

Anexos

Grupo Cornélio Brennand

Entidades incluídas no relato de sustentabilidade da organização GRI 2-2

A organização tem participação nas seguintes entidades: Atiaia Renováveis, VIVIX Vidros Planos, Iron House Real Estate e Cimento Portland Participações. Essas entidades estão presentes tanto nos relatórios financeiros quanto nos relatórios de sustentabilidade da organização. Todas as entidades, com exceção de Cimento Portland Participações que é uma *joint venture*, são controladas pela organização através de participação majoritária. Ainda no início de 2025, o Grupo Cornélio Brennand vendeu 100% de suas participações acionárias na *joint venture* responsável pela operação da Cimento Bravo – a CIMAR Cimentos do Maranhão S.A.

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 (VIVIX, Atiaia Renováveis e Iron House), e os temas materiais são abordados de maneira diferenciada ao longo do relatório.

Empregados por tipos de contratos e região¹ GRI 2-7

Região	2022			2023			2024		
	Prazo indeterminado	Prazo determinado	Total	Prazo indeterminado	Prazo determinado	Total	Prazo indeterminado	Prazo determinado	Total
Pernambuco	263	7	270	289	8	297	304	8	312
Paraíba	5	1	6	5	0	5	9	0	9
Mato Grosso	6	0	6	6	0	6	5	0	5
São Paulo	5	0	5	5	0	5	6	0	6
Alagoas	2	0	2	2	0	2	2	0	2
Rio Grande do Sul	2	0	2	0	0	0	0	0	0
Total	283	8	291	307	8	315	326	8	334

1. Os dados reportados foram extraídos da base cadastral de colaboradores do GCB, considerando o número total de empregados ao término do período de relato. Foram excluídos aprendizes, estagiários e estatutários (contrato não celetista), e a localidade foi definida pelo Estado (UF) cadastrado na ficha do colaborador. Trabalhadores de período parcial são aqueles com contrato inferior a 220 horas mensais. Não houve flutuações significativas no número de empregados, e a empresa não possui empregados sem garantia de carga horária.

Empregados por tipos de contrato e gênero¹ GRI 2-7

Gênero	2022			2023			2024		
	Prazo indeterminado	Prazo determinado	Total	Prazo indeterminado	Prazo determinado	Total	Prazo indeterminado	Prazo determinado	Total
Homens	184	6	190	200	4	204	206	3	209
Mulheres	99	2	101	107	4	111	120	5	125
Total	283	8	291	307	8	315	326	8	334

1. Os dados reportados foram extraídos da base cadastral de colaboradores do GCB, considerando o número total de empregados ao término do período de relato. Foram excluídos aprendizes, estagiários e estatutários (contrato não celetista), e a localidade foi definida pelo Estado (UF) cadastrado na ficha do colaborador. Trabalhadores de período parcial são aqueles com contrato inferior a 220 horas mensais. Não houve flutuações significativas no número de empregados, e a empresa não possui empregados sem garantia de carga horária.

Tipo de emprego e região¹ GRI 2-7

Região	2022			2023			2024		
	Tempo integral	Período parcial	Total	Tempo integral	Período parcial	Total	Tempo integral	Período parcial	Total
Pernambuco	200	70	270	207	90	297	219	93	312
Paraíba	6	0	6	5	0	5	9	0	9
Mato Grosso	6	0	6	6	0	6	5	0	5
São Paulo	5	0	5	5	0	5	6	0	6
Alagoas	2	0	2	2	0	2	2	0	2
Rio Grande do Sul	2	0	2	0	0	0	0	0	0
Total	221	70	291	225	90	315	241	93	334

1. Os dados reportados foram extraídos da base cadastral de colaboradores do GCB, considerando o número total de empregados ao término do período de relato. Foram excluídos aprendizes, estagiários e estatutários (contrato não celetista), e a localidade foi definida pelo Estado (UF) cadastrado na ficha do colaborador. Trabalhadores de período parcial são aqueles com contrato inferior a 220 horas mensais. Não houve flutuações significativas no número de empregados, e a empresa não possui empregados sem garantia de carga horária.

Tipo de emprego e gênero¹ GRI 2-7

Gênero	2022			2023			2024		
	Tempo integral	Período parcial	Total	Tempo integral	Período parcial	Total	Tempo integral	Período parcial	Total
Homens	128	62	190	130	74	204	134	75	209
Mulheres	93	8	101	95	16	111	107	18	125
Total	221	70	291	225	90	315	241	93	334

1. Os dados reportados foram extraídos da base cadastral de colaboradores do GCB, considerando o número total de empregados ao término do período de relato. Foram excluídos aprendizes, estagiários e estatutários (contrato não celetista), e a localidade foi definida pelo Estado (UF) cadastrado na ficha do colaborador. Trabalhadores de período parcial são aqueles com contrato inferior a 220 horas mensais. Não houve flutuações significativas no número de empregados, e a empresa não possui empregados sem garantia de carga horária.

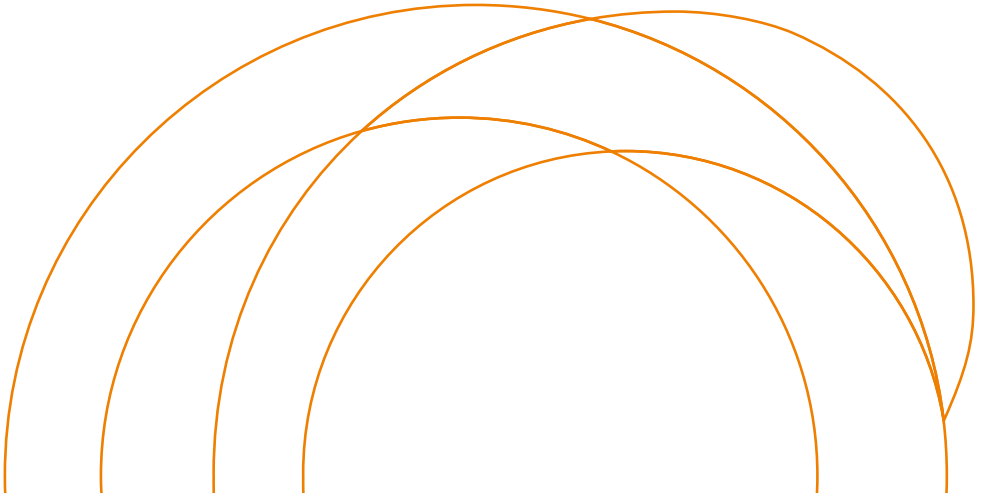
Trabalhadores que não são empregados¹ GRI 2-8

Relação contratual	2023
Terceirizados	1.068
Estagiários	35
Aprendizes	12
Estatutários	15
Total	1.130

1. No ciclo de reporte anterior, foram apresentados dados referentes ao indicador GRI 2-8 com base nas informações disponíveis à época. Contudo, neste ciclo, não foi possível consolidar, em tempo hábil, uma quantidade concreta de informações sobre o total de trabalhadores que não são empregados da organização. Estão em andamento medidas para aprimorar o mapeamento de terceiros e viabilizar a retomada da divulgação qualificada no próximo ciclo de reporte.

Trabalhadores que não são empregados¹ GRI 2-8

Empresa	2022	2023
Atiaia Renováveis	699	555
VIVIX	413	251
Iron House	241	248
Corporativo	65	76
Total	1.418	1.130



Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade GRI 2-14

O mais alto órgão de governança do Grupo Cornélio Brennand é responsável por analisar e aprovar as informações relatadas nos relatórios da organização. Esse processo ocorre por meio de aprovação e comentários sobre os conteúdos divulgados.

Além disso, analisa e aprova os temas materiais da organização, seguindo um processo estruturado que inclui avaliação pelo comitê, análise pelo próprio órgão de governança e posterior aprovação e comentários.

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

O Grupo Cornélio Brennand adota as seguintes medidas para ampliar o tema desenvolvimento sustentável no mais alto órgão de governança da organização: 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 realiza avaliações periódicas do desempenho do mais alto órgão de governança em relação à supervisão dos impactos na economia, no meio ambiente e nas pessoas. Essas avaliações incluem autoavaliação dos membros, avaliação 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. A avaliação é realizada de forma independente.

