

Relatório de **SUSTENTABILIDADE** 2025



GNA
GÁS NATURAL AÇU



SUMÁRIO

Relatório de SUSTENTABILIDADE 2025

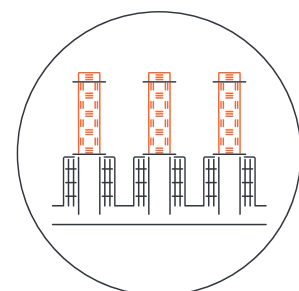
Sobre este relatório	03	Relações prósperas e saudáveis	41
• Dupla materialidade	04	• Time GNA	43
• Destaques de 2025	05	• Recrutamento e seleção	44
• Mensagem da Diretoria	07	• Remuneração e benefícios	45
Somos a GNA	09	• Valorização das pessoas	47
• Propósito, visão e valores	12	• Desenvolvimento e capacitação	49
• Nossos negócios	13	• Direitos humanos	51
• Nossos acionistas	17	• Diversidade e inclusão	51
• Prêmios e reconhecimentos em 2025	18	• Saúde, segurança e bem-estar	56
• Nossa estratégia	19	• Compras sustentáveis	64
• Desempenho econômico	25	Valor responsável e compartilhado	67
• Tecnologia e inovação	26	• Matriz de <i>Stakeholders</i>	69
Governança corporativa	27	• Relacionamento e iniciativas com comunidades	71
• Estrutura de governança	28	• Investimento social	73
• Gestão de riscos	31	Conservação dos recursos naturais	76
• Auditoria interna	32	• Programas de Educação Ambiental	77
• <i>Compliance</i>	32	• Biodiversidade	79
• Sistema de Gestão Integrado (SGI)	38	• Emissões atmosféricas e qualidade do ar	85
• Cibersegurança	39	• Mudanças climáticas e emissões de GEE	86
• Participação em associações	40	• Energia	87
		• Gestão hídrica	88
		• Gestão de resíduos	89
		• Ruído	91
		Sumários e créditos	92

SOBRE ESTE RELATÓRIO

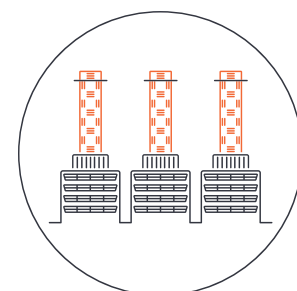
GRI 2-2 | 2-3

O Relatório de Sustentabilidade 2025 da GNA – Gás Natural Açú tem periodicidade anual e apresenta às partes interessadas e à sociedade em geral as principais iniciativas, ações, projetos, práticas e resultados da empresa. Esta é a quinta edição e se refere ao período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2025, mesmo intervalo considerado para o relato financeiro.

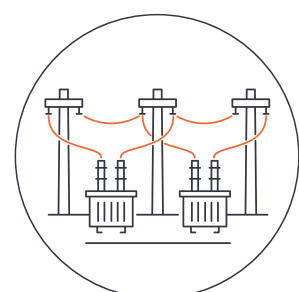
Contempla as atividades de todas as empresas do grupo:



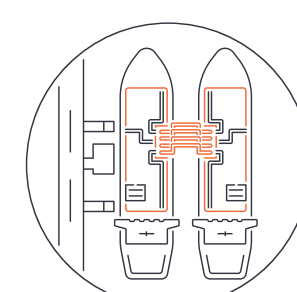
UTE GNA I Geração de Energia S.A.



UTE GNA II Geração de Energia S.A.



Gás Natural Açú Infraestrutura S.A.



Gás Natural Açú S.A.

O conteúdo foi elaborado em conformidade com as diretrizes da *Global Reporting Initiative* (GRI), incorporando indicadores do *Sustainability Accounting Standards Board* (SASB) e métricas próprias da GNA consideradas relevantes para suas operações.

O documento reflete os temas materiais da empresa, definidos a partir das orientações da *Corporate Sustainability Reporting Directive* (CSRD) e das normas do *International Financial Reporting Standards* (IFRS), emitidas pelo *International Sustainability Standards Board* (ISSB).

O texto segue os oito Princípios do Relato das Normas GRI – **exatidão, equilíbrio, clareza, comparabilidade, completude, contexto de sustentabilidade, tempestividade e verificabilidade** –, que funcionam como critérios de qualidade, assegurando que as informações divulgadas sejam transparentes, consistentes e úteis para os *stakeholders*.

A produção é de responsabilidade da área de Sustentabilidade da GNA, com participação da Diretoria Executiva por meio de entrevistas, validação das informações com as áreas responsáveis e revisão do documento final. A aprovação final coube ao Diretor-Presidente. **GRI 2-14**

O relatório está dividido em cinco capítulos, que estabelecem a correlação entre os assuntos tratados, os temas materiais da GNA, os pilares ESG (ambiental, social e de governança) e os capitais da metodologia de Relato Integrado.

Sob os títulos e subtítulos dos capítulos foram inseridos os indicadores GRI e SASB que são reportados. Os sumários de conteúdo GRI e SASB, com a referência das páginas correspondentes, podem ser consultados a **partir da página 93**.

Este relatório não passou por auditoria externa de terceira parte, e as informações econômico-financeiras foram auditadas pela KPMG Auditores Independentes, enquanto o inventário de emissões de gases de efeito estufa (GEE) foi verificado externamente pela RBNA Consult. **GRI 2-5**

O Relatório de Sustentabilidade 2025 da GNA reafirma o compromisso da empresa com a transparência, a ética e a prestação de contas aos seus públicos de interesse e à sociedade brasileira.



Saiba mais sobre a GNA no **site institucional** da empresa. Em caso de dúvidas, ou se quiser fazer comentários sobre este relatório, entre em contato conosco pelo “Fale com a GNA”, no telefone **0800 591 2094** ou e-mail **sustentabilidade@gna.com.br**

DUPLA MATERIALIDADE

GRI 3-1

Materialidade é o processo de identificação e priorização dos temas de impacto econômico, social, ambiental e de governança mais relevantes para uma empresa e para seus públicos de interesse, e é de grande importância para sua gestão estratégica. A **dupla materialidade** amplia esse conceito e passa a levar em consideração o modo como as atividades da empresa impactam a sociedade e o meio ambiente.

Em 2025, consolidamos a gestão de nossos temas prioritários sob a óptica da dupla materialidade, processo estabelecido no ciclo anterior conforme as diretrizes do CSRD, do IFRS e da GRI. Com a governança dos 13 temas materiais plenamente integrada ao negócio, passamos a monitorar de forma sistemática tanto o impacto socioambiental quanto as implicações financeiras das nossas operações.

Esse modelo – alinhado aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), da Organização das Nações Unidas (ONU), e a índices ESG – permite uma visão 360° da conduta de negócios, da gestão de pessoas e do meio ambiente. O engajamento realizado com dez grupos de *stakeholders* em 2024 serve, hoje, de bússola para nossas metas de curto e médio prazo, garantindo que a resiliência financeira caminhe junto com o nosso propósito social.

O estudo envolveu 10 grupos de *stakeholders*; 46 pessoas responderam à consulta on-line; 47 instituições foram avaliadas; e aconteceram 9 entrevistas e *workshops*. **GRI 2-29**

Temas materiais da GNA

GRI 3-2

Área relacionada	Tema material	Capítulo do relatório que aborda o tema	ODS relacionados
 Meio ambiente	Mudança climática e emissões de GEE	Conservação dos recursos naturais	    
	Biodiversidade		
	Recursos hídricos		
	Resíduos e qualidade do ar		
 Pessoas	Saúde, bem-estar e segurança ocupacional	Relações prósperas e saudáveis	    
	Desenvolvimento do capital humano e diversidade		
 Sociedade	Contribuição econômica e desenvolvimento local	Valor responsável e compartilhado	  
	Direitos humanos	Relações prósperas e saudáveis	
 Conduta e negócios	Segurança operacional	Relações prósperas e saudáveis	   
	Ética e governança corporativa	Governança corporativa	
	Transparência e relacionamento com stakeholders	Relações prósperas e saudáveis; Valor responsável e compartilhado	
	Compras responsáveis	Relações prósperas e saudáveis	
	Transição e segurança energética	Conservação dos recursos naturais	

DESTAQUES DE 2025

Em 2025, a GNA tornou-se 100% operacional, com a inauguração da UTE GNA II, um importante marco na história da empresa e para a segurança energética do Brasil. Nesta página, destacamos outros acontecimentos importantes de 2025 e, nas seguintes, mostramos os detalhes do desenvolvimento e da implementação dessas ações.

DESTAQUES CORPORATIVOS

INOVAÇÃO



Lançamento do Programa Inovaê, que define objetivos estratégicos de inovação na GNA e cria um guia normativo para os colaboradores.

[→ Veja mais na página 26](#)

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO



Novo modelo avalia seis novas competências do colaborador GNA.

[→ Veja mais na página 47](#)

GESTÃO DE PESSOAS



GNA estreia entre as melhores empresas no *ranking* nacional de indústrias de médio porte da *Great Place to Work* (GPTW) e fica no top 10 entre as melhores para as mulheres trabalharem no Brasil.

[→ Veja mais na página 42](#)

Nova Política de Recursos Humanos consolida as práticas adotadas pela GNA em prol de um ambiente de trabalho saudável e respeitoso.

[→ Veja mais na página 42](#)

SAÚDE



Programa Energizar realiza mais de 10 atividades durante o ano.

[→ Veja mais na página 56](#)

DESTAQUES OPERACIONAIS

OPERAÇÃO



Início da operação comercial da UTE GNA II marca fase 100% operacional da empresa.

[→ Veja mais na página 10](#)

SEGURANÇA



Lançamento dos Princípios de Liderança em Segurança, que reforçam que esse é um valor inegociável.

[→ Veja mais na página 58](#)

QUALIDADE E PROCESSOS



Nova área realiza **projeto para garantir processos mais eficazes** na GNA.

[→ Veja mais na página 38](#)



DESTAQUES SOCIOAMBIENTAIS

RECONHECIMENTO



GNA é reconhecida pelo mercado em diferentes áreas de atuação.

→ [Veja mais na página 18](#)

EDUCAÇÃO AMBIENTAL



Programa beneficia pessoas das comunidades vizinhas ao empreendimento com projetos de educação ambiental e formação de Agentes Multiplicadores.

→ [Veja mais na página 77](#)

VIOLÊNCIA BASEADA EM GÊNERO



Revisão do programa de gestão de riscos em violência baseada em gênero estreita a atuação da GNA com os fornecedores.

→ [Veja mais na página 54](#)

CONSERVAÇÃO DA FAUNA



Parceria com a Universidade Estadual do Norte Fluminense (UENF) e a Reserva Caruara **cria projeto de conservação da preguiça-de-coleira-do-sudeste.**

→ [Veja mais na página 82](#)

VOLUNTARIADO



Time GNA se mobiliza em **campanhas internas de doações.**

→ [Veja mais na página 72](#)

INVESTIMENTO SOCIAL PRIVADO

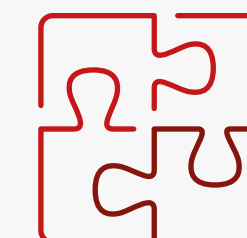


GNA inicia dois projetos sociais voluntários: Equipe do Bem e Conecta Mulher.

→ [Veja mais na página 74](#)

DESTAQUES DE GOVERNANÇA

COMPLIANCE E DIVERSIDADE & INCLUSÃO



Lançamento da 1ª Semana Integrada de Compliance e D&I, com tópicos relacionados ao Código de Conduta Ética, ambiente de trabalho, Canal de Denúncia e divulgação de cartilha interna focada em letramento sobre diversidade e inclusão do time.

→ [Veja mais na página 36](#)

AUDITORIA INTERNA



Definição do plano plurianual de auditoria interna, contemplando diretrizes e metodologia alinhadas a normativos internos, regulamentações vigentes e boas práticas de mercado.

→ [Veja mais na página 32](#)

GESTÃO DE RISCOS



A GNA assumiu integralmente a gestão dos riscos corporativos consolidando essa competência internamente em nova área.

→ [Veja mais na página 31](#)

MENSAGEM DA DIRETORIA

GRI 2-22



O ano de 2025 foi um marco importante em nossa história com o início da operação comercial da UTE GNA II em maio. Uma mudança de perfil que encerra a fase de construção iniciada em 2017 e inaugura um momento de maturidade, com a empresa 100% operacional, consolidando nossa contribuição para a segurança energética do Brasil.

A GNA II, com capacidade instalada de 1,7 GW, é a maior usina termelétrica do país. Seu início de operação eleva o Complexo Termelétrico do Porto do Açu à capacidade total de 3 GW, posicionando a GNA como o maior parque de geração de energia elétrica a partir de gás natural da América Latina.

A GNA II manteve operação contínua durante cinco meses, de julho a novembro de 2025, evidenciando o seu papel estratégico no setor energético brasileiro. Esse desempenho reforça a capacidade da empresa de assegurar fornecimento estável de energia perto dos centros de consumo durante a época de chuvas escassas.

Com as duas usinas em operação, nosso foco passou da construção para a excelência operacional: buscamos eficiência operacional, estabilização de processos e gestão integrada das plantas, sempre priorizando saúde, segurança e meio ambiente.

Paralelamente, avançamos em iniciativas estruturantes. **O projeto de conexão GASOG foi incorporado ao plano nacional da Empresa de Pesquisa Energética (EPE) como um dos 12 projetos prioritários para expansão da rede de transporte de gás no Brasil** (está em consulta pública) – um reconhecimento essencial para viabilizar nosso crescimento na linha da segurança energética. Assinamos, também, carta de intenção com o Ministério de Minas e Energia (MME) para atração de investimentos buscando a expansão do complexo GNA, contemplando a conexão à malha integrada de gás, o aumento da nossa capacidade instalada bem como um terminal de GNL.

Além disso, **lançamos nosso primeiro projeto de energia renovável: uma usina que vai integrar agricultura e geração de energia fotovoltaica em Campos dos Goytacazes**, que será a primeira usina agrossolar da Região Sudeste. A iniciativa impulsiona investimentos com impacto positivo na economia das comunidades do Norte Fluminense.

No campo da gestão de pessoas, fortalecemos nossa cultura organizacional com a elaboração da

nossa Política de Recursos Humanos – passo importante para consolidar práticas da GNA em relação ao cuidado com as pessoas, fortalecendo comunicação, cooperação e respeito, e alinhando iniciativas aos valores da empresa.

Também definimos as seis competências esperadas dos colaboradores da GNA (Compromisso com resultado; Mentalidade de dono; Inovação e aprendizagem; Trabalho em equipe; Comunicação; e Liderança que inspira), valorizando conduta e atitudes, além da técnica e dos resultados alcançados.

Todo esse trabalho, construído e cultivado ao longo dos anos, resultou em diversos reconhecimento pela consultoria GPTW. Além da renovação do selo, o destaque em 2025 foi nossa presença, pela primeira vez, no ranking nacional das Indústrias de Médio Porte – sendo a única empresa do setor de energia na lista. Também figuramos entre as melhores empresas do Brasil para mulheres trabalharem e entre as melhores do Rio de Janeiro, o que comprova que nossa cultura de diversidade, inclusão e liderança orientada para pessoas está no caminho certo.

O Programa Energizar manteve alta adesão, promovendo saúde física e mental e integração familiar, enquanto os Princípios de Liderança em Segurança chegam para guiar e fortalecer nossos esforços nessa área.

A inovação também ganhou protagonismo com a criação de uma área dedicada à estratégia e com um Programa de Inovação estruturado, que unifica projetos de pesquisa & desenvolvimento, projetos de compensação energética e novos negócios, fomentando uma cultura inovadora na empresa.

Mais do que tecnologia, buscamos uma estrutura com visão de longo prazo, tendo a inovação como vetor de crescimento para agregar valor, simplificar processos e estimular descentralização, autonomia e participação de todos.

Nossa área dedicada à conservação dos recursos naturais seguiu com seu trabalho, ampliando e redirecionando recursos para melhores resultados ambientais. Em 2025, passamos a focar nas espécies ameaçadas de extinção presentes na área de restinga. Continuamos nosso programa de monitoramento do lagarto-da-cauda-verde e iniciamos um programa para a conservação da preguiça-de-coleira-do-sudeste com a Reserva Caruara e a UENF, além de um trabalho próprio com o ratinho-goytacá.

No campo social, lançamos novo portfólio de projetos de investimento social privado com aporte de recursos próprios: o Equipe do Bem, que orienta jovens e crianças sobre saúde e segurança; e o Conecta Mulher, com o intuito de impulsionar o empreendedorismo local e capacitar mulheres com foco no desenvolvimento pessoal e na gestão de seus próprios negócios.

Nossos voluntários também participaram de diversas ações, como a doação de roupas de inverno e cobertores para pessoas em situação de rua no Rio de Janeiro.

O ano de 2026 será dedicado à estabilização da operação, ajustes organizacionais, melhoria de *performance* e eficiência operacional e financeira, **sempre em linha com o planejamento estratégico GNA+5, que deve passar por ajustes naturais para incorporar o status de 100% operacional e as lições aprendidas em todas as áreas.** Prosseguimos buscando oportunidades de crescimento com expansão de nosso parque termelétrico, conexão a malha integrada de gás e desenvolvimento de projetos inovadores.

Agradecemos aos colaboradores pelo empenho que possibilitou essas conquistas e aos acionistas Prumo Logística, bp, Siemens Energy e SPIC Brasil, além de nossos parceiros institucionais, pelo apoio que sustentou todo o nosso avanço.

A GNA está mais forte, mais madura e plenamente preparada para contribuir para a segurança energética do Brasil e para um futuro mais sustentável.

Boa leitura a todos.

Emmanuel Delfosse

Diretor-presidente da GNA

“Encerramos 2025 com orgulho das nossas conquistas e a certeza de que estamos preparados para os próximos passos. A jornada da GNA é feita de energia, inovação e compromisso com a sustentabilidade – e é com essa força que seguimos rumo ao futuro.”



“Continuaremos a investir em uma cultura orientada para pessoas, na sustentabilidade e nas melhores práticas de governança, com o objetivo de ampliar nosso impacto positivo no setor e na sociedade.”

SOMOS A GNA



Pilar ESG correspondente:

E (ambiental);
S (social);
G (governança)



Capitais de Relato Integrado:

Manufaturado;
Financeiro;
Intelectual

SOMOS A GNA

GRI 2-1 | 2-6

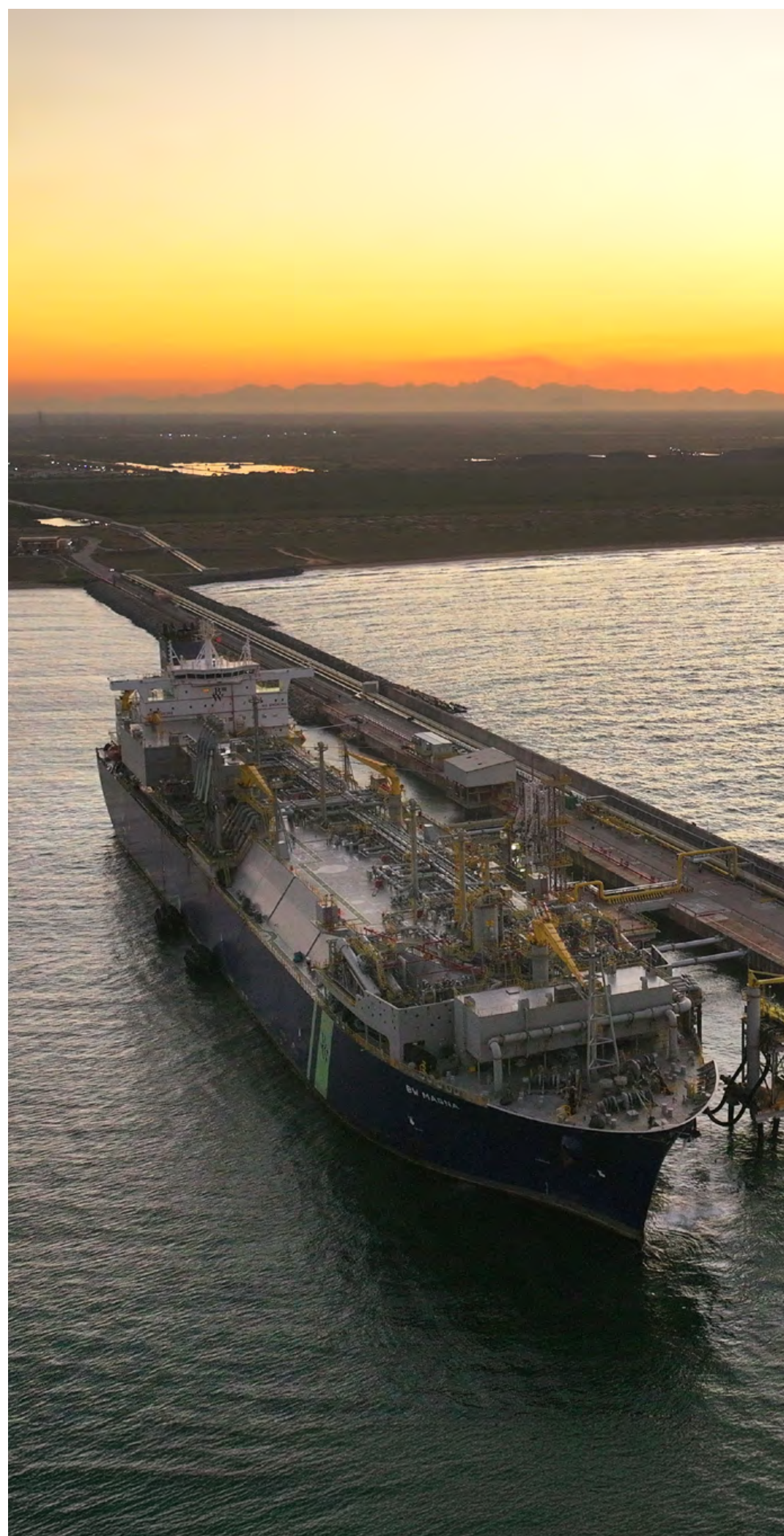
A **Gás Natural Açu S.A. (GNA)** é uma empresa privada brasileira do ramo de geração de energia elétrica a partir do gás natural e está localizada no Porto do Açu, no Estado do Rio de Janeiro. Somos uma *joint venture* formada pelas empresas **Prumo Logística, bp, Siemens e SPIC Brasil**, com atuação exclusiva no Brasil. Além da UTE GNA I e da UTE GNA II, nosso parque termelétrico é formado pelo Terminal de Regaseificação de Gás Natural Liquefeito (TGNL), duas subestações e duas linhas de transmissão conectadas ao Sistema Interligado Nacional (SIN).

Com foco em eficiência, inovação e sustentabilidade, temos um papel importante na transição energética e na geração de energia confiável, contribuindo para a segurança energética do Brasil.



Em 2025, consolidamos nossa atuação com a **inauguração da UTE GNA II**, a maior e mais eficiente usina termelétrica a gás natural do país. Com capacidade instalada de 1.7 MW e investimento de R\$ 7 bilhões, a planta opera em ciclo combinado, garantindo eficiência superior a 60% e menor impacto ambiental.

Essa tecnologia permite gerar energia adicional sem consumo extra de combustível. Com turbinas a gás no estado da arte, **futuramente a usina poderá operar com até 50% de gás hidrogênio (H2)**, alinhando-se às metas globais de descarbonização.



A UTE GNA II é a maior e mais eficiente usina termelétrica a gás natural do Brasil.



A nova usina soma-se à GNA I, formando o maior e mais eficiente parque de geração a gás natural em operação na América Latina, com **3 GW de potência instalada e energia segura para o SIN. Juntas, elas têm capacidade para atender 14 milhões de residências** e reforçar a segurança energética do sistema, especialmente em períodos de escassez hídrica.

Somos o maior e mais eficiente parque de geração a gás natural da América Latina.



Além do desempenho técnico, mantemos um compromisso socioambiental sólido. Durante a construção da UTE GNA II, **foram gerados cerca de 10 mil empregos, acompanhados de programas de qualificação profissional gratuitos**, com destaque para a inclusão feminina. No aspecto ambiental, a usina utiliza a água do mar dessalinizada para os seus processos, preservando os recursos hídricos locais.

Com a UTE GNA II, a empresa se tornou 100% operacional, reafirmando seu papel estratégico na matriz elétrica brasileira. Esse avanço demonstra que é possível unir inovação tecnológica, responsabilidade ambiental e desenvolvimento econômico, consolidando a GNA como referência em geração térmica eficiente e sustentável.

**MAIOR E MAIS EFICIENTE
PARQUE DE GERAÇÃO A
GÁS NATURAL DA
AMÉRICA LATINA**



R\$ 12 bilhões
EM INVESTIMENTOS
desde a fundação



+ de 22 mil
EMPREGOS
gerados durante as
obras de construção



3 GW
DE CAPACIDADE
INSTALADA,
o suficiente para abastecer
14 milhões de residências



17%
DA CAPACIDADE
de geração térmica do SIN

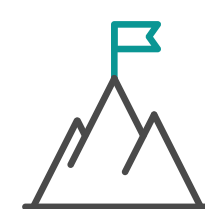
PROPÓSITO, VISÃO E VALORES

Em 2025, demos mais um passo na evolução da nossa cultura organizacional com o fortalecimento da nossa identidade corporativa, **alinhando comportamentos, valores e propósito para sustentar os desafios futuros e reafirmar nosso papel como referência no setor de energia.**

Assista ao vídeo **Nossa Energia Valores GNA** no canal da GNA no YouTube.

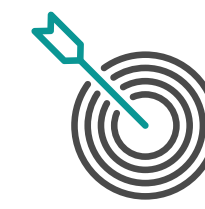


www.youtube.com/GNA-GasNaturalAcu



Propósito

Gerar energia confiável, contribuindo para a segurança energética do Brasil



Visão

Ser referência em geração, integrando gás e energia

Valores



Respeito à vida, ativo inegociável

Nossas pessoas são o nosso maior ativo, e a segurança de todos vem sempre em primeiro lugar. Cuidamos uns dos outros e fazemos escolhas conscientes, tendo a vida como valor inegociável.



Espírito de time

Cultivamos um ambiente de trabalho saudável, diverso e acolhedor. Celebramos as nossas conquistas com muito orgulho e leveza. Juntos, fazemos a diferença, ouvimos uns aos outros e incentivamos o desenvolvimento contínuo de todos.



Ética, integridade e transparência

Agimos com ética e integridade em todas as nossas ações e decisões, promovendo uma comunicação transparente e construindo relações de confiança e respeito com todas as partes interessadas.



Excelência nos resultados

Agimos como donos, tomando decisões com responsabilidade, planejamento e alocação eficiente de recursos. Somos curiosos, superamos desafios e aprendemos com os nossos erros. Buscamos a melhoria contínua para impulsionar nosso progresso com a agilidade e a coragem de quem é inquieto.



Compromisso com a sustentabilidade

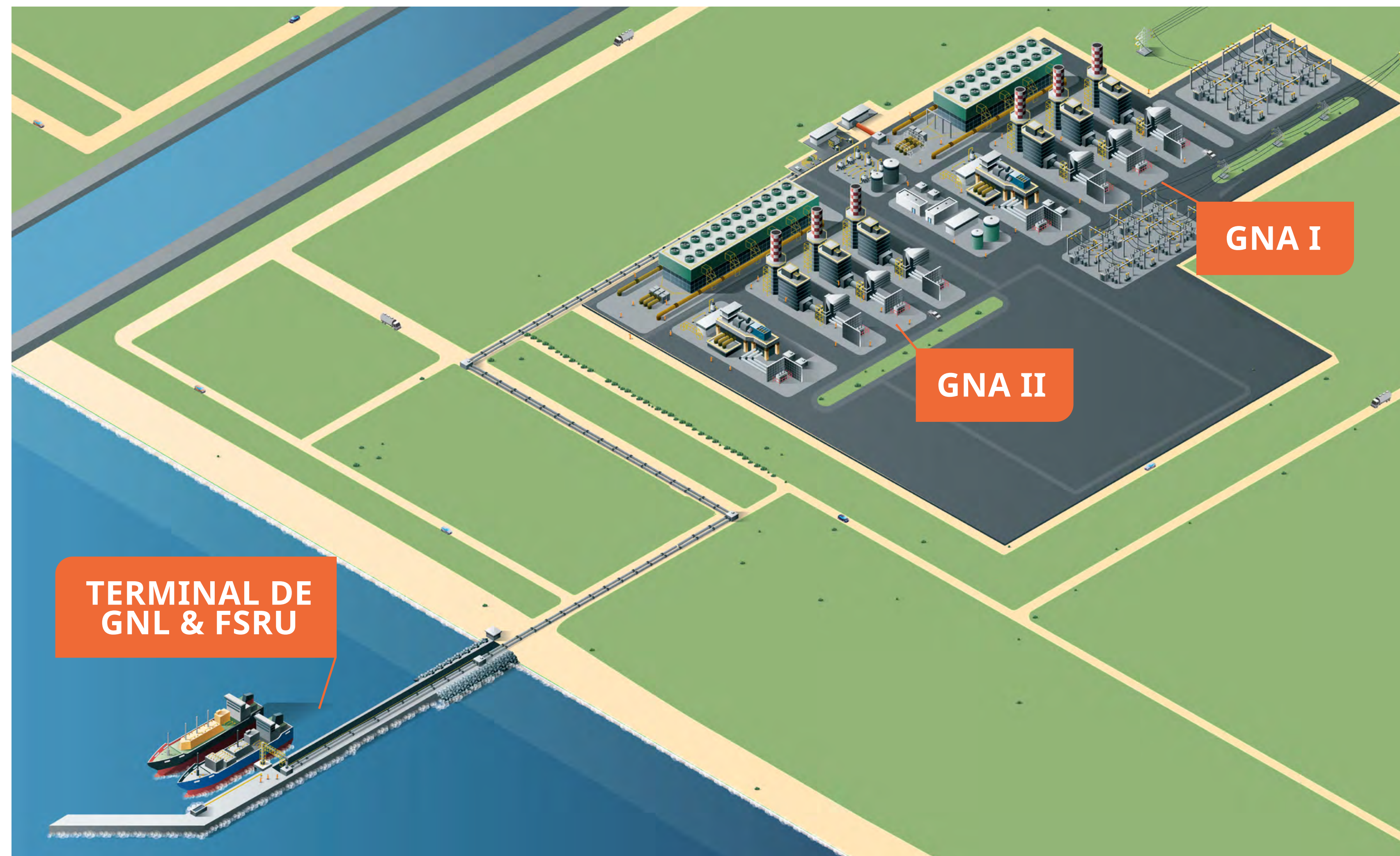
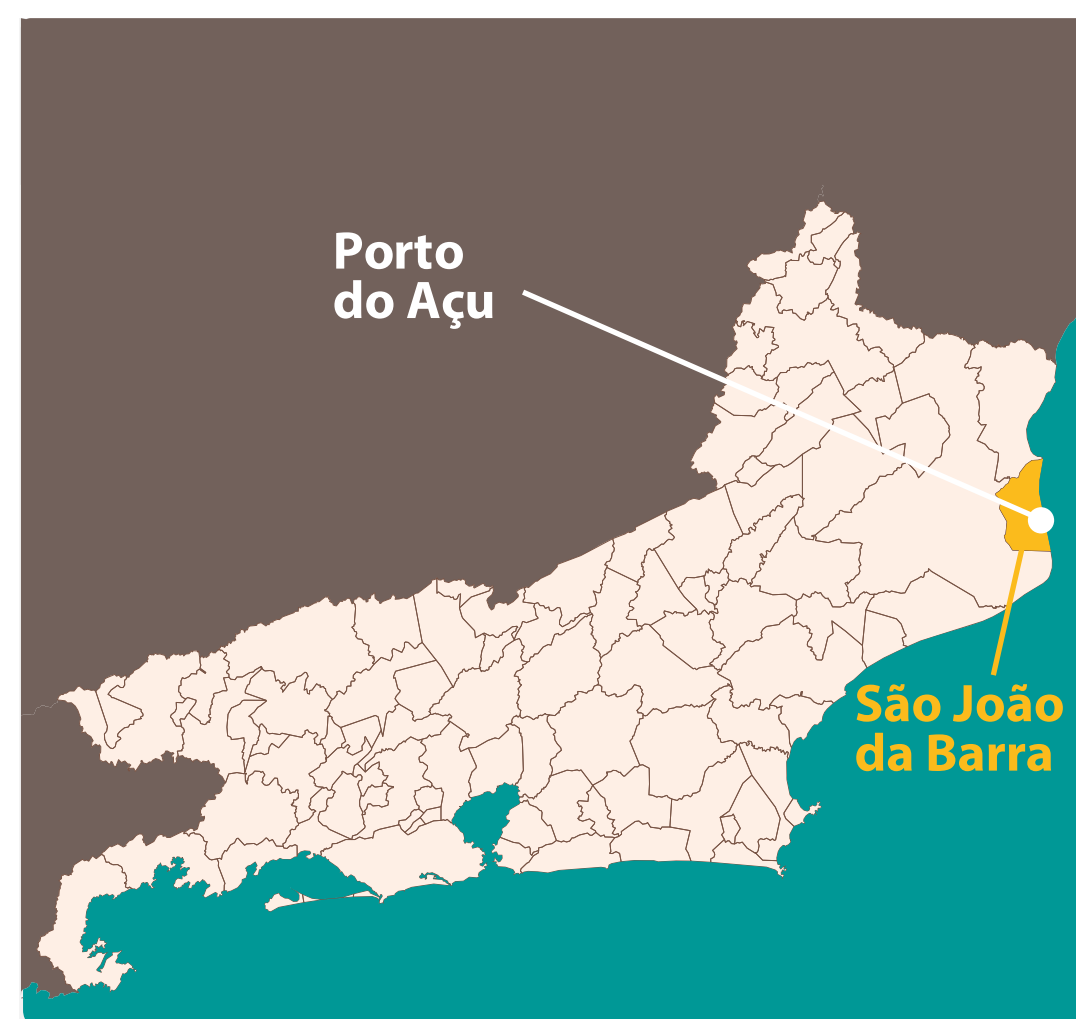
Somos comprometidos com a construção de uma sociedade mais justa e com a proteção do meio ambiente, contribuindo para o desenvolvimento das comunidades onde atuamos.

NOSSOS NEGÓCIOS

GRI 2-1 | 2-6 | G4 EU1 | G4 EU2

Operamos um parque termelétrico formado por **duas usinas termelétricas** (GNA I e GNA II) e o **Terminal de Regaseificação de GNL**, que estão localizados no Porto do Açu, em São João da Barra, a cerca de 316 quilômetros da cidade do Rio de Janeiro, no norte do Estado.

Nossos negócios vão além da produção de energia elétrica. Com nossa atuação, levamos sustentabilidade e desenvolvimento econômico e social à localidade onde atuamos, ao Estado e, também, ao Brasil.



► Geração de energia

UTE GNA I

GRI G4 EU-1, EU-2

Em operação desde 2021, a **UTE GNA I** é a **terceira maior usina termelétrica a gás natural do Brasil**. Com capacidade instalada de **1,3 GW**, a planta pode atender o consumo equivalente a **6 milhões de residências**, reforçando a segurança energética nacional.

Projetada com tecnologia de ciclo combinado, reúne 3 turbinas a gás e 1 a vapor, garantindo alta eficiência. Graças à configuração avançada, cerca de 30% da energia é gerada sem consumo adicional de gás, aproveitando o calor residual do processo, o que contribui para reduzir emissões e otimizar recursos.

A UTE GNA I está integrada ao SIN por meio de uma linha de transmissão (LT) de 345 kV, com aproximadamente 52 km de extensão, conectada à subestação Campos I. Essa infraestrutura assegura fornecimento confiável e estável para todo o sistema elétrico brasileiro.

Com tecnologia de ponta e compromisso com a eficiência energética, a UTE GNA I reafirma a missão da GNA de oferecer soluções inovadoras e sustentáveis para o setor elétrico brasileiro.



ENTRADA EM OPERAÇÃO:
16 de setembro de 2021



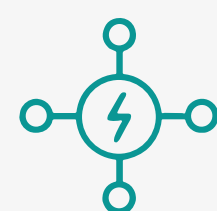
CAPACIDADE INSTALADA:
1,3 GW



INVESTIMENTO RECEBIDO:
R\$ 5 bilhões



SUBESTAÇÃO CAMPOS:
conectada ao SIN



TECNOLOGIA:
ciclo combinado
com 3 turbinas a gás e 1 a vapor



TURBINAS:
Modelo **SGT6-8000H** (gás)
Modelo **SST6-5000** (vapor)



LINHA DE TRANSMISSÃO:
345 kV / 52 km



GERAÇÃO DE EMPREGO:
12 mil empregos
gerados durante as obras



SEGURANÇA NAS OBRAS:
25 milhões de horas
sem acidentes com afastamento durante o período de obras



SEGURANÇA NA OPERAÇÃO:
3 milhões de horas
sem acidentes com afastamento na operação



Energia gerada em 2025:
45.783,84 MWh



UTE GNA II

GRI G4 EU-1, EU-2

A UTE GNA II iniciou sua operação comercial em 2025, **consolidando-se como a maior e mais eficiente usina termelétrica a gás natural do país**. A planta possui **1,7 GW** de capacidade instalada, o suficiente para atender cerca de **8 milhões de residências**.

