



Katia Gonçalves, Soluções Digitais



# Grupo Cornélio Brennand

## EMPREGADOS GRI 2-7

Empregados por região e gênero¹									
Região	2023			2024			2025		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Pernambuco	409	173	<b>582</b>	417	185	<b>602</b>	445	186	<b>631</b>
Paraíba	74	11	<b>85</b>	75	14	<b>89</b>	78	16	<b>94</b>
Mato Grosso	49	14	<b>63</b>	52	16	<b>68</b>	55	14	<b>69</b>
São Paulo	25	11	<b>36</b>	27	14	<b>41</b>	28	13	<b>41</b>
Outros	47	8	<b>55</b>	58	8	<b>66</b>	65	8	<b>73</b>
<b>Total</b>	<b>604</b>	<b>217</b>	<b>821</b>	<b>629</b>	<b>237</b>	<b>866</b>	<b>671</b>	<b>237</b>	<b>908</b>

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 houve flutuações significativas no número de empregados, e a empresa não possui empregados sem garantia de carga horária. A categoria "Outros" consolida os dados de todas as unidades regionais que não foram destacadas individualmente, sendo elas: AL, BA, CE, DF, ES, GO, MA, MS, MG, PR, PI, RN, RS, RJ, RO e SC.

Empregados por tipos de contrato e gênero¹										
Gênero	2023			2024			2025			
	Prazo indeterminado	Prazo determinado	Total	Prazo indeterminado	Prazo determinado	Total	Prazo indeterminado	Prazo determinado	Prazo determinado	Total
Homens	598	6	<b>604</b>	624	5	<b>629</b>	659		12	<b>671</b>
Mulheres	213	4	<b>217</b>	231	6	<b>237</b>	232		5	<b>237</b>
<b>Total</b>	<b>811</b>	<b>10</b>	<b>821</b>	<b>855</b>	<b>11</b>	<b>866</b>	<b>891</b>		<b>17</b>	<b>908</b>

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 houve flutuações significativas no número de empregados, e a empresa não possui empregados sem garantia de carga horária.

### Empregados por tipos de contratos e região<sup>1</sup>

Região	2023			2024			2025		
	Prazo indeterminado	Prazo determinado	Total	Prazo indeterminado	Prazo determinado	Total	Prazo indeterminado	Prazo determinado	Total
Pernambuco	572	10	<b>582</b>	592	10	<b>602</b>	616	15	<b>631</b>
Paraíba	85	0	<b>85</b>	88	1	<b>89</b>	92	2	<b>94</b>
Mato Grosso	63	0	<b>63</b>	68	0	<b>68</b>	69	0	<b>69</b>
São Paulo	36	0	<b>36</b>	41	0	<b>41</b>	41	0	<b>41</b>
Outros	55	0	<b>55</b>	66	0	<b>66</b>	73	0	<b>73</b>
<b>Total</b>	<b>811</b>	<b>10</b>	<b>821</b>	<b>855</b>	<b>11</b>	<b>866</b>	<b>891</b>	<b>17</b>	<b>908</b>

<sup>1</sup> 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 houve flutuações significativas no número de empregados, e a empresa não possui empregados sem garantia de carga horária. A categoria "Outros" consolida os dados de todas as unidades regionais que não foram destacadas individualmente, sendo elas: AL, BA, CE, DF, ES, GO, MA, MS, MG, PR, PI, RN, RS, RJ, RO e SC.

### Tipo de emprego e gênero<sup>1</sup>

Gênero	2023			2024			2025		
	Tempo integral	Período parcial	Total	Tempo integral	Período parcial	Total	Tempo integral	Período parcial	Total
Homens	521	83	<b>604</b>	544	85	<b>629</b>	671	0	<b>671</b>
Mulheres	199	18	<b>217</b>	217	20	<b>237</b>	237	0	<b>237</b>
<b>Total</b>	<b>720</b>	<b>101</b>	<b>821</b>	<b>761</b>	<b>105</b>	<b>866</b>	<b>908</b>	<b>0</b>	<b>908</b>

<sup>1</sup> 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 houve flutuações significativas no número de empregados, e a empresa não possui empregados sem garantia de carga horária.