Políticas de remuneração GRI 2-19

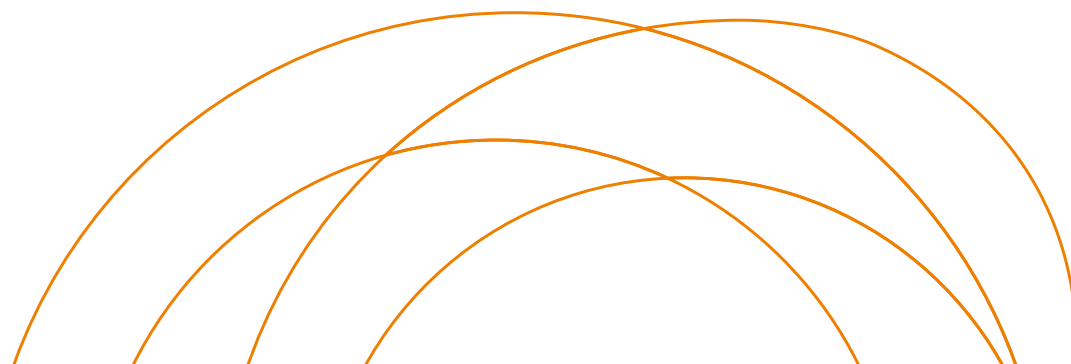
As políticas de remuneração da liderança da organização incluem componentes fixos e variáveis, estruturados de acordo com diretrizes internas. A remuneração fixa contempla salários-base alinhados às práticas de mercado, enquanto a remuneração variável pode incluir bônus anuais atrelados a metas de desempenho econômico, social e/ou ambiental previamente estabelecidas. Os benefícios e detalhes sobre a remuneração são descritos na Política de Remuneração de Benefícios (documento interno da organização).

Processo para determinação da remuneração GRI 2-20

O processo de desenvolvimento das políticas de remuneração do Grupo Cornélio Brennand segue etapas estruturadas, incluindo estabelecimento de objetivos e filosofia de remuneração, análise de mercado, desenvolvimento de pacotes de remuneração, avaliações de desempenho, revisões periódicas e transparência contínua. A área de Remuneração e Benefícios é responsável pela supervisão desse processo.

Para garantir que as opiniões dos *stakeholders*, incluindo acionistas, sejam consideradas, a empresa utiliza pesquisas e consultores independentes de remuneração. A definição da estrutura de remuneração contou com a participação de uma consultoria especializada, que utilizou a metodologia Hay para estruturar políticas, descrição e avaliação de cargos, grade e tabela salarial, pesquisa salarial e estratégias de remuneração.

A estrutura foi submetida à aprovação do Comitê de Pessoas & Sustentabilidade, que conta com a participação da Diretora de Pessoas e Sustentabilidade, presidente da empresa, acionistas, especialista de RH, e posteriormente apresentada aos Conselhos de Administração (CAD) dos negócios.



Acordos de negociação coletiva GRI 2-30

Para os empregados não abrangidos por acordos de negociação coletiva, e que não contam com a atuação de sindicatos em processos de negociação, a organização adota uma política distinta. Foi estabelecido o mês de junho como data-base, sendo utilizado o Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC) acumulado dos últimos doze meses como critério para a definição dos reajustes salariais e de determinados benefícios, ainda que inexistam acordos sindicais formais.

Fatores diretos de perda de biodiversidade GRI 101-6

O Grupo Cornélio Brennand reconhece que suas atividades operacionais, especialmente aquelas relacionadas à exploração de recursos naturais, possuem potencial de impacto direto sobre a biodiversidade. Um exemplo é a operação da VIVIX Vidros Planos, cuja produção de vidro envolve a extração de areia silicosa por meio de usina de beneficiamento própria. Trata-se de um uso direto de recursos naturais, conduzido com rigor técnico e em conformidade com normas ambientais.

Consciente desses impactos, o Grupo adota medidas contínuas de controle e mitigação, assegurando que suas operações estejam alinhadas a uma gestão responsável do meio ambiente, conforme exigido pelos órgãos reguladores.

Mais do que atender às exigências legais, o Grupo mantém uma postura proativa, investindo em ações voltadas à conservação da biodiversidade e à regeneração dos ecossistemas nos quais está inserido. Essa abordagem reforça o compromisso com o desenvolvimento sustentável, aliando desempenho industrial à proteção da natureza.

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 colaboradores que é superior ao salário mínimo local. Em 2024, a relação percentual entre o menor salário pago e o salário mínimo para homens foi de 1,07% e para mulheres, 1,07%. 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.

Redução do consumo de energia GRI 302-4

A organização desenvolveu iniciativas voltadas à redução do consumo de energia em suas operações, com foco na eficiência energética e no uso racional dos recursos. Uma das iniciativas foi um projeto na VIVIX de controle avançado do forno, uma parceira com uma empresa da República Tcheca (Glass Service) para melhoria na eficiência energética do forno através da otimização da queima do gás natural, reduzindo assim os custos de produção e emissões de CO₂. Além disso, houve o apoio da Universidade de Pernambuco (UPE) na simulação das condições do forno utilizando técnicas de inteligência artificial para a detecção de anomalias e otimização do uso de energia.

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

O Grupo Cornélio Brennand trata de questões fiscais e tributárias nos seus processos de engajamento de *stakeholders*, mantendo uma atuação pautada pela transparência, ética e alinhamento com as melhores práticas de governança. A empresa se relaciona com autoridades fiscais de forma estruturada, por meio de cooperação proativa, diálogo construtivo, gestão eficaz de controvérsias, monitoramento constante da legislação e adesão rigorosa às normas tributárias.

Além disso, participa de iniciativas de política pública tributária, envolvendo-se em grupos de interesse, defesa de mudanças legislativas e promoção de incentivos fiscais voltados a investimentos sustentáveis e responsabilidade social.

A organização avalia as preocupações dos *stakeholders* por meio de reuniões abertas, canais de denúncia, participação em grupos técnicos e auditorias independentes, assegurando que tais contribuições influenciem diretamente a abordagem tributária adotada. Como resultado, foram implementadas medidas como revisão da política fiscal interna, reforço do compromisso com práticas responsáveis, cumprimento das expectativas legais e participação ativa em iniciativas de melhoria contínua.

A empresa também reconhece que parte das informações fiscais está sujeita a sigilo regulatório, confidencialidade contratual e restrições legais, sendo compartilhadas apenas com partes autorizadas, de acordo com a legislação vigente e as diretrizes internas de governança e *compliance*.



Emissões de gases de efeito estufa

O GCB iniciou, em 2023, a implementação do Plano de Estratégia Climática, que envolve a elaboração do inventário detalhado das emissões de gases de efeito estufa (GEE) de todas as operações, dos escopos 1, 2 e 3. As informações serão monitoradas para uso interno da companhia.

O Plano de Estratégia Climática também traz uma análise estratégica para mitigar as atuais emissões, seguindo as diretrizes da norma ISO 14064-1 e do GHG Protocol.

O Plano de Estratégia Climática é acompanhado por uma análise focada em soluções de baixo carbono para as empresas do Grupo e para a esfera corporativa, identificando os desafios e possibilidades. O GCB busca o apoio e suporte de consultorias especializadas ao reconhecer como uma prioridade a incorporação da questão das mudanças climáticas na agenda ESG. Com base nessas avaliações, o Grupo desenvolve um plano com diretrizes para a implementação de medidas alinhadas com a transição para uma economia de baixo carbono.

Novas contratações e rotatividade de empregados GRI 401-1

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

Faixa etária	2022		2023		2024	
	Contratações	Taxa de rotatividade ou turnover	Contratações	Taxa de rotatividade ou turnover	Contratações	Taxa de rotatividade ou turnover
Abaixo de 30 anos	16	26,14	23	28,85	36	59,62
Entre 30 e 50 anos	36	18,39	32	13,24	32	11,81
Acima de 50 anos	1	4,63	2	2,54	2	3,79
Total	53	17,01	315	57	70	17,66

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

Gênero	2022		2023		2024	
	Contratações	Taxa de rotatividade ou turnover	Contratações	Taxa de rotatividade ou turnover	Contratações	Taxa de rotatividade ou turnover
Homens	35	18,16	33	12,25	35	15,07
Mulheres	18	14,85	24	16,67	35	22,00
Total	531	17,01	315	57	70	17,66



Novas contratações e rotatividade de empregados GRI 401-1

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

Região	2022		2023		2024	
	Contratações	Taxa de rotatividade ou turnover	Contratações	Taxa de rotatividade ou turnover	Contratações	Taxa de rotatividade ou turnover
Alagoas	2	33,33	1	12,5	0	0
Bahia	1	16,67	1	12,5	7	40,00
Ceará	0	0	0	0	0	0
Distrito Federal	0	0	0	0	1	25,00
Goiás	1		1	50	2	33,33
Mato Grosso	66	10	8	10,32	9	9,56
Mato Grosso do Sul	2	6,52	23	13,04	3	12,50
Minas Gerais	0	0	2	18,75	0	7,14
Pará	0	0	0	0	0	0
Paraíba	89	9,2	7	10	13	11,80
Paraná	2	100	0	0	0	0
Pernambuco	62	11,02	77	9,62	66	9,14
Piauí	0	0	0	0	0	0
Rio de Janeiro	2	83,33	0	25	1	16,67
Rio Grande do Sul	1	16,67	0	50	1	25,00
Rondônia	1	16,67	2	20	1	37,50
Santa Catarina	0	0	0	0	0	0
São Paulo	34	6,45	6	8,33	7	8,54
Total	90	11,36	108	10,11	111	10,17

Taxa de turnover

	2022		2023		2024	
	Contratações	Taxa de rotatividade ou turnover	Contratações	Taxa de rotatividade ou turnover	Contratações	Taxa de rotatividade ou turnover
Dados GCB	900	11,36	108	10,11	154	13,98

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

A empresa assegura a participação ativa dos trabalhadores no desenvolvimento, implementação e avaliação do sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho, por meio de comitês formais e processos de consulta direta. A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio (CIPA) recebe os riscos mapeados pelo Grupo Homogêneo de Exposição e contribui com sugestões, tornando o processo mais robusto e participativo.