A usina foi concebida com tecnologia de ciclo combinado, composta de 3 turbinas a gás e 1 a vapor, garantindo eficiência superior a 60% e os menores níveis de emissão entre as térmicas brasileiras. Além disso, a UTE GNA II foi projetada para operar futuramente com até 50% de hidrogênio, alinhando-se às metas globais de descarbonização e à transição energética.

A energia gerada é integrada ao SIN por meio de uma linha de transmissão de 500 kV, com aproximadamente 37 km de extensão, conectada à subestação Campos 2.

Outro diferencial é o uso sustentável da água. Nossa planta de dessalinização e desmineralização de água do mar abastece os tanques de água de serviço e combate a incêndio da UTE GNA I e da UTE GNA II. Essa iniciativa proporciona uma produção independente do fornecimento externo ou de captação de água doce.

Junto com a UTE GNA I, forma o maior complexo termelétrico a gás natural da América Latina, com 3 GW de capacidade instalada, apoiado por um terminal privado de gás natural liquefeito (GNL).



ENTRADA EM OPERAÇÃO:
31 de maio de 2025



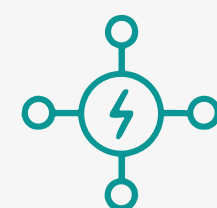
CAPACIDADE INSTALADA:
1,7 GW



INVESTIMENTO RECEBIDO:
R\$ 7 bilhões



SUBESTAÇÃO CAMPOS 2:
conectada ao SIN



TECNOLOGIA:
ciclo combinado
com 3 turbinas a gás e 1 a vapor



TURBINAS:
Modelo **SGT6-9000HL** (gás)
Modelo **SST6-5000** (vapor)



LINHA DE TRANSMISSÃO:
500 kV / 37 km



ENERGIA LIMPA:
Pronta para ser abastecida com
50% de hidrogênio



GERAÇÃO DE EMPREGO:
10 mil empregos
gerados durante as obras



SEGURANÇA NAS OBRAS:
22 milhões de horas
sem acidentes com afastamento
durante o período de obras



SEGURANÇA NA OPERAÇÃO:
+ de 190 mil horas
sem acidentes com afastamento
na operação



Energia gerada em 2025:
5.751.716,74 MWh



► Logística de gás

TERMINAL DE GNL & FSRU

Desde setembro de 2021, o Terminal de GNL da empresa opera para garantir o fornecimento contínuo de gás natural às usinas termelétricas do complexo GNA.

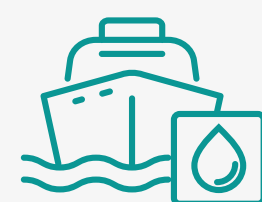
No terminal está ancorada a **BW Magna, uma Unidade Flutuante de Armazenamento e Regaseificação** (FSRU, na sigla em inglês), responsável por armazenar e regaseificar **até 21 milhões de metros cúbicos de gás natural por dia** – volume superior à demanda atual das UTEs GNA I e GNA II –, assegurando flexibilidade e confiabilidade no abastecimento.



ENTRADA EM OPERAÇÃO:
setembro de 2021



CAPACIDADE DE
REGASEIFICAÇÃO:
21 milhões de m³/dia



CAPACIDADE DE
ARMAZENAMENTO:
174 mil m³ de GNL



INVESTIMENTO RECEBIDO
PARA INFRAESTRUTURA:
R\$ 380 milhões



PADRÕES INTERNACIONAIS
DE SEGURANÇA:
**Certificado no
Código ISPS**
(*International Ship and
Port Facility Security*)



NOSSOS ACIONISTAS

A parceria entre os sócios da GNA fortalece nossa atuação com a oferta de tecnologia, conhecimento técnico e operacional, além de recursos para desenvolver e operar nosso parque termelétrico a gás natural.



• bp

A bp é uma das líderes globais no setor de energia e atua como fornecedora de GNL para abastecer as térmicas da GNA. No Brasil, a companhia atua nos segmentos de exploração e produção de petróleo e gás natural, no fornecimento de gás, fornecimento e comercialização de combustíveis e energia.



• Prumo Logística Global

Empresa brasileira, com sede no Rio de Janeiro, é responsável pelo desenvolvimento do Porto do Açu – porto-indústria de águas profundas localizado na região norte do Rio de Janeiro e um dos maiores investimentos privados em infraestrutura do Brasil.



• Siemens Energy

Uma das principais empresas de tecnologia energética do mundo, responde pelo fornecimento dos sistemas de controle e equipamentos da ilha de potência das usinas, bem como pelo monitoramento, pela operação e manutenção (O&M) dos empreendimentos.



• Siemens

Uma das líderes globais em tecnologias focadas na indústria, infraestrutura, transporte e saúde, realizou investimento de capital em nosso empreendimento, fazendo parte de uma robusta estrutura acionária.



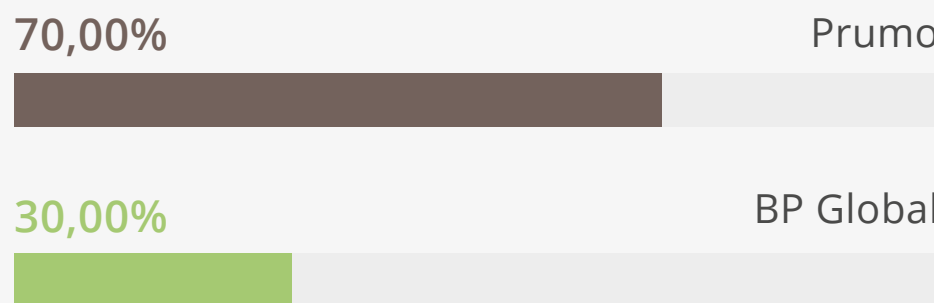
• SPIC Brasil

Faz parte da SPIC Global, uma das cinco maiores geradoras do mundo, e investe na geração de energia segura com foco em fontes renováveis e respeito pelas comunidades onde atua.

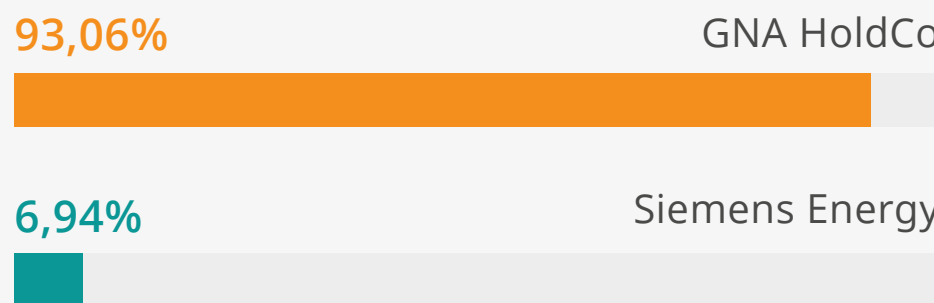
► Estrutura societária

GRI 2-1

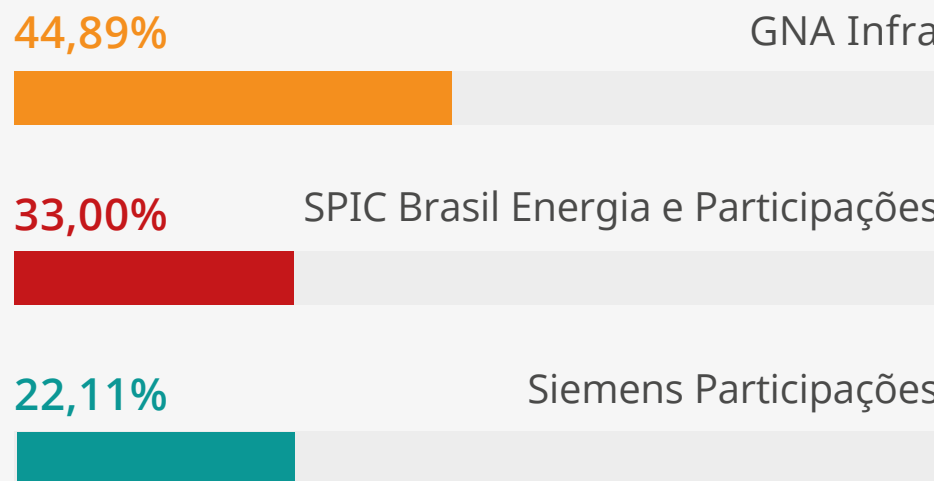
Gás Natural Açu S.A. (HoldCo)



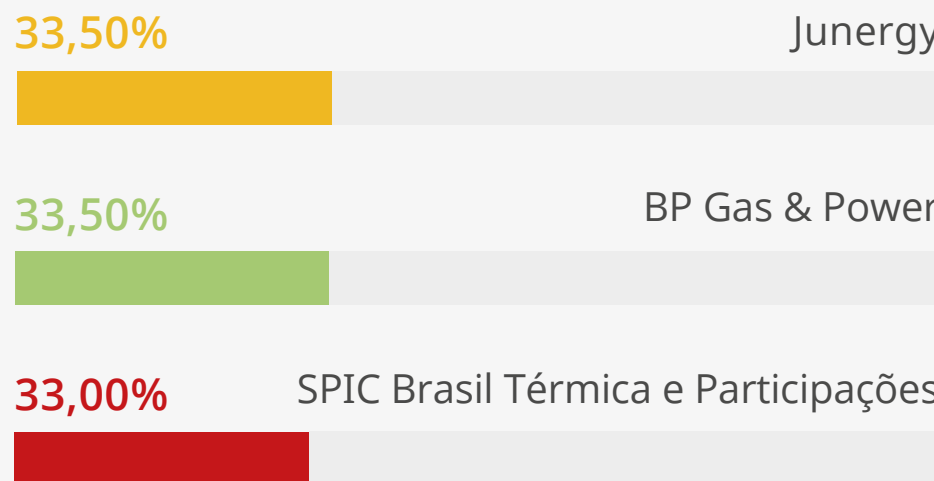
Gás Natural Açu Infraestrutura S.A.



UTE GNA I Geração de Energia S.A.



UTE GNA II Geração de Energia S.A.



PRÊMIOS E RECONHECIMENTOS EM 2025



GPTW

Pelo sexto ano consecutivo, conquistamos o selo de uma das **Melhores Empresas para Trabalhar no Brasil**, concedido pela consultoria *Great Place to Work®*.

- **10º lugar no ranking Melhores Empresas para as Mulheres Trabalharemos no Brasil**

Fomos reconhecidos como a melhor empresa do setor de energia para mulheres trabalharem no Brasil e ficamos em 10º lugar no *ranking* nacional do GPTW Mulher 2025 para empresas médias.

- **16º lugar no ranking das melhores empresas do Estado do Rio de Janeiro**

Pelo quinto ano seguido, estamos entre as melhores empresas para trabalhar no Rio de Janeiro.

- **33º lugar no ranking Indústria**

Fomos reconhecidos, pela primeira vez, como uma das Melhores Empresas para Trabalhar – Indústria de Porte Médio, sendo a única do setor de energia presente no *ranking*.



Prêmio ANTAQ 2025

A GNA se destaca no Prêmio ANTAQ 2025, da Agência Nacional de Transportes Aquaviários com três conquistas que reforçam nossas práticas sustentáveis e de responsabilidade corporativa.

- **1º lugar – Gênero e Diversidade**

Pelo trabalho “Programa de Gestão de Riscos de Violência Baseada em Gênero como sustentação para promoção da diversidade & inclusão”.

- **3º lugar – IDA (Índice de Desempenho Ambiental)**

Maior índice de desempenho ambiental com até 5 milhões de toneladas movimentadas no ano.

- **3º lugar – Artigos Técnico-Científicos**

Pelo estudo “Gestão integrada da qualidade do ar em complexos industriais e portuários: estudo de caso do Porto do Açu”, em coautoria com Porto do Açu, Vast, Ferroport e Envex Engenharia e Consultoria.



Prêmio ESG, da Associação Brasileira de ESG®

2º lugar na categoria Equidade de Gênero e Empoderamento Feminino, com o programa de qualificação profissional executado durante as obras da GNA II.



Latin America & Caribbean LNG Industry Awards 2025

Conquistamos o prêmio **Company of the Year** durante o *5th International GNL Global Forum*, como reconhecimento pela contribuição ao mercado de GNL na América Latina e Caribe.



Conecta Cais 2025

Evento de inovação e sustentabilidade do Porto do Açu. Conquistamos o **1º lugar** na categoria Transição Energética (projeto Hipoclorito) e o **2º lugar** na categoria Transformação Digital (projeto GNoMo).



Selo Ouro do Programa Brasileiro GHG Protocol

Conquistamos, **pelo quarto ano seguido**, referente a 2024, o selo que atesta o mais alto nível de qualificação no cumprimento dos critérios para publicação e verificação de dados de emissão de GEE para a sociedade, por meio do Registro Público de Emissões.

NOSSA ESTRATÉGIA

Em 2024, iniciamos a execução do **GNA+5**, nosso planejamento estratégico para o período 2024-2029. Esse plano traduz nosso propósito, visão e valores em ações concretas, envolvendo todos os níveis da empresa e orientando a atuação de executivos e colaboradores.

Estruturado sobre três direcionadores estratégicos, o plano estabelece metas para **reduzir impactos socioambientais, fortalecer a segurança operacional e acelerar a transição energética**, consolidando a ambição da GNA de se tornar referência em geração térmica eficiente e sustentável.



Saiba mais sobre os Documentos
Balizadores de nossa estratégia
clcando aqui.

GNA+5

Compreende direcionadores estratégicos em três pilares, cada um dividido em objetivos específicos para o desenvolvimento da empresa.



Desenvolver
projetos integrando
gás e energia

Estabilizar a GNA I e iniciar a operação comercial da GNA II.

Ampliar o portfólio integrando gás e energia.

Promover o papel das termelétricas na segurança energética e o roadmap de transição energética – H2 to power.



Ser referência em
gente e excelência
operacional

Manter uma cultura alinhada às melhores práticas de saúde, segurança e meio ambiente.

Construir uma empresa ágil, orientada a processos, gestão do conhecimento e gestão de riscos.

Buscar excelência na governança corporativa e operação

Ser reconhecida como um bom lugar para trabalhar e desenvolver pessoas.



Maximizar
valor

Maximizar sinergias na operação conjunta de GNA I e GNA II.

Buscar eficiência em gastos e planejamento tributário.

► Estratégia de Sustentabilidade

Conduzimos nosso negócio em sintonia com o desenvolvimento socioeconômico dos colaboradores e das comunidades onde atuamos. Fazemos isso conservando o meio ambiente e seguindo os mais elevados padrões éticos e de transparência, pois acreditamos em um desenvolvimento sustentável que gere valor compartilhado.

Orientamos nossas práticas empresariais por meio da **Política de Sustentabilidade**, que estabelece diretrizes para a integração dos princípios ESG a todas as áreas de atuação. O documento direciona nossa atuação em temas como recursos naturais, mudanças climáticas, biodiversidade, direitos humanos, pessoas e comunidades, diversidade e inclusão, saúde e segurança, impactos e riscos, emergências, crises, continuidade do negócio, gestão de mudança, requisitos legais, integridade e fornecedores.

Como reforço desse trabalho, a GNA é signatária do **Pacto Global da ONU** e tem um compromisso público com a promoção dos **ODS**, alinhando suas ações às melhores práticas globais.



Estratégia de Sustentabilidade GNA

Em 2025, fizemos a revisão da nossa Estratégia de Sustentabilidade a partir da nova Matriz de Dupla Materialidade.

Nossa Estratégia de Sustentabilidade está fundamentada em quatro pilares estratégicos que orientam nossa atuação responsável e nosso compromisso com o desenvolvimento sustentável.



- **Governança Corporativa** é a base que sustenta todas as nossas operações. Conduzimos nossos negócios com integridade, transparência e ética, estabelecendo relações de confiança com todos os *stakeholders*. Investimos em soluções inovadoras que promovem a transição energética, garantindo segurança operacional e práticas responsáveis em toda a nossa cadeia de valor.



- Em **Relações Prósperas e Saudáveis**, priorizamos nosso capital humano, criando relacionamentos harmoniosos e inspiradores com colaboradores e parceiros. Promovemos saúde, bem-estar e segurança ocupacional, enquanto fomentamos diversidade, equidade e inclusão como pilares fundamentais de nossa cultura organizacional.



- O pilar **Valor Responsável e Compartilhado** reflete nosso compromisso de crescer junto com as comunidades onde atuamos. Respeitamos os direitos humanos, contribuimos para o desenvolvimento econômico local e estabelecemos parcerias que geram impacto positivo e duradouro na sociedade.



- Em **Conservação dos Recursos Naturais**, assumimos o compromisso com a proteção e a gestão sustentável do meio ambiente. Atuamos na conservação da biodiversidade, na transparência das nossas emissões de GEE, na gestão eficiente dos recursos hídricos e na melhoria contínua da qualidade do ar, além do gerenciamento adequado de resíduos.

Estruturamos o crescimento do nosso negócio concomitantemente ao desenvolvimento socioeconômico dos nossos colaboradores e das comunidades onde atuamos, respeitando o meio ambiente e agindo com os mais altos padrões éticos e de transparência.

Pilares da Estratégia de Sustentabilidade



Governança Corporativa



Ética e transparência



Relacionamento com *stakeholders*



Transição e segurança energética



Segurança operacional



Compras responsáveis



Relações Prósperas e Saudáveis



Capital humano



Saúde, bem-estar e segurança ocupacional



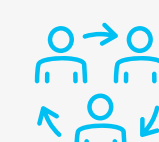
Diversidade & inclusão



Valor Responsável e Compartilhado



Proteção dos direitos humanos



Contribuição econômica e desenvolvimento local



Conservação dos Recursos Naturais



Biodiversidade



Mudanças climáticas e emissões de GEE



Recursos hídricos



Resíduos e qualidade do ar



Emissões atmosféricas e qualidade do ar



► Projetos de expansão e futuros investimentos

O mundo em constante crescimento oferece oportunidades diversas para empresas como a GNA, que permanece atenta a elas para direcionar seus projetos futuros e seus investimentos.

- Novas termelétricas

A GNA se prepara para os futuros leilões de capacidade do setor elétrico. Temos licença para expandir nosso parque em até 3,4 GW e ambição de participar dos leilões de capacidade com novas usinas.

- Conexão doméstica

Possuímos dois projetos de gasodutos que interligam nosso parque termelétrico no Porto de Açu à malha de gasodutos no norte do Estado do Rio de Janeiro: o projeto do **Gasoduto dos Goytacazes (GASOG)**, que interliga o parque termelétrico ao Gasoduto Cabiúnas-Vitória (GASCAV), pertencente à Transportadora Associada de Gás (TAG); e o **Gasoduto de Integração Norte Fluminense (GASINF)**, que interliga o parque da GNA ao Terminal de Cabiúnas, em Macaé, na malha da Nova Transportadora do Sudeste (NTS).

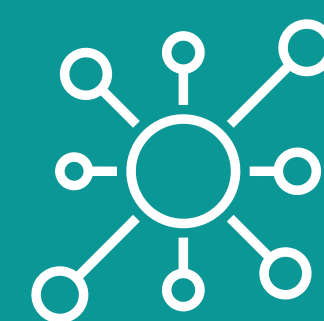
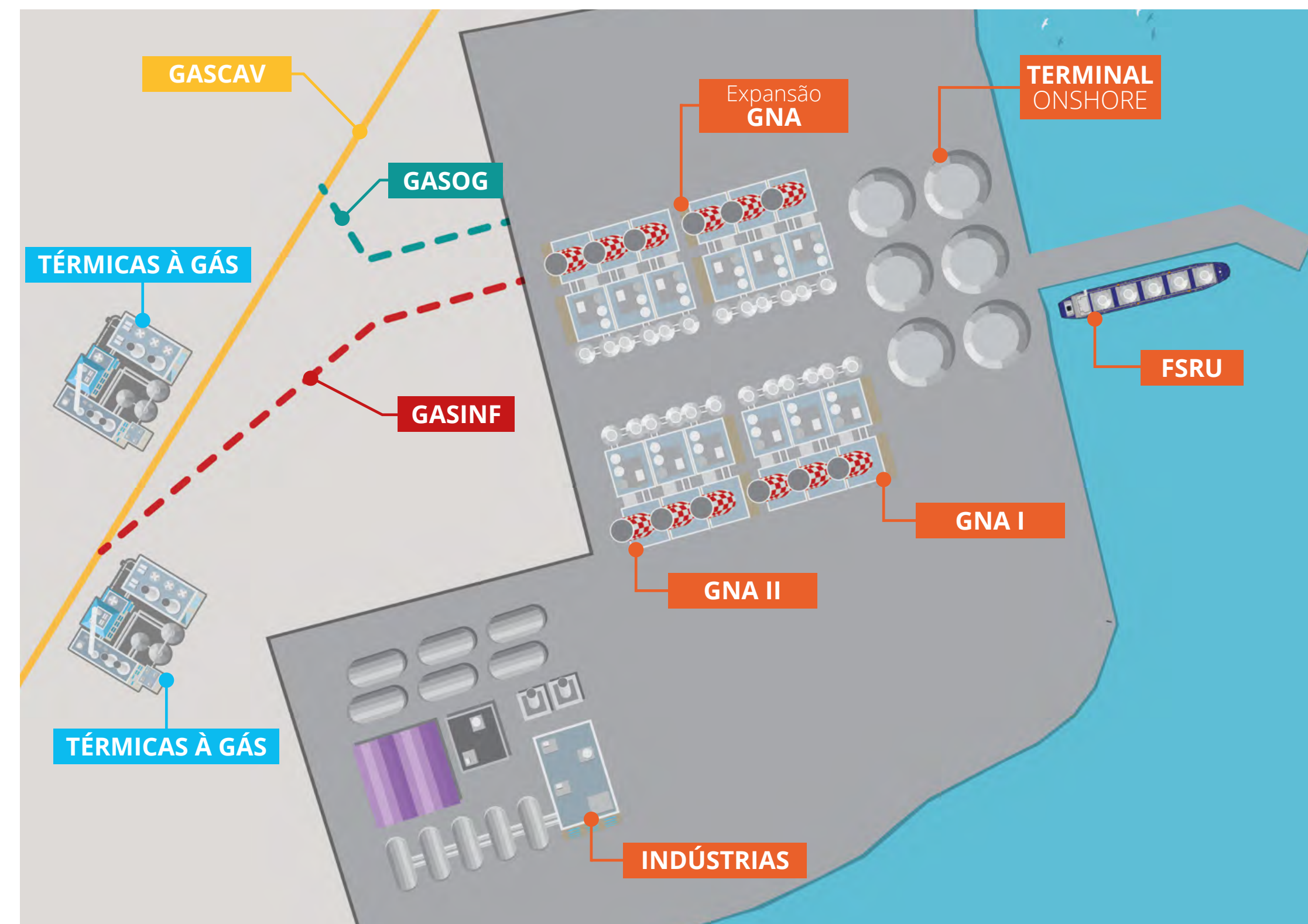
Em 2025, os dois projetos foram analisados no âmbito do Plano Nacional Integrado das Infraestruturas de Gás Natural e Biometano (PNIIGB), publicada pela EPE, que coordena a expansão da infraestrutura de gás natural e biometano no Brasil. Na versão do plano atualmente em consulta pública, o GASOG foi selecionado como um dos projetos prioritários para o sistema.

A GNA propõe que GASOG e GASINF sejam bidirecionais, capazes de transportar até 12 milhões de m³/dia de gás natural em ambos os sentidos, dependendo da necessidade operacional. Essa capacidade pode ser expandida para até 18 milhões de m³/dia.

- Terminal onshore

Na versão para consulta pública, o PNIIGB também registrou a importância do projeto da GNA para a construção do terminal onshore de estocagem e regaseificação de GNL, que seria o primeiro terminal em terra para estocagem de GNL no Brasil. O projeto, que tem capacidade de armazenamento e regaseificação maior do que o FSRU BW Magna, ampliaria nossa capacidade e traria mais flexibilidade e segurança de fornecimento para todo o sistema.

O objetivo desses projetos de expansão é consolidar o **Açu Gás Hub** como referência em infraestrutura de gás no Brasil, estruturando rotas eficientes para conectar a GNA e o Porto do Açu ao mercado brasileiro, ampliando a integração e a segurança do setor.

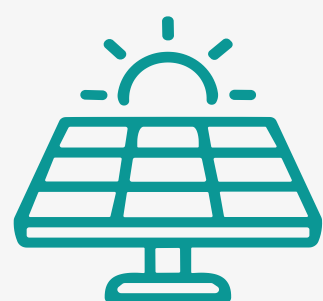


O Açu Gás Hub é uma iniciativa integrada que conecta usinas termelétricas, terminais de GNL, gasodutos e plantas industriais, criando um ecossistema capaz de atender os setores elétrico e gás natural.

► Projetos de energia renovável

Seguimos com os estudos para projetos de energia renovável e de eficiência energética, que serão viabilizados por meio da Lei 10456/2024, regulamentada pelo Decreto de Compensação Energética, elaborado pela Secretaria de Estado de Energia e Economia do Mar (SEENEMAR), em junho de 2025.

Após a aprovação pela SEENEMAR, pretendemos que esses projetos tenham uma marca social e sustentável forte e estejam conectados ao negócio da GNA para impactar positivamente, principalmente, a área de influência da empresa.



• Energia solar e água potável em São João da Barra

O projeto anterior de instalação de painéis solares em escolas do município foi ampliado em 2025 (ver relatórios anteriores) e, a partir de 2026, englobará a instalação de **8 usinas solares em equipamentos públicos**, que, juntas, serão capazes de compensar o consumo de energia elétrica de 100% das escolas e creches do município, bem como grande parte do consumo de unidades de saúde e sistemas de captação de água. Além disso, o projeto contempla a instalação de uma **Estação Autônoma de Tratamento de Água (EATA-Solar)**, para abastecer uma região do município que tem pouco acesso à água potável.



• Usina de geração fotovoltaica integrada com a agricultura

O projeto agrovoltaico foi lançado publicamente na Rio +Agro 2025, evento voltado para inovação e sustentabilidade no agronegócio, e deve ter seu início em 2026. **Com investimento de R\$ 15 milhões e capacidade de 1,5 MW, a usina será instalada na Escola Técnica Agrícola Antônio Sarlo, em Campos dos Goytacazes (RJ)**, e abrigará um centro de treinamento e pesquisa, combinando geração solar com produção agrícola de diversas culturas, podendo integrar avicultura e pecuária.



• Estudo de potencial eólico *offshore* no Estado do Rio de Janeiro

Estudo de caracterização do potencial eólico *offshore* no Estado, visa não apenas demonstrar o potencial técnico da costa fluminense para o **desenvolvimento de projetos de geração de energia eólica *offshore***, mas também gerar dados científicos confiáveis que reforcem a credibilidade com os investidores e contribuam para a redução de incertezas e a mitigação de riscos de investimento para o desenvolvimento de futuros parques eólicos *offshore*.

Além dos projetos listados, a GNA vem desenvolvendo novas oportunidades em outras frentes de transição energética, como **biogás e biometano; hidrogênio sustentável; combustíveis sintéticos; e mobilidade elétrica.**

► Projetos de Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação (PDI)

O Programa de Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação da Agência Nacional de Energia Elétrica (ANEEL) é uma iniciativa regulatória criada para fomentar a inovação tecnológica e o avanço científico no setor elétrico brasileiro. As empresas geradoras de energia devem investir 1% da Receita Operacional Líquida (ROL) em PDI.

A GNA é responsável pela execução de projetos de PDI regulados pela ANEEL no âmbito das térmicas UTE GNA I e UTE GNA II, os quais visam gerar conhecimento técnico-científico, fomentar soluções inovadoras e contribuir para a transição energética no Brasil.

Esses projetos são os que demandam mais tempo para serem concluídos, pois, além do desenvolvimento, é necessário um período de maturação que assegure desempenho e segurança. Aqueles relativos à GNA I evoluíram em 2025 e foram estendidos até 2026. Em relação à GNA II, estamos em fase de prospecção de temas para os novos projetos.

• Sistema integrado para obtenção combinada de hipoclorito de sódio e hidrogênio

Produção de insumos químicos essenciais (hipoclorito de sódio, hidrogênio, amônia e nitrogênio) utilizando água do mar e energia fornecida por uma planta fotovoltaica dedicada. O hipoclorito atua como biocida no tratamento da água da torre de resfriamento e o hidrogênio é usado para resfriar o gerador da turbina a vapor, eliminando a necessidade de compra externa dessas substâncias. A amônia é usada para o controle de pH da água da caldeira, e o nitrogênio, para a preservação de equipamentos.



Parceiros:
Associação dos Pesquisadores da Região Norte (APRENO) e Jordão Energia



Duração:
35 meses



Investimento:
R\$ 9,8 milhões

• Modelagem integrada de termelétricas e terminal de regaseificação para a nomeação de cargas de GNL sob incertezas operativas

Software interno da GNA que apoia decisões na nomeação de cargas de GNL, analisando dados meteorológicos e oceanográficos para prever a chegada dos navios, aumentando a segurança e reduzindo riscos na operação.

O projeto foi concluído com sucesso, atingindo um nível de maturidade tal que o software já está sendo comercializado pela PSR, gerando royalties para a GNA.



Parceiros:
PSR Energy Consulting e Jordão Energia, com participação da startup brasileira de engenharia oceânica e portuária Argonáutica



Duração:
40 meses



Investimento:
R\$ 4,5 milhões

• Revestimento anticorrosivo a partir da avaliação do microclima da usina da GNA e sua influência no processo de corrosão dos equipamentos elétricos

Tem como objetivo criar uma composição de revestimento protetor para estruturas metálicas da usina, reduzindo os efeitos corrosivos causados pelo vento e pela salinidade do ambiente marinho.



Parceiros:
Flowtest – instituição de tecnologia formada por professores do Instituto Tecnológico de Aeronáutica (ITA) – e Jordão Energia



Duração:
33 meses



Investimento:
R\$ 2,2 milhões

DESEMPENHO ECONÔMICO

GRI 201-1

O valor econômico direto gerado e distribuído (EVG&D) pela GNA em regime de competência, incluindo os componentes básicos das operações globais da empresa, em 2025 está relacionado abaixo:

Valor econômico direto gerado e distribuído (R\$ milhares)

	2025	2024	2023
Valor adicionado a distribuir	5.519.284 100%	1.835.25 100%	1.125.979 100%
Receita bruta	5.519.284 100%	1.835.25 100%	1.125.979 100%
Valor econômico distribuído	3.027.745 54,9%	2.804.837 152,8%	1.715.530 152,4%
Pessoal (remuneração e benefícios)	45.890 0,8%	37.596 2,0%	34.111 3,0%
Impostos, taxas e contribuições	1.084.400 19,6%	359.816 19,6%	264.747 23,5%
Remuneração de capitais de terceiros	1.431.284 25,9%	1.299.299 70,8%	860.043 76,4%
Juros sobre capital próprio e dividendos	466.171 8,4%	1.108.126 60,4%	556.629 49,4%
Valor econômico retido	2.491.539 45,1%	-969.584 -52,8%	-589.551 -52,4%

Desempenho operacional

O ano de 2025 foi de consolidação do trabalho para GNA, com o início da operação comercial da UTE GNA II, que tornou a empresa 100% operacional. A nova usina esteve em período de flexibilidade, produzindo energia elétrica na base, de junho até novembro. Já a UTE GNA I foi despachada em maio, junho e novembro. Juntas, nossas duas usinas atuaram para garantir a oferta de energia elétrica e o funcionamento seguro e eficiente do sistema elétrico brasileiro.



TECNOLOGIA E INOVAÇÃO

Estamos em uma jornada de transformação digital para nos tornarmos uma empresa *data-driven*, isto é, uma empresa que toma decisões baseadas em dados. Em 2025, a área de Tecnologia da Informação atuou como um impulsionador dessa mudança, investindo em **automação de processos, inteligência artificial e gestão de dados**.



Por meio de um mapeamento interno, foram eleitas **11 automações de processos** que vão reduzir as tarefas manuais, diminuindo o erro e garantindo conformidade com as melhores práticas, segurança e rastreabilidade, com ganho de eficiência operacional. Um desses processos é o novo sistema tributário implementado em 2025, que visa cumprir as exigências da reforma tributária.



No campo da **inteligência artificial**, criamos Normas de IA, que são regras para uso e aplicação dessa ferramenta no negócio, e também o Comitê de Governança de IA, que reúne representantes das áreas para debater o tema, criar um calendário de treinamentos e atualizar os normativos, estabelecendo um processo de criação contínuo.

Além de treinamentos ao longo do ano, lançamos a G.NIA, nossa assistente virtual criada para apoiar a experiência do colaborador, facilitar o acesso à informação e tornar rotinas internas ainda mais ágeis e eficientes. A G.NIA foi lançada em cinco *bots*: Pessoas, SAP, Suprimentos, Compliance e CIPA.



Já na área de **gestão de dados**, implementamos o conceito de lago de dados (*data lake*) – que se refere a um banco de dados centralizado que armazena grandes volumes de dados em formato bruto –, aprovamos e publicamos um normativo de dados que traz as diretrizes para a estruturação e a classificação dessas informações.

Todos esses investimentos demandaram o licenciamento de uma nova plataforma unificada de dados e análises, bem como a contratação, a capacitação e o treinamento de novos profissionais. Foi criada uma função para estruturar a gestão e a governança em TI, implementando ferramentas para a criação e a padronização de relatórios e métricas de desempenho, por exemplo.

O trabalho também incluiu a implementação de uma solução de gerenciamento de serviços em código aberto que ganhou duas novas funcionalidades em 2025: uma para reembolso de treinamentos e outra que permite que colaboradores apresentem iniciativas de inovação, alimentando o debate interno para estimular a criação de um ambiente cultural voltado para a inovação (no dia do lançamento do programa, realizamos a primeira capacitação em inovação corporativa para a liderança).

Programa de inovação

Em 2025, lançamos o **Inovaê**, nosso programa que define os objetivos estratégicos de inovação da GNA e destaca três áreas temáticas principais de atuação dentro dos projetos: **Eficiência Operacional; Transição Energética; Saúde, Meio Ambiente e Segurança e Desenvolvimento Social**.

O time elaborou um plano de inovação, guia normativo que explica o funcionamento das áreas temáticas e a governança interna do programa, em um processo de construção de bases para dar suporte aos colaboradores no desenvolvimento de inovação dentro da empresa.



GOVERNANÇA CORPORATIVA



**Pilar ESG
correspondente:**
G (governança)



**Temas materiais
abordados:**
Ética e governança
corporativa



**Capitais de
Relato Integrado:**
Intelectual

GOVERNANÇA CORPORATIVA

Ética, integridade e transparência são alguns dos atributos corporativos mais valiosos e relevantes para o desenvolvimento sustentável da GNA.

Nossa solidez é sustentada por uma estrutura acionária composta de empresas de referência global e líderes em seus segmentos, formando uma parceria estratégica que fortalece processos e assegura padrões elevados de integridade, ética e transparência.



ESTRUTURA DE GOVERNANÇA

GRI 2-9 | 3-3 (Tema material: Ética e governança corporativa)

Nossa estrutura de governança é pautada pela conformidade, assegurando aderência à legislação aplicável, aos Acordos de Acionistas, aos Estatutos Sociais e às políticas e aos normativos internos. **Esse compromisso reforça a transparência e a integridade em todas as nossas práticas.**

► Conselhos de Administração

GRI 2-10 | 2-12 | 2-13

Os Conselhos de Administração da UTE GNA I e da UTE GNA II são os órgãos máximos de administração, e seus membros são nomeados pelos acionistas, de acordo com procedimentos estabelecidos na lei e nos Acordos de Acionistas, conforme aplicável.

Os Conselhos se reúnem a cada três meses para acompanhar os assuntos de interesse do grupo, e podem ocorrer reuniões extraordinárias. O Diretor-Presidente participa de todas as reuniões trimestrais e, também, de encontros mensais dos Comitês de Assessoramento.

É atribuição dos Conselhos de Administração aprovar o **Código de Conduta Ética** e as políticas das sociedades do grupo, incluindo as de **Sustentabilidade, Anticorrupção e Antissuborno**, de Cibersegurança, de Gestão de Riscos, de Gestão de Crises e de Recursos Humanos. Da mesma forma, as metas corporativas devem ser aprovadas pelos referidos Conselhos.

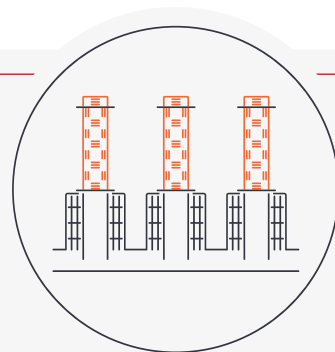


Os aspectos relacionados a Saúde, Segurança e Meio Ambiente (HSE) integram de forma recorrente a agenda das reuniões da Diretoria, dos Comitês e do Conselho de Administração, nas quais são apresentados os principais indicadores de desempenho e as ações conduzidas pela área, como programas de capacitação e campanhas de conscientização. Esses fóruns constituem espaços estratégicos para o acompanhamento e a avaliação dos avanços alcançados e a proposição de melhorias contínuas em assuntos relevantes para a sustentabilidade. **GRI 2-17**

O Gerente-Geral de Sustentabilidade reporta diretamente ao Diretor-Presidente e participa das reuniões mensais dos Comitês e das trimestrais dos Conselhos de Administração.

