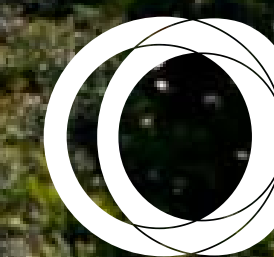




RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE **2021**



GrupoCornélioBrennand

Sumário

03 MENSAGEM DO CONSELHO
DE ADMINISTRAÇÃO

04 MENSAGEM DA
LIDERANÇA

05 O GRUPO
CORNÉLIO BRENNAND

10 GOVERNANÇA

23 ESTRATÉGIA ESG

29 PESSOAS

48 INOVAÇÃO

52 MEIO AMBIENTE

56 NEGÓCIOS GCB

58 VIVIX

73 ATIAIA RENOVÁVEIS

89 IRON HOUSE

107 OUTRAS PARTICIPAÇÕES

109 SOBRE O RELATÓRIO

110 SUMÁRIO GRI

Mensagem do Conselho de Administração [GRI 102-14]

Dinamismo, Excelência, Integridade e Inovação. Nossos quatro valores, que sempre permearam a história do Grupo Cornélio Brennand desde a sua fundação, há mais de cem anos, se fizeram muito presentes ao longo de 2021 – ano dos mais desafiadores, porém exitosos, que atravessamos nesta longa trajetória. Esses valores, que nos identificam e norteiam a nossa atuação, foram essenciais para que pudéssemos atravessar o período mais agudo da pandemia da Covid-19, em 2020, e contribuíram para que pudéssemos inserir, de forma cada vez mais destacada, a agenda ambiental, social e de governança (ESG, na sigla em inglês) em nossas atividades.

Nesse período, registramos um dos melhores resultados de nossa história recente e assistimos à expansão e aos novos direcionamentos estratégicos das nossas empresas, Atiaia Renováveis, Iron House e Vivix. Porém, é importante destacar que esses resultados financeiros estiveram sempre acompanhados da continuidade de nossa atenção à sustentabilidade – seja ela econômica, ambiental, social ou de governança. E é um pouco desta história traçada diariamente por cada um dos que compõem o Grupo Cornélio Brennand que este nosso segundo *Relatório de Sustentabilidade* pretende contar.

Nós acreditamos que uma empresa como o Grupo Cornélio Brennand só pode garantir sua continuidade ao longo do tempo adaptando-se às mudanças.

Aquelas que presenciamos ao longo de nossa história transformaram a sociedade, trouxeram novos paradigmas corporativos e inovadoras soluções tecnológicas; nossa resposta sempre foi estarmos atentos às tendências para antever o futuro e, assim, buscar a melhor forma de nos adaptarmos às novas condições. Este é um componente presente em nosso planejamento estratégico e faz parte da essência do Grupo, mas não é o único fator do nosso sucesso.

Outro componente essencial é nossa atenção com o ser humano. Nossos colaboradores, em especial, compõem a razão de nosso sucesso; por esse motivo, buscamos promover no Grupo e em suas empresas um ambiente de trabalho saudável, seguro, aberto à troca de ideias e cada vez mais diverso e inclusivo. Esse olhar atento se estende aos demais públicos com os quais temos contato – como as comunidades vizinhas à nossa sede, que tiveram as ações de suporte intensificadas com os impactos causados pela pandemia e receberam uma atenção especial com as nossas iniciativas, a exemplo do Juntos pela Várzea, no bairro onde fica a nossa sede em Recife (PE).

Prezamos também pela preservação ambiental, uma preocupação antiga do Grupo e que continua sendo um compromisso basilar – seja por meio da proteção da Mata da Várzea, que cerca a área onde nascemos e evoluímos, ou nas diversas atividades desenvolvidas por nossas empresas.

E, ainda em 2021, com base no resultado do nosso Planejamento Estratégico e alinhado às diretrizes dos acionistas, revisitamos a nossa estrutura de Governança com o objetivo de trazer mais simplicidade e agilidade ao nosso processo decisório, mas sempre alinhados às boas práticas de Governança Corporativa.

Todos esses componentes de nossa essência são parte de uma jornada que sabemos não ter um término. Nosso compromisso com a agenda ESG não é algo passageiro, por isso, em 2021, reforçamos o nosso compromisso com essa agenda com a adesão das três empresas do Grupo ao Pacto Global da Organização das Nações Unidas (ONU), considerada a maior iniciativa de sustentabilidade corporativa do mundo. Isto reforça ainda mais nossa filosofia de zelar pelo meio ambiente e contribuir para uma sociedade mais inclusiva. Manteremos esta disposição para evoluir – e os resultados mostram que, apesar dos desafios que nos são apresentados, estamos no caminho certo e vamos continuar firmes neste propósito.

Convidamos os nossos parceiros, sócios, clientes, colaboradores, comunidades em nosso entorno, enfim, todos os que nos cercam, a conhecer a seguir o nosso segundo Relatório de Sustentabilidade e a escrever, junto conosco, os próximos capítulos dessa história.

Conselho de Administração das empresas do Grupo Cornélio Brennand

Mensagem da Liderança

[GRI 102-14]

O ano de 2021 é de muito orgulho para quem faz parte do Grupo Cornélio Brennand e merece destaque em nossa trajetória centenária. Apesar da continuidade da pandemia, da retração econômica e da crise hídrica, avançamos em nosso plano de crescimento sustentável e registramos números históricos e positivos em todos os segmentos em que atuamos. Isto só foi possível porque permanecemos firmes em nossos valores, consolidados ao longo dos anos, e principalmente pelo engajamento dos nossos colaboradores, que atuaram com inspiração, parceria e resiliência, fatores essenciais em um momento tão disruptivo para o Brasil e para o mundo.

Avançamos na nossa agenda socioambiental, dando continuidade a todas as ações promovidas pelas empresas do Grupo Cornélio Brennand e criamos uma área dedicada ao tema de ESG, dentro da Diretoria de Pessoas & Sustentabilidade. Além da nossa adesão ao Pacto Global da ONU, definimos passos importantes e estruturantes para acelerar a nossa Jornada ESG. Partimos de um olhar interno, com o mapeamento e análise de todas as práticas já existentes, e definimos passos importantes, como a realização da Matriz de Materialidade ESG das três empresas do Grupo e uma transversal aos negócios, e a realização do B Impact Assessment do Sistema B, em nossos três negócios, para conhecer o grau de maturidade das nossas práticas atuais nos pilares: meio ambiente (E), trabalhadores (S), comunidade (S), clientes (S) e Governança (G).

Outro aspecto fundamental para a obtenção deste cenário positivo é a visão da relevância da governança do Grupo Cornélio Brennand, estruturada há quase duas décadas e baseada nas melhores práticas. Sempre com a clareza de que essas diretrizes, além de gerar valor, contribuem substancialmente para assegurar a perpetuidade dos

negócios e de nossa reputação. Dispomos de um sistema de governança corporativo sólido e que já conta com a presença de Conselheiros independentes desde 2017.

No pilar de inovação, constante em nossa história, são vários os exemplos que reforçam a determinação do Grupo em estar sempre atento ao cenário e às evoluções do panorama externo, por meio da adoção de soluções eficazes e que trouxessem mais produtividade e segurança aos nossos negócios e clientes. Além de promover o desenvolvimento de colaboradores para que se tornem parte ativa das mudanças implementadas, nosso processo de transformação inclui a intensificação da capacitação no uso de novas tecnologias, acompanhadas de iniciativas de digitalização e robotização de processos.

Encerramos o ano com o sentimento não apenas de dever cumprido, mas de que ainda há muito que podemos colaborar nesta jornada permanente de valor compartilhado. Estamos também cientes de que novos desafios se apresentarão ao longo dos anos, mas temos a convicção de que estamos preparados para potencializar ainda mais as nossas ações.



Léo Mendes de Farias
Presidente do Corporativo



Catharina Machado G. Ferreira
Diretora de Pessoas & Sustentabilidade

Vista aérea da sede do Grupo Cornélio
Brennand no bairro da Várzea, Recife-PE

O Grupo Cornélio Brennand

[GRI 102-1, 102-2, 102-3, 102-4, 102-5, 102-6, 102-7]

A tradição de *evoluir*

Surgido há mais de 100 anos, no bairro da Várzea, em Recife (PE), nas margens do Rio Capibaribe, o Grupo Cornélio Brennand é um dos poucos no Brasil que está sob o comando da mesma família há mais de um século. Uma história iniciada com a fundação da Cerâmica São João em 1917 pelo empreendedor Ricardo Lacerda de Almeida Brennand atravessou décadas em que a história do Brasil e do mundo trouxe importantes desafios e oportunidades. Ao longo do tempo, o Grupo Cornélio Brennand foi capaz de sobreviver a crises e mudanças de mercado graças ao seu dinamismo, integridade e visão de futuro. Dessa forma, foi possível reconhecer segmentos que não ofereciam perspectivas positivas de crescimento para a empresa, concentrando-se os esforços naqueles mais promissores.

Seguindo essa estratégia, o Grupo Cornélio Brennand chega a 2021 com três grandes empresas, cada uma delas um importante player em seu ramo de atuação. São elas a Atiaia Renováveis, que atua no segmento de geração e comercialização de energia através de fontes renováveis; a Vivix Vidros Planos, uma das mais modernas fábricas de vidros planos do mundo; e a Iron House Real Estate, empresa de desenvolvimento, investimento e gestão de ativos imobiliários. Além disso, o Grupo tem participação em uma joint venture na holding Cimento Portland Participações – CPP, dona da marca Cimento Bravo.

A presença do Grupo Cornélio Brennand é historicamente mais relevante na região Nordeste. No entanto, a atuação em importantes segmentos da economia nacional fez com que sua presença se expandisse para outras localidades do país. Atualmente o Grupo mantém sua sede em Recife (PE) e escritórios regionais em Goiana (PE), Camaçari (BA), Cuiabá (MT) e São Paulo (SP).

Comunicação proativa e transparente

No início de cada ano, o Grupo Cornélio Brennand promove o RADAR, sua convenção anual que tem como objetivo integrar os colaboradores dos diversos negócios, compartilhar o direcional estratégico do GCB e apresentar os resultados alcançados no ano anterior e os desafios da etapa que se inicia.

Além das apresentações de cada negócio, também fazem parte da programação do evento a homenagem aos colaboradores por Tempo de Casa e palestras com convidados externos sobre temas inspiradores, como carreira, inovação e superação. Em 2021, o evento aconteceu em formato híbrido e contou com a participação de convidados especiais, como Alexandre Pellaes e Carol Barcellos, abordando temas como o futuro do trabalho, superação, coragem e trabalho em equipe.

Cada parte do Radar é pensada não somente para promover a integração entre os colaboradores que participam do momento, mas também como uma recarga de energia que abastece todo o Grupo durante o ano e fortalece a gestão transparente. Uma oportunidade de agenda de comunicação proativa e transparente que, além de ampliar uma visão integrada de Grupo, divulga os resultados e a estratégia dos negócios para um melhor direcionamento.



Os Valores do Grupo Cornélio Brennand

[GRI 102-16]

O Grupo Cornélio Brennand sempre se preocupou em adotar as práticas mais sólidas para administrar seus negócios – inicialmente por meio de uma estrutura de governança familiar, depois estendida para a corporativa ([leia mais na pág. 10](#)) e sempre norteado por seus 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.

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 o novo todos os dias com ousadia, simplicidade e engajamento.

INTEGRIDADE

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

Linha do Tempo



Surge a **Porcelana São João** (depois renomeada Porcelana Brennand)



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



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

1917

Fundação do Grupo Brennand - **Cerâmica São João**

1946

Surge a **Porcelana São João** (depois renomeada Porcelana Brennand)

1954

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

1958

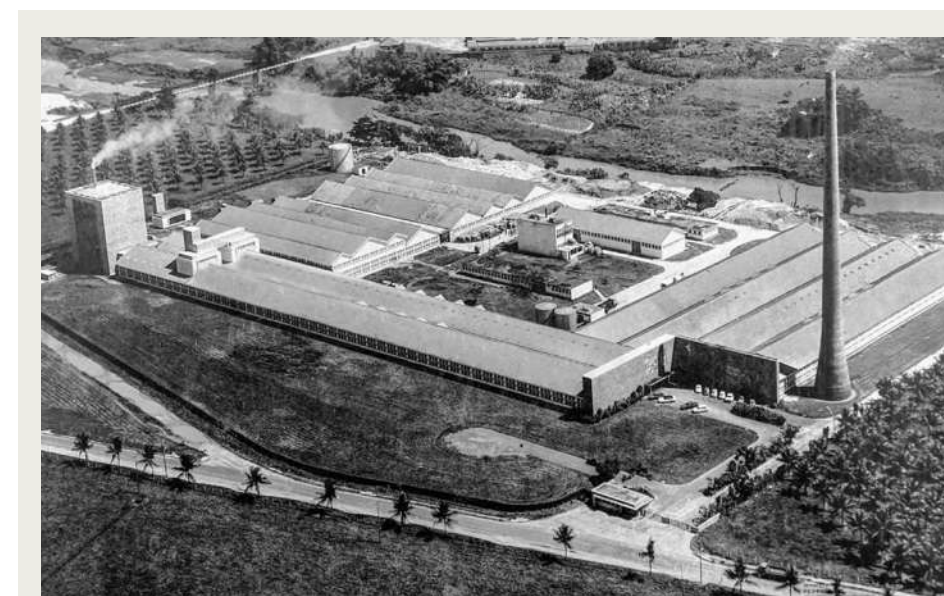
Ingresso no setor de embalagens e utilidades de vidro, com a **Companhia Industrial de Vidros (CIV)**

1978

Entrada no setor de cimento

1999

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





Entrada no setor de geração de energia

2004

2010

Venda da CIV para a Owens-Illinois



Fundação da **Iron House**
Desenvolvimento Imobiliário

2011



Início das operações industriais da **Vivix Vidros Planos**

2014

Retorno ao setor de cimento, com a joint venture **Cimento Bravo**

2017



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



Criação de programa social para minimizar impactos da pandemia no bairro onde o Grupo nasceu

2020

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

2021

A sustentabilidade corporativa ganha um novo impulso com a publicação do **primeiro Relatório de Sustentabilidade do Grupo** e adesão das empresas Atiaia Renováveis, Vivix e Iron House ao Pacto Global da ONU.



Pacto Global
Rede Brasil

Governança



Estrutura de Governança

[GRI 102-18]

Ao longo dos anos, o modelo de governança adotado pelo Grupo Cornélio Brennand foi desenvolvido seguindo as melhores práticas do mercado e considerando as variáveis econômicas, sociais, ambientais e de governança como parte dos seus riscos e oportunidades. Com vistas a promover a sustentabilidade e a perenidade de seus negócios, a Governança Corporativa do GCB busca converter princípios básicos em recomendações objetivas, claras e disseminadas para todos aqueles que compõem o Grupo, preservando e otimizando o valor da empresa, além de contribuir para a qualidade da gestão e longevidade dos negócios.

Nossa jornada

A estruturação da governança da empresa teve início em 2006, pela Governança Familiar. O primeiro órgão instituído foi o Conselho de Família, que tem como objetivo promover e salvaguardar a coesão da Família, fomentando os seus valores, princípios e visão, para um comprometimento duradouro com os negócios, e tem um papel fundamental no apoio à sucessão entre as gerações da Família Cornélio Brennand.

Em 2008, foram dados os primeiros passos na estruturação da Governança Corporativa por meio da profissionalização das empresas do Grupo, quando acionistas deixaram as suas posições executivas e passaram a atuar apenas nos órgãos de governança. Em 2011, foram assinados os Acordos de Acionistas das empresas do Grupo; esses documentos, extremamente relevantes e que vigoram até hoje, orientam os papéis e as relações entre acionistas, e destes para com as empresas que compõem o Grupo.

Nossa estrutura de governança

Por meio do seu sistema de Governança, o GCB busca construir um ambiente de confiança, empatia e prosperidade. A transparência e a prestação de contas também são aspectos fundamentais que regem a atuação do Grupo em suas relações com os diversos stakeholders. Por esta razão, os órgãos de governança do Grupo estão atentos aos pilares da agenda ESG e ao princípio da geração de valor compartilhado, garantindo que sejam permanentemente levados em consideração no processo de tomada de decisões em todos os negócios desenvolvidos pelo Grupo.

Os valores, que orientam a atuação do GCB, são colocados em prática através das instâncias de governança, que são ancoradas por três pilares:



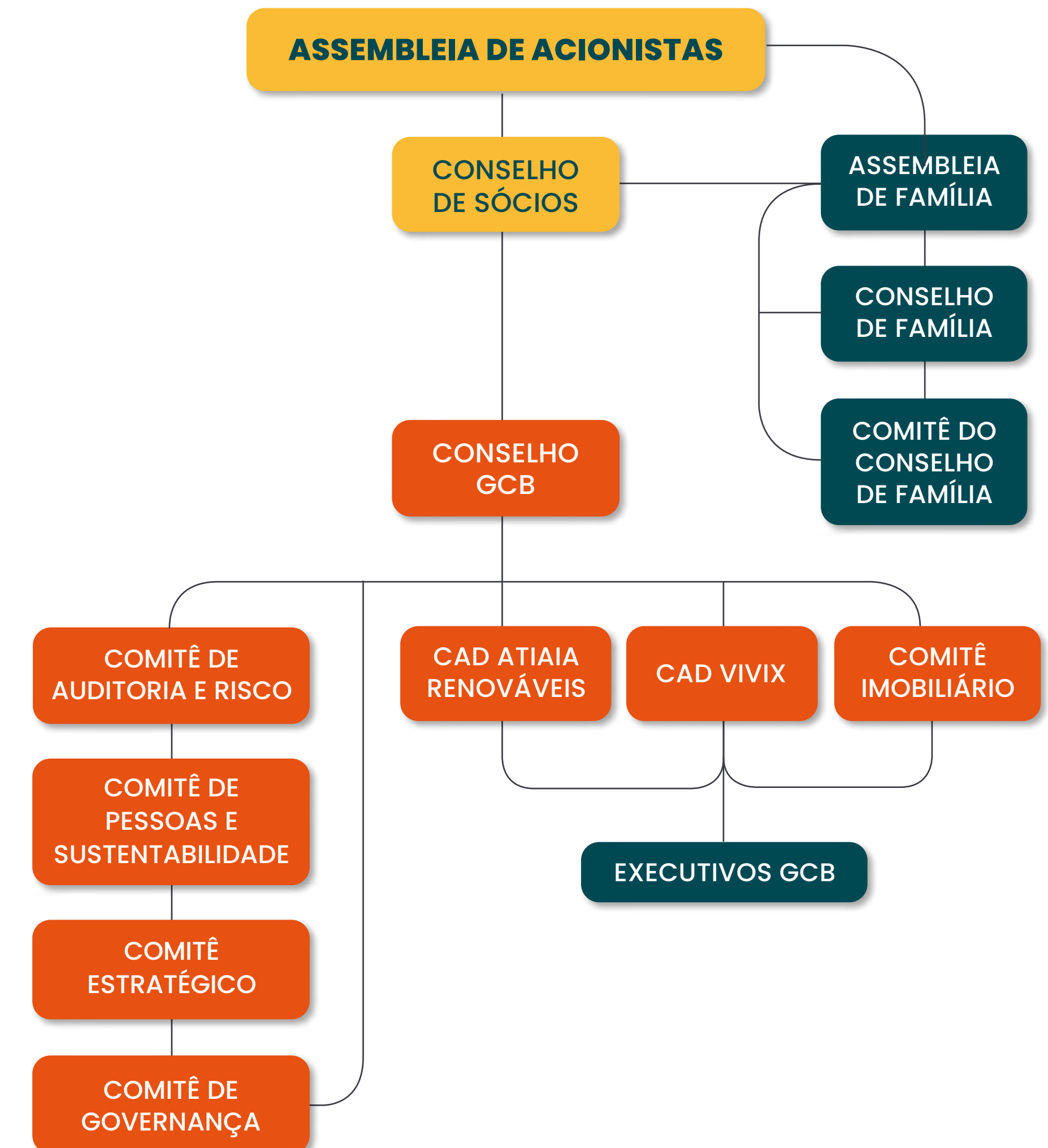
Propriedade: representada pela Assembleia de Acionistas e pelo Conselho de Sócios



Família: representada pelo Conselho de Família e pelos quatro Comitês do Conselho de Família



Negócios: liderados por três Conselhos de Administração, um Comitê Imobiliário e quatro Comitês de Assessoramento aos Conselhos e executivos do Grupo



Governança Familiar

A Família Cornélio Brennand possui membros das terceira e quarta gerações ocupando posições nos fóruns da Governança Corporativa e membros da quinta iniciando a sua participação nos fóruns da Governança Familiar.

A Governança Familiar é a estrutura responsável por promover e salvaguardar os valores, princípios e visão da família, de forma a garantir o engajamento dos integrantes de seus diferentes ramos e gerações, além de zelar pelo legado da Família, longevidade dos negócios e apoiar o processo sucessório. Tem como principal missão preparar todos os seus membros para serem acionistas responsáveis, que respeitem as regras acordadas e apoiem de forma construtiva as resoluções dos Conselhos de Administração, não privilegiando interesses individuais.

A Governança Familiar é liderada pela Assembleia de Família por meio do Conselho de Família – composto por sete membros, sendo um representante de cada ramo familiar. Desde 2020, a quarta geração lidera o Conselho, sendo um marco para a sucessão familiar. Atualmente, a presidência e a vice-presidência são ocupadas por membros dessa geração.

O Conselho de Família é assessorado por quatro comitês, são eles:

Comitê de Formação:

Responsável por apoiar o desenvolvimento coletivo e individual dos acionistas do Grupo Cornélio Brennand e acompanhar o processo de sucessão das gerações. Para isso, desenvolve iniciativas, como o Programa de Formação do Acionista (Proa) e o programa Mentoria das Gerações GCB ([leia mais na pág. 13](#)), com o objetivo de preparar as novas gerações para assumirem posições na governança corporativa, bem como apoiar os que desejem seguir carreiras independentes;

Comitê de Integração:

Possui o objetivo de garantir a equidade e transparência na comunicação entre os integrantes da Família. Organiza encontros entre as diferentes gerações, além de desenvolver canais de comunicação promovendo a divulgação de informações de forma ágil e transparente;

Comitê de Legado:

É o comitê responsável por garantir a perpetuação do legado da Família Cornélio Brennand, mantendo e estimulando seus valores entre as gerações. Faz a gestão do acervo histórico da Família e do Grupo, além de promover a estruturação de um Centro de Memória;

Comitê de Transformação Social: 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. Em 2020, o Comitê de Transformação Social foi responsável pela coordenação do programa **Juntos pela Várzea** ([leia mais na pág. 44](#)) e em 2021 pelo **Programa Territórios Regenerativos Mata da Várzea** ([leia mais na pág. 54](#)).



Formação de novas gerações [GRI 102-27]

A preocupação em preservar e assegurar não só a perenidade dos negócios do Grupo, mas também o legado da família Cornélio Brennand, levou à criação, em 2019, do **Programa de Formação do Acionista (Proa)** que foi construído com a participação ativa de membros da quarta geração da Família, equipe de Governança Familiar, com o apoio de uma consultoria externa. As bases do programa foram definidas no Manual do Programa de Formação de Acionistas e alinhadas com a Constituição da Família Cornélio Brennand.

O programa é estruturado em cinco raias de desenvolvimento, respeitando os interesses individuais. São elas:

Acionista contributivo:
Apoia o desenvolvimento de herdeiros e acionistas da Família para que possam atuar de forma consciente, contribuindo para garantir a boa imagem e reputação da empresa;

Governança Familiar:
Prepara os participantes para assumir papéis no Conselho de Família ou nos comitês desse Conselho;

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

Governança de sócios: Auxilia no desenvolvimento dos acionistas que estejam interessados em atuar no Conselho de Sócios;

Vida e carreira: Oferece apoio ao desenvolvimento pessoal e profissional dos integrantes da Família, a fim de que possam direcionar sua carreira, desenvolver talentos, atuar de forma eficiente ou direcionar seus esforços para outras áreas.

Em 2021, o Proa promoveu o primeiro programa de **Mentoria das Gerações do GCB**, um dos pilares de apoio ao desenvolvimento das gerações da família Cornélio Brennand. Além de aproximar as gerações, transferir o legado e perpetuar os valores da Família, o Programa contribui para o aprendizado mútuo em um processo de descoberta através da troca de conhecimentos e experiências entre mentorado e mentor, apoiando a evolução de projetos e o alcance dos objetivos de carreira.

A iniciativa foi realizada entre março e agosto de 2021 e incluiu quatro workshops coletivos, duas praças de aprendizagem, de forma a estabelecer as regras do programa com clareza e proporcionar o maior engajamento dos participantes, além de seis encontros individuais entre mentor e mentorado.

“Nós nos comprometemos a encorajar fortemente a educação e o desenvolvimento dos membros da Família em todas as suas Gerações. Acreditamos que é de extrema importância que todos estejam bem-preparados para entender e desempenhar, da melhor maneira possível, o papel e as responsabilidades de acionistas e condutores do Grupo Cornélio Brennand.”

§27. Capítulo VII da Constituição da Família: Estímulo ao Desenvolvimento e Educação.

“A iniciativa tem como finalidade preparar os integrantes das próximas gerações a ocuparem posições relevantes na estrutura de governança do Grupo e auxiliar no desenvolvimento da vida pessoal e profissional dos integrantes da família. Sabemos da necessidade de investir de forma intensa e contínua na capacitação dos membros da Família, considerando os interesses pessoais de cada acionista e herdeiro, e a longevidade do Grupo.”

Carolina Brennand, acionista membro da 4ª geração da família.



Governança Corporativa

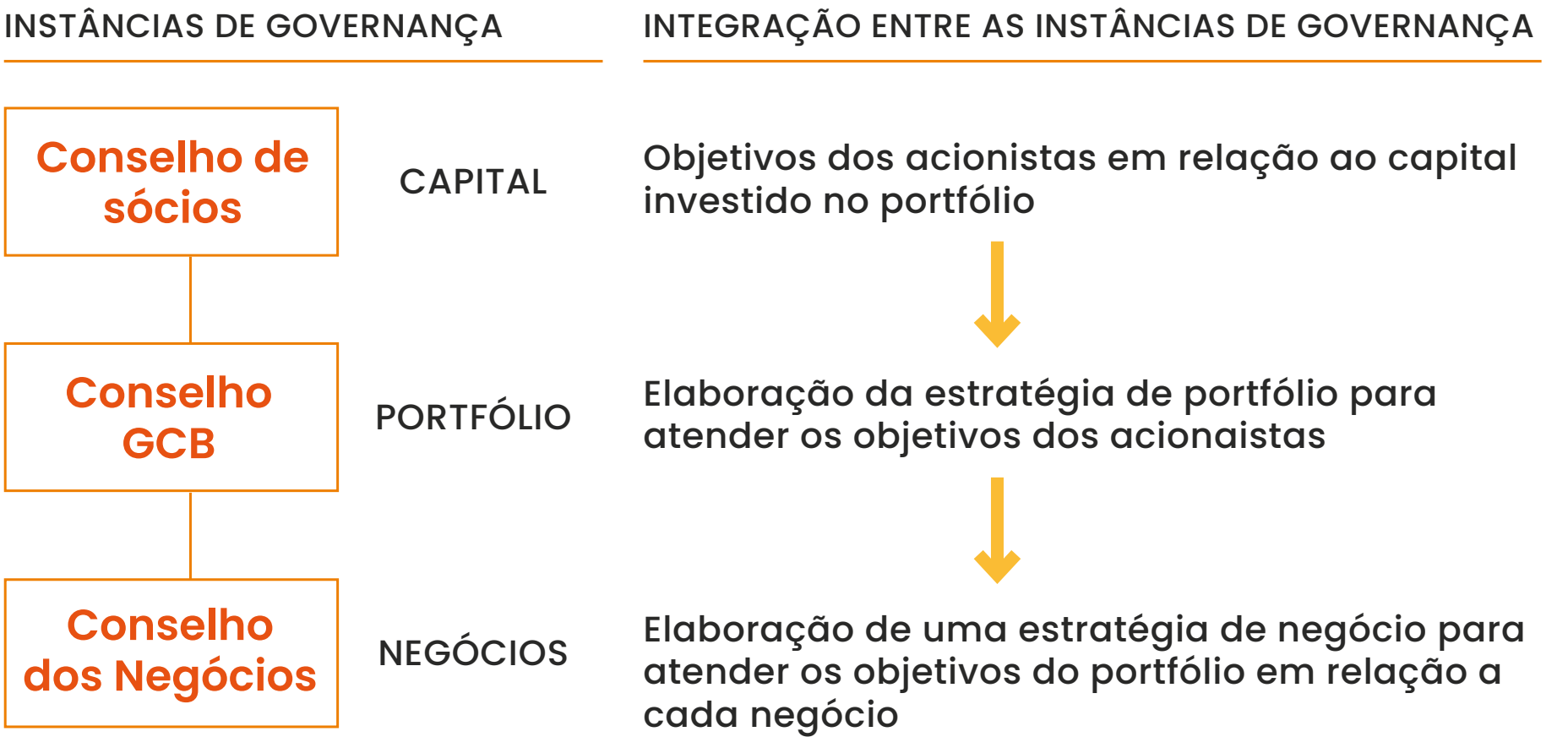
[GRI 102-18]

Ao longo de sua jornada, o Grupo Cornélio Brennand vem trabalhando de forma ativa no fortalecimento da sua Governança, o que tem gerado muito valor e resultado para os negócios. Sempre em busca de melhorias contínuas, revisões periódicas são realizadas no sistema de Governança do Grupo, refletindo, desta forma, a evolução dos negócios e garantindo que os processos estejam de acordo com as melhores práticas do mercado.

Em 2021, o GCB iniciou um novo capítulo nessa trajetória. Alinhado aos resultados dos Planejamentos Estratégicos dos negócios e às diretrizes estabelecidas pelos acionistas, o GCB revisou toda a sua estrutura de Governança Corporativa. Esse trabalho, que foi conduzido pelo Comitê de Governança do Grupo e contou com o apoio de uma consultoria externa, teve como ponto focal a estruturação do mandato dos acionistas para os Conselhos de Administração e executivos das empresas – proporcionando mais autonomia, clareza e agilidade ao processo decisório de todos os fóruns da governança.

