



GrupoCornélioBrennand

Relatório de Sustentabilidade

2024

Edição em Homenagem a *Cornélio Coimbra de Almeida Brennand*
que deixou um legado de empreendedorismo, integridade e sustentabilidade

Sumário



PDF NAVEGÁVEL

Clique para acessar os conteúdos deste documento

Sobre o relatório	3	Social	24
Homenagem a Cornélio Coimbra de Almeida Brennand	4	Nossas pessoas	
Mensagem do Conselho de Administração	5	• Proposta de valor ao empregado	
Mensagem da Liderança	6	• Dados demográficos	
O Grupo Cornélio Brennand	7	• Programa Somos	
História		• Saúde, segurança e bem-estar	
Atuação e presença		• Desenvolvimento humano e organizacional	
Nossos valores		Sociedade	
Destaques e reconhecimentos		• Territórios regenerativos	
ESG na estratégia dos negócios	12	• Programa Evoluir	
Compromisso		• Programa Cirandar	
Jornada ESG		• Programa Minha Empresa +ESG	
Materialidade ESG		• Oficina Francisco Brennand	
Plano de Estratégia Climática		Governança	45
Representatividade na Agenda ESG		Estrutura	
Engajamento dos <i>stakeholders</i>		Governança corporativa	
Meio ambiente	19	Gestão de riscos	
Compromisso com o meio ambiente		Programa de Compliance	
Ações de conservação ambiental		Integridade	
Mata da Várzea		Governança familiar	
Gestão de emissões de GEE		Inovação	58
Gestão de resíduos		Evolução contínua	
Impactos de atividades, produtos e serviços na biodiversidade		Cibersegurança	
Negócios GCB	61	Negócios GCB	61
Introdução		Introdução	
Atiaia Renováveis		Atiaia Renováveis	
Iron House		Iron House	
VIVIX Vidros Planos		VIVIX Vidros Planos	
Outras participações	115	Outras participações	115
Cimento Bravo		Cimento Bravo	
JW Marriott SP		JW Marriott SP	
Sumário GRI	119	Sumário GRI	119
Créditos	126	Créditos	126

Sobre o Relatório

O Grupo Cornélio Brennand apresenta seu quinto Relatório de Sustentabilidade, elaborado com base nas diretrizes da Global Reporting Initiative (GRI), reconhecidas como melhores práticas globais para o relato público de diferentes impactos econômicos, ambientais e sociais. Nele também é relacionada a atuação do Grupo junto aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Organização das Nações Unidas (ONU).

O documento, referente ao período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2024, aborda as conquistas, desafios, avanços do ciclo, reafirmando o compromisso do Grupo com a evolução contínua, guiada pelos valores fundamentais de Dinamismo, Excelência, Integridade e Inovação. Esses pilares moldam a cultura organizacional, promovendo uma visão empreendedora e a determinação para enfrentar desafios e explorar oportunidades de forma responsável nas dimensões ambiental, social e de governança (ESG, na sigla em inglês).

As informações apresentadas nesta publicação foram elaboradas com base na matriz de materialidade, refletindo os temas prioritários para a organização. Assim, destacamos nossas principais frentes de atuação, o modelo de governança adotado, o engajamento de colaboradores, fornecedores e demais públicos de relacionamento, além do nosso compromisso com a preservação do meio ambiente.

Em caso de dúvidas ou sugestões,
entre em contato pelo e-mail:
paulina.cysneiros@gcb.com.br.



Edição em homenagem a Cornélio Coimbra de Almeida Brennand

Um legado de empreendedorismo, integridade e sustentabilidade

Muito além de um empresário, Cornélio Coimbra de Almeida Brennand foi o símbolo de uma geração que revolucionou a indústria brasileira com coragem, inovação e valores sólidos. Nascido em 1928, no Engenho São João da Várzea, no Recife, herdou do pai, Ricardo Lacerda de Almeida Brennand, o espírito empreendedor, o amor pelo trabalho e o compromisso com a excelência. Desde cedo, seu olhar inquieto e visionário passou a moldar não apenas o futuro dos negócios, mas também o desenvolvimento econômico de Pernambuco e do Brasil.

Com forte influência do pai, que antecipava tendências, Cornélio soube expandir esse legado, transformando a Cerâmica São João em um grupo empresarial diversificado e respeitado nacionalmente. Seu senso de responsabilidade e visão de longo prazo estabeleceram as bases do que hoje é o Grupo Cornélio Brennand (GCB), uma história construída com passagem por setores como cerâmica, vidro, energia renovável, cimento e desenvolvimento imobiliário. Seu legado foi essencial para construir a reputação sólida do GCB e consolidar empresas como Atiaia Renováveis, VIVIX Vidros Planos e Iron House Desenvolvimento Imobiliário como referências em dinamismo, inovação e sustentabilidade.

Cornélio acreditava que a verdadeira prosperidade exigia equilíbrio entre crescimento econômico e responsabilidade social e ambiental. Seu estilo de liderança, discreto e firme, valorizava o trabalho coletivo e demonstrava que os negócios podem, sim, prosperar e gerar impacto duradouro e positivo nas comunidades e no meio ambiente.

A sucessão sempre foi tratada com zelo e planejamento, garantindo a continuidade dos valores que ele defendia. Hoje, as atuais gerações da Família Cornélio Brennand seguem coesas, mantendo a vivacidade da essência empreendedora e do compromisso com o desenvolvimento sustentável que Cornélio tanto prezava.

Além dos negócios, Cornélio tinha profunda ligação com a arte e a cultura. Foi incentivador de projetos culturais relevantes, como o Instituto Oficina Francisco Brennand, do seu irmão, o artista Francisco Brennand, revelando uma rara combinação entre sensibilidade estética e pragmatismo empresarial.

Na vida pessoal, foi um marido dedicado, pai amoroso e avô presente. Casado com Helena, cultivou a família como núcleo central de sua vida e decisões.

Seu legado vive em cada projeto, em cada colaborador e em cada ação social do GCB. Desde o início, Cornélio Brennand nos ensinou que progresso de verdade é aquele que deixa raízes sólidas, que floresce em benefícios para o mundo, que dá frutos ao longo dos anos. E que o futuro pertence somente àqueles que têm a coragem de cultivá-lo com as próprias mãos.

Mais do que resultados, deixou uma herança enraizada na integridade, no empreendedorismo e na coragem – um legado centenário que continua a transformar nosso futuro e que inspira, diariamente, o compromisso de todos que hoje conduzem essa trajetória em honrá-lo com responsabilidade, respeito e propósito.

* 09.06.1928
† 05.02.2025

Mensagem do Conselho de Administração

GRI 2-22

O Relatório de Sustentabilidade de 2024 presta uma homenagem especial a Cornélio Coimbra de Almeida Brennand (1928–2025). Dando continuidade a uma história iniciada por seu pai, Ricardo Lacerda de Almeida Brennand, Cornélio foi reconhecido por sua integridade, visão estratégica e dedicação ao desenvolvimento do país. Seu legado, baseado em dinamismo, excelência, integridade e inovação, continua a orientar a atuação do Grupo e inspirar futuras gerações.

Ao longo de 2024, o Grupo evidenciou sua resiliência e capacidade de continuidade, impulsionadas especialmente pelo preparo das novas gerações da família. Por meio de programas estruturados de sucessão, esse movimento tem cultivado um forte senso de responsabilidade e engajamento dos sucessores e reforçado o compromisso com o futuro dos negócios.

Os resultados conquistados evidenciaram o crescimento sustentável e a coerência com os compromissos sociais e ambientais

assumidos. A governança se manteve ativa, com destaque para a integração dos temas ESG nas pautas dos Conselhos e Comitê de Pessoas & Sustentabilidade, a exemplo do acompanhamento da estratégia climática dos negócios, da inclusão de metas ESG no programa de incentivo de longo prazo dos executivos, além dos avanços nas políticas de governança corporativa.

A sustentabilidade ambiental manteve-se como uma prioridade para o Grupo ao longo do ano. A inclusão da pauta climática entre os direcionadores estratégicos dos negócios reforça nosso senso de responsabilidade diante dos desafios globais. A preservação de mais de 5 mil hectares de áreas verdes sob nossa gestão reafirma o compromisso com a conservação ambiental de longo prazo.

Além disso, a expansão dos programas sociais e o fortalecimento de iniciativas como o programa Territórios Regenerativos ampliaram nosso impacto socioambiental ao promover o desenvolvimento local em equilíbrio com a proteção dos ecossistemas.

Na gestão de pessoas, o ano foi marcado por importantes avanços na formação de lideranças e no fortalecimento da cultura organizacional. As certificações concedidas pelo Great Place to Work, que posicionaram o Grupo entre os melhores ambientes de trabalho em Pernambuco, no Centro-Oeste e nos setores de Energia e Indústria no Brasil, refletem os resultados de uma gestão pautada no respeito, no bem-estar e no protagonismo e desenvolvimento dos nossos colaboradores.

Este relatório apresenta não apenas os resultados alcançados em 2024, mas também o compromisso contínuo com a responsabilidade socioambiental, a governança ética e o desenvolvimento sustentável.

Mais do que uma prestação de contas, é um convite. Sabemos que um mundo sustentável não se constrói sozinho. Ele se ergue com um compromisso claro refletido em cada decisão, nos relacionamentos cultivados com a comunidade, nos processos aprimorados e nas tecnologias aplicadas com propósito.

É um pacto de pertencimento, em que cada um de nós contribui para essa jornada de transformação, motivados pelo legado deixado pelo passado, comprometidos com um presente inspirador e orientados para a construção um futuro mais justo e promissor.

Boa leitura!

**Conselho de Administração das empresas
do Grupo Cornélio Brennand**

Sabemos que um mundo sustentável se ergue com um compromisso refletido nos relacionamentos cultivados com a comunidade, nos processos aprimorados e nas tecnologias aplicadas com propósito

Mensagem da Liderança GRI 2-22

O Grupo Cornélio Brennand concluiu 2024 com a convicção de estar construindo um futuro sólido e responsável, mesmo diante de um cenário de mudanças rápidas e de crescentes demandas socioambientais. A atuação do Grupo continua pautada pela ética, inovação, cuidado com as pessoas e respeito ao meio ambiente, com o objetivo de crescer com responsabilidade e honrar uma trajetória centenária.

Entre os principais avanços do ano, destacam-se práticas que impulsionam o crescimento e reforçam uma cultura organizacional centrada no protagonismo das pessoas. A promoção de mais de 80 colaboradores no ano demonstra o compromisso com a continuidade, meritocracia, valorização das nossas pessoas e evolução constante.

Na frente ESG, registramos avanços significativos, evidenciando o fortalecimento do Plano de Estratégia Climática, o aprimoramento dos inventários de emissões de gases de efeito estufa e o engajamento em ações coletivas — como a parceria com a Heineken para a implantação de uma microfloresta urbana. Essas iniciativas refletem o comprometimento do Grupo com o desenvolvimento sustentável e a atuação conjunta com parceiros estratégicos.

Na pauta social, programas como Cirandar, Incluir, Evoluir e Minha Empresa +ESG ampliaram nosso impacto social positivo. Iniciativas voltadas ao bem-estar dos colaboradores, como o programa Faz Bem, que em 2024 deu foco na pauta de saúde mental, são evidências de que, para o GCB, uma jornada ESG consistente começa dentro de casa.

Por fim, a governança foi aprimorada com a implementação da nova política de alçadas e a consolidação das práticas de governança, risco e *compliance*, reconhecidas por instituições como a Deloitte e o IBGC. Além disso, destaca-se a participação ativa da 4ª geração na Governança Corporativa, contribuindo para a continuidade e fortalecimento dos valores e estratégias do Grupo.

Os negócios do Grupo também têm notoriedade: a Atiaia Renováveis avançou em autoprodução e novos modelos de negócios; a VIVIX ampliou seu portfólio com inovação; e a Iron House superou metas e fortaleceu parcerias estratégicas. Esses resultados refletem uma gestão baseada em excelência operacional e sustentabilidade de longo prazo.

Acreditamos que sustentabilidade é uma forma de existir. E este relatório é a prova de que é possível fazer negócios com excelência e, ao mesmo tempo, gerar impacto positivo para a sociedade.

Atuamos pautados em nossos valores e na crença de que ética, inovação e responsabilidade social podem e devem caminhar juntas na construção de um futuro melhor. Acreditamos que, para crescer, é preciso transformar — mais do que um verbo, é a força que nos impulsiona a seguir adiante. Foi essa mesma força que moveu Cornélio Coimbra de Almeida Brennand ao longo de sua trajetória: um homem que não esperava o futuro acontecer — ele o construía.

Hoje, mais do que nunca, essa responsabilidade de construir um mundo melhor nos convoca a honrar e dar continuidade ao seu legado. E seguiremos adiante — com orgulho, compromisso e coragem — fazendo histórias que transformam o futuro.

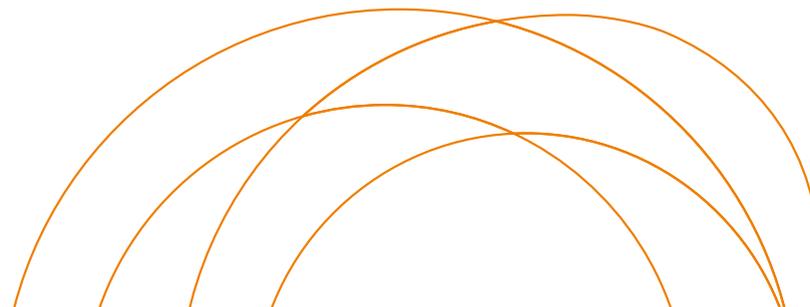


Léo Mendes
Presidente do Corporativo



Catharina Machado G. Ferreira
Diretora de Pessoas & Sustentabilidade

Entre os principais avanços do ano, destacam-se práticas que reforçam uma cultura organizacional centrada no protagonismo das pessoas e na valorização do talento interno”



O Grupo Cornélio Brennand

“ O orgulho que tenho do nome Brennand é do caráter e da capacidade. Fui educado dessa maneira. Para meu pai, assim como para mim, o mais importante de tudo sempre foram os valores – aquilo que me foi inculcado, aquilo que inculco nos meus filhos e que gostaria de ver em vocês – meus netos.”

**Cornélio Coimbra de
Almeida Brennand**



História

Fundado em 1917 no bairro da Várzea, em Recife (PE), por Ricardo Lacerda de Almeida Brennand, o Grupo Cornélio Brennand tem uma trajetória marcada por contínuas transformações. Nascido como Cerâmica São João, ao longo de sua história diversificou as operações e consolidou a atuação em setores estratégicos como vidros planos, cimento, energia renovável e desenvolvimento imobiliário.

Desde o início das atividades até os dias atuais, o Grupo preservou valores e princípios que foram cultivados pelo seu fundador e solidificados por seu filho, Cornélio Coimbra de Almeida Brennand – tanto na empresa quanto nas gerações mais novas da família.

Esses princípios moveram com o mesmo espírito empreendedor as primeiras gerações da família e estão presentes atualmente, quando a quarta geração assume posições importantes, inspirando e guiando um dos maiores e mais antigos grupos familiares do Brasil. Um legado que demonstra a importância de nutrir a união e o respeito nas trocas e relações com todas as pessoas com quem o Grupo interage, prática fundamental para o sucesso dos negócios no passado, no presente e no futuro.

Nessa atuação centenária, o Grupo Cornélio Brennand construiu um portfólio amplo que combina competitividade econômica com o compromisso de gerar impactos positivos e duradouros. Com o olhar voltado para o futuro, segue contribuindo para o desenvolvimento da sociedade e a preservação do meio ambiente.

É sobre essa trajetória de sucesso que refletimos neste relatório.



Quem cultua o passado tem uma vida rica. Eu também sou um cultuador do passado."

Cornélio Coimbra de Almeida Brennand



Sobrado, casa do fundador do Grupo localizada na Várzea, símbolo do seu legado

Atuação e presença

GRI 2-1, 2-6, 3-3 Qualidade e segurança do produto/serviço

O Grupo Cornélio Brennand, um dos principais grupos empresariais do Nordeste, é composto por três empresas principais. A Atiaia Renováveis é dedicada à geração e comercialização de energias renováveis por meio de usinas hidrelétricas e solares; a Iron House é uma empresa de desenvolvimento imobiliário; e a VIVIX Vidros Planos é uma das mais modernas fábricas de vidros planos do mundo. O Grupo também detém participação no JW Marriott Hotel São Paulo e, até 2024, era parte de uma *joint venture* na Cimento Portland Participações (CPP), detentora da marca Cimento Bravo, que foi vendida no início de 2025 para o Grupo Polimix.

A cadeia de valor da organização é ampla e integrada, envolvendo desde logística, operações e marketing até áreas de suporte como recursos humanos, tecnologia, finanças e *compliance*. Suas atividades abrangem produção, vendas, P&D, atendimento ao cliente, gestão da qualidade, entre outras. O Grupo preza pela segurança e qualidade dos serviços oferecidos, considerando aspectos de sustentabilidade.

Presente em diversos estados do Brasil, o Grupo conta com uma rede de fornecedores ampla e diversa, composta por parceiros de diferentes portes e origens. Essa cadeia é gerida com base em rigorosos critérios de qualidade e responsabilidade socioambiental.

O Grupo mantém relações com distribuidores, consumidores, parceiros logísticos e financeiros, além de clientes e fornecedores. Durante o período analisado, não foram registradas mudanças significativas na estrutura da cadeia de valor nem nas principais relações comerciais.



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.



INTEGRIDADE

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



DINAMISMO

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



INOVAÇÃO

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



Destques e reconhecimentos



Marco inédito ao entrar na lista **GPTW das Melhores Empresas** para Trabalhar no Centro-Oeste.



Por mais um ano, entra no *ranking* GPTW das Melhores Empresas para Trabalhar em Pernambuco.



Conquistou o 6º lugar no *ranking* das **Melhores Empresas para Trabalhar** no Brasil no setor de Energia.



OPEN HYDRO



I-REC
STANDARD



CERTIFICAÇÃO
LIXO ZERO



Certificação novamente com o selo Great Place To Work (GPTW)



3º ano consecutivo que entra no *ranking* GPTW das Melhores Indústrias para Trabalhar no Brasil.



ESG na estratégia *dos negócios*



Tivemos uma educação informal, dada com exemplos de vida. A maioria dos princípios que norteiam a família e os negócios foi moldada há muito. Normas como responsabilidade e integridade permearam nossa formação."

**Cornélio Coimbra de
Almeida Brennand**

Compromisso com ESG

Ao longo de sua trajetória, o Grupo Cornélio Brennand tem reafirmado seu compromisso com a sustentabilidade, incorporando práticas responsáveis e alinhadas aos mais altos padrões ambientais, sociais e de governança (ESG, na sigla em inglês) em todas as suas operações. Em 2024, foram estabelecidas metas para indicadores prioritários do Grupo e definidos incentivos de longo prazo nas áreas Social e Ambiental para os negócios.

No pilar **ambiental**, o Grupo implementa programas internos seguindo as melhores práticas e promove ativamente iniciativas de sustentabilidade com foco em estratégia climática, na conservação da biodiversidade, na preservação dos recursos naturais e na economia circular.

No âmbito **social**, o GCB valoriza seus colaboradores e acredita que uma agenda ESG sólida começa internamente. Por isso, investe em práticas voltadas para a saúde integral dos times e promove iniciativas de diversidade, equidade e inclusão (DE&I) em seu ambiente de trabalho.

Reconhecendo seu papel social nas comunidades onde atua, desenvolve ações como iniciativas de educação de qualidade para crianças e adolescentes, apoio ao fortalecimento de organizações sociais locais e incentivo ao empreendedorismo comunitário, contribuindo para o desenvolvimento territorial.

No pilar de **governança**, o Grupo mantém práticas consistentes e transparentes na administração de seus negócios, sempre orientado por seus valores fundamentais e em conformidade com as melhores práticas do mercado. Em 2024, a área de Governança, Riscos e Compliance deu ênfase na priorização das ações de comunicação, treinamento e desenvolvimento voltadas tanto para colaboradores quanto para fornecedores, com o objetivo de difundir e propagar a cultura de integridade e a adoção das melhores práticas em toda a cadeia.



Paulina Sarubbi | Gerente de ESG

Programa Cirandar



Unindo forças, fazemos o roda girar.

+ 1,6
milhão de reais
destinados a
organizações
sociais presentes
em nossos territórios
de atuação

Programa Evoluir



evoluir

+ 150
jovens e
crianças
beneficiados
com programa
de educação no
contraturno

Programa Faz Bem



Faz Bem
SAÚDE & BEM-ESTAR

Realização
do primeiro senso
psicométrico com
nota 86 (zona
de excelência)
no Índice Vittude
de Saúde Mental
(IVSM)

Mente em foco

Compromisso público com
movimento de saúde mental
do Pacto Global da ONU



UMA INICIATIVA DO PACTO GLOBAL DA ONU NO BRASIL

Estratégia ESG: GCB e empresas



AMBIENTAL

- Promover o desenvolvimento sustentável, contribuindo para uma economia de baixo carbono, impulsionando a transição energética e protegendo as comunidades dos impactos das mudanças climáticas.
- Fortalecer as práticas de **gestão de resíduos**, com foco na **circularidade**, na redução da geração de resíduos e na **otimização do uso de recursos**, minimizando o impacto ambiental.
- Promover a **conservação da biodiversidade**, contribuindo para os serviços ecossistêmicos.
- Garantir que todas as atividades de desenvolvimento, implantação, operação e manutenção dos nossos negócios sigam os melhores padrões de **gestão ambiental**.



SOCIAL

- COLABORADOR**
 - Garantir a segurança e saúde integral no ambiente de trabalho; estimular o desenvolvimento dos nossos colaboradores, promovendo a consciência socioambiental e a construção de um ambiente organizacional pautado no respeito.
- COMUNIDADE**
 - Promover o **desenvolvimento territorial** das comunidades onde atuamos, com foco na regeneração socioambiental, através de pilares como: **educação, preservação ambiental, empreendedorismo e saúde e bem-estar**.
- CLIENTES E CADEIA DE FORNECEDORES**
 - Desenvolver uma **cadeia de valor sustentável e inclusiva**, alinhada aos valores e ao **código de conduta** do GCB, promovendo **relações transparentes e colaborativas** com clientes e fornecedores.



GOVERNANÇA

- Respeitar e promover, em nossas ações, os quatro pilares da Governança Corporativa: **transparência, equidade, prestação de contas e responsabilidade corporativa**.
- Contribuir com as melhores práticas de Governança, assegurando sua **implementação e disseminação dentro do negócio**.
- Realizar a **gestão e monitoramento de riscos**, contemplando os pilares ESG.
- Incentivar iniciativas de ESG que estejam alinhadas com os **objetivos estratégicos** dos nossos negócios e com a **visão de longo prazo dos acionistas**.
- Promover uma relação de **transparência e prestação de contas** com os nossos **stakeholders**.



Indicadores
Estratégicos ESG



Metas e
compromissos

valores GCB



Excelência



Integridade



Dinamismo



Inovação

Temas materiais GRI 3-1, 3-2

O Grupo Cornélio Brennand realiza avaliações periódicas de seus temas materiais desde 2020, considerando tanto perspectivas internas quanto a visão de seus *stakeholders*. Esse processo resultou na construção da matriz de materialidade entre 2021 e 2022, revisada e atualizada em 2024 sob a ótica da dupla materialidade.

Na priorização dos impactos, foram considerados critérios de probabilidade e magnitude, relevância para os *stakeholders* e a materialidade socioambiental foi avaliada conforme critérios definidos anteriormente, incluindo impactos negativos e positivos. Os grupos consultados abrangeram acionistas e investidores, colaboradores, fornecedores e prestadores de serviços, além de conselheiros.

Essa abordagem reforça a compreensão de que as responsabilidades sociais, ambientais e financeiras das empresas estão diretamente ligadas ao seu desempenho e sustentabilidade de longo prazo, permitindo uma visão mais ampla dos riscos e oportunidades do negócio.

O processo foi validado pelo mais alto nível da liderança, mantendo os mesmos oito temas prioritários, definidos após a consolidação de tópicos complementares em ciclos anteriores: Mudanças climáticas; Eficiência energética; Biodiversidade e ecossistemas; Qualidade e segurança do produto/serviço; Transparência e relacionamento com os públicos prioritários; Relacionamento com comunidades e desenvolvimento local; Saúde, bem-estar e segurança; e Atração, retenção e desenvolvimento de colaboradores. Esses temas seguem como referência estratégica para a tomada de decisões, promovendo a sustentabilidade e fortalecendo a resiliência e o sucesso do Grupo no longo prazo.

Temas de visibilidade para o relato



Diversidade, equidade e inclusão



Ética, integridade e compliance

Temas materiais	Descrição do tema	ODS
Ambiental		
Mudanças climáticas	Gestão das emissões diretas e indiretas de GEE, com foco na redução e compensação das emissões residuais, aliada à atuação em energia renovável, que apoia a transição energética e gera oportunidades na construção de uma economia de baixo carbono.	13
Biodiversidade e ecossistemas	Proteção, conservação, restauração e regeneração da biodiversidade e dos ecossistemas.	14, 15
Eficiência energética	Priorização do uso de energia renovável, ecoeficiência operacional e redução do consumo de energia na cadeia de valor.	7, 8, 12, 13
Social		
Saúde, segurança e bem-estar	Gestão da segurança ocupacional e integridade dos trabalhadores e terceiros, garantindo operações seguras e o engajamento de uma cultura de saúde e segurança. Gestão do ambiente organizacional, promovendo e garantindo o bem-estar e saúde física e mental dos trabalhadores e terceiros.	3, 8
Atração, retenção e desenvolvimento de colaboradores	<i>Performance</i> da companhia como marca empregadora, gerando oportunidades de capacitação e emprego nas regiões de atuação da organização. Planos de carreira, reconhecimento, remuneração, benefícios, engajamento e estratégias de capacitação de funcionários, buscando a redução na rotatividade de colaboradores (<i>turnover</i>).	4, 8
Relacionamento com comunidades e desenvolvimento local	Preservação da identidade, cultura e patrimônios históricos e culturais das comunidades regionais. Promoção do impacto social positivo por meio de ações de desenvolvimento socioeconômico, como voluntariado, investimento social privado, filantropia e cidadania corporativa.	1, 4, 10, 11, 17
Governança e gestão		
Transparência e relacionamento com públicos prioritários	Compromisso com a transparência no relacionamento e comunicação com os públicos prioritários, favorecendo o desenvolvimento de parcerias sólidas no mercado de forma ética.	16, 17
Qualidade e segurança do produto/serviço	Gestão e investimentos para garantir a segurança e qualidade dos produtos/serviços oferecidos na cadeia, incluindo aspectos de sustentabilidade.	9, 12

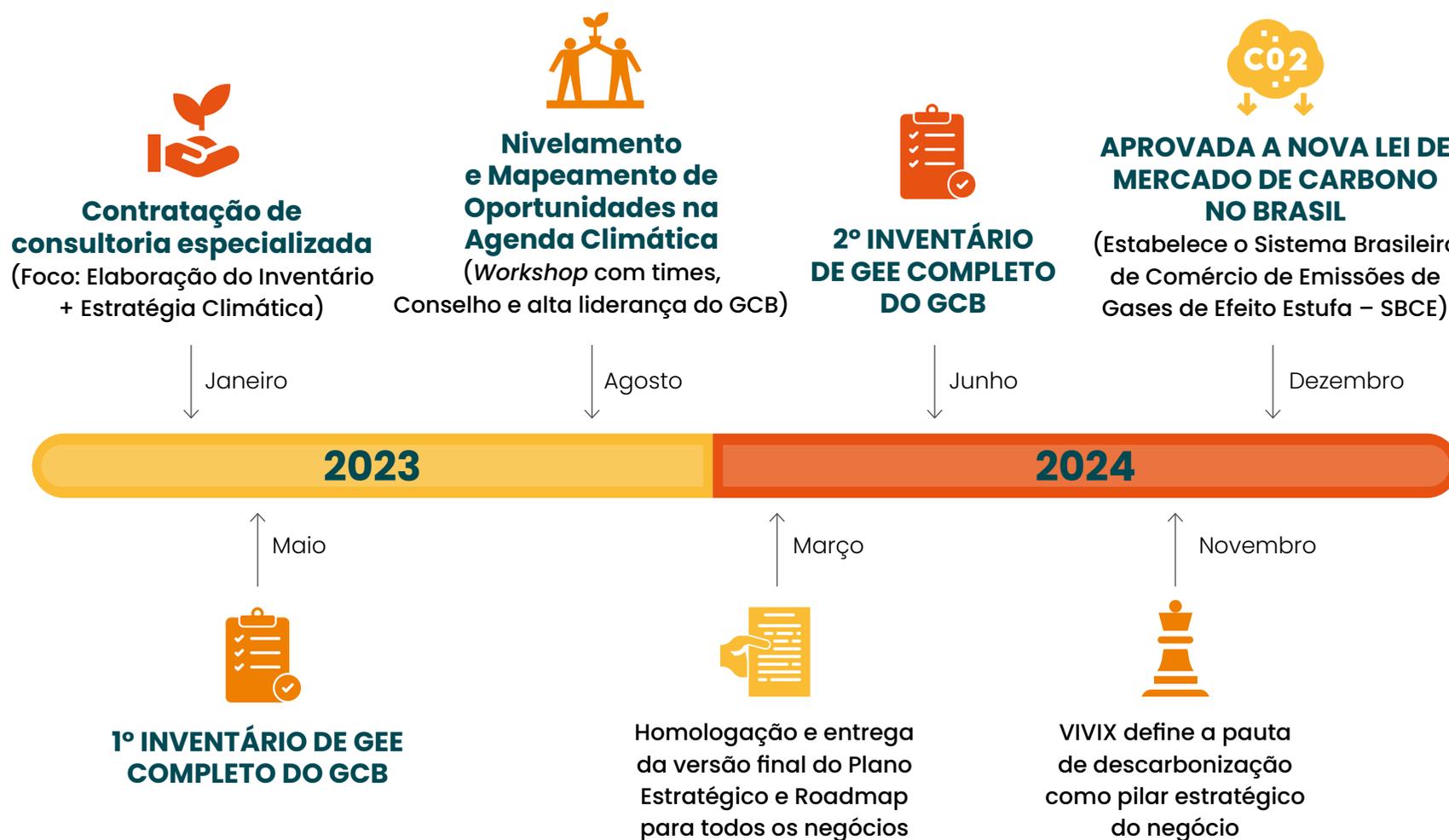
Plano de Estratégia Climática

O Plano de Estratégia Climática foi concluído e apresentado ao Conselho de Administração em 2024. Desenvolvido a partir da elaboração de um inventário detalhado das emissões de gases de efeito estufa (GEE) de todas as operações do GCB, considera os escopos 1, 2 e 3 e a análise para mitigar tais emissões de acordo com a norma ISO 14064-1 e o GHG Protocol.



Vista de área preservada em PCH do Mato Grosso do Sul

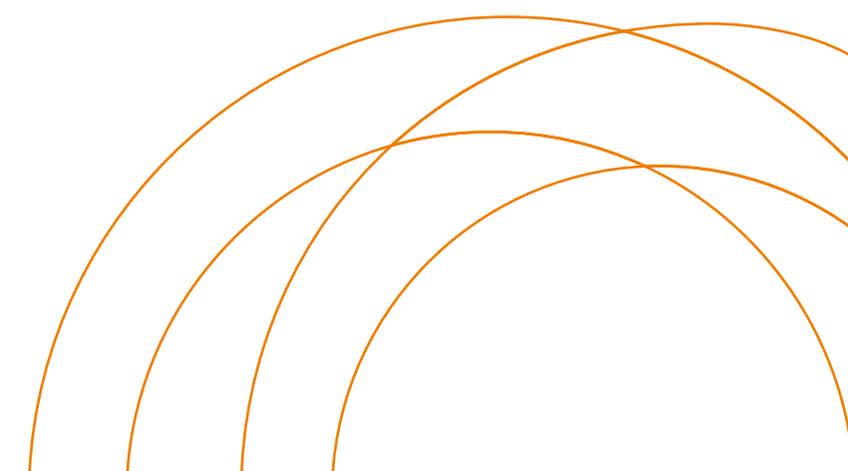
2023 e 2024 – Implementação e evolução



Gestão de emissões de GEE

GRI 3-3 Mudanças climáticas

Elaborado no primeiro semestre de 2024, o Inventário de Emissões de GEE 2023 evidenciou uma leve queda na emissão total de toneladas de dióxido de carbono equivalente. O Grupo manteve o foco no mapeamento das principais oportunidades, implantando ações de redução e mitigação, além de neutralizar suas emissões do Escopo 2 com a compra de I-REC oriundos das operações da Atiaia Renováveis.



Representatividade na Agenda ESG

Em 2024, o Grupo Cornélio Brennand manteve uma agenda ativa e estratégica de participação em eventos ligados a ESG, reforçando seu compromisso com o senso de coletividade, colaboração e a disseminação de boas práticas no setor empresarial.

Apoiamos eventos com as temáticas ESG, como o Fórum ESG Amcham Pernambuco, Capibaribe Festival e A Mulher Entrou na Roda – Capoeira São Salomão.

Entre os destaques na mídia, o Grupo foi case apresentado nos veículos e programas da Rede Globo Mato Grosso (Viradinha Sustentável) e Rede Globo Pernambuco (Programa Espaço PE na pauta sobre Mercado de Carbono).

A participação ativa do GCB nessas agendas é crucial para contribuir com sua experiência e disseminação das melhores práticas de sustentabilidade, além de influenciar positivamente o cenário empresarial. Em 2024, representantes do GCB participaram como membros das seguintes iniciativas:

- Uma acionista da 3ª geração e a gerente de ESG participam como membras do Comitê Gestor do **HUB ODS Pernambuco**, programa local do Pacto Global da ONU - Rede Brasil.
- Gerente de ESG renovou mandato (2025-2026) como Presidente do Comitê Estratégico de ESG da **Amcham Pernambuco**.
- Gerente de ESG participou como Conselheira (2022-2024) do movimento **Capitalismo Consciente - filial Nordeste**.



Participação de Catharina Ferreira, diretora de Pessoas & Sustentabilidade, no evento Somos UÔGE

Lideranças no palco

Durante o ano, lideranças do GCB e dos negócios participaram de eventos de destaque no cenário nacional em que abordaram diferentes temáticas ligadas a ESG:

- **Fórum ESG da ABRH-PE** - No II Fórum ESG, realizado em novembro com o objetivo de aprofundar as discussões sobre os pilares ESG no ambiente corporativo, foi abordado o tema "Carreira em ESG".
- **IBGC 360°** - A Jornada ESG em Empresas Familiares foi uma das temáticas das comissões do Instituto Brasileiro de Governança Corporativa, que promoveu o evento Governança 360 em novembro em São Paulo.
- **Comitê ESG da Amcham Pernambuco** - Palestra para membros do comitê sobre Governança para ESG: O Papel da Inteligência Artificial e da Inovação no *Compliance*.
- **CONARH 2024** - Na 50ª edição do Congresso Nacional de Recursos Humanos, realizado em agosto em São Paulo, a proposta foi "Conectar pessoas a um infinito de inovações".
- **Fórum de Inteligência Artificial da Amcham Pernambuco** - IA aplicada a aspectos ESG.
- **REC'n'PLAY** - O festival de inovação, tecnologia e cultura movimentou o ecossistema criativo do Bairro do Recife em novembro com mais de 700 atividades. Na ocasião, o GCB participou abordando o tema A Importância da Comunicação dos Relatórios de Sustentabilidade.
- **Somos UÔGE** - No evento de sustentabilidade que aconteceu em outubro no Mirante do Paço, em Recife, o GCB também sensibilizou e engajou os participantes sobre a importância dos 17 ODS, além de apresentar parte dos parceiros beneficiados pelo programa Territórios Regenerativos.

Engajamento dos stakeholders

GRI 2-28, 2-29, 3-3 Transparência e relacionamento com os públicos prioritários

Para fortalecer seu compromisso, o Grupo mantém um diálogo contínuo e transparente com suas partes interessadas, que abrangem parceiros de negócios, organizações da sociedade civil, consumidores, clientes, colaboradores, governos, comunidades locais, organizações não governamentais (ONG), acionistas, investidores, fornecedores e sindicatos. A intenção é desenvolver parcerias sólidas no mercado de forma ética.

Esse engajamento ocorre por meio de canais de comunicação ativos e diversas iniciativas ao longo do ano e tem múltiplos propósitos, como identificar impactos reais e potenciais; compreender necessidades e expectativas; e fortalecer a reputação da marca. Também busca-se melhorar a tomada de decisão, promover a inovação e gerenciar riscos e oportunidades. Além disso, o diálogo com as partes interessadas contribui para a sustentabilidade, o cumprimento de normas regulatórias e a resolução de conflitos.

O GCB está presente em fóruns estratégicos e redes de governança corporativa, como Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC), Family Business Network (FBN), Câmara Americana de Comércio (Amcham Brasil) e Grupo de Líderes Empresariais (Lide).

Também integra associações representativas dos setores em que atua, como Associação Brasileira das Indústrias de Vidro (Abividro), Associação Brasileira de Energia Eólica (ABEEólica), Associação Brasileira de Geração de Energia Limpa (Abragel), Associação Brasileira de Energia Solar Fotovoltaica (Absolar), Associação de Dirigentes de Empresas do Setor Imobiliário (Ademi), Sindicato das Empresas de Compra, Venda e Administração de Imóveis (Secovi) e Associação Brasileira de Shopping Centers (Abrasce).

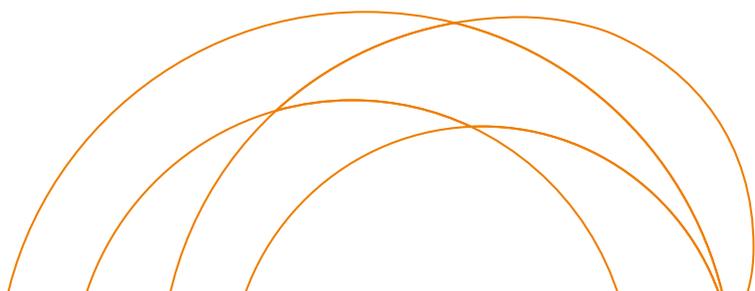
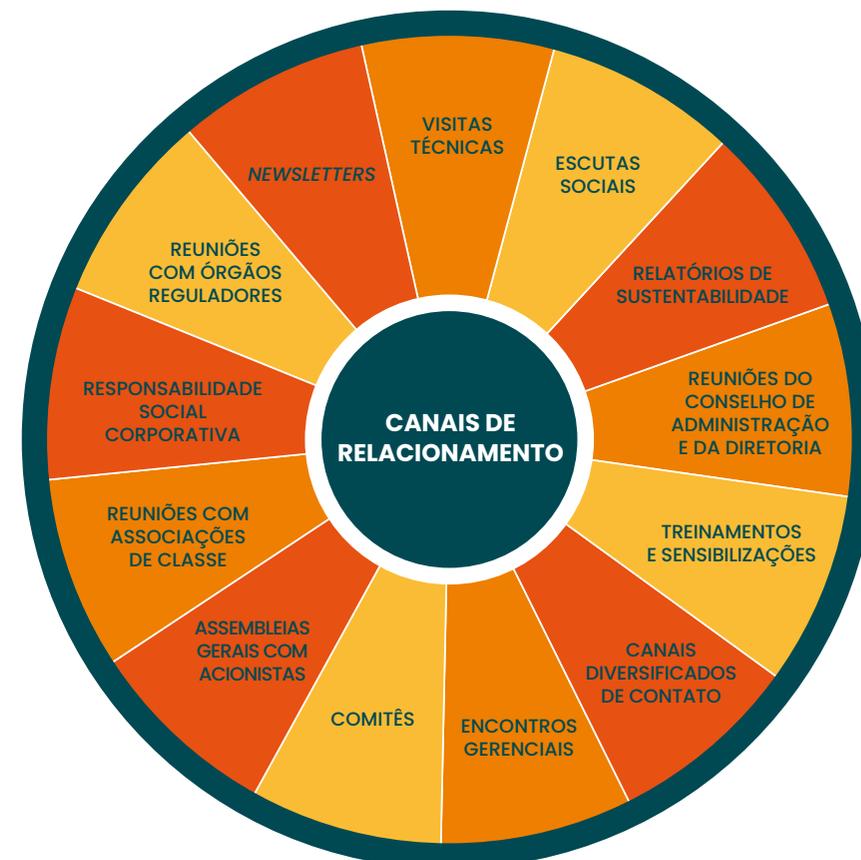
PERMEIE

Em junho de 2024, o Governo de Pernambuco, por meio da Secretaria de Meio Ambiente, Sustentabilidade e de Fernando de Noronha (Semas-PE) e da Secretaria de Desenvolvimento Econômico (SDEC-PE), lançou o plano para a promoção de uma economia sustentável de matriz regenerativa e inclusiva (PerMeie). O Grupo Cornélio Brennand participou ativamente da construção do projeto, que envolveu entrevistas qualitativas e oficinas colaborativas.