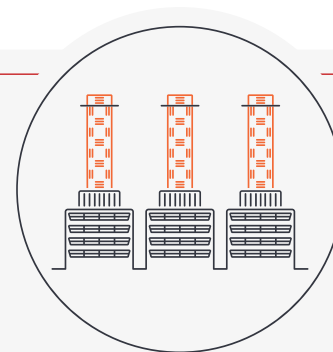
Conselho de Administração da GNA

Todos os membros dos Conselhos de Administração da GNA I e da GNA II são externos, mas nenhum deles é independente. [GRI 2-11](#)



Membros do Conselho de Administração da GNA I

MEMBROS EM 31/12/2025		MANDATOS
Rogério Sekeff Zampronha	Membro efetivo e Presidente do Conselho de Administração	De 19/12/2024 a 19/12/2027
Mauro Lourenço de Andrade	Membro efetivo	De 19/12/2024 a 19/12/2027
Eduardo Quartarone Campos	Membro efetivo	De 19/12/2024 a 19/12/2027
Gisele Neves Quiroga	Membro efetivo	De 19/12/2024 a 19/12/2027
Eduardo Magalhães Oliveira	Membro efetivo	De 19/12/2024 a 19/12/2027
Lílian Leo Pacheco Lima	Membro efetivo	De 19/12/2024 a 19/12/2027
Chen Zheng	Membro efetivo	De 19/12/2024 a 19/12/2027
Renaguli Tuerdi	Membro efetivo	De 19/12/2024 a 19/12/2027
Adriana Waltrick dos Santos	Membro efetivo	De 19/12/2024 a 19/12/2027



Membros do Conselho de Administração da GNA II

MEMBROS EM 31/12/2025		MANDATOS
Adriano Carvalhedeo Castello Branco Gonçalves	Membro efetivo e Presidente do Conselho de Administração	De 19/09/2025 a 19/09/2028
Oliver Pfaff	Membro efetivo	De 19/09/2025 a 19/09/2028
Bryan Bradford Cory	Membro efetivo	De 19/09/2025 a 19/09/2028
Richard Paul Ellis	Membro efetivo	De 19/09/2025 a 19/09/2028
Gisele Neves Quiroga	Membro efetivo	De 19/09/2025 a 19/09/2028
María Fernández-Argüelles Velasco	Membro efetivo	De 19/09/2025 a 19/09/2028
Chen Zheng	Membro efetivo	De 19/09/2025 a 19/09/2028
Renaguli Tuerdi	Membro efetivo	De 19/09/2025 a 19/09/2028
Adriana Waltrick dos Santos	Membro efetivo	De 19/09/2025 a 19/09/2028

► Comitês de Assessoramento

GRI 2-9 | 2-16

A GNA conta com **Comitês de Assessoramento estruturados**, que possuem papel consultivo e se reúnem mensalmente para analisar os assuntos encaminhados pela Diretoria Executiva, além de emitir recomendações aos órgãos de administração. Quando necessário, são formados grupos de trabalho específicos, com participação de representantes dos acionistas, para tratar de temas de maior relevância.

Nas reuniões mensais, os membros dos Comitês analisam e aconselham sobre os temas da agenda em discussão que, posteriormente, serão levados aos Conselhos de Administração para informação ou deliberação.

Cada UTE possui dois comitês: Pessoas e Temas Gerais (incluindo, mas não limitado a, Sustentabilidade, *Compliance*, Regulatório, Financeiro e Operacional). Os membros dos Comitês não possuem função executiva na GNA e não são independentes.

Sua seleção e sua nomeação são feitas pelos acionistas, devendo obedecer à legislação e ao disposto nos Acordos de Acionistas, no que for aplicável.



► Diretoria Executiva

GRI 2-9

As empresas que compõem o Grupo GNA possuem uma **Diretoria Executiva, órgão responsável pela gestão operacional e administrativa da empresa**. É sua função implementar as estratégias definidas pelos Conselhos de Administração, além de gerir os impactos da GNA na economia, no meio ambiente e nas pessoas, com o apoio das gerências executivas.

Considerando os diretores estatutários e gerentes que reportam diretamente ao CEO da empresa, a proporção de membros da alta direção contratados na comunidade local em 2025 foi de 78%. São considerados como pertencentes à comunidade local os membros da alta direção residentes no Estado do Rio de Janeiro. GRI 202-2

DIRETORIA DA GNA I e II EM 31/12/2025	MANDATOS
Emmanuel Charles Delfosse Diretor-Presidente	De 04/09/2023 a 01/06/2026
Wenda Sun Diretor-Geral Adjunto	De 01/10/2025 a 01/06/2026
Luiz Fernando Nogueira Diretor Financeiro	De 20/08/2025 a 01/06/2026
Fernando Cavalcanti Landau Diretor sem designação específica com atribuição de Diretor Jurídico	De 01/06/2023 a 01/06/2026
Guilherme Penteado Diretor sem designação específica com atribuição de Diretor Regulatório	De 01/06/2023 a 01/06/2026
Julio César Marcante Diretor sem designação específica com atribuição de Diretor de Implantação e Operação	De 01/06/2023 a 01/06/2026



GESTÃO DE RISCOS

GRI 3-3 (Tema material: Ética e governança corporativa)

Em 2025, a área de Riscos e *Compliance* assumiu a coordenação da Gestão de Riscos na GNA, fortalecendo o processo e ampliando a visibilidade desse tema na empresa. O objetivo permanece o mesmo: identificar, avaliar, monitorar e mitigar riscos que possam impactar nossos objetivos estratégicos, operacionais, financeiros ou de conformidade.

Durante o ano, foi realizada a revisão completa da matriz de riscos corporativos, eliminando duplicidades e incorporando novos riscos. A essa matriz foi integrada a matriz de controles internos, garantindo visão consolidada e maior eficiência.

Os riscos corporativos estratégicos são reportados e analisados trimestralmente pela Diretoria Executiva e semestralmente pelos Conselhos de Administração, para acompanhar o nível de exposição da GNA e auxiliar nas decisões estratégicas.

► Controles internos

A área de Riscos e *Compliance* vem realizando, desde 2023, o mapeamento e a avaliação dos controles de processos relevantes para a GNA. Em 2025, foram avaliados os processos das áreas de *Compliance* e Jurídico, na sequência do projeto de *Req to Pay*.

Além disso, a área é responsável pelo monitoramento de todos os planos de ação que devem ser realizados pelas áreas envolvidas. Esses resultados são apresentados trimestralmente para a Diretoria Executiva.

Em 2025, contratamos uma consultoria especializada para a criação dos novos perfis de acesso no sistema SAP e de uma matriz de segregação de funções para a GNA. O objetivo desse projeto foi a reestruturação dos perfis, permitindo redução dos riscos de acesso e garantia de que cada colaborador opere com as permissões de acordo com suas responsabilidades, além da centralização em uma matriz contendo riscos de segregação de função (SOD), ações críticas (SAT), permissões críticas (PRV) e controles compensatórios.

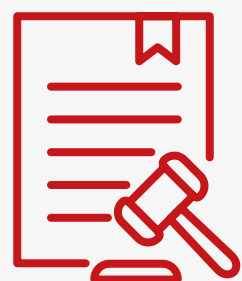
Após a criação dos novos perfis de acesso com a segregação de função, houve um aumento no número de perfis, porém agora é possível ter maior clareza na atribuição de responsabilidades e redução de acessos indevidos. **Dessa forma, houve uma diminuição de risco de acesso a transações no SAP de 71%.**



AUDITORIA INTERNA

Em 2025, realizamos auditorias de dois processos em parceria com uma consultoria externa e estruturamos a função de Auditoria Interna, estabelecendo diretrizes e definindo a metodologia de trabalho a ser adotada pela GNA. Dessa forma, todas as futuras contratações relacionadas à auditoria interna deverão seguir o modelo de trabalho definido.

Para isso, foram criados dois documentos que ficarão sob responsabilidade da área e garantirão a continuidade e a maturidade do trabalho:



Norma de Auditoria Interna



Procedimento de Elaboração do Plano Plurianual de Auditoria Interna.

Os documentos estabelecem os critérios de classificação de criticidade e priorização dos processos para o Plano Plurianual de Auditoria Interna, que define o escopo dos trabalhos de auditoria para um ciclo de três anos. A priorização é formalizada na Matriz de Priorização, que lista todos os processos da GNA, atribui pontuações com base em critérios predefinidos e eleva os mais críticos ao topo do plano — garantindo avaliações com enfoque técnico, objetivo, sistemático e disciplinado. Com base nessa metodologia, foram definidos os cinco processos que continuarão sendo auditados por consultoria externa em 2026.

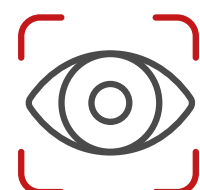
COMPLIANCE

GRI 2-23 | 2-24 | 3-3 (Tema material: Ética e governança corporativa)

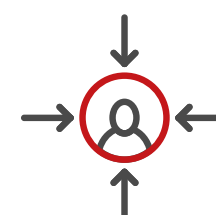
Nosso Programa de *Compliance* se apoia em **três pilares**, que, juntos, ajudam a combater condutas ilícitas e formam um processo contínuo que fortalece a governança corporativa e promove uma cultura de integridade na empresa. São eles:



• **Prevenir** – Estabelecer Código de Conduta Ética, normativos, treinamentos e controles internos para evitar irregularidades antes que elas ocorram.



• **Detectar** – Monitoramento contínuo, auditorias e canais de denúncia para identificar rapidamente qualquer desvio ou não conformidade.



• **Responder** – Agir de forma adequada diante de problemas identificados, conduzindo investigações, aplicando medidas corretivas e aprimorando processos para evitar reincidências.

Seguimos a legislação e as regulamentações do segmento de geração de energia térmica e, também, políticas e normativos internos que garantem ética, integridade e transparência nos nossos negócios.

Entre esses documentos estão o **Código de Conduta Ética** e a **Política Anticorrupção e Antissuborno**, além de normativos sobre avaliação de riscos, conflitos de interesses, cortesias comerciais, doação, investimentos sociais e patrocínios, interação com agentes públicos e segurança da informação e proteção de dados.

► Plataforma de *Compliance*

Nossos colaboradores têm acesso a uma **Plataforma de *Compliance*** que centraliza conhecimento e atividades ligadas à área. São treinamentos, normativos, formulários, termos de aceite de documentos, processos de mapeamento de relações e outros ligados a doação, investimento social, patrocínio, cortesias comerciais, pagamento de despesas envolvendo terceiros ou agentes públicos, interação com agentes públicos e verificação de antecedentes (*background check*) por meio de avaliações de riscos. Quando um novo processo ou rotina são criados, oferecemos treinamento e um tutorial a respeito.



► Código de Conduta Ética

GRI 2-23 | 2-24 | 407-1

Nosso **Código de Conduta Ética** define princípios, valores e conceitos que devem ser seguidos por todos os colaboradores e terceiros, independentemente do nível hierárquico, incluindo fornecedores, prestadores de serviços, parceiros comerciais e quaisquer pessoas ou entidades com que a GNA possua negócios. Aprovada a atualização pelo Conselho de Administração em 2023, o documento nos ajuda a identificar situações de risco e orienta nossa resposta a elas.

O Código aborda temas como:

- **Saúde e segurança no trabalho;**
- **Direitos dos colaboradores;**
- **Proteção e segurança de dados;**
- **Relacionamento com a administração pública;**
- **Respeito à concorrência e normas de comércio internacional;**
- **Prevenção à lavagem de dinheiro e financiamento ao terrorismo;**

Bem como as medidas disciplinares contra quem descumprir o Código, as leis ou os regulamentos aplicáveis às suas atividades.

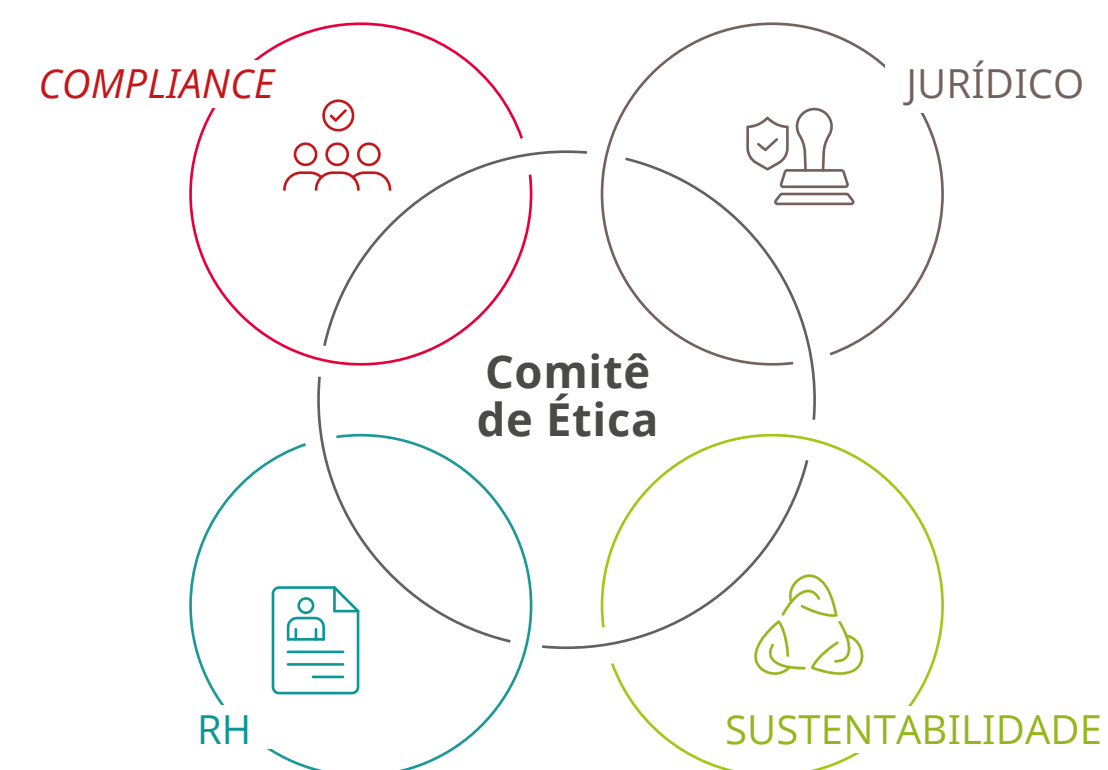


A GNA faz constar em seu Código de Conduta Ética item específico dos direitos do trabalhador em que é explícita a condição de liberdade para associação sindical e para a negociação coletiva.

Todos os colaboradores passam por treinamentos sobre o Código e normativos internos e devem assinar o Termo de Ciência do Código de Conduta Ética no processo de integração. Em 2025, durante a Semana Integrada de *Compliance*, foi realizado treinamento para todos os colaboradores da empresa, com assinatura do Termo de Ciência por 100% dos colaboradores ativos. O Código de Conduta Ética da GNA está disponível na íntegra em nosso website, para consulta por qualquer colaborador ou terceiro, e é anexado a todos os contratos firmados pela empresa.

► Comitê de Ética

O Comitê de Ética da GNA é composto de representantes das áreas de *Compliance*, Jurídico, RH e Sustentabilidade. Seu Regimento Interno define suas atribuições como fiscalizar, deliberar e aprimorar o Plano de *Compliance*, analisar possíveis infrações, recomendar medidas disciplinares e avaliar a matriz de riscos. **GRI 2-23**



Em 2025, o Comitê de Ética instaurado seguiu o cronograma planejado e se reuniu seis vezes para tratar de atribuições relacionadas à promoção da cultura organizacional, baseada na ética e na transparência das relações, no cumprimento do Código de Conduta Ética e de normativos relacionados, bem como na adoção e no aprimoramento de mecanismos de gestão de riscos de não conformidade.



► Combate à corrupção

GRI 2-23

Publicada em 2023, a **Política Anticorrupção e Antissuborno da GNA** estabelece parâmetros e diretrizes para as iniciativas do Programa de *Compliance* e o seu compromisso com a ética, integridade, legalidade e transparência, atuando na prevenção, detecção e correção de condutas que possam caracterizar ou aparentar atos de corrupção ou suborno.

Essas diretrizes estão de acordo com as disposições da Lei Anticorrupção Brasileira (Lei no 12.846/2013), seu Decreto Regulamentador (no 8.420/2015) e demais legislações vigentes. A GNA também é signatária do Pacto Global da ONU e participa do Grupo de Ações Coletivas Anticorrupção, que faz parte da Rede Brasil do Pacto.

Todos os nossos contratos possuem cláusulas anticorrupção, e as nossas operações são analisadas quanto a riscos de corrupção, suborno, lavagem de dinheiro, fraude e imagem. Também são realizadas avaliações de antecedentes antes da contratação de novos colaboradores.

Além do Código de Conduta Ética e da Política Anticorrupção e Antissuborno, a GNA possui 16 normativos em vigor com o objetivo de assegurar a

atuação em total conformidade com leis, regulamentos externos e políticas internas, promovendo uma cultura de integridade e ética. Em 2025, 6 normativos foram revisados por inclusão de novas atividades ou alteração da rotina.

No mesmo ano, 100% das operações seguiram sendo avaliadas em relação a riscos associados à corrupção, não sendo identificado nada significativo. Desde que começamos a operar, em 2021, nunca houve registros de corrupção envolvendo colaboradores da GNA ou parceiros de negócios da empresa. Também não existem processos judiciais movidos contra a GNA envolvendo a temática de corrupção. **GRI 205-1 | 205-3**

Contribuições políticas

GRI 415-1

Conforme nossa Política Anticorrupção e Antissuborno, colaboradores ou terceiros, quando atuarem em nome da GNA, estão terminantemente proibidos de realizar quaisquer contribuições a partidos políticos ou campanhas eleitorais – em conformidade com a legislação eleitoral brasileira – e de utilizar ou destinar qualquer bem ou recurso da empresa para fins políticos. É vedada, ainda, a utilização de quaisquer ativos da GNA para fins político-partidários.

► Mapa de Relacionamento com Agentes Públicos

GRI 2-29

Todos os anos, revisamos nosso **Mapa de Relacionamento com Agentes Públicos**, ferramenta que identifica os agentes públicos com os quais nos relacionamos (servidores, políticos, empresas estatais) e documenta todas as interações com esses agentes (reuniões, fiscalizações, pedidos, aprovações).

O mapeamento e o acompanhamento das relações não apenas cumprem exigências legais e normativas, mas também fortalecem a cultura de ética e responsabilidade dentro da empresa, além de possibilitarem a identificação dos relacionamentos mais sensíveis.

Em 2025, foi inserida no mapeamento uma análise de risco dos agentes públicos com os quais mantemos maior interação, para priorização de ações de acompanhamento.

O mapeamento demonstrou que 31 colaboradores possuem relacionamento com 83 agentes públicos distintos, e os principais objetivos são licenciamento regulatório e ambiental, financiamento, apoio institucional, projetos tributários e sociais.

► Conflitos de interesses

GRI 2-15

A área de *Compliance* atualiza o **Termo de Conflito de Interesses** a cada dois anos, sendo que a próxima atualização será conduzida em 2026. Os colaboradores preenchem o formulário, incluindo ou alterando dados na Plataforma de *Compliance* durante a integração ou sempre que necessário. Todas essas informações são monitoradas continuamente.

Em 2025, o Formulário de Engajamento de Terceiros passou a ser chamado de Formulário de Devida Diligência e a contar com mais perguntas relacionadas a *compliance*, relação com o poder público e direitos humanos. O documento é enviado aos fornecedores e deve ser preenchido antes da contratação, para garantir que não haja conflitos de interesses.

► Avaliação de risco de integridade: *background check*

Realizamos avaliações de risco conforme a Norma de Avaliação de Risco (background check) antes de contratar colaboradores, membros de Comitês e dos Conselhos de Administração, parceiros comerciais ou terceiros. O mesmo procedimento é aplicado a fornecedores, beneficiários de doações, investimentos sociais e patrocínios. Empresas com contratos vigentes também são monitoradas periodicamente.

As análises são conduzidas por meio de plataforma independente de verificação de antecedentes, que gera relatórios com base em informações públicas. **Eventuais pontos de atenção são tratados antes da conclusão da contratação, garantindo conformidade e integridade nas relações da GNA.**

► Proteção de dados pessoais

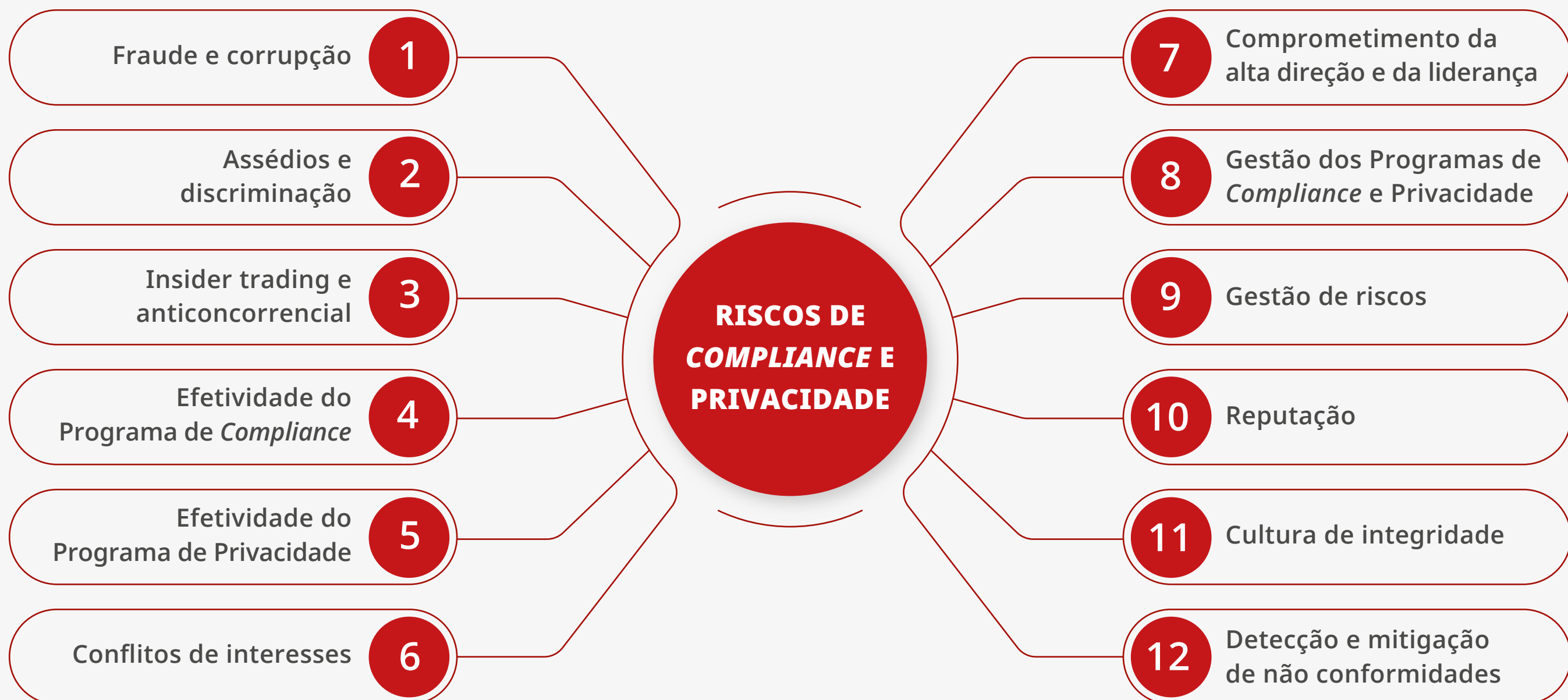
Em 2025, a área de *Compliance* contratou uma nova plataforma digital para trazer mais eficiência à gestão de privacidade e proteção de dados pessoais, permitindo o acompanhamento de 98 processos que tratam dados pessoais sob sua responsabilidade.

Também atualizamos o **Procedimento de Incidentes e Segurança da Informação** para atender a novas resoluções da Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD) e revisamos o Termo de Nomeação de Encarregado, que indica responsabilidades na GNA no âmbito da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD).

► *Risk assessment* de compliance e privacidade

A revisão dos riscos de *compliance* e de privacidade de dados foi consolidada em uma matriz que inclui identificação dos riscos, fatores de risco, criticidades inerentes e residuais, respectivos controles e recomendações.

Conheça os 12 principais riscos identificados:



► Comunicados internos e outros treinamentos

GRI 205-2

Mantemos comunicação constante e periódica com os colaboradores para disseminar a cultura de *compliance* e fortalecer o cumprimento das normas e regras internas. Um exemplo foi o lançamento de um vídeo com informações e orientações sobre procedimentos relativos à segurança da informação e à proteção de dados, incluindo o tema do uso de IA, no comunicado de dezembro de 2025.

Em cumprimento ao **Plano de Comunicação e Treinamento de 2025**, a área de Riscos e *Compliance* desenvolveu **comunicados (Minuto Compliance)** divulgados para todos os colaboradores por e-mail. Entre eles, quatro abordaram temas relacionados ao combate à corrupção: **background check, cortesias comerciais, conflito de interesses e relacionamento com agentes públicos**. Os temas também foram compartilhados por meio do Jornal Mural, de vídeos divulgados na TV Corporativa e de outros materiais, como cartilhas, *flyers* e *banners*.

Minuto Compliance

Janeiro



Proteção de dados

Fevereiro



Background check

Abril



Cortesias comerciais

Junho



Conflito de interesses

Agosto



Assédio e discriminação

Outubro



Agentes públicos

Dezembro



Segurança da informação e proteção de dados

Outra ferramenta utilizada para difundir o conteúdo de *compliance* são os treinamentos que a área organiza, também estabelecidos no Plano de Comunicação e Treinamento. Essas capacitações se dirigem a todos os colaboradores e podem ser criadas especialmente para pessoas e/ou áreas em que foram identificados riscos maiores.

Em 2025, quatro treinamentos sobre privacidade e proteção de dados foram disponibilizados na plataforma Hacker Rangers, nos meses de janeiro, fevereiro, agosto e setembro: LGPD para usuários finais; Fundamentos de LGPD; LGPD: incidentes de segurança; e LGPD home office.

Em março, a área de Riscos e *Compliance* participou da campanha do Dia Internacional da Mulher com palestras sobre violência baseada em gênero (VBG) para terceiros e colaboradores próprios. Também realizou treinamento em outubro sobre a importância do background check e seu funcionamento para todos os colaboradores.

De 10 a 14 de novembro, foi realizada a Semana Integrada de *Compliance*, Diversidade e Inclusão, planejada em conjunto pelas áreas de Riscos e *Compliance* e Comunicação, aproveitando a necessidade de reforçar assuntos relacionados a conduta ética, ambiente de trabalho e diversidade e inclusão. Com a temática “Respeito: o elo entre ética e diversidade”, o evento contou com palestras sobre o Código de Conduta Ética, ética, diversidade e inclusão, anticorrupção e Canal de Denúncia. Além disso, foram lançados um vídeo sobre ambiente de trabalho e a nova página e cartilha de diversidade e inclusão (D&I).



100%
dos colaboradores assinaram o termo de ciência do Código de Conduta Ética.



► Canal de Denúncia

GRI 2-25 | 2-26 | 406-1

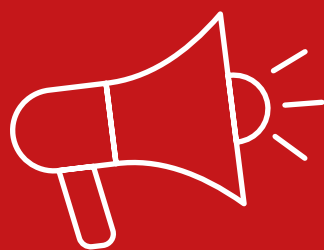
Disponibilizamos um Canal de Denúncia para relatos sobre ações irregulares ou comportamentos que contrariem o disposto no Código de Conduta Ética, em leis, regulamentos ou normativos internos.

O canal é independente, acessível por telefone, e-mail ou site 24 horas por dia, 7 dias da semana, incluindo uma opção de atendimento exclusivo por mulheres. Asseguramos anonimato, sigilo e ausência de retaliação, permitindo que colaboradores, terceiros e demais interessados relatem suspeitas ou condutas inadequadas.

As denúncias podem ser anônimas ou identificadas, e são recebidas por uma empresa especializada, garantindo imparcialidade e tratamento adequado.

A área de *Compliance* analisa cada caso, conduz investigações e responde de forma ágil, aplicando medidas corretivas e disciplinares conforme normas internas, para prevenir reincidências. O Comitê de Ética se reúne periodicamente para analisar as denúncias recebidas e as ações adotadas.

Os colaboradores também podem contactar a área pelo e-mail corporativo compliance@gna.com.br ou diretamente com o time, presencialmente ou via plataforma interna.



Não houve casos de discriminação envolvendo colaboradores da GNA em 2025.

Em 2025, registramos **84 relatos no Canal de Denúncia**. Após investigação dos fatos, todas as conclusões foram apresentadas nas reuniões do Comitê de Ética e nos encontros dos Comitês e do Conselho de Administração.

É importante ressaltar que 2025 foi um ano atípico do ponto de vista do número de relatos feitos pelos funcionários das prestadoras de serviços sobre as empresas para as quais trabalham, o que levou a um volume elevado de denúncias na comparação com anos anteriores. A GNA precisou tomar ações específicas para tratar essas denúncias com as empresas.

Conclusão das denúncias

84 relatos no Canal de Denúncia

Procedem



Não procedem



Em apuração



Procedem parcialmente



Fora do escopo



Dados insuficientes



CANAL DE DENÚNCIA

0800 721 5965

www.canaldedenuncia.com.br/gna

gna@canaldedenuncia.com.br

- **Ligação gratuita**
- **Sigilo garantido**
- **Disponível 24 horas por dia, 7 dias por semana**
- **Atendimento com analista de segunda a sexta-feira, das 8h às 20h, com opção de contato com analista do sexo feminino. Fora desse horário, o atendimento é realizado de forma eletrônica.**

Canal de denúncia das contratadas

Em 2025, a GNA iniciou o monitoramento dos canais de denúncia das empresas contratadas, que abrangem relatos sobre comportamento, corrupção, fraude, roubo e outras infrações. No âmbito do Programa de Gestão de Riscos de Violência Baseada em Gênero ([saiba mais na página 54](#)), esse monitoramento atua também como meio estratégico para identificar situações dessa natureza.

Para fortalecer essa atuação, as empresas já contratadas foram comunicadas de que a partir de 2026 passarão a enviar à GNA relatórios trimestrais com as denúncias críticas ou de alto impacto registradas em seus canais — permitindo acompanhar os casos com maior transparência e com reporte direto aos Conselhos de Administração da GNA.

Os futuros contratos, por sua vez, incluirão cláusulas específicas sobre essa obrigação, garantindo que as empresas parceiras mantenham práticas alinhadas aos nossos valores.

SISTEMA DE GESTÃO INTEGRADO (SGI)

SASB-EM-MD160a.1



Conduzimos nossas operações com base no Sistema de Gestão Integrado (SGI), modelo que reúne diferentes normas e práticas para otimizar processos, assegurar conformidade regulatória e aumentar a eficiência operacional.

Esse sistema abrange toda a empresa e está alinhado às melhores referências do setor, fundamentando suas diretrizes em padrões nacionais e internacionais. Entre as instituições de referência estão a *International Finance Corporation* (IFC), o *Center for Chemical Process Safety* (CCPS), o *American Petroleum Institute* (API) e a *International Association of Oil & Gas Producers* (IOGP), além de órgãos reguladores ambientais federais, estaduais e municipais, a Agência Nacional do Petróleo, Gás Natural e Biocombustíveis (ANP) e a Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT).

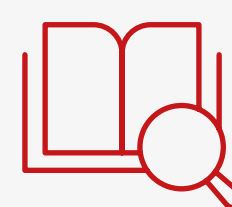
O SGI foi desenvolvido para garantir a melhoria contínua da gestão da GNA e está estruturado em 15 elementos interligados. Para assegurar sua efetividade, realizamos auditorias periódicas que verificam a conformidade dos processos e do próprio sistema com os requisitos estabelecidos. Também conduzimos auditorias específicas de aspectos como sustentabilidade, operação e manutenção das empresas contratadas.

Os resultados dessas avaliações, somados a outros monitoramentos, são apresentados à Diretoria Executiva, permitindo uma análise crítica e orientando decisões estratégicas para aprimorar continuamente o sistema.

Todos os documentos corporativos são organizados pelo SGI e disponibilizados em uma plataforma única, acessível a todos os colaboradores. **GRI 2-26**

Por meio do SGI, buscamos garantir que nossos serviços atendam aos padrões de qualidade exigidos nos processos operacionais e corporativos, assegurando definição clara e padronização das atividades. Essa abordagem contribui para reduzir custos, aumentar a produtividade e facilitar auditorias e certificações, reforçando nosso compromisso com excelência e conformidade.

Indicadores e resultados



6 Auditorias específicas em empresas contratadas



661 Documentos publicados na plataforma SGI



Mapeamento de processos

Em 2025, a área de Sustentabilidade assumiu a responsabilidade por Qualidade e Processos, consolidando uma abordagem integrada de gestão. Estruturamos uma equipe dedicada para dar continuidade à definição e à elaboração de documentos normativos, procedimentos, planos e políticas, além de realizar o mapeamento de processos e identificar oportunidades de melhoria contínua.

Nesse contexto, a GNA definiu a estrutura de sua cadeia de valor e iniciou o mapeamento dos processos-chave, estabelecendo as diretrizes para gestão e operacionalização dos processos internos.

O trabalho continua em 2026, com a revisão de cerca de 200 processos, atividades e tarefas dentro da empresa, seguindo um critério de criticidade para o negócio, com o objetivo de criar uma visão estratégica para cada processo.

CIBERSEGURANÇA

Nossa Política de Segurança Cibernética estabelece as diretrizes gerais de ações de segurança cibernética, afirmando o nosso compromisso com a garantia de integridade, confidencialidade e disponibilidade dos ativos de negócio da empresa.

O documento informa que a GNA deve cumprir as exigências do Operador Nacional do Sistema Elétrico (ONS) quanto aos controles mínimos de segurança cibernética definidos para o Ambiente Regulado Cibernético (RO-CB.BR.01, de 9/7/2021), bem como atender à Resolução Normativa nº 964, de 14/12/2021, da ANEEL.

Também temos o Plano de Segurança Cibernética Industrial (PSCI), baseado em padrões reunidos na norma ISA/IEC 62443, desenvolvida pela International Society of Automation (ISA) e adotada pela International Electrotechnical Commission (IEC), que padroniza as melhores práticas para mitigar vulnerabilidades nos sistemas de controle de automação industrial e proteção de infraestrutura crítica.



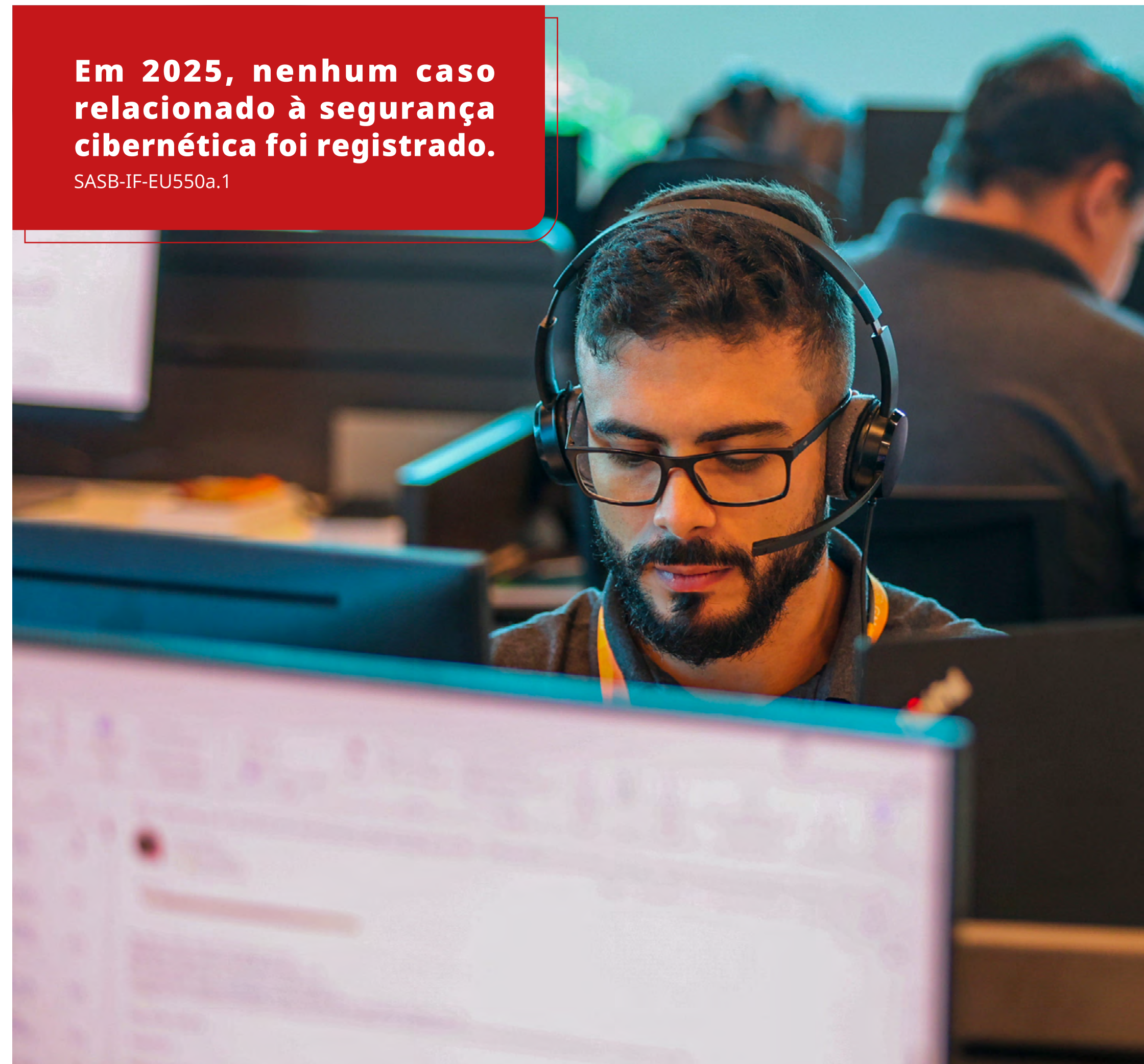
Maturidade em cibersegurança

Voltamos a elevar nossa maturidade em segurança cibernética em 2025, com uma pontuação que atingiu 2,62 (de um máximo de 5 pontos), **valor acima da média do segmento brasileiro**, que é de 2,37, segundo o levantamento de uma consultoria externa contratada pela GNA. Cumprimos, ainda, nosso objetivo de estar aderente a todos os itens requeridos pelo ONS e pela ANEEL.