De acordo com o novo modelo, o Conselho GCB será responsável pela elaboração e gestão da estratégia de portfólio, que terá como base as premissas e expectativas dos acionistas. Já os Conselhos dos Negócios ficarão com a missão de cuidar da orientação estratégica de cada negócio para atender aos objetivos do portfólio definido pelos acionistas.

Essa integração trará mais clareza e agilidade para o processo como um todo, que será acompanhado de perto pelo acionista por meio de relatórios e indicadores, possibilitando o entendimento prévio dos desvios e relações causa-efeito das análises de performance das operações e do portfólio.



	Desdobra o mandato GCB para os negócios	Direciona a estratégia do negócio em função do mandato	Desenvolve e recomenda a estratégia do negócio	Aprova e comunica a estratégia	Executa a estratégia do negócio	Monitora a execução da estratégia	Monitora e ajusta os objetivos estratégicos
Conselho GCB					CONSOLIDA PLANO ESTRATÉGICO DO PORTFÓLIO		
Conselho dos negócios							
CEO							

Processo em W para desenvolvimento e implantação da estratégia dos negócios.

Funcionamento

Tendo a **Assembleia de Acionistas** como fórum soberano da estrutura de governança corporativa, o sistema coordena a relação dos membros da Família, acionistas, conselheiros e executivos.

Com definições claras de papéis e responsabilidades, os órgãos de governança contam com a participação de integrantes da terceira e da quarta gerações da Família Cornélio Brennand.

- Com o plano de trabalho definido, os Comitês realizam reportes periódicos aos Conselhos.
- Os Comitês são permanentes e têm papéis e responsabilidades estabelecidos.
- Caso necessário, os Conselhos podem criar comitês temporários ou grupos de trabalho para endereçarem demandas e análises específicas.

Conselho de Sócios (CDS):

Órgão no qual acontecem os debates sobre os assuntos que seguirão para conhecimento e votação na Assembleia de Acionistas. Este fórum reúne representantes dos sete ramos familiares que compõem o Grupo Cornélio Brennand e tem como objetivo preservar a harmonia dos interesses de todas as partes interessadas, protegendo e valorizando o patrimônio dos acionistas do GCB, mantendo o equilíbrio entre o curto e longo prazo.

Entre os temas debatidos pelo CDS, destacam-se: entrada e saída de negócios, investimentos relevantes nos negócios existentes, aprovação de demonstrações financeiras, distribuição de resultados, eleição de conselheiros, entre outros.

Conselho GCB:

Órgão responsável pela gestão do portfólio da empresa e pelo acompanhamento da implementação das diretrizes estratégicas transversais dos acionistas aos diversos negócios, alinhando os interesses e a visão de longo prazo do Grupo e atendendo às expectativas dos acionistas e demais partes interessadas.

Conselhos de Administração e Comitê Imobiliário:

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

Comitê de Pessoas e Sustentabilidade

Atua na definição de estratégias de recursos humanos, avaliação e remuneração das posições-chave da estrutura de pessoal, programa de sucessão de executivos, estruturação da agenda ESG do GCB e no estímulo à aplicação das melhores práticas de gestão de pessoas e sustentabilidade. Em 2021, o Comitê de Pessoas e Sustentabilidade manteve reuniões mensais nas quais foram discutidos temas como sucessão, cultura, remuneração e jornada ESG.

O Conselho GCB e Conselhos de Administração dos negócios são assessorados pelos seus Comitês de Assessoramento, que têm a função de auxiliar os conselheiros em temas específicos, além de garantir um bom fluxo de informações para o processo de tomada de decisões.

Comitê de Auditoria e Riscos

Com a coordenação de um especialista independente, o fórum tem como principais atribuições: assegurar que a Política de Riscos do Grupo Cornélio Brennand seja cumprida; monitorar os principais riscos das empresas do GCB; acompanhar os resultados dos processos de auditoria (interna e externa); avaliar e supervisionar os resultados contábeis e financeiros; monitorar os riscos de TI e cumprimento da LGPD, supervisionar a aderência às normas legais, estatutárias, regulatórias e tributárias; monitorar o Programa de Compliance do GCB, inclusive o cumprimento do Código de Conduta, supervisionando as ocorrências registradas no Canal de Ética que são destinadas ao Comitê de Conduta. Com agenda temática pré-definida, o Comitê de Auditoria e Riscos abordou em 2021 assuntos como: riscos e controles (consolidação do dashboard com os riscos prioritários de cada negócio), auditorias internas e externas e aprovação do escopo do Programa de Compliance do GCB.

Comitê Estratégico

[GRI 102-15]

É o colegiado responsável por realizar recomendações de investimentos, analisar novas oportunidades de negócios, acompanhar os ciclos de planejamento estratégico e conduzir análises de portfólio e projetos específicos. Este ano, o Comitê concentrou a sua atenção nos desdobramentos do planejamento estratégico do portfólio, bem como na análise de novos negócios para o Grupo.

Comitê de Governança

Entre as principais atribuições estão: desenvolver e implementar as melhores práticas de governança no Grupo e propor ações de melhoria; examinar, discutir e formular recomendações relativas às práticas de remuneração dos Conselhos e dos seus Comitês; propor as competências que devem integrar o perfil dos conselheiros e especialistas; acompanhar o desenvolvimento dos membros da família que atuam nos órgãos de governança, sugerir e revisar periodicamente a estrutura de governança corporativa do GCB. Com uma agenda intensa em 2021, o Comitê de Governança focou na estruturação do novo modelo de governança do Grupo e na disseminação das melhores práticas nas empresas do GCB.

Governança que gera *valor*

A estrutura de governança é atualmente composta por Conselheiros Acionistas, Conselheiros Independentes, Conselheiro Interno e Especialistas, que possuem habilidades e conhecimentos complementares.

Com uma frequência mensal, as reuniões dos Conselhos e Comitê Imobiliário contam com agendas temáticas alinhadas às estratégias de cada negócio e às tendências de mercado. Através de avaliações periódicas, é possível atuar na evolução contínua do sistema de governança, realizando ajustes e adaptações sempre que necessário.

A gestão das informações geradas pelos fóruns de governança do GCB é realizada por meio de um sistema específico (desenvolvido por uma empresa terceirizada), permitindo mais transparência, equidade e agilidade na comunicação com todos os stakeholders.

Toda essa estrutura é acompanhada e suportada pela área de Governança, que é responsável pela gestão do sistema como um todo.



Giselle de Oliveira
(Jurídico do GCB)

Gestão de Riscos

[GRI 102-11]

Ao longo dos anos, o Grupo tem trabalhado, de forma intensa, para alavancar a sua capacidade de se antecipar, monitorar e responder aos riscos impostos por um mundo em constante transformação. A atuação ética, íntegra e transparente de sua governança tem respaldo também em políticas consistentes e uma gestão de riscos estruturada, que possibilitam ao Grupo Cornélio Brennand progredir mesmo diante de cenários desafiadores, marcado por rápidas mudanças globais.

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

Através de diretrizes e responsabilidades pré-definidas, a **Política de Riscos GCB** aborda diversos aspectos, de forma a assegurar que:

- Exista uma compreensão clara dos papéis, das funções e das responsabilidades atribuídas para cada agente envolvido no processo;
- Os riscos sejam identificados, priorizados, avaliados e mitigados;
- O fluxo de reporte e limites de tolerância a riscos estejam previamente aprovados pelos Conselhos de Administração;
- Os planos de resposta aos riscos sejam tempestivamente monitorados pelas instâncias responsáveis.

A sua gestão é realizada de acordo com os conceitos e diretrizes que obedecem ao modelo de três linhas (*box ao lado*) e todo o processo é acompanhado pelo **Comitê de Auditoria e Riscos**, que se reporta diretamente aos Conselhos de Administração do GCB.

Primeira Linha:

- Atribuição clara da responsabilidade pelo monitoramento de riscos, com alto nível de engajamento dos executivos e líderes das unidades de negócio;
- Avaliação contínua de riscos prioritários;
- Reporte periódico do cenário de riscos, pelos Negócios, para a alta Administração.

Segunda Linha:

- Modelo de gestão de riscos estruturado, com linguagem comum e dicionário de riscos estabelecido para todos os negócios;
- Realização periódica de avaliação geral de riscos, por negócio, de forma a identificar os riscos para os quais os negócios possuem um grau mais elevado de exposição, norteados pela definição do plano de resposta e monitoramento;
- Política de Riscos com processos e limites de alçadas declarados;
- Mecanismos de *compliance* que consolidam o estabelecimento de uma cultura ética, por meio de políticas

e de regras estruturadas e claras – como os Códigos de Conduta para colaboradores e fornecedores;

- Monitoramento contínuo de riscos prioritários, através de indicadores (KRI – Key Risk Indicators), que endereçam as principais ameaças e oportunidades relacionadas aos negócios do Grupo.

Terceira Linha:

- Comitê de Auditoria e Riscos, liderado por membro independente e especialista, e com reporte para os Conselhos de Administração;
- Execução, por empresa especializada e independente, do plano anual de auditoria interna definido e aprovado pelo Comitê de Auditoria e Riscos e Conselhos de Administração dos Negócios;
- Monitoramento da implementação dos planos de ação provenientes das auditorias internas;
- Uso intensivo de tecnologia e ferramentas de Data Analytics, para adoção de modelos ágeis de auditoria interna e monitoramento contínuo de controles.

Vinculados diretamente ao Comitê de Auditoria e Riscos, os seguintes órgãos atuam em caráter permanente:

Comitê de Conduta: dentre as suas atribuições, o Comitê é responsável por liderar o processo de recepção, análise e tratamento de relatos recebidos por meio do Canal de Ética do GCB.

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

Auditoria Externa:

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

Integridade [GRI 102-17]

O Grupo Cornélio Brennand entende que, para ser realmente efetiva, a sua governança deve ser orientada por princípios que sejam seguidos por todos – da alta liderança até os funcionários recém-contratados, passando pelos fornecedores e terceirizados. Para garantir que isso ocorra da melhor forma possível, seu **Programa de Integridade** promove iniciativas que reflitam os interesses e valores da empresa, além de mecanismos de *compliance* que assegurem o atendimento às normas de governança corporativa, às normas legais e aos padrões de conduta estabelecidos pela administração.

A gestão e execução do Programa de Integridade fica a cargo do Comitê de Conduta, responsável por garantir a aplicação das diretrizes dos Códigos de Conduta do Grupo Cornélio Brennand, atuando na disseminação e revisão periódica do documento e assegurando sua aplicabilidade.

Os três principais instrumentos utilizados pelo **Programa de Integridade** são os dois **Códigos de Conduta** e o **Canal de Ética**.



Acesse os Códigos de Conduta.

Código de Conduta

Desenvolvido com a colaboração dos funcionários da empresa e com o apoio de uma auditoria externa, trata-se de um guia prático que orienta a conduta pessoal e profissional dos colaboradores, independentemente do nível hierárquico, e dos integrantes do Conselho de Administração. Aplicável a todas as empresas do Grupo, ele se volta a temas como a reflexão da responsabilidade individual e coletiva, transparência, profissionalismo, e respeito à ética e às normas legais. O documento fica disponível no [site do GCB para download](#).

Em 2020, 94% dos colaboradores do GCB concluíram o treinamento online do Código de Conduta e, em 2021, o treinamento do Código de Conduta foi realizado com 100% dos novos colaboradores que ingressaram no GCB.

Código de Conduta para Fornecedores

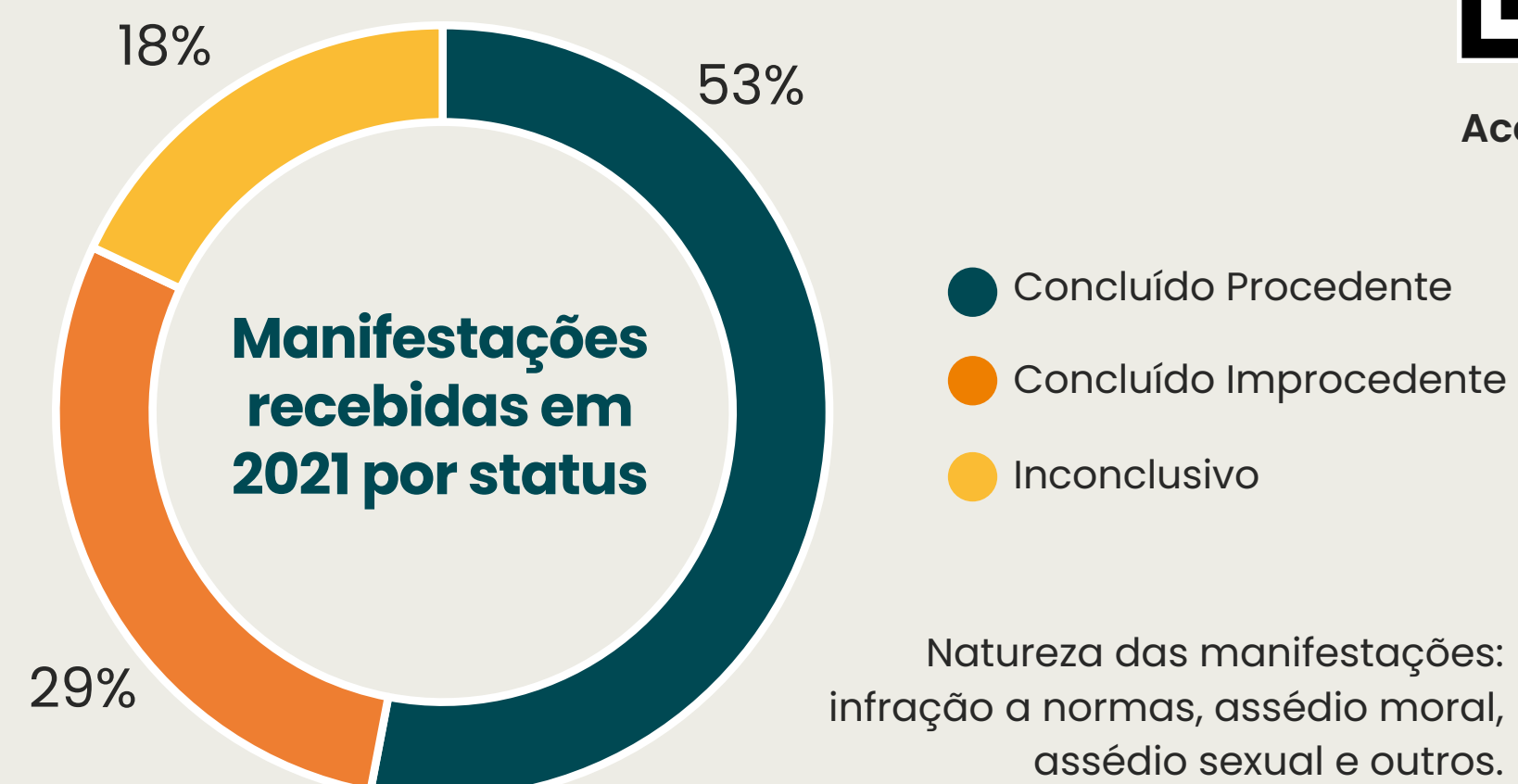
Voltado à rede de empresas que atua junto ao Grupo e às suas empresas, o documento regula as relações com os fornecedores e é aderido pelos fornecedores quando da assinatura dos contratos do GCB. Ao assegurar que estes seguirão as mesmas diretrizes de integridade, transparência, ética e profissionalismo aplicados pela área corporativa do Grupo e suas empresas, o Código possibilita que todos estejam alinhados às exigências e expectativas do Grupo, e determina medidas em caso de descumprimento – que podem ir da rescisão do contrato até outras penalidades, dependendo da gravidade do caso. O documento fica disponível no [site do GCB para download](#).

O Código de Conduta para Fornecedores é essencial para a integridade do Grupo Cornélio Brennand, já que funciona como o veículo de cientificação dos seus fornecedores das regras que necessitam ser observadas como condição para se relacionar com a empresa, relativas a diversos aspectos – como condições de trabalho, confidencialidade de informações, princípios anticorrupção e gestão ambiental, entre outros. Assim, o Código possibilita que todos estejam alinhados às expectativas e exigências da empresa e prevê que, em caso de descumprimento, medidas serão adotadas – que, dependendo da gravidade, podem levar à rescisão do contrato, sem prejuízo da aplicação de outras penalidades e indenizações.

Canal de Ética

Com a finalidade de oferecer um espaço para o relato de qualquer suspeita de conduta em desacordo com suas normas de conduta e/ou com a legislação, a empresa dispõe de um Canal de Ética, disponível pelo telefone 0800 800 4404, pela **internet** ou pelo aplicativo Contato Seguro. Os usuários deste canal não precisam se identificar, sendo garantido o seu anonimato. Os relatos são encaminhados ao Comitê de Conduta, que avalia as medidas a serem adotadas. Além disso, o Canal também pode ser utilizado para o esclarecimento de dúvidas ou apresentação de sugestões. Administrado pela Contato Seguro, uma empresa independente, o serviço funciona todos os dias do ano, durante 24 horas, com atendimento pessoal e as ligações são gratuitas.

Como funciona o Canal de Ética



TELEFONE: **0800 800 4404**



SITE: **contatoseguro.com.br/pt**



APP: **Contato Seguro**

Roberta de Melo Dantas Aguiar
(Iron House)

Programa de Compliance

No final de 2021, o Grupo aprovou o escopo do **Programa de Compliance**, que terá como foco inicial atuar no pilar de integridade. A estruturação das atividades de *compliance* consistirá na formalização e fortalecimento do valor de Integridade do Grupo, que já é exercido e disseminado há mais de 100 anos. Com suas premissas estabelecidas pela alta administração, o Programa será implementado em etapas, a partir de 2022, e será alinhado às necessidades de cada empresa do Grupo – atuando com papel relevante na jornada de crescimento traçada pelo GCB.

“Cada um de nós carrega a responsabilidade de transformar integridade em atitude. Ser e estar em compliance ou conformidade é uma obrigação individual de cada colaborador do GCB, incluindo a alta administração, que terá um papel fundamental no sucesso desse programa.

Para nós, acionistas, o mais importante não é o tamanho da riqueza gerada, o mais relevante é a forma correta e ética de fazermos negócio. Acreditamos que essa é a única via de crescimento sustentável no longo prazo e temos um grande orgulho de fazermos parte dessa trajetória.

Carlos Eugênio de A. Brennand

Tiago Diniz (ADM Pessoal) e
Thayane de Almeida (Vivix)



Com ética, transformamos o futuro.



Abordagem Tributária

O Grupo Cornélio Brennand reconhece que os tributos são parte essencial da governança corporativa e das políticas públicas. Como Grupo de capital fechado, a relação com os órgãos públicos e associações setoriais é pautada pela ética e transparência.

Existem regimes especiais de tributação firmados com entes municipais, estaduais, bem como incentivos federais na região da Superintendência do Desenvolvimento do Nordeste – Sudene, que objetivam fomentar os investimentos nas localidades de sua implantação, com desenvolvimento e geração de emprego.

A estratégia tributária do Grupo Cornélio Brennand é totalmente aderente às normas e obrigações legais tributárias.

A análise e a aprovação da estratégia fiscal do Grupo Cornélio Brennand são realizadas pela Presidência Corporativa, Diretoria Jurídica e Diretoria Financeira, assessorados pela liderança de Planejamento Tributário e do Comitê Tributário, que devem provê-los da adequada interpretação e enquadramento das normas fiscais, com garantia de cumprimento estrito das mesmas.

Quando cabíveis, as estratégias são acompanhadas e reportadas adequadamente ao Conselho de Administração e ao Comitê de Auditoria e Risco, para análise e deliberações, sempre de acordo com a estratégia do plano de negócio da companhia. Novas operações e negócios são previamente analisados do ponto de vista tributário.

O Grupo Cornélio Brennand participa de comitês de associações setoriais, federações industriais e de grupos específicos de discussão de temas tributários. A política tributária do Grupo visa estabelecer diretrizes destinadas ao gerenciamento eficiente da tributação.

Os riscos tributários são monitorados continuamente por meio de acompanhamento de alterações legislativas, análises de jurisprudência e obtenção de pareceres de especialistas. São executados expedientes regulares de auditoria externa e interna, a fim de que sejam verificadas as questões de cunho legal e de *compliance*.

Thayana Cavalcanti (Atiaia),
Paulo Victor (Fiscal) e
Enéias Matias (Financeiro)

Estratégia ESG

Vista aérea do Rio Capibaribe, da sede do Grupo Cornélio Brennand e da Oficina Brennand, no bairro da Várzea (Recife-PE).

Visão integrada da Sustentabilidade

O Grupo Cornélio Brennand carrega o cuidado com o meio ambiente como um de seus principais pilares de desenvolvimento ao longo de mais de 100 anos de existência. As áreas verdes preservadas pelo Grupo confirmam o compromisso com o **meio ambiente** e evidenciam que os negócios são orientados pela lógica do desenvolvimento sustentável.

A alta administração sempre esteve atenta sobre a importância de implantar uma estrutura de **governança** seguindo as melhores práticas do mercado, com a clareza de que essas diretrizes contribuem para a perpetuidade e o sucesso dos negócios. São estabelecidas regras claras, com um sistema de governança corporativo sólido, e um olhar para o futuro por meio de um programa de formação e sucessão para os acionistas das novas gerações da Família Cornélio Brennand.

Tudo isso só é possível graças ao bem mais valioso do GCB – as **pessoas** – a força que impulsiona o dia a dia e faz com que os sonhos se concretizem. Existe a consciência do papel social do Grupo, sendo constantemente buscadas iniciativas que possam contribuir para melhorar a vida das pessoas e da sociedade. Esse olhar foi intensificado no último ano com o fortalecimento de programas sociais para atender às populações mais vulneráveis nas regiões onde o Grupo atua.

E, para um futuro de sucesso, é necessário que a estratégia do negócio esteja alinhada aos valores da companhia e que reflita o protagonismo na criação de um mundo melhor. Por isso,

“A sensibilização da alta liderança é fundamental para um avanço consistente e coerente da agenda da sustentabilidade nas empresas. Ela dá o tom, inspira e orienta o caminho. Foi um prazer apoiar o Grupo Cornélio Brennand na sua jornada e constatar o real comprometimento dos seus líderes com um desenvolvimento dos negócios, pessoas e meio ambiente”,

comenta Sonia Consiglio, Especialista em sustentabilidade e SDG Pioneer pelo Pacto Global da ONU.

ao longo dos últimos anos, o GCB reforçou seu compromisso com a **agenda ESG**, tendo como ponto de partida a contratação de uma especialista em sustentabilidade, Sonia Consiglio, para a realização de um diagnóstico inicial que contemplou uma escuta ampla com acionistas, membros dos Conselhos e alta liderança do Grupo, incluindo a análise de práticas e documentos internos. Além disso, a consultoria realizou encontros para conscientização e engajamento dos executivos da companhia e apoiou na definição da governança interna para sustentabilidade.

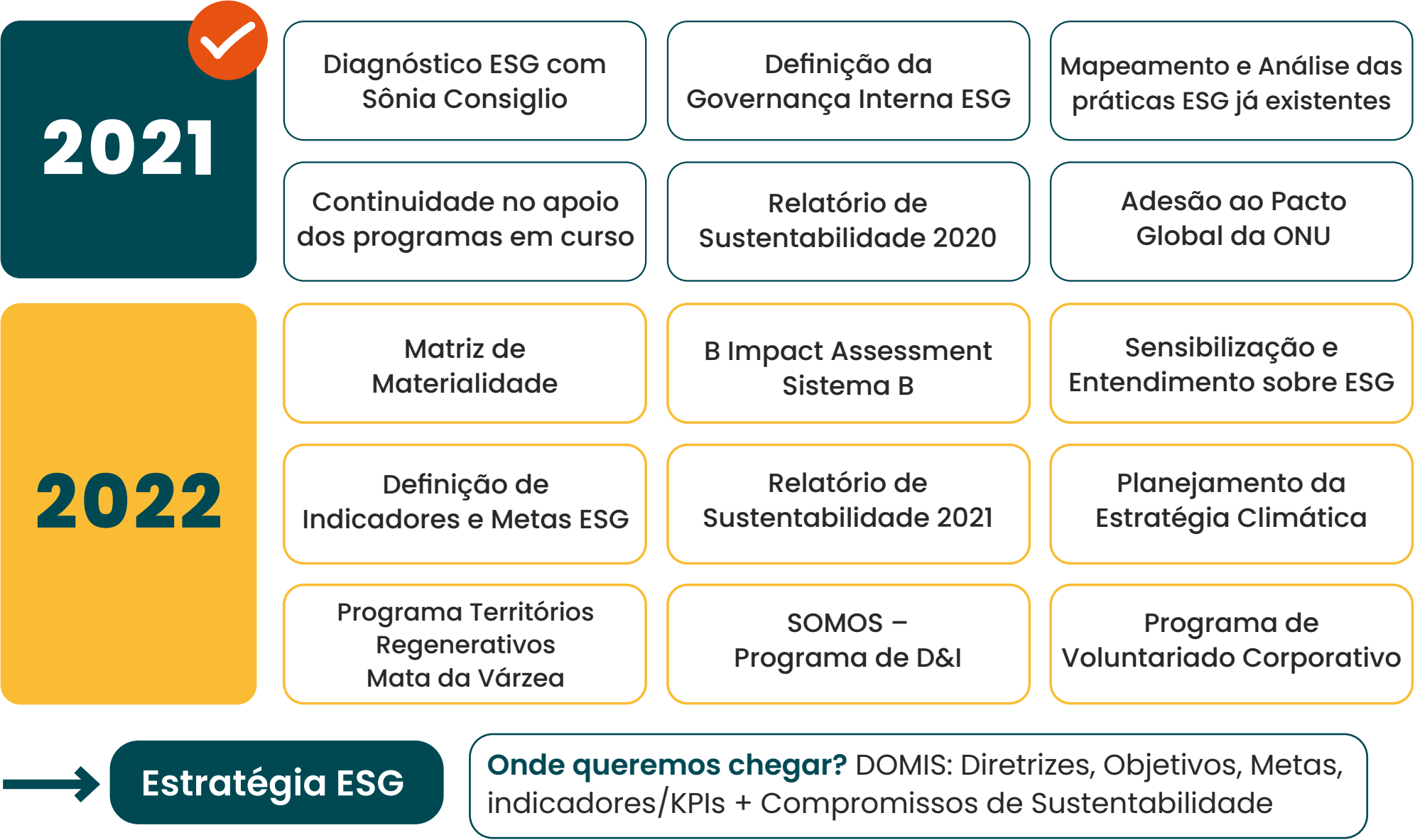
A união com pessoas com o propósito voltado para as questões sustentáveis faz o Grupo ficar mais forte.

A estratégia de ESG do Grupo, implementada ainda em 2021, contou com a criação de uma área específica pertencente à Diretoria de Pessoas & Sustentabilidade, além de um Comitê de Assessoramento com reuniões mensais com foco nas ações ESG e na estruturação de uma agenda

temática com reportes periódicos para os Conselho de Administração do GCB e seus negócios. **[GRI 103-3]**

Como ponto de partida para a estruturação da estratégia foram mapeadas e analisadas as práticas ESG existentes em cada negócio e ampliados os apoios às ações e projetos socioambientais já em curso. A primeira grande iniciativa da agenda ESG foi a publicação do primeiro Relatório de Sustentabilidade do GCB com um balanço histórico das práticas do Grupo até o ano de 2020. Ainda em 2021, foram validados os próximos passos para o avanço nessa jornada, por meio da definição de ações estruturantes para 2022, ilustradas no quadro acima ‘Jornada ESG do GCB 2021/2022’.

Jornada ESG do GCB



Como fruto desses primeiros passos, a Atiaia Renováveis, Iron House e Vivix aderiram ao **Pacto Global da ONU**, reforçando o compromisso com o desenvolvimento sustentável, por meio da promoção dos 10 princípios universais da ONU e dos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS) da ONU (Agenda 2030). **[GRI 102-12]**

Além disso, a Vivix obteve o selo Women on Board (WOB), iniciativa apoiada pela ONU Mulheres, pela presença de duas mulheres em seu Conselho de Administração. O selo reconhece que a empresa valoriza a diversidade de olhares como um fator importante para o nosso crescimento e um benefício ao mundo corporativo e à sociedade.

Estratégia e Materialidade

Com objetivo de ampliar seus impactos positivos, foi definida uma nova estratégia para 2022, tendo como ponto de partida três iniciativas principais:

Matriz de Materialidade ESG para direcionamento da estratégia a ser adotada nos próximos anos, que permita o crescimento sustentável do Grupo, e para o estabelecimento de indicadores e metas de desempenho;

Realização da Avaliação de Impacto B (BIA) do Sistema B, como ferramenta de gestão para mensurar e acompanhar o desempenho social, ambiental e de governança das empresas do Grupo, e avaliar fatores que vão além do desempenho econômico do negócio. As empresas são avaliadas em dois níveis (práticas operacionais e modelo de negócio de impacto) e em cinco áreas de impacto (governança; trabalhadores; comunidade; meio ambiente; e clientes);

Início do Planejamento da estratégia climática do Grupo, tendo como ponto de partida a elaboração do inventário de emissões de Gases de Efeito Estufa (GEE), escopos 1 e 2, de todas as suas unidades de negócios.

Engajamento de Stakeholder

[GRI 102-40, 102-42, 102-43]

O Grupo Cornélio Brennand e suas empresas consideram como principais partes interessadas seus colaboradores, acionistas, clientes, fornecedores, prestadores de serviços, comunidade, fóruns setoriais, organizações não governamentais e órgãos reguladores e fiscalizadores, entidades de classe e governos. Com esse mapeamento, é possível identificar a extensão dos impactos positivos e negativos do GCB sobre os diferentes setores da sociedade e o potencial de impacto dos públicos sobre a empresa.

