Relatório de
Sustentabilidade 2023

Anexo e sumário GRI do Relatório de Sustentabilidade 2023

GrupoCornélioBrennand

Ano IV

Anexo e Sumário GRI

Apresentamos aqui os indicadores GRI do Relatório de Sustentabilidade 2023 do Grupo Cornélio Brennand. As informações abrangem dados relativos a todo o Grupo e, separadamente, do setor Corporativo, da Atiaia Renováveis, da Iron House e da Vivix Vidros Planos.

Grupo Cornélio Brennand

Entidades incluídas no Relato de Sustentabilidade da organização GRI 2-2

A organização tem participação nas seguintes entidades: Atiaia Renováveis, Iron House Real Estate, Vivix Vidros Planos e Cimento Portland Participações. Todas, com exceção de Cimento Portland Participações que é uma *joint venture*, são controladas pela organização através de participação majoritária. Essas entidades estão presentes nos relatórios financeiros e de sustentabilidade da organização.

As fusões, aquisições e alienações de entidades ou partes de entidades são temas de alçada do Conselho de Sócios.

O estudo de materialidade foi realizado com abordagens diferenciadas para o Grupo Cornélio Brennand e suas empresas (Atiaia Renováveis, Iron House e Vivix Vidros Planos).

Empregados GRI 2-7

O número total de empregados é baseado nos dados divulgados ao término do período de relato. Foram retirados os aprendizes, estagiários e estatutários (contrato não celetista) para responder às questões referentes a "empregados". Foi considerado como região o estado (UF) cadastrado na ficha do colaborador.

Empregado por tipo de contrato e região (Corporativo)

	2021			2022			2023		
	Prazo indeter-minado	Prazo determi-nado	Total	Prazo indeter-minado	Prazo determi-nado	Total	Prazo indeter-minado	Prazo determi-nado	Total
Pernambuco	257	7	264	263	7	270	289	8	297
Paraíba	4	1	5	5	1	6	5	0	5
Mato Grosso	5	0	5	6	0	6	6	0	6
São Paulo	5	0	5	5	0	5	5	0	5
Rio de Janeiro	1	0	1	0	0	0	0	0	0
Alagoas	1	0	1	2	0	2	2	0	2
Rio Grande do Sul	1	0	1	2	0	2	0	0	0
Total	**274**	**8**	**282**	**283**	**8**	**291**	**307**	**8**	**315**

Empregados por tipo de emprego e região (Corporativo)

	2021			2022			2023		
	Tempo integral	Tempo parcial	Total	Tempo integral	Tempo parcial	Total	Tempo integral	Tempo parcial	Total
Pernambuco	191	73	264	200	70	270	207	90	297
Paraíba	5	0	5	6	0	6	5	0	5
Mato Grosso	5	0	5	6	0	6	6	0	6
São Paulo	5	0	5	5	0	5	5	0	5
Rio de Janeiro	1	0	1	0	0	0	0	0	0
Alagoas	1	0	1	2	0	2	2	0	2
Rio Grande do Sul	1	0	1	2	0	2	0	0	0
Total	**209**	**73**	**282**	**221**	**70**	**291**	**225**	**90**	**315**

O Grupo não contabiliza seus empregados em categorias de empregados sem carga horária. Foram considerados trabalhadores por "período parcial" aqueles que possuem contrato com menos de 220h mensais.

Empregados por região e gênero (Corporativo)

	2021			2022			2023		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Pernambuco	179	85	264	178	92	270	193	104	297
Paraíba	1	4	5	3	3	6	3	2	5
Mato Grosso	2	3	5	3	3	6	3	3	6
São Paulo	4	1	5	4	1	5	4	1	5
Rio de Janeiro	1	0	1	0	0	0	0	0	0
Alagoas	1	0	1	1	1	2	1	1	2
Rio Grande do Sul	1	0	1	1	1	2	0	0	0
Total	**189**	**93**	**282**	**190**	**101**	**291**	**204**	**111**	**315**

Empregados por tipo de contrato e gênero (Corporativo)

	2021			2022			2023		
Emprega-dos por tipos de contrato e gênero	Prazo indeter-minado	Prazo deter-minado	Total	Prazo indeter-minado	Prazo deter-minado	Total	Prazo indeter-minado	Prazo deter-minado	Total
Homens	185	4	189	184	6	190	200	4	204
Mulheres	89	4	93	99	2	101	107	4	111
Total	**274**	**8**	**282**	**283**	**8**	**291**	**307**	**8**	**315**

Empregados por tipo de emprego e gênero (Corporativo)

	2021			2022			2023		
Tipo de emprego e gênero	Tempo integral	Período parcial	Total	Tempo integral	Período parcial	Total	Tempo integral	Período parcial	Total
Homens	125	64	189	128	62	190	130	74	204
Mulheres	84	9	93	93	8	101	95	16	111
Total	**209**	**73**	**282**	**221**	**70**	**291**	**225**	**90**	**315**

Trabalhadores que não são empregados GRI 2-8

O Grupo Cornélio Brennand considera como trabalhadores 1.068 terceirizados, 35 estagiários, 12 aprendizes e 13 estatutários, entrando, nesta última categoria, 13 dos 15 diretores do Grupo.

	2022	2023
Empresa	**Total de trabalhadores**	**Total de trabalhadores**
Atiaia Renováveis	699	555
Iron House	241	248
Vivix Vidros Planos	413	251
Corporativo	65	76
Total	**1.418**	**1.130**

Nota: *Não há dados referentes ao ano de 2021. Nos anos anteriores, os estagiários, aprendizes e estatutários foram considerados como empregados e não trabalhadores*.

Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no Relato de Sustentabilidade GRI-2-14

O Conselho de Administração é responsável por analisar e aprovar as informações relatadas nos relatórios da organização. Ele também é responsável por analisar e aprovar os temas materiais, com processos que incluem a análise pelo Comitê de Relato de Sustentabilidade seguido de aprovação e comentários.

O Grupo Cornélio Brennand não possui um Comitê voltado apenas para o Relato de Sustentabilidade, mas sim um Comitê de P&S (Pessoas e Sustentabilidade) que trata sobre esses temas.

Acordos de negociação coletiva GRI 2-30

Em 2023, 100% dos colaboradores da Vivix estavam cobertos por acordos de negociação coletiva, representando 37,91% da força de trabalho do Grupo Cornélio Brennand. O mês de junho foi estabelecido como data-base e o Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC) acumulado dos últimos 12 meses é utilizado como critério para determinar os reajustes salariais e alguns benefícios.

Proporção entre o salário mais baixo e o salário mínimo local, com discriminação por gênero GRI 202-1

O Grupo Cornélio Brennand define um salário mínimo para seus funcionários que é superior ao salário mínimo local. Em 2023, a relação percentual entre o menor salário pago pela organização e o salário mínimo para homens foi de 103,19% e para mulheres, 103,82%. Para garantir que os demais trabalhadores (não empregados) recebam salários acima do mínimo, a empresa implementa iniciativas como monitoramento regular, auditorias trabalhistas, transparência financeira e avaliação de fornecedores.

Nota: *As informações salariais do Grupo são restritas e confidenciais a cada negócio.*

Proporção de gastos com fornecedores locais GRI 204-1

O setor de Suprimentos do Grupo Cornélio Brennand ainda não classifica sua base de fornecedores para identificar se um fornecedor é local ou não.

Engajamento de *stakeholders* e gestão de suas preocupações quanto a tributos GRI 207-3

O Grupo Cornélio Brennand aborda questões fiscais e tributárias no seu engajamento com *stakeholders*, mantendo uma relação proativa e transparente com as autoridades fiscais. Essa relação envolve cooperação, diálogos construtivos, gestão eficaz de controvérsias, aderência a regulamentos, monitoramento de legislação, consultoria especializada e o desenvolvimento de relações de confiança. O Grupo também se engaja em *advocacy* para mudanças na legislação tributária, participa em grupos de interesse e associações setoriais, e promove benefícios fiscais para investimentos sustentáveis.

As preocupações e o *feedback* dos *stakeholders* levaram a revisões da política interna, compromisso com práticas responsáveis, participação em iniciativas de melhoria, construção de relações de confiança e a um esforço para cumprir expectativas legais e éticas.

Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes à saúde e segurança do trabalho GRI 403-4

O Grupo Cornélio Brennand envolve seus trabalhadores nos processos de desenvolvimento, implementação e avaliação do sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho por meio de comitês como a Cipa. Eles são consultados durante os diálogos de saúde e segurança, nas inspeções das atividades e são envolvidos em várias etapas, como na identificação de periculosidade, aplicação da hierarquia de controle, investigação de incidentes e auditorias.