Esse crescimento ocorreu após uma avaliação realizada por uma corretora de seguros global, que analisou o grau de segurabilidade da GNA, ou seja, a capacidade da empresa de ser adequadamente segurada contra riscos. Essa análise considerou os avanços implementados na área de cibersegurança, que reduziram vulnerabilidades e aumentaram a proteção da empresa.

Em 2025, nenhum caso relacionado à segurança cibernética foi registrado.

SASB-IF-EU550a.1



PARTICIPAÇÃO EM ASSOCIAÇÕES

GRI 2-28 | 2-29 | 3-3 (Tema material: Ética e governança corporativa)

Fazemos parte das principais associações do setor de energia elétrica com foco em geração termelétrica do Brasil. Essa atuação cria relacionamentos estratégicos por meio do diálogo e da troca de experiências com outros *stakeholders*, ajudando no fortalecimento institucional e na construção da representatividade perante órgãos governamentais e reguladores.

Essas associações também são palco de debates importantes sobre questões relevantes, como transição energética, mudanças climáticas, responsabilidade social, governança corporativa e tendências regulatórias.



Conheça as principais associações e iniciativas das quais a GNA participa:



ABRACEEL
Associação Brasileira dos
Comercializadores de Energia



ABRAGET
Associação Brasileira
de Geradoras Termelétricas



ACRJ
Associação Comercial do
Rio de Janeiro



APINE
Associação Brasileira dos
Produtores Independentes
de Energia Elétrica



Coalizão Empresarial para Equidade Racial e de Gênero, iniciativa do Instituto Ethos, do Centro de Estudos das Relações de Trabalho e Desigualdades (CEERT) e do *Institute for Human Rights and Business* (IHRB)



Women Empowerment Principles (WEP)
Princípios de Empoderamento das Mulheres, iniciativa da ONU Mulheres e do Pacto Global da ONU



Instituto Brasileiro de Petróleo, Gás e Biocombustíveis (IBP)

Participamos do Grupo de Trabalho (GT) de Mudanças Climáticas, que discute impactos nos investimentos e propõe soluções tecnológicas, regulatórias e de transição energética rumo a uma economia de baixo carbono, e da Comissão de Responsabilidade Social. Em 2025, também passamos a integrar o Comitê de Diversidade e Inclusão do IBP.

Em 2025, participamos, pelo segundo ano consecutivo, com o IBP, do processo de elaboração do Inventário de Emissões de GEE Setorial, fornecendo nossos dados de emissões referentes ao ano de 2023.



Pacto Global
Rede Brasil

Pacto Global da ONU – Rede Brasil

Como signatária, a GNA participa das seguintes iniciativas:

- **Plataforma de Ação pelo Clima**
Mobiliza empresas para integrar a agenda climática em suas estratégias.
- **Ação contra a Corrupção e Ação para Comunicar e Engajar**
O objetivo é fortalecer a cultura de integridade no setor. Em 2025, colaboramos com a produção de uma série de oito episódios sobre temas relacionados a *compliance* e integridade.
- **GT em Direitos Humanos para o Setor Elétrico**
(veja mais no tópico Direitos humanos, no capítulo Relações prósperas e saudáveis).

RELAÇÕES PRÓSPERAS E SAUDÁVEIS



Propósito

Gerar energia limpa, sustentável, contribuindo para a transição energética do Brasil

Visão

Ser referência em ESG e integrar



Pilar ESG correspondente:

S (social)
G (governança)



Temas materiais abordados:

Saúde, bem-estar e segurança ocupacional; Desenvolvimento do capital humano e diversidade; Segurança operacional; Direitos humanos; Compras responsáveis; Transparência e relacionamento com *stakeholders*



Capitais de Relato Integrado:

Humano; Social e de Relacionamento

RELAÇÕES PRÓSPERAS E SAUDÁVEIS

Em 2025, publicamos nossa Política de Recursos Humanos, documento que define as principais diretrizes para garantir uma gestão de pessoas eficaz, promovendo e mantendo um ambiente de trabalho seguro, justo, saudável, ético e alinhado à estratégia, aos valores e à cultura da empresa.

O documento traça os compromissos da GNA em relação a direitos humanos, diversidade, equidade e inclusão, recrutamento, seleção e *onboarding*, treinamento e desenvolvimento, remuneração e benefícios, clima e cultura organizacionais, saúde e bem-estar dos colaboradores, gestão de desempenho e relações trabalhistas e sindicais.

Trata-se de uma iniciativa essencial em um ano que foi, também, marcado pelo início da operação da UTE GNA II, que demandou esforço extra com a desmobilização da obra e ocorreu sem impacto negativo para a comunidade ou outros públicos interessados.



Em 2025, fomos reconhecidos pela primeira vez no *ranking* nacional das Melhores Indústrias para Trabalhar, entre as empresas de médio porte, da consultoria GPTW. Além disso, renovamos o selo de Melhores Empresas para Trabalhar no Brasil e figuramos nos *rankings* de Melhores do Estado do Rio de Janeiro e Melhores para as Mulheres Trabalharem no Brasil.

A presença nos *rankings* da GPTW atesta nosso compromisso com o bem-estar dos colaboradores e com a construção de um ambiente saudável, diverso e harmonioso.

Também realizamos a 6ª edição da Pesquisa Interna de Clima GPTW, que teve 89% de participação dos colaboradores, com um resultado final de 82 pontos, 1 ponto percentual a mais do que no último levantamento. A partir da análise dos resultados da pesquisa, construímos planos de ação para atuar no reforço das práticas positivas e em eventuais pontos críticos surgidos nos levantamentos, com o objetivo de fortalecer nossa cultura e aprimorar a experiência dos nossos colaboradores.

Em 2025:



89% dos colaboradores responderam à pesquisa da GPTW (83% em 2024)



82 pontos foi a pontuação geral (81 em 2024)



TIME GNA

GRI 2-7 | 2-8

Com o fim da fase de construção da GNA II e a desmobilização da obra, o perfil do profissional da GNA mudou, já que a empresa passou a ser 100% operacional. Ao final de 2025, o time contava com 137 profissionais próprios, sendo 60 homens (44%) e 77 mulheres (56%), todos contratados na Região Sudeste. Contamos, também, com 14 estagiários, que são contratados por meio de agente de integração e não têm vínculo empregatício baseado na CLT, assim como os diretores da GNA, que não são empregados. Não possuímos colaboradores temporários e com jornada parcial.

Em 2025, como principais contratos de serviços ainda durante a construção da UTE GNA II, tivemos principalmente profissionais de mecânica, automação e controle e comissionamento (testes de *performance*). Operadores de sala e manutenção mecânica e elétrica são as atividades preponderantes na operação das UTEs e do Terminal GNL. A GNA mantém o serviço de segurança patrimonial que atende o Terminal GNL e as UTEs I e II.

Registramos declive significativo na curva de não empregados no primeiro semestre do ano, considerando a desmobilização dos terceiros alocados na obra da UTE GNA II, sendo janeiro o mês de 2025 com maior efetivo alocado na obra, com 699 pessoas (nas frentes das obras da UTE GNA II e da LT 500 kV). Em julho, eram apenas 12 pessoas. Essa movimentação se justifica pela conclusão da obra/comissionamento.

Colaboradores próprios por gênero

2023



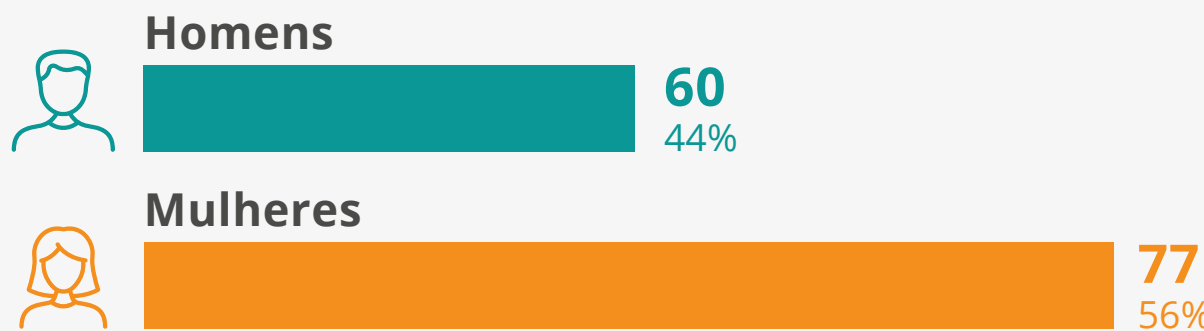
Total: 131 profissionais

2024



Total: 137 profissionais

2025



Total: 137 profissionais

Novo escritório

Um marco importante do crescimento da GNA foi a inauguração do novo escritório da empresa em Campos dos Goytacazes. Realizada em 29 de julho de 2025, a cerimônia contou com a presença da Diretoria, incluindo o nosso Diretor-Presidente, Emmanuel Delfosse, que reforçou em sua fala o orgulho de ver mais um capítulo da nossa história sendo concretizado, considerando que, agora, somos uma empresa 100% operacional.



RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

Em 2025, implementamos duas iniciativas importantes: a criação de uma página de oportunidades internas na intranet da GNA, assegurando acesso prioritário aos colaboradores antes da divulgação externa das vagas; e a adoção de linguagem inclusiva em todas as publicações de vagas no LinkedIn. Ambas as ações refletem nosso compromisso com a valorização de talentos internos e a promoção da diversidade.



Taxa de novos empregados e rotatividade¹

GRI 401-1

	Total de contratações Número de colaboradores			Taxa de novas contratações %		
	2025	2024	2023	2025	2024	2023
Por faixa etária						
Menos de 30 anos	12	12	9	44%	50%	39%
De 30 a 50 anos	11	15	22	11%	15%	23%
Acima de 50 anos	1	0	2	7%	0%	18%
Por gênero						
Homens	6	12	16	10%	19%	25%
Mulheres	18	15	17	23%	21%	25%
Por região						
Sudeste	24	27	33	18%	20%	25%

	Total de demissões Número de colaboradores			Taxa de rotatividade %		
	2025	2024	2023	2025	2024	2023
Por faixa etária						
Menos de 30 anos	3	5	5	11%	21%	22%
De 30 a 50 anos	18	16	17	19%	16%	18%
Acima de 50 anos	3	2	2	21%	20%	18%
Por gênero						
Homens	10	12	13	17%	19%	21%
Mulheres	14	11	11	18%	15%	16%
Por região						
Sudeste	24	23	24	18%	17%	18%

¹ Não são considerados os estagiários.

REMUNERAÇÃO E BENEFÍCIOS

GRI 2-20 | 401-2

Na GNA, os colaboradores recebem uma remuneração competitiva com a praticada pelo mercado, baseada em pesquisas salariais periódicas. Nossa política de remuneração é pautada pela equidade, pela valorização do mérito e pelo compromisso de atrair e reter talentos diversos. Garantimos um salário-base igual para homens e mulheres que desempenham a mesma função, permitindo variações apenas conforme o nível de senioridade e maturidade profissional.

A remuneração variável está associada ao desempenho corporativo e individual do profissional, segundo diretrizes internas, e é revisada conforme os ciclos de avaliação da empresa.

A política de remuneração para membros do Conselho de Administração e da Diretoria Executiva inclui salário-base, incentivos de curto prazo atrelados ao desempenho (como bônus e participação nos resultados) e benefícios como seguro de vida, entre outros. A estrutura salarial é revisada periodicamente, promovendo meritocracia, competitividade e alinhamento entre interesses dos executivos e resultados da empresa.

GRI 2-19



Em 2025, passamos a oferecer o **Benefício Flexível – iFood Benefícios para nossos colaboradores.** Além

de ter descontos e isenção de taxa de entrega em muitos casos, é possível usar o saldo do cartão tanto no modelo refeição quanto no alimentação, adequando os gastos de acordo com a necessidade familiar.



O benefício também inclui acesso às plataformas:



TotalPass
(academias e estúdios)



Avus
(consultas, exames, medicamentos, odontologia e telemedicina 24h),



Starbem
(psicologia e nutrição)



Optum
(orientação psicológica, jurídica, financeira e social).

Além disso, atualmente nosso pacote de benefícios inclui:



Auxílio-trabalho híbrido (GNAFlex)



Auxílio-creche



Bônus para diretores estatutários



Day off de aniversário



Licença-maternidade /paternidade estendida



Planos de saúde e odontológico



Previdência privada (GNAPrev)



Programa de Apoio Pessoal



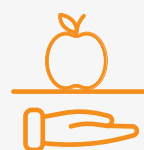
Programa de Participação nos Resultados (PPR) para colaboradores CLT



Seguro de vida



Short Friday para o Dia dos Pais e o Dia das Mães



Vale-alimentação



Vale de Natal



WellHub (plataforma de bem-estar)

Adotamos o modelo de **trabalho híbrido** desde 2022, com a possibilidade de o colaborador trabalhar três dias da semana em casa – benefício bem avaliado na pesquisa de clima organizacional. **Oferecemos uma ajuda de custo mensal para cobrir despesas com internet e consumo de energia elétrica como parte do GNAFlex.**

O **GNAPrev**, nosso plano de previdência complementar, oferece aos colaboradores uma solução para planejamento financeiro. **No fim de 2025, contava com adesão de 62%, o que demonstra engajamento e confiança dos colaboradores.**



Licença-maternidade/paternidade

GRI 401-3

	2025	2024	2023
Número total de colaboradores com direito a tirar licença-maternidade/paternidade	137	137	131
Homens	60	64	63
Mulheres	77	73	68
Número total de colaboradores que tiraram licença-maternidade/paternidade	9	11	13
Homens	3	4	1
Mulheres	6	7	2

Número total e taxa de retorno ao trabalho depois do término da licença e taxa de retenção

GRI 401-3

	2025		2024		2023	
	Total	Taxa de retorno	Total	Taxa de retorno	Total	Taxa de retorno
Número total de colaboradores que retornaram ao trabalho depois do término da licença	6	67%	11	100%	3	100%
Homens	3	100%	4	100%	1	100%
Mulheres	3	50%	7	100%	2	100%
	Total	Taxa de retenção	Total	Taxa de retenção	Total	Taxa de retenção
Número total de colaboradores que retornaram ao trabalho depois do término da licença-maternidade/paternidade e continuaram empregados 12 meses após seu retorno ao trabalho	5	83%	10	91%	10	91%
Homens	3	100%	4	100%	4	100%
Mulheres	2	67%	6	86%	6	86%

VALORIZAÇÃO DAS PESSOAS

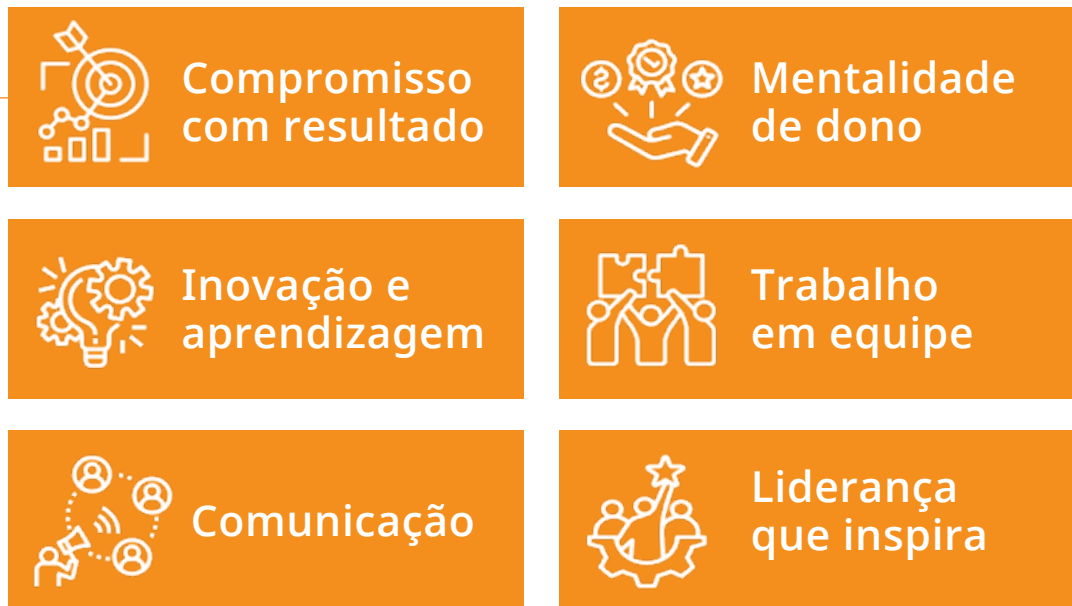
GRI 404-3

Uma ação importante da área de **Gestão de Pessoas em 2025** foi o início da implementação do novo modelo de avaliação de desempenho, que traz mais objetividade, transparência e foco no desenvolvimento do colaborador. **O novo modelo é formado pelo Ciclo de Metas, direcionado aos resultados, e pelo Ciclo de Gente, com foco em desenvolvimento.**

Essa mudança tem como objetivo dar maior foco aos comportamentos esperados, ampliando a capacidade de desenvolvimento dos colaboradores e fortalecendo a cultura organizacional. Por esse motivo, não realizamos avaliação de desempenho no formato tradicional durante o ano de 2025.

O Ciclo de Metas foi implementado em 2025, com todos os colaboradores organizando seus objetivos individuais de forma alinhada às metas corporativas e às metas das diretorias.

Ao Ciclo de Gente, que inicia em 2026, foram incorporadas **seis novas competências**, acompanhadas de comportamentos observáveis, que serão tratadas como referência na avaliação de desempenho.



Para garantir que a avaliação seja aplicada de forma assertiva e coerente, adotamos um período de preparação antes da entrada em vigor do novo ciclo. **Entre as iniciativas realizadas, destacam-se:**

- **Rodada de treinamentos presenciais de 8 horas para a liderança**, com foco na compreensão profunda das competências e dos comportamentos observáveis e na aplicação desses conceitos no desenvolvimento das equipes.
- **Trilha on-line destinada a todos os colaboradores**, apresentando cada competência de forma contextualizada, com exemplos aplicáveis ao dia a dia.

A partir de 2026, esse novo modelo passa a vigorar plenamente, contemplando a avaliação das competências e reforçando o compromisso com uma cultura que valoriza resultados, comportamentos e desenvolvimento contínuo.

► Comunicação frequente e assertiva

Nossos canais de comunicação interna têm papel estratégico na disseminação de informações claras, consistentes e acessíveis a todos os colaboradores. Por meio deles, promovemos o alinhamento sobre objetivos e políticas, reconhecemos conquistas e reforçamos os valores e comportamentos que sustentam a nossa cultura corporativa. Além disso, os canais estimulam o diálogo, a participação e o engajamento, contribuindo para uma experiência mais integrada e conectada no dia a dia.

Conheça os nossos canais de comunicação:

GNA+



Intranet que centraliza notícias, documentos e informações institucionais em um único ambiente. A plataforma reúne as comunicações oficiais, o calendário de ações e conteúdos essenciais aos colaboradores, além de integrar o acesso a sistemas estratégicos da empresa, como Plataforma de *Compliance*, Academia GNA, Programa de Cibersegurança e Portal do Colaborador.

GNA INFORMA



Canal oficial de comunicação da empresa, utilizado para o envio a todos os colaboradores, por e-mail, de notícias, comunicados e orientações corporativas relevantes.

JORNAL MURAL



Apresenta a curadoria das principais notícias divulgadas no GNA em Pauta, exibidas em quadros físicos localizados nas áreas comuns dos escritórios do Porto do Açu.

GNALL



Grupo de WhatsApp que atua como canal de apoio à comunicação interna, utilizado para o compartilhamento de avisos urgentes e lembretes. A participação dos colaboradores é voluntária.

GNA EM PAUTA



Newsletter quinzenal enviada por e-mail corporativo, que reúne e destaca as principais notícias e informações institucionais do período.

TV CORPORATIVA



Notícias e informações veiculadas em formato de vídeos curtos, em monitores instalados nas áreas comuns dos escritórios do Rio de Janeiro, de Campos dos Goytacazes e do Porto do Açu.

GNA MAIS PERTO



Perfil no Instagram em que são veiculados notícias, campanhas, fotos, vídeos e coberturas de eventos. É exclusivo para colaboradores ativos, e a participação é voluntária.

► Novidades na comunicação

Em 2025, a GNA avançou na organização e qualificação de seus canais de comunicação interna. Como desdobramento de uma pesquisa interna e voluntária realizada em 2024, foi implementado um plano de ação ao longo de 2025 com foco em fortalecer, modernizar e direcionar o pool de canais, ampliar a divulgação de informações sobre o negócio e estimular a conexão entre os colaboradores.

Nesse contexto, foram lançadas novas páginas no **GNA+**, reunindo informações de áreas estratégicas em um único ambiente. Entre os destaques estão a página de **Diversidade**, lançada durante a Semana de *Compliance* e Diversidade, acompanhada de uma cartilha dedicada ao tema, e as páginas de **Saúde Ocupacional**, **Qualidade e Administração** e **Serviços**, que passaram a concentrar conteúdos e orientações dessas áreas.



Liderança comunicadora

A liderança da GNA atua de diversas formas para garantir o desdobramento das informações importantes para o negócio. Veja como:

- **Reunião da Diretoria**

Reunião semanal para debates e alinhamento de temas estratégicos.

- **Reunião Sincronizar**

Reunião mensal que reúne gerentes e diretores para aproximar gestores de diferentes áreas e da alta liderança.

- **Conectados**

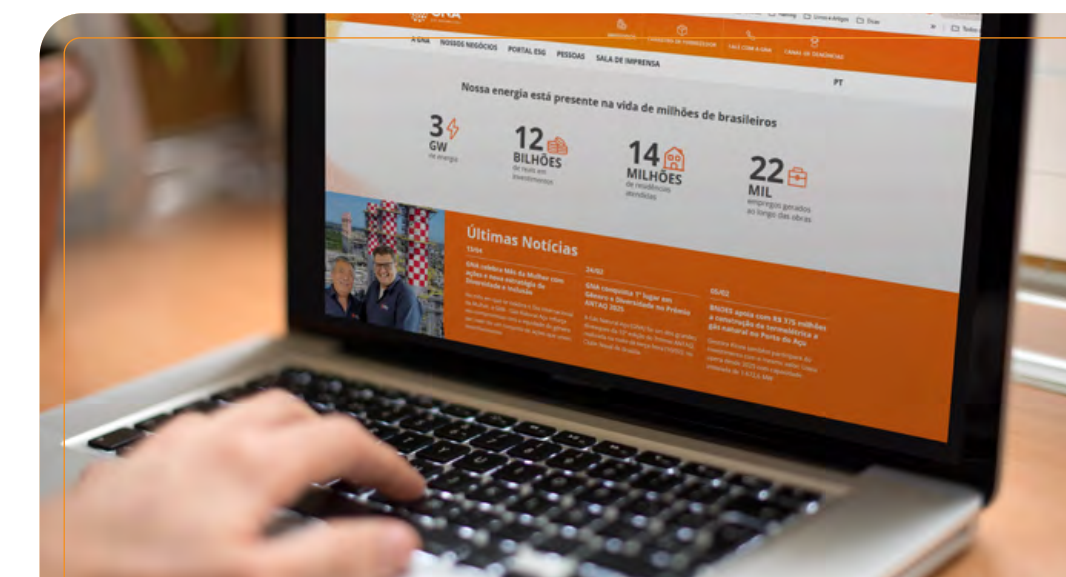
Encontro semestral presencial voltado para a integração e o fortalecimento do relacionamento entre colaboradores. O evento marca as celebrações de meio de ano e de fim de ano da GNA e inclui conversas sobre o negócio, a oportunidade de visitar o parque termelétrico da empresa e um momento de confraternização entre os colaboradores.

- **Bate-papo com a Diretoria**

Bate-papo trimestral presencial com a Diretoria para atualização sobre os acontecimentos da GNA e as perspectivas de futuro. Os encontros acontecem nos escritórios do Rio de Janeiro, de Campos dos Goytacazes ou do Porto do Açu, com transmissão on-line ao vivo.

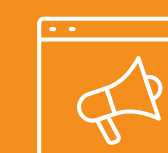
- **Café com o CEO**

Encontro trimestral entre o Diretor-Presidente e colaboradores – com participação mediante inscrição e sorteio –, voltado para o diálogo sobre temas estratégicos da GNA e a troca de experiências profissionais.



Comunicação institucional

Além da comunicação com o público interno, mantemos comunicação frequente e transparente com os públicos externos. Possuímos um plano de comunicação para a imprensa e institucional, com canais próprios como o site e nosso perfil no LinkedIn. O plano também conta com a participação em eventos e feiras do setor, garantindo o reforço institucional e da marca empregadora.

**Site**www.gna.com.br**linkedin**linkedin.com/company/gnagasnaturalacu



► Reconhecimento dentro e fora de casa



Em 2025, mantivemos iniciativas de reconhecimento voltadas para a valorização da trajetória e do engajamento dos colaboradores. **A ação Tempo de Casa homenageou 4 colaboradores com 5 anos ou mais de atuação na GNA**, que receberam uma camisa personalizada como forma de agradecimento.



Nosso programa de cibersegurança, o *Hacker Rangers*, **reconheceu os 5 colaboradores com maior pontuação na terceira temporada do treinamento**, com menção honrosa aos vencedores das temporadas anteriores que também se destacaram nessa edição. A premiação foi realizada durante o encontro Conectados de fim de ano, reforçando o caráter de celebração e reconhecimento do evento.

Como parte das ações de valorização da cultura interna e de reconhecimento, **em 2025 a *newsletter* GNA em Pauta estreou a coluna Fora do Expediente**, que apresenta conteúdos curtos com fotos sobre interesses e atividades dos colaboradores fora do ambiente de trabalho, contribuindo para a aproximação e o fortalecimento dos vínculos internos.

DESENVOLVIMENTO E CAPACITAÇÃO

GRI 3-3 (Tema material: Desenvolvimento do capital humano e diversidade) | 404-1 | 404-2

Investir no desenvolvimento e na capacitação dos colaboradores garante a evolução contínua da empresa. Essas práticas ampliam competências técnicas e comportamentais, preparando as equipes para enfrentar desafios e acompanhar as transformações do mercado. Programas de desenvolvimento também aumentam o engajamento e a retenção de talentos, pois demonstram compromisso com a carreira e o crescimento profissional.

► Plano de Desenvolvimento Individual (PDI)

É uma das principais ferramentas para impulsionar o crescimento profissional dentro da GNA. Estabelece objetivos específicos para o **desenvolvimento do colaborador**, seja para aprimorar sua atuação na posição atual ou para preparar um próximo passo na carreira. O PDI é construído pelo próprio colaborador, garantindo protagonismo na jornada de aprendizado, e validado pelo gestor, assegurando alinhamento com as necessidades do negócio e oportunidades de evolução.



► Aprimoramento contínuo

A **Academia GNA** é nossa plataforma educacional corporativa, que concentra treinamentos sobre temas essenciais à empresa. São cursos e palestras voltados para meio ambiente, saúde e segurança, emergência e assuntos do setor, além de materiais de apoio, como livros, normas, artigos e guias.



Em 2025, a **Galena**, nossa plataforma de educação, comemorou um ano de lançamento. A plataforma oferece acesso gratuito a conteúdos on-line e convênios com instituições renomadas com descontos de até 80%.

Outra iniciativa é o **Engrenagem**, que promove palestras e treinamentos para desenvolver conhecimentos técnicos, de negócio e soft skills. Nossos colaboradores atuam como multiplicadores, com encontros presenciais e on-line no Rio de Janeiro e no Porto do Açu, ministrados por especialistas internos e externos

Estagiários compartilham conhecimento

Nosso Programa de Estágio apresentou uma novidade em 2025. A iniciativa Compartilhando Conhecimento foi incluída no programa, com a proposta de fomentar a troca de experiências e enriquecer o desenvolvimento coletivo do grupo. Na ação, de forma voluntária, os estagiários compartilham assuntos em que tenham domínio e que estejam alinhados ao nosso negócio e à nossa cultura.



Média de horas de capacitação por ano, por colaborador

GRI 404-1

	Total de horas Horas de treinamento			Média de horas Horas de treinamento		
	2025	2024	2023	2025	2024	2023
Por gênero						
Homens	3.787,00	1.422,00	4.771,10	63,12	19,48	75,73
Mulheres	3.428,00	1.068,00	12.871,39	44,52	17,80	189,29
Total	7.215,00	2.490,00	17.642,49	52,66	18,72	134,68
Por categoria funcional						
Alta liderança	546,00	117,00	176,50	60,67	13,00	22,06
Gerência	848,00	609,00	3.715,60	56,53	38,06	185,78
Coordenação	734,00	455,00	5.184,70	73,40	41,36	370,34
Funcionais	5.087,00	1.309,00	8.565,69	49,39	13,49	96,24
Total	7.215,00	2.490,00	17.642,49	52,66	18,72	134,68

Desenvolvimento da liderança

Programas de desenvolvimento da liderança preparam os gestores para desafios estratégicos, fortalecendo competências e garantindo alinhamento à cultura e aos objetivos da empresa. E, ainda, contribuem para a retenção de talentos e a criação de equipes de alta *performance*.

Na GNA, consideramos cargos de liderança os de coordenação e acima, ou seja, todos os colaboradores que possuem equipe. Com foco na capacitação dos nossos líderes, **mantemos o UP – Programa de Liderança da GNA**, que inclui ações de desenvolvimento com foco em *skills* de liderança e contextualização sobre o negócio. Além disso, em 2025 foi oferecido a algumas lideranças de nível executivo um programa de *coaching* e mentoria.



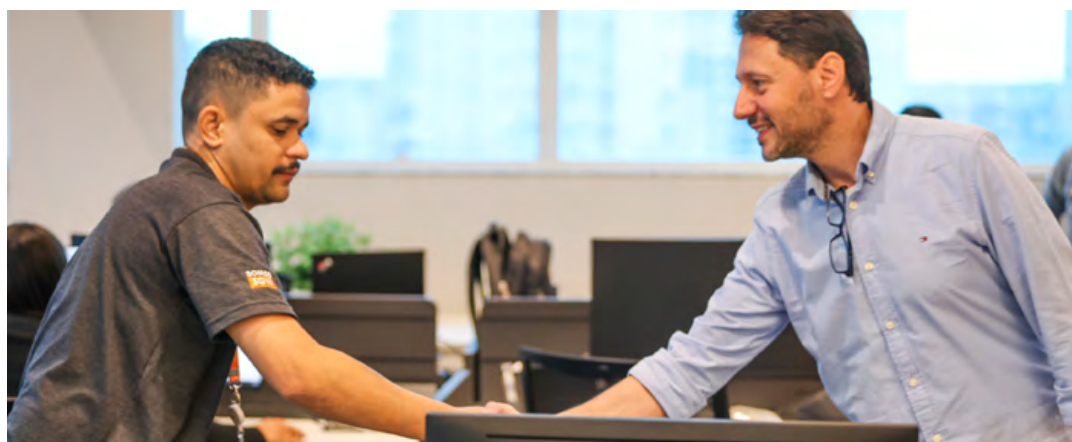
DIREITOS HUMANOS

GRI 3-3 (Tema material: Direitos humanos)
408-1 | 409-1 | 411-1

Na GNA, reafirmamos nosso compromisso com os direitos humanos garantindo respeito aos direitos fundamentais de colaboradores, comunidades, fornecedores e parceiros, além de atuar para mitigar os impactos negativos de nossas operações.

Em 2024, o estudo Avaliação de Impactos Adversos aos Direitos Humanos identificou e priorizou potenciais impactos positivos e adversos da GNA em direitos humanos, de acordo com uma metodologia da ONU.

O relatório trouxe recomendações para a mitigação de eventuais riscos e, em 2025, iniciamos a elaboração de um plano para aplicar essas sugestões ao longo dos próximos anos. Uma das ações foi o Programa Capacita Fornecedores, voltado para a capacitação da nossa cadeia de suprimentos em aspectos ESG [\(veja mais na página 66\)](#), e o trabalho de gestão de riscos de violência baseada em gênero [\(veja mais na página 54\)](#).



Em 2025:

- Não foram reportadas ocorrências associadas ao emprego de mão de obra infantil e ao trabalho forçado ou análogo ao escravo, bem como à violação dos direitos de comunidades tradicionais e povos indígenas.
- 100% da força de segurança patrimonial da GNA foi treinada em direitos humanos.



Direitos humanos para o setor elétrico

Fazemos parte do GT em Direitos Humanos para o Setor Elétrico do Pacto Global da ONU – Rede Brasil, que reúne 30 organizações para promover debates sobre os impactos em direitos humanos nas operações de empresas do setor de energia. **Em 2025, participamos de 9 reuniões do GT e colaboramos para o desenvolvimento e o lançamento do Caderno de Devida Diligência em Direitos Humanos (DDDHH).**

DIVERSIDADE E INCLUSÃO

GRI 3-3 (Tema material: Desenvolvimento do capital humano e diversidade)

A GNA atua cotidianamente pela construção de um ambiente diverso e inclusivo, tanto em relação aos colaboradores quanto às comunidades onde atuamos, pois a diversidade de origens e de experiências ajuda na formação de relações saudáveis e respeitosas e, também, no fortalecimento do nosso negócio.

Desde o começo de nossa história, temos concentrado nossa atuação, principalmente, na pauta da equidade de gênero no ambiente de trabalho, estratégia que rendeu resultados concretos.

Em 2025, fomos reconhecidos como a melhor empresa do setor de energia para mulheres trabalharem no Brasil, entre as empresas de médio porte, e figuramos em 10º lugar no *ranking* nacional do GPTW Mulher 2025. No mesmo ano, participamos da formatura de três alunas do curso técnico de eletrotécnica no Instituto Federal Fluminense (IFF) de São João da Barra, que passaram pelo nosso programa de capacitação profissional.



56%

do nosso quadro de colaboradores é composto de mulheres.



32%

das mulheres ocupam cargos de liderança.

Além disso, participamos de acordos globais em prol da igualdade de gênero:



Women Empowerment Principles, ou Princípios de Empoderamento das

Mulheres – Iniciativa da ONU Mulheres e do Pacto Global da ONU que promove a igualdade de gênero e a eliminação da discriminação contra as mulheres.

Coalizão Empresarial para Equidade Racial e de Gênero

Iniciativa do Instituto Ethos, do CEERT e do IHRB.



Censo de Diversidade

Em 2025, realizamos a primeira edição do Censo de Diversidade da GNA, com o objetivo de mapear o perfil dos colaboradores e avaliar o grau de diversidade e inclusão em nosso ambiente de trabalho.

Por meio da autodeclaração dos colaboradores, o censo gerou dados concretos que permitem orientar políticas de inclusão e identificar oportunidades de melhoria. A partir de agora, o censo deverá ser feito de forma periódica, para permitir a mensuração da evolução da diversidade ao longo do tempo na empresa.

Colaboradores por categoria funcional e gênero

GRI 405-1

	2025				2024				2023			
Por categoria funcional	Total homens	Total mulheres	% homens	% mulheres	Total homens	Total mulheres	% homens	% mulheres	Total homens	Total mulheres	% homens	% mulheres
Alta liderança	8	1	89%	11%	7	1	88%	12%	7	1	88%	12%
Gerência	7	8	47%	53%	11	9	55%	45%	11	9	55%	45%
Coordenação	8	2	80%	20%	10	3	77%	23%	11	3	79%	21%
Funcionais	37	66	36%	64%	36	60	38%	63%	34	55	38%	62%
Estágio	5	9	36%	64%	4	13	24%	76%	7	9	44%	56%
Total	65	86	43%	57%	68	86	44%	56%	70	77	48%	52%
Total sem estagiários	60	77	44%	56%	64	73	47%	53%	63	68	48%	52%

Colaboradores por categoria funcional e faixa etária

GRI 405-1

	2025 (total)			2025 (percentual)			2024 (total)			2024 (percentual)			2023 (total)			2023 (percentual)		
Por categoria funcional	< 30 anos	Entre 30 e 50 anos	> 50 anos	< 30 anos	Entre 30 e 50 anos	> 50 anos	< 30 anos	Entre 30 e 50 anos	> 50 anos	< 30 anos	Entre 30 e 50 anos	> 50 anos	< 30 anos	Entre 30 e 50 anos	> 50 anos	< 30 anos	Entre 30 e 50 anos	> 50 anos
Alta liderança	0	5	4	0%	56%	44%	0	6	2	0%	75%	25%	0	7	1	0%	88%	12%
Gerência	0	12	3	0%	80%	20%	0	16	4	0%	80%	20%	0	16	4	0%	80%	20%
Coordenação	0	9	1	0%	90%	10%	0	12	1	0%	92%	8%	0	12	2	0%	86%	14%
Funcionais	26	71	6	25%	69%	6%	24	69	3	25%	72%	3%	23	62	4	26%	70%	4%
Estágio	14	0	0	100%	0%	0%	17	0	0	100%	0%	0%	15	1	0	94%	6%	0%
Total	40	97	14	26%	64%	9%	41	103	10	27%	67%	6%	38	98	11	26%	67%	7%

► Estratégia de Diversidade e Inclusão

GRI 3-3 (Tema material: Desenvolvimento do capital humano e diversidade)

Em 2025, iniciamos uma etapa de revisão e redesenho da nossa Estratégia de Diversidade e Inclusão e de definição do Plano de Ação 2025-2027, cujos objetivos são sustentar as ações de D&I dentro e fora da empresa e fortalecer a percepção da GNA como referência nesse tema no setor de energia.