Dessa forma, a empresa busca manter um relacionamento próximo e bilateral com suas partes interessadas por meio de canais de diálogo permanentes com colaboradores, clientes e acionistas e de forma periódica com seus demais públicos. Entre as iniciativas, está a participação ativa em fóruns de discussão e de organizações, como IBGC (Instituto Brasileiro de Governança Corporativa), FBN (Family Business Network), Amcham Brasil (Câmara Americana de Comércio), LIDE (Grupo de Líderes Empresariais) e associações dos segmentos de nossa atuação: Abividro, Abragel, Abeolica, Absolar, Ademi, Secovi, Abrasce, entre outros. [GRI 102-13].

Filipe Crispim (Soluções Digitais) e Ana Luiza (Contabilidade) do GCB

Matriz de Materialidade

[GRI 102-48, 102-49, 103-1]

Com a finalidade de inserir efetivamente a análise dos aspectos ESG em sua estratégia de negócio, o GCB construiu uma matriz de materialidade transversal e uma específica para cada uma de suas empresas, estabelecendo os temas de maior relevância tanto para os negócios quanto para seus públicos de relacionamento.

O processo de definição dos temas materiais foi importante para que se conhecessem os impactos dos negócios e serviu de fio condutor para o segundo Relatório de Sustentabilidade da empresa – o primeiro a seguir as normas da Global Reporting Initiative (GRI).

Inicialmente, foram mapeados e priorizados os stakeholders internos e externos, que são os públicos com os quais a empresa se relaciona com maior proximidade. Em seguida, foi elaborado um estudo amplo sobre os requisitos e informações relevantes para os setores de atuação do GCB, de acordo com os principais mecanismos de mercado da sustentabilidade, envolvendo índices e normas nacionais e globais – tais como o Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE), o Dow Jones Sustainability Index (DJSI), o SASB, o GRI, o Financial Times Stock Exchange (FTSE), o Morgan Stanley Capital International (MSCI) e o Vigeo Eiris.

Em uma terceira etapa, foram identificados os temas de maior relevância para as cinco empresas com maior pontuação no Yearbook do DJSI 2021 – os campeões do ano em

Construção da Matriz e Definição dos Temas Materiais Prioritários



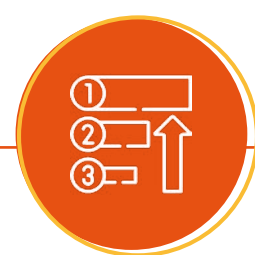
Identificação

Mapeamento dos públicos e lista de impactos da organização

sustentabilidade, nos setores de energia renovável, vidros planos e desenvolvimento imobiliário.

Esse estudo originou a lista de temas relevantes, a partir da qual foram realizadas pesquisas online com os públicos de relacionamento do Grupo (identificados na primeira etapa do processo) para estabelecer os temas prioritários a partir do olhar desses stakeholders.

No processo de definição da matriz (e complementando a opinião expressa pelos



Priorização

Levantamento da percepção dos stakeholders



Análise

Análise dos resultados e elaboração da matriz

stakeholders) foram então considerados os estudos, o *benchmarking*, a análise de cenários macro e microeconômicos, o cruzamento de *frameworks*, a avaliação de ratings e a análise de documentos do grupo, incluindo o planejamento estratégico de portfólio e das três empresas.

O mesmo processo foi utilizado para a definição dos temas materiais para cada um dos negócios: Atiaia Renováveis, Iron House Real Estate e Vivix Vidros Planos.



Definição

Análise e priorização dos temas com a Liderança

Ao final, as informações coletadas em todas as etapas foram cruzadas, chegando-se à lista dos temas materiais para o direcionamento de sustentabilidade do Grupo: [GRI 102-47]

1. Saúde, Segurança e Qualidade de Vida;
2. Desempenho Econômico com Geração de Valor Compartilhado;
3. Cultura Organizacional (Comunicação Proativa e Transparente e Desenvolvimento de Pessoas);
4. Direitos Humanos (Relações Trabalhistas, Diversidade e Inclusão);
5. Mudanças Climáticas; e
6. Innovability.

Estes temas são transversais para os três negócios do Grupo e se somarão aos tópicos materiais específicos para cada negócio, que serão apresentados de forma consolidada nos tópicos materiais e seus limites e em Sumário de Conteúdo GRI.

Por meio dessas definições, é possível determinar, com mais acuidade, os processos de acompanhamento de cada um dos temas materiais, compromissos e objetivos que irão nortear a visão futura do GCB para a sustentabilidade. Com planejamento, governança e conhecimento, é possível buscar os melhores resultados e entender os movimentos necessários para a melhoria contínua.

Os tópicos materiais também irão orientar a construção deste *Relatório de Sustentabilidade*. As páginas seguintes trazem mais informações sobre como o Grupo se relaciona e evolui em cada um deles.

FORAM REALIZADAS:

Série de **12** entrevistas com acionistas, conselheiros e CEOs do GCB e das suas três empresas;

Pesquisa semiaberta com **16** participantes, realizada por meio de uma consulta *online*;

Utilização da plataforma SurveyMonkey para consultar um universo de mais de **260** pessoas – incluindo colaboradores, clientes, fornecedores, parceiros, acionistas, conselheiros, representantes de entidades de classes e comunidade.

Tópicos materiais e seus limites

[GRI 102-44, 102-46]

TEMAS MATERIAIS MAPEADOS NO GRUPO CORNÉLIO BRENNAND E EM SUAS EMPRESAS	ASPECTOS E CONTEÚDOS GRI RELACIONADOS	IMPACTO DENTRO DO GRUPO	IMPACTO FORA DO GRUPO	ODS
Saúde, Segurança e Qualidade de Vida	Saúde e Segurança no Trabalho	Sim	Órgãos Fiscalizadores	 
Desempenho Econômico com Geração de Valor Compartilhado	Impactos Econômicos Indiretos	Sim	Sociedade	
Cultura Organizacional (Comunicação Proativa e Transparente e Desenvolvimento de Pessoas)	Treinamento e Educação	Sim	Clientes Comunidade Fornecedores Órgãos Reguladores Governos Sociedade	 
Direitos Humanos (Relações Trabalhistas, Diversidade e Inclusão)	Emprego Relações Trabalhistas Diversidade e Igualdade de Oportunidades	Sim	Sociedade Entidades de Classe Órgãos Reguladores Órgãos Fiscalizadores Fornecedores Prestadores de serviço	  
Mudanças Climáticas	Emissões	Sim	Sociedade	
Innovability (inovar de forma sustentável e alavancar a sustentabilidade como forma de inovação, novos negócios e diferenciação)	Pesquisa e desenvolvimento	Sim	Fornecedores Universidades Sociedade	

TEMAS MATERIAIS MAPEADOS NO GRUPO CORNÉLIO BRENNAND E EM SUAS EMPRESAS	ASPECTOS E CONTEÚDOS GRI RELACIONADOS	IMPACTO DENTRO DO GRUPO	IMPACTO FORA DO GRUPO	ODS
Experiência do Cliente e Qualidade Atendimento	Prestação de informações	Sim	Clientes	
Biodiversidade	Biodiversidade	Sim	Sociedade Órgãos Reguladores Órgãos Fiscalizadores	
Formação, Qualificação e Capacitação de Mão de obra	Treinamento e Educação	Sim	Sociedade Fornecedores Prestadores de Serviços	 
Gestão Ambiental e Certificações	Energia Água e efluentes Resíduos	Sim	Sociedade Órgãos Reguladores Órgãos Fiscalizadores	
Gestão de Recursos Hídricos	Água e efluentes	Sim	Sociedade Órgãos Reguladores Órgãos Fiscalizadores	
Comunicação, Engajamento e Relacionamento com a Comunidade	Comunidades Locais	Sim	Comunidade	
Cidades Sustentáveis	Impactos Econômicos Indiretos	Sim	Comunidade Sociedade Governo	
Parcerias Estratégicas	Impactos Econômicos Indiretos	Sim	Clientes Fornecedores	
Preservação e Fomento à Cultura	Impactos Econômicos Indiretos	Sim	Comunidade Sociedade Governo	
Qualificação e Capacitação da Cadeia Vidreira	Treinamento e Educação	Sim	Comunidade Fornecedores	



Leonardo Selva, Aline Andrade,
Thayane Lins, Lucas Emanuel e
Andreza Lima da VIVIX

Pessoas

Histórias que transformam o *futuro*

O Grupo Cornélio Brennand tem orgulho de fazer parte de uma tradição centenária; para isso, foi necessário trilhar caminhos nunca percorridos, sempre com a disposição de continuar essa trajetória de maneira íntegra e com equilíbrio. A empresa valoriza a forma como constrói suas relações; afinal, são as pessoas que colocam energia em suas atividades, são apaixonadas pelo que fazem e buscam entregar resultados cada vez melhores. É por elas e com elas que o Grupo é o que é, e constrói o que quer ser.

Em 2021, foi lançada a Proposta de Valor ao Empregado (EVP) do Grupo Cornélio Brennand, criada para fortalecer e suportar a estratégia de marca empregadora. O objetivo vai além de atrair novos talentos, mas também proporcionar uma experiência cada vez melhor para quem já faz parte da empresa, ao olhar para todas as etapas da jornada do colaborador.

O trabalho, que durou cinco meses e foi realizado em conjunto com uma agência especializada, partiu de um mergulho intenso para conhecer a essência do Grupo e dos seus negócios. O aprofundamento contou, entre outras fontes, com a escuta de cerca de 400 colaboradores por meio de pesquisa quantitativa e mais de 15 horas de entrevistas em profundidade com lideranças, além de desk research, laboratórios cocriativos e análise de pontos de contato no mercado.

O manifesto, mote e pilares da Proposta de Valor ao Empregado 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.

Atributos da Marca Empregadora

Reflexo de Solidez

Escrevemos uma tradição centenária onde 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.

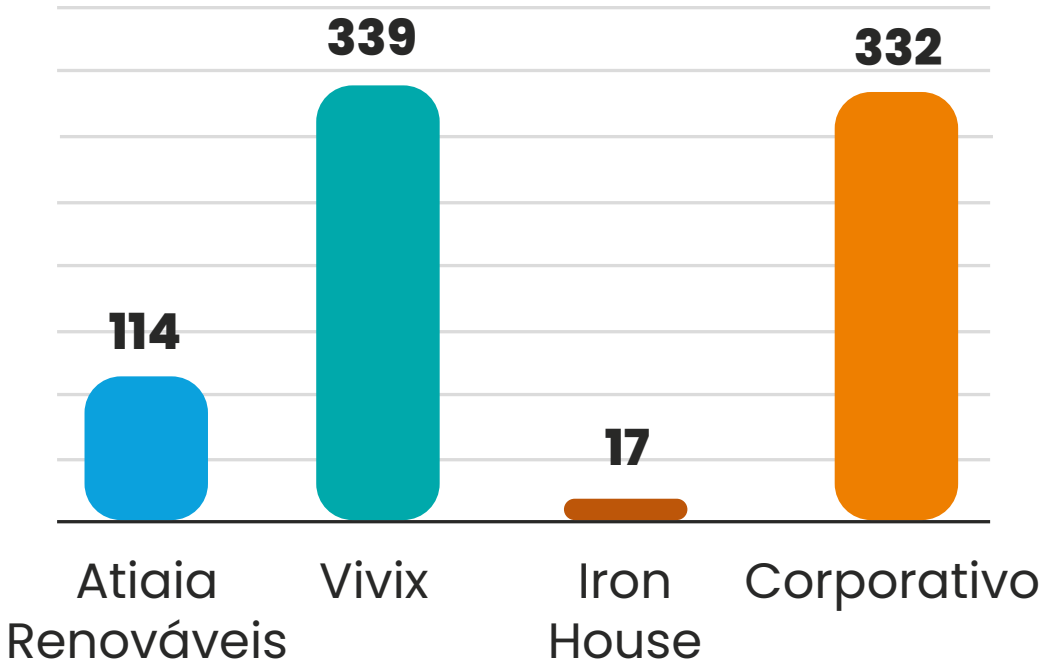
Relacionamentos Concretos

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



Jandira Gomes
(Facilities do GCB)

Número de colaboradores por empresa (2021)



GCB: 802

Número de colaboradores por Gênero

GÊNERO	2019		2020		2021	
Masculino	599	77%	597	76%	590	74%
Feminino	174	23%	186	24%	212	26%
Não-binário	ND	ND	ND	ND	0	0%
Outro/ Não respondeu	ND	ND	ND	ND	0	0%
TOTAL	773	100%	783	100%	802	100%

Nota: Dados em 2021 extraídos do censo por autodeclaração.

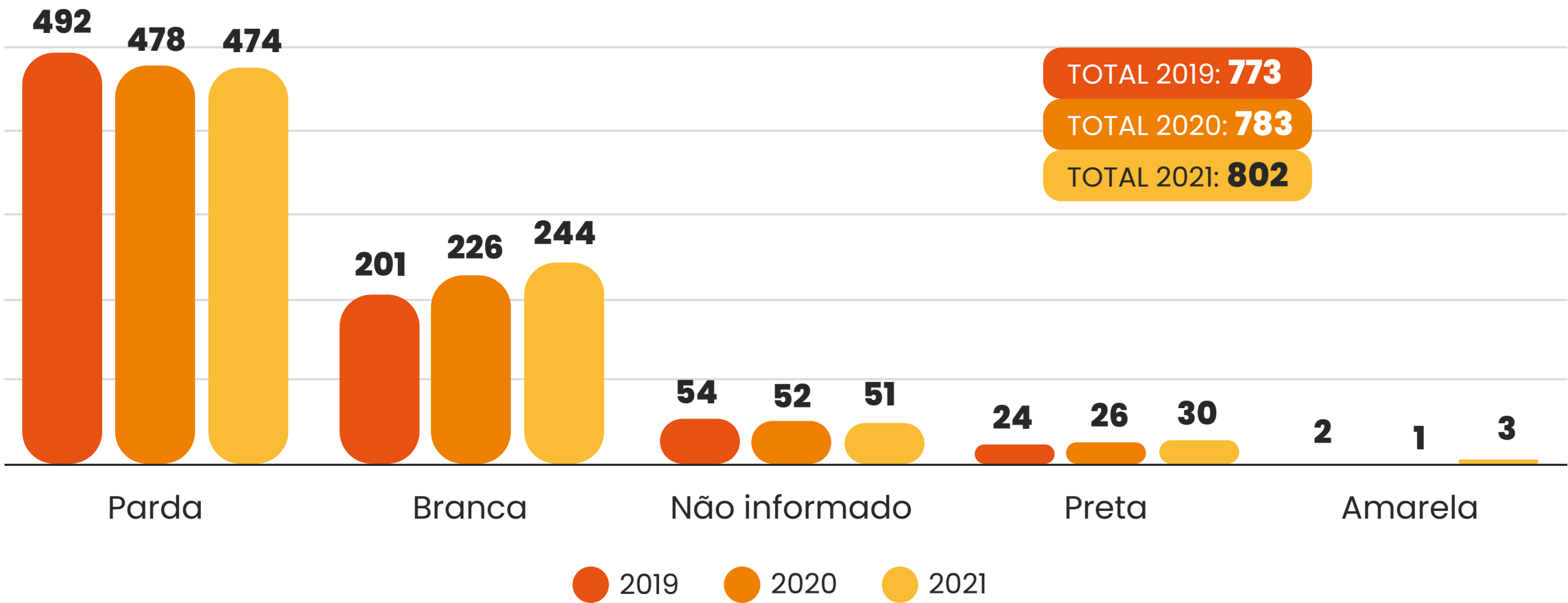
Número de colaboradores por geração

	1940 - 1959 (Baby Boomers)	1960 - 1979 (Geração X)	1980 - 1989 (Geração Y)	1990 - 1994 (Millenials)	1995 - 2010 (Geração Z)	TOTAL
2019	32	292	318	85	46	773
2020	27	289	313	92	62	783
2021	25	277	320	107	73	802

Número de colaboradores PCD

PCD	2019	2020	2021
Não	755	766	786
Sim	18	17	16
773	773	783	802

Número de colaboradores por etnia



Número de colaboradores por categoria funcional

[GRI 102-8]

CATEGORIA FUNCIONAL	2019	2020	2021
Assistente/ Auxiliar	265	254	238
Analista/ Especialista	150	163	185
Técnico	202	198	194
Supervisor/ Coordenador	60	59	71
Gerente	67	69	70
Diretor	17	16	17
Estagiário/Aprendiz	12	24	27
TOTAL	773	783	802

Número de colaboradores por escolaridade

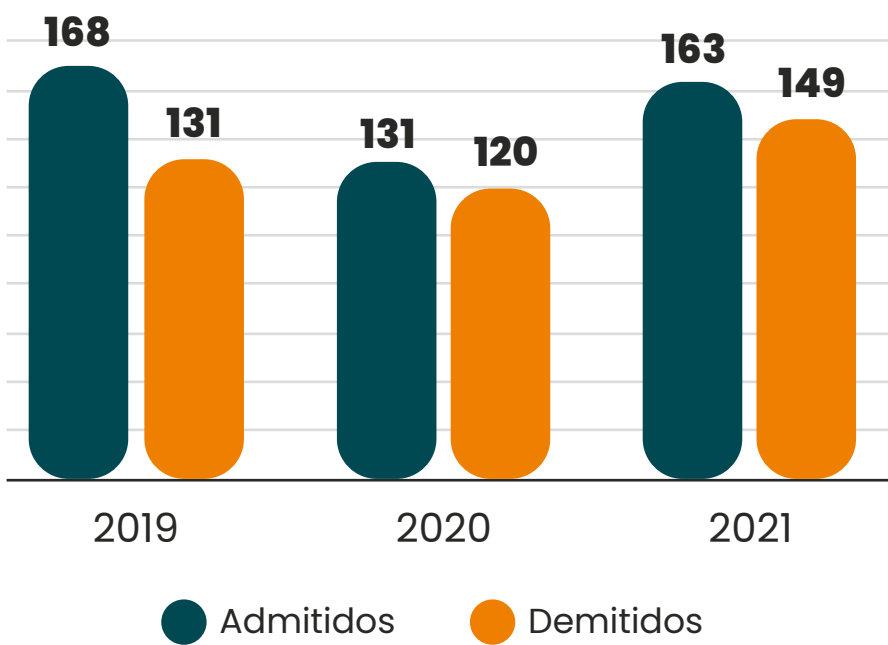
ESCOLARIDADE	2019	2020	2021
Pós-graduação/Especialização	71	85	103
Ensino Superior Completo	194	198	197
Ensino Superior Incompleto	66	76	85
Ensino Médio Completo	330	318	324
Ensino Médio Incompleto	19	16	17
Ensino Fundamental Completo	22	21	36
Ensino Fundamental Incompleto	66	64	35
Analfabeto	5	5	5
TOTAL	773	783	802

Total de trabalhadores, por tipo de contrato de trabalho (2021)

[GRI 102-8]

Contrato por prazo indeterminado ou permanente	802
Atiaia Renováveis	114
Vivix	339
Iron House	17
Corporativo	332
Contrato por prazo determinado ou temporário	27
Atiaia Renováveis	2
Vivix	5
Iron House	2
Corporativo	18
TOTAL	829

Turnover GCB* [GRI 401-1]



*Considera todas as empresas do grupo
**[(Admitidos+demitidos)/2]/total de funcionários

TURNOVER**:

2019: 20,0%
2020: 16,5%
2021: 19,4%

Expandindo o *potencial humano*

Ao longo de mais de cem anos de existência, o Grupo Cornélio Brennand sempre priorizou suas pessoas. A manutenção de um ambiente seguro, saudável, colaborativo e favorável ao constante desenvolvimento dos colaboradores faz parte do DNA da empresa.



A cultura for *all* é disseminada desde os primeiros contatos, já no processo de seleção, quando a equipe de Pessoas & Sustentabilidade se reúne com o líder da área solicitante da vaga a fim de avaliar diversos aspectos relativos à contratação, sempre prezando pela diversidade nas escolhas. As pesquisas realizadas durante o ingresso de novos colaboradores têm revelado a aprovação desta cultura pelos candidatos, que apontam sua satisfação com o processo seletivo ([veja o box Reconhecimentos](#)). Um indicador complementar é o site Glassdoor, que indica 100% de satisfação na experiência do processo seletivo do GCB.

Em 2021, o Grupo Cornélio Brennand aderiu ao programa Empresa Cidadã, regulamentado pela lei federal 11.770/2008. Por meio desta iniciativa, a licença maternidade remunerada passou a ser de 180 dias, 60 dias a mais que o previsto. No caso da licença paternidade, são concedidos ao colaborador 20 dias, ou seja, 15 dias a mais do que é garantido por lei. Em menos de um ano de programa, mais de dez colaboradores – entre mães e pais – já usufruíram do benefício. Com isso, a empresa reforça o cuidado com suas pessoas de forma integral, promovendo também o bem-estar durante esse momento especial em família.

Jecilene Walzertudes
(Pessoas & Sustentabilidade do GCB)

Saúde, Segurança e Qualidade de Vida

Gestão de segurança do trabalho [GRI 403-1]

Ao incluir a proteção à vida como um de seus princípios basilares, o Grupo Cornélio Brennand demonstra uma preocupação genuína com o bem-estar de seus colaboradores. Assim, a empresa possui uma área específica de Saúde, Segurança e Meio Ambiente (SSMA) e se baseia nas normas nacionais relacionadas ao assunto.

A área de SSMA garante o cumprimento das questões legais, bem como o atendimento das demandas de colaboradores, terceirizados e temporários.

Quanto aos fornecedores, foi elaborado e padronizado um escopo de serviço incluindo requisitos de segurança do trabalho para garantir a contratação de empresas qualificadas no tema.

Em promoção ao fortalecimento da cultura de Saúde e Segurança do GCB, mensalmente é realizado o controle dos treinamentos obrigatórios para todos os colaboradores, assim como a realização dos exames ocupacionais.

Para fortalecer ainda mais a cultura em todas as esferas do grupo, foi implantado para o time administrativo o diálogo mensal de segurança e foi elaborada uma cartilha que traz possíveis riscos de acidentes em escritórios e outros esclarecimentos sobre saúde e segurança.

Dessa forma, contribuímos com o conhecimento sobre o tema, colaboramos com o autocuidado e com a prevenção de doenças ocupacionais.

Com foco no público que trabalha em regime híbrido, a área de SSMA desenvolveu o **Ergohome**, programa de ergonomia onde os participantes receberam equipamentos, como suporte para notebook, teclado e mouse e orientações de postura, iluminação, conforto térmico e mobiliário adequado ao posto de trabalho. Além disso, foi desenvolvido um formulário para identificação de perigos, trazendo autonomia para nossos colaboradores relatarem qualquer situação que julguem perigosa.

Os programas providos pela área buscam adotar as melhores práticas para reduzir os riscos de acidentes e incidentes nas operações e contribuir no fortalecimento da cultura de Saúde e Segurança do Trabalho dentro do Grupo.



Manuella Emile da Vivix



Jaciene Mirelly da Vivix



Arthur Barros da Vivix



Charles Souza, Clodoaldo Lima e Sérgio Eduardo da Vivix



Joé Aldimir Oliveira da Atiaia Renováveis



Silvaney Montini, Luiz Carlos Bortoloto, Benedito Oliveira e Welligton Souza da Atiaia Renováveis

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

Para auxiliar na identificação da periculosidade e avaliar riscos de forma rotineira, foi desenvolvida uma ferramenta de identificação de perigos para utilização das áreas de Segurança Patrimonial, Agrícola e Facilities, disseminando a cultura de segurança entre os colaboradores.

Além disso, foi desenvolvido um dashboard para gestão de acidentes, visando garantir uma gestão mais assertiva por empresa, setor, parte do corpo atingida e outros parâmetros. O controle estatístico por unidade de negócio permite a identificação da causa raiz dos acidentes e a elaboração de planos de ação, garantindo uma gestão e controle mais eficazes.

É realizada ainda a divulgação das lições aprendidas a partir dos acidentes e incidentes entre as unidades de negócio da empresa, promovendo o aprendizado a partir dos acidentes que ocorrem nas unidades de negócio, de forma que cada unidade possa estabelecer previamente medidas de controle.



Alexsander Ferreira
e Tailto Pereira da
Atiaia Renováveis

Capacitação em segurança do trabalho

Atuando firmemente no sentido da prevenção, o Grupo pratica o Diálogo Diário de Saúde e Segurança (DDS) nas áreas operacionais e administrativas com o objetivo de conscientizar colaboradores sobre os riscos de saúde e segurança inerentes a sua área. Além disso, os colaboradores têm acesso a informações relevantes sobre saúde e segurança por meio da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (Cipa).



Destacam-se os treinamentos de integração realizados para terceiros e próprios para conscientização quanto aos procedimentos internos de segurança da empresa. Em 2021, 105 terceiros foram treinados em integração.

São também realizados treinamentos referentes às normas aplicáveis. O foco desses treinamentos são os colaboradores próprios, pois, por se tratar de um requisito legal, o terceiro só pode executar a atividade após apresentar o certificado correspondente à tarefa que for desenvolver. Em 2021, 700 colaboradores próprios foram treinados.

Em 2021, o GCB promoveu a Semana Interna de Prevenção de Acidentes (Sipat), na qual ocorreram debates, diálogos e ações de saúde, segurança e qualidade de vida.



Saulo Bezerra
(TI do GCB)

Enfrentamento à Covid-19

Quando a Organização Mundial da Saúde (OMS) declarou a pandemia da Covid-19, em março de 2020, o Grupo Cornélio Brennand foi ágil em responder ao novo desafio, implementando uma série de ações voltadas à segurança, saúde e bem-estar dos seus colaboradores. Em 2021, com o prolongamento da pandemia, o **Comitê Covid**, criado no ano anterior, deu continuidade às suas ações relacionadas à saúde física e mental de nossas equipes (remota ou presencialmente) e de suas famílias. No caso das atividades presenciais, todos os protocolos sanitários de prevenção à Covid-19 foram reforçados.

Para os colaboradores em *home office*, foi lançado o programa **Ergohome**, com o objetivo de entender e garantir um ambiente de trabalho ainda mais seguro e confortável. Com esta iniciativa, uma ergonomista fazia a análise de cada posto de trabalho remoto – a partir de dados e imagens enviadas pelo próprio colaborador – para verificar itens como luminosidade e postura e recomendar ajustes, quando necessário. O programa também inclui a entrega de kits para os colaboradores participantes com teclado, mouse e suporte para *notebook*.

Outras ações importantes também foram tomadas por este Comitê, como a contratação do Laboratório de Imunopatologia Keizo Asami (Lika), órgão de pesquisas da Universidade Federal de Pernambuco (UFPE) e referência no país, para apoiar na construção e revisão periódica do *Plano de Retomada de Atividades* do GCB. O documento divide a situação sanitária em três fases, descrevendo em cada uma delas as medidas a serem tomadas pelo Grupo com o avanço ou diminuição dos casos de Covid-19.

Cuidado e Bem-estar

O cuidado com as pessoas que trabalham na empresa sempre foi uma prioridade que tem sido reinventada ao longo dos anos, sempre buscando construir um ambiente que, além de seguro, seja saudável física e psicologicamente, colaborativo e favorável ao desenvolvimento dos colaboradores. No ano de 2021, essa agenda avançou de forma desafiadora com a continuidade da pandemia da Covid-19.

Foi implementada uma série de práticas para promover um ambiente de trabalho com maior flexibilidade e equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, contribuindo para a criação de um lugar ainda melhor para trabalhar.



Algumas práticas de Cuidado e Bem-Estar



Sexta+
Algumas Sextas-feiras com expediente até às 13h



Sexta à tarde sem Teams
Orientação para evitar reuniões remotas nas sextas-feiras à tarde



Almoço Sem Teams
Orientação para evitar reuniões remotas no intervalo das 12h às 14h



Day Off no mês do aniversário
Folga de um dia no mês do aniversário do colaborador



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



Modelo híbrido de trabalho



Programa de Suporte emocional extensivo à família



Bate-papos internos sobre saúde emocional

Como forma de avaliar o clima organizacional e o bem-estar dos colaboradores, são utilizadas pesquisas rápidas e frequentes que traduzem resultados sobre a experiência dos times, a fim de que seja possível adotar melhorias constantes e com maior velocidade:

Pulses

Implementada em 2020, a pesquisa no modelo Pulses é uma ferramenta de escuta ativa e frequente para a construção coletiva de um bom clima organizacional, além de buscar a opinião do colaborador de forma que este possa contribuir no poder decisório de ações que afetam seu modelo de trabalho. É um retrato do momento presente do colaborador, que oferece, de forma rápida, subsídios para a tomada de decisão e solução dos possíveis problemas. Enviada a todos os colaboradores, ou a uma parcela deles (a depender do tema avaliado naquela edição), a pesquisa é realizada diversas vezes ao ano, por meio de uma plataforma e aborda assuntos distintos de acordo com a necessidade, o clima, gestão das atividades, saúde emocional, liderança, entre outros.

Pesquisa anual de clima organizacional

Aplicada anualmente nos últimos sete anos, essa pesquisa tem sido fundamental para a gestão das pessoas ao oferecer insumos para a implementação de mudanças nos negócios. Por meio dela, é possível ouvir os colaboradores e entender quais as oportunidades de melhoria, estabelecer o caminho a ser traçado e fortalecer a confiança dentro do Grupo.

Desde 2019, o Great Place to Work (GPTW) apoia a realização da pesquisa, que é enviada a todos os colaboradores, e em 2021 atingiu um engajamento de 80% desse público.

Diversidade e inclusão

O Grupo Cornélio Brennand sempre foi consciente de que cada pessoa faz a diferença e tem buscado cada vez mais valorizar a diversidade de pensamentos, experiências e saberes. Por isso, com o objetivo de incentivar as singularidades, em 2021, foi implantado o **Somos**, programa Diversidade & Inclusão no Grupo, com foco no letramento, sensibilização e fortalecimento de uma cultura consciente e inclusiva.

Durante todo o ano, uma série de iniciativas deram ainda mais força a este movimento, começando com um bate-papo promovido especialmente para engajamento e sensibilização da nossa liderança e acionistas com a presença de Rachel Maia – mulher negra, periférica, e uma das executivas mais influentes do Brasil e porta-voz da diversidade e inclusão corporativa. Ainda no primeiro semestre, os colaboradores tiveram uma conversa com Gabriela Augusto, mulher trans, McKinsey LGBTQ+ Achievement Award Winner, LinkedIn Top Voice e fundadora da Transcendemos, consultoria parceira do Grupo nesse primeiro ano de trabalho.