Para a disseminação de informações relevantes sobre saúde e segurança, são utilizados a comunicação interna, *workshops* e treinamentos, campanhas de conscientização, material impresso, *links* e canais na intranet, aplicativos e plataformas *on-line*. Há ainda comitês formais de Saúde e Segurança que se reúnem mensalmente e possuem relevância e autoridade nas tomadas de decisões relacionadas à saúde e segurança no trabalho, sendo que todas as ações precisam da validação do SESMT.

Os comitês, compostos por empregadores e trabalhadores, acompanham o processo de identificação de perigos e riscos nos locais de trabalho, propõem medidas de prevenção de acidentes e doenças, participam da implementação das medidas de prevenção, investigam e analisam acidentes e doenças, promovem campanhas e conscientização, educação e treinamento dos trabalhadores e participam das discussões sobre o planejamento e a execução do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA).

Todos os tipos de trabalhadores são cobertos pelos serviços de saúde do trabalho.

Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios GRI 403-7

O Grupo Cornélio Brennand realiza o mapeamento dos perigos e riscos envolvidos nas atividades desenvolvidas por trabalhadores de operações ou parcerias de negócios sobre os quais não exerce controle direto. Esse mapeamento ocorre em locais de trabalho não controlados pelo Grupo e inclui empregados em trabalho remoto, trabalho em campo e/ou ambientes externos e viagens a negócios.

Os principais perigos e riscos mapeados em 2023 foram quedas, lesões musculoesqueléticas, acidentes com veículos, quedas de objetos, exposição a substâncias químicas, exposição a agentes biológicos, queimaduras, acidentes com equipamentos, lesões por choque elétrico, lesões de trauma, acidentes em

altura, incêndio e explosão, lesões por vibração e ruído e exposição a radiações, afetando tanto empregados quanto terceiros.

Instrumentos como equipamentos de proteção individual (EPIs), treinamento e capacitação, sinalização de segurança, programas de segurança no trabalho, análise de risco, saúde ocupacional – incluindo programas de monitoramento da saúde para identificar precocemente problemas relacionados ao trabalho, além de comunicação e envolvimento dos trabalhadores fazem parte das ações de mitigação e prevenção de riscos e perigos.

Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho GRI 403-8

O Grupo Cornélio Brennand possui um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho que segue as exigências legais e/ou normas e diretrizes reconhecidas.

Trabalhadores cobertos pelo sistema de gestão de saúde e segurança	2023	
	Empregados	Trabalhadores que não são empregados (terceiros)
Número total de indivíduos	881	1.068
Número de indivíduos que estão cobertos pelo sistema	881	1.068
Percentual de indivíduos que estão cobertos pelo sistema	100	100
Número de indivíduos cobertos por um sistema que tenha sido auditado internamente	881	1.068
Percentual de indivíduos cobertos pelo sistema, que foi auditado internamente	100	100
Número de indivíduos que estão cobertos pelo sistema que tenha sido certificado por uma terceira parte independente	335	226
Percentual de indivíduos que estão cobertos por esse sistema que tenha sido auditado internamente ou certificado por uma parte externa	38,02	21,16

O sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho cobre todos os tipos de colaboradores, incluindo aqueles em emprego de período integral e parcial, empregados sem garantia de carga horária, permanentes, com contrato por tempo determinado, temporários e terceiros.

A compilação dos dados foi realizada por meio de relatórios de acidentes e incidentes, dados de saúde ocupacional e dados de treinamento e conscientização. Para garantir a abrangência e representatividade das informações das atividades da organização, foram utilizadas diversas normas, que incluem a NR-10 e a NR-12, premissas e metodologias. As premissas estabelecem que a coleta de dados deve ser abrangente e representativa das atividades da organização. As metodologias empregadas incluem inspeções e avaliações, relatórios de acidentes e incidentes, dados de saúde ocupacional e dados de treinamento e conscientização. Além disso, foram utilizadas técnicas e ferramentas como *software* de gestão de SST e formulários e *checklists* para a coleta e análise de dados.

Acidentes de trabalho GRI 403-9

	2023	
Classe	**Empregados**	**Trabalhado-res que não são empregados (terceiros)**
Número de horas trabalhadas	923.798,1	2.819.520
Base de número de horas trabalhadas (200.000 ou 1.000.000)	1.000.000	1.000.000
Número de óbitos resultantes de acidente de trabalho	0	0
Índice de óbitos resultantes de acidente de trabalho	0	0
Número de acidentes de trabalho com consequência grave (exceto óbitos)	0	0
Índice de acidentes de trabalho com consequência grave (exceto óbitos)	0	0
Número de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória (incluir óbitos)	18	2
Índice de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória (incluir óbitos)	19,48	0,71

Notas:

O número de horas trabalhadas foi retirado do sistema de ponto, porém não retrata 100% da realidade, visto que muitos colaboradores não batem ponto eletrônico.

O cálculo das horas trabalhadas por terceiros foi realizado multiplicando-se 220 horas por mês pelo número de terceirizados (1068) e, em seguida, multiplicando esse resultado por 12 (ano). Isso resultou em um total de 2.819.520 horas por ano.

Total de acidentes em 2023: Reserva do Paiva - 1; VIVIX - 06; Cia Agrícola - 11.

Os tipos de acidentes de trabalho ocorridos incluem acidentes com veículos, lesões por trauma e acidentes envolvendo ferramentas manuais, transporte manual de carga e animais peçonhentos. Os acidentes mencionados haviam sido previamente mapeados, identificados e classificados como perigos e riscos à

segurança do trabalhador.

O processo para identificação de perigos envolve revisão de documentação, entrevistas, observação e desenvolvimento de medidas de controle. Acidentes com veículos foram citados como perigos e riscos que já causaram acidentes de consequência grave durante o período de relato.

Para reduzir ou eliminar esses perigos e riscos, a empresa adota controles administrativos e o uso de equipamento de proteção individual (EPI) e promove treinamento e conscientização, investigação de acidentes e incentivos à segurança. Todos os tipos de trabalhadores estão incluídos nos dados de acidentes de trabalho.

A compilação de dados sobre acidentes de trabalho utiliza normas regulamentadoras (NRs) do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) como referência. As metodologias adotadas incluem análise de riscos, gerenciamento de riscos, e treinamento dos trabalhadores.

Doenças profissionais GRI 403-10

No ano de 2023*, os colaboradores do Grupo Cornélio Brennand não apresentaram casos de doenças profissionais.

No entanto, existem alguns tipos de doenças profissionais que podem acometer os colaboradores. Os principais são: lesões por esforço repetitivo (LER), distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (DORT), pneumonias e doenças respiratórias, perda auditiva induzida pelo ruído (PAIR), intoxicações e envenenamentos, doenças de pele, estresse ocupacional, doenças infecciosas, cânceres ocupacionais, doenças cardiovasculares ocupacionais, distúrbios neuropsicológicos, doenças ocupacionais relacionadas à radiação e problemas de saúde mental, afetando tanto empregados quanto trabalhadores que não são empregados (terceiros).

Os principais perigos que podem resultar em doenças profissionais são: agentes químicos, biológicos, físicos, ergonômicos, de poeira e fumaça, psicossociais, de vibração, de temperatura e umidade, de radiação, riscos biomecânicos, riscos de queda, exposição a vapores e gases tóxicos, entre outros. A empresa identificou os perigos que apresentam risco de doenças profissionais através da identificação de tarefas e processos, identificação de agentes de risco, avaliação da exposição e treinamento e conscientização.

As medidas tomadas para mitigar esses riscos incluem controles administrativos, equipamentos de proteção individual (EPIs), educação e treinamento e envolvimento dos trabalhadores.

As normas, premissas e metodologias utilizadas incluem normas regulamentadoras (NRs) do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), com a

premissa de que a prevenção é melhor que a cura, e metodologias que envolvem mapeamento dos riscos, controle dos riscos, e educação e conscientização.

**Nos dois anos anteriores, 2021 e 2022, também não houve casos de doenças profissionais.*

Média de horas de capacitação por ano, por empregado
GRI 404-1

Neste indicador foram considerados os empregados, estagiários, aprendizes e estatutários.