O plano se apoia nas nossas políticas de Recursos Humanos e de Sustentabilidade, no Manifesto de Diversidade, no Código de Conduta Ética, em um diagnóstico de boas práticas de mercado e no processo de escuta ativa dos colaboradores.

O documento, que já foi aprovado pela Diretoria Executiva, **está dividido em seis frentes estratégicas que direcionam as ações de diversidade:**

- **Fortalecer ações de D&I** como campanhas, letramento, treinamentos, canais e programas.
- **Engajar a alta liderança** nas ações e nos programas.
- **Trazer clareza às diretrizes de D&I** via normativos, orientando condutas e práticas no dia a dia.
- **Aprimorar indicadores e monitoramento de D&I** para medir avanços e acompanhar melhorias.
- **Desenvolver projetos e programas** com foco na valorização de D&I dentro e fora da GNA.
- **Mapear, acompanhar e incentivar práticas de D&I** na cadeia de valor.

O plano também define os grupos que serão o foco da nossa atuação e para os quais as ações serão direcionadas, com o objetivo de fortalecer a diversidade e a inclusão como um traço da cultura organizacional da GNA:

- **Mulheres**
- **Pessoas negras**
- **Comunidade LGBTQIAPN+**
- **Pessoas com deficiência**

Além desses grupos, o plano considera diferentes dimensões sociais de forma integrada, incluindo outros grupos, como gerações e pessoas em situação de vulnerabilidade social. Também foi estabelecida uma nova governança em D&I na GNA, com a definição dos *sponsors*, que validam a estratégia e as ações propostas; do GT, que propõe e implementa as ações; e do Grupo Consultivo, que direciona o plano praticando e disseminando políticas e práticas de D&I.

Entre as ações do nosso calendário 2025, destacamos o **Agosto Lilás** (campanha nacional de conscientização e combate à violência contra a mulher), o **Mês de Conscientização sobre Autismo** e os dias dedicados à **Consciência Negra**, **Luta da Pessoa com Deficiência**, **Mulher Negra Latino-Americana e Caribenha**, **Orgulho LGBTQIAPN+**, **Mulheres e Meninas na Ciência**, além do **Dia Internacional da Mulher**, **Dia Internacional do Voluntariado** e **Dia das Mães**.

Em 2025, tivemos a primeira edição do Dia da Família, que substituiu o evento de Dia das Crianças para envolver todos os colaboradores, com ou sem filhos, em uma celebração mais ampla e representativa.

Semana de *Compliance* e Diversidade e Inclusão

Em novembro, pela primeira vez, o tema de diversidade e inclusão foi incorporado à temática da Semana de *Compliance*, originando a Semana de *Compliance* e Diversidade e Inclusão. Durante o evento, lançamos a Cartilha de Diversidade e Inclusão da GNA, que traz os principais conceitos relacionados a esse tema e tem foco em letramento e conscientização do público interno. Também foi lançada uma página dedicada à diversidade na intranet da GNA.



► Programa de Gestão de Riscos de Violência Baseada em Gênero (VBG)

Em 2025, revisamos o **Programa de Gestão de Riscos de VBG** para fortalecer as ações de prevenção e resposta a esse risco em nosso projeto. A atualização coloca a vítima no centro do processo, garantindo escuta sensível, sigilo absoluto das informações e atendimento seguro e empático às vítimas, visando proteção contra retaliações e assegurando um ambiente saudável e respeitoso.

O trabalho também organizou fluxos mais claros para recebimento de denúncias, encaminhamento e resolução de casos, incorporando definições alinhadas às boas práticas de governança e integridade, tornando o processo mais transparente, eficiente e confiável, especialmente com as empresas terceiras.

O programa se apoia no Código de Conduta Ética da GNA, fortalecendo a governança interna e a articulação com empresas contratadas, bem como implementando a sistematização e o monitoramento contínuo de dados para garantir avaliações e melhorias permanentes.

Reafirmamos nosso compromisso com a transformação cultural e a prevenção, reconhecendo que enfrentar a violência de gênero exige mudanças estruturais para promover relações igualitárias e ambientes de respeito, e eliminar práticas discriminatórias.

O documento também definiu uma atuação mais próxima das empresas contratadas pela GNA, incluindo uma estratégia específica para fiscalização das ações de prevenção e resposta, como obter informações sobre denúncias críticas e de alto impacto que ocorram no projeto da GNA. A estratégia prevê ações para incentivar medidas educativas e de transformação cultural, garantindo que esse compromisso se estenda às relações com terceiros.

O Programa de Gestão de Riscos de VBG integra o SGI da GNA e teve sua primeira versão em 2019. A revisão de 2025 contou com o apoio de uma consultoria externa especializada e incluiu diagnóstico interno e das contratadas, desenvolvimento de estratégia de comunicação e treinamento, além da criação de um modelo padronizado para reporte de gestão sobre VBG pelas empresas terceiras.



O programa foi atualizado considerando as melhores referências adotadas em âmbito nacional e internacional. Como resultado, chegamos a **oito princípios que o sustentam**:

Princípio	Descrição
 Tolerância zero	Contra qualquer forma de violência baseada em gênero, por meio de respostas adequadas, proporcionais e efetivas, garantindo apuração adequada e responsabilização quando necessário.
 Confidencialidade e proteção contra retaliação	Assegurar sigilo em todo o processo e proteção a vítimas, denunciantes e testemunhas contra qualquer forma de retaliação.
 Proporcionalidade e efetividade	Garantir respostas institucionais justas, adequadas à gravidade da conduta e eficazes na restauração do ambiente de trabalho.
 Escuta informada por trauma	Assegurar atendimento seguro e empático às vítimas, com respeito aos impactos do trauma e consentimento em cada etapa.
 Centralidade da vítima	Garantir que autonomia, segurança e dignidade da vítima sejam prioridades nas decisões institucionais.
 Acessibilidade e efetividade	Garantir a ampla facilidade de denúncia, por meio de canais acessíveis, seguros e confiáveis, com respostas rápidas, consistentes e efetivas.
 Conscientização e engajamento	Promover, de forma contínua, ações de comunicação e mobilização que envolvam todos os públicos da GNA e de suas contratadas, para fomentar a cultura de respeito e estimular a participação ativa na prevenção da VBG.
 Prevenção e capacitação	Atuar proativamente na construção de um ambiente de trabalho inclusivo e respeitoso, por meio de programas regulares de formação, treinamento e sensibilização, garantindo que todas as pessoas tenham conhecimento dos seus direitos e deveres e dos fluxos institucionais disponíveis.

A **estratégia de comunicação e treinamento** prioriza conscientização e engajamento contínuos para mobilizar a cadeia produtiva na desconstrução de práticas discriminatórias, no fortalecimento da cultura de respeito e no incentivo à participação ativa na prevenção da violência.

O documento destaca **prevenção e capacitação, sugerindo formações, treinamentos e espaços seguros de escuta e diálogo, garantindo que todos conheçam fluxos institucionais, direitos, deveres e papéis no acolhimento e na resolução dessas situações.**

Entre as nossas ações, destacam-se as campanhas anuais sobre esse tema, a criação de ambientes seguros de treinamento e sensibilização, a divulgação periódica de cartilhas, vídeos, cartazes, comunicações em murais, refeitórios e canais digitais, a inclusão obrigatória do tema no onboarding de terceiros e o reforço do Canal de Denúncia com treinamentos específicos para seus operadores.

Capacitação para colaboradores e terceiros

Em março, como parte da campanha de comunicação pelo Mês da Mulher, capacitamos: **125 pessoas** em VBG em 4 turmas masculinas e 1 turma feminina, englobando colaboradores da GNA e de empresas contratadas, com a presença de 100% da liderança convidada (15 líderes).



Nossa campanha Agosto Lilás 2025 resultou na capacitação de **200 pessoas** em VBG em **6 turmas**: 1 para profissionais estratégicos da GNA; 1 turma exclusivamente feminina para colaboradoras de empresas terceirizadas; 2 para homens de empresas terceirizadas; 1 para multiplicadores e primeiros contatos designados em acolhimento à vítima; e 1 para operadores de canais de queixas e denúncia de empresas terceirizadas.



SAÚDE, SEGURANÇA E BEM-ESTAR

GRI 3-3 (Temas materiais: Saúde, bem-estar e segurança ocupacional; Segurança operacional) 403-1 | 403-3 | 403-4 | 403-6 | 403-7 | 403-8 | SASB EM-MD540a.4

Possuímos uma estrutura robusta de **saúde e segurança ocupacional e de bem-estar**, que abrange todos os colaboradores próprios e terceiros e atividades sob nossa responsabilidade. Esse sistema de gestão inclui ações de prevenção contra acidentes, campanhas de saúde e conscientização, avaliações de riscos, inspeções em campo e utilização de ferramentas padronizadas de segurança. Sua finalidade é construir um ambiente que fomente uma cultura voltada para a valorização das pessoas, reconhecendo a importância de equilibrar as demandas pessoais e profissionais da nossa equipe.

Todas as nossas unidades operacionais são abrangidas pelo **Plano de Gerenciamento de Risco (PGR)**, pelo **Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO)** e pela **Análise Ergonômica do Posto/Atividade de Trabalho (AEP/AET)**, todos com o objetivo de cumprir as Normas Regulamentadoras (NRs) e sistematizar as ações e definir as medidas de controle e mitigação de diferentes riscos a que os colaboradores se encontram expostos em seus postos de trabalho, permitindo que a equipe de saúde e segurança ocupacional possa avaliar os impactos laborais, com base na relação do grau de exposição e nos efeitos para a saúde.

Implementamos medidas como treinamentos, integração de HSE, campanhas de saúde ocupacional e simulados, e, inclusive, disponibilizamos uma infraestrutura com ambulatório e ambulância 24 horas nos postos de trabalho.

Cuidamos do bem-estar de nossos colaboradores por meio do **Programa Energizar**, cujas atividades estão divididas em três pilares:



Ações de integração e campanhas anuais que promovem interação, acolhimento e um ambiente inclusivo.



Ações ligadas ao corpo e à saúde e segurança: atividade física, alimentação saudável, comportamento preventivo e seguro.



Suporte à saúde mental com recursos como o Programa de Apoio e Cuidado, que oferece orientação psicológica, jurídica e financeira.

Em 2025, criamos uma página exclusiva de Saúde Ocupacional no Portal da Sustentabilidade da GNA, reunindo informações estratégicas, iniciativas, indicadores e boas práticas voltadas à promoção da saúde, segurança e bem-estar dos colaboradores, além de conteúdos educativos e campanhas institucionais.

Também finalizamos duas etapas do **Milhas de Saúde**, iniciativa no estilo gamificação que busca engajar os colaboradores em uma atividade física e, ao mesmo tempo, promover a interação entre pessoas de diversas áreas da GNA, unindo as energias Física e Social.



O **Programa Nutricional** encerrou a sua segunda turma em 2025, com relatos positivos dos participantes, que apontaram melhoria na qualidade de vida. O programa oferece aos colaboradores acompanhamento e orientações com nutricionista, além de servir frutas durante o expediente para estimular a alimentação saudável entre as refeições.

Em uma iniciativa inédita no nosso **programa de Ergonomia**, implementamos a **quick massage** para os nossos colaboradores em 2025, com uma pausa de 15 minutos para aliviar tensões e dores causadas pelo cotidiano. O programa conta ainda com equipamentos ergonômicos nos postos de trabalho — como mouse pad, apoio para os pés e suporte para notebook —, dicas e orientações de ergonomia nos canais de Comunicação da GNA, e programa anual de ergonomia com consultoria especializada.



Segurança

GRI 403-1 | 403-2 | 403-4 | 403-7

Seguimos diretrizes e normas reconhecidas internacionalmente, bem como todas as exigências legais, em práticas como identificação e avaliação de riscos, aplicação de hierarquia de controle sobre equipamentos de proteção individual e coletiva (EPIs e EPCs) com base em tecnologias e mudanças nas condições de trabalho, e oferta de treinamentos sobre saúde e segurança de forma acessível.

Possuímos medidas de controle e normativos internos com o intuito de garantir que os riscos relacionados às atividades sejam previamente reconhecidos, avaliados, analisados, gerenciados e mitigados, garantindo uma atividade segura na execução da tarefa planejada.

Realizamos avaliação de perigos e estudos de riscos dos projetos com o objetivo de identificar os principais perigos e as principais formas de mitigá-los com base em medidas de controle já existentes.

Garantimos a qualidade dos processos por meio de medidas como implementação e sistematização de normativos internos que visam garantir práticas de trabalho seguro, mecanismos de permissão de trabalho, criação de avaliação de segurança de tarefa, mecanismos de isolamento *lockout tagout*, atividades de inspeção de campo pelo time e pela liderança, políticas de treinamentos de QSMS, realização de planejamento anual das atividades relacionadas a gestão de emergências, alinhamento de políticas e normativos de diferentes empresas operando nos empreendimentos da GNA, entre outras atividades.

Durante a integração, todo colaborador é informado sobre os riscos da atividade e sobre o seu direito de recusa, incluindo os canais de queixa dos trabalhadores e o Canal de Denúncia.



Estabelecemos canais formais de comunicação para que os colaboradores relatem perigos e situações de periculosidade, como canal de denúncias e queixas, caixas de sugestões, reuniões de segurança e a designação de representantes de segurança do trabalho. Temos, ainda, um programa VAR (Ver, Agir e Registrar), cujo objetivo é incentivar que os colaboradores registrem situações e condições inseguras no ambiente de trabalho. Quando não são anônimas, as pessoas que relatam perigos e situações de periculosidade recebem *feedback* sobre suas denúncias, sendo informadas sobre as medidas tomadas pela GNA para abordar os problemas relatados e incentivadas a continuar comunicando quaisquer novos perigos que possam surgir.

Os colaboradores têm o direito de se recusar a realizar uma tarefa ou trabalhar em situações que considerem perigosas para sua segurança e saúde, sem sofrer represálias ou penalidades. Após a recusa de trabalho, a GNA realiza medidas para resolver os problemas de segurança identificados, garantindo que a pessoa possa retornar ao trabalho de forma segura.

A participação dos colaboradores é essencial para o desenvolvimento, a implementação e a avaliação do sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho da GNA, e essa participação se dá em diversos momentos, destacando-se comitês de Qualidade, Segurança, Meio Ambiente e Saúde (QSMS), reuniões e Encontros de Liderança, investigações de incidentes, entrevistas para análises ergonômicas, campanhas educativas de QSMS, Caminhadas de Liderança em QSMS, canais de comunicação, avaliação de risco, Diálogos de Saúde, Segurança, Meio Ambiente e Responsabilidade Social, Simulados de Emergência, elaboração de políticas e procedimentos, e compartilhamento de lições aprendidas.

Esses processos ajudam a promover a cultura de segurança na GNA, valorizando os colaboradores e capacitando todos para que contribuam para a promoção de saúde e segurança no ambiente de trabalho.

► Princípios de Liderança em Segurança

Em 2025, demos um passo decisivo em nossa estratégia com o lançamento do documento Princípios de Liderança em Segurança da GNA. Ele funciona como uma bússola para direcionar os esforços da empresa e promover ações seguras entre colaboradores e profissionais terceirizados.



Esses princípios estão baseados em padrões de segurança como IOGP, API e CCPS, que é uma referência técnica internacional adotada para a gestão de segurança de processos. Além disso, o documento nasce também dos aprendizados ao longo da operação comercial da GNA.



A SEGURANÇA É O NOSSO PRIMEIRO E PRINCIPAL VALOR

- A alta direção está totalmente engajada na segurança como pré-requisito para nossas operações.
- Integramos a segurança em todas as nossas decisões.
- Estabelecemos e reforçamos altos padrões de segurança.
- Celebramos nossas conquistas em segurança.
- Cuidamos uns dos outros, garantindo a segurança e o bem-estar de todos.
- Mantemos um senso de vulnerabilidade.



A FORÇA DE TRABALHO PARTICIPA ATIVAMENTE NA GESTÃO DE SEGURANÇA

- Empoderamos a força de trabalho para cumprir suas responsabilidades em segurança.
- Abordamos fatores humanos da gestão de segurança, tornando fácil para as pessoas fazerem o que é certo e difícil fazerem o que é errado.
- Criamos um ambiente psicologicamente seguro, em que as pessoas podem expressar suas preocupações com a segurança sem medo das consequências.
- Respondemos prontamente às preocupações de segurança dos trabalhadores.



IDENTIFICAÇÃO DE PERIGOS E ANÁLISE DE RISCOS SUSTENTAM NOSSA SEGURANÇA

- Identificamos perigos e analisamos riscos de forma proativa antes de iniciar qualquer tarefa ou projeto.
- Pausamos e reavaliamos os riscos quando surgem situações inesperadas.
- Incluímos a identificação de perigos e a análise de riscos na gestão de mudanças.
- Integramos a identificação de perigos e a análise de riscos à gestão de emergências, crises, riscos corporativos e continuidade de negócios.



A DISCIPLINA OPERACIONAL É UM PILAR DA NOSSA CULTURA DE SEGURANÇA

- Executamos nossas atividades com cuidado, responsabilidade e plena consciência dos riscos.
- Seguimos rigorosamente os procedimentos estabelecidos e as práticas de trabalho seguro.
- Garantimos que as tarefas sejam realizadas com recursos adequados e pessoal qualificado.
- Exigimos a mesma disciplina operacional dos nossos contratados.



PREPARAMOS NOSSAS PESSOAS E INSTALAÇÕES PARA EMERGÊNCIAS

- Desenvolvemos planos de emergência baseados nos perigos e riscos de nossas atividades.
- Envolvemos profissionais competentes na preparação e resposta a emergências.
- Praticamos a resposta a emergências por meio de treinamentos e exercícios regulares.
- Analisamos e aprimoramos nossas capacidades de resposta com base nas lições aprendidas em exercícios e eventos reais.



APRENDEMOS COM INCIDENTES E TRABALHO NORMAL

- Identificamos e analisamos sinais de fragilidade para prevenir problemas de segurança.
- Investigamos acidentes para determinar suas causas e evitar recorrências.
- Compartilhamos lições aprendidas para aprimorar a segurança em todas as nossas operações e com as partes interessadas.
- Aprendemos com o trabalho normal para melhorar continuamente processos e práticas.
- Registramos as lições aprendidas em uma base de dados (centro de conhecimentos) para pesquisas futuras.

► Regras que Salvam Vidas

Em 2025, lançamos as Regras que Salvam Vidas para a fase operacional, diretrizes que passam a pautar nossas ações de segurança. Alinhadas aos padrões da IOGP, as nove regras visam prevenir acidentes em ambientes industriais e de alto risco.



A partir de 2026, as regras serão integradas aos Diálogos de Segurança em ciclos mensais, abordando exemplos práticos e reforçando o papel da liderança na condução dessas práticas essenciais. Complementarmente, será iniciada uma campanha de comunicação contínua focada nas nove regras.



1. DESABILITAR DISPOSITIVOS DE SEGURANÇA

Obtenha permissão antes de substituir ou desativar equipamentos de segurança, desviar de procedimentos ou atravessar uma barreira.



2. ESPAÇO CONFINADO

Obtenha permissão antes de entrar em um espaço confinado, confirmando que as fontes de energia estão isoladas, que a atmosfera foi testada e é monitorada, que você está com o equipamento de segurança exigido, que há alguém de prontidão e que há um plano de resgate em vigor.



3. DIREÇÃO

Siga as regras da direção segura, utilizando cinto de segurança, não excedendo os limites de velocidade, não utilizando celular ou operando dispositivos enquanto dirige, estando descansado e completamente alerta e seguindo os requerimentos do gerenciamento de viagens.



4. ISOLAMENTO DE ENERGIA

Verifique o isolamento e a ausência de energia antes do início do trabalho, confirmando que todas as fontes de energia perigosas estejam isoladas, travadas e etiquetadas.



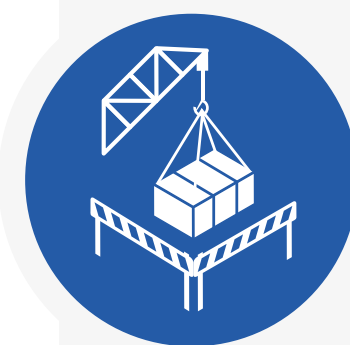
5. TRABALHO A QUENTE

Controle as fontes inflamáveis e de ignição, confirmando que os materiais inflamáveis foram removidos ou isolados e, em caso de trabalho a quente em área de atmosfera explosiva, confirmando que um teste de gás foi feito e que o gás será monitorado frequentemente.



6. LINHA DE FOGO

Mantenha os outros e você mesmo fora da linha de fogo, evitando objetos em movimento, veículos, liberações de pressão e queda de objetos, estabelecendo e obedecendo barreiras e zonas de exclusão, prendendo objetos soltos e reportando quedas de objetos em potencial.



7. LEVANTAMENTO MECÂNICO SEGURO

Planeje as operações de levantamento e controle a área, confirmando que o equipamento e a carga foram inspecionados e estão prontos para a tarefa, operando apenas equipamentos para os quais é qualificado, estabelecendo e obedecendo barreiras e zonas de exclusão e nunca caminhando sob carga suspensa.



8. PERMISSÃO PARA O TRABALHO

Trabalhe com uma permissão válida quando exigida, garantindo que está autorizado para executar o trabalho, certificando-se de que os perigos estão controlados e de que é seguro iniciar, parando e reavaliando se as condições mudarem.



9. TRABALHO EM ALTURA

Proteja-se contra quedas ao trabalhar em altura, inspecionando o equipamento de proteção antes de usá-lo, prendendo ferramentas e materiais de trabalho para prevenir queda de objetos e fixando-se totalmente a um ponto de ancoragem quando está fora de área protegida.

Nosso sistema de gestão garante a conformidade rigorosa com requisitos legais e socioambientais. Essa governança é sustentada por processos de melhoria contínua, capacitações e uma sistemática rigorosa de identificação e análise de riscos, consolidando a segurança como uma responsabilidade compartilhada por todos.

Nenhum objetivo deve ser trocado por questões de segurança; ela é um dos maiores ativos da GNA. Se há algo que incomoda em termos de segurança, a atividade deve ser paralisada. Ninguém deve se sentir constrangido em pedir ou em interromper uma tarefa para reavaliar a situação.

Em 2025, publicamos o nosso Plano de Gestão de Crises, que define diretrizes e ações para o gerenciamento de eventuais crises que podem afetar a empresa, como crises de reputação ou outras que exijam tratamento rigoroso. Junto com o Portal de Gestão de Crises, que reúne documentos e formulários de orientação, o plano completa a reestruturação dos processos existentes para garantir respostas mais rápidas e adequadas por parte da GNA.



► Gestão de segurança e de acidentes/incidentes

GRI 403-2 | 403-9 | SASB IF-EU320a.1

O processo utilizado para investigação de incidentes visa identificar a causa raiz, avaliar os riscos associados e implementar medidas corretivas para prevenir a recorrência. Eles são registrados por Notificação Preliminar de Incidentes (NPI) assim que ocorrem e, com base na análise preliminar do evento, o dono da área compõe a **Comissão de Investigação do Incidente** em função da sua gravidade real e potencial, utilizando para isso a tipologia incidental. A comissão é composta de acordo com o nível identificado do incidente e deve sempre incluir o responsável pela investigação.

A equipe de investigação deve gerar três níveis de recomendações para prevenir e mitigar acidentes e incidentes: recomendações técnicas imediatas para evitar o acidente; recomendações para evitar os perigos; e recomendações para melhorar o sistema de gerenciamento.

Para as causas raiz e contribuintes identificadas, medidas corretivas e preventivas são adotadas, visando à restauração da segurança na área do incidente e das condições normais das operações, à prevenção da recorrência do incidente, à revisão dos objetivos e metas, à realização de treinamento para conscientização, à melhoria das condições de trabalho e processos, à revisão e elaboração de procedimentos e à divulgação das lições aprendidas.

Com base nas conclusões da investigação, são propostas medidas corretivas para eliminar e reduzir os riscos, priorizando medidas de controle na fonte, controles de engenharia, administrativos e uso de EPIs.



• 3.242.774 horas

trabalhadas sem acidente com afastamento desde o início da operação da GNA I (TGNL, LT e UTE)

• 20.932.832 horas

trabalhadas sem acidente com afastamento em toda a obra da GNA II (UTE, Subestação e LT)

• 206.152 horas

trabalhadas sem acidente com afastamento desde o início da operação da GNA II (UTE, Subestação e LT)

Os indicadores são monitorados semanalmente e apresentados à Diretoria. Além disso, são apresentados mensalmente ao Advisory Committee e trimestralmente ao Conselho de Administração. A área de QSMS acompanha rigorosamente todos os indicadores, realizando análises críticas periódicas para identificar pontos de melhoria e definir estratégias de atuação.

Seguimos os padrões de desempenho e as diretrizes da IFC e do Banco Mundial para Meio Ambiente, Saúde e Segurança. Embora ainda não tenhamos as certificações ISO 9001, ISO 14001 e ISO 45001, nosso sistema de gestão foi estruturado com base nesses requisitos e abrange todos os colaboradores, próprios e terceiros.

Em 2025, não houve registro de fatalidades nem de acidentes com consequência grave envolvendo colaboradores próprios e terceiros. Também não foram registrados casos de óbito e afastamento associado a doenças ocupacionais em colaboradores próprios e terceiros. GRI 403-10

Trabalhadores terceiros

GRI 403-9

	2025		2024		2023	
	Nº	Índice	Nº	Índice	Nº	Índice
Óbitos resultantes de acidente de trabalho	0	0	0	0	0	0
Acidentes de trabalho com consequência grave (exceto óbitos)	0	0	0	0	0	0
Acidentes de trabalho de comunicação obrigatória	4	2,17	10	1,21	17	1,63
Número de horas trabalhadas	1.838.640		8.242.047		10.448.833	

► Gestão de emergências

Em 2025, a metodologia dos exercícios simulados de emergência foi reestruturada com a adoção do programa *Homeland Security Exercise and Evaluation Program (HSEEP)*. O modelo passou a contemplar sete tipos de exercícios progressivos, organizados em duas categorias:



Discussão:

conversas e debates sobre o tema e suas tratativas.



Operação:

exercício com atividades de campo.

O planejamento e a execução dos simulados integraram o uso de Inteligência Artificial (IA) para maximizar o realismo das atividades. Como exemplo, em um exercício noturno, a área de QSMS utilizou recursos de vídeo gerados por IA para simular uma explosão seguida de incêndio em um transformador da UTE GNA II, elevando a percepção de criticidade do cenário de emergência.

O cronograma de 2025 compreendeu a realização de 11 exercícios de emergência. As simulações abrangeram cenários complexos e multidisciplinares, tais como *ISPS Code*, eventos climáticos, incêndio em transformador de alta tensão, resgate e remoção de vítima a contrabordo da FSRU BW Magna, vazamento de gás natural no *enclouser* da turbina, falha no sistema de selagem a óleo da turbina a vapor (ST-10), queda de homem ao mar, incidente no TGNL envolvendo os *Marine Loading Arm* (MLA), incêndio em vegetação da Estação de Transferência de Custódia (ETC), Plano de Emergência Individual (PEI) e gerenciamento de crise devido a ataques cibernéticos.

Nosso GT de Gestão de Emergências conta com a participação da **Brigada de Emergência da GNA** e de empresas do **Plano de Auxílio Mútuo (PAM) do Porto do Açu**. Alinhado às diretrizes de continuidade de negócios, o comitê gerencia um cronograma estratégico que abrange treinamentos, *workshops* metodológicos, fluxos de comunicação, exercícios simulados e adoção de novas tecnologias



**PLANO DE
AUXÍLIO MÚTUO
DO PORTO DO AÇU**

Planejamento de exercícios

Em fevereiro de 2025, a GNA promoveu um *workshop* sobre fundamentos, princípios e planejamento de exercícios simulados com a participação das empresas que fazem parte do **PAM do Porto do Açu**. Nosso objetivo é contribuir para a melhoria da qualidade da resposta a eventos que demandem o acionamento do plano.

Adicionalmente, a GNA prestou suporte ao PAM por meio de capacitações em softwares especializados no planejamento e na resposta a emergências com materiais perigosos. O treinamento focou na modelagem e no mapeamento de riscos de dispersão de nuvens tóxicas ou inflamáveis decorrentes de vazamentos químicos.

► Capacitação em segurança

GRI 403-5

Oferecemos capacitação constante em Saúde e Segurança do Trabalho a colaboradores, prestadores de serviço e fornecedores. O processo começa na integração, com orientação em procedimentos de segurança e direção defensiva. A área de QSMS detalha riscos por unidade/atividade e as respectivas medidas de proteção, e também são comunicadas as diretrizes e responsabilidades do Sistema de Gestão de QSMS.

Os treinamentos seguem matriz por função, com atualizações e reciclagens planejadas. Em 2025, foram realizados treinamentos para unidades operacionais, como Normas Regulamentadoras (NRs), Brigada Voluntária de Incêndio (BVI), Marplot e Aloha, Sistema de Comando de Incidentes 100 e 200, entre outros, abrangendo requisitos legais e normativos internos aplicáveis de Saúde e Segurança do Trabalho. No total, foram 44 horas de treinamento e 186 pessoas treinadas.

A plataforma Academia GNA permanece ativa como um canal contínuo de capacitação na qual todos os cursos ministrados são gravados e disponibilizados para os colaboradores em formato streaming, incluindo treinamentos sobre riscos ocupacionais e atividades críticas. O acesso contínuo permite reforço e nivelamento de competências, e a participação é aberta para colaboradores próprios e terceiros de contratadas, de forma gratuita e com linguagem de fácil compreensão.



SEMANA INTERNA DE
PREVENÇÃO DE ACIDENTES DO TRABALHO

SIPAT e Process Safety Week

A Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho (SIPAT) de 2025 foi realizada de forma integrada entre o escritório do Rio de Janeiro e o Porto do Açu. Sob o tema central do equilíbrio entre corpo, mente e as vidas offline e digital, o evento promoveu palestras e atividades sobre a importância da atividade física, nutrição e qualidade do sono. A programação também abordou o uso consciente da tecnologia e das redes sociais, a harmonia entre vida pessoal e digital, além de trazer debates essenciais sobre segurança da informação e a campanha Outubro Rosa.

Em 2025, a GNA promoveu a segunda edição da Process Safety Week, evento corporativo dedicado exclusivamente à segurança de processo. Durante uma semana, realizamos treinamentos sobre cultura de segurança de processo, indicadores e metas, identificação de perigos e análise de riscos, fatores humanos e aplicação da IA em segurança de processos.

► Campanhas

A GNA mantém uma agenda permanente de campanhas internas destinadas à sensibilização e à conscientização dos colaboradores quanto a temas de cuidados com a saúde, segurança, meio ambiente e responsabilidade social. **[Veja as principais campanhas e ações de comunicação realizadas em 2025:](#)**



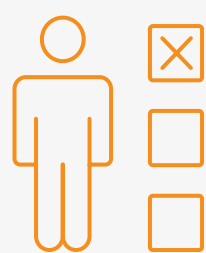
COMPRAS SUSTENTÁVEIS

GRI 2-6 | 3-3 (Tema material: Compras responsáveis) | 203-2 | 308-2 | 414-2

Em nossos processos de compras, adotamos uma gestão transparente e responsável e garantimos que aspectos sociais e ambientais sejam considerados em todas as etapas de aquisição de materiais e serviços.

Implementamos processos rigorosos para garantir que nossos fornecedores compartilhem de nossos valores éticos, sociais e ambientais. Antes de qualquer parceria, realizamos uma análise profunda de *compliance* e riscos. Avaliamos o histórico reputacional e jurídico de cada fornecedor, monitorando rigorosamente questões criminais, trabalhistas e ambientais. Nosso objetivo é claro – garantir uma cadeia livre de corrupção e alinhada às melhores práticas de governança.

Na homologação e na seleção de fornecedores, realizamos *background checks* para assegurar que as empresas atendam aos requisitos legais, financeiros, reputacionais, técnicos e comerciais.



100%

dos fornecedores da GNA passam por avaliação de risco socioambiental e *due diligence*.

A adesão a nossos padrões de sustentabilidade é condição obrigatória, e todos os nossos contratos são pautados por diretrizes inegociáveis, que incluem:



Direitos humanos

Tolerância zero ao trabalho infantil e compromisso com o registro legal de todos os profissionais.



Segurança e saúde

Rigor total no cumprimento das normas de saúde e medicina do trabalho para proteger a vida de quem faz a operação acontecer.



Proteção de dados e anticorrupção

Garantia de privacidade e ética em todas as transações.



Responsabilidade socioambiental

Alinhamento direto com nossas metas de conservação e impacto social positivo.

Todo o processo de compras segue os seguintes normativos internos:

► **Plano de Aquisição Local**

LPP (GNA-PLA.SUP.001), revisado periodicamente

► **Norma de Aquisição de Bens e Serviços**

(GNA-NOR.SUP.001)

► **Procedimento de Aquisição de Bens e Serviços**

(GNA-PRC.SUP.001)



Mantemos um acompanhamento contínuo de nossa cadeia de fornecimento por meio de auditoria documental – verificação mensal e por amostragem das obrigações trabalhistas, garantindo a dignidade e o direito dos colaboradores (internos e mobilizados) – e da Matriz de Criticidade Socioambiental – segmentamos nossa base de suprimentos para identificar riscos específicos em cada categoria de compra.

Isso nos permite criar planos de mitigação personalizados, protegendo a reputação da GNA e assegurando a continuidade responsável do negócio.

Em 2025, 530 fornecedores compuseram a cadeia de suprimentos da GNA. São fornecedores de materiais (equipamentos para a operação das usinas, terminal GNL, linhas de transmissão e subestações, infraestrutura de TI e insumos para escritórios, entre outros) e de serviços de diversas especialidades (auditoria, comunicação, consultoria, engenharia, *facilities* e jurídico).

► Programa Compras Sustentáveis

Em 2025, a área de Suprimentos avançou no trabalho de automatização de processos internos, o que deve trazer ganhos de eficiência, além de agilidade nas compras e garantia de conformidade das informações. Prosseguimos com a segunda fase do **Projeto de Gestão de Fornecedores**, que envolveu a construção de requisitos de homologação de fornecedores para as categorias classificadas no **quadrante Estratégico**.

Os quadrantes do Projeto de Gestão de Fornecedores

- **Estratégico** – 77 categorias de atuação
- **Alavancável** – 39 categorias de atuação
- **Gargalo** – 29 categorias de atuação
- **Não crítico** – 39 categorias de atuação

Em 2025, realizamos a avaliação de dez fornecedores com contratos no **quadrante Estratégico**, seguindo o modelo de avaliação que já tínhamos na GNA para determinar o nível de fornecimento do serviço ou do material. Cada fornecedor pode ser classificado em quatro níveis, e a sua classificação pode ser utilizada para novas contratações ou manutenção de contratos, beneficiando aqueles bem avaliados.

Em 2026, pretendemos expandir o número de fornecedores avaliados e aprimorar o processo, com a solicitação de planos de ação de fornecedores classificados nos três níveis mais baixos do modelo.

Os requisitos foram divididos em:

- **Requisitos técnicos** – Aqueles que tornam o fornecedor tecnicamente apto para fornecer materiais e serviços para a GNA.
- **Requisitos de riscos** – Utilizados para mitigar riscos da categoria, incluem risco socioambiental; seguros; LGPD e segurança da informação; *compliance*; QSMS; e tecnologia da informação (infraestrutura e segurança).
- **Requisitos básicos** – Requisitos mínimos para que um fornecedor possa trabalhar com a GNA (CNAE de acordo com a categoria, certidões negativas, listas restritivas – trabalho análogo à escravidão, discriminação, ambiental e *compliance*).

O trabalho também incluiu a revisão dos principais indicadores internos da área e a construção de um mapa com 26 desses indicadores, os quais são reportados em um painel que dá acesso a todas as informações.

Depois dessa etapa, iniciamos a homologação dos fornecedores e, no final do ano, chegamos a **91 fornecedores homologados**, atendendo a 54 categorias estratégicas de atuação com pelo menos 1 fornecedor apto a realizar negócios com a GNA.

A terceira fase do programa será iniciada em 2026, com o preenchimento dos requisitos de todas as categorias do quadrante Gargalo e a homologação de pelo menos um fornecedor. Tendo em vista a melhoria do processo, com aumento da concorrência e plano de contingência, iremos homologar pelo menos três fornecedores nas categorias do quadrante Estratégico, quando não houver exclusividade de fornecimento. O objetivo é que, a partir de 2026, as compras nesse quadrante só possam ser realizadas entre os fornecedores homologados.

