



GrupoCornélioBrennand

105
ANOS

JUNTOS.
UMA HISTÓRIA DE
MUITAS CONQUISTAS.

Relatório de
Sustentabilidade
2022

Mensagem do Conselho de Administração
página **03**

O Grupo Cornélio Brennand
página **05**

Destaques 2022
página **12**

Sobre o Relatório
página **129**

Mensagem da Liderança
página **04**

Governança
página **15**

Negócios GCB
página **70**

Sumário GRI
página **130**

Atiaia Renováveis72
Vivix 91
Iron House107
Outras participações124

Estratégia ESG
página **29**

Sociedade
página **53**

Meio Ambiente
página **65**

Pessoas
página **37**

Inovação
página **59**

Sumário

Mensagem do Conselho de Administração

[GRI 2-22]

O ano de 2022 foi marcado por mais um momento histórico para o Grupo Cornélio Brennand. Chegamos a 105 anos de atividades com a certeza de que nossa trajetória ao longo desse tempo foi fiel aos valores que balizam nossa atuação. Com dinamismo, excelência, integridade e inovação, temos garantido a perenidade do Grupo por meio de um planejamento estratégico que tem como premissa o crescimento sustentável dos negócios. E sempre pautados pela ética e pelo respeito, com todos os nossos públicos de relacionamento, um dos traços mais fortes do Grupo e que nos orienta para sermos ágeis e coesos em momentos de incertezas.

Nesse espírito de comemoração, reconhecemos que nossa jornada é contínua e que a adaptabilidade às mudanças é fundamental para seguirmos competitivos e promovendo transformação positiva. Dessa forma, continuamos investindo na formação das nossas lideranças e das novas gerações da Família Cornélio Brennand. Por meio de um programa de formação de acionistas estruturado e mentorias entre as gerações da Família, temos possibilitado uma contribuição efetiva para a evolução do Grupo e de suas empresas nas próximas décadas – sempre de forma alinhada aos valores que nos trouxeram até aqui. O crescimento que registramos em 2022

também tem em suas bases o cuidado com a sociedade e com o planeta; a busca incessante por uma governança transparente e engajada; e o constante esforço em criar ambientes diversos, criativos e inclusivos. Essa preocupação com a perenidade das atividades do Grupo se reflete na incorporação, de maneira sistêmica e integrada, dos temas ambientais, sociais e de governança (ESG, na sigla em inglês).

Ao longo de 2022, o Conselho de Administração acompanhou e direcionou o avanço da jornada ESG no Grupo, pautando-os de forma recorrente em suas reuniões e contando com o apoio e aprofundamento mensal das pautas no Comitê de Pessoas & Sustentabilidade. Definimos e priorizamos os temas materiais para nossa agenda ESG; aplicamos a metodologia do Sistema B para direcionar nossa evolução nessa jornada; divulgamos o nosso segundo Relatório de Sustentabilidade com base nas normas do GRI; e publicamos a nossa primeira comunicação de progresso no avanço da Agenda 2030 da ONU. Além de lançarmos, no âmbito da governança corporativa, o nosso Programa de *Compliance* alinhado ao valor de integridade do Grupo, e que serve como esteio para fortalecer as nossas relações duradouras.

Sabemos que esta caminhada não tem um destino final – é uma jornada contínua, na qual precisamos evoluir constantemente. Pretendemos continuar avançando nesses temas, de forma que façam sentido para nossas atividades e que estejam alinhados à estratégia de crescimento e perenidade do Grupo. Somente assim iremos, de fato, continuar o legado deixado pelas gerações passadas e contribuir para melhorar a sociedade e o planeta.

Nesta terceira edição do *Relatório de Sustentabilidade* do Grupo Cornélio Brennand, estão elencados alguns de nossos avanços e compromissos. Ele contém informações sobre nossa geração de valor, apresentando os destaques do ano e os principais resultados entre 1º de janeiro e 31 de dezembro de 2022.

Renovamos o convite para que todos os nossos parceiros, clientes, fornecedores, colaboradores, comunidades em nosso entorno e a sociedade em geral, juntem-se a nós nessa jornada. Afinal são 105 anos em que estamos transformando futuros e deixando nossa marca na história.

Boa leitura!

Conselho de Administração das empresas do Grupo Cornélio Brennand

Mensagem da Liderança

Continuar crescendo, sempre de forma sustentável; e incorporar, cada vez mais, aspectos ambientais, sociais e de governança em nossa estratégia e operações. Este foi o fio condutor do Grupo Cornélio Brennand ao longo de 2022, quando comemoramos 105 anos de existência.

Para nós, adotar uma postura ambientalmente correta, socialmente justa e que siga os mais elevados padrões

de governança corporativa não é uma novidade, ou reação a uma imposição cada vez mais presente no mercado; trata-se, na verdade, de posicionamentos que sempre estiveram presentes na história do Grupo Cornélio Brennand. E os resultados que temos alcançado mostram que agir de forma alinhada à temática ESG, além de ser a postura correta para contribuir com a sociedade e com o planeta, também se reflete nos resultados dos negócios. Esta é uma realidade sem volta – e o Grupo tem buscado evoluir, de forma contínua, nessa direção.

E para caminharmos de forma ágil e consistente, definimos prioridades nessa jornada ao longo de 2022. Nos tornamos membros do Pacto Global da ONU, reforçando o nosso compromisso com os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável – ODS; utilizamos a metodologia do Sistema B, por meio do B Impact Assessment (BIA), para medir o grau de maturidade das nossas práticas nos pilares ESG; e definimos a Matriz de Materialidade para as três empresas do Grupo (com temas transversais aos nossos negócios) com o objetivo de priorizar a atuação das nossas empresas na agenda da sustentabilidade, considerando

uma visão *multistakeholder*. Também iniciamos nosso Plano de Estratégia Climática, com o apoio de uma consultoria especializada, a fim de iniciar, em 2023, a mensuração das emissões de gases do efeito estufa (GEE) de todas as operações do Grupo. Além disso, o Grupo continuou zelando pela preservação dos 5.000 hectares de áreas verdes preservadas, nas regiões onde atua – que sempre foi uma preocupação da família Cornélio Brennand.

Ao mesmo tempo em que aprofundamos nosso comprometimento com a jornada ESG, também pudemos registrar novamente resultados bastante positivos. Chegamos ao final do ano com uma receita operacional líquida recorde, de R\$ 1,25 bilhão – um crescimento de quase 20% na comparação com 2021. Esse desempenho, resultado de um planejamento estratégico estruturado, tanto no nível do Grupo quanto dos negócios, reforça a nossa visão de crescimento econômico com geração de valor compartilhado, possibilitando à Atiaia Renováveis, à Vivix Vidros Planos e à Iron House expandirem suas operações em linha com o desenvolvimento sustentável.

Para garantir o futuro do Grupo, contamos com o comprometimento e engajamento das nossas pessoas como peças-chave na construção, dia a dia, da nossa história.

Todos os nossos negócios buscam manter um ambiente no qual os colaboradores sintam-se bem acolhidos e respeitados. Por isso, em 2022, mantivemos o GCB no ranking das melhores empresas para se trabalhar em Pernambuco e entramos para o ranking nacional entre as 50 melhores indústrias para se trabalhar do país. Iniciativas para promover e estimular a geração de ideias protagonizadas pelos nossos colaboradores, com a livre circulação do conhecimento e de estruturas colaborativas de trabalho, têm sido uma bem-sucedida forma de incentivar a pluralidade de pontos de vista e, assim, fomentar a incorporação de soluções inovadoras em cada negócio.

Permeando essas atividades está nossa postura de integridade – que consiste não apenas no cumprimento das leis e regras que se aplicam aos nossos ramos de atividades, mas também na capacitação dos colaboradores e no relacionamento transparente e ético com todos os nossos públicos de interesse.

Dessa forma, acreditamos ter percorrido mais um degrau em nossa jornada ESG, sabendo que ainda há muito a ser feito. Este *Relatório de Sustentabilidade* conta essa trajetória.

Boa leitura!



Léo Mendes de Farias

Presidente do Corporativo

Catharina Machado G. Ferreira

Diretora de Pessoas & Sustentabilidade

O Grupo Cornélio Brennand



“

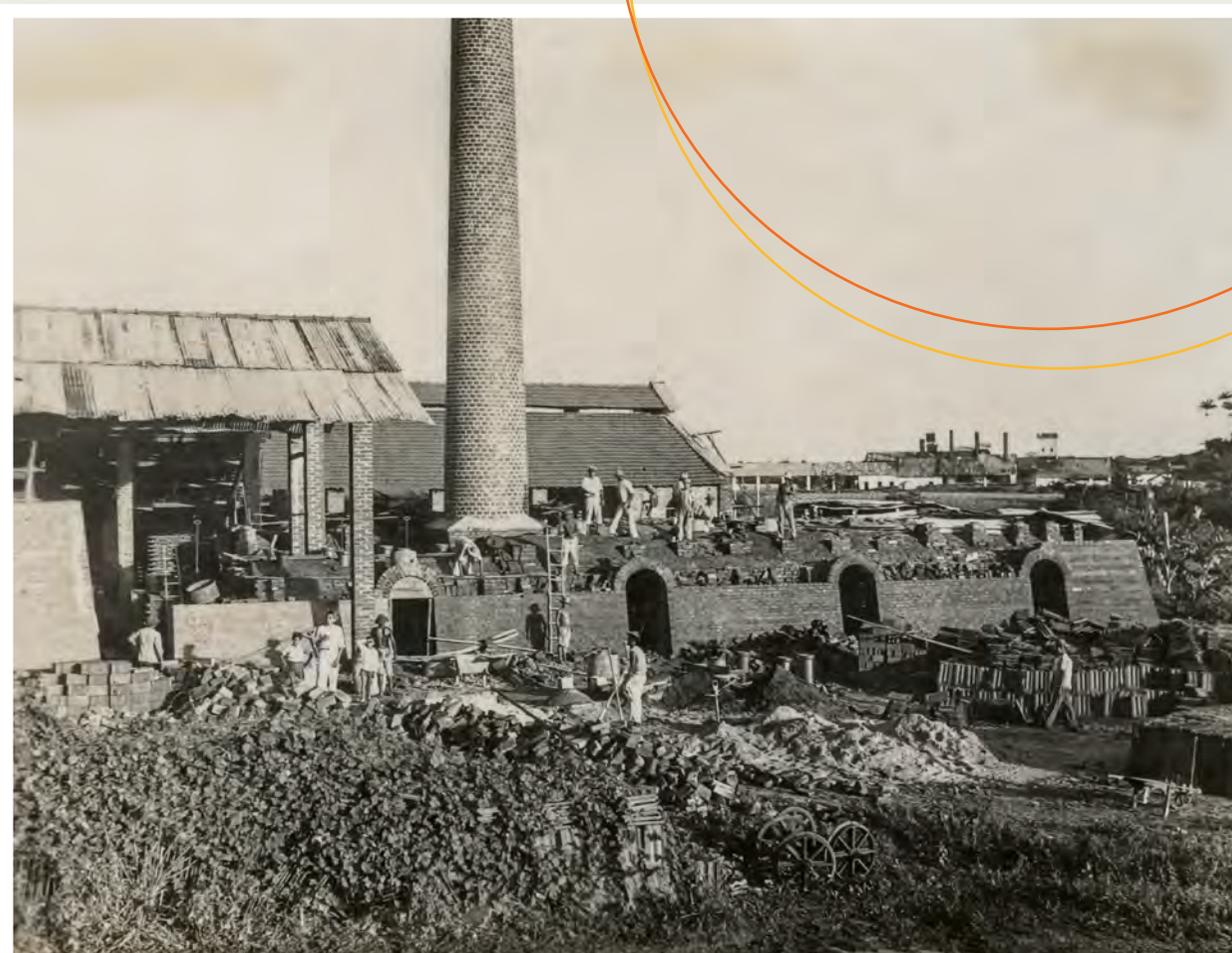
Por aqui já vivemos muito. Já fizemos muita coisa acontecer. Estamos há 105 anos trilhando caminhos nunca antes percorridos. Durante esta trajetória, aprendemos que para mudar é preciso transformar. E, por isso, não paramos.”

Um Legado Centenário

Fundado em 1917, no bairro do Várzea, em Recife (PE), o Grupo Cornélio Brennand surgiu a partir da Cerâmica São João, criada pelo empreendedor Ricardo Lacerda de Almeida Brennand. Nas décadas seguintes, a companhia se expandiu, tornando-se um grupo empresarial atuante em diferentes segmentos da economia – como produção de azulejos, vidros e cimento.

Ao longo de praticamente todo o século XX e início do XXI, o Grupo se manteve relevante graças à capacidade de se adaptar e sobreviver às crises e mudanças na conjuntura política e econômica do Brasil. Foi assim que o GCB conseguiu avançar, com dinamismo e integridade, sempre fiel a seus valores e à sua visão de futuro. Ao longo das décadas, o Grupo pôde discernir quais segmentos de negócios ofereciam cenários mais positivos, e quais não eram tão promissores – aproveitando melhor as oportunidades e abordando de forma mais eficaz os diversos desafios que surgiram ao longo do tempo, e garantindo um legado sólido para a sociedade e para as sucessivas gerações da Família Cornélio Brennand.

O Grupo Cornélio Brennand é composto por três empresas: a Atiaia Renováveis, que atua no segmento de geração e comercialização de energia limpa por meio de fontes renováveis; a Vivix Vidros Planos, uma das mais modernas fábricas de vidros planos do mundo; e a Iron House Real Estate, empresa de desenvolvimento, investimento e gestão de ativos imobiliários. Além disso, o Grupo tem participação em uma *joint venture* na *holding* Cimento Portland Participações (CPP), dona da marca Cimento Bravo. **[GRI 2-1]**



Grupo Cornélio Brennand nasceu no bairro da Várzea, no Recife, em 1917.

Presença Marcante

Dada sua história de sucesso, o Grupo Cornélio Brennand é um dos principais grupos empresariais da região Nordeste – ainda que tenha também expandido para outras localidades brasileiras. Sediado em Pernambuco, possui escritórios e operações nos estados de São Paulo, Bahia, Mato Grosso e Mato Grosso do Sul, e suas atividades representam uma importante fonte geradora de postos de trabalho nas regiões nas quais atua. [GRI 2-1]

No final de 2022, o Grupo Cornélio Brennand possuía 829 colaboradores próprios e, ao longo do ano, passaram pelas empresas um total de 1.418 terceirizados, sendo cerca de 80% trabalhando nas obras das pequenas centrais hidrelétricas (PCHs) e na urbanização do loteamento da Iron House em Pernambuco.

Leandro Pereira,
Atiaia Renováveis



Comunicação Proativa e Transparente

A integridade e o respeito às pessoas têm pautado as ações do Grupo ao longo desses 105 anos de história. Como exemplo de comunicação proativa e transparente, o GCB promove anualmente sua convenção anual, o RADAR, momento em que reúne colaboradores de todas as empresas. Com mais de dez horas de programação, a edição de 2022, realizada em formato híbrido, contou com as apresentações dos resultados de todos os negócios do Grupo e um bate-papo com acionistas sobre o futuro da empresa. Foi uma oportunidade de compartilhar com todos os resultados e as perspectivas do Grupo e, ao mesmo tempo, promover um momento conjunto para que diferentes equipes pudessem interagir entre si, fortalecendo o sentimento de integração e sinergia na organização. [GRI 2-29]

Além disso, convidados externos apresentaram conteúdos sobre tendências de mercado e desenvolvimento pessoal,

com foco na qualidade de vida das pessoas que compõem o Grupo. A edição de 2022 do evento contou com a presença do ex-técnico da Seleção Brasileira de Vôlei, Bernardinho, e da escritora *bestseller* Martha Gabriel.



Evento contou com presença de plateia presencial e transmissão para todas as localidades em que o GCB atua.



Palestra de Bernardinho no Radar 2022.

Foco na Sustentabilidade

Conceitos relacionados à sustentabilidade, como a agenda ambiental, social e de governança (ESG, na sigla em inglês) têm se tornado cada vez mais presentes no mundo corporativo nos últimos anos. O Grupo Cornélio Brennand, por sua vez, já implementava iniciativas economicamente viáveis, ambientalmente corretas e socialmente responsáveis em sua trajetória pregressa. No campo da governança, o Grupo já adota há quase duas décadas, as práticas mais consistentes para administrar seus negócios – inicialmente por meio de uma estrutura de governança familiar, depois estendida para a governança corporativa (**leia mais na pág. 17**), sempre de forma alinhada aos seus valores. No campo social, o Grupo sempre esteve atento ao seu compromisso com as comunidades próximas às suas operações. Reconhece o seu dever social também na promoção da geração do emprego e renda das regiões onde atua, além de preservar relações duradouras com as diversas partes interessadas e um olhar especial e de respeito com os seus colaboradores. **[GRI 2-24]**



Ananda Costa,
Vivix

Nossos valores



Excelência

Temos que agir à altura do que somos. Nosso alto grau de exigência reflete o respeito ao que foi construído e o compromisso com o que ainda temos a conquistar.



Inovação

Assumimos o compromisso de mudar e liderar transformações. Queremos criar o novo todos os dias com ousadia, simplicidade e engajamento.



Dinamismo

Somos inquietos por natureza. Com disposição para a mudança e conectados às transformações, estamos em permanente evolução.



Integridade

Nosso nome é sinônimo de confiança e de respeito aos acordos. As nossas atitudes devem colocar as pessoas sempre em primeiro lugar.

Linha do Tempo



1946

Surge a Porcelana São João (depois renomeada Porcelana Brennand)

1958

Ingresso no setor de embalagens e utilidades de vidro, com a Companhia Industrial de Vidros (CIV)

1954

Início das atividades da Indústria de Azulejos S.A. (Iasa)

1917

Fundação do Grupo Brennand com a Cerâmica São João

1982

Compra da Companhia Paraíba de Cimento Portland (Cimepar)

1987

A CIV adquiriu a Indústria Nordestina de Vidros (Inovisa)

1978

Entrada no setor de cimento, com a Atol

1994

A Atol torna-se a primeira fábrica brasileira de cimento a receber o certificado do American Bureau of Shipping (ABS)

1999

Venda de três cimenteiras para a Cimentos de Portugal (Cimpor)

1995

A CIV recebeu a certificação ISO 9001

2010

Venda da CIV para a Owens-Illinois

2004

Entrada no setor de geração de energia renovável

2014

Início das operações industriais da Vivix Vidros Planos

2011

Fundação da Iron House Desenvolvimento Imobiliário

2017

O Grupo completa 100 anos de atividades, atuando em importantes setores da economia brasileira



2021

Lançamento do projeto Territórios Regenerativos Mata da Várzea, programa para impulsionar o ecossistema empreendedor com impacto socioambiental positivo, desenvolvimento local e geração de renda na comunidade



A Atiaia Energia reafirma o seu compromisso com o desenvolvimento sustentável e lança sua nova marca Atiaia Renováveis, ampliando sua geração de energia limpa para as fontes eólica e solar

2022

Entrada do GCB no ranking GPTW das Melhores Empresas para Trabalhar na Indústria no Brasil e novamente entre as melhores empresas de Pernambuco



Grupo completa 105 anos de trajetória

2020

Criação do Juntos pela Várzea, programa de apoio às famílias e pequenos empreendedores no bairro-sede do Grupo



Entrada do GCB no ranking GPTW das Melhores Empresas para Trabalhar em Pernambuco

A sustentabilidade corporativa ganha um novo impulso com a publicação do primeiro Relatório de Sustentabilidade do Grupo



Atiaia Renováveis e Vivix firmam contrato de autoprodução para usina solar em PE





Destques 2022

Izabela Figueiredo,
Corporativo



GRUPO CORNÉLIO BRENNAND

Lançamento do **Programa de Compliance e novo Código de Conduta**

Aceleração da Agenda ESG, tendo como base a construção da matriz de materialidade ESG e a realização do B Impact Assessment do Sistema B (BIA);

Comemoração dos **105 anos do Grupo Cornélio Brennand**



Utilização de novos **modelos de trabalho**

Receita líquida operacional de **R\$ 1,25 bilhão**

Publicação da **primeira Comunicação de Progresso (CoP) para o Pacto Global**, na qual foram demonstrados os avanços do GCB rumo à Agenda 2030

Reconhecimento:



GPTW Selo de Melhores Empresas para Trabalhar – Ranking Pernambuco.

GPTW Selo de Melhores Empresas para Trabalhar – Ranking Indústria Brasil.



VIVIX

Anúncio da **expansão da segunda linha de produção** da empresa em Goiana (PE)



Anúncio da **parceria com a Atiaia Renováveis** para construção de Usina Fotovoltaica para a fábrica da Vivix, no modelo de autoprodução

Apoio ao **primeiro shopping social do país**, a Casa Zero, em Recife (PE)



Participação na **Feicon 2022**, em São Paulo

IRON HOUSE

Inauguração da
loja conceito da Iron House
na Reserva do Paiva
(Pernambuco)



Destaque dos Empreendimentos:



Acquamarine: comercialização das últimas unidades localizadas na Reserva do Paiva (Pernambuco); Primeira obra no Nordeste a receber a Certificação Edge (*Excellence in Design for Greater Efficiencies*), iniciativa do Internacional Finance Corporation (IFC) do Banco Mundial



Abertura do hotel com a nova bandeira
JW Marriott São Paulo

Quintas da Praia:

início da construção e comercialização dos lotes localizados na Reserva do Paiva (Pernambuco)



ATIAIA RENOVÁVEIS

Certificação:



PCH Bandeirante: primeira e única PCH do Brasil a atender os 17 ODS da ONU na obtenção do selo REC Brazil, emitido pelo Instituto Totum

Reconhecimento:

Entrada no **top 10 das Melhores Empresas para Trabalhar - Ranking Setor Energia**, na terceira edição do prêmio Destaques do Great Place To Work® Brasil.



Estruturação de novos produtos e negócios, **diversificando o portfólio de projetos**

Avanço nos projetos

de Fundãozinho e Taboca; e da UFV Maravilhas I e II, previstas para entrarem em operação em 2024

Parceria com a Vivix

para autoprodução na Usina Fotovoltaica de Maravilhas I, em Goiana (PE)



Parceria com a B3

para o lançamento de solução via derivativos de energia;

Aquisição de novos projetos:

- UHE Estrela – 48,4MW – Rio Verde (GO);
- UFV Nova Sergipe – 400MW;

Conquista de três leilões:

- A-4 PCH Fundãozinho | 22MW – Mato Grosso do Sul;
- A-5 PCH Taboca | 29,8MW – Rio Verde (GO); e
- UHE Estrela | 48,4MW – Rio Verde (GO).

Estabelecimento de um novo Centro de Operações de Geração (COG), em Cuiabá, para apoio à

expansão do parque gerador de energia

Lançamento de projeto para disseminação da **cultura Atiaia Renováveis**

Governança

“

Uma governança baseada nas melhores práticas de mercado e um olhar além: é assim que estruturamos nosso modelo de gestão e fazemos uma governança transparente e engajada, que gera valor e resultado para os negócios. ”



Paloma Barbosa,
Corporativo

Governança que Gera Valor [GRI 2-9]

Ao longo de sua jornada, o Grupo Cornélio Brennand vem trabalhando de forma ativa no fortalecimento da sua Governança, o que tem gerado muito valor e resultado para os negócios. O modelo de governança adotado pelo Grupo foi estruturado com base nas melhores práticas do mercado – considerando as variáveis econômicas, sociais, ambientais e de governança como parte dos seus riscos e oportunidades. Com vistas a promover a sustentabilidade e a perenidade de seus negócios, a Governança do GCB, aqui representada em três eixos estruturantes, busca converter princípios básicos em recomendações objetivas, claras e disseminadas para todos aqueles que compõem o Grupo, contribuindo para a qualidade da gestão e longevidade dos negócios.

Propriedade

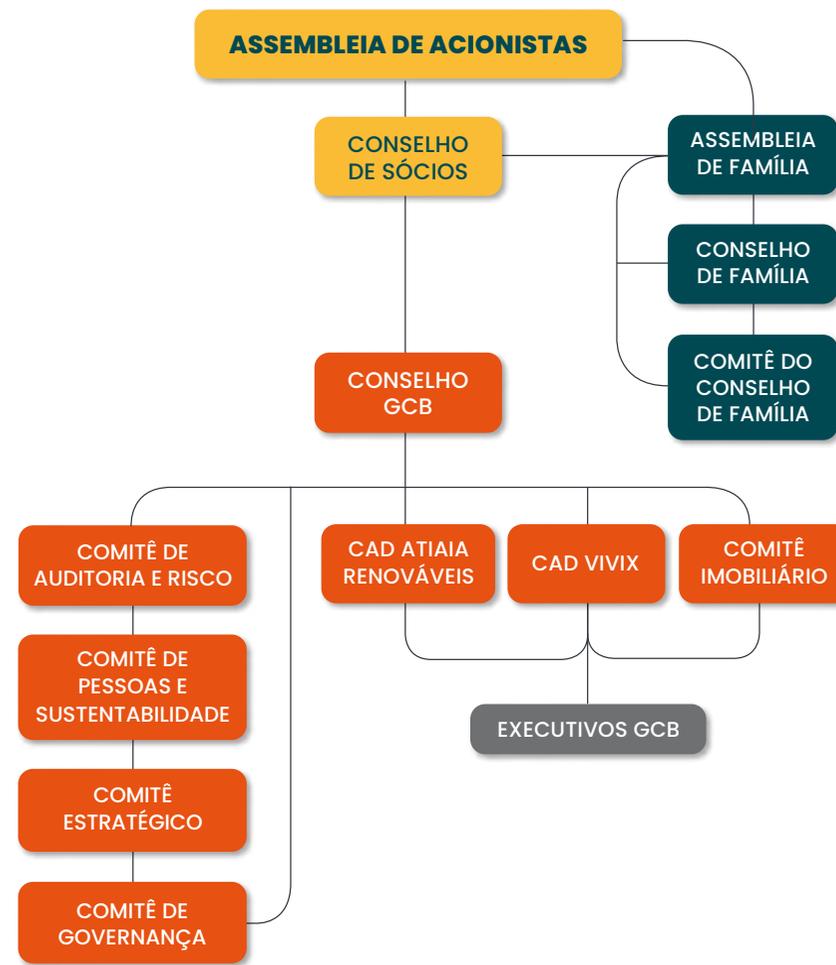
representada pela Assembleia de Acionistas e pelo Conselho de Sócios;

Família

representada pela Assembleia de Família, Conselho de Família e pelos quatro comitês do Conselho de Família; e

Negócios

liderados por três Conselhos de Administração, um Comitê Imobiliário, além de quatro Comitês de Assessoramento aos Conselhos.



Governança Corporativa

Sempre em busca de melhorias contínuas, revisões periódicas são realizadas no sistema de Governança do GCB, garantindo, assim, que os processos estejam de acordo com a estratégia de crescimento dos negócios e com as melhores práticas do mercado.

Como resultado do trabalho realizado pelo Comitê de Governança, que contou com o relevante apoio da área Corporativa do Grupo, está em fase de implementação o novo sistema de Governança do GCB – que visa promover uma maior clareza e agilidade no processo decisório. Lastreado em mandatos e alçadas, as premissas e as

expectativas dos acionistas são desdobradas para os órgãos de Governança Corporativa, sendo o Conselho GCB responsável pela elaboração da estratégia de portfólio, e os Conselhos de Administração dos negócios e o Comitê Imobiliário pela orientação estratégica de cada empresa do Grupo.

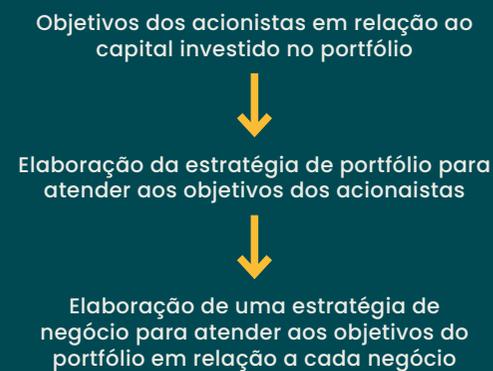
Através de relatórios e indicadores, o acionista acompanhará de perto a evolução dos negócios, permitindo a identificação prévia de desvios e relações de causa-efeito a partir das análises de desempenho das operações e do portfólio.

Ana Luiza Martins,
Corporativo

INSTÂNCIAS DE GOVERNANÇA



INTEGRAÇÃO ENTRE AS INSTÂNCIAS DE GOVERNANÇA



Estrutura de Governança

Órgãos de governança corporativa [GRI 2-9]

Tendo a Assembleia de Acionistas como fórum soberano da estrutura de governança corporativa, o sistema coordena a relação dos membros da Família, acionistas, conselheiros e executivos. Com definições claras de papéis e responsabilidades, os órgãos de governança contam com a participação de integrantes da terceira e da quarta geração da Família Cornélio Brennand – resultado de um trabalho estruturado de sucessão entre gerações, que permite a transferência do legado e perpetuação dos valores da Família, e são os seguintes:

Conselho de Sócios (CDS):

É a instância na qual são realizados os debates sobre temas que serão levados para conhecimento e votação na Assembleia de Acionistas. O CDS reúne representantes dos sete ramos familiares que compõem o Grupo Cornélio Brennand. Seu objetivo é preservar a harmonia dos interesses de todas as partes relacionadas, protegendo e valorizando o patrimônio dos acionistas do GCB.

Conselho GCB:

É o órgão responsável pela gestão do portfólio do Grupo e pelo acompanhamento da implementação das diretrizes estratégicas dos acionistas, que são transversais aos diversos negócios. O conselho GCB busca alinhar os interesses e a visão de longo prazo

do Grupo, atendendo às expectativas dos acionistas e demais partes interessadas.

Conselhos de Administração e Comitê Imobiliário:

Além do Conselho de Administração da Atiaia Renováveis e do Conselho de Administração da Vivix, a estrutura conta também com o Comitê Imobiliário da Iron House. Estes fóruns atuam no direcionamento estratégico dos negócios, assegurando a qualidade das decisões, considerando, além das variáveis econômicas intrínsecas aos negócios, questões sociais, ambientais e de governança como parte dos seus riscos e oportunidades. Os fóruns são compostos por Conselheiros Acionistas, Conselheiro Interno e Conselheiros Independentes.

Luísa Cedrim,
Corporativo

Para o melhor desempenho de suas funções, os Conselhos de Administração contam com quatro comitês de assessoramento, que apoiam no direcionamento e no processo de tomada de decisões estratégicas do GCB. De caráter permanente, os comitês efetuam reportes periódicos aos conselhos. Quando necessário, os conselhos podem estabelecer comitês temporários ou grupos de trabalho para abordar demandas e análises pontuais.

Comitês de Assessoramento da governança corporativa:

Comitê de Pessoas & Sustentabilidade:

Responsável pela definição da estratégia de recursos humanos, avaliação e remuneração das posições-chave, programa de sucessão de executivos, **acompanhamento da agenda de ESG do GCB** e promoção das melhores práticas de gestão de pessoas e sustentabilidade.

Comitê de Auditoria e Riscos:

Sob a coordenação de um especialista independente, o comitê tem como principais atribuições: garantir o cumprimento da Política de Riscos do Grupo Cornélio Brennand; monitorar os principais riscos das empresas do GCB; acompanhar os resultados das auditorias interna e externa; avaliar e supervisionar os resultados contábeis e financeiros; garantir a conformidade às normas legais, estatutárias, regulatórias e tributárias; monitorar o Programa de *Compliance* do GCB, incluindo o cumprimento dos *Códigos de Conduta*, e supervisionar as ocorrências registradas no Canal de Ética destinadas ao Comitê de Conduta.

Comitê Estratégico:

Responsável por recomendar investimentos, analisar novas oportunidades de negócios, acompanhar os ciclos de planejamento estratégico e conduzir análises de portfólio e projetos específicos.

Comitê de Governança:

É o colegiado responsável por implementar as melhores práticas de governança no Grupo e propor ações de melhoria; examinar, discutir e formular recomendações relativas às práticas de remuneração dos Conselhos e dos seus Comitês; propor as competências que devem integrar o perfil dos conselheiros e especialistas; acompanhar o desenvolvimento dos membros da família que atuam nos órgãos de governança; sugerir e revisar periodicamente a estrutura de governança corporativa do GCB.