Rodrigo Assunção, presidente da Atiaia Renováveis, contribuiu na etapa de entrevistas, enquanto Paulina Sarubbi, gerente de ESG, participou das oficinas. O plano estabelece diretrizes para uma política pública focada no desenvolvimento sustentável em todo o Estado de Pernambuco.



Participação do GCB no lançamento do PerMeie



Meio Ambiente

“*Homem de mente aberta, meu pai tinha, eu já disse, uma noção exacerbada de continuidade, de preservação dos bens históricos e, principalmente, das matas. De proteção ao verde, às águas. Afirmava com convicção que árvore é símbolo de vida, comunicação entre as sombras subterrâneas das raízes e a luz do sol.*”

**Cornélio Coimbra de
Almeida Brennand**

Compromisso com o meio ambiente

GRI 101-1

Na estratégia ESG do Grupo Cornélio Brennard, o pilar ambiental tem como principais diretrizes:

- Promover o desenvolvimento sustentável, contribuindo para uma **economia de baixo carbono e para a transição energética**, protegendo as comunidades dos efeitos das mudanças climáticas.
- Fortalecer as práticas de **gestão de resíduos**, com foco na **circularidade**, na redução da geração de resíduos e na otimização do uso de recursos, minimizando o impacto ambiental.
- Promover a **conservação da biodiversidade**, contribuindo para os serviços ecossistêmicos.
- Garantir que todas as atividades de desenvolvimento, implantação, operação e manutenção dos nossos negócios sigam os **melhores padrões de gestão ambiental**.

Cada negócio atua conforme suas particularidades: a VIVIX prioriza o uso sustentável dos recursos naturais; a Atiaia desenvolve programas de recuperação e compensação ambiental em áreas protegidas e biomas sensíveis; e a Iron House incorpora critérios ambientais no planejamento de empreendimentos em regiões com vegetação nativa.

Entre as principais ações em curso, destacam-se: o plano de estratégia climática, com a construção dos inventários de emissões de GEE, iniciativas de descarbonização e venda de créditos de carbono e I-REC. Além da gestão sustentável de resíduos e ações de conservação da natureza com o monitoramento de fauna e flora, programas de educação ambiental e iniciativas de conservação. Internamente, as diretrizes são aplicadas em todas as operações. Na cadeia de valor, a adesão é parcial, com orientações do código de conduta que incentivam parceiros a seguir as melhores práticas de integridade e socioambientais.

O Grupo Cornélio Brennard realiza avaliações dos impactos de suas operações sobre a biodiversidade, utilizando ferramentas como EIA-RIMA, licenciamento ambiental e uma matriz de materialidade que orienta a prevenção e mitigação de riscos em todos os seus negócios. Além disso, a organização adota práticas como mapeamento de áreas sensíveis, medidas compensatórias e engajamento dos *stakeholders*, promovendo uma gestão integrada dos territórios para minimizar impactos e ampliar os benefícios ambientais. **GRI 101-4**



Vista aérea de PCH no Mato Grosso do Sul

Ações de conservação ambiental

A atuação do Grupo Cornélio Brennand em prol da preservação ambiental é evidenciada pelo cuidado com importantes Unidades de Conservação da Natureza (UCN). No coração do bairro da Várzea, no Recife, existe uma expressiva presença de maciços de Mata Atlântica. E mais de 600 hectares dessas matas se encontram dentro das propriedades do GCB. Esse território abriga quatro UCN, sendo duas protegidas por lei municipal – a Mata da Várzea e as Matas do Curado – e duas sob proteção estadual – a Mata de São João da Várzea e a Mata do Curado. Um recanto de biodiversidade no meio urbano, que conta ainda com o rio Capibaribe que corta, por 7 quilômetros, o território.

Há ainda o Engenho Mamucaia, que tem mais de 90% de sua área coberta por floresta, no município de São Lourenço da Mata, e o Engenho Camaçari, localizado no município do Cabo de Santo Agostinho (PE), onde se encontra a Reserva de Floresta Urbana (FURB) Mata de Camaçari, uma UCN estadual.

Somados aos mais de 3,7 mil hectares de áreas verdes preservadas pela Atiaia Renováveis, as áreas de preservação do Grupo totalizam mais de 5 mil hectares. Esse compromisso reflete a visão do Grupo Cornélio Brennand em promover a conservação da biodiversidade, a manutenção dos recursos hídricos e a regulação do microclima local, reforçando a relação entre práticas empresariais sustentáveis e o bem-estar das comunidades locais.

Em 2024, o GCB ampliou seus investimentos em sustentabilidade com programas nas regiões de sua atuação, com atividades que promovem a conscientização e o engajamento comunitário.

Essas práticas vão além da conformidade com normas e regulamentações ambientais vigentes, incluindo legislações específicas para áreas protegidas e diretrizes de manejo de habitats.



5 mil

hectares de áreas verdes preservadas no Brasil



+600

hectares de áreas de preservação ambiental e histórica na Várzea (Recife-PE)

Mata da Várzea

A UCN Mata da Várzea possui 89,47% de área verde, e quase 95% do seu território é composto por elementos naturais da paisagem, desempenhando um papel fundamental na dinâmica hídrica da região, protegendo nascentes e atuando como um importante redutor de temperatura – especialmente relevante devido à alta densidade urbana ao seu redor.

O solo preservado e a densa cobertura florestal também contribuem para o controle da erosão, a purificação da água e do ar e a continuidade de processos biológicos essenciais. Espécies de fauna, como as aves, são aliadas naturais na regeneração da vegetação nativa por serem eficientes dispersoras de sementes e polinizadoras, desempenhando papel crucial nos processos ecológicos da UCN.

O valor ecológico da Mata da Várzea – principal fator para sua classificação como Área de Relevante Interesse Ecológico (Arie) se deve principalmente aos quase 50% da sua totalidade designados como Setor de Conservação.

MATA DA VÁRZEA



Flora

416 espécies

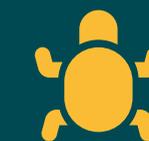


distribuídas em 83 famílias

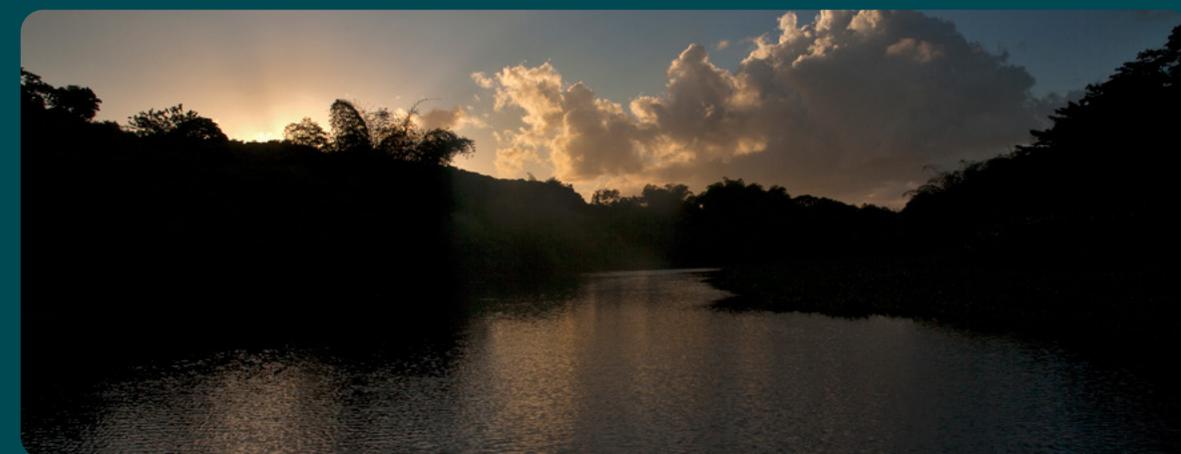


Fauna

320 espécies



sendo 164 de aves e 156 de outros grupos de animais (entre mamíferos, répteis, peixes, anfíbios e invertebrados)



Rio Capibaribe, na Mata da Várzea

Eficiência energética

GRI 3-3

No eixo da eficiência energética, o Grupo adota práticas como o uso e a geração de energia renovável, a ecoeficiência nas operações, a redução do consumo e a otimização da gestão energética ao longo da cadeia de valor. Tais medidas resultam em impactos relevantes, tanto do ponto de vista socioambiental quanto financeiro.

A Atiaia, por exemplo, contribui positivamente para a eficiência energética, reduzindo a dependência de combustíveis fósseis e as perdas na transmissão elétrica, além de ampliar o acesso às fontes renováveis. Na VIVIX, destaca-se a redução da pegada ambiental proporcionada pela adoção de energia renovável.

O Grupo adota práticas como o uso e a geração de energia renovável e a ecoeficiência nas operações

Gestão de resíduos

GRI 306-1, 306-2

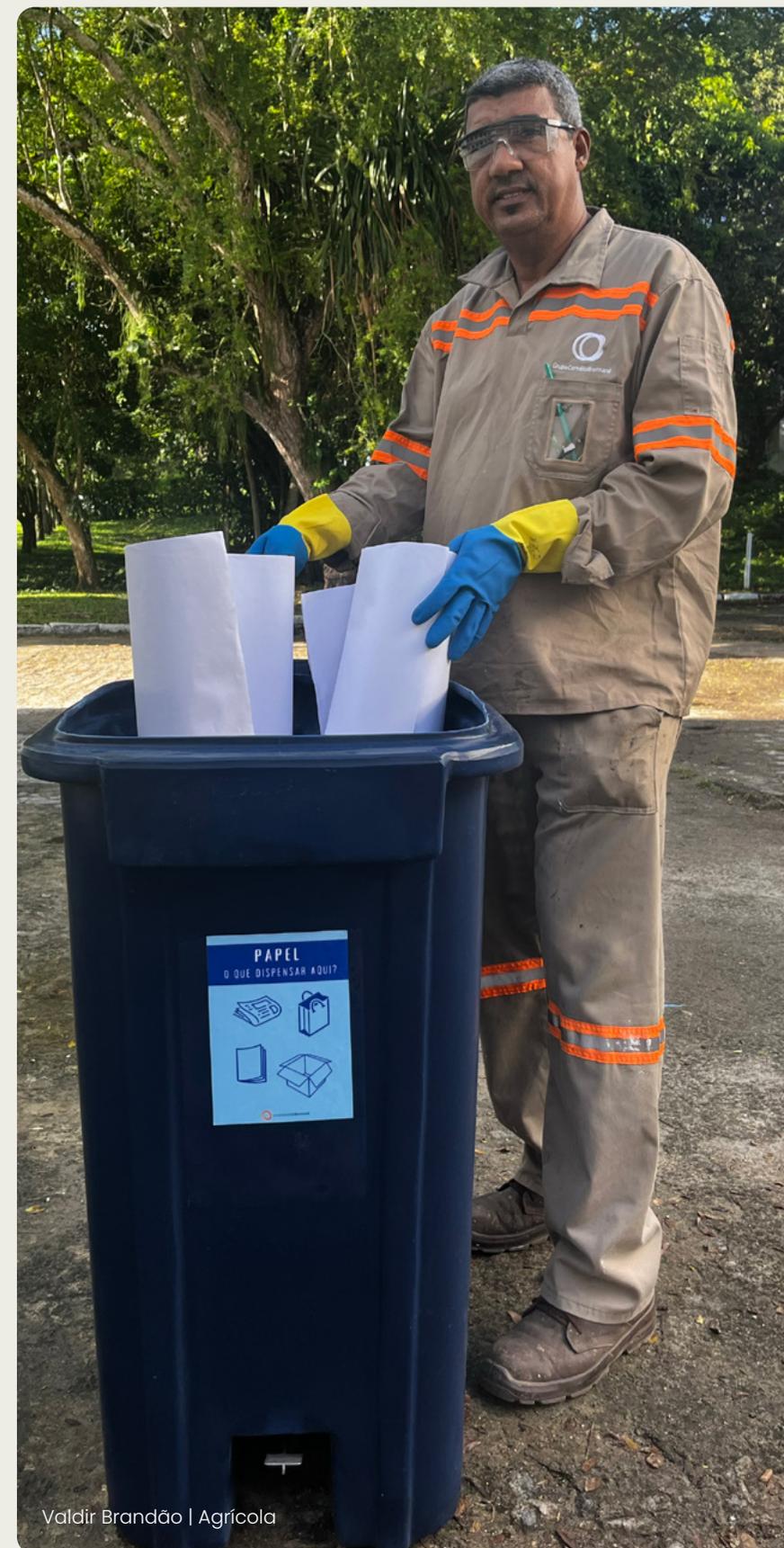
O Grupo Cornélio Brennand reconhece a importância de gerir com responsabilidade os resíduos gerados em suas operações e na cadeia. Nosso compromisso é evoluir continuamente na redução da geração de resíduos e no controle de descartes, buscando soluções que promovam uma operação cada vez mais sustentável.

Para enfrentar esses desafios, o Grupo adota práticas de reciclagem e reutilização de materiais, buscando diminuir a geração de resíduos e promover a sustentabilidade ao longo de toda a cadeia produtiva.

A Atiaia Renováveis, por exemplo, alcançou em 2024 um marco histórico ao obter a Certificação Lixo Zero para 100% de suas Pequenas Centrais Hidrelétricas (PCH) em operação, localizadas em Mato Grosso, Mato Grosso do Sul e Pernambuco, além do Escritório e Centro de Operações em Cuiabá. Com essa conquista, a Atiaia torna-se a primeira empresa do setor elétrico brasileiro a receber o reconhecimento máximo do Instituto Lixo Zero Brasil, validado pela Zero Waste International Alliance.

Essa certificação reflete a implementação de iniciativas inovadoras e colaborativas que transformaram a gestão de resíduos sólidos na empresa. Entre as ações realizadas estão a eliminação de itens descartáveis, a criação de áreas para compostagem, a separação de resíduos com uso de *bags*, a distribuição de sacolas retornáveis e a instalação de secadores de mãos. Também foram promovidas campanhas educativas e reforço da comunicação visual para conscientizar os colaboradores e incentivar a separação correta dos resíduos.

Com essa certificação, a Atiaia reafirma seu papel de liderança em sustentabilidade, demonstrando que é possível aliar inovação, responsabilidade ambiental e resultados de excelência.



Valdir Brandão | Agrícola

Gestão de impactos na *biodiversidade*

GRI 101-2, 3-3 Biodiversidade e ecossistemas

A preservação da biodiversidade é um dos pilares centrais do Grupo Cornélio Brennand no enfrentamento às mudanças climáticas e na promoção do desenvolvimento sustentável. Por meio de sua atuação no setor de energias renováveis e da manutenção de amplas áreas verdes protegidas, o Grupo contribui de forma efetiva para a conservação de ecossistemas e a proteção da fauna e flora nativas.

Mesmo com uma abordagem positiva e regenerativa em relação ao meio ambiente, o Grupo reconhece os impactos que suas atividades podem causar, especialmente em processos de construção e operação de instalações industriais. Esses impactos se caracterizam como:

IMPACTOS DIRETOS

- **Barreiras físicas:** estruturas como usinas e barragens podem comprometer a conectividade entre habitats e dificultar a movimentação de espécies.
- **Perda de habitat:** a instalação de empreendimentos pode reduzir áreas essenciais à sobrevivência de espécies locais.

IMPACTOS INDIRETOS

- **Erosão e sedimentação:** atividades industriais e de mineração podem intensificar processos erosivos, afetando corpos d'água e a qualidade da vida aquática.
- **Mudanças climáticas:** as emissões de gases de efeito estufa influenciam negativamente os ecossistemas em escala global, afetando também comunidades e espécies locais.

Além desses efeitos, a poluição decorrente das operações industriais pode ter consequências para o meio ambiente e a saúde pública. A gravidade desses impactos varia conforme sua duração e reversibilidade, sendo considerada na avaliação ambiental dos empreendimentos.

Em resposta a esses desafios, o Grupo segue investindo no avanço do seu Plano de Estratégia Climática. Esse movimento contribui para a transição energética e para a redução das emissões de gases de efeito estufa, promovendo ganhos diretos para os ecossistemas e para as comunidades.

Paralelamente, o Grupo mantém o compromisso com a preservação de mais de 5 mil hectares de áreas verdes, atuando como guardião de habitats naturais essenciais para a manutenção da diversidade biológica. A conservação desses territórios garante refúgio seguro para espécies ameaçadas, fortalece as cadeias ecológicas e contribui para a resiliência dos sistemas naturais.

GESTÃO DOS IMPACTOS SOCIOAMBIENTAIS GRI 2-13

A gestão dos impactos socioambientais, identificados por meio do estudo de materialidade ESG, é acompanhada pelo Comitê de Pessoas & Sustentabilidade — órgão da governança corporativa que assessora o Conselho de Administração em temas relacionados a ESG. Nesse contexto, cabe ao Comitê:

- Aprovação e monitoramento das estratégias de sustentabilidade;
- Validação para integração da sustentabilidade aos processos e operações;
- Engajamento dos *stakeholders*;
- Criação e acompanhamento de iniciativas sustentáveis;
- Acompanhamento de relatórios periódicos de desempenho;
- Educação e conscientização sobre práticas sustentáveis.

As informações sobre desempenho são reportadas trimestralmente ao Conselho de Administração.



Biodiversidade em área de PCH do Mato Grosso | Atiaia Renováveis

O Grupo mantém o compromisso com a preservação de mais de 5 mil hectares de áreas verdes, atuando como guardião de habitats naturais essenciais para a manutenção da diversidade biológica

Social

- Nossas Pessoas
- Sociedade



Desde criança, aprendemos que é fundamental respeitar as pessoas. A pessoa que limpa o chão da fábrica tem de ser respeitada da mesma maneira que o presidente da empresa. Na empresa ou na vida, o respeito não é ao cargo nem à posição. É ao ser humano."

**Cornélio Coimbra de
Almeida Brennand**



Nossas *PESSOAS*

Cultura de valorização e respeito

GRI 3-3 Atração, retenção e desenvolvimento de colaboradores

Um dos mais reconhecidos atributos do Grupo Cornélio Brennand enquanto empregador é o respeito que lastreia toda a gestão de pessoas. O respeito às pessoas, marca do GCB desde 1917, vai além dos colaboradores e se estende às comunidades, fornecedores, clientes, familiares e todos com quem o Grupo se relaciona, valorizando sempre a integridade e a individualidade de cada um.

Um ambiente físico e psicologicamente seguro, capaz de acolher a diversidade e rejeitar qualquer tipo de discriminação, é essencial para que as pessoas se sintam confortáveis ao ser quem são. Além de um direito humano, ser respeitado no meio profissional potencializa a produtividade.

A atração, a retenção e o desenvolvimento de colaboradores focam na *performance* do Grupo e seus negócios como marcas empregadoras, com a geração de oportunidades de capacitação e emprego nas regiões onde atuam. Entre as ações de destaque estão a implementação de programas de promoção à saúde e bem-estar integral, reconhecimento, remuneração, engajamento e estratégias de capacitação de colaboradores.

INTEGRAÇÃO

Essas ações não se limitam ao ambiente interno, mas se iniciam já no primeiro contato com os candidatos. O Grupo entende que esse primeiro contato é uma oportunidade importante para apresentar a cultura, a forma de trabalho e o respeito com que cada indivíduo é tratado na organização. Respeito e transparência são princípios fundamentais em todos os processos seletivos, divulgados interna e externamente, permitindo que colaboradores possam se candidatar ou indicar outras pessoas alinhadas aos valores do GCB.

A chegada a um novo ambiente de trabalho pode gerar dúvidas e inseguranças, por isso, é oferecida uma trilha de desenvolvimento específica para os seis primeiros meses do novo colaborador. Esse processo inclui uma integração institucional estruturada e uma agenda de conteúdos distribuídos em pílulas, respeitando o ritmo de aprendizado e o processo de aculturação de cada profissional.

Visando garantir uma vivência profissional satisfatória para cada colaborador, o GCB oferece um pacote amplo de benefícios, voltados em maior parte a contratos de tempo integral.

A empresa reconhece sua atuação com excelência, mas compreende a importância de verificar se essa percepção é compartilhada por todas as áreas, unidades de negócio e níveis hierárquicos. Para isso, adota as pesquisas *pulse* como ferramenta estratégica para acompanhar, ao longo do ano, o sentimento e o engajamento de seus colaboradores, especialmente em um contexto de constantes transformações organizacionais.



Colaboradores da Usina de Beneficiamento da VIVIX

Essas pesquisas são breves e recorrentes, abordando temas fundamentais como liderança, relacionamento interpessoal, confiança, ética e reconhecimento. Funcionam como um termômetro do clima interno, permitindo ajustes contínuos que favorecem um ambiente de trabalho saudável, ético e alinhado aos valores institucionais, estratégia que tem contribuído para maior retenção de talentos e fortalecimento da cultura organizacional.

Pacote de benefícios do GCB

GRI 401-2



Seguro de vida, plano de saúde e plano odontológico



Licença-maternidade e licença-paternidade estendidas para 6 meses e 20 dias, respectivamente



Vale-refeição, vale-alimentação e refeitório



Auxílio creche



Auxílio home office



Day off de aniversário



Sexta+ (folga de meio expediente em meses sem feriado), pontes em feriados que caem às terças ou quintas-feiras



Suporte emocional 100% gratuito extensivo a familiares



Vale-transporte



Programa de Participação nos Resultados (PPR)



Modelo de trabalho flexível

Histórias que transformam o futuro

A Proposta de Valor ao Empregado (EVP, na sigla em inglês) do Grupo Cornélio Brennard reflete um compromisso estratégico com a valorização de seus colaboradores, promovendo um ambiente de trabalho que estimula o desenvolvimento profissional e a atração de novos talentos.

Por meio de uma gestão atenta a todas as etapas da jornada do colaborador, a empresa fortalece sua marca empregadora e reforça sua cultura organizacional. O manifesto, mote e pilares da EVP do Grupo traduzem o compromisso de impactar positivamente a vida das nossas pessoas e atuar como protagonista das mudanças que desejamos para a construção de um mundo melhor. Esse esforço contínuo tem sido reconhecido por certificações do Great Place to Work (GPTW) e pela presença nos principais rankings de Melhores Empresas para Trabalhar, seja em Pernambuco, na região Centro-Oeste, seja nos setores industrial e de energia no Brasil.

ATRIBUTOS DE NOSSA MARCA EMPREGADORA

Reflexo de Solidez

Escrevemos uma tradição centenária que agora somos responsáveis por reinventar e ressignificar em respeito à inovação que nos leva adiante.

Crescimento com Energia

Somos totalmente dedicados em nossas entregas, com equilíbrio e respeito, porque é assim que a gente se expande para os quatro cantos do Brasil.

Relacionamentos Concretos

A conexão das pessoas com uma jornada longa e contínua faz parte de uma história pautada no cuidado e respeito.



Iris Victória | Corporativo



Pesquisa de clima GPTW: Excelência

Em 2024, o método GPTW foi utilizado como pesquisa de clima e análise de forças e oportunidades. A nota geral de 86 atingiu o nível de excelência, uma grande conquista para todo o Grupo. Estes são alguns destaques:



E-NPS

Grau de recomendação do GCB para amigos e familiares
Nota 86



DIMENSÕES EM DESTAQUE

- Orgulho – Nota 92
- Camaradagem – Nota 87
- Respeito – Nota 84



PONTOS FORTES DESTACADOS NOS COMENTÁRIOS

Ambiente de trabalho, benefícios e salário



MOTIVOS DE PERMANÊNCIA

Crescimento e desenvolvimento, qualidade de vida e alinhamento com valores

Dados demográficos GRI 2-7

O Grupo Cornélio Brennard reconhece que a diversidade vai além de características demográficas, abrangendo diferentes vivências, competências e formas de pensar. Promover um ambiente inclusivo, no qual a pluralidade é valorizada, fortalece a inovação e impulsiona a excelência organizacional. Por meio do respeito às diferenças e da promoção da equidade, a empresa constrói um espaço de trabalho que potencializa as contribuições individuais, permitindo que cada colaborador desempenhe um papel essencial no crescimento sustentável do negócio.

Os dados apresentados a seguir abrangem os colaboradores das três empresas do GCB e do Corporativo. Este último corresponde à estrutura administrativa e financeira do Grupo, que atua de forma integrada com os negócios, no modelo de *shared services*, conduzindo temas transversais e sinérgicos.

Colaboradores por empresa e por contrato de trabalho GRI 2-7

Empresa	2022			2023			2024		
	Permanente e de tempo integral	Temporário e de tempo parcial	Total	Permanente e de tempo integral	Temporário e de tempo parcial	Total	Permanente e de tempo integral	Temporário e de tempo parcial	Total
Atiaia Renováveis	142	6	148	159	4	163	187	4	191
Vivix	330	16	346	338	22	360	335	19	354
Iron House	17	1	18	16	1	17	18	0	18
Corporativo	297	20	317	321	20	341	340	23	363
Total	786	43	829	834	47	881	880	46	926

Colaboradores por raça GRI 405-1

Raça	2022		2023		2024	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Parda	488	59	498	56,6	512	55,29
Preta	34	4	40	4,5	55	5,94
Branca	254	30,6	274	31	297	32,07
Amarela	4	0,4	5	0,60	7	0,76
Não informada	49	6	64	7,3	55	5,94
Total	829	100	881	100	926	100

Colaboradores por gênero GRI 405-1

Gênero	2022		2023		2024	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Homens	603	73	637	72,3	658	71,05
Mulheres	226	27	244	27,7	268	28,94
Total	829	100	881	100	926	100

Colaboradores PcD GRI 405-1

PcD	2022		2023		2024	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Não	813	98,1	865	98,2	911	98,4
Sim	16	1,9	16	1,2	15	1,6
Total	829	100	881	100	926	100

Colaboradores por geração GRI 405-1

Geração	2022	2023	2024
Baby Boomers (1946–1964)	23	23	33
Geração X (1965–1980)	266	267	289
Geração Y (1981–1996)	440	472	493
Geração Z (1997–2012)	100	119	111
Total	829	881	926

Os dados reportados acima foram extraídos da base cadastral do GCB e inclui colaboradores, estagiários, aprendizes e estatutários.

Mais informações sobre empregados estão disponíveis no Anexo GRI.

Diversidade, equidade e inclusão no GCB

A valorização do respeito e da equidade de oportunidades é fundamental na construção de um ambiente organizacional inclusivo, favorecendo tanto a atração e retenção de talentos diversos quanto a promoção de um clima de trabalho harmonioso e produtivo.

A composição demográfica da equipe reflete o compromisso do Grupo Cornélio Brennand com a diversidade, evidenciando avanços na representatividade de mulheres e na diversidade racial. Além disso, o monitoramento contínuo da inclusão de pessoas com deficiência (PcD) reforça a necessidade de ações permanentes para ampliar a acessibilidade e fortalecer a cultura de inclusão na empresa.

Uniformes para todas

Em 2024, as vigilantes do GCB que atuam na Reserva do Paiva e na Várzea receberam modelos femininos de uniformes funcionais, seguindo a mesma linha dos uniformes femininos da área de Vigilância da VIVIX.

Antes confeccionados exclusivamente nos moldes-padrão, os uniformes agora contam com fornecedores especializados em produzir para homens e mulheres vigilantes, gerando mais conforto, identificação e satisfação para as colaboradoras. Muito além de uma questão estética, trata-se de um passo significativo para criar um ambiente inclusivo e igualitário para todos os gêneros.



Programa Somos



O GCB, por meio do programa Somos, reafirma seu compromisso com a construção de um ambiente organizacional plural e inclusivo, onde qualquer forma de preconceito ou discriminação é inaceitável. Com uma abordagem estruturada, o programa promove ações que fortalecem a diversidade dentro da empresa, abrangendo iniciativas como *workshops* de conscientização, espaços de diálogo para letramento, acompanhamento dos grupos de afinidade e a incorporação desses temas na estratégia de desenvolvimento humano e organizacional das empresas do Grupo.

Os integrantes dos grupos de afinidade - Gênero, Étnico-racial, Pessoas com Deficiência (PcD) e LGBTQIAPN+ - atuam na promoção da diversidade e inclusão no Grupo Cornélio Brennand, consolidando o respeito como pilar essencial da cultura corporativa. Com base nesse princípio, busca-se fomentar um ambiente de trabalho dinâmico, onde a diversidade de perspectivas e experiências impulsiona a inovação e o crescimento sustentável. O compromisso da empresa é garantir que essa agenda evolua continuamente, alinhando-se às melhores práticas e consolidando um ambiente cada vez mais equitativo e acolhedor.

LINHA DO TEMPO

Desde 2020, uma palavra-chave é definida anualmente para orientar as iniciativas, reforçando a diretriz principal a ser desenvolvida, ampliada e consolidada ao longo da jornada. Essa abordagem permite alinhar as ações às prioridades estratégicas, promovendo avanços consistentes e estruturados.

Em 2024, a palavra que guiou esse processo foi **Engajar**, e em 2025 será **Inspirar**.

- 2025 **Inspirar**
- 2024 **Engajar**
- 2023 **Empoderar**
- 2022 **Educar**
- 2021 **Sensibilizar**
- 2020 **Estruturar**



Encontro com membros do programa Somos

Com uma abordagem estruturada, o Somos atua na promoção da diversidade e inclusão no GCB, consolidando o respeito como pilar essencial da cultura corporativa

Ações em 2024

Em 2024, o programa Somos passou por uma reformulação, ganhando novo escopo e novas atividades. O objetivo foi ENGAJAR: fortalecer conexões, incentivar o protagonismo e garantir que cada voz seja ouvida e valorizada. Com ações e a participação ativa dos grupos de afinidade, houve um avanço no fortalecimento de um ambiente mais inclusivo e representativo para todas as pessoas.

- **Treinamento sobre diversidade, Inclusão e Equidade com o time de P&S.**
- **Criação do Regimento Interno para o grupo de trabalho que faz a gestão do programa.**
- **Na estratégia de Comunicação, foi criada uma versão da marca para o novo ciclo de 2024 e a padronização dos materiais produzidos. As cores, aplicadas à marca, reforçam a ideia de que, apesar das diferenças, expressas pelas formas que compõem o coração, todos fazem parte do GCB.**
- **Novo Somos: foi aberta inscrição para novos membros dos grupos de afinidade das temáticas de Gênero, LGBTQIAPN+, Étnico-racial e PcD.**
- **Onboarding com os novos membros dos grupos de afinidade, em momento de integração e compartilhamento sobre a nova atribuição de papéis e responsabilidades de cada um.**
- **Criação da Cartilha São João da Diversidade, um material de letramento desenvolvido para a sensibilização dos colaboradores pelo Dia do Orgulho LGBTQIAPN+, comemorado em 28 de junho.**
- **Roda de conversa online intitulada "Neurodivergentes e os desafios de pessoas atípicas", em celebração ao Dia Nacional de Luta da Pessoa com Deficiência.**
- **Na semana em que é celebrado o Dia da Consciência Negra, foi produzido um videocast com integrantes do grupo de afinidade Étnico-racial.**
- **Oficina com crianças na feira Crabolando na Várzea sobre o Dia da Consciência Negra, onde o tema foi: "Meu cabelo, minha identidade: Celebrando a diversidade".**
- **Com o objetivo de desenvolver e capacitar os membros dos grupos de afinidade sobre os quatro temas prioritários trabalhados nessa jornada do GCB, foi realizado um bate-papo sobre gênero com uma consultoria especializada.**
- **Na Semana do Saber – evento exclusivo para o desenvolvimento dos colaboradores líderes de si mesmos – foi promovida uma oficina sobre "Comunicação inclusiva: Reconhecendo os vieses inconscientes", ministrada por membros do grupo de afinidade Étnico-racial.**



Videocast com grupo de afinidade Étnico-racial

Juntos construímos nossas histórias!

Aqui no GCB comemoramos anualmente o Dia da Família porque acreditamos no poder da diversidade de pessoas que, juntas, formam um laço de amor construído diariamente com muito respeito, companheirismo e aprendizados.

Em 2024, convidamos nossos colaboradores para celebrar a data compartilhando memórias especiais com suas famílias na rede social interna.

Acesse o QR code abaixo e assista ao vídeo com histórias de quem tem em suas memórias familiares uma conexão muito especial com o Grupo.



Saúde, segurança e bem-estar

GRI 403-1,403-8, 3-3 Saúde, bem-estar e segurança

O compromisso do GCB com a saúde, segurança e bem-estar dos colaboradores e terceirizados se reflete na implementação de políticas e práticas de segurança do trabalho, com foco na prevenção de acidentes e doenças ocupacionais. A gestão visa garantir operações seguras e proporcionar uma cultura de saúde e segurança, além de dedicar esforços à gestão do ambiente organizacional, com o objetivo de promover e assegurar o bem-estar e a saúde física e mental.

O sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho se baseia nas normas regulamentadoras (NR) do Ministério do Trabalho e Emprego e garante uma cobertura integral, abrangendo todos os trabalhadores, independentemente da forma de contratação.

A compilação dos dados relativos ao sistema de saúde e segurança é feita por meio de inspeções e avaliações periódicas, relatórios de acidentes e incidentes, dados de saúde ocupacional e registros de treinamentos e ações de conscientização. A premissa central é garantir que a coleta de dados seja abrangente e representativa de todas as atividades da organização.

Entre as metodologias adotadas, destacam-se a AIHA para classificação de riscos e o ERGOCHECK da escola Occupational Repetitive Actions (OCRA) para avaliação de riscos ergonômicos. A empresa também utiliza o sistema SOC como ferramenta digital para a gestão integrada de saúde e segurança.



Atendimento à colaboradora pela área de SSMA

Identificação e gestão de riscos

GRI 403-2

O Grupo Cornélio Brennard adota uma abordagem abrangente para a identificação e gestão de riscos ocupacionais, que considera tanto os ambientes de trabalho quanto as atividades desempenhadas por seus colaboradores. Essa estratégia contempla processos rotineiros e não rotineiros, como inspeções, auditorias, notificações de perigos, revisões do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) e atuação da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio (CIPA). Para mitigação, são promovidos treinamentos, fornecimento de equipamentos de proteção individual (EPI) e coletiva (EPC) e investimentos em melhorias estruturais.

Nos ambientes físicos e nas atividades operacionais, os procedimentos rotineiros incluem inspeções de segurança e avaliações ergonômicas. Em processos não rotineiros, o Grupo realiza análises de acidentes e incidentes, avaliações de agentes ambientais, revisões de projetos, simulações de emergência

e identificação de riscos associados a obras, mudanças organizacionais e não conformidades. Especificamente para atividades com exposição a riscos nocivos, são realizadas avaliações quantitativas dos agentes químicos e físicos e qualitativas dos agentes biológicos, além de análises específicas para atividades críticas.

Quando há incidentes, a empresa realiza investigações detalhadas para identificar a causa raiz, reavaliar os riscos previamente mapeados e definir planos de ação corretivos. A eficácia dessas ações é acompanhada por meio de reuniões semanais da equipe de Segurança, Saúde e Meio Ambiente (SSMA), indicadores de segurança e um processo contínuo de melhoria. Essas práticas garantem uma resposta ágil e estruturada para prevenir reincidências.

A gestão de riscos segue os parâmetros estabelecidos pela NR-01 e é reforçada por treinamentos técnicos, diretrizes internas claras, atribuições bem definidas e envolvimento direto da alta

liderança, inclusive com a alocação de recursos dedicados. Ferramentas como formulários de notificação de perigos, inspeções do Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT) e atuação da CIPA sustentam a execução das ações e fortalecem a cultura de segurança no ambiente de trabalho.

Por fim, todas as informações coletadas alimentam o Sistema de Gestão de Saúde e Segurança do Trabalho (SST), promovendo reavaliações de riscos, melhoria nos processos operacionais e comunicação transparente com os colaboradores. A empresa oferece canais seguros e confidenciais para o relato de perigos, respeitando a privacidade dos envolvidos e os princípios do Código de Ética. O direito à recusa de tarefas em condições de riscos grave e iminente à vida é formalmente garantido e reforçado nos treinamentos, contribuindo para um ambiente de trabalho mais seguro e consciente.

Promoção da saúde e prevenção de riscos GRI 403-3 e 403-6

O Grupo Cornélio Brennand mantém uma estrutura de saúde do trabalho voltada à proteção da saúde dos colaboradores, prevenção de acidentes, promoção do bem-estar e conformidade com as normas legais. Os serviços são oferecidos por uma equipe multidisciplinar qualificada, composta por médicos do trabalho, ergonomista, fonoaudióloga, psicóloga, técnico de enfermagem, técnico e engenheiro de segurança do trabalho, que atuam de forma integrada para garantir um acompanhamento eficaz e humanizado.

Dentre as principais iniciativas, destacam-se os exames médicos ocupacionais, a gestão de atestados e licenças, o monitoramento contínuo da saúde integral dos colaboradores, campanhas regulares, orientações sobre higiene e saúde pessoal e gestão de colaboradores acometidos por patologias crônicas. A empresa também desenvolve programas específicos como o GCBaby e o Faz Bem.

Além dos cuidados voltados à saúde ocupacional, o Grupo oferece programas que incentivam o bem-estar físico e emocional, inclusive fora do ambiente de trabalho.

Estão disponíveis campanhas de vacinação, atendimento nutricional, telemedicina, assistência odontológica e ações educativas em saúde (como DDS e treinamentos). Há ainda iniciativas como Wellhub, plataforma que conecta os colaboradores a uma grande rede de parceiros para atividades físicas, *mindfulness*, terapia, nutrição e qualidade do sono. Por meio de uma assinatura única e acessível, os colaboradores têm acesso à rede especializada em práticas de bem-estar que proporcionam uma experiência completa de cuidado com a saúde e o equilíbrio pessoal.

Esses serviços são acessíveis a todos os colaboradores, independentemente do regime de contratação, alguns inclusive estendidos a seus familiares. São divulgados por meio de treinamentos de integração, bate-papos, *podcasts*, campanhas e outros canais de comunicação interna disponíveis na organização. Essas informações podem ser acessadas diretamente via celular e são divulgadas com transparência, respeitando rigorosamente a confidencialidade dos dados de saúde, em conformidade com a legislação e as políticas de privacidade da empresa.

Além dos cuidados voltados à saúde ocupacional, o Grupo oferece programas que incentivam o bem-estar físico e emocional, inclusive fora do ambiente de trabalho

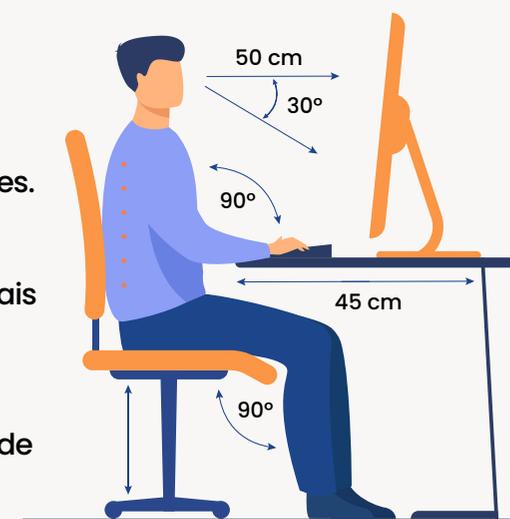
Programa Ergohome

Criado em 2021, no contexto da pandemia, o programa Ergohome visa garantir melhores condições de trabalho aos colaboradores em *home office*. Por meio de um questionário de avaliação ergonômica, abrangendo aspectos físicos, cognitivos e organizacionais, o Grupo Cornélio Brennand fornece *kits* ergonômicos e oferece treinamentos sobre seu uso, promovendo mais conforto e postura adequada durante o trabalho remoto.

No ano seguinte, o programa se estendeu aos colaboradores operacionais em regime presencial, fortalecendo o cumprimento das diretrizes da NR-17, com análises preliminares de risco e planos de ação acompanhados pelo Comitê de Ergonomia. Medidas como as pausas psicofisiológicas foram implementadas para melhorar o bem-estar dos colaboradores em atividades repetitivas e de maior desgaste físico.

O ano de 2024 foi marcado pela adoção da metodologia ERGOCHECK da escola OCRA, que possibilitou uma análise ergonômica mais precisa e detalhada. Todas as avaliações de risco foram refeitas, tanto para o público administrativo quanto para o operacional.

O programa tem gerado benefícios significativos, como redução de lesões ocupacionais, aumento da produtividade e maior satisfação dos colaboradores. Em 2025, a empresa avançará incorporando a análise de riscos psicossociais em conformidade com a NR-01, reforçando seu compromisso com uma abordagem integral de saúde e segurança no trabalho.





Lançado durante a Semana Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho e Meio Ambiente (SIPATMA) de 2023, o programa Cuidando sem Fronteiras é promovido pelas áreas de Segurança, Saúde e Meio Ambiente (SSMA) do Corporativo e dos Negócios, que seguem políticas voltadas à prevenção, ao uso racional de recursos, ao controle de riscos e à melhoria contínua. Na edição de 2024, o programa reforçou seu compromisso com a valorização da cultura de segurança e a prevenção de acidentes de trabalho.