Os trabalhadores são envolvidos nas etapas de avaliação de riscos, aplicação da hierarquia de controle e investigação de incidentes, garantindo que sua experiência prática seja integrada à gestão de segurança. Um exemplo disso foi projeto de segurança da carpintaria para atendimento à NR-12, em que o operador das máquinas participou ativamente desde o planejamento das proteções até a implementação.

As informações sobre saúde e segurança são amplamente divulgadas por meio de comunicação interna, campanhas de conscientização, e-mail corporativo, workshops e treinamentos.

A empresa mantém comitês formais de saúde e segurança compostos por empregadores e trabalhadores, cuja frequência de reuniões varia entre mensal e bimestral, conforme a norma aplicável (NR-05 ou NR-31). Esses comitês são responsáveis por propor medidas de prevenção, investigar incidentes, promover treinamentos e participar da execução de programas como o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR). A relevância dos comitês é destacada, pois os trabalhadores trazem sua vivência dos processos, contribuindo diretamente para uma gestão participativa, coerente e eficaz.

Todos os colaboradores, independentemente da forma de contratação ou vínculo (incluindo empregados temporários, terceirizados e em tempo parcial), estão cobertos pelos serviços de saúde e segurança 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 sistemático dos perigos e riscos relacionados às atividades desenvolvidas por colaboradores em ambientes operacionais nos quais não exerce controle direto, como trabalhos remotos e em campo. O mapeamento abrange tanto colaboradores contratados diretamente quanto terceiros envolvidos nas operações.

Entre os principais riscos identificados, estão quedas, lesões osteomusculares, acidentes com veículos e equipamentos, quedas de objetos, exposição a agentes químicos e biológicos, choques elétricos, queimaduras, acidentes em altura, incêndios, explosões, ruído e vibração. Esses riscos são identificados com base nos parâmetros da NR-01, e incorporados ao Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR).

Para prevenir e mitigar esses riscos, a organização adota uma série de instrumentos e práticas integradas, como o uso de equipamentos de proteção individual (EPI) e coletiva (EPC), capacitações específicas para riscos mapeados, sinalização de segurança, planos de emergência e evacuação, análises de risco e manutenção preventiva, além de acompanhamento da conformidade dos parceiros de negócio. Também são implementados programas de saúde ocupacional, com foco no monitoramento preventivo da saúde dos trabalhadores, e ações de comunicação e engajamento contínuo.

Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho

GRI 403-8

Trabalhadores cobertos pelo sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho¹

	2023		2024	
	Empregados	Trabalhadores	Empregados	Trabalhadores
Número total de indivíduos	881	1.068	855	ND
Número de indivíduos que estão cobertos pelo sistema	881	1.068	855	ND
Percentual de indivíduos que estão cobertos pelo sistema	100%	100%	100%	ND
Número de indivíduos cobertos por um sistema que tenha sido auditado internamente	881	1068	855	ND
Percentual de indivíduos cobertos pelo sistema que foi auditado internamente	100%	100%	100%	ND
Número de indivíduos que estão cobertos pelo sistema que tenha sido certificado por terceira parte independente	335	226	906	ND
Percentual de indivíduos que estão cobertos por esse sistema que tenha sido auditado internamente ou certificado por parte externa	38,02	21,16	100%	ND

1. Embora o indicador GRI 403-8 tenha sido reportado no ciclo anterior, neste ciclo não foi possível consolidar, em tempo hábil, os dados relativos aos trabalhadores. Já estão em curso ações para fortalecer os mecanismos de monitoramento da cobertura dos sistemas de saúde e segurança ocupacional, com o objetivo de restabelecer a divulgação consistente desse recorte no próximo ciclo..



Acidentes de trabalho GRI 403-9

Durante o período de relato, foram registrados acidentes de trabalho envolvendo veículos e casos de lesões por trauma. Todos os riscos associados a essas ocorrências foram previamente mapeados, identificados e classificados como perigos no sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho da organização.

O processo de identificação de perigos envolve uma abordagem abrangente, com avaliação de instalações, revisão de documentação, entrevistas com trabalhadores, análise de processos e tarefas, revisão de normas e regulamentações, priorização dos perigos identificados, desenvolvimento e implementação de medidas de controle e treinamentos. A comunicação dos riscos e os relatórios internos também fazem parte desse fluxo.

Para eliminar ou mitigar os riscos, a organização adotou medidas como treinamentos de conscientização, uso de equipamentos de proteção individual (EPI) e controles administrativos, especialmente para os considerados mais críticos, como os relacionados a acidentes com veículos. Todos os tipos de trabalhadores são incluídos no levantamento de acidentes de trabalho.

A compilação e o tratamento dos dados seguem as Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego, com base em metodologias de análise e gerenciamento de riscos, treinamento contínuo e conscientização dos trabalhadores. A empresa opera sob a premissa de que a segurança é uma prioridade e uma responsabilidade compartilhada por todos os envolvidos nas operações.

Acidentes de trabalho¹

	2023		2024	
	Empregados	Trabalhadores	Empregados	Trabalhadores
Número de horas trabalhadas	923.798,10	2.819.520	1.586.413,32	ND
Base de número de horas trabalhadas	1.000.000	1.000.000	1.000.000	ND
Número de óbitos resultantes de acidente de trabalho	0	0	0	ND
Índice de óbitos resultantes de acidente de trabalho	0	0	0	ND
Número de acidentes de trabalho com consequência grave (exceto óbitos)	0	0	1	ND
Índice de acidentes de trabalho com consequência grave (exceto óbitos)	0	0	0,63	ND
Número de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória (inclui óbitos)	18	2	10	ND
Índice de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória (inclui óbitos)	19,48	0,71	6,30	ND

1. Embora o indicador GRI 403-9 tenha sido reportado no ciclo anterior, neste ciclo não foi possível consolidar, em tempo hábil, os dados relativos aos trabalhadores. Já estão em curso ações para fortalecer os mecanismos de monitoramento da cobertura dos sistemas de saúde e segurança ocupacional, com o objetivo de restabelecer a divulgação consistente desse recorte no próximo ciclo.

Doenças profissionais GRI 403-10

Durante o período de relato, não foram registrados óbitos nem casos de doenças profissionais de comunicação obrigatória entre empregados ou terceiros, assim como em 2022 e 2023. Ainda assim, o Grupo Cornélio Brennand realiza o monitoramento contínuo dos principais tipos de doenças ocupacionais, como lesões por esforços repetitivos (LER) e distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (DORT), doenças respiratórias, perda auditiva, intoxicações, doenças de pele, estresse ocupacional e transtornos mentais.

Os principais perigos mapeados que podem causar essas patologias incluem agentes químicos, físicos, biológicos, ergonômicos e psicossociais. A identificação desses perigos é feita por meio do mapeamento das tarefas

e agentes nocivos, avaliação de exposição, vigilância epidemiológica, definição de controles, monitoramento e revisão periódica.

Para mitigação e prevenção, a empresa adota medidas como controle administrativo, fornecimento de EPI, monitoramento da exposição, inspeções regulares, treinamentos, envolvimento dos trabalhadores e conformidade com a legislação aplicável.

Todos os colaboradores com vínculo direto ou indireto estão incluídos no sistema de controle, especialmente empregados em tempo integral e terceiros. A ausência de casos de doenças é resultado de um modelo de operação com alto nível de automação, uso rigoroso de EPI e controle das condições de trabalho.

