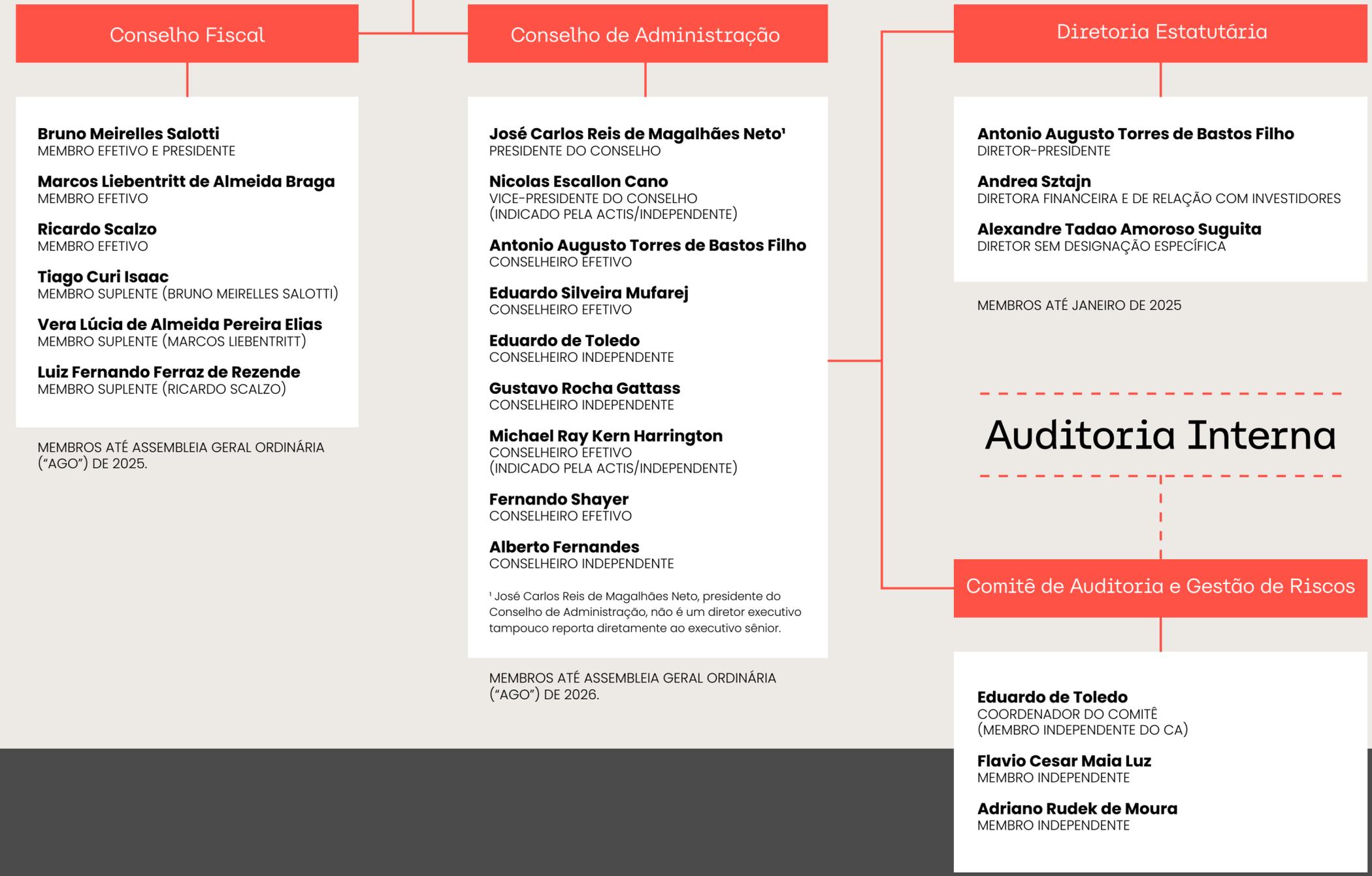
Alexandre Tadao Amoroso Suguíta

DIRETOR SEM DESIGNAÇÃO ESPECÍFICA

Estrutura Administrativa



Assembleia Geral





Estrutura de governança responsável e estratégica

GRI 2-12 GRI 2-13

Entre as responsabilidades do Conselho de Administração está a definição da estratégia de longo prazo da Serena Energia, também supervisionando suas atividades, garantindo o cumprimento do Estatuto Social, das políticas internas, da legislação vigente e demais regulamentações aplicáveis.

Além disso, cabe ao Conselho estabelecer diretrizes, monitorar estrategicamente e aprovar políticas voltadas ao desenvolvimento sustentável, revisadas e reavaliadas sempre que necessário. Ele também define metas alinhadas a esse princípio e acompanha regularmente seu progresso, reforçando o compromisso da Companhia com a sustentabilidade e sua integração nas operações e projetos.

A composição dos órgãos de governança, assim como a escolha de seus integrantes, deve levar em consideração a diversidade de conhecimentos, experiências, comportamentos, aspectos culturais, faixas etárias e de gênero.

Nos termos da Política de Indicação, devem ser indicados para compor o Conselho de Administração, a Diretoria e os Comitês profissionais qualificados, com experiência técnica, profissional e/ou acadêmica, habilitados a enfrentar os desafios da Companhia, com reputação ilibada, compromisso com suas funções e deveres fiduciários, e cuja conduta e trajetória profissional estejam alinhadas aos princípios e valores da Companhia.

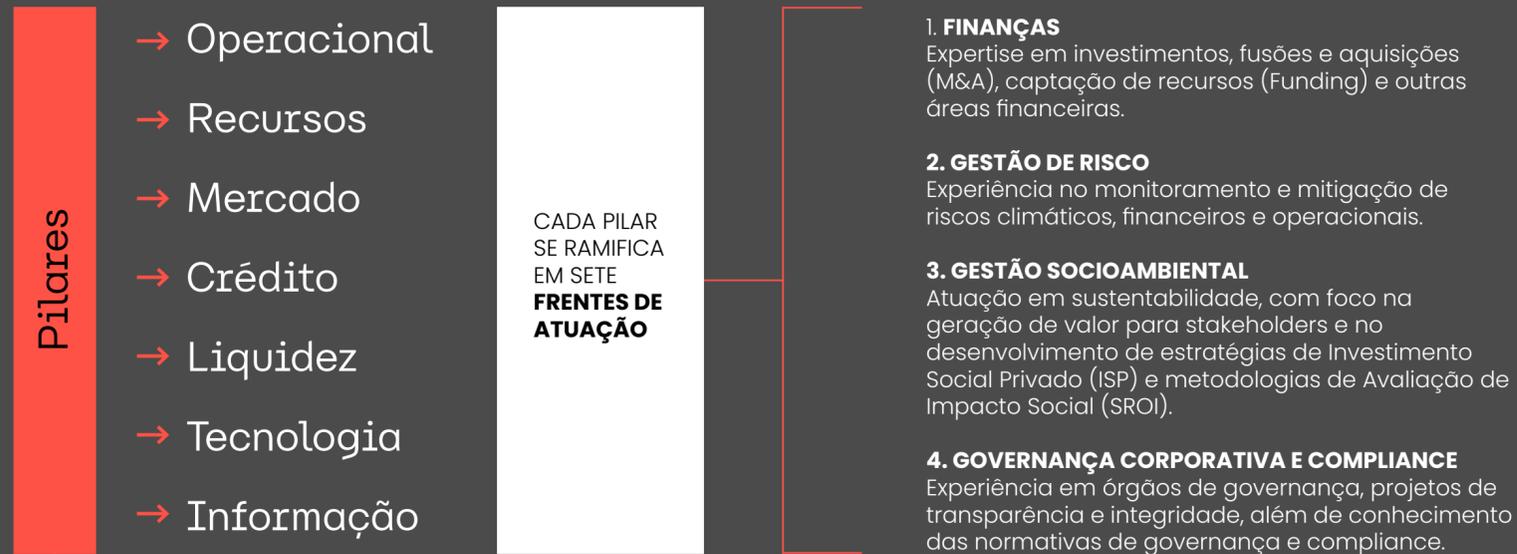
Para isso, a Serena Energia estruturou sua matriz de competências em sete pilares essenciais – Operacional, Recursos, Mercado, Crédito, Liquidez, Tecnologia e Informação – garantindo uma visão integrada dos riscos e oportunidades do negócio. Cada pilar se desdobra em sete frentes de atuação, assegurando que os membros dos órgãos de governança possuam conhecimento e experiência aprofundados nos seguintes temas: finanças, gestão de risco, gestão socioambiental, governança corporativa e *compliance*, indústria e negócio de energia, tech e mudanças climáticas.

Para proporcionar o aprendizado contínuo dos conselheiros de forma coletiva, contamos com acesso a informações atualizadas e ambiente de discussão e aprovação relacionados aos projetos sustentáveis e sociais desenvolvidos pela Companhia. Já a avaliação do Conselho de Administração, bem como de seus membros individualmente, é conduzida anualmente pelo Presidente do Conselho de Administração, em conformidade com as diretrizes estabelecidas na Política de Avaliação da Companhia.

GRI 2-17 GRI 2-18



Matriz de risco X Matriz de competências



Frentes de Atuação

FRENTE DE ATUAÇÃO	100%	83%	22%	89%	72%	17%	28%	9	3	3	3
1. Finanças	100%							9	3	3	3
2. Gestão de Riscos	83%							8	1	3	3
3. Gestão Socioambiental	22%							2	0	1	1
4. Governança Corporativa e Compliance	89%							9	1	3	3
5. Indústria e negócios de energia	72%							7	2	1	3
6. Tech	17%							2	1	0	0
7. Mudanças climáticas	28%							3	0	0	2

Gestão de riscos

Nosso modelo de Gestão de Riscos se baseia em frameworks internacionais, como a ISO 31.000, Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO) e Institute of Internal Auditors (IIA). Em 2024, os riscos do negócio classificados com maior probabilidade de ocorrência ou maior severidade estão distribuídos nos pilares de Indústria e Negócio de Energia, Governança Corporativa e Compliance e Finanças. Ao longo de 2024, não registramos ocorrências ou multas classificadas como significativas de acordo com a nossa matriz de criticidade.

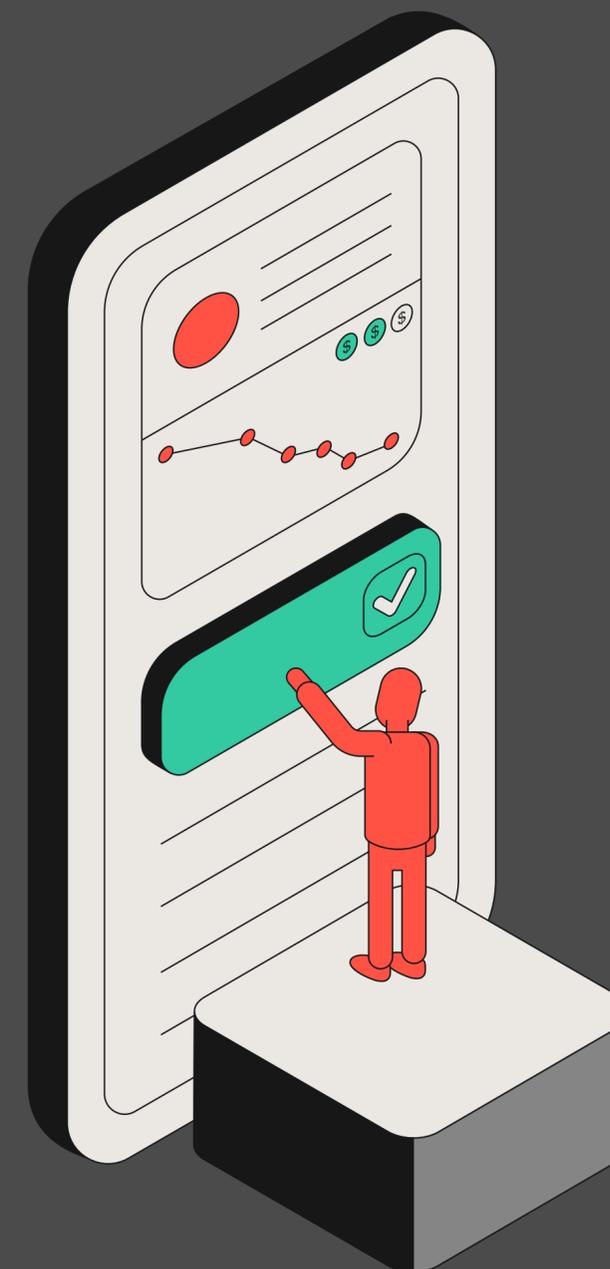
É importante ressaltar que a Companhia realiza anualmente a revisão e validação da matriz de riscos, na qual são destacados, entre outros aspectos, os impactos econômicos, ambientais e sociais. Essa matriz é validada pelo Comitê de Auditoria e Gestão de Riscos que, como órgão de assessoramento do Conselho de Administração, reporta as informações pertinentes para a devida análise e decisão por meio dos relatórios de desempenho e/ou específicos e em apresentações executivas. Estas atualizações são discutidas em detalhes pelo CAE durante as reuniões programadas no calendário anual da Companhia.