Após isso, outras iniciativas foram realizadas com a finalidade de discutir caminhos, promover capacitações e sensibilizar as pessoas sobre a importância do tema. O objetivo foi criar um ambiente cada vez mais plural, desconstruir vieses e fortalecer a cultura de não discriminação no GCB.



Dentro deste prisma e com o objetivo de ter uma visão mais detalhada de seu quadro de colaboradores, também foi realizado, em 2021, o primeiro **censo por autodeclaração de Diversidade & Inclusão**. Após esta etapa, sob a liderança da consultoria Transcendemos, um time de aproximadamente 90 pessoas, todas voluntárias, participaram de uma série de workshops e oficinas de cocriação com o objetivo de mapear a experiência de públicos minorizados dentro do GCB. Estes grupos definiram um conjunto de ações que deveriam ser discutidas e implementadas na empresa. Atualmente, intitulados como Grupos de Afinidade, atuam como porta-vozes do público representado por eles:



Gênero



LGBTQIA+



Etnico-racial



PCDs

Com os dados do Censo e um plano de ação definido, o GCB vem priorizando ações de acordo com a cadência impressa por cada um dos Grupos de Afinidade.

Desde então, o Programa tem como principais objetivos:

- Aumentar o nível de letramento, educação e sensibilização na pauta da Diversidade & Inclusão com todos os colaboradores;
- Criar mais oportunidades de desenvolvimento para público com deficiência, possibilitando mobilidade de carreira;
- Estabelecer parcerias com redes de apoio a pessoas pertencentes a grupos minorizados, ampliando o funil de entrada na empresa e a contratação em posições táticas e estratégicas;
- Desenvolver ações com a finalidade de ampliar o sentimento de pertencimento, respeito e maior inclusão do público LGBTQIA+; e
- Aumentar o número de mulheres em posições técnicas em longo prazo.

Para encerrar o ciclo anual de atividades ligadas ao tema de Diversidade & Inclusão, o GCB promoveu uma *live* para toda organização com Ana Fontes. Empreendedora social, fundadora da Rede Mulher Empreendedora e do Instituto RME, Ana também é Delegada Líder do W20, grupo de engajamento do G20, eleita uma das mulheres mais poderosas do Brasil pela Forbes e uma das Top Voices do LinkedIn, atua ainda como conselheira do Instituto Avon e Professora do Programa empreendedorismo em ação do INSPER.



Maria Auxiliadora Souza da Atiaia Renováveis



Jânio França do Jurídico do GCB



Meciane Guedes da Vivix

1º Censo de Diversidade & Inclusão

(dados de autodeclaração*)

[GRI 405-1]

GÊNERO	GCB	LÍDERES	NÃO LÍDERES
	68,2%	74,5%	68,3%
	31,8%	25,5%	31,7%

RAÇA E ETNIA	GCB	LÍDERES	NÃO LÍDERES
Branco	44,6%	66,63%	36,1%
Pardo	44%	29,47%	49,4%
Preto	9,1%	2,6%	11,5%
Amarelo/ indígena	2,3%	1,3%	3%

LGBTQIA+	GCB	LÍDERES	NÃO LÍDERES
Hétero e cisgênero	86,5%	96,8%	83,0%
LGBTQIA+	3,9%	0,6%	4,8%
Não informou	9,6%	2,6%	12,2%

PESSOAS COM DEFICIÊNCIA (PCDS)	GCB	LÍDERES	NÃO LÍDERES
Pessoas sem deficiência	94,4%	93,6%	94,8%
Pessoas com deficiência	4,9%	5,8%	4,6%

DISTRIBUIÇÃO ETÁRIA GCB



*O censo por autodeclaração foi um processo voluntário, portanto não reflete 100% da nossa base de colaboradores



Éneas Matias (Financeiro do GCB) e Isabella Rossine (Iron House)

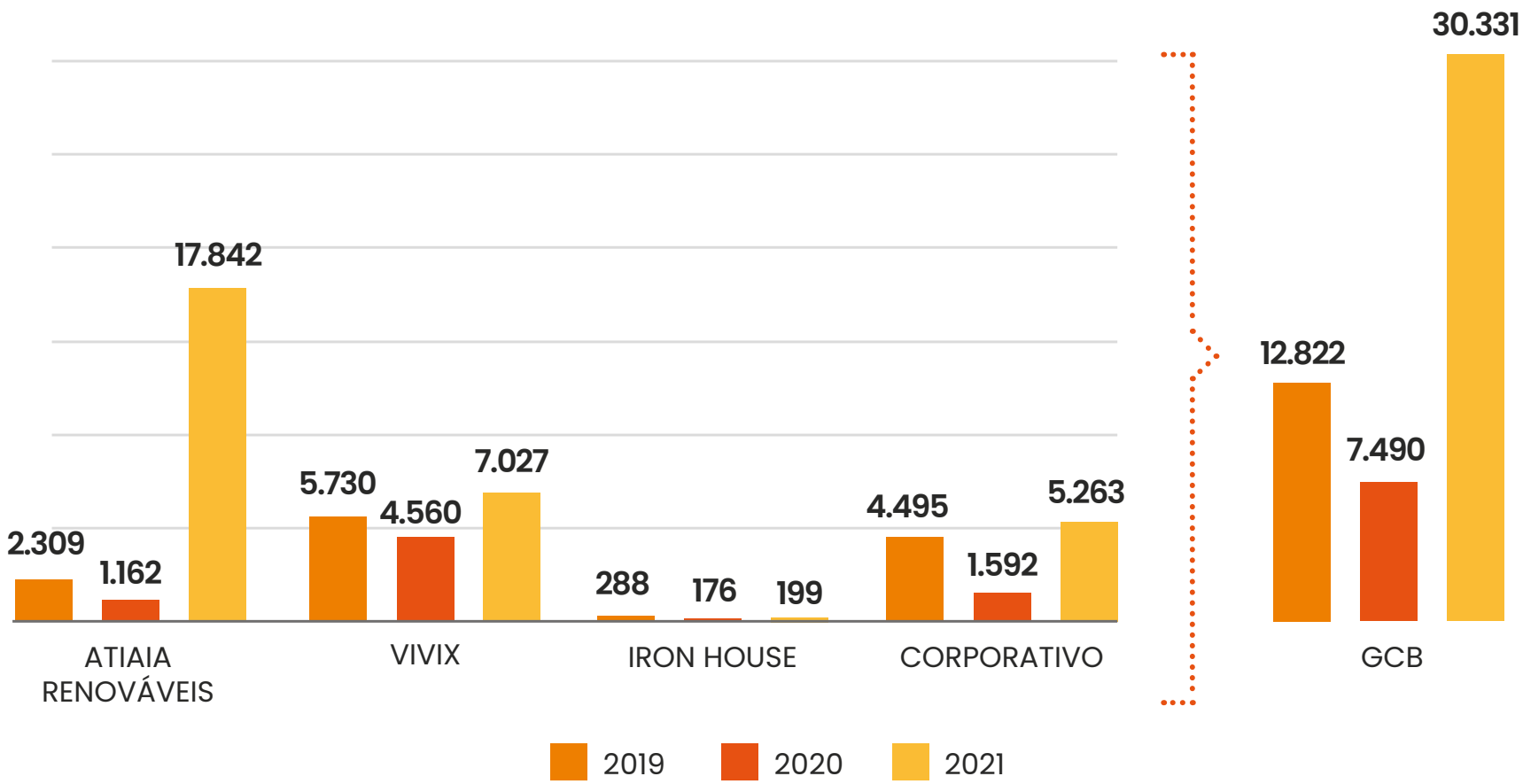
Treinamentos [GRI 404-1]

A evolução profissional e o incentivo ao protagonismo dos colaboradores do Grupo Cornélio Brennand se mantiveram como prioridade no plano de ação em 2021. Ao todo, foram 205 treinamentos realizados, totalizando mais de 30 mil horas de capacitação – uma média de 38 horas por colaborador – cujo investimento corresponde a R\$ 1,7 milhão.

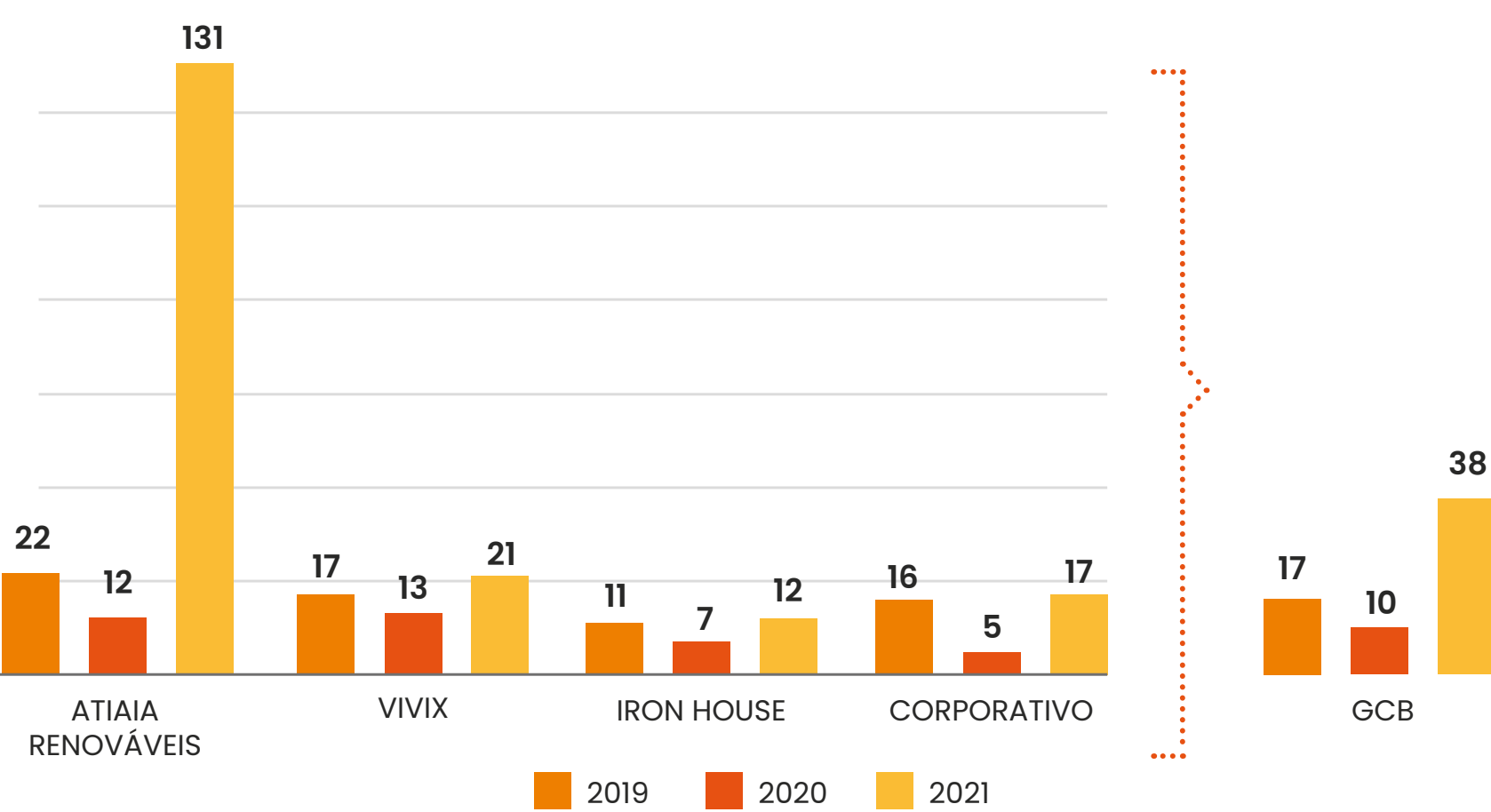
Também foi dada continuidade ao programa **Capacita**, plataforma de ensino à distância disponível para todos os colaboradores do Grupo desde 2017. Em 2021, mais de 50 colaboradores foram contemplados com um *assessment* e um portfólio de 40 cursos de soft skills para aprimorar suas competências.

Ainda em 2021 foi implementado o programa **Currículo Mínimo Digital**, que conta com duas etapas complementares para desenvolver colaboradores ainda mais alinhados ao futuro. A primeira parte do programa contempla 26 horas de dedicação e tem foco nos temas Cloud Computing, Internet das Coisas, Data Science, Blockchain e Machine Learning. Focado no conhecimento técnico, este momento encerrou em dezembro de 2021 e, para 2022, os participantes continuaram na jornada de desenvolvimento, dessa vez com foco nas habilidades necessárias para visão digital. Além do conteúdo digital, todas as turmas tiveram momentos de interação ao vivo para construir o conhecimento nos chamados Fóruns de Desenvolvimento, nos quais o colaborador compartilha seus aprendizados com os colegas e fortalece o sentimento de equipe com sua turma.

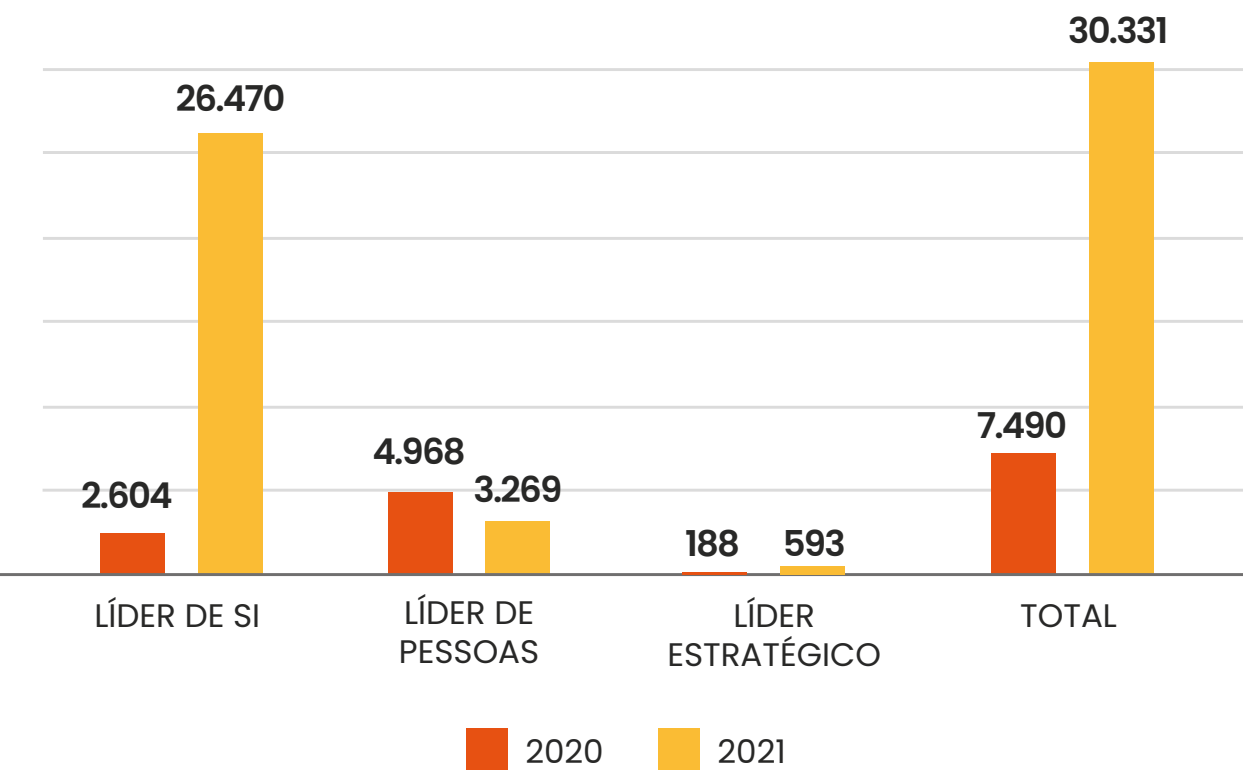
HORAS DE TREINAMENTO (TOTAL)



HORAS DE TREINAMENTO (MÉDIA POR COLABORADOR)



HORAS DE TREINAMENTO POR NÍVEL GERENCIAL (TOTAL)





A terceira edição do **Lidere**, programa destinado ao desenvolvimento da liderança do Grupo, aconteceu em parceria com a Falconi Road Skills Tallents (FRST) com foco nos gestores com cargo de coordenação até diretoria. Este ciclo voltou sua atenção às competências relacionadas no relatório The Future of Jobs, produzido durante o Fórum Econômico Mundial de 2020, totalizando mais de 45 horas em 15 encontros. Já para os cargos de encarregados e supervisores, o programa promoveu conteúdos com foco em responsabilidades do líder em parceria com a LHH, somando mais de 30 horas de desenvolvimento. Ao todo, mais de 140 líderes participaram dessa jornada. O encerramento do Programa contou com a participação de Mário Sérgio Cortella.

Para os colaboradores que não estão em posição de líderes de equipes, mais um ciclo de capacitação direcionada ocorreu durante o ano de 2021. Criado em 2019, a **Semana do Saber** se consolidou como um evento em formato inovador com intuito de ampliar o conhecimento e o autodesenvolvimento dos participantes. Com frequência anual, oferece diversas atividades que projetam

o protagonismo pessoal na busca por caminhos agregadores para a evolução profissional e pessoal, como palestras, conversas One to One e games colaborativos.

Os números da ação são sempre muito positivos e só reforçam que esse tipo de programa é extremamente essencial para a manutenção de um ambiente que promove a cultura do desenvolvimento e aprendizagem contínua. Devido à pandemia, a edição de 2021 seguiu o formato online e reuniu mais de 200 colaboradores. Uma das inovações foi a atividade Cola no Presidente, que contou com mais de 170 inscritos e cinco sortudos que, durante um turno, puderam acompanhar cada compromisso da agenda de um dos presidentes dos negócios, participando de momentos importantes como tomada de decisões e reuniões estratégicas. Além desta ação, ainda aconteceram rodadas de game colaborativo, que reuniram colaboradores de áreas e negócios diferentes numa sala virtual para que trabalhando em equipe pudessem alcançar os objetivos propostos, além de mais de 60 conversas individuais sobre carreira com os executivos da empresa, entre outras atividades.



Izabela Souza
(Jurídico do GCB)

Programa de Estágio do GCB – Geração G

O Grupo Cornélio Brennand tem como premissa a valorização das pessoas em seus diversos momentos de carreira e, por isso, o GeraçãoG surgiu como um programa específico para aqueles que estão iniciando sua jornada profissional. O programa de estágio do GCB oferece oportunidade de crescimento, preparando esse grupo para oportunidades internas

e externas, além de romper barreiras desde o momento da captação de candidatos – abrangendo as mais diversas áreas de formação e considerando as ambições dos candidatos.

Os candidatos selecionados participam ativamente de um Programa de Desenvolvimento, que consiste em conversas periódicas, no modelo one-on-one, com executivos; avaliações de desempenho; e treinamento de soft skills do portfólio da Trillio Academy por meio do Capacita. O programa tem como principal objetivo contribuir com a formação desses profissionais.

Desde a sua criação, em 2019, o programa foi a porta de entrada e desenvolvimento de quase 75 profissionais e desses, 24 já foram efetivados. Esses jovens têm se destacado não somente nas atividades do dia a dia, mas também nos projetos, e têm promovido mudanças positivas na empresa.



Reconhecimentos

O resultado destas ações e o monitoramento constante do clima organizacional da empresa podem ser observado a partir dos resultados do levantamento realizado pelo Great Place to Work. Na pesquisa realizada em 2019, a nota final do Grupo foi 80, e em 2021 – apesar de todas as adversidades trazidas pela pandemia – foi atingida a marca de 88 na média geral das cinco dimensões abordadas pela pesquisa: Orgulho, Camaradagem, Imparcialidade, Respeito e Credibilidade. Em relação ao respeito e à diversidade dentro da empresa, a nota do Grupo foi de 97 pontos em uma escala de zero a 100.

Indicadores Internos de Clima

(PONTUAÇÃO DE ZERO A CEM)

	2019	2021
Camaradagem	79	90
Orgulho	86	93



A pesquisa também apontou que o processo de admissão obteve aprovação de 98%, nota que se repete também para a avaliação do processo de integração. Esses dados culminam numa aprovação de 100% quando o quesito é acolhimento do novo colaborador pela equipe.

Em 2021, pela primeira vez o Grupo também entrou no ranking das 25 Melhores Empresas para Trabalhar em Pernambuco.

Neste ano, o GCB também foi reconhecido com o troféu regional da 47ª edição do Prêmio Associação Brasileira de Comunicação Empresarial (Aberje), na categoria Comunicação e Relacionamento com o Público Interno, com o tema “Como aumentamos nosso engajamento durante a pandemia”.

Transparência, cuidado, escuta ativa e agilidade – não apenas no processo de tomada de decisões, mas também no compartilhamento de informações com o público interno – têm feito toda a diferença para manter as equipes do GCB bem-informadas, engajadas e integradas, preservando um clima organizacional positivo, mesmo diante dos desafios trazidos pelo distanciamento social imposto pela Covid-19.

Programa de Meritocracia GCB

O Grupo Cornélio Brennand valoriza a energia e dedicação de seus colaboradores para entregar resultados. Com o Programa de Meritocracia, são geradas oportunidades de crescimento e, principalmente, de reconhecimento para quem faz a diferença.

O programa oferece uma recompensa financeira com base em quatro elementos-chave que diminuem a subjetividade na avaliação dos talentos e oferecem aos gestores referenciais objetivos para o reconhecimento daqueles que mais se destacaram ao longo do ano em suas equipes. Somente em 2021, mais de 90 colaboradores de todos os nossos negócios foram contemplados.



Enéias Matias (Financeiro),
Paulo Victor (Fiscal) e
Izabela Souza (Jurídico)

Ao lado da sociedade [GRI 413-1]

O surgimento da pandemia da Covid-19, no início de 2020, trouxe uma série de impactos além daqueles relacionados diretamente à saúde das pessoas. Por essa razão, o Grupo Cornélio Brennand criou, já em abril daquele ano, o projeto **Juntos pela Várzea** – desenvolvido com a finalidade de minimizar os impactos econômicos e sociais nas famílias e empresas do bairro da Várzea, em Recife, onde o grupo nasceu e mantém até hoje sua sede administrativa.

Diante da continuidade da pandemia e seus efeitos, a iniciativa continuou ao longo de todo o ano de 2021, buscando não apenas atender às necessidades mais imediatas das pessoas em situação de vulnerabilidade social por conta dos impactos econômicos da Covid-19, mas também estabelecendo programas e ações com a finalidade de estimular o empreendedorismo e a geração de renda na localidade.



Ações emergenciais:

Doação de Cestas básicas e kits de limpeza:

Foram entregues mais de 18 mil cestas e kits – em duas etapas – de abril a dezembro de 2020 e entre março e dezembro de 2021. As 1.300 famílias atendidas, moradoras de 17 comunidades do bairro, cadastraram-se no programa por meio das ONGs parceiras Mais Social e Gris Espaço Solidário. O Programa também contou com o apoio das assistentes comunitárias de saúde para seleção das famílias de acordo com o grau de vulnerabilidade social, passando por revisões constantes ao longo dos 20 meses de ação.

Doação de Água em Carros-pipa:

Entre março e dezembro de 2021, foi dada continuidade à iniciativa, já adotada no ano anterior, de disponibilizar semanalmente quatro carros-pipas, de 10 mil litros cada, para atender às regiões que enfrentam problemas crônicos no abastecimento de água. A doação total ultrapassou 2 milhões de litros de água.



Engajamento do Colaborador GCB:

O **Juntos pela Várzea** contou com o engajamento dos colaboradores do GCB, estimulando a solidariedade.

Trabalho voluntário: Os colaboradores participaram ativamente das entregas das cestas básicas e kits de limpeza às comunidades do bairro. Os participantes tiveram a oportunidade de se cadastrar por meio do e-mail corporativo e se uniram aos voluntários das ONGs Mais Social e Gris Espaço Solidário.

Matchfunding: Além das doações já previstas para o Programa, a empresa doou mais R\$ 4 a cada R\$ 1 doado pelos colaboradores para a compra de cestas básicas para as comunidades do bairro. Com essa ação, mais 500 famílias foram beneficiadas, além das que já são apoiadas mensalmente.

Saúde:

Também em agosto de 2021, o Juntos pela Várzea ofereceu um curso gratuito, ministrado pela Fundação Arte de Viver, que levou a 21 moradores do bairro técnicas de respiração, relaxamento e meditação.

Empreendedorismo feminino:

Em parceria com o Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (Sebrae-PE), e dando continuidade às ações do ano anterior, foram promovidas diversas ações de estímulo ao empreendedorismo e ao desenvolvimento econômico local.

Curso para Mulheres Empreendedoras: Foi realizado em janeiro de 2021 um curso de 16 horas de duração, que teve 25 participantes, com o objetivo de despertar o empreendedorismo das mulheres da comunidade. Foram realizadas atividades que estimularam a reflexão sobre o protagonismo feminino, com utilização de recursos audiovisuais, técnicas de dinâmica de grupo e vivências expressivas. Complementando o curso, o mesmo grupo recebeu três palestras voltadas ao aspecto comportamental e cinco palestras direcionadas à gestão dos negócios.



Empretec Várzea:

Em agosto de 2021, outra iniciativa foi o *Seminário Empretec para Mulheres Empreendedoras*, um total de 48h em 6 dias seguidos de treinamento, que mobilizou 12 participantes moradoras do bairro da Várzea.

Outras importantes iniciativas foram realizadas em parceria com o Sebrae-PE, entre agosto de 2020 e setembro de 2021, como ações de capacitação e consultorias para empresários e potenciais empreendedores, com foco no desenvolvimento de pequenos negócios do bairro. A programação envolveu desde consultorias até visitas a 178 negócios sediados no bairro da Várzea, a fim de auxiliá-los a melhorar sua atuação, entre outras atividades.

Educação:

Educação é um dos pilares prioritários para o Comitê de Transformação Social. Assim nasce a parceria com o Alicerce Educação, uma startup de educação socioemocional que tem a missão de reduzir a desigualdade social, por meio da expansão do acesso à educação básica de qualidade e de ampliar oportunidades a partir da educação integral. Desde setembro de 2021, são oferecidas 60 bolsas de estudo com 100% de gratuidade no Alicerce Educação, para moradores do bairro da Várzea, tanto da comunidade, quanto colaboradores do GCB, que possuem dependentes entre 5 e 18 anos. As aulas acontecem no contraturno (período diferente do turno de aulas do colégio) e possuem foco nas disciplinas de português, matemática, inglês e habilidades para vida.



Apoio e fomento à arte, cultura e educação [GRI 413-1]



O Grupo Cornélio Brennand e a Oficina Francisco Brennand são filhos da mesma terra, do mesmo bairro, descendentes da mesma Cerâmica São João, incrustada no seio da Várzea. E é muito mais que o orgulho das raízes que os une. São os valores, a responsabilidade com o legado construído e o olhar vanguardista que somente aqueles que entendem a importância da cultura na transformação da realidade compartilham.

Em 1971, o artista Francisco Brennand iniciou experimentos utilizando o forno da propriedade do seu pai, Ricardo Lacerda de Almeida Brennand (fundador do Grupo Cornélio Brennand) para produzir suas peças em cerâmica. A antiga Cerâmica São João, no Bairro da Várzea, em Recife, transformou-se ao longo de quase meio século como ateliê de Francisco Brennand e ponto de elevado interesse artístico, aberto à visitação pública.

Francisco, com seu olhar apurado sobre a origem da vida e a eternidade das coisas, encanta os visitantes da Oficina e mostra um mundo fantástico, colorido, imersivo e inédito. E, mesmo que o artista já seja referência ao redor

do mundo, sabemos que preservar e conduzir a obra de Francisco às próximas gerações é permitir que o seu espírito inovador possa inspirar a descoberta de novos futuros, além de fomentar parcerias para as mais diversas atividades nas áreas de cultura, educação, turismo, tecnologia e inovação.

Em setembro de 2019, foi inaugurado o Instituto Oficina Cerâmica Francisco Brennand, entidade cultural sem fins lucrativos, e o Grupo Cornélio Brennand foi o primeiro patrocinador oficial a apoiar as ações de qualificação da Oficina e, nos anos seguintes, as atividades de fomento à arte, cultura e educação.

Em 2021, a Oficina Francisco Brennand celebrou 50 anos com diversas ações ao longo do ano, a fim de difundir práticas artísticas e culturais contemporâneas. Um dos destaques é a exposição Devolver a terra à pedra que era: 50 anos da Oficina Brennand. O conceito de natureza, integrado às ideias de território e cosmologias, foi consagrado como ponto de partida para a exposição reacender a obra de Francisco Brennand.

Ao longo de 2021 uma série de atividades se destacaram:

Conteúdo e pensamento crítico em torno da Oficina e da trajetória e produção do artística de Francisco Brennand:

Uma plataforma discutiu a produção artística de Francisco Brennand e a atuação da Oficina com uma visão crítica dos novos projetos e da história.

Residência Processos de criação em educação:

Uma residência formativa, que reuniu seis educadoras e educadores para uma imersão na qual a criação de metodologias em arte, educação e cultura foram o ponto de partida para instaurar um programa de educação na Oficina Brennand.

Residência Moldar o existir:

Vivências mediadas pelo barro: Essa operação busca proporcionar o convívio entre diferentes agentes como reflexo também da configuração do trabalho em arte que ocorre dentro do próprio espaço da Oficina Brennand.