A programação do evento online incluiu bate-papo, palestras e treinamentos – como o Treinamento de Combate ao Assédio. Os colaboradores também participaram de uma dinâmica sobre distração involuntária, reforçando a responsabilidade individual e ampliando o olhar para a segurança, além de contarem com um bate-papo sobre neurodiversidade, abordando variações naturais no cérebro humano em relação à sociabilidade, aprendizagem, atenção, humor e outras funções cognitivas.

O Cuidando sem Fronteiras foi realizado nas Unidades da Várzea e RioMar – Recife (PE), no Paiva – Cabo de Santo Agostinho (PE), e com atividades online para todas as unidades da Atiaia Renováveis, que estão situadas em Mato Grosso, Mato Grosso do Sul, Bahia, São Paulo e Pernambuco. A programação do evento presencial contou com serviços, interação e jogos, entre outras ativações. Os colaboradores aprenderam mais sobre uso dos extintores de incêndio, coleta seletiva, assistiram a um filme de conscientização com casos reais de acidentes de trabalho e puderam realizar exames médicos.

Desde 2023, o programa também passou a estender seu olhar para além dos limites da empresa, promovendo ações junto às comunidades vizinhas. Ao longo de 2024, quatro ações aconteceram na comunidade de 7 Mocambos, no bairro da Várzea (Recife-PE), totalizando 70 atendimentos. Dentre as ações, o programa Cuidando sem Fronteiras ofereceu, em parceria com o Sesi, atendimento odontológico às crianças dessa comunidade.

Comunicação e capacitação GRI 403-5

O Grupo Cornélio Brennand promove treinamentos regulares sobre saúde e segurança do trabalho, destinados a todos os seus colaboradores. As capacitações abordam temas fundamentais, como integração de novos funcionários, prevenção de quedas, combate a incêndios, manuseio de produtos químicos, ergonomia, primeiros socorros, uso adequado de EPI, prevenção de doenças ocupacionais, segurança no uso de máquinas e equipamentos, movimentação de cargas, entre outros.

Os treinamentos são acessíveis a colaboradores em regime integral, parcial, temporário, permanente, com ou sem carga horária fixa. No caso de profissionais terceirizados, o Grupo exige a apresentação de certificados de capacitação compatíveis com os riscos das atividades que serão desempenhadas, assegurando a conformidade com os padrões exigidos e a preservação da segurança no ambiente de trabalho.



SIPATMA leva conscientização sobre comportamento seguro aos colaboradores

As capacitações abordam **temas fundamentais**, como o uso adequado de EPI



Programa de saúde e bem-estar

Consciente da relevância da saúde e bem-estar no ambiente corporativo, o Grupo Cornélio Brennand mantém o programa Faz Bem, um conjunto de iniciativas voltadas à saúde integral de seus colaboradores. Dentro dele está o regime de trabalho híbrido (presencial e remoto), promovendo mais flexibilidade nos horários e mais satisfação na rotina profissional dos colaboradores do administrativo, além das demais iniciativas citadas nesta página.

O programa disponibiliza recursos e estratégias que contribuem para a criação de um ambiente de trabalho mais equilibrado, favorecendo o engajamento, a produtividade e a satisfação profissional. A atuação é liderada pelo Corporativo e estendida a todos os negócios do Grupo, com ampla divulgação por meio de campanhas, rede social interna e outros canais digitais.



Diálogo de Saúde e Segurança

Diálogos relevantes

A iniciativa segue atuante, abordando temas relevantes para o dia a dia dos colaboradores, como ansiedade no contexto organizacional, o cuidado na urgência em responder mensagens de trabalho, saúde financeira e outros debates. Ao longo de 2024, mais de 400 participações foram registradas no programa. A escolha dos temas considera o momento da empresa, tendências do mercado, mas principalmente as sugestões trazidas pelos colaboradores. A condução dos temas acontece via liderança, durante as próprias reuniões de time.



Programa de suporte emocional

O Grupo tem reforçado a importância da saúde integral e do bem-estar dos colaboradores, incentivando a utilização de recursos voltados ao suporte emocional. Dentre as iniciativas, destaca-se o benefício Optum, um serviço de atendimento disponível 24 horas por dia, todos os dias da semana.

Por meio de uma rede de mais de 6 mil profissionais da saúde mental, o programa oferece suporte tanto para os colaboradores quanto para seus familiares, com atendimentos realizados por telefone, e-mail ou aplicativo. O serviço é disponibilizado gratuitamente e assegura total confidencialidade, proporcionando um ambiente de apoio seguro e acessível.

Triagem de Saúde Emocional

A Triagem de Saúde Emocional, iniciativa que integra os exames periódicos conduzidos pelo médico do trabalho em todas as unidades, teve continuidade em 2024, reforçando o compromisso com o bem-estar dos colaboradores.

Como parte da triagem, é incorporado à ficha clínica médica o questionário SRQ 20 – *Self Report Questionnaire*, composto por 20 perguntas que avaliam o nível de sofrimento emocional. Nos casos considerados moderados e graves, o médico do trabalho realiza acompanhamento quinzenal para monitorar a evolução do colaborador e contribuir para a melhora de sua saúde integral.

Ao longo de 2024, todos os colaboradores passaram pela triagem. Deles, 23 necessitaram de algum tipo de intervenção, classificada entre leve e moderada, e não houve registro de casos considerados graves.



Censo Psicométrico: conquista

Em agosto foi realizado o primeiro Censo Psicométrico do Grupo Cornélio Brennand em parceria com a Vittude, empresa de saúde mental. Nessa primeira edição, a pesquisa contou com a participação de 50% do quadro interno, refletindo o engajamento dos colaboradores no tema.

O resultado foi uma nota de 86, em uma escala de 1 a 100, considerada zona de excelência e uma pontuação acima da média do mercado. Isso reforça o compromisso coletivo com a promoção da saúde integral dos profissionais e com a consolidação de um ambiente de trabalho cada vez mais equilibrado e saudável.

O Índice Vittude de Saúde Mental (IVSM) é uma ferramenta que mensura, de forma abrangente, o estado da saúde mental, levando em consideração fatores que influenciam o bem-estar emocional e psicológico dos colaboradores, além das características do ambiente organizacional.



UMA INICIATIVA DO PACTO GLOBAL DA ONU NO BRASIL

Cuidar da saúde mental é responsabilidade de todos

Em 2024, o GCB firmou compromisso com o Movimento Mente em Foco, um dos movimentos criados pelo Pacto Global da ONU Brasil para acelerar as metas propostas pela Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU).

Com nossa adesão, nos comprometemos a, entre outras iniciativas, garantir a avaliação permanente dos nossos colaboradores; manter nossa liderança engajada, com capacitação para atuar em relação ao tema, sendo agentes de transformação e promoção da segurança psicológica e promover ações e campanhas de incentivo à saúde mental.



Para apoiar as futuras mães do Grupo Cornélio Brennand, na fase da gestação, um momento que é de sonhos e alegrias, mas também de dúvidas e angústias, lançamos o GCBaby, programa de apoio às gestantes. O programa integra uma série de ações de cuidado, como o estímulo ao início precoce do pré-natal, orientações sobre hábitos saudáveis e acompanhamento com o nosso time de saúde ocupacional.

No primeiro ano do programa, 15 colaboradoras foram acompanhadas pelo time de SSMA. O processo de acompanhamento do GCBaby tem início no pré-natal e vai até os primeiros meses de adaptação da mãe no retorno da licença-maternidade estendida.

O programa foi tão bem recebido pelas gestantes e mães que, em agosto, celebrando o Dia da Gestante, foi realizado um encontro especial. Em formato *online*, o evento foi um momento acolhedor, significativo e de troca, quando as convidadas compartilharam vivências, identificação e apoio mútuo, fortalecendo e enchendo de significado e conexão a experiência de cada uma.

Para 2025, O GCBaby será expandido para os colaboradores pais, que serão acompanhados para que a equipe de saúde possa contribuir com orientações durante o período gestacional. O monitoramento iniciará com a adesão do pai ao programa e terá término com o nascimento da criança.

Outro destaque do Programa é o espaço Cantinho da Mamãe na fábrica da VIVIX, em Goiana, dedicado às mães que retornarem da licença e que ainda estão em período de amamentação - um momento reservado para fazer a coleta do leite materno.

O processo de acompanhamento do GCBaby tem início no pré-natal e vai até os primeiros meses de (re)adaptação da mãe no retorno da licença-maternidade

Desenvolvimento humano e organizacional

GRI 404-2

No Grupo Cornélio Brennand, investir no desenvolvimento contínuo dos colaboradores é um pilar essencial da estratégia corporativa. Sob a liderança da área de Desenvolvimento Humano Organizacional (DHO), o Programa de Treinamento e Desenvolvimento foi estruturado para fortalecer habilidades técnicas e comportamentais com foco em impulsionar o crescimento de cada colaborador, gerando impacto positivo para toda a organização.

Em 2024, iniciativas como o Lidere, a Semana do Saber e o Capacita ampliaram sua abrangência, abordando temas relevantes para o mercado e para o planejamento estratégico de cada negócio. Dentro da Gestão de Desempenho, cada colaborador conta com uma avaliação de desempenho anual como um mapa estratégico para orientar sua trajetória dentro da organização. Essa avaliação é baseada em competências que se desdobram em comportamentos específicos, mapeados de acordo com o nível do cargo, o que confere objetividade e transparência ao processo.

Iniciativas como o Lidere, a Semana do Saber e o Capacita ampliaram sua abrangência, abordando temas relevantes para o mercado e para o planejamento estratégico de cada negócio



Liderança em desenvolvimento

Cada colaborador realiza uma autoavaliação, uma avaliação reversa do seu gestor e é avaliado pela sua liderança, enquanto os gestores passam por uma avaliação 360°, que amplia ainda mais a perspectiva sobre o seu desempenho ao ser avaliado pelos liderados, líder e pares. Em ambos os casos, o processo é concluído com uma conversa estruturada entre líder e liderado.

Após essa etapa, são elaborados os Planos de Desenvolvimento Coletivo (PDC) e Individual (PDI). É com base nesses dados que a área de DHO define os planos dos programas de formação e capacitação, contribuindo para a consolidação de uma cultura de aprendizagem contínua.

Com base nos resultados também dessas avaliações, o **Programa de Meritocracia reconhece os colaboradores de desempenho excepcional** e recompensa financeiramente colaboradores com desempenho e contribuições excelentes. Em 2024, 20% dos elegíveis foram contemplados.

A responsabilidade pelas iniciativas de capacitação e evolução dos profissionais está a cargo da DHO, que tem a missão de fomentar uma cultura de aprendizado contínuo, alinhando as ações de formação às competências estratégicas da empresa. Esse processo considera tanto os comportamentos esperados dos colaboradores quanto as demandas futuras da organização, garantindo que o desenvolvimento profissional acompanhe os desafios e oportunidades do plano de expansão da companhia.

O Grupo oferece um amplo leque de cursos e treinamentos internos nas áreas de operações próprias, conformidade e ética, diversidade e inclusão, segurança no trabalho, tecnologia e ferramentas internas, habilidades de liderança, segurança de dados e habilidades de comunicação.

Além das capacitações internas, é disponibilizado apoio financeiro para cursos externos, possibilitando a participação dos colaboradores em cursos livres, em parceria com instituições de ensino e programas de formação em plataformas externas.



A sexta edição da Semana do Saber reuniu mais de 250 participantes



CAPACITAÇÃO CONTÍNUA PARA LIDERANÇAS

O Lidere é o programa de capacitação contínua voltado para todos os gestores, com o propósito de fortalecer as competências de liderança diante das transformações globais. A iniciativa busca preparar os líderes para os desafios emergentes, alinhando seu desenvolvimento às diretrizes estratégicas do Grupo Cornélio Brennand e às tendências mais relevantes do cenário corporativo. Em 2024, mais de 150 lideranças se inscreveram, totalizando um índice de adesão de 91%, para participar de cerca de 30 horas de desenvolvimento.

Nessa sexta edição, o programa adotou temas como: Escuta ativa pra dentro e pra fora; *Performance* em equipe a partir do bem-estar integral; e Estratégias de pessoas. Já no fechamento do ciclo, o módulo Liderando o negócio trouxe uma reflexão sobre o papel do líder enquanto lugar de potência e de transformação na vida da sua equipe.

PROGRAMA DE SUCESSÃO: MAPEAMENTO DE TALENTOS INTERNOS

Estimular um ambiente de aprendizado contínuo é parte essencial do compromisso do GCB com as pessoas. Ao mesmo tempo, garantir a perpetuidade do negócio exige planejamento e visão de longo prazo. Com a união dessas duas frentes, foi desenvolvido o Programa de Sucessão com o objetivo de mapear talentos internos, manter o mapa sucessório atualizado e identificar possíveis sucessores para posições-chave. Dessa forma, os gestores são incentivados a desenvolverem seus sucessores, promovendo o aproveitamento estratégico de talentos, fortalecendo a cultura organizacional e aumentando o engajamento dos colaboradores, que se sentem valorizados pelas oportunidades de crescimento.



RECORDE DE INSCRIÇÕES

De 5 a 8 de agosto, aconteceu a sexta edição da Semana do Saber (SDS), que teve número recorde de inscrições, com 288 participantes. A iniciativa voltada exclusivamente ao desenvolvimento dos colaboradores que estão no *pipeline* de Líder de Si Mesmo teve formato híbrido. Com uma gincana como pano de fundo, os colaboradores foram divididos em grupos em que todas as atividades propostas tiveram foco nas competências do Grupo, reforçando qual comportamento é valorizado dentro da organização. Assim, os participantes agregaram conhecimento e trabalharam em conjunto a fim de atingir a maior pontuação.

Ao longo da programação, além de palestras com convidados externos, bate-papos individuais com os executivos e rodas de conversa, aconteceram *workshops* produzidos pelos próprios participantes. Atividades físicas e de criatividade também foram incorporadas a fim de reforçar a importância do desenvolvimento integral, considerando todos os pilares de vida.



PORTFÓLIO DIVERSIFICADO

A Capacita é a plataforma de ensino a distância (EAD) do Grupo, desenvolvida para oferecer acesso democrático à capacitação profissional de todos os colaboradores. Com um portfólio diversificado de conteúdos, a iniciativa reforça a importância das trilhas comportamentais para o crescimento individual e coletivo, além de incentivar a troca de conhecimento e a colaboração entre diferentes áreas da empresa.

Entre os programas, o Currículo Mínimo Digital (CMD) se destaca por oferecer capacitação em tecnologias emergentes, garantindo que todos os colaboradores, independentemente de suas funções, tenham acesso a esse aprendizado.

A ampla adesão à plataforma reflete o crescente interesse por temas como Internet das Coisas (IoT), Criatividade e Colaboração, evidenciando a necessidade de qualificação contínua. Além disso, a Capacita disponibiliza trilhas específicas voltadas para autoconhecimento, inteligência emocional, bem-estar e planejamento de carreira, fortalecendo a jornada de conhecimento e desenvolvimento dos colaboradores.

Para lidar com o maior desafio da educação a distância, que é o fator solidão dentro do processo de aprendizagem, foram implantados em todos os programas encontros periódicos virtuais ao vivo, chamados Fóruns de Desenvolvimento. Nesse espaço de trocas e aprendizado, os participantes são estimulados a compartilhar informações sobre sua jornada em cada trilha, contribuindo para o aumento no engajamento nos treinamentos e consolidação do conteúdo compartilhado. Além disso, os próprios colaboradores começaram a gravar conteúdo para a plataforma, aumentando o portfólio de treinamentos com o apoio e suporte da área de Desenvolvimento.



APRENDIZADO RELEVANTE E PRÁTICO

Em março, uma nova turma de estagiários passou a integrar o GCB, embarcando no programa Geração G. Com destaque para a capacitação e o desenvolvimento dos que estão no início da carreira, o programa foi idealizado e estruturado para oferecer um processo de aprendizado relevante e prático, no qual jovens talentos são encorajados a assumir responsabilidades, colaborar com projetos importantes e contribuir com ideias e perspectivas inovadoras.

Além do envolvimento com as atividades e os projetos da área em que atuam, os estagiários seguem uma trilha de desenvolvimento, enriquecendo não apenas sua experiência na empresa, mas adquirindo conteúdos importantes de *soft skills* que serão um diferencial em sua carreira. Aqueles que se destacam são considerados para futuras posições da empresa – e a taxa de efetivação prova isso: desde seu lançamento em 2019, o Geração G efetivou 49% dos estagiários.

Em outubro, 23 estagiários do GCB participaram de um encontro em Recife, com o objetivo de compartilhar conhecimentos, estabelecer conexões, conhecer novos colegas e aprender sobre *design thinking*. A programação incluiu um bate-papo com a diretora de Pessoas & Sustentabilidade, que falou sobre “Fazer o novo todos os dias”. No evento, eles também tiveram a oportunidade de conversar com o presidente do Corporativo sobre carreira, desenvolvimento, escolhas e propósito de vida.



CAPACITAÇÃO TECNOLÓGICA

Ciente dos desafios gerados pela exclusão digital e do seu impacto na comunicação, na educação e no acesso a oportunidades, o Grupo apresenta o programa Incluir, que capacita colaboradores com menos familiaridade tecnológica. A iniciativa garante maior equidade no uso de ferramentas digitais e fortalece competências essenciais, como habilidades matemáticas, linguísticas e socioemocionais.

O programa reúne profissionais de diversas áreas, como Agrícola, Facilities e Segurança Patrimonial, para um ciclo de aprendizado com aulas semanais ao longo de quatro meses. O conteúdo é ministrado em parceria com a startup Alicerce Educação. Durante esse período, os participantes têm acesso a treinamentos sobre informática básica, uso de aplicativos móveis e ferramentas digitais, além de uma imersão nas plataformas internas do GCB.

O Programa Incluir representa uma jornada de transformação dentro da organização, promovendo inclusão digital e desenvolvimento profissional. Com potencial para ser ampliada e adaptada a outras áreas da empresa, a iniciativa reforça o compromisso do Grupo com a capacitação contínua e o crescimento sustentável de seus colaboradores.



Formatura da primeira turma do programa Incluir



Encontro de Embaixadores do GCB



TROCA DE EXPERIÊNCIAS

O Programa de Embaixadores teve como propósito desenvolver os participantes na produção de conteúdo, além de incentivar a troca de experiências, fortalecer a marca pessoal dos colaboradores e avançar na estratégia de marca empregadora do Grupo. Durante seis meses, profissionais de diferentes áreas participaram da iniciativa, criando e compartilhando conteúdos no LinkedIn.

O Programa Embaixadores foi além da capacitação técnica sobre o uso estratégico da rede

O projeto superou as expectativas iniciais, indo além da capacitação técnica sobre o uso estratégico da rede. Os participantes tiveram a oportunidade de explorar temas como a criação de conteúdo relevante, o impacto do autoconhecimento e os desafios da comunicação digital. Os resultados refletem o engajamento do grupo: mais de 13 horas de aprendizado, aproximadamente 30 pessoas capacitadas e centenas de publicações autorais produzidas no LinkedIn, proporcionando crescimento profissional e transformação pessoal para os envolvidos.

A jornada de desenvolvimento também contou com a participação da especialista Flávia Gamonar, palestrante TEDx e referência em posicionamento profissional e influência digital. Durante os encontros, ela compartilhou *insights* sobre protagonismo de carreira e fortalecimento da marca pessoal e corporativa através da produção de conteúdo.

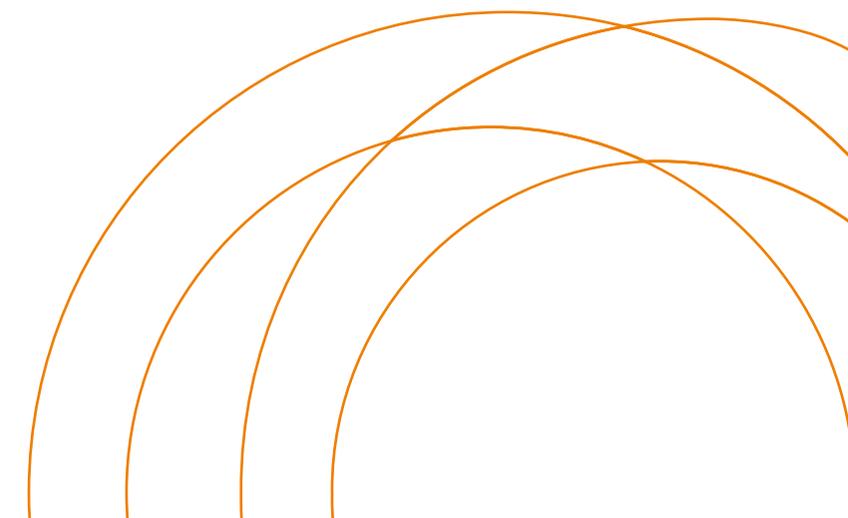
O impacto positivo gerado demonstra que cada profissional tem um papel essencial na construção da sua marca pessoal e preservação e fortalecimento da reputação e marca do Grupo.

Universidade Corporativa

Com base nos programas atuais de capacitação, o Grupo Cornélio Brennand iniciou o planejamento para lançar, em 2025, sua própria Universidade Corporativa. A iniciativa representa uma estratégia para fortalecer o processo de aprendizagem organizacional e a gestão do conhecimento, alinhando-se ao compromisso da empresa de manter suas equipes preparadas para os desafios de um mercado em constante transformação.

A Universidade Corporativa reunirá programas de desenvolvimento com abrangência transversal, aplicáveis a todos os negócios do grupo, além de trilhas exclusivas por unidade de atuação, oferecendo aos colaboradores uma formação alinhada às especificidades de suas áreas e realidades.

O projeto prevê a oferta de cursos externos em parceria com instituições de referência, turmas com inscrições voluntárias – estimulando a autonomia e o protagonismo dos participantes – e conteúdos produzidos pelos próprios colaboradores, promovendo o reconhecimento de talentos internos e fomentando um ambiente de compartilhamento e colaboração.



Sociedade

GRI 101-3, 203-1, 413-1

O Grupo Cornélio Brennand também implementa ações de engajamento, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local em suas operações. As avaliações de impacto são conduzidas com base em processos participativos, e as ambientais são acompanhadas de monitoramento contínuo, sempre com uma postura de respeito aos direitos das comunidades locais e à soberania dos territórios onde atua.

Acreditamos no poder do diálogo e na construção conjunta com as comunidades onde atuamos. Por isso, mantemos um diálogo aberto e proativo com as comunidades, para cocriação de soluções e mapeamento das necessidades locais. Nosso relacionamento com os diferentes públicos é guiado por um mapeamento prévio dos principais atores e lideranças comunitárias, e pela escuta ativa por meio de reuniões, conversas e parcerias.

Os Territórios Regenerativos e os programas Evoluir, Cirandar e Minha Empresa +ESG refletem o compromisso da organização com o desenvolvimento humano, a promoção da equidade e o estímulo à cidadania, atuando de forma integrada com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS). Todos os projetos são contínuos, garantindo sua efetividade e alinhamento com os compromissos socioambientais do Grupo Cornélio Brennand.



Territórios Regenerativos Mata da Várzea

O Grupo Cornélio Brennand é coidealizador do programa Territórios Regenerativos Mata da Várzea, voltado para o desenvolvimento sustentável do bairro da Várzea, no Recife. Nesse segundo ano de atuação, seguiu promovendo empreendedorismo, geração de renda local, educação socioambiental e ganhou um selo para ter maior visibilidade no mercado.

Em 2024, foram beneficiadas 1.065 pessoas e promovidas 435 horas de mentoria. Os projetos selecionados no fim de 2023 foram impulsionados por capital semente e, no decorrer do ano, passaram por incubação; mentoria técnica, de gestão e financeira; oficinas de desenvolvimento de equipe; e captação de recursos.

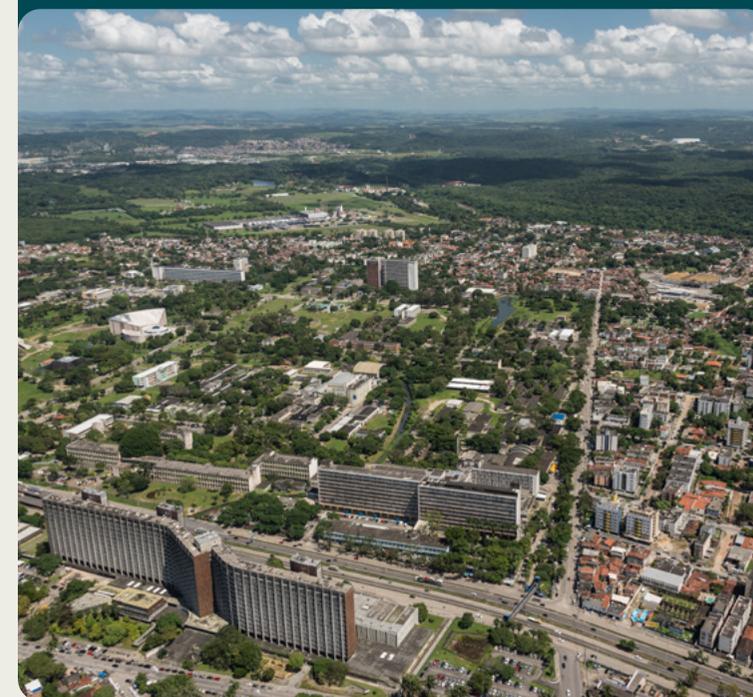
Guiado pelo princípio da cocriação, o programa coloca a comunidade no centro das decisões, garantindo que os moradores sejam ativos na construção do futuro do território.

Com base nos trabalhos realizados e na vocação e necessidades locais, detectou-se que o desenvolvimento territorial na Várzea ganha ainda mais força quando alinhado à agroecologia urbana. Com o avanço dos negócios, o Grupo espera colaborar com a criação do Complexo Agroecológico Urbano TR Mata da Várzea, a fim de consolidar uma rede integrada às ações já existentes no bairro, que, de forma articulada, pode impulsionar benefícios culturais, sociais, econômicos e ambientais.



NEGÓCIOS EM DESENVOLVIMENTO

- **Boi da Mata** – Consolidação do centro de formação socioambiental como referência em educação ambiental e turismo ecológico.
- **Budega** – Criação do Espaço Agroecológico da Várzea.
- **Centro de Saúde Alternativa da Várzea** – Criação do centro de saúde.
- **Cia Urbana Várzea do Capibaribe** – Criação de uma comunidade que sustenta a agricultura urbana.
- **Mais Consultoria Social** – Reformas para criar um espaço social de convivência.
- **Várzea Composta** – Implementação de uma operação de compostagem no bairro.



Bairro da Várzea – Recife (PE)



Educação transforma a vida de crianças com o programa Evoluir



evoluir

**Educação
para reduzir
desigualdades**

A educação é essencial para o desenvolvimento social sustentável e, nesse princípio que orienta as ações do Comitê de Transformação Social (CTS) do Conselho de Família, as iniciativas de acesso à educação de qualidade para redução da desigualdade social avançaram em 2024. A parceria com a Alicerce Educação, que promove educação complementar para crianças e jovens, passou a se chamar programa Evoluir e foi estendida para os negócios do Grupo.

O programa começou em 2022, atendendo estudantes de 5 a 13 anos do bairro da Várzea, em Recife, com aulas de Matemática e Língua Portuguesa, por meio da metodologia ágil de monitoramento constante da aprendizagem e orientações para o desenvolvimento de atitudes e competências socioemocionais.

Em 2024, o Evoluir foi implementado nas regiões de Tacaimbó e Goiana, dois municípios de Pernambuco e áreas de atuação da Atiaia e da VIVIX, respectivamente. Com a Iron House, a parceria rendeu a ampliação do polo na Várzea, no bairro do Recife, que abriu mais vagas, beneficiando o dobro de alunos.

Além do reforço nos componentes curriculares, há aulas de Descobertas – empreendedorismo, ciências naturais, cultura, artes e outras –, que abordam temas de acordo com o perfil da turma e da região. A previsão é de que, até 2026, o programa atenda cerca de 450 jovens.

Acesse o QR code ao lado e assista ao vídeo para saber mais sobre o programa Evoluir.





Fortalecimento de organizações sociais

Em 2024, o Grupo Cornélio Brennand lançou o programa Cirandar em parceria com a Zoom Social com o objetivo de fortalecer iniciativas de organizações sociais nas regiões da Várzea e Goiana.

Alinhado aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Organização das Nações Unidas (ONU), o programa busca reduzir desigualdades, promover comunidades mais sustentáveis e estimular parcerias voltadas ao desenvolvimento local. Para isso, oferece assessoria especializada em captação de recursos via leis de incentivo, além de curadoria e apoio na estruturação dos projetos, tornando-os mais atrativos para financiadores. Também fomenta conexões estratégicas com empresas, ampliando o alcance e o impacto das ações sociais.

Mais do que impulsionar projetos e facilitar o acesso a recursos, o Cirandar estabelece diretrizes para garantir que os investimentos sejam aplicados de forma transparente e estratégica. O programa realiza acompanhamento contínuo, com exigência de relatórios, indicadores de resultados e materiais comprobatórios, assegurando a efetividade e a integridade das iniciativas apoiadas.

Confira, ao lado, os principais números e destaques do programa em 2024.



Lançamento do Cirandar em Goiana

Resultados 2024



IMPACTO SOCIAL

- 36 organizações sociais mobilizadas
- 2 seminários de lançamento
- 76 líderes engajados nos territórios da Várzea e Goiana



PROJETOS DESENVOLVIDOS PELO CIRANDAR

- 10 novos projetos criados: 6 na Várzea e 4 em Goiana
- 4 projetos se tornaram aptos a receber recurso em 2024



INVESTIMENTO DO GCB

- 11 projetos receberam recurso do GCB
- R\$ 1,6 milhão aportado pelo GCB em 2024
- R\$ 232 mil investidos nos 4 projetos criados pelo programa Cirandar



POTENCIAL DE CAPTAÇÃO EXTERNA (2024-2025)

- R\$ 18,2 milhões já captados pelos 11 projetos que também receberam recurso do GCB
- R\$ 32,6 milhões é o potencial de recursos autorizados para captação nesses 11 projetos que receberam aporte do CCB



R\$ 1,6 milhão aportado pelo GCB em 2024



Turma de fornecedores recebe capacitação focada em ESG



Em 2024, o Grupo Cornélio Brennand, em parceria com o Sebrae Pernambuco, lançou o programa Minha Empresa +ESG, voltado à capacitação de fornecedores em temas ambientais, sociais e de governança. A iniciativa reforça o compromisso do GCB com o fortalecimento da sua cadeia de valor e com a disseminação de boas práticas ESG entre seus parceiros.



Capacitação de fornecedores em ESG

A primeira turma do programa capacitou 30 empresas de pequeno porte, oferecendo uma base estruturada para que desenvolvessem e implementassem práticas alinhadas aos pilares de Meio Ambiente, Social e Governança. O conteúdo incluiu construção de materialidade, elaboração de planos de ação e estímulo à evolução das empresas em suas jornadas sustentáveis.

Além de fortalecer o ecossistema de fornecedores, o programa contribuiu diretamente para os ODS, especialmente o ODS 8 – Trabalho decente e crescimento econômico – e o ODS 12 – Consumo e produção responsáveis.

Para saber mais sobre o Minha Empresa +ESG, assista ao vídeo de encerramento da primeira turma acessando o QR code abaixo.





Em 1971, Francisco Brennand iniciou seu trabalho artístico na antiga Cerâmica São João, no bairro da Várzea, em Recife. Esse processo deu origem à Oficina Francisco Brennand, um espaço onde arte, cultura e educação se entrelaçam de maneira única.

Em 2024, a oficina recebeu 31 mil visitantes, registrando um crescimento de 4% em relação a 2023. Um dos destaques do ano foi a reinauguração do Parque de Esculturas Francisco Brennand, museu a céu aberto com acervo de 100 peças. O espaço passou por um cuidadoso processo de requalificação iniciado em 2021, reforçando seu papel como referência cultural e artística na cidade.

Desde sua transformação em instituto sem fins lucrativos em 2019, a oficina, apoiada pelo Grupo Cornélio Brennand, tem como missão ampliar o acesso público e preservar sua vocação cultural. Hoje, segue como um centro vibrante de atividades artísticas e educacionais, oferecendo uma programação diversificada com exposições, ações culturais e projetos formativos. Essas iniciativas promovem um diálogo constante com a natureza, o território e a comunidade, reafirmando a oficina como um importante polo de criação, reflexão e aprendizado.



Oficina Francisco Brennand

Principais atividades de 2024



ARTÍSTICO

- Abertura da exposição *Cosmo-Chão* em novembro, com trabalhos de 14 artistas brasileiros em diálogo com a obra de Francisco Brennand.
- Projeto Criação na Olaria: programa de residência com dois artistas que durante seis semanas produziram obras em cerâmica ou derivados.
- Lançamento do livro *No labirinto do sonho: 50 anos da Oficina Francisco Brennand*, com textos de mais de 20 autores e imagens históricas.



ACERVO

- Conservação preventiva de 595 obras, nos Salões das Esculturas, e 346 obras em cerâmica vitrificadas nas áreas externas do museu.
- Acondicionamento e armazenamento de 764 obras bidimensionais na Reserva Técnica.
- Produção de 339 laudos técnicos de conservação, sendo 20 deles de obras que passaram por processos de conservação ou restauro em 2024.



EDUCAÇÃO E PESQUISA

- 151 visitas agendadas, atendendo 5.582 pessoas.
- Nove formações beneficiando 131 professores.
- Ações culturais nos projetos Ocupa Oficina, Imersão, Artes na Oficina, Saberes do Museu e Diálogos sobre Natureza, Territórios e Cosmologias, beneficiando mais de 600 pessoas.
- Outras atividades realizadas: visitas sensoriais, Trilhas do Capibaribe e projetos Cineclubes, Festival de Circo do Brasil e Conversas na Olaria.

Governança



Fui educado por um pai que não tinha vaidade alguma, que ensinou a trabalhar, cuidar do nome e ser desapegado de tudo. O que ele me passou, ensinei a meus filhos. Digo a eles o que meu pai me dizia: 'Quando precisarem de mim, venham, digam qual é o problema'. Mantemos o diálogo, a troca. Mas a última palavra é deles, dos filhos."

Cornélio Coimbra de Almeida Brennand



Governança com transparência, *ética e responsabilidade*

Nossa Governança é orientada pela geração de valor e pela busca por resultados sustentáveis, fundamentada em princípios inegociáveis de transparência, ética e responsabilidade.

Partindo das diretrizes estratégicas estabelecidas pelos acionistas e alinhadas às melhores práticas de mercado, a gestão integra de forma abrangente fatores econômicos, sociais e ambientais tanto na identificação de oportunidades quanto na mitigação de potenciais riscos.

O modelo de governança adotado pela empresa se apoia em três pilares fundamentais:

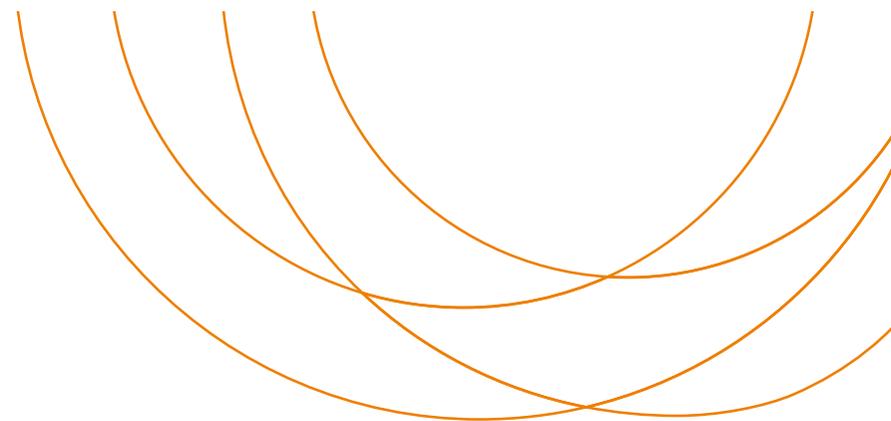
- **Propriedade**, representada pela Assembleia de Acionistas e pelo Conselho de Sócios;
- **Família**, representada pela Assembleia da Família, Conselho de Família e quatro comitês temáticos; e

- **Negócios**, representado pelos três Conselhos de Administração, um Comitê Imobiliário e três comitês de assessoramento aos Conselhos, detalhados no organograma apresentado neste capítulo.

Com uma governança sólida e integrada à sua estratégia, o Grupo Cornélio Brennand atua com rigor no cumprimento de seus compromissos organizacionais. Isso se dá por meio de metas claras e alinhadas à estratégia, da atribuição de responsabilidades, do estabelecimento de níveis de alçadas e da transparência na prestação de contas. Esse processo é fortalecido por uma comunicação interna eficaz, estímulo à colaboração entre as áreas e por mecanismos contínuos de monitoramento e avaliação. Nas relações com parceiros e fornecedores, esses compromissos se refletem em cláusulas contratuais, critérios rigorosos de seleção, ações de auditorias, treinamentos e na transparência das informações divulgadas nos relatórios de sustentabilidade. **GRI 2-24**



Consórcio de Primos – membros das 3ª e 4ª gerações no Diálogo Intergeracional



Somos uma das Empresas com Melhor Gestão do Brasil

Recebemos, pelo 2º ano consecutivo, o troféu Empresas com Melhor Gestão da 4ª edição do programa promovido pela Deloitte, que reconhece organizações com excelência em práticas de gestão. A iniciativa, criada há mais de 30 anos e presente em 46 países, contou nesta edição brasileira com a participação de 107 empresas nacionais.

Esse reconhecimento é fruto do nosso compromisso com a responsabilidade social, a governança ética e a valorização de ambientes diversos e inclusivos. Acima de tudo, é reflexo do talento, da dedicação e da energia de cada colaborador. É por isso que essa conquista é, com orgulho, de todo o nosso time.



Cornélio Jatobá Brennand e Helena Jatobá Brennand, acionistas da 4ª geração, recebem o troféu Empresas com Melhor Gestão das mãos do time da Deloitte.

Estrutura de Governança GRI 2-9

Tendo a Assembleia de Acionistas como fórum soberano, a estrutura de governança do Grupo Cornélio Brennard é composta pelo Conselho de Sócios; pelos Conselhos de Administração (CAD GCB, CAD Atiaia e CAD VIVIX) e pelo Comitê Imobiliário; além dos Comitês de Assessoramento, que incluem os Comitês de Auditoria e Riscos, de Pessoas & Sustentabilidade, e de Governança. A estrutura também engloba auditoria interna e externa, Comitê de Conduta, a área de Governança, Riscos e Compliance (GRC), a Diretoria Executiva e os CEOs.

COMITÊ DE AUDITORIA E RISCOS

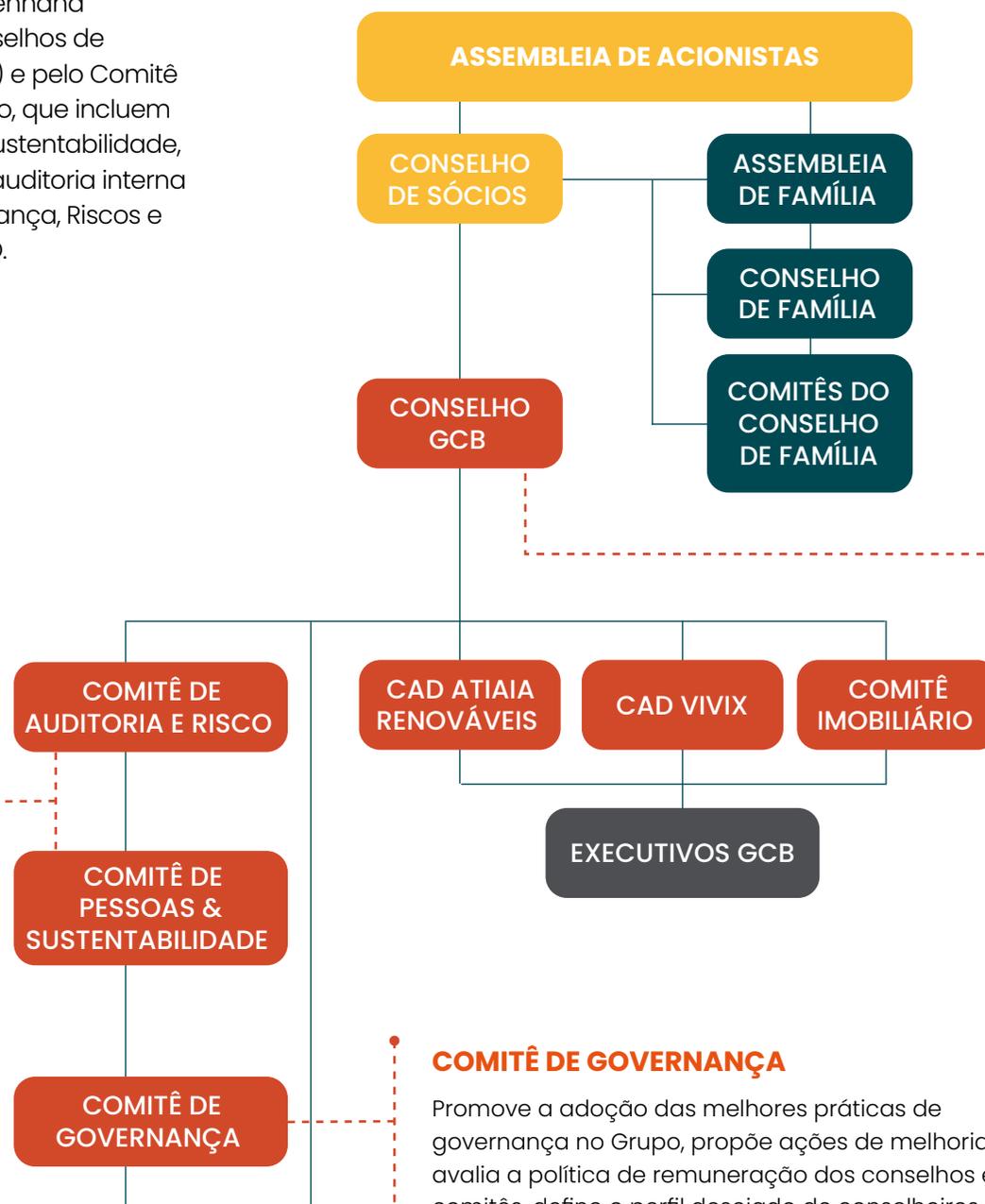
O Comitê tem como principais atribuições: garantir o cumprimento da Política de Riscos do Grupo Cornélio Brennard; monitorar os principais riscos das empresas do GCB, incluindo os riscos ambientais, sociais e de governança; acompanhar os resultados das auditorias interna e externa; avaliar e supervisionar os resultados contábeis e financeiros; garantir a conformidade às normas legais, estatutárias, regulatórias e tributárias; além de monitorar o Programa de Compliance e os relatos registrados no Canal de Ética destinados ao Comitê de Conduta.