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

Média de horas de capacitação, por gênero (Corporativo)

	2023	2024
Homens	21,00	29,19
Mulheres	28,00	28,13

Horas de treinamento por nível gerencial (Corporativo)

	2023	2024
Líder de si	5.668,90	6.185,00
Líder de pessoas	1.975,90	1.256,50
Líder estratégico	462,50	296,50
Total	8.107,30	7.738,00

Média de horas de capacitação de empregados, por negócio

	2023	2024
Atiaia Renováveis	94,00	120
VIVIX	21,00	62
Iron House	20,00	23
Corporativo	24,00	23
GCB	36,00	58

Horas de treinamento por nível gerencial (GCB)

	2023	2024
Líder de si	23.979,10	41.761,50
Líder de pessoas	6.399,40	7.808,50
Líder estratégico	945,30	971,50
Total	31.323,80	50.541,50

Horas totais de treinamento por negócio

	2023	2024
Atiaia Renováveis	15.290,10	21.794
VIVIX	7.594,40	20.618
Iron House	332	391,5
Corporativo	8.107,30	7.738

Média de horas de capacitação de empregados, por categoria funcional (Grupo) GRI 404-1

	2023	2024
Diretoria	22,00	20,71
Gerência	38,00	44,03
Supervisão/Coordenação	52,00	57,73
Analista/Especialista	23,00	22,71
Técnico	81,00	133,37
Operacional	28,00	52,50
Jovem Aprendiz	9,00	17,60
Estagiário	37,00	63,67

Empregados que recebem regularmente análises de desempenho e de desenvolvimento de carreira GRI 404-3

Empregados que recebem análises de desempenho por categoria funcional (%)

Categoria	2023			2024		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Gerência	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
Supervisão/Coordenação	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
Analista/Especialista	100,00	100,00	100,00	98,21	96,00	96,95
Técnico	100,00	100,00	100,00	75,00	100,00	80,00
Operacional	100,00	100,00	100,00	92,24	76,67	89,04
Total	100,00	100,00	100,00	94,74	92,00	93,71

Empregados que recebem análises de desempenho por nível gerencial (%)

Nível gerencial	2023			2024		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Líder de si	100,00	100,00	100,00	93,75	90,57	92,55
Líder de pessoas	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
Líder estratégico	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
Total	100,00	100,00	100,00	94,74	92,00	93,71



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

Conselho de Administração	2022			2023			2024		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Percentual	73,91	26,09	100,00	75,86	24,14	100,00	73,33	26,67	100,00

Percentual de empregados, por categoria funcional e gênero

Categoria	2022			2023			2024		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Diretoria	68,75	31,25	100,00	50,00	50,00	100,00	0	100,00	100,00
Gerência	69,57	30,43	100,00	73,61	26,39	100,00	72,86	27,14	100,00
Supervisão/Coordenação	67,14	32,86	100,00	66,67	33,33	100,00	67,06	32,94	100,00
Analista/Especialista	51,00	49,00	100,00	51,66	48,34	100,00	49,12	50,88	100,00
Técnico	86,17	13,83	100,00	84,54	15,46	100,00	86,92	13,08	100,00
Operacional	86,35	13,65	100,00	84,89	15,11	100,00	84,08	15,92	100,00
Total	72,74	27,26	100,00	73,57	26,43	100,00	72,63	27,37	100,00

Percentual de trabalhadores, por categoria funcional e gênero

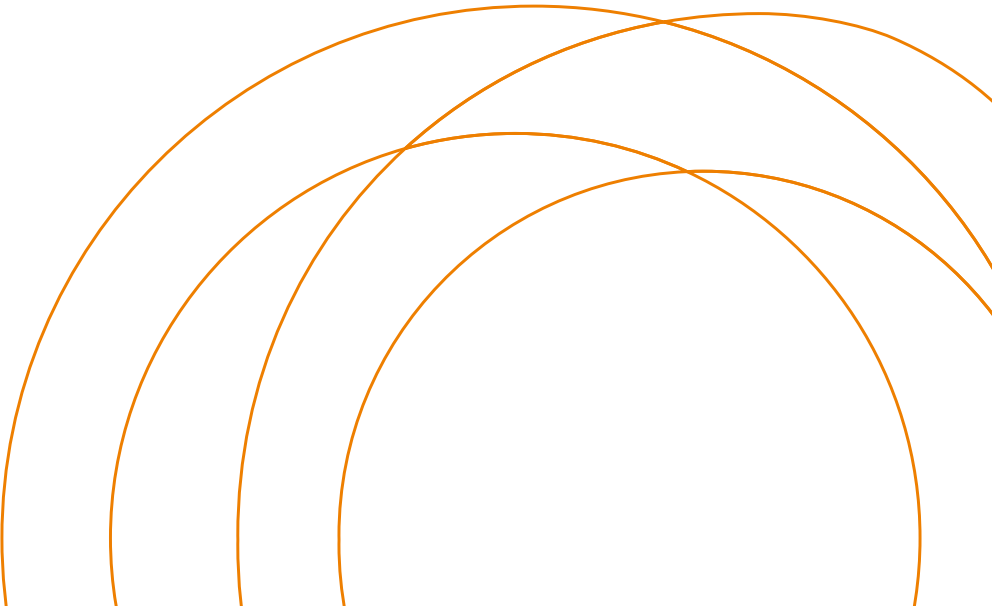
Categoria	2022			2023			2024		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Diretores Estatutários	71,43	28,57	100,00	76,92	23,08	100,00	71,43	28,57	100,00
Jovens Aprendizizes	53,85	46,15	100,00	66,67	33,33	100,00	25,00	75,00	100,00
Estagiários	53,33	46,67	100,00	42,86	57,14	100,00	47,06	52,94	100,00
Total	57,89	42,11	100,00	55,00	45,00	100,00	48,33	51,67	100,00

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

Conselho de Administração	2022	2023	2024
Abaixo de 30 anos	0	0	0
Entre 30 e 50 anos	0	34,48	33,33
Acima de 50 anos	4,35	65,52	66,67
Total	95,65	100,00	100,00

Colaboradores por geração

Geração	2022	2023	2024
Baby Boomers	23	23	33
Geração X	266	267	289
Geração Y	440	472	493
Geração Z	100	119	111
Total	829	881	926



Diversidade em órgãos de governança e empregados GRI 405-1

Percentual de empregados por categoria funcional e faixa etária

Categoria	Faixa etária	2022	2023	2024
Diretoria	Abaixo de 30 anos	0	0	0
	Entre 30 e 50 anos	43,75	50,00	0
	Acima de 50 anos	56,25	50,00	100,00
Gerência	Abaixo de 30 anos	0	0	0
	Entre 30 e 50 anos	85,51	83,33	85,71
	Acima de 50 anos	14,49	16,67	14,29
Supervisão/ Coordenação	Abaixo de 30 anos	1,43	1,33	1,18
	Entre 30 e 50 anos	90,00	86,67	85,88
	Acima de 50 anos	8,57	12,00	12,94
Analista/Especialista	Abaixo de 30 anos	21,50	22,01	24,34
	Entre 30 e 50 anos	69,00	67,94	65,04
	Acima de 50 anos	9,50	10,05	10,62
Técnico	Abaixo de 30 anos	9,57	7,22	6,54
	Entre 30 e 50 anos	80,85	81,44	82,24
	Acima de 50 anos	9,57	11,34	11,21
Operacional	Abaixo de 30 anos	14,54	12,57	8,49
	Entre 30 e 50 anos	70,33	71,58	73,74
	Acima de 50 anos	15,13	15,85	17,77
Total	Abaixo de 30 anos	17,25	12,18	10,97
	Entre 30 e 50 anos	70,21	74,18	74,60
	Acima de 50 anos	12,55	13,64	14,43

Percentual de trabalhadores por categoria funcional e faixa etária

Categoria	Faixa etária	2022	2023	2024
Diretores Estatutários	Abaixo de 30 anos	0	0	0
	Entre 30 e 50 anos	50,00	46,15	35,71
	Acima de 50 anos	50,00	53,85	64,29
Estagiários	Abaixo de 30 anos	96,67	100,00	97,06
	Entre 30 e 50 anos	3,33	0	2,94
	Acima de 50 anos	0	0	0
Jovens Aprendizizes	Abaixo de 30 anos	100,00	100,00	100,00
	Entre 30 e 50 anos	0	0	0
	Acima de 50 anos	0	0	0
Total	Abaixo de 30 anos	73,68	78,33	75,00
	Entre 30 e 50 anos	8,00	10,00	10,00
	Acima de 50 anos	12,28	11,67	15,00

Colaboradores por escolaridade¹

Nível de escolaridade	2022	2023	2024
Pós-graduação/Especialização	113	154	157
Ensino superior completo	205	195	207
Ensino superior incompleto	93	100	112
Ensino médio completo	329	348	368
Ensino médio incompleto	23	22	21
Ensino fundamental completo	30	14	15
Ensino fundamental incompleto	31	43	41
Analfabeto	5	5	5
Total	829	881	926

1. Inclui estagiários, estatutários e jovens aprendizizes; por isso, difere do total do GRI 2-7.

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

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

Categoria	2023		2024	
	Salário-base	Remuneração	Salário-base	Remuneração
Diretoria	0,69	0,69	0,75	0,75
Gerência	0,96	0,96	1,00	0,99
Supervisão/Coordenação	1,05	0,95	1,10	1,02
Analista/Especialista	0,90	0,87	0,80	0,78
Técnico	0,90	0,80	0,91	0,77
Operacional	0,74	0,73	0,76	0,76
Jovem Aprendiz	1,00	1,00	0,92	0,92
Estagiário	1,00	1,00	1,00	1,00

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

Não foram identificadas operações com impactos negativos significativos reais nas comunidades locais durante o período de relato. No entanto, a organização reconhece a existência de impactos negativos em caráter potencial, decorrentes da natureza de suas atividades.