Tipo de emprego e região¹										
Região	2023			2024			2025			
	Tempo integral	Período parcial	Total	Tempo integral	Período parcial	Total	Tempo integral	Período parcial	Total	
Pernambuco	491	91	<b>582</b>	508	94	<b>602</b>	631	0	<b>631</b>	
Paraíba	85	0	<b>85</b>	89	0	<b>89</b>	94	0	<b>94</b>	
Mato Grosso	54	9	<b>63</b>	58	10	<b>68</b>	69	0	<b>69</b>	
São Paulo	36	0	<b>36</b>	41	0	<b>41</b>	41	0	<b>41</b>	
Outros	54	1	<b>55</b>	65	1	<b>66</b>	73	0	<b>73</b>	
<b>Total</b>	<b>720</b>	<b>101</b>	<b>821</b>	<b>761</b>	<b>105</b>	<b>866</b>	<b>908</b>	<b>0</b>	<b>908</b>	

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 houve flutuações significativas no número de empregados, e a empresa não possui empregados sem garantia de carga horária. A categoria "Outros" consolida os dados de todas as unidades regionais que não foram destacadas individualmente, sendo elas: AL, BA, CE, DF, ES, GO, MA, MS, MG, PR, PI, RN, RS, RJ, RO e SC.

#### TRABALHADORES QUE NÃO SÃO EMPREGADOS GRI 2-8

Trabalhadores que não são empregados			
Empresa	2023	2024	2025
Atiaia Renováveis	555	1.077	2.950
VIVIX	251	220	205
Iron House	248	79	12
Corporativo	76	64	108
<b>Total</b>	<b>1.130</b>	<b>1.440</b>	<b>3.275</b>

Trabalhadores que não são empregados¹			
	2023	2024	2025
Terceirizados	1.068	1.440	3.211
Estagiários	35	N.D	37
Aprendizes	12	N.D	11
Estatutários	15	N.D	16
<b>Total</b>	<b>1.130</b>	<b>1.440</b>	<b>3.275</b>

¹ Houve aumento no número de terceiros por conta do monitoramento das obras de Taboca, Estrela, Sol do Agreste e Fundãozinho.

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

O mais alto órgão de governança é responsável por analisar e aprovar as informações presentes nos relatórios do GCB, assim como os temas materiais da organização, seguindo um processo que inclui avaliação pelo comitê de relato de sustentabilidade, análise pelo próprio órgão de governança e posterior aprovação e comentários.

#### Políticas de remuneração GRI 2-19

As políticas de remuneração da liderança do GCB incluem componentes fixos e variáveis, estipulados 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.

## Processo para a determinação da remuneração **GRI 2-20**

A área de Remuneração e Benefícios é a responsável pela supervisão do processo de desenvolvimento das políticas de remuneração do Grupo Cornélio Brennand. Nele estão incluídas etapas como estabelecimento de objetivos e filosofia de remuneração, análise de mercado, desenvolvimento de pacotes de remuneração, avaliações de desempenho, revisões periódicas e transparência contínua.

A definição da estrutura de remuneração teve apoio de uma consultoria especializada, que utilizou a metodologia Hay para definir políticas, descrição e avaliação de cargos, grade e tabela salarial, pesquisa salarial e estratégias. A estrutura foi submetida à aprovação do Comitê de Pessoas e, posteriormente, apresentada aos Conselhos de Administração (CADs) dos negócios.

## Acordos de negociação coletiva **GRI 2-30**

A organização adota uma abordagem distinta para os empregados que não estão sob acordos de negociação coletiva e que não contam com sindicatos atuantes em negociações. A empresa estabeleceu junho como data-base e adota o Índice de Preços ao Consumidor (INPC) acumulado dos últimos 12 meses como critério para determinar os reajustes salariais e de alguns benefícios.

## Fatores diretos de perda de biodiversidade **GRI 101-6**

O Grupo Cornélio Brennand identifica suas atividades como fatores de pressão sobre a biodiversidade, com foco na exploração de recursos naturais, geração de poluentes e riscos de introdução de espécies exóticas. No segmento industrial, a VIVIX opera uma usina própria para extração de areia silicosa, cujos dados quantitativos de volume e consumo hídrico estão em fase de consolidação técnica. Para mitigar as possíveis poluições, além da movimentação de solo e resíduos nas obras da Atiaia e da Iron House, o Grupo adota rigorosos protocolos de controle ambiental e cumpre as condicionantes legais de licenciamento.

Para preservar a integridade biológica dos habitats, as empresas monitoram o risco de introdução de espécies exóticas invasoras em atividades de paisagismo, transporte de solo e recuperação de áreas degradadas. A estratégia de mitigação prioriza o uso de vegetação nativa em projetos de recomposição, contando com acompanhamento técnico para assegurar a restauração dos ecossistemas. Essas ações visam neutralizar danos aos habitats locais e garantir que as intervenções de infraestrutura e mineração ocorram de forma responsável.