Com mandato de dois anos, o fórum é composto por 6 membros: 4 familiares das 3ª e 4ª gerações, um especialista independente e um conselheiro interno.

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.

Com mandato de dois anos, o fórum é composto por 7 membros: 5 familiares das 3ª e 4ª gerações, um especialista independente e pela executiva de P&S do grupo.



COMITÊ DE GOVERNANÇA

Promove a adoção das melhores práticas de governança no Grupo, propõe ações de melhoria, avalia a política de remuneração dos conselhos e comitês, define o perfil desejado de conselheiros e especialistas, apoia o desenvolvimento de membros da família nos órgãos de governança e revisa periodicamente a estrutura de governança corporativa.

Com mandato de dois anos, o fórum é composto por 9 membros: 7 familiares das 3ª e 4ª gerações, um conselheiro interno e executiva de Governança, Riscos e Compliance do grupo.

CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO GCB

GRI 2-12, 2-16

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.

A atuação do Conselho também inclui o engajamento direto com *stakeholders* por meio de reuniões, auditorias externas, divulgação de informações e participação em iniciativas externas. Os resultados dessas interações subsidiam deliberações estratégicas e decisões de negócio.

Com mandato definido pelo acionista, o Conselho é composto por familiares das 3ª e 4ª gerações, *advisor*, conselheiro independente e um conselheiro interno.

Indicação e Seleção de Conselheiros e Membros de Comitês

A estrutura de governança corporativa do GCB é composta por conselheiros acionistas, conselheiros independentes, conselheiro interno, *advisor* 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 Acionistas estabelece os critérios para seleção dos Conselhos de Administração. O Comitê de Governança oferece total suporte ao processo e, a depender do órgão, a avaliação/deliberação é submetida ao CAD GCB ou à Assembleia de Acionistas.

Governança Corporativa: Otimização e desenvolvimento

O ano de 2024 foi marcado por importantes avanços na área de Governança do Grupo Cornélio Brennand, com foco em otimização de processos, desenvolvimento e seleção da 4ª geração da Família para os fóruns de Governança Corporativa do Grupo.

PROCESSO SELETIVO 4ª GERAÇÃO

Conduzido a cada dois anos, o processo seleciona os representantes da 4ª geração da família que integram o Programa de Formação do Acionista (Proa) e têm interesse em ocupar posições nos órgãos de governança do GCB. Extremamente importante para a sucessão entre gerações no GCB, a seleção é conduzida de forma estruturada, conta com o forte apoio da equipe de Governança e de consultorias especializadas.

A edição mais recente ocorreu no segundo semestre de 2024 e, atualmente, a maioria das cadeiras nos órgãos da Governança Corporativa está ocupada por membros da 4ª geração.



Evento da Academia Governança GCB sobre Liderança Feminina

POLÍTICA DE ALÇADAS

Outro marco relevante de 2024 foi a implementação da nova Política de Alçadas do GCB. Com diretrizes claras e objetivas, essa política tem como objetivo proporcionar mais agilidade, eficiência e qualidade ao processo decisório, contribuindo para a simplificação de fluxos e fortalecimento da liderança do GCB – ampliando a autonomia dos órgãos de governança, presidentes e diretores.

O documento está disponível para todos os colaboradores e pode ser consultado a qualquer momento por meio da Babi, assistente virtual do Grupo dotada de Inteligência Artificial, que está preparada para fornecer informações com agilidade e precisão.

ACADEMIA GOVERNANÇA GCB

Como um desdobramento da Avaliação da Dinâmica dos Conselhos de Administração, na qual os membros dos Conselhos elegeram como uma de suas prioridades a capacitação dos Conselheiros, a Academia tem como objetivo trabalhar iniciativas direcionadas ao desenvolvimento coletivo dos membros da Governança e executivos do GCB.

Com sete pilares de desenvolvimento, que vão desde *soft skills* até risco e inovação, a Academia promove cursos, bate-papos e palestras – os eventos são customizados, de modo que não concorram com as demais pautas do GCB.

A otimização de processos foi um dos focos da área de Governança do GCB em 2024



A Academia Governança GCB tem como objetivo trabalhar iniciativas direcionadas ao **desenvolvimento coletivo** dos membros da Governança e executivos do GCB

Governança do GCB como referência em eventos externos

1 COMITÊ DE ESG DA AMCHAM PERNAMBUCO

A gerente sênior de Governança, Riscos e Compliance do Grupo Cornélio Brennard, Mirela Menezes, foi palestrante no encontro do Comitê de ESG da Amcham-Brasil, em Pernambuco. Com o tema “Governança para ESG: O papel da inteligência artificial e da inovação no *compliance*”, Mirela compartilhou a trajetória de estruturação da governança do GCB, com foco na gestão de riscos e estruturação do Programa de Compliance do grupo.

2 FUTURO DO PROCESSO DE GESTÃO DE RISCOS EMPRESARIAIS – DELOITTE

A área de Governança, Risco e Compliance do GCB também foi destaque com uma palestra do evento promovido pela Deloitte, no Recife. Com foco na integração da gestão de riscos à estratégia e à cultura organizacional, o encontro reuniu especialistas para debater tendências em governança, *compliance*, riscos emergentes e o uso de tecnologias como a inteligência artificial. Mirela Menezes compartilhou as práticas do grupo na construção de uma governança sólida e inovadora, alinhada às transformações do cenário empresarial.



Encontro da Amcham-Brasil em Pernambuco



Encontro da Amcham-Brasil em Pernambuco



Evento promovido pela Deloitte no Recife

Gestão de riscos

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

Essa abordagem também incorpora a crescente relevância dos critérios ESG, considerando os impactos ambientais, sociais e de governança na gestão e avaliação dos riscos corporativos. As auditorias interna e externa, conduzidas por terceiros independentes, reforçam a integridade das operações e demonstrações financeiras.

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 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:** responsável pela gestão dos relatos recebidos por meio do Canal de Ética do GCB, liderando os processos de recepção, análise e tratamento. **GRI 2-26**
- **Comitê Tributário:** atua no planejamento e na supervisão da estratégia tributária do Grupo.

O GCB tem investido de forma contínua na evolução de seus processos de gestão de riscos, com destaque para o aumento nos investimentos destinados aos monitoramentos contínuos. Essa prática viabiliza a coleta sistemática de dados transacionais nos sistemas da companhia, possibilitando a geração de alertas sobre eventuais desvios que são reportados à gestão e ao Comitê de Auditoria e Riscos — e, quando necessário, aos Conselhos de Administração.

Complementando essa estrutura, 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.

Essa abordagem integrada fortalece a resiliência organizacional, assegura o cumprimento das exigências legais e regulatórias e contribui para a geração de valor sustentável.



Linha 1

- Monitoramento contínuo de riscos, com alto nível de engajamento dos executivos e líderes das unidades de negócio
- Relatório periódico do cenário de riscos, pelos Negócios, para a alta Administração



Linha 2

- Política de Riscos com processos e limites de alçadas declaradas
- Avaliação geral de riscos
- Dicionário de riscos
- Mecanismos de *compliance*
- Políticas e regras estruturadas e claras
- Monitoramento contínuo de riscos prioritários (KRI - Key Risk Indicators)



Linha 3

- Comitê de Auditoria e Riscos
- Plano anual de auditoria interna
- Monitoramento da implementação dos planos de ação
- Uso intensivo de tecnologia e ferramentas

O processo da gestão de riscos está estruturado com base no modelo das Três Linhas: administração, estruturas de apoio e supervisão e auditoria

Gestão de Riscos com Terceiros

Com foco na melhoria contínua e na excelência operacional, a antiga área de Gestão de Serviços de Terceiros (GST) passou por uma mudança estratégica e foi renomeada para **Gestão de Riscos com Terceiros (GRT)**. A mudança resultou de um estudo aprofundado, que incluiu pesquisas, participação em congressos e análise de boas práticas de mercado.

A nova nomenclatura reflete uma abordagem mais robusta e alinhada às tendências do setor, evidenciando o foco na mitigação de riscos, especialmente os relacionados a aspectos previdenciários e trabalhistas.

A missão principal da GRT permanece: reduzir riscos associados à contratação e gestão de serviços terceirizados. Vinculada ao Centro de Serviços Compartilhados (CSC) Fiscal, a área de GRT assumiu em 2024 um papel ainda mais estratégico e integrado nas operações do Grupo.

Reforçando seu compromisso com a atuação colaborativa, a equipe mantém diálogo constante com áreas-chave como Jurídico, ESG e Suprimentos. Essa integração fortalece a sinergia entre setores, promovendo uma gestão mais eficiente e alinhada às melhores práticas de governança e sustentabilidade.

Programa de Compliance GRI 2-24, 205-2

O Programa de Compliance do GCB está alinhado às melhores práticas de mercado, atuando fortemente na geração de valor para os negócios do GCB. Estruturado em três pilares – prevenção, detecção e resposta –, contempla oito elementos essenciais de atuação, que estão representados na nossa mandala:



Programa de **COMPLIANCE**
Com ética, transformamos o futuro.

AVANÇOS NO FORTALECIMENTO DA CULTURA DE INTEGRIDADE

Em 2024, a prioridade foi consolidar a cultura de integridade entre os colaboradores do Grupo Cornélio Brennand. O ano foi dedicado ao aculturação dos times em relação às políticas, normas e orientações do Programa de Compliance, por meio de uma comunicação corporativa ampla e estruturada para alcançar todos os públicos da empresa. Diversos formatos e canais foram utilizados para aproximar os temas do cotidiano dos colaboradores, reforçando os princípios de ética, da responsabilidade individual e alinhamento às diretrizes do GCB.

Dois marcos importantes simbolizaram esse avanço: (i) o lançamento do Integridade na Prática – uma publicação bimestral com linguagem acessível e conteúdo educativo sobre *compliance*, que também traz indicações de livros, filmes, jogos e notícias para ampliar a reflexão sobre o tema; e (ii) a realização da primeira Semana de Compliance do Grupo, que promoveu debates, dinâmicas e ações interativas com foco na valorização da integridade como pilar essencial da nossa cultura organizacional.

Premissas de compliance no GCB



Operações fluídas, dinâmicas e com forte apoio de tecnologia, garantindo agilidade e precisão nos processos.



Diretrizes moldadas com base nas particularidades dos negócios do Grupo, assegurando aplicabilidade e relevância.



Normas e consequências disseminadas de forma clara e objetiva, por meio de estratégias de comunicação e treinamentos contínuos.



Atuação integrada à estratégia do Grupo, apoiando o crescimento sustentável e gerando valor para o negócio.

Semana de Compliance - Um marco de integração e reflexão

A área de GRC promoveu a primeira Semana de Compliance do GCB, um evento interno dedicado ao fortalecimento da cultura de integridade no Grupo, que teve como foco a valorização da conduta ética, da responsabilidade e transparência no ambiente corporativo.

Com o tema “Nossa integridade nos conecta com o futuro”, a programação destacou aspectos fundamentais do Código de Conduta, como o uso adequado do Canal de Ética, as diretrizes sobre brindes, presentes e hospitalidades, além de estimular reflexões diárias sobre ética e *compliance*.

Um dos destaques foi a campanha realizada na nossa rede social interna, que distribuiu placas em formato de quebra-cabeça nas diferentes localidades do Grupo. A ação reforçou a mensagem de que cada colaborador é uma peça fundamental para a Cultura de Integridade do GCB, incentivando registros fotográficos do compromisso individual com a integridade no dia a dia.

A Semana também contou com a palestra “Valores que nos movem”, ministrada por Cátia Veloso – reconhecida como uma das dez Consultoras Mais Admiradas em Compliance no Brasil em 2024. O encontro reuniu mais de 300 colaboradores e destacou a importância de refletir sobre as consequências de cada ato para a reputação do GCB, reafirmando os valores que norteiam nossa organização.



Ação da Semana do Compliance na Atiaia Renováveis



+ de 300

colaboradores

estiveram presentes na palestra “Valores que nos movem”, ministrada pela consultora Cátia Veloso

Integridade GRI 2-23

O Grupo Cornélio Brennand tem plena convicção de que a ética e a transparência constituem o único caminho para um crescimento sustentável. Para fortalecer essa cultura de integridade no dia a dia, o Programa de Compliance promove treinamentos, palestras e campanhas direcionadas aos colaboradores, incentivando o engajamento e a compreensão prática dos princípios que orientam nossa atuação. Muitas dessas iniciativas também são estendidas a terceiros e parceiros de negócios, reforçando o compromisso do GCB com relações éticas e sustentáveis em toda a sua cadeia de valor.

As diretrizes que sustentam esse compromisso estão consolidadas em um conjunto robusto de políticas, como os Códigos de Conduta para Colaboradores e Fornecedores, as Políticas Anticorrupção, de Conflitos de Interesses, de Consequências, de Due Diligence de Integridade e de Patrocínios e Doações. Esses documentos, amplamente divulgados em diversos canais, são reforçados por ações de treinamento, campanhas e comunicados regulares. Além disso, os Relatórios de Transparência, divulgados semestralmente, compartilham informações sobre o Canal de Ética, promovendo um ambiente de confiança e prestação de contas.

Para fortalecer a cultura de integridade no dia a dia, o Programa de Compliance promove treinamentos, palestras e campanhas direcionadas aos colaboradores, incentivando o engajamento e a compreensão prática dos princípios que orientam nossa atuação.

CANAL DE ÉTICA GRI 2-25, 2-26

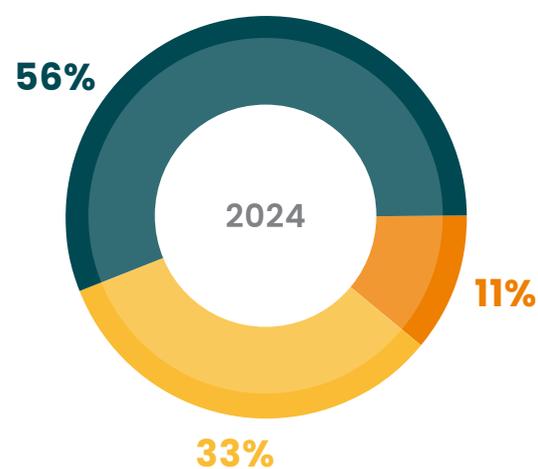
Disponível 24 horas por dia, todos os dias do ano, o Canal de Ética pode ser acessado pelo público interno e externo, por telefone, através do número 0800 800 4404, e via navegador por meio do aplicativo Contato Seguro. Ele oferece uma forma segura e confidencial para a comunicação de qualquer suspeita de comportamento inadequado.

O Comitê de Conduta é responsável pelo processo de apuração de relatos, exceto em situações de conflito de interesse com seus membros. Se a apuração apontar qualquer violação aos Códigos de Conduta, políticas, procedimentos internos e/ou legislação vigente, serão aplicadas as medidas corretivas necessárias.

Em 2024, foram realizadas 36 denúncias, abrangendo temas de diversas naturezas, dentre as quais 4 (11%) foram encerradas como inconclusivas, 12 (33%) foram consideradas improcedentes e 20 (56%) foram concluídas como procedentes ou parcialmente procedentes acarretando a aplicações de sanções.

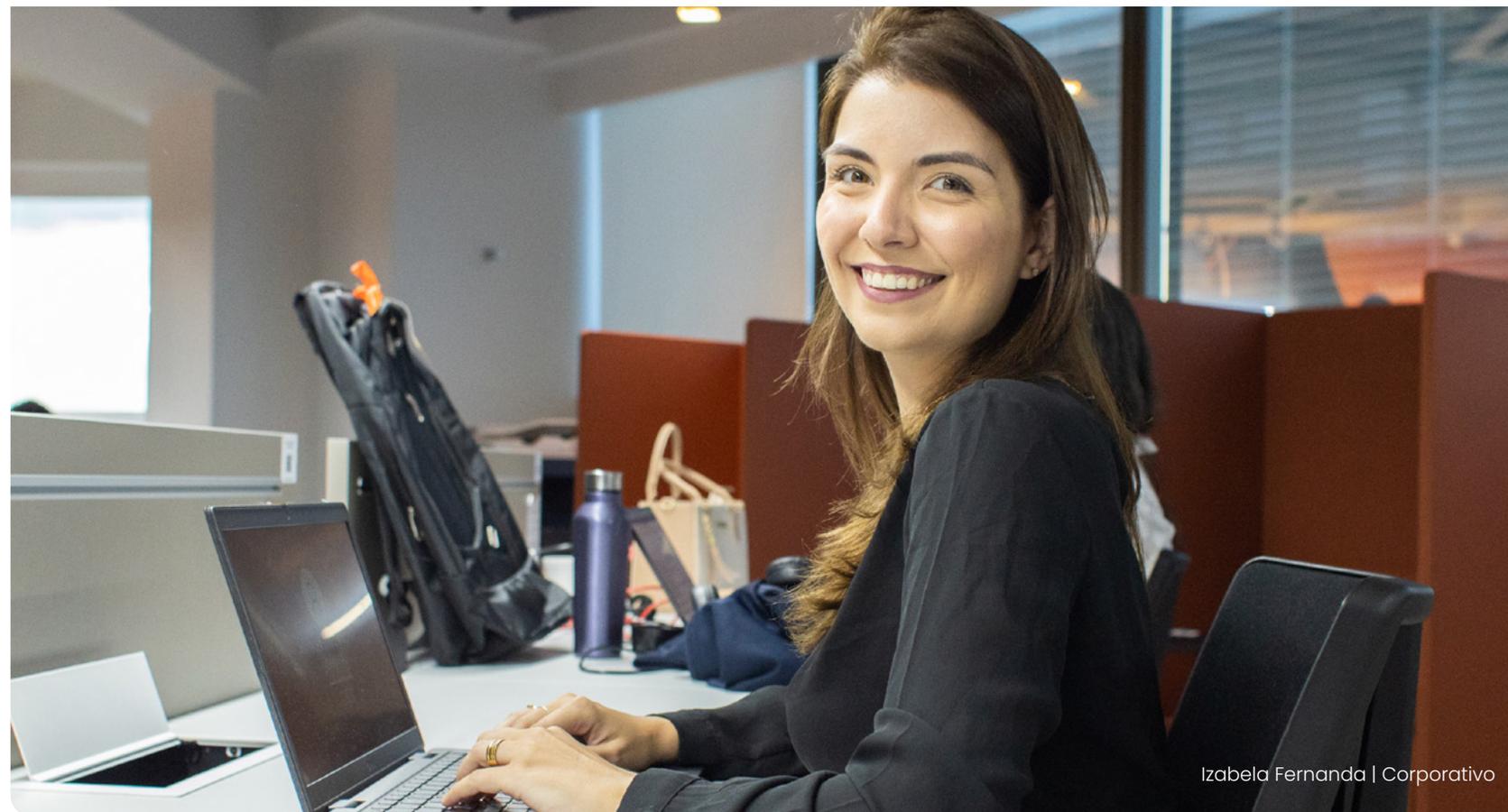
Queixas relatadas

(%)



- Inconclusivas
- Improcedentes
- Procedentes ou parcialmente procedentes*

*Das quais 9 procedentes e 11 parcialmente procedentes



Izabela Fernanda | Corporativo

CONFLITOS DE INTERESSE GRI 2-15

A Política de Conflitos de Interesse e Transação com Partes Relacionadas estabelece diretrizes, orienta na identificação, declaração e resolução de situações que possam representar conflitos de interesse reais ou potenciais, tanto no exercício de atribuições e atividades dos colaboradores no Grupo Cornélio Brennand quanto nas transações com partes relacionadas. Determina ainda que, quando identificada qualquer situação de conflito de interesse, seja ela real ou potencial, a área de Governança, Riscos e Compliance deve ser comunicada e o colaborador envolvido no conflito deve se abster de tomar qualquer decisão sobre o assunto.

Todos os conflitos identificados são compartilhados com as instâncias responsáveis pela validação das ações mitigatórias e tomadas de decisões.

OPERAÇÕES AVALIADAS QUANTO A RISCOS RELACIONADOS À CORRUPÇÃO GRI 205-1

O Grupo realiza periodicamente avaliações sobre os principais riscos de *compliance* a que suas operações estão expostas. O processo envolve a realização de entrevistas, análise de documentos e das atividades dos negócios, avaliação de terceiros e mapeamento de interação com agentes públicos. O resultado dessas análises é refletido na matriz de riscos e nos controles de *compliance*.

Dentre os riscos avaliados estão os relacionados a corrupção, relacionamentos com terceiros, conflitos de interesse e fraude. São mitigados através de controles estabelecidos em políticas e procedimentos, monitoramento contínuo (realizado com auxílio de consultoria especializada), treinamentos, campanhas internas e uso de canais de comunicação, como o Canal de Ética.

Essas iniciativas reforçam o compromisso do Grupo em manter suas relações íntegras e sustentáveis, nos mais altos padrões de ética e integridade.

CAPACITAÇÃO PARA O COMBATE À CORRUPÇÃO GRI 2-24, 205-2

O Grupo Cornélio Brennand promove a conscientização de seus colaboradores e parceiros de negócio sobre as diretrizes de combate à corrupção por meio de ações contínuas de comunicação e capacitação. Os treinamentos incluem conteúdos obrigatórios, como o Código de Conduta – aplicado anualmente a todos os colaboradores – e o Código de Conduta para Fornecedores, além de outras ações específicas conforme as atividades exercidas pelos colaboradores.

Em 2024, foi realizada a atualização do mapeamento dos colaboradores que, no exercício de suas atividades, mantêm interação com agentes públicos. Esses profissionais foram convocados para participar de um treinamento anticorrupção específico e obrigatório, com foco nos principais controles previstos na Política Anticorrupção do GCB e nas boas práticas a serem observadas nessas interações.

A comunicação interna também segue como um dos pilares fundamentais para reforçar a cultura de integridade e prevenir riscos relacionados à corrupção e fraudes.

O Grupo avalia os impactos socioeconômicos de sua estratégia tributária, incluindo a contribuição para serviços públicos, comunidades e meio ambiente

ABORDAGEM TRIBUTÁRIA GRI 207-1, 207-2

O Grupo Cornélio Brennand adota uma estratégia tributária integrada à gestão corporativa, à estratégia de negócios e ao desenvolvimento sustentável. A governança dessa abordagem é conduzida pelo Conselho de Administração e pelo Comitê de Auditoria e Riscos, com o apoio das diretorias Jurídica, Financeira e da Presidência Corporativa, além do Planejamento e do Comitê Tributário. O compromisso com a conformidade tributária está formalizado em documentos como o Manual de Procedimentos da Diretoria Jurídica.

A gestão tributária envolve políticas e processos de conformidade, avaliação contínua de riscos e oportunidades, apoio de consultorias especializadas e revisões periódicas. A identificação de riscos fiscais é baseada em aspectos como a estrutura organizacional, mudanças na legislação, auditorias internas e transações com parceiros, incluindo em âmbito internacional. O alinhamento entre governança e práticas fiscais é assegurado por auditorias internas e externas, comunicação transparente e responsabilidade institucional.

A organização também avalia os impactos socioeconômicos de sua estratégia tributária, incluindo sua contribuição para serviços públicos, comunidades e meio ambiente. A integridade fiscal é reforçada por canais de denúncia, como o Canal de Ética, e pela política de portas abertas. A conformidade tributária é verificada por meio de auditorias independentes e análises documentais, evidenciando o compromisso com a ética, a transparência e a conformidade com a legislação.



Waldirene Barbosa
| Governança, Riscos
e Compliance



O Grupo **promove a conscientização** de seus colaboradores e parceiros de negócio sobre as diretrizes de combate à corrupção por meio de ações contínuas de comunicação e capacitação.

Governança Familiar

A preservação do legado do Grupo Cornélio Brennard é garantida pela preparação contínua dos acionistas atuais e futuros. A Governança Familiar desempenha um papel fundamental na formação das novas gerações. A coesão e o respeito mútuo são pilares essenciais para o sucesso empresarial, promovidos pelo Conselho de Família, que reforça os valores, princípios e a visão do Grupo e assegura o compromisso com os negócios e a sucessão familiar. Esses princípios estão formalizados na Constituição da Família, um documento orientador que todos os membros devem conhecer e seguir.

SUCESSÃO FAMILIAR

Em 2024, diversas iniciativas voltadas para a sucessão foram realizadas pela área de Governança Familiar, destacando-se o Conselho de Família Day e o Consórcio de Primos, ambos marcados por integração, aprendizado e troca de experiências.

O CF Day 5G 16+ aproxima a 5ª geração, a partir dos 16 anos, da Governança Familiar e das atividades realizadas pelo Conselho de Família. Essa iniciativa pioneira representa um passo importante no desenvolvimento dos membros da 5ª geração, que participam mensalmente das reuniões e atividades do Conselho.

O Consórcio de Primos também iniciou seu calendário anual de atividades para promover o alinhamento de valores, missão e visão do futuro dos acionistas da 4ª geração. Nessa segunda etapa, conduzida por uma consultoria especializada, o programa obteve uma grande adesão dos acionistas, destacando o empenho da família pela sucessão do Grupo.

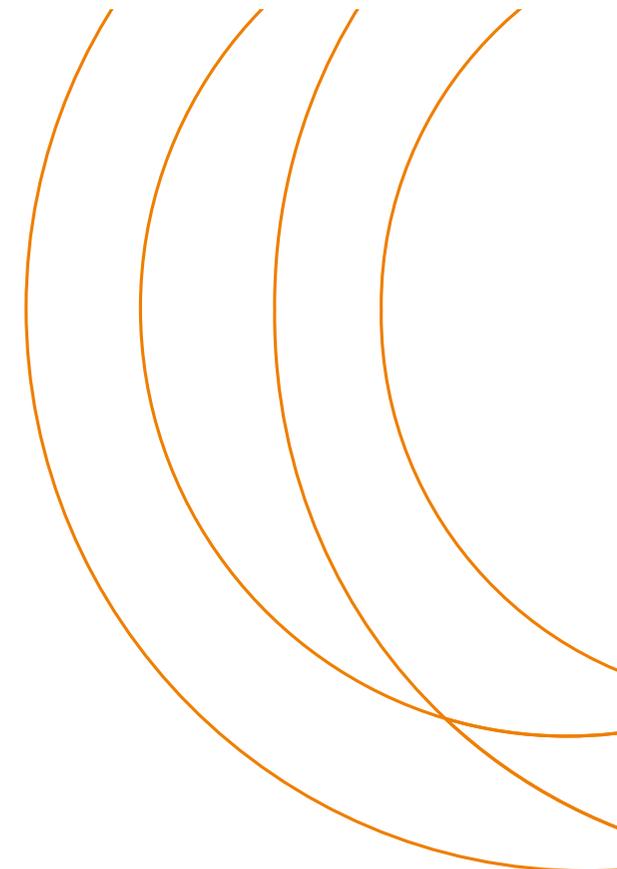
O Conselho de Família Day e o Consórcio de Primos foram iniciativas de destaques em 2024 na área de Governança Familiar



Consórcio de Primos - membros da 4ª geração em *workshop*



CF Day 5G 16+ - aproximação da 5ª geração nas reuniões do Conselho de Família





Jornada da China

Jornada da China

Em novembro de 2024, 10 membros das 4ª e 5ª gerações participaram de uma imersão de inovação na China, acompanhados de familiares das empresas Suzano e Gerdau. A programação contou com visitas a empresas, oportunidades de *networking* e conhecimento sobre o país, promovendo o aprendizado sobre novas práticas empresariais e a inovação, além de fortalecer o vínculo entre as gerações e suas perspectivas de futuro.

PROGRAMA DE FORMAÇÃO DO ACIONISTA

O Programa de Formação do Acionista (Proa) promove a educação e o desenvolvimento dos familiares em todas as suas gerações, contribuindo, dessa forma, de maneira efetiva para o processo sucessório do Grupo. Por meio do PROA, acionistas da 4ª geração já atuam como membros efetivos nos Conselhos de Administração, através de processo seletivo realizado com o suporte de consultoria externa para garantir imparcialidade e aderência às melhores práticas.

PROINHA

Em 2024, foi lançado, um programa de desenvolvimento para membros familiares com até 15 anos, carinhosamente denominado PROINHA. Este programa conta com apoio psicopedagógico para incentivar atividades práticas com o objetivo de formar as gerações dessa faixa etária e prepará-las para o futuro do Grupo.

Por meio do Programa de Formação do Acionista, membros da 4ª geração já atuam efetivamente nos Conselhos de Administração

Comitês de assessoramento do Conselho de Família



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 Territórios Regenerativos Mata da Várzea.



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 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.



COMITÊ DE LEGADO

Responsável por garantir a perpetuação do legado da Família Cornélio Brennand, mantendo e estimulando seus valores entre as gerações. Principais entregas: preservação do acervo histórico; atualização da árvore genealógica; e projetos de revitalização e restauração.

Principais iniciativas em 2024

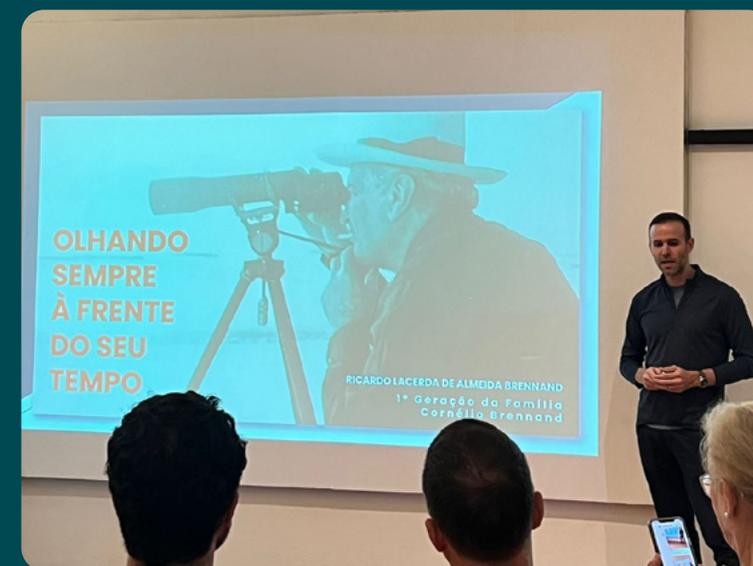
- **Consórcio de Primos** – Fórum da 4ª geração, responsável pela criação dos valores, propósito e visão da geração.
- **Jornada da China** – Em novembro de 2024, 10 membros da Família (4ª e 5ª gerações) viajaram para uma imersão de inovação na China, ao lado de familiares da Suzano e Gerda.
- **Conselho de Família Day (CF Day 16+)** – Integração dos membros familiares da 5ª geração com mais de 16 anos na Governança Familiar.
- **Programa de Formação do Acionista (PROA)** – Processo Seletivo da 4ª geração para os fóruns da Governança Corporativa, ocupando 26 posições nos fóruns da Governança Corporativa.
- **Programa de Formação do Acionista (PROA)** – Programa de Mentoria com mentores executivos e mentorados da Família.
- **Criação do PROINHA** – Iniciativas de desenvolvimento para os membros familiares de 0 a 15 anos.
- **Comitê de Transformação Social** – Programa Territórios Regenerativos Mata da Várzea, acompanhamento e evolução de negócios de impacto socioambiental positivo no bairro da várzea.



Acionistas em encontro do programa Territórios Regenerativos



Learning Journey FBN – Recife ao Sertão



Learning Journey FBN – Recife ao Sertão

Inovação



A melhor atitude a tomar, quando a concorrência vai se tornando insustentável, é procurar novos caminhos e novos negócios, de preferência ligados aos antigos sucessos. Isso pode não ser uma teoria tirada dos austeros livros de negócios, na prática ajudou o Grupo a diversificar seus interesses com segurança, sem perder a força de sua imagem e as características tradicionais da origem familiar."

Ricardo Lacerda de Almeida Brennand,

pai de Cornélio Coimbra
de Almeida Brennand



Evolução contínua

A inovação impulsiona a criação de novas ideias e a implementação de soluções criativas no Grupo Cornélio Brennand. Presente em todos os aspectos da atuação, dá base para a criação de projetos e ações que beneficiam tanto o ambiente de negócios quanto as comunidades envolvidas.

O compromisso com novas tecnologias permite ao Grupo superar desafios, adaptar-se às mudanças e manter sua competitividade em diferentes setores. Mais do que um valor do GCB, a inovação é uma prática diária, impulsionando a evolução contínua do negócio.



Em 2024, nossa área de Tecnova (Tecnologia & Inovação) passou a fazer parte da Associação de Usuários SAP (Asug), com o

objetivo de aproximar clientes e parceiros para facilitar a operacionalização das soluções SAP no Brasil, promovendo integração e compartilhamento de experiências. Com essa parceria, os colaboradores do Corporativo têm acesso ao conteúdo exclusivo da associação, incluindo acervo, discussões e palestras sobre temas relevantes.

O Grupo Cornélio Brennand recebeu em 2024 um importante reconhecimento. O Relatório Anual de Tendências do Instituto de Engenharia de Gestão (IEG), principal referência em Centros de Serviços Compartilhados (CSC), destacou o Grupo como um impulsionador de tendências no setor. Criado em 2018, o CSC do Grupo atende as empresas e a área Corporativa em processos como Contas a Pagar, Contas a Receber, Tesouraria, Lançamento de Notas Fiscais, Fiscal, Contabilidade e Administração de Pessoal. Em 2024, o departamento avançou na implementação de *chatbots* e na realização de pesquisas de satisfação com os clientes internos, além de estabelecer agendas periódicas para fortalecer a relação com eles.

Engajamento dos colaboradores

Treinamento de Design Thinking

Mais de 50 colaboradores treinados na abordagem que utiliza métodos do *design* para atender às necessidades das pessoas e transformar ideias em soluções práticas.

Jornada Intraempreendedora

Em 2024, testamos o modelo de Jornada Intraempreendedora que visa unir capacitação e execução de desafios de várias áreas de negócio. O modelo contou com 23 participantes iniciais que atuaram em quatro desafios.

GCB+

O grupo de trabalho é formado por colaboradores de diversas áreas e negócios e visa otimizar processos e implementar tecnologias para tornar o dia a dia de trabalho mais analítico e estratégico, eliminando tarefas repetitivas. Em 2024, foram elaborados 18 projetos, sendo 12 da VIVIX, cinco do Corporativo e um da Atiaia, implementados por 11 colaboradores do Corporativo e da VIVIX.

Programa Sapiens

Lançado em 2024, o Programa Sapiens foi desenvolvido pela Tecnova, em parceria com a Diretoria Financeira, para capacitar colaboradores no uso do sistema SAP.

O programa visa otimizar o uso dos recursos da plataforma, promovendo autonomia e protagonismo na criação de soluções estratégicas. Também oferece treinamentos e mentorias com foco em ferramentas como a LSMW, que automatiza até 80% dos processos repetitivos ao transferir dados de sistemas externos para o SAP.

Além de aumentar a produtividade, o Programa Sapiens fortalece a integração entre áreas e consolida uma cultura de aprendizado contínuo e colaboração.

TECNOLOGIA & INOVAÇÃO: DESTAQUES DE 2024

9 mil
atendimentos
da Tecnova

54 mil
ataques cibernéticos
bloqueados

173
projetos
de produtividade e
redução de riscos

4
turmas
de *design thinking*

9
apps
desenvolvidos

Uso de IA
Generativa

Cibersegurança

A cibersegurança é uma área essencial para as empresas na era digital, protegendo dados sensíveis, garantindo a continuidade dos negócios e evitando prejuízos financeiros e de reputação. Consciente desse cenário, em que os ataques são cada vez mais sofisticados, o Grupo investe anualmente em soluções avançadas e treinamentos contínuos, além de atualizar políticas de segurança para mitigar riscos e garantir a proteção de suas operações.

Em junho de 2024, o **GCB implementou a Norma de Gestão de Inteligência Artificial (IA)**, que define diretrizes claras para a contratação, desenvolvimento e aplicação dessas tecnologias. A norma assegura que todas as iniciativas em IA sigam padrões rigorosos de qualidade, segurança e ética, impulsionando a inovação com responsabilidade.

O Grupo também ampliou os treinamentos em segurança da informação, totalizando 1.398 horas de capacitação dos colaboradores. No Programa de Conscientização em Segurança da Informação, a iniciativa Hacker Rangers que, em 2024 teve 479 colaboradores participantes, oferece capacitações, jogos e um canal para reportar ameaças, como tentativas de *phishing*. Em 2024, o Grupo recebeu a White Certified, certificação concedida pelo Hacker Rangers a empresas que implantam programas de conscientização eficazes, um reconhecimento de sua eficácia na mudança de comportamento dos colaboradores.

Outra iniciativa do programa é o Top 10 Guardiões, que premia colaboradores que contribuem ativamente para a segurança digital ao longo do ano, reforçando a cultura de proteção e engajamento em toda a empresa.



1.398

horas

em treinamentos de segurança da informação foram oferecidas em 2024

3.239

phishing

reportados e tratados

HACK3R_RANGERS

O Grupo **celebrou a conquista** da White Certified pelo Hacker Ranger em 2024



Negócios GCB



Crescemos ouvindo a catequese do meu pai. Dizia e repetia que o pai dele o tinha preparado para dar continuidade à empresa, portanto ele estava nos preparando para isso, e deveríamos preparar os nossos filhos. Para termos continuidade e crescer, sempre crescer."

Cornélio de Almeida Brennand

(3ª geração), sobre seu pai Cornélio Coimbra de Almeida Brennand



Os resultados alcançados em 2024 refletem um ano de resiliência e responsabilidade na gestão do Grupo Cornélio Brennand. Mesmo diante de um cenário desafiador, mantivemos estabilidade na geração de receita e em frentes estruturantes, como a valorização das nossas pessoas e nos tributos gerados, o que evidencia a capacidade do Grupo de manter sua contribuição econômica ao país, e de gerar valor econômico para a sociedade e regiões onde atua, mesmo em um cenário de pressão sobre margens e rentabilidade. A continuidade do investimento em práticas sustentáveis e a participação em iniciativas colaborativas reafirmam nosso compromisso com um desenvolvimento sólido, responsável e orientado ao futuro.

Os nossos negócios evoluíram de forma integrada e consistente. A **Atiaia Renováveis** registrou a maior capacidade de geração de sua história, alcançando 591,5 MW, com destaque para a expansão da autoprodução e o lançamento das primeiras usinas de geração distribuída em Lucas do Rio Verde (MT) e no bairro da Várzea, em Recife (PE). A empresa firmou importantes contratos e avançou em ações sustentáveis, como a certificação de Pequenas Centrais Hidrelétricas (PCH) com I-REC, Selo REC Brazil e no mercado voluntário de carbono. Projetos como Yakã, Evoluir e Aqualuz foram destaque no compromisso da Atiaia com o desenvolvimento das comunidades onde atua. E a certificação Lixo Zero reforça o seu compromisso com a adoção das melhores práticas ambientais.