Média de horas de capacitação, por gênero (Corporativo)

	2023
Homens	21
Mulheres	28

Média de horas de capacitação, por negócio

	2023
Atiaia Renováveis	94
Iron House	20
Vivix Vidros Planos	21
Corporativo	24
GCB	36

Média de horas de capacitação, por categoria funcional (Corporativo, Atiaia Renováveis, Iron House e Vivix Vidros Planos)

	2023
Diretoria	22
Gerência	38
Supervisão/coordenação	52
Analista/especialista	23
Técnico	81
Operacional	28
Jovem aprendiz	9
Estagiário	37

Horas de treinamento por nível gerencial (Corporativo)

	2023
Líder de si	5.668,9
Líder de pessoas	1.975,9
Líder estratégico	462,5
Total	**8.107,3**

Horas de treinamento por nível gerencial (Atiaia Renováveis, Iron House e Vivix Vidros Planos)

	2023
Líder de si	23.979,1
Líder de pessoas	6.399,4
Líder estratégico	945,3
Total	**31.323,8**

Horas totais de treinamento por negócio

	2023
Atiaia Renováveis	15.290,1
Iron House	332
Vivix Vidros Planos	7.594,4
Corporativo	8.107,3
GCB	31.323,8

Esses dados representam o total de horas cheias somado de todos os colaboradores do GCB ao longo do ano. No ano de 2023 tivemos 31.323,8 horas de treinamentos realizadas e, na ocasião, 100% dos colaboradores participaram de algum treinamento, o que gera uma média de 35 horas por colaborador.

Diversidade em órgãos de governança e empregados GRI 405-1

Percentual de indivíduos que integram os órgãos de governança (Conselho de Administração) da organização por gênero

	2021			2022			2023		
Conselho de Administração	**Homens**	**Mulheres**	**Total**	**Homens**	**Mulheres**	**Total**	**Homens**	**Mulheres**	**Total**
Percentual	72,00	28,00	**100**	73,91	26,09	**100**	75,86	24,14	**100**

Percentual de indivíduos que integram os órgãos de governança da organização por faixa etária (sem os não votantes)

	2021		2022		2023	
Conselho de Administração	**Número**	**Percentual**	**Número**	**Percentual**	**Número**	**Percentual**
Abaixo de 30 anos	0	0	0	0	0	0
Entre 30 e 50 anos	0	0	1	0	10	34,48
Acima de 50 anos	25	100,00	22	4,35	19	65,52
Total	**25**	**100,00**	**23**	**95,65**	**29**	**100,00**

Percentual de empregados, por categoria funcional e gênero

	2021			2022			2023		
	Homens	**Mulheres**	**Total**	**Homens**	**Mulheres**	**Total**	**Homens**	**Mulheres**	**Total**
Diretoria	75	25	**100**	68,75	31,25	**100**	50	50	**100**
Gerência	71,83	28,17	**100**	69,57	30,43	**100**	73,61	26,39	**100**
Supervisão e Coordenação	71,43	28,57	**100**	67,14	32,86	**100**	66,67	33,33	**100**
Analista e Especialista	50,26	49,74	**100**	51	49	**100**	51,66	48,34	**100**
Técnico	91,14	8,86	**100**	86,17	13,83	**100**	84,54	15,46	**100**
Operacional	85,71	14,29	**100**	86,35	13,65	**100**	84,89	15,11	**100**
Total	**73,57**	**26,43**	**100**	**72,74**	**27,26**	**100**	**73,57**	**26,43**	**100**

Percentual de trabalhadores, por categoria funcional e gênero

	2021			2022			2023		
	Homens	**Mulheres**	**Total**	**Homens**	**Mulheres**	**Total**	**Homens**	**Mulheres**	**Total**
Diretores estatutários	73,33	26,67	**100**	71,43	28,57	**100**	76,92	23,08	**100**
Jovem aprendiz	33,33	66,67	**100**	53,85	46,15	**100**	66,67	33,33	**100**
Estagiários	44,44	55,56	**100**	53,33	46,67	**100**	42,86	57,14	**100**
Total	**53,33**	**46,67**	**100**	**57,89**	**42,11**	**100**	**55**	**45**	**100**

Percentual de empregados por categoria funcional e faixa etária

	2021	2022	2023
Diretoria			
Abaixo de 30 anos	0	0	0
Entre 30 e 50 anos	43,75	43,75	50
Acima de 50 anos	56,25	56,25	50
Total	**100**	**100**	**100**
Gerência			
Abaixo de 30 anos	0	0	0
Entre 30 e 50 anos	83,1	85,51	83,33
Acima de 50 anos	16,9	14,49	16,67
Total	**100**	**100**	**100**
Supervisão/Coordenação			
Abaixo de 30 anos	1,59	1,43	1,33
Entre 30 e 50 anos	90,48	90	86,67
Acima de 50 anos	7,94	8,57	12

Total	**100**	**100**	**100**
Analista/especialista			
Abaixo de 30 anos	19,69	21,5	22,01
Entre 30 e 50 anos	71,5	69	67,94
Acima de 50 anos	8,81	9,5	10,05
Total	**100**	**100**	**100**
Técnico			
Abaixo de 30 anos	10,13	9,57	7,22
Entre 30 e 50 anos	79,75	80,85	81,44
Acima de 50 anos	10,13	9,57	11,34
Total	**100**	**100**	**100**
Operacional			
Abaixo de 30 anos	16	14,54	12,57
Entre 30 e 50 anos	70,86	70,33	71,58
Acima de 50 anos	13,14	15,13	15,85

Total	**100**	**100**	**100**
Total			
Abaixo de 30 anos	16,58	17,25	12,18
Entre 30 e 50 anos	71,32	70,21	74,18
Acima de 50 anos	12,09	12,55	13,64
Total	**100**	**100**	**100**

Percentual de trabalhadores por categoria funcional e faixa etária

	2021	**2022**	**2023**
Diretores estatutários			
Abaixo de 30 anos	0	0	0
Entre 30 e 50 anos	46,67	50	46,15
Acima de 50 anos	53,33	50	53,85
Total	**100**	**100**	**100**
Estagiários			

Abaixo de 30 anos	100	96,67	100
Entre 30 e 50 anos	0	3,33	0
Acima de 50 anos	0	0	0
Total	**100**	**100**	**100**
Jovem aprendiz			
Abaixo de 30 anos	100	100	100
Entre 30 e 50 anos	0	0	0
Acima de 50 anos	0	0	0
Total	**100**	**100**	**100**
Total			
Abaixo de 30 anos	66,67	73,68	78,33
Entre 30 e 50 anos	15,56	8,00	10
Acima de 50 anos	17,78	12,28	11,67
Total	**100**	**100**	**100**

Colaboradores por escolaridade

	2021	2022	2023
Pós-graduação/especialização	103	113	154
Ensino superior completo	197	205	195
Ensino superior incompleto	85	93	100
Ensino médio completo	324	329	348
Ensino médio incompleto	17	23	22
Ensino fundamental completo	36	30	14
Ensino fundamental incompleto	35	31	43
Analfabeto	5	5	5
Total	**802**	**829**	**881**

Colaboradores por geração

	2021	2022	2023
Baby Boomers	25	23	23
Geração X	277	266	267
Geração Y	427	440	472
Geração Z	73	100	119
Total	**802**	**829**	**881**

Percentual de indivíduos que integram os órgãos de governança da organização por faixa etária

Conselho de Administração	2021	2022	2023
Abaixo de 30 anos	0	0	0
Entre 30 e 50 anos	0	0	34,48
Acima de 50 anos	100	4,35	65,52

Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens GRI 405-2

Proporção salarial entre homem e mulher por categoria funcional

	2023	
	Salário-base (R$)	**Remuneração (R$)**
Diretoria		
Razão homens X mulheres	0,69	0,69
Gerência		
Razão homens X mulheres	0,96	0,96
Supervisão/Coordenação		
Razão homens X mulheres	1,05	0,95
Analista/especialista		
Razão homens X mulheres	0,9	0,87
Técnico		
Razão homens X mulheres	0,9	0,8
Operacional		
Razão homens X mulheres	0,74	0,73

Jovem aprendiz		
Razão homens X mulheres	1	1
Estagiários		
Razão homens X mulheres	1	1

Novas contratações e rotatividade de empregados - GRI 401-1

Número total de empregados contratados e taxa de rotatividade, por faixa etária (Corporativo)

	2021		2022		2023	
	Contratações	Taxa de rotativi-dade ou *turnover*	Contratações	Taxa de rotativi-dade ou *turnover*	Contratações	Taxa de rotativi-dade ou *turnover*
Abaixo de 30 anos	15	25	16	26,14	23	28,85
Entre 30 e 50 anos	22	12,11	36	18,39	32	13,24
Acima de 50 anos	1	4	1	4.63	2	2,54
Total	**38**	**12,41**	**53**	**17,01**	**57**	**13,81**