Cada diretoria é responsável por elaborar sua própria matriz, avaliando a exposição aos riscos por meio do cruzamento de variáveis de impacto e probabilidade. Os membros da diretoria são responsáveis por desenvolver planos de ação e mecanismos de controle voltados para os riscos identificados.

A organização adota uma série de processos para monitorar e gerenciar esses impactos, incluindo a realização de diligências prévias, análises de riscos financeiros, avaliações de impacto social e iniciativas de engajamento com stakeholders.

Os riscos relacionados à corrupção são tratados de forma transversal na gestão de riscos corporativos da Companhia, com a adoção de medidas específicas de mitigação. Em complemento às análises periódicas da matriz de riscos, a Companhia implementa mecanismos de controle e prevenção voltados à integridade nas relações com terceiros e no ambiente interno.

Dentre essas medidas, destaca-se a exigência da inclusão obrigatória de cláusulas de integridade e anticorrupção nos contratos com fornecedores, prestadores de serviços e parceiros comerciais. Tais cláusulas formalizam o compromisso com a legislação aplicável, especialmente a Lei nº 12.846/2013 (Lei Anticorrupção Brasileira), e preveem a possibilidade de rescisão contratual em caso de descumprimento.



Ética e integridade: diretrizes e treinamentos

GRI 2-24

GRI 2-25

GRI 3-3: Governança, ética e compliance

GRI 205-1

GRI 205-2

A Serena mantém um programa robusto de integridade, estruturado por meio de políticas e diretrizes que reforçam o compromisso da companhia com uma conduta ética, responsável e transparente. Entre os principais documentos estão o Código de Conduta, a Política Anticorrupção, a Política de Sustentabilidade, a Política de Saúde e Segurança do Trabalho, a Política de Segurança da Informação, a Política de Proteção de Dados Pessoais, a Política Socioambiental e o Manifesto de Pessoas, além de outras diretrizes voltadas à governança corporativa.

Essas políticas são revisadas periodicamente, com aprovação em diferentes instâncias de governança, incluindo a Diretoria Executiva e o Conselho de Administração. As versões atualizadas são disponibilizadas no site da companhia, promovendo transparência e ampla acessibilidade. Com a atualização das políticas internas, substituímos o antigo treinamento “Código de Conduta e Políticas” por o “Código de Conduta 2.0”, nosso novo treinamento de Compliance, garantindo que os coempresários tenham acesso a conteúdos renovados sobre ética, valores e diretrizes que orientam nossas práticas corporativas. O novo treinamento reforça nosso compromisso com a transparência, integridade e boas práticas empresariais, preparando nossos times para agir de forma responsável e alinhada aos princípios da Serena.

A Serena realiza anualmente treinamentos obrigatórios de compliance para todos os coempresários, com foco específico na prevenção e combate à corrupção. O conteúdo inclui orientações práticas sobre identificação de irregularidades, medidas preventivas e os canais apropriados para reporte de situações suspeitas, fortalecendo a cultura de integridade na organização. Esses treinamentos são revisados regularmente para garantir alinhamento com as melhores práticas de mercado e com a evolução do cenário regulatório.

Como parte desse compromisso, destacamos os seguintes treinamentos disponíveis na plataforma da companhia:

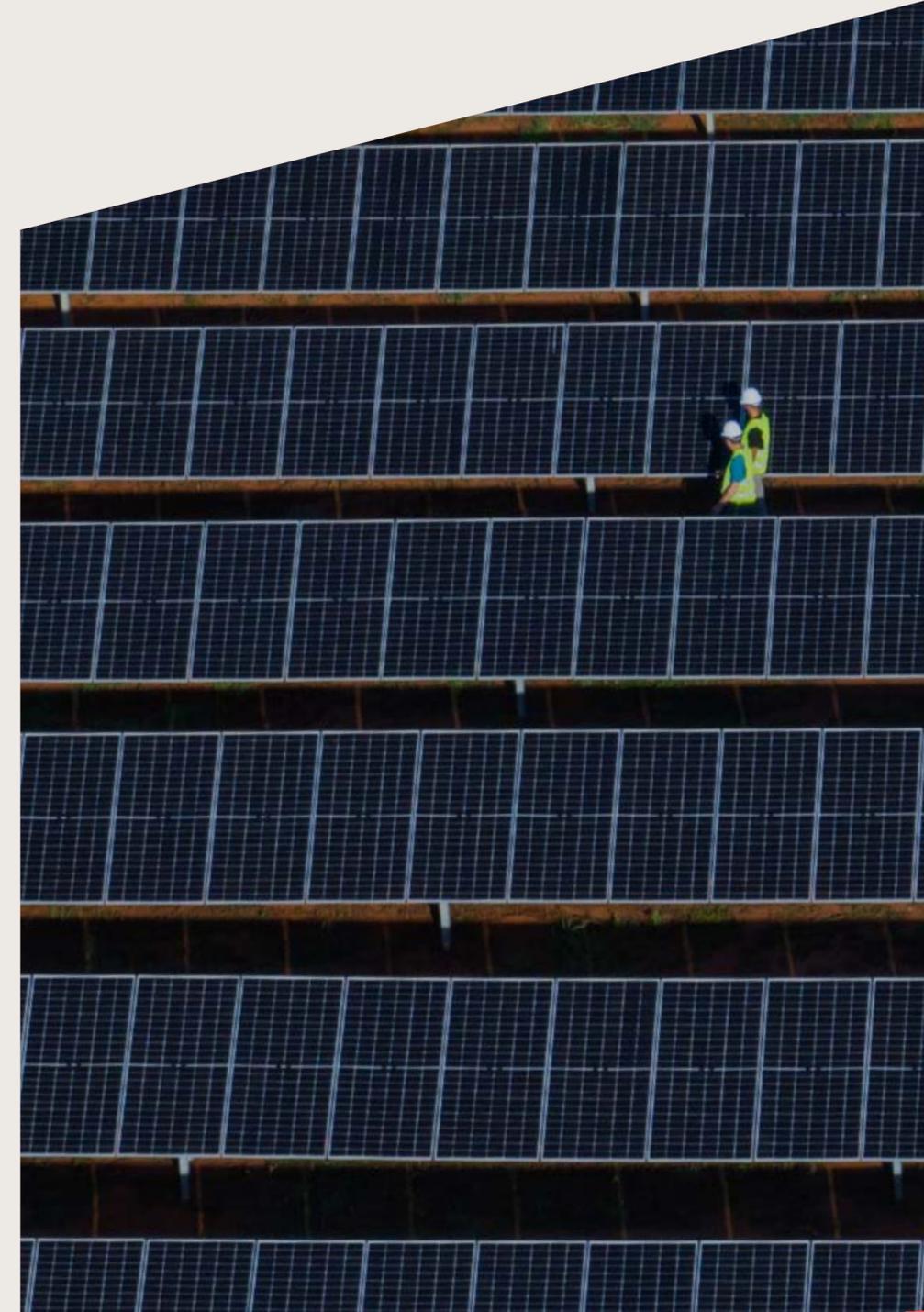
- Código de Conduta 2.0 (2024) - substituindo o antigo “Código de Conduta e Políticas”, de 2022;
- Fazendo o Certo do Jeito Certo (2022);
- Compliance em Foco (2023).

Essas capacitações fazem parte do processo de integração dos novos coempresários, que devem confirmar seu compromisso com o Código de Conduta como etapa obrigatória para ingresso na Serena. Em 2024, a companhia atingiu 98,86% de conclusão nos treinamentos de compliance pelos coempresários ativos até outubro, resultado de um acompanhamento mais próximo e de iniciativas como o envio quinzenal de lembretes para aqueles que ainda não haviam concluído os treinamentos.

Para os fornecedores e terceiros, a adesão ao Código de Conduta e à Política Anticorrupção ocorre por meio de cláusulas contratuais específicas. Além disso, é realizado o treinamento de Integração de Segurança para todos os trabalhadores não empregados que acessam instalações da Companhia. Esse treinamento aborda, entre outros temas:

- Código de Conduta;
- Política de Saúde e Segurança;
- Regras pela Vida;
- Procedimentos de incidentes;
- Instruções de segurança e controles operacionais;
- Plano de emergência;
- Canal de compliance e denúncia.

Complexo Solar, Porangatu, Goiás, Brasil.



São também ofertados treinamentos específicos para atividades de risco, como trabalho em altura, espaços confinados, ergonomia, emergências, prevenção de incêndios e CIPA (conforme a NR-5).

Todos os coempreadores têm acesso aos treinamentos compatíveis com suas atividades. No caso de terceiros, a empresa contratante é responsável pelo controle dos requisitos de saúde e segurança, por meio de uma matriz específica por função. Esses requisitos são verificados antes da mobilização, por meio do Sistema de Gestão de Fornecedores, onde são postados, avaliados e aprovados os certificados correspondentes.

A integração entre cláusulas contratuais robustas, treinamentos contínuos, revisão periódica da matriz de riscos e canais de denúncia fortalece a governança da companhia, contribui para a prevenção de atos de corrupção e promove um ambiente corporativo pautado pela ética, segurança e conformidade.



De 2022 a 2024, não houve registros confirmados de corrupção na Serena.

O resultado reflete a eficácia das políticas de integridade, *compliance* e governança.

Complexo Eólico Goodnight, Texas, Estados Unidos.



Gestão de conflitos

GRI 2-15 GRI 2-16

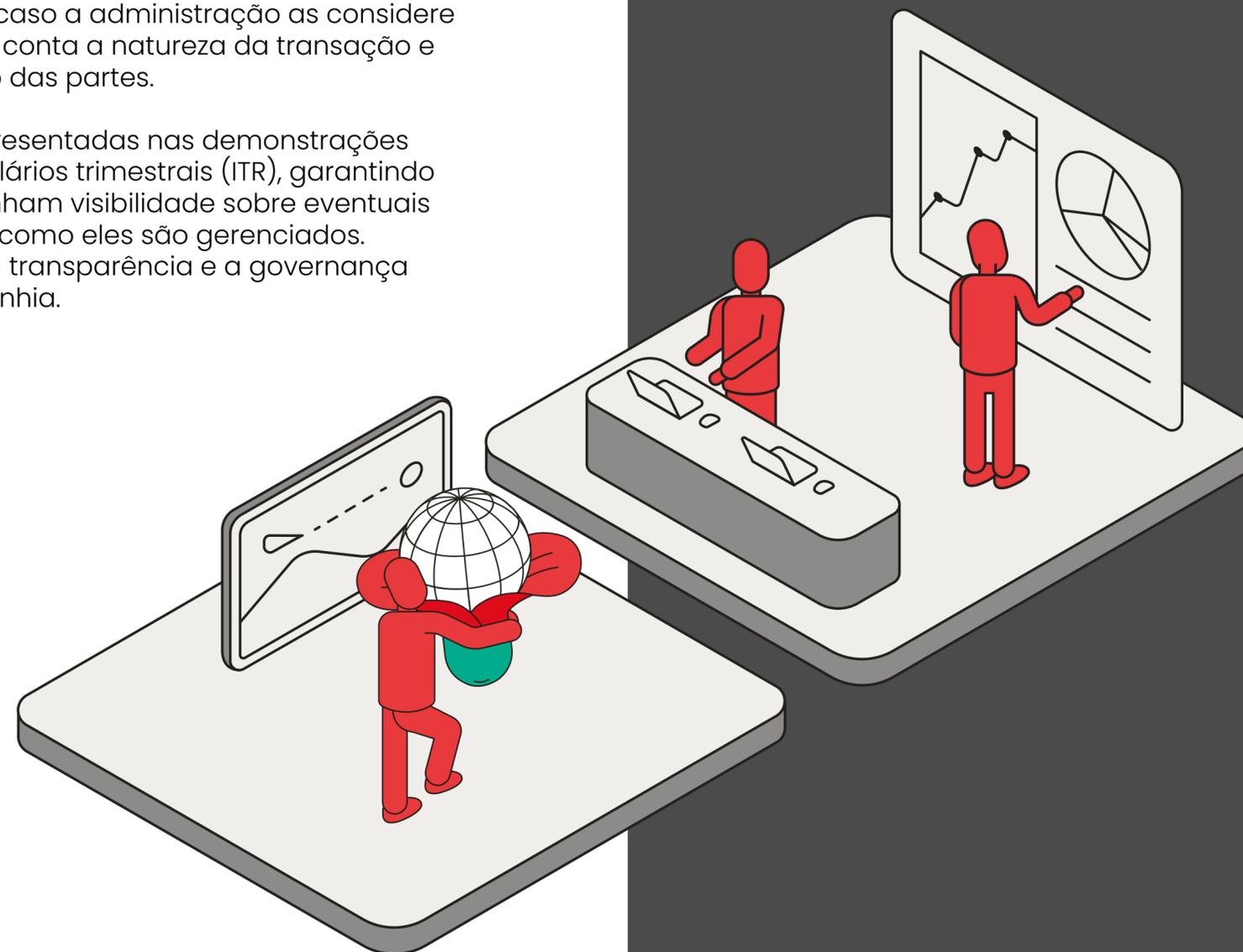
Nosso mais alto órgão de governança adota medidas rigorosas para prevenir e mitigar conflitos de interesse, conforme descrito na Política de Transações com Partes Relacionadas. Administradores, acionistas e demais envolvidos devem declarar qualquer situação de conflito antes da aprovação de transações. Além disso, aqueles em conflito devem se abster de votar, participar das discussões e deixar a reunião enquanto o tema estiver em pauta.