A **VIVIX** celebrou seus dez anos com inovação e sustentabilidade. Desde janeiro, toda a energia elétrica consumida passou a ser proveniente da UFV Maravilhas, reforçando seu alinhamento com a estratégia ESG. Em junho, a empresa lançou a linha VIVIX Lâmina Acústico, ampliando seu portfólio com produtos de alto desempenho. Além disso, iniciou um programa social de educação em Goiana e finalizou o processo de revisão do seu Planejamento Estratégico, incluindo a sustentabilidade com um dos seus pilares estratégicos, reafirmando seu compromisso com um futuro sustentável.

Com a superação de metas e consolidação de parcerias estratégicas, a **Iron House** reforçou o seu compromisso com o urbanismo sustentável. Em seus empreendimentos, destacam-se o Paiva, com 126 hectares de áreas verdes preservadas —, e o desenvolvimento da Várzea, com 637

hectares de preservação ambiental e histórica. Neste último, a revitalização de um espaço que estava desativado gerou um ambiente de convivência com atividades culturais, enquanto investimentos no sistema viário melhoraram a mobilidade urbana e logística local.

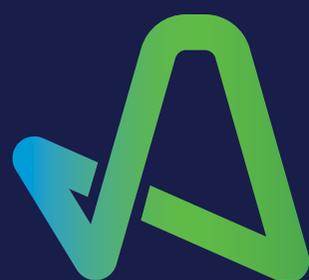
Por fim, em 2024, a Cimar também apresentou resultados muito positivos, sustentados pelo contínuo investimento em capacitação e pelo engajamento de seus colaboradores.

No capítulo Negócios GCB, você conhecerá em mais detalhes como cada empresa do Grupo Cornélio Brennand tem atuado para transformar seus desafios em oportunidades, reforçando a convicção de que o crescimento econômico só se sustenta quando está em harmonia com o bem-estar social e o respeito ao meio ambiente.

Desempenho financeiro do GCB (2022-2024)
(Atiaia, VIVIX, Iron House, 50% Cimar e demais empresas)

	Valor Absoluto 2022	Valor Absoluto 2023	Valor Absoluto 2024	Variação 2023/2024
Lucro líquido (R\$ milhões)	360	211	122	-42%
Ebitda contábil* (R\$ milhões)	619	496	471	-5%
Receita operacional líquida (R\$ milhões)	1.256	1.165	1.181	1%
Índice de endividamento (Dívida líquida/Ebitda)	1,51	2,98	3,55	19%
Remuneração e benefícios (R\$ milhões)	163	163	168	3%
Tributos gerados (R\$ milhões)	340	326	325	0%
Pagamentos a fornecedores – Valor absoluto (R\$ milhões)	998	1.517	1.039	-32%
Pagamentos a fornecedores – Quantidade	4.776	4.577	3.920	-14%

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



Atiaia
Renováveis



Na Atiaia Renováveis, estamos comprometidos com um futuro verde e sustentável, e é com grande satisfação que compartilhamos nossa evolução em 2024. Alinhados com a Agenda 2030 da ONU e seus 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, ampliamos nosso alcance e reforçamos nossos investimentos em práticas socioambientais que trazem impactos positivos para as comunidades onde atuamos. Esse progresso só é possível graças à dedicação de nossos colaboradores, que trabalham para garantir que nossa missão de agentes de sustentabilidade se torne uma realidade tangível. Juntos, estamos construindo um legado de responsabilidade, promovendo um amanhã mais limpo e consciente para todos. Continuamos firmes na nosso propósito de fornecer energia renovável e de inspirar nossos clientes e parceiros a se unirem a nós nesta jornada.”

Rodrigo Assunção

Presidente da Atiaia Renováveis



Atiaia Renováveis

20 anos impulsionando o futuro

A Atiaia Renováveis, uma das pioneiras na geração de energia limpa no Brasil, completou duas décadas de atividades em outubro de 2024. O ano foi marcado pelo avanço na capacidade de geração, alcançando 591,5 megawatts (319,1 MW de usinas em operação e 271,3 MW de usinas pré-operacionais), a maior da história da Atiaia, reafirmando seu papel significativo na expansão sustentável da matriz energética brasileira. Atualmente, é referência na geração de energia limpa e, com a reciclagem de dois ativos no início de 2025, a empresa passou a contar com um portfólio em operação composto de sete Pequenas Centrais Hidrelétricas (PCH) e quatro usinas fotovoltaicas (UFV).

Em 2024, a Atiaia Renováveis manteve o foco na operação, no retorno dos investimentos realizados nos últimos anos e na seletividade da alocação de capital. Em um ano em que as alterações climáticas provocaram desastres e prejuízos ambientais – foi o terceiro pior ano em afluência hídrica do país desde 1931 –, a empresa foi diretamente afetada, principalmente no primeiro semestre. Com eficiência operacional, redução no volume de perdas energéticas e uma gestão de gastos robusta, mantendo-se abaixo do orçamento anual, foi possível, a partir de outubro, recuperar parte das perdas do resultado e retomar a normalidade das operações.

O compromisso da Atiaia Renováveis com a sustentabilidade está refletido na escolha do uso diversificado das fontes de energia, ao aproveitar o potencial da ampla matriz energética brasileira. Alinhada aos princípios da Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU) e aos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), a empresa incorpora práticas sustentáveis à sua estratégia, conciliando desempenho econômico com responsabilidade social e ambiental, além de contribuir de forma significativa para a transição energética no Brasil.



PCH Canoa Quebrada (MT)

Mais do que produzir energia renovável em usinas com desempenho operacional acima da média nacional, a empresa se dedica a gerar impactos positivos nas comunidades onde está presente, desenvolvendo iniciativas voltadas à conservação ambiental, ao uso consciente dos recursos naturais e ao progresso social.

Essa jornada posiciona a Atiaia Renováveis como uma protagonista na transformação do setor energético, promovendo um modelo mais limpo, eficiente e conectado às demandas sociais e ambientais, além de reforçar uma cultura inovadora e priorizar novas tecnologias. Esse compromisso tem como objetivo ampliar sua capacidade de adaptação a cenários emergentes, às dinâmicas do mercado e a obter ganhos significativos em eficiência operacional e na utilização de recursos. **GRI 3-3 Inovação e tecnologia**

Pilares estratégicos

PESSOAS E CULTURA

Desenvolver o capital humano como diferencial competitivo através do "Jeito de ser Atiaia"



OPERAÇÕES

Ter eficiência operacional e excelência nas diversas atividades do negócio

MERCADO

Garantir o crescimento da Atiaia Renováveis com rentabilidade, fortalecendo a marca e o relacionamento com clientes

PROJETOS

Desenvolver parcerias estratégicas e investimentos com enfoque em projetos hídricos, solares e novas tecnologias, visando apoiar o crescimento da Atiaia Renováveis



Avanços e obras

O Complexo Fotovoltaico Sol do Agreste, em Pernambuco, e a PCH Fundãozinho, no Mato Grosso do Sul, tiveram suas obras iniciadas em 2024. Em Goiás, dois novos projetos: a PCH Taboca iniciou as atividades de implantação em fevereiro de 2025, e a UHE Estrela, primeira usina hidrelétrica do negócio, iniciou a sua implantação em abril de 2025.

Para ampliar seu portfólio, a Atiaia Renováveis lançou o projeto de suas primeiras usinas de geração distribuída (GD) em Lucas do Rio Verde, no Mato Grosso, onde já existe a PCH Canoa Quebrada, e no bairro da Várzea em Recife (PE), sede do GCB, que, em novembro, iniciaram suas obras com previsão para operar no primeiro semestre de 2025. No total, serão mais de 270 MW de crescimento em sua capacidade instalada, sendo 170 MWh na fonte solar.

UFV MARAVILHAS I E II (PE)

As UFV Maravilhas I e II, localizadas na cidade de Goiana, tiveram seu primeiro ano completo em operação. A UFV Maravilhas I possui 27,5 MW de potência instalada para atender a 100% do consumo da VIVIX Vidros Planos, e a UFV Maravilhas II, com a mesma capacidade, foi arrendada para o Aché Laboratórios Farmacêuticos, também no modelo de autoprodução.

A construção do Complexo Solar Maravilhas contribui para a promoção do desenvolvimento sustentável em todas as suas dimensões e reflete o compromisso da Atiaia Renováveis com a transição energética e a agenda ESG.

COMPLEXO FOTOVOLTAICO SOL DO AGRESTE (PE)

O Complexo Fotovoltaico Sol do Agreste começou a ser construído nas cidades de São Caetano e Tacaimbó, às margens da BR-232, e terá quase quatro vezes o tamanho da primeira UFV da Atiaia Renováveis, o Complexo Solar Maravilhas. Com previsão de início das operações no fim de 2025, o empreendimento terá potência total de 169,83 MW e capacidade instalada de 211,696 MWp (megawatts pico), contribuindo para o crescimento e a expansão da Atiaia Renováveis.

A obra abrange uma área de aproximadamente 456 hectares e abriu vagas para mais de 900 pessoas em sua construção, envolvendo 11 empresas em todo o processo. O Complexo Sol do Agreste, além de se destacar por sua escala, simboliza o resultado do esforço conjunto e da dedicação dos profissionais envolvidos. Sua implantação representa um avanço concreto no compromisso da empresa com a eficiência energética e a responsabilidade socioambiental.

PCH FUNDÃOZINHO (MS)

A PCH Fundãozinho, em Paraíso das Águas, avançou nas obras com a conclusão das estruturas da casa de força e desvio do rio, em outubro de 2024, dentro do prazo previsto no cronograma. Com isso, foi possível a liberação da montagem eletromecânica das unidades geradoras e início dos tratamentos de fundação para permitir a construção da barragem de terra e enrocamento.

O atingimento desses importantes marcos do empreendimento reforça o compromisso da Atiaia Renováveis com a segurança e eficiência na construção de usinas hidrelétricas, proporcionando as bases para o funcionamento pleno da PCH Fundãozinho, com capacidade de 22 MW, previsto para o primeiro semestre de 2025.

GD CANOA QUEBRADA (PE) E VÁRZEA (PE)

As usinas de geração distribuída Canoa Quebrada 1, 2 e 3 e Várzea 1 entrarão em operação no primeiro semestre de 2025. Já as GD Várzea 2 e 3 operarão no segundo semestre.

PCH TABOCA (GO)

A PCH Taboca, com 29,8 MW de capacidade de geração, iniciou as obras de implantação em fevereiro de 2025 e tem previsão de encerramento no fim de 2026.

UHE ESTRELA (GO)

UHE Estrela, em Rio Verde, iniciou a implantação em abril de 2025 e tem previsão de entrar em operação no fim de 2026.



GD Várzea I (PE)



Manutenção de ativos

A Atiaia Renováveis adota a segurança como prioridade máxima, abrangendo tanto suas operações quanto a integridade de colaboradores e clientes. Entre as principais iniciativas nesse campo, destaca-se a manutenção rigorosa dos ativos. Em 2024, foram realizadas ações como a recuperação de trechos de asfalto, ampliação de áreas operacionais, retrofit de diversos equipamentos nas usinas e o reforço das estruturas de segurança dos vertedouros.

Novos contratos

A Atiaia Renováveis fechou grandes contratos de arrendamento em 2024, reforçando seu posicionamento no mercado na área de soluções energéticas customizadas e flexíveis para empresas.

No modelo de autoprodução de energia solar, a UFV Maravilhas II fornecerá, por 15 anos, energia 100% renovável ao Aché Laboratórios Farmacêuticos. A partir de 2025, essa operação permitirá que o Aché supra todo o consumo energético de seus laboratórios em Guarulhos (SP), Nações Unidas (SP), Cabo de Santo Agostinho (PE) e Anápolis (GO). Além disso, a farmacêutica receberá I-REC – certificados que garantem a origem renovável da energia utilizada.

A Atiaia também firmou parceria com a V.tal, provedora global de infraestrutura digital, para arrendar as usinas fotovoltaicas Sol do Agreste I, IV e V. Juntas, elas gerarão 237 GWh/ano, abastecendo os data centers da Tecto, subsidiária da V.tal. A utilização de fontes renováveis contribuirá diretamente para a mitigação das emissões associadas ao consumo energético do setor de tecnologia.

IMPACTO AMBIENTAL POSITIVO

Com base no fator médio de emissão da matriz elétrica brasileira em 2023 (38,5 kg CO₂ por MWh, conforme dados do Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovação), a parceria permitirá a redução estimada de aproximadamente 146 mil toneladas de CO₂ entre 2026 e 2041 – o equivalente ao que 1 milhão de árvores, aproximadamente, seriam capazes de absorver no mesmo período¹.

Mercado varejista

Com o avanço da estruturação para ingressar no mercado varejista, voltado para clientes de pequeno porte, a empresa assinou seu primeiro contrato em janeiro de 2025.

1. Equivalência estimada com base na absorção média de CO₂ por árvore adulta ao longo de 20 anos.



Venda de ativos no Mato Grosso

As PCH Garganta da Jararaca e Paranatinga II, no Mato Grosso, foram vendidas para o Grupo Gerdau no início de 2025. A operação envolveu aproximadamente R\$ 440 milhões e representou uma oportunidade de geração de valor para as duas empresas.

Cada PCH tem a capacidade instalada de 29 megawatts (MW), o que significa um fornecimento de 8% do consumo da Gerdau no Brasil. A aquisição desses ativos está alinhada à estratégia da empresa de gerar maior competitividade no custo dos seus negócios, aumentando a autoprodução de energia limpa, e em linha com o processo de descarbonização já divulgado pela companhia.

A venda desses ativos permitirá a continuidade do plano de expansão da Atiaia com o reforço do seu caixa para novos investimentos.

Capacidade instalada (MW) e produção líquida de energia, por fonte de energia primária e regime regulatório EU1 e EU2

Potência instalada (MW), por fonte de energia primária e regime regulatório – EU1

Fonte	2024
Hidráulica	220,85
Solar	98,82
Potência instalada total	319,67

Projetos em operação – EU1, EU2

Fonte	Projeto	Potência instalada (MW)	Geração anual (GWh/ano)
			2024
	PCH Garganta da Jararaca (MT)	29,30	160,80
	PCH Canoa Quebrada (MT)	28,00	172,08
	PCH Porto das Pedras (MS)	28,03	163,23
Hídrica	PCH Bandeirante (MS)	28,00	138,52
	PCH Pedra Furada (PE)	6,50	24,66
	PCH Paranatinga II (MT)	29,02	101,07
	PCH Foz do Cedro (MT)	24,00	116,14
	PCH Areado (MS)	18,00	79,19
	PCH Buriti (MS)	30,00	220,26
	Subtotal hídrica		220,85
	UFV Assuruá (BA)	30,52	60,90
	UFV Verde Vale III (BA)	14,30	33,60
Solar	UFV Maravilhas I (PE)	27,00	59,70
	UFV Maravilhas II (PE)	27,00	60,30
Subtotal solar		98,82	214,50
Total geral		319,67	1.390,45

Projetos em construção (MW) - EUI

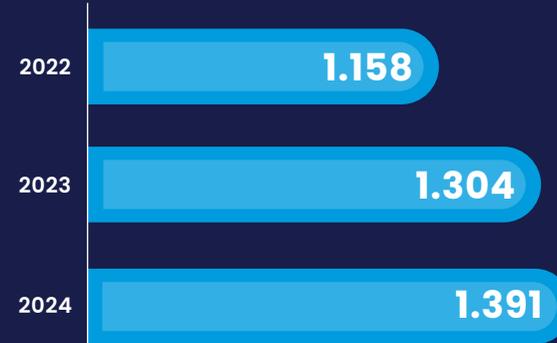
Fonte	Projeto	2024
Hídrica	PCH Fundãozinho (MS)	22,00
	PCH Taboca (GO)	29,80
	UHE Estrela (GO)	48,40
Subtotal hídrica		100,20
Solar	GD Várzea	3,50
	GD Canoa Quebrada	4,50
	UFV Sol do Agreste	169,83
Subtotal solar		177,83
Total geral		278,03

Projetos em desenvolvimento (MW) - EUI

Fonte	Projeto	2024
Hídrica	PCH Retirinho (GO)	26,00
	PCH Tucano MI (GO)	24,00
	PCH Porto do Buriti (MT)	19,00
	PCH Foz do Buriti (MT)	24,00
	PCH Gado Bravo (MA)	23,00
	PCH Matão Novo (MA)	19,00
	Subtotal hídrica	
Eólica	EOL Olinda (RN)	220,00
Subtotal eólica		220,00
Solar	UFV Maravilhas III (PE)	92,41
	UFV Maravilhas V (PE)	100,37
	UFV Olinda (PE)	577,42
	UFV Riachão (RN)	228,56
	UFV Nova Sergipe (SE)	400,00
Subtotal solar		1.398,76
Total geral		1.753,76



Geração de energia (GWh)



Perdas totais (%)



Governança

Na Atiaia Renováveis, a gestão responsável e transparente é a base para um futuro sustentável. Com a governança corporativa apoiada em quatro pilares essenciais – transparência, equidade, prestação de contas e responsabilidade corporativa –, a empresa busca desenvolver continuamente iniciativas que reflitam o propósito e fortaleçam os objetivos estratégicos. Para isso, há um Conselho de Administração exclusivo para o negócio de energia, assegurando uma gestão focada e especializada.

A gestão de riscos é um aspecto essencial da governança, sempre considerando os aspectos ESG para identificar, mitigar e monitorar riscos, assegurando a sustentabilidade do negócio e a geração de valor para todos os *stakeholders*.

As relações são pautadas na transparência e na integridade do negócio, que está diretamente ligado à qualidade das relações humanas e à solidez do ambiente corporativo. Com uma governança ética e comprometida, a empresa segue impulsionando a inovação para consolidar seu papel como referência em energia renovável.

A Atiaia busca desenvolver continuamente iniciativas que reflitam o propósito e fortaleçam os objetivos estratégicos



Visita dos Acionistas e membros da 5ª geração na PCH Pedra Furada (PE)

Acionistas visitam a PCH Pedra Furada

Para reforçar a prática da transparência e a proximidade com *stakeholders*, o Grupo Cornélio Brennand promove visitas técnicas para aproximar os acionistas das operações. No início do ano, a PCH Pedra Furada, em Pernambuco, foi visitada por membros de três gerações da Família Cornélio Brennand.

A experiência, parte do cronograma de atividades promovido pelo Programa de Formação do Acionista (Proa) teve apresentações do presidente Rodrigo Assunção e de Manuel Martins, diretor de Operações, que falaram sobre o setor de energias renováveis e o funcionamento das PCH. A proposta foi fornecer aprendizados, em especial aos mais jovens da 5ª geração que ainda não conheciam as usinas, promovendo integração sobre os negócios GCB para a Família dentro do processo de conhecimento e desenvolvimento promovido pelo Conselho de Família.



Evento Sinergia 2024

CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

O Conselho de Administração da Atiaia Renováveis orienta-se por princípios de ética, integridade e transparência na relação com todos os seus *stakeholders*. É composto por nove membros, dos quais cinco são acionistas familiares pertencentes às 3ª e 4ª gerações, com participação ativa também em outros comitês e conselhos do Grupo. Essa composição reforça o comprometimento com a governança corporativa e assegura a continuidade dos valores institucionais e dos objetivos estratégicos da companhia.

Complementam o colegiado um acionista não familiar, um conselheiro interno e dois conselheiros independentes, cujas contribuições proporcionam uma visão mais abrangente e fortalecem os mecanismos de supervisão e responsabilidade corporativa. Adicionalmente, por meio do Programa de Formação do Acionista (Proa), dois acionistas da 4ª geração participam como membros não votantes, promovendo a integração das futuras lideranças ao processo decisório e à cultura de governança da empresa.

SELO WOB

Em setembro, a Atiaia recebeu outra importante certificação: o selo Women on Board (WOB), um reconhecimento pela presença de duas mulheres em seu Conselho de Administração. Apoiada pela ONU Mulheres, o selo é uma iniciativa que reconhece, valoriza e promove a presença de mulheres em conselhos de administração ou consultivos, destacando os benefícios da diversidade nas empresas. Além de reforçar o compromisso com a equidade de gênero, a conquista reflete o alinhamento da empresa com as melhores práticas de governança corporativa.



20 anos: celebrando a história, construindo o futuro

Para marcar seus 20 anos de história, a Atiaia Renováveis realizou diversas ações ao longo de 2024: lançou um selo comemorativo, presente em todas as comunicações internas e externas, destacou, em quadro, uma linha do tempo com seus principais marcos, mergulhou na sua cultura, lançou novos valores e um jogo de tabuleiro que retratou as conquistas dessas duas décadas de empresa. Para fechar as celebrações, em novembro foi realizado o evento Sinergia. O encontro reuniu 177 colaboradores em Cuiabá (MT) e se transformou em uma grande celebração de aniversário.

A ocasião proporcionou um mergulho na trajetória da empresa, destacando realizações recentes e perspectivas futuras. Com mais de 14 horas de programação, reforçou o sentimento de conexão por meio de momentos de integração e homenagens por tempo de casa. As emissões de gases de efeito estufa do evento totalizaram 19,92 toneladas de CO₂ e foram totalmente compensadas, tornando o Sinergia o primeiro evento interno com a chancela carbono neutro.

Pessoas

Em 2024, a Atiaia Renováveis contou com quase 190 colaboradores e realizou 48 novas admissões, incluindo a contratação de cinco estagiários do programa Geração G.

No campo do desenvolvimento, 94% da equipe participou de treinamentos formais, com destaque para: Código de Conduta (95% dos colaboradores), combate ao assédio (100 pessoas) e anticorrupção (100% dos elegíveis). Além disso, 90% da liderança concluiu o programa Lidere e dez profissionais participaram do Currículo Mínimo Digital.

Na área de benefícios, o plano de saúde passou por uma reformulação equiparando aos demais planos da *holding* e reduzindo em 10% a mensalidade dos colaboradores e seus dependentes. Seguimos com a consultoria nutricional e o programa Energia em Movimento nas nossas usinas. Os colaboradores contam ainda com o programa Vida Saudável, com acompanhamento nutricional em todas as usinas, incentivando hábitos alimentares equilibrados, e massagem e ginástica laboral, em que o atendimento especializado tem como objetivo promover a qualidade de vida e contribuir para um ambiente de trabalho mais saudável e equilibrado. **GRI 203-1**

Uma iniciativa relevante em 2024 foi a participação no 1º Censo Psicométrico do GCB que avaliou, de forma confidencial, a saúde mental dos colaboradores considerando fatores que impactam o bem-estar emocional e psicológico, além do ambiente organizacional.



Victor Nascimento |
Analista de Gestão de Contratos

Indique & Brilhe: mais engajamento

Numa ação de engajamento interno, a Atiaia Renováveis ampliou em 2024 a campanha Indique & Brilhe, que mobiliza colaboradores do GCB na prospecção de clientes.

Com novas oportunidades de premiação, a iniciativa passou a englobar, além grandes clientes corporativos (autoprodução de energia com consumo superior a 8 MWm e conta de energia acima de R\$ 1 milhão), também o mercado de menor porte, como pequenos comércios e condomínios com média de R\$ 5 mil de gasto mensal com energia. Com essa nova fase, a campanha visa incrementar o envolvimento dos colaboradores e ampliar as oportunidades de negócio.

A campanha oferece aos colaboradores a oportunidade de “brilhar” em duas etapas: ao indicar um contato qualificado para receber uma proposta comercial — sendo reconhecido publicamente no encontro *online* Se Liga — e, caso a indicação se converta em contrato, recebendo brindes exclusivos da Atiaia Renováveis.

GPTW



Time Atiaia recebe troféu das Melhores Empresas para Trabalhar no Centro-Oeste

Pelo segundo ano consecutivo, a Atiaia Renováveis ficou entre as 10 Melhores Empresa para Trabalhar no segmento de Energia no Brasil, certificada pelo Great Place To Work. Além dessa 6ª posição, com um total de 85 pontos, a empresa também entrou na lista das 25 Melhores Empresas para Trabalhar no Centro-Oeste, dentre todos os segmentos da região.

Essas certificações refletem o engajamento da equipe na construção de um ambiente de trabalho pautado pela confiança e pelo aprendizado contínuo. Elas reafirmam o compromisso da empresa com seus colaboradores e fortalecem sua reputação como uma organização referência em gestão de pessoas.

Jeito de ser Atiaia

No início de 2023, a Atiaia Renováveis deu início a uma jornada para fortalecer sua cultura organizacional, alinhando-a aos planos de crescimento e consolidando o “Jeito de ser Atiaia”. Esse processo envolveu um mapeamento cultural – com pesquisa abrangendo 100% dos negócios e os principais executivos do corporativo –, além de entrevistas e *workshops* com a liderança.

Somados aos valores transversais do Grupo Cornélio Brennand – Integridade, Excelência, Dinamismo e Inovação –, novos valores passaram a integrar o “Jeito de ser Atiaia”, refletindo a essência da operação: Foco no Cliente, Paixão por Pessoas, Coragem e Compromisso Socioambiental. Para transformar esses conceitos em ações concretas, em abril de 2024, foi criado o grupo de Cultura da Atiaia. Com representantes de diversas áreas e localidades, os Conectores de Cultura são responsáveis por construir e acompanhar o plano de disseminação dos valores da empresa, engajando toda a organização no movimento de Transformação Cultural.



NOVOS VALORES ATIAIA RENOVÁVEIS



Foco no cliente



Paixão por pessoas



Coragem



Compromisso socioambiental

CAFÉ COM CULTURA NOS ESCRITÓRIOS



Uma das ações ligadas a esse fortalecimento de vínculos e alinhamento de valores foi a primeira edição do Café com Cultura, realizada em outubro nos escritórios de Cuiabá e Recife. Aproveitando a costumeira pausa para o cafezinho, a iniciativa proporciona um intervalo na rotina diária para que os colaboradores tenham um momento de descontração aliado a uma reflexão sobre o “Jeito de ser Atiaia”.

A ideia é que o Café com Cultura seja levado a outros escritórios e unidades operativas, oferecendo dinâmicas, rodas de conversa e até premiações para que mais colaboradores possam se beneficiar da iniciativa que valoriza o convívio e a troca de ideias sobre os valores que norteiam a empresa.

Jornada ESG

Plano de estratégia climática

A Atiaia Renováveis avançou em sua jornada de transformação sustentável com a evolução do Plano de Estratégia Climática, que contempla a construção do inventário completo de emissões de gases de efeito estufa (escopos 1, 2 e 3), alinhado às diretrizes da ISO 14064-1 e do GHG Protocol. O plano também orienta ações para a mitigação das emissões e impulsiona soluções de baixo carbono, com o apoio de consultorias especializadas.

Entre os destaques da Atiaia na promoção de uma economia de baixo carbono estão, além da geração e comercialização de energia limpa e renovável, a conservação de 3,7 mil hectares de áreas verdes, o plantio de mais de 1,5 milhão de mudas, a preservação da biodiversidade, a gestão dos seus resíduos feita com excelência e a emissão de selos I-REC, reforçando o compromisso da empresa com a descarbonização e uma matriz energética mais limpa.

PCH PORTO DAS PEDRAS RECEBE SELO DE BAIXO CARBONO

Em um passo importante dentro do compromisso com a sustentabilidade e a pauta de mudanças climáticas, a PCH Porto das Pedras recebeu o selo de emissão de baixo carbono, resultado de um estudo piloto realizado em parceria com a Open Hydro.

De acordo com os dados referentes à geração de 2023 e 2024, a PCH Porto das Pedras apresentou níveis reduzidos de emissão de carbono, atendendo aos

critérios estabelecidos para a concessão do selo. Adicionalmente, a PCH foi considerada um sumidouro de emissões, ou seja, removeu mais GEE do que emitiu.

O Selo de Hidreletricidade de Baixo Carbono é reconhecido pela International Tracking Standard Foundation. E a Open Hydro é a autoridade responsável por sua emissão e atende aos requisitos estabelecidos pelo GHG Protocol (Protocolo de Gases de Efeito Estufa).

GERAÇÃO RENOVÁVEL E EMISSÕES EVITADAS DE CO₂e

Em 2024, a geração renovável da empresa totalizou **1.390 GWh**, com destaque para fontes como PCH e energia solar. Com perdas técnicas totais de apenas 0,9%, foram injetados no sistema elétrico nacional aproximadamente **1.378 GWh de energia limpa**, contribuindo diretamente para a segurança energética e a descarbonização da matriz brasileira.

Considerando o fator marginal de emissão evitada (0,566 tCO₂e/MWh, conforme metodologia do MCTI), a operação evitou a emissão de cerca de **780 mil toneladas de CO₂ equivalente** no ano – o que representa um importante avanço rumo à transição energética e ao combate às mudanças climáticas.



Materialidade GRI 3-2

Além dos seis temas materiais transversais a todos os negócios do Grupo, os específicos para a Atiaia Renováveis são: Qualidade e segurança do produto/serviço; Transparência e relacionamento com os públicos prioritários; e Eficiência energética. Trabalhados na revisão de 2023 e mantidos em 2024, eles podem ser consultados na próxima página.



Videocast ESG em pauta

Atiaia Renováveis estreia a série ESG em pauta

A série *ESG em pauta*, criada em 2024 para apresentar a estratégia e o dia a dia das empresas do GCB em relação à agenda ESG, teve como primeiro participante Rodrigo Assunção, presidente da Atiaia Renováveis.

No videocast veiculado no canal do YouTube do GCB e conduzido pela gerente de ESG Paulina Sarubbi, ele falou sobre os 20 anos da empresa, que já nasceu valorizando e praticando os pilares de ESG, as características e importância da geração e comercialização de energia limpa, entre outros assuntos. Além de ser mais uma ação que reflete a transparência e comunicação ativa sobre ESG do Grupo e suas empresas, a *ESG em pauta* também tem um aspecto educativo e informativo junto ao público externo.

Temas materiais GRI 3-2



Temas de visibilidade para o relato

- Diversidade, equidade e inclusão
- Ética, integridade e compliance

Alinhamento aos ODS

Desde sua fundação em 2004, a Atiaia Renováveis atua com base nos pilares ESG e nos ODS da ONU, reforçando seu compromisso com um futuro mais sustentável. Os 17 ODS estão presentes no dia a dia da empresa, orientando programas socioambientais e iniciativas voltadas ao bem-estar das comunidades no entorno de suas operações.

A empresa comercializa a energia limpa gerada por suas PCH e UFV, além de oferecer I-REC de usinas certificadas, permitindo que seus clientes comprovem o uso de energia renovável. Em 2024, um passo importante foi dado na ampliação das práticas sustentáveis com a certificação das PCH Bandeirante, Areado e Pedra Furada no mercado voluntário de carbono. Com isso, foram emitidos 230 mil créditos de carbono, disponíveis para empresas que desejam compensar suas emissões de CO₂.

I-REC E REC BRAZIL MAIS ABRANGENTES

Os I-REC, certificados internacionais que comprovam o uso de energia de fontes sustentáveis, são comercializados pela Atiaia Renováveis desde 2017. A venda combina o I-REC com o selo REC Brazil, que oferece aos clientes mais transparência das informações sobre a origem e os impactos socioambientais da energia renovável consumida. Ele demonstra que a geração tem um alto índice em sustentabilidade por estar alinhada aos ODS da ONU. Para conquistá-lo, é necessário comprovar práticas sustentáveis e responsáveis em atendimento a pelo menos cinco ODS.

Nesse pioneirismo e compromisso com a adoção das melhores práticas de desenvolvimento sustentável em suas operações, a Atiaia Renováveis expandiu, em 2024, a certificação I-REC/selo REC Brazil para sete usinas em operação nos estados de Pernambuco, Mato Grosso e Mato Grosso do Sul. Os empreendimentos atendem a todos os 17 ODS da ONU para a Agenda 2030.

Em agosto, a PCH Areado, de Mato Grosso do Sul, e as UFV Maravilhas I e II receberam as certificações. Elas se somam às PCH Porto das Pedras e Bandeirante (MS), que tiveram a certificação renovada, e às PCH Garganta da Jararaca e Paranatinga II (MT), que já atendiam aos 17 ODS da ONU, além de Porto das Pedras com 14 ODS. Com essa abrangência, a empresa passa a ter o I-REC em 54% de seu parque em operação nesses estados, totalizando 187,33 MW de potência instalada e 899 mil MWh/ano. **GRI 203-1**

Em 2025, o foco será em Burity, Canoa Quebrada e Foz do Cedro. A intenção é certificar todas as usinas em operação até 2026.

A Atiaia Renováveis expandiu, em 2024, a certificação I-REC/selo REC Brazil para sete usinas em operação em Pernambuco, Mato Grosso e Mato Grosso do Sul



ODS no dia a dia dos nossos times



Sociedade

GRI 3-3 Relacionamento com comunidades e desenvolvimento local, 413-1

A Atiaia Renováveis reconhece os impactos que suas operações podem gerar nas comunidades onde atua e tem um forte compromisso com a valorização da identidade, da cultura e do patrimônio histórico das comunidades locais — incluindo os povos tradicionais.

A empresa prioriza o fortalecimento do diálogo e a manutenção de canais de comunicação ativos para manter ações que permitam melhorias reais nas condições socioeconômicas e fortalecer a confiança e o bem-estar dos envolvidos. Além do site e redes sociais, também disponibiliza processos formais de queixas acessíveis por e-mail e mídias digitais, permitindo que as comunidades registrem suas preocupações e acompanhem os encaminhamentos.

Entre as iniciativas de impacto positivo, destacam-se a geração de empregos, a movimentação da economia local por meio da demanda por serviços e o estímulo a atividades culturais e de lazer. Em 2024, foram implementadas ações de engajamento, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local abrangendo 39,21% de suas operações, considerando programas ambientais e ações comunitárias.

Além do projeto Yakã e dos programas Evoluir e Aqualuz, a Atiaia Renováveis deu apoio à agricultura familiar, disponibilizando insumos, ferramentas e incentivos financeiros para capacitar famílias para o desenvolvimento de cultivos sustentáveis; e promoveu a requalificação de ponte e estrada municipal que fazem a conexão entre os municípios de Costa Rica e Paraíso das Águas (MS) numa infraestrutura voltada para a melhoria da mobilidade urbana e qualidade de vida das comunidades impactadas pelo projeto.



Entrega de insumos para apoio à agricultura familiar do Assentamento Aroeira (MS)





Yakã

UMA CORRENTE
DE TRANSFORMAÇÃO.

PROGRAMA YAKÃ

Iniciativa da Atiaia Renováveis há 14 anos, o programa Yakã promove autonomia e sustentabilidade nas terras indígenas do Xingu e do Xavante. Em 2024, foi realizada uma cerimônia em Canarana (MT), na qual 91 indígenas do Território do Xingu receberam certificação da Universidade do Estado de Mato Grosso após concluírem cursos em Fortalecimento das Organizações Sociais e Comunitárias, Desenvolvimento de Estratégias para Monitoramento e Vigilância, e Saúde e Educação Ambiental.

O programa desenvolve ações ambientais, socioculturais e econômicas alinhadas aos valores e tradições dos povos originários, sempre com autorização da Fundação Nacional dos Povos Indígenas (Funai). Os cursos oferecidos são ferramentas de empoderamento que permitem a aplicação prática dos conhecimentos adquiridos no dia a dia das comunidades, gerando impactos positivos e duradouros.

Ao longo do ano, o programa Yakã apoiou as Festividades Xinguanas, incentivando a continuidade das celebrações tradicionais do povo Xingu, e realizou uma formação de Lideranças Femininas Indígenas, incentivando o protagonismo feminino com recursos destinados à capacitação e ao desenvolvimento de novas lideranças, reforçando o compromisso com a equidade e a preservação cultural.

O programa seguiu investindo no fortalecimento da segurança alimentar, na valorização cultural e no monitoramento territorial e ambiental, reforçando seu compromisso com a sustentabilidade e o bem-estar das comunidades indígenas.



Evoluir Tacaimbó

PROGRAMA EVOLUIR

A parceria do Grupo Cornélio Brennard com a *startup* Alicerce Educação, que promove ensino integral para crianças e jovens, passou a se chamar programa Evoluir em 2024 e chegou a Taicambó, município onde está instalado o Complexo Fotovoltaico Sol do Agreste. São duas turmas com 40 alunos entre 8 e 11 anos, que iniciaram as aulas no segundo semestre. Além do reforço em Matemática e Língua Portuguesa, as crianças têm acesso à Trilha de Descoberta, que aborda temas como Sustentabilidade, Artes e Economia.

Dados de 2024 revelam que apenas 36% das crianças nos anos iniciais do Ensino Fundamental em Tacaimbó têm aprendizado adequado de Língua Portuguesa e 21% em Matemática. Esses números são alarmantes quando comparados à média nacional, de 49% e 35%, respectivamente. Em um ambiente seguro e acolhedor durante o contraturno escolar e três vezes por semana, o programa pretende mudar esse cenário reforçando o aprendizado e promovendo o desenvolvimento de competências socioemocionais.

O programa Evoluir chegou a Taicambó, município onde está o Complexo Fotovoltaico Sol do Agreste

AQUALUZ

A Atiaia Renováveis apoia o Projeto Aqualuz, uma iniciativa voltada para o cuidado com as comunidades no entorno de suas operações – nesse caso, o Complexo Maravilhas. Em parceria com a ONG SDW For All – Sustainable Development & Water For All, a empresa financia um sistema de tratamento de água que utiliza radiação solar para fornecer água potável a 15 famílias da comunidade de Engenho Dois Rios II, em Goiana (PE).

Antes da implantação do equipamento, a comunidade não tinha acesso a água tratada, contando apenas com poços próprios ou compartilhados. Com a tecnologia desenvolvida pela SDW, as famílias agora terão água potável de qualidade por até 20 anos, garantindo mais saúde e qualidade de vida.



Programa Aqualuz

Meio ambiente *e sociedade* GRI 203-1

Os impactos positivos dos projetos socioambientais apoiados pela Atiaia Renováveis incluem preservação ambiental, desenvolvimento social, capacitação, fortalecimento da economia local, inovação, parcerias estratégicas e melhoria da qualidade de vida das comunidades atendidas.

Em 2024, os investimentos foram realizados por doações de produtos, em espécie e serviços ou ainda investimentos financeiros. A duração dos projetos variou entre um e 12 meses.

Meio ambiente

Em 2024, a Atiaia Renováveis liderou 37 programas ambientais e obteve 113 licenças ambientais, consolidando seu compromisso com a preservação e o uso sustentável dos recursos naturais. Entre as ações de destaque estão o patrocínio a um estudo sobre biomassa, o apoio a pesquisas nos rios do Pantanal e a publicação de um livro sobre ictiofauna.



172
programas
socioambientais
em 2024

Além dessas iniciativas, dois novos projetos estão em fase de planejamento. O primeiro é a implantação de um laboratório de ictiofauna em Paraíso das Águas, no Mato Grosso do Sul, que atenderá a bacia do rio Sucuriú, onde a Atiaia tem três PCH em operação - Buriti, Porto das Pedras e Bandeirante. Esse laboratório oferecerá infraestrutura adequada para o crescimento e proteção de espécies de peixes locais, contribuindo diretamente para a conservação da fauna aquática e a sustentabilidade dos recursos hídricos.

O segundo projeto é a criação de um centro de apoio às Áreas de Proteção Ambiental (APA) de Bonito, no Mato Grosso do Sul. O espaço será voltado ao suporte de pesquisadores que atuam nas regiões das Nascentes do Rio Sucuriú e do Rio Sucuriú-Paraíso, fortalecendo o monitoramento e a conservação dessas áreas.

Também em 2024, foi realizada uma ação na comunidade de Engenho Bento, em Pernambuco, com a distribuição de lixeiras e materiais educativos para estimular o descarte correto de resíduos e contribuir para a prevenção da poluição nos rios locais.



Benedito José Almeida |
Zelador da PCH Canoa Quebrada



PCH Foz do Cedro (MT)

Impactos na biodiversidade e serviços ecossistêmicos

GRI 101-5, 101-7, 101-8

As operações da Atiaia Renováveis estão localizadas em biomas como a Caatinga, o Cerrado e a Mata Atlântica, o que torna a atenção à biodiversidade um aspecto central na gestão ambiental do Grupo GCB. A geração de energia por meio de PCH exige obras em corpos hídricos e áreas naturais, como barragens, acessos operacionais e faixas de servidão. Mesmo em áreas ecologicamente sensíveis, a empresa conduz suas atividades com responsabilidade, em conformidade com a legislação e com as melhores práticas do setor.

A Atiaia implementa medidas sistemáticas de prevenção, mitigação, compensação e recuperação ambiental, como escadas de peixes, controle de efluentes e restauração de vegetação nativa. Esses esforços têm gerado avanços relevantes, com áreas totalmente restauradas e sinais claros de recuperação da fauna e da flora da região. Todas as ações seguem critérios técnicos e legais, e são monitoradas continuamente para garantir sua efetividade.

Os empreendimentos também se situam em áreas que prestam importantes serviços ecossistêmicos, como abastecimento de água e suporte à biodiversidade aquática, essenciais para o bem-estar das comunidades locais. Ainda que tenha ocorrido alteração de ecossistemas naturais nas fases iniciais, os impactos vêm sendo compensados com responsabilidade, com planos de manejo e recuperação que visam à resiliência dos ambientes afetados.