## 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 2025, a relação percentual entre o menor salário pago e o salário mínimo para homens e mulheres foi de 105,77%. Para garantir que os demais trabalhadores (não empregados) recebam salários acima do mínimo, a empresa implementa monitoramento regular, auditorias trabalhistas, transparência financeira e avaliação de fornecedores.

**Para mitigar possíveis poluições, o Grupo Cornélio Brennand adota rigorosos protocolos de controle ambiental**

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

O Grupo conduz sua gestão fiscal e tributária sob os pilares da transparência, ética e conformidade com as melhores práticas de governança. O relacionamento com autoridades fiscais é estruturado por meio de cooperação proativa, diálogo construtivo e gestão eficaz de controvérsias. As atualizações legislativas são monitoradas continuamente para garantir a adesão rigorosa às normas vigentes e há participação ativa na agenda de políticas públicas, integrando grupos setoriais voltados à defesa de mudanças legislativas e ao fomento

de incentivos fiscais para investimentos sustentáveis. A organização avalia e integra as preocupações de seus *stakeholders* à estratégia tributária por meio de fóruns técnicos, reuniões consultivas, auditorias independentes e canais éticos de denúncia. Essas contribuições fundamentam a revisão periódica das políticas fiscais internas e o reforço dos compromissos de responsabilidade corporativa. O Grupo observa estritamente o sigilo regulatório e a confidencialidade contratual, compartilhando informações sensíveis apenas com partes autorizadas e órgãos competentes, em total conformidade com as diretrizes de *compliance*.

### NOVAS CONTRATAÇÕES E ROTATIVIDADE DE EMPREGADOS (Corporativo) **GRI 401-1**

#### Novas contratações e rotatividade de empregados, por faixa etária (Corporativo)

Faixa etária	2023		2024		2025	
	Contratações	Taxa de rotatividade ou turnover	Contratações	Taxa de rotatividade ou turnover	Contratações	Taxa de rotatividade ou turnover
Abaixo de 30 anos	23	28,85	36	59,62	15	21,3
Entre 30 e 50 anos	32	13,24	32	11,81	30	12,9
Acima de 50 anos	2	2,54	2	3,79	11	11,69
<b>Total</b>	<b>57</b>	<b>13,81</b>	<b>70</b>	<b>17,66</b>	<b>56</b>	<b>13,94</b>

#### Novas contratações e rotatividade de empregados, por gênero (Corporativo)

Gênero	2023		2024		2025	
	Contratações	Taxa de rotatividade ou turnover	Contratações	Taxa de rotatividade ou turnover	Contratações	Taxa de rotatividade ou turnover
Homens	33	12,25	35	15,07	35	12,61
Mulheres	24	16,67	35	22,00	21	16,27
<b>Total</b>	<b>57</b>	<b>13,81</b>	<b>70</b>	<b>17,66</b>	<b>56</b>	<b>13,94</b>

**Novas contratações e rotatividade de empregados, por região<sup>1</sup>**

Região	2023		2024		2025	
	Contratações	Taxa de rotatividade ou turnover	Contratações	Taxa de rotatividade ou turnover	Contratações	Taxa de rotatividade ou turnover
Alagoas	1	12,5	0	0	0	0
Bahia	1	12,5	7	40	0	0
Ceará	0	0	0	0	0	0
Distrito Federal	0	0	1	25	0	0
Goiás	1	50	2	33,33	0	0
Mato Grosso	8	10,32	9	9,56	1	20,00
Mato Grosso do Sul	23	13,04	3	12,5	0	0
Minas Gerais	2	18,75	0	7,14	0	0
Pará	0	0	0	0	0	0
Paraíba	7	10	13	11,8	0	6,25
Paraná	0	0	0	0	0	0
Pernambuco	77	9,62	66	9,14	55	14,42
Piauí	0	0	0	0	0	0
Rio de Janeiro	0	25	1	16,67	0	0
Rio Grande do Sul	0	50	1	25	0	0
Rondônia	2	20	1	37,5	0	0
Santa Catarina	0	0	0	0	0	0
São Paulo	6	8,33	7	8,54	0	0
Espírito Santo	0	0	1	50	0	0
<b>Total</b>	<b>108</b>	<b>10,11</b>	<b>112</b>	<b>10,22</b>	<b>56</b>	<b>13,94</b>

<sup>1</sup> Em 2023 e 2024, os dados apresentados referem-se ao Grupo Cornélio Brennand; já em 2025, passaram a ser específicos para o grupo nesta tabela.