[GRI 2-20]

Indicação e Seleção de Conselheiros e Membro de Comitês [GRI 2-10]

A estrutura de Governança Corporativa do GCB é composta por Conselheiros Acionistas, Conselheiros Independentes, Conselheiro Interno e Especialistas, que possuem habilidades e competências complementares. Seguindo as melhores práticas de Governança, o presidente do mais alto órgão de governança é independente da gestão dos negócios, portanto, não acumula função executiva. [GRI 2-11]

O Acordo de Acionista estabelece os critérios para seleção dos Conselhos de Administração. O Comitê de Governança oferece suporte ao processo, que é conduzido pelo CAD GCB e submetido para a avaliação e deliberação da Assembleia de Acionistas.

Transparência, equidade e agilidade na comunicação

Com uma frequência mensal, as reuniões dos Conselhos e Comitê Imobiliário contam com agendas temáticas alinhadas às estratégias de cada negócio e às tendências de mercado.

Por meio de avaliações periódicas é possível atuar na evolução contínua do sistema de governança, realizando ajustes e adaptações sempre que necessário.

A gestão das informações, geradas pelas diversas instâncias de governança, é realizada por meio de um sistema específico, desenvolvido por uma empresa terceirizada – permitindo mais transparência, equidade e agilidade na comunicação com as partes relacionadas.

Toda essa estrutura é acompanhada e suportada pela área de Governança, Riscos e Compliance, que é responsável pela gestão das atividades relacionadas ao bom funcionamento do Sistema de Governança do GCB.



Julierme Xavier,
Atiaia Renováveis

Gestão de Riscos [GRI 2-13]

Avanços na nossa estrutura de gestão de riscos refletem a evolução dos nossos negócios e são determinantes para enfrentarmos os desafios impostos por um mercado em constante transformação.

O gerenciamento de riscos, essencial em todas as atividades do Grupo Cornélio Brennand, tem como objetivo assessorar a alta administração no desempenho de suas atribuições relacionadas à adoção de estratégias, políticas e medidas direcionadas à disseminação da cultura de controles internos e mitigação de riscos.

Por meio da nossa Política de Riscos do Grupo, são estabelecidas diretrizes, papéis e responsabilidades no que se refere ao gerenciamento de riscos, além de orientações aos negócios na identificação, análise, tratamento, monitoramento e comunicação dos riscos e oportunidades.

Com base na Análise Geral de Riscos - AGR, que é realizada a cada dois anos, são mapeados todos os riscos corporativos e dos negócios. Os riscos, definidos como prioritários e seus respectivos planos de ação, são acompanhados pelos executivos, Comitê de Auditoria e Riscos e pelos Conselhos de Administração.

Tendo como base os riscos mapeados, a Auditoria Interna (executada por empresa especializada e independente) tem o seu plano de trabalho aprovado e acompanhado pelo Comitê de Auditoria e Riscos e pelos Conselhos de Administração do GCB. Além disso, por meio de ferramentas integradas ao ERP corporativo, é possível acompanhar os riscos de forma contínua, com reporte periódico para a alta administração.

A definição e classificação dos riscos do GCB são realizadas por negócio e de forma corporativa, com base em um dicionário geral de riscos, que abrange todos os riscos aos quais o GCB está exposto. A temática de ESG (e seus impactos) tem tido um espaço relevante nas discussões sobre riscos - levando em consideração as particularidades de governança, os impactos sociais e ambientais de cada negócio. Os riscos materiais relacionados a essa temática estão associados a cinco aspectos:

- Impactos sociais gerados pelos negócios, tanto de forma direta nas comunidades onde o GCB atua quanto de forma indireta para a sociedade em geral;
- Impactos ambientais;
- Gestão do capital humano do Grupo;
- Saúde e segurança do trabalho; e
- *Compliance*.

O processo de gestão de riscos do GCB é baseado no modelo das três linhas (administração, estruturas de apoio e supervisão, e auditoria), e utiliza padrões de referência de mercado, como o *framework Enterprise Risk Management: Integrating with Strategy and Performance* do COSO (COSO ERM Framework).

Todo o processo é acompanhado pelo **Comitê de Auditoria e Riscos**, uma instância que se reporta diretamente aos Conselhos de Administração do GCB. Vinculados diretamente ao Comitê de Auditoria e Riscos temos os seguintes órgãos que atuam em caráter permanente:

Comitê de Conduta: dentre as suas atribuições, o Comitê é responsável por liderar o processo de recepção, análise e tratamento de relatos recebidos através do Canal de Ética do GCB. [GRI 2-26]

Comitê Tributário: com reportes frequentes, o Comitê é responsável pelo planejamento e acompanhamento da estratégia tributária do GCB.

Também com reporte ao Comitê de Auditoria e Riscos, a **Área de Governança, Riscos e Compliance** é responsável por um conjunto de ações que visam a prevenção, detecção e resposta aos Riscos de Compliance do GCB e que estão consolidados no Programa de *Compliance* do GCB ([para mais na página 24](#)).

Auditoria Externa

Todo o processo de revisão das demonstrações financeiras do Grupo é feito por uma auditoria externa internacional, que também é responsável por emitir pareceres que atestam aos acionistas e demais partes interessadas a lisura das informações contábeis das diferentes unidades de negócios, além de se posicionar sobre as operações da empresa.

Integridade

[GRI 2-23, 2-24]

O Grupo Cornélio Brennand acredita que atuar com ética e transparência é a única forma de crescimento sustentável. A sua cultura de integridade e de respeito aos diferentes públicos é um valor inegociável para o Grupo, e a trajetória de sucesso ao longo de mais de um século de história é prova de que esta é uma decisão acertada.

A disseminação e o fortalecimento da nossa cultura de integridade são pontos focais do Programa de *Compliance* do GCB, que atua junto aos seus colaboradores, desde os recém-contratados até a alta

liderança, passando pelos fornecedores, clientes e demais parceiros de negócios. Para orientar nossas ações e estabelecer diretrizes de conformidade, contamos com diversos instrumentos, como os Códigos de Conduta, o Canal de Ética e a Política Anticorrupção.

Código de Conduta: O nosso Código de Conduta é aplicável a todas as empresas do Grupo Cornélio Brennand e tem como finalidade servir como um guia prático de conduta pessoal e profissional a ser utilizado por todos os nossos colaboradores, gestores, acionistas e membros dos Conselhos e Comitês. As diretrizes estabelecidas nesse Código devem guiar os relacionamentos com todos os públicos que compõem o nosso ambiente de negócios.

No final de 2022, uma nova versão do documento foi lançada, com a realização de treinamentos para os colaboradores do Grupo. O documento encontra-se disponível para *download* no site do GCB.

Código de Conduta para

Fornecedores: Assim como os colaboradores, a rede de fornecedores também deve estar alinhada aos princípios de integridade do Grupo Cornélio Brennand. Ao estabelecer relações com quaisquer das empresas do GCB, os fornecedores comprometem-se a seguir as diretrizes de integridade, transparência, ética e profissionalismo exigidos pelo Grupo. Esse Código traz as regras que devem ser observadas no relacionamento com o GCB, abrangendo diversos aspectos, como condições de trabalho, confidencialidade de informações, princípios anticorrupção, gestão ambiental, entre outros. Além disso, o Código estabelece medidas que serão adotadas em caso de descumprimento, podendo resultar na rescisão do contrato até outras penalidades, dependendo da gravidade do caso. O documento encontra-se disponível para *download* no site do GCB.



Canal de Ética: O GCB dispõe de um canal dedicado à recepção de relatos de qualquer suspeita de comportamento em desacordo com seus Códigos de Conduta e/ou com a legislação vigente. Asseguramos a confidencialidade do conteúdo dos relatos e de todos aqueles que desejarem registrar um desvio de conduta de maneira identificada, sendo possível, também, realizar o registro de maneira anônima. O Canal de Ética está disponível pelo telefone 0800 800 4404 (ligação gratuita), pela internet (podendo ser acessado aqui) ou pelo aplicativo Contato Seguro. O serviço funciona todos os dias do ano, durante 24 horas. Todos os relatos realizados por meio do Canal de Ética são recepcionados por empresa externa especializada, que garante total

sigilo e independência na recepção, triagem e direcionamento dos relatos para a devida apuração. O **Comitê de Conduta** é responsável por liderar o processo de apuração de relatos, exceto em situações de conflito de interesse com seus membros. Após a conclusão da apuração, caso seja constatada qualquer violação aos Códigos de Conduta, políticas, procedimentos internos e/ou legislação vigente, serão aplicadas as medidas corretivas/punitivas necessárias. **[GRI 2-25, 2-26]**

Todas as manifestações recebidas em 2022 foram 100% encerradas. Destas, 46% foram feitas pelo site e 54% pelo telefone. Quanto ao perfil de quem registrou as manifestações, 85% são colaboradores e 15% outros. Ainda, 92% das manifestações foram realizadas de forma anônima e apenas 8% o manifestante se identificou.



Política Anticorrupção:

Recém-lançada, essa Política tem o objetivo de reafirmar o compromisso do Grupo no combate a qualquer forma de corrupção e estabelecer diretrizes de atuação pautadas na Lei 12.846/13 ("Lei Anticorrupção"), mantendo a condução dos seus negócios nos mais altos padrões de governança, transparência e integridade.

Para esclarecimentos sobre o Programa de *Compliance*, todos os colaboradores, gestores, acionistas e membros dos Conselhos e Comitês podem acionar a área de Governança, Riscos e Compliance (GRC), o Comitê de Conduta ou, ainda, uma assistente virtual criada pelo Grupo que utiliza Inteligência Artificial.

Conflito de Interesse **[GRI 2-15]**

Por meio de documentos e políticas, o GCB disciplina o procedimento a ser observado em caso de conflitos de interesses. O Código de Conduta, por sua vez, reforça a importância de compreendermos as situações em que podemos estar ou parecer estar em conflito e a responsabilidade de cada indivíduo em tomar decisões imparciais, excluindo interesses pessoais, financeiros ou qualquer influência que possa afetar seu julgamento. Quando identificada qualquer situação de conflito de interesses, seja ela real ou potencial, a área de Governança, Riscos e Compliance deve ser comunicada, sendo responsável pela implementação de medidas para mitigar tal situação.

Programa de Compliance [GRI 2-24]

Com o objetivo de apoiar a jornada de crescimento e fortalecer a Governança do Grupo Cornélio Brennand, em 2022, iniciamos a implementação do nosso Programa de Compliance – que tem como foco inicial atuar no pilar de integridade, valor que já é exercido e disseminado há mais de 100 anos pelo GCB.

Com premissas estabelecidas pela alta administração, o Programa foi estruturado de acordo às melhores práticas de mercado e às necessidades de cada empresa do Grupo, refletindo o compromisso do GCB de gerir negócios com integridade e transparência. Com o apoio de uma consultoria externa qualificada e a participação ativa da nossa liderança, o Programa de Compliance está sendo implementado por meio de ondas temáticas, que incluem ações de sensibilização, divulgação e treinamento, facilitando o entendimento e engajamento dos colaboradores.

Como primeira entrega, foi realizada a atualização do Código de Conduta, reforçando a importância do Canal de Ética para o reporte e apuração de eventuais desvios de conduta. Em seguida, tivemos o lançamento da Política de Anticorrupção, que contou com um treinamento direcionado para os colaboradores que têm interface com agentes públicos.

O Programa tem como base três eixos (prevenção, detecção e resposta) e conta com 8 elementos essenciais de atuação, representados na nossa mandala:



PREVENIR

O estabelecimento de políticas, procedimentos, treinamentos e comunicação contínua possibilitam a disseminação clara e objetiva das condutas esperadas no dia a dia das nossas atividades.

DETECTAR

É através do Canal de Ética que podemos identificar e interromper eventuais violações que porventura não tenham sido evitadas pelas ações de prevenção. Como ferramenta adicional, a adoção de mecanismos de monitoramento contínuo permite ampliar a identificação de possíveis desvios de conduta.

RESPONDER

Além da definição dos planos de ação para melhoria constante do ambiente de controle, as falhas e as atitudes inadequadas, ambas identificadas no segundo eixo, devem ser corrigidas imediatamente e, quando cabível, medidas disciplinares deverão ser aplicadas.

Abordagem Tributária

[GRI 207-1, 207-2]

O Grupo Cornélio Brennand reconhece a importância dos tributos na governança corporativa e nas políticas públicas. Todas as ações do Grupo Cornélio Brennand são pautadas por uma relação ética e transparente com órgãos públicos e associações setoriais.

Nossa estratégia tributária está em total conformidade com as leis e regulamentos vigentes. A aprovação e o monitoramento da nossa estratégia fiscal são realizados pela Presidência Corporativa, Diretoria Jurídica e Diretoria Financeira, com o apoio do Planejamento Tributário e do Comitê Tributário. Realizamos um monitoramento constante dos riscos tributários, contando com auditorias externas e internas para garantir a conformidade legal e de *compliance*.

Governança Familiar

A preservação do legado do Grupo passa pelo constante engajamento e preparação dos acionistas e herdeiros da família Cornélio Brennand, sendo a Governança Familiar a estrutura responsável pelo apoio e acompanhamento na formação dos integrantes das novas gerações da Família.

Esse trabalho, de extrema relevância para a longevidade do Grupo, conta com a liderança do Conselho de Família, que é responsável por promover e salvaguardar os valores, princípios e visão da família, além de zelar pela perenidade dos negócios e apoiar o processo sucessório.

A Família Cornélio Brennand possui integrantes da terceira e da quarta gerações ocupando posições na governança do GCB, e já há representantes da quinta geração participando dos fóruns da Governança Familiar.

O Conselho de Família é assessorado por quatro comitês temáticos:



Comitê de Transformação Social (CTS):

Responsável por definir diretrizes, planejar e realizar ações de investimento social privado e por promover a cultura de engajamento social e de voluntariado entre as gerações da Família Cornélio Brennand. O CTS atua de maneira relevante no fortalecimento da agenda Social da jornada ESG e conta, em sua composição, com a participação da gerência de ESG do Grupo como um dos membros do órgão, a fim de promover alinhamentos e sinergias nessa pauta. Principais programas: Juntos pela Várzea e Programa Territórios Regenerativos Mata da Várzea ([leia mais na pág. 55](#)).



Comitê de Formação:

Responsável por apoiar o desenvolvimento coletivo e individual dos acionistas e acompanhar o processo de sucessão das gerações. Principais programas: Programa de Formação do Acionista (PROA) e Programa de Mentoria das Gerações do GCB ([leia mais na pág. 28](#));



Comitê de Integração:

Responsável por garantir a integração familiar e transparência na comunicação entre os membros da Família. Principais ações: Encontros familiares com a participação de todas as gerações e organização dos canais de comunicação, promovendo a divulgação de forma ágil e transparente;



Comitê de Legado:

Responsável por garantir a perpetuação do legado da Família Cornélio Brennand, mantendo e estimulando seus valores entre as gerações. Principais entregas: Gestão do acervo histórico da Família e do Grupo e a estruturação de um Centro de Memória.

Estímulo à evolução

A preocupação do Grupo Cornélio Brennand em manter suas operações prósperas ao longo do tempo, preservando o legado da família, passa pela necessidade de proporcionar às novas gerações de acionistas direcionamentos e conhecimentos para ocuparem posições relevantes na estrutura de Governança do Grupo.

Por esta razão, em 2019 foi criado o **Programa de Formação do Acionista (PROA)**, que estabeleceu as bases do processo de preparação das novas gerações, de forma alinhada à *Constituição da Família Cornélio Brennand*, além de auxiliar no desenvolvimento da vida pessoal e profissional de cada integrante. Esses princípios foram formalizados no *Manual do Programa de Formação de Acionista*, que estabelece cinco raias de desenvolvimento, sempre respeitando os interesses individuais, perfis e habilidades de cada familiar:

Acionista Contributivo:

Apoia o desenvolvimento de acionistas e herdeiros para que possam atuar de forma consciente, contribuindo para zelar pela boa imagem e reputação da empresa;

Governança Familiar:

Prepara os participantes para assumirem papéis no Conselho de Família e/ou nos comitês que assessoram esse Conselho;

Governança Corporativa:

Prepara os acionistas para que possam atuar nos Conselhos de Administração ou nos respectivos comitês de assessoramento;

Governança de Sócios:

Auxilia no desenvolvimento dos acionistas que estejam interessados em atuar no Conselho de Sócios; e

Vida e Carreira:

Oferece apoio ao desenvolvimento pessoal e profissional dos integrantes da família, a fim de que possam direcionar suas carreiras, desenvolver talentos, atuar de forma eficiente ou direcionar seus esforços para outras áreas.



Acionistas da terceira geração incentivam a comunicação transparente e compartilham visão de mundo e direcionamento dos negócios com colaboradores

Ações do PROA

Mentoria das Gerações do GCB

Em 2021, o Comitê de Formação liderou a construção do Programa de Mentoria das Gerações do GCB, que tem como finalidade transferir o legado profissional e familiar entre gerações, transmitindo conhecimentos e experiências já vividos, além de perpetuar os valores da família.



Em 2022, foi realizado o segundo ciclo do programa, que contou com a participação de oito integrantes da família – incluindo três membros da 5ª geração. O programa, que utiliza ferramentas estruturadas para condução das sessões, tem duração de seis meses, com encontros mensais entre mentores e mentorados, e tem como principais entregas:

- Promoção do diálogo franco e aberto entre gerações;
- Aumento do clima de confiança entre gerações;
- Alinhamento na visão de futuro para o sucesso dos negócios;
- Aproximação de membros da 3ª geração com os membros das 4ª e 5ª gerações.

Processo Sucessório – 4ª geração na Governança Corporativa

O PROA promoveu, em 2022, um momento emblemático na transição entre gerações: um processo de seleção para novas vagas para membros da 4ª geração da família nos Conselhos de Administração do GCB. O processo conta com o apoio de uma consultoria externa, para assegurar que a condução desse momento seja feita de maneira imparcial e seguindo as melhores práticas.

Ainda em 2022, o trabalho possibilitou que o Comitê Imobiliário do GCB já passasse a contar com três acionistas da 4ª geração em sua composição – incluindo a liderança do órgão. Este foi mais um marco histórico para o GCB e para o seu processo de sucessão, que, por meio do PROA, vem atuando no desenvolvimento e capacitação das novas gerações de acionistas do Grupo.



Consórcio de Primos (4ª geração)

Em 2022, foi dado o primeiro passo do Consórcio de Primos, mais um momento extremamente relevante para a sucessão familiar. A 4ª geração iniciou uma caminhada de descobertas sobre qual o seu propósito, o que querem construir juntos e quais os princípios que guiam as suas escolhas e atitudes.

O Consórcio é um marco importante para o início da atuação dos primos como sócios. Foi um trabalho liderado pela Governança Familiar. Dezesesseis membros da 4ª geração participaram dessa primeira etapa do projeto, que teve como principais destaques:

- Reconhecimento de fortalezas individuais e coletivas entre os integrantes da 4ª geração;
- Consolidação da missão e valores da 4ª geração, de forma alinhada com a 3ª geração; e
- Ampliação do diálogo entre a 3ª e a 4ª gerações a respeito do compromisso mútuo necessário para a trajetória multigeracional.



Estratégia ESG

“

Ser sustentável para nós é muito mais do que se adaptar aos novos cenários que o mercado impõe. Desde a nossa fundação, há 105 anos, todos os negócios do Grupo são permeados pela lógica do desenvolvimento sustentável, o que nos dá muito orgulho.”

ESG na Governança

Para o Grupo Cornélio Brennand, a pauta ESG é uma jornada; um caminho que não tem um ponto de chegada. E a adoção de critérios ambientais, sociais e de governança já estava presente muito antes de o tema se tornar um assunto prioritário no mundo corporativo.

Sempre atento à incorporação de critérios ESG ao contexto de suas atividades, o Grupo mantém um olhar de longo prazo, buscando contribuir de forma genuína para fazer avançar a agenda da sustentabilidade e, com isso, contribuir para a construção de um futuro melhor.

ESG na Agenda Temática dos Conselhos de Administração com pautas ordinárias

ESG com pautas MENSAS no Comitê de Pessoas & Sustentabilidade

Comitê responsável por assessorar os CADs na agenda ESG criando mecanismos para aprimorar a integração da sustentabilidade à estratégia da organização

Gerência dedicada a ESG na Diretoria de Pessoas & Sustentabilidade

Equipe ESG participa como membro

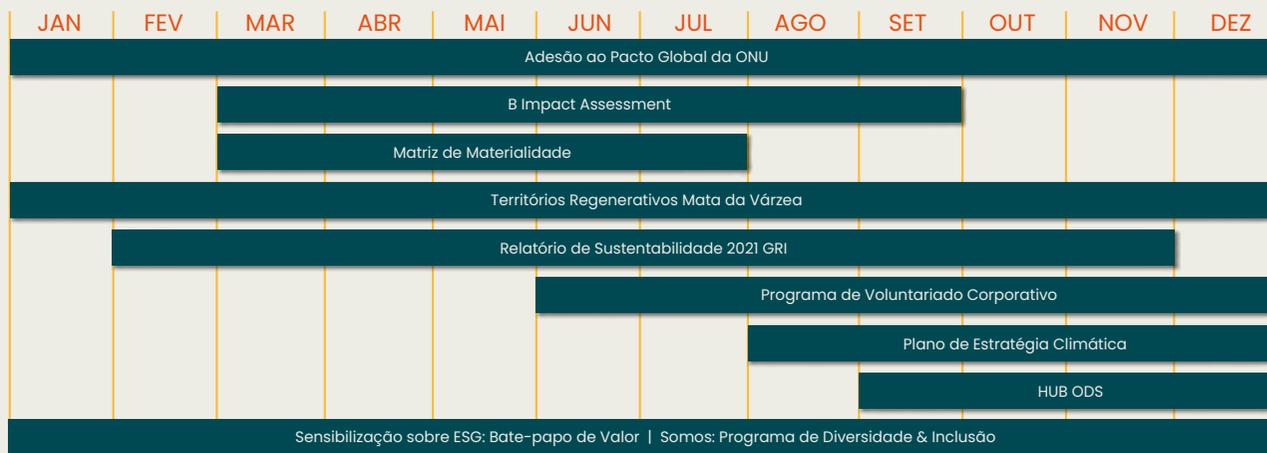
Responsável pela **Gestão de Riscos** contemplando os **fatores ESG**

Novo **Código de Conduta** incluindo abordagem ESG + **Código de Conduta para Fornecedores**



Nesse sentido, o ano de 2022 foi de avanço nessa jornada – fruto dos esforços feitos nos últimos dois anos, quando o Grupo passou a adotar uma visão mais transversal e sistêmica das pautas relevantes na agenda ESG, e não apenas focar nas iniciativas individuais de cada negócio. Um dos destaques foi o aprofundamento do estudo da **Materialidade**, necessário para orientar a estratégia a ser adotada nos próximos anos, de forma a possibilitar o crescimento sustentável do Grupo e estabelecer indicadores e metas de desempenho (**leia mais na pág. 34**). Trabalho seguido de um estudo de impacto, em curso, por meio do qual será possível orientar o crescimento sustentável do GCB nos próximos anos.

2022



2023



Pensar Global e Agir Local

B Impact Assessment™

O Grupo utilizou a **Avaliação de Impacto B (BIA)** do Sistema B para melhor compreender, medir e orientar o avanço de suas práticas e modelo de negócio nos temas ESG. Foram aplicados questionários para avaliar o grau de maturidade de cada uma das três empresas do Grupo nos pilares de Governança, Trabalhadores, Comunidade, Meio Ambiente e Clientes. O engajamento e dedicação dos mais de 50 colaboradores que participaram do preenchimento dos questionários, nos três negócios, foi fundamental para que o GCB obtivesse um resultado coerente com suas práticas e para refletir sobre os próximos passos. Ao aplicar a avaliação, cada empresa foi orientada para um plano de ação a partir de oportunidades de melhorias, tendo como referências as melhores práticas de mercado.

Na pauta ambiental, o Grupo elegeu como prioridade avançar em um **Plano de Estratégia Climática** com foco em uma avaliação de baixo carbono, contemplando nivelamento interno, análise de potenciais em nível micro e macro, além do

mapeamento de riscos e oportunidades nessa agenda. Iniciado no final de 2022, o trabalho, que conta com o apoio de uma consultoria especializada, teve como ponto de partida a elaboração do inventário de emissões de gases de efeito estufa (GEE) de todas as suas operações, e avançará na análise estratégica durante o ano de 2023.



Pacto Global Rede Brasil

Outro importante passo foi a adesão, concluída no início de 2022, do Grupo Cornélio Brennand ao **Pacto Global da Organização das Nações Unidas (ONU)**, – maior iniciativa de sustentabilidade corporativa do mundo – por meio de suas 3 empresas Atiaia Renováveis, Iron House e Vivix. A iniciativa sela o compromisso do Grupo com a adoção de critérios ESG, e tem por objetivo alinhar essa agenda à estratégia dos negócios, dando assim prosseguimento às medidas que começaram a ser tomadas nos últimos anos – como a consolidação de uma agenda estratégica em ESG e a criação de uma área específica para liderar essa jornada. [2-28]



Jornada ESG do GCB

Como parte da sua missão em fortalecer a agenda ESG regionalmente, o Grupo Cornélio Brennand participou ativamente da inauguração do **HUB ODS Pernambuco** – uma central de ações local da ONU que tem como objetivo engajar o setor empresarial na promoção da Agenda de Desenvolvimento Sustentável da ONU (Agenda 2030) e seus 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS).

Inaugurado em novembro de 2022, o movimento possibilita a promoção de ações mais conectadas com a realidade e desafios de cada região. Para definição da sua estratégia de atuação e diretrizes do plano de trabalho, o HUB ODS PE conta com um comitê gestor formado por representantes de empresas pernambucanas, onde o GCB é representado por uma de suas acionistas da 3ª geração e a gerente de ESG, como membro suplente.

Compartilhando nossa Jornada

O GCB também busca compartilhar com outras organizações a sua experiência na jornada ESG, disseminando as boas práticas e contribuindo para o fortalecimento dessa agenda no mundo corporativo. Em 2022, as lideranças da área de ESG do Grupo participaram como palestrantes em diversos encontros da área, momento em que foram compartilhados os passos que o Grupo vem percorrendo para o avanço dessa jornada, a exemplos dos encontros promovidos pelas seguintes instituições: Lide Pernambuco, Amcham Recife, IBGC PE, CESAR School, FBN – Family Business Network, UNICAP, ADEMI-PE, além da participação no Rec n’ Play 2022, festival de conhecimento, apoiado nos eixos de tecnologia, cidades, empreendedorismo e economia criativa, que movimenta a cidade do Recife com mais de 700 atividades e 40 mil inscritos. Dessa forma, o Grupo contribui para que o tema seja cada vez mais incorporado ao universo corporativo.

Destaques ESG 2022

Dando prosseguimento à estratégia de aprofundamento na agenda ESG, o Grupo Cornélio Brennand teve como destaques da Jornada ESG em 2022:

Andrea Araujo,
Corporativo



Definição da Materialidade ESG das três empresas do Grupo e uma materialidade transversal;



Avaliação de Impacto B (BIA) do Sistema B nas 3 empresas do GCB;



Início do Plano de Estratégia Climática do GCB e suas empresas;



Participação como membro do Comitê Gestor do HUB ODS Pernambuco, braço local do Pacto Global da ONU;



Divulgação do 1º Relatório de Sustentabilidade seguindo as normas GRI;



Publicação da 1ª COP – Comunicação de Progresso do Pacto Global da ONU.

Engajamento dos Stakeholders

[GRI 2-29]

São considerados *stakeholders*, ou partes interessadas, pelo Grupo Cornélio Brennand seus colaboradores, acionistas, clientes, fornecedores, prestadores de serviços, comunidade, fóruns setoriais, organizações não governamentais e órgãos reguladores e fiscalizadores, entidades de classe e governos.

O Grupo busca manter sempre um relacionamento próximo com seus *stakeholders*, e para tanto mantém canais de diálogo permanentes e por diversas formas periódicas de engajamento, realizadas ao longo do ano, tais como: assembleias gerais com acionistas, reuniões do Conselho de Administração e de Diretoria, encontros gerenciais, reuniões com os órgãos reguladores e reunião com associações de classe.

Uma das formas de manter esses contatos é por meio da participação em diversos fóruns de discussão de organizações diversas, tais como o Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC), a Family Business Network (FBN), a Câmara Americana de Comércio (Amcham Brasil) e o Grupo de Líderes Empresariais (Lide). Além disso, o

GCB também marca presença em entidades representativas dos segmentos em que atua, como a Associação Brasileira das Indústrias de Vidro (Abividro), a Associação Brasileira de Energia Eólica (ABEEólica), a Associação Brasileira de Geração de Energia Limpa (Abragel), a Associação Brasileira de Energia Solar Fotovoltaica (Absolar), a Associação de Dirigentes de Empresas do Setor Imobiliário (Ademi), o Sindicato das Empresas de Compra, Venda e Administração de Imóveis (Secovi) e a Associação Brasileira de Shopping Centers (Abrasce). [GRI 2-28]



Materialidade

[GRI 3-1]

Desde 2020, o GCB realiza, periodicamente, a avaliação de seus temas materiais, tanto do ponto de vista do Grupo, quanto dos seus *stakeholders*. A Matriz de Materialidade foi construída, em 2022, em um processo coordenado pelo setor de ESG. O processo contemplou três etapas. Na etapa de identificação, o GCB aprovou a metodologia a ser considerada, mapeou as variáveis e fontes a serem consideradas e identificou a lista longa de temas a serem avaliados. Na etapa de priorização, a longa lista de temas foi levada para consulta de *stakeholders* para que priorizassem quais dos temas consideravam mais relevantes para o negócio que estava sendo avaliado. Os *stakeholders* do GCB foram identificados e priorizados na definição da Matriz de Materialidade, a partir dos seguintes critérios: responsabilidade, influência, proximidade, dependência, representação e interação estratégica e política. A consulta aos *stakeholders* se deu por pesquisa online e por entrevistas. Foi realizado o cruzamento da perspectiva dos públicos interno com a perspectiva dos públicos externos para se chegar à Matriz de Materialidade. A última etapa foi a de validação dos temas materiais a serem considerados para a estratégia do Grupo e para a especificidade dos negócios pela Diretoria e pelo Conselho de Administração dos negócios.

Em 2023, iniciamos estudo dos impactos para cada um dos negócios (Atiaia, Vivix e Iron House) e com um olhar também para o Grupo, aprofundando nossa materialidade. Os resultados desse trabalho deverão ser refletidos no próximo relatório de sustentabilidade.

