

ANO VI



GrupoCornélioBrennand

Relatório de Sustentabilidade

2025

Sumário

Sobre o Relatório

3

Mensagem do Conselho de Administração

4

Mensagem da Liderança

5

O Grupo Cornélio Brennand

7

Atuação e presença

Nossos valores

Destaques e reconhecimentos

ESG na estratégia dos negócios

12

Compromisso ESG

Estratégia ESG: GCB e empresas

Materialidade ESG

Agenda ESG

Engajamento dos *stakeholders*

Meio Ambiente

19

Compromisso com o meio ambiente

Plano de Estratégia Climática

Ações de conservação ambiental

Mata da Várzea

Gestão de impactos na biodiversidade

Social

27

Nossas pessoas

• Cultura de valorização e respeito

• Diversidade, equidade e inclusão

• Saúde, segurança e bem-estar

• Desenvolvimento humano e organizacional

Sociedade

• Territórios Regenerativos

• Outros Programas

• Oficina Francisco Brennand

Governança

52

Estrutura de governança

Gestão de riscos

Gestão de riscos de terceiros

Programa de Compliance

Governança Familiar

Tecnologia & Inovação

67

Visão empreendedora

Cultura de inovação e engajamento

Destaques de 2025

Negócios GCB

75

Introdução

Atiaia Renováveis

77

Iron House

99

VIVIX Vidros Planos

118

Outras Participações

142

JW Marriott SP

Sumário GRI e Aneel

145



PDF NAVEGÁVEL

Clique para acessar os conteúdos deste documento



Sobre o Relatório

GRI 2-2, 2-3

O Grupo Cornélio Brennand tem a satisfação de apresentar seu sexto Relatório de Sustentabilidade, um documento abrangente que detalha a *performance* e os impactos da organização de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2025. Este documento foi desenvolvido com base nas diretrizes da Global Reporting Initiative (GRI), o padrão mais respeitado globalmente para o relato transparente dos impactos econômicos, ambientais e sociais. Além disso, indica como as atividades e iniciativas foram relacionadas aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), estabelecidos pela Organização das Nações Unidas (ONU) durante o ano. No decorrer deste relatório e no Anexo GRI, dedicado a conteúdos quantitativos e alguns qualitativos da GRI, também constam informações sobre os desempenhos operacional e socioambiental relativos ao negócio Atiaia Renováveis requeridos pela Agência Nacional de Energia Elétrica (Aneel).



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

A publicação traz também as conquistas alcançadas, os desafios, a gestão dos impactos das atividades e os avanços estratégicos deste ciclo, e reitera o compromisso com a melhoria e a evolução constantes, uma trajetória pautada pelos valores que definem a identidade do GCB: Dinamismo, Excelência, Integridade e Inovação. São esses pilares que sustentam a cultura, incentivam a visão empreendedora e fortalecem a determinação em buscar novas oportunidades e superar obstáculos de maneira responsável nas esferas ambientais, sociais e de governança (ESG, na sigla em inglês).

As informações aqui trazidas são o resultado da matriz de materialidade, que garante o foco nos temas mais relevantes para a organização e seus *stakeholders*. Consequentemente, estão em destaque as principais áreas de atuação, o modelo de governança adotado, a importância do engajamento com colaboradores, fornecedores e outros públicos de relacionamento, e, fundamentalmente, a dedicação à preservação e ao cuidado com o meio ambiente.



Casa de Ferro: propriedade da família considerada Patrimônio Histórico desde 1980

Mensagem do Conselho

de Administração

GRI 2-22

O ano de 2025 reafirmou o compromisso do Grupo Cornélio Brennand com a perpetuidade dos negócios e a evolução contínua da nossa governança. Sob a ótica de um mundo em constante transformação, destacamos como um dos marcos desse ano o início da revisão do nosso planejamento estratégico de portfólio, trabalho que será concluído em 2026.

Esse trabalho ocorre simultaneamente à continuidade da preparação das novas gerações da família. Avançamos na transição da 3ª para a 4ª geração em posições estratégicas nos Conselhos de Administração do Grupo, oferecendo também programas específicos para a formação de futuros presidentes de conselho. O amadurecimento da nossa governança foi evidenciado pela avaliação 360° dos conselheiros, garantindo continuidade e profundidade no acompanhamento dos negócios. É gratificante observar que a 5ª geração já demonstra interesse e engajamento por meio de diversas iniciativas do Programa de Formação do Acionista e de participação em comitês de família, assegurando que nosso legado de integridade se mantenha vivo ao longo das próximas décadas.

No âmbito econômico, operamos com resiliência e celebramos bons resultados. Na pauta ESG, ampliamos nosso impacto social positivo atuando no desenvolvimento dos territórios onde temos presença, fortalecendo organizações sociais por meio do direcionamento de mais de R\$ 5,5 milhões em verbas incentivadas. Já na gestão de pessoas, fomos reconhecidos nacionalmente com o Prêmio Virtude de Saúde Mental, na categoria Médias Empresas, e seguimos investindo no desenvolvimento dos nossos colaboradores e em programas com foco no bem-estar dos nossos times.

Ao encerrar este ciclo, temos a certeza de que a renovação geracional e a nova visão de portfólio são as forças que transformarão o nosso futuro. Mantemos o olhar voltado para o horizonte, sempre trilhando caminhos de eficiência e novas possibilidades. Com a força da nossa governança e a dedicação das nossas pessoas, temos o impulso para transformar os desafios dos próximos anos em crescimento, reafirmando nosso compromisso com a perenidade e construindo um Grupo cada vez mais sólido para as próximas gerações.

“Um dos marcos de 2025 foi o início da revisão do planejamento estratégico do nosso portfólio.”



Carolina Brennand,
Conselheira de Administração e
Acionista da 4ª geração

Mensagem

da Liderança GRI 2-2

Em 2025, o Grupo Cornélio Brennand reafirmou a solidez de sua trajetória centenária. Mesmo diante de um cenário macroeconômico complexo, asseguramos o cumprimento das metas financeiras, demonstrando a resiliência do nosso modelo de negócio. Nossa agenda ESG é uma convicção intrínseca e não uma resposta a pressões externas. Trata-se de um legado de Cornélio Coimbra de Almeida Brennand — inspirado por seu pai, Ricardo Lacerda de Almeida Brennand, fundador do Grupo —, que sempre orientou decisões históricas e atualmente sustenta as práticas de governança e preservação.

Entre os avanços operacionais e compromisso ambiental, destacamos em 2025 a aceleração do Plano de Estratégia Climática da VIVIX Vidros Planos, um dos pilares do planejamento estratégico do negócio. Na Atiaia Renováveis, o selo de sustentabilidade para energia renovável REC Brazil, adicional à certificação internacional I-REC, alcançou oito usinas em operação, e, no campo social, o programa Evoluir foi expandido, beneficiando mais 100 estudantes em Tacaimbó (PE). No setor de desenvolvimento de destinos planejados, com a Iron House, seguimos

avançando no desenvolvimento da Várzea, bairro onde o GCB foi fundado há mais de 100 anos, e do Paiva, primeiro bairro planejado de Pernambuco.

Nosso impacto social permanece fundamentado na educação como agente de transformação. Programas como o Evoluir e o Incluir são pilares de desenvolvimento nos territórios em que atuamos. E consolidamos a integração entre propósito e gestão ao vincular metas de sustentabilidade à remuneração variável dos nossos executivos.

Em nossa estrutura de governança, avançamos na transição da 3ª para a 4ª geração da família, com olhar otimista para o futuro, baseados em nosso valor Dinamismo, que reforça que a disposição para a mudança agrega energia e vitalidade em tudo o que fazemos. E sob a ótica de gestão de pessoas, impulsionamos avanços na revisão da estrutura de cargos e salários, no fortalecimento da marca empregadora e nos programas de desenvolvimento e bem-estar para nossas pessoas.

“Impulsionamos avanços nos programas de desenvolvimento e bem-estar para nossas pessoas.”

Em relação à nossa estrutura financeira, o ciclo foi marcado pela eficiência na reciclagem de capital. Concluímos operações estratégicas, como a venda de duas Pequenas Centrais Hidrelétricas (PCHs), uma transação valorizada pelo mercado justamente pelos sólidos atributos de sustentabilidade dos ativos. Além disso, estruturamos nossa gestão, reiterando que a sustentabilidade é indissociável da viabilidade financeira do Grupo.

Para os próximos anos, diante da previsão de um cenário econômico ainda mais desafiador, responderemos com foco em produtividade. Investiremos cada vez mais em tecnologia e inteligência artificial de forma estratégica e capacitada, cientes de que o futuro pertence às organizações que operam em sinergia com a inovação.

Seguimos adiante honrando nossos valores, assegurando que a transição geracional ocorra com o compromisso ético e a excelência que pavimentaram nossa trajetória até aqui.



Léo Mendes

Presidente do Corporativo

Paulina Sarubbi Cysneiros

Diretora de Pessoas & Sustentabilidade



Casa de Ferro



O Grupo
**Cornélio
Brennand**

Atuação e presença

GRI 2-1, 2-6

Fundado em Recife (PE) por Ricardo Lacerda de Almeida Brennand como Cerâmica São João em 1917, o Grupo Cornélio Brennand (GCB) é um dos maiores e mais antigos grupos familiares do Brasil. Com uma trajetória marcada por contínuas transformações e diversificação para setores estratégicos, é composto por três empresas: a Atiaia Renováveis, dedicada à geração e à comercialização de energias renováveis por meio de usinas hidrelétricas e solares; a Iron House, que atua como desenvolvedora de destinos planejados; e a VIVIX, uma das mais modernas fábricas de vidros planos do mundo. Até 2025, o GCB também detinha participação no JW Marriott Hotel São Paulo.

Ao operar com uma cadeia de valor extensa e integrada, que abrange desde logística, produção, vendas

e marketing até áreas de suporte essenciais, incluindo recursos humanos, finanças, tecnologia e *compliance*, a organização prioriza a segurança e a qualidade dos serviços e produtos oferecidos. Suas atividades incorporam aspectos de sustentabilidade que envolvem, entre outras, a gestão da qualidade e o atendimento ao cliente.

O Grupo gerencia uma ampla e diversificada rede de fornecedores, selecionados com base em rigorosos critérios de responsabilidade socioambiental e qualidade. As principais relações comerciais envolvem distribuidores, consumidores, parceiros logísticos e financeiros, clientes e fornecedores. Durante o período analisado não houve mudanças significativas na estrutura da cadeia de valor nem nas suas principais relações de negócio.

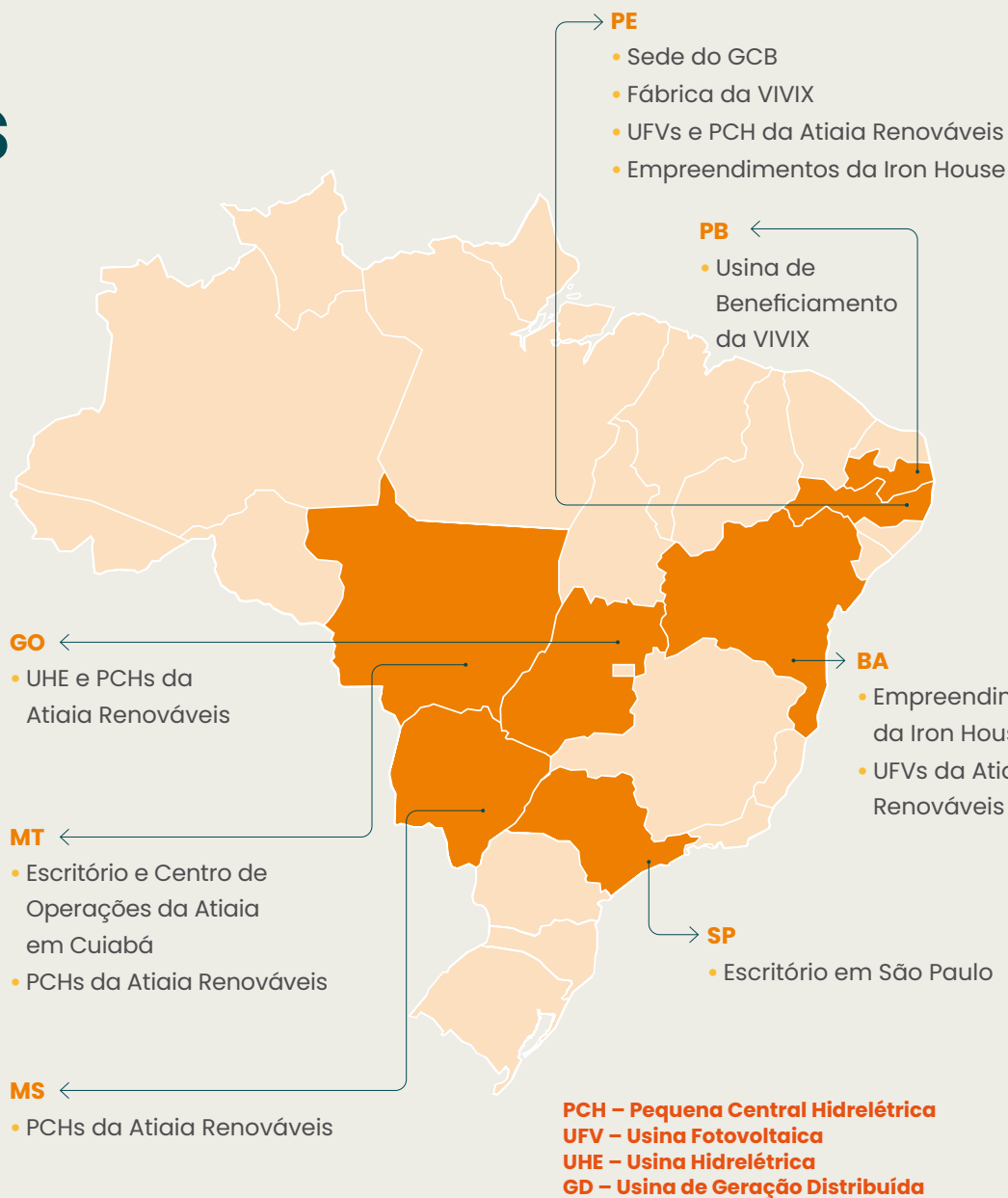
Cerâmica São João



SAIBA MAIS

Conheça mais sobre a história do Grupo clicando aqui

Onde estamos



Nossos *Valores*

DINAMISMO

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



EXCELÊNCIA

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



INTEGRIDADE

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



INOVAÇÃO

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



Os negócios se orientam pelos valores do Grupo Cornélio Brennand, ao mesmo tempo que incorporam novos princípios que refletem suas dinâmicas e singularidades



SAIBA MAIS

Leia mais no capítulo dos Negócios a partir da página 75

Destques e *reconhecimentos*



GrupoCornélioBrennand



Iron House
GRUPO CORNÉLIO BRENNAND



**VENCEDOR EMPRESA
REFERÊNCIA EM
SAÚDE MENTAL**

categoria Médias Empresas



VOTO DE APLAUSO

concedido pela Assembleia Legislativa de Pernambuco, em reconhecimento à relevância do Grupo na agenda ESG e no desenvolvimento sustentável no estado



**4ª MELHOR EMPRESA
PARA TRABALHAR
NO SETOR DE ENERGIA**



**AMPLIAÇÃO DA
CERTIFICAÇÃO**
para todas as usinas



**CONDOMÍNIO DE LOTES
DA VÁRZEA TEVE A VEI**

(Viabilidade para Empreendimento de Impacto) aprovada por unanimidade no Conselho de Desenvolvimento Urbano (CDU)

NOMES DAS VIAS E PRAÇAS
da 1ª fase do loteamento da Várzea, registradas na Lei Municipal 19.434 de 29/10/2025



**PRÊMIO BRASIL
DIGITAL OZIERES SILVA**
conquista do nível máximo de reconhecimento



Certificação consolida o **COMPROMISSO COM A GESTÃO EFICIENTE DE RESÍDUOS SÓLIDOS**



Sarah Veeck, Atiaia



ODS relacionados

ESG na estratégia dos negócios

Compromisso ESG

O Grupo Cornélio Brennand reafirma continuamente sua visão de perenidade ao integrar a sustentabilidade ao cerne de sua estratégia de negócio, assegurando que todas as operações estejam alinhadas aos mais rigorosos padrões ambientais, sociais e de governança (ESG, na sigla em inglês). Em 2025, suas ações foram reconhecidas com o Voto de Aplauso, concedido pela Assembleia Legislativa de Pernambuco. A menção, que atesta publicamente o papel relevante do Grupo no desenvolvimento sustentável no estado, também é um incentivo para outras empresas priorizarem a agenda ESG e o comprometimento com o presente e o futuro do planeta.

Na área **ambiental**, a organização implementa programas focados na eficiência operacional e na mitigação de impactos, com ênfase em estratégia climática, conservação da biodiversidade, preservação de recursos naturais e fomento à economia circular. Essas ações refletem a busca do Grupo pelas melhores práticas de mercado e pela proteção do capital natural.

No pilar **social**, o GCB prioriza a saúde integral de seus colaboradores e o fortalecimento de um ambiente de trabalho pautado pelo respeito. O impacto externo é reflexo de uma cultura interna sólida, por isso, sua responsabilidade social é exercida por meio de parcerias e projetos voltados à educação de qualidade, ao fortalecimento de instituições sociais e ao empreendedorismo, promovendo o desenvolvimento dos territórios em que atua.

A **governança** corporativa, como um alicerce da perenidade e da transparência nas tomadas de decisão, garante que o crescimento dos negócios esteja sempre alinhado aos valores da família e às melhores práticas de mercado. Em 2025, avançou na preparação do futuro e na eficiência operacional, marcada pela renovação dos mandatos da 4ª geração nos Conselhos de Administração e pelo início de um módulo preparatório focado na sucessão para a presidência desses colegiados. A estrutura de controles foi modernizada com a adoção de um modelo híbrido de Auditoria Interna e a introdução de inteligência artificial na gestão de dados para os conselhos.



**Lúcia Machado
de Oliveira,**
Gerente de ESG &
Comunicação

O Grupo Cornélio Brennand integra a sustentabilidade ao cerne de sua estratégia de negócio, assegurando que todas as operações estejam alinhadas a rigorosos padrões ambientais, sociais e de governança



PARCERIA COM SEBRAE PERNAMBUCO

para qualificação de mais uma turma de pequenas e médias empresas para uma gestão responsável e sustentável.



Participantes do Programa Minha Empresa +ESG



R\$ 5,5 milhões

em verbas incentivadas destinados a 21 instituições sociais presentes nos territórios onde o Grupo atua.



448 jovens e crianças

beneficiados com programa de educação no contraturno escolar.

Potenc!A

O GCB FOI UM DOS PATROCINADORES DO MOVIMENTO NACIONAL

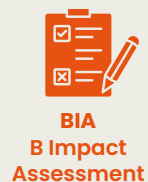
que tem o objetivo de formar 10 mil mulheres em inteligência artificial. O programa, de duplo impacto, formará 50 colaboradoras do GCB e 50 mulheres de instituição apoiada pela empresa.



FORMAÇÃO DA 2ª TURMA DE COLABORADORES

com foco na redução dos desafios gerados pela exclusão digital e no fortalecimento de habilidades matemáticas, linguísticas e socioemocionais.

Estratégia ESG: GCB e empresas



AMBIENTAL

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



SOCIAL

COLABORADOR

- Garantir a segurança e saúde integral no ambiente de trabalho e estimular o desenvolvimento dos nossos colaboradores, promovendo a consciência socioambiental e a construção de um ambiente organizacional pautado no respeito.

COMUNIDADE

- Promover o **desenvolvimento territorial** das comunidades nas quais atuamos, com foco na regeneração socioambiental, por meio de pilares como: **educação, preservação ambiental, empreendedorismo e saúde e bem-estar**.

CLIENTES E CADEIA DE FORNECEDORES

- Desenvolver uma **cadeia de valor sustentável e inclusiva**, alinhada aos valores e ao **Código de Conduta** do GCB, promovendo **relações transparentes e colaborativas** com clientes e fornecedores.



GOVERNANÇA

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



**Indicadores
Estratégicos ESG**



**Metas e
compromissos**

Valores GCB



Dinamismo



Excelência



Integridade



Inovação

Materialidade ESG

GRI 3-1, 3-2

A matriz de materialidade do Grupo Cornélio Brennand foi atualizada em 2024 sob a ótica da dupla materialidade, realizada com abordagens diferenciadas para o GCB e suas empresas. Ela integra perspectivas internas e de *stakeholders*, reforçando a compreensão de que as responsabilidades ambientais, sociais e financeiras impactam diretamente o desempenho e a sustentabilidade de longo prazo do Grupo. Os oito temas prioritários originais mantêm-se como referência estratégica fundamental para a tomada de decisões, fortalecendo a resiliência e o sucesso.

TEMAS ADICIONAIS DE VISIBILIDADE PARA O RELATO



• Diversidade, equidade e inclusão



• Ética, integridade e *compliance*

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

Agenda ESG

PERNAMBUCO CARBON SUMMIT

Promovido pelo Instituto Água Sustentável em maio, no Recife, o evento reuniu especialistas, líderes empresariais e formuladores de políticas públicas para discutir estratégias de desenvolvimento sustentável e descarbonização da economia. O GCB foi representado por Paulina Sarubbi, Diretora de Pessoas & Sustentabilidade, que apresentou o painel “O futuro do CO₂: captura, certificação e uso”, falando sobre as iniciativas do Grupo para a descarbonização e contra a mudança global do clima.

FÓRUM SUSTENTABILIDADE DA AMCHAM BRASIL

No evento que aconteceu no Museu do Ipiranga, em São Paulo, Paulina Sarubbi participou como mediadora do painel “Sustentabilidade social: compromisso com as pessoas e com a comunidade”. Ela ressaltou a importância do reconhecimento das próprias histórias e da valorização da ancestralidade para a construção de um futuro mais justo e igualitário.



Paulina Sarubbi no Fórum Sustentabilidade da AMCHAM

Outras iniciativas

- Uma acionista da 3ª geração e a gerente de ESG integram por mais um ano o Comitê Gestor do HUB ODS Pernambuco, programa local do Pacto Global da ONU – Rede Brasil.
- A gerente de ESG renovou mandato como Presidente do Comitê Estratégico de ESG da Amcham Pernambuco.



AMCHAM

Engajamento dos *stakeholders*

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

O Grupo fundamenta sua atuação em um diálogo contínuo e transparente com suas partes interessadas, compreendendo que parcerias éticas e sólidas são essenciais para o fortalecimento da reputação e sustentabilidade dos negócios. Orientado pelo Código de Conduta e por políticas internas, esse engajamento ocorre por meio de canais diversificados e instâncias formais – como assembleias gerais, reuniões de Conselho, pesquisas de clima e Canal de Ética – abrangendo acionistas, investidores, colaboradores, clientes, fornecedores, governos, comunidades e sociedade civil.

O diálogo ativo permite identificar impactos reais e potenciais, detectar expectativas e aprimorar a gestão de riscos e oportunidades. Para assegurar a eficácia das ações, o Grupo monitora indicadores como o Net Promoter Score (NPS) com clientes, o volume de denúncias e o percentual de colaboradores treinados em temas como ética, anticorrupção e segurança da informação.

Para impulsionar o desenvolvimento setorial, o GCB mantém presença ativa em fóruns como Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC), Family Business Network (FBN), Câmara Americana

de Comércio (Amcham Brasil) e o Grupo de Líderes Empresariais (Lide).

A organização também integra associações fundamentais para seus segmentos de atuação, a exemplo da Associação Brasileira das Indústrias de Vidro (Abividro), Associação Brasileira de Geração de Energia Limpa (Abragel), Associação Brasileira dos Comercializadores de Energia (Abraceel), Associação das Empresas do Mercado Imobiliário de Pernambuco (Ademi-PE) e a Associação para o Desenvolvimento Imobiliário e Turístico do Brasil (ADIT Brasil).

Como signatário do Pacto Global da ONU e do Movimento Mente em Foco, o Grupo amplia seu compromisso com os princípios de responsabilidade ambiental, social e de governança alinhados aos ODS, assegurando que as expectativas dos *stakeholders* orientem continuamente a estratégia corporativa.



Filipe Crispim,
Soluções Digitais

Rio Capibaribe (PE)



ODS relacionados

Meio Ambiente

Rio Verde, em área preservada
de PCHs do Mato Grosso

Compromisso com o *meio ambiente*

No Grupo Cornélio Brennand, o pilar ambiental é regido por diretrizes estratégicas que visam o desenvolvimento sustentável e a transição para uma economia de baixo carbono. A organização atua ativamente para proteger as comunidades dos efeitos das mudanças climáticas e fortalecer a gestão de resíduos, priorizando a circularidade e a otimização de recursos para minimizar o impacto ambiental. A conservação da biodiversidade e a manutenção de altos padrões de gestão, desde o desenvolvimento até a manutenção dos negócios, são compromissos centrais que sustentam a visão de longo prazo do Grupo.

Essa atuação é personalizada conforme as particularidades de cada negócio: a VIVIX concentra esforços no uso sustentável de recursos naturais; a Atiaia promove programas de recuperação e compensação em áreas protegidas e biomas sensíveis; enquanto a Iron House aplica critérios ambientais rigorosos no planejamento de empreendimentos integrados com a natureza em regiões de vegetação nativa.

As ações em curso refletem o amadurecimento da estratégia climática do GCB, como iniciativas de descarbonização e a ampliação da Certificação Lixo Zero nos negócios. Complementarmente, há programas de monitoramento de fauna e flora, ações de educação ambiental e uma gestão sustentável de resíduos. Tais diretrizes são aplicadas integralmente nas operações internas e estendidas à cadeia de valor por meio do Código de Conduta para Fornecedores, que incentiva parceiros a adotarem as melhores práticas de integridade e responsabilidade socioambiental.

Para garantir a eficácia dessas ações e a mitigação de riscos, o Grupo utiliza ferramentas técnicas e processos de licenciamento, fundamentados em sua matriz de materialidade. A adoção de práticas como o mapeamento de áreas sensíveis e o engajamento contínuo dos *stakeholders* assegura uma gestão integrada dos territórios, permitindo à organização minimizar impactos e potencializar os benefícios ambientais nas regiões em que está presente.

Plano de Estratégia Climática

O Plano de Estratégia Climática, concluído em 2024, foi desenvolvido com base em um inventário detalhado das emissões de gases de efeito estufa (GEE) de todas as operações do GCB. Considera os Escopos 1, 2 e 3 e a análise para mitigar tais emissões de acordo com a norma ISO 14064-1 e o GHG Protocol.

GESTÃO DE EMISSÕES GEE

GRI 3-3 MUDANÇAS CLIMÁTICAS

Após dois anos realizando o Inventário de Emissões de Gases de Efeito Estufa (GEE) de forma tradicional, em 2024 o processo evoluiu em colaboração com a área de Inovação e a contratação de um parceiro especializado em análise de dados com uso de IA. Essa mudança permitiu aumentar a precisão e a capacidade analítica do inventário, garantindo maior confiabilidade na gestão das emissões diretas e indiretas (Escopos 1, 2 e 3) e no gerenciamento de riscos físicos e de transição climática.

Com essa metodologia, validada pela Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT), foi possível automatizar dados do Sistema Público de Escrituração Digital (Sped) de maneira eficiente, fortalecendo a estratégia climática e a identificação de oportunidades. A atuação do Grupo busca reduzir emissões e compensar resíduos, mitigando impactos como alterações em reservatórios e riscos de inundações, enquanto promove a modernização tecnológica e o uso de fontes renováveis. Essas ações são monitoradas por indicadores como as emissões de GEE (tCO₂e), o uso de energia limpa e o uso de caco externo.



AVANÇOS DO INVENTÁRIO DE EMISSÕES DE GASES DE EFEITO ESTUFA COM USO DE IA



- **REDUÇÃO DE 58% NO TEMPO** de execução do inventário, com o prazo reduzido de seis para dois meses e meio.



- **REDUÇÃO expressiva do trabalho manual.**



- **INVENTÁRIO COMPLETO** no padrão do GHG Protocol, contemplando os Escopos 1, 2 e 3 (*upstream*). **Quantificação e melhor compreensão das emissões de Escopo 3.**



- **Estruturação de uma COMUNICAÇÃO** mais transparente com *stakeholders*.



- **ECONOMIA de 70% no valor investido** para realização do inventário.

Ações de *conservação ambiental*



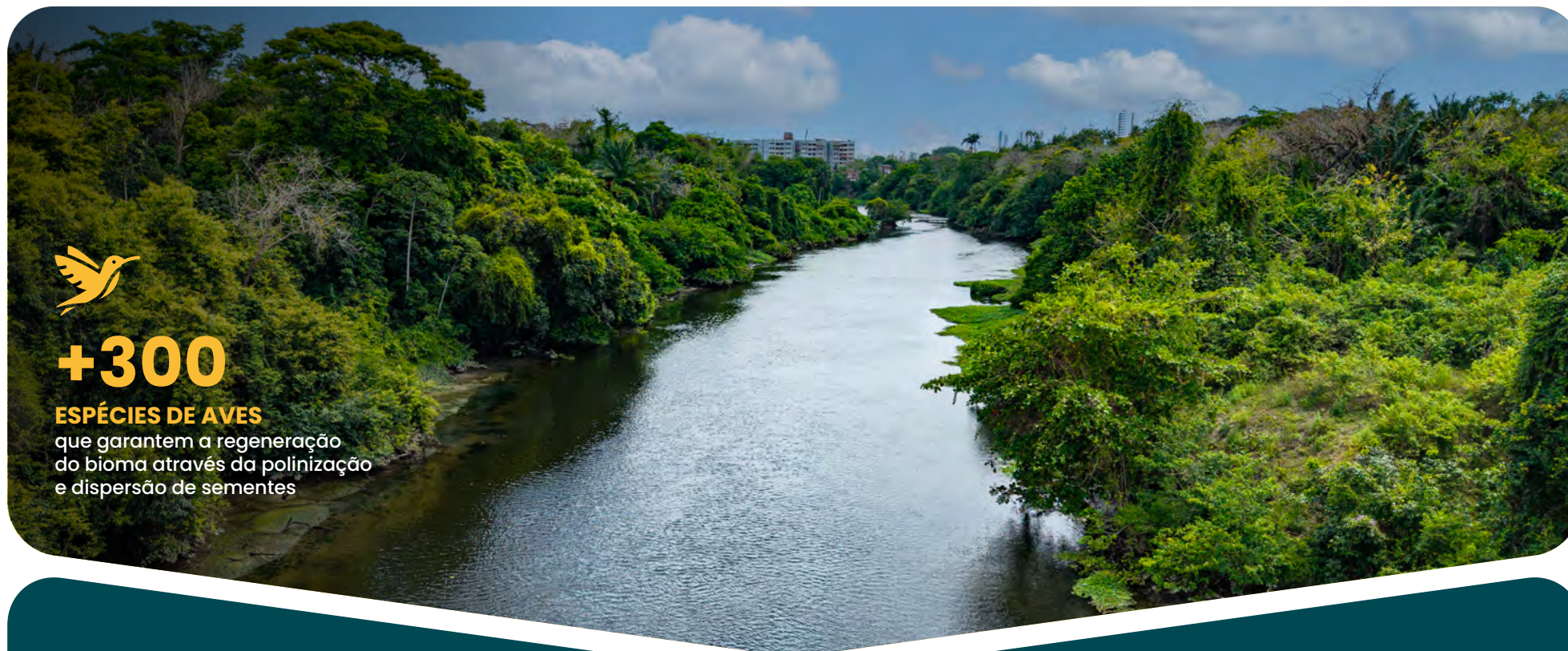
+ 5,8 mil
HECTARES DE ÁREAS
VERDES PRESERVADAS

A atuação do Grupo Cornélio Brennand na preservação ambiental se reflete na gestão e cuidado com mais de 5,8 mil hectares de áreas verdes. Esse patrimônio ecológico inclui importantes Unidades de Conservação da Natureza (UCN) que desempenham papel vital na regulação do microclima local, na manutenção de recursos hídricos e na proteção da biodiversidade em biomas sensíveis.