Entre os impactos potenciais mapeados estão: poluição ambiental, impactos no uso da terra, degradação de recursos naturais, aumento de custos imobiliários, além de riscos relacionados a exploração de trabalho infantil e trabalho análogo à escravidão.

Atiaia

Empregados GRI 2-7

Região e gênero¹

Região	2022			2023			2024		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Pernambuco	14	7	21	16	10	26	20	10	30
Paraíba	1	0	1	1	1	2	3	1	4
Mato Grosso	44	10	54	46	11	57	50	13	63
São Paulo	16	4	20	20	4	24	21	7	28
Mato Grosso do Sul	20	3	23	20	3	23	20	4	24
Minas Gerais	6	0	6	7	0	7	6	0	6
Rio de Janeiro	0	2	2	0	1	1	0	1	1
Rondônia	2	1	3	4	1	5	4	0	4
Bahia	1	1	2	2	1	3	8	1	9
Alagoas	1	0	1	2	0	2	2	0	2
Rio Grande do Sul	0	1	1	0	1	1	1	1	2
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	1	0	1	3	0	3
Distrito Federal	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Espírito Santo	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Total	109	109	138	123	123	156	144	144	182

1. Os dados reportados foram extraídos da base cadastral de colaboradores do GCB, considerando o número total de empregados ao término do período de relato. Foram excluídos aprendizes, estagiários e estatutários (contrato não celetista), e a localidade foi definida pelo Estado (UF) cadastrado na ficha do colaborador. Trabalhadores de período parcial são aqueles com contrato inferior a 220 horas mensais. Não houve flutuações significativas no número de empregados, e a empresa não possui empregados sem garantia de carga horária.

Tipo de contrato e gênero¹

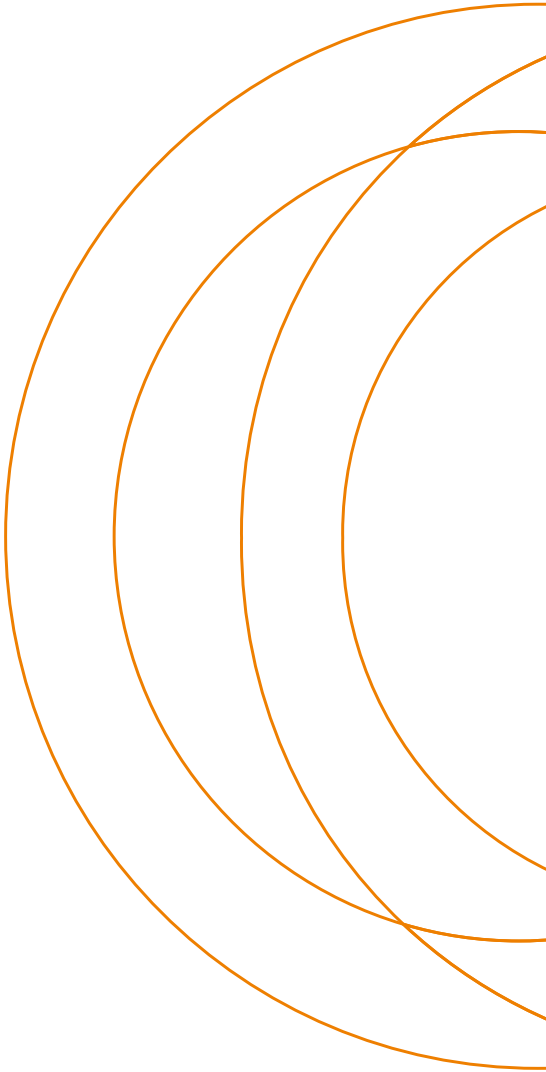
Gênero	2022			2023			2024		
	Prazo indeterminado	Prazo determinado	Total	Prazo indeterminado	Prazo determinado	Total	Prazo indeterminado	Prazo determinado	Total
Homens	108	1	109	123	0	123	144	0	144
Mulheres	29	0	29	33	0	33	38	0	38
Total	137	1	138	156	0	156	182	0	182

1. Os dados reportados foram extraídos da base cadastral de colaboradores do GCB, considerando o número total de empregados ao término do período de relato. Foram excluídos aprendizes, estagiários e estatutários (contrato não celetista), e a localidade foi definida pelo Estado (UF) cadastrado na ficha do colaborador. Trabalhadores de período parcial são aqueles com contrato inferior a 220 horas mensais. Não houve flutuações significativas no número de empregados, e a empresa não possui empregados sem garantia de carga horária.

Região e tipo de emprego¹

Região	2022			2023			2024		
	Prazo indeterminado	Prazo determinado	Total	Prazo indeterminado	Prazo determinado	Total	Prazo indeterminado	Prazo determinado	Total
Pernambuco	21	0	21	26	0	26	30	0	30
Paraíba	1	0	1	2	0	2	4	0	4
Mato Grosso	53	1	54	57	0	57	63	0	63
São Paulo	20	0	20	24	0	24	28	0	28
Mato Grosso do Sul	23	0	23	23	0	23	24	0	24
Minas Gerais	6	0	6	7	0	7	6	0	6
Rio de Janeiro	2	0	2	1	0	1	1	0	1
Rondônia	3	0	3	5	0	5	4	0	4
Bahia	2	0	2	3	0	3	9	0	9
Alagoas	1	0	1	2	0	2	2	0	2
Rio Grande do Sul	1	0	1	1	0	1	2	0	2
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	1	0	1	3	0	3
Distrito Federal	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Espírito Santo	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Total	137	1	138	156	0	156	182	0	182

1. Os dados reportados foram extraídos da base cadastral de colaboradores do GCB, considerando o número total de empregados ao término do período de relato. Foram excluídos aprendizes, estagiários e estatutários (contrato não celetista), e a localidade foi definida pelo Estado (UF) cadastrado na ficha do colaborador. Trabalhadores de período parcial são aqueles com contrato inferior a 220 horas mensais. Não houve flutuações significativas no número de empregados, e a empresa não possui empregados sem garantia de carga horária.



Tipo de emprego e gênero¹

Gênero	2022			2023			2024		
	Tempo integral	Período parcial	Total	Tempo integral	Período parcial	Total	Tempo integral	Período parcial	Total
Homens	100	9	109	114	9	123	134	10	144
Mulheres	27	2	29	31	2	33	36	2	38
Total	127	11	138	145	11	156	170	12	182

1. Os dados reportados foram extraídos da base cadastral de colaboradores do GCB, considerando o número total de empregados ao término do período de relato. Foram excluídos aprendizes, estagiários e estatutários (contrato não celetista), e a localidade foi definida pelo Estado (UF) cadastrado na ficha do colaborador. Trabalhadores de período parcial são aqueles com contrato inferior a 220 horas mensais. Não houve flutuações significativas no número de empregados, e a empresa não possui empregados sem garantia de carga horária.