Se alguém não manifestar seu conflito de interesse, qualquer participante do processo decisório que tome conhecimento do fato deve reportá-lo ao órgão responsável. Caso uma pessoa em conflito exerça seu voto, isso pode ser considerado uma violação da política, sujeitando-a às sanções previstas no Código de Conduta da Companhia. A verificação de conflitos e as abstenções registradas devem ser documentadas na ata das deliberações, garantindo transparência e ética nas decisões.

A Companhia também mantém procedimentos rigorosos para divulgar potenciais conflitos de interesse aos stakeholders. São comunicadas informações sobre transações com partes relacionadas, participação cruzada em órgãos de administração ou com fornecedores, existência de acionistas controladores e demais relações relevantes, conforme exigido pela regulamentação vigente.

Essas transações são divulgadas sempre que seu valor total ultrapassa o menor entre R\$ 50 milhões ou 1% do ativo total. No entanto, mesmo abaixo desses limites, podem ser reportadas caso a administração as considere relevantes, levando em conta a natureza da transação e o grau de envolvimento das partes.

As informações são apresentadas nas demonstrações financeiras e nos formulários trimestrais (ITR), garantindo que os stakeholders tenham visibilidade sobre eventuais conflitos de interesse e como eles são gerenciados. Esse processo reforça a transparência e a governança responsável da Companhia.



Comunicação transparente

GRI 2-26

A companhia mantém um canal de denúncias independente e seguro, gerenciado por uma empresa especializada. Esse canal permite que os coempresendores e terceiros esclareçam dúvidas ou reportem denúncias relacionadas ao Código de Conduta, às políticas da organização ou à legislação vigente.



As denúncias podem ser registradas anonimamente ou de forma identificada por meio do site <https://canalconfidencial.com.br/serena> ou pelo telefone **0800-450-4509 (Brasil)** e **1-800-497-4758 (Estados Unidos)**.

O atendimento, disponível de segunda a sábado, das 8h às 20h, é oferecido em português e inglês, com suporte telefônico especializado, incluindo **assistência de psicólogos**.

Para garantir o **sigilo absoluto**, os relatos poderão ser realizados de forma **anônima** e não serão processados na rede interna da Serena.

O primeiro tratamento é conduzido por uma empresa terceirizada e especializada e, após essa etapa, os relatos são encaminhados para análise e resolução interna, seguindo um fluxo predefinido que impede que qualquer pessoa mencionada no relato participe do tratamento do caso.

O fluxo funciona da seguinte forma:

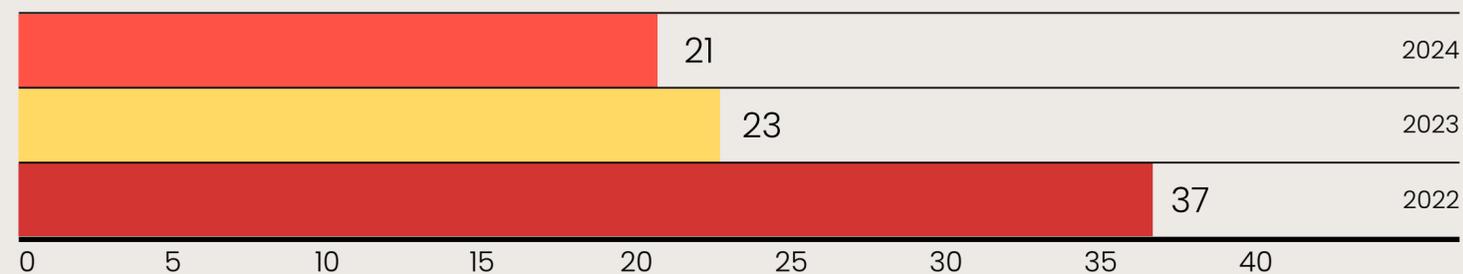
- Se o relato envolver o diretor-presidente, ele será encaminhado diretamente ao presidente do Conselho de Administração;
- Se envolver o responsável pela área de Compliance, o caso será tratado pelo CEO;
- Demais denúncias são recebidas e tratadas pelo responsável da área de Compliance.

Após a análise preliminar do responsável por Compliance, as denúncias materiais devem ser submetidas ao Squad de Compliance — formado pelo CEO, CPO e CCO — para garantir o tratamento adequado de cada situação.

Além disso, caso sejam identificadas preocupações relevantes nos relatos recebidos pelo Canal Confidencial, estes poderão ser reportados ao mais alto órgão de governança, quando necessário. Em 2024, não foi identificada nenhuma preocupação dessa natureza.



Número de denúncias recebidas



Tipologia

2024			2023	
1	VIOLAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS	5		
2	ASSÉDIO MORAL	3		
2	DESVIO DE COMPORTAMENTO	3		
2	FAVORECIMENTO DE CONFLITOS DE INTERESSES	3		
0	PAGAMENTO OU RECEBIMENTOS IMPRÓPRIOS	3		
0	CORRUPÇÃO	2		
3	DESCUMPRIMENTO DE NORMAS E POLÍTICAS INTERNAS	1		
4	FRAUDE	1		
1	ROUBO, FURTO OU DESVIO DE MATERIAIS	1		
6	VIOLAÇÃO A REGRAS DE SEGURANÇA	1		
TOTAL = 21			TOTAL = 23	



Segurança digital

GRI 418-1

Para garantir a segurança digital de nossas operações, mantemos um Centro de Operações de Segurança (SOC) que funciona 24 horas por dia. Nossa equipe segue padrões internacionais e boas práticas reconhecidas no mercado para proteger sistemas e dados.

Estamos comprometidos com a proteção das informações e prevenção de crimes cibernéticos. Por isso, seguimos diretrizes estabelecidas em documentos como nosso Código de Conduta, Política de Proteção de Dados Pessoais e Política de Segurança da Informação. Essas políticas estão disponíveis em português e inglês no nosso Portal de Sustentabilidade.

Além disso, investimos na conscientização de nossos coempresendores e parceiros. Oferecemos treinamentos periódicos, incluindo o curso obrigatório sobre a Política de Segurança da Informação, que reforça boas práticas e promove uma cultura de ética digital.

Em 2024, não registramos vazamentos, furtos ou perdas de dados. No entanto, continuamos aprimorando nossas estratégias para aumentar a maturidade da nossa segurança cibernética. Encerramos o ano de 2024 com a pontuação de maturidade em 3,4 e temos como meta atingir 3,5 até o final de 2025.

Investimos constantemente na resiliência da infraestrutura crítica, realizando testes e simulações de invasão tanto em nossos sistemas quanto em ambientes físicos, como parques eólicos e escritórios.

Nos últimos anos, registramos um aumento nos alarmes de segurança cibernética. Esse crescimento reflete tanto a melhoria das nossas ferramentas de detecção quanto o aumento dos desafios de segurança no setor.

Em 2024, apesar do crescimento de alarmes nível alto, todos foram gerenciados e não houve registro de críticos. Registramos 1.320 alarmes de nível médio e 3.396 de nível baixo, totalizando 8.006 alarmes, dentro da normalidade para nossas operações. Avançamos também em nossos ambientes de infraestrutura crítica, com exercícios de simulações de ataque as usinas e escritórios, e evolução de nossa arquitetura segura em ambientes operacionais.

Incidentes de não conformidade com os padrões ou normas de segurança física e/ ou cibernética

SASB IF-EU-550a.1

2022	2023	2024
Número total	Número total	Número total
142	2.718	3.409 ¹

¹Considerando os alertas de alta criticidade.

Nossa dedicação à cibersegurança é essencial para garantir a integridade das nossas operações, proteger os direitos digitais de todos os envolvidos e mitigar riscos associados a atividades ilícitas no ambiente online. Em um cenário cada vez mais desafiador e dinâmico, fortalecer a conscientização interna é parte fundamental da nossa estratégia de prevenção.

Por isso, em 2024, lançamos o treinamento obrigatório "Conscientização em Cyber Security", direcionado a todos os coempresendores. A iniciativa tem como objetivo desenvolver uma cultura de segurança da informação em toda a companhia, abordando temas críticos como:

1. Como **denunciar** mensagens suspeitas.

2. **IA GENERATIVA:** O que é isso? Entendendo os riscos.

3. Importância da **cultura de segurança** na organização.



8 Anexos

- 77 Caderno de indicadores
- 106 Sumário de conteúdo da GRI
- 111 Sumário de conteúdo SASB
- 114 Carta de asseguração
- 116 Créditos

Caderno de indicadores

Q Conteúdos gerais

2-21: Proporção da remuneração total anual

Conforme estabelecido por regulamentação da Comissão de Valores Mobiliários (CVM), a Companhia disponibiliza a razão entre a maior remuneração individual e a mediana da remuneração individual dos empregados no item 10.3 do seu Formulário de Referência, disponível no site de relações com investidores e CVM.

2-30: Empregados cobertos por acordos de negociação coletiva

A Serena relata que 98,20% dos empregados estão cobertos por acordos de negociação coletiva. Das 334 pessoas ativas na folha, 1,80% são empregados dos EUA e não estão abrangidos por acordos de negociação coletiva devido à isenção local dessa obrigação. A Serena mantém vínculos com os sindicatos EAA e Sindieletro MG, que representam 100% dos empregados no Brasil. Além disso, está associada ao SESCON-SP, representando a parte patronal.

305-7: Emissões de NOx, SOx e outras emissões atmosféricas significativas

SASB-IF-EU-120a.1: Emissões atmosféricas dos seguintes poluentes: (1) NOx (excluindo N2O), (2) SOx, (3) partículas (PM10), (4) chumbo (Pb) e (5) mercúrio (Hg); percentagem de cada um em ou perto de áreas de população densa.

A companhia não emite quantidade significativas de nenhuma destas categorias.

IF-EU-140a.2: Número de incidentes de não conformidade associados a licenças, normas e regulamentos de qualidade da água

Não houve.

Q Conteúdos gerais

Conformidade com leis e regulamentos

GRI 2-27

	Quantidade		
	2022	2023	2024
Casos em que multas foram aplicadas	0	2	47
Casos em que sanções não monetárias foram aplicadas	0	0	0

Assim como no ciclo anterior, a Serena não foi sujeita a sanções não monetárias por não conformidade com leis e regulamentos durante 2024. Para avaliar cada sanção, levamos em consideração critérios como o valor da penalidade, impacto social, operacional e reputacional, existência de obrigações imediatas, possibilidade de responsabilidade criminal e envolvimento do Ministério Público.

A Companhia registrou em 2024 quatro multas no valor de R\$ 60.000, as quais foram incluídas em acordo realizado com órgão ambiental em fevereiro de 2025, dando por encerrada a discussão. Além dessas, a Serena recebeu, assim como outros players do setor, autuações da Aneel por conta do blackout ocorrido em agosto de 2023, para as quais apresentou recurso administrativo e aguarda decisão. Ainda em 2024, a Serena pagou R\$ 190.934,54 em multas devido a casos de não conformidade com leis e regulamentos que foram registrados em período de relatos anteriores, mais especificamente dos anos de 2020 e de 2021.

Valor monetário de multas para casos de não conformidade com leis e regulamentos

GRI 2-27

	Quantidade	
	2023	2024
Multas para casos de não conformidade com leis e regulamentos que ocorreram durante o período de relato atual	R\$ 15.306.418,71	43 das 47 multas são de autos aplicados pela Aneel em função do blecaute ocorrido em agosto de 2023. Todas aguardam julgamento de recurso administrativo.
Multas para casos de não conformidade com leis e regulamentos que foram pagas durante períodos de relato anteriores	R\$ 29.682,61	Realizamos o pagamento de 9 multas em 2024 referentes a períodos igual ou anterior no total de R\$237.960,93.