Na cidade do Recife, maciços de Mata Atlântica no bairro da Várzea, com mais de 600 hectares, estão situados em propriedades do GCB que abrigam quatro unidades de conservação. Esse território é atravessado por aproximadamente 7 quilômetros do rio Capibaribe, configurando-se como um refúgio estratégico de biodiversidade no meio urbano.

A estratégia de conservação se estende a outras regiões de Pernambuco, como o Engenho Mamucaia, em São Lourenço da Mata, que possui mais de 90% de sua área coberta por floresta nativa. E ainda o Engenho Camaçari, no Cabo de Santo Agostinho, no qual está localizada a Reserva de Floresta Urbana (FURB) Mata de Camaçari, uma UCN estadual. Somando-se a esses ativos, a Atiaia Renováveis contribui para a preservação de mais de 5,8 mil hectares de áreas verdes. Além disso, promoveu o plantio de 1,5 milhão de mudas, sendo quase 25 mil só em 2025.





+300

ESPÉCIES DE AVES

que garantem a regeneração do bioma através da polinização e dispersão de sementes

Mata da Várzea GRI 101-2

Uma parte da Unidade de Conservação da Natureza (UCN) Mata da Várzea encontra-se nas terras do Grupo, consolidando-se como um ativo ecológico estratégico com quase 95% de seu território composto por elementos naturais vitais ao equilíbrio regional. Com 796,20 hectares, dos quais aproximadamente 70% são de vegetação nativa, a área é um dos últimos grandes remanescentes de floresta urbana do Recife. Classificada como Área de Relevante Interesse Ecológico (Arie), a mata protege nascentes, controla a erosão e abriga mais de 700 espécies de fauna e flora — incluindo

mais de 300 tipos de aves que garantem a regeneração do bioma através da polinização e dispersão de sementes.

Para profissionalizar a preservação desse patrimônio, o GCB adotou o Plano de Gestão de Usos Múltiplos do Território (PEGUM), desenvolvido pela Reservas Votorantim. O plano estrutura a gestão em quatro eixos interdependentes: Pesquisa, Social, Produção e Turismo. A proposta pretende converter a mata em um “laboratório vivo”, aplicando Soluções Baseadas na Natureza (SBN) para monitorar o microclima e a qualidade hídrica, além de fomentar a inclusão produtiva e a segurança alimentar das comunidades locais.

O projeto prevê a potencialização do turismo sustentável ao integrar a biodiversidade a equipamentos culturais icônicos, como a Oficina Francisco Brennand. Ao unir conservação ambiental, rigor científico e desenvolvimento comunitário, o Grupo estabelece um modelo de excelência em economia verde. Essa gestão ativa assegura que a Mata da Várzea atue como um regulador térmico essencial e um pilar de resiliência urbana, preservando recursos naturais indispensáveis para as futuras gerações.

A gestão de resíduos é pautada pela responsabilidade operacional e pela economia circular

EFICIÊNCIA ENERGÉTICA

GRI 3-3

No pilar de eficiência energética, o Grupo enfoca na geração e no consumo de energia renovável, além da ecoeficiência operacional e da otimização da gestão em toda a cadeia de valor. Essas iniciativas geram valor compartilhado, mitigando impactos socioambientais e fortalecendo a resiliência financeira da companhia.

Enquanto a Atiaia impulsiona o acesso à energia limpa e a Iron House integra eficiência energética no planejamento dos seus projetos imobiliários, a VIVIX reforça seu compromisso ambiental por meio do uso de energia elétrica proveniente de fontes renováveis, adotando uma matriz energética limpa e alinhada à sustentabilidade de suas operações.. Para mitigar riscos hídricos e regulatórios, o Grupo investe em modernização tecnológica, manutenção preditiva e parcerias com fornecedores, garantindo conformidade técnica e agilidade na correção de ineficiências para a transição rumo a uma economia de baixo carbono.

GESTÃO SUSTENTÁVEL DE RESÍDUOS

GRI 306-1, 306-2

O Grupo Cornélio Brennand pauta sua gestão de resíduos pela responsabilidade operacional e pela economia circular, mitigando impactos no solo, na água e na biodiversidade em todo o ciclo produtivo. Esse compromisso é materializado por práticas de reciclagem, reutilização e compostagem, garantindo o desvio da maior parte dos resíduos dos aterros sanitários. A excelência do modelo é ratificada pelas certificações Lixo Zero conquistadas pela VIVIX e pela Atiaia Renováveis, além de iniciativas como o projeto Vale Luz, da Neoenergia Pernambuco, parceira da Iron House em ações de reciclagem com impacto social na comunidade da Várzea, no Recife.

A governança ambiental estende-se à cadeia de valor por meio de controles rigorosos e cláusulas contratuais que asseguram a conformidade legal de terceiros e a rastreabilidade do sistema é garantida via registros oficiais, como o Manifesto de Transporte de Resíduos (MTR) e a Declaração de Movimentação de Resíduos (DMR). Esse fluxo de dados permite auditorias precisas e fundamenta o aprimoramento constante das estratégias de sustentabilidade urbana e industrial do Grupo.

**Mirele
Brasiliano,**
Fiscal

Gestão de impactos na biodiversidade

GRI 101-1, 101-2, 101-3, 101-4, 3-3 Biodiversidade e ecossistemas

A preservação da biodiversidade constitui um dos pilares do Grupo Cornélio Brennand para o enfrentamento às mudanças climáticas e a promoção do desenvolvimento sustentável. Com atuação no setor de energia renovável e a manutenção de vastas áreas sob sua proteção, a organização contribui para a salvaguarda da fauna e flora nativas.

O Grupo reconhece que suas operações geram impactos que exigem supervisão rigorosa. A Atiaia monitora riscos à conectividade de habitats e microclima, realizando estudos prévios como Estudo de Impacto Ambiental e Relatório de Impacto Ambiental (EIA-Rima) e relatórios ambientais simplificados. E implementa soluções como as escadas de peixes em suas Pequenas Centrais Hidrelétricas (PCHs), que funcionam como corredores ecológicos. A capacitação contínua das equipes técnicas e o uso de materiais de menor impacto ambiental também fazem parte do cotidiano das operações.

A VIVIX foca na mitigação de impactos da atividade minerária no solo e água, enquanto a Iron House desenvolve projetos que respeitam o contexto urbano, estimulam a convivência e favorecem o bem-estar, promovendo uma relação equilibrada entre as pessoas e o ambiente construído. A contratação de fornecedores também considera critérios socioambientais, promovendo uma cadeia de valor responsável.

Dentre os impactos diretos identificados, destacam-se a criação de barreiras físicas e a supressão pontual de áreas essenciais. No âmbito dos indiretos, são monitorados riscos de erosão, poluição e emissões de GEE. A gravidade desses efeitos, avaliada por estudos técnicos e monitoramento contínuo, orienta a implementação de corredores ecológicos, planos de manejo e o Plano de Estratégia Climática. Esse compromisso materializa-se em investimentos em infraestrutura comunitária e iniciativas como o programa educacional Evoluir, assegurando que o progresso econômico promova o bem-estar das populações e a proteção do patrimônio natural.

Mata São João, na Várzea



O Conselho de Administração exerce papel estratégico ao monitorar metas de sustentabilidade

Gestão dos impactos socioambientais GRI 2-13

A estrutura de controle e gestão dos impactos socioambientais é acompanhada pelo Comitê de Pessoas & Sustentabilidade, vinculado ao Conselho de Administração, que exerce papel estratégico ao monitorar metas de sustentabilidade. Ele é responsável por desenvolver e implementar estratégias, avaliar e monitorar o desempenho sustentável, integrar o tema aos processos e operações e promover o engajamento de partes interessadas. O desenvolvimento de iniciativas sustentáveis, a publicação de relatórios e a promoção de educação e conscientização sobre boas práticas também são ações atreladas ao Comitê.

Essa governança estende-se à cadeia de valor, utilizando cláusulas contratuais para assegurar que fornecedores atuem em conformidade com as diretrizes de proteção ambiental e direitos das comunidades locais, incorporando continuamente os aprendizados operacionais e as expectativas dos *stakeholders*.



Ação de monitoramento de ninhos de tartaruga no Paiva



Programa
educacional Evoluir



ODS relacionados

Social

Paula Nascimento e Fabiana Menezes – Administrativo VIVIX

Nossas pessoas

Em 2025, o Grupo Cornélio Brennand seguiu evoluindo em sua estratégia de gestão de pessoas, entendendo que saúde integral e a alta *performance* caminham juntas, estabelecendo a produtividade e o desenvolvimento contínuo como pilares da cultura organizacional. Todos os colaboradores foram incentivados, por exemplo, a cumprir pelo menos oito horas de capacitação com foco em produtividade, com o objetivo de conhecer e aplicar ferramentas para facilitar a sua rotina.

Um grande marco do período foi o lançamento da Universidade GCB, plataforma que consolida todos os programas de desenvolvimento. Considerando o colaborador em sua integralidade, todos os treinamentos são incentivados a serem realizados dentro de sua jornada de trabalho, em total consonância com o programa Faz Bem, porque traz o bem-estar como eixo central das discussões estratégicas, integrando iniciativas voltadas às saúdes física e mental.

O compromisso com a valorização humana reflete-se ainda na reformulação das estruturas de remuneração, assegurando competitividade e equidade salarial entre os negócios.



\$ Remuneração, equidade e atração

Em parceria com a consultoria Korn Ferry, foi iniciado em 2025 um projeto de revisão de cargos e salários com dois grandes objetivos: garantir a competitividade externa, com remuneração total atrativa, e assegurar a equidade interna, buscando justiça salarial entre os diversos negócios e regiões.

Cultura de valorização e respeito

GRI 3-3 Atração, retenção e desenvolvimento de colaboradores

O respeito é o alicerce mais reconhecido do Grupo Cornélio Brennand como empregador, uma marca cultivada desde 1917 que valoriza a integridade em todos os relacionamentos. Essa postura orienta a Política de Gestão de Pessoas, que estabelece diretrizes para a atração, retenção e desenvolvimento de talentos, abrindo oportunidades nas regiões onde atua.

A estratégia prioriza um ambiente físico e psicologicamente seguro, capaz de acolher a diversidade e mitigar riscos como a redução do engajamento ou a escassez de mão de obra especializada. As ações centrais incluem programas de saúde e bem-estar integral, programas de reconhecimento, remuneração e benefícios, além de investimento contínuo em capacitação para potencializar o capital humano. No âmbito da transparência, o compromisso começa no processo seletivo estruturado, com abertura para candidaturas internas e uma trilha de integração de seis meses que respeita o ritmo de cada profissional recém-chegado à empresa.

José Lúcio
Pinho,
Jurídico



SAIBA MAIS

Leia mais sobre nossos benefícios a partir da página 38



Benefícios GRI 401-2

- Seguro de vida, plano de saúde e plano odontológico
- Telemedicina
- Licença maternidade (6 meses) e licença-paternidade (20 dias)
- GCBaby
- Auxílio-creche
- Modelo de trabalho flexível
- Auxílio home office
- Programa de Participação nos resultados (PPR)
- Calendário GCB
- Day off Aniversário
- Suporte Emocional 100% gratuito extensivo a familiares
- Wellhub
- Vale-refeição, vale-alimentação refeitório
- Vale-transporte

Para garantir a eficácia da gestão, o Grupo monitora indicadores como taxa de rotatividade, percentual de vagas preenchidas internamente e resultados de pesquisas de clima. Esse monitoramento constante, aliado a reuniões com a liderança, permite ajustes ágeis e a criação de novas ações com base nas oportunidades identificadas. Os *feedbacks* dos colaboradores são incorporados à estratégia de pessoas, assegurando que o progresso econômico esteja alinhado à valorização e ao desenvolvimento dos profissionais.

A participação do GCB em eventos durante 2025 impulsionou a divulgação dessa cultura de valorização e respeito. A gerente de Desenvolvimento Humano Organizacional, Wêdja Borba, foi palestrante no painel “Cultura como alavanca estratégica” do 27º Congresso CriaRH, que aconteceu em outubro, em Recife. E no REC’n’Play, maior festival de inovação e tecnologia do Brasil, Lúcia Machado de Oliveira, gerente de ESG e Comunicação, participou da mesa-redonda “Como grandes marcas estão redesenhando o marketing”, apresentando a experiência da empresa na construção da estratégia de marca empregadora.

O Grupo Cornélio Brennand marcou presença em eventos ligados à sustentabilidade, à gestão de pessoas e à inovação

Lúcia Machado de Oliveira em mesa no Rec’n’Play



Wêdja Borba no CRIARH



RECRUTAMENTO & SELEÇÃO

O GCB entende que sua marca empregadora também é fortalecida a partir do momento que uma vaga é divulgada, sempre de forma clara e objetiva. Os colaboradores têm prioridade para as vagas abertas e, por isso, as oportunidades são divulgadas internamente para identificar possíveis candidatos ou ainda para que possa haver indicações. Em 2025, o índice de aproveitamento interno atingiu 50% nas vagas com participação de colaboradores, evidenciando o compromisso com a valorização e o desenvolvimento de talentos da casa.

Diversidade e inclusão também estão presentes no processo, com um acompanhamento mensal

do número proporcional de vagas de homens e mulheres na etapa de entrevista com o gestor. Em 2025, 36% das vagas foram fechadas com mulheres – a meta é alcançar os 50%.

INTEGRAÇÃO

O compromisso com as pessoas tem início no processo seletivo, garantindo um atendimento respeitoso e transparente a cada candidato, desde a inscrição até o retorno para o profissional, independentemente do resultado do processo seletivo. Uma vez aprovado, ele passa por trilhas de desenvolvimento e recebe apoio e ferramentas necessárias para sua adaptação nos primeiros seis meses no GCB.

Uma trilha auxilia o gestor a receber o colaborador e outra é feita para o novo integrante do time. Em 2025, o Grupo foi avaliado pelos novos colaboradores com 95% de favorabilidade do programa de integração.

DESLIGAMENTOS

O GCB também dá oportunidade aos colaboradores que foram desligados ou que pediram desligamento, convidando-os a participar de uma entrevista de desligamento. Atualmente o índice de percepção positiva dos ex-colaboradores com relação a empresa é de 73%, mostrando que, independentemente do que motivou a saída, existe uma admiração pela empresa. Dos desligados em 2025, 92% afirmaram que voltariam a trabalhar no Grupo.

PROPOSTA DE VALOR AO EMPREGADO

A Proposta de Valor ao Empregado (EVP) é a expressão do compromisso estratégico com a valorização dos colaboradores. O objetivo é fomentar um ambiente de trabalho que encoraje o desenvolvimento profissional e que atraia novos talentos.

Por meio de uma gestão próxima a todas as etapas da jornada do colaborador, o GCB fortalece sua marca empregadora em três pilares e consolida sua cultura organizacional.

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.



Radar 2025

A convenção interna que reúne colaboradores de todos os negócios e localidades do Grupo teve como tema “Mais que integração, conexão”. A quinta edição do Radar foi um momento de celebração das conquistas do ano anterior e de compartilhamento da estratégia e desafios do ano.

E assim como em todas as edições, fizeram parte da programação quadros como as apresentações dos presidentes dos negócios, o bate-papo com acionistas e a homenagem do Programa Tempo de Casa para quem faz aniversário de empresa, além da “estreia” das ativações dos negócios, criadas para reforçar atributos das empresas ao mesmo tempo que estimulavam a integração entre os participantes.

Além de todas essas experiências, por mais um ano o evento foi carbono neutro, com todas as emissões compensadas. Após o evento, foi feita a coleta de resíduos para reduzir o envio de orgânicos a aterros e incentivar a economia circular. As lonas utilizadas também foram reaproveitadas e transformadas em 160 estojos, evitando descarte e dando novo propósito aos materiais.



SAIBA MAIS

Clique aqui para assistir
ao vídeo do evento



Diversidade, equidade e inclusão

A valorização do respeito e a garantia de equidade de oportunidades são pilares fundamentais na construção de um ambiente organizacional inclusivo no Grupo Cornélio Brennard. Essa postura estratégica fortalece a atração e a retenção de talentos diversos e fomenta um clima de trabalho harmonioso e de alta produtividade.

Complementarmente, o Grupo mantém um compromisso contínuo na inclusão de pessoas com deficiência (PcD), esforço que se traduz no fortalecimento de uma cultura interna acolhedora e na expansão da acessibilidade. Dessa forma, assegura-se que o ambiente corporativo reforce o papel social do Grupo como agente de transformação.

O Somos, programa de diversidade do GCB, é a principal iniciativa nesse âmbito, quando visa consolidar um ambiente organizacional plural e inclusivo que estabelece tolerância zero a qualquer forma de preconceito ou discriminação. Desde sua criação, em 2021, alavancou mais de 60 iniciativas, promovendo o letramento e a conscientização por meio de *workshops*, campanhas e espaços de diálogo voltados à construção de uma cultura de respeito mútuo. **GRI 406-1**

Natali Serafim,
Pessoas &
Sustentabilidade



somos
NOSSAS DIFERENÇAS
NOS COMPLETAM

Algumas ações de 2025

- Lançamento do Blog do Somos dentro da rede social interna, incentivando o compartilhamento coletivo de histórias e aprendizados.
- Rodada de capacitação dos Grupos de Afinidade com o tema "Vamos aprender mais sobre LGBTQIAP+".
- Campanha Orgulho LGBTQIAP+ com o mote "Orgulho de ser".
- Lançamento da "Cartilha de Combate ao Capacitismo" no Dia Nacional da Luta da Pessoa com Deficiência.
- Elaboração da Cartilha sobre Autodeclaração e Conscientização Antirracista.
- Divulgação interna de lista com sugestão de leituras, filmes e músicas no Dia Nacional da Consciência Negra.

Saúde, segurança e bem-estar

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

O compromisso do Grupo Cornélio Brennand com a integridade de seus colaboradores e parceiros é materializado em políticas de prevenção proativa e na cobertura integral de 100% dos colaboradores pelo sistema de Saúde e Segurança do Trabalho (SST).

A inteligência de dados é central na estratégia do Grupo, operada via Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) e Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional (PCMSO) e monitorada por *dashboards* corporativos. Essa estrutura garante a atualização contínua dos controles de riscos operacionais e a manutenção de padrões rigorosos de segurança.

Esse ecossistema é complementado pelo programa Faz Bem, focado na saúde integral e na prevenção de riscos psicossociais. Em 2025, o fortalecimento do suporte à saúde mental e o uso de ferramentas como o *Check-in* Emocional resultaram na conquista do Prêmio Vittude de Saúde Mental na categoria Empresa de Médio Porte – a primeira premiação do Brasil dedicada exclusivamente a práticas estruturadas de saúde mental no ambiente corporativo. A premiação reafirma o compromisso do Grupo Cornélio Brennand com a longevidade, o acolhimento e a segurança psicológica de seus profissionais.

 **vittude AWARDS**



GCB recebe prêmio nacional de Saúde Mental

O Grupo Cornélio Brennand recebeu o Prêmio Vittude de Saúde Mental como reconhecimento de suas práticas estruturadas no ambiente corporativo

IDENTIFICAÇÃO E GESTÃO DE RISCOS **GRI 403-2**

A gestão de riscos ocupacionais é abrangente e fundamentada na NR-01 e em processos que incluem desde atividades rotineiras até operações críticas. Para mitigar riscos químicos, físicos, biológicos e ergonômicos, a organização investe em melhorias estruturais, equipamentos de proteção individual (EPI) e coletiva (EPC) e avaliações quantitativas, integrando a segurança ao planejamento de cada projeto.

A eficácia do sistema é assegurada por processos estruturados de investigação de incidentes, que compreendem o registro detalhado e a análise de causa, promovendo a melhoria contínua e a atualização dos controles operacionais.

O Grupo assegura, via Código de Conduta, o direito de recusa em situações de risco grave e iminente, garantindo formalmente que o colaborador não sofrerá punições nem retaliações ao reportar condições inseguras.

Para mitigar riscos, o Grupo investe em melhorias estruturais, equipamentos de proteção e avaliações quantitativas



O Grupo faz parte do Movimento Mente em Foco, criado pelo Pacto Global da ONU Brasil para acelerar as metas da Agenda 2030, com o objetivo de fortalecer a atenção à saúde mental no ambiente de trabalho

EMPRESA COMPROMETIDA



UMA INICIATIVA DO PACTO GLOBAL DA ONU NO BRASIL

PROMOÇÃO DA SAÚDE E PREVENÇÃO DE RISCOS

GRI 403-3, 403-6

A estrutura de segurança e saúde do trabalho do GCB é focada na proteção integral, prevenção de acidentes e conformidade legal, atuando por meio de uma equipe multidisciplinar. Essa abordagem garante um acompanhamento humanizado, que abrange desde exames ocupacionais e gestão de saúde crônica até programas específicos, como o GCBaby (leia mais na página 39), que oferece apoio médico e contínuo para colaboradoras gestantes e colaboradores que serão pais.

Essas e outras iniciativas, como campanhas de vacinação e o projeto Energia em Movimento, que busca combater o sedentarismo, visam assegurar que a cultura de prevenção esteja presente no cotidiano de todos os colaboradores.

O Grupo faz parte do Movimento Mente em Foco, criado pelo Pacto Global da ONU Brasil para acelerar as metas propostas pela Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas, com o objetivo de fortalecer a atenção à saúde mental no ambiente de trabalho. E, em 2025, marcou presença no Vittude Summit 2025, o maior evento de saúde mental corporativa do Brasil, realizado em São Paulo. Na ocasião, foi abordada a experiência do Programa Faz Bem (saiba mais na página 38) durante o painel “A importância do SESMT na liderança de programas de saúde mental estruturados”.

Todo o processo de gestão de saúde respeita rigorosamente a confidencialidade dos dados e as políticas de privacidade, assegurando um ambiente de confiança.

Programa Ergohome

Em 2025, o Ergohome passou a ser aplicado em todos os espaços da casa, escritório, campo ou em qualquer outro local de trabalho. O programa avançou e, além da conformidade com a NR-17 (diretrizes e requisitos que permitem a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores), inseriu a análise dos riscos psicossociais no processo de acordo com a alteração da NR-01.

A mudança foi essencial para garantir uma abordagem mais completa da saúde e segurança no trabalho.



SAÚDE E SEGURANÇA PARA TODOS

O programa Cuidando sem Fronteiras é uma iniciativa que atua para promover a saúde e o bem-estar da comunidade de Sete Mucambos, que fica na Várzea, bairro da sede do Grupo Cornélio Brennand, em Recife. Alinhado ao ODS 3 (Saúde e bem-estar), em 2025 o programa promoveu atendimentos odontológicos para adultos e crianças dessa localidade, além de *check-ups* e orientações sobre a saúde da mulher.

COMUNICAÇÃO E CAPACITAÇÃO GRI 403-4, 403-5

O GCB mantém um cronograma de treinamentos de Saúde, Segurança e Meio Ambiente (SSMA), assegurando que todos os colaboradores possuam o conhecimento técnico necessário para realizar suas atividades de forma segura. Essa estratégia visa o cumprimento normativo e a consolidação de uma cultura prevencionista em todos os níveis da organização.

Complementando o pilar de educação, o Grupo assegura que 100% de seus colaboradores, além de terceiros e temporários, possuam fóruns formais de participação. Essa consulta ocorre por meio

das Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (Cipa), com reuniões mensais ou bimestrais conforme a NR-05 e a NR-31, e os Diálogos Diários de Segurança (DDS).

Para terceirizados, há um controle rigoroso de certificações, garantindo que os padrões de segurança sejam preservados em toda a cadeia. A participação ativa dos trabalhadores é peça-chave na identificação de perigos e na revisão de projetos de engenharia de prevenção. A comunicação dessas diretrizes é multicanal, utilizando desde treinamentos e *workshops* até rede social interna e *e-mail* corporativo.

A participação ativa de todos é peça-chave na identificação de perigos e na revisão de projetos de engenharia de prevenção



Equipes em treinamentos de Saúde e Segurança do Trabalho



Saúde e bem-estar

O programa Faz Bem reúne todas as soluções ligadas à saúde integral e ao bem-estar do colaborador, demonstrando que as agendas de produtividade e bem-estar são complementares e coexistentes. Baseado nos pilares emocional, físico e mental, é promovido por meio de políticas, benefícios, monitoramento e comunicação.

Em setembro, Paulina Sarubbi falou sobre o programa Faz Bem na palestra Saúde Social em Foco no Amcham People Summit, que aconteceu em Recife. No mês de novembro, o *videocast* Conexões GCB abordou a consolidação do Faz Bem como uma estratégia de longo prazo e um verdadeiro movimento de cuidado.



Assista à
conversa aqui



CALENDÁRIO GCB

Anualmente, os colaboradores em regime administrativo recebem com antecedência o calendário laboral do ano com a indicação das pontes, feriados e Sexta+. Nos meses em que não há feriado em dias úteis, a última sexta-feira tem expediente até as 13 horas.



DAY OFF DE ANIVERSÁRIO

No mês do aniversário, todos os colaboradores, independentemente de negócio, cargo ou localidade, têm um dia de folga.



REGIME DE TRABALHO FLEXÍVEL

O Grupo mantém a cultura de trabalho híbrido para cargos administrativos, um diferencial competitivo e um ponto de valorização pelos colaboradores e pelo mercado. É um formato que proporciona bem-estar e mais tempo para equilibrar vida profissional e pessoal.



SUPORTE EMOCIONAL

Disponível 24 horas por dia, todos os dias da semana, o programa de suporte emocional oferece uma rede com mais de 6 mil profissionais para atender colaboradores e familiares via telefone, *e-mail* ou aplicativo. Tudo gratuitamente e com sigilo garantido. Em 2025, o programa migrou para uma nova plataforma, que oferece navegação mais simples, com conteúdo acessível sobre saúde emocional, bem-estar e autocuidado.



PARCERIAS SAUDÁVEIS

A plataforma global de bem-estar corporativo conecta colaboradores a uma ampla rede de soluções voltadas às saúdes física, mental, emocional e social. Por meio de parcerias com academias e estúdios e também aplicativos de atividade física, *mindfulness*, nutrição e apoio psicológico, o Wellhub promove hábitos saudáveis, qualidade de vida e engajamento dos colaboradores.



TRIAGEM DE SAÚDE EMOCIONAL

Os colaboradores passam pela triagem de saúde emocional, que faz parte dos exames periódicos conduzidos pelo médico do trabalho em todas as unidades. De acordo com as respostas no SRQ 20 – *Self Report Questionnaire*, composto por 20 perguntas que avaliam o nível de sofrimento emocional, o médico realiza um acompanhamento quinzenal nos casos considerados moderados ou graves. Dessa forma, monitora a evolução do colaborador e contribui para a melhora de sua saúde integral.



CHECK-IN EMOCIONAL

O *Check-in* Emocional tem como objetivo oferecer um espaço seguro, confidencial e acolhedor para que os colaboradores possam expressar seus sentimentos relacionados tanto ao ambiente de trabalho quanto à vida pessoal. A iniciativa permite o monitoramento contínuo do bem-estar emocional, contribuindo para a identificação precoce de sinais de estresse, sobrecarga, insatisfação ou outros fatores que possam impactar a saúde mental.

O questionário é aplicado de forma anônima e voluntária, por meio de uma pesquisa curta enviada quinzenalmente. E somente caso o colaborador deseje se identificar, uma psicóloga realiza o acolhimento, sempre mantendo a confidencialidade e o anonimato dos dados.



APOIO A MÃES E PAIS

Programa que oferece acompanhamento médico, orientações de saúde e apoio contínuo durante a gestação, após o nascimento do bebê e retorno da licença-maternidade para as colaboradoras. Em 2025, o GCBaby foi estendido aos colaboradores pais, que também contam com orientações especializadas durante essa fase especial da vida da família.



Diálogo de Saúde e Segurança

CONVERSAS PELA SEGURANÇA

No Diálogo de Saúde e Segurança (DSS), a liderança é estimulada a conduzir uma conversa com seu time para reforçar o comportamento seguro e o compartilhamento de dicas que promovam saúde e bem-estar. Assim, o exercício do valor Integridade é reforçado, o que também se reflete na boa saúde física, mental e emocional das pessoas.

Durante o ano, são escolhidos temas que vão guiar os encontros, sendo abordados sempre de forma leve e colaborativa. O uso inadequado do celular no ambiente corporativo, o impacto das atitudes no bem-estar coletivo e o *Check-in* Emocional foram alguns conteúdos debatidos nas rodas de conversa em 2025.



“A participação no DSS com o tema ‘Atividade física X Exercício físico’ foi um grande incentivo para que eu e meus colegas adotássemos uma rotina mais ativa. Criamos um grupo no Gymrats e organizamos uma competição para ver quem praticava mais exercícios físicos. Essa iniciativa aumentou nosso engajamento com o exercício físico e fortaleceu o espírito de equipe, contribuindo para uma vida mais saudável para todos.”

Allan Andro Nascimento de Araujo,
Planejamento e Gestão - Atiaia



BATE-PAPOS

Além dos DSS, ao longo do ano também são promovidos bate-papos *online* com profissionais especialistas em assuntos relacionados à saúde mental. Em 2025, saúde financeira e cuidado integral da saúde física e emocional foram alguns dos temas abordados.

Outras iniciativas

- **Fisioterapia e fonoaudiologia (fábrica da VIVIX)**
- **Consulta odontológica no trabalho (fábrica da VIVIX e escritório da Várzea)**
- **Cardápio elaborado por nutricionista (Usinas, fábrica e Várzea)**
- **Aulas de funcional (Usinas, de forma *online*)**
- **Telemedicina (todos os negócios)**

Desenvolvimento humano e organizacional

GRI 404-2

O desenvolvimento contínuo dos colaboradores é um pilar essencial que sustenta toda a estratégia corporativa do GCB. Liderado pela área de Desenvolvimento Humano Organizacional (DHO), os programas são cuidadosamente estruturados para fortalecer um conjunto de habilidades, abrangendo tanto competências técnicas quanto comportamentais. O foco é impulsionar o crescimento individual de cada colaborador, gerando, conseqüentemente, um impacto positivo e duradouro para toda a organização.

Todo o processo de construção dos programas de desenvolvimento parte da nossa Gestão de Desempenho, que considera o resultado de metas e das competências, desdobradas em comportamentos específicos e observáveis de cada nível de cargo, a partir de sua complexidade e desafios. Cada colaborador conta com sua Avaliação de Desempenho, composta por autoavaliação, e avaliação do seu gestor, enquanto

toda a liderança passa por uma avaliação 360°, que amplia a perspectiva sobre o seu desempenho ao ser avaliado pelos liderados, líder e pares. Em ambos os casos, o processo é concluído com uma conversa estruturada entre líder e liderado. Todo o processo visa dar transparência a todos os colaboradores sobre as expectativas de seu cargo, reforçar o que ele tem feito de positivo e sinalizar o que precisa ser melhorado. E cada um ainda tem a abertura de propor o seu Plano de Desenvolvimento Individual (PDI) para que líder e liderado acompanhem a evolução.

Como forma de reconhecer profissionais que demonstram desempenho diferenciado, alinhado aos valores da empresa, o GCB também tem o Programa de Meritocracia, que se fundamenta nos resultados das avaliações de desempenho e em outros fatores, como faixa salarial e data do último aumento. Em 2025, o programa contemplou 20% dos colaboradores elegíveis com aumento salarial, reforçando o compromisso do Grupo com a valorização do talento e a cultura de alta *performance*.