Região e tipo de emprego¹

Região	2022			2023			2024		
	Tempo integral	Período parcial	Total	Tempo integral	Período parcial	Total	Tempo integral	Período parcial	Total
Pernambuco	20	1	21	25	1	26	29	1	30
Paraíba	1	0	1	2	0	2	4	0	4
Mato Grosso	45	9	54	48	9	57	53	10	63
São Paulo	20	0	20	24	0	24	28	0	28
Mato Grosso do Sul	23	0	23	23	0	23	24	0	24
Minas Gerais	6	0	6	7	0	7	6	0	6
Rio de Janeiro	2	0	6	1	0	7	1	0	1
Rondônia	3	0	2	5	0	1	4	0	4
Bahia	2	0	3	3	0	5	9	0	9
Alagoas	1	0	2	2	0	3	2	0	2
Rio Grande do Sul	1	0	1	1	0	2	2	0	2
Santa Catarina	1	0	1	1	0	1	1	0	1
Paraná	2	0	1	2	0	1	2	0	2
Piauí	0	1	2	0	1	2	0	1	1
Goiás	0	0	1	1	0	1	3	0	3
Distrito Federal	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Espírito Santo	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Total	127	11	138	145	11	156	170	12	182

1. s dados reportados foram extraídos da base cadastral de colaboradores do GCB, considerando o número total de empregados ao término do período de relato. Foram excluídos aprendizes, esta-
giários e estatutários (contrato não celetista), e a localidade foi definida pelo Estado (UF) cadastrado na ficha do colaborador. Trabalhadores de Período Parcial são aqueles com contrato inferior a 220
horas mensais. Não houve flutuações significativas no número de empregados, e a empresa não possui empregados sem garantia de carga horária.

Resíduos gerados GRI 306-3

Total de resíduos gerados, por composição (t)
GRI 306-3

Resíduos não perigosos 2024	
Madeira	0,06
Rejeito	0,08
Mistura de sucatas	0,06
Recicláveis	8,60
Orgânicos	3,27
Subtotal resíduos não perigosos	12,07
Resíduos perigosos 2024	
Eletrônicos	1,96
Mistura de resíduos de construção e demolição	0,48
Absorventes, materiais filtrantes, panos de limpeza e vestuário de proteção, contaminados por substâncias perigosas	4,05
Tintas e vernizes	0,46
Subtotal resíduos perigosos	6,94
Total (Não perigosos + perigosos)	19,01

Novas contratações e rotatividade de empregados GRI 401-1

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

Faixa etária	2022		2023		2024	
	Contratações	Taxa de rotatividade ou turnover	Contratações	Taxa de rotatividade ou turnover	Contratações	Taxa de rotatividade ou turnover
Abaixo de 30 anos	18	33,33	17	35,29	13	42,11
Entre 30 e 50 anos	105	9,52	121	12,81	21	10,71
Acima de 50 anos	15	13,33	18	5,56	6	19,57
Total	138	13,04	156	14,42	40	15,11

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

Gênero	2022		2023		2024	
	Contratações	Taxa de rotatividade ou turnover	Contratações	Taxa de rotatividade ou turnover	Contratações	Taxa de rotatividade ou turnover
Homens	123	14,63	123	14,63	30	13,89
Mulheres	33	13,64	33	13,64	15	30,26
Total	156	14,42	156	14,42	45	17,31

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

Média de horas de capacitação, por gênero

	2023	2024
Homens	107,00	144,54
Mulheres	42,00	25,76

Horas de treinamento por nível gerencial

	2023	2024
Líder de si	13.359,80	18.781
Líder de pessoas	1.683,30	2.694,50
Líder estratégico	247	318,50
Total	15.290,10	21.794,00

Empregados que recebem regularmente análises de desempenho e de desenvolvimento de carreira GRI 404-3

Empregados que recebem análises de desempenho por categoria funcional (%)

Categoria	2023			2024		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Gerência	100,00	100,00	100,00	91,67	100,00	92,86
Supervisão/ Coordenação	100,00	100,00	100,00	83,33	100,00	85,71
Analista/ Especialista	100,00	100,00	100,00	89,47	77,78	83,78
Técnico	100,00	100,00	100,00	93,10	80,00	92,06
Operacional	100,00	100,00	100,00	90,32	100,00	92,50
Total	100,00	100,00	100,00	90,28	86,84	89,56

Empregados que recebem análises de desempenho por nível gerencial (%)

Nível gerencial	2023			2024		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Líder de si	100,00	100,00	100,00	91,67	84,37	90,00
Líder de pessoas	100,00	100,00	100,00	84,85	100,00	86,49
Líder estratégico	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
Total	100,00	100,00	100,00	90,28	86,84	89,56



Biodiversidade de habitats de locomoção e comparação com a biodiversidade de áreas afetadas

EU13

As áreas em recuperação já apresentavam sinais de regeneração antes da atuação direta da Atiaia, graças ao cuidado contínuo com a preservação ambiental. A empresa mantém um compromisso firme com a conservação da biodiversidade e a proteção dos habitats naturais, buscando garantir que os ecossistemas permaneçam favoráveis à vida selvagem.

A diferença entre os habitats originais e os compensados está no estágio de regeneração, sendo este conduzido de forma gradual com o uso de espécies vegetativas locais. As ações incluem replantio de mudas, reparo de cercas e conscientização das comunidades sobre a importância da preservação. O monitoramento da biodiversidade é constante ao longo do ano, assegurando a efetividade das medidas adotadas e a harmonia com os padrões ecológicos da região.

Biodiversidade compensada¹

Ano	Área compensada (km²)	Principais espécies conservadas/ protegidas	Descrição do habitat
2023	0,44	Fauna: Jacaré-paguá (<i>Paleosuchus palpebrosus</i>); Jiboia (<i>Boa constrictor</i>); Chorozinho-de-bico-comprido (<i>Herpsilochmus longirostris</i>); Gralha-do-campo (<i>Cyanocorax cristatellus</i>); Papagaio-galego (<i>Alipiopsitta xanthops</i>); Baturité (<i>Saltatricula atricollis</i>); Choca-do-planalto (<i>Thamnophilus pelzelni</i>); Anta (<i>Tapirus terrestris</i>); Tamanduá-bandeira (<i>Myrmecophaga tridactyla</i>); Tatu-canastra (<i>Priodontes maximus</i>); Lontra (<i>Lontra longicaudis</i>); Onça-pintada (<i>Panthera onca</i>). Flora: Ipê-roxo (<i>Handroanthus impetiginosus</i>); Aroeira (<i>Myracrodruon urundeuva</i>); Ipê-amarelo (<i>Handroanthus chrysotrichus</i>); Ipê-branco (<i>Tabebuia roseoalba</i>).	Cerrado e Mata Atlântica
2024²,³	10,14	Fauna: Mutum-de-penacho (<i>Crax fasciolata</i>); Papagaio-galego (<i>Alipiopsitta xanthops</i>); Anta (<i>Tapirus terrestris</i>); Tamanduá-bandeira (<i>Myrmecophaga tridactyla</i>); Macaco-prego (<i>Sapajus cay</i>); Lobo-guará (<i>Chrysocyon brachyurus</i>); Lontra (<i>Lontra longicaudis</i>); Onça-parda (<i>Puma concolor</i>); Ema (<i>Rhea americana</i>); Jacupemba (<i>Penelope superciliaris</i>); Papagaio-verdadeiro (<i>Amazona aestiva</i>); Tatu-canastra (<i>Priodontes maximus</i>); Queixada (<i>Tayassu pecari</i>); Tapiti (<i>Sylvilagus brasiliensis</i>). Flora: Ipê-amarelo (<i>Handroanthus chrysotrichus</i>); Marmelo (<i>Alibertia edulis</i>); Barbatimão (<i>Stryphnodendron adstringens</i>).	Cerrado e Mata Atlântica

1. O valor da área compensada inclui zonas em recuperação dentro das unidades da Atiaia, abrangendo também novos negócios.
2. A fauna e a flora listadas representam espécies classificadas em categorias de risco de extinção pela Lista Vermelha da IUCN (2024).
3. Desde o início da operação até 2024, a Usina Areado Energia S.A. registrou 59 espécies de herpetofauna, 237 espécies de avifauna e 45 espécies de mastofauna.

Iron House

Empregados

GRI 2-7

Região e gênero¹

Região	2022			2023			2024		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Pernambuco	5	9	14	5	8	13	6	9	15
São Paulo	0	2	2	0	2	2	0	2	2
Total	5	11	16	5	10	15	6	11	17

1. Os dados reportados foram extraídos da base cadastral de colaboradores do GCB, considerando o número total de empregados ao término do período de relato. Foram excluídos aprendizes, estagiários e estatutários (contrato não celetista), e a localidade foi definida pelo Estado (UF) cadastrado na ficha do colaborador. Não há empregados de período parcial na Iron House. Não houve flutuações significativas no número de empregados, e a empresa não possui empregados sem garantia de carga horária.

Tipo de contrato e gênero¹

Gênero	2022			2023			2024		
	Prazo indeterminado	Prazo determinado	Total	Prazo indeterminado	Prazo determinado	Total	Prazo indeterminado	Prazo determinado	Total
Homens	4	1	5	4	1	5	6	0	6
Mulheres	11	0	11	10	0	10	11	0	11
Total	15	1	16	14	1	15	17	0	17

1. Os dados reportados foram extraídos da base cadastral de colaboradores do GCB, considerando o número total de empregados ao término do período de relato. Foram excluídos aprendizes, estagiários e estatutários (contrato não celetista), e a localidade foi definida pelo Estado (UF) cadastrado na ficha do colaborador. Trabalhadores de período parcial são aqueles com contrato inferior a 220 horas mensais. Não houve flutuações significativas no número de empregados, e a empresa não possui empregados sem garantia de carga horária.