**Taxa de turnover (GCB)**

Região	2023		2024		2025	
	Contratações	Taxa de rotatividade ou turnover	Contratações	Taxa de rotatividade ou turnover	Contratações	Taxa de rotatividade ou turnover
Dados GCB	108	10,11	112	10,22	130	11,62

## Segurança em atividades externas e na cadeia de valor **GRI 403-7**

O Grupo estende sua responsabilidade com a integridade física para além de suas fronteiras, incluindo atividades em campo, trabalho remoto, viagens e operações em fornecedores. Por meio de um mapeamento sistemático, são identificados e mitigados perigos em ambientes não controlados – como riscos veiculares, quedas e exposições químicas – utilizando análises prévias de risco, fornecimento de equipamentos de proteção individual (EPI) e coletiva (EPC) e planos de emergência estruturados para respostas rápidas.

A gestão da saúde ocupacional é reforçada pelo monitoramento contínuo do SESMT e pela capacitação de equipes para situações críticas. O Grupo assegura também a terceiros o direito de recusa diante de condições inseguras, garantindo a padronização da proteção à vida em todas as suas frentes de atuação e relações de negócio.

**Um mapeamento sistemático identifica e mitiga perigos em ambientes não controlados**

### TRABALHADORES COBERTOS POR UM SISTEMA DE GESTÃO DE SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO (GCB) **GRI 403-8**

Faixa etária	2023		2024		2025	
	Empregados	Trabalhadores	Empregados	Trabalhadores	Empregados	Trabalhadores
Número total de indivíduos	821	1.130	866	1.440	913	3.275
Número de indivíduos que estão cobertos pelo sistema	821	1.130	866	1.440	913	3.275
Percentual de indivíduos que estão cobertos pelo sistema	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Número de indivíduos cobertos por um sistema que tenha sido auditado internamente	821	1.130	866	1.440	913	3.275
Percentual de indivíduos cobertos pelo sistema, que foi auditado internamente	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Número de indivíduos que estão cobertos pelo sistema que tenha sido certificado por terceira parte independente	335	251	866	220	0	183
Percentual de indivíduos que estão cobertos por esse sistema que tenha sido auditado internamente ou certificado por parte externa	38,02%	21,16%	100%	15,28%	0%	5,70%

## Acidentes de trabalho **GRI 403-9**

Durante o período reportado, não foram registrados óbitos decorrentes de acidentes de trabalho para empregados ou terceiros. Ocorreram sete acidentes de comunicação obrigatória envolvendo empregados e um envolvendo terceiros, sendo que apenas um caso em cada grupo apresentou consequência grave.

Os tipos de acidentes registrados – quedas, acidentes com veículos, lesões por trauma e acidentes em altura – já constavam no inventário de riscos da organização. Para gerir e mitigar esses eventos, a empresa utiliza metodologias como PDCA, análise de riscos e ferramentas de ergonomia (ErgoCheck), fundamentadas nas Normas Regulamentadoras (NR) e na legislação previdenciária.

As medidas para eliminar ou reduzir os riscos incluem controles de engenharia e administrativos, capacitação e governança.

### Acidentes de trabalho (GCB) – GRI 403-9

	2023		2024		2025	
	Empregados	Trabalhadores	Empregados	Trabalhadores	Empregados	Trabalhadores
Número de horas trabalhadas	923.798,10	2.819.520	1.586.413,32	ND	1.522.772,01	211.200,00
Base de número de horas trabalhadas	1.000.000	1.000.000	1.000.000	ND	1.000.000	1.000.000,00
Número de óbitos por acidente de trabalho	0	0	0	ND	0	0,00
Índice de óbitos por acidente de trabalho	0	0	0	ND	0	0,00
Nº de acidentes com consequência grave (exceto óbitos)	0	0	1	ND	1	1,00
Índice de acidentes com consequência grave (exceto óbitos)	0	0	0,63	ND	0,66	4,73
Nº de acidentes de comunicação obrigatória (inclui óbitos)	18	2	10	ND	7	1,00
Índice de acidentes de comunicação obrigatória (inclui óbitos)	19,48	0,71	6,30	ND	4,60	4,73

## Doenças profissionais GRI 403-10

O monitoramento da saúde ocupacional no Grupo Cornélio Brennand é realizado de forma preventiva e sistêmica, abrangendo 100% da força de trabalho conforme as Normas Regulamentadoras (NR). Durante o período de relato, não houve registro de óbitos por doenças profissionais. Em relação à morbidade, identificou-se um único caso de doença psicossocial entre colaboradores diretos – prontamente acompanhado com ações corretivas e de suporte –, enquanto entre os trabalhadores terceiros não houve ocorrências.