Sandy Ramos,
Pessoas &
Sustentabilidade

Só em 2025, o programa de Meritocracia contemplou 20% dos colaboradores elegíveis com aumento salarial, reforçando o compromisso do Grupo com a valorização do talento



Universidade GCB

O lançamento da Universidade GCB foi o grande marco de 2025 no âmbito de desenvolvimento de pessoas, atuando como uma plataforma de desenvolvimento contínuo e estratégico que reúne todos os programas do Grupo.

A iniciativa representa uma estratégia fundamental para fortalecer o modelo de aprendizagem contínuo

e a gestão do conhecimento no Grupo Cornélio Brennand, reafirmando o compromisso de manter as equipes preparadas para os desafios de um mercado em contínua transformação.

A Universidade reúne os programas de desenvolvimento de abrangência transversal, aplicáveis a todos os negócios do Grupo, e os complementa com trilhas exclusivas por unidade de atuação.

Além dos cursos adquiridos no mercado, uma grande parte do conteúdo é construído pelos próprios colaboradores, estimulando assim o compartilhamento de informação e mostrando que independentemente de cargo ou área, todos podem contribuir para o crescimento do coletivo. A Universidade GCB é feita pelos e para os colaboradores e a cada ano aumenta o número de interessados em atuar como multiplicador interno, gerando um ambiente de muita troca e crescimento.

CAPACITA

CONECTADO COM O SEU DESENVOLVIMENTO

TREINAMENTOS ONLINE

É a trilha de ensino *online* voltada para a democratização da capacitação profissional, oferecendo cursos que abrangem desde competências comportamentais até tecnologias emergentes, considerando o tempo e a comodidade de cada colaborador. Os conteúdos são gravados para que cada aluno planeje como pretende assistir às aulas.

Dentro das trilhas, uma das mais procuradas é a do Currículo Mínimo Digital, construída com o objetivo de letrar as pessoas, de qualquer área de atuação, em temas de tecnologia.

As iniciativas de treinamento *online* promovem ainda fóruns virtuais para troca de experiências e aumento do engajamento, funcionando como uma “praça de aprendizagem”, onde a área de DHO facilita a interação entre os participantes e incentiva discussões sobre os temas estudados.



DESENVOLVIMENTO DE TALENTOS

O programa de estágio do Grupo possui foco no desenvolvimento de jovens talentos, envolvendo-os em projetos relevantes e oferecendo atividades práticas em suas áreas, além de uma trilha de desenvolvimento voltada a *soft skills*, o que agrega valor à sua experiência na empresa.

Em 2025, a turma também participou de um encontro com o tema “Trabalho remoto: diretrizes e boas práticas”, em que foram discutidas a autogestão e a gestão do tempo. O Geração G tem sido uma importante ferramenta de desenvolvimento de talentos, e isso tem sido evidenciado pelo nosso atual índice de 46% de efetivação desses profissionais.



“Minha experiência no Geração G foi enriquecedora: aprendi na prática, me desafiei em projetos reais e evolui com os feedbacks. O que mais me marcou foi a confiança do time e a troca com lideranças, que aceleraram meu desenvolvimento. Esse ciclo me preparou para a efetivação ao fortalecer minha autonomia, visão de negócio e capacidade de entregar resultados com responsabilidade.”

Catariny Lopes,
Planejamento e Gestão - Atiaia



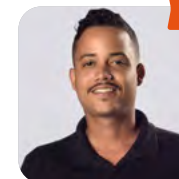
Aluno do Incluir comemora conclusão do curso



TRANSFORMAÇÃO PROFISSIONAL

O Programa Incluir tem o propósito de capacitar e desenvolver colaboradores com desafios em relação à alfabetização. A iniciativa promove a equidade e o desenvolvimento de competências matemáticas, linguísticas e socioemocionais consolidando-se como uma jornada de transformação e inclusão profissional.

A turma de 2025 também teve aulas de informática básica. Todos os 26 participantes, colaboradores dos times da Agrícola, Facilities e Segurança Patrimonial da Várzea, concluíram a formação.



“Eu estacionei depois que concluí o ensino médio. Até entrar no curso, eu não sabia nem ligar um computador, hoje sei fazer planilhas, slides... coisas que eu pedia para os outros me ajudarem e que agora eu mesmo posso fazer. Aprendi muito e creio que isso vai auxiliar na carreira, pois sou muito fã de tecnologia e pretendo me profissionalizar nessa área”.

Tulio Cesar, colaborador e aluno



Assista aqui



Programa Lidere



FORTELECIMENTO DE COMPETÊNCIAS

O Lidere é o programa de educação continuada do Grupo que prepara gestores para os desafios globais e as diretrizes estratégicas da companhia. Em sua sétima edição, 143 líderes participaram de 42 horas de capacitação.

O ciclo de 2025 teve apresentações e debates para fortalecer competências essenciais de liderança, como a palestra de abertura “Tecnologia, futuro e relações”, seguida dos módulos “Liderança adaptativa e construção de time de alta performance”, “Comunicação inspiradora e liderança ambidestra” e “Conversas difíceis”. No encerramento, os participantes assistiram às palestras “Liderança consciente” e “Para além da muralha: Humanware, IA e o futuro do trabalho”.



Assista aqui

Ao promover o aproveitamento interno e o crescimento profissional através do Programa de Sucessão, a organização fortalece sua cultura e governança e eleva o engajamento dos colaboradores, consolidando um ciclo sustentável



“Se não fosse esse programa, eu não seria a líder que sou hoje. Ele permite que a gente efetivamente pare horas, dias e se dedique para ouvir coisas que às vezes a gente esquece, como a importância de praticar e de absorver novos conhecimentos.”

Danielle Siqueira, Jurídico



VALORIZAÇÃO PROFISSIONAL

O compromisso do GCB com o desenvolvimento das pessoas e a perpetuidade do negócio converge no Programa de Sucessão, uma iniciativa estratégica que alia planejamento de longo prazo à valorização profissional. O programa atua no mapeamento sistemático de talentos e na atualização do mapa sucessório para posições-chave, incentivando gestores a atuarem como mentores de seus sucessores. Ao promover o aproveitamento interno e o crescimento profissional, a organização fortalece sua cultura e governança e eleva o engajamento dos colaboradores, consolidando um ciclo sustentável.



Semana do Saber



Assista aqui



TROCA DE EXPERIÊNCIAS

A 7ª edição da Semana do Saber teve cerca de 300 participantes e foi repleta de aprendizados, trocas e conexões entre pessoas líderes de si mesmas, com foco no desenvolvimento de habilidades e competências.

A programação contou com oficinas conduzidas pelos próprios colaboradores, conversas sobre carreira com executivos do Grupo, palestras de impacto e voluntariado, além de outras atividades. Temas como protagonismo, liderança, colaboração, senso crítico e produtividade foram abordados durante todo o evento, que marcou o lançamento da Universidade GCB e culminou na Arena das Conexões, reunindo todos os participantes para um dia inteiro de conteúdo, atividades e muita interação.



“A coisa mais interessante que vivenciei nessa Semana do Saber foi a experiência de me tornar líder de uma equipe e passar pelas dificuldades e coisas boas de ter um grupo em que você pode se apoiar e direcionar. Além, claro, do desenvolvimento de habilidades importantes, que traz inovação e tecnologia, mas vem carregado de uma história essencial para nossas carreiras.”

Lucilo Varejão, VIVIX



Programa de Embaixadores

PROTAGONISMO NO LINKEDIN

O Programa de Embaixadores foi criado para fortalecer a marca empregadora do Grupo Cornélio Brennand, capacitando colaboradores no uso estratégico do LinkedIn e no desenvolvimento da marca pessoal de cada um na plataforma. Em 2025 foi concluída a segunda turma do programa com 28 participantes de diferentes negócios, cargos e localidades.

Além de fóruns de desenvolvimento e encontros com um especialista, os embaixadores tiveram acesso a uma trilha de aprendizagem *online* e a desafios gamificados. O resultado foi um movimento de protagonismo e expressão profissional: mais de 200 publicações autorais produzidas ao longo da jornada, refletindo histórias, aprendizados e percepções sobre o GCB e sobre o desenvolvimento individual de cada participante.

Sociedade

GRI 203-1, 3-3 Relacionamento com comunidades e desenvolvimento local, 413-1, 413-2

O Grupo Cornélio Brennand fundamenta sua atuação social em estratégias de engajamento, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento estruturados para as comunidades locais em que atua, abrangendo 100% de suas operações. As avaliações são realizadas por meio de processos participativos e consultas comunitárias, enquanto o monitoramento ambiental e social assegura o respeito aos direitos das populações. Para garantir a escuta ativa, são disponibilizados canais formais de queixas e manifestações, como Canal de Ética e redes sociais.

Embora a organização não registre impactos negativos reais significativos, o sistema de gestão monitora preventivamente riscos como pressão sobre recursos naturais e indicadores de direitos humanos.

O Grupo acredita no diálogo proativo para mapear necessidades e buscar soluções em parceria com lideranças locais, atuando com ações corretivas e comunicação transparente sempre que necessário. Esse compromisso

é materializado por iniciativas como Territórios Regenerativos Mata da Várzea e os programas Evoluir, Cirandar e Minha Empresa +ESG. Integradas aos ODS, são programas de caráter contínuo que garantem alinhamento de longo prazo com as diretrizes socioambientais e potencializam oportunidades de transformação social e equidade.

Turmas de ideação do programa Territórios Regenerativos Mata da Várzea





Participação do Territórios Regenerativos no Impacta Mais



Em seu terceiro ano de atuação, o programa Territórios Regenerativos Mata da Várzea consolidou-se como uma iniciativa estratégica para o desenvolvimento sustentável do bairro da Várzea, no Recife.

Nessa edição de 2025, que contou com inscrições de 115 pequenos empreendedores, a Trilha Sementes promoveu uma imersão coletiva, seguida por uma etapa de ideação que culminou na incubação de 20 negócios. Destes, 10 avançaram para a fase de aceleração (veja destaque na próxima página), recebendo mentorias especializadas e aporte de capital semente.

Com foco na perenidade e na saúde financeira das iniciativas apoiadas, o programa também deu continuidade à Trilha Raízes, mantendo suporte aos seis negócios selecionados em 2024. Dois deles, o Bodega e o Boi da Mata, participaram do Radar 2025 apresentando suas propostas e produtos ao público participante. O Programa também esteve presente na quinta edição do Impacta Mais, em São Paulo. Durante

a roda de conversa “Resultados na Prática: casos de impacto de sucesso”, foi apresentado o case do Várzea Composta, que colabora com o descarte correto dos resíduos orgânicos e promove consciência ambiental.

Pautado pelo princípio da cocriação, o Territórios Regenerativos Mata da Várzea posiciona a comunidade como protagonista das decisões. Ao integrar os moradores como sujeitos ativos, o Grupo assegura que o crescimento econômico preserve a identidade local e respeite a soberania dos territórios nos quais atua.

“Trazer um pouco das minhas experiências em geografia para o empreendedorismo de impacto aqui na Várzea foi criativo, imaginário e esclarecedor. Foi massa poder colocar de forma concreta sonhos que unem comunidade, soberania, autonomia, empoderamento feminino e do povo negro!”

Clara Regina, Encantamentos da Várzea

Sessão de Pitches



Encontro de Sensibilização





Negócios em desenvolvimento 2025

- **Biodoces da Várzea** – Produção e venda de doces feitos com ingredientes da biodiversidade da Mata da Várzea.
- **Bruxa Urbana** – Produção de sabonetes íntimos e outros produtos com insumos agroecológicos locais com parte do lucro revertida para cursos e vivências em regiões vulneráveis.
- **Centro Agroeducativo Sementes da Várzea** – Oficinas e vivências práticas em agroecologia para a primeira infância.
- **Colmeia da Várzea** – Oficinas e cursos sobre abelhas e comercialização de mel e derivados.
- **Encantamentos da Várzea** – Roteiros turísticos em que os próprios moradores são anfitriões e o visitante passa por uma imersão cultural e gastronômica.
- **Oriré** – Arte e arquitetura de impacto produzidas com materiais descartados.
- **Pestaria Molhos e Conservas** – Produção de pestos e conservas com itens da agroecologia local.
- **RIV Produtora** – Organização de eventos multiculturais para valorizar os produtores locais e fortalecer a economia criativa.
- **Tekoá** – Bioarquitetura e bioconstrução aplicadas ao contexto urbano.
- **Várzea do Bem-estar** – Agroindústria que produz e comercializa polpas de frutas e combate o desperdício de alimentos.



Outros programas



Alunos do programa Evoluir



448

JOVENS E CRIANÇAS
beneficiadas

Educação para reduzir desigualdades

O Grupo considera a educação como pilar fundamental para a redução das desigualdades e o desenvolvimento social sustentável. E dentro desse contexto, o programa Evoluir oferece educação complementar para crianças e jovens, utilizando uma metodologia ágil que combina o reforço em Matemática e Língua Portuguesa ao desenvolvimento de competências socioemocionais essenciais. Complementando a base curricular, existe a trilha de “Descobertas”, que explora temas como empreendedorismo, ciências e artes, adaptados ao contexto cultural de cada localidade.

Em 2025, o impacto do programa, que aconteceu em polos de Recife, Tacaimbó e Goiana, todos em Pernambuco, alcançou áreas de atuação dos três negócios, beneficiando 448 jovens e crianças. Um número que aponta o compromisso com o fortalecimento das comunidades, garantindo que o crescimento da organização caminhe junto ao progresso social das regiões em que está presente.



“Tem sido gratificante. Só o fato de termos três dias da semana um ambiente seguro, onde podemos deixar os nossos filhos para que eles possam adquirir habilidades que não são exploradas, afastando-os das telas, é maravilhoso.”

Wedna Felix da Silva,
mãe de Helena, aluna do Evoluir de Goiana





Crescimento do impacto positivo

O Programa Cirandar utiliza os recursos incentivados do Grupo para o fortalecimento de projetos sociais, atuando como motores de desenvolvimento local, promoção de direitos e geração de impacto positivo na sociedade. O ano de 2025 marcou um avanço histórico no programa, que contemplou 21 projetos, totalizando R\$ 5,5 milhões em recursos destinados. Outro marco foi a primeira utilização da Lei Estadual de Incentivo ao Esporte (ICMS), ampliando o escopo de atuação na promoção de atividades esportivas educacionais.

Orientado pela estratégia empresarial do GCB, o programa apoia iniciativas inseridas em territórios nos quais suas unidades de negócios estão presentes, especialmente, no estado de Pernambuco. O Grupo conta com a assessoria da Zoom Social, que é parceira técnica do Programa Cirandar, para apoiar a seleção, a governança e o acompanhamento dos projetos incentivados.

Incentivo	Limite do IR (15%)	Valores R\$ mil
Caráter cultural e artístico – Rouanet	4%	2.372
Fundos dos direitos das crianças e dos adolescentes	1%	590
Fundos nacionais, estaduais ou municipais do idoso	1%	590
Lei da reciclagem	1%	590
Atividades de caráter desportivo	1%	590
Programa nacional de apoio oncológico (Pronon)	1%	590
ICMS	-	200
Total		5.522

A seleção dos projetos segue um rigoroso fluxo, que inclui análise técnica de conformidade, *due diligence* e avaliação do Comitê de Pessoas & Sustentabilidade, com base no alinhamento à matriz de materialidade do GCB e dos negócios e aos principais ODS relacionados.

Além do aporte financeiro, o Programa Cirandar foca no fortalecimento institucional de organizações comunitárias, oferecendo capacitação para que estruturem seus projetos e se tornem aptas à captação de recursos de forma transparente e sustentável não apenas através do GCB, como também de outras empresas.

Os projetos apoiados em 2025 refletem a pluralidade das demandas sociais, abrangendo áreas como educação e apoio à primeira infância; inclusão digital e fortalecimento da cultura popular; assistência a crianças neurodivergentes, pessoas com deficiência e pacientes em tratamento de câncer; promoção do envelhecimento ativo; meio ambiente e reciclagem.



LEI DA RECICLAGEM

A regulamentação aprovada em 2025 passou a permitir o uso de verbas incentivadas em projetos de reciclagem, fortalecendo a Política Nacional de Resíduos Sólidos. Para o Grupo Cornélio Brennand, o novo marco amplia o apoio à economia circular, à profissionalização de cooperativas e a iniciativas que elevam as taxas de reciclagem nos territórios onde atuamos.



“A parceria com o Grupo Cornélio Brennand reafirma a construção de um impacto social consistente. Com critérios técnicos e foco nos territórios, o GCB fortalece organizações locais e amplia o alcance das iniciativas sociais.”

Gilmar Dias, Diretor da Zoom Social



2ª turma Minha Empresa + ESG



Cadeia fortalecida

O programa Minha Empresa + ESG, realizado em parceria com o Sebrae Pernambuco, é voltado à capacitação de fornecedores para que pequenos negócios integrem os pilares ambiental, social e de governança em suas operações. Em dezembro de 2025, a segunda turma, composta por 24 empresas, concluiu sua formação.

Ao disseminar conhecimentos técnicos e estimular a adoção de padrões ESG, o Grupo fortalece não só sua cadeia de suprimentos, como também contribui para o desenvolvimento econômico regional. O impacto do programa está diretamente alinhado às metas globais da Agenda 2030, com destaque para o ODS 8 (Trabalho decente e crescimento econômico) e o ODS 12 (Consumo e produção responsáveis). Com essa estratégia, o GCB consolida um ecossistema de negócios mais ético, produtivo e comprometido com o crescimento sustentável de longo prazo.



“Achei a iniciativa do Grupo Cornélio Brennand maravilhosa em trazer essa temática global e mostrar como isso pode ser construído dentro das pequenas empresas. Foi uma jornada muito produtiva e prática, que trouxe para nós, pequenos e médios empreendedores, uma visão estratégica. Porque ESG não é somente uma pauta, e sim uma estratégia de negócio adotada mundialmente”.

Luciana Delav, FloxHu



SAIBA MAIS
clikando aqui



Com o apoio do Grupo Cornélio Brennand, a Oficina Francisco Brennand consolidou-se como um centro permanente de produção de pensamento e preservação artística, recebendo mais de 30 mil visitantes em 2025.

A gestão operacional focou na qualificação da experiência do visitante e no cuidado com os colaboradores. A implementação de um Código de Ética e Conduta, somada à chegada de uma coordenação de Recursos Humanos, estabeleceu uma cultura de *compliance* e transparência. Reformas estruturais e novos sistemas de controle de acesso completaram o ciclo de melhorias institucionais do ano.



Oficina Francisco Brennand



EDUCAÇÃO E PESQUISA

A área de Educação e Pesquisa ampliou seu impacto ao atender 5.900 pessoas em ações formativas e de pesquisa. Destaca-se o foco social do setor, que recebeu mais de 3 mil visitantes em visitas agendadas, sendo a maioria alunos da rede pública de ensino. Além disso, parcerias com instituições como UFPE e FACEPE impulsionaram estudos sobre arte e antropoceno.



ATIVIDADES ARTÍSTICAS

No campo artístico, o ano foi marcado pela chegada da nova curadora-chefe, Camila Bechelany, e pela inauguração da exposição "Noites de Sol". A instituição também avançou na estruturação de seu patrimônio com a elaboração do Plano Museológico e a catalogação de 8.700 documentos do Ateliê FB. Ações de conservação preventiva e monitoramento climático garantiram a integridade do acervo. A produção artística registrou recordes, com a fabricação de quase 1.400 peças em um único mês e o fortalecimento de pontos de venda em São Paulo.



Roberta Aguiar e Douglas
Melo - Iron House



ODS relacionados

Governança

Governança

A Governança do Grupo Cornélio Brennand é orientada pela geração de valor e pela busca por resultados sustentáveis, fundamentada em princípios inegociáveis de transparência, ética e responsabilidade. Partindo das diretrizes estratégicas estabelecidas pelos acionistas e alinhadas às melhores práticas de mercado, a gestão integra fatores econômicos, sociais e ambientais tanto na identificação de oportunidades quanto na mitigação de potenciais riscos.

O Conselho GCB dedicou-se intensivamente ao processo de atualização e consolidação do planejamento estratégico de portfólio do Grupo. O trabalho, que contou com a participação ativa dos Acionistas e Conselheiros (com destaque para a atuação da quarta geração da família), tem como objetivo promover o alinhamento das ambições dos acionistas, estabelecer os direcionadores estratégicos para os ativos do portfólio, definir diretrizes de longo prazo, fortalecer a governança no processo decisório e ampliar a geração de valor.

O ano de 2025 foi marcado também por avanços na Governança. Com o apoio de uma consultoria externa, foi realizada uma nova avaliação de seus Conselhos de Administração. Além de analisar

a dinâmica, o trabalho incorporou uma avaliação 360° de seus membros, conferindo maior robustez e profundidade ao processo. A avaliação resultou em planos de ação que contemplaram prioridades de atuação, contribuindo de forma efetiva para o aprimoramento do sistema.

Embora seja um processo comum em empresas de capital aberto, trata-se de uma iniciativa ainda pouco frequente entre empresas familiares. Esse movimento reforça o diferencial do Grupo: uma governança que vai além do papel, pautada pela legitimidade, seriedade e pelo genuíno interesse em evoluir continuamente.

Em linha com o fortalecimento do processo de sucessão do Grupo, foi instituído um novo módulo

preparatório direcionado aos membros da quarta geração interessados em assumir posições de presidência nos Conselhos de Administração. A iniciativa, inserida no pilar de liderança da Academia de Governança GCB, contempla uma jornada estruturada de desenvolvimento, alinhada ao perfil e às atribuições requeridas para o exercício da função.

Com uma governança sólida e integrada à estratégia, o Grupo Cornélio Brennand atua com disciplina no cumprimento de seus compromissos, apoiado por metas claras, níveis de alçada bem definidos e uma arquitetura de riscos e auditoria interna em contínua evolução. Nesse contexto, o modelo de auditoria interna passou a adotar uma abordagem híbrida, com a internalização parcial das atividades por equipe própria.

ACADEMIA GOVERNANÇA GCB

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

Com sete pilares de desenvolvimento, que vão desde *soft skills* até Risco e Inovação, promove cursos, bate-papos e palestras com todos os membros que atuam na Governança.



Estrutura de governança

GRI 2-9, 2-11, 2-12, 2-16, 2-17, 2-18

Com a Assembleia de Acionistas como fórum soberano, a estrutura de governança do Grupo Cornélio Brennand é constituída pelo Conselho de Sócios; pelos Conselhos de Administração (CAD GCB, CAD Atiaia e CAD VIVIX) e pelo Comitê Imobiliário; além dos Comitês de Assessoramento, que incluem os Comitês de Auditoria e Riscos, de Pessoas & Sustentabilidade, e de Governança.

Com habilidades e competências complementares, conselheiros acionistas, conselheiros independentes, conselheiro interno e especialistas compõem os fóruns da Governança. Seguindo as melhores práticas, o Presidente do Conselho de Administração não exerce função executiva, assegurando a independência na condução da gestão.

A Diretoria Executiva, os CEOs e a área de Governança, Riscos e Compliance (GRC) complementam essa estrutura em conjunto com o Comitê de Conduta, Comitê Tributário e as auditorias internas e externas, assegurando a conformidade regulatória.

A composição dos colegiados é revisada periodicamente, de modo a assegurar o alinhamento da sua estrutura às estratégias dos negócios do GCB. Em 2025, em linha com as diretrizes do planejamento estratégico, foi realizada a renovação do CAD VIVIX, com a entrada de dois novos conselheiros independentes, com perfis aderentes aos novos desafios da Companhia.



Reunião do CAD VIVIX na fábrica



SAIBA MAIS

Sobre a composição e as atribuições de cada órgão clicando aqui



Presença em eventos

Mirela Menezes, gerente sênior de Governança, Riscos e Compliance, representou o GCB na quinta edição do Governança 360, importante evento da governança corporativa realizado em 2025.

Promovido pelo Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC), o Governança 360 reuniu em São Paulo profissionais de todo o país em painéis e debates sobre os temas mais relevantes da governança corporativa na atualidade. Mirela apresentou o painel "O Conselho como impulsionador da jornada de governança nas empresas familiares", compartilhando sua vivência na gestão da governança do Grupo.

Gestão de riscos GRI 2-26

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

O processo de gestão de riscos é baseado no modelo das três linhas (Administração, Estruturas de Apoio e Auditoria) e utiliza padrões de referência de mercado, como o Enterprise Risk Management: Integrating with Strategy and Performance, do COSO ERM Framework.

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

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

O processo de gestão de riscos é estruturado conforme o modelo de três linhas: Administração, Estruturas de Apoio e Auditoria

As auditorias interna e externa, conduzidas por terceiros independentes, reforçam a integridade das operações e das demonstrações financeiras. Como parte de sua evolução contínua em gestão de riscos e governança, o GCB avançou na internalização parcial das atividades de auditoria interna, com a formação de uma equipe própria. A adoção de um modelo híbrido fortalece a capacidade analítica, viabiliza avaliações mais aprofundadas e eleva o rigor no acompanhamento da implementação dos planos de ação, ampliando a efetividade do processo de auditoria interna.

Ainda em 2025, em consonância com as mudanças no ambiente de negócios e com o direcionamento estratégico de suas empresas, o Grupo atualizou seu dicionário de riscos e os indicadores-chave de risco (KRIs), possibilitando análises mais assertivas voltadas à antecipação de riscos e ao aprimoramento dos mecanismos de controle.

A abordagem integrada da gestão de riscos do GCB fortalece a resiliência organizacional, assegura o cumprimento das exigências legais e regulatórias e contribui para a geração de valor sustentável.



Izabela
Figueiredo,
GRC

Lídia Cunha e Swellen Silva - Operação Industrial da VIVIX



O índice de aderência documental dos fornecedores superou 90%, reforçando o papel da área na prevenção de riscos previdenciários e trabalhistas

Gestão de riscos com terceiros GRI 2-24

A área de Gestão de Riscos com Terceiros atua de forma estratégica para mitigar fragilidades relacionadas à contratação e à gestão de serviços terceirizados. Em 2025, consolidou sua abordagem voltada à excelência operacional, assegurando o alinhamento dos parceiros externos aos padrões de governança e sustentabilidade da organização.

O ano também marcou um avanço importante: o índice de aderência documental dos fornecedores superou 90%, reforçando o papel da área na prevenção de riscos previdenciários e trabalhistas. Esse resultado fortalece a segurança jurídica e contribui para a redução de custos operacionais, refletindo um trabalho contínuo de controle, atualização e validação dos documentos obrigatórios – sempre com foco na integridade das contratações e no fortalecimento da governança.

Além disso, foram promovidos treinamentos específicos de conformidade e sustentabilidade direcionados aos fornecedores. As iniciativas visam reduzir passivos e capacitar a cadeia de valor para atender aos requisitos de integridade e às diretrizes do Código de Conduta para Fornecedores.

O processo de gestão de terceiros é ainda reforçado por mecanismos de *due diligence* e auditorias, que garantem a integridade das operações e o cumprimento de cláusulas contratuais. Ao integrar o monitoramento de riscos operacionais às prioridades de sustentabilidade, o Grupo assegura uma gestão mais eficiente e transparente, minimizando impactos negativos e promovendo uma cultura de conformidade.



Programa de Compliance

Em 2025, sob a gestão da área de Governança, Riscos e Compliance (GRC), o Grupo consolidou avanços relevantes no fortalecimento da cultura de integridade, atuando com afinco na geração de valor para os negócios.

O Programa de Compliance segue estruturado em três pilares: Prevenção, Detecção e Resposta, que são respaldados por meio de políticas, treinamentos, comunicações e monitoramentos. Mais do que processos, o Programa reflete uma cultura organizacional baseada no exemplo, na transparência e na responsabilidade.

Com foco na evolução contínua, as políticas e documentos de Compliance são periodicamente atualizados. Em 2025, foi realizada a revisão do Código de Conduta para colaboradores, incorporando aprimoramentos relevantes, com destaque para a inclusão de diretrizes relacionadas a riscos tecnológicos e ao uso ético da inteligência artificial.

Outra iniciativa de destaque foi a atuação junto à cadeia de suprimentos. Em parceria com a área de ESG, foi promovido um novo treinamento sobre o Código de Conduta para Fornecedores e boas práticas de ESG, ampliando o alcance da cultura de integridade junto aos *stakeholders*.

**Com base nos pilares
Prevenção, Detecção e
Resposta, o Programa
continua atuando fortemente
na geração de valor para os
negócios do GCB**

Colaboradores do time de Pessoas & Sustentabilidade



Mônica Reis, especialista de Compliance, nas obras da PCH Taboca



Semana de Compliance



Integridade na prática: proximidade, diálogo e aculturamento

A equipe de Compliance realizou visitas a unidades administrativas, fábrica, obras e parques solares, marcando a presença ativa nas operações como uma das principais iniciativas do ano.

Esses encontros aproximaram colaboradores, lideranças locais e equipes de campo, permitindo trocas de experiências e diálogos sobre temas essenciais para a cultura ética do Grupo, como combate ao assédio, conflitos de interesse, Canal de Ética e Due Diligence de Integridade. Dessa forma foi possível reforçar que integridade é uma prática cotidiana, no canteiro de obra, no chão de fábrica e nos escritórios.

Esse movimento foi fortalecido pela realização da 2ª Semana de Compliance, que contou com uma programação híbrida em todas as localidades do Grupo. A programação incluiu o lançamento da nova versão do Código de Conduta, além da realização de *workshop* sobre Due Diligence de Integridade, que buscou reforçar a conscientização dos colaboradores quanto à gestão de riscos no relacionamento com terceiros.

Como encerramento, foi promovida a palestra Integridade por Inteiro, que enfatizou a importância do compromisso individual e organizacional com a ética e a integridade.

NOSSOS COMPROMISSOS E POLÍTICAS **GRI 2-23, 2-24**

O Grupo Cornélio Brennand tem plena convicção de que a ética e a transparência constituem o único caminho para um crescimento sustentável.

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



CONFLITOS DE INTERESSE **GRI 2-15**

A Política de Conflitos de Interesse e Transação com Partes Relacionadas estabelece diretrizes, orienta na identificação, declaração e resolução de situações que possam representar conflitos de interesse reais ou potenciais. É um documento que dá orientações tanto ao exercício de atribuições e atividades dos

colaboradores no Grupo Cornélio Brennand quanto às transações com partes relacionadas.

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



CONHEÇA

Código de Conduta



Como funciona o Canal de Ética

CANAL DE ÉTICA GRI 2-25, 2-26

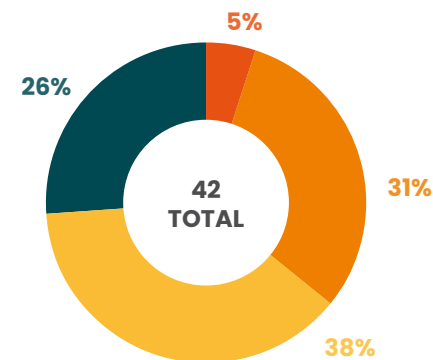
O Canal de Ética é acessível ao público interno e externo 24 horas por dia, sete dias por semana, pelo número 0800 800 4404, via navegador e pelo aplicativo Contato Seguro. O canal estabelece um ambiente seguro e confidencial para o registro de relatos e suspeitas de condutas inadequadas.

A apuração das manifestações é conduzida pelo Comitê de Conduta, exceto nos casos em que haja conflitos de interesse envolvendo seus membros. Em casos de violações aos Códigos de Conduta, às políticas e aos procedimentos internos e/ou à legislação vigente, são adotadas as medidas corretivas cabíveis.