🔍 Conteúdos gerais

Empregados GRI 2-7

Coempreendedores por região e gênero¹

	2022			2023			2024		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Nordeste	29	5	34	30	8	38	21	2	23
Sudeste	173	102	275	183	117	300	179	121	300
Sul	8	1	9	7	2	9	4	1	5
Estados Unidos	3	1	4	7	4	11	3	3	6
Total	213	109	322	227	131	358	207	127	334

Coempreendedores por contrato de trabalho e gênero

	2022			2023			2024		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Permanente ³	210	106	316	222	129	351	205	122	327
Temporário ²	3	3	6	5	2	7	2	5	7
Total	213	109	322	227	131	358	207	127	334

1. Não foram considerados neste indicador estagiários (8 mulheres e 7 homens) e conselheiros da holding Serena Energia (9 homens – Conselho de Administração, Conselho Fiscal e Comitê de Auditoria e Gestão de Risco), devido à ausência de vínculo laboral formal. O Diretor-Presidente ocupa cadeira no Conselho de Administração, assim, ele é um dos 14 conselheiros, mas está considerado nesta tabela como empregado enquanto Diretor Estatutário. O total de empregados considera o número de empregados ativos em 31 de dezembro de 2024.

2. Todos os empregados com contrato temporário 2024 estão alocados na região Sudeste.

3. A Serena Energia segue as normativas trabalhistas, assegurando aos seus empregados regulares uma jornada de trabalho de 8 horas e 48 minutos diários, totalizando 44 horas semanais e 220 horas mensais, em conformidade com a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). O prazo de seus contratos é indeterminado. Assim, os empregados com contrato permanente e emprego integral são coincidentes. A jornada dos aprendizes é de 6 horas diárias, somando 30 horas semanais e 120 horas mensais, de acordo com a legislação vigente. Um dia por semana é dedicado a cursos de capacitação oferecidos pela instituição de aprendizagem, complementando sua formação profissional. Seu contrato de trabalho tem prazo determinado de um ano e três meses. Assim, os empregados com contrato temporário e emprego parcial na Serena Energia são atualmente os aprendizes.

🔍 Conteúdos gerais

Trabalhadores que não são empregados ^{2 3 4}

2023¹

536

2024

936

GRI 2-8

1. Em 2023 o total de trabalhadores não empregados considerou o número de trabalhadores ativos em 31 de dezembro de 2023.
2. Em 2024 consideramos um pico de 936 pessoas registradas no mês de setembro e a média de trabalhadores na Serena Energia foi de 725.
3. Foram considerados nesta categoria uma ampla gama de atividades que incluem treinamentos e capacitação, aspectos socioambientais, serviços técnicos, serviços gerais, projetos e obras, operação e manutenção, serviços civis, serviços elétricos, além de facilities e limpeza, vigilância, entre outros.
4. A partir de 2023, diferentemente dos anos 2021 e 2022, a Serena Energia atualizou o escopo do indicador de modo que as categorias de aprendizes, estagiários, trainees e conselheiros não serão mais incluídas no GRI 2-8, apenas trabalhadores contratados para prestação de serviços. Esta mudança foi implementada para melhor adequação ao escopo do GRI e transparência, uma vez que aprendizes e analistas do Power Program estão contemplados dentro do 2-7 e dados sobre estagiários e conselheiros estão em nota no referido indicador.

Econômicos

Valor econômico direto
gerado e distribuído

GRI 201-1

VALOR ADICIONADO (R\$ MILHÕES)	2022	2023	2024
Receitas	2.463,6	3.091,1	4.976,2
Vendas de mercadorias, produtos e serviços	2.439,6	3.064,0	4.597,2
Outras receitas	24,0	27,1	379,0
Insumos adquiridos de terceiros	-1.412,3	-1.626,2	-2.107,6
Custos produtos, mercadorias e serviços vendidos	-1.143,4	-1.333,2	-1.693,2
Materiais, energia, serviços de terceiros e outros	-265,5	-281,7	-406,9
Perda/recuperação de valores ativos	-2,1	2,6	-0,4
Outros insumos	-1,3	-13,9	-7,2
Valor adicionado bruto	1.051,3	1.464,9	2.868,6
Depreciação e amortização	-409,7	-472,1	-754,0
Valor adicionado líquido	641,6	992,8	2.114,6
Valor adicionado recebido em transferência	177,8	184,5	169,8
Equivalência patrimonial	44,9	82,9	14,2
Receitas financeiras	132,9	101,5	155,7
Valor adicionado total	819,4	1.177,3	2.284,4

DISTRIBUIÇÃO DE VALOR ADICIONADO (R\$ MILHÕES)	2022	2023	2024
Colaboradores	78,7	100,8	97,8
Governo	63,7	118,5	733,0
Financiadores / terceiros	685,1	895,8	1.156,1
Acionistas	-8,0	62,2	297,4
Total	819,4	1.177,3	2.284,4

Econômicos

Valor econômico direto gerado e distribuído¹

GRI 201-1

DISTRIBUIÇÃO DE VALOR ADICIONADO (percentual)	2022	2023	2024
Colaboradores	10%	9%	4%
Governo	8%	10%	32%
Financiadores / terceiros	84%	76%	51%
Acionistas	-1%	5%	13%
Total	100%	100%	100%

VALOR ECONÔMICO RETIDO (R\$ MILHÕES)	2022	2023	2024
Receitas - Valor Distribuído	1.644,2	1.913,9	2.691,8

1. Os dados acima referidos constam no demonstrativo financeiro disponível no site de relações com investidores da companhia, atualizado para o 4T24.

Econômicos

Investimentos em infraestrutura e apoio a serviços

GRI 203-1

PROJETO	ÁREA/DESCRIÇÃO	LOCALIDADE	2022	2023	2024
Reforma Salão Santo Inácio	Infraestrutura: recuperação do espaço de convívio e apoio a ações de associativismo da comunidade Santo Inácio.	Bahia (Gentio de Ouro)	R\$ 17.000,00	R\$ 70.000,00	R\$ 3.949,44
Instituto Janela para o Mundo	Educação e Geração de Renda: Associação sem fins lucrativas fundada pela Serena para oferta de projetos e cursos gratuitos para comunidades. Atualmente o Instituto possui três unidades físicas do Centro de Educação Janela para o Mundo (Piauí, Maranhão e Bahia) e atua com oferta de cursos remoto através do Centro de Educação Tech.	Piauí Maranhão Bahia	R\$ 1.661.970,10	R\$ 1.422.518,00	R\$ 1.810.356,18
Sementes do Delta	Meio ambiente/ geração de renda: Fortalecimento de associação comunitária para atuação em agroextrativismo sustentável por meio do plantio de mudas de espécies nativas.	Piauí (Parnaíba e Ilha Grande)	R\$ 19.800,00	R\$ 40.000,00	NA
Edital de projetos sociais	Meio ambiente/ geração de renda: doação de materiais e/ou serviços a iniciativas desenvolvidas nas comunidades da área de influência do empreendimento. 2023 (MA): Rio Novo Recicle/Ateliê Comunitário 2024 (MA/PI): Rio Novo Recicle/Ateliê Comunitário e Il Regata de Canoas Pescadores Pedra do Sal.	Maranhão e Piauí	NA	R\$ 17.030,70	R\$ 35.034,05
Termo de cooperação para reparo de estradas municipais de Santa Vitória do Palmar	Doação de rachão para recuperação de estradas municipais de Santa Vitória do Palmar (2024 - 700m³)	Rio Grande do Sul (Santa Vitória do Palmar)	NA	NA	R\$ 140.000,00
Juntos com RS	Doação de materiais de kits de higiene para abrigos de crianças e adolescentes desalojados devidos as enchentes no Rio Grande do Sul, via Unicef, e apoio a 2 famílias e 1 escola de Santa Vitória do Palmar/RS via Instituto Janela para o Mundo e Cluster Chuí.	Rio Grande do Sul	NA	NA	R\$ 261.742,24
Cantata Natalina	Evento que oferece, lazer, cultura, arte, envolvendo as comunidades Gameleira do Assuruá, Mato Grosso, Buriti e Pedra Vermelha, Santo Inácio, Lagoa de Itaparica e Saco dos Bois. Ao todo, 224 pessoas atuaram diretamente nas apresentações.	Bahia (Gentio de Ouro)	NA	NA	R\$ 19.502,02
Abastecimento de água Comunidades Capoeiras	Abastecimento de cisternas de armazenamento de água para atendimento de 3 famílias da comunidade Capoeiras. A Serena disponibiliza o caminho Pipa para coleta de água e entrega na comunidade. A ação tem o apoio da concessionária Águas de Xique-Xique que disponibilizado o recurso para que a comunidade seja abastecida.	Bahia (Gentio de Ouro)	NA	NA	R\$ 2.400,00
Sinalizações Área de Salvamento Secundário Ipanema e Caratinga	Doação de sinalizações para Defesa Civil Municipal dos municípios de Ipanema e Caratinga no Estado de Minas Gerais para instalação em áreas sujeitas a inundações em cenários de riscos de enchentes nos municípios de Ipanema e Caratinga para suporte ao serviço de orientação à população.	Ipanema e Caratinga (MG)	NA	NA	R\$ 10.000,00
Gestão e operação de projetos sociais	Custeio de despesas para execução de investimento social privado da Serena.	Brasil	NA	NA	R\$ 219.676,37



Econômicos

Número total e percentual de empregados que receberam capacitação sobre combate à corrupção¹

GRI 205-2

	2023			2024		
	Número total	Total de membros capacitados	%	Número total ³	Total de membros capacitados	%
Empregados (total) por categoria funcional						
Diretoria estatutária ²	4	3	75%	3	2	67%
Diretoria não estatutária	15	3	20%	18	18	100%
Alta liderança	39	20	51%	36	34	94%
Gestores	45	28	62%	42	42	100%
Especialistas e engenheiros	43	25	58%	42	40	95%
Assistentes e analistas	187	109	58%	185	179	97%
Técnicos	18	7	39%	16	15	94%
Aprendizes	7	7	100%	7	6	86%
Total	358	202	56%	349	336	96%
Empregados (total) - Brasil	358	202	56%	343	330	96%
Empregados (total) - Estados Unidos	11	0	0%	6	6	100%

1. No percentual de empregados capacitados consideramos aqueles que concluíram ao menos um dos três treinamentos disponíveis em 31/12/2024, sendo eles: "Código de Conduta 2.0", "Compliance em Foco", lançado em 2023, e "Fazendo o Certo do Jeito Certo", lançado em 2022. Em 2024, tivemos a atualização de manutenção do código de conduta e outras políticas e, devido a esta atualização, o treinamento "Código de Conduta e Políticas" foi descontinuado e substituído pelo treinamento "Código de Conduta 2.0" lançado em dezembro de 2024. Dentre os 349 funcionários ativos em 31/12/2024, 211 funcionários realizaram o novo treinamento "Código de Conduta 2.0" em 2024. Além disso, vale ressaltar que aqueles que realizaram os treinamentos lançados em 2022 e 2023, não precisaram realizá-lo novamente em 2024, apenas os novos coempresendores

2. Consideramos como "Diretoria Estatutária" apenas os diretores da Holding Serena Energia.

3. Considerando os empregados conforme o GRI 2-7 e os 15 estagiários (8 mulheres e 7 homens).

Número total e percentual de membros de governança que receberam capacitação sobre combate à corrupção¹

GRI 205-2

	2023			2024		
	Número total	Total de membros capacitados	%	Número total	Total de membros capacitados	%
Membros da governança - Brasil	12	4	33%	14	2	14%
Membros da governança - Internacional	2	0	0%	2	0	0%

1. Não consideramos na relação de membros da governança os suplentes do Conselho Fiscal e consideramos os diretores estatutários da Holding Serena Energia.

Econômicos

Número total e percentual de empregados que receberam comunicado sobre combate à corrupção

GRI 205-2

	2023			2024		
	Número total	Total de membros comunicados	%	Número total ²	Total de membros comunicados	%
Empregados (total) por categoria funcional						
Diretoria estatutária ¹	4	4	100%	3	3	100%
Diretoria não estatutária	15	15	100%	18	18	100%
Alta liderança	39	39	100%	36	36	100%
Gestores	45	45	100%	42	42	100%
Especialistas e engenheiros	43	43	100%	42	42	100%
Assistentes e analistas	187	187	100%	185	185	100%
Técnicos	18	18	100%	16	16	100%
Aprendizes	7	7	100%	7	7	100%
Total	358	358	100%	349	349	100%
Empregados (total) - Brasil	358	358	100%	343	343	100%
Empregados (total) - Estados Unidos	11	11	100%	6	6	100%

1. Consideramos como "Diretoria Estatutária" apenas os diretores da Holding Serena Energia.
2. Considerando os empregados conforme o GRI 2-7 e os 15 estagiários (8 mulheres e 7 homens).

Número total e percentual de membros de governança que receberam comunicado sobre combate à corrupção¹

GRI 205-2

	2023			2024		
	Número total	Total de membros comunicados	%	Número total	Total de membros comunicados	%
Membros da governança - Brasil ¹	12	12	100%	14	14	100%
Membros da governança - Internacional	2	2	100%	2	2	100%

1. Não consideramos na relação de membros da governança os suplentes do Conselho Fiscal e consideramos os diretores estatutários da Holding Serena Energia.