Tipo de contrato e região¹

Região	2022			2023			2024		
	Prazo indeterminado	Prazo determinado	Total	Prazo indeterminado	Prazo determinado	Total	Prazo indeterminado	Prazo determinado	Total
Pernambuco	13	1	14	12	1	13	15	0	15
São Paulo	2	0	2	2	0	2	2	0	2
Total	15	1	16	14	1	15	17	0	17

1. Os dados reportados foram extraídos da base cadastral de colaboradores do GCB, considerando o número total de empregados ao término do período de relato. Foram excluídos aprendizes, estagiários e estatutários (contrato não celetista), e a localidade foi definida pelo Estado (UF) cadastrado na ficha do colaborador. Trabalhadores de período parcial são aqueles com contrato inferior a 220 horas mensais. Não houve flutuações significativas no número de empregados, e a empresa não possui empregados sem garantia de carga horária.

Empregados GRI 2-7

Tipo de emprego e gênero¹

Gênero	2022		2023		2024	
	Tempo integral	Total	Tempo integral	Total	Tempo integral	Total
Homens	5	5	5	5	6	6
Mulheres	11	11	10	10	11	11
Total	16	16	15	15	17	17

1. Os dados reportados foram extraídos da base cadastral de colaboradores do GCB, considerando o número total de empregados ao término do período de relato. Foram excluídos aprendizes, estagiários e estatutários (contrato não celetista), e a localidade foi definida pelo Estado (UF) cadastrado na ficha do colaborador. Trabalhadores de período parcial são aqueles com contrato inferior a 220 horas mensais. Não houve flutuações significativas no número de empregados, e a empresa não possui empregados sem garantia de carga horária.

Tipo de emprego e região¹

Região	2022		2023		2024	
	Tempo integral	Total	Tempo integral	Total	Tempo integral	Total
Pernambuco	14	14	13	13	15	15
São Paulo	2	2	2	2	2	2
Total	16	16	15	15	17	17

1. Os dados reportados foram extraídos da base cadastral de colaboradores do GCB, considerando o número total de empregados ao término do período de relato. Foram excluídos aprendizes, estagiários e estatutários (contrato não celetista), e a localidade foi definida pelo Estado (UF) cadastrado na ficha do colaborador. Trabalhadores de período parcial são aqueles com contrato inferior a 220 horas mensais. Não houve flutuações significativas no número de empregados, e a empresa não possui empregados sem garantia de carga horária.

Novas contratações e rotatividade de empregados GRI 401-1

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

Faixa etária	2022		2023		2024	
	Contratações	Taxa de rotatividade ou turnover	Contratações	Taxa de rotatividade ou turnover	Contratações	Taxa de rotatividade ou turnover
Abaixo de 30 anos	2	33,33	1	33,33	1	50,00
Entre 30 e 50 anos	0	0	0	5,00	0	3,85
Acima de 50 anos	0	0	0	0	0	25,00
Total	2	6,25	1	10,00	1	11,76

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

Gênero	2022		2023		2024	
	Contratações	Taxa de rotatividade ou turnover	Contratações	Taxa de rotatividade ou turnover	Contratações	Taxa de rotatividade ou turnover
Homens	1	10,00	1	20,00	0	25,00
Mulheres	1	4,66	0	5,00	1	9,09
Total	2	6,25	1	10,00	1	14,71

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

Média de horas de capacitação, por gênero

	2023	2024
Homens	22,00	21,00
Mulheres	18,00	19,00

Horas de treinamento por nível gerencial

	2023	2024
Líder de si	96,50	134,50
Líder de pessoas	210,50	213,00
Líder estratégico	25,00	44,00
Total	332,00	391,50

Empregados que recebem regularmente análises de desempenho e de desenvolvimento de carreira GRI 404-3

Empregados que recebem análises de desempenho por categoria funcional (%)

Categoria	2023			2024		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Gerência	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
Supervisão/Coordenação	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
Analista/Especialista	100,00	100,00	100,00	0	100,00	100,00
Técnico	100,00	100,00	100,00	0	0	0
Operacional	100,00	100,00	100,00	75,00	0	60,00
Total	100,00	100,00	100,00	83,33	90,91	88,24

Empregados que recebem análises de desempenho por nível gerencial (%)

Nível gerencial	2023			2024		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Líder de si	100,00	100,00	100,00	75,00	83,33	80,00
Líder de pessoas	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
Líder estratégico	100,00	100,00	100,00	100,00	0	100,00
Total	100,00	100,00	100,00	83,33	90,91	88,24

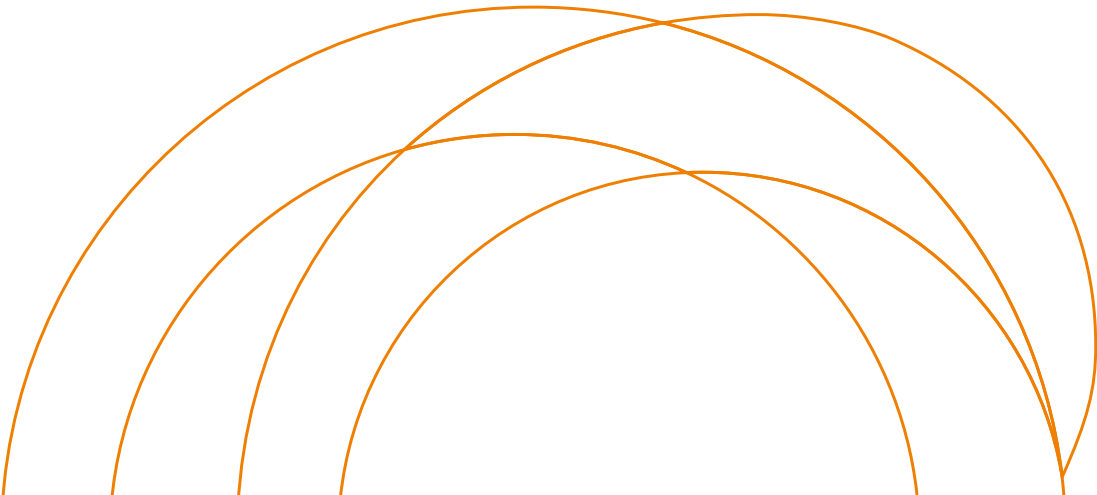
VIVIX Vidros Planos

Empregados GRI 2-7

Região e gênero¹

Região	2022			2023			2024		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Pernambuco	186	49	235	195	51	246	194	51	245
Paraíba	72	8	80	70	8	78	68	8	76
São Paulo	1	3	4	1	4	5	1	4	5
Minas Gerais	1	0	1	1	0	1	1	0	1
Rio de Janeiro	1	0	1	1	0	1	2	0	2
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	265	60	325	272	63	335	270	63	333

1. Os dados reportados foram extraídos da base cadastral de colaboradores do GCB, considerando o número total de empregados ao término do período de relato. Foram excluídos aprendizes, estagiários e estatutários (contrato não celetista), e a localidade foi definida pelo Estado (UF) cadastrado na ficha do colaborador. Não há empregados de período parcial na VIVIX. Não houve flutuações significativas no número de empregados, e a empresa não possui empregados sem garantia de carga horária.



Tipo de contrato e gênero¹

Gênero	2022			2023			2024		
	Prazo indeterminado	Prazo determinado	Total	Prazo indeterminado	Prazo determinado	Total	Prazo indeterminado	Prazo determinado	Total
Homens	264	1	265	271	1	272	268	2	270
Mulheres	60	0	60	63	0	63	62	1	63
Total	324	1	325	334	1	335	330	3	333

1. Os dados reportados foram extraídos da base cadastral de colaboradores do GCB, considerando o número total de empregados ao término do período de relato. Foram excluídos aprendizes, estagiários e estatutários (contrato não celetista), e a localidade foi definida pelo Estado (UF) cadastrado na ficha do colaborador. Não há empregados de período parcial na VIVIX. Não houve flutuações significativas no número de empregados, e a empresa não possui empregados sem garantia de carga horária.