Os 42 relatos recebidos em 2025 abrangeram tratamento desrespeitoso ou favorecimento, descumprimento de leis, políticas ou normas, uso indevido de recursos da empresa, conflitos de interesse, fraudes e furto de bens da empresa.



RELATOS RECEBIDOS



- Ausência de informações
 - Improcedentes
 - Procedentes ou parcialmente procedentes*
 - Em apuração
- * Sendo 6 procedentes e 10 parcialmente procedentes

TELEFONE **0800 800 4404**
 SITE contatoseguro.com.br/gcb
 APP **contato seguro**



GESTÃO DE RISCOS E CAPACITAÇÃO PARA O COMBATE À CORRUPÇÃO GRI 2-24, 205-1, 205-2

O Grupo realiza periodicamente avaliações estruturadas dos principais riscos de *compliance* aos quais suas operações estão expostas, incluindo riscos de corrupção, relacionamento com terceiros, conflitos de interesse, fraude e vulnerabilidades em processos críticos. Os resultados dessas avaliações são consolidados em uma matriz de riscos, que orienta o aprimoramento contínuo dos controles de *compliance*, bem como o fortalecimento das medidas de prevenção e mitigação.

Em resposta aos riscos identificados, o Grupo assegura a ampla comunicação de seus compromissos anticorrupção e das expectativas de conduta ética, promovendo sua incorporação

às rotinas de trabalho por meio de treinamentos obrigatórios e ações contínuas de comunicação.

Em 2025, o treinamento anual sobre o Código de Conduta para Colaboradores alcançou 97% do público elegível. Adicionalmente, colaboradores que atuam junto ao setor público participam de capacitações específicas sobre a Política Anticorrupção, reforçando a aderência às diretrizes aplicáveis.

O compromisso com a conformidade estende-se também à cadeia de valor, contribuindo para a disseminação consistente das diretrizes anticorrupção e para a consolidação da cultura de integridade.

ABORDAGEM TRIBUTÁRIA GRI 207-1, 207-2

A estratégia fiscal do Grupo Cornélio Brennand é fundamentada na conformidade regulatória e integrada aos seus objetivos de desenvolvimento sustentável, sendo compreendida como um pilar essencial de seu impacto socioeconômico. A governança do tema é exercida pelo Conselho de Administração, responsável pela aprovação das diretrizes fiscais, com supervisão do Comitê de Auditoria e Riscos e suporte direto da Presidência Corporativa e das diretorias Jurídica e Financeira. Para assegurar a execução dessa estratégia, há um Comitê Tributário e sistemas de gestão avançados, como o SAP, que garantem o rigor técnico e a centralização das informações.

A gestão de riscos tributários ocorre de forma sistemática, abrangendo desde a análise de legislações vigentes até a auditoria de transações complexas e parcerias internacionais. Esse monitoramento é reforçado pelo apoio de consultorias e por processos de verificação, que incluem auditorias internas e externas independentes. Embora a política fiscal detalhada seja um documento interno, o compromisso com a integridade é garantido por mecanismos de transparência, como o Canal de Ética, que permite o reporte de quaisquer preocupações sobre condutas empresariais, assegurando que o planejamento tributário permaneça alinhado à ética e às exigências legais vigentes.



Sarah Rezende,
Jurídico



Assembleia Familiar 2025

Governança Familiar

O Protocolo Familiar passou por uma revisão em 2025 para implementar melhorias alinhadas às necessidades atuais e aos desafios futuros

O Conselho de Família, composto por quatro comitês, é o órgão que promove e salvaguarda a coesão da Família, fomentando seus valores, princípios e visão, para um comprometimento duradouro com negócios. Uma mudança importante no ano foi sua formação exclusiva com integrantes da 4ª geração no biênio 2025–2026, o que representa um marco na estrutura de governança. Isso já é um reflexo do processo sucessório bem estruturado e planejado, que assegura a continuidade dos valores familiares e a preservação do legado.

Para reforçar a coesão e o conhecimento sobre os negócios, assegurando que a transição de liderança ocorra de forma estruturada e alinhada aos valores da organização, foi promovida uma série de eventos e iniciativas de formação.

REVISÃO DO PROTOCOLO FAMILIAR

Em 2025, a revisão do Protocolo Familiar consolidou-se como a principal iniciativa da área de Governança Familiar, evidenciando o compromisso com a evolução contínua das práticas e com o fortalecimento sustentável das relações familiares ao longo das gerações. A iniciativa foi conduzida com o objetivo de alinhar o documento às demandas contemporâneas e aos desafios futuros da família empresária.

Para garantir consistência metodológica e imparcialidade no processo, foi contratada uma consultoria especializada, responsável por apoiar e mediar os trabalhos junto a um Grupo de Trabalho formado por representantes das três gerações, além da liderança de Governança Corporativa e Familiar.

Ao longo de quatro meses, o projeto envolveu uma análise aprofundada do protocolo vigente, a realização de entrevistas individuais para captação de expectativas, a coleta estruturada de contribuições e a construção colaborativa das propostas de aprimoramento. O processo reforçou a escuta ativa, a transparência e o engajamento intergeracional como pilares da governança familiar.

As melhorias propostas foram consolidadas, apresentadas e aprovadas na Assembleia Familiar realizada em dezembro, marcando um avanço relevante na institucionalização das diretrizes e no fortalecimento da perenidade dos valores familiares.

PROJETO DE ESTRATÉGIA SOCIAL

Criado a partir da necessidade de estruturação da governança do Comitê de Transformação Social (CTS), vinculado ao Conselho de Família. Com o auxílio de uma consultoria, estratégias de filantropia e impacto social estão sendo desenvolvidas para a família e as empresas, permitindo mais clareza ao direcionamento estratégico. Nessa primeira etapa da atuação foram criados três grupos de trabalho: CTS, Filantropia Corporativa e Familiar. Todo o processo ampliará o impacto dos investimentos sociais e fortalecerá o legado familiar.



CURSO DE FINANÇAS EM PARCERIA COM A SAINT PAUL ESCOLA DE NEGÓCIOS

O Programa de Formação em Finanças, desenvolvido em parceria com a Saint Paul Escola de Negócios, foi direcionado a acionistas e futuros acionistas do Grupo Cornélio Brennand, reunindo 18 participantes de três gerações da família empresária. A iniciativa reforça o compromisso com a preparação qualificada, especialmente no que tange à compreensão financeira dos negócios e à tomada de decisões estratégicas.

Realizado em formato presencial em São Paulo, o programa proporcionou uma experiência aprofundada de aprendizado, combinando conteúdo teórico com a avaliação prática dos resultados dos negócios do GCB.

Com estrutura *in company*, o conteúdo foi customizado para refletir a realidade e os desafios específicos da família empresária. Como diferencial, o uso de dados reais dos negócios possibilitou discussões práticas e aplicadas, fortalecendo a conexão entre teoria e prática e ampliando a capacidade dos participantes de interpretar informações financeiras e contribuir de forma mais qualificada nas decisões do Grupo.



Workshop para revisão da estratégia de Impacto Social do CTS e do GCB

Curso de Finanças Saint Paul



Famílias empresárias

VISITA À GERDAU

Membros das 4ª e 5ª gerações que participaram da Jornada na China, em 2024, realizaram uma visita à unidade da Gerdau em Araçariquama (SP). O encontro proporcionou um momento relevante de fortalecimento das conexões estabelecidas entre as famílias empresariais Gerdau, Feffer e Cornélio Brennard, além de promover a troca de experiências.

Visita UFV Sol do Agreste



VISITA AOS NEGÓCIOS (ATIAIA - UFV SOL DO AGRESTE)

Um momento de integração e aprendizado reuniu membros das 3ª, 4ª e 5ª gerações durante visita à UFV Sol do Agreste. Ao lado de integrantes do Conselho de Administração da Atiaia, os participantes conheceram o Complexo Fotovoltaico Sol do Agreste, localizado nos municípios de São Caetano e Tacaimbó (PE).

A iniciativa contribuiu para o aprofundamento do conhecimento sobre os negócios do GCB, ao mesmo tempo que fortaleceu a aproximação entre os familiares e os executivos do Grupo.

Comitês de assessoramento do Conselho de Família



COMITÊ DE TRANSFORMAÇÃO SOCIAL (CTS)

Responsável por definir diretrizes, planejar e realizar ações de investimento social privado e promover a cultura de engajamento social e de voluntariado entre as gerações da Família. O CTS atua no fortalecimento da agenda social da jornada ESG.



COMITÊ DE INTEGRAÇÃO

Responsável por garantir a integração e transparência na comunicação entre os membros da Família.



COMITÊ DE FORMAÇÃO

Responsável por apoiar o desenvolvimento coletivo e individual dos acionistas e acompanhar a sucessão das gerações.



COMITÊ DE LEGADO

Responsável pela perpetuação do legado da Família, mantendo e estimulando seus valores entre as gerações.

PARTICIPAÇÃO EM EVENTOS

No 18º Encontro Nacional de Famílias Empresárias da Family Business Network (FBN), membros das 3ª e 4ª gerações marcaram presença na edição que abordou temas como desenvolvimento de lideranças; acordo de sócios; governança familiar e recursos humanos; reforma tributária; agenda climática; policapital; comunicação assertiva e convivência na família empresária.



18º Encontro Nacional de Famílias Empresárias FBN e Desenvolvimento Next Gen nas Famílias Empresárias

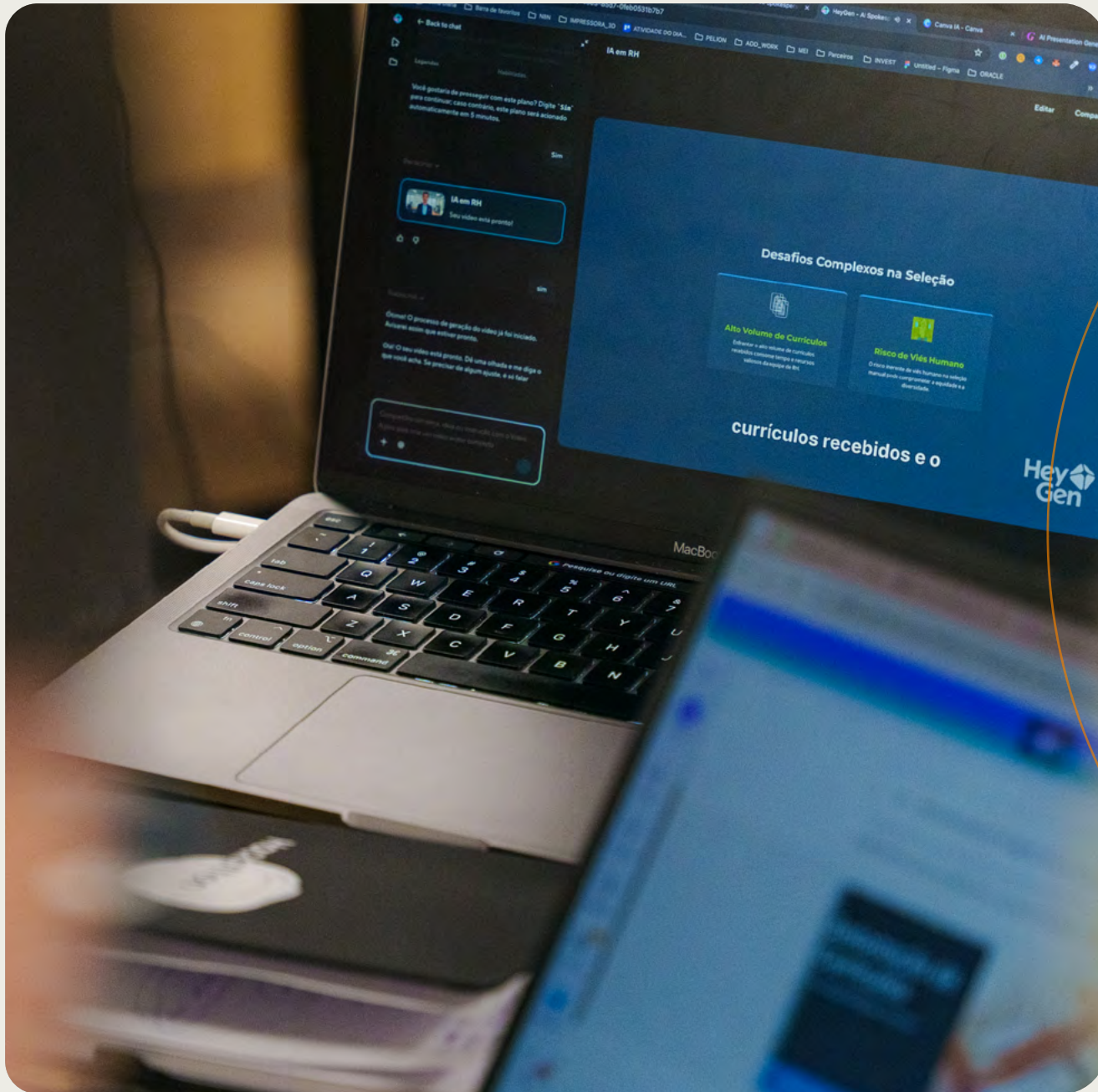


A liderança do Conselho de Família participou do Programa Next Gen no Desenvolvimento de Famílias Controladoras, organizado pela Cambridge Family Enterprise Group. A iniciativa foi dedicada ao fortalecimento e à formação das próximas gerações de lideranças no Brasil, reunindo membros de famílias controladoras e especialistas para a troca de experiências, estratégias e reflexões.

TRILHA DE DESENVOLVIMENTO DA 5ª GERAÇÃO

A partir dos 16 anos, os membros da quinta geração passam a integrar as principais agendas coletivas da Família Empresária — como a Reunião de Resultados, a Assembleia Familiar e o RADAR. Esse marco representa o início de sua jornada de aproximação com a Governança, com participação como convidados nas reuniões do Conselho de Família, no contexto do CFDay 16+.

Como complemento a essa trilha de desenvolvimento, o Programa de Estágio do GCB — Geração G — oferece uma vivência prática no ambiente empresarial. Em 2025, um integrante da 5ª geração iniciou sua atuação na área de Inovação, com acompanhamento do Comitê de Formação do Conselho de Família, reforçando o compromisso com a formação estruturada e progressiva das novas gerações.



Visão

empreendedora

A Inovação é um valor do Grupo e um pilar central da cultura organizacional, sustentando uma visão empreendedora que alia determinação à exploração responsável de oportunidades. Em 2025, mudanças estratégicas foram consolidadas para liderar transformações e otimizar soluções operacionais.

Como reflexo desse movimento e das parcerias com *startups* e instituições de ensino, o GCB foi destaque no Ranking 100 Open Startups. O Grupo também conquistou o Top 5 na categoria Materiais de Construção da 10ª edição do prêmio, que reconhece as corporações que mais praticam inovação aberta no Brasil.

Ao longo do ano, a busca por recursos criativos foi fundamental para ampliar a competitividade e a sustentabilidade das operações. Ao integrar tecnologia, pessoas e processos, o Grupo gerou valor contínuo para os negócios e para as comunidades onde atua.

Os avanços consistentes na jornada de transformação digital, com destaque para o uso responsável e estratégico da inteligência artificial, capacitações internas e as iniciativas de inovação aplicada, reforçaram o letramento digital e a eficiência dos processos.

Esse movimento reflete a entrada do Grupo na era da convergência, em que tecnologia, governança e pessoas se desenvolvem de forma integrada para qualificar decisões, potencializar resultados e fortalecer a geração de valor sustentável.

Filipe Ataíde, Soluções Digitais





IA COM RESPONSABILIDADE

O avanço do uso de inteligência artificial no Grupo ocorreu de forma estruturada, ética e alinhada às melhores práticas internacionais de governança. Em 2025, foi consolidada a Norma de Uso da Inteligência Artificial, documento interno que estabelece diretrizes para o uso, contratação, desenvolvimento e implementação de soluções de IA.

Como desdobramento prático dessa governança, foi lançado o Guia de Utilização de Inteligência Artificial, com orientações claras para o uso responsável no dia a dia, reforçando a importância de validação humana dos conteúdos gerados, a proteção de dados e a vedação ao uso de informações sensíveis em plataformas abertas.

A assistente virtual interna Babi evoluiu para a versão 2.0, consolidando-se como um agente de inteligência artificial generativa voltado ao apoio aos colaboradores em processos internos, com ganhos de agilidade e padronização de informação. Em testes realizados,

a solução apresentou acuracidade superior a 80%, sendo que, na maioria dos cenários avaliados, os resultados atingiram 90%, evidenciando a maturidade da solução. Em 2026, a Babi continuará em evolução, com foco na ampliação de suas capacidades, na melhoria contínua da qualidade das respostas e no uso responsável da tecnologia.

Adicionalmente, foi disponibilizado o Kit IA, que permite aos colaboradores utilizar recursos de inteligência artificial de forma segura e orientada, incluindo a criação de agentes inteligentes para apoio a atividades operacionais e analíticas.

Os avanços consistentes na jornada de transformação digital, com destaque para o uso responsável e estratégico da inteligência artificial, capacitações internas e as iniciativas de inovação aplicada, reforçaram o letramento digital e a eficiência dos processos.



Babi,
assistente
virtual
interna



“O Grupo Cornélio Brennand entende que inteligência artificial só gera valor quando as pessoas sabem usá-la com responsabilidade e propósito. Por isso, em 2025, estruturamos governança, normas e ferramentas que transformam IA em capacidade organizacional, e não em uso isolado de tecnologia. Seguimos em 2026 ampliando o letramento em IA para fortalecer decisões melhores, processos mais eficientes e impacto sustentável de longo prazo”.

João Pedroza, Coordenador de Inovação



Cultura de inovação e engajamento



O fortalecimento da mentalidade inovadora é impulsionado pelo Programa GCB+, que reúne cerca de 80 colaboradores voluntários de diversas áreas e negócios para desenvolver soluções colaborativas. Sem estar ligado a uma área específica, o grupo é unido por um propósito em comum: fazer a diferença ao enfrentar e resolver desafios reais. Em 2025, foram apresentados 28 projetos de 17 áreas diferentes, e um encontro integrado divulgou os resultados práticos do uso de IA nas propostas do time.



Já o programa Mais Ideias, que incentiva o registro de ideias para melhorar o dia a dia dos negócios, registrou em 2025 crescimento expressivo de 113% em relação ao ano anterior, consolidando-se como um dos principais motores de inovação do Grupo Cornélio Brennand. Grande parte das propostas selecionadas concentrou-se na redução do desperdício de insumos e no reaproveitamento de materiais, gerando impacto direto nas metas ambientais. Outras soluções se destacaram pela otimização de fluxos operacionais, reduzindo gargalos logísticos e tempos de manutenção.

O engajamento foi impulsionado por uma estrutura de gamificação, incluindo competições internas entre unidades e cerimônias de reconhecimento.

Encontro GCB+





Hackathon



O Hackathon 2025 foi concebido como um laboratório de experimentação prática, reunindo colaboradores de diversas áreas em torno da temática de Inteligência Artificial. Com foco no estímulo à criatividade e à colaboração interdisciplinar, o evento desafiou as equipes a resolverem problemas reais do GCB por meio do uso responsável da IA generativa.

Durante um dia inteiro, os participantes desenvolveram e aplicaram *prompts* direcionados a questões concretas da organização, garantindo que todas as soluções estivessem em conformidade com as diretrizes do Guia de Uso de Inteligência Artificial da companhia.

Em 2026, a iniciativa terá continuidade e será ampliada, reforçando o compromisso com a democratização do acesso à tecnologia, o letramento em inteligência artificial e a desmistificação de seu uso no contexto corporativo.

“Criamos um projeto de IA para reduzir a quantidade de documentos, evitando a verificação de um por um: de 500, o recurso entregou 15 documentos para análise manual. Fico feliz de ter participado pela primeira vez do Hackaton e alcançado o primeiro lugar, porém, o mais importante é o conhecimento que levamos para o ambiente corporativo e para a vida.”

Lucas Machado,
Analista da Central de Serviços



Participantes da Semana da Inovação



Hackathon



140
COLABORADORES
participaram das
diversas ações
realizadas na
Semana de Inovação

Semana de Inovação

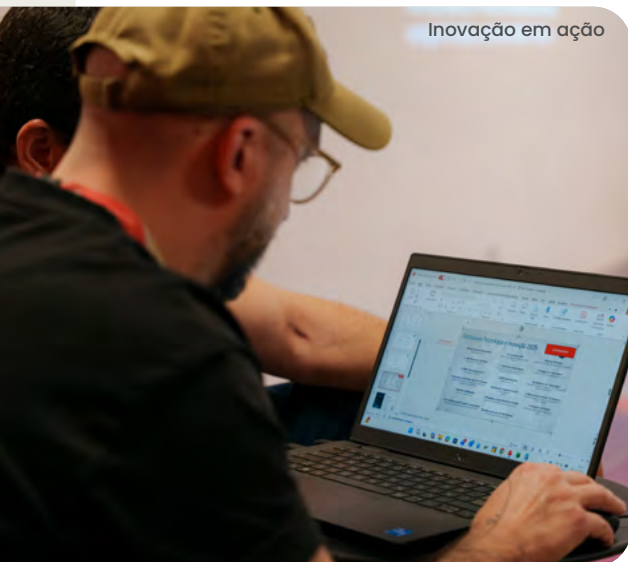
A Semana da Inovação foi realizada pela terceira vez em 2025, em comemoração ao Dia da Inovação (19 de outubro). Com o objetivo de fortalecer essa cultura de forma prática e acessível, estimulando a curiosidade, o aprendizado contínuo e a colaboração, a iniciativa engajou 140 colaboradores de todos os negócios e várias localidades.

A programação, que teve diversas ações realizadas ao longo da semana, foi desenhada para reforçar comportamentos-chave da cultura de inovação nas operações. Na Atiaia Renováveis, foi impulsionado o programa Mais Ideias, com uma competição em que os colaboradores apresentaram soluções para desafios do dia a dia, incentivando a participação ativa e a melhoria contínua. Na VIVIX, ocorreu um

bate-papo presencial na fábrica com executivos, abordando temas como tolerância ao erro, aprendizado e evolução, reforçando a importância de um ambiente seguro para a experimentação.

A iniciativa contou ainda com um *workshop online* sobre inteligência artificial, ampliando o acesso ao conhecimento e promovendo a compreensão das aplicações da tecnologia no contexto corporativo. Como complemento, foi realizada uma edição especial do GCB+, dedicada à apresentação de iniciativas de inteligência artificial desenvolvidas internamente, com o objetivo de compartilhar aprendizados, valorizar soluções criadas pela própria equipe e inspirar colaboradores a explorarem novas aplicações da tecnologia de forma responsável.

Inovação em ação



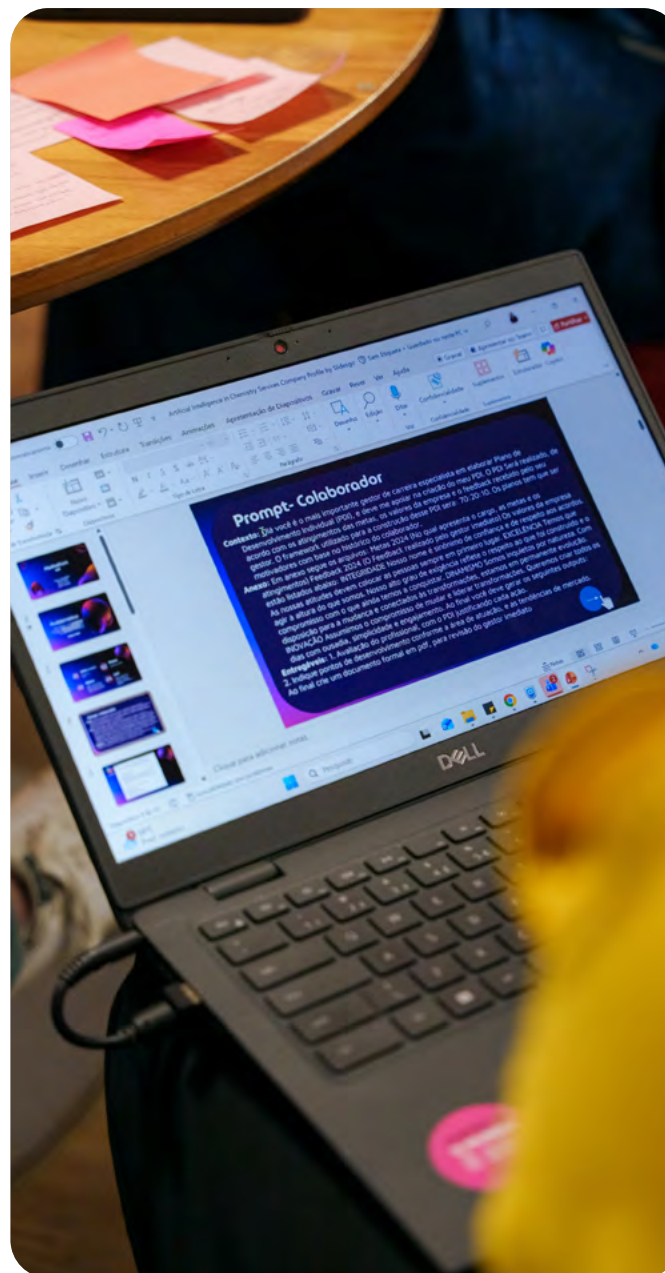
INFRAESTRUTURA E SEGURANÇA CIBERNÉTICA ESTRATÉGICA

O período foi marcado pela modernização da conectividade em todas as unidades, com a atualização de 98% dos computadores para o Windows 11 e a implementação de Wi-Fi 6 e tecnologia Starlink em localidades remotas.

A consolidação da Segurança da Informação como pilar estratégico foi outro destaque de 2025. Mais do que um suporte técnico, a área passou a atuar junto às diretorias e negócios para direcionar decisões, garantindo proteção à migração de sistemas para a nuvem e ao descomissionamento total de data centers. Essas ações trouxeram ganhos em segurança de dados, redução da complexidade, custos e conformidade operacional.

Iniciativas voltadas à agilidade operacional ganharam escala, como a abertura de chamados técnicos via *e-mail* e um novo sistema de gerenciamento inteligente de documentos.

A diretoria de Tecnologia & Inovação gerencia mais de 1.200 ativos e já integrou 14 novos sistemas ao SAP. Como parceira estratégica dos negócios e das demais áreas corporativas, contribui diretamente para ganhos de eficiência e produtividade. Um exemplo concreto é a integração com a área de Suprimentos, que, ao longo dos últimos anos, vem ampliando sua produtividade por meio da adoção de plataformas digitais e da conexão com *startups* especializadas, como Cost Drivers, Pipefy, Linkana, entre outras.



Treinamentos e capacitações

O time da Tecnova passou por um ciclo de capacitação para alinhar-se às diretrizes de eficiência, inovação e transformação digital da companhia. Como parte dessa atualização, alguns colaboradores participaram de fóruns de destaque nacional, como o AI Summit e o SAP AI Tour.

Para essa equipe, além da proposta de formação mínima de 8h para os colaboradores de todas as áreas, foi incluído o compromisso de uma aplicação dos conhecimentos adquiridos em projetos práticos, conectando a teoria aos desafios da empresa.

Adicionalmente, a área de Soluções Digitais promoveu treinamentos em Automation Anywhere, capacitando colaboradores de diversas áreas do GCB para o desenvolvimento de soluções em Automação Robótica de Processos (RPA). Essa formação permitiu que os participantes criassem automações para otimizar rotinas e reduzir erros, direcionando o foco das equipes para atividades mais estratégicas.

O cronograma de desenvolvimento incluiu, ainda, *workshops* sobre boas práticas em serviços de TI e engenharia de *prompt*, visando ao uso mais eficiente e assertivo da inteligência artificial no cotidiano operacional.

Destques de Tecnologia & Inovação em 2025



+11 mil

CHAMADOS TÉCNICOS ATENDIDOS



+60 mil

ATAQUES BLOQUEADOS



+200

PESSOAS IMPACTADAS

em treinamentos, programa
de ideias, Hackathon e outras
iniciativas em inovação



63

INICIATIVAS

que promoveram eficiência,
produtividade e mitigação de riscos



17%

DE ECONOMIA

em Serviços de
Armazenamento Digital



926

PESSOAS BENEFICIADAS

com os treinamentos
de cibersegurança



201

SUGESTÕES REGISTRADAS
NO PROGRAMA MAIS IDEIAS

aumento de 113%
comparado a 2024



48

SISTEMAS INTEGRADOS AO SAP,

com 14 novas integrações em 2025



Beatriz
Albuquerque,
Planejamento
Tributário

ODS relacionados

1 ERADICAÇÃO DA POBREZA	3 SAÚDE E BEM-ESTAR	4 EDUCAÇÃO DE QUALIDADE
5 IGUALDADE DE GÊNERO	7 ENERGIA LIMPA E ACESSÍVEL	8 TRABALHO DECENTE E CRESCIMENTO ECONÔMICO
9 INDÚSTRIA, INOVAÇÃO E INFRAESTRUTURA	10 REDUÇÃO DAS DESIGNAÇÕES	11 CIDADES E COMUNIDADES SUSTENTÁVEIS
12 CONSUMO E PRODUÇÃO RESPONSÁVEIS	13 AÇÃO CONTRA A MUDANÇA ALIQUILA DO CLIMA	14 VIDA NA ÁGUA
15 VIDA TERRESTRE	16 PAZ, JUSTIÇA INSTITUCIONAL E FORTECER AS LEIS	17 PARCERIAS MÚLTIPAS PARA A IMPLEMENTAÇÃO

Negócios
GCB

Negócios GCB

Em 2025, os negócios do Grupo Cornélio Brennand demonstraram dinamismo e resiliência diante de cenários distintos, consolidando movimentos estratégicos de portfólio e eficiência operacional. Na **Atiaia Renováveis**, o ano foi marcado por uma transformação significativa da base de ativos: a venda das PCHs Garganta da Jararaca e Paranatinga foi concretizada, ao mesmo tempo que a capacidade de geração foi expandida com a entrada em operação da PCH Fundãozinho e da UFV Sol do Agreste, a primeira usina solar de grande porte. Esse crescimento foi acompanhado pelo reconhecimento do Jeito de Ser Atiaia, alcançando a posição de quarta melhor empresa para se trabalhar no setor de energia do Brasi pelo GPTW.

Já a **Iron House** seguiu fortalecendo suas raízes com uma visão de longo prazo. No desenvolvimento de destinos, avançou na consolidação do destino Várzea com a aprovação de projetos, início das obras da centralidade e forte atuação social através da Casa Zero 81 Várzea, além de programas como Evoluir e Territórios Regenerativos Mata da Várzea. Simultaneamente, no Paiva, foram firmadas novas parcerias para lançamentos imobiliários e incrementadas as ativações de comunidade, reafirmando o compromisso com o urbanismo de qualidade e a criação de legados sustentáveis para os territórios onde atua.

No segmento industrial, a **VIVIX Vidros Planos** focou em eficiência interna e longevidade dos ativos. O grande destaque operacional foi a execução bem-sucedida da manutenção do forno (*hot repair*), um projeto executado sem acidentes, garantindo a produtividade para a próxima década. A inovação e a sustentabilidade permearam a estratégia, com a conquista do Prêmio Ozires Silva, o avanço em projetos de inteligência artificial para sensoriamento de ativos e a obtenção da certificação Lixo Zero.