Econômicos

Ações judiciais por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio

GRI 206-1

	Quantidade		
	2022	2023	2024
Ações Judiciais Pendentes	0	0	0
Ações Judiciais Encerradas	0	0	0
Total	0	0	0

Proporção entre o salário mais baixo e o salário-mínimo local, com discriminação por gênero ^{1 2 3 4}

GRI 202-1

	2022	2023	2024
Variação proporcional entre o menor salário pago para empregados do gênero feminino com o salário-mínimo	1,09	1,25	1,33
Variação proporcional entre o menor salário pago para empregados do gênero masculino com o salário-mínimo	1,19	1,12	1,10

1. A Serena Energia segue a legislação local vigente para definir os salários de seus funcionários, utilizando o salário-mínimo estipulado em convenção coletiva como base para remuneração.

2. A Serena Energia monitora através do Sistema de Gerenciamento de Fornecedores (SGF) algumas obrigações legais trabalhistas das empresas contratadas e qualificadas.

3. Para os estagiários, a empresa adota uma política de revisão anual da bolsa-auxílio. No caso dos conselheiros, as decisões sobre remuneração são discutidas e acordadas em assembleias gerais em conjunto com o Conselho de Administração.

4. Quanto aos aprendizes, a abordagem da empresa é diferente, uma vez que não são incluídos neste item devido à carga horária de trabalho reduzida e ao salário fixado pelo centro de apoio ao jovem. Para 2024, o valor estipulado para a remuneração dos aprendizes foi de R\$1.054,56, uma cifra que, apesar de predeterminada, é monitorada pela empresa para assegurar sua adequação e justiça.



Ambientais

Consumo de energia dentro da organização³

GRI 302-1

Fontes não renováveis (GJ)	2021	2022 ¹	2023	2024
Fonte 1 – gasolina ²	2.632,80	2.484,96	2.102,75	1.220,54
Fonte 2 – diesel	1.962,30	2.037,97	3.761,32	3.617,80
Total – Fontes não renováveis	4.595,10	4.522,93	5.864,07	4.838,34

Fontes renováveis (GJ)	2021	2022 ¹	2023	2024
Fonte 1 – etanol	287,0	636,26	893,45	1.609,73
Total – Fontes renováveis	287,0	636,26	893,45	1.609,73

Fontes renováveis (GJ)	2021	2022 ¹	2023	2024
Combustíveis de fontes não renováveis	4.595,10	4.522,93	5.864,07	4.838,34
Combustíveis de fontes renováveis	287,0	636,3	893,5	1.609,73
Eletricidade	1.437,0	1.264,50	1.371,24	1.733,73
Total	6.319,10	6.423,69	8.128,76	8.181,8

1. Os dados de 2022 abrangem exclusivamente a operação no Brasil. Os dados de 2023 e 2024 incluem as operações no Brasil e nos EUA.

2. A redução de 60% no uso de gasolina deve-se as iniciativas da Serena para substituir combustíveis fósseis por biocombustíveis em sua frota alugada, em alinhamento com seu Plano de Descarbonização. Houve aumento de cerca de 90% do uso de etanol na companhia no período.

3. O consumo de energia foi calculado com base na metodologia do GHG Protocol, utilizando fatores de conversão de litros para GJ.



Ambientais

Consumo de energia fora da organização

GRI 302-2

	2022	2023	2024
Energia consumida fora da organização - GJ	32.714,96	73.253,43	5.902,34 ¹

1. Em 2024, não houve projetos com escopo relevante que demandassem consumo significativo de energia fora da organização, o que explica a redução em relação ao ano anterior.

Intensidade energética^{1 2 3}

GRI 302-3

Fontes não renováveis	2023	2024
Fonte 1 - Renovável	0,10	0,16
Fonte 2 - Não renovável	0,68	0,47
Fonte 3 - Eletricidade	0,16	0,17
Total	0,94	0,80

1. O denominador escolhido pela organização para calcular essa taxa é a quantidade total de energia gerada dentro da organização.
 2. Não consideramos a energia consumida fora da organização.
 3. Combustível e eletricidade foram considerados separadamente para cálculo da taxa de intensidade.

Captação de água por fonte^{1 2 3}

GRI 303-3

Retirada total de água por fonte – em megalitro	2022	2023	2024 ^{4 5}
Água da superfície	0,15	0,21	0
Água subterrânea	6,66	13,18	14,16
Água de terceiros	4,53	23,73	0
Total	11,34	37,12	14,16

1. A organização não capta água do mar nem possui sistemas de produção de água.
 2. De acordo com a classificação do World Resources Institute (WRI), nenhum dos ativos da Serena localizados no Brasil está inserido em áreas de alto estresse hídrico. Nos Estados Unidos, contudo, o ativo GoodNight está situado em região caracterizada por condições de estresse hídrico.
 3. O consumo de água é monitorado por registros de vazão de poços, captações superficiais e rede municipal.
 4. A partir de junho/2024 foram computados os volumes mensais do parque Goodnight I (US).
 5. Em 2022 e 2023, os volumes contabilizaram as obras de implantação do Parque Eólico Assuruá 5 e em 2024 não tivemos obras de implantação e, dessa forma, não houve coleta de água de terceiros.



Ambientais

Emissões de escopo 1¹

GRI 305-1, SASB: IF-EU-110a.1

Emissões de GEE (tCO ₂ equivalente)	2022	2023	2024
Combustão estacionária	35,51	24,54	26,80
Mudança no uso do solo	21,6	0	0
Combustão móvel	219,57	343,09	255,47
Emissões fugitivas	13.917,81	2.893,67	3.942,05
Total de emissões brutas de CO₂	14.194,49	3.261,30	4.224,32
Emissões biogênicas - Escopo 1	2022	2023	2024
Total	89,43	109,5	157,14

1. A definição das categorias reportadas de escopo 1.

Emissões de escopo 2¹

GRI 305-2, SASB: IF-EU-110a.2

Emissões de GEE (tCO ₂ e)	2022	2023	2024
Energia elétrica	14,68	14,77	23,65

1. A definição das categorias reportadas de escopo 2.



Ambientais

Emissões de escopo 3¹

GRI 305-3

Emissões de GEE (tCO ₂ equivalente)	2022	2023	2024
Bens e serviços comprados	2.689,38	4.894,79	329,34
Resíduos gerados nas operações	34,97	149,76	407,22
Viagens a negócios	188,06	268,03	348,36
Emissões casa-trabalho	49,77	57,85	62,95
Transporte e distribuição (upstream)	NA ²	11,46	111,37
Total	2.962,18	5.370,43	1.259,24
Emissões biogênicas – Escopo 3	2022	2023	2024
Total	388,74	549,88	125,32

- Os cálculos consideram os gases CO₂, CH₄, N₂O, HFCs e SF₆. A definição das categorias reportadas de escopo 3 tomou por base o Plano de Descarbonização da Companhia, que identificou as categorias com emissões mais relevantes, seguindo a metodologia do GHG Protocol e considerando aspectos financeiros.
- A Companhia não mensurou esses dados no período indicado.

Intensidade de emissões^{1 2 3}

GRI 305-4

Intensidade das emissões de GEE	2022	2023	2024
Total de emissões de GEE (tCO ₂ equivalente)	17.171,38	8.657,48	5.507,19
Intensidade de emissões de gases de efeito estufa (tCO ₂ eq/GWh)	2,52	1,00	0,54

- Os cálculos consideram os gases CO₂, CH₄, N₂O, HFCs e SF₆.
- O cálculo da intensidade de emissões considera como denominador a energia gerada pela Companhia no ano (GWh) e como numerador as emissões diretas/indiretas decorrentes da nossa operação (Escopos 1, 2 e 3).
- Os dados a partir de 2023 contabilizam as operações Brasil e de Goodnight 1 (TX).



Ambientais

Resíduos gerados^{1 2}

GRI 306-3

Volume em toneladas	2022	2023	2024
Resíduos perigosos	71,18	297,81	533,06
Resíduos não perigosos	279,1	142,86	169,22
Total	350,28	440,67	722,28

- Os dados são provenientes das operações da Serena no Brasil e nos EUA, obtidos por Manifestos de Transporte de Resíduos e Certificados de Destinação Final (Brasil) e pelo Sistema de Gestão Ambiental (SGA) nos EUA.
- O aumento no volume de resíduos Classe I – Perigosos em 2024 ocorreu devido ao descarte de 348 toneladas de peças de turbinas contaminadas (gearbox e geradores) dos ativos Chuí e Deltas. Em 2023, esses componentes foram destinados como resíduos Classe II – Não Perigosos, resultando em uma discrepância nos volumes totais de resíduos perigosos e não perigosos entre 2023 e 2024.

Resíduos não destinados para disposição final^{1 3}

GRI 306-4

	2022			2023			2024			
	Resíduos perigosos ²	onsite	offsite	total	onsite	offsite	total	onsite	offsite	total
Reciclagem		0	64,54	64,54	0	22,17	22,17	0	347,90	347,90
Coprocessamento		0	212,87	212,87	0	90,81	90,81	0	109,97	109,97
Rerefino		0	0	0	0	0	0	0	10,91	10,91
Total 1		0	277,41	277,41	0	112,98	112,98	0	468,78	468,78
Resíduos não perigosos										
Preparação para reutilização		0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00
Reciclagem		0	39,99	39,99	0	213,72	213,72	0	25,81	25,81
Coprocessamento		0	0	0	0	0	0	0	2,53	2,53
Total 2		0	39,99	39,99	0	213,72	213,72	0	28,34	28,34
Total		0	317,4	317,4	0	326,7	326,7	0	497,12	497,12

- Discrepância nos volumes totais de resíduos perigosos e não perigosos entre 2023 e 2024: O aumento no volume de resíduos Classe I – Perigosos ocorreu devido ao descarte de 348 toneladas de peças de turbinas contaminadas (gearbox e geradores) dos ativos Chuí e Deltas. Em 2023, esses componentes foram considerados resíduos Classe II – Não Perigosos.
- Resíduos Perigosos: Coprocessamento: Grande volume gerado no Cluster Deltas devido à destinação de pás danificadas que foram descartadas. No Complexo Chuí verificou-se incremento de volume devido ao aumento de manutenções preventivas das turbinas e equipamentos.
- A geração aumentada de recicláveis do ano de 2023 ainda se deve à implantação de Assuruá 5, fase de projeto no qual há grande geração de resíduos recicláveis.



Ambientais

Resíduos destinados para disposição final pela organização por composição e por operação de descarte^{1 3}

GRI 306-5

	2022			2023			2024 ²		
	onsite	offsite	total	onsite	offsite	total	onsite	offsite	total
Resíduos perigosos									
Aterro	0	0	0	0	29,88	29,88	0	64,28	64,28
Incineração	0	1,69	1,69	0	0	0	0	0	0
Total 1	0	1,69	1,69	0	29,88	29,88	0	64,28	64,28
Resíduos não perigosos									
Aterro	0	31,19	31,19	0	84,09	84,09	0	120,99	120,99
Total 2	0	31,19	31,19	0	84,09	84,09	0	120,99	120,99
Total	0	32,88	32,88	0	113,97	113,97	0	185,27¹	185,27¹

1. O volume total de resíduos destinados à disposição final em aterros é, de modo geral, influenciado por fatores externos e logísticos.

2. Em 2024, houve um aumento na geração de resíduos no Cluster Assuruá devido ao descarte de pás danificadas, à destinação do volume remanescente da obra de implantação do parque 5 e aos resíduos gerados pela construção do viveiro.

3. Em Indaiás, as obras de adequação do alojamento resultaram em um maior volume de material descartado em aterros.



Sociais

Novas contratações e taxa de novas contratações por faixa etária, gênero e região

GRI 401-1

	2022		2023		2024	
	Quantidade	Taxa	Quantidade	Taxa	Quantidade	Taxa
Por faixa etária	125	39%	112	31%	90	27%
Menos de 30 anos	64	47%	58	47%	35	34%
De 30 a 50 anos	60	33%	51	22%	55	25%
Acima de 50 anos	1	25%	3	43%	0	-
Por gênero	125	39%	112	31%	90	27%
Homens	75	35%	65	29%	52	25%
Mulheres	50	46%	47	36%	38	30%
Por região	125	39%	112	31%	90	27%
Nordeste	10	29%	7	18%	1	4%
Sudeste	107	39%	96	32%	87	29%
Sul	1	11	0	0%	1	20%
Estados Unidos	7	175%	9	82%	1	17%



Sociais

Taxa de rotatividade (turnover)^{1 2}

GRI 401-1

	2022		2023		2024	
	Quantidade	Taxa	Quantidade	Taxa	Quantidade	Taxa
Por faixa etária	77	24%	71	20%	112	34%
Menos de 30 anos	31	23%	27	22%	37	36%
De 30 a 50 anos	45	25%	41	18%	72	32%
Acima de 50 anos	1	25%	3	43%	3	50%
Por gênero	77	24%	71	20%	112	34%
Homens	42	20%	48	21%	70	34%
Mulheres	35	32%	23	17%	42	33%
Por região	77	24%	71	20%	112	34%
Nordeste	9	26%	8	21%	1	4%
Sudeste	63	23%	59	20%	101	34%
Sul	1	11%	0	0%	4	80%
Estados Unidos	4	100%	4	36%	6	100%

1. No ano de 2023, ocorreram transferências para a localidade Estados Unidos que não foram contabilizadas como novas contratações ou desligamentos.