A organização mapeia continuamente riscos químicos, físicos, biológicos e ergonômicos (como Lesão por Esforço Repetitivo – LER –, Distúrbio Osteomuscular Relacionado ao Trabalho – DORT – e Perda Auditiva Induzida por Ruído –PAIR)), integrando a vigilância epidemiológica às ações de acolhimento do Programa Faz Bem. Para cada risco identificado, são estabelecidas medidas de controle administrativo, treinamentos de conscientização e monitoramento contínuo, reafirmando o compromisso do Grupo com a saúde mental e o bem-estar de longo prazo de seus profissionais.

## MÉDIA DE HORAS DE CAPACITAÇÃO POR ANO, POR EMPREGADO GRI 404-1

Média de horas de capacitação, por gênero <sup>1</sup> (Corporativo)			
	2023	2024	2025
Homens	21,00	29,19	14
Mulheres	28,00	28,13	23

<sup>1</sup> Em 2024, houve maior volume de treinamentos obrigatórios em ano de vencimento, o que elevou o total de horas em relação a 2025.

Horas de treinamento por nível gerencial <sup>1</sup> (Corporativo)			
	2023	2024	2025
Líder de si	5.668,90	6.185,00	4.155,61
Líder de pessoas	1.975,90	1.256,50	1.655,00
Líder estratégico	462,50	296,50	608,00
<b>Total</b>	<b>8.107,30</b>	<b>7.738,00</b>	<b>6.418,61</b>

<sup>1</sup> Em 2024, houve maior volume de treinamentos obrigatórios em ano de vencimento, o que elevou o total de horas em relação a 2025.

Média de horas de capacitação de empregados, por negócio			
	2023	2024	2025
Atiaia Renováveis	94,00	120,00	5,37
VIVIX	21,00	62,00	4,08
Iron House	20,00	23,00	2,00
Corporativo	24,00	23,00	3,81
GCB	36,00	58,00	4,49

Horas de treinamento por nível gerencial (GCB)			
	2023	2024	2025
Líder de si	23.979,10	41.761,50	15.600,21
Líder de pessoas	6.399,40	7.808,50	5.622,72
Líder estratégico	945,30	971,50	1.297,00
<b>Total</b>	<b>31.323,80</b>	<b>50.541,50</b>	<b>22.519,93</b>

Horas totais de treinamento por negócio			
	2023	2024	2025
Atiaia Renováveis	15.290,10	21.794,00	10.594,60
VIVIX	7.594,40	20.618,00	5.488,72
Iron House	332,00	391,50	18,00
Corporativo	8.107,30	7.738,00	6.418,61
GCB	31.323,80	50.541,50	22.519,93

Média de horas de capacitação de empregados, por categoria funcional (GCB)			
	2023	2024	2025
Diretoria	22,00	20,71	5,69
Gerência	38,00	44,03	5,84
Supervisão/Coordenação	52,00	57,73	5,90
Analista/Especialista	23,00	22,71	2,65
Técnico	81,00	133,37	4,43
Operacional	28,00	52,50	5,17
Jovem Aprendiz	9,00	17,60	2,73
Estagiário	37,00	63,67	3,88

**PERCENTUAL DE EMPREGADOS QUE RECEBEM REGULARMENTE ANÁLISES DE DESEMPENHO E DE DESENVOLVIMENTO DE CARREIRA – Corporativo GRI 404-3**

**Empregados que recebem análises de desempenho por categoria funcional<sup>1</sup> (Corporativo) (%)**

Categoria	2023			2024			2025		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Gerência	100,00	100,00	<b>100,00</b>	100,00	100,00	<b>100,00</b>	100,00	100,00	<b>100,00</b>
Supervisão/Coordenação	100,00	100,00	<b>100,00</b>	100,00	100,00	<b>100,00</b>	100,00	100,00	<b>100,00</b>
Analista/Especialista	100,00	100,00	<b>100,00</b>	98,21	96,00	<b>96,95</b>	93,44	96,1	<b>94,93</b>
Técnico	100,00	100,00	<b>100,00</b>	75,00	100,00	<b>80,00</b>	100,00	100,00	<b>100,00</b>
Operacional	100,00	100,00	<b>100,00</b>	92,24	76,67	<b>89,04</b>	92,31	92,00	<b>92,25</b>
<b>Total</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>94,74</b>	<b>92,00</b>	<b>93,71</b>	<b>93,90</b>	<b>95,90</b>	<b>94,63</b>

<sup>1</sup> Os números de empregados avaliados diferem do total de empregados totais, pois a avaliação de desempenho considera apenas os elegíveis, que são os admitidos até julho do ano anterior. Empregados admitidos após esse período integram o total, mas não o grupo elegível no ciclo. Em 2023, o indicador foi reportado em percentual, sendo o público-alvo correspondente a 100% dos elegíveis.