Número total de empregados contratados e taxa de rotatividade, por gênero

	2021		2022		2023	
Corporativo	**Contratações**	**Taxa de rotatividade ou *turnover***	**Contratações**	**Taxa de rotatividade ou *turnover***	**Contratações**	**Taxa de rotatividade ou *turnover***
Homens	18	11,38	35	18,16	33	12,25
Mulheres	20	14,52	18	14,85	24	16,67
Total	**38**	**12,41**	**53**	**17,01**	**57**	**13,81**

Número total de empregados contratados e taxa de rotatividade, por região

	2021		2022		2023	
Corporativo	**Contratações**	**Taxa de rotativi-dade ou *turnover***	**Contratações**	**Taxa de rotativi-dade ou *turnover***	**Contratações**	**Taxa de rotativi-dade ou *turnover***
Alagoas	0	0	2	33,33	1	12,5
Bahia	0	0	1	16,67	1	12,5
Ceará	0	0	0	0	0	0
Distrito Federal	0	0	0	0	0	0
Goiás	0		1		1	50
Mato Grosso	10	14,91	6	10	8	10,32
Mato Grosso do Sul	5	18,18	2	6,52	3	13,04
Minas Gerais	0	0	0	0	2	18,75
Pará	0		0		0	
Paraíba	9	10,87	6	9,2	7	10
Paraná	0	0	2	100	0	0
Pernambuco	61	11,39	62	11,02	77	9,62
Piauí	0	0	0	0	0	0
Rio de Janeiro	3	37,5	2	83,33	0	25

Rio Grande do Sul	1	25	1	16,67	0	50
Rondônia	0	0	1	16,67	2	20
Santa Catarina	0	0	0	0	0	0
São Paulo	7	11,29	4	6,45	6	8,33
Total	**96**	**12,02**	**90**	**11,36**	**108**	**10,11**

Taxa de *turnover*

	2021		2022		2023	
	Contratações	Taxa de rotatividade ou *turnover*	Contratações	Taxa de rotatividade ou *turnover*	Contratações	Taxa de rotatividade ou *turnover*
Dados GCB	96	12,02	90	11,36	108	10,11

Operações com impactos negativos significativos, reais e potenciais, nas comunidades locais GRI 413-2

O Grupo Cornélio Brennand não gera impactos negativos significativos nas comunidades locais. Contudo, reconhece o potencial para tais impactos, que incluem poluição ambiental, redução da biodiversidade, impacto no uso da terra, degradação de recursos naturais, escassez de recursos locais, poluição sonora, deslocamento de comunidades, erosão cultural, pressão sobre serviços públicos, aumento dos custos imobiliários, exploração de trabalho análogo à escravidão e exploração de trabalho infantil.

Comunicação de preocupações cruciais GRI 2-16

As preocupações cruciais relatadas em 2023 abrangeram questões ambientais, sociais e de direitos humanos, econômicas, de governança, e estratégia de sustentabilidade. Elas são informadas ao Conselho de Administração por relatórios e apresentações periódicas, comunicação através de comitês de governança, relatórios de auditoria interna e externa, atualizações regulares da alta administração, relatórios de riscos e conformidade, apresentações de desempenho financeiro, análises estratégicas e planos de negócios, revisões de questões legais e regulatórias, relatórios de sustentabilidade e responsabilidade social corporativa, além de comunicação de crises e emergências.

Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança GRI 2-17

Para ampliar o tema desenvolvimento sustentável no mais alto órgão de governança da organização, são adotadas medidas como educação e treinamento continuado, acesso a informações atualizadas, comunicação interna com conteúdo de sustentabilidade, engajamento da liderança de forma constante, apoio a iniciativas de desenvolvimento sustentável, comitês e grupos de trabalho especializados, e participação em redes internacionais.

Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança GRI 2-18

O Grupo Cornélio Brennand avalia anualmente e de forma independente o Conselho de Administração em relação ao seu desempenho na supervisão dos impactos na economia, meio ambiente e pessoas. Essa avaliação inclui autoavaliação dos membros e por pares, revisão de relatórios e documentação, entrevistas, análise de desempenho em reuniões, plano de desenvolvimento individual e tomada de decisões, e ações corretivas com base nos resultados da avaliação.

Processo para determinação da remuneração GRI 2-20

O processo de desenvolvimento das políticas de remuneração na organização envolve várias etapas: estabelecimento de objetivos e filosofia de remuneração, análise de mercado, desenvolvimento de pacotes de remuneração, avaliações de desempenho, revisões periódicas, transparência e divulgação contínua. A supervisão desse processo é realizada pela área de Remuneração e Benefícios.

Para considerar as opiniões dos *stakeholders*, incluindo acionistas, o GCB utiliza pesquisas, consultas e consultores que, independentes da organização, do mais alto órgão de governança e de seus altos executivos, são envolvidos na determinação da remuneração. A consultoria foi contratada para implantar a estrutura de remuneração com a metodologia Hay, que inclui definição de política, descrição de cargo, avaliação de cargos, grade, tabela e pesquisa salarial, estratégias de remuneração, entre outros. Após a definição, os resultados foram levados para aprovação do Comitê de Pessoas e do Conselhos de Administração dos negócios.

Proporção da remuneração total anual GRI 2-21

Não houve aumento para o colaborador mais bem pago entre 2022 e 2023, porém ocorreram admissões, desligamentos e estruturações de áreas que diminuíram a remuneração total média neste período.

Gestão dos temas materiais - Eficiência energética GRI 3-3

No tema "Eficiência energética", a abordagem se concentra na priorização do uso e geração de energia renovável, ecoeficiência operacional, redução do consumo de energia e otimização da gestão nas operações e cadeia de valor.

Socioambientalmente, há impactos da Atiaia Renováveis na contribuição para a eficiência ambiental e energética em edifícios e construções, redução da dependência de combustíveis fósseis, diminuição de perdas de transmissão e distribuição de energia elétrica e mais acessibilidade às fontes de energia renovável. Contudo, notam-se desafios como o acesso restrito à energia limpa para pequenas empresas, instituições e comunidades.

Na Vivix, os impactos podem recair na redução da pegada ambiental a partir do uso de energia renovável e em mais consumo de energia elétrica na fábrica em função do aumento de produção.

Para a Iron House, há aumento da pegada de carbono e pressão adicional sobre os recursos energéticos locais, em função do alto consumo de energia na cadeia de valor (para construção e operação).

Financeiramente, as atividades dos negócios podem ser influenciadas por alterações nos padrões de chuva e escassez hídrica, além de enfrentarem incrementos nas premissas legais e regulatórias que estimulam o uso e geração de energias renováveis.

Atiaia Renováveis

Saída de energia líquida quebrada pela fonte de energia primária e por regime regulatório EU2

		2021		2022		2023	
Projeto	**Estado**	**Potência instalada (MW)**	**Geração anual (MWh/ano)**	**Potência instalada (MW)**	**Geração anual (MWh/ano)**	**Potência instalada (MW)**	**Geração anual (MWh/ano)**
PCH Garganta da Jararaca	MT	29,3	161,3	29,3	173,9	29,3	178,1
PCH Canoa Quebrada	MT	28	202,9	28	201,8	28	196,4
PCH Porto das Pedras	MS	28	161,7	28	172,9	28	186,5
PCH Bandeirante	MS	28	136,4	28	145,1	28	158,5
PCH Pedra Furada	PE	6,5	25,5	6,4	34,5	6,5	35,5
PCH Paranatinga II	MT	29	106,9	29	111,7	29	112,5
PCH Foz do Cedro				24	13,5	24	132,4
PCH Areado	MS	18	75	18	77,6	18	91,8
PCH Buriti	MS	30	215	30	226,6	30	233,2
TOTAL Energia de fonte hídrica		**196,8**	**1.085,1**	**220,8**	**1.157,7**	**220,8**	**1.324,9**

Empregados GRI 2-7

Empregados por região e gênero

	2021			2022			2023		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Pernambuco	11	7	18	14	7	21	16	10	26
Paraíba	1	1	2	1	0	1	1	1	2
Mato Grosso	41	11	52	44	10	54	46	11	57
São Paulo	16	4	20	16	4	20	20	4	24
Mato Grosso do Sul	19	3	22	20	3	23	20	3	23
Minas Gerais	6	0	6	6	0	6	7	0	7
Rio de Janeiro	0	2	2	0	2	2	0	1	1
Rondônia	1	0	1	2	1	3	4	1	5
Bahia	1	0	1	1	1	2	2	1	3
Alagoas	0	0	0	1	0	1	2	0	2
Rio Grande do Sul	0	1	1	0	1	1	0	1	1
Santa Catarina	1	0	1	1	0	1	1	0	1
Paraná	2	0	2	2	0	2	2	0	2
Piauí	1	0	1	1	0	1	1	0	1
Goiás	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Total	**100**	**100**	**129**	**109**	**109**	**138**	**123**	**123**	**156**