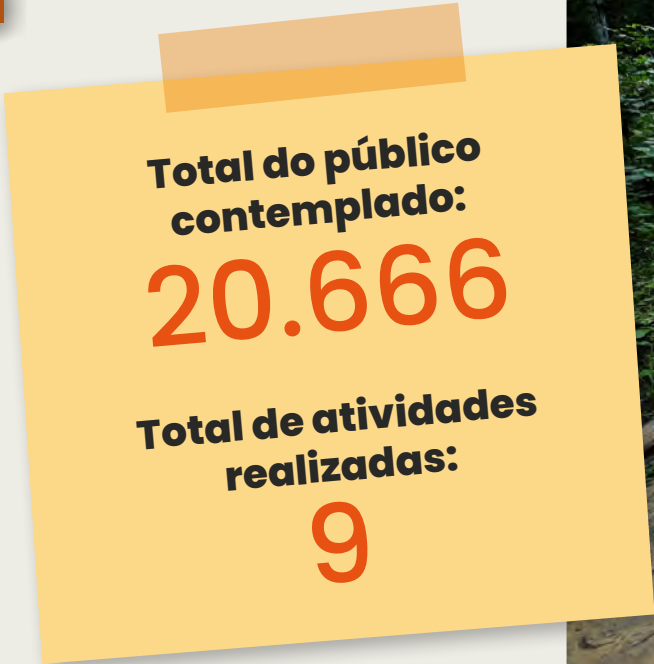
Ocupa Oficina:

Reúne ações educativas e culturais como oficinas, contações de histórias, apresentações musicais, entre outras, concebidas a partir da parceria entre a equipe de educação e artistas, mestres e grupos culturais dos bairros vizinhos.



Formação com professores – Diálogos sobre natureza, cosmologias e território:

O curso foi concebido a partir de parceria com a Universidade Federal de Pernambuco (UFPE), por meio de sua Pró-Reitoria de Extensão e Cultura (PROExC) e do Instituto de Arte Contemporânea (IAC), e integra um convênio mais amplo, firmado no intuito de potencializar a função social das duas instituições, que vêm planejando ações culturais conjuntamente, privilegiando a atuação no bairro da Várzea, em Recife.



Exposição Devolver a terra à pedra que era: 50 anos da Oficina Brennand:

Realizada pela Oficina em conjunto com o Ministério do Turismo e o Bradesco, com patrocínio da Copergas. A Oficina conta ainda com o Grupo Cornélio Brennand e Instituto Cultural Vale como patrocinadores.



Trilhas do Capibaribe

Uma série de passeios que buscam difundir o conhecimento e a preservação da Mata Atlântica e do rio Capibaribe, presentes no território da Oficina Brennand. É promovida a entrada na floresta para moradores(as) dos bairros vizinhos e visitantes em geral, a partir das vivências e conhecimentos de agentes culturais e profissionais que dialoguem com a perspectiva de territorialidade, saberes ancestrais, natureza, dentre outros. É feita com grupo Boi na Mata, relevante movimento cultural do bairro da Várzea.

CRIE O NOVO

Inovação



Lucas Mendes
(Atiaia Renováveis)



Tradição em inovar

[GRI EU8]

Em tempos de transformação digital, a necessidade de inovar é cada vez mais presente no dia a dia de organizações dos mais diferentes setores da economia. No Grupo Cornélio Brennand, a preocupação em se adaptar com agilidade às mudanças por meio da adoção de soluções que trouxessem mais eficiência e produtividade sempre esteve presente em seu planejamento estratégico. Afinal, ainda no século XIX o empreendedor Francisco do Rego Barros de Lacerda viajaria para os Estados Unidos e traria tecnologias inovadoras para reestruturar e modernizar o antigo engenho de açúcar São João, inaugurando uma nova usina em 1895. Essa disposição em adaptar-se às mudanças tecnológicas fez com que o Grupo criasse, em 2017, o Comitê de Inovação, e passasse a ter o tema como um de seus valores orientadores – ao lado do dinamismo, da excelência e da integridade.



Troca de ideias

O principal vetor para a transformação cultural da empresa no sentido da inovação é o programa **Revolua**. Surgido em 2018, ele busca chamar os colaboradores a embarcarem nessa jornada de construção do futuro, por meio de desafios que promovam a colaboração e o “pensamento fora da caixa”. Em 2019, para os cinco primeiros desafios propostos, foram recebidas 87 ideias.

O programa também mantém desde agosto de 2021 uma plataforma aberta para a sugestão de ideias dos colaboradores, o **Mais Ideias**. Elas são inicialmente avaliadas pela equipe de Inovação da empresa, que identifica iniciativas similares, a adequação da ideia no programa, no cenário e no panorama atuais, além de examinar seu potencial e seu alinhamento com objetivos das diferentes áreas de negócios. A partir daí, a proposta passa por outras etapas de análise até a implantação.

Em 2021, cerca de 50 projetos de todos os negócios entraram no radar da inovação, além das 161 ideias geradas no Mais Ideias. Das 161 ideias, 138 foram aprovadas na validação inicial, 95 foram validadas pelo comitê e 72 pelo gestor. Das 72 ideias aprovadas pelo gestor, hoje temos 38 implantadas, 23 em implantação e 11 que foram aprovadas, mas não seguiram para implantação imediata por não terem sido priorizadas. Algumas ideias ainda estão em avaliação.

Outra ação voltada para o estímulo de novas ideias é o **Bate-Papo GCB** – uma iniciativa de compartilhamento de conhecimentos, criada a partir da sugestão de um colaborador por meio do programa de inovação. Em 2021, foram promovidas mais de 15 edições, abordando temas como ciência de dados, Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD), saúde emocional, transformação digital, entre outros.



Etapas do Mais Ideias no Revolua

- 1 Validação:** avaliar se a ideia está clara e o formulário foi preenchido de forma adequada;
- 2 Avaliação do comitê:** O comitê composto por especialistas de diversas áreas avalia se existem iniciativas semelhantes em andamento na área e a viabilidade de implementação das ideias.
- 3 Aprovação do gestor:** o gestor da área que a ideia deve ser implantada aprova se a iniciativa segue para implantação ou não, seguindo critérios de priorização, equipe disponível e orçamento, por exemplo.
- 4 Implantação:** É hora de colocar a ideia proposta em prática.

Forças-tarefa

O Revoluta também incentiva a criação de grupos de trabalho, atuantes na disseminação da cultura de inovação nas diversas áreas do grupo. Algumas dessas iniciativas são as seguintes:

CSC+: Grupo de colaboradores que formam uma célula para atuar com robotização de processos (RPA) da área. Esse grupo incorporou pessoas do grupo “Vingadores”, fortalecendo e unificando o time;

Liga da Justiça: Equipe formada por colaboradores do departamento jurídico que busca resolver problemas cotidianos de forma criativa.

Agenda de transformação do time de suprimentos:

Reunião mensal onde colaboradores da área de suprimentos se reúnem também com o objetivo de solucionar problemas e propor melhorias para os processos da área

TechFin: O grupo é composto por colaboradores do financeiro.



João Malta e
Lucas Alves da
TI do GCB

Desafio Inovação Aberta

Após o início da pandemia, a empresa também se voltou para apoiar soluções que pudessem enfrentar os impactos causados pela Covid-19. Uma dessas ações foi a de patrocinar o **Desafio de Inovação Aberta Nova Economia**, iniciativa elaborada em conjunto com a Agência de Desenvolvimento Econômico de Pernambuco (OIL/ADDiper). A ideia foi buscar soluções tecnológicas capazes de combater os impactos econômicos acarretados pela pandemia nas empresas pernambucanas. Além de patrocinar o projeto, quatro colaboradores do Grupo participaram do processo seletivo para avaliação das empresas vencedoras do desafio

Transformação digital

O processo de digitalização e robotização dos processos do Grupo Cornélio Brennand já havia ganhado força em 2020, quando iniciativas importantes nesse sentido foram adotadas – como a realização do primeiro ciclo de hackathon, voltado para desmitificar a automatização de tarefas, o estabelecimento do CSC+, núcleo para o desenvolvimento da Força de Trabalho Digital no Centro de Serviços Compartilhados, e o início da atualização do sistema integrado de gestão empresarial para o S/4HANA, desenvolvido pela SAP. Foi também contratada uma consultoria especializada para apoiar o processo de transformação digital da empresa.

Ao longo de 2021, a transformação digital no GCB impulsionou a criação de mais de 22 projetos em todos os negócios e o aperfeiçoamento de outros programas e serviços que já vinham sendo executados, triplicando o investimento no tema de 2020 para o de 2021. A meta é continuar a suportar esse investimento com a criação de cada vez mais valor através dos projetos para os nossos negócios e setores.

Segurança da informação

O outro lado da digitalização da economia é a vulnerabilidade dos dados. Ciente disso, o Grupo Cornélio Brennand tem investido maciçamente no aprimoramento de seus processos de segurança, não apenas blindando seus ambientes virtuais, mas também conscientizando seus colaboradores sobre a importância do tema.

Em 2021, diante de uma tendência de aumento na prática de crimes cibernéticos, decidiu-se pela intensificação dessas atividades, por meio do **Programa de Conscientização em Segurança da Informação (SI)**, que disseminou na empresa conteúdos educacionais lúdicos, palestras, cursos, divulgação de dicas e medidas de prevenção. Dessa forma, foi possível elevar percentual de engajamento nos treinamentos de segurança para 88% – dez pontos percentuais acima do registrado em 2020.

Em paralelo, o Grupo também iniciou a implantação do seu Plano Diretor de Segurança da Informação para o corporativo e para os ambientes industriais – que permitirá o aumento no nível de segurança, o atendimento às obrigações regulatórias, a melhoria dos processos e da governança de segurança da informação, além de proporcionar mais visibilidade dos riscos e aos meios necessários para mitigá-los.

Também teve continuidade o processo de adequação às regras estabelecidas pela Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD, Lei 13.709/2018). No segundo semestre de 2021, foi iniciada a segunda fase do Projeto LGPD que contemplou a execução de novas atividades de adequação, bem como a implantação da ferramenta de governança de privacidade, trazendo mais agilidade e visibilidade nas análises de fluxos de tratamentos de dados pessoais pelo Grupo.



Silvio Vidal (TI) e Douglas Bezerra (Iron House)

Meio ambiente

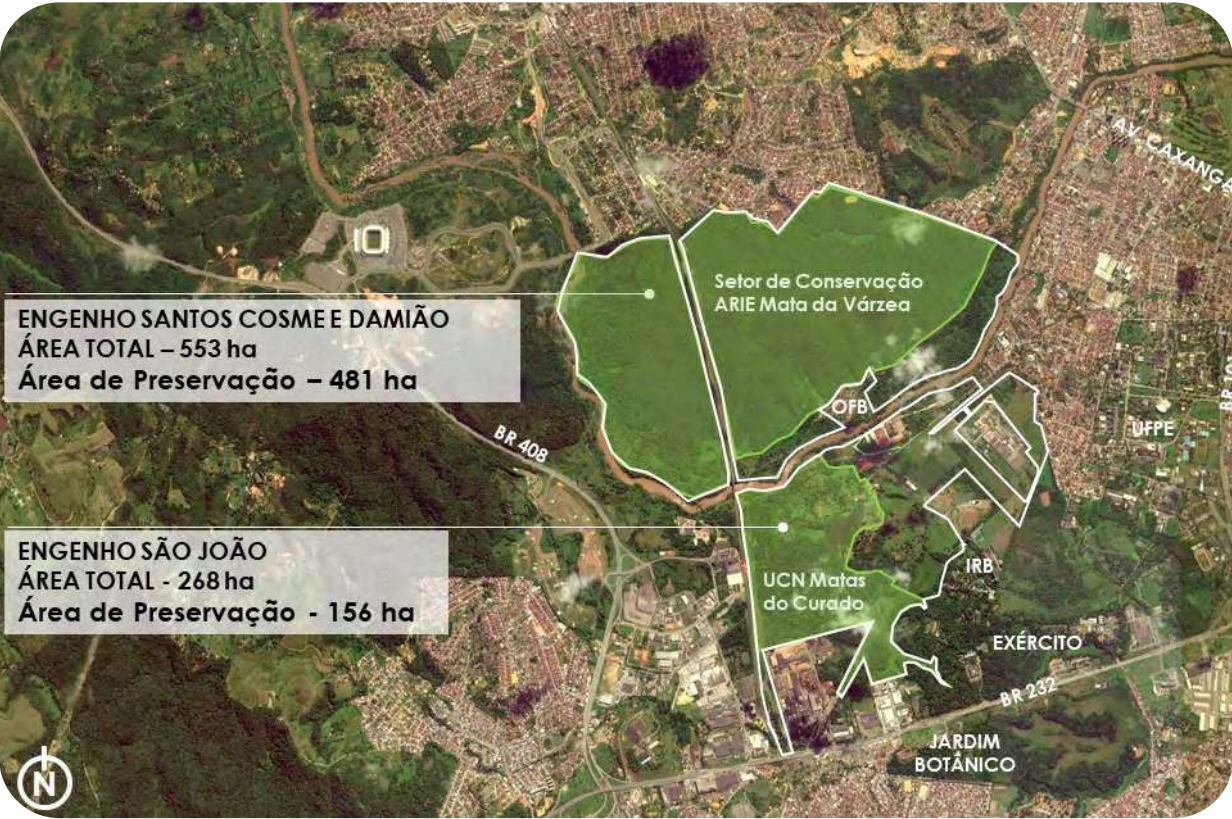


Vocação para preservar

Dentre os pilares da agenda ESG, pode-se afirmar que o respeito ao meio ambiente está presente na história do Grupo Cornélio Brennand desde a sua fundação, em 1917, e permanece vivo – mantido pelas diversas gerações da família. Se no passado essa atenção era constante, mas nem sempre objeto de processos ou políticas definidas, nos anos recentes a empresa vem fortalecendo a sua gestão ambiental, de forma a oferecer uma contribuição mais robusta nesse aspecto. Ela também contribui para a preservação do meio ambiente no entorno de sua sede, no bairro da Várzea, em Recife, onde está localizada a sede do Grupo Cornélio Brennand desde 1917. Por ter desenvolvido vários negócios naquela área, o Grupo Cornélio Brennand está inserido em um território que anteriormente foi ocupado por imensos campos de cana-de-açúcar, na época em que a Usina São João era o principal empreendimento da família. Com o fim da atividade e a visão preservacionista dos membros da família, o solo se recobriu de vegetação e hoje se destaca pelas extensas áreas de vegetação que formam um conjunto verde expressivo para a cidade do Recife.

Destacam-se duas unidades de conservação municipais (UCNs): as Áreas de Relevante Interesse Ecológico (ARIE) Mata da Várzea, no Engenho Santos Cosme e Damião; e Matas do Curado, no Engenho São João. A este conjunto de ativos naturais, soma-se a presença do rio Capibaribe, que corta essas duas grandes massas verdes, em uma extensão de aproximadamente sete quilômetros, como um marco da paisagem local.

A empresa é responsável por 1.260 hectares de áreas verdes preservadas nessas quatro áreas. Há ainda outros 126 hectares de áreas verdes públicas na Reserva do Paiva, que representam quase um quarto da área total, que é de 526 hectares. Outros 3.500 hectares de áreas verdes são preservadas pela Atiaia Renováveis, totalizando quase **5.000 hectares de áreas verdes preservadas pelo GCB.**



Engenho Santos Cosme e Damião:

Localizado na Várzea, ocupa 553 hectares, dos quais 87% (481 hectares) são de área preservada;



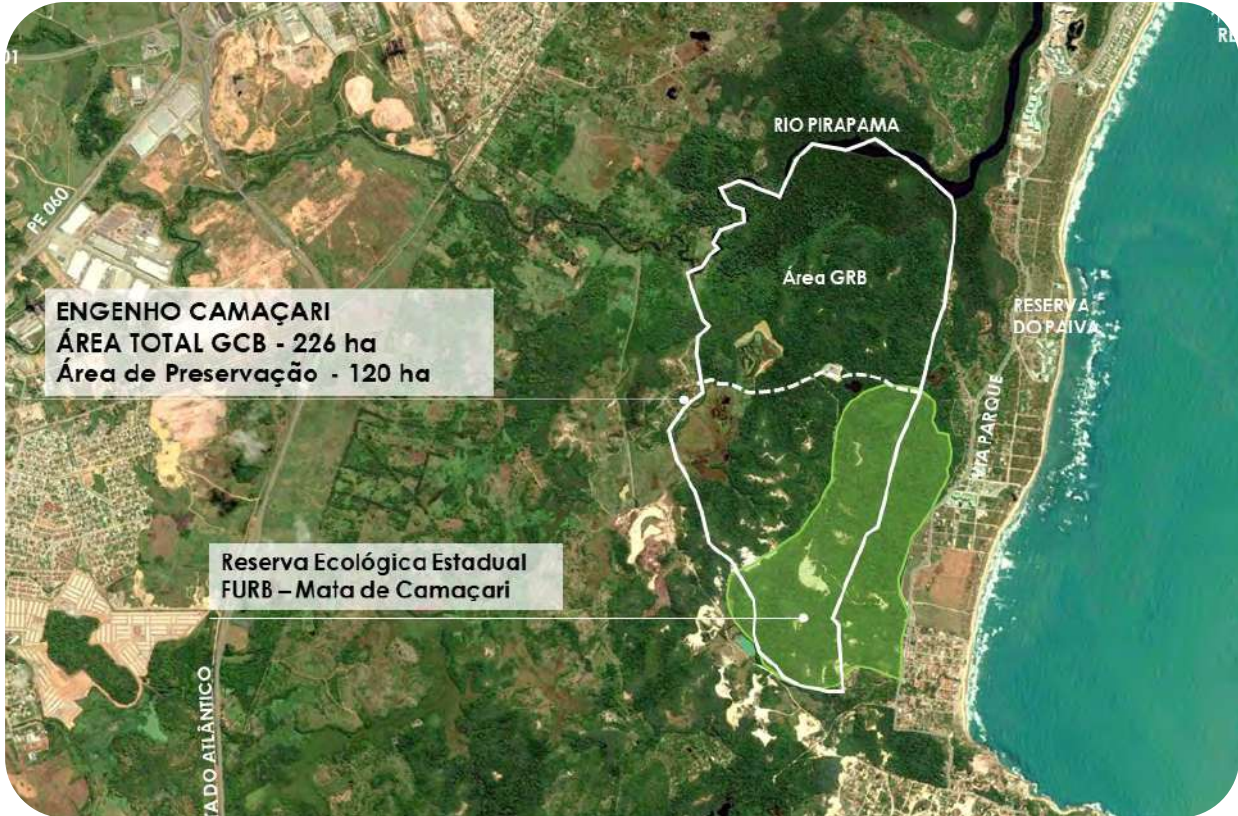
Engenho São João:

Localizado na Várzea, ocupa 268 hectares, dos quais 58% (156 hectares) são de área preservada;



Engenho Mamucaia:

Localizado em São Lourenço da Mata, ocupa 503 hectares, dos quais a totalidade é de área preservada;



Engenho Camaçari:

Localizado em Cabo de Santo Agostinho, ocupa 226 hectares, dos quais 53% (120 hectares) são de área preservada.

Mata da Várzea Um passo além

[GRI 413-1]

Complementar ao programa Juntos pela Várzea, o Grupo Cornélio Brennand também tem iniciativas que buscam a transformação e desenvolvimento do bairro, com programas que possibilitam o estímulo ao empreendedorismo e à geração de renda local, por meio de negócios que promovam impacto socioambiental positivo. Por essa razão, no início de 2021, o Comitê de Transformação Social deu início ao programa **Territórios Regenerativos – Mata da Várzea**.

A iniciativa possui como propósito promover uma economia a serviço das pessoas e do planeta, guiando o fluxo de dinheiro para impulsionar o ecossistema empreendedor para geração de impacto socioambiental e desenvolvimento local dos territórios a partir de sua vocação cultural, social, econômica e ambiental. Idealizada pela Trê Investindo com Causa, em parceria com a Parsifal 21, o Programa Territórios Regenerativos é de âmbito nacional e está presente em outros territórios do Brasil, a exemplo da Grande Reserva da Mata Atlântica onde o programa tem a Fundação Boticário como anfitriã. Na Várzea, o programa terá o Grupo Cornélio Brennand como coidealizador e buscará outros parceiros locais para ampliar a sua atuação e impacto positivo.



O que significa o termo REGENERAR para o Programa Territórios Regenerativos

MEIO AMBIENTE: intervir com arranjos de manejo e produtivos que permitam atuar ativamente para a manutenção, fortalecimento e restauração do bioma, construindo uma interação saudável e produtiva entre meio ambiente, pessoas e economia.

SOCIEDADE: Facilitar e restaurar a conexão e o diálogo entre a comunidade de um território, potencializando as qualidades existentes, fortalecendo a estima e a confiança em suas capacidades realizadoras, ativando a esperança e a certeza de ser capaz.

ECONOMIA: Construir arranjos produtivos que desempenhem atividades sustentáveis financeiramente, criando uma comunidade de negócios que gere valor, promovendo impacto positivo para a sociedade e o meio ambiente.

Eixos estratégicos do plano de trabalho



Preservação da Mata da Várzea:

Preservação/ conservação da Mata por meio de negócios sustentáveis e regenerativos;



Educação socioambiental:

Promoção da educação da comunidade nos temas socioambientais, regeneração e educação de valores;



Empreendedorismo local:

Apoio ao empreendedorismo local e fomento de comunidade de negócios.

As primeiras reuniões para formatar o projeto ocorreram ao longo de 2021 – ocasiões em que se efetuou o detalhamento das etapas do programa e a sua governança que contará com a participação ativa dos acionistas do Grupo e alguns executivos.

Planejamento da Estratégia Climática

Além de adotar em suas operações práticas ambientais que contribuem para uma economia de baixo carbono, através de tecnologias sustentáveis, ecoeficiência e redução do uso de recursos naturais, o Grupo Cornélio Brennand reconhece a sua responsabilidade e o seu potencial de contribuição em relação ao enfrentamento das mudanças do clima. Por isso, reforça o seu desejo em avançar na agenda climática definindo essa pauta como um pilar relevante e estruturante na sua Jornada ESG.

Com início programado para 2022, a área de ESG irá liderar um planejamento de estratégia climática, começando pela elaboração do inventário de emissões de gases de efeito estufa de todas as operações do Grupo, além de promover a capacitação de seus colaboradores para conscientização desta agenda. A partir das informações coletadas nos diagnósticos que serão realizados, a alta liderança participará de *workshops* para a definição da estratégia e compromissos climáticos do Grupo e suas empresas.

Empresas do Grupo

O compromisso com o meio ambiente por meio da adoção de boas práticas ambientais também estão presentes nas operações de cada empresa do Grupo, que buscam promover o desenvolvimento sustentável. Detalhes sobre as práticas de cada empresa serão apresentadas no capítulo Negócios GCB.

Negócios GCB

ENERGIAS RENOVÁVEIS



VIDROS PLANOS



DESENVOLVIMENTO
IMOBILIÁRIO



Geração de valor por meio dos *negócios*

Ao longo de 2021, o Grupo Cornélio Brennand ampliou a sua visão estratégica para a agenda ESG, que havia se estabelecido como uma nova área na gestão. A pauta ganhou um plano de ação estruturante e passou a integrar, com frequência trimestral, a agenda dos Conselhos de Administração (CADs) dos três negócios, e, com frequência mensal, a agenda do Comitê de Pessoas e Sustentabilidade, que assessora os CADs nos temas de ESG. Essa atuação integrada à governança corporativa tem possibilitado uma visão transversal e coesa entre as empresas do Grupo e um olhar estratégico e de longo prazo para os pilares social, ambiental e de governança.

Um marco emblemático da jornada ESG do Grupo Cornélio Brennand foi a publicação do primeiro Relatório de Sustentabilidade em 2021 que trouxe um balanço histórico destacando as principais iniciativas realizadas até o ano de 2020. Esse processo de relato, como exercício de transparência e prestação de contas, provocou no Grupo um desejo de reforçar o seu compromisso e a sua atuação na agenda do desenvolvimento sustentável. Por isso, no final de 2021, o Grupo Cornélio Brennand, por meio das suas três empresas, Atiaia Renováveis, Iron House e Vivix, tornou-se signatário do Pacto Global da ONU, maior iniciativa de sustentabilidade corporativa do mundo, reforçando o compromisso do Grupo em alinhar a sua estratégia e operações aos dez princípios universais da ONU nas áreas de direitos humanos, trabalho, meio ambiente e anticorrupção e contribuir com os 17 objetivos do desenvolvimento sustentável (ODS) e com a Agenda 2030.

No que se refere aos resultados financeiros, o Grupo conseguiu registrar um desempenho histórico e bastante sólido em 2021– incluindo um salto de 30% na receita operacional líquida em relação a 2020. Uma gestão responsável que inclui o cuidado e garantia da saúde financeira do negócio e da geração de valor compartilhado com seus diversos *stakeholders*, como colaboradores, clientes e fornecedores, além do governo e da sociedade, por meio da geração de imposto, de emprego e renda e um olhar de impacto socioambiental positivo nas comunidades onde atua.

Resultados consolidados do Grupo Cornélio Brennand

(inclui Atiaia Renováveis, Vivix, Iron House, 50% da Cimar e demais negócios)

CONSOLIDADO GCB* (Atiaia, Vivix, Iron House, 50% Cimar e demais empresas)	Valor Absoluto 2019	Valor Absoluto 2020	Valor Absoluto 2021	Variação 2020/ 2021
Lucro Líquido	150	134	365	172%
Ebitda contábil**	313	323	517	60%
Receita operacional líquida	728	808	1.052	30%
Remuneração e Benefícios (R\$ mil)	128	130	151	16%
Tributos gerados (R\$ mil)	127	139	208	50%
Pagamentos a fornecedores – Valor absoluto (R\$ mil)	590	542	789	46%

* Valores em milhões de reais ** Lucro contábil antes de juros, impostos, depreciação e amortização

O cuidado com as pessoa e o meio ambiente, uma governança estruturada e o entendimento da inovação intimamente ligada à sustentabilidade estão presentes de maneira transversal em todas as empresas do Grupo Cornélio Brennand. Porém, em razão da natureza de suas atividades, e por atuar em segmentos distintos, cada empresa do Grupo contribui de forma específica para fazer avançar nessa agenda positiva, e em linha com as diretrizes do Grupo para que os seus negócios possam contribuir para uma sociedade mais justa e igualitária e um planeta mais sustentável.

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

vivix

VIDROS PLANOS





Henrique Lisboa

CEO da Vivix Vidros Planos

Na Vivix, trabalhamos pelo crescimento integrado, buscando apoiar diferentes elos da nossa cadeia, gerando oportunidades e fortalecendo negócios. Entendemos que essa é a verdadeira essência de uma agenda ESG que promove o desenvolvimento sustentável e que gera valor compartilhado para todos os nossos stakeholders, reafirmando o nosso compromisso com o meio ambiente e o cuidado com a sociedade. Com respeito, ética e proximidade com os colaboradores e com o mercado, buscamos iniciativas que promovam uma maior conexão com o nosso propósito de ‘Fazer diferente, fazer melhor’, contribuindo assim para a evolução do setor onde atuamos. E juntos transformamos e criamos o novo. Somos quase 350 colaboradores, cada um com suas experiências e suas escolhas. Isso é o que nos torna cada vez mais plurais e o que nos faz ir além.”

Pioneirismo

Localizada no município de Goiana (PE), a Vivix Vidros Planos está no seleto rol das mais modernas fábricas de vidros planos do mundo. A única do setor no Brasil com capital 100% nacional foi inaugurada em 2014 a partir de um investimento superior a R\$ 1 bilhão. Com uma usina própria de beneficiamento de matérias-primas, situada a 12 quilômetros da fábrica, no município de Pedras de Fogo (PB), ainda detém o título de ser uma das poucas indústrias de vidros *float* do mundo a utilizar o método *Mine to Line* – que consiste em controlar a fabricação do vidro a partir da extração e beneficiamento de suas principais matérias-primas. Com isso, é possível ter um controle mais preciso de qualidade dos produtos entregues ao mercado, bem como uma maior racionalização no uso dos recursos naturais.

Sua produção é destinada a atender aos mercados de construção civil, decoração e moveleiro, com moderna tecnologia e alto padrão de qualidade. Fazem parte do portfólio da empresa os vidros planos incolores, coloridos (Vivix Colora), laminados (Vivix

Lamina), espelhos (Vivix Spelia), pintados (Vivix Decora) e proteção solar (Vivix Performa). A empresa detém cerca de 13% de participação de mercado, sendo todos os outros competidores empresas estrangeiras.

Apesar de todos os desafios de 2021, como a continuidade da pandemia e a pressão inflacionária sobre insumos e serviços, a Vivix superou os resultados de 2020 e atingiu o melhor desempenho econômico desde a sua fundação. Esse marco histórico foi possível graças à construção de relações duradouras com seus clientes e parceiros e à busca contínua pela redução de custos e despesas; e, principalmente, pela filosofia, inerente à empresa, de valorização de seus 339 colaboradores, agenda crescente de inovação, respeito ao meio ambiente, melhores práticas de governança corporativa e do negócio – sempre pautadas pela ética e pela transparência. Outra iniciativa importante da Vivix Vidros Planos é a busca contínua por novas fontes de matérias-primas que assegurem a autonomia e perenidade do negócio nas próximas décadas.

Jornada ESG Vivix

A Vivix trabalha pelo crescimento integrado, buscando apoiar diferentes elos da cadeia, gerando oportunidades e fortalecendo negócios. A empresa entende que essa é a verdadeira essência de uma agenda ESG que promove o desenvolvimento sustentável e gera valor compartilhado para todos os *stakeholders*, reafirmando o compromisso com o meio ambiente e o cuidado com a sociedade.

Alinhar a estratégia da Vivix à jornada da sustentabilidade é reconhecer o seu comprometimento de ser cada vez mais protagonista na criação de um mundo melhor.

Por isso, ao longo de 2021, a Vivix reforçou o seu compromisso com a agenda ESG, aderindo ao Pacto Global da ONU, para contribuir na promoção dos dez princípios universais da ONU e dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) que compõem a Agenda 2030.

Como ponto de partida para a aceleração da estratégia ESG da Vivix, foram mapeadas e analisadas as práticas ambientais, sociais e de governança já existentes, mantidos os apoios às ações e projetos socioambientais em curso e validados os próximos passos para o avanço nessa jornada.

Por meio de ações estruturantes para 2022 – que incluem a realização do B Impact Assessment (BIA) do Sistema B e a definição de sua matriz de materialidade, a Vivix definirá sua agenda, diretrizes, objetivos e indicadores socioambientais.



Matriz de Materialidade

[GRI 102-48, 102-49, 103-1]

No processo de engajamento e construção de materialidade de cada negócio do Grupo Cornélio Brennand, foi realizado benchmarking com players setoriais, análise de cenário macro e microeconômico de cada segmento de atuação, além de documentos da organização e consulta a stakeholders.