Temas materiais [GRI 3-2]

| TEMAS MATERIAIS | DESCRIÇÃO DO TEMA | CONTEÚDOS GRI RELACIONADOS | ODS |
|--|---|---|---|
| Saúde, Segurança e Qualidade de Vida | Garantia da saúde e segurança, física e mental, para os colaboradores e promoção da qualidade de vida para todos, incluindo as comunidades do entorno. | Saúde e Segurança no Trabalho |   |
| Desempenho Econômico com Geração de Valor Compartilhado | Equilíbrio e saúde financeira da organização. Manutenção da rentabilidade e liquidez, colaborando para o crescimento e sustentabilidade do negócio em longo prazo. Posicionamento e resiliência da organização no mercado, por meio do modelo de negócio, serviços e oferta (diversificação do portfólio). Flexibilidade e expansão dos negócios para outros setores de forma consistente, fomentando negócios sustentáveis e de alto valor compartilhado. Fortalecimento da comunidade local por meio de ações de impacto social positivo, programas de voluntariado corporativo, investimento social privado, promoção do empreendedorismo, da educação, de programas de capacitação e geração de empregos. Apoio a projetos que atuem para a preservação e fomento dos aspectos artísticos e culturais regionais (preservação do patrimônio histórico e cultural). | Desempenho Econômico, Impactos Econômicos Indiretos, Comunidades Locais |   |
| Cultura Organizacional | Narrativa consistente e comunicação transparente dos avanços da organização, garantindo a manutenção da imagem e da reputação construídas ao longo do século, além de mapear e mitigar riscos reputacionais. Integridade, ética e responsabilidade na atuação e no relacionamento com todas as partes interessadas e parcerias estratégicas para avanço dos negócios e da agenda de sustentabilidade. Desenvolvimento profissional dos colaboradores do GCB e das lideranças por meio de treinamento e formação de uma liderança ética, receptiva e de alta performance, capaz de estruturar times engajados e promotores de avanços significativos. | Combate a Corrupção Treinamento e Educação Marketing e Rotulagem, Privacidade do cliente |  |

| TEMAS MATERIAIS | DESCRIÇÃO DO TEMA | CONTEÚDOS GRI RELACIONADOS | ODS |
|-----------------------------------|---|--|-----|
| <p>Direitos Humanos</p> | <p>Garantia dos direitos humanos e laborais, em todos os processos da organização e seus públicos de interesse, com especial atenção ao combate ao trabalho escravo e infantil na organização e na sua cadeia de valor. Promoção da diversidade e inclusão dentro da organização, desde a atração de talentos até a manutenção de um espaço de respeito e troca entre os colaboradores.</p> | <p>Emprego, Relações de Trabalho, Diversidade e Igualdade de Oportunidades, Não Discriminação, Liberdade de Associação Sindical e Negociação Coletiva, Trabalho Infantil e Trabalho Forçado ou Análogo ao Escravo, Práticas de Segurança, Direitos dos Povos Indígenas e Tradicionais, Avaliação em Direitos Humanos</p> | |
| <p>Mudanças Climáticas</p> | <p>Estabelecer diretrizes que vão desde a elaboração do inventário de emissões de gases de efeito estufa ao delineamento de estratégias de mitigação, riscos e oportunidades associados às mudanças climáticas, alinhadas às estratégias organizacionais.</p> | <p>Desempenho Econômico, Emissões, Energia, Água e Efluentes, Resíduos, Principais Riscos e Oportunidades</p> | |
| <p>Inovabilidade</p> | <p>Capacidade de inovar de forma sustentável e de alavancar a sustentabilidade como forma de inovação, novos negócios e diferenciação. Avaliar parcerias e investimento em startups que trabalham em causas de impacto social e ambiental (com foco, por exemplo, no desenvolvimento de tecnologias ambientalmente amigáveis e economia de baixo carbono) e de processos inclusivos.</p> | <p>Desempenho Econômico, Impactos Econômicos Indiretos, Principais Riscos e Oportunidades, Avaliação ambiental e social de fornecedores</p> | |

De 2021 para 2022, não tivemos alterações na lista de temas transversais do GCB.

Pessoas

“

Integridade é olhar para cada um que faz parte do Grupo Cornélio Brennand, respeitar suas diferenças e acreditar que elas nos fortalecem. São as nossas pessoas que colocam energia e são apaixonadas pelo que fazem para entregar resultados. É por elas e com elas que somos o que somos e estamos construindo o que queremos ser.”

Naira Sérvio, Luísa Cedrim, Bárbara Mota, Ana Paula Caminha, Corporativo



Respeito e Valorização

Tiago Diniz e Roberto Oliveira,
Corporativo



O Grupo Cornélio Brennand acredita na importância de valorizar pessoas das mais diversas origens e tipos. São os colaboradores que, por meio dos seus talentos e energia, constituem a força motriz que impulsiona o GCB adiante – adaptando-se às mudanças, mas sempre fiel a seus valores e propósitos. Por essa razão, a criação de um ambiente acolhedor, que estimule a colaboração entre as pessoas, promova o respeito, a diversidade e a inclusão, e que remunere de forma justa os profissionais, são as bases nas quais o Grupo se relaciona com esse importante público de interesse.

Nesse sentido, o GCB sempre busca tornar a experiência do colaborador o mais satisfatória possível. A concessão de benefícios complementares àqueles previstos pela legislação é uma forma não só de atrair e reter pessoas, mas de transformar o ambiente de trabalho em um lugar que desperte o melhor dos talentos e da criatividade de cada um. A adesão ao programa Empresa Cidadã, regulamentado pela lei federal 11.770/2008, é um dos exemplos de cuidado e acolhimento que se estende além do ambiente laboral. Dessa forma, a licença maternidade

remunerada passou a ser de 180 dias, 60 a mais que o previsto na legislação. No caso da licença paternidade, são concedidos ao colaborador 20 dias, ou seja, 15 a mais do que é garantido por lei. Em 2023, o Grupo lançará o programa GCBaby, cujo objetivo é orientar as mães durante a gravidez e nos primeiros dias do bebê, com o acompanhamento do time de saúde ocupacional da empresa. **[GRI 401-2]**

Oferecemos ainda academia, pelo Gympass, refeitório, vale-alimentação, vale-refeição, transporte fretado, vale-transporte, auxílio *home office*, plano de saúde, plano odontológico, suporte emocional, seguro de vida, PPR – programa de participação nos resultados, dia de folga no mês do aniversário, pontes e feriados, Sexta+ (trabalho até às 13h em um mês que não houver feriado para as áreas administrativas), Modelo Híbrido de Trabalho (para áreas administrativas) e Auxílio Creche (apenas na empresa Vivix). Os benefícios informados são para colaboradores com contrato de trabalho indeterminado ou determinado exceto o PPR, que é aplicável apenas a colaboradores com contratos de trabalho com prazo indeterminado. Os aprendizes são elegíveis a todos os benefícios, exceto: PPR, Vale Refeição e Auxílio Home Office.

Os estagiários são elegíveis a todos os benefícios, exceto PPR. **[GRI 401-2]**

Outro exemplo dessa postura é a **Proposta de Valor ao Empregado (EVP)**, desenvolvida para fortalecer a estratégia de marca empregadora do Grupo e proporcionar uma experiência cada vez melhor não só na etapa de atração de novos talentos, como também para quem já faz parte da empresa. E é esse olhar para todas as etapas da jornada do colaborador que torna as empresas do Grupo excelente empresa para se trabalhar, conforme a certificação da Great Place to Work renovada em 2022. Além dessa conquista, o Grupo também entrou, pela segunda vez consecutiva, no ranking das Melhores Empresas para Trabalhar em Pernambuco e pela primeira vez, no ranking nacional das Melhores Empresas para Trabalhar na Indústria.

O GCB também busca dar suporte aos colaboradores em situações críticas – como foi o caso das fortes chuvas registradas na região metropolitana de Recife em maio de 2022. Além do apoio às comunidades atingidas (**leia mais na pág. 54**), o Grupo se mobilizou e fez a doação de bens, como eletrodomésticos e colchões, para os colaboradores afetados nas enchentes.

Nossas Pessoas

Colaboradores por escolaridade [GRI 405-1]

| Escolaridade | 2020 | 2021 | 2022 |
|-------------------------------|------------|------------|------------|
| Pós-graduação/ Especialização | 85 | 103 | 113 |
| Ensino superior completo | 198 | 197 | 205 |
| Ensino superior incompleto | 76 | 85 | 93 |
| Ensino médio completo | 318 | 324 | 329 |
| Ensino médio incompleto | 16 | 17 | 23 |
| Ensino fundamental completo | 21 | 36 | 30 |
| Ensino fundamental incompleto | 64 | 35 | 31 |
| Analfabeto | 5 | 5 | 5 |
| Total | 783 | 802 | 829 |

Taxa de turnover GCB*

| | 2020 | 2021 | 2022 |
|-------------------|---------------|---------------|------------|
| Admitidos | 131 | 163 | 165 |
| Demitidos | 120 | 149 | 117 |
| Turnover** | 16,50% | 19,40% | 17% |

*Considera todas as empresas do grupo.

**[(Admitidos+demitidos)/2]/total de funcionários

**Janaína Lucena e
Bruno Moura, Vivix,
Andrea Araujo e Carlos
Coutinho, Corporativo.**

Colaboradores por geração [GRI 405-1]



| | 1940 - 1959 (Baby Boomers) | 1960 - 1979 (Geração X) | 1980 - 1989 (Geração Y) | 1990 - 1994 (Millenials) | 1995 - 2010 (Geração Z) | TOTAL |
|-------------|-------------------------------|----------------------------|----------------------------|-----------------------------|----------------------------|------------|
| 2020 | 27 | 289 | 313 | 92 | 62 | 783 |
| 2021 | 25 | 277 | 320 | 107 | 73 | 802 |
| 2022 | 23 | 266 | 330 | 110 | 100 | 829 |



Colaboradores por empresa e por contrato de trabalho¹ [GRI 2-7]

| Tipo de Contrato | 2021 ² | | | 2022 | | |
|-------------------|--------------------------------|-------------------------------|------------|--------------------------------|-------------------------------|------------|
| | Permanente e de Tempo Integral | Temporário e de Tempo Parcial | Total | Permanente e de Tempo Integral | Temporário e de Tempo Parcial | Total |
| Atiaia Renováveis | 134 | 6 | 140 | 142 | 6 | 148 |
| Vivix | 334 | 5 | 339 | 330 | 16 | 346 |
| Iron House | 15 | 2 | 17 | 17 | 1 | 18 |
| Corporativo | 289 | 17 | 306 | 297 | 20 | 317 |
| Total | 772 | 30 | 802 | 786 | 43 | 829 |

¹ Dentre os colaboradores está considerado o número de estagiários, que são 16 em 2021 e 20 em 2022.

² O número de colaboradores de 2021 foi ajustado, pois no último relatório foi reportado de forma incorreta. [GRI 2-4]

Colaboradores por categoria funcional e gênero [GRI 405-1]

| Categoria Funcional | 2021 | | | | | 2022 | | | | |
|------------------------|------------|--------------|------------|--------------|------------|------------|--------------|------------|--------------|------------|
| | Homem | | Mulher | | Total | Homem | | Mulher | | Total |
| | Nº | % | Nº | % | Nº | Nº | % | Nº | % | Nº |
| Diretor | 12 | 75,00 | 4 | 25,00 | 16 | 11 | 68,75 | 5 | 31,25 | 16 |
| Gerente | 51 | 71,83 | 20 | 28,17 | 71 | 48 | 69,57 | 21 | 30,43 | 69 |
| Supervisor/Coordenador | 45 | 71,43 | 18 | 28,57 | 63 | 47 | 67,14 | 23 | 32,86 | 70 |
| Analista/Especialista | 97 | 50,26 | 96 | 49,74 | 193 | 102 | 51,00 | 98 | 49,00 | 200 |
| Técnico | 72 | 91,14 | 7 | 8,86 | 79 | 81 | 86,17 | 13 | 13,83 | 94 |
| Operacional | 300 | 85,71 | 50 | 14,29 | 350 | 291 | 86,35 | 46 | 13,65 | 337 |
| Jovem Aprendiz | 7 | 50,00 | 7 | 50,00 | 14 | 13 | 56,52 | 10 | 43,48 | 23 |
| Estagiário | 6 | 37,50 | 10 | 62,50 | 16 | 10 | 50,00 | 10 | 50,00 | 20 |
| Total | 590 | 73,57 | 212 | 26,43 | 802 | 603 | 72,74 | 226 | 27,26 | 829 |

Colaboradores terceirizados por empresa [GRI 2-8]

| Total de trabalhadores | 2022 |
|------------------------|--------------|
| Atiaia Renováveis | 699 |
| Iron House | 413 |
| Vivix | 241 |
| Corporativo | 65 |
| Total | 1.418 |

A tabela acima indica o número de colaboradores terceirizados que prestaram serviço no Grupo durante todo o ano de 2022. Os nossos terceirizados compõem principalmente profissionais para realização de trabalhos nas obras das pequenas centrais hidrelétricas (PCHs) da Atiaia Renováveis e na urbanização do loteamento da Iron House em Pernambuco que ocorreram em 2022.

Diversidade & Inclusão

**Regiane Yamanaka,
André Takashi e
Leandro Pereira,**
Atiaia Renováveis.



A adoção de práticas que favoreçam e estimulem a diversidade e a inclusão no meio corporativo é reconhecidamente um valor essencial – não apenas do ponto de vista humano, de se valorizar as pessoas, mas também no sentido de se criar um ambiente propenso à criatividade e à inovação, no qual diferentes perspectivas e experiências contribuem para o desenvolvimento de ideias e soluções para os desafios de negócios de forma mais abrangente. Além disso, uma organização diversa e inclusiva tem mais capacidade de atrair e reter os melhores talentos, com aumento no grau de engajamento das equipes devido a um ambiente no qual o respeito e a igualdade de oportunidades dão o tom.

O Grupo Cornélio Brennand tem avançado de forma consistente nos últimos anos para se tornar mais diverso e inclusivo. Um exemplo de iniciativa, realizada em 2022 no sentido de promover a sensibilização sobre diversidade, foi o curso Vozes Plurais, disponibilizado gratuitamente na plataforma da Trillio, que é parceira do GCB nos programas de desenvolvimento de pessoas. O curso tem o objetivo de sensibilizar sobre a importância de incentivar a equidade e justiça social, valorizando a diversidade em todas as suas formas de expressão e respeitando a individualidade de cada um.



somos

NOSSAS DIFERENÇAS
NOS COMPLETAM

Além disso, o Somos, Programa de Diversidade e Inclusão do GCB, que busca promover um ambiente de trabalho cada vez mais diverso e inclusivo, sem espaço para qualquer tipo de preconceito ou discriminação conduziu a realização de outras ações para a promoção da diversidade na companhia como: Workshops para formação dos grupos de afinidades (PCD, Gênero, LGBTQIA, Étnico Racial), inserção do tema de Diversidade e Inclusão nos programas de liderança e líder de si mesmo, *lives* e bate-papo para componentes dos grupos de afinidades étnico racial.

Em seu Código de Conduta, o GCB defende o respeito entre todas as pessoas e assegura relações de trabalho livres de assédio, abuso de poder e discriminação de pessoas com deficiência ou com base em gênero, crença, idade, nacionalidade, etnia, cor da pele, estado civil, orientação

sexual e/ou afetiva, convicção política e ideológica ou qualquer outro motivo.

Em 2021, realizamos nosso primeiro censo de diversidade por autodeclaração, o que nos permitiu compreender a nossa atual situação em relação à diversidade, identificar lacunas e oportunidades de melhoria, bem como promover ações de incentivo à inclusão. Por ser voluntária, a pesquisa não reflete 100% da base dos nossos colaboradores. O resultado dessa pesquisa pode ser conferido no nosso relatório de 2021.

Colaboradores por gênero [GRI 2-7, 405-1]

| Gênero | 2020 | | 2021 | | 2022 | |
|--------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| | Nº | % | Nº | % | Nº | % |
| Masculino | 597 | 76 | 590 | 74 | 603 | 73 |
| Feminino | 186 | 24 | 212 | 26 | 226 | 27 |
| Total | 783 | 100 | 802 | 100 | 829 | 100 |

Colaboradores por raça [GRI 405-1]

| Raça | 2020 | | 2021 | | 2022 | |
|---------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| | Nº | % | Nº | % | Nº | % |
| Parda | 478 | 61 | 474 | 59 | 488 | 59 |
| Preta | 26 | 3 | 30 | 3,7 | 34 | 4 |
| Branca | 226 | 29 | 244 | 30 | 254 | 30,6 |
| Amarela | 1 | 0,1 | 3 | 0,3 | 4 | 0,4 |
| Não informado | 52 | 7 | 51 | 6 | 49 | 6 |
| Total | 783 | 100 | 802 | 100 | 829 | 100 |



Laysa Campelo, Lucas Alves, Felipe Crispim, Paulo Victor e Izabela Figueredo, Corporativo.

Colaboradores PcD [GRI 405-1]

| PcDs | 2020 | | 2021 | | 2022 | |
|--------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| | Nº | % | Nº | % | Nº | % |
| Não | 766 | 97,8 | 786 | 98 | 815 | 98,3 |
| Sim | 17 | 2,2 | 16 | 2 | 14 | 1,7 |
| Total | 783 | 100 | 802 | 100 | 829 | 100 |

Nota: Os dados reportados acima foram extraídos da base cadastral de colaboradores do GCB

Saúde, Segurança e Qualidade de Vida

Gestão de segurança do trabalho [GRI 403-1]

É parte da política do Grupo Cornélio Brennand realizar suas atividades com responsabilidade, cuidado e respeito com as pessoas. Sua genuína preocupação com relação a seus colaboradores, próprios e terceirizados, estende-se à adoção de medidas que previnam a ocorrência de acidentes de trabalho, sob responsabilidade da área de Saúde e Segurança (SST). Para tratar desses temas, o Grupo dispõe de um Sistema de Gestão, cujas diretrizes se baseiam na legislação brasileira, tendo como pilar a prevenção das doenças e acidentes no trabalho.

Identificação de periculosidade e avaliação dos riscos

[GRI 403-2]

A identificação dos perigos e riscos existentes do GCB foi realizada com o apoio de uma empresa especializada, levando em consideração o contexto da organização, bem como os incidentes internos ou externos, incluindo emergências.

Em 2022, o inventário dos perigos e riscos descritos no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) do GCB passou a ser monitorado em tempo real no Software Integrado de Gestão Ocupacional (SOC). Por meio desse sistema, as informações são sincronizadas para a plataforma do eSocial.

A metodologia aplicada para avaliar e identificar perigos e riscos é estabelecida internamente por profissionais do GCB com domínio técnico e autonomia para efetuar as escolhas que melhor se adaptem às peculiaridades dos diversos segmentos do Grupo. Após a análise detalhada das informações, são identificados os perigos de cada atividade e os riscos gerados aos trabalhadores. Em seguida, são propostas medidas administrativas, de engenharia e tecnológicas para proteção coletiva e individual, seguindo o princípio de camadas e hierarquização. Vale destacar que os resultados das análises de riscos contribuem de forma contínua com a melhoria dos processos de gestão da segurança do trabalho.



Paloma Barbosa,
Corporativo

Investigação de incidentes e acidentes de trabalho, análise e proposta de medidas corretivas

[GRI 403-2]

Buscando aumentar cada vez mais a segurança no trabalho, todos os incidentes e acidentes ocorridos no GCB são investigados e analisados por uma equipe multidisciplinar constituída por profissionais da equipe de SST, partes envolvidas, gestores e membros da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (Cipa). Esse processo é baseado em um procedimento que regula toda a dinâmica da análise dos eventos, cujo objetivo é identificar as lições aprendidas, a fim de promover soluções que evitem reincidências e promova um ambiente cada vez mais salubre.

Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho

[GRI 403-4]

As informações e orientações sobre saúde e segurança do trabalho são transmitidas aos colaboradores por diversos canais de comunicação, mas principalmente pelos encontros periódicos com a liderança imediata, treinamentos, relatórios gerenciais de indicadores, e pelas reuniões da Cipa, composta por colaboradores próprios que são envolvidos na gestão da segurança do trabalho.

Capacitação em segurança do trabalho

[GRI 403-2, 403-5]

O GCB investe em recursos para melhorar processos e procedimentos, bem como em treinamentos e sensibilização de toda a sua força de trabalho para reforçar a cultura de segurança, reduzir os eventos acidentais e garantir mais qualidade de vida aos colaboradores.

Além das qualificações formais, todos os colaboradores são capacitados sobre os riscos inerentes às suas atividades, e orientados sobre assuntos voltados à preservação da vida. Para o time operacional, são realizados treinamentos específicos, por exemplo: atuação acima de dois metros de altura – técnicas de trabalho em altura e resgate; atividade em instalação elétrica – segurança em serviços elétricos, entre outros. A exposição a riscos sem medidas efetivas de controle é um aspecto presente em todas as discussões e nunca negligenciado. Por isso, no GCB, todos têm o direito de

recusa amplamente difundido e exercido. Diante da iminência de um risco grave, o colaborador pode se recusar a realizar determinada tarefa, preservando sua vida. O direito de recusa é inclusive uma garantia de que não haverá exposição a situações de risco sem o efetivo controle.

Também está à disposição dos colaboradores o Canal de Ética, por meio do qual podem ser relatadas situações de represália por relatos, de violação a qualquer disposição do Código de Conduta, Políticas e Procedimentos Internos e/ou legislações vigentes (**leia mais na pág. 23**)





Natali Serafim,
Corporativo

Auditorias de saúde e segurança

A fim de assegurar o cumprimento dos requisitos legais, em 2022, o GCB contratou uma empresa especializada para realização de uma Auditoria de Conformidade Legal. Importante mencionar que o Grupo assegura o cumprimento dos requisitos normativos legais, mantendo-se atualizado sobre as normas regulamentadoras publicadas e seus impactos na Companhia.

Para o monitoramento da segurança praticada em campo pelos colaboradores próprios e terceiros, o GCB realiza inspeções periódicas, que são conduzidas pela equipe de SST e representantes responsáveis pelas atividades realizadas na empresa. Todas essas inspeções fornecem dados para prevenção de acidentes, visto que, quando não conformidades são encontradas, as atividades são suspensas e plano de ações contendo medidas preventivas e corretivas são elaborados para evitar reincidência.

Saúde ocupacional [GRI 403-3, 403-6]

O GCB possui um serviço de saúde especializado em todas as suas localidades, que tem como objetivo promover e preservar a saúde dos colaboradores, assim como rastrear e diagnosticar precocemente questões relacionadas ao trabalho e doenças crônicas.

Anualmente são realizados exames laborais, que são mapeados por meio do Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional (PCMSO), alinhado à NR-7 (norma regulamentadora federal que aborda o tema). A empresa ainda oferece plano de saúde para todos os colaboradores. Adicionalmente, o acesso a serviços médicos e de saúde é facilitado por clínicas credenciadas e fornecedores da área ocupacional.

Em 2022, foi implementado o PGE (Programa de Gerenciamento Ergonômico) que estabelece diretrizes e parâmetros para a prevenção de Perigos e Riscos Ergonômicos. Tem por objetivo identificar oportunidades nas atividades de trabalho, criar mecanismos de controles e avaliação das ações desenvolvidas por meio da análise de cada posto de trabalho e das suas atividades nos seus diversos aspectos (organização no trabalho, descarga de materiais, condições do ambiente, mobiliário etc.)

Visando mitigar possíveis riscos à saúde não relacionados ao trabalho, o GCB realiza campanhas de conscientização sobre hábitos de vida saudáveis (tabagismo, alimentação etc), sobre prevenção de doenças (saúde mental, doenças cardiovasculares, campanhas de vacinação etc.), além de estimular adoção de boas práticas de hábitos de vida.

Atenção ao Bem-Estar

Programa Faz Bem [GRI 403-6]

Os dois anos em que a pandemia da Covid-19 se mostrou mais aguda também demonstraram à sociedade a necessidade de cuidar da saúde emocional das pessoas. No Grupo Cornélio Brennand, esta atenção especial se refletiu nas ações ao longo de mais um ano.

Para que esse cuidado fosse consistente, em 2022, o grupo implantou o Faz Bem, programa de bem-estar, cujo objetivo é o foco na saúde integral do colaborador, trazendo para o mesmo, formas mais saudáveis de lidar com o seu ambiente e, conseqüentemente, ter um melhor nível de engajamento e satisfação profissional.

O programa foi idealizado e estruturado no primeiro trimestre do ano e teve seu início em maio de 2022, com uma abertura inicial para toda a liderança do GCB, seguido do lançamento do termômetro, pesquisa semanal realizada pela Pulse (**leia mais adiante**).

Para disseminar na empresa o Programa Faz Bem, foram realizadas várias campanhas de sensibilização, tanto por e-mail e reuniões online quanto ações presenciais em todas as unidades – incluindo bate-papos em torno de temas como saúde física e mental.



Rodrigo Serrano,
Corporativo

Gympass

Com a finalidade de contribuir com o objetivo do programa Faz Bem e estimular a prática da atividade física, o GCB disponibiliza a seus colaboradores o Gympass. Trata-se de uma plataforma que oferece mais de 700 atividades por meio de planos acessíveis, com acesso ilimitado, alta cobertura de academias com uma ótima localização, soluções digitais, e atividades de bem-estar no próprio aplicativo.



Outra iniciativa incluída no Faz Bem é o programa de assistência ao empregado realizada com o parceiro Optum, cuja atuação é voltada tanto para problemas de soluções imediatas até os mais complexos por meio do suporte especializado, como psicológico, jurídico, financeiro e social. O acesso é fácil e gratuito a todos os colaboradores, por meio de central telefônica de aconselhamento 24 horas para orientação e encaminhamento com total confidencialidade, e uma rede credenciada com cerca 170 mil profissionais. [GRI 401-2]

Regime híbrido

Outra ação de impacto positivo durante o ano foi a adoção do regime híbrido de trabalho, conferindo mais flexibilidade e qualidade de vida para os colaboradores em regime administrativo dos escritórios de Recife, Cuiabá e São Paulo. O novo modelo foi escolhido por meio de pesquisas internas aplicadas para os colaboradores elegíveis e apontaram que mais de 75% gostariam de trabalhar em regime híbrido e flexível, com a possibilidade de exercer suas atividades tanto em casa quanto na empresa.



Práticas GCB

O Grupo dispõe de uma série de atividades voltadas à promoção da saúde e bem-estar, de um ambiente de trabalho com maior flexibilidade e equilíbrio entre a vida pessoal e profissional. Conheça algumas:



Sexta+

Expediente até às 13h em algumas sextas-feiras;



Almoço Sem Teams

Orientação para evitar reuniões no intervalo das 12h às 14h;



Folga de aniversário

Um dia sem expediente durante o mês do aniversário do colaborador;



Calendário GCB

Divulgação antecipada do calendário anual com feriados prolongados, recesso de final de ano e dias de descanso planejados ao longo do ano;



Sexta à tarde sem Teams

Orientação para evitar reuniões remotas nas sextas-feiras à tarde;

Lúcia Helena Oliveira, Corporativo, com Júlia e Felipe

Pesquisas periódicas (Pulses)

Ouvir os colaboradores de forma ativa já faz parte da rotina do GCB, e em 2022 não foi diferente, as pesquisas pulses nos proporcionaram fazer essa escuta de forma direcionada respeitando o momento de cada empresa e o foco de cada uma delas. Ao longo do ano, foram disparadas 3 pesquisas para a Vivix e 1 pesquisa para a Atiaia, das quais saíram ações para melhoria contínua no clima e no engajamento dos colaboradores. Além disso, em 2022, a pulses se tornou uma grande aliada para o programa Faz Bem, a partir de uma pergunta enviada toda segunda-feira. A pergunta considerada de extrema importância e alinhada com nossos valores que é “como você está”, uma forma de começar a semana reforçando a preocupação com o bem-estar de cada colaborador que faz parte desse grupo.

Sendo assim durante o ano de 2022, obtivemos o seguinte resultado no termômetro:



Destas respostas utilizamos os temas mais corriqueiros para elaborarmos os bate-papos voltados para saúde emocional que foram sobre a importância da saúde física para o bem-estar, entendendo as suas emoções e ansiedade. E mapeamos alguns temas para desenvolvermos em 2023. [GRI 403-4]

Clima organizacional

De frequência anual, esta pesquisa oferece insumos para a implementação de mudanças nos negócios do Grupo a partir de uma escuta ativa. Destinada a todos os colaboradores, ela permite ouvi-los e entender quais as oportunidades de melhoria, além de estabelecer o caminho a ser traçado e fortalecer a sua confiança dentro do GCB. Em 2022, o levantamento teve um nível de engajamento de 89%. O Great Place to Work (GPTW) apoia a realização da pesquisa desde 2019.



Desenvolvimento Humano e Organizacional



Wêdja Borba e Edivan Santos,
Corporativo

Manter os colaboradores em constante evolução para exercerem suas atividades de forma eficaz e sintonizada com as necessidades de cada área e mercado é uma prática levada muito à sério no GCB. O processo de treinamento e desenvolvimento de pessoas do Grupo Cornélio Brennand, liderado pela área de Pessoas & Sustentabilidade, tem o objetivo de garantir a capacitação das equipes – atividade encarada como fundamental para o crescimento profissional de cada um dos talentos que compõem a trajetória de sucesso do Grupo.

A capacitação inicia com o processo de avaliação de desempenho, o planejamento estratégico e os desafios de cada área e com uma análise das tendências de mercado entendendo o que é necessário para esse profissional. Sendo assim, anualmente é definido a partir do PDI – Plano de Desenvolvimento Individual e o PDC – Plano de desenvolvimento

coletivo os programas de capacitação do ano vigente, seja o de caráter obrigatório, como os de segurança no trabalho e de meio ambiente, ou os que visam o aperfeiçoamento das habilidades profissionais. O Grupo preza por oferecer oportunidades de desenvolvimento a todos os seus colaboradores e, por isso, alguns programas têm a definição dos participantes realizada pelos gestores, os programas obrigatórios são definidos pelo setor de Segurança, Saúde e Meio Ambiente (SSMA) e outros são divulgados para toda a empresa para inscrições voluntárias. Posteriormente, é realizada uma análise do treinamento, levando em consideração informações como participação, avaliação de reação e de aprendizagem.

Ao longo de 2022, foram realizados 153 treinamentos, totalizando mais de 25 mil horas de capacitação, uma média de 30 horas por colaborador. O investimento total correspondeu a R\$1,3 milhão e reforça o compromisso com a retenção e aperfeiçoamento daqueles que fazem parte do time.

Além desta programação anual de treinamentos, também foi dada continuidade, em 2022, ao programa Capacita, plataforma de ensino à distância disponível para todos os colaboradores do

Grupo desde 2017. Ao longo do ano, mais de 190 colaboradores realizaram cursos para desenvolver soft skills dentro da plataforma.

O Capacita completou 5 anos em 2022, crescendo não só em idade mas também em abrangência. O programa, que iniciou em 2017 na Vivix, rompeu as barreiras entre os negócios se tornando um programa corporativo e nesse ano além de aumentar em 11 cursos, todos elaborados pelos próprios colaboradores, contou também com uma turma de 47 colaboradores na qual foi ofertada um *assessment* baseado no Big5 para aumentar o nível de autoconhecimento e facilitar a escolha dos cursos do nosso portfólio de Soft Skills. Ao longo do ano, foram mais de 350 certificados emitidos dentro do programa. O Capacita também possui trilha específica para o nosso programa e estágio, o Geração G, com cursos direcionados a sua evolução enquanto profissional.

Além disso, a plataforma também tem sido uma importante ferramenta de compartilhamento de conhecimento entre áreas. Um exemplo é a trilha personalizada sobre Ciência de Dados, a qual possibilita a gestão do conhecimento dentro da empresa, bem como sua multiplicação a partir de um movimento de intensa colaboração.

Tecnologia para todos

Iniciativa que tem a finalidade de levar conhecimento sobre tecnologia de forma acessível a todos os colaboradores, independente de cargos e negócios, o Currículo Mínimo Digital (CMD) encerrou o ciclo de capacitações da sua primeira turma em 2022 e, devido à grande procura, foram disponibilizadas mais 2 turmas nesse mesmo ano. Essa trilha consiste em 56 horas de conteúdo distribuídas em *hard skills*, trazendo temas como *blockchain*, *data science*, internet das coisas, *Machine Learning*, *Cloud Computing* e *soft skills* com cursos voltados a criatividade, *design thinking*, colaboração, garra, mentalidade de crescimento e metodologias ágeis. Em 2022, foram 100 colaboradores que se inscreveram voluntariamente e tiveram a oportunidade de se capacitar nesses temas. Além das aulas gravadas com conteúdo para acessar em qualquer lugar no horário mais conveniente ao colaborador, foram introduzidos encontros bimensais ao vivo com a turma a fim de levar o componente humano e estimular as trocas entre os alunos por meio dos fóruns de desenvolvimento.

Desenvolvimento de lideranças

A quarta edição do Lidere, iniciativa destinada ao desenvolvimento da liderança do Grupo, aconteceu em parceria com a Aika Consultoria com foco nos gestores com cargo de supervisão até gerentes Sr. Entre os meses de junho e outubro, os líderes participaram de uma trilha personalizada com foco em Liderança Humanizada, na qual foram trabalhados temas como o líder inclusivo, inovador e positivo, com o objetivo de fortalecer as conexões e a nossa rede de liderança.

Em 2022, o programa contou com dois momentos presenciais, gerando um grande reencontro com todas as lideranças. O primeiro contou com um momento de retrospectiva e reflexões em que cada líder avaliou os seus últimos mil dias. A ludicidade ficou por conta da participação do poeta Edgar Diniz – que narrou em forma de cordel as lições daquela manhã de aprendizado, além de recitar poesias que emocionaram os participantes. A iniciativa

também incluiu uma atividade de *team building* que fez todos colocarem literalmente a mão na massa em diversos papéis, de líder e liderado. No encontro de fechamento em outubro, que teve um tom de celebração por tudo que foi construído ao longo dessa trilha, os participantes puderam entender um pouco mais sobre o propósito da liderança e finalizaram o evento com uma atividade de cunho social. Concluímos esta edição com média de nota de satisfação de 4,5 (as notas variavam de 0 a 5).