2. A partir do período de 2023, a taxa de rotatividade passou a ser calculada de acordo com o número total de empregados em cada categoria específica exigida pelo indicador, apresentando também em percentual. A atualização da metodologia de cálculo foi implementada com o objetivo de proporcionar uma representação mais precisa das movimentações de pessoas em nossa organização e, assim, obter uma taxa de rotatividade que reflete mais fielmente a realidade. As taxas de rotatividade de 2021 e 2022 foram recalculadas a partir desta metodologia.



Sociais

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

GRI 403-8

	Empregados ²		Trabalhadores ³	
	2023	2024 ¹	2023	2024 ¹
Número de indivíduos que estão cobertos pelo sistema	382	356	536	936
Percentual de indivíduos que estão cobertos pelo sistema	100%	100%	100%	100%
Número de indivíduos que estão cobertos por um sistema que tenha sido auditado internamente ^{4,5}	53	79	536	936
Percentual de indivíduos cobertos pelo sistema que foi auditado internamente	14%	22%	100%	100%

1. Em 2024, a organização registrou uma média anual de 1.107 empregados e trabalhadores, distribuídos entre 383 empregados próprios e 725 terceirizados. Maio apresentou o pico 1.307 indivíduos no total considerando time próprio Serena e terceiro. O pico de coempreendedores Serena foi em Janeiro com 399 indivíduos. Já para os trabalhadores terceiros o pico de 936 em Setembro.
2. Para empregados, o número de indivíduos que estão cobertos pelo sistema de higiene ocupacional está considerando apenas os coempreendedores Brasil, sendo 334 coempreendedores CLT, 15 estagiários e 7 aprendizes.
3. Para trabalhadores estamos considerando o pico de trabalhadores ativos em setembro pelo Sistema de Gestão de Fornecedores.
4. A auditoria interna está considerando para empregados a média de 79 pessoas auditadas durante o ano. Já para trabalhadores terceirizados é considerado o pico de trabalhadores ativos no Sistema de Gestão de Fornecedores.
5. A organização não possui nenhum empregado ou trabalhador que esteja coberto por um sistema certificado por uma parte externa.



Sociais

Acidentes de trabalho^{6 7 8 9 10}

GRI 403-9, SASB- IF-EU-320a.1

Ano Fiscal	Categoria	Horas Trabalhadas	Incidentes Registráveis ¹	Acidentes com Afastamento ²	Fatalidades	Dias Perdidos	TRIR (por 1M h) ³	LTIFR (por 1M h) ⁴	SIR (por 1M h) ⁵
2021	Empregados	818.400	0	0	0	N/D	0,00	0,00	N/D
	Terceiros	747.120	6	6	0	N/D	8,03	8,03	N/D
	Total	1.565.520	6	6	0	N/D	3,83	3,83	N/D
2022	Empregados	881.760	0	0	0	N/D	0,00	0,00	N/D
	Terceiros	3.489.299	9	9	0	N/D	2,58	2,58	N/D
	Total	4.371.059	9	9	0	N/D	2,06	2,06	N/D
2023	Empregados	894.709	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00
	Terceiros	1.911.708	17	13	0	327	8,89	6,8	171,00
	Total	2.806.417	17	13	0	327	6,06	4,63	117,00
2024	Empregados	910.720	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00
	Terceiros	1.254.485	12	6	0	195	9,57	4,78	155,00
	Total	2.165.205	12	6	0	195	5,54	2,77	90,00

1. Incidentes Registráveis (TRI): todos os acidentes que resultaram em tratamento médico, afastamento, restrição de função ou fatalidade (segundo OSHA).

2. Acidentes com Afastamento (LTI): subset dos incidentes registráveis que resultaram em afastamento do trabalho.

3. TRIR (Total Recordable Incident Rate) = (Nº de Incidentes Registráveis ÷ Horas Trabalhadas) × 1.000.000.

4. LTIFR (Lost Time Injury Frequency Rate) = (Nº de Acidentes com Afastamento ÷ Horas Trabalhadas) × 1.000.000.

5. SIR (Severity Injury Rate) = (Dias perdidos ÷ Horas Trabalhadas) × 1.000.000.

6. O termo "trabalhadores" se refere a trabalhadores que não são empregados, como pessoas que trabalham para outras organizações que não a organização relatora como, por exemplo, terceiros.

7. Neste indicador, incluímos estagiários dentro do número de "empregados", uma vez que eles são abrangidos pelo sistema de saúde e segurança do mesmo modo que todos os empregados.

8. Em 2022, não controlávamos os acidentes com registros obrigatórios, sem afastamento do trabalho dos trabalhadores que não são empregados (terceiros), por isso parte do aumento em 2023 ocorre pois passamos a controlar

9. Em 2024 a companhia decidiu realizar o report considerando a soma dos indicadores de empregados e trabalhadores.

10. Atualmente, não monitoramos especificamente a taxa de quase acidentes. No entanto, todos os "quase acidentes" são devidamente registrados e tratados, embora não sejam quantificados em uma taxa específica.



Sociais

Média de horas de capacitação por ano, por empregado¹

GRI 404-1

	2022	2023	2024
Por gênero	24,3	19,7	58,2
Homens	24,6	22,5	76,9
Mulheres	24,1	14,9	39,5
Por categoria funcional	47,6	19,7	49,0
Diretoria estatutária	114,6	16,5	60,8
Diretoria não estatutária	129,5	18,1	29,5
Alta liderança	54,3	29,1	32,5
Gestores	34,7	34,7	56,6
Especialistas e engenheiros	13,4	22,1	36,1
Assistentes e analistas	11,4	11,5	37,4
Técnicos	16,7	48,1	107,7
Aprendizes	6,5	7,7	31,7

1. São considerados empregados aqueles reportados no GRI 2-7. Apesar de fazerem parte da governança, os diretores estatutários são considerados empregados – bem como os não estatutários – para fins do GRI 2-7 e isso foi refletido nas tabelas. A Diretoria Estatutária considerada é aquela da *holding* Serena Energia.



Sociais

Percentual de empregados que receberam avaliação de desempenho^{1 2}

GRI 404-3

Por categoria funcional	2022		2023		2024	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Diretoria estatutária	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Diretoria não estatutária	88,9%	100,0%	100,0%	66,7%	100,0%	100,0%
Alta liderança	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Gestores	90,5%	77,8%	100,0%	94,1%	94,0%	100,0%
Especialistas e engenheiros	92,0%	83,3%	86,7%	92,3%	96,0%	100,0%
Assistentes e analistas	89,6%	91,8%	92,3%	96,4%	99,0%	96,0%
Técnicos	87,5%	0,0%	94,4%	0,0%	100,0%	0,0%
Aprendizes ³	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	11,0%	11,0%
Total	90,6%	90,8%	94,3%	95,4%	97%	94%

1. Todos os coempresendores ativos admitidos até 03.10.24 foram considerados aptos a participar da Avaliação 360, análise de desempenho anual. O percentual de empregados avaliados em 2024 correspondeu a este critério.

2. São considerados empregados aqueles reportados no GRI 2-7. Apesar de fazerem parte da governança, os diretores estatutários são considerados empregados – bem como os não estatutários – para fins do GRI 2-7 e isso foi refletido nas tabelas. A Diretoria Estatutária considerada é aquela da holding Serena Energia.

3. O percentual de aprendizes avaliados é menor que as demais médias devido o encerramento do contrato ser em 09/2024 e os novos aprendizes que iniciaram em 11/2024 não serem elegíveis a avaliação de 2024 seguindo os critérios do GRI.



Sociais

Diversidade em órgãos de governança e empregados GRI 405-1

Percentual de membros de órgãos de governança e empregados, por categoria funcional e gênero

Por categoria funcional	2022			2023			2024					
	% homens	% mulheres	Total	% homens	% mulheres	Total	Total Homens (GRI 2-7)	Total Mulheres (GRI 2-7)	Total	% homens	% mulheres	Total
Diretoria estatutária ¹	67%	33%	100%	75%	25%	100%	4	1	5	80%	20%	100%
Diretoria não estatutária	69%	31%	100%	80%	20%	100%	10	4	14	71%	29%	100%
Alta liderança	75%	25%	100%	69%	31%	100%	20	8	28	71%	29%	100%
Gestores	70%	30%	100%	62%	38%	100%	31	16	47	66%	34%	100%
Especialistas e engenheiros	81%	19%	100%	70%	30%	100%	26	12	38	68%	32%	100%
Assistentes e analistas	57%	43%	100%	56%	44%	100%	97	81	178	54%	46%	100%
Técnicos	100%	0%	100%	100%	0%	100%	17	0	17	100%	0%	100%
Aprendizes	50%	50%	100%	71%	29%	100%	2	5	7	29%	71%	100%
Total	67%	33%	100%	63%	37%	100%	207	127	334	62%	38%	100%

1. Apesar de fazerem parte da governança, os diretores estatutários são considerados empregados – bem como os não estatutários – para fins do GRI 2-7, e isso foi refletido nas tabelas. São considerados empregados aqueles reportados no GRI 2-7. A Diretoria Estatutária considerada é aquela da holding Serena Energia.



Sociais

Diversidade em órgãos de governança e empregados GRI 405-1

Percentual de membros de órgãos de governança e empregados, por categoria funcional e faixa etária

Por categoria funcional	2022				2023				2024							
	< 30 anos	Entre 30 e 50 anos	> 50 anos	Total	< 30 anos	Entre 30 e 50 anos	> 50 anos	Total	< 30 anos	Entre 30 e 50 anos	> 50 anos	Total				
Diretoria estatutária ¹	0%	100%	0%	100%	0%	100%	0%	100%	0	5	0	5	0%	100%	0%	100%
Diretoria não estatutária	0%	100%	0%	100%	0%	92%	8%	100%	0	13	1	14	0%	93%	7%	100%
Alta liderança	0%	100%	0%	100%	0%	100%	0%	100%	0	28	0	28	0%	100%	0%	100%
Gestores	13%	83%	3%	99%	16%	80%	4%	100%	3	42	2	47	6%	89%	4%	100%
Especialistas e engenheiros	39%	61%	0%	100%	33%	65%	2%	100%	10	28	0	38	26%	74%	0%	100%
Assistentes e analistas	62%	36%	2%	100%	50%	48%	2%	100%	83	92	3	178	47%	52%	2%	100%
Técnicos	21%	79%	0%	100%	6%	94%	0%	100%	1	16	0	17	6%	94%	0%	100%
Aprendizes	100%	0%	0%	100%	100%	0%	0%	100%	7	0	0	7	100%	0%	0%	100%
Total	42%	56%	2%	100%	34%	64%	2%	100%	104	224	6	334	31%	67%	2%	100%

1. Apesar de fazerem parte da governança, os diretores estatutários são considerados empregados – bem como os não estatutários – para fins do GRI 2-7, e isso foi refletido nas tabelas. São considerados empregados aqueles reportados no GRI 2-7. A Diretoria Estatutária considerada é aquela da holding Serena Energia.



Sociais

Diversidade em órgãos de governança e empregados GRI 405-1

Percentual membros de órgãos de governança e empregados integrantes de grupos minoritários e/ou vulneráveis, por categoria funcional²

Por categoria funcional	2023				2024									
	Pretos	Pardos	LGBT	PCDs	Pretos	Pardos	LGBT	PCDs	Total	Pretos	Pardos	LGBT	PCDs	Total
Diretoria estatutária ¹	0%	0%	0%	0%	0	1	0	0	1	0%	100%	0%	0%	100%
Diretoria não estatutária	0%	20%	0%	0%	0	2	0	0	2	0%	100%	0%	0%	100%
Alta liderança	5%	15%	0%	0%	2	4	0	0	6	33%	67%	0%	0%	100%
Gestores	2%	16%	13%	2%	2	7	5	0	14	14%	50%	36%	0%	100%
Especialistas e engenheiros	5%	12%	21%	0%	1	5	6	0	12	8%	42%	50%	0%	100%
Assistentes e analistas	6%	30%	13%	1%	12	56	23	0	91	13%	62%	25%	0%	100%
Técnicos	11%	33%	0%	0%	2	6	0	0	8	25%	75%	0%	0%	100%
Aprendizes	0%	71%	0%	0%	0	5	1	0	6	0%	83%	17%	0%	100%
Total	5%	25%	11%	1%	19	86	35	0	140	14%	61%	25%	0%	100%

1. Apesar de fazerem parte da governança, os diretores estatutários são considerados empregados – bem como os não estatutários – para fins do GRI 2-7, e isso foi refletido nas tabelas. São considerados empregados aqueles reportados no GRI 2-7. A Diretoria Estatutária considerada é aquela da holding Serena Energia.
2. Não realizamos monitoramento de nenhuma outra minoria, além de orientação sexual, pessoas com deficiência (PCD) e raça.