A empresa reconhece que suas atividades — e as de sua cadeia de fornecedores — podem afetar serviços ecossistêmicos, especialmente durante a construção e a abertura de acessos, podem influenciar serviços ecossistêmicos como regulação hídrica, polinização, controle da erosão e manutenção da biodiversidade. Por isso, mantém um processo contínuo de avaliação e gestão de riscos, reafirmando seu compromisso com o desenvolvimento sustentável e a conservação ambiental nas regiões onde atua.

MAPA DA BIOMASSA BRASILEIRA

A Atiaia Renováveis, junto a outras cinco empresas, é patrocinadora do Mapa da Biomassa Brasileira, estudo pioneiro conduzido pelo Instituto Senai de Inovação em Biomassa, no Mato Grosso do Sul. O projeto tem como enfoque identificar e mapear as principais fontes de biomassa no Brasil como bagaço de cana, resíduos de eucalipto e palha de milho, avaliando seu potencial energético. Serão mapeados três tipos de resíduo oriundo da biomassa: agrícolas, da silvicultura (florestas) e animais (bovino, suíno e aves).

A pesquisa surgiu da necessidade de reunir, em uma única plataforma e com metodologia padronizada, dados mais detalhados sobre as biomassas disponíveis no país para uso como matéria-prima energética.

Além desse mapeamento, o estudo analisa a sazonalidade e viabilidade dessas biomassas para a geração de energia limpa, buscando alternativas que reduzam a dependência de combustíveis fósseis e incentivem políticas públicas voltadas para tecnologias sustentáveis.

PROJETO CHALANA DE PESQUISAS



Karolina Salandim | Analista ambiental

Lançado em março, o Projeto Chalana de Pesquisas amplia e fortalece as pesquisas científicas nos rios do Pantanal Mato-grossense e Sul-mato-grossense. Com o apoio da Atiaia Renováveis, os pesquisadores percorrem os rios a bordo de uma chalana — embarcação de grande porte típica da região — realizando análises diretamente na água. Dessa forma, o trabalho se torna mais ágil e eficiente, além de otimizar custos e tempo de deslocamento.

O projeto é liderado pela Fundação Ecotrópica, uma ONG de Cuiabá dedicada à conservação dos recursos naturais e à promoção da qualidade de vida nos ecossistemas tropicais brasileiros.

PEIXES DO RIBEIRA SERRA AZUL

O livro *Peixes do Ribeira Serra Azul*, dos professores Alexandre Cunha Ribeiro e Katiane Mara Ferreira do Departamento de Biologia e Zoologia da Universidade Federal de Mato Grosso (UFMT), contou com o apoio da Atiaia Renováveis para seu lançamento.

A obra explora a ictiofauna da bacia do Alto Paraguai, em Mato Grosso, e traz dados detalhados e fotografias subaquáticas de diversas espécies de peixes e seus habitats.

A Atiaia Renováveis reafirma seu compromisso com a sustentabilidade e a preservação ambiental ao apoiar iniciativas como essa, que contribuem para a conservação dos recursos naturais e o conhecimento científico para as futuras gerações.

GESTÃO DE RESÍDUOS

O sistema de gestão de resíduos adotado pela empresa contempla múltiplas etapas, como a identificação, classificação, minimização, segregação e o armazenamento adequado dos resíduos, seguidas por processos de coprocessamento, reutilização e reciclagem. Essas práticas abrangem tanto os resíduos sólidos quanto os efluentes, assegurando a conformidade com as diretrizes da Política Nacional de Resíduos Sólidos.

A companhia mantém um compromisso contínuo com a busca por inovações tecnológicas e realiza, de forma sistemática, avaliações de impacto ambiental, garantindo aderência às normas regulatórias vigentes. Todos os empreendimentos recebem investimentos em equipamentos de compostagem, o que contribui de maneira responsável e sustentável para o aumento do índice de reciclagem. Além disso, são promovidas capacitações, reforçando o engajamento e a consciência ambiental.

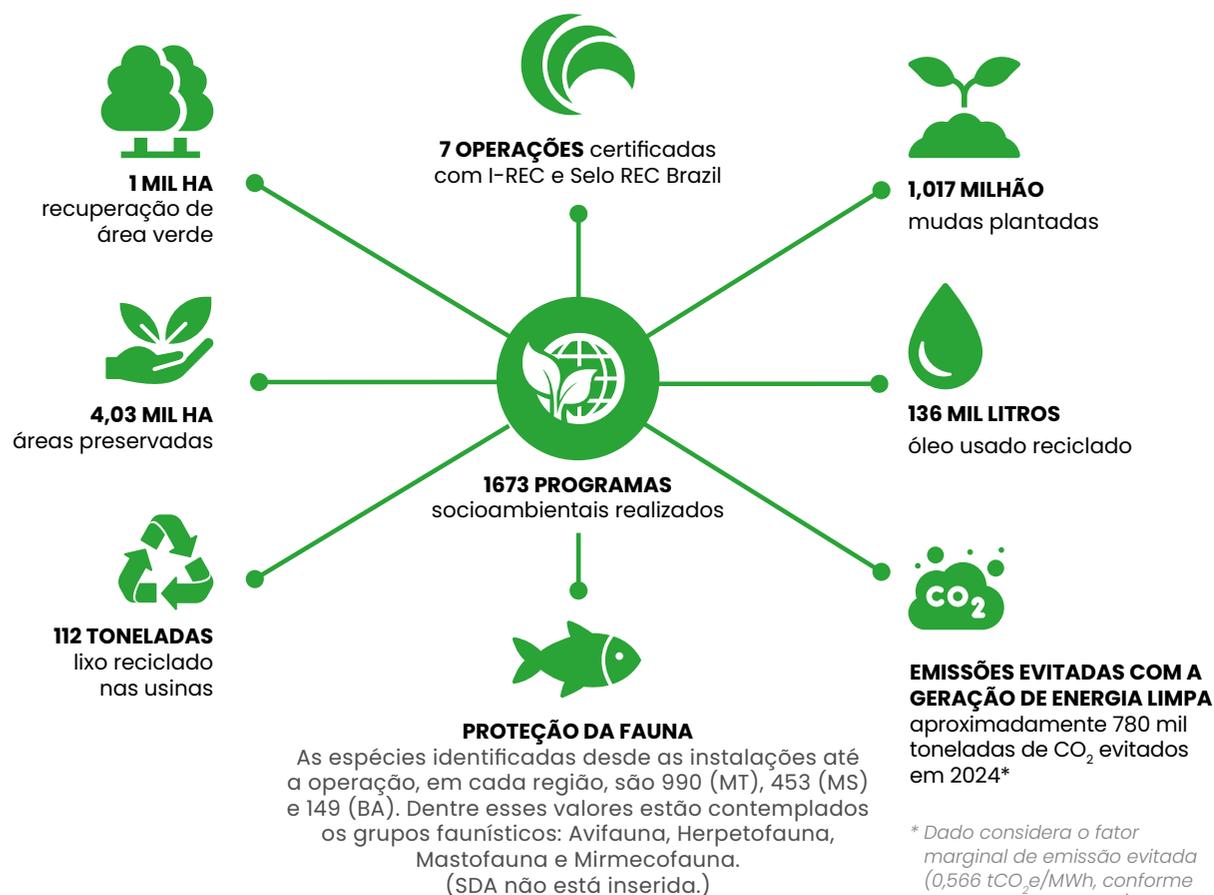
LIXO ZERO

Em 2024, a Atiaia Renováveis se tornou a primeira empresa do setor elétrico brasileiro a conquistar a Certificação Lixo Zero em 100% de suas usinas hídricas em operação – localizadas nos estados de Mato Grosso, Mato Grosso do Sul e Pernambuco – e também em seu escritório administrativo em Cuiabá.

A conquista foi resultado de um robusto programa de gestão de resíduos, que envolveu treinamentos contínuos com os colaboradores, conscientização de prestadores de serviço, compostagem em leiras, investimentos em melhorias de infraestrutura como novos residuários, sinalizações adequadas e equipamentos mais eficientes, além da implantação de pontos de coleta para ONGs que transformam tampinhas e latas de desodorante em cuidado e proteção para animais resgatados, reforçando a relevância econômica e social de separar os resíduos.

Mais do que um selo, a certificação – concedida pelo Instituto Lixo Zero Brasil e validada pela Zero Waste International Alliance – reflete o compromisso da Atiaia com a sustentabilidade e a economia circular, alcançando um índice exemplar: 99% dos resíduos gerados são reciclados ou reaproveitados.

RESULTADOS AMBIENTAIS



Certificação Lixo Zero

O que vem por aí



Superar
500
MW
de capacidade instalada e
em operação e, nos próximos
anos, desenvolver 1,7 GW



Alcançar
200
crianças
atendidas pelo
projeto Evoluir até 2026



Conclusão
do processo de
consolidação dos
novos valores do
"Jeito de ser Atiaia"



Garantir
a meta de acidente zero



Recuperar
os patamares da
gestão de energia
de 2024



Estudos
sobre o biometano
para futuros negócios



Intensificar
a estruturação do
produto varejista, com
novos modelos de
negócios para clientes
de menor consumo



Otimização
dos projetos das PCH
Tucano e Retirinho



Entrada em
operação
das usinas de GD, da
PCH Fundãozinho e do
Complexo Fotovoltaico
Sol do Agreste



PCH Fundãozinho (MS)



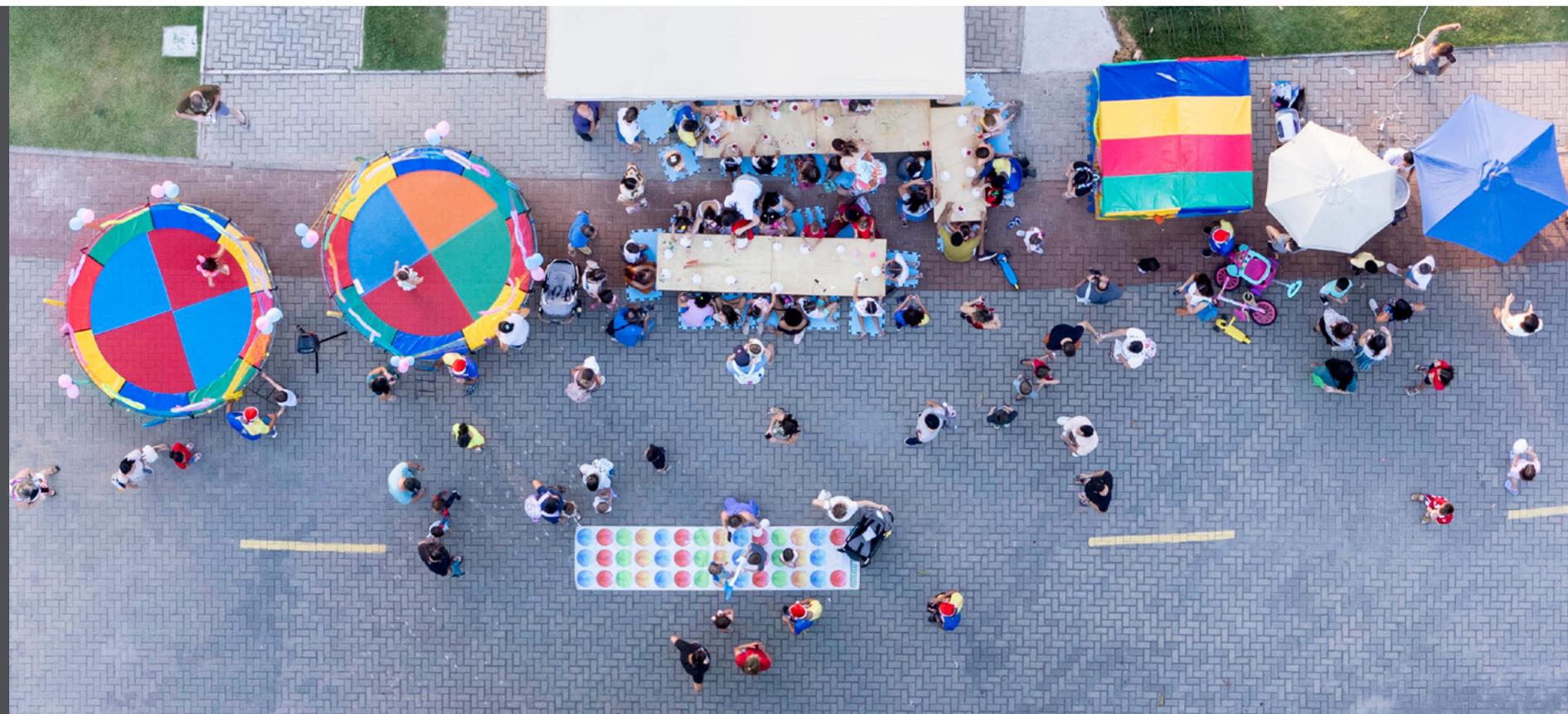
Iron House

GRUPO CORNÉLIO BRENNAND



“*Estamos satisfeitos em compartilhar as experiências e resultados das iniciativas que realizamos diariamente nos destinos onde atuamos. Com total sinergia aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU e aos princípios que regem o nosso Grupo, a Iron House tem contribuído para a priorização de espaços que focam as pessoas, permitindo que elas se sintam conectadas a esses lugares, desenvolvendo um verdadeiro senso de pertencimento.*”

Carolina Fiuza Boxwell
CEO da Iron House



Moradores e visitantes em evento realizado na Casa Parque Paiva

Iron House

Urbanismo pelo bem-estar

GRI 3-3 Cidades sustentáveis

A Iron House, criada em 2011 pelo Grupo Cornélio Brennard, é uma referência no mercado imobiliário ao combinar inovação, sustentabilidade e excelência no desenvolvimento de destinos urbanos. Com visão 360°, sua abordagem vai além da construção de espaços, focando na criação de comunidades integradas à natureza e em harmonia com os contextos locais.

A empresa é especializada na concepção, planejamento e gestão de projetos imobiliários, localizados em *landbanks* próprios, em territórios com ativos culturais e naturais, com destaque para a Várzea, no Recife, e o Paiva, no município do Cabo de Santo Agostinho. Com matas preservadas e regeneradas ao longo desse tempo, desenvolve espaços que são verdadeiros ativos da Região Metropolitana do Recife.

O portfólio da Iron House inclui destinos planejados, desenvolvimento imobiliário e hotelaria, todos atrelados ao compromisso com o urbanismo sustentável, incorporando soluções que promovem a convivência. Em lugares emoldurados pela natureza – como mata, rio e mar –, o foco está na valorização da qualidade de vida de moradores e visitantes conectados a espaços livres vibrantes.

A empresa é reconhecida por seu compromisso com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Organização das Nações Unidas (ONU), especialmente em áreas como preservação ambiental, inclusão social e desenvolvimento urbano sustentável. Como desenvolvedora de destinos, a Iron House prioriza, na prática, a ODS 11 – Cidades e comunidades sustentáveis.



Eventos e premiações

CIDADE 360°

Na defesa dos pilares do bom urbanismo, com um trabalho importante de disseminar esses conceitos no mercado, a Iron House apoia e promove agendas voltadas para esse tema com diversos públicos. A exemplo disso, em junho de 2024, patrocinou o Cidade 360°, promovido pela Associação dos Dirigentes de Empresas do Mercado Imobiliário (Ademi-PE), que contou com uma palestra ministrada por Felipe Cavalcanti, fundador do Movimento Somos Cidade, do qual a Iron House também faz parte. O encontro reuniu grandes nomes do mercado imobiliário para debater soluções inteligentes e funcionais para projetar o futuro urbanístico da Região Metropolitana do Recife.

SELO EDGE

Um importante reconhecimento nesse âmbito foi a entrega do Selo EDGE (Excelência em Design para Maior Eficiência) ao Acqua Marine, empreendimento incorporado pela Iron House no Paiva, numa cerimônia realizada em março de 2024. Ele foi o primeiro no Nordeste a conquistar o prêmio após a conclusão da obra. Entregue em 2021, o empreendimento da Iron House obteve reduções estimadas em 23% de energia, 31% de água e 62% na energia embutida de materiais – emissões de CO₂ na sua fabricação – que são os três pilares avaliados pelo EDGE.

CASA COR

A Iron House também levou o tema de planejamento e desenvolvimento urbano para a CasaCor Pernambuco de 2024. Em parceria com a Vivix, promoveu uma agenda voltada para os arquitetos locais. Com uma palestra ministrada pelo paisagista Pedro Lira, do Natureza Urbana, o tema da conversa foi “Cidades do futuro e tendências de bairros planejados”, oferecendo *insights* para o desenvolvimento urbano moderno e trazendo a importância do tema para o mercado local.

Ainda durante o evento, a Iron House levou um grupo de corretores parceiros para uma agenda com o arquiteto Juliano Dubeux, que abordou “Estratégias arquitetônicas e urbanísticas para valorização do produto imobiliário,” agregando valor e perspectivas ao setor.



Carol Boxwell e gerentes da Iron House com Felipe Cavalcanti no Cidade 360°



Iron House na Casa Cor



Selo Edge

Conceitos de bem-estar

A Iron House cuida de seus destinos inspirada em conceitos que agregam valor à vida das pessoas que moram e frequentam seus territórios.

Placemaking – É uma abordagem multifacetada para o planejamento, projeto e gestão dos espaços públicos, voltados para as necessidades das pessoas, capazes de fortalecer a conexão entre elas e os lugares. Criada a partir dos conceitos de Jane Jacobs e William Whyte nos anos 1960, apoia a transformação do espaço público baseada na participação da comunidade, ressaltando a importância de bairros vivos e espaços públicos convidativos.

Olhos das ruas – Um dos conceitos mais influentes do urbanismo relacionado à segurança nas cidades foi desenvolvido por Jane Jacobs. Em sua obra *Morte e vida das grandes cidades*, ela defende que a segurança urbana não depende exclusivamente do policiamento formal, mas da presença constante de pessoas nos espaços públicos — observando, circulando e interagindo. O uso ativo dos térreos,

com estabelecimentos como lojas, cafés e oficinas, estimula essa convivência entre o público e o privado, fortalecendo a vigilância natural das ruas e contribuindo para um ambiente urbano mais seguro e vibrante.

Mix de tipologias – As diferenças se unem e se complementam, atendendo a vários perfis de moradores. Edificações com tipologias e produtos diferentes que estimulem usos distintos aliadas a espaços onde a circulação pelo pedestre seja estimulada.

Caminhabilidade – Outra tendência do mercado imobiliário é um conceito fortemente ligado ao planejamento urbano, à qualidade da infraestrutura e à concentração de serviços em um mesmo espaço arquitetônico. Ele mede o quão fácil é para as pessoas realizarem suas atividades diárias a pé em determinada área. A preocupação com sustentabilidade, mobilidade urbana e bem-estar deram à caminhabilidade destaque no desenvolvimento das cidades em todo mundo.



Parque do Paiva

AÇÕES CONTRA OS IMPACTOS SOCIOAMBIENTAIS

Para enfrentar os impactos socioambientais identificados em sua atuação, a Iron House promove ações como a compensação total das emissões de escopo 2 por meio da compra de certificados I-REC, o desenvolvimento de projetos que respeitam o contexto histórico e ambiental local, a redução do consumo de recursos naturais, o incentivo à reciclagem, além do engajamento comunitário e da transparência nas práticas ESG. Para prevenir e mitigar impactos negativos, são adotadas medidas como estudos prévios de impacto ambiental, uso eficiente de energia e água, incentivo à arquitetura biofílica, criação de áreas verdes e diálogo com comunidades envolvidas.

Para lidar com impactos já existentes, a organização realiza parcerias com iniciativas sociais e ambientais e promove a constante reavaliação de suas práticas. Essas ações geram benefícios reais e potenciais, como a geração de empregos, melhorias na mobilidade urbana, expansão de áreas verdes, incentivo à economia circular e uso de tecnologias sustentáveis. A eficácia das medidas é monitorada continuamente por indicadores de desempenho, relatórios periódicos, envolvimento de *stakeholders* e comparações com metas e regulamentações, promovendo uma cultura de revisão e aprimoramento contínuo.

GESTÃO COLABORATIVA

A Iron House realiza uma gestão estruturada e colaborativa de seus empreendimentos. No Paiva, bairro planejado no Cabo de Santo Agostinho, atua em parceria com a Associação Geral da Reserva do Paiva, garantindo a manutenção dos espaços públicos e promovendo um diálogo contínuo com a comunidade local. Já na região da Várzea, bairro onde nasceu o Grupo Cornélio Brennard, reforça seu compromisso com o entorno por meio de iniciativas voltadas à integração e ao desenvolvimento social.

Desde a sua fundação, a empresa trabalha para preservar as áreas de mata nativa que fazem parte de seus territórios. Elas são cuidadosamente integradas ao desenvolvimento, contribuindo para a manutenção da biodiversidade, a preservação de espécies e a oferta de serviços ecossistêmicos essenciais para a qualidade ambiental da região.

Com uma equipe engajada na agenda da sustentabilidade, a Iron House tem como desafio contínuo desenvolver espaços que não apenas atendam às demandas do presente, mas que também inspirem o futuro, sempre com base nas melhores práticas de urbanismo e nas necessidades de um mundo em constante transformação.

Jornada ESG

A matriz de materialidade da Iron House, elaborada em 2021, foi revisada no fim de 2023, mantendo sua lista de 11 temas. Entre eles, destaca-se um específico do negócio: Cidades sustentáveis. Esse tema abrange a promoção de um planejamento urbano inteligente, sustentável e inclusivo, além do incentivo à mobilidade eficiente e à integração da tecnologia para melhorar a qualidade de vida nas cidades.

Essa diretriz estratégica se reflete também nas articulações institucionais da Iron House, que participa ativamente de movimentos que discutem e promovem o urbanismo sustentável, como o Somos Cidade, a Adit Brasil e a Ademi. Além disso, a empresa é signatária do Pacto Global da ONU no Brasil e integra o hub ODS Pernambuco, reforçando seu compromisso com os ODS. Essas conexões fortalecem a atuação da Iron House como uma protagonista na construção de soluções urbanas mais humanas, resilientes e alinhadas às transformações socioambientais em curso.

Compromisso com a sustentabilidade

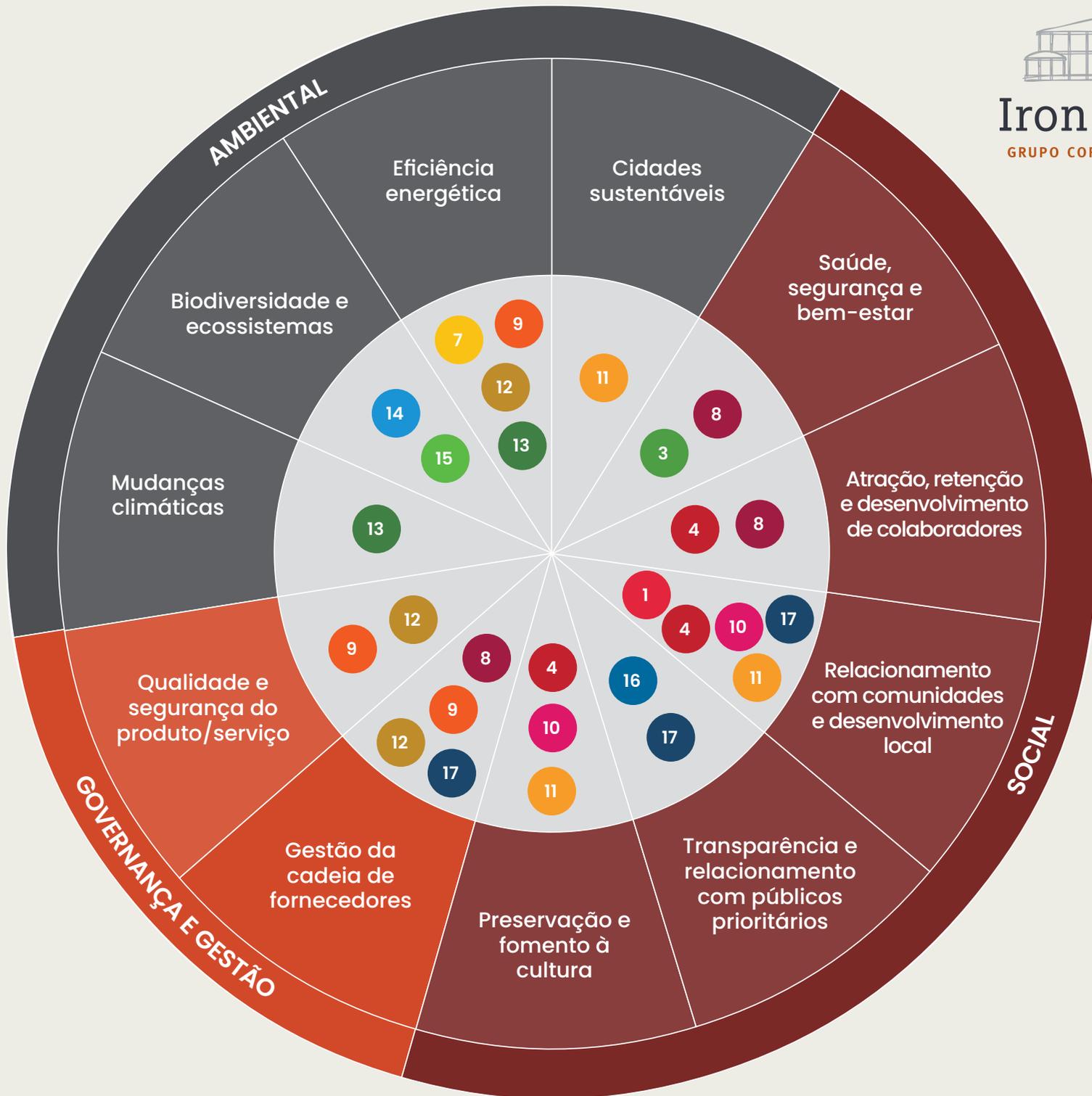
A Iron House abraça o compromisso de um crescimento sustentável, equilibrando desenvolvimento econômico e responsabilidade socioambiental para as futuras gerações.

Em 2024, a empresa intensificou suas ações voltadas à sustentabilidade, consolidando práticas alinhadas aos Dez Princípios do Pacto Global da ONU, que abrangem direitos humanos, padrões laborais, proteção ambiental e combate à corrupção.

Como parte desse compromisso, adotou medidas para aprimorar suas práticas, em especial, o seu olhar de conservação ambiental, por meio do desenvolvimento sustentável das áreas verdes, garantindo sua disponibilidade em longo prazo. No Paiva, 126 hectares são destinados a áreas verdes dos quais 118 hectares são de Mata Atlântica preservada, integradas ao projeto urbanístico. Já na Várzea, que sediará novo destino planejado desenvolvido pela Iron House, além dos 637 hectares de área de preservação ambiental e histórica, o rio Capibaribe, que atravessa todo o bairro, terá um papel central no projeto.



Temas materiais GRI 3-2



Temas de visibilidade para o relato

- Diversidade, equidade e inclusão
- Ética, integridade e compliance

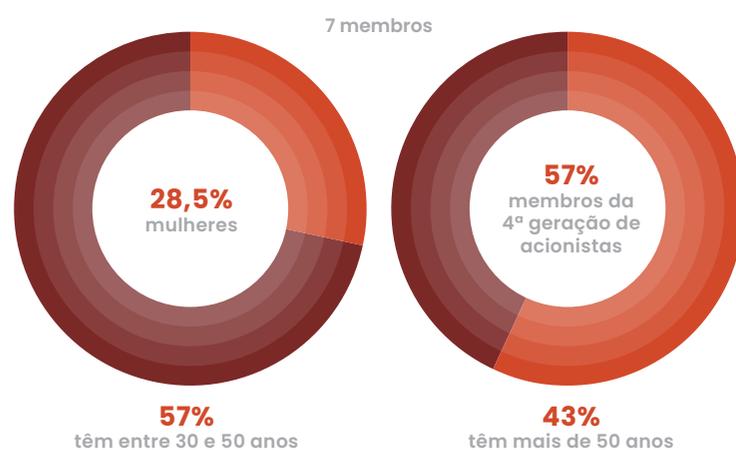
Governança

A Iron House adota um modelo de governança corporativa sólido, baseado na integridade, na responsabilidade e na transparência como fundamentos essenciais para a perenidade dos negócios. Alinhada ao compromisso com a sustentabilidade e à preservação do legado familiar, a governança busca promover uma atuação integrada e estratégica nos projetos, com foco na criação de valor de longo prazo.

CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

A governança da Iron House dispõe de um Comitê Imobiliário composto por sete membros acionistas familiares — quatro da 4ª geração, dois da 3ª e um conselheiro interno — que atuam de forma integrada com outros conselhos e instâncias do Grupo. A liderança exercida por um representante da 4ª geração nesse comitê evidencia o avanço da sucessão planejada e o compromisso com a formação contínua de novas lideranças. Essa atuação está inserida no escopo do Programa de Formação do Acionista (Proa), voltado à capacitação e ao engajamento das futuras gerações, garantindo a sustentabilidade do modelo de gestão familiar com foco em valor de longo prazo e alinhamento estratégico entre os negócios.

Comitê Imobiliário da Iron House



1 Composição atual – referente ao primeiro semestre de 2024.



Presença feminina

Pessoas

Com uma equipe pequena e extremamente comprometida, a Iron House alcançou em 2024 índices excelentes de confiança (95%) e de NPS (93%), sendo novamente certificada com o selo Great Place To Work (GPTW). Desde o trabalho de *endomarketing* realizado no fim de 2023 para maior esclarecimento do propósito do negócio, foi iniciada uma série de ações para fortalecer a integração dos colaboradores e o engajamento de clientes e fornecedores.

Um dos momentos de sinergia entre os colaboradores, numa oportunidade de trocar experiências, compartilhar ideias e apresentar projetos, é o Conexões – Café com CEO. O evento é promovido mensalmente e tem o objetivo de reforçar a cultura da empresa. Todo a equipe se reúne para alinhar estratégias, compartilhando as atualizações sobre o negócio e os próximos passos de projetos em andamento.

VALORIZAÇÃO DA PRESENÇA FEMININA

A Iron House acredita que a diversidade é um fator importante para o sucesso dos negócios e tem orgulho da significativa presença feminina em sua equipe. As mulheres ocupam posições estratégicas em todas as áreas da empresa, contribuindo com visões únicas que fortalecem a capacidade de inovação da organização.

Sob a liderança de uma CEO, a equipe da Iron House é formada por 71% de mulheres, das quais 75% ocupam cargos de liderança — um reflexo do compromisso com a equidade e o protagonismo feminino no ambiente corporativo.



Equipe Iron House e parceiros no Complian 2024

Inovação

urbana e social

Sempre atenta às inovações e tendências do mercado imobiliário, a Iron House busca as melhores soluções para seus clientes e a otimização de seus processos internos. Para isso, promove encontros, participa de eventos e apoia pesquisas e novas ideias.

O projeto do Paiva foi apresentado como um *case* de sucesso no desenvolvimento de destinos planejados no Bairros Summit, promovido pela Adit no mês de abril. No evento, que foi uma oportunidade para participar de discussões aprofundadas, *networking* e geração de negócios, Carol Boxwell, CEO da Iron House, também abordou a importância da governança e zeladoria urbana exercida pela AGRP no bairro.

Já em setembro, Carol e Camylla Cunha e Kika Maçães, das equipes de Licenciamento e Projetos da Iron House, marcaram presença no Complian, o principal seminário do Brasil sobre Comunidades Planejadas, Loteamentos e Desenvolvimento Urbano. No evento, realizado em Foz do Iguaçu (PR), elas conheceram *cases* de sucesso e participaram de debates que geraram reflexões sobre os mais diferentes aspectos das cidades.

Destinos

Paiva

Cabo de Santo Agostinho (PE)

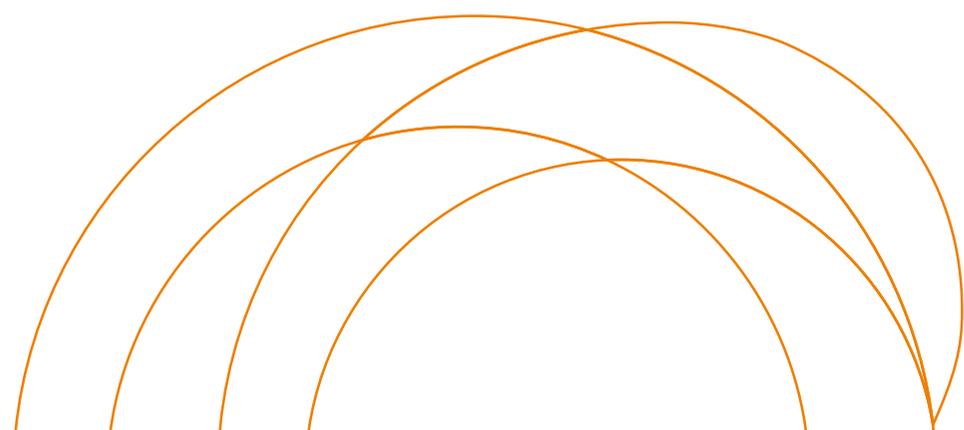
Primeiro bairro planejado da Região Metropolitana do Recife, o Paiva é um destino com área total de 526 hectares, sendo 118 hectares de Mata Atlântica preservada e 74 hectares de áreas públicas. O projeto conta com 8,5 km de praia, 9,7 km de ciclovia, 10,2 km de passeios, além de oferecer serviços e facilidades aos seus 4 mil moradores, aproximadamente.

A Iron House é responsável pelo desenvolvimento do *masterplan* da ala sul do bairro, do destino e dos espaços públicos, com atenção total à infraestrutura e os possíveis impactos de longo prazo. É um projeto em que o conceito de *placemaking* orienta as ações, levando as pessoas para os espaços públicos e fortalecendo o senso de comunidade. Há uma agenda intensa de eventos e iniciativas voltados para fortalecer a importância desses locais de convivência, incentivar o uso e atrair serviços.

A gestão e a interação com os moradores e comunidades do entorno são coordenadas pela Associação Geral da Reserva do Paiva (AGRP), que cuida da administração, manutenção, limpeza, paisagismo, vigilância e conservação das áreas de interesse e uso comum, além de fazer campanhas educativas sobre a conservação da praia e dos manguezais. Esse trabalho consolidado de governança é um dos grandes diferenciais do Paiva.



Feira colaborativa na Casa Parque



Ações de responsabilidade socioambiental

No Paiva, há um compromisso com o desenvolvimento sustentável e adoção práticas ambientais. Esse cuidado integra a rotina do empreendimento, com diversas iniciativas. Como parte do trabalho de zeladoria urbana e governança do destino, a Associação Geral da Reserva do Paiva promove diversas ações:

- **Reciclagem:** a AGRP realiza o processo de coleta seletiva do bairro e respectiva destinação dos resíduos. Em 2024, mais de 50 kg de plásticos obtidos partir da coleta seletiva, em parceria com a empresa MPS – Madeira Plástica, serviram de insumo para a confecção de mobiliários urbanos. Oito novos bancos e duas lixeiras foram instalados no Parque do Paiva, além de quatro placas de sinalização na orla do bairro.



Soltura de animais silvestres na Mata de Camaçari, Paiva

- **Ordenamento da orla:** instalação de placas educativas, entrega de sacolas biodegradáveis, manutenção e instalação de coletores de resíduos.

- **Meio ambiente:** plantio de mudas com moradores, acolhimento de animais de rua, educação ambiental com grupos e escolas, cumprimento dos programas de gestão ambiental e de resíduos sólidos do bairro.

- **Incentivo a adoção de animais:** promoção feira de adoção de cães e gatos, em parceria com a ONG Pet Help, durante a inauguração do Parque Pet criado pela Iron House.

- **Mutirão na praia:** no Dia Mundial de Limpeza de Praias, Rios e Mares, em 21 de setembro, aconteceu a 12ª edição do mutirão de limpeza no Paiva. Num percurso de 4 km, os participantes dialogaram sobre os cuidados com o meio ambiente e fizeram a remoção de resíduos.

- **Semana de Defesa da Fauna:** alunos do 4º ano do Colégio Santa Maria Paiva participaram de atividades sobre os perigos do descarte incorreto de resíduos para as tartarugas marinhas. A programação incluiu a visita a um ninho na praia do Paiva e ao museu itinerante da ONG Ecoassociados na Casa Parque.

- **Monitoramento dos ninhos de tartaruga:** durante a temporada de desova de tartarugas marinhas 2023/2024 — que ocorre entre os meses de novembro e julho —, a Praia do Paiva registrou 47 ninhos, resultando no nascimento de aproximadamente 3.615 filhotes. O trabalho de monitoramento dos ninhos e o acompanhamento do ciclo de vida das tartarugas, desde a desova até a eclosão, é realizado desde 2012 por iniciativa da Associação Geral da Reserva do Paiva (AGRP), em parceria com outras entidades.



Adoção de animais na abertura do Parque Pet da Iron House

- **Soltura de animais:** a Associação Geral da Reserva do Paiva, em colaboração com a Agência Estadual de Meio Ambiente (CPRH), realizou na Mata de Camaçari mais uma ação de soltura de animais silvestres aberta ao público. Répteis, aves e mamíferos, resgatados em operações de combate ao tráfico ou capturados no próprio bairro, passaram por reabilitação no Centro de Triagem de Animais Silvestres de Pernambuco e depois foram soltos na natureza. Com muitas crianças presentes, foi uma oportunidade para sensibilizar essas futuras gerações sobre a necessidade de preservar a fauna e combater o tráfico de animais silvestres.

Várzea Recife (PE)

O segundo maior bairro em extensão territorial do Recife, onde o Grupo Cornélio Brennand nasceu, é também foco de atuação da Iron House. Durante 2024, o negócio do GCB promoveu ações e eventos no espaço que abrigou uma antiga fábrica de bebidas, com atividades para toda a família. Além disso, realizou no bairro a conclusão de uma obra de infraestrutura, implantando uma rotatória para melhoria de acesso viário aos veículos e caminhões que acessam uma fábrica no local.

Em respeito aos moradores da Várzea, a empresa iniciou uma agenda de encontros em 2023 para apresentar as ações planejadas para 2024. Com foco nos residentes do bairro, para apresentar os planos sociais e de infraestrutura para o local, a agenda tinha como foco principal explicar sobre a obra da rotatória implementada nas áreas da Iron House. Outra importante iniciativa foi a criação do Nosso Quintal, o espaço que antes era uma fábrica desativada, vem sendo transformado em uma nova centralidade no bairro e atraindo muitos visitantes de outras regiões.

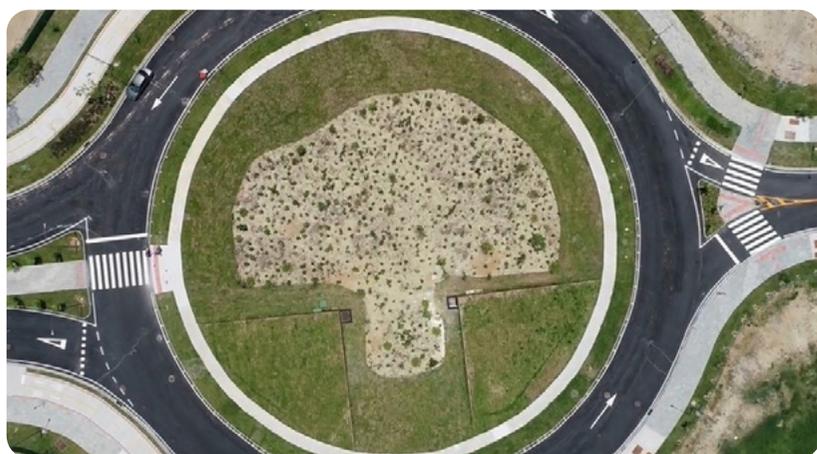




Colaboradores do GCB no plantio de mudas da microfloresta

ROTATÓRIA

Em 2024, foi concluída a rotatória que, construída seguindo as orientações da Companhia de Trânsito e Transporte Urbano (CTTU), permitiu a melhoria do tráfego de veículos no local, aliando funcionalidade urbana à consciência ambiental. E, reforçando o compromisso com a valorização da região e a sustentabilidade, a Iron House firmou uma parceria com a Heineken para criar no local a primeira microfloresta urbana do Recife. A iniciativa chamada Green Your City, que tem um olhar inédito para formas de discutir o impacto ambiental, fez um projeto paisagístico que incluiu mil mudas de espécies nativas. O plantio envolveu voluntários das duas empresas e moradores da Várzea.