Empregados por tipo de contrato e gênero

	2021			2022			2023		
	Prazo indeter-minado	Prazo determi-nado	Total	Prazo indeter-minado	Prazo determi-nado	Total	Prazo indeter-minado	Prazo determi-nado	Total
Homens	100	0	100	108	1	109	123	0	123
Mulheres	29	0	29	29	0	29	33	0	33
Total	**129**	**0**	**129**	**137**	**1**	**138**	**156**	**0**	**156**

Empregados por tipo de contrato e região

	2021			2022			2023		
	Prazo indeter-minado	Prazo determi-nado	Total	Prazo indeter-minado	Prazo determi-nado	Total	Prazo indeter-minado	Prazo determi-nado	Total
Pernambuco	18	0	18	21	0	21	26	0	26
Paraíba	2	0	2	1	0	1	2	0	2
Mato Grosso	52	0	52	53	1	54	57	0	57
São Paulo	20	0	20	20	0	20	24	0	24
Mato Grosso do Sul	22	0	22	23	0	23	23	0	23
Minas Gerais	6	0	6	6	0	6	7	0	7
Rio de Janeiro	2	0	2	2	0	2	1	0	1
Rondônia	1	0	1	3	0	3	5	0	5
Bahia	1	0	1	2	0	2	3	0	3
Alagoas	0	0	0	1	0	1	2	0	2
Rio Grande do Sul	1	0	1	1	0	1	1	0	1
Santa Catarina	1	0	1	1	0	1	1	0	1
Paraná	2	0	2	2	0	2	2	0	2
Piauí	1	0	1	1	0	1	1	0	1
Goiás	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Total	**129**	**0**	**129**	**137**	**1**	**138**	**156**	**0**	**156**

Empregados por tipo de emprego e gênero

	2021			2022			2023		
	Tempo integral	Período parcial	Total	Tempo integral	Período parcial	Total	Tempo integral	Período parcial	Total
Homens	92	8	100	100	9	109	114	9	123
Mulheres	27	2	29	27	2	29	31	2	33
Total	**119**	**10**	**129**	**127**	**11**	**138**	**145**	**11**	**156**

Empregados por tipo de emprego e região

	2021			2022			2023		
	Tempo integral	Tempo parcial	Total	Tempo integral	Tempo parcial	Total	Tempo integral	Tempo parcial	Total
Pernambuco	17	1	18	20	1	21	25	1	26
Paraíba	2	0	2	1	0	1	2	0	2
Mato Grosso	44	8	52	45	9	54	48	9	57
São Paulo	20	0	20	20	0	20	24	0	24
Mato Grosso do Sul	22	0	22	23	0	23	23	0	23
Minas Gerais	6	0	6	6	0	6	7	0	7
Rio de Janeiro	2	0	6	2	0	6	1	0	7
Rondônia	1	0	2	3	0	2	5	0	1
Bahia	1	0	1	2	0	3	3	0	5
Alagoas	0	0	1	1	0	2	2	0	3
Rio Grande do Sul	1	0	0	1	0	1	1	0	2
Santa Catarina	1	0	1	1	0	1	1	0	1
Paraná	2	0	1	2	0	1	2	0	1
Piauí	0	1	2	0	1	2	0	1	2
Goiás	0	0	1	0	0	1	1	0	1
Total	**119**	**10**	**129**	**127**	**11**	**138**	**145**	**11**	**156**

Novas contratações e rotatividade de empregados GRI 401-1

Número total de empregados contratados e taxa de rotatividade, por faixa etária

	2021		2022		2023	
	Contratações	Taxa de rotatividade ou *turnover*	Contratações	Taxa de rotatividade ou *turnover*	Contratações	Taxa de rotatividade ou *turnover*
Abaixo de 30 anos	3	15,62	7	33,33	7	35,29
Entre 30 e 50 anos	16	12,38	10	9,52	23	12,81
Acima de 50 anos	3	25	2	13,33	1	5,56
Total	**22**	**13,95**	**19**	**13,04**	**31**	**14,42**

Número total de empregados contratados e taxa de rotatividade, por gênero

	2021		2022		2023	
	Contratações	Taxa de rotatividade ou *turnover*	Contratações	Taxa de rotatividade ou *turnover*	Contratações	Taxa de rotatividade ou *turnover*
Homens	7	6.5	9	7,34	25	14,63
Mulheres	15	39,66	10	34,48	6	13,64
Total	**22**	**13,95**	**19**	**13,04**	**31**	**14,42**

Número de colaborador por gênero e categoria funcional GRI 405-1

	2021			2022			2023		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Diretoria	4	1	5	3	1	4	3	0	3
Gerência	9	3	12	9	2	11	12	2	14
Supervisão/ Coordenação	14	2	16	15	2	17	19	3	22
Analista/ especialista	11	13	24	15	13	28	17	14	31
Técnico	39	0	39	49	4	53	49	6	55
Operacional	27	11	38	21	8	29	26	8	34
Jovem aprendiz	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Estagiário	2	4	6	2	4	6	2	2	4
Total	**106**	**34**	**140**	**114**	**34**	**148**	**128**	**35**	**163**

Gestão dos temas materiais – Qualidade e segurança do produto/serviço GRI 3-3

O GCB mantém o foco na gestão e investimentos para assegurar a segurança e qualidade dos serviços oferecidos, considerando também aspectos de sustentabilidade.

Os impactos socioambientais observados pela Atiaia incluem interrupções na geração de energia e perda de confiabilidade e eficiência das usinas, mas também

um aumento da estabilidade do sistema e a garantia do fornecimento de energia. A Vivix prevê possível redução da satisfação dos clientes em função da baixa qualidade e segurança dos produtos, assim como melhoria da qualidade dos produtos e na percepção do consumidor final. Para a Iron House, impactos sociais envolvem satisfação dos clientes, atrasos e complicações no processo de aprovação do empreendimento.

De modo geral, os impactos financeiros podem recair em aumento de processos e sanções relacionados à qualidade e segurança do produto, incrementos nas premissas legais e regulatórias e associação da empresa a produtos de qualidade e/ou segurança duvidosa.

Plano de Ação Emergencial (EU21)

Todas as medidas de planejamento de contingência, planos de manejo de desastre, emergência e programas de treinamento, bem como planos de recuperação e restauração constam no Plano de Ação Emergencial (PAE) das usinas da Atiaia. O documento pode ser conferido no *site* https://www.atiaiarenovaveis.com.br/.

A abordagem para a restauração da energia e outros serviços essenciais envolve a adesão estrita a requisitos regulatórios específicos, padrões de desempenho e códigos de prática, especialmente em relação à segurança das barragens, que possuem planos de segurança próprios (PSB), revisados em outubro de 2023 para atender à nova norma regulamentadora da Aneel 1064/2023.

O monitoramento da segurança é periódico, seguindo os procedimentos detalhados no PAE, que são protocolados nas prefeituras e Defesa Civil dos municípios onde as barragens estão localizadas. Os dados levantados são compilados pela gerência de Manutenção em Cuiabá, resultando em 36 relatórios anualmente.

Biodiversidade de hábitats de locomoção e comparação com a biodiversidade de áreas afetadas EU13

	2023
Biodiversidade compensada em termos de	
Área (km²)	0,44
Principais espécies	Fauna: jacaré-paguá (*Paleosuchus palpebrosus*); jiboia (*Boa constrictor*); chorozinho-de-bico-comprido (*Herpsilochmus longirostris*); gralha-do-

conservadas/protegidas	campo (*Cyanocorax cristatellus*); papagaio-galego (*Alipiopsitta xanthops*); batuqueiro (*Saltatricula atricollis*); choca do planalto (*Thamnophilus pelzelni*); anta (*Tapirus terrestris*); tamanduá-bandeira (*Myrmecophaga tridactyla*); tatu-canastra (*Priodontes maximus*); lontra (*Lontra longicaudis*); onça-pintada (*panthera onca*); Flora: ipê-roxo (*Handroanthus impetiginosus*); aroeira (*Myracrodruon urundeuva*); ipê-amarelo (*Handroanthus chrysotrichus*); ipê-branco (*Tabebuia roseoalba*).
Descrição do hábitat (por exemplo, pântanos, pastagens, floresta etc.)	Cerrado e Mata Atlântica

A metragem apresentada refere-se aos locais que possuem áreas em recuperação na unidade. A fauna e flora representam um compilado das espécies que demonstram a boa recuperação/preservação das áreas sob responsabilidade da Atiaia.