Troca de conhecimentos

Outra ação que continuou a ser ferramenta de propulsão de talentos e desenvolvimento das pessoas que fazem parte do GCB em 2022 foi a Semana do Saber (SDS), iniciativa que está em sua quarta edição. A SDS tem a finalidade de ampliar o conhecimento e o autodesenvolvimento dos colaboradores que não estão em cargos de liderança de equipes e é composta por atividades que incentivam a integração dos times e negócios, como palestras, conversas individuais e jogos colaborativos. O tema central desta edição foi o protagonismo, e aconteceu, pela primeira vez, em formato híbrido. Também fizeram parte da programação relatos de executivos, que falaram sobre suas trajetórias profissionais e pessoais

e convidados que abordaram temas que vão desde diversidade, passando por sustentabilidade, metaverso, autoconhecimento e emoções. Já o evento presencial, denominada de Arena de Conexões, realizado em Recife (PE), contou com mais de dez horas de programação, incluindo palestras sobre propósito, felicidade, além de atividade de *team building* e uma rodada de entrevistas ao vivo com os CEOs das empresas do Grupo. Nessa edição, os próprios participantes assumiram o palco principal em um revezamento de apresentadores, reforçando o compromisso com o protagonismo de cada colaborador, independente de cargo, negócio ou localidade.



Horas de treinamento: total¹

| Empresa | 2020 | 2021 | 2022 |
|-------------------|--------------|---------------|---------------|
| Atiaia Renováveis | 1.162 | 17.842 | 11.662 |
| Vivix | 4.560 | 7.027 | 6.174 |
| Iron House | 176 | 199 | 358 |
| Corporativo | 1.592 | 5.263 | 7.044 |
| GCB | 7.490 | 30.331 | 25.241 |

Horas de treinamento: média por colaborador

| Empresa | 2020 | 2021 | 2022 |
|-------------------|-----------|-----------|-----------|
| Atiaia Renováveis | 12 | 131 | 78 |
| Vivix | 13 | 21 | 21 |
| Iron House | 7 | 12 | 65 |
| Corporativo | 5 | 17 | 23 |
| GCB | 10 | 38 | 30 |

Horas de treinamento: total por nível gerencial

| Nível gerencial | 2020 | 2021 | 2022 |
|-------------------|--------------|---------------|---------------|
| Líder de si | 2.604 | 26.470 | 18.554 |
| Líder de pessoas | 4.968 | 3.269 | 6.285 |
| Líder estratégico | 188 | 593 | 385 |
| Total | 7.490 | 30.331 | 25.241 |

Em 2021, Vivix e Atiaia aumentaram os treinamentos normativos devido à liberação dos treinamentos durante a pandemia. Em 2022, todas as reciclagens foram concluídas e a partir de então, foi retomada a normalidade, inclusive com algumas atualizações bianuais que serão feitas somente em 2023.



O programa de estágio do Grupo Cornélio Brennand, o **Geração G**, que desde 2019 tem a finalidade de apoiar aqueles que estão iniciando sua jornada profissional, integrando-os com a cultura e os valores do Grupo Cornélio Brennand, registrou volume recorde de inscrições em 2022. Foram quase 3 mil alunos cadastrados para concorrer a 11 vagas – o que denota um crescimento aproximado de 53% no total de candidaturas se comparado com as edições de 2021.

Desde que foi criado, o Geração G registrou mais de 80 estagiários que passaram pelo programa, com índice de efetivação de 33%. Eles tiveram a oportunidade de aprimorar seus pontos fortes, desenvolver habilidades e ter uma trajetória profissional à sua frente. Os candidatos que são escolhidos participam de um Programa de Desenvolvimento, que consiste em conversas periódicas, no modelo one-on-one, com executivos; avaliações de desempenho; treinamento de soft skills do portfólio da Trillio Academy, por meio do Capacita; e um encontro presencial para visita aos negócios e troca de experiências.



Meritocracia em ação

O Grupo Cornélio Brennand gera oportunidades de reconhecimento profissional a seus colaboradores por meio do Programa de Meritocracia – iniciativa que oferece uma recompensa financeira com base em quatro elementos-chave: competência, prazo entre os reajustes salariais, relação do salário com o valor médio praticado pelo mercado e a faixa salarial do colaborador. Por meio da análise desses critérios é determinado o Índice de Movimentação Salarial (IMS) – indicador objetivo que orienta os gestores na identificação e reconhecimento dos colaboradores que mais se destacaram ao longo do ano, estabelecendo inclusive os níveis de prioridade para ações salariais.

Em 2022, 119 colaboradores de todos os negócios (exceto estagiários, aprendizes e diretores) foram identificados e reconhecidos pelo programa.





Sociedade

“

Preservar a cultura, promover uma sociedade cada vez melhor e seguir com o compromisso de sermos agentes de transformação. Isso é gerar valor compartilhado e escrever mais um capítulo da nossa história.”

Cuidando Sem Fronteiras

[GRI 2-29]

Passada a fase mais aguda da pandemia da Covid-19, durante a qual o Grupo Cornélio Brennand prestou apoio às comunidades em situação de vulnerabilidade social nas regiões onde atua, as atenções foram voltadas para a estruturação de um programa social de longo prazo, trabalho que foi liderado pelo Comitê de Transformação Social (CTS) do Conselho de Família. Porém, durante o processo de construção desse Programa, outra ação demandou uma atuação emergencial do Grupo quando fortes chuvas abateram Pernambuco em maio de 2022, causando enchentes e deslizamentos, em especial nas comunidades mais vulneráveis, evidenciando a importância do tema de justiça climática. As imagens chocaram o país, a tragédia ativou o espírito de solidariedade de milhares de pessoas e mobilizaram ações do Grupo.

Por isso, em conjunto com a iniciativa Juntos Pela Várzea, programa de apoio social criado durante a pandemia, o Grupo apoiou ações do projeto SOS Chuvas, para tentar minimizar os danos causados no bairro da Várzea, em Recife-PE. Sob a liderança do Comitê, em parceria com a ONG Gris Solidário e o suporte da instituição

Lelê Colab, foram mobilizadas doações de alimentos e uma cozinha comunitária foi rapidamente reativada para a produção de mais de 11 mil quentinhas no período de uma semana. Também foram doados 250 colchões que foram distribuídos às famílias mais vulneráveis do bairro.

Além dessas atividades do CTS (Comitê de Transformação Social), a Vivix e a Iron House também atuaram para ajudar as famílias afetadas pelas chuvas no município de Goiana-PE e do Cabo de Santo Agostinho-PE, onde se encontram suas operações (**leia mais nos capítulos da Vivix e da Iron House**). Outra iniciativa do Grupo Cornélio Brennand, em parceria com a Associação Geral da Reserva do Paiva (AGRP), contribuiu para a doação de cestas básicas para os desabrigados de quatro comunidades afetadas pelas chuvas na cidade de Jaboatão dos Guararapes-PE. A cada cesta básica entregue, um kit de higiene pessoal foi doado pelo GCB. A iniciativa arrecadou mais de 400 cestas básicas. Por meio da ação, também foram doados colchões, além de um colchão hospitalar e uma cama hospitalar para a prefeitura do Cabo de Santo Agostinho-PE.



Educação como Prioridade

Educação é um dos pilares prioritários para o Comitê de Transformação Social (CTS). Assim, em 2022, fortalecemos nossa parceria com o Alicerce Educação, uma startup de educação socioemocional que tem a missão de reduzir a desigualdade social, por meio da expansão do acesso à educação básica de qualidade e de ampliar oportunidades a partir da educação integral.

Em 2022 foram oferecidas 60 bolsas de estudo com 100% de gratuidade no Alicerce Educação, para moradores do bairro da Várzea, tanto da comunidade, quanto colaboradores do GCB, que possuem dependentes entre 5 e 18 anos. As aulas acontecem no contraturno (período diferente do turno de aulas do colégio) e possuem foco nas disciplinas de português, matemática, inglês e habilidades para vida.



Geração de Valor Compartilhado

Além de liderar o programa Juntos pela Várzea, o Comitê de Transformação Social do GCB tem trabalhado na estruturação de um programa com visão de longo prazo, com o objetivo de estimular o desenvolvimento do bairro por meio do empreendedorismo, geração de renda local, além da educação socioambiental, um tema de relevante interesse no bairro da Várzea e presente como tema material para o Grupo Cornélio Brennand. Trata-se do Programa Territórios Regenerativos Mata da Várzea, que busca contribuir para uma economia a serviço das pessoas e do planeta, orientando o fluxo de dinheiro para impulsionar o ecossistema empreendedor. Com isso, é possível gerar impacto socioambiental positivo e promover o desenvolvimento local dos territórios a partir de sua vocação cultural, social, econômica e ambiental.

O Programa, que tem o Grupo Cornélio Brennand como anfitrião da iniciativa na Várzea, a Parsifal21 e a Trê Investindo com Causa como coidealizadores, e o EcoSocial como parceiro estratégico, é desenvolvido com base em inovadoras tecnologias sociais e de financiamento híbrido, tendo a comunidade local como verdadeira protagonista na construção

do futuro que desejam construir em seu próprio território. De âmbito nacional, o Programa está presente em outros territórios do país – a exemplo da Grande Reserva da Mata Atlântica, onde tem a Fundação Boticário como anfitriã.

Em 2022, uma frente do programa chamada Jornada Várzea do Futuro iniciou com a construção de conexão e vínculo entre os diversos atores e a identificação das forças e potências do território e seguiu em direção ao desenvolvimento de protótipos de potenciais empreendimentos regenerativos para o bairro. Nessa primeira etapa do TR Mata da Várzea, o processo contou com a parceria estratégica do EcoSocial na idealização e condução de quatro módulos vivenciais de lançamento do Programa e reconhecimento do território; ampliação do olhar; visualização de potenciais e construção do futuro. Nos módulos, de maneira coletiva e colaborativa,

foi sendo construída junto com a comunidade uma relação de confiança, de escuta e de espaço para semear o terreno e possibilitar o desenvolvimento de negócios de impacto.

territórios
REGENERATIVOS



A iniciativa atua no tripé formado por meio ambiente, sociedade e economia, ao intervir de forma sistêmica no território, facilitando o reconhecimento e a interdependência entre as pessoas, o diálogo com a comunidade local, fortalecendo a confiança em suas capacidades; e fomentando o desenvolvimento de negócios de impacto, que tragam soluções e prosperidade nessa localidade, gerando valor.

Arte, Cultura e Educação

Em 1971, um novo olhar passou a contribuir para a arte brasileira. Naquele ano, o artista Francisco Brennand iniciou seus experimentos, utilizando o forno da antiga Cerâmica São João, no Bairro da Várzea, no Recife, para produzir suas peças em cerâmica. Foi ali que seu pai, Ricardo Lacerda de Almeida Brennand, fundou o Grupo Cornélio Brennand.

Mais de meio século depois, o local abriga a Oficina Francisco Brennand, que é uma das grandes atrações artísticas do Recife. Os visitantes são apresentados a um mundo mágico, colorido e imersivo, cujas galerias trazem exposições variadas, esculturas ao ar livre, peças únicas, cerâmicas ornamentadas, fontes e muito mais. Um dos pontos que mais chama a atenção é o Pátio do Templo, formado por esculturas, murais e figuras criadas no mundo imaginário do artista, e que encantam o público.

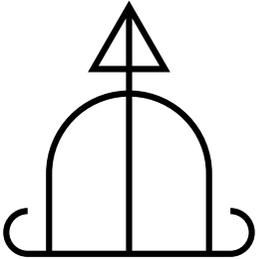
Após ter comemorado em 2021 seu cinquentenário com uma série de atividades especiais, a Oficina Francisco Brennand permaneceu

ativa em 2022. Ao longo do ano, suas principais atividades foram:

- Ações educativas e culturais realizadas por meio dos projetos Ocupa Oficina, Imersão e Ateliê;
- Ações formativas realizadas por meio dos projetos Diálogos Sobre Natureza, Território e Cosmologias e Saberes do Museu;
- Implementação do programa de visitas com os projetos Visitas Agendadas, Visita Curatorial e Visita Sensorial;
- Ativação da exposição 'Devolver à terra a pedra que era: 50 anos da Oficina' Brennand, através do projeto 10 minutos de conversa;
- Lançamento da série Saberes do Barro e Série Paulo Freire;
- Realização do Seminário Internacional Francisco Brennand: a Oficina como território em parceria com a Fundação Joaquim Nabuco.



oficina Francisco Brennand



Em 2019, foi criado o Instituto Oficina Cerâmica Francisco Brennand, entidade cultural sem fins lucrativos. O Grupo Cornélio Brennand foi o primeiro patrocinador oficial a apoiar as ações da Oficina, bem como suas atividades de incentivo à arte, cultura e educação.

A Oficina em 2022:

4.778 Total de público impactado com as atividades

156 Total de atividades realizadas

156 Total de atividades gratuitas

0 Total de atividades pagas

26.899 Total de público visitante

20.406 Total de público pagante



Verbas Incentivadas

Nos últimos anos, o Grupo Cornélio Brennand tem apoiado projetos sociais e culturais que têm impacto positivo, além de outras iniciativas que têm como objetivo promover o desenvolvimento socioeconômico das regiões em que atua.

Com as contribuições por incentivos fiscais, o Grupo busca fortalecer o vínculo com as comunidades locais e contribuir para a melhoria da qualidade de vida das pessoas.

Em 2022, o valor total de contribuições incentivadas oferecidas foi de **R\$ 1.684.000,00**, destinado da seguinte forma:

Contribuições incentivadas

| Categoria | % das contribuições |
|----------------------------|---------------------|
| Cultura - Rouanet (art.18) | 57,24 |
| Criança e do Adolescente | 14,25 |
| Idoso | 14,25 |
| Esporte | 14,25 |

Inovação

“

É mais que um dos nossos valores: queremos criar o novo todos os dias com ousadia, simplicidade e engajamento. Respeitamos o valor de toda a nossa trajetória até aqui e queremos honrar nosso legado de seguir liderando transformações, construindo um futuro cada vez melhor.”

João Bezerra,
Corporativo



Em Busca do Novo

A inovação é um dos valores que baliza a atuação do Grupo Cornélio Brennand. E não poderia ser diferente: afinal, desde a incorporação de tecnologias dos Estados Unidos para modernizar o antigo engenho de açúcar São João, ainda no século XIX, até a criação do Comitê de Inovação, em 2017, esta sempre foi uma necessidade bastante presente. Foi inovando que o Grupo foi capaz de enfrentar os desafios, manter-se atuante em momentos difíceis, adaptar-se às mudanças tecnológicas e mostrar-se competitivo diante da concorrência nos vários setores em que atuou e atua. Tornar seus processos mais ágeis e eficazes, e transferir esse *know-how* a seus produtos e serviços, beneficiando seus clientes: estas têm sido as linhas condutoras do processo de inovação do GCB.

Essa busca por soluções mais eficientes tem como mola propulsora o talento das equipes que atuam nas diversas empresas do Grupo e na área corporativa. Por essa razão, o estímulo à livre troca de ideias, à disseminação do conhecimento e à construção de um ambiente colaborativo é crucial para manter o perfil inovador do Grupo.

Desde 2018, o Revoluá contribui para a transformação cultural do Grupo, por meio da participação ativa dos colaboradores em uma série de iniciativas.

O Programa passou a contar, a partir de 2021, com a versão digital do **Mais Ideias** – um mecanismo por meio do qual a comunicação e a colaboração entre as equipes são facilitadas. Com a plataforma Aevo Innovate, os colaboradores podem inscrever suas ideias para resolver desafios propostos pelo GCB – que passarão por uma validação inicial e, se escolhidas, serão encaminhadas para aprovação. Após essas etapas, a ideia será implementada ou não, seguindo critérios de priorização, equipe disponível e orçamento.

Além disso, é incentivada no GCB a criação de grupos de trabalho específicos, estimulando a troca de ideias e o surgimento de ideias inovadoras:

GCB+: Grupo composto por colaboradores de diversas áreas que buscam otimizar processos com a aplicação de tecnologias. O propósito desse time é fazer a diferença resolvendo desafios.

Liga da Justiça: Grupo de Trabalho focado em resolver problemas cotidianos do departamento jurídico de forma criativa;

Agenda de Transformação: Colaboradores da equipe de suprimentos se reúnem mensalmente para solucionar problemas e propor melhorias para os processos da área.

Outra forma de estimular o surgimento de ideias inovadoras é o **Bate-Papo GCB**. Criado a partir da sugestão de um colaborador por meio do programa de inovação, a iniciativa permite o compartilhamento de conhecimentos sobre temas diversos. Em 2022, foram promovidas nove edições, abordando temas como voluntariado, saúde física e mental, ansiedade, cibersegurança, cultura de inovação entre outros.



João Gabriel,
Atiaia Renováveis

Transformação Digital



Carlos Alberto Araújo,
Karla França e Raissa
Alencar, Vivix.

Em 2022, o Grupo Cornélio Brennand prosseguiu com sua jornada de adaptação ao cenário de transformação digital – tendência irreversível que tem se mostrado presente não apenas em processos corporativos, mas no dia a dia das pessoas.

Nesse contexto, habituar as equipes à automatização de tarefas trazida pela digitalização é um fator essencial para o sucesso do processo. Assim, em 2022, o GCB promoveu dois ciclos de **Hackathons**, competição voltada a resolver desafios com a adoção da abordagem do Design Thinking e promoção de ideias inovadoras por parte dos colaboradores. Em ambos os ciclos, durante três dias, quatro equipes foram provocadas a propor novas soluções e compartilhar conhecimentos. As duas equipes vencedoras propuseram abordagens para dois desafios: “Como podemos gerir melhor o recebimento e entrega de materiais e brindes de modo a ter a rastreabilidade de cada item e gerar inteligência no processo?” e “Como podemos ter uma melhor gestão dos treinamentos desde a sua solicitação, passando pelo acompanhamento até o controle de dados?”

Outro destaque da jornada do Grupo Cornélio Brennand rumo à transição digital foi adotado neste ano, quando foi firmado um novo contrato com a DocuSign, empresa especializada em oferecer

assinaturas eletrônicas. Dessa forma, a tradicional assinatura em papel continua dando lugar à sua versão eletrônica. Com a iniciativa, tanto o corporativo quanto os negócios do Grupo passam a dispor de assinatura digital para 1.500 documentos a cada período de 12 meses. Isto possibilita diversos ganhos – como otimização dos processos, redução do tempo para a conclusão das assinaturas e, claro, redução no uso de papel – contribuindo assim para os esforços do Grupo no sentido de preservar recursos naturais.

Outras duas iniciativas importantes nesse sentido foram:

Jurídico sem Papel: Foi analisado o material existente para identificar o que precisaria ser mantido e arquivado, bem como que documentos poderiam ser descartados. Esse projeto resultará na digitalização de mais de 90 mil folhas e em uma política para garantir a continuidade do processo digital em 2023.

ADP Digital: Digitalização de todos os arquivos da sala do Departamento Pessoal. A iniciativa abrangeu 442 dossiês (com uma média de 80 folhas cada um), o que possibilitou a redução de custo e maior sustentabilidade no processo, a disponibilidade dos arquivos para pessoas que atuam em regime de *home office* e a otimização do espaço físico.



Conheça a Babi

“Olá! Meu nome é **Babi**, e sou a nova assistente virtual do GCB. Meu nome, que significa **Brennand Artificial Bot Intelligence**, foi escolhido pelos colaboradores a partir de uma enquete realizada pelo Zum (rede social corporativa). Minha missão é resolver dúvidas dos usuários para encontrar serviços específicos do Service Now (Plataforma para gerenciamento de serviços), bem como apontar links úteis disponíveis na plataforma Zum. Também posso ajudar no esclarecimento de dúvidas sobre o Código de Conduta do GCB e sobre compliance em geral, além de auxiliar no agendamento de estações de trabalho no escritório do Riomar, em Recife.

Desde a minha chegada, tenho recebido muitos desafios, tendo atendido a mais de 340 deles com uma taxa de resolução de 68%. Estou feliz em poder contribuir de forma inovadora para atender às equipes de forma ágil e eficiente. Para falar comigo, basta me chamar no chat do Teams corporativo. Aguardo ansiosa

para ajudar ainda mais, e tornar o dia a dia mais fácil aqui no GCB.

Contem comigo!”

Você sabe quais são os benefícios de se ter uma assistente virtual na empresa?

Vamos lá, dentre os diversos benefícios em se ter uma assistente virtual na empresa, podemos destacar:

REDUÇÃO DE CUSTOS: a contratação de uma assistente virtual pode ser mais econômica do que a contratação de um funcionário em tempo integral;

ECONOMIA DE TEMPO: ao delegar tarefas rotineiras para a assistente virtual, os colaboradores podem se concentrar em atividades mais importantes e produtivas;

AUMENTO DA EFICIÊNCIA: a assistente virtual pode executar tarefas de forma mais rápida e eficiente do que um ser humano, o que pode impulsionar a produtividade geral da empresa;

MELHORIA NA SATISFAÇÃO DO CLIENTE: ao ter uma assistente virtual eficiente e disponível 24 horas por dia, a empresa

pode oferecer um serviço mais ágil e de qualidade aos seus clientes;

FLEXIBILIDADE: uma assistente virtual pode ser facilmente escalonável, o que significa que a empresa pode aumentar ou diminuir sua demanda facilmente;

REDUÇÃO DE ERROS: uma assistente virtual é precisa e baseada em regras, o que significa que a probabilidade de cometer erros é menor do que quando feito por um ser humano.

Esses são apenas alguns benefícios que uma assistente virtual pode trazer para a empresa, e que podem ajudar na otimização de recursos e abrir mão do trabalho operacional, para uma postura mais estratégica.

Curiosidade: A apresentação da Babi foi realizada pelo ChatGPT, que também é um assistente virtual inteligente. A partir do envio de algumas informações e dados, o chatbot foi capaz de gerar uma resposta precisa e coerente com relação à apresentação da assistente virtual do GCB.

Segurança da Informação

O estabelecimento de uma cultura de cibersegurança nas empresas é um imperativo inescapável atualmente. Com o processo de transformação digital da economia, a máxima de que “os dados são o novo petróleo”, visão compartilhada em 2006 pelo matemático britânico Clive Humby, tem se tornado mais verdadeira do que nunca. E, com o avanço da tecnologia,

as ameaças do mundo virtual se tornam cada vez mais eficazes em invadir sistemas e roubar informações.

O GCB também não está imune aos ataques dos criminosos virtuais. Somente em 2022, foram recebidos mais de 68,5 mil e-mails maliciosos, que foram detectados e bloqueados pelos sistemas de proteção,

e 781 *malwares* identificados e excluídos dos equipamentos da empresa. Em 2022, foi investido R\$ 1,7 milhão na proteção cibernética do GCB, distribuído nos pilares Pessoas, Processos e Tecnologia:

Pessoas: Os recursos foram direcionados ao Programa de Conscientização, por meio da divulgação de treinamentos de conteúdos lúdicos, realização de eventos *online*, simulações de *phishing*, treinamentos sobre privacidade e postagens de boas práticas e notícias na rede social interna do GCB.

Processos: Foi dado prosseguimento à execução do Plano Diretor de Segurança da Informação Corporativo e Industriais, de forma a aprimorar a maturidade destes ambientes em suas capacidades de defesa e governança da segurança cibernética; e

Tecnologia: Foi implementada ferramenta *antimalware* avançada para proteção de estações de trabalho e servidores, além de uma solução para o gerenciamento do acesso privilegiado a ativos do ambiente. Também foi contratada uma consultoria para nos apoiar na redução das vulnerabilidades por meio de um serviço de gestão de

vulnerabilidades e mapeamento da rede corporativa.

Por esta razão, o GCB estabeleceu seu **Programa de Conscientização em Segurança da Informação (SI)**, desenvolvido a partir da necessidade de conscientizar os colaboradores sobre a importância de proteger dados pessoais e corporativos de possíveis ameaças. A iniciativa se desdobra em treinamentos, competições e estratégias de gamificação, nas quais são abordados temas como identificação de *phishings*, criação de senhas seguras, disposições da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD, lei 13.709/2018) e procedimentos de proteção.

Em sua edição de 2022, o programa abordou dois temas opcionais e três de participação obrigatória, dada sua relevância para a segurança das operações do GCB. O conteúdo pode se resumir em:

Opcionais

Pílulas de Conscientização: Vídeos curtos que abordam temas como ransomware, segurança industrial, redes sociais e engenharia social, entre outros. Eles são divulgados duas vezes ao mês.

Pilares de SI



Pessoas

Preparar nossos colaboradores para que sejam capazes de identificar fraudes e crimes cibernéticos é fundamental para proteger o nosso ambiente e evoluir nossa cultura de proteção cibernética.



Processos

Trabalhamos na execução do nosso Plano Diretor de Segurança da Informação nos ambientes Corporativo e Industriais, melhorando a maturidade e suas capacidades de defesa e governança da segurança cibernética.



Tecnologia

O uso de tecnologias adequadas permite que a empresa institua diversas camadas de blindagens que ajudarão a manter seus ambientes físicos e online protegidos contra as ameaças cibernéticas.

The Inside Man: Em sua terceira temporada, é um seriado que apresenta a importância de se adotar atitudes seguras no âmbito corporativo, empresarial e pessoal. A cada mês é disponibilizado um novo episódio.

Obrigatórias

Introdução à Segurança da Informação:

Voltada para os novos colaboradores, a iniciativa fornece noções básicas sobre segurança da informação e as principais ameaças.

Reciclagem Obrigatória Anual: Fornece conceitos básicos de proteção de dados, privacidade e LGPD.

Reciclagem sobre Phishing: Tem a finalidade de melhorar a habilidade dos colaboradores em identificar e-mails falsos. O treinamento, realizado mensalmente, é direcionado para aqueles que foram vítimas das simulações de phishing.

Outra maneira encontrada pelo Grupo para disseminar o conhecimento do tema entre os colaboradores é o **Top 10 Guardiões**, programa que incentiva a participação em atividades relacionadas à segurança da informação e promove pontuação por práticas alinhadas à cultura de segurança

cibernética do GCB. Ao término de cada ciclo, aqueles que obtiveram as maiores pontuações nessas ações são reconhecidos na convenção anual do GCB.

Para ser um participante do programa, o colaborador deve manter os treinamentos em dia, assistindo a todas sessões opcionais; escapar das simulações de ataques de phishing feitas pela equipe de segurança da informação; e reportar essas ocorrências por meio do botão de alerta de phishing disponível na sua própria ferramenta de e-mail.

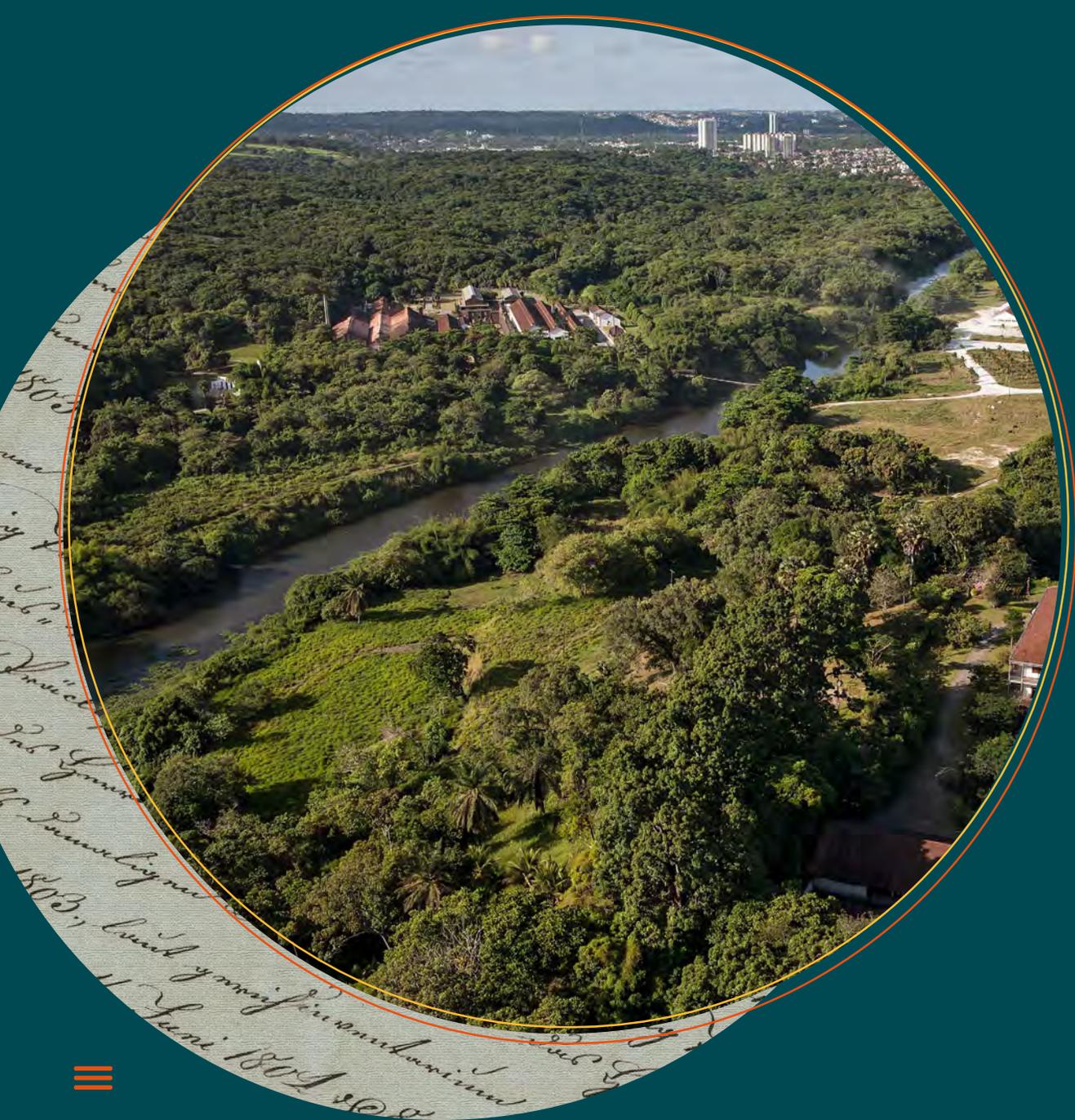
Grandes números da Segurança da Informação

Horas de treinamentos em 2021: **42.380** } Consideramos **802 colaboradores** no grupo nesse ano; assim, o percentual de colaboradores treinados foi de **66%**.

Horas de treinamentos em 2022: **59.070** } Consideramos **829 colaboradores** no grupo nesse ano; assim, o percentual de colaboradores treinados foi de **67%**.

Wandercy Fonseca,
Corporativo





Meio Ambiente

“

Estar no mundo, ser parte dele e transformar o futuro. Em toda a nossa trajetória adotamos uma postura ambientalmente correta, reafirmando nosso compromisso com o meio ambiente, o clima e a melhoria da qualidade de vida das pessoas.”

Tradição em Preservar

O Grupo Cornélio Brennand reconhece a importância de se utilizar racional e adequadamente os recursos naturais, e de estar preparado para a transição a uma economia de baixo carbono. Essa visão é aplicada na sua gestão ambiental e em seus compromissos com o meio ambiente e o clima. Como parte desses compromissos com a sustentabilidade, o Grupo busca mitigar seus impactos ambientais por meio da redução do consumo de recursos naturais, do controle de emissões atmosféricas

e da destinação ambientalmente correta dos seus resíduos e efluentes. Essa abordagem tem como objetivo promover a conservação da biodiversidade, bem como contribuir para a melhoria da qualidade de vida das pessoas e das comunidades onde atua, visto que, além da preocupação com o meio ambiente, o GCB se preocupa com a comunidade em seu entorno, com seus colaboradores, parceiros e fornecedores, e promove melhorias para atender a todas as suas partes interessadas.

Uso Eficiente dos Recursos Naturais

O GCB mede e monitora continuamente o consumo de recursos em suas instalações, assim como promove ações para conscientizar funcionários, terceiros e clientes do quão importante é cada um fazer a sua parte para melhorar a eficiência dos processos e usar de forma responsável os recursos naturais.