O projeto deve estar completo em 2028, com os requisitos dos quatro quadrantes completos e com todos os fornecedores homologados. Esses requisitos permitirão a avaliação de desempenho dos fornecedores, e apenas empresas pré-qualificadas dentro dessas métricas participarão de concorrências e cotações da GNA. Esses critérios também serão usados para avaliar fornecedores já contratados, garantindo desempenho durante toda a prestação de serviços.

Com esse projeto, a GNA busca eficiência nos processos de contratação e mitigar riscos na cadeia de suprimentos, com maior controle sobre os impactos socioambientais, de governança, financeiros e técnicos gerados por esses parceiros.

Também foi implementada uma nova plataforma de governança de dados que traz mais eficiência ao cadastro de materiais e serviços e facilita a consulta e a solicitação desses itens pelos colaboradores. Durante o seu desenvolvimento, foram feitas a análise e a depuração de mais de 5 mil itens anteriormente cadastrados.

Finalizou-se, ainda, a implementação do checklist do processo de compras, que dá suporte ao comprador com o objetivo de garantir que todas as conformidades necessárias no processo sejam atendidas, gerando rastreabilidade e transparência.

Para auxiliar nesse trabalho, desenvolvemos a G.NIA Suprimentos, assistente virtual baseada em IA voltada para o processo de compras, com suporte para preenchimento de formulários, uso de sistemas, etapas do fluxo de compras e procedimentos atualizados.

Todo o trabalho feito em 2025 vai gerar ganho de eficiência e, ainda, deixar uma base documental para a gestão de fornecedores dentro da GNA.

► Fornecedores locais

GRI 204-1

O Plano de Aquisição Local da GNA visa desenvolver fornecedores locais, aumentando a quantidade e o valor das contratações e promovendo o desenvolvimento econômico regional por meio de ferramentas de avaliação e monitoramento. Os resultados são reportados mensalmente à área de Responsabilidade Social.

Para a GNA, fornecedores locais, de forma geral, são aqueles que classificamos como sendo de nossa área de influência direta – São João da Barra e Campos dos Goytacazes. No entanto, também tratamos de modo diferenciado fornecedores de outros municípios do Norte Fluminense, da área de influência direta nível 1 – Carapebus, Cardoso Moreira, Conceição de Macabu, Macaé, Quissamã, São Fidélis e São Francisco de Itabapoana. Os demais municípios do Estado do Rio de Janeiro são classificados como área de influência nível 2.

Em 2025:

• **15,5%** da base de fornecedores foi contratada localmente, com sede em Campos dos Goytacazes e São João da Barra.

• **56,3%** do valor contratado pela área de Suprimentos foi de fornecedores locais, aumento de **mais de 300% na comparação com o ano anterior**. Esse aumento está associado à contratação, efetuada pela UTE GNA II, de um fornecedor local para o contrato de 25 anos da cessão do Molhe Norte, local de instalação do molhe de atracagem do Terminal de GNL, sediado em São João da Barra.

► Programa Capacita Fornecedores

Em 2025, realizamos dois módulos da segunda edição do **Programa Capacita Fornecedores**, voltado para a qualificação de micro, pequenas e médias empresas da nossa base de fornecedores, ou potenciais parceiros, com foco na agenda ESG.

• Primeiro módulo

Concluído no primeiro trimestre, contou com 9 treinamentos sobre saúde e segurança. Essa etapa beneficiou **30 empreendedores**, reforçando a importância do cuidado com colaboradores, prestadores de serviços e comunidades.

• Segundo módulo

Abordou temas como **direitos humanos, compliance e proteção de dados**. Os participantes foram orientados sobre como incorporar os direitos humanos nas rotinas internas e nas relações com colaboradores, comunidades e parceiros comerciais. Também foram tratados temas de integridade, riscos, conformidade e LGPD.

Para fortalecer a competitividade regional, parte das vagas foi destinada a fornecedores de São João da Barra e Campos dos Goytacazes, apoiando o crescimento de empresas locais e ampliando oportunidades na cadeia produtiva da GNA.

Essa edição do programa beneficiou mais de 70 empresas de forma gratuita, com aulas on-line ministradas pelos especialistas que treinam os colaboradores da GNA.



VALOR RESPONSÁVEL E COMPARTILHADO



**Pilar ESG
correspondente:**
S (social)



**Temas materiais
abordados:**

Contribuição econômica e desenvolvimento local; Transparência e relacionamento com *stakeholders*



**Capitais de
Relato Integrado:**
Social e de
Relacionamento



VALOR RESPONSÁVEL E COMPARTILHADO

GRI 2-29 | GRI 3-3 (Tema material: Transparência e relacionamento com stakeholders)

A construção de relacionamentos sólidos e duradouros com clientes, fornecedores, investidores, instituições de ensino e pesquisa, associações locais, organizações sociais e comunidade é item essencial para uma empresa como a GNA, que almeja o desenvolvimento sustentável. Relações transparentes e éticas fortalecem a reputação corporativa e a confiança na marca.

Nossa estratégia de negócios busca a geração de valor compartilhado alinhando objetivos empresariais e sociais. Mantemos as comunidades onde atuamos informadas sobre nossas atividades, os impactos e os riscos do negócio.

Buscamos o crescimento econômico aliado ao bem-estar social, com ações que promovem saúde, segurança e direitos humanos, além de impulsionar o desenvolvimento local com geração de renda e valorização dos fornecedores regionais.

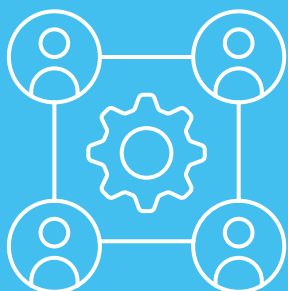
Essa atuação é guiada, em especial, pelo Plano de Investimento Social e pelos planos de Aquisição Local, Contratação Local, Emergência, **Engajamento com Partes Interessadas**, Gestão de Segurança Patrimonial e **Mecanismo de Queixas e Reclamações da Comunidade**, além da Norma de Gestão Fundiária.



MATRIZ DE STAKEHOLDERS

GRI 2-29 | 3-3 (Tema material: Contribuição econômica e desenvolvimento local)

Construímos nossa **Matriz de Stakeholders** a partir de Estudos de Impacto Ambiental, diagnósticos socioeconômicos e participativos, estudos sobre pesca artesanal e questões relacionadas à terra, realizados antes e durante a implantação das usinas termelétricas e dos demais ativos, além de a atualizarmos semestralmente, com base nas interações realizadas pelo time da GNA.



Ferramenta de gestão que mapeia e prioriza os diferentes públicos que influenciam a empresa ou são impactados por ela e que ajuda a definir como se relacionar com cada grupo, otimizando recursos e garantindo engajamento adequado.

Nossa matriz combina análise de influência e poder com critérios de impacto potencial, permitindo priorizar stakeholders e definir estratégias de engajamento. Esse processo garante a identificação precisa do nível de risco de cada grupo e uma abordagem estratégica.

O **Plano de Engajamento de Partes Interessadas** compreende ações e iniciativas que realizamos para estabelecer relacionamentos mutuamente benéficos com grupos de interesse em locais estratégicos para a GNA. O plano é dinâmico e, cada vez que um novo stakeholder é identificado, a matriz é atualizada, garantindo alinhamento com a realidade local. Assim, o processo de engajamento das partes interessadas é contínuo.

Nossa estrutura inclui equipe de relacionamento comunitário, ferramentas gratuitas de comunicação (Fale com a GNA e informativos), ambiente físico para a realização de cursos, reuniões e atendimento ao público (Espaço de Diálogo), campanhas de educação ambiental e programa de gestão e suporte à pesca, além de encontros comunitários e pesquisas de percepção.

Nosso público interno é engajado com ações de voluntariado e campanhas de conscientização, e a GNA ainda atua por meio de doações e investimento social que privilegiam parceiros locais. A gestão desse processo está a cargo da Gerência de Responsabilidade Social, que implementa essa abordagem para assegurar a transparência e a construção de confiança ao longo do tempo.

Matriz de Stakeholders



Nossas ações são definidas conforme as fases de construção e operação, com foco em:

- Estabelecer relacionamento socioambiental adequado para garantir a Licença Social para Operar.
- Divulgar ações ambientais, sociais e operacionais.
- Priorizar comunidades afetadas e grupos vulneráveis.
- Compartilhar informações de forma transparente e acessível.
- Promover políticas e mecanismos de sustentabilidade.
- Oferecer meios de participação em atividades com riscos potenciais.
- Capacitar representantes comunitários para atuarem na tomada de decisões sobre projetos sociais.

Grupos prioritários

Stakeholders vulneráveis ou sujeitos a impactos negativos são tratados como grupos prioritários no engajamento e nos projetos sociais da GNA. Além disso, realizamos encontros comunitários anuais com públicos estratégicos para apresentar resultados, compartilhar o planejamento e promover espaço para diálogo e esclarecimentos.

► Pesquisa de Percepção

Realizamos anualmente uma **Pesquisa de Percepção Social** para entender como as comunidades percebem nossa presença, atividade e impactos. Os resultados orientam ajustes na estratégia de engajamento e definem temas prioritários para fortalecer o relacionamento. Essa pesquisa também avalia a efetividade da comunicação, o conhecimento e a satisfação das comunidades com as ações do plano. [GRI 2-29](#)

Em 2025, **667 pessoas** residentes nas 13 localidades que compõem a área de abrangência da pesquisa, no município de São João da Barra, responderam ao questionário quantitativo. Desse total, **50,8% dos respondentes afirmaram conhecer a GNA** (20 pontos percentuais acima do resultado de 2024) e **a nota média atribuída à empresa foi 8, do total de 10. Para 41,6%, a GNA foi avaliada com nota 10 (nota máxima).**

Pesquisa de Percepção 2025



667
pessoas



13
localidades



50,8%
afirmaram
conhecer
a GNA



8/10
nota média



RELACIONAMENTO E INICIATIVAS COM COMUNIDADES

GRI 3-3 (Tema material: Contribuição econômica e desenvolvimento local) | 413-1

A implantação de termelétricas como a da GNA gera diferentes benefícios para a comunidade local, mas também pode impactar seu cotidiano e o meio ambiente. Para garantir uma atuação responsável, realizamos avaliações socioambientais, audiências públicas e um diagnóstico participativo para entender as demandas locais e alinhá-las aos nossos objetivos. Além disso, implementamos medidas contínuas de mitigação e monitoramento dos impactos.

Geramos impactos econômicos indiretos relevantes no território onde atuamos, especialmente por meio do fortalecimento da economia local e regional. Entre os impactos positivos, destacam-se a oferta de oportunidades de emprego para profissionais da região, contribuindo para a geração de renda e o desenvolvimento de competências locais; a contratação de fornecedores e prestadores de serviços locais, estimulando o crescimento de pequenos e médios negócios e a circulação de recursos na economia; e o recolhimento de impostos, taxas e contribuições ao poder público, que podem ser revertidos em investimentos em infraestrutura, serviços públicos e políticas sociais.

Por outro lado, reconhecemos potenciais impactos econômicos indiretos negativos, como a pressão temporária sobre a infraestrutura e os serviços locais em períodos de maior atividade; a elevação pontual de preços de bens e serviços em razão do aumento da demanda; e a dependência econômica de determinados fornecedores ou setores em relação às atividades da empresa. Esses impactos são monitorados e considerados no planejamento da GNA, que busca adotar medidas de mitigação e promover um desenvolvimento econômico mais equilibrado e sustentável no longo prazo.



Todas as operações da GNA passam por avaliações de impactos sociais e ambientais, e todos os empreendimentos só foram desenvolvidos após serem submetidos ao licenciamento trifásico, com a apresentação de Estudos de Impacto Ambiental e a realização de audiências públicas perante o órgão ambiental. Adicionalmente, apresentamos os principais impactos, programas e projetos no Encontro Comunitário anual (veja mais a seguir).

Além disso, antes de iniciar seus projetos de investimentos sociais, a GNA realizou um diagnóstico participativo, entendendo as principais demandas das comunidades e alinhando-as com os objetivos estratégicos da empresa.

► Encontro Comunitário

Desde 2019, realizamos anualmente o Encontro Comunitário, que reúne a GNA e representantes das comunidades e do poder público. O evento é uma oportunidade para prestar contas, divulgar as ações socioambientais realizadas e compartilhar o planejamento para o período seguinte. [GRI 2-29](#)

Em 2025, o **7º Encontro Comunitário** foi realizado em um único dia, conectando o município de Campos dos Goytacazes e os seis distritos de São João da Barra em atividades unificadas, buscando mais qualidade para os trabalhos. O nosso time, membros e lideranças das comunidades, além de representantes de projetos sociais e do poder público, se uniram em um momento de troca de ideias, críticas e sugestões que apoiarão o desenvolvimento das atividades em 2026.



► Canais de comunicação com a comunidade

Mantemos telefone gratuito, website e e-mail como ferramentas de comunicação com as comunidades. Juntas, elas formam o Fale com a GNA. Desde 2019, já recebemos 317 manifestações. **Desse total, 63 manifestações ocorreram no ano de 2025.** [GRI 2-25](#)

Em 2025, encerramos o uso da Caixa de Sugestões depois de uma avaliação que apontou a sua baixa utilização. O Boletim Informativo passou a ser semestral e segue sendo distribuído por WhatsApp e em exemplares impressos.



FALE COM A GNA

O canal Fale com a GNA é operado por uma empresa independente, garantindo total sigilo para quem envia manifestações.

0800 591 2094

Ligação gratuita

De **segunda a sexta-feira**, das **8h às 20h**, com atendente.

Fora desse horário e aos fins de semana e feriados, é possível falar via mensagem eletrônica.

Website

canalconfidencial.com.br/dialogocomacomunidade

E-mail

gna@canalconfidencial.com.br

Também é possível fazer contato no **Espaço de Diálogo GNA**, localizado na Rua Ilda Moreira Gomes, 281, no Cajueiro, em São João da Barra (RJ), espaço que é utilizado para a realização de oficinas, treinamentos e reuniões com as comunidades. A pedido do Instituto Estadual do Meio Ambiente do Rio de Janeiro (INEA), o atendimento nesse espaço passou a ser de segunda a sexta-feira, das 9h às 16h. A GNA também utiliza o WhatsApp para manter contato próximo com as lideranças da comunidade.

► Ações de Voluntariado

Nosso **Voluntariado** tem crescido e se fortalecido e, atualmente, conta com o envolvimento de cerca de **70 voluntários** (colaboradores da GNA) nas ações, apoiados pelo engajamento da GNA em estratégias de matchfunding – modelo de financiamento coletivo em que a empresa iguala ou multiplica as doações feitas pelas pessoas a uma ação, multiplicando o impacto e incentivando o engajamento. Em 2025, nosso voluntariado participou de três ações.

Em janeiro, nosso voluntariado corporativo organizou um cinema de volta às aulas para entregar kits de material escolar a **200 crianças** assistidas pela ONG Sementes de Amor, de São João da Barra. Nessa ação, **a GNA dobrou o valor arrecadado**.

Antes do início do inverno, organizamos uma campanha de arrecadação entre colaboradores para **reunir cobertores e roupas e montar kits de inverno**, que foram entregues a pessoas em situação de rua pelo Projeto RUAS (Ronda Urbana de Amigos Solidários), no Rio de Janeiro. A GNA colaborou fazendo a doação da mesma quantidade de materiais arrecadados, e a entrega dos kits contou com a participação de nossos voluntários.

Ao lado do Abraço – o programa de voluntariado do Porto do Açu, que reúne as empresas do complexo industrial e portuário –, participamos da **arrecadação de brinquedos que foram doados para crianças** de Barra do Açu no Dia Internacional do Voluntariado.



► Relacionamento com pescadores



Mantemos relacionamento com os pescadores locais por meio do **Comitê da Pesca**, que é formado por lideranças das Colônias de Pesca Z-2 (Atafona), Z-19 (Farol de São Tomé) e Z-1 (São Francisco de Itabapoana) e por representantes de empresas do Porto do Açu (GNA, Porto do Açu, Ferroport, Vast e EFEN), além de uma consultoria especializada na mobilização das lideranças e na facilitação de encontros.

O comitê se reúne a cada dois meses e, a partir desses encontros, é organizado o Fórum Norte Fluminense da Pesca, que acontece anualmente. Em 2025, participamos da terceira edição do evento, que teve o licenciamento ambiental como tema central. Na ocasião, empresas e autoridades públicas encontram lideranças pesqueiras para ouvir suas dificuldades, demandas e vulnerabilidades e informar sobre temas relacionados à pesca.

Nosso relacionamento com os pescadores também inclui o Monitoramento de Desembarque Pesqueiro, que acompanha diariamente a pesca comercial e gera relatórios mensais na área de influência do Porto do Açu. Esse monitoramento levanta e analisa estatísticas de pesca da frota, como a produção e o esforço de pesca, além de avaliar os impactos socioambientais das atividades portuárias na pesca comercial marinha.

INVESTIMENTO SOCIAL

GRI 3-3 (Tema material: Contribuição econômica e desenvolvimento local)
| 203-1 | 203-2 | 413-2

Investimento social é uma estratégia proativa e voluntária da empresa para alavancar oportunidades sustentáveis no território. Na GNA, adotamos uma estratégia de investimento social integrada à realidade local e às prioridades regionais, assegurando que as iniciativas sejam relevantes para as comunidades e alinhadas à nossa atuação corporativa.

Essa abordagem considera riscos, impactos e necessidades sociais, promovendo ações que reafirmam nosso compromisso com práticas responsáveis que tragam benefícios sociais e econômicos de longo prazo.

Em 2025, a GNA trabalhou para estruturar o apoio a projetos por meio da Lei de Incentivo à Cultura e Esporte do Estado do Rio de Janeiro, um de nossos objetivos de responsabilidade social para o ano. Já existem projetos selecionados aguardando a aprovação dos órgãos competentes.

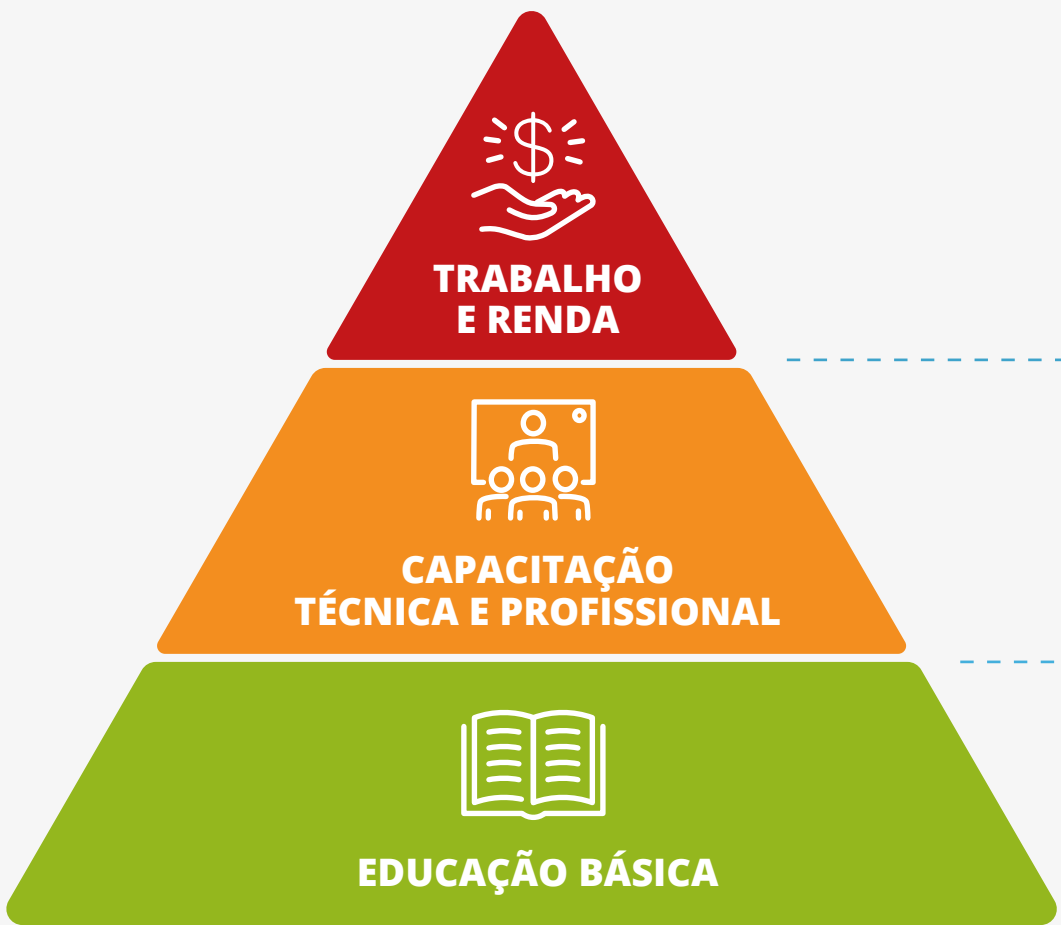


► Estratégia de investimento social

Conheça as frentes de atuação realizadas em 2025 para ampliar os impactos positivos das nossas operações na comunidade, participando ativamente dos desafios sociais locais.

Estratégia de investimento social

Conheça as ações de cada eixo de atuação que foram realizadas em 2025 para ampliar os impactos positivos das nossas operações na comunidade, participando ativamente dos desafios sociais locais.



Contribuir para aumentar o acesso ao trabalho e a geração de renda.



Apoiar capacitações voltadas para ferramentas técnicas e profissionais para acesso a trabalho e renda.



Apoiar a educação básica para ampliar as oportunidades em médio e longo prazos.



DIVERSIDADE DE GÊNERO como tema transversal.

OPORTUNIDADE

Criar ações que fomentem o acesso das mulheres a trabalho e renda.

FERRAMENTAS

Oferecer às mulheres as mesmas oportunidades e ferramentas dos homens.

VALORES

Sensibilizar as mulheres sobre valores voltados para a equidade de gênero.

► Trabalho e renda

Sistema Automatizado de Gestão da Empregabilidade (SAGE)



A GNA criou, em parceria com a Prefeitura de São João da Barra e o IFF, o Sistema Automatizado de Gestão da Empregabilidade (SAGE), ferramenta que centraliza currículos para facilitar a seleção por empresas da região, visando estimular contratações locais e gerar renda para as comunidades do entorno.

A gestão do SAGE foi totalmente transferida para a prefeitura em 2025 e o sistema segue em pleno funcionamento, agora sob a supervisão do poder público. Desde 2019, a plataforma já viabilizou a **contratação de mais de 2.400 pessoas** e registrou mais de 49 mil currículos cadastrados, cerca de 30% deles de mulheres.

► Capacitação técnica e profissional

Capacita Fornecedores

Iniciativa voltada para a qualificação de micro, pequenas e médias empresas da nossa base de fornecedores, ou potenciais parceiros, com foco na agenda ESG. Veja mais detalhes no capítulo [Relações Prósperas e Saudáveis](#).



Conecta Mulher

Projeto que tem como objetivo estimular o protagonismo feminino em São João da Barra e Campos dos Goytacazes, promovendo oficinas gratuitas e redes de apoio para fortalecer conexões locais e incentivar a criação ou a manutenção de negócios sustentáveis por mulheres. A iniciativa busca contribuir para geração de renda, autonomia financeira e melhoria da qualidade de vida das participantes.

Em 2025, **41 mulheres** participaram dos primeiros encontros – no Espaço de Diálogo da GNA, em Cajueiro –, que abordaram temas como **autoconhecimento, inteligência emocional, desenvolvimento pessoal, uso de mídias sociais para vendas e gestão do tempo**.

A ação faz parte das iniciativas da GNA direcionadas à promoção da autonomia econômica de mulheres da região. Nessa linha, a empresa apoiou, por duas edições, o programa Ela Pode, desenvolvido em parceria com a Rede Mulher Empreendedora, que ofereceu capacitações sobre liderança, negociação, imagem pessoal e finanças.

O Conecta Mulher reforça o papel da empresa no fortalecimento do empreendedorismo local, dando oportunidade de conectar conhecimento e prática, impulsionando mulheres que desejam transformar suas ideias em negócios sustentáveis. Para a GNA, o desenvolvimento da comunidade passa pela valorização do protagonismo feminino, e a iniciativa será retomada em 2026, com novas ações voltadas para o empoderamento feminino e o empreendedorismo.



► Educação básica

Restinga em Prosa

Este projeto de conscientização sobre a importância da conservação da restinga foi concluído em 2025. Parceria da GNA com o Instituto Coral Vivo (ICV), resultou em uma obra infantojuvenil com poemas e ilustrações que abordam a restinga de forma lúdica e informativa, com base em informações científicas coletadas nos programas de monitoramento da biodiversidade da região.

Destinado a estudantes, o projeto teve como resultados a doação de **3.500 exemplares** do livro infantojuvenil “A Casa de Todos os Ninhos” para as redes públicas de ensino de São João da Barra, Rio de Janeiro e Saquarema, além da adaptação da obra para o teatro, que teve 9 apresentações no Rio de Janeiro e em São João da Barra. O livro está disponível para download gratuito [neste link](#).



DOAÇÃO DE 3.500
exemplares do livro
“A Casa de Todos os Ninhos”

Equipe do Bem



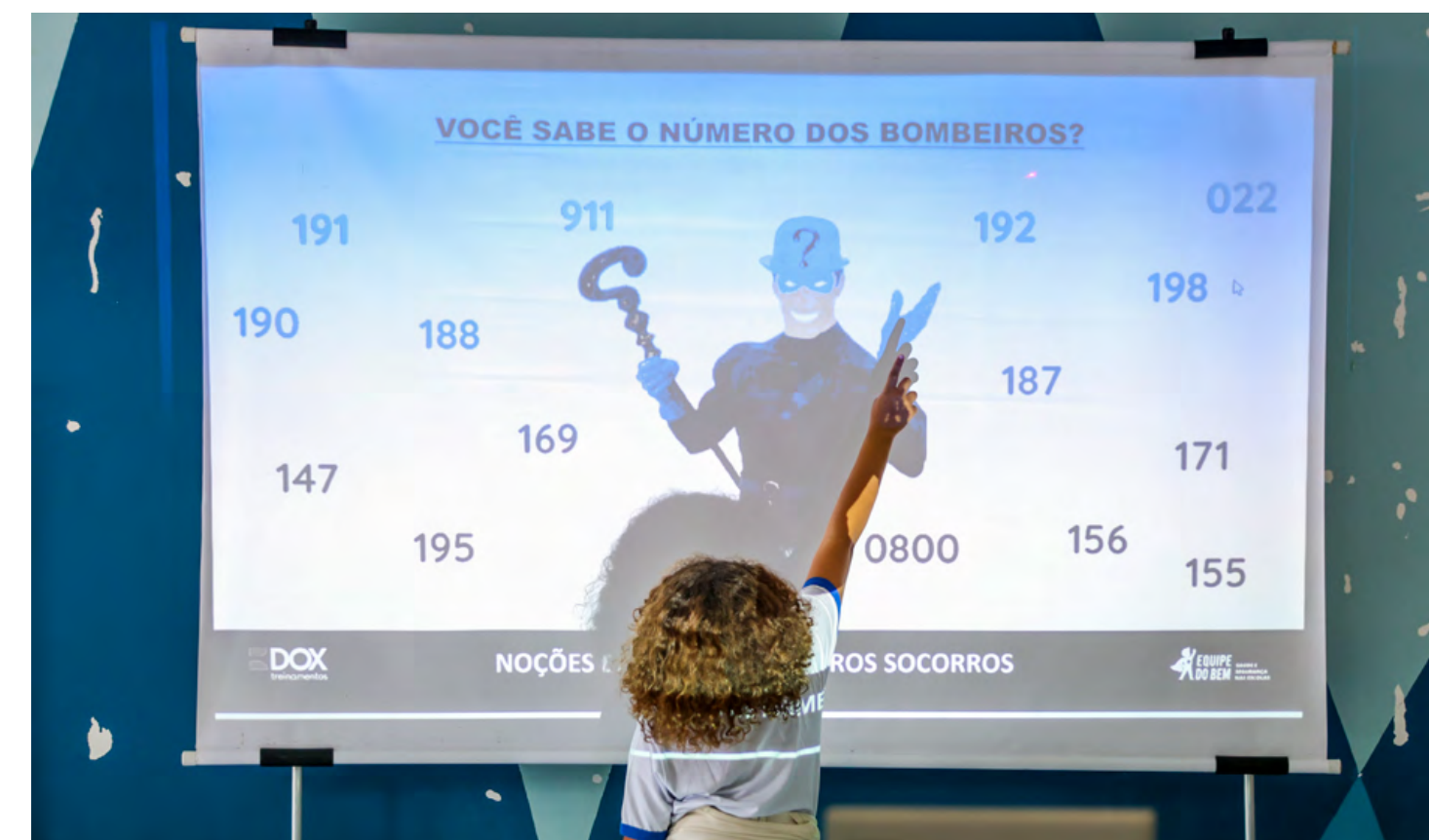
Projeto criado em 2025, é voltado para a educação básica e a promoção da saúde e da segurança entre crianças e adolescentes. A iniciativa levou atividades educativas para cerca de 270 estudantes, com idade entre 9 e 13 anos, de 3 escolas da rede municipal selecionadas pela Secretaria de Educação de São João da Barra.

Para desenvolver as ações, a GNA contou com a parceria de uma organização local, que transformou o ensino de primeiros socorros em uma experiência lúdica e acessível. Durante três horas de atividades práticas, dinâmicas e interativas, os alunos aprenderam sobre primeiros socorros, saúde, higiene, prevenção de acidentes, segurança, inclusão e respeito. Além disso, eles foram incentivados a exercer a cidadania e o cuidado mútuo, fortalecendo valores essenciais para a convivência em comunidade.

O Equipe do Bem está totalmente alinhado à forte cultura de segurança que a GNA já possui. Acreditamos que crianças preparadas e treinadas tendem a identificar perigos e a reagir a situações de forma mais segura, muitas vezes ajudando, até, a salvar vidas, além de se tornarem multiplicadores naturais do conhecimento entre suas famílias e amigos.



Saiba mais sobre o Equipe do Bem clicando [aqui](#).



10 TURMAS DE CAPACITAÇÃO
em 3 escolas municipais
de São João da Barra



270 ALUNOS
capacitados

CONSERVAÇÃO DOS RECURSOS NATURAIS



**Pilar ESG
correspondente:**
E (ambiental)



**Temas materiais
abordados:**

Mudança climática e emissões de GEE; Biodiversidade; Recursos hídricos; Resíduos e qualidade do ar; Transição e segurança energética



**Capital de
Relato Integrado:**
Natural

CONSERVAÇÃO DOS RECURSOS NATURAIS

Possuímos um programa ambiental operacional que inclui conservação da biodiversidade, monitoramento de emissões de GEE e de efluentes, iniciativas de gestão hídrica, controle de emissões atmosféricas e qualidade do ar e monitoramento de ruído, além de gestão de resíduos. Esse trabalho atende a requisitos legais, requisitos de financiamento e licenças de operação.

Em 2025, com o início da operação comercial da UTE GNA II, foi definida a matriz de responsabilidade da usina, que estabelece papéis e deveres da gestão ambiental da sua operação. Também foi realizada uma auditoria ambiental de conformidade, que identificou algumas oportunidades de melhoria, para as quais já temos planos de ação definidos.



PROGRAMAS DE EDUCAÇÃO AMBIENTAL

O licenciamento ambiental da GNA prevê a execução do Programa de Educação Ambiental (PEA) e do Programa de Educação Ambiental dos Trabalhadores (PEAT), que têm o objetivo de sensibilizar e capacitar os participantes sobre a importância da conservação ambiental e da responsabilidade social, os impactos das atividades da empresa e práticas sustentáveis no local de trabalho.

Entre os objetivos específicos dos programas, para os públicos interno e externo, estão:



Promover oficinas educativas presenciais destinadas à formação crítica, visando à construção dialógica e participativa de conceitos básicos no campo da educação e da gestão ambiental pública, com os colaboradores envolvidos direta e indiretamente nos empreendimentos.



Desenvolver projetos-piloto à luz dos preceitos da gestão territorial e da Educação Ambiental Crítica (EAC).



Contribuir para uma reflexão crítica acerca de estratégias de desenvolvimento local, pelo viés da justiça social e da ecologia política, com a participação popular na sustentabilidade dos territórios.



Estimular o compromisso dos colaboradores e da comunidade afetada com a conservação do ambiente natural e cultural.



Apresentar o conjunto de políticas e procedimentos para identificar, controlar e reduzir os impactos ambientais de atividades, produtos e serviços do empreendimento.



Fomentar a mobilização popular, a articulação em rede e a tessitura de alianças entre entidades, coletivos, sujeitos e gestores públicos (intra e intermunicípio), de forma que possam se engajar nas ações do programa e no exercício de sua cidadania.



Fortalecer os canais de diálogo entre as comunidades situadas na área de influência dos empreendimentos e a GNA.

Entre as iniciativas de 2025 do PEA e do PEAT, tivemos diferentes oficinas:

• Formação de Agente Multiplicador:

De periodicidade semestral, aborda aspectos referentes ao licenciamento ambiental e questões socioambientais ligadas à operação, Sistema de Gestão Ambiental (SGA) e boas práticas ambientais, sociais e de governança. A estruturação dos roteiros metodológicos é respaldada nos princípios norteadores da educomunicação, que traz uma perspectiva pedagógica do uso democrático dos recursos de comunicação interativa, participativa e crítica nos espaços educativos de atuação socioambiental. O objetivo foi promover a participação ativa e qualificada do público interno, reforçando a importância do cumprimento dos procedimentos operacionais relacionados à gestão hídrica, ao manejo de resíduos, ao controle de poluentes e à mitigação de emissões de GEE.

• Formação Territórios em Rede:

Caminhos para um Futuro Sustentável – Tem como objetivo formar educadores ambientais para atuarem como multiplicadores em seus territórios. Durante o processo, os participantes desenvolvem a capacidade de interpretar e aplicar o conhecimento adquirido de acordo com a realidade local, preparando-se para formar novos agentes multiplicadores. A metodologia é baseada no fortalecimento das habilidades dos participantes para conectar questões sociais e ambientais, locais e globais, e compreender a complexidade dos desafios ambientais. Além disso, incentiva ações práticas nos territórios, voltadas para a identificação e a capacitação de novos educadores ambientais e para o fortalecimento de iniciativas inovadoras de participação e incidência política nos municípios.

• Empreendedorismo com Propósito:

O encontro contou com a participação de moradores das comunidades localizadas na área de influência dos empreendimentos da GNA, com destaque para lideranças comunitárias engajadas em processos de formação cidadã e desenvolvimento territorial. Assistiram a apresentações 29 pessoas que participaram de um debate conceitual sobre empreendedorismo, bem como de dinâmicas sobre temas como autoconhecimento, comunicação e expressão, criatividade, visão empreendedora e tomada de decisão. Também houve uma sessão sobre economia criativa e solidária e formas de organização coletiva.

• Valorizando Saberes na Agricultura Tradicional:

A Formação de Educação Ambiental com alunos do 8º ano da rede pública de ensino teve como objetivo promover a conscientização sobre a importância da agricultura e saberes tradicionais. A iniciativa contou com 28 participantes e incluiu oficinas sobre agricultura sustentável e plantio de mudas para estimular a permanência dos jovens na agricultura.

Fauna do Parque Termelétrico GNA

Em 2025, fechamos uma parceria com a consultoria Herpeto em Foco para a produção do guia “Fauna do Parque Termelétrico GNA”, que reúne as espécies de anfíbios, répteis, aves e mamíferos mais registradas pela Brigada de Emergência da GNA, além daquelas que possuem apelo conservacionista.

O documento traz informações gerais e outras mais detalhadas, como grau de periculosidade, risco de transmissão de doenças e manejo da espécie. A GNA imprimiu e distribuiu cópias do guia, e o documento foi compartilhado em um congresso de herpetofauna em Manaus (AM), junto com diversos resumos de pesquisas que tiveram nosso apoio.



BIODIVERSIDADE

GRI 3-3 (Tema material: Biodiversidade) | 101-1 | 101-2 | 203-1

Adotamos integralmente o PS6 (*Performance Standard*) da IFC como referência para todas as ações relacionadas à biodiversidade, incluindo avaliação de impactos, aplicação da hierarquia de mitigação, proteção de habitats críticos e implementação de um Plano de Ação para a Biodiversidade (BAP, da sigla em inglês para *Biodiversity Action Plan*) com metas, indicadores e monitoramento, o que assegura alinhamento prático e verificável com o Marco Global de Biodiversidade de Kunming-Montreal, tanto com os Objetivos para 2050 quanto com as Metas para 2030, visto que suas diretrizes já contam com integração de metas do Marco.

Essas políticas e compromissos se aplicam a todas as atividades, desde o planejamento de projetos até sua implantação e operação. A hierarquia de mitigação de impactos é base para todos os estudos prévios e propostas para os novos projetos.