As áreas em que ocorreram atividades de recuperação em 2023 se encontravam em estágio de regeneração, devido ao cuidado constante da empresa. A recuperação é feita pela escolha de espécies locais para restaurar a fauna e a flora originais. Após a ação, foram plantadas novas mudas para compensação, cercas foram consertadas e a comunidade passou por um trabalho de conscientização sobre os cuidados com a biodiversidade.

Iron House

Empregados GRI 2-7

Empregados por região e gênero

	2021			2022			2023		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Pernambuco	4	8	12	5	9	14	5	8	13
São Paulo	0	2	2	0	2	2	0	2	2
Total	**4**	**10**	**14**	**5**	**11**	**16**	**5**	**10**	**15**

Empregados por tipo de contrato e gênero

	2021			2022			2023		
	Prazo indeter-minado	Prazo deter-minado	Total	Prazo indeter-minado	Prazo deter-minado	Total	Prazo indeter-minado	Prazo deter-minado	Total
Homem	4	0	4	4	1	5	4	1	5
Mulher	10	0	10	11	0	11	10	0	10
Total	**14**	**0**	**14**	**15**	**1**	**16**	**14**	**1**	**15**

Empregados por tipo de contrato e região

	2021			2022			2023		
	Prazo indeter-minado	Prazo deter-minado	Total	Prazo indeter-minado	Prazo deter-minado	Total	Prazo indeter-minado	Prazo deter-minado	Total
Pernambuco	12	0	12	13	1	14	12	1	13
Paraíba	2	0	2	2	0	2	2	0	2
Total	**14**	**0**	**14**	**15**	**1**	**16**	**14**	**1**	**15**

Empregados por tipo de emprego e gênero

	2021		2022		2023	
	Tempo integral	Total	Tempo integral	Total	Tempo integral	Total
Homem	4	4	5	5	5	5
Mulher	10	10	11	11	10	10
Total	**14**	**14**	**16**	**16**	**15**	**15**

Empregados por tipo de emprego e região

	2021		2022		2023	
	Tempo integral	Total	Tempo integral	Total	Tempo integral	Total
Pernambuco	12	12	14	14	13	13
São Paulo	2	2	2	2	2	2
Total	**14**	**14**	**16**	**16**	**15**	**15**

Nota: *A Iron House não conta com empregados trabalhando em período parcial*

Novas contratações e rotatividade de empregados - TIPO 2
GRI 401-1

Número total de empregados contratados e taxa de rotatividade, por faixa etária

	2021		2022		2023	
Faixa etária	Contratações	Taxa de rotatividade ou *turnover*	Contratações	Taxa de rotatividade ou *turnover*	Contratações	Taxa de rotativi-dade ou *turnover*
Abaixo de 30 anos	0	0	2	33,33	1	33,33
Entre 30 e 50 anos	5	59,09	0	0	0	5
Acima de 50 anos	0	250	0	0	0	0
Total	**5**	**64,29**	**2**	**6,25**	**1**	**10**

Número total de empregados contratados e taxa de rotatividade, por gênero

	2021		2022		2023	
	Contratações	Taxa de rotatividade ou *turnover*	Contratações	Taxa de rotatividade ou *turnover*	Contratações	Taxa de rotatividade ou *turnover*
Homens	2	162,5	1	10	1	20
Mulheres	3	25	1	4,55	0	5
Total	**5**	**64,29**	**2**	**6,25**	**1**	**10**

Vivix Vidros Planos

Empregados GRI 2-7

Empregados por região e gênero

	2021			2022			2023		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Pernambuco	191	46	237	186	49	235	195	51	246
Paraíba	75	10	85	72	8	80	70	8	78
São Paulo	1	3	237	1	3	235	1	4	246
Minas Gerais	1	0	85	1	0	80	1	0	78
Rio de Janeiro	1	0	4	1	0	4	1	0	5
Bahia	1	0	1	1	0	1	1	0	1
Santa Catarina	1	0	1	1	0	1	1	0	1
Distrito Federal	1	0	1	1	0	1	1	0	1
Ceará	1	0	1	1	0	1	1	0	1
Total	**273**	**59**	**332**	**265**	**60**	**325**	**272**	**63**	**335**

Empregados por tipo de contrato e gênero

	2021			2022			2023		
	Prazo indeter-minado	Prazo determi-nado	Total	Prazo indeter-minado	Prazo determi-nado	Total	Prazo indeter-minado	Prazo determi-nado	Total
Homem	271	2	273	264	1	265	271	1	272
Mulher	57	2	59	60	0	60	63	0	63
Total	**328**	**4**	**332**	**324**	**1**	**325**	**334**	**1**	**335**

Empregados por tipo de contrato e região

	2021			2022			2023		
	Prazo indeter-minado	Prazo determi-nado	Total	Prazo indeter-minado	Prazo determi-nado	Total	Prazo indeter-minado	Prazo determi-nado	Total
Pernambuco	234	3	237	234	1	235	245	1	246
Paraíba	84	1	85	80	0	80	78	0	78
São Paulo	4	0	4	4	0	4	5	0	5

Minas Gerais	1	0	1	1	0	1	1	0	1
Rio de Janeiro	1	0	1	1	0	1	1	0	1
Bahia	1	0	1	1	0	1	1	0	1
Santa Catarina	1	0	1	1	0	1	1	0	1
Distrito Federal	1	0	1	1	0	1	1	0	1
Ceará	1	0	1	1	0	1	1	0	1
Total	**328**	**4**	**332**	**324**	**1**	**325**	**334**	**1**	**335**

Empregados por tipo de emprego e região

	2021		2022		2023	
	Tempo integral	Total	Tempo integral	Total	Tempo integral	Total
Pernambuco	237	237	235	235	246	246
Paraíba	85	85	80	80	78	78
São Paulo	4	4	4	4	5	5
Minas Gerais	1	1	1	1	1	1
Rio de Janeiro	1	1	1	1	1	1
Bahia	1	1	1	1	1	1
Santa Catarina	1	1	1	1	1	1
Distrito Federal	1	1	1	1	1	1
Ceará	1	1	1	1	1	1
Total	**332**	**332**	**325**	**325**	**335**	**335**

Nota: *A Vivix não conta com empregados trabalhando em período parcial*

Número de colaborador por gênero e categoria funcional

GRI 405-1

	2021			2022			2023		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Diretoria	3	0	3	4	1	5	4	1	5
Gerência	31	7	38	26	8	34	28	8	36
Supervisão/Coordenação	19	7	26	19	9	28	22	9	31
Analista/especialista	33	19	52	35	16	51	35	17	52
Técnico	30	6	36	29	8	37	30	8	38

Operacional	159	20	179	156	19	175	156	20	176
Jovem aprendiz	0	0	0	7	3	10	7	3	10
Estagiário	3	2	5	3	3	6	4	8	12
Total	**278**	**61**	**339**	**279**	**67**	**346**	**286**	**74**	**360**

Desenvolvimento de comunidades locais GRI 3-3

Para a Vivix, o relacionamento com comunidades e desenvolvimento local é prioridade. Em sua área de atuação são realizadas ações de voluntariado, investimento social privado, filantropia e cidadania corporativa.

Novas contratações e rotatividade de empregados - TIPO 2 GRI 401-1

Número total de empregados contratados e taxa de rotatividade, por gênero

	2021		2022		2023	
	Contratações	Taxa de rotatividade ou *turnover*	Contratações	Taxa de rotatividade ou *turnover*	Contratações	Taxa de rotatividade ou *turnover*
Homens	23	8,06	8	4,15	17	5,33
Mulheres	8	11,86	8	13,33	2	1,59
Total	**31**	**8,73**	**16**	**5,85**	**19**	**4,63**

Captação de água GRI 303-3

A Vivix não realiza captação de água em áreas de estresse hídrico, apenas de águas subterrâneas. A metodologia utilizada no cálculo desse indicador foi a da Apac - Agência Pernambucana de Água e Climas (e há uma metodologia detalhada na outorga de cada poço).

	2021			2022			2023		
Fonte	**Água doce (megalitros)**	**Outros tipos de água (megalitros)**	**Total**	**Água doce (megalitros)**	**Outros tipos de água (megalitros)**	**Total**	**Água doce (megalitros)**	**Outros tipos de água (megalitros)**	**Total**
Água subterrânea (GRI 303-3 a.ii)	14.643.430		14.643.430	16.643.430		16.643.430		13.350.351	13.350.351
Total	**14.643.430**	**0**	**14.643.430**	**16.643.430**	**0**	**16.643.430**	**0**	**13.350.351**	**13.350.351**

Descarte de água GRI 303-2 e 303-4

A Vivix obedece a padrões mínimos de qualidade de descarte de efluentes, incluindo a turbidez, em que o efluente não deve ser excessivamente turvo, e o pH, que deve estar dentro de limites específicos para evitar a acidificação ou alcalinização do corpo d'água receptor. Esses padrões foram estabelecidos internamente, baseando-se em referências de boas práticas, monitoramento e coleta de dados. Não há descarte de água em áreas de estresse hídrico, graças aos seus sistemas de tratamento de efluentes industriais (ETDI) e sanitários (ETE). Após tratamento, a água é direcionada para bacias de reúso ou tanques de irrigação, nos quais é utilizada para irrigação de jardins, seguindo um procedimento que mistura efluentes de diferentes tratamentos.