Um importante exemplo do comprometimento do Grupo com o meio ambiente é a preservação do entorno de sua sede desde 1917, no bairro da Várzea, em Recife. Localizada dentro da região metropolitana, a Mata da Várzea se destaca por suas extensas áreas de vegetação e o GCB conta com o apoio de pessoas que cuidam da área, a fim de evitar o seu desmatamento. Como resultado, há uma contribuição real para a melhoria do microclima local – a temperatura na região da Mata da Várzea é, em média, 2°C inferior à experimentada na maior parte de Recife.

Como resultado dessa visão preservacionista adotada pelas sucessivas gerações da família Cornélio Brennand, destacam-se atualmente duas unidades de conservação municipais (UCNs): as Áreas de Relevante Interesse Ecológico (Aries) Mata da Várzea, no Engenho Santos Cosme e Damião; e Matas do Curado, no Engenho São João. Há ainda o rio Capibaribe, que corta essas duas grandes massas verdes, em uma extensão de aproximadamente sete quilômetros.

Além da Mata da Várzea, há ainda duas importantes áreas preservadas pelo Grupo nas proximidades de Recife: a do Engenho Mamucaia, no município de São Lourenço da Mata; e a do Engenho Camaçari, no Cabo de Santo Agostinho.

Áreas Verdes Preservadas:

O Grupo é responsável por 1.260 hectares de áreas verdes preservadas nessas quatro áreas. Há ainda outros 126 hectares de áreas verdes públicas na Reserva do Paiva, que representam quase um quarto da área total, que é de 526 hectares. Outros 3.600 hectares de áreas verdes são preservadas pela Atiaia Renováveis, totalizando aproximadamente 5.000 hectares de áreas verdes preservadas pelo GCB.

Plano de Estratégia Climática

Além de adotar práticas ambientais que contribuem para a transição a uma economia de baixo carbono – com a utilização de tecnologias sustentáveis, ecoeficiência e redução no uso de recursos naturais – o Grupo avança na agenda climática, integrando-a como um pilar estruturante na sua Jornada ESG.

No final de 2022, com o apoio da Plantar Carbon, iniciou-se o Plano de Estratégia Climática. Seu desenvolvimento contará com etapa inicial de elaboração do inventário de emissões de gases de efeito estufa (GEE), pautadas pelas orientações metodológicas dispostas na versão mais atualizada da norma ISO 14.064-1 e do GHG Protocol, de todas as suas operações, seguida pela etapa de análise de estratégia climática, conforme planejamento a seguir:

ETAPA 1

Elaboração do inventário de emissões de GEE de todas as operações do GCB

- ✓ **Apresentação do Plano ao Conselho de Administração do GCB;**
- ✓ **Workshop Técnico** com as 3 empresas do GCB;
- ✓ **Mapeamento prévio** das fontes de emissão (escopos 1, 2 e 3) e **Coleta de dados** para construção dos inventários;
- ✓ **Elaboração dos inventários** de Emissões de GEE;
- ✓ **Validação dos inventários** de todas as operações do GCB;
- ✓ **Integração do sistema** de inventário **ONEarth** com **SAP 4HANA**

ETAPA 2

Análise estratégica para economia de baixo carbono

- ✓ **Workshop estratégico** para nivelamento de conhecimento e revisão de contexto (com lideranças do GCB e acionistas);
- ✓ **Avaliação dos cenários**, instrumentos e marcos regulatórios relevantes;
- ✓ **Análise SWOT** Climática;
- ✓ **Roadmap** para desenvolvimento e implantação da estratégia.

O trabalho também contará com a contratação de solução da climate tech ONEarth, abrangendo o módulo de inventário automatizado para todo o GCB, com a finalidade de estimar automaticamente as emissões e remoções de GEE, com base nos dados a serem capturados e integrados ao sistema por meio de interfaces definidas pelas equipes de tecnologia. Esta jornada ganhará força em 2023, com o compromisso de estabelecer um roteiro para o desenvolvimento da estratégia climática do Grupo Cornélio Brennand e suas três empresas.

Compromisso com uma economia de baixo carbono pela aquisição de I-RECs com certificado REC Brazil

Demonstrando sua preocupação com o meio ambiente e responsabilidade socioambiental, o GCB realizou a compra de certificados I-RECs para neutralizar suas emissões de escopo 2 geradas em 2022. A certificação comprova que o consumo de energia elétrica de todas as empresas, operações e escritórios do GCB é proveniente de fontes renováveis e sustentáveis.



Com a compra dos I-RECs, com certificado REC Brazil, o GCB demonstra seu compromisso em seguir avançando em direção a uma economia de baixo carbono, alinhado às melhores práticas de sustentabilidade em seus negócios. Além de reduzir seu impacto ambiental, a aquisição desses Certificados Internacionais de Energia Renovável para a neutralização de emissões é uma forma de contribuir para a expansão e fortalecimento de projetos sustentáveis em todo o mundo e um sinal do comprometimento em mitigar as mudanças climáticas e contribuir para um planeta mais saudável.

REC Brazil

O certificado REC Brazil, emitido pelo Instituto Totum, é uma iniciativa conjunta da Associação Brasileira de Energia Eólica (Abeeólica) e da Associação Brasileira de Energia Limpa (Abragel), com apoio da Câmara de Comercialização de Energia Elétrica (CCEE), da Associação Brasileira dos Comercializadores de Energia (Abraceel) e da Associação Brasileira de Biogás e de Biometano (Abiogás). Ele tem como objetivo fomentar o mercado de energia gerada a partir de fontes renováveis e com alto desempenho em sustentabilidade.

Para obter o certificado, é necessário comprovar práticas socioambientais que contribuem para ao menos 5 dos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. Os créditos adquiridos pelo Grupo Cornélio Brennand são fruto da certificação obtida pela Atiaia Renováveis, empresa de geração e comercialização de energias renováveis do GCB, pela PCH Bandeirante, a pequena central hidrelétrica (PCH) com o mais alto padrão de sustentabilidade do Brasil, por ser a primeira e única do Brasil a obter essa certificação atendendo os 17 ODS da ONU.



I-REC
STANDARD



PCH Bandeirante (MS).

Negócios GCB



Geração de valor por meio dos negócios

O aprofundamento da jornada ESG do Grupo Cornélio Brennand em 2022 possibilitou uma série de avanços – que se somaram aos esforços feitos no ano anterior, quando se definiu o posicionamento do Grupo para uma visão transversal dos pilares ambiental, social e de governança nas empresas.

Nesse sentido, foi destaque a publicação do *Relatório de Sustentabilidade*, pelo segundo ano consecutivo, seguindo as normas da GRI (*Global Reporting Initiative*) e oferecendo a todos os *stakeholders* do Grupo uma visão abrangente das principais iniciativas que foram realizadas em 2022. Além de ações estruturantes como a definição da Matriz de Materialidade ESG, identificando os temas mais relevantes a serem trabalhados; o lançamento do Programa de Compliance e o início de um Plano de Estratégia Climática, começando pela elaboração do inventário de emissões de gases de efeito estufa (GEE) de todas as operações do Grupo.

Essa visão de negócios, alinhada aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável estabelecidos pela Organização das Nações Unidas (ONU) e sintonizadas com as melhores práticas ambientais, sociais e de governança, também se reflete no desempenho dos negócios – por meio de uma gestão sustentável, que preserva a perenidade das operações e gera valor compartilhado para colaboradores, clientes, fornecedores, esferas do governo e para a sociedade em geral.

Em 2022, o Grupo registrou um aumento de 20% no ebitda contábil – mantendo uma tendência de alta que vem se observando nos últimos anos. Os tributos gerados à sociedade totalizaram 340 milhões de reais em 2022 – o que revela uma das formas pelas quais o Grupo e suas empresas contribuem para a sociedade brasileira.

Resultados consolidados do Grupo Cornélio Brennand (inclui Atiaia Renováveis, Vivix, Iron House, 50% da Cimar e demais negócios)

| Consolidado GCB* (Atiaia, Vivix, Iron House, 50% Cimar e demais empresas) | Valor absoluto 2020 | Valor absoluto 2021 | Valor absoluto 2022 | Variação 2021/2022 |
|--|---------------------|---------------------|---------------------|--------------------|
| Lucro líquido | 134 | 365 | 360 | -1% |
| Ebitda contábil** | 323 | 517 | 619 | 20% |
| Receita operacional líquida | 808 | 1.052 | 1.256 | 19% |
| Remuneração e Benefícios (R\$ mil) | 130 | 151 | 163 | 8% |
| Tributos gerados (R\$ mil) | 139 | 208 | 340 | 63% |
| Pagamentos a fornecedores – Valor absoluto (R\$ mil) | 542 | 789 | 998 | 26% |

* Valores em milhões de reais.

** Lucro contábil antes de juros, impostos, depreciação e amortização.

A seguir, conheça mais sobre cada negócio do Grupo Cornélio Brennand e a atuação das empresas no que se refere à visão integrada da sustentabilidade, nos pilares ambiental, social e de governança.



Atiaia
Renováveis

“

A nossa empresa nasceu 100% renovável, porque nosso objetivo é impulsionar o futuro para um mundo mais sustentável, contribuindo para a transição energética. Atuamos para que a Agenda 2030, diretamente ligada aos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU, seja o nosso guia.

Demos um importante passo para alavancar ainda mais esta trajetória em 2022, quando definimos nossa matriz de materialidade. ESG faz parte do planejamento estratégico da Atiaia e está presente em nosso cotidiano. E isso só é possível pelo forte engajamento do nosso time, responsável pela solidez da empresa, que ano a ano supera resultados. Nosso objetivo é levar aos nossos clientes energia limpa e engajá-los também nesta transformação energética.”

Rodrigo Assunção,
presidente da
Atiaia Renováveis



PCH Areado (MS).

Protagonismo em Energia Renovável

O pilar ambiental sempre esteve presente na cultura do Grupo Cornélio Brennand, desde sua origem, há mais de um século. Em 2004, o Grupo decidiu acentuar ainda mais esta pauta quando criou a Atiaia Renováveis e passou a colaborar para a geração de energia limpa e renovável. Em apenas dois anos, já estavam em operação duas Pequenas Centrais Hidrelétricas (PCHs) – Garganta da Jararaca e Canoa Quebrada, ambas no estado do Mato Grosso.

Atualmente, a empresa possui nove PCHs em operação, localizadas nos estados de Mato Grosso do Sul, Mato Grosso e Pernambuco. Também estão em construção mais três unidades de geração hídrica – duas em Goiás e uma no Mato Grosso do Sul. Além de atuarmos para reduzir o impacto ambiental, a proximidade aos centros de consumo permite a diminuição da necessidade de longos sistemas de transmissão.

A empresa segue avançando com sua primeira usina fotovoltaica, o Complexo Maravilhas. O parque solar, localizado em uma das melhores regiões de irradiação solar de Pernambuco, será responsável pelo fornecimento de 100% de energia para a fábrica da Vivix Vidros Planos no modelo de autoprodução local, em mais uma ação de sinergia entre as empresas do Grupo Cornélio Brennand.

PCH Garganta da Jararaca (MT).

9 Usinas em operação

220,8 MW
em potência instalada de fonte hídrica [EU1]

1.157.690 MWh/ano
de energia gerada [EU2]

1,7 GW
em projetos de PCHs, eólicos e solares em desenvolvimento



Projetos em Operação [EU1]

| Projeto | Estado | Potência Instalada (MW) | Geração Anual (MWh/ano) |
|---------------------------------------|--------|-------------------------|-------------------------|
| PCH Garganta da Jararaca | MT | 29,3 | 173.903 |
| PCH Canoa Quebrada | MT | 28 | 201.840 |
| PCH Porto das Pedras | MS | 28 | 172.889 |
| PCH Bandeirante | MS | 28 | 145.139 |
| PCH Pedra Furada | PE | 6,5 | 34.519 |
| PCH Paranatinga II | MT | 29 | 111.731 |
| PCH Foz do Cedro | MT | 24 | 13.495 |
| PCH Areado | MS | 18 | 77.573 |
| PCH Buriti | MS | 30 | 226.601 |
| TOTAL Energia de Fonte Hídrica | | 220,8 | 1.157.690 |

Projetos em Construção [EU1]

| Projeto | Estado | Capacidade (MW) |
|---------------------------------------|--------|-----------------|
| PCH Fundãozinho | MS | 22 |
| PCH Taboca | GO | 29,8 |
| UHE Estrela | GO | 48,4 |
| Total Energia de Fonte Hídrica | | 100,2 |
| UFV Maravilhas I | PE | 27,5 |
| UFV Maravilhas II | PE | 27,5 |
| Total Energia de Fonte Solar | | 55 |
| TOTAL | | 155,2 |

Projetos em desenvolvimento [EU1]

| Projeto | Estado | Capacidade (MW) |
|---------------------------------------|--------|-----------------|
| PCH Tucano | GO | 27 |
| PCH Retirinho | GO | 26 |
| PCH Porto do Buriti | MT | 24 |
| PCH Foz do Buriti | MT | 19 |
| PCH Gado Bravo | MA | 23 |
| PCH Matão Novo | MA | 19 |
| Total Energia de Fonte Hídrica | | 138 |
| EOL Olinda | RN | 220 |
| Total Energia de Fonte Eólica | | 220 |
| UFV Maravilhas III | PE | 70,99 |
| UFV Maravilhas V | PE | 100,97 |
| UFV Nova Sergipe | SE | 400,00 |
| UFV Olinda | RN | 577,42 |
| UFV Riachão | RN | 228,56 |
| Total Energia de Fonte Solar | | 1.377,94 |
| TOTAL | | 1.735,94 |



Potencial sustentável

A solidez da Atiaia Renováveis permite que a empresa continue a estratégia de atuar no Mercado Livre de Energia, voltada a atender seus clientes no modelo de autoprodução, oferecendo as melhores soluções em um amplo portfólio de produtos customizados e flexíveis. A companhia realiza, inclusive, operações *back to back* ou triangulares – quando se adquire energia de outra comercializadora, para ser então vendida ao cliente. Esta capilaridade do negócio possibilita que a Atiaia agregue consumidores finais à sua carteira. [EU 19]

Com o objetivo de contribuir para a simplificação do mercado, e sempre mantendo o foco nas necessidades do cliente, a empresa lançou, em 2022, a solução Hedge de Submercado via derivativo, em parceria com a B3. Trata-se de uma ferramenta que permite a proteção contra as variações do Preço de Liquidação das Diferenças (PLD) entre diferentes submercados de energia, trazendo maior previsibilidade, além da redução dos custos quando comparado com os contratos de energia – os *power purchase agreements* (PPAs). Sua principal diferença em relação aos demais derivativos de energia existentes no mercado é ser um contrato de opção, envolvendo a redução do risco de variação; e somente será exercido caso seja favorável ao cliente. É possível contratar esse produto com diferentes prazos, chegando até 20 anos.

No setor energético, a eficiência é caracterizada pela alta capacidade de geração com menor perda de energia. Esta foi mais uma conquista da empresa em 2022, quando registrou crescimento de 7% de geração de energia com perda de 0,71% – o menor patamar de sua história.



Em 2022, a Atiaia Renováveis registrou o melhor Ebitda desde a sua fundação. Esse resultado reflete a missão de aperfeiçoar constantemente as práticas do seu negócio, sempre buscando impacto positivo no mercado em que atua, e de sua estratégia em quatro pilares fundamentais:

Pessoas e cultura;
Operações;
Projetos e
Mercado.

Geração de Energia (GWh)



Perdas totais



Trajatória ESG

Signatária do Pacto Global da ONU, desde 2021, a Atiaia Renováveis tem reforçado seu compromisso com a pauta ESG por meio de ações internas, contribuindo para uma economia mais limpa e sustentável. Desta forma, a empresa não apenas promove os Dez Princípios Universais da ONU, mas também os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) estabelecidos pela entidade.

Em 2022, a companhia mapeou e analisou suas práticas ambientais, sociais e de governança já existentes, mantendo os apoios às ações e aos projetos socioambientais em curso. Esta jornada se fortaleceu ao longo do ano, quando a Atiaia definiu sua matriz de materialidade, de acordo com os critérios da *Global Reporting Initiative (GRI)*.

Como parte da jornada de ESG, a empresa se propôs a mensurar o impacto de suas operações por meio da Avaliação de Impacto B (*BIA - B Impact Assessment*). A BIA é a ferramenta de mensuração de impacto desenvolvida pelo B LAB que visa apoiar empresas no mundo inteiro no processo de tangibilização e gestão de suas métricas de impacto contribuindo para a construção de uma economia mais inclusiva, equitativa e regenerativa. Esse processo de preenchimento foi feito pelo método de autodeclaração, com apoio do Caminho+B, o programa de facilitação de preenchimento da BIA desenvolvido pelo Sistema B Brasil. A pontuação obtida nesse processo de autodeclaração foi de 87,1 pontos e resultou em um plano de melhorias e *benchmarks* para uma jornada de aprofundamento do impacto econômico, social e ambiental da empresa. Esta pontuação, ainda não auditada, torna a Atiaia elegível ao processo de Certificação de Empresa B por superar a pontuação mínima de 80 pontos.



PCH Bandeirante (MS).

Materialidade [GRI 3-2]

Diante da diversidade do portfólio do GCB, além dos temas materiais transversais a todos os negócios do Grupo, temas materiais específicos para cada negócio também foram trabalhados. Nosso processo de engajamento e construção de materialidade está descrito na [página 34](#).

A lista de temas materiais pertinentes à Atiaia pode ser consultada a seguir:



Franciele Domingos,
Saúde Ocupacional



Alinhamento aos ODS

Desde a sua criação, a Atiaia Renováveis sempre buscou ir além dos requisitos legais. Orientada pelos pilares ESG e pelos ODS da ONU, a companhia busca práticas que potencializem cada vez mais seus objetivos para impulsionar um futuro melhor. Assim, os 17 ODS estão presentes no dia a dia da empresa nos programas socioambientais e nas iniciativas que beneficiem as comunidades próximas às suas áreas de atuação.

A Atiaia vende energia limpa proveniente de suas Pequenas Centrais Hidrelétricas (PCHs) e oferece a aquisição de I-REC que algumas de suas usinas possuem, permitindo a seus clientes a aquisição de certificados de energia comprovadamente gerada a partir de fontes renováveis e com alto desempenho em termos de sustentabilidade. Uma dessas usinas é a PCH Porto das Pedras, localizada no Mato Grosso do Sul, que é a primeira PCH no Brasil a ser certificada com o REC-Brazil. Já em 2022, a PCH Bandeirante, também no Mato Grosso do Sul, foi a segunda PCH a receber a certificação, nesse caso tendo atendido a todos os 17 ODS.

Reconhecimentos

Tais iniciativas conferem à Atiaia Renováveis reconhecimentos importantes em nível nacional e internacional. Confira:

I-REC Certificação Internacional de Energia Renovável com selo REC Brazil

O International REC Standard (I-REC) é um sistema global de atributos ambientais de energia que possibilita comercializar, emitir e transferir certificados de energia renovável após passar por um criterioso processo de verificação.

Em 2021, iniciamos o processo de certificação para os nossos empreendimentos com a PCH Porto das Pedras, que se tornou a primeira PCH no Brasil a obter esse selo sustentável.

Para receber essa certificação, o empreendimento precisa atender, no mínimo, a cinco dos 17 ODS da ONU e a PCH Porto das Pedras superou a marca e atendeu a 11 deles.

No ano de 2022, certificamos também a PCH Bandeirante, que foi a primeira e única PCH do país a receber a certificação atendendo a todos os 17 ODS da ONU. Ainda no mesmo ano, ampliamos a nossa participação no I-REC – REC Brazil, com mais duas usinas, estando o processo na fase final para emissão dos certificados.

Para saber mais sobre a Certificação em Energia Renovável REC Brazil ver [página 69](#).



I-REC Certificação Internacional de Energia Renovável com selo REC Brazil





Patrícia Carvalho,
Regulação

Governança Corporativa [GRI 2-9]

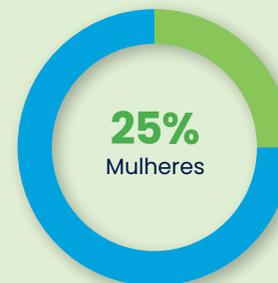
A Atiaia Renováveis dispõe de um Conselho de Administração exclusivo para o negócio de energia, além de toda a estrutura e sistema de governança corporativa do Grupo (**leia mais no capítulo Governança**). O colegiado é formado por oito conselheiros: cinco acionistas familiares, um acionista não-familiar, um conselheiro interno e um conselheiro independente. Além disso, conta com a participação de mais dois acionistas da quarta geração da Família Cornélio Brennand (como membros não-votantes), por meio do Programa de Formação do Acionista (PROA) (**leia mais na página 28**).

Dentre os cinco conselheiros acionistas familiares, dois são integrantes da quarta geração, sendo um deles o primeiro dessa geração a ocupar a posição de membro efetivo em Conselho de Administração do Grupo. Eleitos por processos meritocráticos, suas nomeações seguiram as diretrizes do plano sucessório previstas no PROA.

A representatividade feminina ocorre desde a criação do Conselho da Atiaia, correspondendo atualmente a 25% do total de integrantes. O objetivo é ampliar a diversidade nesse órgão, cultivando um ambiente de igualdade e respeito, em linha com a agenda promovida pelo Grupo Cornélio Brennand em todas as suas empresas.

Nosso Conselho de Administração - CAD Atiaia*

8 MEMBROS



25%
têm entre
30 e 50 anos

75%
têm mais
de 50 anos

1 ano de mandato,
até dezembro de 2023

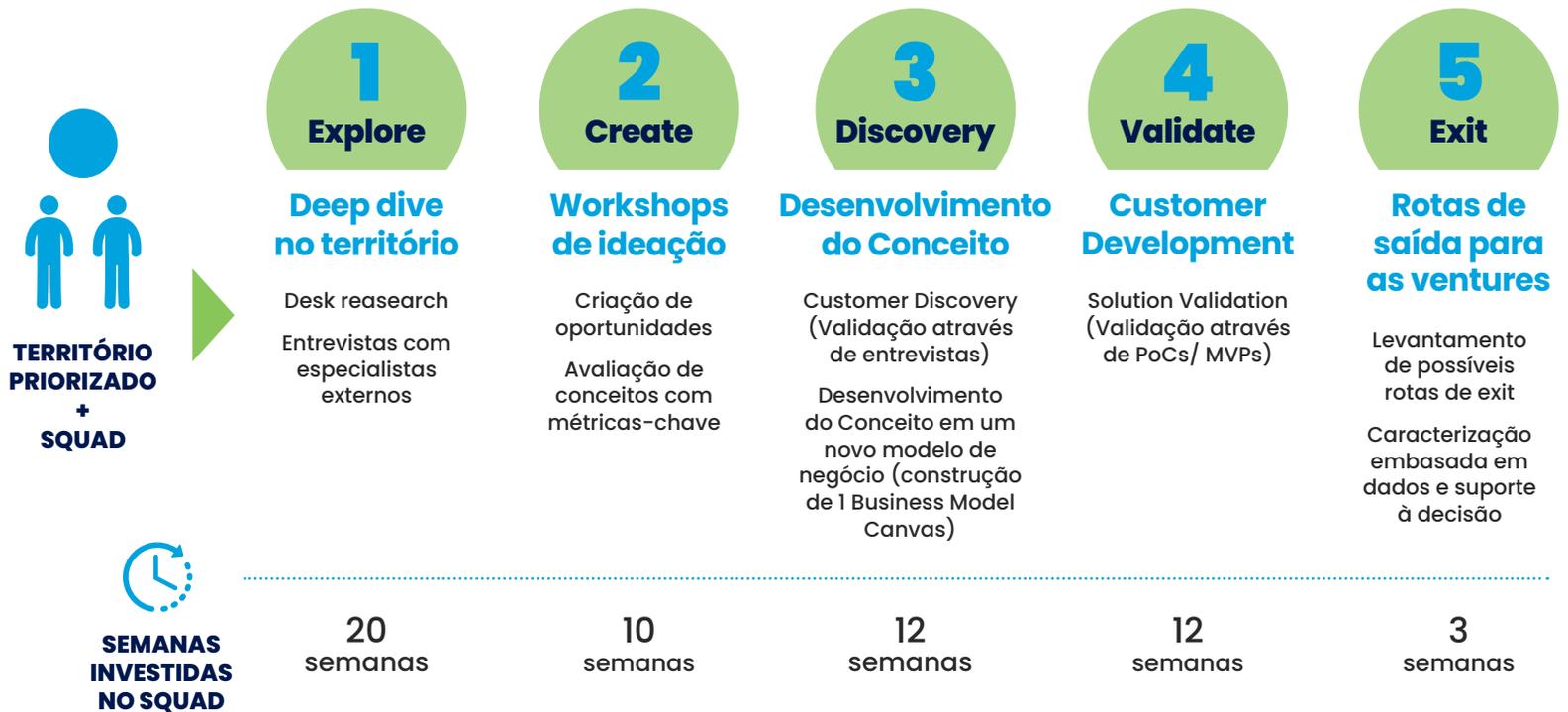
*Composição atual - referente a junho de 2023.

Inovação

A Atiaia Renováveis entende que para sustentar sua estratégia de inovação é fundamental uma boa gestão, práticas de compliance, conhecimento e habilidade para atender as tendências de mercado, atentar às necessidades do cliente e estar sintonizado com as novas tecnologias. Para incentivar esta cultura dentro da empresa, a Atiaia realizou, em 2022, a exploração de novos modelos de negócios para clientes de pequeno e grande porte, como também possibilidades de novas formas de geração de energia.

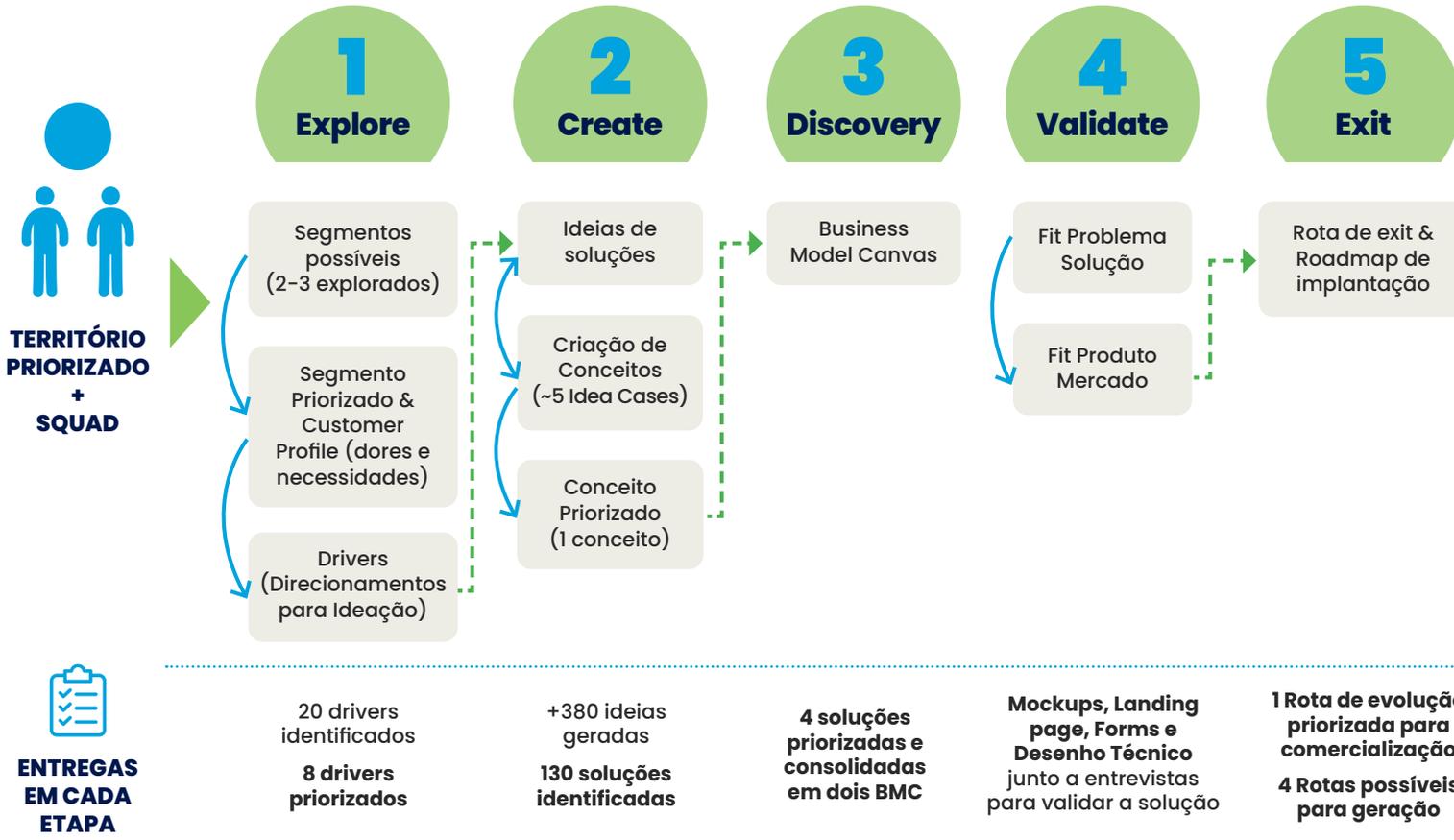
EXPLORAÇÃO DE TERRITÓRIOS

Metodologia | Etapas percorridas



EXPLORAÇÃO DE TERRITÓRIOS

Metodologia | Outputs por etapa



Nesse processo, foi realizado um workshop de ideação, que envolveu 35 colaboradores de diferentes áreas e teve como resultado o mapeamento de 388 ideias. Após o processo de priorização, duas ideias foram selecionadas, sendo uma com foco em atender empresas que não fazem parte do mercado livre e outra pensando em modelos híbridos de geração de energia, aproveitando as possibilidades já existentes do negócio.

Os colaboradores da Atiaia também participaram do Hackathon promovido pelo Grupo Cornélio Brennand. A maratona ocorreu durante três dias, movimentando mais de 25 funcionários das empresas do Grupo. A ideia priorizada, será adotada em 2023, com foco na melhoria do gerenciamento de projetos da empresa.

Processo de exploração de territórios

A busca pela inovação segue uma metodologia específica, por meio da qual são identificadas e abordadas as oportunidades que têm mais afinidade com o negócio. O processo se estende por 57 semanas, e é constituído em cinco etapas: exploração, criação, descoberta, validação e saída. A equipe designada pesquisa as características e oportunidades de cada ideia, estabelece um modelo de negócios e desenvolve uma rota de implementação.



Pessoas

Nossas pessoas são nosso principal ativo e para valorizá-las temos adotado iniciativas no sentido de construir um ambiente de trabalho cada vez mais acolhedor, inclusivo e de integração, sempre aberto a sugestões que possam ser adotadas pela empresa.

Ao longo de 2022, foram registradas 11.662 horas de treinamentos de capacitação para garantir o desenvolvimento de nosso time, o que demonstra o comprometimento da Atiaia com a excelência e a satisfação dos seus colaboradores.

Comunicação proativa e transparente

Na Atiaia Renováveis prioriza-se a cooperação. Por isso, foi importante o evento Sinergia, oportunidade em que reunimos os colaboradores de toda a empresa, em Cuiabá (MT), para compartilhar os desafios de 2023 e comemorar as conquistas de 2022. Entre os diversos temas tratados destacamos o lançamento do programa de cultura da Atiaia, cujo propósito é identificar a cultura desejada para alcance dos objetivos do planejamento estratégico do negócio.



Adalto Pereira e Welliton Ribeiro,
Manutenção - PCH

Programa de Cultura da Atiaia

Ser agente de transformação faz parte do DNA da Atiaia Renováveis e é pensando nisso que o negócio busca cada vez mais ser reconhecido como uma empresa dirigida por valores sólidos. Para isso, um grande passo foi dado: a empresa iniciou seu processo de cultura organizacional para conhecer o que guia seus colaboradores no dia a dia.