Sociais

Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens ^{1 2 3 4}

GRI 405-2

Por categoria funcional	2023		2024	
	Salário base	Remuneração	Salário base	Remuneração
Diretoria estatutária	0,78	0,84	0,79	0,90
Diretoria não estatutária	0,87	1,27	1,03	1,22
Alta liderança	1,04	1,01	1,05	1,07
Gestores	0,89	0,77	1,21	1,04
Especislistas e engenheiros	0,79	0,77	0,73	0,78
Assistentes e analistas	0,96	0,96	0,88	0,89
Técnicos ⁵	0,00	0,00	0,00	0,00
Aprendizes	1,00	1,00	1,00	1,00

1. Seguindo o GRI 2-7, não incluímos estagiários. A proporção salário base e salário remuneração são, de todo modo, 1,03 e 1,05 respectivamente.
2. A definição para "unidades operacionais importantes" é "todas as suas unidades operacionais, incluindo tanto os parques quanto o escritório".
3. O cálculo da razão da proporção foi realizado por meio da divisão entre a média do salário-base e remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens, respectivamente, a fim de evitar distorções em função da diferença numérica entre mulheres e homens da mesma categoria funcional.
4. O salário variável anual, compreendido na remuneração, é determinado de acordo com o desempenho individual de cada coempreendedor.
5. Não há técnicos do sexo feminino, por isso o resultado zero.

Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas¹

GRI 406-1

	Quantidade		
	2022	2023	2024
Casos ocorridos no período	0	1	0

1. Em 2023, identificamos um caso de discriminação. Como resposta, implementamos plano de ação específico para abordar e resolver este incidente. O caso mencionado foi efetivamente resolvido, o que demonstra o comprometimento da Companhia com um ambiente de trabalho inclusivo e respeitoso. Em 2022 e 2024, a Serena Energia não registrou ou identificou casos de discriminação.



Setoriais

Capacidade instalada (MW),
por fonte de energia primária
e regime regulatório¹

GRI EU1

	2023		2024	
	MW	PERCENTUAL	MW	PERCENTUAL
Hidráulica (Pequenas Centrais Hidrelétricas)	82,5	3,1%	82,5	3%
Eólica	2.440,4	90,9%	2.622,3	93,5%
Solar	160,5	6%	98,9 (MWac)	3,5%

1. Regulador Aneel

Fator de disponibilidade
média da usina, discriminado
por fonte de energia e sistema
regulatório¹

GRI EU30

FATOR DE DISPONIBILIDADE MÉDIA	2022	2023	2024
Hidráulica (Pequenas Centrais Hidrelétricas)	97,2%	98,2%	98,56%
Eólica	94,8%	94,6%	94,69%
Solar	99,8%	99,6%	94,95%

FATOR INTERRUPTÃO PLANEJADA E NÃO PLANEJADA	2023	2024
Número de horas de interrupção planejada ²³	20.421	55.585,03
Número de horas de interrupção não planejada ⁴⁵	14.784	309.948,54

1. Consideramos todas atividades realizadas no ano de 2024 que não foram inicialmente planejadas e causaram indisponibilidade nas usinas.
2. O aumento significativo de horas se dá pela contabilização das horas de manutenções corretivas planejadas, preventivas e preditivas.
3. Considerando um portfólio de 968 turbinas e 10 unidades geradoras hidráulicas, a média de horas paradas é 56 horas.
4. O aumento significativo de horas se dá pela contabilização de horas de manutenções corretivas não planejadas e grande corretivas.
5. Considerando um portfólio de 968 turbinas e 10 unidades geradoras hidráulicas, a média de horas paradas é 316 horas.



Eletricidade total gerada,
porcentagem por principal
fonte de energia porcentagem
em mercados regulamentados

SASB IF-EU-000.D

	Quantidade		
	2022	2023	2024
Total de energia gerada (MWh)	6.738.900,00	8.665.999,80	10.257.000,00
Percentual por fonte de energia	88%	91%	95%
Percentual de energia em mercados regulados	42	42	42

Total de eletricidade
comprada no atacado

SASB IF-EU-000.E

	Quantidade		
	2022	2023	2024
Em megawatt hora (MWh)	8.400.431,00	7.655.622,24	10.645.782,771

Sumário de conteúdo da GRI

Declaração de uso	A Serena Energia relatou em conformidade com as Normas GRI para o período de 1º de janeiro de 2024 a 31 de dezembro de 2024.
GRI 1 usada	GRI 1: Fundamentos 2021

GRI STANDARDS	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	ODS
---------------	----------	-------------	-----

A organização e suas práticas de relato

	2-1 Detalhes da organização	4, 13	
	2-2 Empresas incluídas no relato de sustentabilidade da organização	4	
	2-3 Período de relato, frequência e ponto de contato	4	
	2-4 Reformulações de informações		
	2-5 Verificação externa	4, 113	
	2-6 Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios	13, 15, 18, 35	
	2-7 Empregados	13, 37, 79	8, 10
	2-8 Trabalhadores que não são empregados	13, 80	8
GRI 2: CONTEÚDOS GERAIS	2-9 Estrutura de governança e sua composição	64	5, 16
	2-10 Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança	64	5, 16
	2-11 Presidente do principal órgão de governança executivo tampouco reporta diretamente ao executivo sênior.	64	16
	2-12 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos	67	16
	2-13 Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	67	
	2-14 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	4	
	2-15 Conflitos de interesse	72	16
	2-16 Comunicação de preocupações cruciais	72	
GRI 2: CONTEÚDOS GERAIS	2-17 Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	67	

Sumário de conteúdo da GRI

	2-18 Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	67	
	2-19 Políticas de remuneração	44	
	2-20 Processo para determinação da remuneração	45	
	2-21 Proporção da remuneração total anual	77	
	2-22 Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável	5	
	2-23 Compromissos de política	9	16
GRI 2: CONTEÚDOS GERAIS	2-24 Incorporação de compromissos de política	8, 9, 70	
	2-25 Processos para reparar impactos negativos	30, 70	
	2-26 Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações	9, 73	16
	2-27 Conformidade com leis e regulamentos	78	
	2-28 Participação em associações	34	
	2-29 Abordagem para engajamento de stakeholders	9	
	2-30 Acordos de negociação coletiva	77	8
Temas materiais			
GRI 3: TEMAS MATERIAIS 2021	3-1 Processo de definição de temas materiais 10	7	
	3-2 Lista de temas materiais	7, 8	5, 16
Governança, ética e compliance			
GRI 3: TEMAS MATERIAIS	3-3 Gestão dos temas materiais	64, 70	
GRI 201: DESEMPENHO ECONÔMICO	201-1 Valor econômico direto gerado e distribuído	81, 82	8, 9
GRI 205: COMBATE À CORRUPÇÃO	205-1 Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção	70	16
	205-2 Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	70, 84, 85	16
	205-3 Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas.	Desde de 2021 não há ocorrências.	16
GRI 206: CONCORRÊNCIA DESLEAL	206-1 Ações judiciais por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio	86	16
GRI 406: NÃO DISCRIMINAÇÃO	406-1 Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	103	5, 8
GRI 418: PRIVACIDADE DO CLIENTE	418-1 Queixas comprovadas relativas à violação da privacidade e perda de dados de clientes	75	16

Sumário de conteúdo da GRI

Inovação e resiliência dos negócios			
GRI 3: TEMAS MATERIAIS	3-3 Gestão dos temas materiais	23	
GRI: SUPLEMENTO SETORIAL DE ENERGIA	EU8 Atividade de pesquisa e desenvolvimento e despesas destinadas a fornecer energia elétrica confiável e Promoção do Desenvolvimento Sustentável	23	
Atração, desenvolvimento e retenção de trabalhadores			
GRI 3: TEMAS MATERIAIS	3-3 Gestão dos temas materiais	38, 39, 43	
GRI 202: PRESENÇA DE MERCADO	202-1 Proporção entre o salário mais baixo e salário mínimo local, com discriminação por gênero	86	
GRI 401: EMPREGO	401-1 Novas contratações e rotatividade de empregados	93, 94	
	401-2 Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial	38	3, 5, 8
	401-3 Licença-maternidade/paternidade	95	5, 8
GRI 404: CAPACITAÇÃO E EDUCAÇÃO	404-1 Média de horas de capacitação por ano, por empregado	35, 98	4, 5, 8
	404-2 Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para transição de carreira	35, 41	8
	404-3 Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira	99	5, 8, 10
GRI 405: DIVERSIDADE E IGUALDADE DE OPORTUNIDADE	405-1 Diversidade em órgãos de governança e empregados	100, 101, 102	5, 8
	405-2 Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens	103	5, 8, 10
Estratégia climática			
GRI 3: TEMAS MATERIAIS	3-3 Gestão dos temas materiais	52	
GRI 201: DESEMPENHO ECONÔMICO	201-2 Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades decorrentes de mudanças climáticas	54	13
GRI 305: EMISSÕES	305-1 Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)	89	3, 12, 13, 14, 15
	305-2 Emissões indiretas (Escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia	89	3, 12, 13, 14, 15
	305-3 Outras emissões indiretas (Escopo 3) de gases de efeito estufa (GEE)	90	3, 12, 13, 14, 15
GRI 305: EMISSÕES	305-4 Intensidade de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	90	13, 14, 15
	305-7 Emissões de NOx, SOx e outras emissões atmosféricas significativas	77	

Sumário de conteúdo da GRI

	306-1 Geração de resíduos e impactos significativo relacionados a resíduos	58	3, 6, 11, 12
	306-2 Gestão de impactos significativos relacionados a resíduos	58	3, 6, 8, 11, 12
GRI 306: RESÍDUOS	306-3 Resíduos Gerados	91	3, 12, 15
	306-4 Resíduos não destinados à disposição final	91	3, 11, 12
	306-5 Resíduos destinados para disposição final	92	3, 6, 11, 12, 15
Responsabilidade socioambiental			
GRI 3: TEMAS MATERIAIS	3-3 Gestão dos temas materiais	29, 56, 59	
GRI 203: IMPACTOS ECONÔMICOS INDIRETOS	203-1 Investimentos em infraestrutura e apoio a serviços	33, 83	5, 9, 11
	203-2 Impactos econômicos indiretos significativos	30	1, 3, 8
GRI 304: BIODIVERSIDADE	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	60	
	304-2 Impactos significativos de atividades, produtos e serviços na biodiversidade	59	
	304-3 Hábitats protegidos ou restaurados	59, 60, 61	
GRI 308: AVALIAÇÃO AMBIENTAL DE FORNECEDORES	308-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios ambientais	35	
	308-2 Impactos ambientais negativos da cadeia de fornecedores e medidas tomadas	35	
GRI 413: COMUNIDADES LOCAIS	413-1 Operações com engajamento, avaliação de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local	30	
	413-2 Operações com impactos negativos significativos reais ou potenciais nas comunidades locais	30	
GRI 414: AVALIAÇÃO SOCIAL DE FORNECEDORES	414-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais	35	5, 8, 16
	414-2 Impactos sociais negativos da cadeia de fornecedores e medidas tomadas	35	5, 8, 16
Eficiência energética			
GRI 3: TEMAS MATERIAIS	3-3 Gestão dos temas materiais	26	
GRI 302: ENERGIA	302-1 Consumo de energia dentro da organização	87	7, 8, 12, 13
	302-2 Consumo de energia fora da organização	88	7, 8, 12, 13
GRI 302: ENERGIA	302-3 Intensidade energética	88	
GRI SUPLEMENTO SETORIAL DE ENERGIA	EUI Capacidade instalada (MW), por fonte de energia primária e regime regulatório	18, 104	7, 8, 12, 13

Sumário de conteúdo da GRI

GRI SUPLEMENTO SETORIAL DE ENERGIA	EU6 Abordagem da gestão para garantir a disponibilidade e a confiabilidade da energia no curto e longo prazo	26	7, 8, 12, 13
	EU30 Fator de disponibilidade média da usina, discriminado por fonte de energia e sistema regulatório	104	
Saúde e segurança do trabalho			
GRI 3: TEMAS MATERIAIS	3-3 Gestão dos temas materiais	46	
GRI 403: SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO	403-1 Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	46	8
	403-2 Identificação de periculosidade, avaliação de risco e investigação de incidentes	48	8
	403-3 Serviços de saúde do trabalho	48	8
	403-4 Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho	49	8, 16
	403-5 Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho	49	9
	403-6 Promoção da saúde do trabalhador	50	3
	403-7 Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios	46	8
	403-8 Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	96	8
	403-9 Acidentes de trabalho	97	3, 8, 16
Disclosures adicionais – indicadores que não fazem parte da materialidade, mas que a Serena Energia optou por reportar devido à sua relevância para a organização			
GRI 303: ÁGUA E EFLUENTES	303-3 Captação de água	88	6

Sumário de conteúdo SASB

TÓPICO	CÓDIGO	TÍTULO	RESPOSTA/PÁGINA
Emissões de gases de efeito estufa	IF-EU-110a.1	(1) Emissões globais brutas de escopo 1, porcentagem coberta por (2) regulamentos de limitação de emissões e (3) regulamentos de relatório de emissões	89
	IF-EU-110a.2	Emissões de gases de efeito estufa (GEE) associadas ao fornecimento de energia	89
	IF-EU-110a.3	Discussão da estratégia ou plano de longo e curto prazo para gerenciar as emissões do escopo 1, metas de redução de emissões e uma análise do desempenho em relação a essas metas	52
Saúde e segurança da força de trabalho	IF-EU-320a.1	(1) Taxa total de incidentes registráveis (TRIR), (2) taxa de fatalidade e (3) taxa de frequência de quase acidentes (NMFR)	97
Resiliência da rede	IF-EU-550a.1	Número de incidentes de não conformidade com padrões ou regulamentos de segurança física e/ou cibernética	75
Métricas da atividade	IF-EU-000.D	Total de eletricidade gerada, porcentagem por principal fonte de energia, porcentagem em mercados regulamentados	105
	IF-EU-000.E	Total de eletricidade comprada no atacado	105

Foi realizado um estudo de aderência a materialidade e benchmarking do setor o que possibilitou a redução de indicadores a fim de manter o relatório mais objetivo aos nossos stakeholders, sendo assim, desde de 2023 não reportamos os indicadores SASB IF-EU-000.A e IF-EU-000.B.