Em 2023, não houve casos de não conformidade com os limites de qualidade de descarte de água. A Vivix assegura a conformidade por meio de um procedimento interno de monitoramento ambiental, realizando verificações na saída do tanque de irrigação a cada três meses, com base no artigo 16 do Conselho Nacional do Meio Ambiente (Conama).

Resíduos destinados para disposição final GRI 306-5

A destinação dos resíduos é feita somente após ser gerado um Manifesto de Transporte de Resíduos (MTR) para assegurar que empresas licenciadas recebam os materiais. Mantemos um controle detalhado por meio de uma planilha, categorizando os resíduos por tipo e volume mensal.

Peso total de resíduos destinados para disposição final

2023	
Resíduos não perigosos	**Peso destinado para disposição final (tonelada)**
Lixo comum	59,97
Lodo	4,34
Isopor	3,56
Borracha	6,82
Papelão	34,34
Plástico	10,92
Sucata metálica	75,61
Bombonas	10,59
Caco de vidro	118,57
Madeira	77,92
Bora de prata	0,13
Big bag	5,44
Composição	197,06
Total	**605,27**
Resíduos perigosos	**Peso destinado para disposição final (tonelada)**
Bateria	12,16
Lâmpada	0,05

Óleo	4,48
Resíduo ambulatório	0,04
Pano sujo com tinta e solvente, e material de manutenção do forno (massa refratária e manta)	167,8
Total	**184,53**

Peso total de resíduos perigosos destinados para disposição final, por operação de recuperação

	2023		
Tipo de recuperação	**Peso total dentro da organização**	**Peso total fora da organização**	**Total**
Incineração (com recuperação de energia)	0	167,8	167,8
Total	**0**	**167,8**	**167,8**

Nota: *A Vivix não incinera sem recuperação de energia ou faz confinamento em aterro de resíduos perigosos.*

Peso total de resíduos não perigosos destinados para disposição final, por operação de recuperação

	2023		
Tipo de recuperação	**Peso total dentro da organização**	**Peso total fora da organização**	**Total**
Incineração (com recuperação de energia)	0	167,8	167,8
Confinamento em aterro	0	64,31	64,31
Total	**0**	**232,11**	**232,11**

Nota: *Não há incineração sem recuperação de energia dos resíduos não perigosos.*

Gestão da cadeia de fornecedores GRI 3-3

Para o tema material "Gestão da cadeia de fornecedores", a descrição se concentra na exigência, controle e monitoramento do padrão de qualidade dos fornecedores. Isso assegura o compromisso com a atuação responsável em relação a aspectos ESG, incorporando critérios socioambientais na contratação, apoio ao desenvolvimento e à maturidade de gestão dos fornecedores.

Os impactos socioambientais incluem violações aos direitos humanos e às legislações ambientais ao longo da cadeia de fornecimento, além da ausência de mecanismos de contratação e avaliação de fornecedores que integrem critérios socioambientais.

Do ponto de vista financeiro, os impactos envolvem aumento de processos e sanções relacionados a irregularidades trabalhistas e ambientais ao longo da cadeia de fornecedores, incrementos nas premissas legais e regulatórias sobre a transparência da cadeia e a possibilidade de defasagem da reputação da empresa devido a irregularidades socioambientais ou de conduta na cadeia de fornecimento.

Novos fornecedores selecionados com base em critérios ambientais GRI 308-1

A Vivix seleciona seus novos fornecedores com base em critérios ambientais e conformidades legais. No entanto, ainda não contabiliza a porcentagem dessa seleção. Os processos adotados para a seleção incluem auditorias e verificações, monitoramento contínuo, avaliação, análise das respostas e seleção de contratos.

Impactos ambientais negativos da cadeia de fornecedores e medidas tomadas GRI 308-2

A Vivix não realiza avaliações para identificar os impactos ambientais causados por seus fornecedores, mas é uma meta para os próximos anos.

Novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais GRI 414-1

Embora o Grupo não considere critérios sociais durante o processo de seleção de fornecedores, a Vivix estabelece em seus contratos a exigência de que eles cumpram com determinados critérios, incluindo a proibição de trabalho escravo.

Impactos sociais negativos na cadeia de fornecedores e medidas tomadas GRI 414-2

Atualmente, apenas fornecedores considerados críticos de acordo com as ISOs

9001 e 14001 são avaliados na Vivix. Questões relacionadas a impactos sociais não são monitoradas.

Sumário de conteúdo GRI

Declaração de uso	O Grupo Cornélio Brennand relatou as informações citadas neste sumário de conteúdo GRI para o período de 1º de janeiro de 2023 a 31 de dezembro de 2023 com base nas Normas GRI.
GRI 1 usada	GRI 1: Fundamentos 2021

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-1 Detalhes da organização	p. 9 e 121 do Relatório de Sustentabilidade 2023	
	2-2 Entidades incluídas no relato de sustentabilidade da organização	p. 01	
	2-3 Período de relato, frequência e ponto de contato	O período relatado abrange 1º/1/2023 a 31/12/2023. O relato é publicado anualmente, com alguns dados financeiros, como ROL e Ebitda. Para obter informações sobre o Relatório, a estratégia, gestão da sustentabilidade e dos aspectos ESG da organização, pode-se contatar Paulina Sarubbi Cysneiros F dos Santos pelo *e-mail* paulina.cysneiros@gcb.com.br.	
	2-4 Reformulações de informações	Não houve reformulação de informações que foram publicadas em relatórios anteriores.	
	2-5 Verificação externa	O relatório não passou por verificação externa.	
	2-6 Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios	p. 08 do Relatório de Sustentabilidade 2023	

	2-7 Empregados	p. 01	8, 10
	2-8 Trabalhadores que não são empregados	p. 04	8
	2-9 Estrutura de governança e sua composição	p. 57, 87, 112 e 126 do Relatório de Sustentabilidade 2023	5, 16
	2-10 Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança	p. 57 e 61 do Relatório de Sustentabilidade 2023	5, 16
	2-11 Presidente do mais alto órgão de governança	p. 57 e 61 do Relatório de Sustentabilidade 2023	16
	2-12 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos	p. 59 do Relatório de Sustentabilidade 2023	16
	2-13 Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	p. 59 do Relatório de Sustentabilidade 2023	
	2-14 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	p. 04	
	2-15 Conflitos de interesse	p. 68 do Relatório de Sustentabilidade 2023	16
	2-16 Comunicação de preocupações cruciais	p. 24	
	2-17 Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	p. 25	
	2-18 Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	p. 25	
	2-20 Processo para determinação da remuneração	p. 25	
	2-21 Proporção da remuneração total anual	p. 25	
	2-22 Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável	p. 05 do Relatório de Sustentabilidade 2023	
	2-23 Compromissos de política	p. 66 do Relatório de Sustentabilidade 2023	16
	2-24 Incorporação de compromissos de política	p. 14 e 65 do Relatório de Sustentabilidade 2023	
	2-25 Processos para reparar impactos negativos	p. 67 do Relatório de Sustentabilidade 2023	
	2-26 Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações	p. 26 do Relatório de Sustentabilidade 2023	16
	2-27 Conformidade com leis e regulamentos	Em 2023, o Grupo não sofreu sanções por casos de não conformidade com	

		quaisquer tipos de leis e regulamentos.	
	2-28 Participação em associações	p. 23 do Relatório de Sustentabilidade 2023	
	2-29 Abordagem para engajamento de stakeholders	p. 29 do Relatório de Sustentabilidade 2023	
	2-30 Acordos de negociação coletiva	p. 04	8
Temas materiais			
GRI 3: Temas materiais 2021	3-1 Processo de definição de temas materiais	p. 18 do Relatório de Sustentabilidade 2023	
	3-2 Lista de temas materiais	p. 18, 91, 110 e 123 do Relatório de Sustentabilidade 2023	
	3-3 Gestão dos temas materiais	p. 23, 83 e 110 do Relatório de Sustentabilidade 2023	
[Atração, retenção e desenvolvimento de colaboradores]			
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	p. 49 do Relatório de Sustentabilidade 2023	
GRI 202: Presença no mercado 2016	202-1 Proporção entre o salário mais baixo e o salário mínimo local, com discriminação por gênero	p. 05	5, 8
GRI 401: Emprego 2016	401-1 Novas contratações e rotatividade de empregados	p. 22	4, 5, 8, 10
	401-2 Benefícios oferecidos a empregados de tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial	p. 33 do Relatório de Sustentabilidade 2023	3, 5, 8
GRI 404: Capacitação e educação 2016	404-1 Média de horas de capacitação por ano, por empregado	p. 10	4, 5, 8, 10
	404-2 Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e assistência para transição de carreira	p. 47 do Relatório de Sustentabilidade	8
	404-3 Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira	100% dos empregados recebem análises de desempenho por categoria funcional.	5, 8, 10
Setorial de Energia	EU14 - Programas e processos que asseguram a disponibilização de mão de obra qualificada	p. 95 do Relatório de Sustentabilidade 2023	