Colaboradores por categoria funcional e gênero [GRI 405-1]

| Categoria funcional | 2021 | | | | | 2022 | | | | |
|------------------------|-------|-------|--------|-------|------------|-------|-------|--------|-------|------------|
| | Homem | | Mulher | | Total | Homem | | Mulher | | Total |
| | Nº | % | Nº | % | Nº | Nº | % | Nº | % | Nº |
| Diretor | 4 | 80,00 | 1 | 20,00 | 5 | 3 | 75,00 | 1 | 25,00 | 4 |
| Gerente | 9 | 75,00 | 3 | 25,00 | 12 | 9 | 81,82 | 2 | 18,18 | 11 |
| Supervisor/Coordenador | 14 | 87,50 | 2 | 12,50 | 16 | 15 | 88,24 | 2 | 11,76 | 17 |
| Analista/Especialista | 11 | 45,83 | 13 | 54,17 | 24 | 15 | 53,57 | 13 | 46,43 | 28 |
| Técnico | 38 | 100 | 0 | 0 | 38 | 49 | 92,45 | 4 | 7,55 | 53 |
| Operacional | 28 | 71,79 | 11 | 28,21 | 39 | 21 | 72,41 | 8 | 27,59 | 29 |
| Jovem Aprendiz | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Estagiário | 2 | 33,33 | 4 | 66,67 | 6 | 2 | 33,33 | 4 | 66,67 | 6 |
| TOTAL | 106 | 75,71 | 34 | 24,29 | 140 | 114 | 77,03 | 34 | 22,97 | 148 |

“

Cultura é algo que você respira e vive, é feito por pessoas. Nosso objetivo é mapear nosso estado atual e juntos criarmos o 'Jeito de ser Atiaia'. É uma jornada repleta de estratégia, adaptabilidade e colaboração, por isso é fundamental a participação de todos.”

Rodrigo Assunção, presidente da Atiaia Renováveis.

Atuação Socioambiental

A relação da Atiaia Renováveis com as comunidades localizadas nas proximidades dos seus empreendimentos existe desde antes de entrarem em operação.

Estabelecer uma comunicação direta e objetiva com o entorno é uma das formas que a Atiaia encontrou para levar mais transparência aos processos e etapas de implantação dos projetos. Por isso, garantir à população local o amplo acesso às informações sobre os empreendimentos, aos impactos ambientais e sociais associados a cada uma das fases de implantação e aos programas ambientais é fundamental para um fluxo que respeita e que é consoante aos desejos da comunidade.

No ano de 2022, foram realizados mais de 120 programas socioambientais, com foco em educação ambiental, recuperação, preservação de fauna e flora, saúde e segurança do trabalhador, ratificando o forte compromisso socioambiental da companhia.

Conservação da Biodiversidade

Fauna

Ter a sustentabilidade como bússola, torna a companhia protagonista em ações para a preservação do meio ambiente que vão além da geração de energia limpa e renovável.

A Atiaia Renováveis possui diversas iniciativas ao longo de sua trajetória que buscam a **preservação da fauna**. Em 2022, foram realizadas 20 campanhas de monitoramento da fauna em áreas protegidas, garantindo a criação de banco de dados, que suporta as estratégias de conservação.

Também foi realizada a doação de materiais e equipamentos para a construção de um berçário de primatas do Centro de Triagem de Animais Silvestres (Cetas), localizada em Lucas do Rio Verde, o único que atende o estado de Mato Grosso. O local recebe e trata animais silvestres resgatados ou apreendidos pelos órgãos fiscalizadores, vítimas de atropelamento, queimadas, transportes ilegais, entre outros.



Sistema de Transposição de Peixes e Estudos da Ictiofauna

A preservação das espécies animais é inerente à companhia desde a implantação de sua primeira PCH Canoa Quebrada (MT), há cerca de 20 anos, quando foi implantado, sem exigência dos órgãos ambientais naquela época, o **Sistema de Transposição de Peixes (STP)**, também conhecido como escada de peixes, a fim de facilitar a migração dos cardumes durante a piracema.

Atualmente, a Atiaia faz uma série de estudos ambientais, com a finalidade de promover a sustentabilidade e a preservação ambiental. Graças a esse trabalho iniciado em 2008, até o ano de 2022, doze novas espécies de peixes foram descobertas com base no trabalho do **Programa de Monitoramento e Estudos da Ictiofauna** (que é o conjunto das espécies de peixes que existem numa determinada região biogeográfica) no território de influência da PCH Paranatinga (MT). Os exemplares foram coletados durante as atividades do programa, monitoradas por um biólogo. O programa contou, ainda, com a participação de pesquisadores do Museu da Universidade de São Paulo (USP), que detectaram uma nova espécie na PCH Canoa Quebrada (MT). Os estudos científicos estão em fase de finalização para futura publicação. Desta maneira, a Atiaia contribui não apenas para a preservação da biodiversidade, mas também para a geração de conhecimento científico.



Thamyris Sgarbi,
Meio Ambiente



Um olhar para o Pantanal

A companhia apoia a Ecotrópica – Fundação de Apoio à Vida nos Trópicos, que tem como objetivo contribuir para a conservação e preservação dos recursos naturais e para a manutenção da qualidade de vida no ecossistema Pantanal.

Em 2022, a Atiaia Renováveis doou uma embarcação de pequeno porte para atendimento ao projeto Águas Pró Pantanal, que leva para as comunidades da região informações para a melhoria da salubridade do recurso hídrico disponível para o consumo humano. Dentre as atividades, foram realizadas 8 campanhas de monitoramento da qualidade da água em pontos estratégicos, para identificar possíveis alterações e proposta de melhorias quando necessárias.

Realizar monitoramentos, resgates e tratamentos da fauna é crucial para a conservação da biodiversidade, reabilitação de animais feridos, prevenção de doenças, educação e pesquisa científica. Tendo isso em vista, a Atiaia também contribuiu para a aquisição de uma casa barco permitindo atendimento em locais inacessíveis por estradas, oferecendo agilidade e maior segurança para os profissionais que atuam na região.

Flora

A conservação da flora é de extrema importância para a manutenção dos ecossistemas saudáveis e equilibrados. Por isso, a Atiaia segue implementando, em seus mais de 4.000 ha de áreas de preservação permanente (APP), práticas sustentáveis, promovendo o reflorestamento de áreas degradadas, conservando espécies nativas e contribuindo para a preservação da biodiversidade. Pensando nisso, realiza monitoramento para diagnosticar espécies endêmicas ou tradicionais do bioma local, permitindo ganhos em relação à identificação de possíveis patologias e o sucesso em relação ao desenvolvimento da flora já existente ou da flora recém-plantada.

A Atiaia já plantou mais de 1,6 milhão de mudas desde a sua fundação, dentre as quais, 34 mil mudas foram produzidas em seu viveiro em 2022. Este é um programa que tem o DNA da Atiaia no sentido de gerar equilíbrio ambiental, equalizando o ambiente por meio do resgate das espécies de flora e, naturalmente, atraindo a fauna silvestre local.



Diego Santos, Thamyris Sgarbi e Adilson Alves,
Meio Ambiente

Educação Ambiental

A consciência pela educação ambiental permeia boa parte dos programas promovidos pela Atiaia Renováveis. Isso porque conscientizar os moradores das comunidades locais, identificar lacunas de informações e estar na base da atividade educacional por meio dos professores das escolas municipais são ações fundamentais para estabelecer integração e gerar engajamento coletivo em torno dos problemas e das soluções para salvar o meio ambiente. Sendo assim, a essência dessa iniciativa está baseada em minimizar as problemáticas ambientais com o auxílio das pessoas, de modo que elas possam ser multiplicadoras da informação dentro dos espaços escolares e nas comunidades. No ano de 2022, foram capacitadas cerca de 230 pessoas, com informações sobre sustentabilidade, conservação dos biomas e outros temas relevantes dessa agenda.



Treinamento de Educação Ambiental para os professores da rede municipal.

Gestão de resíduos

O descarte dos resíduos sólidos ainda é um grande entrave para o cuidado ambiental no mundo inteiro. A correta destinação dos resíduos gerados pelas atividades das instalações da Atiaia Renováveis é uma preocupação constante da companhia. Adotamos métodos específicos para a gestão de resíduos de acordo com sua natureza e grau de periculosidade.

Nosso sistema de gestão de resíduos é composto por etapas de identificação, classificação, minimização, segregação, armazenamento adequado, seguindo para o coprocessamento, reutilização e reciclagem. Os procedimentos de gerenciamento compreendem tanto os resíduos sólidos quanto os efluentes, atendendo, também, às exigências legais da Política Nacional de Resíduos Sólidos.

Além disso, estamos sempre em busca de inovações tecnológicas e realizamos avaliações de impacto ambiental para garantir a conformidade com as regulamentações. Adquirimos, para todos os nossos empreendimentos, equipamentos de compostagem, contribuindo para o aumento do percentual de reciclagem de forma responsável e sustentável.

Além da gestão de resíduos, investimos na capacitação dos nossos colaboradores e das comunidades onde atuamos. Em 2022, foram realizados 12 treinamentos para conscientização sobre a importância da gestão adequada de resíduos e incentivamos que os nossos parceiros, fornecedores e prestadores de serviço também adotem práticas responsáveis.

| Gestão de Resíduos e Reciclagem (em toneladas) | 2020 | 2021 | 2022 |
|--|--------|--------|--------|
| Resíduos gerados | 25,17 | 28,69 | 18,17 |
| Reciclados | 24,98 | 28,50 | 17,97 |
| Percentagem de reciclagem | 99,24% | 99,33% | 98,94% |

Conservação da Arqueologia

Como parte das ações de conservação e preservação do programa de arqueologia nas áreas onde atuamos, a Atiaia realizou o escaneamento de três sítios arqueológicos: Gruta das Araras, Gruta do Paredão e Gruta do Diogo. Os sítios fazem parte de um dos complexos arqueológicos mais importantes do país, o de Serranópolis, localizado no município do estado de Goiás, sendo referência da história de ocupação do território brasileiro.

O objetivo dos levantamentos é gerar produtos cartográficos dos sítios arqueológicos para a representação da morfologia dos abrigos em 3D, além de contribuir na divulgação e promoção de bens patrimoniais através da disponibilização dos modelos interativos. Espera-se deste projeto, que a geração de produtos cartográficos em 3D possa registrar as características dos sítios e as condições de conservação dos painéis rupestres, servindo de referência temporal caso sejam feitos levantamentos futuros.

Mesmo que estes três sítios não sejam impactados por nossas obras, para a Atiaia preservar esse patrimônio com

uma larga quantidade de informações acerca de práticas, valores e estruturas das sociedades antigas encontradas nessas áreas, é motivo de muito orgulho e faz parte do legado histórico que vem sendo construído pela empresa.

A Atiaia Renováveis é responsável por resgatar e preservar todas as peças arqueológicas encontradas em seus empreendimentos, tendo o apoio das instituições chanceladas pelo Iphan, como por exemplo o Muaraq - Museu de Arqueologia da Universidade Federal do Mato Grosso do Sul e o Museu de História Natural Casa Dom Aquino do Mato Grosso.



Sítio arqueológico Paredão da Gruta - Serranópolis (GO).



Programa Yakã

Há mais de 13 anos, a Atiaia Renováveis desenvolve um trabalho de múltiplas facetas com as comunidades das Terras Indígenas (TI) do Xingu e do Xavante, localizadas no estado do Mato Grosso, a mais de 200 km (Xingu) e a mais de 45 km (Xavante) da nossa área de atuação. A fim de firmar nosso comprometimento com esses povos, foi criado o projeto Yakã, que significa rio, em guarani.

As atividades realizadas possuem um viés ambiental, sociocultural e econômico, como por exemplo:

- Programa de Gestão;
- Programa de Comunicação Social;
- Programa de Desenvolvimento Social e Econômico;
- Programa de Sustentabilidade Etnoambiental;
- Programa de Apoio e Monitoramento Territorial e Ambiental;
- Programa de Infraestrutura e Capacitação em recuperação Ambiental;
- Programa de Fomento para as Práticas Alimentares;
- Programa de Saúde e Educação Ambiental;
- Programa de Fortalecimento das Organizações Indígenas; e
- Programa de Valorização Cultural.



Yakã
 UMA CORRENTE
 DE TRANSFORMAÇÃO.

Ações realizadas em 2022:

Comunicação Social: programa que facilita a comunicação interna dos indígenas do PIX (Parque Indígena do Xingu). Foi realizada a instalação de uma rádio comunitária, incluindo painéis solares para o abastecimento da mesma.

Apoio ao Monitoramento Territorial e Ambiental do PIX: curso para 28 alunos, no Polo Leonardo do PIX, no intuito de atender às necessidades de organização, viabilização e implantação de ações de apoio ao monitoramento do território.



Lau Bruno Xulu Waurá,
Povo Waurá (MT)

Infraestrutura e Capacitação em Recuperação Ambiental com a Utilização de Sistemas Agroflorestais: foram realizadas aulas teóricas e práticas em campo, com enfoque em identificação e técnicas de recuperação das áreas degradadas em sistemas agroflorestais, estruturação e funcionamento de viveiro de mudas, produção e plantio em três áreas específicas no Parque, mantendo 15 bolsistas neste projeto.

Fomento de Práticas Alimentares: foram adquiridos e entregues 62 torradores de farinha com o objetivo de incrementar práticas e técnicas agroecológicas para otimizar a produção de alimentos e diversificar os agroecossistemas tradicionais, garantindo a permanência das comunidades e sua soberania alimentar, inclusive gerando excedentes para possível comercialização.

Fortalecimento das Organizações Indígenas: programa de formação de lideranças indígenas, com o objetivo de instrumentalizar os

dirigentes e responsáveis pelo gerenciamento das associações indígenas dos povos do Xingu, para o fomento da gestão territorial e administrativa das TI's, bem como auxiliar nos futuros projetos de sustentabilidade socioeconômica e ambiental. Foram ministradas 80 horas de aulas teóricas para uma turma de 35 alunos.

Valorização Cultural: tem o intuito de preservar os locais sagrados indígenas – patrimônio material – bem como a cultura, os ritos e tradições – patrimônio imaterial. Este programa deve contribuir para a salvaguarda dos patrimônios indígenas garantindo às gerações futuras o acesso aos testemunhos de sua história e aos domínios da vida social, bem como da continuidade das suas vivências. Foram adquiridas filmadoras, gravadores de voz e máquinas fotográficas para a produção de documentos audiovisuais (vídeos, documentários) e escritos, que serão usados após a realização do respectivo curso para produção de documentário audiovisual.

A Atiaia é comprometida com o nosso contexto social e tem a intenção de continuar essa relação com os povos originários do nosso País, com o objetivo de honrar seu legado, apoiar e colaborar de forma consistente e estruturada com os direitos dos povos indígenas, respeitando os valores, cultura e tradições.

O que vem por aí

Os resultados positivos alcançados pela Atiaia Renováveis ao longo do ano, assim como o aprofundamento de sua Jornada ESG, fazem parte do direcionamento estratégico da Atiaia que considera, além das variáveis econômicas, questões sociais, ambientais e de governança como parte do seu mapeamento de riscos e oportunidades. Os seus planos futuros consideram uma série de iniciativas – incluindo, entre outras, a ampliação dos projetos existentes, a modernização dos equipamentos e a participação em leilões de energia. Com isso, pretende vender ao menos 100 MW de capacidade instalada em projetos, em 2023, pavimentando o caminho para que se atinja 1 GW de capacidade instalada até 2030.

Ao mesmo tempo em que trabalha para ampliar sua participação no segmento, com foco no Mercado Livre de Energia e no consumidor final, a Atiaia também continuará fortalecendo o processo de maturação de sua Jornada ESG. Nesse sentido, suas ações serão voltadas a três pilares: **cuidado com as pessoas**, que abrange aspectos como direitos humanos, saúde e segurança, capacitação e desenvolvimento dos colaboradores; **cuidado com o meio ambiente**, por meio de ações direcionadas às mudanças climáticas, à proteção da biodiversidade, à gestão ambiental e de recursos naturais; e o **modelo de negócio**, com foco na experiência do cliente, na inovabilidade e no desempenho econômico com geração de valor compartilhado.

Destaques para 2023:

- Ampliação do *pipeline* de projetos e otimização dos existentes, sempre buscando sinergias;
- Construção da usina fotovoltaica Maravilhas, com capacidade de geração de 55 MW;
- Avaliação do uso de novas tecnologias, modernização do COG (Centro de Operação e Geração), adequação às novas fontes geradoras e *retrofit* parcial de máquinas e equipamentos;
- Foco na segurança das operações, incluindo continuidade do foco na manutenção das barragens;
- Ampliação das possibilidades de estruturas para *funding*;
- Busca de alternativas de *brownfield* como forma de agregar mais valor ao Grupo;
- Implantação de novos canais de venda;
- Maior competitividade com preços e soluções que atendam ao cliente;
- Fortalecimento da Jornada ESG; e
- Atingir 1 GW de capacidade instalada até 2030.



Robeclea Cândido,
UFV Maravilhas.

Complexo
Maravilhas.



Equipe de
construção
da UFV.

vivix

VIDROS PLANOS





“A performance da Vivix ao longo dos anos é fruto da capacidade de adaptação de nossa equipe diante de cenários desafiadores e do clima inclusivo e colaborativo da empresa. Superamos metas e avançamos ainda mais em inovação com ferramentas que possibilitam levar as melhores experiências aos nossos clientes.

Em 2022, anunciamos a expansão da Vivix com a construção de uma segunda linha de produção, ao lado da atual planta, no município de Goiana-PE. Também, firmamos contrato no modelo de autogestão de energia elétrica com a Atiaia Renováveis para a construção de um parque solar que abastecerá 100% da necessidade de energia elétrica da fábrica.

Sempre em conexão com a cultura do Grupo Cornélio Brennand, demos um importante passo na temática ESG, contribuindo para uma sociedade mais justa e sustentável.”

Henrique Lisboa,
CEO da Vivix Vidros Planos



Empilhamento linha de espelhos VIVIX Spelia.

Foto: Felipe Feca



Presente para um novo futuro

Inaugurada em 2014, no município pernambucano de Goiana, a Vivix Vidros Planos é a única fábrica brasileira do setor com capital 100% nacional e uma das mais modernas de vidros planos do mundo. A empresa detém cerca de 13% de participação de mercado, sendo todos os outros *players* empresas estrangeiras. [GRI 2-1]

Após a pandemia, houve uma demanda inesperada que a Vivix conseguiu atender rapidamente graças ao engajamento e ao protagonismo dos seus 346 colaboradores, além de iniciativas de inovação, de aperfeiçoamento da experiência do cliente e de maior integração com os elos da cadeia vidreira e da sociedade.

Um diferencial da Vivix é o fato de possuir sua própria usina de beneficiamento de matérias-primas, localizada a 12 quilômetros da fábrica, na cidade de Pedras de Fogo (PB), uma das poucas indústrias de vidros *float* do mundo a utilizar o método Mine to Line – que consiste em controlar a fabricação do vidro a partir da extração e beneficiamento de suas principais matérias-primas. Com isso, é possível ter um controle mais preciso de qualidade dos produtos entregues ao mercado, bem como uma maior racionalização no uso dos recursos naturais.

Expansão e geração de emprego

O potencial de produção da Vivix será ainda mais expressivo nos próximos anos, com a ampliação de sua capacidade fabril. Em 2022, foi anunciada a instalação de uma nova linha de produção que será uma das plantas mais modernas do mundo. Constará com as novas tecnologias e inovações disponíveis para a indústria de vidros planos e contribuirá para a ampliação do portfólio de produtos da Vivix que passa a fabricar, também, vidros extra claros, além das linhas já produzidas atualmente pela primeira planta. O novo forno será capaz de produzir o equivalente a mil toneladas por dia. Portanto, a Vivix terá a sua capacidade de produção ampliada para 1.900 tons/dia, passando a ser a segunda maior empresa do setor no mercado brasileiro.

O investimento para a expansão é superior a R\$ 1 bilhão e criará aproximadamente 4 mil empregos durante as obras. Quando em atividade, as duas plantas juntas irão gerar cerca de 600 empregos diretos e 2.400 indiretos.



Joseanne Silva,
Administrativo.
Foto: Mova Filmes

Produtos

Com capacidade de produzir 900 toneladas por dia, a Vivix atende aos mercados de construção civil, decoração e moveleiro. Sua linha de produtos é composta por vidros planos incolores, coloridos (Vivix Colora), laminados (Vivix Lamina), espelhos (Vivix Spelia), pintados (Vivix Decora) e proteção solar (Vivix Performa), todos fabricados com tecnologia de ponta e alto padrão de qualidade.



Equipe de transformados VIVIX.
Foto: Mova Filmes



Certificações ISO

Já certificada na ISO 9001, focada na gestão da qualidade, a Vivix segue investindo em melhoria contínua dos seus processos e produtos. Em 2022, a empresa iniciou as ações para obter a certificação ISO 14001, norma internacional que especifica os requisitos para a implementação de um Sistema de Gestão Ambiental nas organizações.

Para realizar todas as adequações e garantir o cumprimento das exigências da ISO 14001, um grupo multidisciplinar, composto por 22 colaboradores que representam as áreas do escopo da gestão ambiental, foram engajados no trabalho. Além disso, foi estabelecido um comitê ambiental com a participação da presidência da empresa, das diretorias Industrial, Operações e Comercial, das gerências envolvidas e de uma consultoria. A busca dessa certificação é um sinal claro de que a empresa está comprometida em gerenciar seus impactos ambientais e promover práticas sustentáveis.

Jornada ESG

Tendo como meta o aprimoramento constante de sua jornada ESG, a Vivix integrou, em 2021, o Pacto Global da Organização das Nações Unidas (ONU), comprometendo-se com os Dez Princípios Universais da entidade nas áreas de Direitos Humanos, Trabalho, Meio Ambiente e Anticorrupção e com os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) para contribuir com a Agenda 2030.

Como demonstração de empenho em amadurecer a sua política ESG, a Vivix realizou, em 2022, a Avaliação de Impacto B (BIA, sigla em inglês) do B Lab, que possibilita ter um diagnóstico da jornada da empresa considerando as dimensões de Governança, Comunidade, Trabalhadores, Meio Ambiente e Clientes; e realizou a definição da sua Matriz de Materialidade ESG, identificando, por meio de uma pesquisa *multistakeholder*, os temas mais relevantes a serem trabalhados.

Para a Vivix, aderir às iniciativas ESG e buscar o seu constante aperfeiçoamento nessa agenda constituem o caminho para a geração de valor compartilhado e para a construção de uma sociedade mais justa.

O ano também foi marcado pelo lançamento do selo **Presente Para Um Novo Futuro**. O selo foi criado para identificar postagens, ações e comunicações com foco em temas ambientais, sociais e de governança da companhia. Essa é mais uma demonstração do posicionamento da empresa sobre a temática.



Melissa Portella,
Industrial

Foto: Mova Filmes

Materialidade [GRI 3-2]

Diante da diversidade do portfólio do GCB, além dos temas materiais transversais a todos os negócios do Grupo, temas materiais específicos para cada negócio também foram trabalhados. O processo de engajamento e construção de materialidade está descrito na [página 34](#).

Os temas pertinentes à Vivix podem ser consultados a seguir:

Cuidado com o meio ambiente:

- Mudanças climáticas;
- Gestão Ambiental.

7

ENERGIA LIMPA E ACESSÍVEL

12

CONSUMO E PRODUÇÃO RESPONSÁVEIS

13

AÇÃO CONTRA A MUDANÇA GLOBAL DO CLIMA

Cuidado com as pessoas:

- Saúde, segurança e qualidade de vida;
- Cultura organizacional;
- Direitos humanos;
- Comunicação e Engajamento com a Comunidade.

3

SAÚDE E BEM-ESTAR

5

IGUALDADE DE GÊNERO

8

TRABALHO DECENTE E CRESCIMENTO ECONÔMICO

10

REDUÇÃO DAS DESIGUALDADES

Modelo de negócio:

- Desempenho econômico com geração de valor compartilhado;
- Inovabilidade;
- Qualificação e capacitação da cadeia vidreira.

9

INDÚSTRIA, INOVAÇÃO E INFRAESTRUTURA

11

CIDADES E COMUNIDADES SUSTENTÁVEIS

17

PARCERIAS EM DEIXOS DE IMPLEMENTAÇÃO

vivix
VIDROS PLANOS

Governança Corporativa

A Vivix dispõe de uma governança corporativa robusta, que preconiza uma relação ética e transparente com todos os *stakeholders*. Dessa forma, a estrutura do Conselho de Administração foi construída para aprimorar a tomada de decisão, assim como elevar o nível de transparência, de forma alinhada à nossa missão e princípios éticos, tendo a sua disposição todo o sistema de governança corporativa do Grupo Cornélio Brennand (**leia mais no capítulo da Governança**).

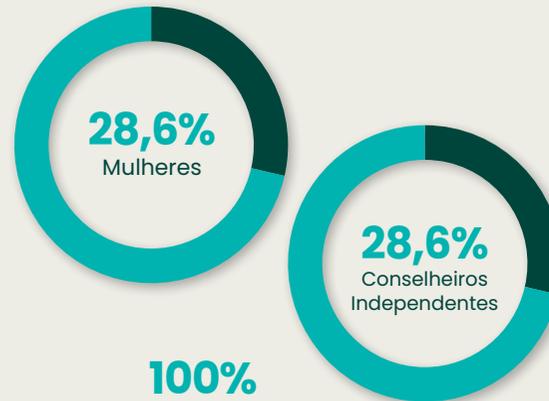
Nosso Conselho de Administração [GRI 2-9]

A Vivix Vidros Planos possui um Conselho de Administração exclusivo para o negócio de vidros. Em 2022, o Conselho de Administração (CAD) da Vivix contou com sete conselheiros em sua composição, sendo quatro acionistas familiares, um interno e dois independentes. Dentre os membros, duas integrantes eram mulheres, o que representou 28,6% do total de integrantes com direito a voto. Tal característica, foi reconhecida com o selo Women on Board (WOB), iniciativa independente apoiada pela ONU Mulheres, que reconhece a presença feminina em conselhos de administração.

Com objetivo de promover o engajamento das novas gerações da Família Cornélio Brennand, bem como orientar o aprendizado contínuo e apoiar na estruturação do processo sucessório dos acionistas do Grupo, dois acionistas da quarta geração participam do Conselho de Administração, sem direito a voto, por intermédio do Programa de Formação do Acionista (PROA; **leia mais na página 28**).

Nosso Conselho de Administração – CAD Vivix*

7 MEMBROS



100%
têm mais de 50 anos

1 ano de mandato,
até 2023

*Composição em dez/22

Transparência e Integração

Em sua governança interna, a Vivix fomenta a integração, a comunicação transparente e o diálogo – fundamentais para o desempenho positivo da companhia e sua perpetuidade. A empresa realiza mensalmente o Gestão Transparente, encontro onde são apresentados os resultados dos indicadores estratégicos do negócio, incluindo os números obtidos em cada área, e a sua relação com as metas traçadas no planejamento anual. O compartilhamento dos planos em ação e aqueles em andamento possibilitam que os times tenham conhecimento das estratégias e iniciativas da empresa.

Desde 2020, a Vivix também realiza o encontro Na Vitrine!. Essa ação é uma oportunidade periódica de troca de informações e de incentivo de ideias entre os colaboradores e o presidente da empresa em um contato direto de integração. Em 2022, contou com uma edição sobre a Jornada ESG da Vivix para que todos os colaboradores da empresa conheçam os caminhos que vêm sendo trilhados e como podem atuar para contribuir com essa agenda.

Satisfação do Cliente e Inovação

Em 2022, a Vivix lançou o **Movimento Olhar do Cliente**, cujo objetivo é consolidar uma cultura interna focada na experiência do cliente Vivix. O programa busca trazer o olhar e a voz do cliente como norteadores da rotina e processos da empresa, a fim de entender melhor suas necessidades, expectativas e fortalecer vínculos cada vez mais duradouros. Por meio de comunicações e ações práticas, o movimento busca conhecer melhor quem é o Cliente Vivix para o desenvolvimento de ações que melhorem sua percepção e experiência.

Os resultados de iniciativas como esta são acompanhados por meio do Net Promoter Score (NPS), indicador que avalia o nível de lealdade e satisfação dos clientes da empresa em relação ao seu produto ou serviço e, assim, identifica possíveis melhorias nos processos da empresa. Além desse indicador que é divulgado mensalmente, os depoimentos (Voz do Cliente) são importantes faróis para a melhoria contínua.

Buscando manter sua diferenciação do mercado e oferecer ao cliente um atendimento de qualidade, personalizado, ágil, transparente e que traga as melhores



experiências, a Vivix intensificou seu direcionamento inovador, mantendo processos bem-sucedidos e adotando mecanismos digitais em sua estratégia. Lançada em 2021, a plataforma **Vivix Facilita** permite a integração online dos clientes, em todo o processo de compra, solicitação e rastreabilidade do pedido até o momento da entrega. Em 2022, 75% da base de clientes ativos aderiram à ferramenta e 70% das solicitações de pedidos dos clientes foram realizadas por intermédio da Vivix Facilita.

Ao longo do ano de 2022, a Vivix estabeleceu parcerias com *startups*, empresas e universidades em **25 projetos de inovação**, buscando promover uma verdadeira transformação industrial pela implementação de novas soluções para

aprimorar sua produção e se destacar no mercado. Dentre elas, estão o projeto Arquitetura 4.0 e o Controle Estatístico de Processos Digital, desenvolvidos em colaboração com parceiros locais (Mekatronik e Logap) e internacionais (HighByte e PackIOT).

O projeto **Arquitetura 4.0** possibilitou conectar dados do chão de fábrica de qualquer máquina e sistema industrial, disponibilizando-os de maneira segura e eficiente para uso local e em serviços em nuvem. Por meio dessa integração, os dados podem ser utilizados por qualquer aplicação ou pessoa da Vivix, obtendo informações em tempo real sobre a operação e o desempenho dos processos produtivos de maneira fácil e rápida, permitindo análises precisas e gestão proativa. Essa arquitetura possibilita a coleta, tratamento e processamento dos dados, reduzindo a complexidade na gestão das informações e facilidade na disponibilização dos dados, melhorando assim a eficiência dos processos.

NPS

2022
69 pontos

2021
53 pontos

Já o **Controle Estatístico de Processos Digital** é uma aplicação digital que proporciona detecção e correção ágil de problemas, redução da variabilidade dos processos, aumento da eficiência e melhoria na tomada de decisão utilizando os dados de forma automática e inteligente. Essa abordagem otimiza recursos, eleva a eficiência operacional e auxilia na identificação de oportunidades de melhoria por qualquer colaborador da empresa.

A abordagem colaborativa e pioneira adotada pela Vivix fortalece a posição de referência em inovação e tecnologia, inspirando outras indústrias nacionais a adotarem abordagens semelhantes em busca de maior sustentabilidade e eficiência.

Pessoas

Desde sua inauguração, a cultura da Vivix zela por um ambiente acolhedor, inclusivo, colaborativo e de transparência. Além da pesquisa anual de clima, periodicamente a empresa realiza pesquisas rápidas de engajamento para coletar percepções sobre determinado tema e, a partir dos resultados, adota planos de ação que permitem atuar nos pontos de melhoria apontados.

Equipe administrativo, VIVIX

Foto: Mova Filmes

Em 2022, a Vivix obteve uma nova conquista ao ser reconhecida com o selo Great Place to Work (GPTW) com uma pontuação de 89, seis pontos a mais que no ano anterior. De acordo com as pesquisas realizadas, os colaboradores ressaltaram o ambiente colaborativo e o respeito à diversidade, independentemente de sua cor, etnia, orientação afetiva ou gênero. Esse compromisso com o bem-estar dos colaboradores tem resultado em

avanços significativos nos planos de ação, promovendo um clima organizacional saudável e de envolvimento legítimo de todos os colaboradores da empresa.

Outra ação de valorização e engajamento dos nossos colaboradores é o **Top Vivix**, lançado em 2022, por meio do qual cada colaborador vota nas pessoas que mais contribuíram para a performance da empresa. A Vivix divulga o resultado e premia os destaques do mês, do trimestre e do ano.



A Vivix também investiu no desenvolvimento profissional de sua equipe por meio das 6.174 horas de treinamento realizadas em 2022. Essa ação aumenta a satisfação e motivação dos colaboradores, impactando positivamente no ambiente de trabalho e na produtividade da empresa.