DESEMPENHO FINANCEIRO DO GCB (2023-2025) (Atiaia, VIVIX, Iron House e demais empresas)

Indicador	Valor Absoluto 2023	Valor Absoluto 2024	Valor Absoluto 2025
Lucro líquido (R\$ milhões)	211	122	338
Ebitda contábil* (R\$ milhões)	496	471	748
Receita operacional líquida (R\$ milhões)	1.165	1.181	1.139
Índice de endividamento (Dívida líquida/Ebitda)	2,98	3,55	2,02
Remuneração e benefícios (R\$ milhões)	163	168	192
Tributos gerados (R\$ milhões)	326	325	446
Pagamentos a fornecedores - Valor absoluto (R\$ milhões)	1.517	1.039	1.856
Pagamentos a fornecedores - Quantidade	4.577	3.920	4.206

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

PCH Foz do Cedro





“Na Atiaia Renováveis, os princípios de ESG orientam nossa estratégia e sustentam a geração de valor no longo prazo. Em 2025, avançamos no fortalecimento da governança, na gestão eficiente dos impactos ambientais e na promoção do desenvolvimento social nas comunidades onde atuamos. Alinhados à Agenda 2030 e aos ODS, consolidamos práticas pautadas por ética, inovação e excelência operacional, reforçando nosso compromisso com nossas pessoas, com uma matriz energética limpa e um futuro sustentável.”

Rodrigo Assunção,

Presidente da Atiaia Renováveis

Energia limpa impulsionando o futuro

Com um portfólio em operação que inclui oito Pequenas Centrais Hidrelétricas (PCHs) e quatro Usinas Fotovoltaicas (UFVs), a Atiaia Renováveis tem presença relevante na geração de energia limpa no Brasil. Fundada em 2004 como Atiaia Energia, a empresa alcançou em 2025 a capacidade instalada de 556 megawatts (284 MW de usinas em operação e 248 MW de usinas pré-operacionais).

O ano consolidou a Atiaia Renováveis como um *player* estratégico e resiliente no setor de energia dentro de um cenário de desafios climáticos e transformações de mercado, fortalecendo as bases operacionais e financeiras do negócio. As metas orçamentárias foram superadas e a presença no mercado livre fortalecida, mantendo o compromisso inegociável com os valores do Grupo Cornélio Brennand e reforçando seu “Jeito de Ser Atiaia”. E novamente figurou entre as melhores empresas para se trabalhar no setor de energia do Great Place to Work (GPTW), avançando para a 4ª colocação da lista.

Entre os marcos operacionais, destacam-se a conclusão da venda das PCHs Garganta da

Jararaca e Paranatinga II, no Mato Grosso, para operar sob o modelo de autoprodução para a Gerdau; a entrada em operação da PCH Fundãozinho, no Mato Grosso do Sul; e o início dos testes em novembro do complexo fotovoltaico Sol do Agreste, em Pernambuco, sinalizando o avanço na diversificação hídrica e solar.

Para democratizar o acesso à energia limpa, foi lançado o *Livree*, produto focado no mercado varejista para simplificar o acesso à energia renovável. A *performance* financeira, que registrou Ebitda 3% acima do previsto no ano, caminha lado a lado com a responsabilidade socioambiental e a excelência em governança, tanto que 2025 foi um momento de olhar atento às mudanças climáticas. Para a Atiaia, sustentabilidade não é apenas uma meta, mas o alicerce da perenidade e competitividade do negócio.



SAIBA MAIS

sobre a nossa
trajetória aqui

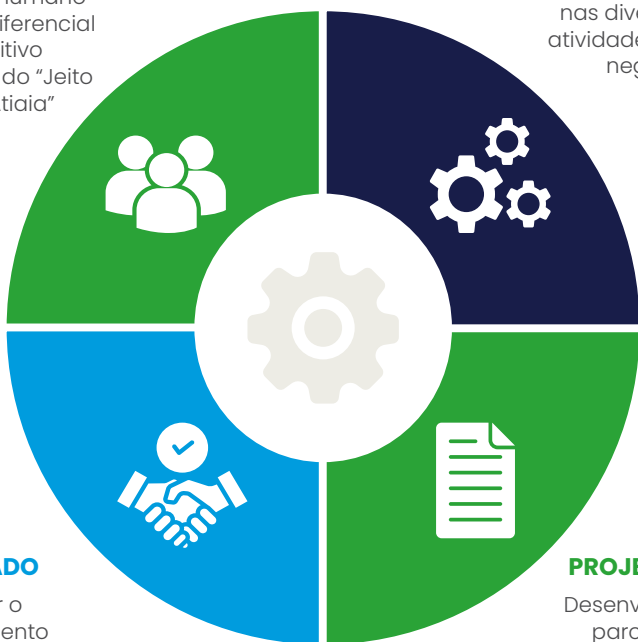
Pilares estratégicos

PESSOAS E CULTURA

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

OPERAÇÕES

Ter eficiência operacional e excelência nas diversas atividades do negócio



MERCADO

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

PROJETOS

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

Inovação e tecnologia

GRI 3-3 Inovação e tecnologia

A Atiaia Renováveis utiliza a inovação e a tecnologia de forma estratégica para assegurar a eficiência operacional e a *performance* de seus ativos. Em 2025, os avanços aconteceram em cultura de inovação, segurança cibernética e digitalização, reafirmando a inovação como valor transversal à estratégia de negócio.

Cultura de Inovação

O Programa Mais Ideias, plataforma colaborativa para soluções criativas, registrou um volume de propostas cinco vezes superior a 2024. Esse crescimento reflete a maturidade da cultura de inovação interna, com foco em redução de custos, segurança do trabalho e eficiência dos ativos.

Um destaque operacional foi a otimização do sistema de refrigeração dos geradores. A equipe de campo identificou que o acúmulo de sujeira nas grades elevava a temperatura dos equipamentos. A substituição por telas de maior vazão de ar evitou o superaquecimento e ampliou a vida útil dos ativos. Além disso, a nomeação de facilitadores nas unidades fortaleceu o elo entre a operação e o time de inovação.

Segurança Cibernética

A conclusão do Plano de Continuidade Operacional Tecnológico (PCOT) em 2025 garantiu a resiliência das operações essenciais contra incidentes tecnológicos, mitigando riscos regulatórios. A Atiaia também elevou sua maturidade cibernética por meio da consolidação da governança e da resposta a incidentes. Destaca-se a evolução na proteção de ambientes industriais, com a segmentação rigorosa entre Tecnologia da Informação (TI) e Tecnologia Operacional (TO).

Digitalização

Com foco em excelência operacional e suporte à tomada de decisão, foram conduzidos mais de 40 projetos em três frentes: Dados e Inteligência, com ampliação da visibilidade para decisões estratégicas; Otimização de Sistemas permitindo atualização tecnológica constante; e Automação com foco no aumento de produtividade.

Entre os resultados, destacam-se a automação de inventário no SAP com otimização dos fluxos de aprovação, a otimização na gestão de contratos e a integração e melhorias em sistemas operacionais.

Avanços e obras

Em agosto de 2025, a PCH Fundãozinho, localizada em Paraíso das Águas (MS), iniciou operação comercial, quatro meses antes do prazo regulatório determinado. Contratada no leilão de energia nova A-4/2022 e com 22 MW de capacidade instalada, a usina levou a Atiaia a atingir a marca de oito PCHs em operação em seu portfólio de geração de energia limpa.

As obras da UHE Estrela – a primeira usina hidrelétrica da Atiaia – e da PCH Taboca, situadas nos municípios de Jataí, Serranópolis e Itarumã, em Goiás, avançaram para a fase das grandes concretagens. Com 29,8 MW e 48,4 MW de capacidade instalada respectivamente, os empreendimentos estão sendo construídos de forma simultânea, o que permite otimizar custos, ampliar a oferta de emprego e o desenvolvimento da economia na região. Elas terão sua energia comercializada no Ambiente de Contratação Regulada (ACR), com início de fornecimento previsto para 2027.

Outro marco importante de 2025 foi a operação em teste, iniciada em novembro, da UFV Sol do Agreste. Com 169 MW de capacidade instalada, se tornará a



Obra UHE Estrela – Foto: Christopher Borges (colaborador)

maior usina em capacidade de geração da Atiaia Renováveis quando entrar em operação comercial em 2026. O complexo, que ocupa 440 hectares, é composto por seis outorgas: três no município de Tacaimbó e três em São Caetano, ambos em Pernambuco, com 80% da planta arrendada para clientes de autoprodução.

O ano marcou ainda a entrada em operação de seis usinas de Geração Distribuída (GD) – três em Recife (PE) e três junto à PCH Canoa Quebrada em Lucas do Rio Verde (MT).

Posteriormente, em janeiro de 2026, a Atiaia Renováveis assinou contrato para a venda de 100% das suas usinas de Geração Distribuída. A operação foi realizada com o SUNO Energias Limpas Fundo de Investimento Imobiliário, um fundo com forte atuação no segmento de geração distribuída e foco em ativos de energia limpa e renovável. A venda destes ativos está alinhada à estratégia de reciclagem de capital da Atiaia e é um passo importante para sustentar os movimentos de evolução do portfólio, reforçando o foco estratégico e a disciplina na alocação de recursos.

Leilão estratégico

Em agosto, a Atiaia Renováveis reforçou sua posição estratégica no setor ao ser uma das vencedoras do Leilão de Energia Nova A-5/2025, realizado pela Câmara de Comercialização de Energia Elétrica (CCEE) e pela Agência Nacional de Energia Elétrica (Aneel).

A vitória viabilizou a comercialização de energia de duas PCHs do portfólio da companhia. O destaque foi a PCH Tucano (GO), que teve 100% de sua capacidade (24 MW) negociada, com operação prevista para setembro de 2029. Adicionalmente, foi comercializada a energia remanescente da PCH Fundãozinho, correspondente a 0,7 MW médio, reforçando a eficiência de seus ativos no mercado regulado.



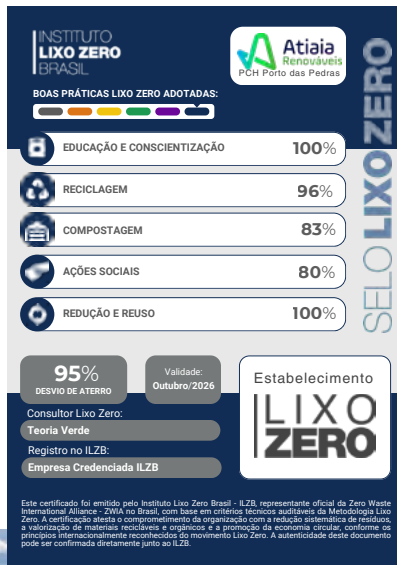
Em um ano marcado por novidades no portfólio, a Atiaia Renováveis lançou o Livree, solução de energia limpa voltada para clientes de menor porte, pequenos comércios e residências.

Em maio de 2025, o Livree ficou disponível para o mercado varejista de todo Brasil e de Geração Distribuída para Pernambuco e Mato Grosso. A proposta foi disponibilizar uma alternativa simples, digital (adesão feita por WhatsApp, com o suporte do time de

especialistas) e econômica, com liberdade na contratação de energia renovável.

Sem a necessidade de instalar placas solares na residência ou comércio, o contratante tinha acesso à energia 100% renovável e, em consequência, poderia obter economia de até 35% na conta de luz para o varejo e até 20% para GD.

O Livree representou um movimento estratégico importante ao oferecer a *expertise* em energia renovável para um novo público.



PCH Porto das Pedras

Jornada ESG

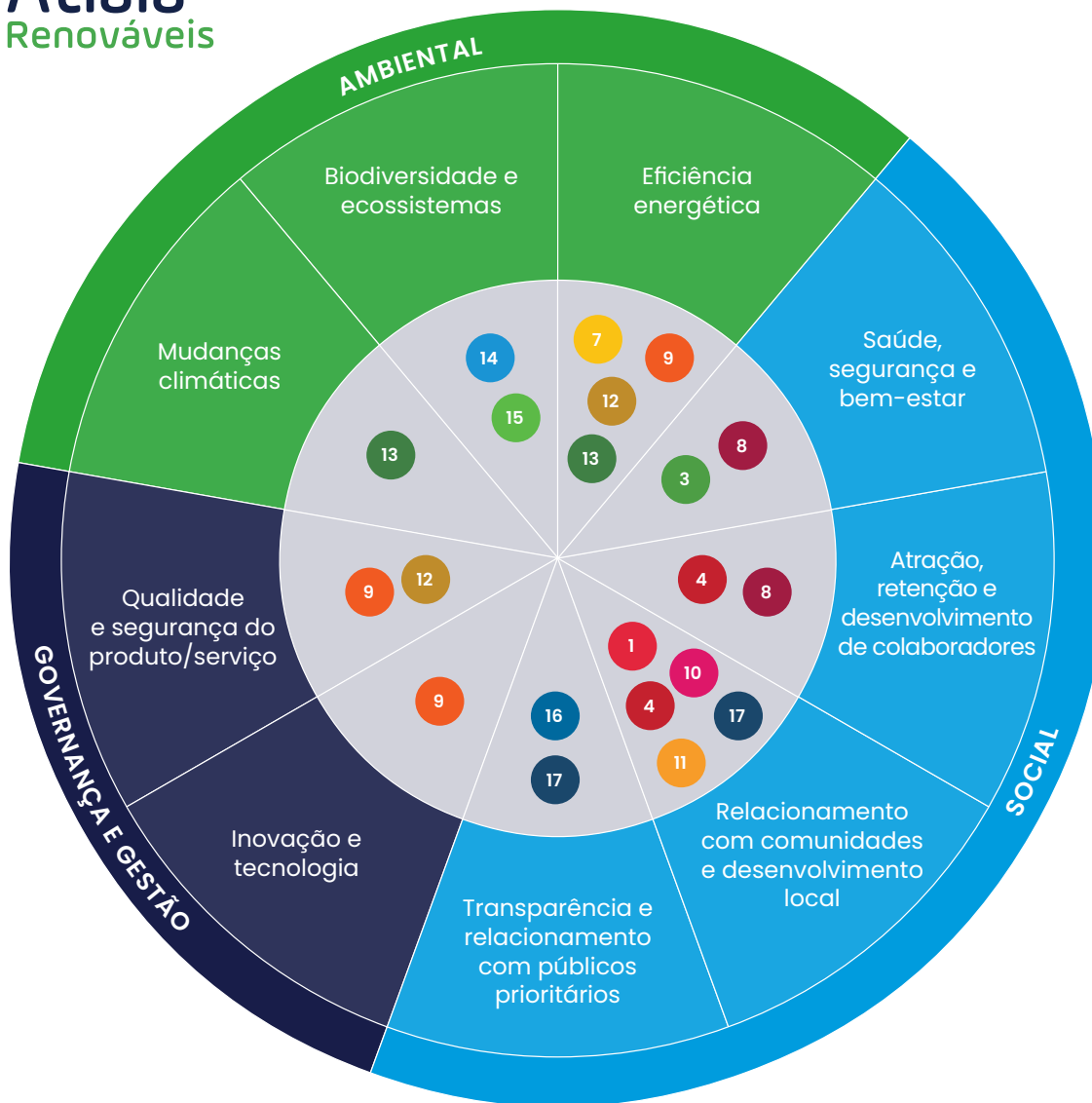
A jornada de transformação sustentável é algo que faz parte do dia a dia da Atiaia Renováveis. Com o suporte de consultorias especializadas, a companhia prioriza iniciativas de mitigação e soluções de baixo carbono.

Entre os resultados que reforçam o compromisso com a descarbonização, estão a conservação de áreas verdes, o plantio de mudas e a gestão de resíduos com excelência, além da emissão de selos I-REC, que validam a entrega de uma matriz energética limpa ao mercado.

Em 2025, 12 usinas foram certificadas com o selo Lixo Zero com nota máxima. Já a PCH Porto das Pedras recebeu, pela segunda vez consecutiva, o Selo de Hidreletricidade de Baixo Carbono, um reconhecimento internacional validado pela International Tracking Standard Foundation. Com o selo, a energia gerada pela PCH ganhou ainda mais valor no mercado, além de reforçar o papel estratégico das hidrelétricas de pequeno porte na transição energética brasileira.



Temas materiais GRI 3-2



TEMAS ADICIONAIS DE VISIBILIDADE PARA O RELATO

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

Alinhamento aos ODS

A Atiaia Renováveis atua com base nos pilares ESG e nos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Organização das Nações Unidas (ONU), reforçando seu compromisso com um futuro mais sustentável. Os 17 ODS estabelecidos para a Agenda 2030 estão presentes no dia a dia da empresa, orientando programas socioambientais e iniciativas voltadas ao bem-estar das comunidades nos territórios onde atua.

A empresa comercializa a energia limpa gerada por suas PCHs e UFVs e, desde 2017, os I-REC, certificados internacionais que atestam o uso de energia de fontes sustentáveis. A venda, combinada ao selo REC Brazil, proporciona aos clientes mais clareza sobre a origem e os impactos socioambientais da energia renovável consumida. Em 2025, a Atiaia ampliou o selo de sustentabilidade para energia renovável REC Brazil, adicional à certificação internacional I-REC, para oito usinas em operação (veja quadro).

Com a inclusão das PCH Buriti, Canoa Quebrada e Foz do Cedro (MT), a empresa fortaleceu sua participação entre os empreendimentos que atendem aos 17 ODS, que atesta o alto padrão de sustentabilidade das usinas.

Esse acréscimo permitiu certificações I-REC e REC Brazil em 66,6% das usinas em operação, totalizando aproximadamente 211 MW de potência instalada e 1,1 milhão de MWh de geração anual. Esse é mais um passo rumo a uma matriz energética mais limpa e inclusiva, refletindo o compromisso em gerar valor para a sociedade, o meio ambiente e as comunidades do entorno.



Oito usinas da Atiaia são certificadas com o selo de sustentabilidade para energia renovável REC Brazil

USINAS CERTIFICADAS

Usina	Localização	Potência instalada	Geração anual
PCH Buriti	MS	30 MW	220.000 MWh
PCH Canoa Quebrada	MT	28 MW	210.000 MWh
PCH Foz do Cedro	MT	24 MW	140.160 MWh
PCH Areado	MS	18 MW	95.000 MWh
PCH Bandeirante	MS	28 MW	161.000 MWh
PCH Porto das Pedras	MS	28,03 MW	200.000 MWh
UFV Maravilhas I	PE	27,5 MW	64.000 MWh
UFV Maravilhas II	PE	27,5 MW	64.000 MWh

Meio Ambiente

GRI 203-1

Para a Atiaia, a questão climática é reconhecida como um fator relevante para suas operações e para a sustentabilidade do negócio. Os impactos associados às variações no regime de chuvas, especialmente sobre a capacidade de geração de energia, reforçam o compromisso da empresa com uma atuação responsável, resiliente e alinhada à gestão socioambiental.

A empresa busca resultados concretos em sua atuação ambiental, como o selo de baixo carbono da PCH Porto das Pedras, a certificação de Lixo Zero, promoção de campanhas socioambientais, participação em eventos e iniciativas como reaproveitamento de óleo hidráulico e adesão a programas como o Juntos pelo Araguaia. O apoio à agricultura familiar, com investimentos para capacitação técnica e insumos, é outra importante frente de atuação sustentável da empresa.



Arara-canindé, Goiás (GO) - Foto: Christopher Borges (colaborador)

A gestão ambiental é consolidada por meio da evolução do Plano de Estratégia Climática, que estabelece a construção do inventário completo de emissões (Escopos 1, 2 e 3), em conformidade com a ISO 14064-1 e o GHG Protocol. A Atiaia conta ainda com o suporte de consultorias especializadas e prioriza a mitigação de impactos e o desenvolvimento de soluções de baixo carbono.

Apoio à agricultura familiar nos estados de MS, MT e PE



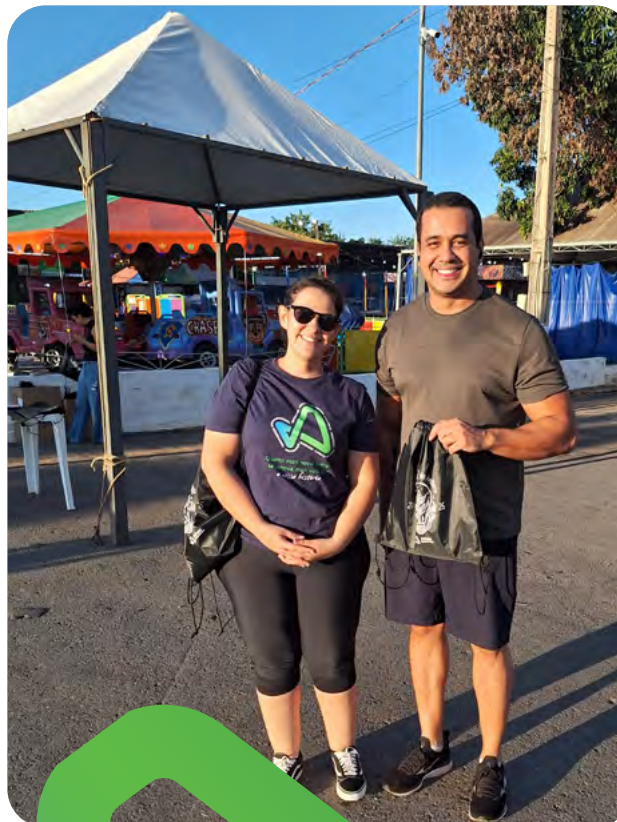


Tamanduá - Foto: Christopher Borges (colaborador)

Além da geração de energia limpa, as ações da Atiaia contribuem para a preservação de mais de 5,8 mil hectares de áreas verdes do GCB, incluindo o plantio de mais de 1,5 milhão de mudas, sendo quase 25 mil em 2025.

Na Semana do Meio Ambiente, em junho, a empresa promoveu ações como a palestra "O planeta em suas mãos" e o início da divulgação do boletim interno Voltagem Consciente, com conteúdo informativo para os times. A programação incluiu ainda a ação Stop Ambiental em Cuiabá, com distribuição de 100 kits com mochila, papel semente e composto orgânico para comunidades da região, e oficinas Lixo Zero na Escola Municipal Maria Elazir Correa de Figueiredo, na capital mato-grossense.

Ação Stop Ambiental



Atiaia no Pernambuco Carbon Days

No segundo semestre, o presidente da Atiaia, Rodrigo Assunção, esteve no Pernambuco Carbon Days, evento que reuniu lideranças e especialistas para debater o futuro da descarbonização. Em sua participação no dia dedicado ao Petróleo, Gás e Petroquímica, Energia e Renováveis, Rodrigo apresentou as iniciativas ambientais e sociais da empresa que já renderam conquistas como o Selo de Baixo Carbono.

Durante o painel, ele enfatizou que a Atiaia vai além das exigências, com ações que fortalecem seu papel na transição energética e na construção de um futuro mais sustentável.

Rodrigo Assunção



BIODIVERSIDADE: IMPACTOS E SERVIÇOS

ECOSSISTÊMICOS GRI 101-5, 101-7 E 101-8

As operações da Atiaia Renováveis concentram os impactos mais significativos do Grupo Cornélio Brennand sobre a biodiversidade, devido à sua localização em biomas sensíveis como Caatinga, Cerrado e Mata Atlântica. A implantação e operação de PCHs exigem intervenções para a instalação de barragens, acessos e servidões e muitas dessas estruturas situam-se em regiões de alta integridade ecossistêmica que enfrentam riscos hídricos ou processos de deterioração. Diante disso, são necessárias medidas rigorosas de mitigação, como a instalação de escadas de peixes, controle de efluentes e restauração vegetal.

Historicamente, a implantação das usinas causou a conversão de fragmentos de vegetação nativa em áreas operacionais. Esses ecossistemas passam por processos de compensação e restauração, apresentando indicadores positivos de recuperação da integridade biológica. Paralelamente, a Atiaia monitora os serviços ecossistêmicos essenciais beneficiados por essas áreas. A regulação do ciclo hidrológico, polinização, controle de erosão e manutenção da biodiversidade aquática são alguns dos que atendem diretamente a comunidades locais, produtores rurais e povos tradicionais.

A governança do tema estende-se à cadeia de suprimentos, com foco na gestão de riscos associados ao fornecimento de materiais e serviços de infraestrutura em áreas com vegetação. Dados quantitativos detalhados, como o inventário preciso de hectares convertidos, encontram-se em fase de levantamento técnico e serão consolidados em reportes futuros.

Benedito José de Almeida, PCH Canoa Quebrada





Lixo Zero: certificações com nota máxima

As usinas de Canoa Quebrada, Buriti, Porto das Pedras, Bandeirante, Areado, Foz do Cedro, Pedra Furada, além do Escritório Cuiabá, conquistaram a renovação da Certificação Lixo Zero em 2025. O reconhecimento dado pelo Instituto Lixo Zero Brasil, representante oficial da Zero Waste International Alliance no Brasil, atesta o comprometimento da empresa com a redução sistemática de resíduos, a valorização de materiais recicláveis e orgânicos e a promoção da economia circular.

Com o trabalho permanente de conscientização na Atiaia, foi possível certificar também as usinas fotovoltaicas Assuruá, Verde Vale III e Maravilhas I e II, fortalecendo ainda mais a atuação responsável nas operações. Todas as unidades obtiveram nota máxima (coloração azul), posicionando a Atiaia como referência na gestão de resíduos e como única do setor de energia a alcançar essa certificação.

Preservação de rios e proteção dos peixes

Em 2025, a Atiaia Renováveis aderiu ao programa Juntos pelo Araguaia, iniciativa do Governo do Estado de Goiás que promove a recuperação da vegetação nativa, aliada à adoção de práticas sustentáveis de uso do solo, conservação da água e ações de educação ambiental.

No estado onde estão dois projetos para geração de energia renovável – a UHE Estrela e a PCH Taboca –, a Atiaia passa a integrar esse grande programa de revitalização de bacias hidrográficas, comprometendo-se a restaurar 50 hectares de cerrado na Alta Bacia do Rio Araguaia, área equivalente a 70 campos de futebol. O processo, que deve durar

três anos, reafirma seu propósito de atuar em harmonia com o território e com as comunidades do entorno.

Já a construção de um laboratório de reprodução de peixes na PCH Fundãozinho reforça o compromisso com a conservação das espécies nativas do rio Sucuriú, contribuindo para a recuperação de espécies ameaçadas e para o fortalecimento do equilíbrio ecológico.

A iniciativa apoia a pesca sustentável ao reduzir a pressão sobre os estoques naturais, gera benefícios econômicos, promove ações de monitoramento ambiental e incentiva a educação das comunidades da região.



Ações de revitalização ambiental, Programa Juntos pelo Araguaia (GO)



Renowatts reaproveita óleo nas PCHs

A Atiaia Renováveis implementou em 2025 uma solução inovadora para o tratamento e o reaproveitamento do óleo hidráulico utilizado nas máquinas de geração de energia de suas PCHs. O projeto piloto Renowatts teve investimento de R\$ 264 mil e já recuperou 5 mil litros de óleo nas PCHs Areado, Bandeirante, Porto das Pedras e Buriti, localizadas no Mato Grosso do Sul.

Diante da experiência bem-sucedida, um equipamento portátil passou a replicar o modelo nas PCHs Canoa Quebrada e Foz do Cedro. O volume foi

suficiente para atender à demanda das unidades, eliminando a necessidade de aquisição de 25 tambores de óleo. Utilizado nos sistemas hidráulicos das usinas, como mecanismo de controle de comportas e acionamento de turbinas, o óleo pode ser recuperado continuamente, sem limite de ciclos.

A iniciativa, idealizada por colaboradores da própria Atiaia, incrementa o reaproveitamento de recursos e promove o uso mais eficiente de insumos industriais em linha com os princípios dos 3 Rs da sustentabilidade: Reduzir, Reutilizar e Reciclar.

Programa Renovafontes

Em 2025, a Atiaia Renováveis iniciou o Projeto Renovafontes, realizando um diagnóstico estruturado que mapeou 337 nascentes nas sub-bacias dos rios Sucuriú e Indaiá Grande. A iniciativa identificou o estado de conservação dessas fontes de água para estabelecer prioridades de intervenção, focando na proteção dos recursos hídricos e na resiliência das sub-bacias onde suas PCHs estão localizadas.

A partir de 2026, a empresa implementará ações de restauração ecológica e recomposição da vegetação nativa nas áreas prioritárias. Esse plano quer proporcionar benefícios ambientais duradouros, como a melhoria da disponibilidade hídrica, a mitigação de processos erosivos e o fortalecimento da biodiversidade local, reforçando o compromisso da organização com a sustentabilidade e os indicadores ESG.

Pessoas & Sociedade

Paixão por pessoas

A Atiaia Renováveis avançou para a quarta posição entre as Melhores Empresas para Trabalhar no setor de energia no Brasil do Great Place To Work® (GPTW) na categoria Geração, Distribuição e Transmissão. É o terceiro ano consecutivo que fica entre as 10 primeiras empresas colocadas do *ranking*. O reconhecimento corrobora com a prática de valorização das pessoas como a base da cultura organizacional. Um ambiente de trabalho colaborativo, inclusivo e respeitoso está diretamente ligado ao alto nível de engajamento e satisfação entre os colaboradores.

Baseada no Jeito de Ser Atiaia, em que Foco no Cliente, Coragem, Paixão por Pessoas e Compromisso Socioambiental são valores que se somam aos transversais do Grupo Cornélio Brennand – Integridade, Excelência, Dinamismo e Inovação –, a cultura organizacional vem sendo cada vez mais fortalecida. Em 2025, iniciativas estruturadas de escuta, reconhecimento e desenvolvimento foram realizadas em todas as localidades de atuação. Paralelamente, o grupo de Embaixadores completou um ano de atuação como conector de cultura, propagando esses valores em todas as unidades.

Durante todo o ano foram lançadas iniciativas importantes para estruturar e fortalecer essa cultura, como o Programa Reconheça, que enaltece atitudes alinhadas aos valores da empresa, e o Book de Cultura, um registro vivo da identidade, propósito e forma de atuar. Como símbolo de pertencimento e orgulho, *kits* de cultura foram entregues a todos os colaboradores para reforçar que cada pessoa é parte essencial da história da empresa.

Os colaboradores contribuíram ativamente através dos Papos com Cultura, que ocorreram durante todo o ano nos escritórios, PCHs, UFVs e obras, com objetivo de criar espaços de diálogos, trocas e maior clareza sobre o Jeito de ser Atiaia. Já a série de vídeos e bate-papos conduzidos mensalmente pelos embaixadores no Se Liga e *live* do presidente do negócio com todos os colaboradores aproximaram os times da essência da cultura por meio de conversas, exemplos práticos e histórias reais.



Jociglene Costa, PCH Canoa Quebrada



Jeito de Ser Atiaia



Inovação



Dinamismo



Coragem



Excelência



Integridade



Foco no cliente



Compromisso socioambiental



Paixão por pessoas

Vivemos a Integridade que guia nossas escolhas, a Excelência que nos impulsiona a ir além, o Dinamismo que nos move e a Inovação que abre novos caminhos.

O Foco no Cliente orienta cada entrega, a Coragem faz avançar, a Paixão por Pessoas conecta e reenergiza e o Compromisso Socioambiental inspira a cuidar do mundo à nossa volta.

Ações de fortalecimento de cultura



Encontro de lideranças

Como mais uma iniciativa no fortalecimento do Jeito de Ser Atiaia, em setembro as lideranças participaram do *workshop* Líder de Cultura. No encontro de capacitação e fortalecimento do papel da liderança na construção da cultura organizacional, foram realizadas reflexões sobre autoconhecimento, conexão entre estratégia e cultura, tomada de decisões baseadas em valores e a criação de hábitos que reforçam os significados no dia a dia dos colaboradores.

Também foram abordados alinhamento de processos e como adequar a empresa à cultura desejada, numa oportunidade para que os profissionais compartilhassem suas experiências e aprendizados.