Diante da diversidade do portfólio do GCB, além dos temas materiais transversais a todos os negócios do Grupo, temas materiais específicos foram incluídos para cada negócio, com a finalidade de inserir efetivamente a análise dos aspectos ESG na estratégia de cada empresa.

Por isso, a Vivix realizou a construção da sua matriz de materialidade, estabelecendo os temas de maior relevância tanto para a organização quanto para seus públicos de relacionamento específicos do setor de atuação, conforme consulta detalhada a seguir:


98
pessoas consultadas


14
tópicos listados considerando **insights** da etapa anterior

Entrevistas

- 1 Conselheiro Acionista familiar da 3ª geração
- 1 Conselheiro Independente
- 1 CEO

Quantidade de Públicos Consultados

Entrevistas: **3**

Pesquisa semiaberta: **11**

Pesquisa fechada: **84**

Pesquisas

- 3 Acionistas
- 4 Prestadores de serviços
- 4 Fornecedores
- 3 Clientes
- 82 Colaboradores
- 2 Outros

Vivix Vidros Planos

Lista de Temas Materiais

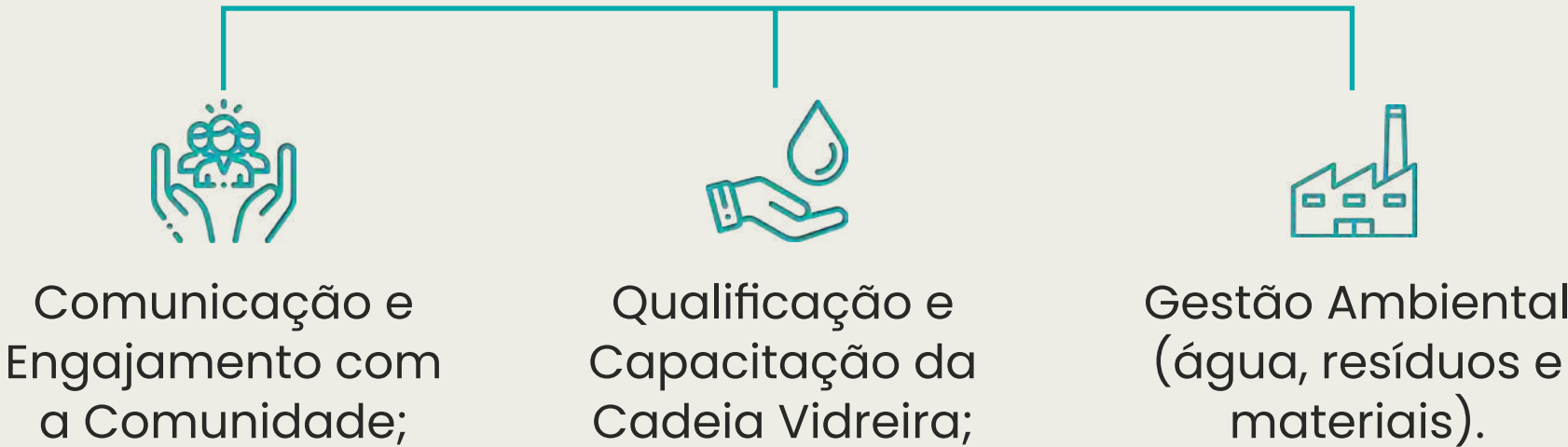
Transversais:

(parte integrante da materialidade das empresas do Grupo Cornélio Brennand)



Específicos:

(parte integrante da materialidade específica da Vivix)



Matriz de Materialidade ESG Vivix



Cuidado com as **pessoas**

- Saúde, Segurança e Qualidade de Vida
- Direitos Humanos (Relações Trabalhistas, D&I)
- Cultura Organizacional (Comunicação Proativa e Transparente, Desenvolvimento de Pessoas)
- Relacionamento com a comunidade



Cuidado com o **meio ambiente**

- Mudanças Climáticas
- Gestão Ambiental (Água, Resíduos, Materiais)



Modelo de **negócio**

- Desempenho Econômico com Geração de Valor Compartilhado
- *Innovability*
- Qualificação e Capacitação da Cadeia Vidreira



OBJETIVOS
DE DESENVOLVIMENTO
SUSTENTÁVEL

Governança Corporativa

[GRI 102-18]

A Vivix possui um Conselho de Administração exclusivo para o negócio de vidros, formado por sete conselheiros (quatro acionistas familiares, um interno e dois independentes), além de contar com a participação de mais dois acionistas da quarta geração da Família Cornélio Brennand (como membros não-votantes), por meio do Programa de Formação do Acionista (PROA; [leia mais na pág. 13](#)), que busca promover o engajamento das novas gerações da Família, orientar o aprendizado contínuo e apoiar na estruturação do processo sucessório dos acionistas do Grupo.

Atentos em cultivar um ambiente de igualdade e respeito, e em linha com a agenda de diversidade do Grupo, desde a sua criação o Conselho da Vivix conta com a presença feminina em sua composição de membros. Atualmente, possui duas conselheiras mulheres, dentre os seus sete integrantes (ou seja, 35% do total dos integrantes com direito a voto do colegiado); por esta razão, obteve o selo Women on Board (WOB), iniciativa apoiada pela ONU Mulheres que reconhece a presença de duas mulheres em conselhos de administração. Esse reconhecimento evidencia que a empresa valoriza a diversidade de olhares como um fator importante para o seu crescimento e como um benefício ao mundo corporativo e à sociedade.

O colegiado também dispõe de toda a estrutura e sistema de governança corporativa do Grupo Cornélio Brennand ([leia mais no capítulo Governança](#)).



Helena Brennand de Souza Leão
Conselheira Vivix



Maria Eduarda Brennand Campos
Conselheira Vivix

Somos uma empresa certificada!





Comunicação proativa e transparente

Além de uma estrutura robusta de governança corporativa que promove uma agenda de transparência e prestação de contas, a Vivix possui dentro de sua governança interna iniciativas que estimulam a integração e o diálogo – fatores essenciais para o desempenho positivo da companhia.

Uma dessas iniciativas é o encontro **Gestão Transparente**, que inclui a apresentação de resultados dos indicadores estratégicos do negócio, trazendo os números obtidos em cada área, e a sua relação com as metas traçadas no planejamento anual. Os planos de ação executados (ou em andamento) são compartilhados, permitindo que as experiências propostas sejam de conhecimento geral.

Outra prática de integração e transparência é o **Na Vitrine!** O objetivo é colocar os colaboradores em contato direto com o presidente da companhia e oferecer uma oportunidade para o compartilhamento de informações e de estímulo à troca de ideias. Desde a primeira edição, realizada de forma remota em razão da pandemia da Covid-19, o Na Vitrine! tem reunido por encontro mais de 100 colaboradores, de diversas áreas e localidades da Vivix.

Além de possibilitarem uma visão mais abrangente da empresa, esses encontros aumentam a sinergia entre as diferentes áreas da empresa e abrem espaço para que todos possam contribuir com opiniões e sugestões.

Inovação

[GRI EU8]

A inovação também é um dos valores do Grupo e muito presente na cultura da Vivix que segue no seu caminho de digitalização e de inteligência no uso de dados para a indústria.

Consciente de seu protagonismo no setor, a Vivix atuou em 2021 em importantes iniciativas promovidas pelo setor público e privado. Uma delas é a participação no **Programa de Revitalização da Indústria Pernambucana, o PE 4.0**, promovido pela Superintendência de Desenvolvimento do Nordeste (Sudene), Secretaria de Ciência, Tecnologia e Inovação de Pernambuco (SECTI-PE) e pela Universidade de Pernambuco (UPE). O objetivo do PE 4.0 é promover a transformação digital da indústria pernambucana por meio de atividades de diagnóstico, residência tecnológica e elaboração de projetos na indústria 4.0.

Os esforços da Vivix no campo da inovação também rendem resultados positivos na qualidade de seu atendimento – que é uma de suas premissas fundamentais. A empresa

iniciou em 2021 o projeto **Vivix Facilita** com o objetivo de tornar a experiência do nosso cliente digital e acessível.

No que se refere à excelência operacional, a equipe da Vivix iniciou a implantação do controle avançado de processos, com o objetivo de ter uma maior estabilidade por meio da automação do forno, e com isso reduzir o consumo de energia. No caminho de se tornar uma indústria orientada a dados (*data driven*), foi criado um *data lake*, ou repositório de dados, para armazenar e centralizar esses registros desde a usina, passando pela indústria e logística, permitindo maior facilidade de utilização pelos usuários e *insights* mais rápidos e precisos para a tomada de decisão.

A companhia também manteve sua colaboração e apoio a todos os atores da cadeia vidreira, a partir da estruturação de uma governança focada em geração de valor para os projetos de transformação industrial, digital e inovação. Tanto que, ao longo do ano, investimentos em inovação foram superiores aos de 2020.

Natalha Nascimento
(Qualidade)

Valor às pessoas

Great
Place
To
Work®

83
pontos

O clima organizacional da empresa, caracterizado por um ambiente de trabalho saudável, colaborativo e transparente, fez com que a Vivix fosse reconhecida em 2021 com o selo *Great Place to Work*, que considera o nível de satisfação dos colaboradores para definir o ambiente de trabalho como um excelente lugar para se trabalhar. Neste ano, a Vivix obteve pontuação de 83 pontos – um aumento de nove pontos se comparado ao resultado de 2019. Os principais destaques de 2021 foram nas dimensões de *Camaradagem*, *Imparcialidade* e *Orgulho*.

Na primeira dimensão, o destaque está na colaboração dos colegas para a realização de suas atividades. No que diz respeito à imparcialidade, nossos colaboradores afirmam que as pessoas são bem tratadas independentemente de sua cor, etnia, orientação afetiva ou gênero. No tocante ao orgulho, o destaque vai para o fato de os nossos colaboradores sentirem orgulho do que fazem na empresa e contarem para outras pessoas que trabalham na Vivix.

Tadeu Machado e Philipe Lima
(Qualidade)

Roxana Amélia (SSMA)

Desenvolvimento Sustentável

A adesão da Vivix ao Pacto Global da ONU – iniciativa de sustentabilidade que reúne empresas sensibilizadas em promover ações que contribuam para o enfrentamento dos desafios da sociedade – reforça ainda mais o engajamento socioambiental que a empresa tem desde sua fundação e traz como bússola os dez princípios universais da ONU sobre os temas *Direitos Humanos, Trabalho, Meio Ambiente e Anticorrupção*.

Sempre alinhada aos preceitos do Grupo Cornélio Brennand, a empresa adota inovações tecnológicas e procedimentos a fim de mitigar seus impactos em todos os processos e operações, otimizando a produção, o uso e a circularidade dos recursos, produtos e resíduos, e adotando modernas práticas de sustentabilidade disponíveis no setor vidreiro. É possível constatar o seu diferencial em toda cadeia produtiva da empresa, a exemplo da fábrica da Vivix que utiliza tecnologia inédita no Brasil, a L.E.M.™ (Low Energy Melter™) – o que possibilita à empresa um processo de produção eficiente do ponto de vista energético.

Reaproveitamento de recursos naturais

[GRI 303-1]

Ao longo de 2021, o processo produtivo da Vivix manteve as iniciativas de reaproveitamento da água, do paládio e da prata existentes nas soluções aplicadas no processo de fabricação dos espelhos, reduzindo o consumo de matérias-primas e o descarte destes efluentes no meio ambiente.

Reaproveitamento da água, do paládio e da prata

Retorno	2019	2020	2021
Cloreto de paládio (kg)	–	8,46	3,86
Nitrato de prata (kg)	864,88*	818,31	479,60

* Errata: O valor de retorno do nitrato de prata de 2019 difere do valor divulgado no Relatório de Sustentabilidade de 2020 (665,00 kg). O cálculo de retorno foi revisado de forma que deve ser considerada a quantidade de 864,88 kg.

A redução de 41,4% no retorno do nitrato de prata ocorrida em 2021, na comparação com 2020, deve-se ao calendário de envios para recuperação. Em 2020, foram realizados quatro envios para reprocessamento, e apenas dois em 2021 – ocasionando, aproximadamente, o dobro do estoque no final de 2021, ante 2020. Para obtenção de um resultado mais linear e da otimização do volume a ser recuperado, foi iniciado um projeto específico (conduzido pela área de produção e outras envolvidas) voltado à garantia do controle da borra gerada, assim como o do material a ser retornado.

Gestão de resíduos sólidos

[GRI 306-2]

A conscientização sobre a sustentabilidade vai além da tecnologia e procedimentos utilizados pela Vivix na linha de produção. Ciente da importância da redução de resíduos sólidos e da logística reversa, a empresa avançou no programa Reciclevix e, em 2021, superou o índice de 80% de reciclagem de embalagens.

Gestão de resíduos e reciclagem (em toneladas)	2019	2020	2021
Resíduos gerados	740	463	526
Resíduos reciclados	550	367	426
Percentagem de reciclagem	74%	79%	81%

*Inclui: papelão, plástico, sucata metálica, bombonas, *big bag*, tubo plástico, óleo lubrificante.
**A redução na geração de resíduos gerados em 2020 se deu em função da diminuição na produção de vidros, devido à pandemia do Covid-19.

Circularidade

[GRI 306-2]

Programa de reciclagem de cacos de vidro

Durante o ano de 2021, a Vivix também intensificou a gestão de resíduos sólidos a partir da reciclagem de cacos de vidro, oriundos de sua produção ou do mercado, representando 26% da matéria-prima fundida pela fábrica. Desta forma, contribuímos para a diminuição da retirada de componentes da natureza e para a economia de energia no processo de fusão. A meta da empresa é intensificar cada vez mais a reciclagem de vidros, inserido como Classe II-A, na Política Nacional de Resíduos Sólidos (lei 12.395/2020). O processo de reciclagem do vidro evitou a emissão de aproximadamente 42 tCO₂/dia, 15.400 tCO₂/ano.

	2019	2020	2021
Caco utilizado na produção de vidro (toneladas)	81.234	76.693	79. 092
Reciclagem de caco – captação externa (toneladas)	9.152	8.920	8.972
Economia de matéria-prima pela utilização de caco (toneladas)	95.044	89.380	92.538
Economia de gás natural pela utilização de caco (m³)	3.400.000	3.200.000	3.313.006

Steelcap

Em 2021, também iniciamos a reutilização do *steelcap* – embalagem que protege o vidro durante o transporte. O *steelcap* revelou ser uma excelente alternativa às embalagens de madeira utilizadas habitualmente no setor. Para o primeiro ano de projeto conseguimos chegar ao patamar de 26% das embalagens de *steelcap* reutilizadas.

Consumo de energia

[GRI 302-1]

A Vivix busca a eficiência energética tanto nas etapas do processo produtivo do vidro quanto na iluminação geral da fábrica, com o uso de lâmpadas de alta eficiência. E atentos em avançar nessa agenda, a Vivix busca uma intensa transformação no seu consumo de energia, que entrará em vigor a partir de 2022, trazendo impactos positivos para o seu desempenho energético para o meio ambiente.

Consumo de energia (em MW/h)	2019	2020	2021
Fábrica*	56.704	52.984	59.531
Usina de beneficiamento**	2.601	2.309	3.650

* Energia convencional

**Energia incentivada



Medição e controle de gases de efeito estufa

A Vivix já monitora as emissões do NOx (óxidos de nitrogênio), SOx (óxidos de enxofre) e material particulado, sempre atendendo os limites legais brasileiros e observando as práticas internacionais, mais restritivas. O resultado é a manutenção de emissões de SOx (óxidos de enxofre) dentro dos limites europeus, segundo conversões e cálculos internos. Além disso, a Vivix também busca melhorias de eficiência energética em seus processos e na oferta de produtos que contribuem com essa pauta – a exemplo do Vivix Performa, nosso vidro de proteção Solar.

A Vivix está atenta à agenda de mudanças climáticas, por isso, o controle e busca pela redução das emissões de gases de efeito estufa provenientes do seu processo produtivo será um dos principais focos da agenda ESG da companhia.

A Vivix ampliará essa agenda com a elaboração do inventário de emissões de GEE, um trabalho a ser iniciado em 2023.



Responsabilidade ambiental

- Reflorestamento e monitoramento mensal das áreas de preservação permanente (APPs): 2 hectares reflorestados e 1.500 mudas nativas plantadas, sendo 650 conservadas e adensadas em 2021;
- Monitoramento da fauna e flora na APP ao lado da jazida da usina de beneficiamento: mais de 70 espécies monitoradas; e 376 animais monitorados.
- Monitoramento e preservação de três nascentes, localizadas nas jazidas de Caaporã (PB) e Pedras de Fogo (PB), assim como a preservação da cavidade natural (caverna), localizada dentro da jazida de Caaporã (PB);
- Monitoramento de qualidade da água do lençol freático por meio de quatro poços instalados à montante e jusante da usina de beneficiamento.

Relacionamento com partes interessadas [GRI 102-9]

Apoio à cadeia vidreira:

A Vivix sempre teve como direcionamento o desenvolvimento dos diversos elos da cadeia vidreira, sempre com a finalidade de gerar valor compartilhado em sua atuação junto ao mercado.

Como forma de ampliar o uso do vidro e expandir o conhecimento dos profissionais do setor, foi dada continuidade ao programa de **Capacitação da Cadeia Vidreira**, treinando 697 pessoas em 2021. Devido à pandemia, eventos e treinamentos do setor vidreiro foram suspensos, impactando o alcance dessa ação ao longo de 2021, que retomará o seu ritmo em 2022.

Capacitação na cadeia vidreira	2019	2020	2021
Pessoas capacitadas	5.874	4.082	697

Apoio à comunidade:



unidos pela vacina

Com o objetivo de acelerar a corrida pela vacinação da população brasileira, a Vivix aderiu ao Movimento **Unidos pela Vacina** e realizou a doação de 930 equipamentos, desde máscara cirúrgica a monitores cardíacos, para o Hospital de Campanha do município de Goiana-PE.



Ainda em 2021, em solidariedade às milhares de vítimas das enchentes, a Vivix realizou a doação de mil cestas básicas para a população atingida. A ação foi realizada em parceria com clientes da Vivix da região atingida, responsáveis por liderar a iniciativa e apoiar com a logística de entrega dos alimentos nos pontos de coletas das prefeituras locais e do corpo de bombeiros.



Estratégia

Nos últimos anos, a Vivix buscou adaptar-se à realidade de mercado impactada pela pandemia, e por isso intensificou a sua estratégia – mapeando novas oportunidades e agregando mais valor às suas operações, tanto por meio da incorporação de serviços quanto da ampliação do domínio sobre a cadeia de matérias-primas. Além disso, a empresa esteve atenta a uma contínua redução de custos por meio da busca por excelência operacional..

Nesse sentido, a companhia acelerou o seu processo de transformação digital, fortaleceu parcerias tecnológicas para troca de conhecimento e experiências, ampliou o seu olhar para o engajamento de diferentes elos da cadeia vidreira e buscou intensificar a sua cultura de atendimento ao cliente, além de ampliar a rentabilização de ativos já instalados.

Por meio de iniciativas diversas que deram suporte a essa estratégia, a Vivix teve condições de enfrentar os desafios de mercado – internos e externos. Como resultado, além de ter obtido o melhor resultado financeiro, desde a sua fundação, a empresa colocou em andamento 27 projetos estruturantes (dos quais 11 foram realizados em 2021) para apoiar esse crescimento, ganhar competitividade, gerando valor para todas suas partes interessadas.

Murilo Ferreira (Transformação Industrial), Tadeu Machado (Qualidade) e Aristóteles Neto (Transformação Industrial)

O que vem por aí

- Aceleração da Jornada ESG, tendo como base a matriz de materialidade ESG, o plano de ação a partir do *B Impact Assessment* (BIA) do Sistema B e o planejamento da estratégia climática.
- Continuidade no plano de transformação industrial, digital e inovação.





Trabalhamos com o propósito de sermos agentes da transformação sustentável, contribuindo para uma economia de baixo carbono e para a transição da matriz energética do Brasil, por meio da geração e comercialização de energia limpa e renovável. A agenda ESG está no DNA da Atiaia Renováveis. Ela faz parte do nosso planejamento estratégico e está presente em nosso cotidiano. Para isso, temos um time empenhado e com o olhar voltado para a construção de um mundo melhor para as próximas gerações. Nossas usinas e projetos entregam energia limpa e renovável, com origem comprovada, garantindo aos nossos clientes que atendemos os critérios de sustentabilidade nos aspectos socioambientais e que baseamos nossas ações nos princípios da ética e da transparência, colocando nossas pessoas sempre em primeiro lugar. Isso é ser ESG. Isso nos orgulha, isso nos move.”



Rodrigo Assunção

Presidente da Atiaia Renováveis

Negócio 100% renovável

[GRI EU1]

O Grupo Cornélio Brennand iniciou os investimentos no setor de energia renovável em 2004. Após dois anos, já estavam em funcionamento duas Pequenas Centrais Hidrelétricas (PCHs) – Garganta da Jararaca e Canoa Quebrada. Atualmente, a Atiaia Renováveis possui oito PCHs, que são empreendimentos de baixo impacto ambiental. Os empreendimentos, que estão integrados ao sistema elétrico de cada região, estão localizados nos estados de Mato Grosso, Mato Grosso do Sul e Pernambuco.

Os investimentos da Atiaia Renováveis são integralmente destinados às fontes de energia renováveis, promovendo a agenda de transição energética e de desenvolvimento sustentável junto aos clientes. Todas as suas usinas apresentam alto desempenho operacional, conforme quadro abaixo:

8

Usinas em operação

197 MW

em potência instalada

1.231.000

MWh/ano de energia gerada

1,7 GW

em projetos de PCHs, eólicos e solares

Crescimento sustentável

Apesar do agravamento da crise hídrica no Brasil em 2021, da continuidade da pandemia e da instabilidade econômica do país, a Atiaia Renováveis superou o resultado financeiro previsto graças à eficiente operacionalização de suas usinas, à boa gestão sobre as receitas e à redução de sua base de gastos.

Outro destaque de 2021 foi a consolidação e aprovação do planejamento estratégico da Atiaia Renováveis, tendo sido definida meta de expansão da capacidade instalada de 197 MW para 1 GW até 2030.

Além de buscar ampliar os ativos de geração hídrica, a empresa reafirma o seu compromisso com a geração de energia limpa, por meio de projetos nos segmentos eólico e solar. Neste último, a empresa já concluiu o licenciamento para a instalação, em Pernambuco, da primeira usina solar da Atiaia Renováveis, a UFV Maravilhas I e II com 54,5 MW de capacidade instalada.

Também fazem parte do plano estratégico da empresa o *roadmap* de implantação de novos projetos, modernização do *Delivery Model*, governança interna, estruturação da plataforma comercial, programa de estruturação de capital e financiamento, entre outros.

Projetos em andamento [GRI EU1]

HÍDRICOS

PCH Foz do Cedro – MT
(operação em novembro/2022)
Potência instalada: 24 MW

Complexo Goiás no Rio Verde – GO
(em desenvolvimento)
Potência instalada: 86 MW
PCH Taboca (30 MW)
PCH Tucano (30 MW)
PCH Retirinho (26 MW)

PCH Fundãozinho – MS
(em desenvolvimento)
Potência instalada: 22 MW

SOLARES E EÓLICOS

Complexo Solar Maravilhas – PE
(em desenvolvimento)
Potência instalada: 247 MW
Complexo de parques solares com outorga, num raio de 20 quilômetros

UFV Riachão – RN
(em desenvolvimento)
Potência instalada: 229 MW

Parque Híbrido Olinda – RN
(em desenvolvimento)
Potência instalada: 797 MW
EOL – 220 MW
UFV – 577 MW

Rebranding Atiaia Renováveis

A Atiaia cresceu, expandiu suas usinas pelo Brasil, fomentando o empreendedorismo e inovação em todo o país. Avançou de uma empresa gestora de ativos para uma empresa provedora de soluções. As práticas de ESG do negócio comprovam que a Atiaia sempre foi renovável, e, naturalmente, a Atiaia Energia deu lugar à Atiaia Renováveis.

A Atiaia Renováveis evoluiu para novas fontes, reafirmando suas características e criando pontes entre necessidades atuais e futuras de clientes e da sociedade. Acreditando em uma nova relação no setor, com mais proximidade e colaboração, assumiu um compromisso ampliado e compartilhado, e tudo isso precisava ser traduzido em uma nova identidade.

O 'A' de Atiaia, inspirado no símbolo do infinito, ganhou várias perspectivas que permitem novos ângulos e maneiras de percebê-lo. O azul, agora presente na nova marca, representa a energia limpa e o verde a renovação, enquanto a passagem de cores transmite a ideia do movimento contínuo de transformação e a mensagem que a Atiaia sempre se renova em busca de soluções energéticas que impulsionem empresas para o futuro, atuando constantemente no propósito de ser um agente de transformação sustentável. A marca ganhou também atributos e um posicionamento alinhado com sua agenda ESG: Energia limpa impulsionando o futuro.



Flexibilidade

Ter foco no cliente e buscar as melhores soluções para as suas necessidades, combinando conhecimento e tecnologias avançadas.

Prontidão

Estar preparado para atuar com agilidade e assertividade, com capacidade de antecipação.

Transparência

Cultivar relações honestas e duradouras. Trabalhamos para ser referência de credibilidade no setor.

Transformação

Ser um agente de mudanças para a energia limpa, promovendo transformações positivas e atuando como facilitador de conexão com o futuro.

Jornada ESG Atiaia Renováveis

Desde a sua fundação, em 2004, a Atiaia assumiu a importante missão de promover a geração de energia renovável, por meio de projetos que valorizem a sustentabilidade e que sejam ambientalmente responsáveis. Com projetos em operação e os projetos futuros em desenvolvimento, tem apoiado seus clientes em suas metas de sustentabilidade e contribuído para uma economia mais limpa e competitiva.

Por isso, ao longo de 2021, além de confirmar sua vocação sustentável ampliando e diversificando a sua atuação na geração de energia limpa, por meio de novos projetos, a Atiaia Renováveis reforçou o seu compromisso com a agenda ESG, aderindo ao Pacto Global da ONU, para contribuir na promoção dos 10 princípios universais da ONU e dos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS) (Agenda 2030).

Como ponto de partida para a aceleração da estratégia ESG da Atiaia, foram mapeadas e analisadas as práticas ambientais, sociais e de governança já existentes, mantidos os apoios às ações e projetos socioambientais em curso e validados os próximos passos para o avanço nessa jornada. Por meio de ações estruturantes para 2022, que inclui a realização do B Impact Assessment do Sistema B e a definição das diretrizes, objetivos, metas e indicadores socioambientais, a Atiaia Renováveis preparou a sua matriz de materialidade ESG, que passa a ser usada como base estratégica para direcionar essa agenda.



Matriz de Materialidade

[GRI 102-48, 102-49, 103-1]

Com a finalidade de inserir efetivamente a análise dos aspectos ESG em sua estratégia de negócio, a Atiaia Renováveis realizou a construção da sua matriz de materialidade, estabelecendo os temas de maior relevância tanto para a organização quanto para seus públicos de relacionamento específicos de cada setor de atuação.

No processo de engajamento e construção de materialidade, foi realizado benchmarking com players setoriais, análise de cenário macro e microeconômico, além de documentos da organização e consulta a stakeholders, conforme a seguir:

Atiaia Renováveis Lista de Temas Materiais

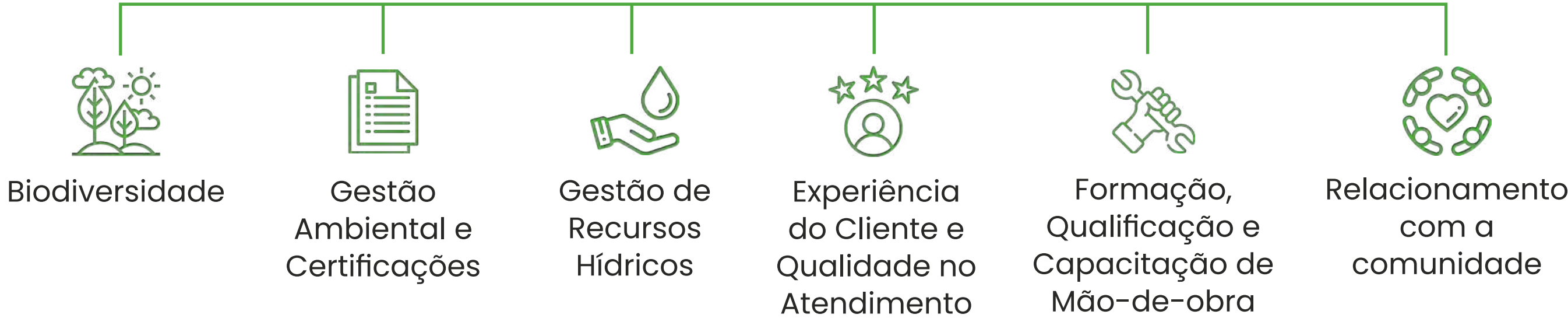
Transversais:

(parte integrante da materialidade das empresas do **Grupo Cornélio Brennand**)



Específicos:

(parte integrante da materialidade específica da **Atiaia Renováveis**)



Matriz de Materialidade ESG Atiaia



OBJETIVOS
DE DESENVOLVIMENTO
SUSTENTÁVEL

Governança

[GRI 102-18]

Assim como as demais empresas do Grupo Cornélio Brennand, a Atiaia Renováveis dispõe de um Conselho de Administração exclusivo para o negócio de energia, formado por oito conselheiros, sendo quatro acionistas familiares, um acionista não-familiar, um conselheiro interno e dois conselheiros independentes. Além de contar com a participação de mais dois acionistas da quarta geração da Família Cornélio Brennand (como membros não-votantes), por meio do Programa de Formação do Acionista (PROA) ([leia mais na pág. 13](#)). Dentre os quatro conselheiros acionistas familiares, um é membro da quarta geração, sendo o primeiro dessa geração a ocupar a posição de membro efetivo no Conselho de Administração do Grupo. Eleito por um processo meritocrático, e conduzido por uma consultoria especializada, a validação seguiu as diretrizes do plano sucessório previstas no PROA.