[Biodiversidade e ecossistemas]			
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	p. 26 do Relatório de Sustentabilidade 2023	
GRI 304: Biodiversidade 2016	304-2 Impactos significativos de atividades, produtos e serviços na biodiversidade	p. 31 do Relatório de Sustentabilidade 2023	6, 14, 15
	304-3 Hábitats protegidos ou restaurados	p. 26 do Relatório de Sustentabilidade 2023	6, 14, 15
GRI 306-3: Resíduos	306-3 Resíduos gerados	p. 100 do Relatório de Sustentabilidade 2023	3, 6, 11, 12
Setorial de Energia	EU13 - Biodiversidade de hábitats de substituição em comparação à biodiversidade das áreas afetadas	p. 32	
[Eficiência energética]			
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	p. 26	
[Mudanças climáticas]			
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	p. 20 do Relatório de Sustentabilidade 2023	
[Qualidade e segurança do produto/serviço]			
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	p. 31	
GRI 416: Saúde e segurança do consumidor 2016	416-1 Avaliação dos impactos na saúde e segurança causados por categorias de produtos e serviços	Não há categorias de produtos e serviços para as quais são avaliados impactos na saúde.	
GRI 303: Água e efluentes 2018	416-2 Casos de não conformidade em relação aos impactos na saúde e segurança causados por produtos e serviços	Em 2023, 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
Setorial de Energia	EU21 - Medidas de planejamento de contingência, planos de manejo de desastre / emergência e programas de treinamento e planos de recuperação / restauração	p. 32	

	EU25 - Acidentes e óbitos de usuários do serviço envolvendo bens da empresa	As informações começaram a ser monitoradas em 2023, quando foi iniciado o processo de monitoramento do atendimento dos requisitos legais aplicáveis ao setor elétrico, através da nossa plataforma LEGNET, da empresa Premier Ambiental.	
[Relacionamento com comunidades e desenvolvimento local]			
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	p. 23 e 101 do Relatório de Sustentabilidade 2023	
GRI 203: Impactos econômicos indiretos 2016	203-1 Investimentos em infraestrutura e apoio a serviços	p. 103 do Relatório de Sustentabilidade 2023	5, 9, 11
GRI 204: Práticas de compras 2016	204-1 Proporção de gastos com fornecedores locais	p. 05	8
GRI 413: Comunidades locais 2016	413-1 Operações com engajamento, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local	p. 101 e 137 do Relatório de Sustentabilidade 2023	
	413-2 Operações com impactos negativos potenciais significativos – reais e potenciais – nas comunidades locais	p. 24	1,2
[Saúde, bem-estar e segurança]			
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	p. 41 do Relatório de Sustentabilidade 2023	
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018	403-1 Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	p. 41 do Relatório de Sustentabilidade 2023	8
	403-2 -Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes	p. 41 do Relatório de Sustentabilidade 2023	8
	403-3 Serviços de saúde do trabalho	p. 42 do Relatório de Sustentabilidade 2023	8
	403-4 Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referente a saúde e segurança do trabalho	p. 06	8,16

	403-5 Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança ocupacional	p. 42 do Relatório de Sustentabilidade 2023	9
	403-6 Promoção da saúde do trabalhador	p. 42 do Relatório de Sustentabilidade 2023	3
	403-7 Prevenção e mitigação de impactos na saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócio	p. 06	8
	403-8 Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	p. 07	8
	403-9 Acidentes de trabalho	p. 08	3, 8, 16
	403-10 Doenças profissionais	p. 09	3, 8, 16
Setorial de Energia	EU16 - Políticas e requisitos referentes à saúde e segurança dos empregados e trabalhadores terceirizados e subcontratados	p. 95 do Relatório de Sustentabilidade 2023	
[Transparência e relacionamento com os públicos prioritários]			
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	p. 23 do Relatório de Sustentabilidade 2023	
GRI 207: Tributos 2019	207-3 Engajamento de *stakeholders* e gestão de suas preocupações	p. 05	1, 10, 17
GRI 417: *Marketing* e rotulagem 2016	417-3 Casos de não conformidade em relação a comunicação de *marketing*	Em 2023, não houve nenhum caso de não conformidade em relação à comunicação e *marketing*.	16
(VIVIX) - Gestão de resíduos e circularidade			
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	p. 134 do Relatório de Sustentabilidade 2023	
GRI 301: Materiais 2016	301-2 Matérias-primas ou materiais reciclados utilizados	p. 135 do Relatório de Sustentabilidade 2023	8, 12
	301-3 Produtos e embalagens recuperados	p. 136 do Relatório de Sustentabilidade	8, 12
	306-3 Resíduos gerados	p. 100 do Relatório de Sustentabilidade	3, 6, 11, 12
	306-5 Resíduos destinados para disposição final	p. 40	3, 6, 11, 12, 15
(VIVIX) - Gestão da cadeia de fornecedores			

GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	p. 43	
GRI 308: Avaliação ambiental de fornecedores 2016	308-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios ambientais	p. 43	
	308-2 Novos fornecedores selecionados com base em critérios ambientais	p. 43	
GRI 414: Avaliação social de fornecedores 2016	414-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais	p. 43	5, 8, 16
	414-2 Impactos sociais negativos na cadeia de fornecedores e medidas tomadas	p. 43	5, 8, 16
[(VIVIX e ATIAIA) - Inovação e Tecnologia			
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	p. 83 e 127 do Relatório de Sustentabilidade 2023	
[(IRON HOUSE) - Cidades Sustentáveis]			
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	p. 109 do Relatório de Sustentabilidade 2023	
[Ética, integridade e compliance] - Tema de Visibilidade para o Relato			
GRI 205: Combate à corrupção 2016	205-1 Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção	p. 68 do Relatório de Sustentabilidade	16
	205-3 Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas	Não ocorreram casos de corrupção envolvendo o Grupo e seus empregados durante 2023	16
GRI 206: Concorrência desleal 2016	206-1 Ações judiciais por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio	O Grupo Cornélio Brennand não possui ações judiciais pendentes ou encerradas no período do Relatório por concorrência desleal, práticas de truste e de monopólio.	16
GRI 207: Tributos 2019	207-1 Abordagem tributária	p. 69 do Relatório de Sustentabilidade	1, 10, 17
	207-2 Governança, controle e gestão de risco fiscal	p. 69 do Relatório de Sustentabilidade	1, 10, 17
[Diversidade, Igualdade e Inclusão] - Tema de Visibilidade para o Relato			

GRI 405: Diversidade e igualdade de oportunidades 2016	405-1 Diversidade em órgãos de governança e empregados	p. 13	5, 8
	405-2 Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens	p. 21	5, 8, 10
GRI 406: Não discriminação 2016	406-1 Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	Não ocorreram casos de discriminação durante o período de relato. Reclamações relacionadas à discriminação são recebidas pelo Canal de Ética e encaminhadas ao Comitê de Conduta para análise e investigação.	5, 8
Tópicos não relacionados a temas materiais			
GRI 306: Resíduos 2020	306-1 Geração de resíduos e impactos significativos relacionados a resíduos	p. 29 do Relatório de Sustentabilidade	3, 6, 11, 12
	306-2 Gestão de impactos significativos relacionados a resíduos	p. 29 do Relatório de Sustentabilidade	3, 6, 8, 11, 12
GRI 303: Água e efluentes	303-2 Gestão dos impactos relacionados ao descarte de água	p. 40	6
	303-3 Captação de água	p. 40	6
	303-4 Descarte de água	p. 40	6
Setorial GRI	EU1 - Capacidade instalada (MW), por fonte de energia primária e regime regulatório	p. 84 do Relatório de Sustentabilidade	
	EU2 - Produção líquida de energia, por fonte de energia primária e regime regulatório	p. 27	