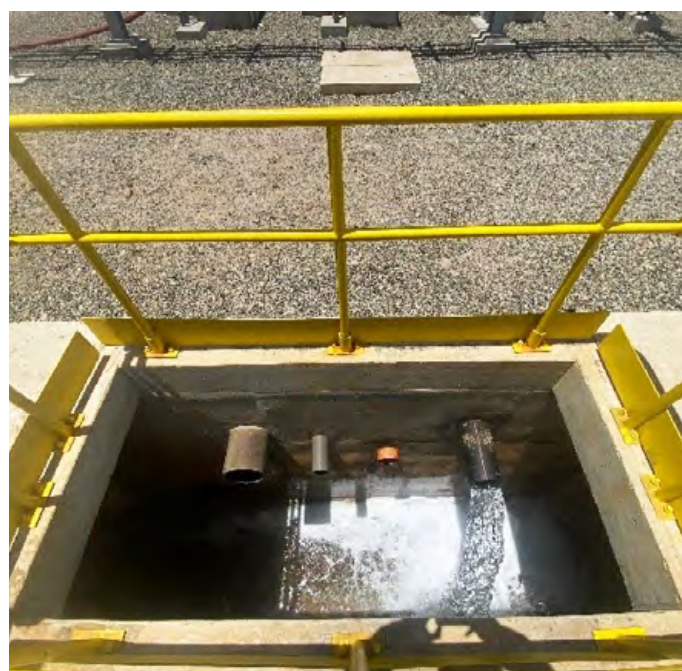
O objetivo geral é a busca constante por *No Net Loss e Net Gain* em biodiversidade para todos os projetos da GNA, considerando o ano-base de 2018, antes do início das atividades de construção.

A GNA possui um BAP que contém **21 medidas de mitigação de impactos** e indicadores que permeiam todas as atividades e os ecossistemas afetados: terrestre (restinga), água doce (lagoas costeiras) e costeiros (marinho). São realizados programas de monitoramento e conservação da biodiversidade, considerando as especificidades de cada meio, espécies-gatilho de ambiente crítico e os valores de biodiversidade em geral.

Entre os indicadores estão:



Aceiros para controle de incêndios construídos



Sistemas separadores de óleo instalados



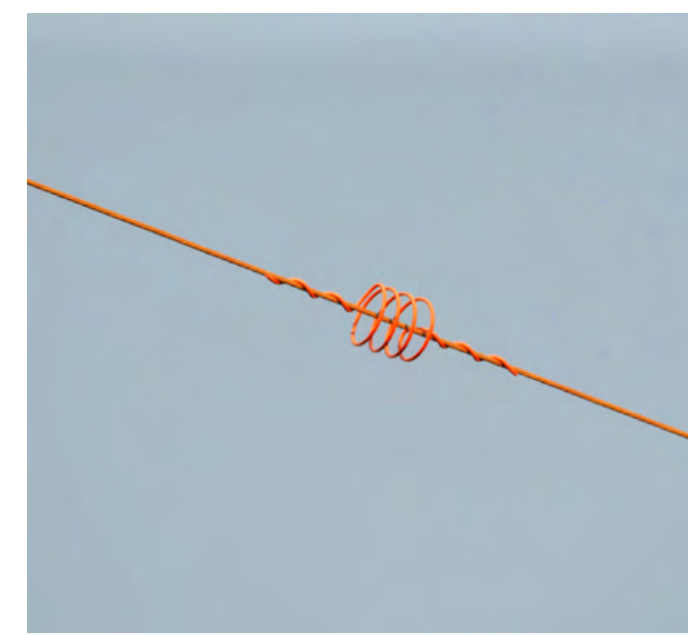
Hectares plantados na Reserva Particular do Patrimônio Natural (RPPN) Caruara, certificados pelos órgãos reguladores, considerando: densidade de plantas (ind/ha), percentual de plantas com alto valor para a vida silvestre, cobertura de dossel, índice de equabilidade de Pielou, riqueza de espécies nativas, altura média e percentual de gramíneas



Presença de espécies de habitat crítico nas áreas de restauração



Sucesso reprodutivo de tartarugas marinhas, considerando número total de ninhos e de ovos, número total de filhotes e taxa de eclosão



Sinalizadores anticollisão instalados em áreas de alto risco de colisão



Diversidade e abundância de peixes marinhos e comunidades planctônica e bentônica

Nossa estratégia de gestão inclui a avaliação dos potenciais impactos das atividades da GNA, bem como a implementação de programas, processos e medidas de controle e monitoramento da biodiversidade.

Aplicamos **21 medidas de mitigação de impactos**, que compreendem diversas ações cada uma e que fazem parte do BAP. Todas as medidas adotadas foram capazes de evitar e/ou minimizar os impactos na biodiversidade, e apenas a perda de hábitat local por supressão de vegetação não foi evitada, uma vez que as estruturas se instalaram nessas áreas. No entanto, os impactos foram minimizados e compensados com a realização de resgates de fauna e flora, bem como plantios de restauração, variando de 2 a 10 vezes o total suprimido de acordo com o tipo de vegetação.

Os resultados da implementação das medidas de mitigação e dos programas de monitoramento e conservação da biodiversidade são divulgados e discutidos anualmente, na forma de relatórios disponíveis ao público em geral e em eventos específicos para tratar do tema com instituições de pesquisa, órgão ambiental e consultorias técnicas.

Em relação à fauna, deixamos de realizar programas intensivos para todas as espécies e passamos a concentrar esforços nas espécies ameaçadas de extinção e de maior interesse. Para a fauna em geral, mantivemos o monitoramento apenas com armadilhas fotográficas, busca ativa e outros métodos não interventivos, uma mudança que garante acompanhamento eficiente e menos invasivo, alinhado às melhores práticas de conservação.



Locais com impacto na biodiversidade GRI 101-5

Operação¹	Localização	Tamanho em hectares	Atividades
UTE GNA I	São João da Barra (RJ)	Juntos, UTE GNA I, TGNL e UTE GNA II, que possuem estruturas compartilhadas, somam 79,47 ha – contrato <i>landlease</i> da GNA no Setor Especial do Porto do Açu (SEPA)	Escritório e geração de energia termelétrica a partir de gás natural e vapor
UTE GNA II			Escritório e Terminal de Recebimento e Armazenamento de Gás Natural Liquefeito com presença de FSRU
TGNL			
LT 345 kV	São João da Barra e Campos dos Goytacazes (RJ)	278 ha	Transmissão de energia gerada pela UTE GNA I
LT 500 kV kV		240 ha	Transmissão de energia gerada pela UTE GNA II

¹ Todas as operações estão localizadas a 3 km das áreas consideradas importantes para a biodiversidade.

Fatores diretos de perda da biodiversidade GRI 101-6

Operação	Tamanho em hectares do ecossistema natural convertido	Data de referência	Tipo de ecossistema	
			Antes da conversão	Depois da conversão
UTE GNA I	Juntos, para os projetos da UTE GNA I, TGNL e LT 345 kV, foram suprimidos 10,78 ha	2018	Ano-base: restinga em estágios inicial e médio de regeneração e áreas antropizadas	Atual: área construída
TGNL ¹			Ano-base: restinga em estágios inicial e médio de regeneração, vegetação de restinga em Área de Preservação Permanente (APP) e áreas antropizadas	Atual: área suprimida para instalação de dutos
LT 345 kV			Ano-base: restinga em estágios médio e avançado de regeneração e áreas antropizadas	Atual: faixa de serviço suprimida para instalação de LT
UTE GNA II	Juntos, para os projetos das UTE GNA II e LT 500 kV, foram suprimidos 21,63 ha	2020	Ano-base: restinga em estágios inicial e médio de regeneração e áreas antropizadas	Atual: área construída
LT 500 kV			Ano-base: restinga em estágios inicial, médio e avançado de regeneração, vegetação de restinga em APP e áreas antropizadas	Atual: faixa de serviço suprimida para instalação de LT

¹ Na unidade operacional TGNL, espécies marinhas invasoras, como coral-sol (*Tubastraea* spp.), podem ser introduzidas com a chegada dos navios LNGC. No entanto, é importante ressaltar que o TGNL se encontra no canal de navegação do Porto do Açu, com entrada de centenas de navios por mês, não sendo a GNA a única fonte de introdução de possíveis espécies invasoras no canal. Outro tema importante é que os navios LNGC chegam cheios de gás e não é esperada troca de lastro na área. A GNA mantém o controle de lastro dos navios e, até o momento, nunca houve troca nas operações relacionadas aos seus processos.

Mudanças no estado da biodiversidade¹ GRI 101-7

Operação	Tipo de ecossistema para o ano-base	Tamanho do ecossistema em hectares para o ano-base	Condição do ecossistema para o ano-base e o atual
UTE GNA I	Restinga e áreas antropizadas	Restinga e áreas antropizadas Juntos, UTE GNA I, TGNL e UTE GNA II, que possuem estruturas compartilhadas, somam 79,47 ha – contrato <i>landlease</i> da GNA no Setor Especial do Porto do Açu (SEPA)	Ano-base: restinga em estágios inicial e médio de regeneração e áreas antropizadas Atual: área construída
TGNL			Ano-base: restinga em estágios inicial e médio de regeneração, vegetação de restinga em APP e áreas antropizadas Atual: área suprimida para instalação de dutos
UTE GNA II			Ano-base: restinga em estágios inicial e médio de regeneração e áreas antropizadas Atual: área construída
LT 345 kV		278 ha	Ano-base: restinga em estágios médio e avançado de regeneração e áreas antropizadas Atual: faixa de serviço suprimida para instalação de LT
LT 500 kV		240 ha	Ano-base: restinga em estágios inicial, médio e avançado de regeneração, vegetação de restinga em APP e áreas antropizadas Atual: faixa de serviço suprimida para instalação de LT

¹ As informações foram coletadas com base, primeiramente, nos diagnósticos de flora que fazem parte dos Estudos de Impacto Ambiental e, posteriormente, de forma mais precisa, com base em inventários florísticos e fitossociológicos realizados nas áreas dos projetos da GNA, englobando os métodos de censo e parcelas, de acordo com o tipo de área amostrada. Os dados estão presentes nos inventários de cada área, obtidos como base para os pedidos de autorização de supressão de vegetação e cálculo de compensação por meio de projetos de restauração de restinga.

► Preguiça-de-coleira-do-sudeste, ratinho-goytacá e lagarto-da-cauda-verde

Em 2025, a GNA iniciou, em conjunto com a UENF e com a Reserva Caruara, a implantação do programa de monitoramento e conservação da **preguiça-de-coleira-do-sudeste** (*Bradypus crinitus*), espécie ameaçada de extinção encontrada na região. O programa atende a obrigações legais e funciona como projeto de pesquisa da universidade, fortalecendo a atuação do BAP.

Nosso objetivo é, a partir de 2026, responder questões específicas sobre a espécie, produzindo dados e coletando informações que permitam elaborar planos de manejo e de conservação. A universidade será responsável pela publicação dos resultados. Assim, ampliamos o conhecimento científico e fomentamos a produção de artigos que consolidem as descobertas do programa.

No monitoramento, estamos utilizando drones equipados com câmeras térmicas, método que permite capturar imagens térmicas da espécie, garantindo maior precisão na detecção e no acompanhamento. É uma abordagem inovadora, que utiliza tecnologia que reforça nosso compromisso com soluções não interventivas para a conservação.

Outra espécie foco de nossa atuação em 2025 foi o **ratinho-goytacá** (*Cerradomys goytaca*), que vive em algumas restingas do Estado do Rio de Janeiro e está ameaçado de extinção. Ainda não temos uma parceria formal com uma instituição de pesquisa para o estudo do ratinho, mas já iniciamos o programa e realizamos coletas de material, com consultoria especializada, que está disponível para pesquisas.

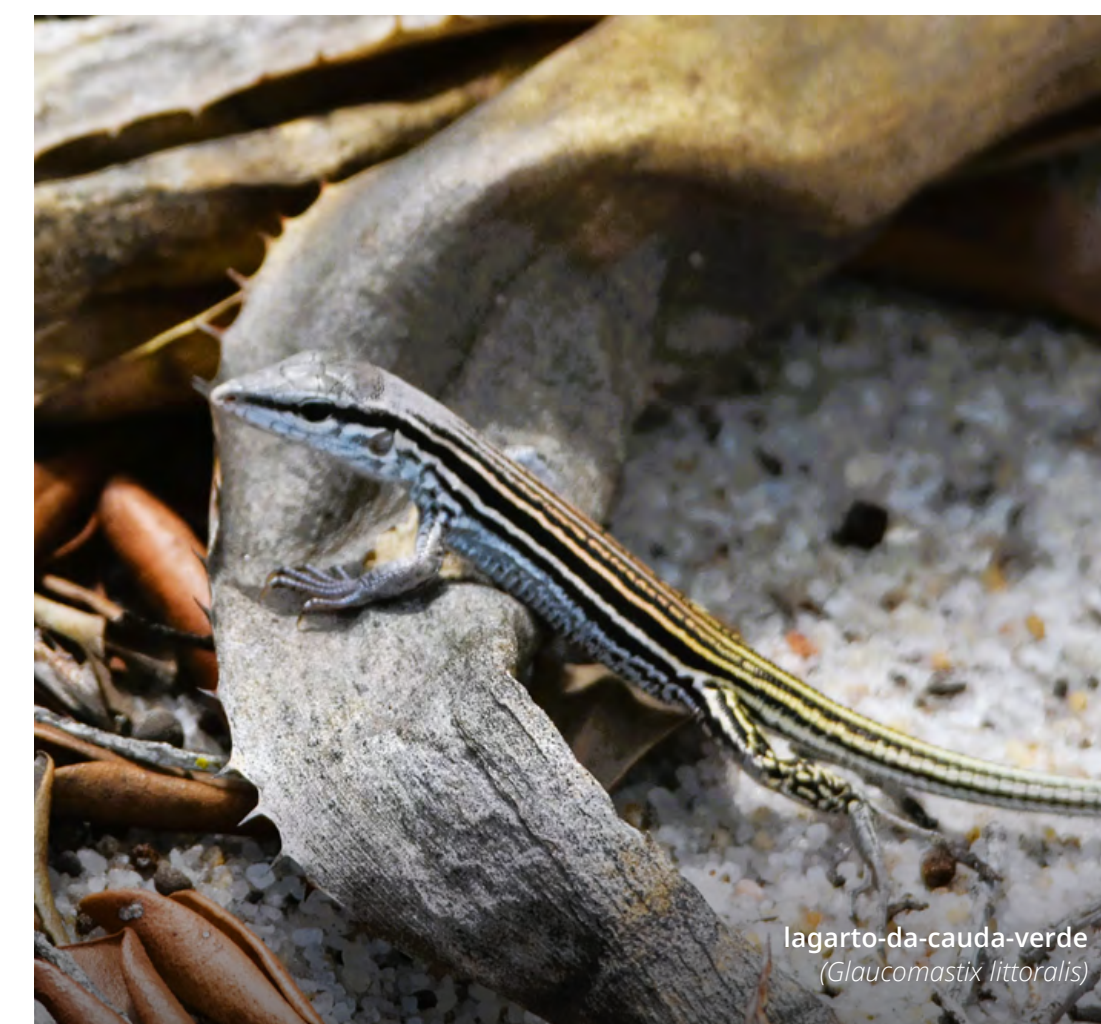
Somado a essas duas espécies, seguimos em 2025 com o monitoramento do **lagarto-da-cauda-verde** (*Glaucmastix littoralis*) em áreas na Reserva Caruara e no entorno da LT 500 kV. O programa é executado desde 2022 e tem produzido resultados importantes sobre a espécie.



preguiça-de-coleira-do-sudeste
(*Bradypus crinitus*)



ratinho-goytacá
(*Cerradomys goytaca*)



lagarto-da-cauda-verde
(*Glaucmastix littoralis*)

Simulados de emergência

Todos os anos, a GNA participa da agenda de exercícios simulados de emergência [\(veja mais na página 61\)](#) no Porto do Açú, que envolvem, entre outros temas, prevenção e combate a incêndios florestais e derramamento de óleo. Essas ações reúnem diversas empresas e promovem integração e preparo conjunto.

Em 2025, um dos destaques foi o treinamento de manejo de fauna, realizado em 2 turmas de 20 pessoas cada uma, com foco específico no encontro com serpentes. Também realizamos treinamento de prevenção e combate

a incêndios florestais – com representantes de mais de 10 empresas do porto, incluindo as participantes do PAM –, que reuniu 26 pessoas em 2 dias de aulas teóricas e práticas.

Os simulados contam com especialistas externos e profissionais de diferentes áreas da GNA, formando equipes multidisciplinares. Essa abordagem permite compartilhar conhecimentos sobre fauna e flora, condições climáticas e meteorológicas locais, saúde e segurança, desmatamento e emissões, ampliando o impacto e a efetividade das ações.



► Recomposição de restinga

SASB EM-MD-160a.2, EM-MD-160a.3

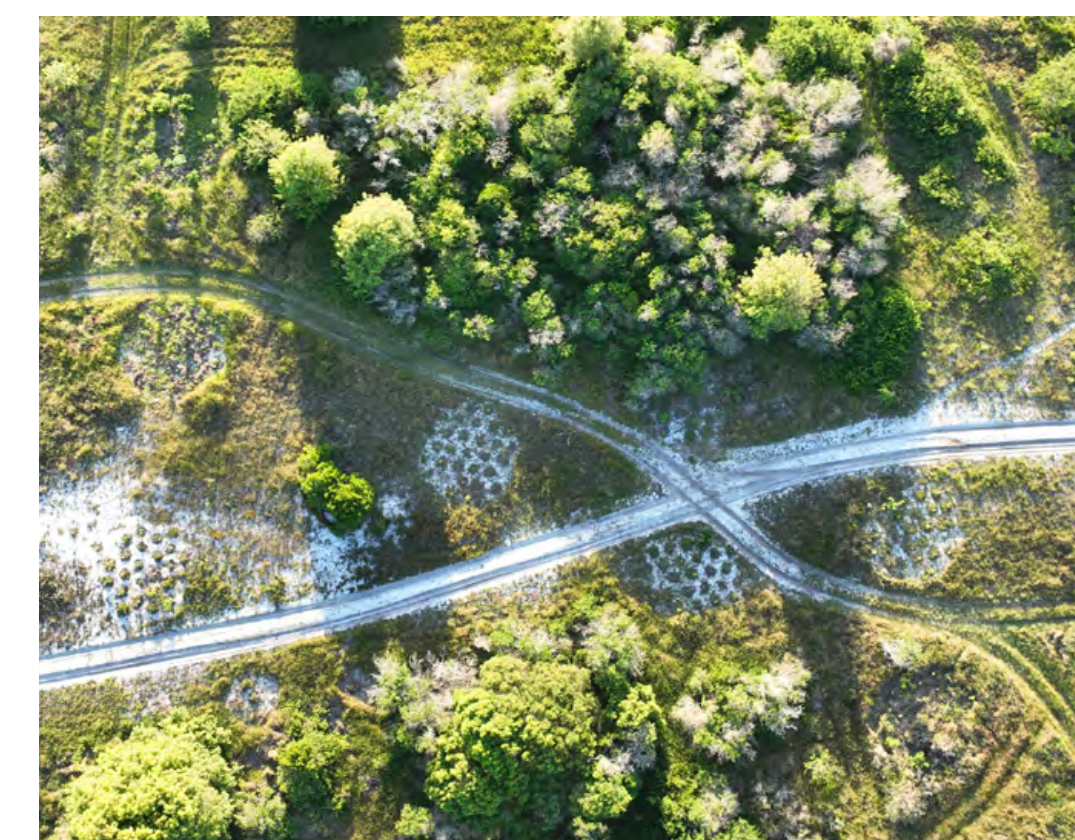
Como boa parte das nossas instalações está localizada em áreas de vegetação de restinga, reconhecidas como habitats críticos devido à presença de espécies endêmicas e ameaçadas, altos índices de desmatamento e intensa transformação por ação humana, essas áreas recebem tratamento prioritário em nossas ações de conservação.

Nenhum dos ativos da GNA (usinas termelétricas GNA I e GNA II, Terminal de GNL e linhas de transmissão LT 345 kV e LT 500 kV) está localizado em Unidades de Conservação.

Em 2024, finalizamos o plantio relacionado aos 9 projetos de restauração de restinga referentes à GNA I e à GNA II. Todos estão localizados na RPPN Caruara, em São João da Barra (RJ).

Cada um desses projetos iniciou e terminou em um tempo diferente. Temos plantios que finalizaram em 2021 e já possuem mais de 4 anos de manutenção. Em 2024, terminamos o plantio previsto do último projeto, cuja manutenção foi iniciada em 2025. Outros projetos já estão nessa fase há mais de 2 anos.

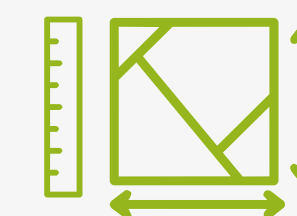
Em 2025, as atividades se concentraram na manutenção das áreas plantadas e seguirão até a quitação das obrigações de restauração florestal presentes no licenciamento. Os monitoramentos nas áreas de plantio mostram registros da fauna nativa nessas regiões.



Números do projeto



86.125 mudas
nativas de restinga
plantadas manualmente



120,6 hectares
de área plantada

► Simpósio de Inovação e Pesquisa em Biodiversidade

A edição 2025 do evento anual que reúne a GNA com representantes de órgãos ambientais, pesquisadores, cientistas e consultores trouxe duas mudanças importantes. O encontro passou a se chamar **Simpósio de Inovação e Pesquisa em Biodiversidade**, ampliando sua abrangência para compartilhar conhecimento, promover transparência e incluir novos temas e atores no debate.

Outra novidade foi a organização conjunta entre a **GNA e a Reserva Caruara**, a maior Unidade de Conservação privada do Brasil, dedicada à restauração e à proteção do ecossistema de restinga, localizada em São João da Barra. Essa parceria reforçou o compromisso com a conservação ambiental e a integração entre ciência e prática.

O simpósio reuniu 60 participantes presenciais e mais pessoas on-line, e apresentou temas relevantes para a conservação ambiental. Entre os destaques, houve uma apresentação sobre o BAP, palestras sobre créditos de biodiversidade e o uso de drones na restauração florestal, além de cursos rápidos sobre avaliação de risco para espécies ameaçadas, uso de novas tecnologias na gestão da biodiversidade e observação de aves.

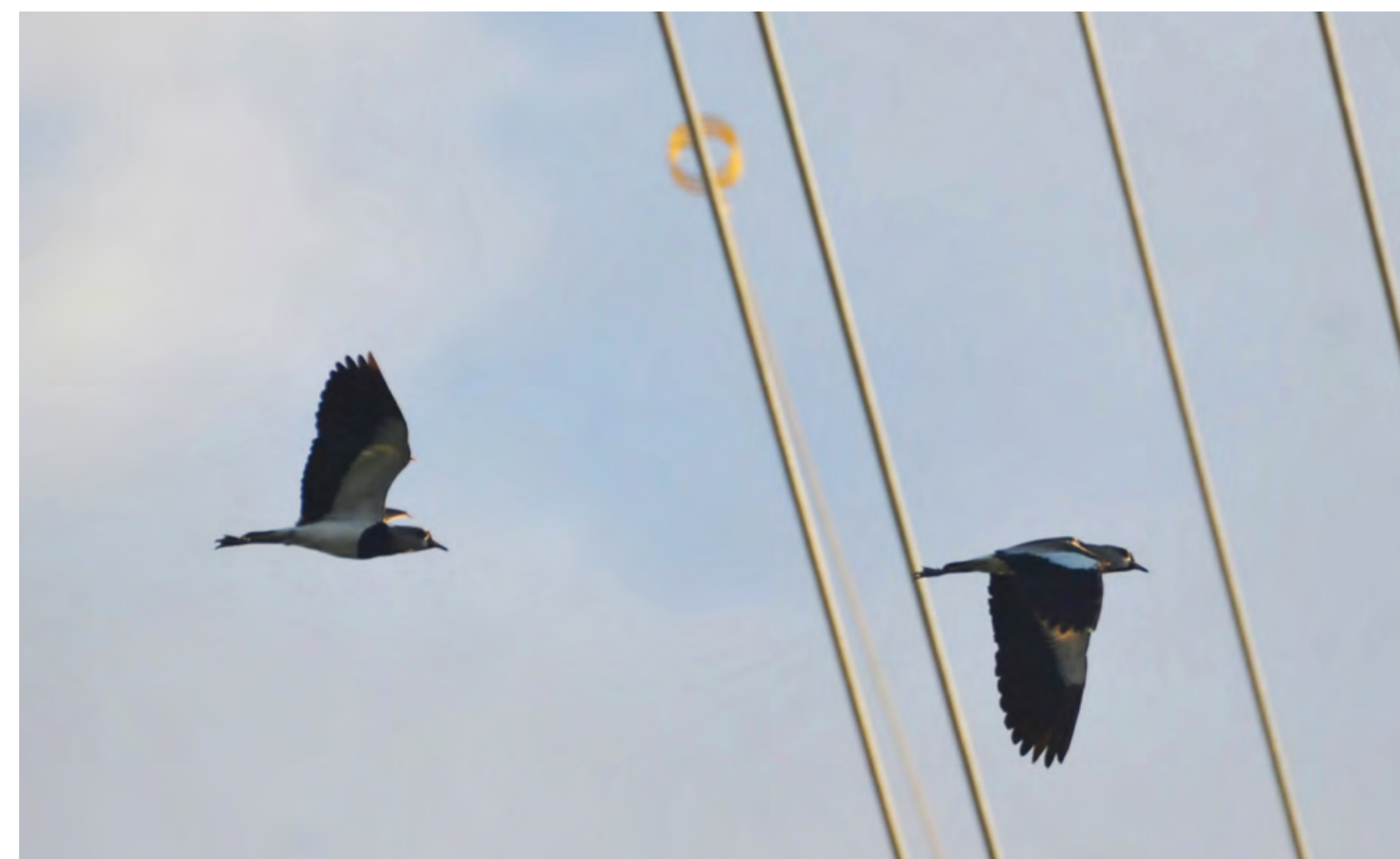
O novo formato tem como objetivo abrir espaço para a comunidade científica e conectar instituições e pesquisas realizadas na região. Dessa forma, dados e informações coletados pela GNA e pela Reserva Caruara podem contribuir para o desenvolvimento de outros trabalhos científicos, criando um ambiente colaborativo voltado para a proteção e a valorização da biodiversidade local.

► Programas de monitoramento

Em 2025, a GNA revisou seus programas de monitoramento da qualidade da água, sedimentos e biota marinha, promovendo ajustes para otimizar os esforços de campo. A atualização passou a considerar a realidade operacional da GNA e buscou relatórios mais direcionados às nossas atividades. **Um dos objetivos é gerar resultados específicos que permitam diferenciar os impactos da GNA no contexto do porto, marcado pela presença de diversas empresas e pelo intenso tráfego de embarcações.**

Monitoramento da avifauna

Os programas que monitoram as interações e colisões da avifauna com as linhas de transmissão LT 500 kV e LT 345 kV foram integrados em 2025. **As duas linhas contam com dispositivos sinalizadores anticolisão**, e os programas focam em áreas de controle (sem os dispositivos) e tratamento (com os dispositivos).



Conservação das tartarugas marinhas



Participamos do Programa de Monitoramento de Tartarugas Marinhas (PMTM), desenvolvido desde 2008 na região, em parceria com as empresas Ferroport, Vast e Porto do Açú. Atualmente, o programa é realizado pela Fundação Projeto TAMAR e monitora 62 km de praias entre São João da Barra e Campos dos Goytacazes, garantindo proteção de ninhos, registro de eventos reprodutivos e não reprodutivos e atendimento veterinário. A área é prioritária para a desova da espécie ameaçada *Caretta caretta*.

Promovemos a conscientização ambiental entre colaboradores, orientando sobre descarte correto de resíduos, redução da poluição luminosa e cuidados com veículos e animais domésticos nas praias. Além disso, pescadores foram capacitados para a construção do Dispositivo Excludente de Tartarugas (TED), que evita captura incidental. A iniciativa fortaleceu a parceria com a comunidade, que continua engajada e acionando o Projeto TAMAR para resgates mesmo após o término do projeto

EMISSIONES ATMOSFÉRICAS E QUALIDADE DO AR

GRI 3-3 (Tema material: Resíduos e qualidade do ar)

No que se refere às emissões atmosféricas e à qualidade do ar, procuramos garantir que nosso impacto ambiental esteja dentro dos limites estabelecidos pela Resolução CONAMA nº 382/2006, que determina os limites de emissões de poluentes, e pela Resolução CONAMA nº 506, de julho de 2024, que trata do padrão da qualidade do ar.

► Emissões atmosféricas

As emissões atmosféricas referentes às usinas termelétricas GNA I e GNA II estão bem abaixo dos limites máximos permitidos tanto pelo padrão brasileiro (Resolução CONAMA nº 382/2006) quanto pelos padrões internacionais.

Mantemos um Sistema de Monitoramento Contínuo de Emissões (CEMS – *Continuous Emissions Monitoring System*, na sigla em inglês) para monitoramento das emissões atmosféricas. Instalado nas chaminés da UTE GNA I e da UTE GNA II, **o equipamento garante acompanhamento em tempo real das emissões atmosféricas pela GNA e pelo órgão ambiental responsável.**

Os equipamentos instalados na GNA são os mais modernos do mercado, o que garante eficiência e um nível de emissões atmosféricas baixo. O gás natural produzido pela usina é de alta qualidade, com baixa geração de NOx e CO, os dois parâmetros de emissão atmosférica monitorados.

Emissões de NOx, CO e outras emissões atmosféricas significativas / Emissões atmosféricas dos seguintes poluentes: (1) NOx (excluindo N2O) e (2) material particulado (PM10) GRI 305-7 | SASB EM | IF-EU120a.1

	(toneladas)	2025	2024	2023
UTE GNA I	NOx	14,38	420,43	54,59
	CO	64,27	54,44	211,49
UTE GNA II ¹	NOx	644,22	N/D	N/D
	CO	39,09	N/D	N/D

¹ A UTE GNA I não teve geração em 2025, não sendo possível calcular a intensidade de emissões.
² A UTE GNA II só entrou em operação comercial em 2025.

► Qualidade do ar

GRI 3-3 (Tema material: Resíduos e qualidade do ar)

Para garantir a conformidade com a legislação vigente e as boas práticas da indústria, seguimos um procedimento interno específico para o monitoramento da qualidade do ar. Esse procedimento define diretrizes e estabelece métodos para o correto gerenciamento, controle e acompanhamento da qualidade do ar na área de influência dos nossos negócios. O objetivo é prevenir impactos ambientais, proteger a saúde dos colaboradores e assegurar que nossas operações ocorram dentro dos padrões exigidos.

O monitoramento é realizado por meio de uma rede integrada que inclui duas estações automáticas localizadas em Mato Escuro e Barra do Açu, em São João da Barra. Essas estações operam continuamente, registrando com periodicidade horária as concentrações dos principais parâmetros de qualidade do ar: partículas totais em suspensão (PTS), partículas inaláveis (MP10 e MP 2,5), dióxido de enxofre (SO₂), óxidos de nitrogênio (NOx), monóxido de carbono (CO), ozônio (O₂) e hidrocarbonetos totais (CH₄ e NMHC).



Além disso, as estações coletam dados meteorológicos como velocidade e direção do vento, temperatura, umidade relativa, radiação solar, pressão atmosférica e precipitação.

Desde que iniciamos o monitoramento, em 2019, os resultados indicam que não houve interferência da GNA na melhora ou na piora da qualidade do ar na região, o qual permaneceu dentro dos limites estabelecidos pela Resolução CONAMA nº 506/2024, sem alterações significativas.

Controle da qualidade do ar no tráfego interno e nas comunidades GRI 303-1

Realizamos o monitoramento de material particulado e partículas inaláveis por meio de amostradores de grande volume (HiVol) instalados na área de influência do Porto do Açu até o fim das obras da GNA II. Para controlar a emissão de poeira, molhamos as ruas de terra ou cascalho dentro do canteiro de obras com água de reúso proveniente da estação de tratamento de esgoto (ETE), conforme a NBR 13.969:1997 e o licenciamento do INEA. Além disso, implementamos controle de velocidade com sinalização adequada e cobrimos os caminhões que transportam materiais (areia, brita) com lonas, reduzindo a dispersão de partículas no ambiente de construção.

MUDANÇAS CLIMÁTICAS E EMISSÕES DE GEE

GRI 3-3 (Temas materiais: Mudanças climáticas e emissões de GEE; Transição e segurança energética)
| SASB EM-MD110a.2 | IF-EU110a.3

Tratamos as mudanças climáticas e as emissões de GEE como temas estratégicos. Como operadora de duas termelétricas a gás natural, contribuímos para a transição energética ao oferecer uma fonte mais eficiente e menos poluente que outros combustíveis fósseis, garantindo confiabilidade no fornecimento de energia, especialmente em períodos de baixa hídrica, calor extremo e intermitência das fontes renováveis.

Em 2025, finalizamos a avaliação de riscos e oportunidades climáticas, identificando as principais vulnerabilidades de nossas unidades operacionais, e, a partir desse estudo, elaboramos um plano de adaptação às mudanças climáticas.

Emissões de GEE por escopo¹ (tCO2e)

GRI 305-1 | 305-2 | 305-3 | SASB EM-MD110a.1 | EM-MD110a.2 | IF-EU110a.1 | IF-EU110a.3

Escopo 1	2025	2024	2023
Emissões diretas	2.036.404,58	824.474,68	148.651,43
Emissões biogênicas de CO2	25,20	26,50	17,81
Emissões diretas brutas (escopo 1) de GEE de CH4	40,38	477,08²	57,83
Escopo 2			
Emissões indiretas decorrentes da aquisição de energia	2.515,80	4.591,93	1.291,76
Escopo 3			
Emissões indiretas	137.916,22	66.211,56	25.610,58
Emissões biogênicas de CO2	127,55	457,20	612,46

¹ Os valores do GWP utilizados foram do AR6 (IPCC – Painel Intergovernamental sobre Mudanças Climáticas – 2021).
² O valor de 2024 foi atualizado para apresentar o valor em GEE de CH4. O valor reportado anteriormente estava em tCO2e. GRI 2-4
³ O cálculo das emissões de escopo 2 considera o fator de emissão mensal do SIN fornecido pelo Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovação (MCTI).

Em 2025, observou-se um aumento nas emissões de escopo 1, referente ao início da operação comercial da UTE GNA II, entregando energia confiável para o SIN entre julho e novembro.

No que se refere à intensidade de emissões, a UTE GNA II apresentou um valor de **0,34 tCO2e/MWh**. **Esse valor está abaixo da média de intensidade de carbono das usinas do SIN – de acordo com o 5º Inventário de Emissões Atmosféricas em Usinas Termelétricas**, do Instituto de Energia e Meio ambiente (IEMA) –, que foi de **0,39 tCO2e/MWh**.

A UTE GNA I apareceu no **5º Inventário de Emissões Atmosféricas em Usinas Termelétricas** do IEMA como a usina com maior eficiência energética (%) e menor taxa de emissão (tCO2e/MWh) entre todas as termelétricas que geraram energia para o SIN em 2024. Esse é o terceiro ano consecutivo que a UTE GNA I aparece no topo.

Intensidade de emissões (tCO2e/MWh) GRI 305-4	2025	2024	2023
UTE GNA I	0,56	0,36	0,42
UTE GNA II¹	0,34	N/D	N/D

¹ A UTE GNA II só entrou em operação comercial em 2025.

A intensidade de emissões da UTE GNA I foi superior em razão da baixa geração de energia no período, o que impediu a planta de operar em máxima eficiência.

Selo Ouro

GRI 3-3 (Tema material: Transição e segurança energética)



A GNA divulga anualmente o seu inventário de emissões de GEE (escopos 1, 2 e 3) no Registro Público de Emissões do Programa Brasileiro GHG Protocol desde 2021.

Os dados também estão em nosso Portal ESG, mostrando nosso compromisso com a transparência.

Utilizamos um sistema para automatizar cálculos do inventário, seguindo metodologias como GHG Protocol, diretrizes do IPCC e a norma NBR ISO 14064. A plataforma permite inserir dados e evidências com histórico rastreável e oferece auditoria externa integrada, garantindo independência, reduzindo falhas e assegurando a confiabilidade dos resultados.

A responsabilidade pelo gerenciamento dos riscos e das oportunidades decorrentes de mudanças climáticas é da Gerência de Sustentabilidade, que responde diretamente ao nosso Diretor-Presidente. O Conselho de Administração acompanha periodicamente esses indicadores de emissões a partir das reuniões mensais.

Em 2025, fomos reconhecidos com o Selo Ouro do programa, referente ao inventário de 2024, pelo quarto ano seguido, confirmando que atingimos o mais alto nível de qualificação no cumprimento dos critérios para publicação e verificação dos dados de emissões. O ciclo do programa referente ao inventário de 2025 ainda está em andamento, com previsão de finalização em maio de 2026.

ENERGIA

GRI 3-3 (Tema material: Transição e segurança energética)

Em um contexto de crescente preocupação com as mudanças climáticas e urgência na transição energética, a GNA se posiciona como agente fundamental para a segurança energética do Brasil. As termelétricas a gás natural desempenham papel estratégico como fonte de energia firme e despachável, complementando a matriz elétrica brasileira predominantemente renovável e garantindo estabilidade ao sistema em períodos de baixa geração hidrelétrica, intermitência das fontes eólica e solar e aumento da demanda em eventos de onda de calor.

Utilizamos a própria fonte termelétrica para consumo energético quando as usinas estão em despacho, isto é, operando para gerar energia. Quando elas não estão em operação, utilizamos a energia do SIN, que é a rede elétrica brasileira integrada.