Segurança do trabalho

Ciente de que o desenvolvimento profissional impulsiona o crescimento mútuo, a Atiaia investe continuamente em programas de capacitação, treinamentos e oportunidades de aprendizado no dia a dia. Em 2025, a Política de Segurança do Trabalho foi estruturada com o propósito de fortalecer ainda mais a cultura de segurança em toda a organização. Ela contém diretrizes claras para a prevenção de acidentes, cuidado com a saúde ocupacional e a promoção de ambientes de trabalho seguros, alinhando os processos às melhores práticas e reforçando o compromisso da empresa com a integridade das pessoas.

Esse investimento é reforçado na área de Segurança do Trabalho, considerada o alicerce das operações com uma meta rigorosa de zero acidentes. Em 2025, foi registrado um acidente com afastamento (envolvendo profissional terceirizado) no primeiro trimestre.

Na PCH Bandeirante, no Mato Grosso do Sul, foi realizada uma capacitação voltada à manutenção e operação de tratores agrícolas para os zeladores. A iniciativa reforçou o valor do conhecimento como ferramenta de transformação, garantindo o uso seguro e eficiente dos equipamentos. Com isso, torna-se possível prolongar a vida útil dos ativos e promover a conservação das áreas verdes e estruturas das PCHs com mais qualidade.



APR DIGITAL 100%

A iniciativa tem como objetivo modernizar, padronizar e otimizar o processo de Análise Preliminar de Risco (APR) por meio da digitalização e automação de etapas, substituindo o modelo físico pela versão digital. O projeto, que avançou em setembro com a implantação da ferramenta e o treinamento dos colaboradores, passou a oferecer mais agilidade e rastreabilidade, contribuindo para a eficiência da manutenção e a segurança das equipes.

Entre os principais benefícios do projeto estão a maior eficácia na gestão de riscos por atividade realizada; redução de resíduos, com a eliminação de documentos impressos e arquivados;

fortalecimento da cultura de segurança na organização; fluxos de trabalho mais eficientes em campo, otimizando os processos de manutenção; e atendimento aos requisitos legais aplicáveis.

Além da iniciativa, a Atiaia mantém o Se Liga na Segurança, uma comunicação mensal com diferentes temas relacionados à segurança. Com o objetivo de fortalecer a cultura de conscientização e cuidado mútuo, cuja premissa é que “o trabalho mais importante é assegurar que todos retornem para casa tão bem quanto chegaram”, foi produzido um vídeo voltado prioritariamente às equipes de campo.

Sociedade GRI 413-1

A Atiaia Renováveis pauta sua atuação pelo respeito às comunidades vizinhas, com foco na preservação da identidade, cultura e patrimônio histórico, incluindo povos tradicionais. Ciente dos impactos de sua atividade, a empresa realiza identificações socioambientais desde a fase de viabilidade dos projetos, por meio de Relatório Ambiental Simplificado (RAS) e Estudo de Impacto Ambiental e Relatório de Impacto Ambiental (EIA-Rima), com avaliações anuais via Programa de Gestão Ambiental (PGA). O monitoramento é contínuo nos meios físico, biótico e socioambiental, abrangendo análises de fauna, flora e qualidade da água.

Em 2025, as ações de engajamento, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento alcançaram 100% das operações. Esses processos são participativos, envolvendo equipes multidisciplinares e comunidades locais em campanhas de comunicação social e audiências públicas. A estratégia prioriza a contratação de mão de obra local e o investimento em infraestrutura e serviços. Entre as entregas do ano, destacam-se a instalação de lixeiras comunitárias, doação de insumos para a agricultura familiar e escolas, além de palestras de educação ambiental.

Os destaques foram o maior alcance do Programa Evoluir e a continuidade do Aqua Luz (Goiana-PE). No Yakã, programa voltado ao apoio às comunidades indígenas, a ênfase recaiu sobre práticas culturais, alimentares e monitoramento territorial.

Para assegurar a confiança mútua e a transparência, a Atiaia mantém consultas amplas com grupos vulneráveis e disponibiliza canais formais para o recebimento de queixas via *e-mail*, redes sociais e comunicação direta nas localidades, garantindo que as demandas influenciem as melhorias nas condições socioeconômicas regionais.

A Atiaia realiza identificações socioambientais desde a fase de viabilidade dos projetos

Visita escolar com educação socioambiental na PCH Bandeirante (MS) e doação de lixeira comunitária em Ribeirão (PE)





Programa Evoluir, Tacaimbó (PE)



O programa alcançou 175 alunos na cidade de Tacaimbó em 2025



Expansão do programa

O município pernambucano de Tacaimbó, com cerca de 14 mil habitantes, recebeu novas turmas do Programa Evoluir em 2025. A iniciativa fortalece a base educacional local com aulas de Língua Portuguesa e Matemática, além de desenvolver habilidades socioemocionais de crianças e adolescentes. No último ciclo, o Evoluir atendeu 175 estudantes do 1º ao 5º ano do Ensino Fundamental, com faixa etária de 5 a 13 anos.

Segundo o Relatório de Diagnósticos, Metas, Estratégias, Ações, Avaliações e Monitoramentos do Governo de Pernambuco, divulgado em dezembro de 2024, mais de 50% dos alunos do 2º ano do Ensino Fundamental em Tacaimbó ainda não estavam alfabetizados na idade ideal. Após oito meses de atuação, o Programa Evoluir conseguiu reduzir em aproximadamente um ano a defasagem média dos estudantes atendidos em relação a competências de Leitura e Escrita: a média inicial era de 3,1 anos escolares de defasagem e, ao fim do ano, caiu para 2,2 anos.

O programa também oferece disciplinas complementares conforme o interesse das turmas, abordando temas como Ciências Humanas, Ciências Naturais, Cidadania e Direito, Sustentabilidade e Tecnologia.

Outras iniciativas



160

CESTAS BÁSICAS

foram doadas a famílias em situação de vulnerabilidade social

Em agosto, a equipe de Saúde, Segurança e Meio Ambiente (SSMA) da UFV Sol do Agreste entregou mais de **160 cestas básicas a famílias** em situação de vulnerabilidade social nas cidades de Tacaimbó e São Caetano, vizinhas à obra.



Investimento no projeto Escolas Lixo Zero, com foco na educação ambiental desde a infância, que envolveu 18 escolas municipais de Cuiabá. A iniciativa promoveu, de forma prática, os princípios dos 3 Rs — Reduzir, Reutilizar e Reciclar —, estimulando a correta gestão de resíduos e a formação de hábitos responsáveis no dia a dia da comunidade escolar.



A Atiaia Renováveis foi uma das patrocinadoras do filme *Manas*, primeiro longa de ficção da diretora Marianna Brennand. A produção, exibida em 2025 nos cinemas brasileiros, foi premiada em mais de 20 festivais desde sua estreia, como o prêmio da Mostra Giornate degli Autori, no Festival de Veneza.

Governança

Na governança da Atiaia Renováveis, a estratégia de crescimento e a criação de valor no longo prazo são geridas de forma integrada ao modelo de negócios, pautando-se pela transparência, equidade e prestação de contas. As metas de sustentabilidade são acompanhadas pela diretoria e reportadas ao Conselho de Administração, conectando o desempenho operacional aos compromissos institucionais do Grupo Cornélio Brennand.

A supervisão estratégica é exercida pelo Conselho de Administração exclusivo da Atiaia Renováveis, composto por 11 membros, sendo 10 votantes e um não votante. A estrutura é formada por sete acionistas familiares das 3ª e 4ª gerações – incluindo o membro não votante –, além de um acionista não familiar, um conselheiro interno e dois conselheiros independentes. O colegiado é responsável por aprovar a alocação de recursos e monitorar a execução da estratégia de energia.

Regiane
Yamanaka,
Comercial



INTEGRIDADE E COMPLIANCE

A conduta ética é regida pelos Códigos de Conduta do Grupo e por políticas internas que orientam o relacionamento com todos os fornecedores, órgãos reguladores e comunidades. A Atiaia mantém canais de reporte para denúncias de violações éticas, acessível tanto para o público interno quanto externo, assegurando anonimato e não retaliação. Em 2025, o programa de *compliance* realizou treinamentos sobre Código de Conduta, Política Anticorrupção e Combate ao Assédio, atingindo 100% do quadro de colaboradores.

O monitoramento de integridade também inclui processos de *due diligence* em contratações e parcerias estratégicas.

GESTÃO DE RISCOS

A arquitetura de gestão de riscos da Atiaia integra riscos estratégicos, operacionais, cibernéticos e de conformidade. O processo de identificação e mitigação considera variáveis ambientais e sociais, como a gestão hídrica e os impactos territoriais das plantas de geração. Os riscos prioritários são monitorados pela companhia através de indicadores-chave (KRIs) e reportados trimestralmente através do Comitê de Auditoria e Riscos.

O que vem por aí...

Rio Verde (GO)

- **RENOVAÇÃO DOS CONTRATOS DO ENBPar DAS PCHS BURITI E CANOA QUEBRADA POR MAIS 20 ANOS**, o que vai proporcionar receita por esse período direto com a Eletrobras, dentro do Programa de Incentivo às Fontes Alternativas de Energia.
- **ENTRADA EM OPERAÇÃO DA PCH TABOCA, UHE ESTRELA E DO COMPLEXO FOTOVOLTAICO SOL DO AGRESTE**, aumentando consideravelmente a capacidade instalada e o Ebitda da companhia.
- **PARTICIPAÇÃO EM NOVOS LEILÕES** no mercado regulado para viabilizar a venda de energia de projetos futuros, como as PCHs Apiúna (SC) e Retirinho (GO).
- **GESTÃO CUIDADOSA DO CAIXA** e do endividamento para preservar a saúde financeira da empresa.

Paiva



Iron House

GRUPO CORNÉLIO BRENNAND



Destinos planejados

Como uma empresa de desenvolvimento de bairros planejados, a Iron House atua na concepção e na gestão de destinos que oferecem infraestrutura, bom urbanismo, oportunidades de moradia, espaços públicos qualificados e soluções que estimulam a conexão entre as pessoas e o território. Em 2025, sua atuação pautada na perpetuidade e na criação de valor a longo prazo reafirmou o compromisso de construir um legado ao integrar novos destinos a contextos já existentes, respeitando a cultura, a memória, a natureza e os patrimônios de uma cidade.

Reconhecida por seu comprometimento com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Organização das Nações Unidas (ONU), especialmente em temas como inclusão social e desenvolvimento urbano sustentável, a Iron House prioriza, na prática, o ODS 11 (Cidades e comunidades sustentáveis). Seu portfólio está diretamente associado ao desenvolvimento do bom urbanismo, pautado por princípios como *placemaking*, caminhabilidade e ativação das áreas públicas, com soluções que incentivam a convivência e o uso qualificado dos espaços.



SAIBA MAIS

sobre a empresa aqui

Em territórios planejados, a empresa promove a integração entre o ambiente construído e os elementos naturais presentes no entorno, com foco na valorização da qualidade de vida e na conexão com espaços livres, ativos e bem estruturados.

Essa abordagem está alinhada às diretrizes urbanísticas contemporâneas e aos marcos regulatórios municipais, contribuindo para cidades mais humanas, inclusivas e resilientes.

A Iron House seguiu avançando no desenvolvimento do Paiva com foco no fortalecimento de sua centralidade e na consolidação do bairro. No mesmo contexto, prosseguiu com as melhorias da área da Várzea, sede e berço do Grupo Cornélio Brennand, contribuindo para a estruturação urbana e a valorização do ambiente.

O período também foi marcado pela conclusão da venda da participação do hotel JW Marriott São Paulo e pelo avanço na comercialização de unidades em Camaçari (BA). O movimento contribuiu para o fortalecimento da liquidez e possibilitou o direcionamento de investimentos para regiões e projetos mais aderentes às diretrizes atuais de crescimento e desenvolvimento de longo prazo.



“Na Iron House, nossa atuação é guiada pela perpetuidade e pela criação de valor no longo prazo. Desenvolvemos territórios vivos, abertos e integrados, onde respeito ao ambiente e planejamento urbano caminham juntos. Ao fortalecer nossa tese de destinos planejados e ampliar ações ambientais, sociais e culturais, reafirmamos o compromisso com cidades mais humanas, sustentáveis e conectadas às pessoas, em linha com o ODS 11.”

Carol Boxwell,

Presidente da Iron House

Jornada ESG

A Iron House tem sua atuação estratégica guiada pela matriz de materialidade, que contém 11 temas materiais. Um dos destaques é o tópico Cidades Sustentáveis, que integra a visão de longo prazo da empresa ao promover um planejamento urbano inteligente, inclusivo e voltado à mobilidade eficiente.

Alinhada aos seus princípios de governança, a Iron House é signatária do Pacto Global da ONU e integrante do Hub ODS Pernambuco. Essa atuação é fortalecida por parcerias e participações ativas em fóruns como a Associação para o Desenvolvimento Imobiliário e Turístico do Brasil (ADIT Brasil), Movimento Somos Cidade e Associação das Empresas do Mercado Imobiliário de Pernambuco (Ademi-PE).

O compromisso com o crescimento sustentável reflete-se em projetos de conservação ambiental de larga escala. No Paiva, são mantidos 126 hectares de áreas verdes, sendo 118 hectares de Mata Atlântica conectados ao projeto urbanístico, formando um dos mais relevantes corredores ecológicos

integrados a um empreendimento urbano no litoral brasileiro. Essa área preservada está inserida em um território maior, de mais de 500 hectares, em que o planejamento foi concebido com base na conservação da vegetação nativa, na baixa densidade construtiva e na integração entre ambiente natural e ocupação humana.

Esse conjunto de práticas transforma o Paiva em um *case* de urbanismo sustentável, no qual a preservação ambiental não é apenas compensatória, mas estruturante do próprio modelo de desenvolvimento, contribuindo para a qualidade de vida, regulação climática local e valorização do território. Já no território da Várzea, nas terras do Grupo Cornélio Brennand, são 637 hectares de preservação ambiental e histórica sob a gestão da Iron House.

Essas ações são geridas com foco no equilíbrio entre o desenvolvimento econômico e a responsabilidade com as futuras gerações, consolidando práticas que mitigam riscos e potencializam oportunidades no setor imobiliário.

Paiva



118

HECTARES DE
MATA ATLÂNTICA
PRESERVADA
NO PAIVA

Cidades sustentáveis GRI 3-3

A Iron House integra critérios ambientais e sociais desde o planejamento até a execução de seus projetos imobiliários. Essa gestão é orientada por diretrizes de Sustentabilidade e de Saúde, Segurança e Meio Ambiente (SSMA), com foco central na ecoeficiência e no respeito às comunidades do entorno.

Para garantir o equilíbrio no ambiente urbano, o pré-projeto envolve avaliações destinadas a compreender o impacto do desenvolvimento de um novo bairro ou loteamento sobre o seu entorno e bairros vizinhos. Nesse processo, analisamos critérios como densidade populacional, padrões de

ocupação, acessibilidade e a valorização do transporte de baixo impacto ambiental, sempre buscando soluções que favoreçam a mobilidade sustentável. Também consideramos a proteção e valorização do patrimônio cultural, arquitetônico e urbanístico existente, bem como a preservação da paisagem, evitando interferências que comprometam a identidade local.

Outro aspecto importante é a flexibilidade dos espaços, planejados para se adaptar a novas necessidades ao longo do tempo, assim como a eficiência no uso da água e o tratamento adequado dos efluentes gerados.

No campo ambiental, avaliamos o desempenho energético dos edifícios, buscando reduzir o consumo e incentivar práticas sustentáveis. A escolha dos materiais, a gestão dos resíduos e a proteção da biodiversidade são igualmente essenciais, assim como as medidas para prevenção da poluição e a atenção à qualidade sanitária, à ventilação adequada e ao controle da exposição ao ruído. Todos esses fatores orientam a elaboração de projetos que promovam conforto visual, ambiental e acústico, contribuindo para ambientes mais saudáveis e seguros.

Com base nessas análises, buscamos desenvolver empreendimentos que promovam pluralidade social e o uso democrático dos espaços públicos, integrando de maneira equilibrada aspectos urbanísticos, ambientais e sociais. A intenção é criar projetos que respeitem o contexto urbano, estimulem a convivência, favoreçam o bem-estar e promovam uma relação sustentável entre as pessoas, o ambiente construído e o meio natural.

Com a sustentabilidade inserida em todas as ações, é possível manter atualizadas as rotinas de controle ambiental e critérios de contratação de fornecedores, processo que envolve a escuta ativa dos *stakeholders*, garantindo que o *feedback* oriente ajustes operacionais e melhore a mitigação de impactos urbanos.

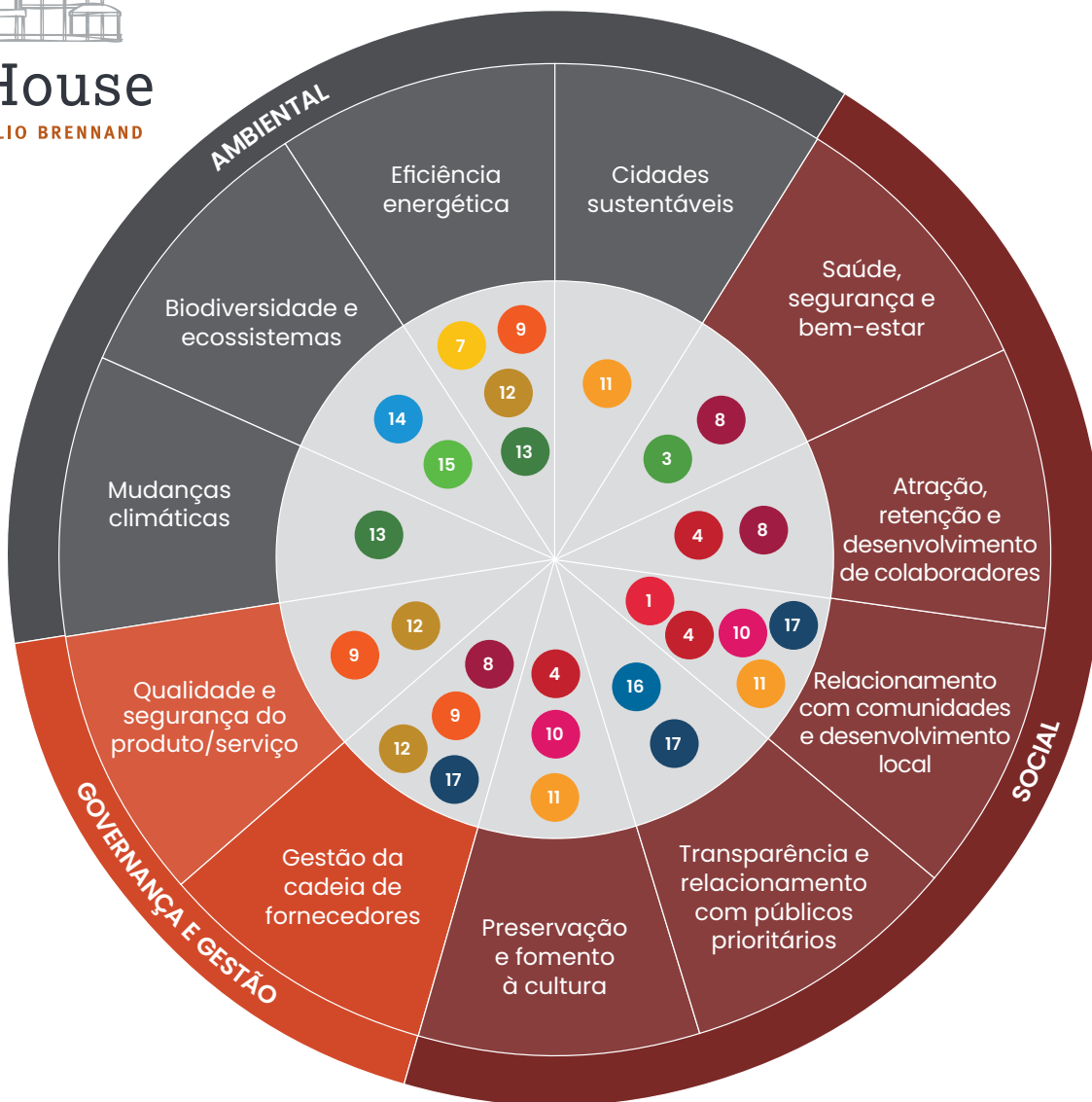
Ação de Plantio no Parque do Paiva



Temas materiais GRI 3-2



Iron House
GRUPO CORNÉLIO BRENNAND



TEMAS ADICIONAIS DE VISIBILIDADE PARA O RELATO



• Diversidade, equidade e inclusão



• Ética, integridade e compliance

Eventos

Atenta às transformações do mercado imobiliário e alinhada às diretrizes do bom urbanismo, a Iron House protagonizou, em 2025, uma agenda institucional intensa, voltada à troca qualificada de referências, conceitos e melhores práticas, tanto no cenário nacional quanto internacional.

A CEO da empresa e integrantes da equipe de projetos participaram do Bairros Summit 2025, principal evento do Brasil sobre urbanismo e bairros planejados que aconteceu em São Paulo. Já na Concrete Show South America, a Iron House foi representada pelo time da Engenharia no importante evento da cadeia construtiva do concreto na América Latina, também na capital paulista.

Nos eventos da ADIT Brasil, esteve no ADIT Arq, seminário nacional que debate arquitetura, inovação, ESG e mercado imobiliário, e no Complán, principal seminário sobre comunidades planejadas, loteamentos e desenvolvimento urbano. Além disso, também participou do curso “Associação como ativo de valor para projetos imobiliários”, que reuniu grandes nomes do urbanismo e da governança urbana para discutir a constituição e a boa gestão de associações de moradores em condomínios e bairros planejados.

Carol Boxwell e gerentes da Iron House na GRI Nordeste



Carol Boxwell e gerentes da Iron House no Bairros Summit 2025



Em Pernambuco, a empresa integrou o Fórum de Sustentabilidade da Amcham, realizado no Recife, ocasião em que destacou os impactos positivos da agenda ESG nas organizações diante de um público formado por profissionais de diversos setores. Também participou do Rec'n'Play, em mesa-redonda promovida pela Rede Muda Mundo – realizadora da Casa Zero e parceira no desenvolvimento da Casa Zero Várzea.

A Iron House ainda participou e apoiou eventos promovidos pela Ademi-PE, como o Workshop Ademi Ambiental e o Fórum Imobiliário Brasileiro: Conexões Estratégicas.



Iron House no Rec'n'Play

Governança

A Iron House sustenta seu modelo de governança em três pilares fundamentais: Integridade, Responsabilidade e Transparência. Esses valores garantem a perenidade dos negócios. Para garantir a continuidade do legado familiar e reforçar o compromisso com a sustentabilidade, a atuação acontece de forma estratégica e integrada, sempre com foco permanente na geração de valor no longo prazo.

CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

A governança é estruturada a partir de um Comitê Imobiliário, composto por sete membros da família acionista. Integrado por representantes das 3ª e 4ª gerações, além de um conselheiro interno, o colegiado atua em alinhamento com as demais instâncias do Grupo. A liderança exercida por um representante da 4ª geração evidencia o avanço consistente do processo de sucessão planejada.

75%
DAS POSIÇÕES
DE LIDERANÇA
são ocupadas
por mulheres

Pessoas

A equipe colaborativa da Iron House é formada por 15 profissionais e destaca-se pela forte presença feminina, refletindo um modelo de gestão que valoriza diversidade, equidade e protagonismo. A empresa é liderada por uma mulher e tem um expressivo índice de 75% das posições de liderança ocupadas por mulheres, o que evidencia, na prática, o compromisso com a promoção de lideranças femininas em um setor historicamente marcado pela predominância masculina.

Esse cenário reforça a cultura organizacional da Iron House e contribui para um ambiente mais colaborativo, diverso e inovador, no qual diferentes perspectivas impulsionam a tomada de decisão e a geração de valor para o negócio.

Para fortalecer sua cultura, a Iron House passou a promover internamente em 2025 o Bom dia On, que apresenta semanalmente um panorama das atividades realizadas, antecipa prioridades para o ciclo seguinte e garante a integração do time em torno dos objetivos comuns do negócio.

O Conexões – Café com CEO também é um momento de fortalecimento de cultura e sinergia. O encontro mensal promove o alinhamento estratégico e a discussão do *status* dos projetos, além de ser uma oportunidade para os colaboradores discutirem os desafios e celebrarem as conquistas.

A presença constante dos times nos territórios do Paiva e da Várzea reforça a conexão entre estratégia, operação e realidade local, contribuindo para decisões mais alinhadas às necessidades dos espaços urbanos desenvolvidos.



Equipe Iron House

A Trilha Acertar teve uma jornada de treinamento baseada em autoconhecimento, autorresponsabilidade, disciplina e gestão orientada a resultados



Equipe Iron House na Trilha Acertar

TRILHA DE DESENVOLVIMENTO DA IRON HOUSE

Fortalecendo sua agenda de desenvolvimento humano, a Iron House promoveu capacitações para todas as categorias funcionais em 2025, totalizando 581,50 horas de treinamento. Além disso, foi criada uma trilha de aprendizagem exclusiva para o negócio, em parceria com uma consultoria de desenvolvimento.

O lançamento da Trilha Acertar teve o objetivo de impulsionar a *performance* de líderes e liderados por meio de uma jornada estruturada de autoconhecimento, autorresponsabilidade, disciplina e gestão orientada a resultados. A iniciativa buscou promover relações mais transparentes, ágeis e resilientes em toda a organização.

A trilha foi desenhada para abordar a forma como cada colaborador se conecta com seu propósito e com o futuro do time. Nos módulos presenciais e *online*, os participantes vivenciaram métodos e práticas que ampliam produtividade, fortalecem o senso de pertencimento e alinham comportamentos aos objetivos estratégicos da Iron House.

Com total de 230 horas de treinamento, a iniciativa reforça o investimento em quem realmente sustenta o negócio: as pessoas que fazem parte dele. A proposta contribui para fortalecer o ambiente de trabalho e apoiar a melhoria contínua da produtividade.

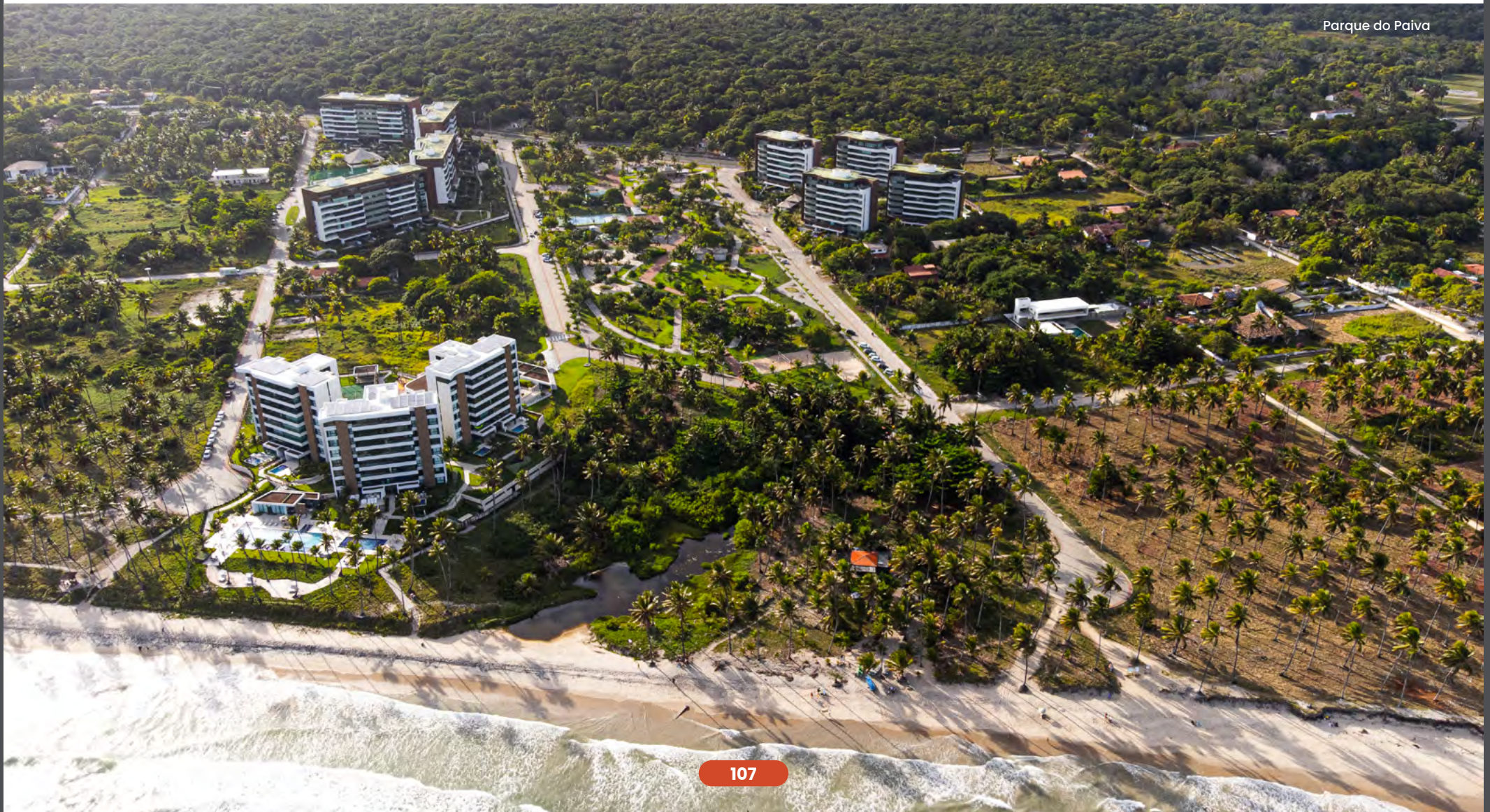


581,50

HORAS TOTAIS DE TREINAMENTO

Fortalecimento de centralidades e valorização dos territórios

Para o desenvolvimento dos territórios do Paiva e da Várzea, a Iron House segue investindo na criação e no aprimoramento de espaços urbanos inteligentes, respeitando contextos locais, históricos e culturais de cada ambiente. Essa abordagem busca propiciar experiências qualificadas por meio do desenvolvimento de novos empreendimentos, da revitalização dos existentes e da consolidação de centralidades.



Parque do Paiva

Paiva

No Paiva, primeiro bairro planejado da Região Metropolitana do Recife, onde residem em torno de 4 mil pessoas, o ano foi de reforço no pertencimento e na centralidade do local. Houve avanços em parcerias para novos produtos, como um empreendimento vertical, fruto da parceria entre a Iron House e a Pernambuco Construtora, com lançamento previsto para 2026.

A Associação Geral da Reserva do Paiva (AGRP) coordena a gestão e a interação com os moradores e comunidades vizinhas em prol da preservação da qualidade urbana da região, contribuindo com o funcionamento adequado de seus serviços essenciais. A Associação, que completou 15 anos em 2025, cuida da administração, manutenção, limpeza, paisagismo, conservação, segurança e vigilância das áreas públicas, além de disponibilizar atendimento emergencial de saúde e treinamentos técnicos.

Esse modelo de governança, um dos grandes diferenciais do Paiva, baseia-se em pilares que unem Transparência, Engajamento e Reputação Institucional. Na área de segurança, o ano foi marcado por avanços, incluindo a revisão do Planejamento Estratégico e da Matriz SWOT de Segurança do bairro, além da atualização do Procedimento Operacional Padrão (POP). Para fortalecer a vigilância colaborativa, foi realizada a capacitação das equipes operacionais dos condomínios por meio do curso Vigilante Cidadão, integrando as frentes de proteção à cultura comunitária.