Colaboradores por categoria funcional e gênero [GRI 405-1]

| Categoria funcional | 2021 | | | | | 2022 | | | | |
|----------------------------|-------|-------|--------|-------|------------|-------|-------|--------|-------|------------|
| | Homem | | Mulher | | Total | Homem | | Mulher | | Total |
| | Nº | % | Nº | % | Nº | Nº | % | Nº | % | Nº |
| Diretor | 3 | 100 | 0 | 0 | 3 | 4 | 80,00 | 1 | 20,00 | 5 |
| Gerente | 31 | 81,58 | 7 | 18,42 | 38 | 26 | 76,47 | 8 | 23,53 | 34 |
| Supervisor/ Coordenador | 19 | 73,08 | 7 | 26,92 | 26 | 19 | 67,86 | 9 | 32,14 | 28 |
| Analista/Especialista | 33 | 63,46 | 19 | 36,54 | 52 | 35 | 68,63 | 16 | 31,37 | 51 |
| Técnico | 31 | 83,78 | 6 | 16,22 | 37 | 29 | 78,38 | 8 | 21,62 | 37 |
| Operacional | 158 | 88,76 | 20 | 11,24 | 178 | 156 | 89,14 | 19 | 10,86 | 165 |
| Jovem Aprendiz | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 50,00 | 3 | 50,00 | 6 |
| Estagiário | 3 | 60,00 | 2 | 40,00 | 5 | 7 | 70,00 | 3 | 30,00 | 10 |
| TOTAL | 278 | 82,01 | 61 | 17,99 | 339 | 279 | 80,64 | 67 | 19,36 | 346 |

Integração com a cadeia vidreira [GRI 2-29]

A partir da retomada das atividades presenciais, a Vivix intensificou o programa de capacitação da cadeia vidreira. Em 2022, foram capacitadas 5.718 pessoas, entre vidraceiros, arquitetos e equipes de vendas dos clientes. Com este programa, a companhia contribui para a ampliação de conhecimentos dos profissionais do setor, gerando valor compartilhado para estes *stakeholders*.

Devido à pandemia, eventos e treinamentos do setor vidreiro foram suspensos, impactando o alcance dessa ação ao longo de 2021, que retomou seu ritmo em 2022.

Quantidade de pessoas capacitadas na cadeia vidreira

| Capacitação na cadeia vidreira | 2020 | 2021 | 2022 |
|--------------------------------|-------|------|-------|
| Nº de pessoas capacitadas | 4.082 | 697 | 5.718 |

A empresa também oferece o **Juntos Somos+**. Trata-se de um programa de benefícios para profissionais da construção civil, no qual é possível comprar produtos de qualidade e obter pontos que podem ser trocados por mais de 20 mil itens do catálogo de prêmios.



Responsabilidade social

Casa Zero [GRI 2-29]

A Vivix patrocinou a Casa Zero, primeiro *shopping* de empreendedorismo social do país, que foi inaugurado em setembro de 2022. Localizado em Recife, o empreendimento tem a finalidade de promover a equidade social por meio do incentivo à cultura, ao empreendedorismo, à criatividade, à inovação, à educação e a diversas iniciativas que gerem oportunidades de conexões e desenvolvimento coletivo.

Com auditório, biblioteca, espaço de *coworking*, sala de aula e locais para reuniões, entre outros, a Casa Zero também atua na revitalização do turismo no Recife Antigo, além de oferecer um espaço de acolhimento e oportunidades para jovens da periferia.



Apoio à sociedade

[GRI 2-29]

Em janeiro de 2022, as fortes chuvas registradas na Bahia, especialmente nas regiões sul e sudoeste do estado, levaram a Vivix a apoiar as populações em situação de vulnerabilidade nesses locais com a doação de cestas básicas. Houve ainda o engajamento das empresas Alumiação, AllGlass, Ferrari Vidros e Bahia Vidros, clientes da Vivix, que apoiaram a causa e foram responsáveis pela logística de entrega dos alimentos nos pontos de coletas das prefeituras e do Corpo de Bombeiros.

Os deslizamentos e enchentes ocorridos em Pernambuco, no mês de maio, também levaram os colaboradores da Vivix a se unirem não somente para arrecadar os itens de maior necessidade, mas também para fazer as doações nos pontos de apoio em Goiana-PE, onde sua fábrica está instalada, e se aproximar daqueles que mais precisavam de ajuda e atenção. Juntos conseguiram reunir e entregar 105 colchões, 35 conjuntos de lençóis, 35 travesseiros, 30 toalhas, 200 cestas básicas, além de itens de alimentação, higiene pessoal e limpeza.

Outras ações realizadas foram:

Trilha Ecológica

Na Semana Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho e Meio Ambiente (SIPATMA) de 2022, foram abertas inscrições para os colaboradores participarem da trilha ecológica na mata, localizada ao lado da usina de beneficiamento, em Pedras de Fogo (PB). Nesse local, é feito o monitoramento da fauna pela empresa Florest, cuja equipe apoiou a realização da trilha, explicando sobre o trabalho realizado no local.



Ação de Natal

Os colaboradores da Vivix também participaram da distribuição de presentes de Natal para crianças carentes no município de Goiana-PE. Organizada pela Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (Cipa), a ação selecionou uma creche e mapeou os nomes e idades das crianças. Cartões com essas informações foram distribuídos em uma árvore de Natal, possibilitando que os colaboradores adotassem um cartão e, assim, presentearassem uma das crianças. Após a arrecadação, os presentes foram reunidos e entregues às crianças na instituição selecionada.



Dia Mundial do Meio Ambiente

Um vídeo foi produzido para documentar as áreas de monitoramento ambiental, nascente e área reflorestada, com o objetivo de evidenciar os cuidados e monitoramentos realizados nessas regiões. Em celebração ao Dia Mundial do Meio Ambiente, o vídeo foi exibido em uma sessão de cinema organizada para os colaboradores.



Gestão Ambiental

Consciente da aceleração da emergência climática e da importância do crescimento econômico, sem prejuízo a gerações futuras, a Vivix tem como lema “O nosso futuro a gente cria no presente”. Dessa forma, a empresa busca implantar as melhores práticas que estejam alinhadas com os dez princípios universais da ONU sobre os temas Direitos Humanos, Trabalho, Meio Ambiente e Anticorrupção.

Para isso, a Vivix promove a gestão ambiental por meio da circularidade dos recursos, produtos e resíduos; monitoramento das emissões atmosféricas; gestão de utilização da água; além da adoção de tecnologia de ponta em seu processo produtivo.

Reaproveitamento da água, do paládio e da prata

A fim de reduzir o consumo de matérias-primas e o descarte de efluentes no meio ambiente, a Vivix realiza em seu processo de produção o reaproveitamento da água, do paládio e da prata existentes nas soluções aplicadas no processo de fabricação dos espelhos, reduzindo o consumo de matérias-primas e o descarte destes resíduos no meio ambiente.

A diferença no volume de retorno de um ano para o outro deve-se ao calendário de envios para recuperação.

Reaproveitamento de materiais (kg)

| Materiais | 2020 | 2021 | 2022 |
|--------------------|--------|--------|--------|
| Cloreto de paládio | 8,46 | 3,8 | 7,28 |
| Nitrato de prata | 818,31 | 479,60 | 559,39 |

Em 2020, foram realizados quatro envios para reprocessamento, em 2021 apenas dois e, em 2022, foram feitos dois envios de paládio e um envio de prata. Para obtenção de um resultado mais linear, e otimização do volume a ser recuperado, foi iniciado um projeto voltado à garantia do controle da borra gerada, assim como do material a ser retornado.

Roxana Silva, SSMA

Foto: Mova Filmes



vivix
VIDROS PLANOS

Gestão de resíduos sólidos

Em 2022, a empresa conseguiu avançar significativamente em sua trajetória rumo à sustentabilidade por meio do programa Reciclevix, alcançando um índice recorde de 94% de reciclagem de seus resíduos. Esse resultado é fruto de um esforço contínuo da empresa em implementar práticas e políticas sustentáveis em seu funcionamento, contribuindo para a preservação do meio ambiente e a redução do impacto ambiental de suas atividades. Além disso, o índice de reciclagem atingido demonstra o compromisso da empresa em promover a conscientização ecológica e o engajamento de seus colaboradores e parceiros em ações voltadas para a sustentabilidade, contribuindo para uma cadeia de produção mais sustentável e responsável.

Resíduos gerados e reciclados, em toneladas (t)

| Gestão de resíduos | 2020 | 2021 | 2022 |
|---------------------|------|------|-------|
| Resíduos gerados | 463 | 526 | 1.338 |
| Resíduos reciclados | 367 | 426 | 1.264 |
| % de reciclagem | 79% | 81% | 94% |

*Inclui: papelão, plástico, sucata metálica, bombonas, big bag, tubo plástico, óleo lubrificante.

**A redução na geração de resíduos gerados em 2020 se deu em função da diminuição na produção de vidros, devido à pandemia do Covid-19.

Circularidade

Programa de Reciclagem de cacos de vidro

Outra ação importante nessa agenda é a reciclagem de cacos de vidro, provenientes de sua produção ou do mercado. O processo de reciclagem do vidro evitou a emissão de aproximadamente 43 tCO₂/dia, 15.585 tCO₂/ano. Além de reduzir a retirada de matéria-prima da natureza e economizar energia durante o processo de fusão.

Economia gerada pela utilização de cacos de vidro

| | 2020 | 2021 | 2022 |
|---|-----------|-----------|-----------|
| Caco utilizado na produção de vidro (t) | 76.693 | 79.092 | 56.103 |
| Reciclagem de caco – captação externa (t) | 8.920 | 8.972 | 12.771 |
| Economia de matéria-prima pela utilização de caco (t) | 89.380 | 92.538 | 65.641 |
| Economia de gás natural pela utilização de caco (m ³) | 3.200.000 | 3.313.006 | 2.349.594 |



Julia Barbosa,
Logística

Steelcap

Desde 2021, a companhia reutiliza o *steelcap* (embalagem que protege o vidro durante o transporte) – alternativa mais eficaz em relação às embalagens de madeira. Em 2022, 44% desta modalidade de embalagem foram reutilizadas, ante 26% em 2021. É realizado um intenso rastreamento de embalagens, o que contribui para a redução de custos da empresa e de descarte incorreto.

Energia eficiente e renovável

Em 2022, a Vivix Vidros Planos deu um importante passo ao firmar contrato com a Atiaia Renováveis, também empresa do Grupo Cornélio Brennand, para a construção da Unidade Geradora Fotovoltaica (UFV) Maravilhas I, no modelo de autogestão de energia elétrica. Com essa iniciativa, a Vivix será capaz de produzir energia solar suficiente para atender a demanda de sua fábrica em Goiana-PE, além de estender a produção de energia solar para a segunda planta anunciada em 2022. Esse investimento em fonte de energia renovável reforça o compromisso da empresa em reduzir sua pegada ecológica e contribuir para um futuro mais sustentável.

Com 27,5 megawatts (MW) de potência, a Unidade Geradora Fotovoltaica (UFV) Maravilhas I será construída em um terreno com área útil de 85 hectares e situado a 1,6 Km da fábrica da Vivix, que está entre as três melhores regiões de irradiação solar de Pernambuco.

O novo parque solar está alinhado à estratégia de ESG da Vivix, que, em 2024, terá toda a sua operação fabril funcionando a partir do consumo de energia limpa, renovável e certificada.



Certificados I-RECs e REC Brazil

Já alinhada a sua estratégia de consumo de energia elétrica limpa e renovável, a Vivix realizou a compra de certificados I-REC Brazil para neutralizar suas emissões de escopo 2 geradas em 2022. A certificação comprova que o consumo de energia elétrica de 100% das suas operações é proveniente de fontes renováveis.

Os créditos adquiridos são fruto das certificações I-REC e REC Brazil obtidas pela Atiaia Renováveis, empresa de geração e comercialização de energias renováveis do GCB, pela PCH Bandeirante, a pequena central hidrelétrica (PCH) com o mais alto grau de padrão de sustentabilidade do Brasil, por ser a primeira e única do país a obter a certificação REC Brazil atendendo aos 17 ODS da ONU.

A aquisição desses Certificados Internacionais de Energia Renovável para a neutralização dessas emissões é uma forma de contribuir para a expansão e fortalecimento de projetos sustentáveis em todo o mundo e um sinal do comprometimento em mitigar as mudanças climáticas e contribuir para um planeta mais saudável.

Emissões de 2022 neutralizadas com a compra dos I-RECs

Consumo de energia, em MW/h

| Local | 2020 | 2021 | 2022 ³ |
|--------------------------------------|--------|--------|-------------------|
| Fábrica ¹ | 52.984 | 59.531 | 48.710 |
| Usina de beneficiamento ² | 2.309 | 3.650 | 3.967 |

1. Energia convencional 2. Energia incentivada
3. Emissões de 2022 neutralizadas com a compra dos I-RECs



Charles Souza,
Transformados
Foto: Mova Filmes

Plano de Estratégia Climática

No final de 2022, a Vivix iniciou um trabalho para a definição de um Plano de Estratégia Climática, que contará com a elaboração do inventário de emissões de gases de efeito estufa (GEE) de 100% das suas operações e a estruturação de um *roadmap* que identificará os compromissos e próximos passos dessa agenda, a ser desenvolvida durante o ano de 2023. Atualmente, a Vivix já monitora as emissões dos óxidos de nitrogênio (NOx), óxidos de enxofre (SOx) e material particulado, atendendo os limites legais brasileiros e observando as práticas internacionais, mais restritivas. O resultado é a manutenção de emissões de SOx dentro dos limites europeus, segundo conversões e cálculos internos.

Tecnologia L.E.M.™ (Low Energy Melter)

A Vivix também utiliza a tecnologia L.E.M.™ (Low Energy Melter), que permite maior eficiência energética e redução da emissão de gases de efeito estufa, em comparação com a média mundial do setor.

Preservação da fauna e flora

As ações da Vivix em relação ao meio ambiente ultrapassam o processo produtivo. A empresa é responsável por uma série de iniciativas que contribuem para a preservação da fauna e da flora nas várias regiões onde tem atuação. Confira a seguir:



Monitoramento mensal e reflorestamento das áreas de preservação permanente (APPs): 2,13 hectares reflorestados e 2.513 mudas nativas plantadas, sendo 650 conservadas e adensadas em 2022;



Monitoramento e preservação de três nascentes, localizadas nas jazidas de Caaporã (PB) e Pedras de Fogo (PB).



Preservação da cavidade natural (caverna), localizada dentro da jazida de Caaporã (PB);



Monitoramento da fauna e flora na APP ao lado da jazida da usina de beneficiamento: 77 espécies da fauna, representadas por 376 indivíduos e distribuídos entre os grupos da herpetofauna, avifauna, mastofauna terrestre e mastofauna voadora.



Monitoramento da qualidade da água do lençol freático por meio de quatro poços instalados à montante e jusante da usina de beneficiamento.

Alexandre Rodrigues,
Jardinagem



O que vem por aí

Os avanços no desempenho da Vivix são um trabalho contínuo. Em 2023, a empresa permanecerá focada no aperfeiçoamento constante da produção, da inovação de produtos, no atendimento ao cliente e na superação de metas. Além disso, continuará aprofundando sua Jornada ESG, de forma a manter seu compromisso de contribuir para uma sociedade mais sustentável em termos ambientais, sociais e de governança.

Essa evolução constante da Vivix envolverá o **fortalecimento das conexões** da empresa com os diferentes elos da cadeia vidreira e com a sociedade em geral; o aumento da capacidade de **adaptação** às novas condições de mercado; a contínua **melhoria operacional**; a busca pela inovação, tanto em projetos quanto em novos modelos de negócios; e iniciativas que possibilitem aumentar a **participação de mercado** da companhia. Nesse sentido, o plano de expansão da Vivix envolve desde a construção de uma nova linha de produção até a adoção de iniciativas de aproximação com os clientes.

Da mesma forma, a Jornada ESG da Vivix continuará em evolução, com ações voltadas à gestão ambiental, ao desenvolvimento da comunidade e ao aumento da responsabilidade socioambiental da empresa.

Destaques para 2023:

- Início da construção da linha 2 da Vivix;
- Ações de capacitação da cadeia vidreira;
- Aprimoramento dos serviços logísticos;
- Fortalecimento da agenda ESG;
- Continuidade do processo de inovabilidade, com diversos projetos – como o controle avançado do forno e o rastreamento de ativos;
- Incorporação de novos serviços na plataforma Vivix Facilita;
- Colaboração com os diversos elos da cadeia vidreira;
- Meta de atingir um *net promoter score* de 70 pontos, dois a mais que em 2022.



Manuella Silva,
SSMA

Foto: Mova Filmes



Iron House

GRUPO CORNÉLIO BRENNAND

“

A equipe da Iron House está 'on': todos dão o melhor de si para buscar os nossos objetivos, totalmente sintonizados com o planejamento estratégico da empresa. Conexão é a palavra que nos move: conectar as pessoas a bairros sustentáveis de acordo com a agenda da sustentabilidade e com os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU. Dessa forma, podemos contribuir em nossos bairros, em nossos destinos, para um mundo cada vez mais justo e sustentável – não só para a nossa, mas também para as próximas gerações.”

Carol Boxwell,
CEO da Iron House



Uma trajetória de crescimento e excelência

Fundada em 2011, pelo Grupo Cornélio Brennand, a Iron House atua com desenvolvimento, investimento e gestão de portfólio e ativos imobiliários e é conhecida por sua reputação empreendedora e inovadora.

Como braço imobiliário do Grupo Cornélio Brennand e signatária do Pacto Global da ONU, a Iron House vem cumprindo sua missão de conectar pessoas e ideias a novos destinos, criando espaços urbanos inteligentes que proporcionem uma nova forma de viver. Orienta suas ações com base em premissas sustentáveis e de respeito ao meio ambiente. A empresa se compromete a contribuir para o desenvolvimento de novos destinos, levando em consideração as particularidades, contextos locais, históricos e culturais de cada região onde atua.



A origem do nome

O Grupo Cornélio Brennand escolheu o nome Iron House em homenagem ao Sobrado Casa de Ferro, propriedade da família, que foi tombado como patrimônio histórico, em 1980. Projetada na Bélgica e trazida no século XIX para o Engenho São João (no atual bairro da Várzea, no Recife), a edificação se destaca pelo jardim que envolve todo seu entorno, assinado pelo paisagista Roberto Burle Marx. Dessa forma, a marca da Iron House simboliza solidez e inovação, reafirmando o compromisso da empresa e do Grupo Cornélio Brennand com a preservação dos valores históricos e culturais, sociais e ambientais.

Jornada ESG

Fiel ao seu compromisso de trazer qualidade de vida às pessoas e preservar o meio ambiente, a Iron House trabalha pelo crescimento integrado, buscando gerar oportunidades de negócios e fortalecendo parcerias por meio dos seus projetos. Dessa forma, promove o desenvolvimento sustentável e gera valor compartilhado para todos os seus públicos de interesse. Esse compromisso foi formalizado no início de 2022, quando a empresa aderiu ao Pacto Global da Organização das Nações Unidas (ONU), comprometendo-se com os Dez Princípios Universais da entidade nas áreas de Direitos Humanos, Trabalho, Meio Ambiente e Anticorrupção e com os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) para contribuir com a Agenda 2030.

Ainda em 2022, a fim de aprofundar sua jornada ESG, a Iron House realizou a Avaliação de Impacto B, que oferece um diagnóstico completo da jornada da empresa ao considerar as dimensões de Governança, Comunidade, Trabalhadores, Meio Ambiente e Clientes, permitindo uma análise abrangente do desempenho da organização. A empresa também elaborou sua matriz de materialidade ESG como base estratégica para direcionar essa agenda e definir diretrizes, objetivos, metas e indicadores socioambientais.



Materialidade

[GRI 3-2]

Diante da diversidade do portfólio do GCB, além dos temas materiais transversais a todos os negócios do Grupo, temas materiais específicos para cada negócio também foram trabalhados. O processo de engajamento e construção de materialidade está descrito na [página 34](#). Os temas pertinentes à Iron House podem ser consultados a seguir:

Governança Corporativa

[GRI 2-9]

A Iron House possui o Comitê Imobiliário, responsável por definir as diretrizes de atuação e investimentos da área imobiliária.

O colegiado é composto por três acionistas da quarta geração da Família Cornélio Brennand, um deles como coordenador, e dois da terceira geração, além de um conselheiro interno. Em linha com a agenda de diversidade do Grupo, o Comitê conta com a presença feminina em sua composição, valorizando a diversidade de olhares como um fator importante para o crescimento do negócio.

O Comitê Imobiliário da Iron House conta com o apoio e toda a estrutura do sistema de governança corporativa do Grupo. Leia mais na [página 17](#).

Colaboradores por categoria funcional e gênero [GRI 405-1]

| Categoria Funcional | 2021 | | | | | 2022 | | | | |
|------------------------|----------|--------------|-----------|--------------|-----------|----------|--------------|-----------|--------------|-----------|
| | Homem | | Mulher | | Total | Homem | | Mulher | | Total |
| | Nº | % | Nº | % | Nº | Nº | % | Nº | % | Nº |
| Diretor | 0 | 0,00 | 1 | 100 | 1 | 0 | 0 | 1 | 100 | 1 |
| Gerente | 2 | 40,00 | 3 | 60,00 | 5 | 2 | 40,00 | 3 | 60,00 | 5 |
| Supervisor/Coordenador | 1 | 100 | 0 | 0 | 1 | 1 | 50,00 | 1 | 50,00 | 2 |
| Analista/Especialista | 0 | 0 | 7 | 100 | 7 | 0 | 0 | 6 | 100 | 6 |
| Técnico | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Operacional | 1 | 100 | 0 | 0 | 1 | 2 | 66,67 | 1 | 33,33 | 3 |
| Jovem Aprendiz | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Estagiário | 0 | 0 | 2 | 100 | 2 | 1 | 100 | 0 | 0 | 1 |
| Total | 4 | 23,53 | 13 | 76,47 | 17 | 6 | 33,33 | 12 | 66,67 | 18 |



Adriana Almeida,
Iron House

Valorização da equipe

A Iron House conta com uma equipe de 18 colaboradores, considerados seu principal ativo. Em 2022, a empresa investiu ainda mais no desenvolvimento profissional de seus funcionários, **forneendo um total de 358 horas de treinamento – um aumento significativo em relação às 199 horas de 2021.** A intenção por trás desta iniciativa é valorizar e aumentar a satisfação dos colaboradores, com o objetivo de impactar positivamente o ambiente de trabalho e melhorar a produtividade da empresa.

Em 2022, a companhia foi reconhecida novamente com o selo Great Place to Work (GPTW) com 94 pontos, sete pontos a mais que em 2021. Nas pesquisas realizadas, nossos colaboradores destacam tanto o ambiente colaborativo como o respeito à diversidade, independentemente de sua cor, etnia, orientação afetiva ou gênero. O resultado deste clima organizacional se dá pelo envolvimento legítimo dos colaboradores e avanços nos planos de ação com base nas pesquisas de satisfação.

Great
Place
To
Work®

94
PONTOS

Compromisso com a Sustentabilidade

Preocupada com a aceleração da emergência climática e comprometida com o crescimento econômico sustentável para as gerações futuras, a Iron House busca sempre implementar as melhores práticas que estejam alinhadas com os Dez Princípios Universais da ONU relacionados a Direitos Humanos, Trabalho, Meio Ambiente e Anticorrupção. Para tanto, a empresa promove a gestão ambiental por meio da redução no uso de produtos e recursos naturais, gestão dos resíduos e adoção de tecnologias que otimizem a gestão sustentável dos seus empreendimentos.

Energia eficiente e renovável

Certificados I-RECs e REC Brazil

Recentemente a Iron House adquiriu certificados I-REC com selo REC Brazil para neutralizar todas suas emissões de escopo 2 geradas em 2022, incluindo a operação do Boulevard Shopping Camaçari, garantindo assim que 100% do seu consumo de energia elétrica seja proveniente de fontes renováveis.

Esses certificados foram adquiridos por meio da Atiaia Renováveis, empresa de geração e comercialização de energias renováveis do GCB, com créditos provenientes da PCH Bandeirante, que é a primeira e única pequena central hidrelétrica do Brasil a obter a certificação REC Brazil atendendo todos os 17 ODS da ONU.

A aquisição desses Certificados Internacionais de Energia Renovável é uma forma de contribuir para projetos sustentáveis em todo o mundo e para mitigar as mudanças climáticas, demonstrando o comprometimento em promover a preservação do meio ambiente em prol de um planeta mais sustentável.



Plano de Estratégia Climática

A Iron House começou a trabalhar na definição de um Plano de Estratégia Climática no final de 2022, que incluirá a elaboração de um inventário de emissões de Gases de Efeito Estufa (GEE) de suas operações e a criação de um roadmap para identificar compromissos e próximos passos relacionados a sua estratégia climática.

Jornada digital e inovação

Em 2022, a Iron House passou por uma transição executiva e conclusão do planejamento estratégico que direcionará os esforços de inovação para 2023.

Foi dada continuidade ao diagnóstico feito no ano anterior em parceria com a Ernst & Young Global Limited (EY) abordando um componente importante para a operação e crescimento da empresa nos últimos anos: a transformação digital. O diagnóstico foi dividido em 3 ondas de ações a serem adotados com relação ao tema. No ano de 2022, foram executadas as ações da onda 2.

O foco foi a facilitação da gestão do negócio, pensando em como potencializar o compartilhamento, análise e governança dos dados e processos internos e, assim, otimizar o relacionamento com nossos clientes. Sendo assim, foram incentivadas a realização de testes para soluções de empresas como a Banib, que visa trazer uma experiência de imersão dos nossos empreendimentos criando um *tour* virtual de forma simples, rápida e descentralizada.

Também foi dada continuidade ao programa *Breaking the Walls*, que tem a finalidade de difundir entre os times do negócio a cultura de inovação e de soluções voltadas ao mercado imobiliário.



**Carlos Henrique
e Celso Marconi,**
Iron House

Empreendimentos

PERNAMBUCO



Reserva do Paiva

A Reserva do Paiva é um bairro em desenvolvimento, localizado no Cabo de Santo Agostinho, na região metropolitana de Recife. Formado por 560 hectares de área total, o local conta com 200 hectares de Mata Atlântica preservados, 126 hectares de áreas verdes, 8,5 km de praia, 9,7 km de ciclovia e 10,2 km de passeio.

Exemplo de urbanismo inteligente e de desenvolvimento econômico e social da comunidade local, hoje, mais de 700 famílias moram no local – o que corresponde a cerca de 3,1 mil pessoas. Dinâmica, a Reserva do Paiva gera 2,2 mil empregos diretos, oferece diversos serviços a seus moradores (incluindo escolas, consultórios médicos, restaurantes, lojas de

conveniências, espaços de *coworking*, academias de ginástica, salão de beleza e escritórios de advogados, entre outros) e promove uma série de eventos durante o ano inteiro.

A organização e gestão da Reserva do Paiva e a integração entre o empreendimento e as comunidades vizinhas é realizada pela Associação Geral da Reserva do Paiva (AGRP), que coordena atividades institucionais e prestação de serviços – além de iniciativas voltadas à geração de renda das comunidades locais. Suas ações seguem a ISO 26000, a fim de que o local seja reconhecido como referência no desenvolvimento socioeconômico da região.



Reserva do Paiva

Responsabilidade socioambiental

A Reserva do Paiva promove atividades voltadas ao desenvolvimento local e à preservação ambiental:

Gestão de resíduos:

São realizadas atividades diárias de limpeza e manutenção nas áreas públicas da Reserva e apoio à Prefeitura Municipal do Cabo de Santo Agostinho no recolhimento e coleta seletiva dos resíduos gerados por seus associados. A AGRP promove a facilitação do processo de reciclagem e a destinação de materiais para fins nobres como reciclagem em projetos socioambientais. Em 2022, foram destinadas 39 toneladas de resíduos para reciclagem.



Zoneamento da orla:

A área de praia é dividida em setores para preservação da fauna e flora, proteção às tartarugas e corais, com cadastramento dos comerciantes que atuam na orla. Foram cadastrados 62 novos comerciantes em 2022.



Adoção de 8 animais de rua.

Plantio de mudas:

54 mudas plantadas nos parques e demais áreas públicas.

Trilhas ecológicas e Amiguinhos do Paiva:

São ações socioambientais com os moradores da região, sendo a Amiguinhos do Paiva uma ação educativa voltada ao público infantil com a realização de palestras, visitas guiadas aos ninhos de tartaruga, plantio de mudas de árvores e limpeza da orla.

Doação de Cestas Básicas:

Foram doadas 350 cestas básicas aos desabrigados, pescadores e ambulantes de comunidades carentes do Cabo de Santo Agostinho e Jaboatão dos Guararapes.

Projeto de Compostagem:

A partir da decomposição de resíduos orgânicos e vegetais (restos de frutas, verduras, grammas, folhas e flores), foram produzidas 219 toneladas de composto, um fertilizante natural rico em nutrientes, utilizado para adubar os canteiros dos parques e espaços públicos.

Resgate da fauna:

Cinco animais silvestres foram destinados ao Centro de Triagem de Animais Silvestres (Cetas) da Agência Estadual de Meio Ambiente (CPRH). Também foram resgatados e devolvidos ao seu habitat natural 133 animais silvestres em área de preservação do empreendimento.



Reserva do Paiva

Lar das tartarugas

Em 2022, a orla do Paiva foi palco de um espetáculo da natureza: centenas de tartarugas fizeram da praia o seu primeiro lar. Entre dezembro de 2022 e fevereiro de 2023, a AGRP mapeou 90 ninhos; um número recorde e três vezes maior que a quantidade de ninhos da temporada anterior. Cada ninho contém, em média, 120 ovos, que eclodem depois de 45 a 60 dias.

Por ser um local de abundante alimentação para as tartarugas, em virtude da barreira de corais naturais, da pouca movimentação de pessoas na faixa de areia e por ter grande

parte da área de restinga preservada, o Paiva sempre foi território preferido pelas tartarugas. Há nove anos, a Associação Geral da Reserva do Paiva (AGRP) faz o monitoramento das desovas e acompanha a eclosão dos ovos, a fim de protegê-los de predadores. A divulgação dos nascimentos é feita para os moradores e frequentadores do bairro para que participem desse momento de contato com a natureza, se sensibilizem e ajudem na proteção dessas espécies.

Ninhos de tartaruga mapeados, isolados e monitorados até a eclosão dos filhotes:

| | | |
|-----------|-----------|-----------|
| 29 | 37 | 22 |
| 2018-2019 | 2019-2020 | 2020-2021 |

| | |
|-----------|-----------|
| 28 | 90 |
| 2021-2022 | 2022-2023 |

Empreendimentos na Reserva do Paiva

A Reserva do Paiva abriga ainda outros empreendimentos da Iron House:

Acqua Marine

Referência de qualidade, o Acqua Marine foi a primeira entrega integralmente realizada pela Iron House, em 2021, na Reserva do Paiva. Totalmente comercializado, ele é composto por 48 unidades, a partir de 171 metros quadrados, distribuídos em três torres de sete andares, somando uma área construída de 14,27 mil metros quadrados.

O empreendimento é marcado pela eficiência energética e hídrica, com a utilização de técnicas de design, tecnologias e materiais que reduzem o consumo de energia e a dependência de combustíveis fósseis. **Essas características conferiram ao Acqua Marine a primeira certificação *Excellence in Design for Greater Efficiency (Edge)*** recebida por um empreendimento pós-construção na região Nordeste do Brasil. Este selo, concedido pela International Finance Corporation (IFC) do Banco Mundial, reconhece edifícios desenvolvidos de forma ecoeficiente.

Na certificação, o empreendimento obteve reduções estimadas em 23% de energia, 30% de água e 66% na energia embutida de materiais, quando comparado a práticas correntes de construção. Além disso, reduz em 21% as emissões de CO₂.





Reserva do Paiva

Quintas da Praia

Atualmente em construção, o empreendimento Quintas da Praia, um condomínio de lotes que será entregue em 2023, teve como premissa de seu projeto a criação de espaços integrados a natureza para promover bem-estar e conforto a seus ocupantes.

A arquitetura biofílica do projeto incorpora as características do mundo natural aos espaços construídos, como água, vegetação, luz natural e elementos naturais como madeira. O condomínio conta com um total de 20 mil metros quadrados de área verde comum, onde serão plantadas mais de mil árvores. As estruturas em madeira, protagonistas da arquitetura do empreendimento, são provenientes de florestas plantadas com manejo controlado, certificadas pelo *Forest Stewardship Council (FSC)*. O empreendimento também dispõe de sistemas de captação de águas pluviais para reuso, sistemas inteligentes de irrigação, lâmpadas LED e tomadas para carros elétricos nas áreas comuns do condomínio.