Em 2025, não houve registro de redução no consumo de energia decorrente de projetos de eficiência energética e iniciativas de conscientização do uso de energia. [GRI 302-4](#)

Consumo de energia dentro da organização (GJ)

GRI 302-1

	2025	2024	2023
Fontes não renováveis			
Acetileno	1,44	3,50	3,68
Diesel/Brasil	990,98	1.093,85	749,68
Gás liquefeito de petróleo (GLP)	0,00	1.352,07	1.352,97
Gás natural	35.767.075,54	14.248.121,01	2.515.115,68
Óleo diesel marítimo (MDO)	13.552,26	11.904,94	9.779,45
Gasolina	913,46	1.120,12	856,72
Fontes renováveis			
Etanol hidratado	25,22	9,25	0,00
Energia elétrica adquirida			
Eletricidade	224.680,46	203.925,67	108.822,99
CONSUMO TOTAL DE ENERGIA¹	36.007.239,36	14.467.530,41	2.636.681,18

¹ O aumento no consumo total de energia em 2025, quando comparado a 2024, se refere ao início da operação comercial da UTE GNA II no seu período de inflexibilidade, de julho a novembro.

Consumo de energia fora da organização (GJ)

GRI 302-2

	2025	2024	2023
GNA I	1.437.688,80	444.724,61	372,70
GNA II	408,65	38.978,42	89.030,50
Corporativo	1.104,43	1.953,37	3.301,43
TOTAL	1.439.201,88	485.656,41	92.704,63

Intensidade energética (GJ/MWh)

GRI 302-3

	2025	2024	2023
Energia consumida dentro da organização (GJ)	36.007.239,36	14.467.530,42	2.636.681,18
Energia gerada em MWh	5.797.500,58	2.134.905,21	253.533,80
Intensidade energética (GJ/MWh)	6,21	6,78	10,40



GESTÃO HÍDRICA

GRI 3-3 (Tema material: Recursos hídricos) | 303-1 | 303-2 | SASB IF-EU140a.3

A GNA adota práticas para o uso racional da água, com destaque para a planta de dessalinização e desmineralização da água do mar, que garante abastecimento independente de fontes externas. A captação é feita pela unidade FSRU, direcionando a água para dessalinização, torres de resfriamento e, após filtragem, para consumo humano. O sistema conta com bombas específicas para serviços e uso potável, atendendo áreas administrativas, sanitários e chuveiros de emergência, conforme os padrões da Portaria GM/MA no 888/2023.

Também existe a possibilidade de retirar água de poços da rede de abastecimento do Porto do Açu em casos de contingência. Além disso, utilizamos equipamentos de baixo consumo e realizamos manutenções preventivas para evitar desperdícios.

Além dessas iniciativas, implementamos equipamentos de baixo consumo de água e fazemos manutenções preventivas para evitar desperdícios. Mensalmente, são realizadas análises da qualidade da água potável para garantir sua conformidade com os requisitos legais estabelecidos.

O efluente térmico das operações não é descartado em água doce, mas direcionado ao mar, onde passa por monitoramento contínuo de pH e temperatura, além de medições semanais de pH, temperatura e salinidade. Realizamos, ainda, análises mensais da água potável para garantir conformidade com a Portaria GM/MA nº 888/2023.

A vazão média de efluente descartado no ano de 2025 no *outfall* foi de **900,24 m³/h** para a **GNA I** e de **2071,62 m³/h** para a GNA II. [GRI 303-4](#)



Nossa **Política de Sustentabilidade** e o **Procedimento de Gestão do Consumo de Água e Energia** definem as diretrizes e estabelecem procedimentos para o correto gerenciamento, monitoramento e controle da água e da energia consumidas durante a fase de operação dos empreendimentos, garantindo a execução das atividades de acordo com a legislação vigente e as boas práticas da indústria, com o intuito de prevenir e minimizar os impactos no meio ambiente, evitar racionamentos e garantir a saúde dos trabalhadores envolvidos nas atividades.

Captação de água¹ (megalitros)

GRI 303-3 | SASB IF-EU140a.1

	2025		2024		2023	
	Água doce	Outros tipos de água	Água doce	Outros tipos de água	Água doce	Outros tipos de água
Água de superfície (inclui águas pluviais)	0,00	-	0,00	-	0,00	-
Água subterrânea	0,89	-	33,30	-	51,05	-
Água do mar²	-	502,23	-	266,71	-	707,32
Água produzida	153,630	-	168,31	-	15,67	-
Água de terceiros (ex.: empresas de saneamento)	1,03	-	0,97	-	0,88	-

¹ A GNA não faz captação de água em regiões situadas em zonas de estresse hídrico.

² O aumento da captação de água do mar de 2024 para 2025 se deu pela entrada em operação da UTE GNA II.

Consumo de água¹ (megalitros)

GRI 303-5

	2025	2024	2023
Consumo total	1,91	34,27	51,92
Consumo em zonas de estresse hídrico	0,00	0,00	0,00

¹ Consumo somente de água doce, pois a água do mar não parte da bacia hidrográfica.

GESTÃO DE RESÍDUOS

GRI 3-3 (Tema material: Resíduos e qualidade do ar) | 306-1 | 306-2

A UTE GNA I e a UTE GNA II utilizam gás natural como combustível, o que contribui para uma operação mais limpa e eficiente. Devido às características do gás natural, não há geração de resíduos *downstream*, como cinzas ou resíduos sólidos pesados, comuns em usinas movidas a carvão, por exemplo.

Nossa Política de Sustentabilidade e o Plano de Gerenciamento de Resíduos Sólidos definem as diretrizes e os procedimentos envolvidos no gerenciamento de resíduos sólidos, levando em consideração a priorização da hierarquia de não geração, redução, reutilização, reciclagem, tratamento e disposição final ambientalmente adequada, conforme preconizado pela Política Nacional de Resíduos Sólidos, instituída pela Lei nº 12.305/2010, em consonância com as licenças ambientais dos projetos emitidas pelo INEA e as exigências de financiamento do projeto da GNA, de forma a minimizar e mitigar os impactos na área de influência.

Adotamos iniciativas para prevenir e gerenciar resíduos nas operações e, também, na fase de obras, durante o primeiro semestre de 2025, com destaque para a Central de Triagem, que recebe resíduos da GNA I, da GNA II e do TGNL, como papel e plástico, para segregação e compactação, reduzindo o volume e otimizando o transporte até o destino final. Em 2025, aprovamos o orçamento para a construção de uma nova central de triagem de resíduos, que acontecerá em 2026 e deve melhorar a gestão de resíduos na empresa.

Implementamos práticas como separação, reciclagem, reaproveitamento e mudança de tecnologia para resíduos orgânicos e entulho.



Produtos químicos são armazenados em áreas seguras, e embalagens são devolvidas ao fornecedor ou destinadas corretamente, evitando contaminação. Essa gestão resultou em redução de 26,4% no volume enviado a aterros.

Os resíduos são oriundos das manutenções e das áreas administrativas. No primeiro semestre, os resíduos da GNA II foram principalmente da fase de construção e desmobilização, sendo destinados por empresas licenciadas. A GNA mantém contratos para transporte e destinação com fornecedores credenciados pelo INEA e realiza auditorias anuais para garantir conformidade legal. Os resíduos perigosos (classe I) são armazenados em áreas controladas, com medidas para contingências.

A gestão dos resíduos da FSRU é feita pela empresa responsável, mas os dados são integrados aos nossos sistemas para controle ambiental. Todos os resíduos têm rastreabilidade por meio de manifestos de transporte e certificados de destinação final, assegurando tecnologia adequada e conformidade com licenças.

Geração de resíduos, por composição (toneladas)

GRI 306-3

	2025	2024	2023
Resíduos perigosos (classe I)	49,76	130,87	124,82
Resíduos não perigosos (classe II)	2.265,75	4.032,91	4.288,78
Total	2.315,51	4.163,78	4.413,60

Resíduos não enviados à disposição final (toneladas)

GRI 306-4

	2025	2024	2023	Resíduos
Resíduos perigosos (classe I)				
Descontaminação e reutilização	4,67	4,77	3,97	Tambor contaminado
Blendagem para coprocessamento	45,05	121,40	117,93	Resíduo contaminado
Descontaminação e reciclagem	0,00	2,48	0,25	Lâmpada
Reciclagem	0,00	2,22	2,70	Eletrônico e bateria
Total – resíduos perigosos	49,76	130,87	124,82	
Resíduos não perigosos (classe II)				
Recuperação energética	218,76	0,00	336,68	Madeira
Reciclagem	41,01	1.532,06	1.026,56	Papel, plástico, metal e vidro
Beneficiamento	663,68	548,89	1.380,64	Entulho limpo
Blendagem para coprocessamento	218,76	1.067,62	1.361,83	Madeira
Compostagem	5,44	152,50	105,70	Orgânico
Total – resíduos não perigosos	1.147,65	3.301,07	2.743,88	

Resíduos enviados à disposição final (toneladas)

GRI 306-5

	2025	2024	2023	Resíduos
Resíduos não perigosos (classe II)	1.130,87	731,84	1.544,90	Papel, plástico, não reciclável, madeira, orgânico e entulho



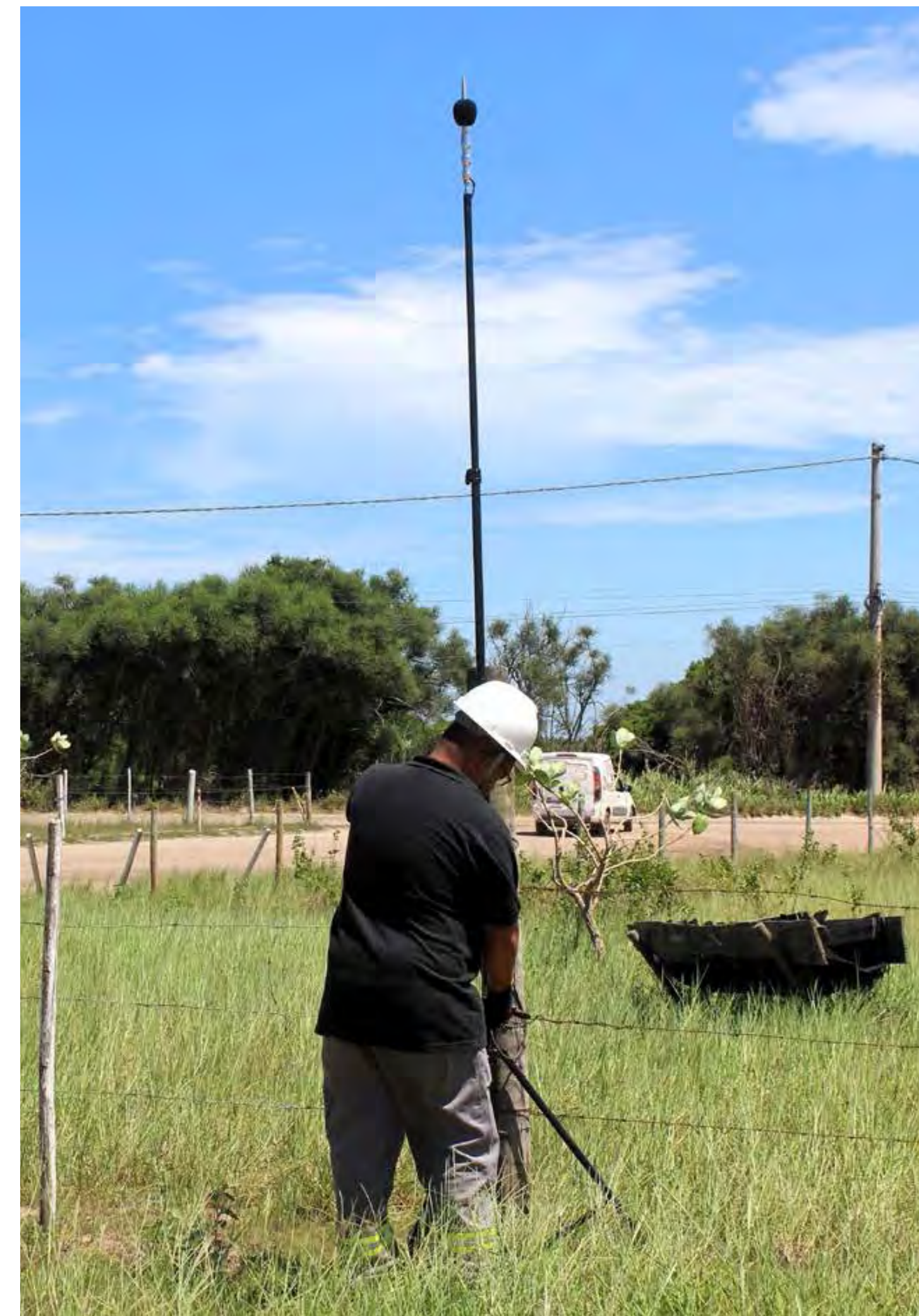
RUÍDO

Desde 2019, não registramos impactos sonoros nas comunidades próximas nem necessidade de gestão adaptativa, comprovando a eficácia das medidas de controle de ruído. Isso se deve à combinação de controles nos equipamentos, distância das fontes sonoras e características do solo arenoso, que absorve ondas sonoras.

Atuamos conforme a norma ABNT NBR 10.151:2019 e diretrizes da IFC, alinhados às melhores práticas nacionais e internacionais. E realizamos monitoramento trimestral em 12 pontos no Porto do Açu e nos limites da área de influência, garantindo conformidade e prevenção.

Em 2025, a GNA encerrou o monitoramento mensal de ruído oriundo das obras da UTE GNA II, com o início da operação comercial da usina. Entretanto, realizamos o monitoramento trimestral utilizando o método de longa duração ABNT NBR 10.151:2019 em 12 pontos.

Em 2026, vamos elaborar uma proposta para alterar a forma como é feito o monitoramento acústico para levar em conta o ruído específico da GNA dentro do Porto do Açu (o modelo atual avalia as frequências de ruído de todos os empreendimentos localizados dentro do porto).



SUMÁRIOS E CRÉDITOS



SUMÁRIO DE CONTEÚDO GRI

Declaração de uso	A GNA reportou em conformidade com as normas GRI para o período de 1° de janeiro a 31 de dezembro de 2025.
GRI 1 usado	GRI 1: Foundation 2021

GRI Standard	Item de divulgação	Localização	Referência Norma Setorial GRI	Omissões		
				Requisitos omitidos	Razão	Explicação
► Conteúdos gerais						
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-1: Detalhes da organização	Págs. 10, 13 e 17				
	2-2: Entidades incluídas nas demonstrações financeiras consolidadas	Pág. 3				
	2-3: Período coberto pelo relatório	Pág. 3				
	2-4: Reformulações de informações	Pág. 86				
	2-5: Verificação externa	Pág. 3				
	2-6: Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios	Págs. 10, 13 e 64				
	2-7: Empregados	Pág. 43				

GRI Standard	Item de divulgação	Localização	Referência Norma Setorial GRI	Omissões		
				Requisitos omitidos	Razão	Explicação
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-8: Trabalhadores que não são empregados	Pág. 43				
	2-9: Estrutura de governança e sua composição	Págs. 28 e 30				
	2-10: Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança	Pág. 28				
	2-11: Presidente do mais alto órgão de governança	Pág. 29				
	2-12: Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos	Pág. 28				
	2-13: Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	Pág. 28				
	2-14: Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	Pág. 3				
	2-15: Conflitos de interesses	Pág. 34				
	2-16: Comunicação de preocupações cruciais	Pág. 30		Item b	Confidencialidade	Informação considerada confidencial pela empresa.
	2-17: Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	Pág. 28				

GRI Standard	Item de divulgação	Localização	Referência Norma Setorial GRI	Omissões		
				Requisitos omitidos	Razão	Explicação
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-18: Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	–		Todos	Informação não disponível	Atualmente, a companhia não dispõe de um processo formal de avaliação do desempenho do Conselho de Administração.
	2-19: Políticas de remuneração	Pág. 45				
	2-20: Processo para determinação da remuneração	Pág. 45				
	2-21: Proporção da remuneração total anual	–		Todos	Confidencialidade	Informação considerada confidencial pela empresa.
	2-22: Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável	Pág. 7				
	2-23: Compromissos de política	Págs. 32-34				
	2-24: Incorporação de compromissos de política	Págs. 32 e 33				
	2-25: Processos para reparar impactos negativos	Págs. 37 e 72				
	2-26: Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações	Págs. 37 e 38		Item b	Confidencialidade	Informação considerada confidencial pela empresa.

GRI Standard	Item de divulgação	Localização	Referência Norma Setorial GRI	Omissões		
				Requisitos omitidos	Razão	Explicação
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-27: Conformidade com leis e regulamentos	Não foram registradas sanções não mone-tárias, bem como o provisionamento ou o pagamento de multas para casos de não conformidade ocorridos durante o período do relatório.				
	2-28: Participação em associações	Pág. 40				
	2-29: Abordagem para engajamento de stakeholders	Págs. 4, 34, 40, 68, 69, 70 e 71				
	2-30: Acordos de negociação coletiva	100% dos trabalhadores são represen-tados pela entidade sindical da categoria.				
► TÓPICOS MATERIAIS						
GRI 3: Temas materiais 2021	3-1: Processo de definição de temas materiais	Pág. 4				
	3-2: Lista de temas materiais	Pág. 4				
Tema: Biodiversidade						
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3: Gestão dos temas materiais	Pág. 79	11.4.1			

GRI Standard	Item de divulgação	Localização	Referência Norma Setorial GRI	Omissões		
				Requisitos omitidos	Razão	Explicação
GRI 101: Biodiversidade 2024	101-1: Políticas para deter e reverter a perda de biodiversidade	Pág. 79				
	101-2: Gestão de impactos na biodiversidade	Pág. 79				
	101-3: Acesso e repartição justa e equitativa de benefícios	–		Todos	Não aplicabilidade	A natureza das atividades da companhia não envolve o acesso ao patrimônio genético de espécies da biodiversidade ou ao conhecimento tradicional associado para fins de pesquisa, desenvolvimento ou exploração comercial.
	101-4: Identificação de impactos na biodiversidade	–		Todos	Não aplicabilidade	Os impactos foram previamente identificados no âmbito do Licenciamento Ambiental (EIA/RIMA). Sem alterações de escopo ou expansão territorial no ciclo de relato, os impactos remanescentes são reportados no indicador GRI 101-2.
	101-5: Locais com impactos na biodiversidade	Pág. 80				
	101-6: Fatores diretos de perda de biodiversidade	Pág. 81		Itens b, c	Não aplicabilidade	Inexistência de perdas identificadas.

GRI Standard	Item de divulgação	Localização	Referência Norma Setorial GRI	Omissões		
				Requisitos omitidos	Razão	Explicação
GRI 101: Biodiversidade 2024	101-7: Mudanças no estado da biodiversidade	Pág. 81				
	101-8: Serviços ecossistêmicos	–		Todos	Não aplicabilidade	Nas avaliações de impacto sobre a biodiversidade, identificou-se que as operações da companhia não apresentam dependência crítica direta ou impactos significativos que alterem a provisão de serviços ecossistêmicos essenciais (como polinização, regulação hídrica e controle de erosão) para as comunidades do entorno, além daqueles já mitigados e monitorados pelas condicionantes de seu licenciamento ambiental. A gestão dos serviços de regulação e suporte associados à área de influência do Porto do Açu é realizada de forma integrada com a administração do distrito industrial, sendo os impactos físicos sobre o meio ambiente já reportados de forma consolidada no indicador GRI 101-2.

GRI Standard	Item de divulgação	Localização	Referência Norma Setorial GRI	Omissões		
				Requisitos omitidos	Razão	Explicação
Tema: Compras Responsáveis						
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3: Gestão dos temas materiais	Pág. 64				
GRI 204: Práticas de compras	204-1: Proporção de gastos com fornecedores locais	Pág. 66	11.14.6			
GRI 308: Avaliação ambiental de fornecedores 2016	308-2: Impactos ambientais negativos da cadeia de fornecedores e medidas tomadas	Pág. 64				
GRI 414: Avaliação social de fornecedores 2016	414-2: Impactos sociais negativos da cadeia de fornecedores e medidas adotadas	Pág. 64	11.10.9			

GRI Standard	Item de divulgação	Localização	Referência Norma Setorial GRI	Omissões		
				Requisitos omitidos	Razão	Explicação
Tema: Contribuição econômica e desenvolvimento local						
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3: Gestão dos temas materiais	Págs. 69, 71 e 73				
GRI 202: Presença no mercado 2016	202-1: Variação da proporção do salário inicial mais baixo comparado ao salário mínimo local	–		Todos	Confidencialidade	Informações consideradas confidenciais pela empresa.
	202-2: Proporção de membros da alta direção contratados na comunidade local	Pág. 30	11.11.2 11.14.3			
GRI 203: Impacto econômico indireto 2016	203-1: Desenvolvimento e impacto de investimentos em infraestrutura e serviços oferecidos	Págs. 73 e 79	11.14.4			
	203-2: Impactos econômicos indiretos significativos	Págs. 64 e 73	11.14.5			

GRI Standard	Item de divulgação	Localização	Referência Norma Setorial GRI	Omissões		
				Requisitos omitidos	Razão	Explicação
GRI 413: Comunidades locais 2016	413-1: Operações com programas implementados de engajamento da comunidade local, avaliação de impactos e desenvolvimento local	Pág. 71	11.15.2 11.15.4 11.16.1			
	413-2: Operações com impactos potenciais significativos ou impactos negativos reais sobre as comunidades locais	Pág. 73	11.15.3 11.16.2			
Tema: Desenvolvimento do capital humano e diversidade						
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3: Gestão dos temas materiais	Págs. 49, 51 e 53				
GRI 401: Emprego 2016	401-1: Taxa de novos empregados e rotatividade	Pág. 44	11.10.2			
	401-2: Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial	Pág. 45	11.10.3			

GRI Standard	Item de divulgação	Localização	Referência Norma Setorial GRI	Omissões		
				Requisitos omitidos	Razão	Explicação
GRI 401: Emprego 2016	401-3: Licença-maternidade/paternidade	Pág. 46	11.10.4 11.11.3			
GRI 404: Treinamento e educação 2016	404-1: Média de horas de treinamento, por ano, por empregado	Págs. 49 e 50	11.10.6 11.11.4			
	404-2: Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para transição de carreira	Pág. 49	11.10.7			
	404-3: Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira	Pág. 47				
GRI 405: Diversidade e igualdade de oportunidades 2016	405-1: Diversidade nos órgãos de governança e entre os empregados	Pág. 52	11.11.5			
	405-2: Razão matemática do salário e remuneração entre mulheres e homens	–	11.11.6	Todos	Confidencialidade	Informação considerada confidencial pela empresa.

GRI Standard	Item de divulgação	Localização	Referência Norma Setorial GRI	Omissões		
				Requisitos omitidos	Razão	Explicação
Tema: Direitos humanos						
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3: Gestão dos temas materiais	Pág. 51				
GRI 406: Não discriminação 2016	406-1: Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	Pág. 37	11.11.7			
GRI 407: Liberdade sindical 2016	407-1: Operações e fornecedores em que o direito à liberdade sindical e à negociação coletiva pode estar em risco	Pág. 33	11.13.2			
GRI 408: Trabalho infantil 2016	408-1: Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho infantil	Pág. 51				
GRI 409: Trabalho forçado 2016	409-1: Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho forçado ou análogo ao escravo	Pág. 51	11.12.2			
GRI 411: Direitos de povos indígenas 2016	411-1: Casos de violação de direitos de povos indígenas	Pág. 51	11.17.2 11.17.3 11.17.4			

GRI Standard	Item de divulgação	Localização	Referência Norma Setorial GRI	Omissões		
				Requisitos omitidos	Razão	Explicação
Tema: Ética e governança corporativa						
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3: Gestão dos temas materiais	Págs. 28, 31, 32 e 40				
GRI 205: Combate à corrupção 2016	205-1: Operações submetidas a avaliações de riscos relacionados à corrupção	Pág. 34	11.20.2			
	205-2: Comunicação e treinamento em políticas e procedimentos de combate à corrupção	Pág. 36	11.20.3			
	205-3: Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas	Pág. 34	11.20.4			
Tema: Mudanças climáticas e emissão de GEE						
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3: Gestão dos temas materiais	Pág. 86	11.1.1 11.2.1			
GRI 305: Emissões 2016	305-1: Emissões diretas (escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)	Pág. 86	11.1.5			

GRI Standard	Item de divulgação	Localização	Referência Norma Setorial GRI	Omissões		
				Requisitos omitidos	Razão	Explicação
GRI 305: Emissões 2016	305-2: Emissões indiretas (escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia	Pág. 86	11.1.6			
	305-3: Outras emissões indiretas (escopo 3) de gases de efeito estufa (GEE)	Pág. 86	11.1.7			
	305-4: Intensidade de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	Pág. 86	11.1.8			
	305-5: Redução de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	Em 2025, a GNA não obteve reduções nas emissões de GEE, em decorrência de mudanças nos processos produtivos e outras medidas de eficiência operacional.	11.2.3			
	305-6: Emissões de substâncias que destroem a camada de ozônio (SDO)	–		Todos	Não Aplicabilidade	A GNA não produz SDO em seu processo operacional.
Tema: Recursos hídricos						
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3: Gestão dos temas materiais	Pág. 88				
GRI 303: Água e efluentes 2018	303-1: Interações com uso de água	Págs. 85 e 88	11.6.2			

GRI Standard	Item de divulgação	Localização	Referência Norma Setorial GRI	Omissões		
				Requisitos omitidos	Razão	Explicação
GRI 303: Água e efluentes 2018	303-2: Gestão dos impactos relacionados aos descartes de água	Pág. 88	11.6.3			
	303-3: Retirada de água	Pág. 88	11.6.4			
	303-4: Descarte de água	Pág. 88	11.6.5			
	303-5: Consumo de água	Pág. 88	11.6.6			
Tema: Resíduos e qualidade do ar						
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3: Gestão dos temas materiais	Pág. 85 e 89				
GRI 305: Emissões 2016	305-7: Emissões de NOx, SOx e outras emissões atmosféricas significativas	Pág. 85	11.3.2			
GRI 306: Resíduos 2020	306-1: Geração de resíduos e impactos significativos relacionados a resíduos	Pág. 89	11.5.2			
	306-2: Gestão de impactos significativos relacionados a resíduos	Pág. 89	11.5.3			
	306-3: Resíduos gerados	Pág. 89	11.5.4			

GRI Standard	Item de divulgação	Localização	Referência Norma Setorial GRI	Omissões		
				Requisitos omitidos	Razão	Explicação
GRI 306: Resíduos 2020	306-4: Resíduos não destinados para disposição final	Pág. 90	11.5.5			
	306-5: Resíduos destinados para disposição final	Pág. 90	11.5.6			
Tema: Saúde, bem-estar e segurança operacional						
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3: Gestão dos temas materiais	Pág. 56				
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018	403-1: Sistema de gestão de saúde e segurança ocupacional	Págs. 56 e 57	11.9.2			
	403-2: Identificação e avaliação de riscos e investigação de incidentes	Págs. 57 e 60	11.9.3			
	403-3: Serviços de saúde ocupacional	Pág. 56	11.9.4			
	403-4: Participação, consulta e comunicação sobre saúde e segurança ocupacional com os trabalhadores	Págs. 56 e 57	11.9.5			
	403-5: Treinamento dos trabalhadores em saúde e segurança ocupacional	Pág. 62	11.9.6			

GRI Standard	Item de divulgação	Localização	Referência Norma Setorial GRI	Omissões		
				Requisitos omitidos	Razão	Explicação
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018	403-6: Promoção da saúde do trabalhador	Pág. 56	11.9.7			
	403-7: Prevenção e mitigação de impactos na saúde e segurança ocupacional diretamente ligados à organização por relações comerciais	Págs. 56 e 57	11.9.8			
	403-8: Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança ocupacional	Pág. 56	11.9.9			
	403-9: Lesões relacionadas ao trabalho	Págs. 60 e 61	11.9.10			
	403-10: Doenças profissionais	Pág. 61	11.9.11			
Tema: Transição e segurança energética						
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3: Gestão dos temas materiais	Págs. 86 e 87				
GRI Energia 2016	302-1: Consumo de energia dentro da organização	Pág. 87	11.1.2			

GRI Standard	Item de divulgação	Localização	Referência Norma Setorial GRI	Omissões		
				Requisitos omitidos	Razão	Explicação
GRI Energia 2016	302-2: Consumo de energia fora da organização	Pág. 87	11.1.2			
	302-3: Intensidade energética	Pág. 87	11.1.3			
	302-4: Redução no consumo de energia	Pág. 87	11.1.4			
	302-5: Reduções nos requisitos de produtos e serviços	–		Todos	Não aplicabilidade	Não aplicável ao modelo de negócios da empresa.
Tema: Transição e segurança energética						
GRI G4: Setorial de energia	EU-1: Capacidade instalada distribuída por fonte e energia primária e por regime regulatório	Págs. 14 e 15				
	EU-2: Produção líquida de energia, distribuída por fonte de energia primária e por regime regulatório	Págs. 14 e 15				
Tema: Transparência e relacionamento com stakeholders						
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3: Gestão dos temas materiais	Pág. 68				

SUMÁRIO SASB

Tópico	Código SASB	Métrica	Página/Resposta
Emissão de gases de efeito estufa (GEE) e gestão de energia	IF-EU110a.1	Emissões globais brutas do escopo 1, porcentagem coberta por (1) limitação de emissões e (2) regulamentos de relatórios de emissões	Página 86
	IF-EU110a.2	Emissões de gases de efeito estufa (GEE) associadas às entregas de energia	As emissões diretas de GEE associadas às entregas de energia em 2025 foram de 1.930.263,92 tCO2e. Elas se referem à queima do gás natural para a geração de energia que é entregue ao Sistema Interligado Nacional (SIN).
	IF-EU110a.3	Discussão de longo e curto prazo, estratégia ou plano para gerenciar as emissões de escopo 1, metas de redução de emissões e uma análise de desempenho em relação a essas metas	Página 86
	IF-EU110a.4	(1) Número de clientes atendidos em mercados sujeitos a normas de carteira renovável (RPS) e (2) o cumprimento percentual da meta RPS por mercado	(1) Número de clientes atendidos em mercados sujeitos a normas de carteira renovável (RPS) e (2) o cumprimento percentual da meta RPS por mercado
Qualidade do ar	IF-EU120a.1	Emissões atmosféricas dos seguintes poluentes: (1) NOx (excluindo N2O), (2) SOx, (3) material particulado (PM10), (4) chumbo (Pb) e (5) mercúrio (Hg); porcentagem de cada um em ou próximo a áreas de população densa	Página 85
Gestão de Água	IF-EU140a.1	1) Total de água retirada, (2) total de água consumida, porcentagem de cada uma em regiões com estresse hídrico de linha de base alta ou extremamente alta	Página 88
	IF-EU140a.2	Número de incidentes de não conformidade associada à quantidade e/ou qualidade da água, licenças, normas e regulamentos	Não houve incidentes registrados em 2025.
	IF-EU140a.3	Descrição dos riscos da gestão da água e discussão de estratégias e práticas para mitigar esses riscos	Página 88

Tópico	Código SASB	Métrica	Página/Resposta
Gestão de cinzas de carvão	IF-EU150a.1	Quantidade de resíduos de combustão de carvão (CCR) gerados, percentual reciclado	Não há geração de resíduos de combustão de carvão.
	IF-EU150a.2	Número total de resíduos de combustão de carvão (CCR), repartidos por perigo, classificação potencial e avaliação de integridade estrutural	Não há geração de resíduos de combustão de carvão.
Acesso à energia	IF-EU240a.1	Taxa média de eletricidade no varejo para (1) clientes residenciais, (2) comerciais e (3) industriais	O indicador não se aplica a geradores de energia. A tarifa média dos consumidores vem das distribuidoras, os geradores vendem energia para as distribuidoras, que a repassam para os consumidores finais.
	IF-EU240a.2	Conta mensal para cliente com energia elétrica residencial com (1) 500 kWh e (2) 1.000 kWh de energia entregue por mês	O indicador não se aplica a geradores de energia, como é o caso da GNA.
	IF-EU240a.3	Número de clientes com energia elétrica residencial desligada por falta de pagamento, reconectada em 30 dias, em porcentagem	O indicador não se aplica a geradores de energia, como é o caso da GNA.
	IF-EU240a.4	Discussão de impactos externos no acesso à energia elétrica, incluindo condições econômicas do território de serviço	A GNA, como um gerador que atua no mercado regulado de energia, não possui contratos com consumidores varejistas, mas apenas com distribuidoras.
Saúde e segurança da força de trabalho	IF-EU320a.1	(1) Taxa de incidentes graves (TRIR), (2) Taxa de fatalidade e (3) Taxa de frequência de quase acidentes (NMFR)	Página 60

Tópico	Código SASB	Métrica	Página/Resposta
Eficiência e demanda do consumidor final	IF-EU420a.1	Porcentagem de receitas de distribuidoras de energia elétrica provenientes de estruturas que (1) são desacopladas e (2) contêm mecanismos de ajustamento de receitas perdidas	Não se aplica a geradores de energia como a GNA, que possui apenas contratos com distribuidoras, e não com consumidores finais.
	IF-EU420a.2	Porcentagem de carga elétrica servida por tecnologia <i>smart grid</i>	Não se aplica à GNA, que é um agente de geração que não atende consumidores finais.
	IF-EU420a.3	Economia de eletricidade dos clientes devido a medidas de eficiência, por mercado	A GNA é uma geradora de energia que não atende consumidores finais.
Segurança nuclear e gerenciamento de emergência	IF-EU540a.1	Número total de unidades de energia nuclear, discriminadas pela Comissão de Regulamentação Nuclear dos Estados Unidos (NRC) - Coluna de Matriz de Ação	A GNA não possui operação nuclear.
	IF-EU540a.2	Descrição dos esforços de gestão de energia nuclear em segurança e preparação para emergências	A GNA não possui operação nuclear.
Resiliência do <i>grid</i>	IF-EU550a.1	Número de incidentes por não cumprimento de normas físicas e/ou cibersegurança ou regulamentos	Não foram reportados incidentes de cibersegurança em 2025.
	IF-EU550a.2	(1) Duração Média de Interrupção (SAIDI), (2) Frequência Média de Interrupção (SAIFI) e (3) Duração Média de Interrupção por Consumidor (CAIDI), incluindo dias de grandes eventos	O indicador não se aplica a geradores de energia.

Tópico	Código SASB	Métrica	Página/Resposta
Emissões de gases de efeito estufa (GEE)	EM-MD110a.1	Emissões globais brutas de escopo 1, porcentagem de metano, porcentagem coberta por regulamentos de limitações de emissões	Página 86
	EM-MD110a.2	Discussão da estratégia ou plano de longo e curto prazo para gerenciar as emissões de escopo 1, metas de redução de emissões e uma análise de desempenho em relação a essas metas	Página 86
Qualidade do ar	EM-MD120a.1	Emissões atmosféricas dos seguintes poluentes: NOx (excluindo N2O), SOx, compostos orgânicos voláteis (VOCs) e partículas (PM10)	Página 85
Impactos ecológicos	EM-MD160a.1	Descrição das políticas e práticas de gestão ambiental para operações ativas	Página 80
	EM-MD160a.2	Porcentagem de terras possuídas, arrendadas e/ou operadas dentro de áreas de <i>status</i> de conservação protegida ou habitat de espécies ameaçadas de extinção	Página 83
	EM-MD160a.3	Área terrestre, porcentagem da área impactada restaurada	Página 83
	EM-MD160a.4	Número e volume agregado de derramamentos de hidrocarbonetos, volume no Ártico, volume em áreas excepcionalmente sensíveis e volume recuperado	Não aplicavel

Tópico	Código SASB	Métrica	Página/Resposta
Comportamento competitivo	EM-MD520a.1	Quantidade total de perdas monetárias como resultado de processos judiciais associados a oledutos federais e regulamentos de armazenamento	Não houve perdas monetárias associadas a oleodutos como resultado de processos judiciais, relacionadas a legislações federais e/ou regulamentos.
	EM-MD540a.1	Número de incidentes de tubulações relatáveis, porcentagem significativa	Não houve eventos de vazamento em tubulação em 2025.
	EM-MD540a.2	Porcentagem de gasodutos de gás natural e dutos líquidos perigosos inspecionados	A malha de gasoduto da empresa foi 100% inspecionada e comissionada pela empresa Acciona, e é uma rotina operacional a inspeção do gasoduto pela KN.
	EM-MD540a.3	Número de liberações de acidentes e liberações de não acidentes (NARs) do transporte ferroviário	A GNA não realiza transporte ferroviário.
Segurança operacional, preparação e resposta a emergências	EM-MD540a.4	Discussão dos sistemas de gestão usados para integrar uma cultura de segurança e preparação para emergências em toda a cadeia de valor e durante os ciclos de vida do projeto	Página 56

INFORMAÇÕES CORPORATIVAS/EXPEDIENTE

Supervisão:

Equipe de Sustentabilidade e Comunicação da GNA

Consultoria de indicadores GRI:

Ability Sustentabilidade e Comunicação

Redação, edição e revisão:

Quintal 22 Comunicação Corporativa

Projeto gráfico e diagramação:

Wake Comunicação Estratégica

Imagens:

Arquivo GNA

Gás Natural Açu S.A.

Rio de Janeiro

Rua Voluntários da Pátria, no 113,
11º andar - Botafogo – Rio de Janeiro (RJ)
CEP: 22270-000
Telefone: (21) 2102-7900

Porto do Açu

Fazenda Saco Dantas, s/n
Porto do Açu – São João da Barra (RJ)
CEP 28200-000
Telefone: (21) 2102-7450



Site
www.gna.com.br



linkedin
linkedin.com/company/gnagasnaturalacu



www.gna.com.br