Relatório de Transparência Salarial | Serena Geração S.A.

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2025 Empregador: 09.149.503/0003-60 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2024: 268

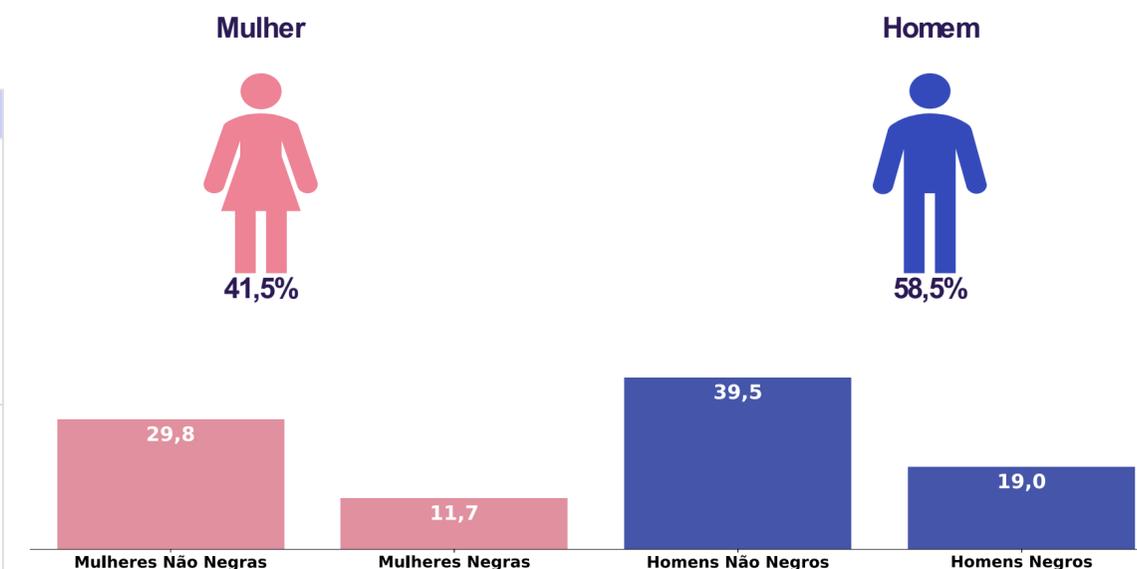


Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 73,4% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 76,1% da recebida pelos homens.

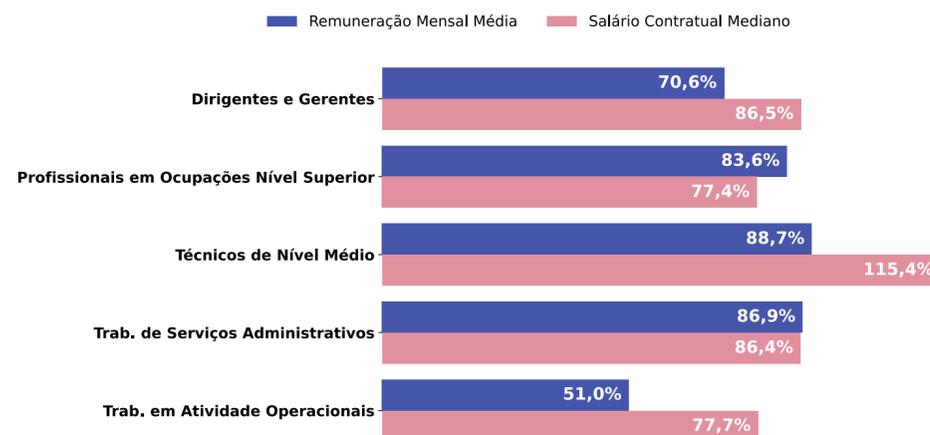
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	<p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>	73,4%
Remuneração Mensal Média	<p>Número Total de Homens = Remuneração Mensal Média para Homens (H)</p> <p>Número Total de Mulheres = Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)</p> <p>Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale aos salários dos homens, em porcentagem (%)</p>	76,1%

Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

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



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

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

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

Carta de asseguuração

Relatório de asseguuração limitada dos auditores independentes

GRI 2-5



KPMG Auditores Independentes Ltda.
Rua Verbo Divino, 1400, Conjunto Térreo ao 801 - Parte,
Chácara Santo Antônio, CEP 04719-911, São Paulo - SP
Caixa Postal 79518 - CEP 04707-970 - São Paulo - SP - Brasil
Telefone +55 (11) 3940-1500
kpmg.com.br

Ao Conselho de Administração e Acionistas da
Serena Energia S.A.
São Paulo - SP

Relatório de asseguuração limitada sobre as informações não financeiras constantes no Relato Integrado da Serena Energia S.A. referente ao exercício findo em 31 de dezembro de 2024

Conclusão

Realizamos um trabalho de asseguuração limitada sobre as informações não financeiras constantes no Relato Integrado – Serena Energia 2024 (“Relatório”) da Serena Energia S.A. (“Companhia”) referente ao exercício findo em 31 de dezembro de 2024 preparadas de acordo com as Normas da Global Reporting Initiative (GRI) – GRI Standards e com a Orientação Técnica CPC 09 da Resolução CVM 14/2020, correlata com a Estrutura Conceitual Internacional para Relato Integrado (IIRC) sob responsabilidade da IFRS Foundation (“Critérios”).

Com base nos procedimentos executados e nas evidências obtidas, não temos conhecimento de nenhum fato que nos leve acreditar que as informações não financeiras constantes no Relato Integrado – Serena Energia 2024 da Serena Energia S.A. referente ao exercício findo em 31 de dezembro de 2024 não foram preparadas, em todos os aspectos relevantes, de acordo com as Normas da Global Reporting Initiative (GRI) – GRI Standards e com a Orientação Técnica CPC 09 da Resolução CVM 14/2020, correlata com a Estrutura Conceitual Internacional para Relato Integrado (IIRC) sob responsabilidade da IFRS Foundation.

Base para a conclusão

Conduzimos nosso trabalho de acordo com a NBC TO 3000 (revisada) – Trabalho de Asseguuração Diferente de Auditoria e Revisão e International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 (Revised), Assurance Engagements Other Than Audits or Reviews of Historical Financial Information emitidas pelo Conselho Federal de Contabilidade (CFC) e International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB), respectivamente. Nossas responsabilidades em relação a essas normas estão descritas mais detalhadamente na seção “Nossas responsabilidades” do relatório.

Cumprimos com os requisitos de independência e outros requisitos éticos do Código de Ética Profissional do Contador e das Normas Profissionais (incluindo as Normas de Independência) emitidos pelo Conselho Federal de Contabilidade (CFC) baseados nos princípios fundamentais de integridade, objetividade, competência profissional e devido zelo, confidencialidade e comportamento profissional.

Nossa firma aplica a NBC PA 01 Gestão de Qualidade para Firms (Pessoas Jurídicas e Físicas) de Auditores Independentes e o International Standard on Quality Management (ISQM) 1, Quality Management for Firms that Perform Audits or Reviews of Financial Statements, ou Other Assurance or Related Services Engagements, emitidas pelo CFC e IAASB, respectivamente. Essas normas requerem que a firma elabore, implemente e opere um sistema de gestão de qualidade, incluindo políticas ou procedimentos relativos ao cumprimento de requisitos éticos, normas profissionais e requisitos legais e regulatórios aplicáveis.

Acreditamos que as evidências obtidas são suficientes e apropriadas para fundamentar a nossa conclusão.

Responsabilidades da administração da Companhia pelo Relatório

A Administração da Companhia é responsável pelo(a):

- desenho, implementação e manutenção dos controles internos relevantes para a preparação das informações constantes no Relatório que estão livres de distorção relevantes, independente se devido a fraude ou erro;
- seleção dos Critérios como sendo adequados para a preparação das informações constantes no Relatório e a referência apropriada aos Critérios utilizados ou a descrição desses Critérios; e
- preparação e apresentação adequada das informações constantes no Relatório de acordo com os Critérios.

Nossas responsabilidades

Somos responsáveis por:

- planejar e executar o trabalho para obter uma asseguração limitada sobre se as informações constantes no Relatório da Companhia referente ao exercício findo em 31 de dezembro de 2024, preparado de acordo com os Critérios, está livre de distorção relevante, independente se devido a fraude ou erro;
- formar uma conclusão independente, de acordo com os procedimentos executados e nas evidências obtidas; e
- reportar nossa conclusão ao Conselho de Administração e acionistas da Companhia.

Resumo do trabalho que executamos como base para nossa conclusão

Exercemos julgamento profissional e mantivemos o ceticismo profissional ao longo do trabalho. Desenhamos e executamos nossos procedimentos para obter evidência sobre o Relatório que é suficiente e apropriada para fornecer uma base para nossa conclusão. Nossos procedimentos selecionados dependem do nosso entendimento do Relatório e de outras circunstâncias do trabalho, além de nossa consideração das áreas em que é provável que surjam distorções materiais. Ao realizar o trabalho, nós:

- a.** planejamos os trabalhos, considerando a materialidade dos aspectos para as atividades da Companhia, a relevância das informações divulgadas, o volume das informações quantitativas e qualitativas e os sistemas operacionais e de controles internos que serviram de base para a elaboração das informações constantes no Relatório;
- b.** obtivemos o entendimento da metodologia de cálculos e dos procedimentos para a compilação dos indicadores por meio de indagações e entrevistas com os gestores responsáveis pela elaboração das informações;
- c.** realizamos a aplicação de procedimentos analíticos sobre as informações quantitativas e indagações sobre as informações qualitativas e sua correlação com os indicadores divulgados nas informações constantes no Relatório; e
- d.** avaliamos os processos para a elaboração do Relatório e da sua estrutura e conteúdo, de acordo com os Critérios.

Os procedimentos realizados em um trabalho de asseguração limitada variam em termos da natureza e época, e sua extensão é restrita (menos extensa) do que em trabalho de asseguração razoável. Assim, o nível de segurança obtido em um trabalho de asseguração limitada é substancialmente menor do que a segurança que teria sido obtida caso um trabalho de asseguração razoável tivesse sido realizado.

São Paulo, 5 de junho de 2025

KPMG Auditores Independentes Ltda.
CRC 2SP-014428/O-6



Bernardo Moreira Peixoto Neto
Contador CRC RJ-64887/O-8



KPMG Auditores Independentes Ltda.
Rua Verbo Divino, 1400, Conjunto Térreo ao 801 - Parte,
Chácara Santo Antônio, CEP 04719-911, São Paulo - SP
Caixa Postal 79518 - CEP 04707-970 - São Paulo - SP - Brasil
Telefone +55 (11) 3940-1500
kpmg.com.br

Créditos

Coordenação geral

Raul Cavendish
José Pedro Galvão
Time ESG

Coordenação de conteúdo

José Pedro Galvão
Time ESG

Conteúdo e Consultoria

Ability Sustentabilidade e Comunicação

Ana Carolina
Daniele Aronque
Pedro Barison

Design

Maria Clara Chaves
DIREÇÃO CRIATIVA, GESTÃO DE PROJETOS E DIAGRAMAÇÃO