Praia do Paiva

A partir dessa gestão integrada, surgiram resultados importantes, como a coleta de mais de 9 toneladas de lixo seletivo apenas no primeiro semestre, em parceria com a Prefeitura do Cabo de Santo Agostinho e empresas especializadas. Dentro do Programa de Gestão Ambiental, foram monitorados 63 ninhos de tartarugas e resgatados 177 animais silvestres. Além disso, foram realizadas trilhas ecológicas, plantio de mudas e ações de conscientização ambiental com alunos de escolas públicas da região. A Associação também mantém seu compromisso social por meio de iniciativas filantrópicas estruturadas e contínuas

junto a instituições como o Lar de Clara e o Projeto Estrela do Mar, situados em bairros vizinhos ao Paiva.

Essas ações vão além do apoio pontual e refletem uma atuação consistente de fortalecimento do tecido social local, contribuindo para o desenvolvimento comunitário, a inclusão social e a geração de oportunidades em territórios do entorno. Ao estabelecer vínculos duradouros com essas instituições, a Associação amplia o impacto positivo do empreendimento, reforçando seu papel como agente de transformação social na região.



Casa Parque Paiva

Casa Parque Paiva

Em atividade desde 2024, a Casa Parque consolidou-se como um dos principais ativos de convivência e bem-estar no coração do Parque do Paiva. Mais do que um espaço de apoio, tornou-se um ponto de encontro estratégico para moradores e visitantes, fortalecendo vínculos, estimulando a convivência e ativando de forma contínua os espaços públicos do entorno. Sua presença contribui diretamente para a consolidação da centralidade do bairro e amplia a conexão da Iron House com a comunidade local.

A Casa Parque também se destaca como um polo de experiências que integra cultura, gastronomia e lazer. Sua identidade cultural é reforçada por uma exposição permanente de peças da Oficina Francisco Brennand, enquanto uma *delicatessen* qualifica o uso cotidiano do espaço e atrai um fluxo constante de frequentadores. Essas iniciativas reafirmam o compromisso da empresa em proporcionar experiências qualificadas e impulsionar o desenvolvimento harmonioso de seus territórios.

Eventos e atividades

A Casa Parque Paiva é o espaço onde são desenvolvidas as iniciativas de *placemaking* no bairro. Com calendário anual que inclui programação esportiva, ações culturais e celebrações de datas comemorativas, promoveu vários eventos e atividades em 2025.

Em maio foi realizada a segunda edição do Casa Parque Recebe, evento gratuito com arte, cultura e empreendedorismo regional. Em junho, a Iron House patrocinou o já tradicional São João do Paiva no Empório, e, em outubro, a programação foi voltada para os pequenos, com o Circo do Paivinha, celebrando o Dia da Criança.

A Casa Parque apoia as incorporadoras que aportam no destino, servindo como ponto de atendimento e relacionamento com potenciais clientes de futuros empreendimentos desenvolvidos em parceria com a Iron House.

Pelo terceiro ano consecutivo, o Natal do Paiva, realizado na Casa Parque, foi um sucesso, reunindo mais de 700 pessoas entre moradores e visitantes.

O espaço ainda disponibilizou feirinha criativa, brinquedos, área para fotos e a Caravana de Natal da Coca-Cola. A empresa também participou da campanha Papai Noel Solidário em parceria com a UFPE. As 61 cartinhas escritas por alunos de escolas municipais do Cabo de Santo Agostinho foram apadrinhadas por colaboradores do escritório do Recife e acionistas, que enviaram presentes para serem distribuídos a crianças que moram na região litorânea da cidade.

Entre as ativações fixas, destacaram-se o Domingo no Parque, que reuniu expositores e uma feira de orgânicos semanal na Casa Parque. Em parceria com a Associação Geral da Reserva do Paiva, as trilhas incentivam a prática de atividade física e promovem a conexão de moradores e visitantes com a natureza preservada do Paiva.

Ao longo de 2025, o território sediou ainda grandes eventos esportivos, como o Open Tennis Paiva, a III Corrida e Caminhada do Paiva e os treinões realizados em parceria com marcas e instituições, como a Live! e a Pernambuco Construtora, reforçando o Paiva como destino de bem-estar, prática esportiva e convivência ao ar livre.

Circo do Paivinha



Várzea

O ano foi de intensa movimentação estratégica para o futuro na Várzea, com um trabalho de *placemaking* que buscou consolidar a localidade no imaginário dos recifenses como uma nova opção de moradia, trabalho e lazer. A legalização dos projetos avançou, com a nomeação das ruas do bairro planejado e a aprovação do Viabilidade de Estudo de Impacto (VEI) do condomínio de lotes, primeiro produto a ser lançado em 2026. O plano de comunicação, iniciado em 2023, continuou ativo com a comunidade, com novas rodas de diálogo para antecipar as ações no território.

Entre os eventos sediados no bairro, foi realizada a 11ª edição do Festival Azougue, que celebra a cultura popular com cortejos, mostras de dança, feiras e outras atividades. Na ocasião, a Iron House promoveu a Oficina de Corpos Brincantes, junto com a Oficina Francisco Brennand e os alunos do programa Evoluir.

Em novembro foi realizada a última parada do Capibaribe Festival 2025. A programação lúdica da segunda edição do Mini Capibaribe Festival promoveu atividades para engajar o público infantil na preservação do rio. Encerrando o ano, a quarta edição da Várzea Run, corrida com distâncias de 5 e 10 km, reuniu mais de 500 pessoas. O público registrado nesses e outros eventos, em especial os realizados no Nosso Quintal, espaço da Iron House, alcançou um equilíbrio estratégico em 2025: 50% dos visitantes foram moradores locais e os outros 50% vieram de diversas partes da Região Metropolitana.

Festival Azougue na Cinzano



Exposição e
visitação na Oficina
Francisco Brennand





Cinzano



Perspectiva
retrofit Cinzano

Cinzano

Em 2025, foi iniciado o processo de retrofit da antiga fábrica de vermouths da Cinzano, um marco histórico da Várzea e parte fundamental das ações da Iron House no território.

Por décadas, a fábrica operou na rua João Francisco Lisboa, movimentando a economia local e deixando um legado afetivo no bairro. Após seu encerramento, o prédio permaneceu desocupado, perdendo vitalidade e visibilidade. Agora, passa por um processo de restauração cuidadosa, que busca devolver à Várzea o valor histórico e a beleza arquitetônica da construção, ao mesmo tempo que prepara o espaço para novos usos.

A região da Cinzano já abriga importantes iniciativas que contribuem para o desenvolvimento do bairro. O Hub Plural é um espaço de *coworking* que estimula a criatividade e a inovação, enquanto programas de impacto social, incluindo o Projeto Evoluir, a Casa Zero 81 Várzea e o Territórios Regenerativos Mata da Várzea, acolhem, formam e ampliam oportunidades para a comunidade local.



60

ESPÉCIES DIFERENTES

no espaço central da rotatória

Microfloresta

Como marco do desenvolvimento urbanístico na Várzea, a Iron House e o Grupo Cornélio Brennard — com apoio da Heineken — implantaram a primeira microfloresta urbana de Pernambuco. A iniciativa, realizada após a entrega da rotatória em 2024 para melhoria do tráfego local, integra o programa Green Your City. Com o foco em ampliar a biodiversidade em espaços urbanos, o projeto resultou no plantio de mil mudas nativas da Mata Atlântica.

Microfloresta de bolso no centro da rotatória da Várzea



Conclusão de Curso na Casa Zero 81 Várzea

Ações sociais



Reforçando o compromisso com empregabilidade, empreendedorismo social e desenvolvimento comunitário, a franquia da Casa Zero 81 Várzea teve desempenho recorde em seu segundo ano de operação. Sua meta anual foi superada ao disponibilizar 34 cursos profissionalizantes, um crescimento de 57,9% em relação a 2024.

Localizada junto ao Hub Plural, a unidade que oferece cursos profissionalizantes gratuitos emitiu mais de 600 certificados de qualificação nas áreas de artesanato, beleza, gastronomia e tecnologia, gerando oportunidades para moradores do bairro da Várzea se recolocarem no mercado de trabalho ou empreenderem. O *shopping* social, desenvolvido pela parceria da Iron House com a Rede Muda Mundo, impactou indiretamente 2.400 pessoas ao longo do ano, fortalecendo o ecossistema local de aprendizado, autonomia e circulação econômica.

SALA DO EMPREENDEDOR

Além da grande procura por cursos gratuitos, a população do território teve a oportunidade de acessar a Sala do Empreendedor, que funciona dentro da Casa Zero Várzea. Por meio da parceria com o Sebrae Pernambuco, a proposta oferece suporte técnico e acolhimento a microempreendedores, transformando o espaço em um ponto de acolhimento e de construção de oportunidades.



Fruto da parceria do Grupo Cornélio Brennand com a Alicerce Educação, o Programa Evoluir atua na promoção do desenvolvimento educacional de crianças e adolescentes em situação de vulnerabilidade.

Em 2025, no polo da Várzea, o programa contou com 80 bolsas ativas. Elas foram viabilizadas pela atuação conjunta da Iron House e do Comitê de Transformação Social (CTS) da Família Cornélio Brennand, contribuindo, ao longo do ano, para o atendimento de 140 crianças, ampliando o impacto no território.

Esse alcance considera a dinâmica natural de entrada e saída de participantes ao longo do período, característica de programas educacionais contínuos, permitindo que um número maior de crianças fosse beneficiado pelas aulas no contraturno escolar e pelas ações voltadas ao desenvolvimento integral.

A atuação articulada da Iron House e do CTS reafirma o compromisso com a transformação social e com a ampliação de oportunidades educacionais, promovendo impactos positivos e sustentáveis na comunidade da Várzea.



80

**BOLSAS ATIVAS
EM 2025**

com atendimento
a 140 crianças ao
longo do ano, no
polo da Várzea



Aluna do Evoluir

Cursos de formação

A estratégia de promoção da empregabilidade e geração de renda na Várzea avançou com o projeto Risqué Manicore: Colorindo Futuros no Brasil, realizado em parceria com a Alicerce Educação e a Risqué.

O programa teve a primeira turma realizada em 2025, oferecendo formação inicial para manicures com trilhas presenciais e conteúdos digitais para fortalecer competências técnicas, comportamentais e de gestão. A metodologia inclui mentorias e aulas *online* sobre temas de empreendedorismo e finanças, além de capacitação realizada no espaço do programa Evoluir na Várzea.

Encontro do Kapi'Lab



Os cursos do Kapi'Lab demonstram que a agroecologia urbana vai além do plantio

PROJETO VALE LUZ

Implantado em 2024, o Projeto Vale Luz é uma parceria da Iron House com a Neoenergia Pernambuco que tem como objetivo motivar a reciclagem e oferecer benefícios diretos à população. Com ele, os moradores podem trocar resíduos recicláveis por créditos na conta de energia elétrica, estimulando práticas sustentáveis e contribuindo para a redução do impacto ambiental.

Até dezembro de 2025, o projeto alcançou resultados expressivos: 67,2 mil kg de resíduos reciclados, gerando R\$ 45,6 mil em créditos para a comunidade. O contêiner do Vale Luz instalado no bairro da Várzea é um ponto de coleta acessível e seguro disponível para todos os moradores.

Essa ação reforça o compromisso com a economia circular, a inclusão social e a conscientização ambiental, aproximando a empresa da comunidade e incentivando hábitos que contribuem para um futuro mais sustentável.



Apoiado pelo Territórios Regenerativos Mata da Várzea, projeto de desenvolvimento sustentável do GCB, o laboratório de agroecologia Kapi'Lab reúne diferentes iniciativas, coletivos, agricultoras e agricultores, estudantes, educadores e pesquisadoras que compartilham o desejo de construir futuros mais sustentáveis e solidários. Com proposta alinhada às diretrizes da Iron House, o local fica ao lado do Hub Plural. Ele funciona como um "canteiro-escola", dedicado à implementação de tecnologias sociais, ao fortalecimento de redes de cuidado e à promoção da segurança alimentar e justiça climática.

A importância do Kapi'Lab, que é uma parceria com a Associação Kapiwara, já se reflete nos ciclos formativos realizados, que serviram como catalisadores de engajamento comunitário. Cursos como os de Cultivo de alimentos em pequenos espaços, Cosmetologia natural e Produção e pintura com pigmentos naturais demonstraram que a agroecologia urbana vai além do plantio. É uma prática que abrange a geração de renda, a autonomia estética e a saúde integral.

Reserva Camassarys

A Iron House desenvolve a Reserva Camassarys, o primeiro bairro planejado de Camaçari (BA). O empreendimento ocupa uma área de 528 mil m² e é ancorado pelo Boulevard Shopping Camaçari, o primeiro *shopping center* da cidade.

Localizada entre a via Parafuso (BA-535) e a avenida Jorge Amado, no eixo de maior desenvolvimento de Camaçari e dois dos principais acessos do município, a Reserva avança para sua última etapa de entrega, com 99% dos terrenos já comercializados no município com o maior PIB industrial do Nordeste.



Reserva Camassarys



**A Reserva
Camassarys
está com 99%
de seus terrenos
comercializados**

Praia do Paiva

O que vem por aí...

- **NOVO PROJETO RESIDENCIAL** – A esteira de desenvolvimento ganha força com um projeto residencial de alto padrão à beira-mar do Paiva, que vem se somar aos empreendimentos já consolidados no bairro. O projeto reforça as iniciativas da empresa alinhadas ao conceito de urbanismo qualificado, integração com o entorno e valorização da experiência de viver.
 - **DESTINO PAIVA** – Continuidade aos estudos voltados para o desenvolvimento do bairro e sua infraestrutura, focados na melhoria da qualidade dos espaços públicos, eficiência dos sistemas implantados e na sustentabilidade das ações ao longo do tempo.
 - **DESTINO VÁRZEA** – Apresentação do novo projeto estruturador da empresa em um território simbólico, onde está a origem do Grupo Cornélio Brennand.
- O plano contempla o desenvolvimento de um **destino** planejado, orientado por princípios de integração urbanística, conexão com o entorno e valorização da vida em comunidade.
- **SOLIDEZ FINANCEIRA** – A gestão seguirá pautada pelo controle rigoroso do caixa e do endividamento, assegurando a solidez financeira da empresa e sustentando sua capacidade de investimento no longo prazo.

vivix
vidros planos

Amanda Barbosa,
Marketing



Eficiência, segurança e atitude de dono

O ano de 2025 foi marcado por importantes desafios relacionados à baixa atividade do setor vidreiro, a altas importações de vidros planos e a um cenário de juros elevados que exigiu mais disciplina e foco em eficiência.

A VIVIX direcionou seus esforços na disciplina de execução comercial para manutenção de sua participação de mercado, além do aprofundamento da *performance* industrial e operacional, otimizando custos e ganhos de eficiência que contribuíram de forma expressiva para os resultados do ano.

O ano também foi marcado pela realização de um reparo a quente (*hot repair*) do nosso forno, uma operação de grande complexidade que envolveu planejamento de 18 meses e mais de 350 profissionais, sendo executada com excelência e total segurança. Nesse último quesito, tanto a usina de beneficiamento quanto a fábrica de Goiana, em Pernambuco, conquistou recordes de dias sem acidentes com afastamento, reforçando o compromisso com a integridade das pessoas.

Também foi iniciada a implementação do Projeto Cultura VIVIX, parte do nosso Planejamento Estratégico, que adicionou três novos valores aos já existentes no Grupo Cornélio Brennand. Um dos destaques é a Atitude de Dono, que estimula autonomia e agilidade nas decisões de cada um dos colaboradores, além do foco no cliente e da colaboração, que reforçam a orientação para geração de valor, excelência nas entregas e o trabalho integrado entre as equipes. Esses avanços refletem o comprometimento contínuo com a sustentabilidade e a competitividade da companhia.



SAIBA MAIS
sobre o
portfólio aqui



Henrique Lisboa,
Presidente
da VIVIX
Vidros Planos

“Em 2025 reafirmamos nosso compromisso em gerar impacto positivo na vida das pessoas e nos territórios onde atuamos. Avançamos em eficiência, no fortalecimento da nossa cultura e na melhoria da experiência dos nossos clientes, sempre guiados pela inovação e pelas melhores práticas. Os resultados refletem o empenho de todos que constroem a VIVIX e mostram que é possível evoluir mesmo diante de desafios. Seguimos confiantes na nossa jornada, com o cuidado com as nossas pessoas, clareza da estratégia, visão de longo prazo e responsabilidade com a sociedade.”

Usina de beneficiamento tem resultados históricos

Este foi o melhor ano da década para a usina de beneficiamento da VIVIX. Em um cenário desafiador, ela teve o maior faturamento de sua história, superou metas e consolidou indicadores operacionais inéditos. São resultados que vêm da combinação entre desempenho, coragem para inovar e segurança em cada decisão tomada.

O primeiro semestre foi marcado ainda por um recorde em segurança, reafirmando que crescimento e excelência são possíveis quando caminham junto com a proteção das pessoas.

Ao longo do ano, a usina ainda promoveu a Ecotrilha da Mina, reforçando a transparência, o compromisso socioambiental e o orgulho do que é construído todos os dias.

Alguns destaques de 2025

- Melhor índice de eficiência operacional;
- Qualidade superior da matéria-prima bruta e beneficiada;
- Menor índice de quebra;
- Reconhecimento com o Prêmio Mais Ideias de Inovação VIVIX em todas as categorias disputadas.



Usina de Beneficiamento

Nosso propósito

FAZER DIFERENTE, FAZER MELHOR

Ser um agente de mudanças construindo juntos novos caminhos que transformam o mercado de vidros planos.

FAZER DIFERENTE É IR ALÉM DO ÓBVIO

Novo pensamento, ter novas atitudes.

FAZER MELHOR É CRIAR COISAS NOVAS

Ampliar possibilidades, agir pela mudança.

A VIVIX quer promover uma nova ordem, na qual são valorizadas as relações com clientes e a cultura da excelência e da inovação.

Oferecendo alternativas e novas ideias para que evoluam as pessoas, os negócios e toda a sociedade.

Hot repair: desafio de sucesso

Um dos destaques operacionais de 2025 na VIVIX foi o reparo a quente (*hot repair*) do seu forno de fusão de vidro float e demais ativos. Após 11 anos de funcionamento, tornou-se necessária a intervenção para estender a vida útil do ativo e dos componentes. Numa execução de altíssima precisão e tecnologia que exigiu mais de um ano de planejamento, foi possível preservar a integridade dos sistemas térmicos e mecânicos da linha de produção e, o mais importante, com total segurança.

Executada em apenas dez dias com o envolvimento de mais de 350 profissionais, a manutenção realizou a placagem, que é a renovação da parte superior da cuba do forno. Durante o reparo, as condições técnicas e níveis de segurança foram mantidos sem desligar o forno. Com o *hot repair*, foi possível garantir mais cinco ou seis anos de operação e, numa próxima intervenção, a vida útil do forno será incrementada em mais quatro anos, completando o ciclo total de 18 a 20 anos do ativo.

Hot repair



+ 6
anos

DE VIDA ÚTIL
DO FORNO

com o *hot repair*

Jornada ESG

Em 2025, a VIVIX consolidou avanços significativos em sua **agenda ambiental** ao conquistar a certificação Lixo Zero e intensificar a descarbonização de sua matriz produtiva. A empresa aumentou o apoio elétrico (*boosting*) no processo de fusão das matérias-primas, visando a redução da emissão de gases de efeito estufa, além de manter o uso de energia solar certificada. Foram realizados ainda estudos para ampliar a economia circular através do maior aproveitamento de caco de vidro e da análise de viabilidade de combustíveis alternativos renováveis (biometano) na operação.

No **pilar social**, o destaque foi o lançamento de um programa de voluntariado corporativo para engajar os colaboradores em causas locais. Saúde e segurança dos colaboradores foram reafirmadas com a conclusão da manutenção do forno com zero acidentes com afastamento e pelo progresso na preparação para a certificação ISO 45001. A empresa também promoveu o desenvolvimento da cadeia com capacitações para vidraceiros e especificadores.

A **governança** foi fortalecida pelo lançamento do Programa de Cultura VIVIX e pelo avanço da execução de seu plano estratégico para os próximos dez anos.

Alexandre Rodrigues, Jardinagem



Temas materiais GRI 3-2



TEMAS ADICIONAIS DE VISIBILIDADE PARA O RELATO

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

Governança

A governança na VIVIX em 2025 se dedicou à execução do seu plano estratégico lançado no fim do ano anterior. Com visão até 2033, o plano abrange 57 projetos – 65% deles já finalizados em 2025 – e mais de 400 ações voltadas à perenidade e à eficiência do negócio. Trata-se de um elemento dinâmico, que integra metas de curto prazo ao orçamento anual, enquanto iniciativas de maior impacto passam por avaliações rigorosas do Conselho de Administração, que teve a entrada de dois novos conselheiros independentes.



Para enfrentar a volatilidade macroeconômica, a empresa segue atenta, utilizando *squads* de eficiência e redução de custos para garantir que a operação esteja preparada para cenários difíceis, independentemente do ciclo de mercado.

Por ser 100% nacional, a VIVIX conta com vantagens competitivas em termos de agilidade e velocidade de decisão. Com uma combinação entre planejamento estratégico, cultura de “olhar do dono” e inovação tecnológica, o modelo de governança é primordial para embasar seu crescimento sustentável.

Inovação

GRI 3-3 Inovação e tecnologia

A inovação na VIVIX é um pilar de sustentação para manter a eficiência operacional e a diferenciação de mercado. A empresa adota um modelo de gestão voltado à prevenção da obsolescência industrial, entendida como a defasagem tecnológica e operacional que pode comprometer a competitividade do negócio. Ao mesmo tempo, potencializa impactos positivos, como a conservação de recursos naturais e a atração de talentos.

Os avanços em transformação digital e uso intensivo de inteligência artificial fizeram parte do grande destaque tecnológico em 2025. São projetos como o Monitoramento Inteligente de Refratários via Gêmeo Digital que permitiu acompanhar as condições térmicas, e o Portal de Manutenção Integrada, uma plataforma que suporta diversos processos críticos da manutenção. Apoiada

por múltiplos agentes de IA, ela facilitou o acesso a informações relevantes e aumento de produtividade.

Complementarmente foram realizadas mudanças no Engenheiro Virtual, atualizado com tecnologias AWS e Siemens. Agora ele utiliza IA para suportar acesso a informações de ponta a ponta da fabricação de vidros planos, automatizando diagnósticos na produção, suportando uma melhoria de qualidade e melhor atendimento a demanda dos clientes.

Adicionalmente, a empresa implementou sensoriamento e IA em seus ativos críticos, permitindo ao sistema que sugira ações de prevenção com base no comportamento dos equipamentos e prevenção de falhas. Esse conjunto de iniciativas rendeu à companhia o Prêmio Brasil Digital Ozires Silva, um reconhecimento do Instituto Brasil Digital voltado a empresas que utilizam automação e aplicativos inteligentes para otimizar suas plantas industriais.

Prêmio Brasil Digital Ozires Silva



A VIVIX conquistou o nível máximo de reconhecimento no prêmio, uma importante referência de valorização das boas práticas em tecnologia e inovação no país.

Representada por Aristóteles Terceiro Neto, gerente de Transformação Industrial, e Sérgio Cavalcante, líder de Inovação, a VIVIX foi homenageada durante a cerimônia de entrega realizada em São Paulo. A conquista reforçou o compromisso da empresa com a integração de tecnologias digitais em prol de ganhos em eficiência, sustentabilidade e competitividade.

Participação em eventos

A VIVIX também esteve em eventos importantes da área de inovação industrial, como a Realize LIVE Americas 2025, promovida pela Siemens Digital Industries Software. Reunindo líderes de todo o mundo para trocar experiências e explorar o futuro da manufatura digital, o encontro abordou temas como gêmeo digital, inteligência artificial aplicada à indústria, sustentabilidade e automação avançada. Durante o encontro, foi apresentada a Jornada de Transformação Industrial da VIVIX, com destaque para um projeto inovador da área de Manutenção de Fornos em parceria com a Universidade de Pernambuco.

Satisfação do cliente

Em 2025, o NPS geral da VIVIX alcançou 75 pontos, resultado que posiciona a empresa no patamar de excelência segundo *benchmarks* de mercado, refletindo o compromisso com a qualidade, a transparência e a proximidade com seus públicos. Para aprimorar ainda mais a comunicação direta com os clientes, lançamos o projeto de notificações via WhatsApp, que ampliou a agilidade nos avisos e reduziu ruídos nos processos operacionais e comerciais.

A consolidação do foco no cliente se refletiu em números significativos ao longo do ano: 600 pesquisas NPS realizadas, ampliando as oportunidades de melhoria, e 65 ações de melhoria e correção implantadas, todas baseadas na voz do cliente.

Além disso, 15 indicadores de experiência foram monitorados de forma contínua, garantindo visão integrada da jornada, e ocorreram 11 edições do fórum mensal dedicado a análises, decisões e evolução das práticas de relacionamento.

Erick Gouveia, Serviço ao Cliente



NPS Social

Em setembro, mês do cliente, a VIVIX uniu clientes ao compromisso social em mais uma edição do NPS Social. Na ação organizada pela área de Serviço ao Cliente, a cada resposta à pesquisa de satisfação (NPS), a empresa doou uma cesta básica destinada para as famílias dos 70 alunos do Evoluir.



70

**CESTAS BÁSICAS FORAM
DOADAS PARA FAMÍLIAS
DE ALUNOS DO EVOLUIR**

Marca preferida

Em 2025, uma pesquisa com vidraçarias evidenciou um relevante reconhecimento de marca junto a esse público estratégico. Os resultados indicaram que a VIVIX é a marca preferida de vidros e espelhos nas regiões Norte e Nordeste, além de ocupar a posição de Top of Mind em espelhos nessas regiões entre os vidraceiros entrevistados.

Esse desempenho reflete a confiança construída ao longo do tempo por meio de produtos de alta *performance*, compromisso com a qualidade e proximidade com o mercado regional.

Grandes vitrines

O ano marcou a participação da VIVIX em eventos de destaque nos segmentos de arquitetura, decoração e indústria vidreira. Foram boas oportunidades para apresentar a versatilidade dos produtos de seu portfólio.

HAUS DECOR

A VIVIX participou pela primeira vez da Haus Decor Show, realizada em março no São Paulo Expo, simultaneamente à Expo Revestir. Em um estande assinado pelo arquiteto Jaime Portugal, com 120 metros quadrados, apresentou a versatilidade dos vidros e espelhos em aplicações inovadoras para arquitetura e design. A ação reforçou o relacionamento com profissionais do setor e ampliou a presença digital com uma websérie sobre os bastidores do projeto no YouTube.



Projeto: JP Arquitetura; Vidraçaria: MC Vidros

Novas soluções para vidros e espelhos

Com o propósito de apoiar a aplicação correta de espelhos e vidros pintados, além de contribuir para a durabilidade de boxes de banheiro que exigem cuidados específicos, foram lançados em 2025 o Revita Box VIVIX e a Colavix.

O Revita Box, fruto de uma parceria com as Indústrias Becker, é um desincrustante desenvolvido para a revitalização de boxes de vidro. A solução promove uma limpeza capaz de remover manchas e restaurar o brilho.

Já a Colavix é um adesivo de cura neutra criado especialmente para colar vidros pintados e espelhos. Desenvolvida em parceria com a A&S, oferece alto poder de adesão, flexibilidade e segurança na instalação.



CASACOR BA: Projeto:
Dan Mascarenhas;
Foto: Sobelinhas;
Vidraçaria: Ornato.

CASACOR BA E PE

Na CASACOR Bahia 2025, a VIVIX atuou como fornecedora local de vidros e espelhos, com seus produtos presentes em 28 ambientes. No histórico Convento Nossa Senhora das Mercês, ganharam destaque as soluções em espelhos, vidros coloridos e decorativos, reforçando a importância desses materiais na arquitetura e na decoração contemporânea. Durante a mostra, também foram evidenciadas as práticas sustentáveis da empresa, como o reúso de água e prata na fabricação de espelhos e o aproveitamento de resíduos de vidro.

Já na edição pernambucana da CASACOR, os produtos VIVIX integraram 22 ambientes, além do espaço proprietário da marca, nomeado “Vertentes VIVIX”. Assinado pela arquiteta Maria Meira Lins, o local apresentou os vidros e espelhos em uma proposta sensorial voltada ao bem-estar, à pausa e à contemplação.

Ambas as mostras também contaram com vídeos no YouTube, ampliando os conteúdos do projeto da websérie Modo Inspiração.

CASACOR PE. Foto: Walter Dias; Projeto: Maria
Meira Lins; Vidraçaria: RF Glass



A VIVIX marcou presença em diversos eventos, como na mostra Casas Conceito, para onde levou soluções a cinco diferentes ambientes

Casas Conceito – Projeto: Marcus Barbosa; Foto: Oriki Vidraçaria; Artenele

CASAS CONCEITO

A VIVIX marcou presença em diversos eventos, como a mostra Casas Conceito, apresentando soluções aplicadas em cinco ambientes diversos assinados por diferentes profissionais, com aplicações que destacaram estética, funcionalidade e desempenho técnico. A participação reforçou a qualidade e o protagonismo das soluções em projetos sofisticados e alinhados às tendências atuais do *design*.



Pessoas

O lançamento do Programa de Cultura VIVIX foi um marco em 2025. Desenhado para alinhar os comportamentos internos ao propósito do Grupo Cornélio Brennand e à estratégia de longo prazo, o programa estabeleceu três novos valores. Além de se guiar pelos valores do GCB – Dinamismo, Excelência, Integridade e Inovação –, o negócio agora também incluiu o Foco no Cliente, a Colaboração e a Atitude de Dono, que dissemina o comportamento de responsabilidade e autonomia na tomada de decisões entre todos os colaboradores.

Para garantir a implementação e a vivência desses valores, foram selecionados colaboradores para se tornar embaixadores da cultura, e representar os pilares da organização, assegurando que a nova cultura impulse os resultados da companhia nos próximos anos.



Lançamento cultura VIVIX e Embaixadores Cultura VIVIX

CULTURA
VIVIX
O REFLEXO DE QUEM SOMOS



SAIBA MAIS
clikando aqui

NOVOS VALORES DA VIVIX



FOCO NO CLIENTE
A satisfação do cliente sustenta a continuidade e o futuro do negócio.



COLABORAÇÃO
Acreditamos que juntos aprendemos mais, entregamos melhor e vamos mais longe.



ATITUDE DE DONO
Agimos com protagonismo e responsabilidade, buscando o melhor resultado para a empresa e todos que fazem parte dela, sempre gerando valor para o cliente.



Programa de reconhecimento

O Top VIVIX foi criado com a intenção de fomentar cada vez mais a cultura do reconhecimento e da valorização dos colaboradores pelas suas realizações e contribuição para o negócio e para o clima.

A plataforma do programa permite que os próprios colaboradores reconheçam outros colegas que demonstram desempenho e engajamento inspiradores. A cada mês um *ranking* de reconhecimentos é divulgado, destacando os TOP 3 de cada diretoria. Em 2025, foram concedidos 446 reconhecimentos, sendo Excelência e Colaboração as competências mais citadas.



446

RECONHECIMENTOS,

sendo Excelência e Colaboração as competências mais citadas

Visita kids



SAIBA MAIS

[clikando aqui](#)

Conexão com a família

Algumas ações internas da VIVIX promovem a aproximação e a integração da família ao ambiente de trabalho dos colaboradores. Entre elas, destaca-se a iniciativa VIVIX Pode Entrar, que leva familiares para conhecer a linha de produção de vidros planos durante visitas à fábrica. Em 2025, a Visita Kids foi retomada, proporcionando aos filhos e filhas de colaboradores uma manhã na fábrica, com brincadeiras e a oportunidade de conhecer de perto o trabalho dos pais. A atividade, realizada em homenagem ao Mês das Crianças, reforçou o vínculo entre família e empresa e trouxe momentos de integração e aprendizado para as crianças.