Desde a sua criação, o Conselho da Atiaia Renováveis conta com a presença feminina em sua composição (correspondendo atualmente a 12,5% do total de integrantes) – e busca ampliar a diversidade nesse Conselho, cultivando um ambiente de igualdade e respeito, em linha com a agenda promovida no Grupo Cornélio Brennand. A empresa também conta com toda a estrutura e sistema de governança corporativa do Grupo ([leia mais no capítulo Governança](#)).



Thayana Araujo
e Sérgio Posternak
(Planejamento & Gestão)

Comunicação Proativa e Transparente

Parte da estratégia de crescimento da empresa se dá por meio do engajamento dos seus funcionários, e uma ação fundamental nesse passo é a comunicação proativa e transparente na Atiaia Renováveis. Dentre as ações, a que mais se destaca é o **“Se Liga”**, reunião online que acontece periodicamente ou quando há novas notícias ou eventos extraordinários que devem ser informados a todos. Essa reunião é liderada pelo presidente da Atiaia e trata de assuntos como a chegada de novos funcionários, novas conquistas, próximas ações etc. É incentivada a participação de qualquer funcionário, não importando o cargo ou a função, para se manifestar e perguntar sobre todo e qualquer assunto da empresa.

Outra ação praticada nesse sentido é o **“Momento de Segurança”**, reunião online onde são tratados temas inerentes ao negócio e fundamentais para se manter os níveis de segurança do trabalho elevados. A comunicação sobre essa temática é apresentada em cartazes, banners, adesivos em todas as unidades operativas e escritórios, de forma que a notícia chegue ao alcance de todos.



Gestão de inovação

[GRI EU8]

Diante do processo de mudanças da empresa, tanto em tamanho, estrutura, marca e posicionamento, se fez necessário um novo direcionamento de inovação baseado nas melhores práticas do mercado e alinhado com os objetivos estratégicos do negócio. Assim, em parceria com a Inventta, consultoria especializada em processos de inovação, a Atiaia Renováveis realizou um projeto de definição da sua estratégia de inovação.

Nesse projeto, foram explorados possíveis modelos de inovação, diferentes estratégias de atuação, tendências no mercado de energia, modelos de governança e visão de futuro.

Durante todo o processo, mais de 40 pessoas contribuíram com o trabalho que resultou em um plano de ação composto por 3 fases: Estruturação, Sensibilização e Capacitação e Execução. As atividades desse plano passam por temas essenciais, como orçamento, treinamentos, comunicação, indicadores, governança, pessoas e sustentabilidade (RH). Além do plano de ação, foram priorizados os temas mais relevantes para a organização e foi definida a intensidade dos esforços que serão destinados a cada um deles, como a geração de energia em espaços não convencionais.

Valor às pessoas



Josué Eusébio
(Meio Ambiente)

Luiz Bortoloto,
Benedito Carlos,
Silvaney Montini
e Welington
de Souza
(Manutenção)

Manuel Martins,
Operações

A Atiaia Renováveis segue mantendo a valorização de seu principal ativo – as pessoas – por meio da construção de um ambiente de trabalho saudável e colaborativo. Em 2021, foram realizadas 17.842 horas de treinamentos com foco nas lideranças a fim de aprimorar cada vez mais a relação entre todos os 138 profissionais da empresa e fortalecer sua cultura motivadora e de inovação.

Tais ações inserem a Atiaia Renováveis com nota 92 (numa escala de 0 a 100), 8 pontos acima da nota obtida em 2019, elevando-a ao patamar da média das 35 melhores do Great Place to Work (GPTW) de 2021. Neste ano, a pesquisa teve como principais destaques: as dimensões de Orgulho e Credibilidade. A primeira retrata o Orgulho do trabalho realizado individual e coletivamente, assim como o orgulho pela atuação da empresa na comunidade e mercado, principalmente nos anos de pandemia (2020–2021). Na dimensão Credibilidade, o destaque está na proximidade entre os gestores e liderados em um ano tão desafiador.

As ações de cuidado que foram realizadas pela Atiaia durante a pandemia foram relevantes para que os colaboradores continuassem reconhecendo a empresa como um excelente lugar para trabalhar.

Desenvolvimento Sustentável e os ODS



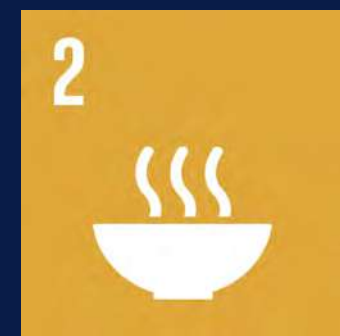
Desde a sua criação, a Atiaia Renováveis sempre prezou por um trabalho de excelência para atender a todos os requisitos legais e sempre buscou ir além do esperado. Integralmente guiada pelos pilares ESG e pelos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Organização das Nações Unidas (ONU), a Atiaia busca práticas que potencializam cada vez mais seus objetivos, contribuindo para impulsionar um futuro melhor.

As 17 ODS são evidenciadas na Atiaia não só através de programas socioambientais, bem como por meio de iniciativas que beneficiam as comunidades onde atuamos. Como exemplo, destacam-se ações sociais realizadas durante o período crítico da pandemia de COVID-19.



ODS 1 Erradicação da pobreza

A Atiaia garante a mobilização significativa de recursos onde atua, principalmente por possuir unidades operativas em municípios menos desenvolvidos do que as grandes capitais. Em 2021, **foram gerados mais de 600 empregos diretos e indiretos e capacitação de mão de obra local**.



ODS 2 Fome zero e agricultura sustentável

A Atiaia investiu, em 2021, **mais de R\$ 800 mil em agricultura sustentável**, em programas de recuperação de áreas, infraestruturas e capacitação em recuperação Ambiental com a utilização de **Sistemas Agroflorestais**, mantendo inclusive, **15 bolsistas indígenas (TI Xingu)**. Este programa é orientado por uma equipe técnica formada por professores mestres e doutores que ministram os cursos para os indígenas e os acompanharam remotamente no ano de 2021 para a manutenção e colheita.

Consciente do seu dever social, a Atiaia Renováveis manteve suas ações de apoio emergencial em 2021 por meio da “Ação Solidária em Combate a Pandemia”, quando foram distribuídas aproximadamente **500 cestas básicas** no distrito São José de Couto/MT, Pouso Alto/MS e município de Lucas do Rio Verde/MT, comunidades localizadas próximas às usinas.



ODS 3 Saúde e bem-estar

A saúde e o bem-estar dos colaboradores da Atiaia são sempre acompanhados de perto, como um valor fundamental para a felicidade e saúde da empresa. Em 2021, foram investidos mais de **R\$ 800 mil em planos de saúde dos colaboradores e seus familiares** para que todos possam viver com saúde e bem-estar.

Como a saúde mental tem sido um fator determinante para o bem-estar das nossas pessoas, especialmente em um cenário pós-pandemia, foi disponibilizado, através da parceria com a Optum, o “Programa de Suporte Emocional” para todos os colaboradores de forma gratuita e confidencial.



Lígia Guedes (Meio Ambiente da Atiaia) e Juliana Yawalapiti, liderança feminina indígena do Alto Xingu



ODS 4 Educação de qualidade

Para promover a **educação socioambiental**, a Atiaia realiza campanhas, contemplando adultos e crianças, nas comunidades onde atua com o objetivo de educar e sensibilizar as propriedades vizinhas, escolas e estabelecimentos comerciais nos municípios, em temas como o cuidado com o meio ambiente e sustentabilidade. As ações são realizadas por meio de conversas, cartazes, folhetos explicativos, além de vídeos educativos.

Para os nossos colaboradores, reforçamos os treinamentos socioambientais para educação, incentivo e engajamento dos nossos operadores na pauta da sustentabilidade. Foram realizados **11 treinamentos** nas unidades operativas com os **temas de mitigação ambiental, uso consciente da água, cuidado com a flora e fauna, produtos químicos e destinação, coleta seletiva e boas práticas ambientais**.



ODS 5 Igualdade de gênero

A Atiaia avança em proporcionar um ambiente de trabalho cada vez mais inclusivo e diverso. O Somos, programa do Grupo Cornélio Brennand com foco na construção da cultura de Diversidade & Inclusão, é uma iniciativa que surge para mostrar que competência não tem gênero, origem étnica, convicções religiosas, orientação sexual, habilidade ou formações diferenciadas e busca a evolução de ambientes mais inclusivos e integrados com respeito, harmonia e equidade. Alinhada a esses preceitos, a Atiaia promove o **“Programa de Fortalecimento das Organizações Indígenas”** que oferece cursos de capacitação para lideranças indígenas incentivando a participação feminina como forma de ressaltar a importância do papel da mulher indígena como líder e representante das organizações territoriais do Xingu.



ODS 6 Água potável e saneamento

[GRI 303-1]

Contribuindo com a preservação dos nossos rios, a Atiaia realiza monitoramentos constantes da água com análises de características químicas e físico-químicas e biológicas para garantir que a matéria-prima mais preciosa para produção de energia esteja sempre limpa e sem poluentes, garantindo também qualidade da água para todos que fazem uso desse recurso hídrico nos rios. Em 2021, foram investidos **mais de R\$ 800 mil em análises laboratoriais e limpeza dos reservatórios**.



ODS 7 Energia limpa e acessível

Desde a sua fundação, a Atiaia Renováveis possui 100% de seu portfólio composto por energia limpa, sendo responsável pela construção, operação e manutenção, além da comercialização da energia elétrica gerada pelas suas usinas. Todas as suas unidades estão ligadas ao sistema nacional de distribuição, garantindo a acessibilidade da energia produzida e sustentável de ponta a ponta, respeitando todos os requisitos legais dos órgãos pertinentes, e sempre buscando ir além.

A Atiaia tem como propósito ser uma agente de transformação sustentável, por isso define em seu planejamento estratégico a continuidade e ampliação da sua atuação nos ativos de geração hídrica e entrada nos segmentos eólico e solar, reafirmando o seu compromisso com a geração de energia limpa e renovável. Em 2021, apesar da imensa crise hídrica enfrentada no país, foram gerados 1.085 GWh somadas todas as unidades, contribuindo na eficiência da matriz energética brasileira.



ODS 8
**Trabalho decente
e crescimento
econômico**

A Atiaia investiu **mais de R\$ 112 mil em cursos e capacitações**. Além disso, possuímos certificação em saúde e segurança ocupacional e cumprimento dos princípios dos Direitos Humanos.



ODS 9
**Indústria,
inovação e
infraestrutura**

A Atiaia possui um “Projeto de Desenvolvimento da Estratégia de Inovação” que teve como foco principal em 2021 disseminar uma cultura de inovação dentro da organização. O projeto foi iniciado com Diagnóstico do Nível de Maturidade da Inovação e contou com a participação voluntária de colaboradores da Atiaia que tinham interesse em contribuir para uma conversa aberta sobre “Cultura da Inovação e Engajamento”.

Além disso, a empresa continua investindo na digitalização da operação, por meio do projeto D+, que tem a finalidade de automatizar um conjunto de atividades e processos da operação. Com ele será possível aumentar a produtividade das equipes de Operação e Manutenção, melhorar a gestão dos ativos aplicando as melhores práticas da engenharia de manutenção, entre outros benefícios.



ODS 10
**Redução das
desigualdades**

A Atiaia contribui no incremento positivo da sua economia e aumento da oferta e segurança energética na região. São inúmeros os benefícios que a implantação dos nossos projetos traz para o estado e municípios na área de influência, incluindo benefícios de natureza econômica. Além do capital inserido nas comunidades, por meio dos serviços contratados para a implantação do empreendimento, o grande efetivo de trabalhadores que ficarão alojados na região acarreta uma maior demanda nos serviços de alimentação, transporte, vestuário, lazer, dentre outros, contribuindo para o aquecimento da economia local. Adicionalmente aos postos de trabalho contratados para atuação nos empreendimentos, direta ou indiretamente, atividades, em variados setores, passarão a ser desenvolvidas com o objetivo de suprir as necessidades das pessoas e/ou empresas que estão trabalhando no empreendimento, o que, além do benefício econômico já mencionado, poderá aumentar a demanda de trabalho na região, diminuindo a desigualdade social.



ODS 11
**Cidades e
comunidades
sustentáveis**

Projetos de conservação ambiental, iniciativas sociais e investimentos na proteção do patrimônio cultural e histórico, incluindo atividades voltadas aos povos indígenas, são algumas das atividades realizadas pela Atiaia. Em 2021, foram investidos **mais de R\$ 8 milhões em ações socioambientais**, totalizando **119 programas**, como programa de fortalecimento das organizações indígenas, formação de brigadistas, comunicação social e educação ambiental, treinamentos de controle epidemiológico, reflorestamento de áreas, implantação de sistema agroflorestal (SAF), implantação de viveiro de mudas, implantação de banco de germoplasma vegetal, entre outros.

Por exemplo, destaca-se o “Programa de Apoio ao Monitoramento Territorial e Ambiental do Parque Indígena do Xingú (PIX)”, que tem como finalidade viabilizar a implantação de ações de apoio no monitoramento do território que é realizado pela FUNAI, em demanda conjunta, através da implementação do sistema de comunicação digital (VHF), rádio e internet em três postos.





ODS 12 Consumo e produção responsáveis

A Atiaia possui o “Programa de Fomento para as Práticas Alimentares” que acompanha a sustentabilidade socioambiental e a manutenção da produção de alimentos, por meio de consultoria técnica especializada, capacitação, fornecimento de equipamentos, insumos e troca de sementes.

Ampliando as responsabilidades de uma gestão sustentável, a Atiaia promove e garante o uso eficiente dos recursos naturais, especialmente os hídricos, tratando com muita seriedade os rios e reservatórios com monitoramentos constantes da qualidade da água, inclusive da água subterrânea. Possui campanhas para incentivar o cuidado no uso de água, evitando ao máximo o desperdício, e para reutilizar o recurso sempre que possível, a exemplo da água da máquina de lavar que é usada para a limpeza das calçadas nas unidades operativas.

Como já mostrado anteriormente, a Atiaia aplica treinamentos operacionais sobre resíduos, sua geração e destinação, prevenção, redução, reciclagem e reuso como forma de garantir que todos os tipos, sejam eles perigosos ou não, sejam destinados de forma correta. Em 2021, foram destinadas **mais de 33 toneladas de resíduos de Classe I e II** através de empresas totalmente legalizadas e licenciadas, e também **14,574 litros de óleo** usado com empresa especializada, destinado ao reuso, totalizando um investimento de **mais de R\$ 78 mil**.



ODS 13 Ação contra a mudança global do clima

Por meio da geração e comercialização de energias de fontes renováveis, a Atiaia Renováveis contribui para uma economia de baixo carbono e para a transição energética brasileira, protegendo as comunidades dos efeitos das mudanças climáticas. Além disso, atua em diversas frentes para a preservação do meio ambiente e recuperação de áreas degradadas – tais como reflorestamento de áreas de preservação permanente (APPs), plantio de mudas, ações de preservação da biodiversidade e biomas, gerenciamento de resíduos sólidos, programas de educação ambiental, monitoramento da fauna e flora terrestre e aquática.

Para promover impactos positivos nas ações contra as mudanças climáticas, todas as áreas no entorno (faixa de 100 metros) de nossas unidades operativas se encontram preservadas, totalizando até o ano de 2021 **mais de 3780 hectares**.

Contribuindo com a redução de CO₂ na atmosfera, já plantamos mais de **1,5 milhão de mudas de árvores nativas**, sendo que em 2021, foram plantadas **aproximadamente mais 70 mil mudas**.



ODS 14 Vida na água

A saúde e a qualidade dos rios onde a Atiaia possui as suas unidades operativas, em Mato Grosso, Mato Grosso do Sul e Pernambuco é acompanhada com monitoramentos referentes a qualidade da água superficial. Esse trabalho proporciona informações importantes para a preservação ambiental, uma vez que promove a adoção de medidas de conservação e preservação dos recursos hídricos; e o monitoramento do ictioplâncton, que é um indicador de que a bacia está funcional e apta para a reprodução dos peixes garantindo a perpetuação da espécie; que somados, **totalizaram aproximadamente R\$ 190 mil em investimentos**.



ODS 15 Vida terrestre [GRI 304-2]

Para proteger os ecossistemas e promover a preservação da vida terrestre, a Atiaia mantém de forma contínua o monitoramento da fauna terrestre nos entornos dos empreendimentos, levantando dados sobre as comunidades de avifauna, herpetofauna e mastofauna, caracterizando a riqueza e a variação sazonal das espécies e acompanhando as espécies indicadoras de qualidade ambiental. Dentro das comunidades já mencionadas, em 2021, foram **avistadas mais de 1.400 espécies**.



ODS 16 Paz, justiça e instituições eficazes

Realização de iniciativas voluntárias na promoção do crescimento sustentável e da cidadania, por meio das lideranças corporativas.

17



ODS 17

Parcerias e meios de implementação

Em 2021, a Atiaia Renováveis adere ao Pacto Global da ONU, reforçando ainda mais a sua determinação com os princípios do crescimento sustentável e da cidadania.

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



Certificação Internacional de Energia Renovável

– A PCH Porto das Pedras renovou o seu Certificado de Energia Renovável, dessa vez pela I-REC (sistema global de rastreamento de atributos ambientais de energia); e se tornou a primeira PCH – e única até o momento – no Brasil a obter esse selo sustentável. Para receber essa certificação, o empreendimento precisa atender, no mínimo, a cinco dos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da ONU – a PCH superou a marca e atendeu a 11 deles.



Certificação em Energia Renovável conferida pela Associação Brasileira de Energia Eólica (ABEEólica) e pela Associação Brasileira de Energia Limpa (Abragel).

Conheça nossos números até 2021:

Mais de

1,6 milhão

de mudas nativas plantadas

3,8 mil

hectares de áreas preservadas

Mais de

200

programas socioambientais implantados

Mais de

145 mil

litros de óleo reciclados (100% do óleo é reciclado)

Mais de

45

toneladas de resíduos recicláveis nas PCHs

Estratégia

Diante de um cenário marcado pela transição energética e pela predominância da pauta climática, somado à volatilidade da economia, à continuidade da pandemia da Covid-19, à crise hídrica e às mudanças regulatórias recentes, a Atiaia Renováveis pautou seu planejamento estratégico com foco na qualidade e rentabilidade de seu crescimento e na excelência de suas operações, baseado em quatro pilares: Projetos, Mercado, Operações e Pessoas & Cultura.

Foi dada ênfase a projetos que oferecessem opcionalidades – nas áreas hídrica (Complexo Goiás), e eólica/solar (UFV Riachão, Complexo Maravilhas, Parque Híbrido Olinda). Em paralelo, a empresa passou a atuar sob a marca Atiaia Renováveis, substituindo a denominação anterior da companhia (Atiaia Energia) – marcando, assim, um novo momento de sua história.

Destaques para 2022:

- **Acelerar a Jornada ESG, tendo como base a matriz de materialidade ESG e o B.I.A (B Impact Assessment) do Sistema B;**
- **Estruturar novos produtos e modelos de negócio;**
- **Diversificar o portfólio de projetos;**
- **Avançar com os projetos de Fundãozinho e Taboca; e da UFV Maravilhas I e II (que deverá entrar em operação em 2024);**
- **Ampliar a divulgação da nova marca e estabelecer uma nova estratégia digital;**
- **Implementar um projeto para disseminar a cultura da Atiaia Renováveis; e**
- **Estabelecer um novo COG em Cuiabá, para apoiar a expansão do parque gerador de energia.**



Iron House

GRUPO CORNÉLIO BRENNAND





Na Iron House, a agenda ESG é prioritária em todas as nossas ações. Como braço imobiliário do Grupo Cornélio Brennand e empresa signatária do Pacto Global da ONU, definiremos as nossas ações com base em premissas sustentáveis e de respeito ao meio ambiente. Estaremos comprometidos com o desenvolvimento de novos destinos, respeitando cada vez mais as particularidades, contextos locais, históricos e culturais de cada região onde atuamos.

**Carol Boxwell**

CEO da Iron House

Uma década de sucesso

Criada em 2011 pelo Grupo Cornélio Brennand, a Iron House Real Estate atua com desenvolvimento, investimento e gestão de portfólio e ativos imobiliários. O interesse pelo setor despertou quando o Grupo identificou o potencial dos ativos remanescentes de suas atividades industriais – um *land bank* precioso de milhares de hectares, em áreas urbanas.

A jornada de mais de uma década da Iron House lhe confere a reputação de marca empreendedora e inovadora. Além de manter o foco na sustentabilidade econômica para cada um de seus projetos e parceiros, a empresa busca atuar com base em premissas sustentáveis e na redução do impacto ambiental, inerente ao setor imobiliário, e na promoção do desenvolvimento dos territórios onde atua. Tal compromisso ganha força com a adesão da empresa ao **Pacto Global da Organização das Nações Unidas (ONU)**.

Em 2021, apesar das incertezas geradas pela pandemia, a empresa obteve o melhor resultado de sua história, graças a uma série de estratégias voltadas para a aproximação do cliente, fortalecimento da cadeia interna no processo do negócio, atuação colaborativa entre a empresa e os diversos setores do Grupo Cornélio Brennand, além da valorização e treinamento de seus colaboradores.

Legado histórico

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

Jornada ESG da Iron House

A Iron House trabalha pelo crescimento integrado, buscando apoiar diferentes elos da cadeia, gerando oportunidades e fortalecendo negócios. A empresa entende que essa é a verdadeira essência de uma agenda ESG que promove o desenvolvimento sustentável e que gera valor compartilhado para todos os stakeholders, reafirmando o compromisso com o meio ambiente e o cuidado com a sociedade.

Alinhar a estratégia da Iron House à jornada da sustentabilidade é reconhecer o seu comprometimento de ser cada vez mais protagonista na criação de um mundo melhor. Por isso, ao longo de 2021, a empresa reforçou o seu compromisso com a agenda ESG e aderiu ao Pacto Global da ONU para contribuir na promoção dos 10 princípios universais da ONU e da Agenda 2030 por meio dos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS).

Como ponto de partida para a aceleração da estratégia ESG da Iron House, foram mapeadas e analisadas as práticas ambientais, sociais e de governança já existentes, mantidos os apoios às ações e projetos socioambientais em curso e validados os próximos passos para o avanço nessa jornada. Por meio de ações estruturantes para 2022, que inclui a realização do B Impact Assessment do Sistema B e a definição das diretrizes, objetivos, metas e indicadores socioambientais, foi criada a matriz de materialidade ESG como base estratégica para direcionar essa agenda.

Matriz de Materialidade

[GRI 102-48, 102-49, 103-1]

No processo de engajamento e construção de materialidade de cada negócio do Grupo Cornélio Brennand, foi realizado benchmarking com players setoriais, análise de cenário macro e microeconômico de cada segmento de atuação, além de documentos da organização e consulta a stakeholders. Diante da diversidade do portfólio do GCB, além dos temas materiais transversais a todos os negócios do Grupo, temas materiais específicos foram incluídos para cada negócio, com a finalidade de inserir efetivamente a análise dos aspectos ESG na estratégia de cada empresa.

Por isso, a Iron House realizou a construção da sua matriz de materialidade, estabelecendo os temas de maior relevância tanto para a organização, quanto para os públicos de relacionamentos específicos do seu setor de atuação, conforme consulta detalhada a seguir:

Iron House Lista de Temas Materiais

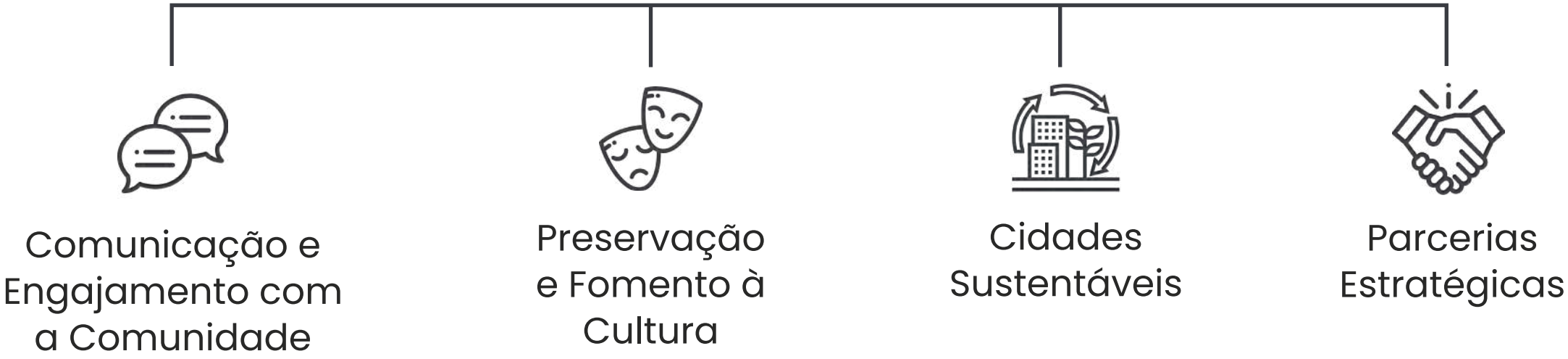
Transversais:

(parte integrante da materialidade das empresas do **Grupo Cornélio Brennand**)



Específicos:

(parte integrante da materialidade específica da **Iron House**)



Matriz de Materialidade ESG Iron House



Cuidado com as **pessoas**

- Saúde, Segurança e Qualidade de Vida
- Direitos Humanos (Relações Trabalhistas, D&I)
- Cultura Organizacional (Comunicação Proativa e Transparente, Desenvolvimento de Pessoas)
- Comunicação e Engajamento com a Comunidade
- Preservação e fomento à cultura



Cuidado com o **meio ambiente**

- Mudanças Climáticas
- Cidades Sustentáveis



Modelo de **negócio**

- Desempenho Econômico com Geração de Valor Compartilhado
- *Innovability*
- Parcerias Estratégicas



OBJETIVOS
DE DESENVOLVIMENTO
SUSTENTÁVEL

Governança IRON HOUSE

A Iron House dispõe de um Comitê Imobiliário, responsável por definir as diretrizes de atuação e investimentos da área imobiliária. Em 2021, o colegiado foi composto por acionistas familiares da terceira e da quarta gerações e por um conselheiro interno.

Em linha com a agenda de diversidade do Grupo, o Comitê conta com a presença feminina em sua composição, valorizando a diversidade de olhares como um fator importante para o crescimento do negócio.

O Comitê imobiliário da Iron House conta com o apoio e toda a estrutura do sistema de governança corporativa do Grupo ([leia mais no capítulo Governança](#)).

Valor às pessoas

A Iron House segue mantendo a valorização de seu principal ativo – seus colaboradores – por meio da construção de um ambiente de trabalho saudável e colaborativo. Em 2021, foram realizadas 199 horas de treinamentos, a fim de aprimorar cada vez mais a relação entre a equipe e fortalecer sua cultura motivadora e de inovação.

Tais ações inserem a Iron House com nota 85 (em uma escala de 0 a 100), 2 pontos acima da nota obtida em 2019, elevando-a ao patamar da média das 35 melhores do Great Place to Work (GPTW) de 2021.

Neste ano, a pesquisa teve como principais destaques as dimensões: Respeito, evidenciando a valorização e o interesse sincero pelas pessoas; Camaradagem, onde denota um ambiente amistoso e colaborativo, que preza pelo equilíbrio entre vida pessoal e profissional; e Imparcialidade, no qual enfatiza a ausência do favoritismo e tratamento igualitário, independente de posições hierárquicas. Percebe-se que a adoção de diversas iniciativas da empresa no enfrentamento da pandemia, para promover a saúde, bem-estar e o cuidado com os seus colaboradores, contribuiu para os realces da pesquisa.



Roberta Aguiar,
Relacionamento
com clientes

Rumo ao digital

[GRI EU-24]

A transformação digital esteve bastante presente na estratégia da empresa em 2021, quando foi realizado diagnóstico de maturidade em parceria com a Ernst & Young Global Limited (EY).

O estudo apontou a jornada digital a ser percorrida pela empresa, com foco em gerar maior valor aos clientes e colaboradores, diminuir o caminho percorrido pelo cliente, aumentar o nível de automação e gerar novas soluções para o negócio.

Também foi priorizada e concluída em 2021 a Pesquisa de Satisfação e Feedback nos canais de preferência do cliente.

AÇÕES ADOTADAS:

Tour virtual Acqua Marine:

Desenvolvimento de planta interativa de uma unidade decorada, acessível ao público diretamente do site, a fim de aproximar os clientes do empreendimento para auxiliar na conversão de vendas;

Contratação do Anapro:

Digitalização da gestão eficiente e segura dos clientes da Iron House, garantindo melhor performance da equipe de atendimento;

Implantação de assinatura digital:

Otimização dos procedimentos relacionados ao negócio (migrando de movimentações no ambiente físico para o digital). O modelo de assinatura adotado vem sendo utilizado para rotinas internas e segue em processo de aquisição de certificados digitais para interação com a cadeia de clientes;

Plataforma Power BI:

Construção dos relatórios de Requisições de Compras e de Gestão de Contratos na ferramenta unificada e escalonável para *business intelligence*;

Chatbot digital pós-venda:

Disponibilização de canal no WhatsApp para atendimento humanizado.

Transformação da empresa



Inovação em cena

Em 2021, foi dada continuidade ao programa Breaking the Walls, com o objetivo de ampliar a difusão da cultura de inovação e de soluções voltadas ao mercado imobiliário, que otimizam o atendimento ao cliente e a gestão de seus ativos. Foram realizadas cinco conexões entre a Iron House e startups, por meio de ciclos de apresentações, envolvendo todos os colaboradores e setores da empresa.



EMPREENDIMENTOS DA IRON HOUSE

Pernambuco

[GRI 203-1]

Reserva do Paiva

(Cabo de Santo Agostinho-PE)

[GRI 304-2]

Formado por 526 hectares, o empreendimento é cercado de mata, rio e mar, com belos recifes de corais, fundamentais para a manutenção da biodiversidade marinha. À época da execução do inédito projeto na região, o bairro foi firme em sua inspiração ambiental, assumindo compromisso com o desenvolvimento sustentável ao adotar medidas para preservar o meio ambiente em todas as fases da obra. Entre elas, destacam-se o plantio de milhares de mudas de árvores a fim de mitigar as emissões de CO₂, a utilização de materiais de construção ecológicos, o sistema de reuso de água e o aproveitamento da iluminação natural.