Foi realizada a compensação ambiental referente à supressão de vegetação necessária à implantação do empreendimento com o plantio de cerca de 2 mil mudas de árvores nativas numa área de seis hectares degradada, localizada no Complexo Industrial Portuário de Suape. A área é monitorada pela Iron House conforme Plano de Gestão da Qualidade Ambiental aprovado pelo órgão ambiental do estado.



Loja Conceito

Inaugurada em 2022, a Loja Conceito que fica localizada no Parque do Paiva, foi desenvolvida com o objetivo de proporcionar novas experiências. A Loja permite a ativação da marca Iron House, o atendimento aos clientes e serve como palco de negociações – além de ser um ponto de encontro dos moradores e local para realização de eventos.

Foram realizadas no local atividades culturais com a intervenção artística do arquiteto Carlos Augusto Lira, que apresentou uma exposição natalina inspirada nas figuras folclóricas do Reisado nordestino, conhecido como Folia de Reis, retratado através dos principais personagens em grandes painéis (realizada em parceria com a Vivix Vidros Planos). Também foi construída uma grande árvore de Natal utilizando recursos regionais, como bolas e flores de garrafas pet, desenvolvidos por artistas da comunidade.

Como forma de contribuir para a conscientização ambiental dos moradores da Reserva do Paiva, a Iron House realizou o evento chamado “Viva a Sua Natureza” em uma manhã cheia de atividades ao ar livre no Parque do Paiva, localizado em frente à Loja Conceito. Foi oferecido um piquenique de boas-vindas aos participantes, oficinas de cultivo de horta residencial, oficinas de brinquedos com materiais recicláveis e plantio de mudas das espécies locais.



BAHIA



Reserva Camassarys

Integrando soluções inovadoras de mobilidade e oferta qualificada de comércio, lazer e moradia, a Reserva Camassarys é o primeiro bairro planejado de Camaçari, na Bahia, desenvolvido dentro de uma área de 528 mil metros quadrados. Está estrategicamente localizado entre as principais vias de acesso à cidade e a apenas três quilômetros do centro de Camaçari – que é o município com o maior Produto Interno Bruto (PIB) industrial do Nordeste, e o segundo do estado da Bahia.



Empreendimentos na Reserva Camassarys

A Reserva Camassarys abriga ainda outros empreendimentos da Iron House:

Condomínio residencial Le Ville

Localizado a apenas 150 metros do Boulevard Shopping Camaçari, o condomínio Le Ville é formado por 211 lotes de 200 metros quadrados. Na revegetação, foram plantadas mais de 1.000 mudas de 15 espécies nativas, chegando a mais de 1,5 hectare – 50% superior ao exigido pela condicionante ambiental.

Boulevard Shopping Camaçari

Primeiro shopping center da cidade, o Boulevard Shopping Camaçari ocupa uma área de 20 mil metros quadrados, dispõe de 140 lojas, cinco salas de cinema com projeção 3D e 900 vagas de estacionamento. Desempenhando um importante papel como ponto de encontro e diversão, o shopping promove shows musicais, além de eventos em datas especiais ou direcionados ao público infantil.

Em 2022, o empreendimento recebeu 2,3 milhões de visitantes (21% a mais que no ano anterior) e registrou alta nas vendas de 25,6% na comparação com 2021. Seu nível de ocupação, que era de 80%, em 2020, e 81%, em 2021, passou a 82,3% em 2022.

O Boulevard Shopping Camaçari também promove uma série de ações socioambientais. Em 2022, as principais ações foram as seguintes:

- Implantação de sistemas para captação:
 - De águas pluviais para reuso (cobertura da área técnica).
 - De energia solar para aquecimento de água das torneiras do fraldário (cobertura do fraldário).

- Plantio de mudas nativas em alusão ao Dia da Árvore, com participação de alunos da Escola Municipal Denise Tavares e mudas doadas pela prefeitura de Camaçari, por meio da Secretaria do Desenvolvimento Urbano (Sedur).

- Instalação do EcoPonto: ponto de coleta seletiva de materiais (baterias e pilhas, plástico, alumínio, fármacos e óleo de cozinha usado, que é recolhido e transformado em sabão). A estação foi criada por meio de parceria com a Prefeitura de Camaçari.

Além disso, foi realizado o projeto Braskem Recicla, com o objetivo de reforçar a discussão sobre temáticas de sustentabilidade e proporcionar experiências nesse sentido para os visitantes. Em um espaço criativo montado pela *startup* Solos, com patrocínio da Braskem, foram realizadas orientações e atividades lúdicas, com jogos, exposição e dinâmicas pautadas no consumo consciente, descarte correto de resíduos e reciclagem. Camaçari foi a única cidade da região metropolitana de Salvador a receber o projeto, por meio do Boulevard Shopping Camaçari.

Reserva Camassarys

Social 2022

Ações em defesa da causa animal:

Em 2022, o Shopping ampliou o seu calendário de eventos voltados para o público animal, a exemplo das seguintes ações: A Feira de Adoção de Animais do Gapar que é realizada uma vez por mês em parceria com o Grupo de Apoio e Proteção ao Animal de Rua (Gapar) e o lojista Le Pet Store (operação do Boulevard Shopping Camaçari), quando são apresentados cães e gatos, adultos ou filhotes, para adoção responsável. Além do 1º Desfile Mãe de Pet (realizado em maio), Parada Meu Amigo Pet (desfile de animais com seus tutores em alusão ao Dia da Amizade, em julho de 2022), 1º Desfile Pai de Pet (realizado em agosto), 1º Cão Miada (outubro) e Halloween dos animais (outubro).

Prêmio Empreender Camaçari:

Em setembro de 2022, o empreendimento recebeu o “Prêmio Empreender Camaçari”, na categoria ORGULHO DE CAMAÇARI. A premiação é promovida pela Revista Nossa Metrópole há dez anos e presta homenagem e reconhecimento aos empreendimentos de todos os setores mais importantes da economia local. Essa foi a quinta vez consecutiva que o Boulevard conquistou a honraria.



SÃO PAULO



JW MARRIOTT – São Paulo

Em maio de 2022, a Iron House celebrou a abertura do empreendimento hoteleiro em São Paulo, sob a bandeira JW Marriott. Localizado no Parque da Cidade, trata-se de um complexo de uso misto Classe A, com 258 quartos e áreas comuns dinâmicas. O empreendimento – eleito pela imprensa nacional e internacional como um dos melhores hotéis de São Paulo em 2022 – conta com uma proposta que reúne bem-estar, alta gastronomia e *design*. Com spa, academia, piscina coberta e sauna, o hotel também dispõe de um restaurante italiano com pratos clássicos, o Neto, que mesclam técnicas tradicionais com ingredientes locais, e o Caju Bar, destaque no *lobby* do hotel, também aberto a visitantes. O JW Marriott Hotel São Paulo ainda abriga um centro de convenções totalmente equipado, com mais de 1 mil metros quadrados, seis salas privativas e vista para um trecho de área verde preservada. Sua arquitetura é diferenciada, representando a brasilidade pelos artistas presentes na decoração dos ambientes.

Referência em aliar conforto e luxo às práticas sustentáveis e conscientes, o empreendimento possui 86 painéis solares instalados em suas dependências, seu sistema de aquecimento de água reduz a dependência de fontes de energia convencionais e diminui as emissões de gases de efeito estufa. Utiliza-se também água de reuso para alimentar as bacias sanitárias, prática que contribui para a conservação dos recursos hídricos e redução de cerca de 15% do consumo de água potável.

A coleta seletiva de resíduos é outra medida adotada pelo hotel, que trouxe para suas dependências a implementação de um sistema automatizado de lixo zero. O ponto de coleta do hotel é interligado por tubulações subterrâneas, o que garante a separação e destinação adequada dos resíduos recicláveis e orgânicos, contribuindo para a redução do volume de dejetos enviados aos aterros sanitários, além de 70% menos de viagens de caminhões, diminuindo a emissão de CO₂ na atmosfera.



Todos os equipamentos do hotel possuem variadores de frequência, que ajustam o consumo de energia de acordo com a demanda. Nos quartos, sensores de presença ajustam automaticamente o uso de energia quando os hóspedes estão ausentes, resultando na diminuição de *utilities* em cerca de 18%. Torneiras, sanitários e chuveiros também possuem redutores de vazão, contribuindo assim para a economia de água.

Além disso, em 90% dos ambientes do hotel é utilizada iluminação externa. As lâmpadas nas áreas sociais são de LED, uma tecnologia conhecida por seu baixo

consumo de energia e longa vida útil. Isso contribui para a redução do consumo energético e para a diminuição da emissão de gases poluentes.

Prezando pela conscientização sobre a importância das práticas sustentáveis e buscando incentivar a adoção de tais práticas para além das dependências do hotel, o empreendimento desenvolve informativos sobre o tema, disponibilizando notas para os hóspedes e funcionários. Dessa maneira, o hotel reforça a importância da correta separação e destinação dos resíduos e do cuidado com o meio ambiente.

O que vem por aí

A criação de experiências sempre foi a razão de ser da Iron House. Por meio de seus diversos empreendimentos, que buscam a integração do meio ambiente e da cultura com o novo, a empresa tem estabelecido espaços urbanos inteligentes, sustentáveis e que respeitem as características de cada localidade. Essa forma de atuar continuará presente em 2023 e nos anos seguintes, por meio do desenvolvimento de novos empreendimentos, o aprimoramento dos existentes e o fortalecimento da atenção aos aspectos relacionados à Jornada ESG da Iron House. Alguns dos desafios para 2023 estão apresentados a seguir.

Destaques para 2023:

RESERVA DO PAIVA (Pernambuco):

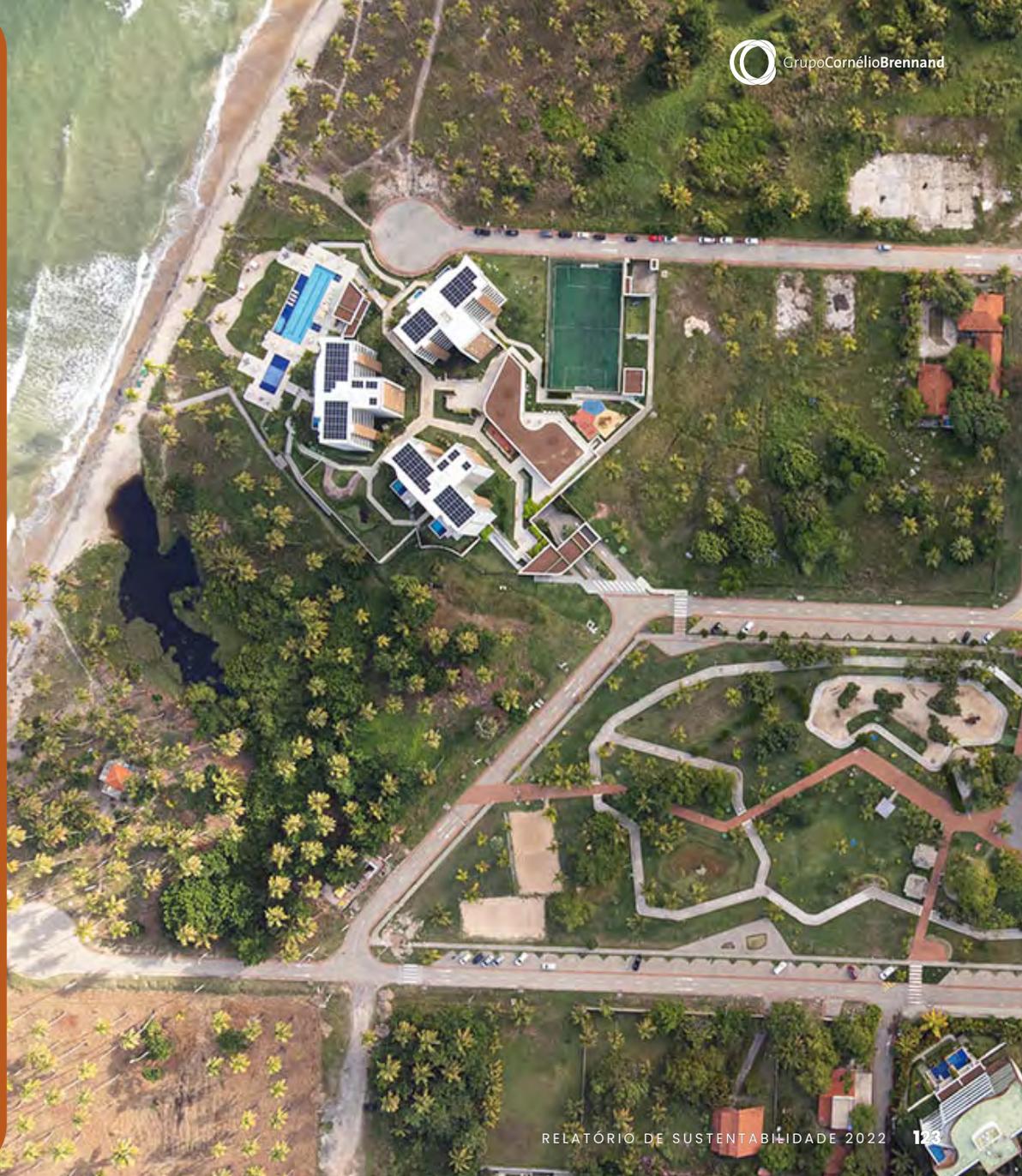
- Conclusão das obras da Quintas da Praia e entrega do empreendimento;
- Ativação da centralidade da Ala Sul do bairro com ações de integração com a comunidade.
- Ações de educação ambiental através da AGRP
- Monitoramento dos ativos naturais, culturais, e construídos através dos Planos de Gestão Ambientais elaborados
- Incentivo aos moradores através de ações para as atividades ao ar livre no bairro.

RESERVA CAMASSARYS (Bahia):

- Avanço na comercialização das Glebas que formam o landbank de Camaçari.

VÁRZEA (Pernambuco)

- Início do desenvolvimento do destino através das obras de acesso ao bairro.
- Definição das diretrizes de ocupação e desenvolvimento dos destinos, respeitando os valores que permeiam o GCB e as melhores práticas de sustentabilidade.
- Estabelecimento de parcerias estratégicas para garantir o desenvolvimento sustentável dos destinos.
- Fortalecimento e avanço na jornada ESG da Iron House e de seus empreendimentos.



Outras participações





“

Tivemos um cenário bastante desafiador em 2022, mesmo assim conseguimos finalizar o ano com um faturamento recorde. Superamos as expectativas de Ebitda e obtivemos 80% de satisfação junto aos nossos colaboradores. Foi esse time que impulsionou nossos resultados e que possibilitou que fechássemos o ano com resultados extraordinários.”

Rômulo Avellar,
CEO da Cimento Bravo



Resiliência

Resultado de uma *joint venture* entre o Grupo Cornélio Brennand e o Grupo Queiroz Galvão, em parceria igualitária, a Cimento Bravo é uma empresa especializada na produção de cimento nos estados de Maranhão, Pará e Piauí. Sua origem remonta às atividades anteriores do Grupo Cornélio Brennand nessa área – que foram interrompidas em 1999, com a venda de suas fábricas, e retomadas em 2012, quando o setor de infraestrutura do país passou por um momento de aquecimento. Foi então criada a Cimento Portland Participações, tendo a Cimento Bravo como principal marca. Dois anos depois, tiveram início as operações da Cimentos do Maranhão (Cimar), unidade de moagem de cimento em São Luís (MA), com capacidade de produzir 500 mil toneladas por ano. Atualmente a Cimento Bravo compreende a CIMAR e a CIBAHIA (em projeto).

Em 2022, o desempenho da companhia foi afetado de forma negativa pelo impacto da guerra na Ucrânia, que elevou o preço da principal matéria-prima importada utilizada pela Bravo – o clínquer – a partir do qual se fabrica o cimento Portland. Ao mesmo tempo, o cenário econômico doméstico, com a alta da inflação, elevou os custos de produção da indústria do cimento como um todo. Por fim, o reaquecimento do mercado de trabalho no Maranhão trouxe desafios na captação e retenção de mão-de-obra na Cimento Bravo.

Diante de um ano tão desafiador, no qual o custo por tonelada do produto vendido subiu 31,2%, a Cimento Bravo conseguiu manter sua rentabilidade. O preço do produto comercializado subiu 27,14%, em virtude dos desafios logísticos para abastecimento do mercado local por fábricas de cimento localizadas em outros estados.



500 mil toneladas

anuais de capacidade de moagem de cimento

NÚMEROS

125 funcionários diretos e **61** indiretos



Diego Lemos e
Alcides Cersulino

Atenção à sustentabilidade

Assim como nas demais empresas do Grupo Cornélio Brennand, a Cimento Bravo também tem buscado se engajar cada vez mais na agenda ESG e na adoção de práticas socioambientais positivas em suas atividades.

No campo **ambiental**, a empresa não utiliza água diretamente nos seus processos produtivos, mas sim as cinzas provenientes de indústrias de alumínio e termoelétricas maranhenses. Esse reaproveitamento de recursos evita que esses resíduos sejam estocados nos pátios das fontes geradoras, eliminando dessa forma o passivo ambiental e contribuindo para uma operação mais sustentável. As operações da Cimento Bravo registram emissões de gases do efeito estufa três vezes inferiores às estabelecidas nas normas brasileiras por meio do uso de tecnologia de ponta e matéria-prima de qualidade. Outro ponto importante são as duas moegas ecológicas – equipamentos utilizados nas operações de descarga de clínquer para o abastecimento da unidade de São Luís. Esses equipamentos filtram e reduzem a emissão de particulados, o que se traduz em mais eficiência, limpeza e segurança nas operações.

No que se refere ao aspecto **social**, a companhia realizou, ao longo de 2022, treinamentos com as lideranças e as demais equipes para o processo de avaliação e feedback – incluindo o uso de ferramentas totalmente digitais; promoveu uma pesquisa de clima organizacional, que indicou um índice de 80% de satisfação dos colaboradores – especialmente nos pilares que se referem ao ambiente de trabalho, ao comprometimento da organização, à liderança, à gestão do capital humano e ao trabalho em equipe. Com base nesse levantamento, foi estabelecido o plano de ação **Blindagem de Gente**, com a finalidade de adotar ajustes e incorporar práticas que aprimorem ainda mais o ambiente de trabalho da Cimento Bravo. Além disso, das 60 ações estabelecidas pela companhia para 2022 – e que incluíam iniciativas em benefícios, capacitação, comunicação, gente e estrutura – 70% foram realizadas ao longo do ano. Em paralelo, foram adotadas iniciativas de comunicação, como o Café com Siô, apresentações mensais de resultados, a criação do *WhatsApp Bravo*, a instalação de totens para avaliação no refeitório, e a disponibilização de QR

Codes para avaliações, sugestões e reclamações dos colaboradores.

Também foi mantida a atenção da companhia às comunidades próximas às suas instalações no Maranhão – que havia sido intensificada durante a fase mais aguda da pandemia da Covid-19. Além do fortalecimento do programa de relacionamento **Mestre Bravo**, uma iniciativa inédita e exclusiva para pedreiros e mestres de obras que formou, em 2022, um contingente de 199 mestres, e inclui atividades de treinamento e visita à fábrica. Os participantes tiveram acesso a instruções sobre o uso mais eficiente do cimento, além de serem capacitados sobre as regras de segurança dos profissionais da construção civil. A Cimento Bravo também deu prosseguimento na ativação dos seus PDVs (Pontos de Vendas), contando com 65 PDVs ativos e 20 renovados ao longo do ano.

A **governança** da Cimento Bravo é formalizada por uma série de normas internas de compliance, que asseguram a transparência, a conformidade e a ética em suas atividades. O cumprimento dessas regras é apoiado pelo *Código de Conduta* da companhia – no qual estão estabelecidas as formas pelas quais os colaboradores devem lidar com as situações mais frequentes em seu dia a dia. A empresa também disponibiliza a seus colaboradores, fornecedores, clientes e demais partes relacionadas um Canal de Denúncia, para o relato de quaisquer atividades suspeitas que contrariem suas normas internas ou a legislação.



De olho no futuro

Para 2023, algumas das iniciativas planejadas pela Cimento Bravo são:

- Atingir uma produção superior à registrada em 2022;
- Concluir o plano de ação *Blindagem de Gente*;
- Digitalizar as atividades da área de Recursos Humanos;
- Realizar pesquisas de Pulso trimestrais;
- Monitorar o cumprimento do plano de treinamentos;
- Elevar para 250 o número de participantes do Programa Mestre Bravo;
- Aumentar a base do programa PDVs Bravo para 80; e
- Fortalecer a presença da companhia nas redes sociais.

Sobre o relatório

Este relatório abrange o período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2022. Publicado anualmente, o terceiro Relatório de Sustentabilidade do Grupo Cornélio Brennand está sendo divulgado pela segunda vez com base nas normas da *Global Reporting Initiative* (GRI). **[GRI 2-3]**

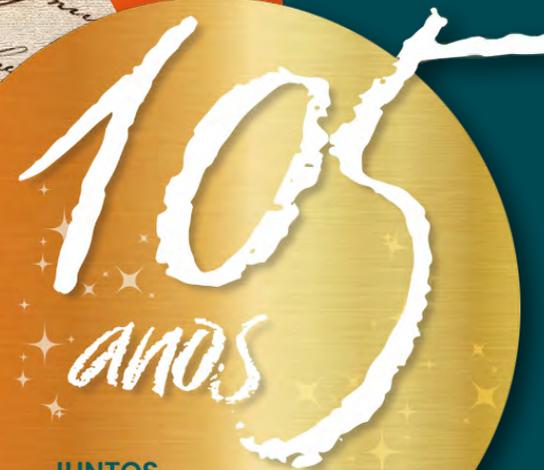
O processo de definição dos temas materiais, que orientaram o conteúdo deste documento, está descrito no capítulo Estratégia ESG.

Ao longo das páginas deste *Relatório de Sustentabilidade* é possível evidenciar a solidez e o compromisso do Grupo Cornélio Brennand em sempre avançar com base nos seus valores: Dinamismo, Excelência, Integridade e Inovação. Um traço comum que une todas as suas empresas é a visão empreendedora e coragem em seguir adiante, sempre

respondendo aos desafios e aproveitando as oportunidades de forma responsável – seja do ponto de vista ambiental, social ou de governança.

O Grupo se orgulha do legado histórico deixado pelas gerações passadas e, de olho no futuro, prepara as próximas gerações para que as atitudes da empresa continuem colocando as pessoas em primeiro lugar, e para que o nome do GCB seja sempre sinônimo de confiança e de respeito aos acordos, associado aos mais altos padrões de sustentabilidade.

O Grupo Cornélio Brennand reforça o seu compromisso de liderar transformações, criando o novo todos os dias com ousadia, simplicidade e engajamento.



105
ANOS

**JUNTOS.
UMA HISTÓRIA DE
MUITAS CONQUISTAS.**

Sumário GRI



Raphaela Siqueira,
Corporativo

Sumário GRI

| | |
|--------------------------|--|
| Declaração de uso | O Grupo Cornélio Brennand relatou as informações citadas neste sumário de conteúdo GRI para o período 1º de janeiro à 31 de dezembro de 2022 com base nas Normas GRI |
| GRI 1 | GRI 1: Fundamentos 2021 |

| NORMA GRI / OUTRA FONTE | CONTEÚDO | RESPOSTA | OMISSÃO | | | CORRELAÇÃO ODS |
|---|--|--|--|-------------------------|---|-------------------|
| | | | REQUISITOS OMITIDOS | MOTIVO | EXPLICAÇÃO | |
| CONTEÚDOS GERAIS | | | | | | |
| GRI 2: Conteúdos Gerais 2021 | 2-1 Detalhes da organização | p. 6, 7, 93 | | | | |
| | 2-3 Período de relato, frequência e ponto de contato | p. 129 Contato: comunicacao@ gcb.com.br | | | | |
| | 2-4 Reformulações de informações | p. 40 | | | | |
| | 2-7 Empregados | p. 40 e 42 | Item a por região. Item b por gênero e região. | Informação Indisponível | Não foram identificadas todas as informações necessárias para o conteúdo. Estamos implementando melhorias no processo para inclusão no próximo ciclo. | 8 e 10 |
| | 2-8 Trabalhadores que não são empregados | p. 40 | | | | 8 |
| | 2-9 Estrutura de governança e sua composição | p. 16, 18, 80, 97, 111 | Item c para Iron House | Informação Indisponível | Não foram identificadas todas as informações necessárias para o conteúdo. Estamos implementando melhorias no processo para inclusão no próximo ciclo. | 5 e 16 |
| | 2-10 Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança | p. 20 | | | | 5 e 16 |
| | 2-11 Presidente do mais alto órgão de governança | p. 20 | | | | 16 |
| | 2-13 Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos | p. 21 | | | | |

| NORMA GRI / OUTRA FONTE | CONTEÚDO | RESPOSTA | OMISSÃO | | | CORRELAÇÃO ODS |
|---|---|------------------------|---------------------|----------------------------|---|-------------------|
| | | | REQUISITOS OMITIDOS | MOTIVO | EXPLICAÇÃO | |
| GRI 2: Conteúdos Gerais 2021 | 2-15 Conflitos de interesse | p. 23 | Item b | Informação Indisponível | Não foram identificadas todas as informações necessárias para o conteúdo. Estamos implementando melhorias no processo para inclusão no próximo ciclo. | 16 |
| | 2-20 Processo para determinação da remuneração | p. 19 | Item a.iii | Informação Indisponível | Não foram identificadas todas as informações necessárias para o conteúdo. Estamos implementando melhorias no processo para inclusão no próximo ciclo. | |
| | | | Item b | Confidencialidade | Informações consideradas confidenciais. | |
| | 2-22 Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável | p. 3 | | | | |
| | 2-23 Compromissos da política | p. 22 | | | | 16 |
| | 2-24 Incorporação de compromissos de política | p. 8, 22 e 24 | | | | |
| | 2-25 Processos para reparar impactos negativos | p. 23 | | | | |
| | 2-26 Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações | p. 21 e 23 | | | | 16 |
| | 2-28 Participação em associações | p. 32 e 34 | | | | |
| 2-29 Abordagem ao engajamento de stakeholders | p. 7, 34, 54, 100, 101 | | | | | |
| GRI 3: Temas Materiais 2021 | 3-1 Processo de definição de temas materiais | p. 34 | | | | |
| | 3-2 Lista de temas materiais | p. 35, 78, 96 e 110 | | | | |

| NORMA GRI / OUTRA FONTE | CONTEÚDO | RESPOSTA | OMISSÃO | | | CORRELAÇÃO ODS |
|---|--|-----------------------------|---------------------|----------------------------|---|-------------------|
| | | | REQUISITOS OMITIDOS | MOTIVO | EXPLICAÇÃO | |
| GRI 207: Tributos 2019 | 207-1 Abordagem tributária | p. 25 | | | | 1, 10 e 17 |
| | 207-2 Governança, controle e gestão de risco fiscal | p. 25 | | | | 1, 10 e 17 |
| GRI 401: Emprego 2016 | 401-2 Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial | p. 38 e 47 | | | | 3, 5 e 8 |
| GRI 403: Saúde e Segurança do Trabalho 2018 | 403-1 Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho | p. 43 | Item b | Informação Indisponível | Não foram identificadas todas as informações necessárias para o conteúdo. Estamos implementando melhorias no processo para inclusão no próximo ciclo. | 8 e 16 |
| | 403-2 Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes | p. 43 e 44 | | | | 8 |
| | 403-3 Serviços de saúde do trabalho | p. 45 | | | | 8 |
| | 403-4 Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho | p. 44 e 48 | | | | 8 e 16 |
| | 403-5 Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho | p. 44 | | | | 8 |
| | 403-6 Promoção da saúde do trabalhador | p. 45 e 46 | | | | 3 |
| GRI 405: Diversidade e igualdade de oportunidades 2016 | 405-1 Diversidade em órgãos de governança e empregados | p. 39, 40, 42, 83, 99 e 111 | Itens a.ii e b.ii | Informação Indisponível | Utilizamos uma faixa etária diferente. Avaliaremos para o próximo relato o formato da GRI. | 5 e 8 |
| Suplemento Setorial de Energia Perfil organizacional | EU1 Capacidade instalada (MW), por fonte de energia primária e regime regulatório | p. 75 | | | | 7 |
| | EU2 Produção líquida de energia, por fonte de energia primária e regime regulatório | p. 75 | | | | 7 |

Alguns Compromissos



Dez Princípios Universais da ONU

DIREITOS HUMANOS

1. As empresas devem apoiar e respeitar a proteção de direitos humanos reconhecidos internacionalmente; e
2. Assegurar-se de sua não participação em violações destes direitos.

TRABALHO

3. As empresas devem apoiar a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva;
4. A eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou compulsório;
5. A abolição efetiva do trabalho infantil; e
6. Eliminar a discriminação no emprego.

MEIO AMBIENTE

7. As empresas devem apoiar uma abordagem preventiva aos desafios ambientais;
8. Desenvolver iniciativas para promover maior responsabilidade ambiental; e
9. Incentivar o desenvolvimento e difusão de tecnologias ambientalmente amigáveis.

CONTRA A CORRUPÇÃO

10. As empresas devem combater a corrupção em todas as suas formas, inclusive extorsão e propina.



GrupoCornélioBrennand

INFORMAÇÕES CORPORATIVAS

Grupo Cornélio Brennand
Engenho São João, s/nº – Várzea
Recife – PE CEP: 50741-520
<https://www.grupocorneliobrennand.com.br>

EQUIPE RESPONSÁVEL

Catharina Machado G. Ferreira
Lúcia Helena Oliveira
Maria Luísa Cedrim
Paulina Sarubbi Cysneiros
Raphaela Siqueira Cavalcante

COORDENAÇÃO

Walk4Good | Grupo Imagem Corporativa

GESTÃO DE PROJETOS E RELACIONAMENTO

Lilian Kotviski Fiala
Viviani Bleyer Remor

MATERIALIDADE E CONSULTORIA GRI

Lilian Kotviski Fiala
Viviani Bleyer Remor

REDAÇÃO E EDIÇÃO

Ana Lucia Venerando e Sérgio Lopes Siscaro

PROJETO GRÁFICO E DIAGRAMAÇÃO

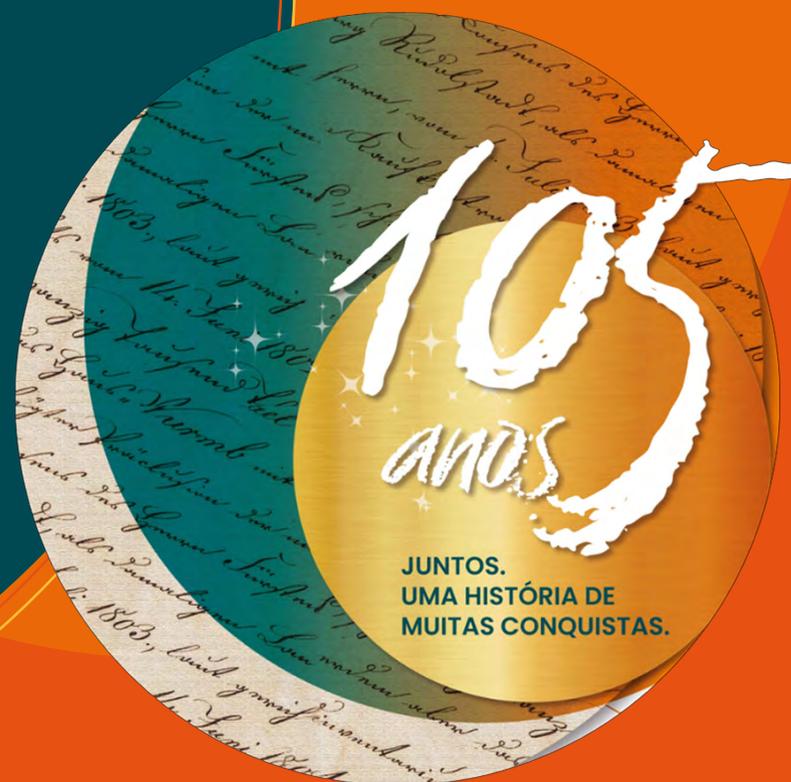
Alexandra Marchesini

APOIO DE EDIÇÃO

Lilian Kotviski Fiala
Roberta Benamor

FOTOGRAFIAS

Acervo Grupo Cornélio Brennand



**JUNTOS.
UMA HISTÓRIA DE
MUITAS CONQUISTAS.**