**Empregados que recebem análises de desempenho por nível gerencial<sup>1</sup> (Corporativo) (%)**

Nível gerencial	2023			2024			2025		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Líder de si	100,00	100,00	<b>100,00</b>	93,75	90,57	<b>92,55</b>	93,68	95,80	<b>94,50</b>
Líder de pessoas	100,00	100,00	<b>100,00</b>	100,00	100,00	<b>100,00</b>	100,00	100,00	<b>100,00</b>
Líder estratégico	100,00	100,00	<b>100,00</b>	100,00	100,00	<b>100,00</b>	100,00	100,00	<b>100,00</b>
<b>Total</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>94,74</b>	<b>92,00</b>	<b>93,71</b>	<b>94,69</b>	<b>96,45</b>	<b>95,37</b>

<sup>1</sup> Os números de empregados avaliados diferem do total de empregados totais, pois a avaliação de desempenho considera apenas os elegíveis, que são os admitidos até julho do ano anterior. Empregados admitidos após esse período integram o total, mas não o grupo elegível no ciclo. Em 2023, o indicador foi reportado em percentual, sendo o público-alvo correspondente a 100% dos elegíveis.

**DIVERSIDADE EM ÓRGÃOS DE GOVERNANÇA E EMPREGADOS – GCB GRI 405-1**

**Percentual de indivíduos que integram os órgãos de governança (Conselho de Administração) da organização por gênero (GCB) – GRI 405-1**

Conselho de Administração	2023			2024			2025		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Percentual	75,86	24,14	100,00	73,33	26,67	100,00	75,00	25,00	100,00

**Percentual de indivíduos que integram os órgãos de governança da organização por faixa etária (sem os não votantes) (GCB) – GRI 405-1**

Conselho de Administração	2023	2024	2025
Abaixo de 30 anos	0	0	0
Entre 30 e 50 anos	34,48	33,33	25,00
Acima de 50 anos	65,52	66,67	75,00
<b>Total</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>

**Percentual de empregados, por categoria funcional e gênero (GCB) – GRI 405-1**

Categoria	2023			2024			2025		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Diretoria	50,00	50,00	100,00	0	100,00	100,00	100,00	0	100,00
Gerência	73,61	26,39	100,00	72,86	27,14	100,00	76,47	23,53	100,00
Supervisão/Coordenação	66,67	33,33	100,00	67,06	32,94	100,00	68,48	31,52	100,00
Analista/Especialista	51,66	48,34	100,00	49,12	50,88	100,00	49,36	50,64	100,00
Técnico	84,54	15,46	100,00	86,92	13,08	100,00	87,39	12,61	100,00
Operacional	84,89	15,11	100,00	84,08	15,92	100,00	85,06	14,94	100,00
<b>Total</b>	<b>73,57</b>	<b>26,43</b>	<b>100,00</b>	<b>72,63</b>	<b>27,37</b>	<b>100,00</b>	<b>73,90</b>	<b>26,10</b>	<b>100,00</b>

**Percentual de trabalhadores, por categoria funcional e gênero (GCB) – GRI 405-1**

Categoria	2023			2024			2025		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Diretores estatutários	76,92	23,08	100,00	71,43	28,57	100,00	75,00	25,00	100,00
Jovem aprendiz	66,67	33,33	100,00	25,00	75,00	100,00	27,27	72,73	100,00
Estagiários	42,86	57,14	100,00	47,06	52,94	100,00	37,84	62,16	100,00
<b>Total</b>	<b>55,00</b>	<b>45,00</b>	<b>100,00</b>	<b>48,33</b>	<b>51,67</b>	<b>100,00</b>	<b>45,31</b>	<b>54,69</b>	<b>100,00</b>