Microfloresta de bolso no centro da rotatória da Várzea



Aulão de Capoeira

NOSSO QUINTAL

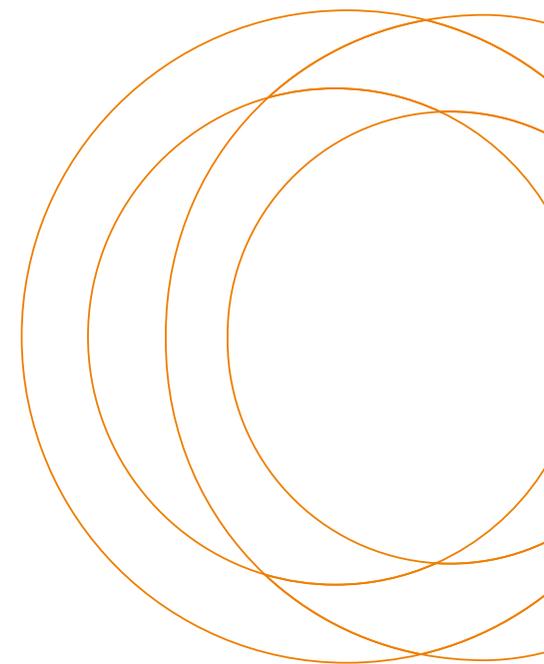
Criado no fim de 2023 em uma antiga fábrica de bebidas, após melhorias do espaço realizadas pela Iron House, o Nosso Quintal se tornou um grande espaço sociocultural no bairro. O local de fomento de cultura foi palco de vários eventos e iniciativas no decorrer de 2024, como o Mini Capibaribe Festival, realizado pela primeira vez dentro do Capibaribe Festival, maior evento de meio ambiente de Pernambuco, patrocinado pela Iron House e GCB. Na programação totalmente dedicada ao público infantojuvenil, voltada para a conscientização da necessidade de cuidar dos rios e do meio ambiente, os pequenos participaram de atividades lúdicas e educativas, incluindo um passeio de trenzinho pelas margens do rio Capibaribe.

O Nosso Quintal recebeu ainda a exposição *Hora, substantivo feminino* como parte das comemorações do centenário do escultor Abelardo da Hora. Durante os meses de junho e julho, foram exibidas, gratuitamente, seis esculturas emblemáticas do artista, destacando a presença e o poder do feminino em suas obras, como parte da programação da ART.PE. Para o público infantil, aos fins de semana, a programação contou ainda com aulas de pintura e cerâmica.

Além dessas iniciativas, a Iron House promoveu de forma independente uma série de eventos temáticos no espaço, com entrada franca e atrações para toda a família. Em 2024, foram cinco edições que reuniram em média 400 pessoas em cada uma delas. Os eventos contavam com a feira colaborativa de curadoria da Crabolando, com expositores de gastronomia, moda e artesanato. Nas feiras, os negócios incentivados pela Iron House e pelo GCB contavam com espaço dedicado para venda de seus produtos.

Em todas as agendas, o Nosso Quintal foi palco para manifestação de diversos movimentos culturais da Várzea, como o Maracatu Real da Várzea, o Boi da Mata e o Centro de Capoeira São Salomão, valorizando as iniciativas do bairro. Conectados com a agenda temática, foram ministradas oficinas infantis, aulões de capoeira e exibição de filmes e *performances* teatrais.

A última edição, em novembro de 2024, contou com diversas atrações voltadas para a celebração do Dia da Consciência Negra. O grupo de afinidade Étnico-racial do programa de diversidade do GCB Somos promoveu uma oficina de contação de histórias voltada à valorização das identidades. Com o mesmo objetivo, o espaço recebeu também uma exposição de trabalho dos alunos da escola Arco-Íris, presente no bairro da Várzea há 45 anos, com o tema "Solte o cabelo e prenda o seu preconceito".



Ações sociais

A Iron House acredita que o desenvolvimento urbano sustentável depende do fortalecimento dos territórios e da valorização das comunidades locais. Na Várzea, região onde conduz importantes projetos, a empresa tem promovido ações sociais focadas em educação socioambiental, educação básica, profissionalização e geração de renda. A seguir, destacamos iniciativas que simbolizam esse compromisso.

PROGRAMA VALE LUZ

Como parte do compromisso com a transformação da Várzea rumo a um futuro mais sustentável, a Iron House, em parceria com os times de Inovação e ESG e com a Neoenergia, consolidou a implantação do programa Vale Luz. A ação funciona por meio de um contêiner instalado no Nosso Quintal, onde os moradores podem entregar materiais recicláveis em troca de descontos na conta de energia elétrica.

Em apenas nove meses, o programa arrecadou cerca de 39 toneladas de resíduos recicláveis, contribuindo também para a conscientização ambiental na região.

Para ampliar o engajamento da população, o coletivo Kapiwara, participante do programa Territórios Regenerativos, atuou em ações de mobilização e orientação sobre a separação correta dos resíduos. Em conjunto com o projeto Várzea Composta, também integrante do mesmo programa, foi realizada uma oficina de compostagem, promovendo educação ambiental prática e incentivando hábitos mais sustentáveis nas comunidades vizinhas.



Aula de compostagem para comunidade da Várzea com o Coletivo Kapiwara e Várzea Composta

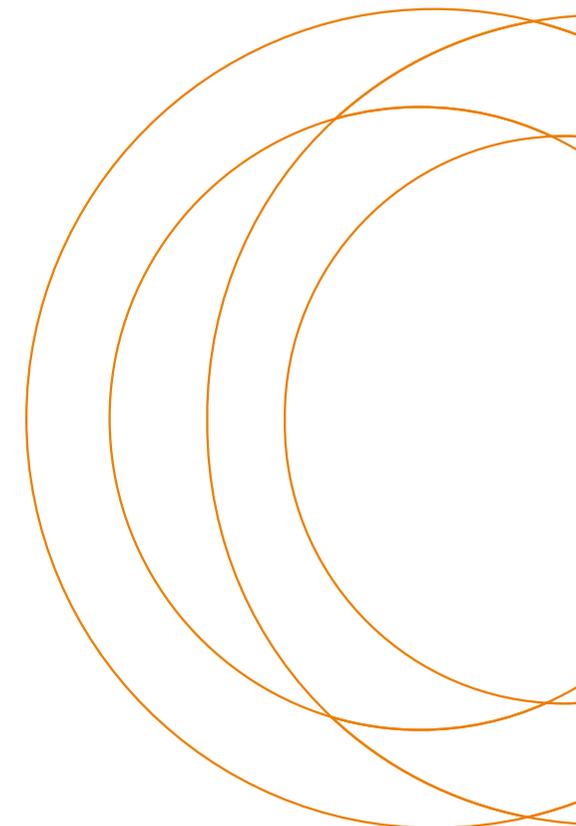


Concluintes do curso de Hambúrguer Gourmet da Casa Zero 81 na Várzea

CASA ZERO 81

Uma das ações de destaque foi a instalação da primeira franquia da Casa Zero 81 na Várzea. O espaço, que funciona como um *shopping* social, parte da crença no potencial de transformação das comunidades, com foco em inclusão e diversidade.

Localizada junto ao hub Plural, a unidade oferece cursos profissionalizantes gratuitos, voltados para o fortalecimento de competências práticas e comportamentais. Somente em 2024, foram realizadas 19 formações, com mais de 400 participantes concluintes e um alcance indireto de 1.600 pessoas. Entre os temas abordados estiveram a produção de velas aromáticas, assados e hambúrguer *gourmet*, culinária e desenvolvimento de habilidades socioemocionais.



PROGRAMA EVOLUIR

Na área de educação, a Iron House também celebrou a expansão do programa Evoluir, que passou a contar com o segundo polo na Várzea, ampliando o impacto do projeto na região. Unindo forças ao polo já existente, apoiado pelo Comitê de Transformação Social da Família Cornélio Brennard, o novo espaço passou a atender, a partir de outubro, mais 20 crianças de 5 a 8 anos, com aulas, no contraturno escolar, de Língua Portuguesa, Matemática e habilidades para a vida. Ao todo, o programa já beneficia 80 alunos na Várzea, reforçando o compromisso com uma educação transformadora e acessível.

CENTRO DE CAPOEIRA SÃO SALOMÃO

A valorização da cultura e da inclusão de gênero também marcou a atuação da Iron House, que patrocinou o evento *A mulher entrou na roda*, promovido pelo Centro de Capoeira São Salomão, na Várzea. A iniciativa busca ampliar a participação feminina no esporte, ocupando espaços historicamente dominados por homens e promovendo igualdade de oportunidades.

IRON HOUSE NO REC'N'PLAY

Como reconhecimento pelo seu trabalho no território, a Iron House foi convidada a participar do REC'N'PLAY – festival de inovação, tecnologia e cultura realizado em novembro no Bairro do Recife. A empresa integrou o painel “Transformação de territórios a partir de coalizões”, no qual apresentou suas principais iniciativas de desenvolvimento social e ambiental na Várzea, reforçando sua atuação colaborativa e orientada para o impacto positivo.



Programa Evoluir

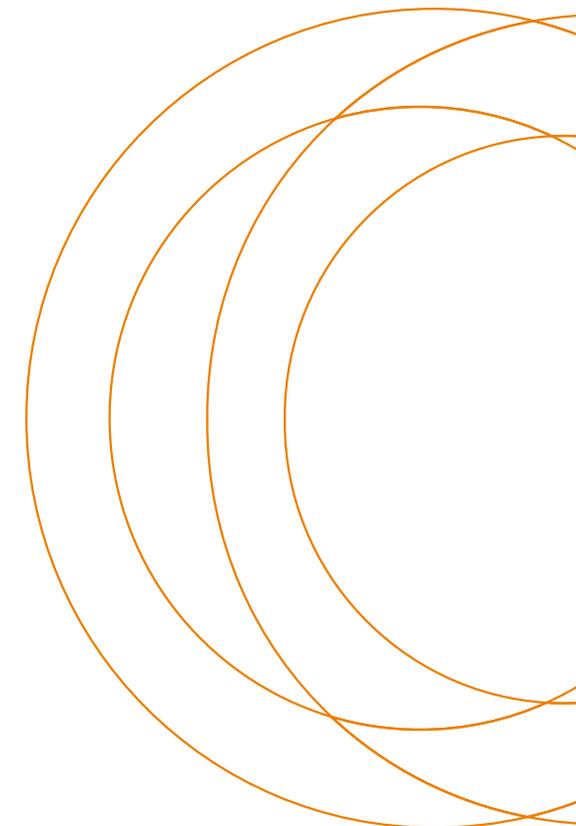


Encontro de capoeira *A mulher entrou na roda*

Reserva Camassarys Camaçari (BA)

A Reserva Camassarys, o primeiro bairro planejado de Camaçari, na Bahia, ocupa uma área de 528 mil metros quadrados. Com soluções inovadoras de mobilidade e equilíbrio entre as áreas construídas e verdes, o destino é ancorado pelo Boulevard Shopping Camaçari.

Com 97% dos terrenos já comercializados, a Reserva está localizada entre a via Parafuso (BA-535) e a avenida Jorge Amado, principais acessos da cidade.



O que vem por aí



Ampliação

dos resultados financeiros e operacionais: equilibrar o crescimento econômico com impactos sociais e ambientais positivos



Fortalecimento

das pessoas e da cultura organizacional: investir no desenvolvimento das equipes, garantindo alinhamento cultural, retenção de talentos e fortalecimento do engajamento para enfrentar as demandas crescentes



Esteira de lançamentos

de produtos: pilar estratégico para garantir a continuidade do desenvolvimento dos destinos



Nova estrutura

Foco na revisão de processos, redução de serviços e programas de apoio, priorizando as atividades principais da Iron House



Moradores e visitantes na Casa Parque, no Paiva, durante ativação promovida pela Iron House

vivix
vidros planos



// O Relatório de Sustentabilidade é uma ferramenta de transparência e responsabilidade. Construído com base nas diretrizes internacionais da GRI, ele reflete nosso compromisso com a agenda ESG e com a geração de valor para a sociedade.

Em 2024, ano em que a VIVIX completou os seus primeiros 10 anos de operação, reforçamos pilares importantes, como sustentabilidade, pessoas, inovação e eficiência. Atualizamos o nosso planejamento estratégico, que define as prioridades da companhia para a próxima década, com foco em crescimento sustentável e impacto positivo em nosso setor e nos territórios onde atuamos.

Mantivemos nossa demanda de energia elétrica abastecida 100% por energia solar, limpa e renovável, e seguimos promovendo um ambiente de trabalho cada vez mais inclusivo, diverso e colaborativo. Também continuamos dedicados a promover o crescimento integrado com a cadeia vidreira, por meio de projetos e iniciativas que contribuem para a evolução do setor, a exemplo do nosso programa de capacitação dos agentes que fazem parte do nosso segmento.

Seguimos ainda com a nossa agenda de inovação e transformação, sendo inclusive reconhecidos internacionalmente, a exemplo do Prêmio de Líder em Inovação Mundial, concedido pela Siemens – empresa alemã, líder global e principal fornecedora de sistemas de automação para todos os setores da indústria.

Tudo isso é resultado do trabalho de um time que acredita no que faz e compartilha dos mesmos valores: integridade, dinamismo, excelência e inovação”.



Henrique Lisboa
Presidente da VIVIX
Vidros Planos

Alta qualidade e tecnologia

Em 2024, a VIVIX Vidros Planos completou uma década de atuação sendo a única indústria do setor no país com capital 100% nacional e uma das mais modernas do mundo. Apesar do aumento das importações que impactou o mercado interno, a empresa teve, em relação a 2023, um crescimento acima da projeção do mercado nas vendas.

A VIVIX é uma das poucas fábricas de vidros planos que utiliza o método *Mine to Line*, por meio do qual a extração e beneficiamento de algumas matérias-primas para a fabricação do vidro acontece em usina própria. Localizada em Pedras de Fogo,

na Paraíba – a apenas 12 quilômetros de sua fábrica em Goiana, em Pernambuco –, essa verticalização permite a garantia do abastecimento e o alto padrão de qualidade.

Com capacidade para produzir 900 toneladas de vidro por dia, atende aos setores de construção civil, decoração e indústria moveleira. Seu portfólio inclui produtos de alta qualidade e tecnologia, como vidros planos incolores (VIVIX), coloridos (VIVIX Colora), laminados de segurança (VIVIX Lamina), espelhos (VIVIX Spelia), pintados (VIVIX Decora) e de proteção solar (VIVIX Performa), além do recente desenvolvimento de vidros acústicos (VIVIX Acústico).



Vivix Vidros Planos | Goiana - PE

Festas, lançamentos e premiações nos 10 anos da VIVIX

Em comemoração aos 10 anos, a empresa realizou uma série de ações, começando em janeiro com a cerimônia para marcar o primeiro acendimento do forno. Foram lançados um selo comemorativo e a nova identidade visual da marca, que revela a evolução através de linhas fortes e modernas, além de elementos gráficos que traduzem os benefícios como a proteção, reflexos e a beleza de vidros e espelhos.

Durante a feira *Glass South America* (mais detalhes na página 109), a VIVIX celebrou seu aniversário reunindo 230 clientes em um evento exclusivo em São Paulo, que contou com gastronomia brasileira e um *show* surpresa do cantor Jorge Aragão. Sob o tema "Conexão que fortalece", o presidente Henrique Lisboa destacou, em seu discurso, a contribuição da empresa para a evolução do mercado de vidros planos no Brasil. Ele também ressaltou a importância da inovação, da sustentabilidade e da proximidade com os clientes, reafirmando o compromisso da VIVIX com o desenvolvimento do setor no país.

Já a comemoração interna ocorreu no dia 2 de julho na fábrica da VIVIX, quando Henrique ressaltou como 2024 foi importante para a empresa, que teve seu segundo melhor ano de produção na história. Também houve crescimento de receita líquida e de Ebitda – este último com a contribuição da comercialização de insumos, produzidos pela usina de beneficiamento para terceiros, além de uma economia de 12% nas despesas fixas da empresa. Em seu discurso, o presidente falou também da importância da implementação do planejamento estratégico para os próximos 10 anos feito em parceria com a Bain & Company, uma das melhores empresas de consultoria especializada.

No ano em que celebrou 10 anos, a companhia também lançou a campanha "Você de carro novo com a VIVIX", que mobilizou vidraceiros e clientes. Na compra de espelhos da linha VIVIX Spelia em processadores participantes, os vidraceiros concorriam a dois carros zero quilômetro, além de centenas de prêmios instantâneos de até R\$ 500.



Jornada ESG

A VIVIX, referência em inovação e sustentabilidade, é comprometida com a melhoria contínua de sua jornada ESG (ambiental, social e de governança, na sigla em inglês). A empresa integra o Pacto Global da Organização das Nações Unidas (ONU) e, com isso, adere aos dez Princípios Universais, que abrangem direitos humanos, trabalho, meio ambiente e combate à corrupção, além de se alinhar aos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), contribuindo ativamente para a Agenda 2030.

Em 2024, mais um importante passo foi dado para a sustentabilidade dos negócios: desde janeiro, todo o consumo de energia elétrica passou a ser por energia limpa, renovável e certificada, alinhando-se às métricas de sustentabilidade e à visão estratégica para ESG. Essa iniciativa foi possível com o



Henrique Lisboa na UFV Maravilhas

contrato de autogestão de energia elétrica com a Atiaia Renováveis, empresa do Grupo Cornélio Brennand, para a Unidade Geradora Fotovoltaica (UFV) Maravilhas I.

Localizada a 1,6 km da fábrica da VIVIX, a usina ocupa uma área útil de 85 hectares em uma das três regiões com mais irradiação solar de Pernambuco. Com potência instalada de 27,5 megawatts (MW), a usina garante mais eficiência energética e reduz a pegada de carbono da empresa.

Materialidade GRI 3-2

Além da materialidade transversal a todos os negócios do Grupo, a VIVIX possui três temas materiais específicos: Inovação e Tecnologia; Gestão da Cadeia de Fornecedores; e Gestão de Resíduos e Circularidade.

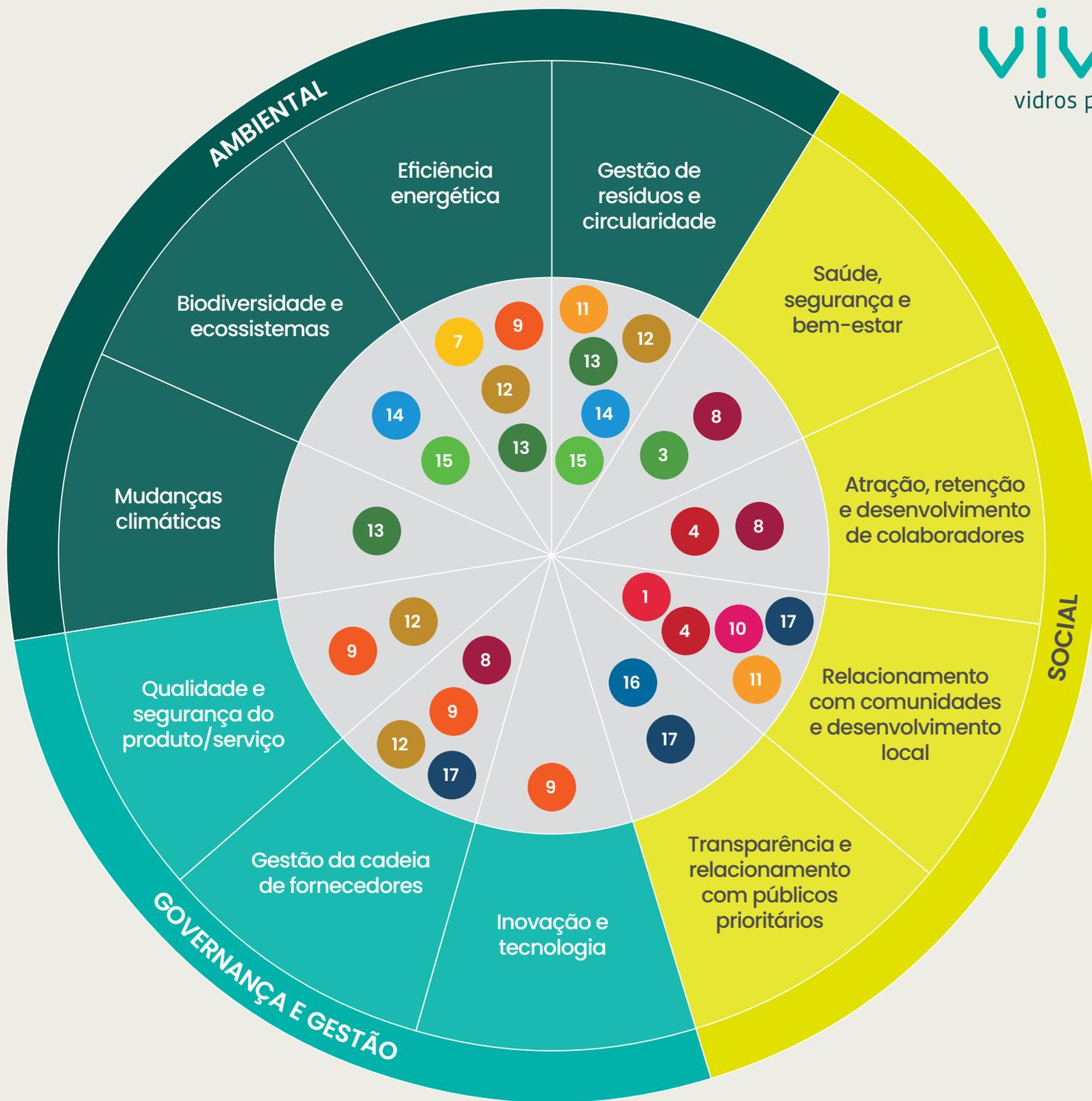
Eles foram revisados e atualizados no fim de 2023, com base no estudo de materialidade de 2021 e de acordo com a metodologia da dupla materialidade – na qual os temas são analisados considerando tanto o impacto das atividades no meio ambiente e na sociedade quanto os fatores que influenciam o desempenho financeiro. Dessa forma, é possível adotar uma estratégia mais abrangente para a atuação da empresa nos pilares ESG.

A lista de 11 temas foi mantida na revisão que reforça o compromisso da empresa com a responsabilidade ESG, promovendo aprimoramento contínuo e contribuindo para um negócio sustentável e uma sociedade mais justa. Os temas materiais da VIVIX 2024 podem ser consultados na página a seguir.



Tiago Rego | Industrial e Rafael Costa | Tecnologia

Temas materiais GRI 3-2



Temas de visibilidade para o relato

- Diversidade, equidade e inclusão
- Ética, integridade e compliance

Governança

A VIVIX Vidros Planos adota uma governança corporativa sólida e estruturada, pautada por princípios éticos e pelo compromisso com a transparência nas relações com todos os seus *stakeholders*. Essa postura é essencial para garantir a sustentabilidade do negócio e está alinhada à missão da empresa e aos valores do Grupo Cornélio Brennard.

Conselho de Administração

Em 2024, o Conselho de Administração (CAD) da VIVIX foi composto por oito membros, incluindo seis acionistas familiares das 3ª e 4ª gerações, um conselheiro interno e um conselheiro independente. Dentre os membros efetivos do Conselho de Administração, três integrantes são mulheres, o que representou 37,5% do total de integrantes com direito a voto. Tal característica é reconhecida com o selo Women on Board (WOB), iniciativa independente apoiada pela ONU Mulheres, que reconhece a presença feminina em conselhos de administração.



Programa de Formação do Acionista

Para fortalecer a cultura de governança e garantir a continuidade do legado familiar, a VIVIX conta com o Programa de Formação do Acionista (Proa). Esse programa visa promover o engajamento das novas gerações da Família Cornélio Brennard, incentivando o aprendizado contínuo e preparando sucessores para os desafios futuros.

Transparência e comunicação

Iniciativas internas como o Gestão Transparente são realizadas mensalmente, proporcionando a apresentação dos principais indicadores estratégicos, resultados por área e o alinhamento com o planejamento anual. Esses encontros incentivam o compartilhamento de informações e fortalecem o senso de pertencimento entre os colaboradores.

Complementando essa prática, a empresa realiza o encontro *Na Vitrine!*, que promove o diálogo direto entre o presidente e os colaboradores. Esse canal de integração reforça a cultura de transparência, escuta ativa e valorização das ideias, contribuindo para um ambiente mais colaborativo e inovador.



Novo Planejamento Estratégico

A VIVIX Vidros Planos iniciou, em junho de 2024, um processo de revisão do Planejamento Estratégico em parceria com a consultoria Bain & Company. O trabalho teve como objetivo a construção de uma visão estratégica para os próximos 10 anos da companhia. Dentre as diversas atividades realizadas, um marco importante foi o *workshop* realizado em outubro para alinhar a visão de futuro da companhia, utilizando a metodologia de *Future Back*. O encontro reuniu o presidente Henrique Lisboa e os principais executivos da VIVIX e do grupo para definir a estratégia e os rumos da empresa, além de debater temas como investimento em ampliação de portfólio de produtos de valor agregado, inovação e ESG.

O novo Plano Estratégico foi lançado oficialmente em novembro, com dois eventos. O primeiro contou com a presença das lideranças da VIVIX e do Corporativo e, no segundo momento, foram reunidos cerca de 250 colaboradores de diferentes níveis da organização em um evento na fábrica. A iniciativa reforça a importância de um direcionamento claro para unir esforços e garantir que todos estejam alinhados aos mesmos objetivos, fortalecendo a atuação da empresa no mercado e preparando-a para desafios futuros. Entre as prioridades estratégicas estão ser referência em excelência comercial, inovação e sustentabilidade no setor. As diretrizes definidas se desdobram em iniciativas que orientam a VIVIX na construção de sua trajetória para a próxima década. Para a implementação do projeto, a empresa estabeleceu uma robusta estrutura de governança.



Modelo de negócio VIVIX

CAPTURA DE VALOR → COMO GERAMOS VALOR

💰 CAPITAL FINANCEIRO

- Investimento superior a R\$ 1,3 bilhão na unidade de Goiana (PE).
- Cerca de 13% da capacidade produtiva instalada no mercado nacional de vidros planos.

🏭 CAPITAL MANUFATURADO

- Capacidade de produção de 900 toneladas/dia de vidro plano.
- Portfólio diverso que atende à demanda nacional por vidros planos.
- Uso do método *Mine to Line*, garantindo o controle desde a extração e beneficiamento de matérias-primas até a fabricação dos vidros.

💡 CAPITAL INTELECTUAL

- Mais de 40 projetos de inovação em parcerias com startups e universidades.
- Participação ativa em iniciativas das associações do setor, como a *Abividro* e *Abravidro*, promovendo o desenvolvimento do segmento de vidros planos.

👥 CAPITAL HUMANO

- 354 colaboradores diretos e mais de 1.500 colaboradores indiretos em suas operações.
- Reconhecimento GPTW (*Great Place to Work*) entre as melhores empresas para se trabalhar.

🤝 CAPITAL SOCIAL E DE RELACIONAMENTO

- 8.345 pessoas capacitadas na cadeia vidreira em 2024.
- Engajamento de comunidades locais em Goiana (PE) e Pedras de Fogo (PB).
- Programa de Educação Evoluir beneficiando 150 crianças (até 2026), com reforço no contraturno escolar.

🌿 CAPITAL NATURAL

- 100% da demanda de energia elétrica consumida proveniente da usina solar *Maravilhas I*, garantindo uma matriz energética limpa e renovável.
- 92% dos resíduos reciclados em 2024, reforçando o compromisso com a sustentabilidade.
- Mais de 11 mil toneladas de caco de vidro reciclados em 2024, reforçando economia circular.
- Redução de mais de 36 mil toneladas de CO₂ com o reaproveitamento de cacos de vidro.

A **VIVIX Vidros Planos** é referência na indústria vidreira brasileira, combinando inovação, eficiência e sustentabilidade. Como **única fabricante nacional de vidros planos que possui capital 100% nacional**, a empresa integra tecnologia de ponta, economia circular e impacto social positivo.

- **Portfólio completo** com vidros incolores (VIVIX), coloridos (VIVIX Colora), laminados de segurança (VIVIX Lamina), espelhos (VIVIX Spelia), pintados (VIVIX Decora), acústicos (VIVIX Acústico) e de proteção solar (VIVIX Performa).
- **Controle total do processo produtivo**, com extração e beneficiamento próprios de matérias-primas.
- **Parcerias com universidades** para estudos relacionados à descarbonização dos processos de combustão.

EXTERNALIDADES



→ **Potencial de reciclabilidade:** o vidro é 100% reciclável, o que reduz a demanda por matérias-primas virgens, incentiva a economia circular e diminui a geração de resíduos a longo prazo.



→ **Desenvolvimento tecnológico:** investimentos em transformação industrial, inovação e soluções digitais para promover benefícios para o negócio, ambiente e sociedade.



→ **Eficiência energética em edifícios:** vidros de proteção solar ajudam a reduzir consumo de ar-condicionado, contribuindo para cidades mais sustentáveis.



→ **Geração de empregos qualificados e cadeia produtiva:** Estímulo à economia local e regional com empregos diretos e indiretos em diversas fases (extração, produção, transporte, instalação).



→ **Emissões de gases de efeito estufa (GEE):** uso do gás natural no forno para fusão de vidro gera CO₂ e outros poluentes. Estudos de alternativas mais sustentáveis estão em curso.



→ **Consumo de recursos naturais:** areia sílica, calcário, barrilha e água

GERAÇÃO DE VALOR

💰 CAPITAL FINANCEIRO

- **Crescimento sustentável** com investimentos bem direcionados que maximizam o retorno e minimizam riscos, como inovação ou eficiência operacional.
- Desenvolvimento de **novas linhas de negócio ou entrada em novos mercados** que ampliam as fontes de receita.

🏭 CAPITAL MANUFATURADO

- Produtos alinhados às **tendências de construção sustentável e eficiência energética**.

💡 CAPITAL INTELECTUAL

- Projetos de **rastreabilidade e otimização energética** com **uso de inteligência artificial**.
- Investimento contínuo em **certificações ambientais e de qualidade (ISO 14001 e ISO 9001)**.

👥 CAPITAL HUMANO

- **Equipes capacitadas continuamente**, com programas internos de desenvolvimento profissional.
- **Políticas de diversidade e inclusão**, promovendo um ambiente de trabalho equitativo.

🤝 CAPITAL SOCIAL E DE RELACIONAMENTO

- **Parcerias com arquitetos e vidraceiros** para ampliar o conhecimento técnico sobre vidros promovendo aplicações mais seguras e eficientes.
- **Projetos comunitários e ações de impacto social**, fortalecendo a relação com a comunidade e os elos de nosso segmento.

🌿 CAPITAL NATURAL

- **Expansão da economia circular** com aumento da reciclagem de vidros.
- Monitoramento da **pegada de carbono** e ampliação das **iniciativas de eficiência energética e ações de descarbonização**.

Inovação

GRI 3-3 Inovação e tecnologia

Para se manter na vanguarda do mercado e oferecer um atendimento de excelência e ágil aos clientes, a VIVIX aprimora constantemente seus processos, incorporando soluções digitais à sua estratégia. O investimento na cultura da inovação e em novas tecnologias é crucial para impulsionar a capacidade de adaptação da empresa a novos cenários, às tendências e à circularidade do modelo de negócio. Trata-se de um investimento que possibilita ganhos em eficiência nos processos e no uso de recursos.

Nesse compromisso em continuar avançando, a empresa também estabelece parcerias para promover pesquisas e lançamentos de soluções e produtos inovadores. Foram 45 projetos ao longo do ano, priorizando a interface digital com clientes, gerência de dados e que aproximaram os diversos elos da cadeia.

O programa Mais Ideias segue impulsionando a inovação dentro da VIVIX. Em 2024, foram recebidas 82 ideias, das quais 22 foram implantadas.

Para celebrar essas conquistas, realizamos um evento de encerramento que destacou os talentos por trás das iniciativas, reconhecendo três categorias:

- Idealizador do Ano: Bruno Severino;
- Ideia Destaque: projeto de armazenagem de materiais remanufaturados, proposto por Martinho Adonias, Antonio Figueiredo e Igor Rocha;
- Área Destaque: time de Transformados, que conquistou o troféu.

RECONHECIMENTOS PELA INOVAÇÃO

As premiações recebidas em 2024 corroboraram o acerto desse avanço em inovação, como o Prêmio Siemens Techcellence, um destaque no cenário mundial da inovação industrial. Durante o evento Siemens Realize Live 2024, que aconteceu em Las Vegas, nos Estados Unidos, o prêmio "Líder de Inovação" foi recebido por Aristóteles Terceiro Neto, gerente



Murilo Ferreira (Transformação Industrial), Tadeu Machado (Qualidade), Raíssa Alencar (Tecnologia), Rafael da Costa (Tecnologia), Aristóteles Neto (Transformação Industrial)

de Transformação Industrial da VIVIX. Ele foi reconhecido como um líder que impulsiona mudanças significativas em sua organização. Contando sempre com o compromisso de todos os colaboradores, Aristóteles esteve à frente de uma equipe de especialistas na implementação de um roteiro de transformação industrial de três anos. Como resultado, mais de 25 processos foram digitalizados, abrangendo áreas como produção, logística, tecnologia e engenharia. Essas iniciativas otimizaram as operações internas da VIVIX e a posicionaram como uma empresa líder em inovação no setor.

Outro prêmio importante foi a conquista do 1º lugar na categoria "Empresas Consolidadas" com o projeto "DNA do vidro integrado com o engenheiro virtual". Promovido em outubro pela Associação Brasileira de Internet das Coisas (Abinc), como parte da programação do Futurecom 2024, onde ocorreu o Abinc Summit simultaneamente, o prêmio é um dos mais consagrados da Indústria 4.0 no Brasil.

O projeto vencedor, idealizado pela área da engenharia de processos, consiste em uma única plataforma digital para reunir dados de produção, qualidade e processo, que antes eram armazenados em silos e sistemas variados. Ele permitiu melhoria na rastreabilidade de toda linha de produção da fábrica, no atendimento ao cliente – com redução no tempo de resposta a ocorrências – e no processo produtivo dos vidros. O engenheiro virtual VIVIX utiliza IA generativa para fornecer diagnósticos personalizados de forma ágil. Veja ao lado as principais tarefas que foram agilizadas pela ferramenta:

DNA do vidro integrado com o engenheiro virtual, um facilitador de tarefas

- **Monitoramento em tempo real:** centraliza os dados de produção e qualidade de várias máquinas e os integra em uma única plataforma para visualização em tempo real, permitindo a imediata identificação de desvios no processo.
- **Automação de relatórios:** gera relatórios automaticamente, com análises de desempenho e qualidade e mais precisão, o que reduz o tempo de preparação.
- **Diagnóstico personalizado:** o engenheiro virtual VIVIX usa dados históricos e em tempo real para identificar oportunidades, permitindo uma reação rápida das equipes de produção, processo e qualidade.
- **Controle Estatístico de Processo (CEP):** utiliza modelos estatísticos para conferir a estabilidade dos processos, gerar alertas de instabilidade e calcular indicadores.
- **Interface conversacional:** por meio de *chatbot*, permite a técnicos e engenheiros que realizem consultas para ter informações sobre processo, qualidade e produção de forma prática, dispensando sistemas complexos.

Por meio da colaboração, a VIVIX transforma dados em inovação e lança soluções que geram impacto

NOVO VIVIX Acústico



Jaime Portugal (Embaixador), Henrique Lisboa (Presidente) e Daniel Estrela (Embaixador)

Novo produto

Nesse ano em que completou uma década de atividades, a VIVIX Vidros Planos lançou, em junho, uma linha de vidros acústicos. Com capacidade de reduzir o som em 36 decibéis, o produto pode ser utilizado em janelas, fachadas de edifícios residenciais e comerciais ou internamente, como divisórias em escritórios e demais ambientes que necessitam de bloqueio sonoro.

A nova linha atende às exigências do setor da Construção Civil, definida pela NBR 15575 – Edificações habitacionais – Desempenho, da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT), que determina que as fachadas, principalmente de dormitórios, devem ter um nível de bloqueio do ruído.

O vidro acústico está disponível, sob demanda, na linha VIVIX Lamina Acústico com as tonalidades incolor, verde e cinza. Além disso, foi lançada a linha VIVIX Performa Duo Acústico, que alia proteção solar ao isolamento acústico, bloqueando também a entrada de luz e calor. Essa versão está disponível nas cores bronze, cinza, verde e verde intenso.

Em sintonia com as novidades da indústria

Para observar como a tecnologia transforma as indústrias globalmente e entender de que forma esses avanços podem ser aplicados e impactar a empresa, a VIVIX marcou presença em importantes eventos internacionais em 2024.

HANNOVER MESSE

A Hannover Messe, maior feira de indústria 4.0 do mundo, realizada na Alemanha, elegeu o tema “Energizando uma indústria sustentável” em sua edição de maio de 2024.

Na ocasião, representantes de diversos setores industriais e de tecnologia se reuniram para discutir e apresentar soluções inovadoras em prol da sustentabilidade, em especial o uso de tecnologias de ponta, e acompanhar o lançamento de insumos mais sustentáveis. O evento deu enfoque ainda para o uso intensivo de dados, especialmente com inteligência artificial generativa, cada vez mais integrados aos processos e produtos industriais.

O gerente de transformação industrial da VIVIX, Aristóteles Terceiro Neto, a convite da Siemens, participou de um painel voltado ao uso de tecnologia e dados. Na apresentação, destacou o alinhamento da empresa com as tendências tecnológicas apresentadas na feira.

GLASSTEC

Em outubro, a VIVIX retornou à Alemanha para participar da Glasstec, a maior feira internacional da indústria vidreira do mundo, realizada na cidade de Düsseldorf. O evento serviu como palco para discussões sobre novas metodologias de processo e fabricação, além de promover o intercâmbio com fornecedores estratégicos.

Durante a feira, os nove representantes da VIVIX acompanharam o lançamento de um polivinil butiral (PVB), insumo utilizado na produção de vidro laminado, com formulação mais sustentável.

Cerca de 1.200 fornecedores, de 50 países, e mais de 32 mil visitantes, de 121 nacionalidades, passaram pelo local para conhecer as tecnologias mais modernas, tendências e inovações da produção de vidro e cadeia de valor de processos do setor.

MISSÃO À CHINA

Uma delegação de executivos da VIVIX Vidros Planos – GCB participou de uma missão à China com foco em imersão em tecnologia e troca de conhecimento. Reconhecida pelo uso intensivo de vidros tecnológicos e por ser referência em suas aplicações, a China proporcionou uma agenda rica em aprendizados, além da vivência de uma cultura que alia tradição e inovação.

Satisfação do cliente

O Movimento Olhar do Cliente coloca a visão e a voz do cliente no centro da empresa, orientando rotinas e processos para compreender melhor suas necessidades, expectativas e fortalecer vínculos duradouros.

Em junho, a empresa promoveu um importante encontro com o time do Centro de Serviço Compartilhado (CSC) do Grupo Cornélio Brennand para apresentar o Movimento Olhar do Cliente. A reunião contou com 38 colaboradores e destacou a importância de todos se sentirem parte do programa e poderem adaptá-lo à sua realidade, fornecendo *insights* sobre a aplicação prática do conceito em suas atividades diárias.

Um dos principais resultados positivos do movimento foi a redução do tempo médio de tratativa de *tickets* de avaria e qualidade, que passou de 16 dias para 2,5 dias. Além disso, por meio da ideia de um colaborador, foi implementado um *QR code* nas etiquetas dos produtos para consulta de informações de logística e qualidade, sendo outro exemplo do impacto positivo do Movimento.

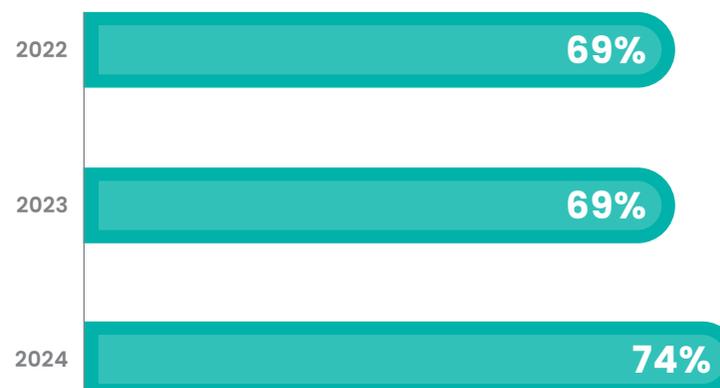
Dentro do programa, a VIVIX utiliza o Net Promoter Score (NPS) para medir a lealdade e a satisfação dos clientes em relação aos seus produtos e serviços, identificando oportunidades de melhoria. O indicador é divulgado mensalmente e orienta as reuniões do Comitê de NPS, que envolve lideranças de diferentes áreas da empresa na análise e implementação de melhorias por meio de uma atuação proativa para garantir que as expectativas e necessidades dos clientes sejam atendidas com eficácia. Em 2024, a VIVIX alcançou o resultado de 74%, acima da meta estipulada em 72%.



João Paulo Cabral | SAC

NPS em números

(%)



VIVIX Facilita

O portal de relacionamento VIVIX Facilita foi criado para que a jornada dos clientes aconteça com mais fluidez, contando com funcionalidades como rastreamento de pedidos, registro de chamados e acompanhamento de solicitações. Em 2024, a ferramenta foi utilizada por 90% da carteira de clientes, um aumento significativo em relação a 2023, quando foi acessada por 75% dos clientes recorrentes.