Tipo de contrato e região¹ GRI 2-7

Região	2022			2023			2024		
	Prazo indeterminado	Prazo determinado	Total	Prazo indeterminado	Prazo determinado	Total	Prazo indeterminado	Prazo determinado	Total
Pernambuco	234	1	235	245	1	246	243	2	245
Paraíba	80	0	80	78	0	78	75	1	76
São Paulo	4	0	4	5	0	5	5	0	5
Minas Gerais	1	0	1	1	0	1	1	0	1
Rio de Janeiro	1	0	1	1	0	1	2	0	2
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	324	1	325	334	1	335	330	3	333

1. Os dados reportados foram extraídos da base cadastral de colaboradores do GCB, considerando o número total de empregados ao término do período de relato. Foram excluídos aprendizes, estagiários e estatutários (contrato não celetista), e a localidade foi definida pelo Estado (UF) cadastrado na ficha do colaborador. Não há empregados de período parcial na VIVIX. Não houve flutuações significativas no número de empregados, e a empresa não possui empregados sem garantia de carga horária.

Tipo de contrato e gênero¹

Gênero	2022		2023		2024	
	Prazo indeterminado	Total	Prazo indeterminado	Total	Prazo indeterminado	Total
Homens	265	265	272	272	270	270
Mulheres	60	60	63	63	63	63
Total	325	325	335	335	333	333

1. Os dados reportados foram extraídos da base cadastral de colaboradores do GCB, considerando o número total de empregados ao término do período de relato. Foram excluídos aprendizes, estagiários e estatutários (contrato não celetista), e a localidade foi definida pelo Estado (UF) cadastrado na ficha do colaborador. Não há empregados de período parcial na VIVIX. Não houve flutuações significativas no número de empregados, e a empresa não possui empregados sem garantia de carga horária.



Tipo de emprego e região¹

Região	2022		2023		2024	
	Tempo integral	Total	Tempo integral	Total	Tempo integral	Total
Pernambuco	235	235	246	246	245	245
Paraíba	80	80	78	78	76	76
São Paulo	4	4	5	5	5	5
Minas Gerais	1	1	1	1	1	1
Rio de Janeiro	1	1	1	1	2	2
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	325	325	335	335	333	333

1. Os dados reportados foram extraídos da base cadastral de colaboradores do GCB, considerando o número total de empregados ao término do período de relato. Foram excluídos aprendizes, estagiários e estatutários (contrato não celetista), e a localidade foi definida pelo Estado (UF) cadastrado na ficha do colaborador. Não há empregados de período parcial na VIVIX. Não houve flutuações significativas no número de empregados, e a empresa não possui empregados sem garantia de carga horária.

Materiais utilizados, discriminados por peso ou volume GRI 301-1

Materiais utilizado na produção e embalagem GRI 301-1

Nome do material	Fonte renovável/ não renovável	2024
Plástico filme (toneladas)	Não renovável	240
Fita PET (toneladas)	Não renovável	20,45
Isopor (unidades)	Não renovável	412.360,00
Total		412.620,45

Resíduos gerados e reciclados GRI 301-2

	2022	2023	2024
Matérias-primas ou materiais utilizados (t)	1.338,00	837,30	77.124,48
Matérias-primas ou materiais reciclados utilizados (t)	1.264,00	773,00	412.620,45
Percentual de reciclagem (%)	94,00	92,31	18,69

Reaproveitados GRI 301-3

Percentual de produtos e embalagens reaproveitados¹

Categoria do produto	2022	2023	2024
Steelcap	40,56	46,60	51,00

1. Os dados foram coletados da planilha de controle interno do setor de logística.

Resíduos gerados GRI 306-3

Total de resíduos gerados, por composição (t)¹,²

	2023	2024
Resíduos não perigosos		
Lixo comum	59,97	40,70
Entulho	-	4,04
Papelão	34,34	29,95
Plástico	10,92	10,35
Sucata metálica	75,61	88,30
Caco de vidro	118,57	48.585,00
Tambor metálico	-	4,28
Bombonas	10,59	16,17
Madeira	77,92	63,64
Isopor	3,56	3,80
Borracha	6,82	5,15
Bora de prata	0,13	0,34
Composição	197,06	57,93
Aparas de PVB	-	9,91
Big Bag	5,44	-
Lodo	4,34	-
Subtotal resíduos não perigosos	605,27	48.919,56

	2023	2024
Resíduos não perigosos		
Lixo comum	59,97	40,70
Entulho	-	4,04
Papelão	34,34	29,95
Plástico	10,92	10,35
Sucata metálica	75,61	88,30
Caco de vidro	118,57	48.585,00
Tambor metálico	-	4,28
Bombonas	10,59	16,17
Madeira	77,92	63,64
Isopor	3,56	3,80
Borracha	6,82	5,15
Bora de prata	0,13	0,34
Composição	197,06	57,93
Aparas de PVB	-	9,91
Big Bag	5,44	-
Lodo	4,34	-
Subtotal resíduos não perigosos	605,27	48.919,56
Resíduos perigosos		
Bateria	12,16	7,51
Lâmpada	0,05	0,04
Tinta + solvente	-	2,75
Pano sujo de tinta + solvente, graxa, manta refratária, tijolo, embalagens contaminadas	167,80	203,88
Óleo	4,48	2,29
Resíduo ambulatorial	0,04	0,02
Eletrônicos	-	0,52
Subtotal resíduos perigosos	184,53	217,01
Total (não perigosos + perigosos)	789,80	49.136,57

1. Os dados foram compilados a partir das planilhas de indicadores de resíduos. Todos os resíduos são destinados a empresas licenciadas, com controle de volume realizado por meio de inventário, MTR e CDF. As variações anuais decorrentes das atividades regulares são ocasionadas por situações atípicas do processo.

2. Dados de 2023 reapresentados. GRI 2-4

Resíduos não destinados para disposição final e resíduos destinados para disposição final GRI 306-4, 306-5

Destinação de resíduos (t)^{1, 2}

	2023			2024		
	Resíduos não perigosos	Resíduos perigosos	Total	Resíduos não perigosos	Resíduos perigosos	Total
Reciclagem	426,73	16,73	443,46	293,86	10,38	304,24
Preparação para reutilização	118,57		118,57	48.585,00	0	48.585,00
Incineração (sem recuperação de energia)	0	167,80	167,80	0	206,63	206,63
Aterro	59,97		59,97	40,70	0	40,70
Total	605,27	184,53	789,80	48.919,56	217,01	49.136,57

1. Os dados foram compilados a partir das planilhas de indicadores de resíduos. Todos os resíduos são destinados a empresas licenciadas, com controle de volume realizado por meio de inventário, MTR e CDF. As variações anuais decorrentes das atividades regulares são ocasionadas por situações atípicas do processo.

2. Dados de 2023 reapresentados. GRI 2-4

Novas contratações e rotatividade de empregados GRI 401-1

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

Faixa etária	2022		2023		2024	
	Contratações	Taxa de rotatividade ou turnover	Contratações	Taxa de rotatividade ou turnover	Contratações	Taxa de rotatividade ou turnover
Abaixo de 30 anos	3	12,16	58	12,50	8	20,45
Entre 30 e 50 anos	263	12	13	3,66	16	5,62
Acima de 50 anos	1	10	1	5,88	0	2,86
Total	16	5,85	19	4,63	24	6,31

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

Média de horas de capacitação, por gênero

	2023	2024
Homens	20,00	62,97
Mulheres	24,00	57,38

Horas de treinamento por nível gerencial

	2023	2024
Líder de si	4.853,90	16.661,00
Líder de pessoas	2.529,70	3.644,50
Líder estratégico	210,80	312,50
Total	7.594,40	20.618,00

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

	2022		2023		2024	
Gênero	Contratações	Taxa de rotatividade ou turnover	Contratações	Taxa de rotatividade ou turnover	Contratações	Taxa de rotatividade ou turnover
Homens	8	4,15	17	5,33	25	9,44
Mulheres	8	13,33	2	1,59	13	17,46
Total	16	5,85	19	4,63	38	10,96

Empregados que recebem regularmente análises de desempenho e de desenvolvimento de carreira GRI 404-3

Empregados que recebem análises de desempenho por categoria funcional (%)

Categoria	2023			2024		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Diretoria	100,00	100,00	100,00	0,00	100,00	100,00
Gerência	100,00	100,00	100,00	92,86	87,50	91,67
Supervisão/Coordenação	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
Analista/Especialista	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
Técnico	100,00	100,00	100,00	100,00	87,50	97,50
Operacional	100,00	100,00	100,00	97,28	100,00	97,60
Total	100,00	100,00	100,00	97,78	96,83	97,60

Empregados que recebem análises de desempenho por nível gerencial (%)

Nível gerencial	2023			2024		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Líder de si	100,00	100,00	100,00	98,60	100,00	98,85
Líder de pessoas	100,00	100,00	100,00	98,00	93,75	96,97
Líder estratégico	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
Total	100,00	100,00	100,00	97,78	96,83	97,60