**Percentual de empregados por categoria funcional e faixa etária (GCB) - GRI 405-1**

Categoria	Faixa etária	2023	2024	2025
Diretoria	Abaixo de 30 anos	0	0	0
	Entre 30 e 50 anos	50,00	0	100
	Acima de 50 anos	50,00	100,00	0
Gerência	Abaixo de 30 anos	0	0	0
	Entre 30 e 50 anos	83,33	85,71	75,00
	Acima de 50 anos	16,67	14,29	25,00
Supervisão/Coordenação	Abaixo de 30 anos	1,33	1,18	1,09
	Entre 30 e 50 anos	86,67	85,88	86,96
	Acima de 50 anos	12,00	12,94	11,96
Analista/Especialista	Abaixo de 30 anos	22,01	24,34	24,03
	Entre 30 e 50 anos	67,94	65,04	64,81
	Acima de 50 anos	10,05	10,62	11,16
Técnico	Abaixo de 30 anos	7,22	6,54	8,62
	Entre 30 e 50 anos	81,44	82,24	76,47
	Acima de 50 anos	11,34	11,21	15,13
Operacional	Abaixo de 30 anos	12,57	8,49	9,87
	Entre 30 e 50 anos	71,58	73,74	70,38
	Acima de 50 anos	15,85	17,77	19,75
<b>Total</b>	<b>Abaixo de 30 anos</b>	<b>12,18</b>	<b>10,97</b>	<b>11,61</b>
	<b>Entre 30 e 50 anos</b>	<b>74,18</b>	<b>74,6</b>	<b>71,81</b>
	<b>Acima de 50 anos</b>	<b>13,64</b>	<b>14,43</b>	<b>16,52</b>

**Percentual de empregados por categoria funcional e faixa etária (GCB) - GRI 405-1**

Categoria	Faixa Etária	2023	2024	2025
Diretores estatutários	Abaixo de 30 anos	0	0	0
	Entre 30 e 50 anos	46,15	35,71	50
	Acima de 50 anos	53,85	64,29	50
Estagiários	Abaixo de 30 anos	100,00	97,06	94,59
	Entre 30 e 50 anos	0	2,94	5,41
	Acima de 50 anos	0	0	0
Jovem aprendiz	Abaixo de 30 anos	100,00	100,00	100
	Entre 30 e 50 anos	0	0	0
	Acima de 50 anos	0	0	0
<b>Total</b>	<b>Abaixo de 30 anos</b>	<b>78,33</b>	<b>75,00</b>	<b>15,64</b>
	<b>Entre 30 e 50 anos</b>	<b>10,00</b>	<b>10,00</b>	<b>68,11</b>
	<b>Acima de 50 anos</b>	<b>11,67</b>	<b>15,00</b>	<b>16,26</b>

**Colaboradores por escolaridade (GCB) - GRI 405-1**

Nível de escolaridade	2023	2024	2025
Pós-graduação/especialização	154	157	155
Ensino superior completo	195	207	231
Ensino superior incompleto	100	112	115
Ensino médio completo	348	368	393
Ensino médio incompleto	22	21	19
Ensino fundamental completo	14	15	16
Ensino fundamental incompleto	43	41	38
Analfabeto	5	5	5
<b>Total</b>	<b>881</b>	<b>926</b>	<b>972</b>

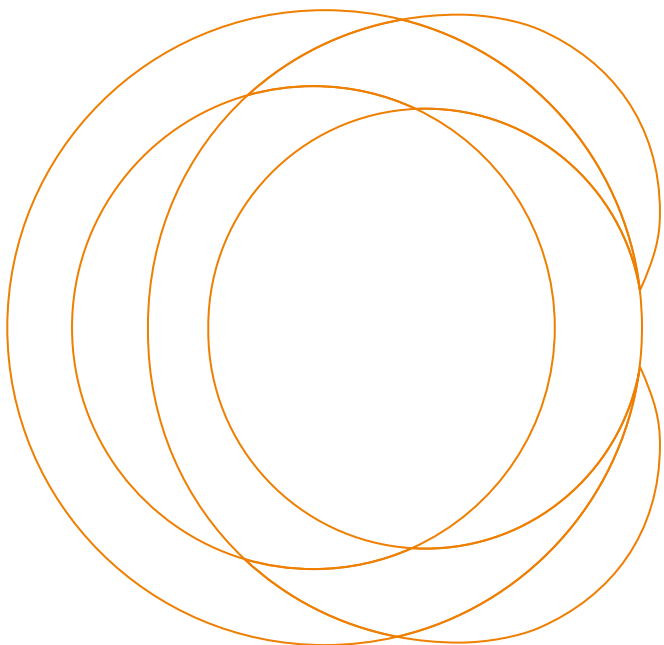
**Colaboradores por geração (GCB) - GRI 405-1**