Com média de 2 mil acessos mensais, o portal atendeu 77% das solicitações de pedidos dos clientes, enquanto 90% dos registros de avarias ou qualidade ocorrem via assistente virtual. Ao longo do ano, foram implementadas melhorias, incluindo cinco novas funcionalidades, além de aprimoramentos gráficos e de navegação.

Portfólio e novidades em exposição

Ao longo de 2024, a VIVIX Vidros Planos participou ativamente de importantes eventos nacionais nos segmentos de arquitetura, decoração e indústria vidreira, exibindo a versatilidade e a elegância de sua linha em espaços exclusivos, onde apresentou produtos de seu portfólio e lançamentos.

Foi uma das patrocinadoras do 16º Simpovidro, em Alagoas, do 15º Tecnovidro, em Minas Gerais, e do Vidro Certo, evento para alunos de arquitetura da Universidade do Planalto Catarinense.



Manu Tenório (Apresentadora do *ManuCast*), Ana Higino e Ana Moura (arquitetas)

CASACOR

Patrocinadora da edição pernambucana da CasaCor – maior mostra de arquitetura, design de interiores e paisagismo da América Latina –, a VIVIX levou ao Palazzo Itália, edifício histórico no Recife Antigo, toda a sua linha de vidros planos e espelhos. Além de ter seus produtos presentes em diversos espaços de maneira inovadora, em parceria com profissionais que assinaram os cenários do evento, a VIVIX contou com uma área exclusiva da marca, nomeada “Vestígio VIVIX – Uma herança afetiva”. Nela foi montado um estúdio de *podcast/videocast* onde aconteceu a gravação de diversos conteúdos como o *ESG em Pauta* (GCB) e o *ManuCast*, da empresária e influenciadora Manu Tenório.

Os 52 m² do espaço, assinado por Ana Moura e Ana Higino Arquitetura, foram projetados para promover integração e funcionalidade. O ambiente pôde permanecer aberto e visualmente conectado, mesmo sendo um estúdio de gravação, graças à aplicação do VIVIX Lamina Acústico – produto que proporcionou isolamento sonoro eficaz sem comprometer a transparência e a leveza visual do projeto. Já o VIVIX Decora Preto foi utilizado como revestimento em uma das paredes do estúdio, enquanto o bar e os *brises* receberam o VIVIX Spelia Incolor. As mesas foram produzidas com o VIVIX Performa Duo Bronze.

Outro destaque do ambiente foi a participação do artista plástico pernambucano José Patrício, que usou espelhos VIVIX Spelia na confecção de uma obra exclusiva. A instalação convidava os visitantes a interagir com as imagens e refletir sobre a fragmentação do ser humano.

Além de estar presente, com destaque, em diversos espaços da mostra, a VIVIX contou com um espaço assinado: Vestígio VIVIX – Uma herança afetiva



Time Comercial & Marketing



Time Comercial & Marketing

Glass South America

O VIVIX Lamina Acústico e o VIVIX Performa Duo, além dos espelhos da linha VIVIX Spelia e os vidros decorativos da linha VIVIX Decora, foram atrações na feira Glass South America, que aconteceu em junho na cidade de São Paulo. No estande de 192 m² projetado pelo arquiteto e embaixador da marca, Jaime Portugal, os vidros foram apresentados com protagonismo, integrado a outros elementos arquitetônicos. O destaque do estande foi o cubo interativo, criado especialmente para o lançamento do VIVIX Lamina Acústico. Nele, os visitantes puderam vivenciar a eficiência do produto em isolamento sonoro. Com diversos elementos da arquitetura contemporânea, o estande teve ainda um cantinho instagramável e um aconchegante bar-café.

Henrique Lisboa, presidente da VIVIX, participou do *VidroCast* — o podcast da Abravidro, gravado durante a feira — e falou sobre como o surgimento da empresa impactou o setor vidreiro nacional, além dos passos planejados para a próxima década. Após a feira, foi realizado um grande evento para clientes para comemorar seus 10 anos de atividades.

Fesqua

A VIVIX marcou presença pela primeira vez na Feira Internacional da Indústria de Esquadrias (Fesqua), realizada em setembro, na cidade de São Paulo. O evento reuniu profissionais como vidraceiros, caixilheiros, construtoras e processadores de vidro. Nesta 15ª edição, a empresa apresentou um estande assinado por Jaime Portugal, onde exibiu um portfólio diversificado de produtos, com destaque especial para os vidros e espelhos. Durante a feira, o influenciador Daniel Estrela, do perfil *Vidro na Obra*, participou diretamente do estande, contribuindo para atrair o público. Ali, os visitantes puderam conhecer melhor as linhas oferecidas, suas aplicações e benefícios, com o suporte das explicações técnicas fornecidas pela equipe especializada da empresa.

Expo Revestir

Na Expo Revestir, que aconteceu em março na cidade de São Paulo, os produtos VIVIX estiveram presentes no estande da Santa Luzia para apresentar uma combinação de vidros e rodapés como soluções sustentáveis e inovadoras.

Os produtos exibidos no estande da parceira foram selecionados para proporcionar uma experiência sensorial completa. Entre eles, os espelhos da linha VIVIX Spelia, com destaque para sua capacidade de trazer sensação de amplitude e potencializar a iluminação, e o vidro pintado VIVIX Decora Preto no revestimento de bancadas e paredes.

Para demonstrar a eficácia da linha VIVIX Acústico, a VIVIX apresentou um cubo interativo onde os visitantes podiam vivenciar o desempenho do produto

Pessoas

Com 354 profissionais em seu time, a VIVIX Vidros Planos seguiu em 2024 com sua cultura de zelo por um ambiente acolhedor, inclusivo e colaborativo. Esse foi o terceiro ano consecutivo em que a empresa recebeu o selo Great Place To Work (GPTW), das melhores indústrias para se trabalhar do país.

Como parte de um movimento de aproximação entre a liderança e os colaboradores, foi criado o Café com o Presidente, iniciativa que reforça o compromisso da VIVIX com a comunicação aberta e transparente. Na primeira edição, o presidente Henrique Lisboa se reuniu com o time operacional da fábrica para uma conversa direta e significativa. Durante o encontro, os colaboradores puderam compartilhar percepções sobre suas trajetórias e receber informações relevantes.

Henrique atualizou a equipe sobre os desafios atuais do mercado, as metas da empresa e a importância do papel de cada profissional no sucesso da operação. Ao ouvir atentamente sugestões e questionamentos, reforçou o compromisso da VIVIX em valorizar as contribuições de quem faz a empresa acontecer – incorporando-as na tomada de decisões.

Em 2024, a TOP VIVIX – ferramenta que permite a indicação de colegas por atitudes inspiradoras – teve a participação de 108 colaboradores e passou a incluir uma nova competência: o Cuidado Ativo. Essa atualização reforça a importância da saúde e segurança no ambiente de trabalho.



Com a nova versão do aplicativo, os colaboradores podem acessar detalhes sobre essa competência, que envolve práticas como zelar pela própria segurança e pela dos colegas, atuar na prevenção de acidentes e incidentes e incentivar comportamentos seguros e saudáveis. A VIVIX reconhece os colaboradores que se destacam e, dos 152 homenageados em 2024, 15 foram premiados como os melhores do ano.

Cuidando sem fronteiras, a missão continua

A Semana Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho e Meio Ambiente (SIPATMA) foi realizada em agosto na fábrica e na Usina de Beneficiamento da VIVIX, em parceria com a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPA) e as áreas de Segurança, Saúde e Meio Ambiente. O evento destacou a importância do cuidado consigo mesmo, com os colegas e com o meio ambiente.

Com o tema "Cuidando sem fronteiras, a missão continua", a programação incluiu palestras interativas, ginástica funcional, gincana, oficinas e diversos serviços. Os participantes também arrecadaram mais de 12 mil itens de higiene pessoal, doados a instituições beneficentes de Goiana (PE) e Caaporã (PB).

A SIPATMA 2024 reforçou o compromisso da empresa com a saúde, a segurança e a preservação ambiental, incentivando uma cultura de cuidado e responsabilidade.



Manuella Silva | SSMA



Luiz Barbosa | Desenvolvimento de Mercado

MAIS INTEGRAÇÃO COM A CADEIA

A VIVIX possui um processo supervisionado de ponta a ponta – desde a produção até a capacitação de agentes do setor – orientando sobre a forma correta de especificar, beneficiar e instalar seus produtos, sempre em conformidade com as normas técnicas brasileiras. A empresa oferece um programa de treinamento para aprimorar a qualidade dos serviços na cadeia vidreira, com habilitações voltadas para vidraceiros, arquitetos, construtoras e equipes de clientes. Em 2024, a parceria com influenciadores do setor, que se tornaram embaixadores do programa, aumentou sensivelmente o engajamento. De 4.933 pessoas capacitadas em 2023, o número saltou para 8.345 em 2024.

Responsabilidade *social*

GRI 3-3 Relacionamento com comunidades e desenvolvimento local

Para a VIVIX, o relacionamento com as comunidades e a promoção do desenvolvimento local constituem pilares essenciais de sua atuação social. A companhia busca gerar impacto social positivo por meio de iniciativas de desenvolvimento socioeconômico, que incluem programas de voluntariado, investimento social privado, ações filantrópicas e práticas de cidadania corporativa. Um dos destaques dessa atuação é a parceria com a Alicerce Educação no projeto Evoluir. A iniciativa oferece reforço em Língua Portuguesa e Matemática para 40 alunos da rede pública de Goiana, município onde a fábrica da VIVIX está localizada, ajudando a reduzir a defasagem escolar.

Cada turma participa do programa por um ano – a primeira começou em setembro de 2024 –, com aulas que também preparam os jovens para o mercado de trabalho e o empreendedorismo. Além disso, eles recebem orientações para desenvolver habilidades, atitudes e competências socioemocionais. A meta é, em mais um ano e meio de programa, impactar 150 estudantes e atrair outras empresas a se unir à iniciativa e referência fundamental para todo o negócio.

A companhia busca gerar impacto social positivo por meio de iniciativas de desenvolvimento socioeconômico



Equipe VIVIX, alunos e familiares do projeto Evoluir

Pelo segundo ano consecutivo, foi promovida a Ação NPS Social, uma forma de comemorar e agradecer aos clientes por participarem da pesquisa NPS, enviada mensalmente e referência fundamental para as áreas comercial, industrial e operacional do negócio. A cada questionário respondido por um cliente, a iniciativa ganha impulso e beneficia mais pessoas. Dessa vez, a ação ajudou a Associação de Marisqueiras e Pescadores da Povoação de São Lourenço, que, durante três dias, recebeu atendimento odontológico gratuito por meio de uma parceria com o Serviço Social da Indústria

(SESI). A ação foi alinhada ao ODS 3 – Saúde e bem-estar e faz parte do compromisso da empresa de, a cada ano, realizar novas iniciativas que promovam o bem-estar das comunidades do entorno de suas unidades, sempre com respeito ao meio ambiente.

Aderindo ao movimento da Abravidro e a associada Sindividros RS, a VIVIX participou da campanha de solidariedade ao Rio Grande do Sul e às vítimas das chuvas no início de 2024. O apelo foi feito a todo o setor vidreiro, parceiros e colaboradores para doar para a Fundação Gaúcha de Bancos Sociais.



Katia Silva | Soluções Digitais

Gestão ambiental

GRI 3-3 Gestão de resíduos e circularidade

A VIVIX Vidros Planos adota boas práticas de gestão ambiental, promovendo a circularidade de recursos, produtos e resíduos. Além disso, monitora de perto as emissões atmosféricas e gerencia o uso da água de forma eficiente. Também investe em tecnologia de ponta em seu forno, como a L.E.M.™ (Low Energy Melter™), que reforça a racionalização no uso dos recursos naturais e a eficiência na produção.

Com a gestão de resíduos e a circularidade como temas essenciais, a empresa dá ênfase a uma gestão firme para mitigar os impactos das operações. As estratégias incluem redução, reutilização, reciclagem e tratamento responsável de resíduos, visando a sustentabilidade do ciclo de recursos e de materiais ao longo da cadeia de valor. Essa abordagem busca evitar danos ao meio ambiente e estimular práticas alinhadas à economia circular.

A Comissão Interna de Meio Ambiente foi criada em 2024 para fortalecer a cultura focada nas melhores práticas ambientais

Os principais impactos socioambientais identificados envolvem a contaminação do solo e da água por descarte inadequado, o aumento do volume de resíduos em aterros e a redução na extração de recursos naturais. Já os impactos financeiros incluem riscos de sanções legais, aumento de exigências regulatórias e danos à reputação da empresa por má gestão de resíduos, o que comprometeria sua aderência às diretrizes de circularidade.

Em 2024, criou a Comissão Interna de Meio Ambiente (CIMA) com o propósito de fortalecer a cultura focada nas melhores práticas ambientais. Formada por colaboradores de diversas áreas da fábrica e da Usina de Beneficiamento, a comissão surgiu para apoiar a certificação da ISO 14001, mas acabou se tornando peça-chave no engajamento ambiental. O grupo realiza inspeções semanais com *checklists*, verifica *kits* de emergência, monitora coletores de resíduos e promove Diálogos Diários de Segurança (DDS) sobre o tema em suas áreas.

Além disso, a participação dos "cimeiros" em ações socioambientais, campanhas e iniciativas internas na fábrica de Goiana e na usina de beneficiamento em Pedra de Fogo trouxe mais agilidade e eficiência na resolução de problemas que antes demandavam mais tempo para serem solucionados.

A CIMA teve uma participação importante na SIPATMA, realizando oficinas de reciclagem, abordando temas como compostagem, mini-horta e reutilização de materiais.

Gestão de resíduos sólidos GRI 306-2

A companhia adota uma gestão eficaz de seus resíduos, segregando-os por tipo e destinando apenas para empresas licenciadas. Como parte de sua responsabilidade socioambiental, promove práticas como a reciclagem e a reutilização de materiais, integrando os princípios da economia circular à sua estratégia de sustentabilidade, com foco na redução de impactos ambientais.

Os resíduos gerados são gerenciados por empresas terceirizadas, com exigência de licenças ambientais válidas, tanto para transportadores quanto para receptores. O setor de SSMA realiza a validação da documentação legal e inspeções *in loco* nas frentes de serviço e canteiros, garantindo o cumprimento das obrigações contratuais e legais relacionadas à destinação de resíduos.

Para garantir a rastreabilidade e o controle das informações, a saída é realizada atendendo os requisitos legais aplicáveis através da emissão do Manifesto de Transporte de Resíduos (MTR), e de veículos licenciados quando aplicável para resíduos perigosos.

O controle da gestão é feito por meio de uma planilha de monitoramento, que acompanha o percentual mensal de resíduos recicláveis. Em 2024, a VIVIX alcançou 91,73% de reaproveitamento, refletindo seu comprometimento com a sustentabilidade e a melhoria contínua dos processos ambientais.

A VIVIX promove práticas como a reciclagem e a reutilização de materiais, integrando os princípios da economia circular à sua estratégia de sustentabilidade

Seleção de fornecedores

GRI 308-1, 3-3 Gestão da cadeia de fornecedores

A VIVIX seleciona seus fornecedores com base na atuação responsável em relação a aspectos ESG, incorporando critérios socioambientais na contratação, monitoramento e apoio ao desenvolvimento e à maturidade de gestão dos fornecedores.

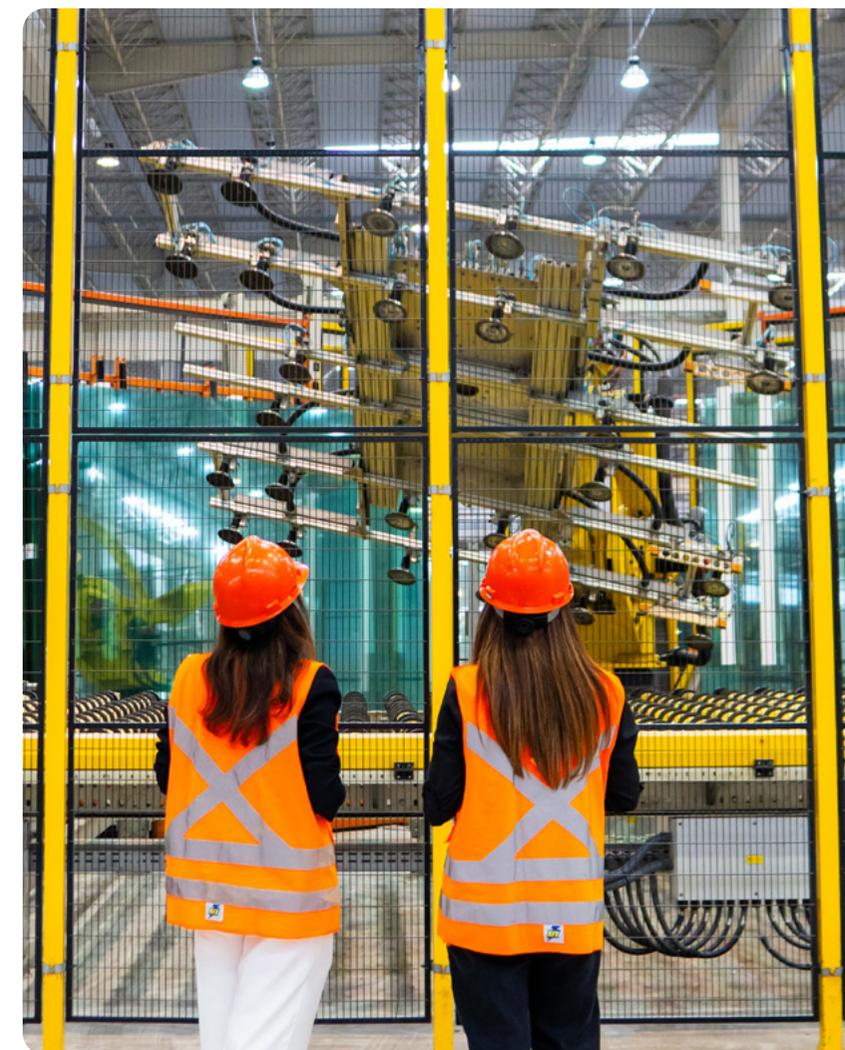
A avaliação envolve etapas como definição de critérios ambientais, que devem estar de acordo com seus procedimentos internos, garantindo o cumprimento da legislação e a segurança ambiental em toda a cadeia de suprimentos. São realizados ainda análise de documentos, auditorias, verificação de conformidade, formalização de contratos e monitoramento contínuo. Para fornecedores de produtos químicos e matérias-primas, a empresa exige a apresentação de licença ambiental e autorização para transporte, documentos que são verificados pelo setor de Saúde, Segurança e Meio Ambiente (SSMA).

Certificações ISO

A VIVIX renovou, em março, sua certificação ISO 9001 e, em junho, conquistou pela primeira vez a certificação completa da ISO 14001, reforçando seu compromisso com a melhoria contínua de processos e produtos. Concedidos pela International Organization for Standardization (ISO), esses reconhecimentos atestam padrões internacionais de qualidade, eficiência e desempenho em diversos setores.

Certificada na ISO 9001 desde 2019, a empresa atende aos requisitos de gestão da qualidade (SGQ). Já a ISO 14001, voltada à gestão ambiental (SGA), auxilia na identificação, priorização e controle de riscos ambientais, além de minimizar impactos ao meio ambiente.

O próximo objetivo é obter a certificação ISO 45001, relacionada à gestão de saúde e segurança ocupacional (SGSSO). A meta é conquistá-la nos próximos anos, garantindo a conformidade com os mais altos padrões de proteção aos colaboradores.



Visitantes na fábrica da VIVIX



O que vem por aí



Crescimento

Com a projeção de um crescimento médio anual de 4% para o mercado nos próximos cinco anos, a VIVIX aposta na aceleração do consumo de produtos com maior valor agregado, como os vidros de proteção solar, que oferecem benefícios adicionais para o consumidor.



Biometano

O biometano é uma das alternativas mais promissoras de combustível renovável, oferecendo menor emissão de gases de efeito estufa (GEE) e mais autonomia para os países produtores. Atenta ao cenário nacional, a VIVIX realizou um estudo detalhado com as principais adaptações necessárias para substituir parcialmente o gás natural pelo biometano no forno *float* e na linha de espelhos assim que o mercado for favorável.



Crescimento integrado

Expansão do programa de desenvolvimento do setor, com trilhas de conteúdos desenhadas para vidraceiros e especificadores, abrangendo novos estados do Brasil.



Participação de feiras e eventos

Apoio a eventos do setor vidreiro e de arquitetura com exposição de produtos especiais.



Lançamentos de produtos e colaborações

Desenvolvimento de soluções que agregam valor para o setor vidreiro.



Lucilo Varejão | Pessoas & Sustentabilidade

Outras participações

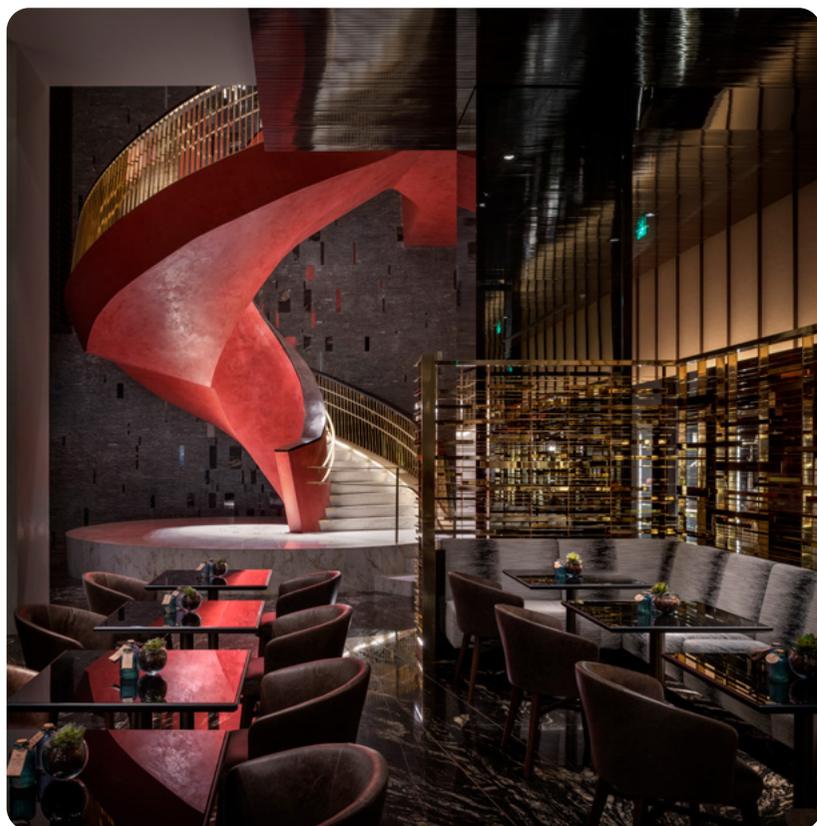


JW Marriott SP

O JW Marriott Hotel São Paulo é referência em hotelaria de luxo na maior metrópole brasileira. Desenvolvido pela Iron House, sendo o Grupo Cornélio Brennand um dos sócios do ativo, o hotel está localizado no Parque da Cidade, na Zonal Sul de São Paulo, oferecendo 258 quartos e espaços comuns vibrantes.

Reconhecido nacional e internacionalmente, o hotel se destaca pela combinação de bem-estar, gastronomia de alto padrão e design sofisticado. Entre as comodidades, estão um spa completo, academia moderna, piscina coberta e sauna. A experiência gastronômica é enriquecida pelo restaurante italiano Neto e pelo acolhedor Caju Bar.

Para eventos, o hotel oferece um centro de convenções de com mais de 1.000 m², incluindo seis salas privativas com vistas para uma área verde preservada. A arquitetura celebra a cultura brasileira, exibindo obras de artistas locais que conferem identidade e sofisticação ao ambiente.



Ambiente do JW Marriott Hotel São Paulo

Compromisso com a sustentabilidade

O JW Marriott Hotel São Paulo integra luxo e conforto a práticas ambientais responsáveis, buscando reduzir seu impacto e promover a sustentabilidade em todas as operações.



ENERGIA LIMPA

- 86 painéis solares geram cerca de 30.000 kWh/mês, utilizados no aquecimento de água.
- O sistema de gestão predial (BMS) otimiza o consumo para economia de energia.



CERTIFICAÇÕES E PRÁTICAS SUSTENTÁVEIS

- Certificado com o selo LEED, atestando melhores práticas desde a concepção até a manutenção do edifício.
- Situado em uma área verde de 1.000 m² com vegetação nativa ou adaptada, contribuindo para a biodiversidade e reduzindo as ilhas de calor.



CONSUMO RESPONSÁVEL E APOIO À ECONOMIA LOCAL

- 100% dos hortifrúteis adquiridos de produtores locais.
- Uso exclusivo de ovos *cage-free* e compra responsável de peixes e frutos do mar, sem incluir espécies ameaçadas de extinção no cardápio.
- 100% de compra de papel reciclável.
- 100% de compra de café de fornecedores com certificação de sustentabilidade.



USO RESPONSÁVEL DA ÁGUA

- Captação de água para utilização no sistema de refrigeração, vasos sanitários das áreas de colaboradores e irrigação dos jardins.
- Reciclagem de água e aproveitamento da água da chuva reforçam a gestão eficiente dos recursos hídricos.



GESTÃO DE RESÍDUOS E EFICIÊNCIA ENERGÉTICA

- Coleta seletiva e uso de sensores de presença para iluminação.
- Instalação de lâmpadas LED e aproveitamento da luz natural nas áreas comuns.



ENGAJAMENTO DA COMUNIDADE E EDUCAÇÃO AMBIENTAL

- Comprometido com a conscientização, o hotel desenvolve materiais educativos para hóspedes e colaboradores, incentivando práticas sustentáveis, como a separação correta de resíduos e o uso consciente dos recursos naturais.

Cimento Bravo

Fruto de uma *joint venture* entre o Grupo Cornélio Brennand e o Grupo Queiroz Galvão, a Cimento Bravo, localizada em São Luís (MA), é uma empresa de moagem de cimento que atende principalmente os mercados do Maranhão, Pará e Piauí.

Essa parceria durou 12 anos, e, no início de 2025, o GCB concluiu a venda da sua participação na empresa para o Grupo Polimix. A transação está alinhada com o Planejamento Estratégico do Grupo, de otimização de portfólio e foco em seus negócios principais, e aproveita o momento de atratividade do mercado de cimentos.

Para o Grupo Polimix, com mais de 25 anos de experiência no setor cimenteiro, a aquisição representa uma oportunidade estratégica de expandir sua relevância nacional e incrementar sinergias em operações correlacionadas na região. A empresa vê na operação um potencial significativo para fortalecer sua posição e ampliar sua capacidade produtiva.

No início de 2025, o GCB concluiu a venda da sua participação na empresa para o Grupo Polimix. A transação está alinhada com o Planejamento Estratégico do Grupo, de otimização de portfólio e foco em seus negócios principais



O Anexo GRI, com os indicadores do Relatório de Sustentabilidade 2024 do Grupo Cornélio Brennand, pode ser acessado aqui.

No documento estão disponibilizados os dados relativos a todo o Grupo e suas empresas: Atiaia Renováveis, Iron House e VIVIX Vidros Planos.



Sumário de Conteúdo da GRI

Declaração de uso	O Grupo Cornélio Brennand relatou as informações citadas neste sumário de conteúdo da GRI para o período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2024 com base nas Normas GRI.
GRI 1 usada	GRI 1: Fundamentos 2021
Normas Setoriais da GRI aplicáveis	Não se aplica.

Norma GRI / Outra Fonte	Conteúdo	Localização	ODS
Conteúdos gerais			
A organização e suas práticas de relato			
	2-1 Detalhes da organização	9	
	2-2 Empresas incluídas no relato de sustentabilidade da organização	Anexo	
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-3 Período de relato, frequência e ponto de contato	O período relatado abrange o período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2024, com o relato sendo publicado anualmente, junto de alguns dados financeiros, como ROL e Ebitda. O relatório foi publicado em julho de 2025. Para dúvidas ou informações adicionais é possível entrar em contato com Paulina Sarubbi Cysneiros F. dos Santos através do e-mail paulina.cysneiros@gcb.com.br.	
	2-4 Reformulações de informações	Quando aplicável, as diferentes abordagens e reformulações de informações são descritas nos indicadores.	
	2-5 Verificação externa	O relatório não passará por verificação externa.	
Atividades e trabalhadores			
	2-6 Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios	9	
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-7 Empregados	27 e Anexo	8, 10
	2-8 Trabalhadores que não são empregados	Anexo	8
Governança			
	2-9 Estrutura de governança e sua composição	47	5, 16
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-10 Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança	O processo de nomeação e seleção considera critérios como diversidade, independência, competências, transparência, dedicação e formação contínua. A condução é responsabilidade do Comitê de Governança, com participação direta da alta administração.	5, 16

Norma GRI / Outra Fonte	Conteúdo	Localização	ODS
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-11 Presidente do mais alto órgão de governança	47	16
	2-12 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos	47	16
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-13 Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	23	
	2-14 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	Anexo	
	2-15 Conflitos de interesse	53	16
	2-16 Comunicação de preocupações cruciais	47	
	2-17 Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	Anexo	
	2-18 Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	Anexo	
	2-19 Políticas de remuneração	Anexo	
	2-20 Processo para determinação da remuneração	Anexo	
	2-21 Proporção da remuneração total anual	Informações confidenciais.	
Estratégia, políticas e práticas			
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-22 Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável	5 e 6	
	2-23 Compromissos de política	52	16
	2-24 Incorporação de compromissos de política	46, 51 e 54	
	2-25 Processos para reparar impactos negativos	53	
	2-26 Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações	50 e 53	16
	2-27 Conformidade com leis e regulamentos	Em 2024, o Grupo Cornélio Brennand não registrou casos de não conformidade com leis e regulamentos, sejam eles relacionados a multas monetárias ou sanções não monetárias. O valor total de multas aplicadas ou pagas em períodos anteriores também foi zero.	
	2-28 Participação em associações	18	
	Engajamento de stakeholders		
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-29 Abordagem para engajamento de <i>stakeholders</i>	18	
	2-30 Acordos de negociação coletiva	Anexo	8
Temas materiais			
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-1 Processo de definição de temas materiais	15	
	3-2 Lista de temas materiais	15, 73, 74, 88, 100 e 101	

Norma GRI / Outra Fonte	Conteúdo	Localização	ODS
Atração, retenção e desenvolvimento de colaboradores			
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	25	
GRI 202: Presença no mercado 2016	202-1 Proporção entre o salário mais baixo e salário mínimo local, com discriminação por gênero	Anexo	5, 8
GRI 401: Emprego 2016	401-1 Novas contratações e rotatividade de empregados	Anexo	4, 5, 8, 10
	401-2 Benefícios oferecidos a empregados de tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial	25	3, 5, 8
GRI 404: Capacitação e educação 2016	404-1 Média de horas de capacitação por ano, por empregado	Anexo	4, 5, 8, 10
	404-2 Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e assistência para transição de carreira	36	8
	404-3 Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira	Anexo	5, 8, 10
Biodiversidade e ecossistemas			
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	23	
GRI 101: Biodiversidade 2024	101-1 Políticas para deter e reverter a perda de biodiversidade	20	
	101-2 Gestão de impactos na biodiversidade	23	
	101-3 Acesso e repartição justa e equitativa de benefícios	40	
	101-4 Identificação de impactos na biodiversidade	20	
	101-5 Locais com impactos na biodiversidade	80	
	101-6 Fatores diretos de perda de biodiversidade	Anexo	
	101-7 Mudanças no estado da biodiversidade	80	
	101-8 Serviços ecossistêmicos	80	
Eficiência energética			
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	22	
Qualidade e segurança do produto/serviço			
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	9	

Norma GRI / Outra Fonte	Conteúdo	Localização	ODS
GRI 416: Saúde e segurança do consumidor 2016	416-1 Avaliação dos impactos na saúde e segurança causados por categorias de produtos e serviços	Não há categorias de produtos e serviços para as quais são avaliados impactos na saúde.	
	416-2 Casos de não conformidade em relação aos impactos na saúde e segurança causados por produtos e serviços	Em 2024, o Grupo Cornélio Brennand não foi parte de nenhuma ação judicial ou administrativa referente a casos de não conformidade com leis ou códigos voluntários.	16
Relacionamento com comunidades e desenvolvimento local			
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	76 e 111	
GRI 203: Impactos econômicos indiretos 2016	203-1 Investimentos em infraestrutura e apoio a serviços	40	5, 9, 11
GRI 413: Comunidades locais 2016	413-1 Operações com engajamento, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local	40	
	413-2 Operações com impactos negativos potenciais significativos – reais e potenciais – nas comunidades locais	Anexo	1,2
Saúde, bem-estar e segurança			
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	31	
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018	403-1 Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	31	8
	403-2 Identificação de periculosidade, avaliação de risco e investigação de incidentes	31	8
	403-3 Serviços de saúde do trabalho	32	8
	403-4 Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho	Anexo	8, 16
	403-5 Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho	33	9
	403-6 Promoção da saúde do trabalhador	32	3
	403-7 Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios	Anexo	8
	403-8 Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	31 e Anexo	8
	403-9 Acidentes de trabalho	Anexo	3, 8, 16
	403-10 Doenças profissionais	Anexo	3, 8, 16
Transparência e relacionamento com os públicos prioritários			
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	18	
GRI 207: Tributos 2019	207-3 Engajamento de <i>stakeholders</i> e gestão de suas preocupações	Anexo	1, 10, 17

Norma GRI / Outra Fonte	Conteúdo	Localização	ODS
GRI 417: Marketing e Rotulagem 2016	417-3 Casos de não conformidade em relação à comunicação de marketing	Em 2024, não tivemos nenhum caso de não conformidade em relação à comunicação de marketing.	16
Tema de visibilidade para o relato: Ética, integridade e compliance			
	205-1 Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção	53	16
GRI 205: Combate à corrupção 2016	205-2 Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	51 e 54	
	205-3 Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas	Não ocorreram casos de corrupção envolvendo o Grupo Cornélio Brennand e seus empregados durante 2024.	16
GRI 206: Concorrência desleal 2016	206-1 Ações judiciais por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio	O Grupo Cornélio Brennand não possui ações judiciais pendentes ou encerradas no período do relatório por concorrência desleal, práticas de truste e de monopólio.	16
GRI 207: Tributos 2019	207-1 Abordagem tributária	54	1, 10, 17
	207-2 Governança, controle e gestão de risco fiscal	54	1, 10, 17
Tema de visibilidade para o relato: Diversidade, Igualdade e Inclusão			
GRI 405: Diversidade e igualdade de oportunidades 2016	405-1 Diversidade em órgãos de governança e empregados	27 e Anexo	5, 8
	405-2 Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens	Anexo	5, 8, 10
GRI 406: Não discriminação 2016	406-1 Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	Não ocorreram casos de discriminação durante o período de relato. Reclamações relacionadas à discriminação são recebidas pelo Canal de Ética e encaminhadas ao Comitê de Conduta para análise e investigação.	5, 8
Tópicos não relacionados a temas materiais, mas considerados estratégicos pela organização			
GRI 306: Resíduos 2020	306-1 Geração de resíduos e impactos significativos relacionados a resíduos	22	3, 6, 11, 12
	306-2 Gestão de impactos significativos relacionados a resíduos	22	3, 6, 8, 11, 12
Vivix			
Gestão de resíduos e circularidade			
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	112	
GRI 301: Materiais 2016	301-1 Materiais utilizados, discriminados por peso ou volume	Anexo	8, 12
	301-2 Matérias-primas ou materiais reciclados utilizados	Anexo	8, 12
	301-3 Produtos e embalagens recuperados	Anexo	8, 12

Norma GRI / Outra Fonte	Conteúdo	Localização	ODS
GRI 306: Resíduos 2020	306-2 Gestão de impactos significativos relacionados a resíduos	113	3, 6, 8, 11, 12
	306-3 Resíduos gerados	Anexo	3, 6, 11, 12
	306-4 Resíduos não destinados para disposição final	Anexo	3, 11, 12
	306-5 Resíduos destinados para disposição final	Anexo	3, 6, 11, 12, 15
Gestão da cadeia de fornecedores			
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	113	
GRI 308: Avaliação Ambiental de fornecedores 2016	308-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios ambientais	113	
	308-2 Novos fornecedores selecionados com base em critérios ambientais	A VIVIX não realiza avaliações para identificar os impactos ambientais causados por seus fornecedores, mas é uma meta para os próximos anos.	
GRI 414: Avaliação social de fornecedores 2016	414-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais	A VIVIX não considera critérios sociais durante o processo de seleção de fornecedores, porém estabelece em seus contratos a exigência de que os fornecedores cumpram com determinados critérios sociais, incluindo a proibição de trabalho escravo.	5, 8, 16
	414-2 Impactos sociais negativos na cadeia de fornecedores e medidas tomadas	A VIVIX não avalia seus fornecedores com base em impactos sociais. Dessa forma, nenhum fornecedor foi identificado como causador ou potencial causador de impactos negativos, e não foram firmados acordos de melhoria nem encerrados contratos por esse motivo.	5, 8, 16
Inovação e Tecnologia			
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	105	
Atiaia			
Inovação e Tecnologia			
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	64	
Biodiversidade e ecossistemas			
Setorial de Energia	GRI EU13 Biodiversidade de habitats de substituição em comparação à biodiversidade das áreas afetadas	Anexo	
Eficiência energética			
Setorial de Energia	EU1 Capacidade instalada (MW), por fonte de energia primária e regime regulatório	67 e 68	
	EU2 Produção líquida de energia, por fonte de energia primária e regime regulatório	67	

Norma GRI / Outra Fonte	Conteúdo	Localização	ODS
Relacionamento com comunidades e desenvolvimento local			
GRI 203: Impactos econômicos indiretos 2016	203-1 Investimentos em infraestrutura e apoio a serviços	71, 75 e 79	5, 9, 11
GRI 413: Comunidades locais 2016	413-1 Operações com engajamento, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local	76	
Tópicos não relacionados a temas materiais, mas considerados estratégicos pela organização			
GRI 306: Resíduos 2020	306-3 Resíduos gerados	Anexo	3, 6, 11, 12
Iron House			
Cidades Sustentáveis			
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	84	

Créditos

A elaboração deste relatório somente foi possível graças à valiosa contribuição de diversas pessoas. Manifestamos nossos sinceros agradecimentos a todos que colaboraram com o fornecimento dos dados aqui apresentados, os quais abrangem integralmente as diversas áreas da empresa.

Estendemos nosso reconhecimento ao empenho dos revisores e dos gestores das áreas administrativas do Grupo, cujas observações criteriosas e sugestões construtivas foram fundamentais para a qualidade e a consistência deste documento.

Registramos, portanto, nossa profunda gratidão a todos os envolvidos, cujo comprometimento e dedicação foram essenciais para a concretização deste relatório.

ESG/Sustentabilidade

Catharina Machado G. Ferreira
Paulina Sarubbi Cysneiros
Raphaella Siqueira Cavalcante
Sarah Albuquerque Rezende

Comunicação e Marketing

Aline Cardeal
Clarissa Lopes
Ivambya Moreira G. B. de Oliveira
Gabriela Dantas M. de Rezende
Lúcia Helena Oliveira
Maria Carolina L. Santoro
Naira Sérvio

Gestão, conteúdo, design e consultoria GRI

Grupo Report | rpt.sustentabilidade
www.gruporeport.com.br

Equipe Report

Dânue Falcão
Eliana Glücksmann
Fábio Bosque
Fábio Valverde
Jessica Gomes
Luana Silva
Mônica Loureiro

Imagens

Acervo Grupo Cornélio Brennand

Revisão ortográfica e gramatical

Alícia Toffani

Apoiadores

Adriana Almeida de Ataíde
Aline Fonseca de Araujo
Ana Karine de Souza Campos
Annielle Cristine Peixoto Carvalho dos Santos
Bruno Jose Brasil
Caio Cesar Vaz de Oliveira Moraes
Camylla Barbosa da Cunha
Carlos Henrique de Moura Gomes de Mello
Daniela Arias Moraes Sanchez
Edivan Ferreira dos Santos
Iris Victoria Tavares de Lira
Ivaldo Barbosa da Silva Junior
Izabela de Lira Zisman
Jecilene Gonçalves Walzertudes
João Bezerra Pedroza Neto
Karolina Fernandes Salandin
Laysa Michelle Albuquerque Batista Campelo
Lígia Rocha Guedes
Luciana Pinto da Silva Vinhaes
Lucilo dos Santos Varejão
Maria Helena Silva Santos
Maria Luisa Cedrim de Farias
Mariana Aureliano Buril Vital
Mauro Fernando Araujo
Mirela Menezes Melo Ferreira
Mônica Reis de Farias
Patrícia Caldas Robalinho
Roxana Amelia da Cruz Silva
Sandy Ramos de Lima Silva
Sergio Posternak
Thamyris Sgarbi Silva
Vitoria Vieira e Silva de Albuquerque



GrupoCornélioBrennand