SIPATMA

A VIVIX mantém um compromisso contínuo com a segurança e o bem-estar das pessoas. Os avanços registrados em 2025 refletem a maturidade da cultura de segurança e a priorização de ambientes de trabalho seguros. Uma das principais ações na área, a Semana Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho e Meio Ambiente (SIPATMA) aconteceu em setembro com o tema “Cuidando sem fronteiras”. Com um olhar mais atento à saúde mental, sem perder a essência de integrar segurança, sustentabilidade, meio ambiente e inovação, apresentou um formato dinâmico. A programação foi dividida na competição entre equipes e no desenvolvimento pessoal, com oficinas e palestras.

SIPATMA



No eixo de desenvolvimento, as oficinas foram de produção de sabão, reutilizando o óleo coletado, e de meditação guiada, voltada para o bem-estar e o cuidado da mente. A SIPATMA ainda incluiu palestras, *blitzes* de conscientização nas áreas, feira de fornecedores locais, bazar e *show* de talentos.

A edição 2025 inovou ao mobilizar os participantes para participar do Mais Ideias, parceria com a área de Transformação Industrial, em que todos puderam contribuir com sugestões sobre segurança e melhorias no ambiente de trabalho.

Treinamentos e capacitação

A VIVIX investe fortemente na qualificação tanto do seu público interno quanto da sua cadeia de valor no mercado. Ao longo de 2025, foram realizadas 6.436 horas de capacitação para os colaboradores da VIVIX, abrangendo treinamentos técnicos, desenvolvimento profissional e temas estratégicos para o negócio.

Entre os destaques, houve treinamento técnico sobre tecnologia vidreira em parceria com a Vitro Glass, envolvendo supervisores, engenheiros e especialistas, com foco em todo o processo produtivo.

Paralelamente, outros elos da cadeia também foram fortalecidos, encerrando o ano com 8.449 especificadores e vidraceiros capacitados em temas como gestão do negócio, aplicação correta dos vidros e normas técnicas. Esse esforço reforça a autoridade técnica e evidencia o compromisso da VIVIX com a evolução profissional do setor como um todo.

Sociedade

A VIVIX consolidou seu impacto social em Goiana, município onde está localizada sua fábrica, ao aplicar ações de engajamento, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento. Os destaques foram o novo programa de voluntariado corporativo, que engaja os colaboradores no apoio direto a projetos locais, e a promoção de mais uma edição do NPS Social, expandindo iniciativas de educação e desenvolvimento regional.

Em parceria com a Alicerce Educação, por meio do Programa Evoluir, o projeto contou, em 2025, com 80 bolsas ativas, que ao longo do ano contribuíram para o impacto educacional de 133 crianças e jovens. Com duração anual, o programa oferece reforço escolar no contraturno, fortalecendo competências acadêmicas e socioemocionais de participantes em contextos de vulnerabilidade.

Além das atividades em Língua Portuguesa e Matemática, as crianças e jovens atendidos recebem orientações voltadas ao mundo do trabalho e ao empreendedorismo, estimulando o desenvolvimento de atitudes e habilidades fundamentais para desafios profissionais futuros. As estratégias do programa são definidas a partir de um mapeamento prévio de *stakeholders* e das necessidades específicas do território, garantindo maior aderência e efetividade das ações.

O gerenciamento de impactos socioambientais é estruturado por processos participativos e monitoramento contínuo, com a divulgação pública dos resultados



ambientais. Embora não tenha comitês de consulta formais, o diálogo sobre impactos ocorre via comissões de saúde e segurança e reuniões com entidades representativas.

Para garantir a escuta ativa e o tratamento de demandas, a VIVIX disponibiliza múltiplos canais formais para o recebimento de manifestações e queixas, incluindo linha direta de atendimento, *e-mail*, caixas de sugestões físicas e interação via redes sociais e mídias digitais. Essa estrutura assegura que o desenvolvimento local ocorra em sintonia com a comunidade.



133

**ESTUDANTES
IMPACTADOS**

ao longo de 2025 pelo
Programa Evoluir



De forma mais coordenada e focada em iniciativas locais a partir do segundo semestre de 2025, o Voluntariado VIVIX promoveu cinco ações, iniciadas com uma atividade ambiental sobre a importância da reciclagem e reutilização de produtos orgânicos para compostagem. Na oficina, crianças e jovens entre 6 e 18 anos aprenderam a fazer compostagem caseira com os resíduos de alimentos.

Voltadas para os alunos do Programa Evoluir, o time de voluntários realizou uma Feira de Profissões, uma ação social para celebrar o Dia das Crianças, uma visita à fábrica com aula de Excel para jovens e, no fim do ano, a adoção de 78 cartinhas para o Papai Noel com entrega de presentes para os beneficiados.

Exposição *Reflexos, enclaves, desvios*; Foto: Pat Kilgore



Programa de
Voluntariado
VIVIX



Exposição

A VIVIX apoiou a exposição *Reflexos, enclaves, desvios* do artista português José Pedro Croft, com curadoria de Luiz Camillo Osório, realizada no Centro Cultural Banco do Brasil (CCBB), no Rio de Janeiro. Foram disponibilizados espelhos incolores e vidros laminados de segurança, que contribuíram para a criação dos ambientes imersivos idealizados pelo artista. A iniciativa reforça o compromisso da VIVIX com a valorização da arte e da cultura, associando seus produtos a projetos de grande relevância nacional

Meio Ambiente

Em 2025, a gestão ambiental da VIVIX foi marcada pela aceleração de pautas voltadas à descarbonização e à economia circular, com o objetivo de tornar a produção de vidros planos cada vez mais sustentável.

Entre os principais avanços dentro do plano de descarbonização, pilar do Planejamento Estratégico do negócio, estão a pesquisa de viabilidade técnico-econômica para uma futura utilização total ou parcial de combustíveis alternativos e renováveis em substituição

ao gás natural sem impactos significativos no ativo, no processo produtivo e na qualidade do produto; terceiro inventário de Gases de Efeito Estufa, sendo o primeiro com uso da IA; aumento do uso de caco externo; e incremento do apoio elétrico com o *boosting*.

A VIVIX mantém esse posicionamento como uma preparação para o futuro, focando em eficiência interna para suportar esses custos e garantir que a operação seja resiliente e ambientalmente responsável.

Usina Fotovoltaica Maravilhas I



Uso de caco externo

A VIVIX consome 100% do caco gerado internamente e, desde 2015, complementa seu processo produtivo com caco proveniente de fontes externas, como resíduos de vidro pós-consumo e de parceiros.

Nesse contexto, a logística reversa é fundamental. Por meio da coleta e reinserção do vidro descartado, é possível dar destinação adequada a um material que, muitas vezes, seria perdido, fortalecendo a economia circular e ampliando a disponibilidade de matéria-prima sustentável para o processo produtivo.

Como resultado, o aumento do uso de caco traz ganhos relevantes de eficiência e sustentabilidade: a cada 1% de incremento no consumo ao longo de um ano, são economizados mais de 160 mil m³ de gás, além da redução de consumo de quase 4 mil toneladas de matérias-primas brutas e de cerca de mil toneladas de emissões de CO₂.

Essas iniciativas reforçam o compromisso da VIVIX com uma atuação cada vez mais eficiente, circular e ambientalmente responsável, contribuindo de forma concreta para a redução de impactos e o uso consciente de recursos.

ENTRE OS GANHOS DO CONSUMO DE CACO, ESTÃO:



• **REDUÇÃO DE ENERGIA FÓSSIL**

fundir cacos consome menos energia que matéria-prima virgem, com consequente diminuição das emissões (CO₂) produzidas pela queima;



• **REDUÇÃO DAS EMISSÕES DE CO₂**

provenientes da decomposição dos carbonatos (barrilha e calcário) no processo produtivo do vidro *float*;



• **MENOR USO DE MATÉRIAS-PRIMAS VIRGENS,**

reduzindo a extração de recursos naturais e as emissões de CO₂ decorrentes da mineração;



• **MELHOR APROVEITAMENTO DO RESÍDUO,**

diminuindo a destinação inadequada e o encaminhamento de vidro a aterros, em alinhamento à economia circular.

O aumento do uso de caco traz ganhos relevantes de eficiência e sustentabilidade

Resíduos e circularidade

GRI 3-3 Gestão de resíduos e circularidade

A gestão de resíduos e circularidade na VIVIX fundamenta-se em sistemas voltados à minimização de impactos operacionais, priorizando a redução, reutilização e reciclagem de materiais. O foco está na promoção de um ciclo sustentável de recursos, mitigando riscos socioambientais críticos, como a contaminação de solos e corpos hídricos, e o acúmulo de rejeitos em aterros sanitários.

O modelo de economia circular da VIVIX destaca-se pelo reaproveitamento interno de cacos de vidro e por parcerias estratégicas com recicladoras que utilizam resíduos como insumos. Para evitar desperdícios, tecnologias e controles operacionais otimizam o uso de matérias-primas, garantindo que eventuais desvios sejam corrigidos.

A eficácia dessas iniciativas é monitorada mensalmente por meio da metodologia PDCA e de indicadores de desempenho, como a taxa de reciclagem, o percentual de reaproveitamento interno e o volume de resíduos gerados por tonelada produzida. Auditorias de conformidade complementam esse rastreamento, assegurando que as metas de desvio de aterros sejam atingidas. A melhoria contínua é impulsionada pela adoção de tecnologias

de rastreabilidade digital em toda a cadeia de destinação, elevando o controle sobre o ciclo de vida dos materiais.

O processo de gestão integra as expectativas de *stakeholders* por meio de diálogos constantes e reuniões técnicas. O *feedback* contínuo permite o ajuste ágil de etapas logísticas e o aprimoramento constante das rotas de destinação final, consolidando a circularidade como pilar do negócio.

Melissa Portella, Processos e Melhoria Contínua



Susan Freire, Logística



Boosting

A companhia também avançou na inovação de sua matriz energética ao otimizar o processo de utilização do *boosting* (apoio elétrico). A tecnologia aporta energia elétrica ao forno de fusão, sendo utilizada na indústria vidreira para aumentar a extração e a eficiência térmica, principalmente para produção de vidros coloridos.

A VIVIX, porém, mantendo o *setup* de extração, utilizou essa tecnologia para substituir parte da energia fóssil por energia renovável, reduzindo a emissão de CO₂ em mais de 5 mil toneladas em 2025.



- 5 mil

TONELADAS DE CO₂ DEIXARAM DE SER EMITIDAS

com a substituição de parte da energia fóssil por energia renovável

CERTIFICAÇÃO LIXO ZERO

Já o selo Lixo Zero foi obtido em outubro, consolidando o compromisso com a gestão eficiente de resíduos sólidos na operação no ano. O reconhecimento é também resultado de um amplo trabalho de conscientização, que incluiu publicações educativas e a adoção da Hierarquia Lixo Zero, para repensar hábitos e tomar decisões sobre o que se consome e se descarta.

Concedido pelo Instituto Lixo Zero Brasil, o selo segue padrões do Zero Waste International Alliance, que reconhece empresas que destinam ao menos 90% dos resíduos gerados para reutilização, reciclagem ou compostagem –

Maria Luiza Anselmo, SSMA



a VIVIX alcançou 98,9% de desvio de aterro e incineração, reafirmando o compromisso com a sustentabilidade.

Renovação dos selos ISO

Em março, a VIVIX passou por uma auditoria externa liderada pela Bureau Veritas, que resultou na permanência dos selos ISO 9001 e ISO 14001 ativos. A manutenção, que aponta para um sistema de gestão cada vez mais maduro, é um importante passo para a conquista de novas certificações, como a ISO 45001, que trata de sistemas de gestão de saúde e segurança ocupacional.

Ecotrilha da Mina



Projeto Indicadores de Águas Goiana

Para otimizar a gestão hídrica na fábrica da VIVIX, o projeto lançado em 2025 iniciou o mapeamento integral do fluxo de água na unidade. Os dados coletados alimentam um banco de monitoramento via *dashboards* específicos, que permitem a visualização do consumo total e estratificado por área.

Essa ferramenta possibilita identificar processos de maior demanda e variáveis críticas, servindo de base para planos de ação focados na eficiência e no uso sustentável dos recursos hídricos da companhia.

Ecotrilha com colaboradores

Em dezembro, os colaboradores participaram de uma experiência na usina de beneficiamento durante o lançamento da Ecotrilha da Mina. A Ecotrilha da Mina fez parte de uma iniciativa de aproximação das pessoas da realidade ambiental, cultural e operacional da mineração, reforçando o compromisso da empresa com o cuidado responsável do território onde atua.

A trilha percorreu áreas internas da mina, onde foi possível observar de perto o trabalho de monitoramento, manejo e preservação ambiental, que inclui esforços de proteção a nascentes e espécies nativas, conduzidos pelos times de SSMA e Mineração & Beneficiamento.

Semana do Meio Ambiente

A Semana do Meio Ambiente teve início com a instalação de um ponto de coleta de resíduos eletrônicos no auditório da fábrica como forma de incentivo ao descarte consciente. Realizado em junho no auditório e na usina de beneficiamento, o evento teve palestras, dinâmicas e sorteios para os colaboradores. Um dos encontros teve como tema “Poluição plástica e consumo consciente”, que reforçou o compromisso da empresa com a pauta ESG e o incentivo à responsabilidade ambiental entre todos os participantes.

Gestão da cadeia de fornecedores

GRI 3-3, 308-1

Uma nova plataforma adotada em 2025 tornou a gestão de contratação de serviços mais eficiente

A gestão da cadeia de suprimentos da VIVIX é pautada pelo monitoramento rigoroso de padrões de qualidade e critérios ESG, assegurando uma atuação responsável desde a homologação até o desenvolvimento dos parceiros. Regida pela Política de Suprimentos e pelo Código de Conduta de Fornecedores, a estratégia visa mitigar riscos críticos – como violações de direitos humanos e ambientais – prevenindo sanções jurídicas e protegendo a reputação institucional.

O processo de seleção e avaliação integra critérios ambientais e conformidade legal por meio de análise documental, auditorias e monitoramento contínuo. Para fornecedores de matérias-primas e produtos químicos, a companhia exige licenças ambientais e autorizações de transporte específicas, validadas pela área de Saúde, Segurança e Meio Ambiente (SSMA).

A eficácia do modelo é mensurada pela área de Compliance por indicadores como o percentual de homologação ESG e a taxa de adesão ao Código de Conduta. Esses dados fundamentam reavaliações anuais, permitindo o aperfeiçoamento contínuo das diretrizes contratuais e a segurança operacional de toda a cadeia.

CONTRATAÇÃO DE SERVIÇOS APRIMORADA

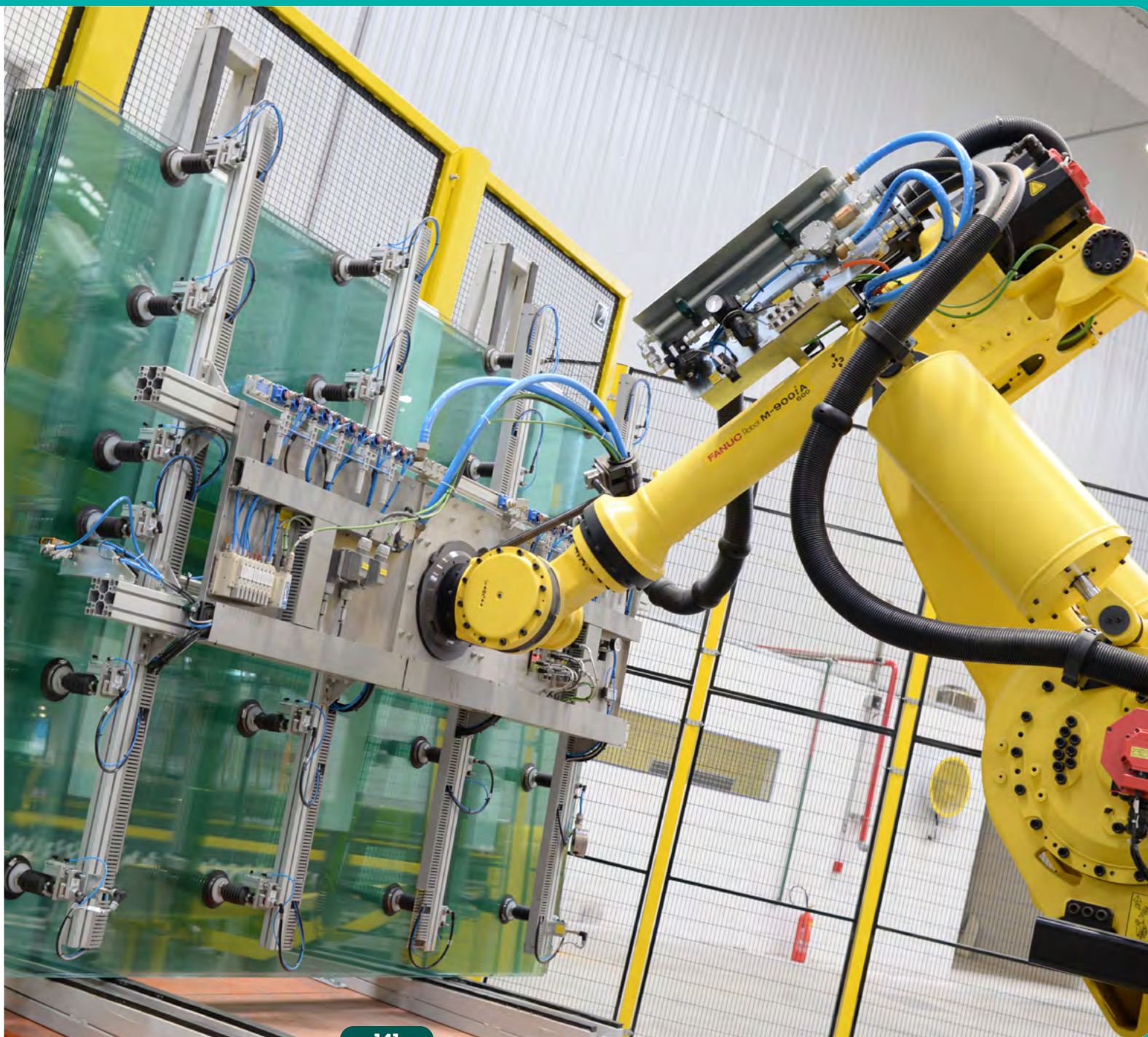
Para tornar a gestão de contratação de serviços mais eficiente, a VIVIX disponibilizou em 2025 o novo Gotervix. Entre as novas funcionalidades da plataforma, está o acompanhamento do *status* da documentação necessária para a realização dos serviços e o andamento da validação do escopo.



Andressa Santos, PCP

O que vem por aí...

- Estudo de viabilidade para utilização de combustível de origem do bagaço da cana.
- Estudo de viabilidade técnica e econômica para planta de produção de biometano.
- Incremento do uso do *boosting*.
- Implementação prática do Programa de Cultura da VIVIX.
- Obtenção da certificação ISO 45001 (gestão de saúde e segurança ocupacional).



Ambiente JW Marriott
Hotel São Paulo



Outras Participações

JW Marriott Hotel São Paulo

No segundo semestre de 2025, o Grupo Cornélio Brennand realizou a venda de sua participação no JW Marriott Hotel São Paulo. Essa ação integra o Planejamento Estratégico do Grupo, voltado à otimização do portfólio e ao foco da Iron House em seu *landbank* próprio em Pernambuco. O empreendimento, que foi idealizado, planejado e desenvolvido pela Iron House, teve início em 2012 com a aquisição de uma área no complexo Parque da Cidade, na zona sul de São Paulo. Ao longo de sua trajetória, o hotel passou por dois ciclos relevantes: o primeiro sob a bandeira canadense Four Seasons e o segundo sob a gestão da Marriott International (2022), operadora que o consolidou no mercado. O empreendimento seguirá operando como JW Marriott, mantendo seu *status* no segmento hoteleiro de luxo em São Paulo.



SPA JW Marriott Hotel São Paulo



JW Marriott Hotel São Paulo



O **Anexo GRI**, com os indicadores do Relatório de Sustentabilidade de 2025 do Grupo Cornélio Brennand, pode ser [acessado aqui](#). No documento estão disponibilizados os dados relativos a todo o Grupo e suas empresas: Atiaia Renováveis, Iron House e VIVIX Vidros Planos.

Sumário de conteúdo da GRI

Declaração de uso	O Grupo Cornélio Brennand relatou as informações citadas neste sumário de conteúdo da GRI para o período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2025 com base nas Normas GRI.
GRI 1 usada	GRI 1: Fundamentos 2021
Normas Setoriais da GRI aplicáveis	Não se aplica.

Norma GRI/ Outra fonte	Conteúdo	Localização	ODS	
Conteúdos gerais				
A organização e suas práticas de relato				
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-1 Detalhes da organização	8		
	2-2 Empresas incluídas no relato de sustentabilidade da organização	3		
	2-3 Período de relato, frequência e ponto de contato	3		
	2-4 Reformulações de informações	Não houve reformulação de informações que foram publicadas em relatórios anteriores.		
	2-5 Verificação externa	O relatório não passará por verificação externa.		
Atividades e trabalhadores				
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-6 Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios	8		
	2-7 Empregados	Anexo		8, 10
	2-8 Trabalhadores que não são empregados	Anexo		8

Norma GRI/ Outra fonte	Conteúdo	Localização	ODS
Governança			
	2-9 Estrutura de governança e sua composição	54	5, 16
	2-10 Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança	O processo para a nomeação e seleção de conselheiros para seu Conselho de Administração e comitês tem ênfase em diretrizes como perfil de competências, transparência, diversidade, avaliação de candidatos, independência, tempo e dedicação, educação continuada e o envolvimento de um comitê de governança. Os critérios de avaliação incluem diversidade, independência, competências e experiência, além do envolvimento da alta administração.	5, 16
	2-11 Presidente do mais alto órgão de governança	54	16
	2-12 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos	54	16
GRI 2: Conteúdos 2021	2-13 Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	26	
	2-14 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	Anexo	
	2-15 Conflitos de interesse	59	16
	2-16 Comunicação de preocupações cruciais	54	
	2-17 Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	54	
	2-18 Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	54	
	2-19 Políticas de remuneração	Anexo	
	2-20 Processo para determinação da remuneração	Anexo	
	2-21 Proporção da remuneração total anual	Informações confidenciais.	

Norma GRI/ Outra fonte	Conteúdo	Localização	ODS
Estratégia, políticas e práticas			
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-22 Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável	4, 5, 6	
	2-23 Compromissos de política	59	16
	2-24 Incorporação de compromissos de política	56, 59, 61	
	2-25 Processos para reparar impactos negativos	60	
	2-26 Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações	55, 60	16
	2-27 Conformidade com leis e regulamentos	Em 2025, o Grupo Cornélio Brennand não registrou casos de não conformidade com leis e regulamentos, sejam eles relacionados a multas monetárias ou sanções não monetárias. O valor total de multas aplicadas ou pagas em períodos anteriores também foi zero.	
	2-28 Participação em associações	18	
Engajamento de stakeholders			
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-29 Abordagem para engajamento de <i>stakeholders</i>	18	
	2-30 Acordos de negociação coletiva	Anexo	8
Temas materiais			
GRI 3: Temas materiais 2021	3-1 Processo de definição de temas materiais	Anexo	
	3-2 Lista de temas materiais	16, 83, 103, 123	
Atração, retenção e desenvolvimento de colaboradores			
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	29	
GRI 202: Presença no mercado 2016	202-1 Proporção entre o salário mais baixo e salário mínimo local, com discriminação por gênero	Anexo	5, 8
	401-1 Novas contratações e rotatividade de empregados	Anexo	4, 5, 8, 10
GRI 401: Emprego 2016	401-2 Benefícios oferecidos a empregados de tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial	29	3, 5, 8
	404-1 Média de horas de capacitação por ano, por empregado	Anexo	4, 5, 8, 10
GRI 404: Capacitação e educação 2016	404-2 Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e assistência para transição de carreira	40	8
	404-3 Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira	Anexo	5, 8, 10

Norma GRI/ Outra fonte	Conteúdo	Localização	ODS
Biodiversidade e ecossistemas			
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	25	
	101-1 Políticas para deter e reverter a perda de biodiversidade	25	
	101-2 Gestão de impactos na biodiversidade	23, 25	
	101-3 Acesso e repartição justa e equitativa de benefícios	25	
GRI 101: Biodiversidade 2024	101-4 Identificação de impactos na biodiversidade	25	
	101-5 Locais com impactos na biodiversidade	87	
	101-6 Fatores diretos de perda de biodiversidade	Anexo	
	101-7 Mudanças no estado da biodiversidade	87	
	101-8 Serviços ecossistêmicos	87	
Eficiência energética			
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	24	
Mudanças climáticas			
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	21	
Qualidade e segurança do produto/serviço			
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	16	
GRI 416: Saúde segurança do consumidor 2016	416-1 Avaliação dos impactos na saúde e segurança causados por categorias de produtos e serviços	Não há categorias de produtos e serviços para as quais são avaliados impactos na saúde.	
	416-2 Casos de não conformidade em relação aos impactos na saúde e segurança causados por produtos e serviços	Em 2025, o Grupo Cornélio Brennand não foi parte de nenhuma ação judicial ou administrativa referente a casos de não conformidade com leis ou códigos voluntários.	16
Relacionamento com comunidades e desenvolvimento local			
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	45	
GRI 203: Impactos econômicos indiretos 2016	203-1 Investimentos em infraestrutura e apoio a serviços	45, 85, Anexo	5, 9, 11
GRI 413: Comunidades locais 2016	413-1 Operações com engajamento, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local	45	
	413-2 Operações com impactos negativos potenciais significativos – reais e potenciais – nas comunidades locais	45	1,2

Norma GRI/ Outra fonte	Conteúdo	Localização	ODS
Saúde, bem-estar e segurança			
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	34	
	403-1 Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	34	8
	403-2 Identificação de periculosidade, avaliação de risco e investigação de incidentes	35	8
	403-3 Serviços de saúde do trabalho	36	8
	403-4 Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho	37	8, 16
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018	403-5 Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho	37	9
	403-6 Promoção da saúde do trabalhador	36	3
	403-7 Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios	Anexo	8
	403-8 Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	34, Anexo	8
	403-9 Acidentes de trabalho	Anexo	3, 8, 16
	403-10 Doenças profissionais	Anexo	3, 8, 16
Transparência e relacionamento com os públicos prioritários			
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	18	
GRI 207: Tributos 2019	207-3 Engajamento de <i>stakeholders</i> e gestão de suas preocupações	Anexo	1, 10, 17
Tema de visibilidade para o relato: Ética, integridade e compliance			
GRI 205: Combate à corrupção 2016	205-1 Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção	61	16
	205-2 Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	61	
	205-3 Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas	Não ocorreram casos de corrupção envolvendo o Grupo Cornélio Brennand e seus empregados durante 2025.	16
GRI 207: Tributos 2019	207-1 Abordagem tributária	62	1, 10, 17
	207-2 Governança, controle e gestão de risco fiscal	62	1, 10, 17

Norma GRI/ Outra fonte	Conteúdo	Localização	ODS
Tema de visibilidade para o relato: Diversidade, igualdade e inclusão			
GRI 405: Diversidade e igualdade de oportunidades 2016	405-1 Diversidade em órgãos de governança e empregados	Anexo	5, 8
	405-2 Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens	Anexo	5, 8, 10
GRI 406: Não discriminação 2016	406-1 Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	33	5, 8
Tópicos não relacionados a temas materiais, mas considerados estratégicos pela organização			
GRI 306: Resíduos 2020	306-1 Geração de resíduos e impactos significativos relacionados a resíduos	24	3, 6, 11, 12
	306-2 Gestão de impactos significativos relacionados a resíduos	24	3, 6, 8, 11, 12
Atiaia			
Inovação e Tecnologia			
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	79	
Relacionamento com comunidades e desenvolvimento local			
GRI 203: Impactos econômicos indiretos 2016	203-1 Investimentos em infraestrutura e apoio a serviços	85	5, 9, 11
GRI 413: Comunidades locais 2016	413-1 Operações com engajamento, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local	94	
Tópicos não relacionados a temas materiais, mas considerados estratégicos pela organização			
GRI 306: Resíduos 2020	306-3 Resíduos gerados	Anexo	3, 6, 11, 12
Iron House			
Cidades Sustentáveis			
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	102	

Norma GRI/ Outra fonte	Conteúdo	Localização	ODS
VIVIX			
Gestão de resíduos e circularidade			
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	137	
	306-3 Resíduos gerados	Anexo	8, 12
GRI 301: Materiais 2016	306-4 Resíduos não destinados para disposição final	Anexo	8, 12
	306-5 Resíduos destinados para disposição final	Anexo	8, 12
Gestão da cadeia de fornecedores			
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	140	
	308-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios ambientais	140	
GRI 308: Avaliação Ambiental de fornecedores 2016	308-2 Novos fornecedores selecionados com base em critérios ambientais	A VIVIX não realiza avaliações para identificar os impactos ambientais causados por seus fornecedores, mas é uma meta para os próximos anos.	
	414-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais	A VIVIX não considera critérios sociais durante o processo de seleção de fornecedores.	5, 8, 16
GRI 414: Avaliação social de fornecedores 2016	414-2 Impactos sociais negativos na cadeia de fornecedores e medidas tomadas	A Vivix não considera critérios sociais durante o processo de seleção de fornecedores.	5, 8, 16
Inovação e Tecnologia			
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	125	

Créditos

ESG & Comunicação

Débora Ramalho
Lúcia Helena Machado de Oliveira
Naira Sérvio Araújo
Raphaela Siqueira Cavalcante

Marketing dos Negócios

Aline Cardeal
Deborah Ellen Santana
Gabriela Dantas Malta de Rezende
Ivambya Guedes Bueno
Patrícia Caldas Robalinho
Paulo Araújo

Gestão, conteúdo, design e consultoria GRI

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

Imagens

Acervo Grupo Cornélio Brennand
Acervo Atiaia
Acervo Iron House
Acervo VIVIX
Acervo Territórios Regenerativos
Filipão Brito
Filipe Ferreira
Melissa Fernandes
Roberta Guimarães
Yan Almeida

Apoiadores

Alexandre Baltar
Aline Britto
Amanda Barbosa
Ana Karine de Souza Campos
Aristóteles Neto
Brena Cavalcante
Bruno José Brasil
Camylla Barbosa da Cunha
Carlos Henrique de Moura Gomes de Mello
Carmelo Fiori
Cristiana de Oliveira Macaes
Daniela Arias Moraes Sanchez
Edivan Ferreira dos Santos

Gustavo Ghirlinzoni
Henry Lopes
Iris Victoria Tavares de Lira
Izabela Figueiredo
Jecilene Gonçalves Walzertudes
João Bezerra Pedroza Neto
Joseanne Carla
Joselma Menezes
Laysa Michelle Albuquerque Campelo
Ligia Rocha Guedes
Luciana Vinhaes
Lucilo dos Santos Varejão
Ludymilla Carvalho
Luís Conceição
Maria Helena Silva Santos
Maria Luiza Delgado
Mariana Aureliano Buriel Vital
Melissa Portella
Mirela Menezes Melo Ferreira
Mônica Reis de Farias
Rita Patrícia Luz Santos
Sandy Ramos de Lima Silva
Sarah Rezende
Sérgio Posternak
Sérgio Souza
Vitoria Vieira e Silva de Albuquerque
Waldirene Barbosa
Wêdja Karline



gcb.com.br