Hoje o bairro Reserva do Paiva é um exemplo de modelo de urbanismo inteligente e de desenvolvimento econômico e social da comunidade local.

CARACTERÍSTICAS:

126

hectares de
áreas verdes

200

hectares de
Mata Atlântica
preservada

8,5

quilômetros
de praia

9,7

quilômetros
de ciclovía

10,2

quilômetros
de passeio



Associação Geral Reserva do Paiva

Criada em 2008 para estimular a organização da Reserva do Paiva e a integração entre o empreendimento e as comunidades vizinhas, a Associação Geral Reserva do Paiva coordena atividades institucionais e prestação de serviços, sempre com foco na gestão compartilhada, melhoria das condições de vida, promoção de pertencimento e geração de renda das comunidades locais. Um exemplo é a realização da Feirinha Orgânica do Paiva, com ampla oferta de produtos. As iniciativas da AGPR seguem as diretrizes da ISO 26000, para que o local seja reconhecido como referência no desenvolvimento socioeconômico da região.

Responsabilidade socioambiental e educativa

Resíduos e coleta seletiva: Atividades diárias de limpeza e manutenção nas áreas públicas da Reserva e apoio à prefeitura Municipal do Cabo de Santo Agostinho no recolhimento dos resíduos e de coleta seletiva gerados por seus associados. A AGRP promove a facilitação do processo de reciclagem e a destinação de materiais para fins nobres de reciclagem em projetos socioambientais. Em 2021, foram destinadas 41 toneladas de resíduos para reciclagem, ante 45 toneladas em 2020 e 24 toneladas em 2019.



Zoneamento da orla: Os 8,5 quilômetros de praia da Reserva do Paiva são divididos em setores para preservação da fauna e flora, proteção às tartarugas e corais e cadastramento dos comerciantes que atuam na orla. Foram cadastrados 27 novos comerciantes em 2021;



Compostagem: Produção de 13 toneladas de composto vegetal do Projeto de Compostagem na Reserva do Paiva.



Resgate de animais silvestres: Destinação de 10 animais silvestres ao Centro de Triagem de Animais Silvestres – CETAS/CPRH. Além disso, houve resgate e soltura de 111 animais silvestres em área de preservação do empreendimento.

Plantio de mudas: 85 mudas plantadas nos Parques e demais áreas públicas.



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

2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022
29	37	22	28

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

Arraial Solidário

No mês de junho, nos unimos com alguns parceiros e criamos o Arraial Solidário para ajudar a quem mais precisa. A campanha visou arrecadar cestas de alimentos, itens de higiene pessoal e outros itens. A cada cesta doada pelos participantes, a Iron House fez a doação de mais uma cesta. A arrecadação foi feita diretamente na loja de conveniência da Reserva do Paiva e a campanha foi um verdadeiro sucesso totalizando 860 cestas entregues em comunidades carentes do Cabo de Santo Agostinho e Jaboatão dos Guararapes.

Empreendimentos da Reserva do Paiva

Quintas da Praia

Lançado em 2020, o condomínio de lotes residenciais beira-mar possui 211 lotes de 425 a 678 metros quadrados. É um empreendimento imobiliário integrado à natureza, com infraestrutura completa e clube à beira mar.

As obras do empreendimento foram iniciadas em outubro de 2021, com as atividades de terraplenagem e implantação da infraestrutura do empreendimento em conformidade com todas as normas, licenças e autorizações dos órgãos competentes. Em junho de 2021, foi iniciado o processo de plantio de aproximadamente duas mil mudas de árvores nativas em uma área de seis hectares, atualmente degradada, localizada no Complexo Industrial Portuário de Suape, em contrapartida à supressão de vegetação realizada na área do empreendimento necessária para viabilizar a implantação da infraestrutura.

No plantio, foram utilizadas 21 espécies nativas diversificadas com o intuito de proporcionar benefícios ao local, tais como: estabilização da área, minimização de processos erosivos, conforto climático, benefício à avifauna. Dentre as espécies selecionadas, destacam-se o Cajueiro, a Aroeira, o Jenipapo, a Embaúba, e a Ingazeira. O processo de compensação é monitorado e acompanhado, conforme Plano de Gestão da Qualidade Ambiental aprovado pelo órgão ambiental competente, e será feito ao longo de 36 meses.





Arquitetura orgânica e sofisticada infraestrutura de serviços

- Estruturas de madeira proveniente de florestas plantadas com manejo controlado, certificadas pelo selo Forest Stewardship Council (FSC);
- Pavimentação com blocos intertravados e pisos refratários ao calor;
- Área verde total do condomínio de 20.501 metros quadrados;
- Plantio de mais de 700 árvores;
- Captação de águas pluviais para reuso;
- Sistema inteligente de irrigação;
- Instalação de lâmpadas LED em todas as áreas comuns para economia de energia;
- Tomadas para carros elétricos nas áreas comuns do condomínio.

Realizamos uma ação de conscientização ambiental com os artistas plásticos Raoni Assis e Max Motta. Por meio de um projeto de grafiteagem no tapume do empreendimento, foram retratadas algumas das belezas naturais da fauna e flora do bairro. Uma forma de conscientizar as pessoas sobre a importância da preservação ambiental por meio da arte.

Acqua Marine

Eficiência energética, hídrica, técnicas de *design*, tecnologias e materiais que reduzem o consumo de energia e a dependência de combustíveis fósseis, itens que impactam diretamente no meio ambiente e na rentabilidade do negócio são diferenciais do Acqua Marine, empreendimento composto por 48 unidades a partir de 171 metros quadrados, distribuídos em três torres de sete andares. Tanto que lhe renderam em março de 2021 o selo **Excellence in Design for Greater Efficiency (Edge)**, sistema de certificação de edifícios ecoeficientes criado pela International Finance Corporation (IFC) do Banco Mundial.

A certificação foi possível graças ao empenho de todos os envolvidos na elaboração de um projeto economicamente sustentável, prevendo reduções estimadas em 23% de energia, 30% de água e 66% na energia embutida de materiais (emissões de CO₂ na sua fabricação). Além das economias, a certificação traz vários benefícios ao empreendimento. Entre eles, o fato de se atingir o compromisso verde e o valor agregado por meio da diferenciação do produto.

O empreendimento teve suas obras concluídas no início de 2021 e em abril de 2021 foi relançado e entregue pela Iron House.



Loja Conceito Iron House

Em 2021, foram iniciadas as obras da loja conceito da Iron House na Reserva do Paiva. Além da sua atribuição de vitrine dos empreendimentos da Iron House, o espaço tem a função de ativação da centralidade da Ala Sul do Bairro, trazendo mais vida e movimento à comunidade do entorno.

Localizado no Parque do Paiva, o projeto arquitetônico se funde ao ambiente natural, tornando o bairro ainda mais agradável e aconchegante para todos os moradores usufruírem. No local, será contemplado uma operação de café e uma área externa totalmente colaborativa para que os visitantes possam realizar diversas atividades, serviços e lazer.





EMPREENDIMENTOS DA IRON HOUSE

Bahia

[GRI 203-1]

Reserva Camassarys

(Camaçari-BA)

Com soluções inovadoras de mobilidade e oferta qualificada de comércio, lazer e moradia, a Reserva Camassarys é o primeiro bairro planejado de Camaçari (BA), desenvolvido dentro de uma área de 528 mil m². O empreendimento fica localizado estrategicamente entre as principais vias de acesso à cidade e a três quilômetros do centro de Camaçari, município com o maior Produto Interno Bruto (PIB) industrial do Nordeste, e o segundo PIB da Bahia.

O desenvolvimento foi responsável por construir o primeiro shopping center da cidade, o Boulevard Shopping Camaçari, e o condomínio Le Ville, empreendimentos que compõem o portfólio da Iron House na Bahia, além de contar com outros equipamentos comerciais, instituição educacional e espaços de lazer.



Condomínio residencial Le Ville

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



Boulevard Shopping Camaçari

No bairro planejado de Camaçari (BA), está o primeiro shopping center da cidade, o Boulevard Shopping Camaçari, um dos grandes protagonistas no cenário econômico da segunda cidade mais populosa da região metropolitana de Salvador.

Em 2021, foi celebrado mais um marco para o negócio com a chegada do marketplace, oferecendo comodidade das compras online para todos os frequentadores, fornecedores, lojistas e colaboradores.

Pela quarta vez, o Boulevard Shopping Camaçari recebeu o Prêmio Empreender Camaçari na categoria Serviços, no segmento shopping center. A premiação é promovida pela Revista Nossa Metrópole e destaca os setores mais importantes da economia local.

Além de ser sinônimo de ponto de encontro e diversão, o Boulevard Shopping Camaçari desempenha um importante papel social na cidade, promovendo diversas ações socioambientais, com o engajamento e participação direta dos seus colaboradores e da comunidade. Confira as principais ações promovidas em 2021:

Plantio de Mudanças Nativas:

Plantio de mudas nativas da região, nas áreas interna e externa do Boulevard Shopping Camaçari. A iniciativa aconteceu no dia 21 de setembro de 2021, em alusão ao Dia da Árvore, com o objetivo de preservar espécies arbóreas, além de contribuir para o paisagismo do bairro.



Doação de brinquedos

No mês de outubro de 2021, foi realizada uma campanha de arrecadação de brinquedos, em parceria com o Grupo Pijamando, empresa voltada para eventos infantis e fornecedora do Boulevard Shopping Camaçari. As doações foram entregues a crianças atendidas pela entidade Luz do Amanhã Grupo de Assistência à Criança, localizada na comunidade de Parafuso, em Camaçari.



Árvore Solidária

Durante a Campanha Natal Encantado, realizada no ano de 2021, realizamos a ação Árvore Solidária, na qual frequentadores, lojistas e colaboradores retiraram uma cartinha e contemplaram com presentes crianças atendidas pela Creche Comunitária Esperança da Estiva, localizada em uma comunidade carente de Camaçari. A entrega dos brinquedos, roupas e calçados aconteceu na entidade, com a presença do Papai Noel.



Fotografia de Natal:

Por meio de uma parceria com os fotógrafos voluntários, Herbert Santos e Hyago Cerqueira, nos dias 18 e 19 de dezembro, os frequentadores do empreendimento tinham direito a uma foto profissional na decoração natalina, em troca de um quilo de alimento não perecível ou produtos de higiene pessoal. Toda a arrecadação foi destinada para famílias acometidas pelas fortes chuvas que afetaram a região do Sul e Extremo Sul da Bahia.

Feira de Adoção de Animais Gapar

Uma vez por mês, durante o ano de 2021, aconteceu a Feira de Adoção de Animais, em parceria com o Grupo de Apoio e Proteção ao Animal de Rua (Gapar) e Le Pet Store (operação do BSC), na qual foram disponibilizados cães e gatos, adultos ou filhotes, para adoção responsável. Mais de 50 animais foram adotados ao longo do ano.



SOS Sul e Extremo Sul da Bahia

Foi montado um posto de arrecadação de itens essenciais para ajudar as vítimas das chuvas que atingiram as cidades do sul e do extremo sul da Bahia. A iniciativa "SOS Sul e Extremo Sul da Bahia" contou com o apoio do Boulevard, em parceria com o idealizador do projeto, o fotógrafo e jornalista Franklin Almeida, juntamente com a Defesa Civil de Camaçari.





EMPREENDIMENTOS DA IRON HOUSE

São Paulo

[GRI 302-5]

Empreendimento
Hoteleiro

Em São Paulo, a Iron House possui participação societária em um empreendimento Hoteleiro que está localizado no Parque da Cidade, um complexo de uso misto Classe A, com certificação LEED (Leadership in Energy and Environmental Design), principal plataforma utilizada para *green buildings* ou edifícios verdes.

Situado em um dos principais distritos comerciais da cidade, o Hotel possui 258 quartos e áreas comuns dinâmicas; restaurante, lounge/bar, spa, piscina coberta/externa e academia de ginástica. Além disso, oferece seis espaços para reuniões, totalizando mais de 1.000m². Composto de arquitetura diferenciada, o empreendimento possui um sofisticado sentimento de brasilidade, apresentado com sucesso por artistas brasileiros, presentes na decoração dos ambientes. Também foram escolhidos acabamentos, com a qualidade e beleza dos materiais do Brasil, como mármore e madeiras certificadas.

Assim como o complexo onde o hotel está inserido, o empreendimento hoteleiro também possui selo LEED, símbolo de sustentabilidade globalmente reconhecido por fornecer uma estrutura para criar edifícios sustentáveis e altamente eficientes e econômicos. Dentre as ações de sustentabilidade, alguns exemplos: tecnologias de aquecimento solar de água e de energia solar através de placas fotovoltaicas, além da captação de águas de chuva.



Estratégia

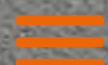
Na revisão do Planejamento Estratégico de Portfólio do Grupo Cornélio Brennand, atualizado em 2020 e 2021, ficou definido como diretriz para a Iron House que seus novos projetos terão como foco a utilização do potencial do land bank (terrenos) próprio.

Os resultados financeiros positivos da Iron House em 2021 foram baseados em uma estratégia que teve a transformação da empresa como principal componente, além de um olhar direcionado ao desenvolvimento de áreas onde a empresa já tem presença relevante. Esse processo de transformação, que continua em 2022, teve como pilares de atenção o atendimento ao cliente, a melhoria nos processos internos e estruturação das equipes e a integração das operações de diversas áreas com o Grupo (como Suprimentos, Finanças, Jurídico e Inovação, entre outros).

Destaques para 2022:

- **Aceleração da Jornada ESG**, tendo como base a matriz de materialidade ESG e o B.I.A (*B Impact Assessment*) do Sistema B;
- **Quintas da Praia**: Construção e comercialização dos lotes localizados no bairro Reserva do Paiva;
- **AcquaMarine**: Comercialização das últimas unidades localizadas no bairro Reserva do Paiva;
- Realização do **Evento “Viva a sua Natureza”** para os clientes da Iron House;
- Inauguração da **Loja Conceito** da Iron House;
- **Abertura do JW Marriott São Paulo** no primeiro semestre de 2022.

Outras participações



Atuação diversificada



Além da Atiaia Renováveis, Iron House e Vivix, o Grupo Cornélio Brennand também tem participação societária de 50% na Cimento Bravo. O Grupo atuou durante anos no setor de cimento, quando, em 1999, vendeu suas fábricas de cimento à Cimentos de Portugal (Cimpor). Anos depois, em 2012, com a intensificação de investimentos em infraestrutura no país, o Grupo considerou que era o momento de retornar a esse negócio. Foi então criada a Cimento Portland Participação, fruto de uma *joint venture* com o Grupo Queiroz Galvão, e que teria a Cimento Bravo como sua marca no mercado. Em 2014, foi construída e começou a operar a Cimentos do Maranhão (Cimar), unidade de moagem de cimento em São Luís (MA), com capacidade de produzir 500 mil toneladas por ano.

A Cimento Bravo também adota práticas ESG buscando uma operação mais sustentável.

O respeito ao **meio ambiente** se traduz em práticas como a não utilização de água diretamente nos seus processos produtivos, mas na utilização das cinzas oriundas de indústrias

de alumínio e termoelétricas maranhenses pela Cimar. Além disso, a empresa possui duas moegas ecológicas: trata-se de equipamentos utilizados nas operações de descarga de clínquer (material granular que é o principal componente na fabricação de cimento) para o abastecimento da unidade de São Luís. São estas moegas que filtram e reduzem a emissão de particulados, levando a uma operação mais eficiente, limpa e segura. Atualmente a Cimento Bravo opera com emissões três vezes inferiores ao estabelecido pelas normas brasileiras, por meio do emprego de tecnologias modernas e matérias-primas de qualidade.

Sob o aspecto de sua responsabilidade **social**, a Cimento Bravo também busca se fazer presente junto às comunidades próximas às suas instalações no Maranhão – e essa atenção foi intensificada durante a pandemia da Covid-19, que levou a empresa a contribuir com várias ações no campo da saúde e atendimento às comunidades mais vulneráveis à crise decorrente da pandemia. Em 2021, esses esforços tiveram continuidade e novas ações foram realizadas para promover desenvolvimento e prosperidade da comunidade. Um exemplo é o Programa Mestre Bravo, maior programa de relacionamento com Mestres de Obras e Pedreiros do Maranhão, que realizou 3 turmas em 2021, com destaque para a participação de mulheres Mestras de Obras e Pedreiras, que também se destacam no mercado da construção civil. O programa oferece



instruções sobre o uso mais eficiente do cimento, além de capacitar sobre regras de segurança dos profissionais na construção civil, dicas sobre tipos de cimento, gerando ainda a oportunidade dos participantes conhecerem todas as instalações da Cimento Bravo.

Em termos de **governança**, a empresa segue uma série de regras internas de *compliance*, para garantir a transparência, conformidade, integridade e ética em suas atividades. O cumprimento dessas normas é apoiado pelo Código de Conduta da Cimento Bravo. A companhia também disponibiliza a seus colaboradores, fornecedores, clientes e demais partes relacionadas um Canal de Denúncia.

Cimento Bravo.
Para obras de uma vida.



Moega Ecológica



Sobre o Relatório

Este relatório abrange o período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2021. A ser publicado anualmente, o Relatório de Sustentabilidade do Grupo Cornélio Brennand está sendo divulgado pela primeira vez de acordo com as normas da Global Reporting Initiative (GRI) na versão GRI Standards e opção de adesão Essencial. [GRI 102-50, 102-52, 102-54]

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

O Relatório não foi objeto de verificação externa por terceira parte independente. [GRI 102-56]

Ao longo das páginas deste Relatório de Sustentabilidade, é possível evidenciar a solidez e o compromisso do Grupo Cornélio Brennand em sempre avançar com base nos seus valores de dinamismo, excelência, integridade e inovação.

Um traço comum que une todas as suas empresas é a visão e coragem em seguir adiante, sempre respondendo aos desafios e aproveitando as oportunidades de forma responsável – seja do ponto de vista ambiental, social ou de governança.

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

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

Juntos fazendo histórias que *transformam* o futuro.

Sumário de Conteúdo GRI

[GRI 102-55]



Este relatório foi elaborado de acordo com os Standards GRI: opção Essencial [GRI 102-54].

O Sumário de Conteúdo da GRI para a opção “de acordo” – Essencial apresentado a seguir traz a correlação dos indicadores GRI com os Princípios do Pacto Global e com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável.

Princípios do Pacto Global

DIREITOS HUMANOS

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

TRABALHO

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

MEIO AMBIENTE

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

CONTRA A CORRUPÇÃO

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

GRI STANDARD	DISCLOSURE	PÁGINA DO RELATÓRIO ANUAL	PRINCÍPIO DO PACTO GLOBAL	ODS
GRI 101: Fundamentos 2016				
CONTEÚDOS GERAIS				
GRI 102: Disclosures Gerais 2016	PERFIL			
	102-1 Nome da organização	5 e 6		
	102-2 Atividades, marcas, produtos e serviços	5 e 6		
	102-3 Localização da sede	5 e 6		
	102-4 Localização das operações	5 e 6		
	102-5 Propriedade e forma jurídica	5 e 6		
	102-6 Mercados atendidos	5 e 6		
	102-7 Porte da organização	5 e 6		
	102-8 Informações sobre empregados e outros trabalhadores	32		
	102-9 Cadeia de fornecedores	71		
	102-10 Mudanças significativas na organização e na cadeia de fornecedores	Não houve		
	102-11 Abordagem ou princípio da precaução	18		
	102-12 Iniciativas externas	24	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10	
	102-13 Participação em associações	25		
	EU1 Capacidade instalada	74		
	ESTRATÉGIA			
	102-14 Declaração do principal tomador de decisão	3	8, 9	
	ÉTICA E INTEGRIDADE			16
	102-16 Valores, princípios, padrões e normas de comportamento	7	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10	
	102-17 Mecanismos de aconselhamento e preocupações éticas	19	10	

GRI STANDARD	DISCLOSURE	PÁGINA DO RELATÓRIO ANUAL	PRINCÍPIO DO PACTO GLOBAL	ODS
GRI 101: Fundamentos 2016				
CONTEÚDOS GERAIS				
GRI 102: Disclosures Gerais 2016	GOVERNANÇA			
	102-18 Estrutura de governança	11 e 14		
	102-27 Medidas para aprimorar conhecimento do mais alto órgão de governança	13		
	ENGAJAMENTO DAS PARTES INTERESSADAS			
	102-40 Lista de partes interessadas	25		
	102-41 Acordos de negociação coletiva	Existe Acordo Coletivo de Programa de Participação de Resultados (PPR) que abrange 100% dos empregados.		
	102-42 Base usada para a identificação e seleção de partes interessadas para engajamento	25		
	102-43 Abordagem para o engajamento das partes interessadas	25		
	102-44 Principais temas e preocupações levantados durante o engajamento	27		
	PRÁTICA DE RELATO			
	102-45 Entidades incluídas nas demonstrações financeiras consolidadas	As demonstrações financeiras consolidadas incluem os negócios Atiaia, Vivix e Iron House.		
	102-46 Definição do conteúdo do relatório e limite dos tópicos	27		
	102-47 Lista de tópicos materiais	26		
	102-48 Reformulação de informações	Não houve		
	102-49 Alterações em escopo e limites	Não houve		
	102-50 Período coberto pelo relatório	109		
	102-51 Data do último relatório	Primeiro Relatório na Metodologia dos Standards GRI do Grupo Cornélio Brennand e seus Negócios		

GRI STANDARD	DISCLOSURE	PÁGINA DO RELATÓRIO ANUAL	PRINCÍPIO DO PACTO GLOBAL	ODS
GRI 102: Disclosures Gerais 2016	102-52 Ciclo de emissão de relatórios	109		
	102-53 Ponto de contato para perguntas relativas ao relatório	comunicacao@gcb.com.br		
	102-54 Declaração de elaboração do relatório de conformidade com Standards GRI	109, 110		
	102-55 Sumário de conteúdo GRI	110		
	102-56 Verificação externa	Não houve		

GRI STANDARD	DISCLOSURE	PÁGINA E/OU LINK	OMISSÃO			PRINCÍPIO DO PACTO GLOBAL	ODS
			PARTE OMITIDA	RAZÃO	EXPLANAÇÃO		
Tópicos Materiais							
GRI 200 STANDARD SÉRIE ECONÔMICA							
IMPACTOS ECONÔMICOS INDIRETOS							
GRI 103: Forma de gestão 2016	103-1 Explicação do tópico material e seu limite	26					
	103-2 Forma de gestão e seus componentes	97 a 105					
	103-3 Avaliação da forma de gestão	24					
GRI 203: Impactos econômicos indiretos 2016	203-1 Investimentos em infraestrutura e serviços oferecidos	97 a 105					
GRI 300 STANDARDS SÉRIE AMBIENTAL							
ENERGIA							7, 12
GRI 103: Forma de gestão 2016	103-1 Explicação do tópico material e seu limite	26					
	103-2 Forma de gestão e seus componentes	70, 105					
	103-3 Avaliação da forma de gestão	24					
GRI 302: Energia 2016	302-1 Consumo de energia dentro da organização	70					
	302-5 Reduções de requisitos energéticos de produtos e serviços	105					

GRI STANDARD	DISCLOSURE	PÁGINA E/OU LINK	OMISSÃO			PRINCÍPIO DO PACTO GLOBAL	ODS
			PARTE OMITIDA	RAZÃO	EXPLANAÇÃO		
ÁGUA E EFLUENTES							6
GRI 103: Forma de gestão 2016	103-1 Explicação do tópico material e seu limite	26					
	103-2 Forma de gestão e seus componentes	68, 84					
	103-3 Avaliação da forma de gestão	24					
GRI 303: Água e Efluentes 2018	303-1 Interações com a água como um recurso compartilhado	68, 84				8	
BIODIVERSIDADE							15
GRI 103: Forma de gestão 2016	103-1 Explicação do tópico material e seu limite	26					
	103-2 Forma de gestão e seus componentes	86, 97					
	103-3 Avaliação da forma de gestão	24					
GRI 304: Biodiversidade 2016	304-2 Impactos significativos de atividades, produtos e serviços sobre biodiversidade	86, 97				8	
EMISSÕES							13
GRI 103: Forma de gestão 2016	103-1 Explicação do tópico material e seu limite	26					
	103-2 Forma de gestão e seus componentes	55					
	103-3 Avaliação da forma de gestão	24					
GRI 305: Emissões 2016	305-1 Emissões diretas de gases de efeito estufa GEE) (Escopo 1)	Não reportado	Com início programado para 2022, a área de ESG irá liderar um planejamento de estratégia climática, começando pela elaboração do inventário de emissões de gases de efeito estufa de todas as operações do Grupo, além de promover a capacitação de seus colaboradores para conscientização desta agenda.			7, 8, 9	
RESÍDUOS							12
GRI 103: Forma de gestão 2016	103-1 Explicação do tópico material e seu limite	26					
	103-2 Forma de gestão e seus componentes	68, 69					
	103-3 Avaliação da forma de gestão	24					

GRI STANDARD	DISCLOSURE	PÁGINA E/OU LINK	OMISSÃO			PRINCÍPIO DO PACTO GLOBAL	ODS
			PARTE OMITIDA	RAZÃO	EXPLANAÇÃO		
GRI 306: Resíduos 2020	306-2 Gestão de impactos significativos relacionados a resíduos	68, 69				8	
GRI 400 STANDARDS SÉRIE SOCIAL							
EMPREGO							8
GRI 103: Forma de gestão 2016	103-1 Explicação do tópico material e seu limite	26					
	103-2 Forma de gestão e seus componentes	30 a 33					
	103-3 Avaliação da forma de gestão	24					
GRI 401: Emprego 2016	401-1 Novas contratações e rotatividade de empregados	32				6	
RELAÇÕES TRABALHISTAS							8
GRI 103: Forma de gestão 2016	103-1 Explicação do tópico material e seu limite	26					
	103-2 Forma de gestão e seus componentes	30					
	103-3 Avaliação da forma de gestão	24					
GRI 402: Relações Trabalhistas 2016	402-1 Prazo mínimo de notificação sobre mudanças operacionais	O GCB adota as melhores práticas de antecipação e acompanhamento social das reestruturações organizacionais, mas sem estabelecer um prazo específico.				3	
SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO							3
GRI 103: Forma de gestão 2016	103-1 Explicação do tópico material e seu limite	26					
	103-2 Forma de gestão e seus componentes	34					
	103-3 Avaliação da forma de gestão	24					
GRI 403: Saúde e Segurança do Trabalho 2018	403-1 Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	34				1	

GRI STANDARD	DISCLOSURE	PÁGINA E/OU LINK	OMISSÃO			PRINCÍPIO DO PACTO GLOBAL	ODS
			PARTE OMITIDA	RAZÃO	EXPLANAÇÃO		
TREINAMENTO E EDUCAÇÃO							
GRI 103: Forma de gestão 2016	103-1 Explicação do tópico material e seu limite	26					
	103-2 Forma de gestão e seus componentes	40 a 43					
	103-3 Avaliação da forma de gestão	24					
GRI 404: Treinamento e Educação 2016	404-1 Média de horas de treinamento por ano por empregado	40					
DIVERSIDADE E IGUALDADE DE OPORTUNIDADES							
GRI 103: Forma de gestão 2016	103-1 Explicação do tópico material e seu limite	26					
	103-2 Forma de gestão e seus componentes	38					
	103-3 Avaliação da forma de gestão	24					
GRI 405: Diversidade e Igualdade de oportunidades 2016	405-1 Diversidade de órgãos de governança e empregados	31, 32, 39					
NÃO DISCRIMINAÇÃO							
GRI 103: Forma de gestão 2016	103-1 Explicação do tópico material e seu limite	26					
	103-2 Forma de gestão e seus componentes	38					
	103-3 Avaliação da forma de gestão	24					
GRI 406: Não discriminação 2016	406-1 Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	Não houve.				1, 2, 3	
COMUNIDADES LOCAIS							
GRI 103: Forma de gestão 2016	103-1 Explicação do tópico material e seu limite	26					
	103-2 Forma de gestão e seus componentes	44 a 47					
	103-3 Avaliação da forma de gestão	24					

GRI STANDARD	DISCLOSURE	PÁGINA E/OU LINK	OMISSÃO			PRINCÍPIO DO PACTO GLOBAL	ODS
			PARTE OMITIDA	RAZÃO	EXPLANAÇÃO		
GRI 413: Comunidades locais 2016	413-1 Operações com engajamento da comunidade local, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento	44, 46				8	
PESQUISA E DESENVOLVIMENTO							9
GRI 103: Forma de gestão 2016	103-1 Explicação do tópico material e seu limite	26					
	103-2 Forma de gestão e seus componentes	49 a 50, 65, 82					
	103-3 Avaliação da forma de gestão	24					
Pesquisa e Desenvolvimento 2016	EU8 Atividades e despesas referentes a pesquisa e desenvolvimento	49, 65, 82					
PRESTAÇÃO DE INFORMAÇÕES							
GRI 103: Forma de gestão 2016	103-1 Explicação do tópico material e seu limite	26					
	103-2 Forma de gestão e seus componentes	96					
	103-3 Avaliação da forma de gestão	24					
Prestação de informações 2016	EU24 Práticas para lidar com barreiras relacionadas a idioma, cultura, baixa escolaridade e necessidades especiais	96				6	



GrupoCornélioBrennand

INFORMAÇÕES CORPORATIVAS

Grupo Cornélio Brennand
Engenho São João, s/nº - Várzea
Recife - PE CEP: 50741-520

<https://www.grupocorneliobrennand.com.br>



EQUIPE RESPONSÁVEL

Catharina Machado G. Ferreira
Paulina Sarubbi Cysneiros
Lúcia Helena Oliveira
Maria Luísa Cedrim
Maria Cecília Duran

CRÉDITOS

CONSULTORIA E EDIÇÃO

Walk4Good | Grupo Imagem Corporativa

CRÉDITO IMAGENS

Aaron Leitz
Digital Vídeo
Felipe Feca
Guilherme Licurgo
Dubeux Vasconcelos Arquitetura
Felipe Murgas Cinematografia
Mova Filmes
M42 Produtora Audiovisual
Nilton Souza
Rafe Studio