Geração	2023	2024	2025
Baby Boomers	23	33	30
Geração X	267	289	293
Geração Y	472	493	510
Geração Z	119	111	139
<b>Total</b>	<b>881</b>	<b>926</b>	<b>972</b>

**PROPORÇÃO ENTRE O SALÁRIO-BASE E A REMUNERAÇÃO RECEBIDOS PELAS MULHERES E AQUELES RECEBIDOS PELOS HOMENS GRI 405-2**

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

Categoria	2023		2024		2025	
	Salário-base	Remuneração	Salário-base	Remuneração	Salário-base	Remuneração
Diretoria	0,69	0,69	0,75	0,75	0	0
Gerência	0,96	0,96	1,00	0,99	1,02	1,02
Supervisão/Coordenação	1,05	0,95	1,10	1,02	1,12	1,12
Analista/Especialista	0,90	0,87	0,80	0,78	0,88	0,88
Técnico	0,90	0,80	0,91	0,77	0,86	0,86
Operacional	0,74	0,73	0,76	0,76	0,80	0,80
Jovem aprendiz	1,00	1,00	0,92	0,92	0,95	0,95
Estagiários	1,00	1,00	1,00	1,00	0,99	0,99



# Atiaia Renováveis

## EMPREGADOS GRI 2-7

Região e gênero <sup>1</sup>									
Região	2023			2024			2025		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Pernambuco	16	10	26	20	10	30	31	11	42
Paraíba	1	1	2	3	1	4	4	1	5
Mato Grosso	46	11	57	50	13	63	52	12	64
São Paulo	20	4	24	21	7	28	22	9	31
Mato Grosso do Sul	20	3	23	20	4	24	22	3	25
Minas Gerais	7	0	7	6	0	6	8	0	8
Rio de Janeiro	0	1	1	0	1	1	1	0	1
Rondônia	4	1	5	4	0	4	4	0	4
Bahia	2	1	3	8	1	9	7	0	7
Alagoas	2	0	2	2	0	2	2	0	2
Rio Grande do Sul	0	1	1	1	1	2	1	1	2
Santa Catarina	1	0	1	1	0	1	1	0	1
Paraná	2	0	2	2	0	2	2	1	3
Piauí	1	0	1	1	0	1	0	0	0
Goiás	1	0	1	3	0	3	3	1	4
Distrito Federal	0	0	0	1	0	1	1	0	1
Espírito Santo	0	0	0	1	0	1	1	0	1
Maranhão	0	0	0	0	0	0	1	0	1
<b>Total</b>	<b>123</b>	<b>33</b>	<b>156</b>	<b>144</b>	<b>38</b>	<b>182</b>	<b>163</b>	<b>39</b>	<b>202</b>

<sup>1</sup> 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 houve flutuações significativas no número de empregados, e a empresa não possui empregados sem garantia de carga horária.

### Tipo de contrato e gênero<sup>1</sup>

Gênero	2023			2024			2025		
	Prazo indeterminado	Prazo determinado	Total	Prazo indeterminado	Prazo determinado	Total	Prazo indeterminado	Prazo determinado	Total
Homens	123	0	123	144	0	144	162	1	163
Mulheres	33	0	33	38	0	38	39	0	39
<b>Total</b>	<b>156</b>	<b>0</b>	<b>156</b>	<b>182</b>	<b>0</b>	<b>182</b>	<b>201</b>	<b>1</b>	<b>202</b>

<sup>1</sup> 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 houve flutuações significativas no número de empregados, e a empresa não possui empregados sem garantia de carga horária.

### Tipo de contrato e região<sup>1</sup>

Região	2023			2024			2025		
	Prazo indeterminado	Prazo determinado	Total	Prazo indeterminado	Prazo determinado	Total	Prazo indeterminado	Prazo determinado	Total
Pernambuco	26	0	26	30	0	30	41	1	42
Paraíba	2	0	2	4	0	4	5	0	5
Mato Grosso	57	0	57	63	0	63	64	0	64
São Paulo	24	0	24	28	0	28	31	0	31
Mato Grosso do Sul	23	0	23	24	0	24	25	0	25
Minas Gerais	7	0	7	6	0	6	8	0	8
Rio de Janeiro	1	0	1	1	0	1	1	0	1
Rondônia	5	0	5	4	0	4	4	0	4
Bahia	3	0	3	9	0	9	7	0	7
Alagoas	2	0	2	2	0	2	2	0	2
Rio Grande do Sul	1	0	1	2	0	2	2	0	2
Santa Catarina	1	0	1	1	0	1	1	0	1
Paraná	2	0	2	2	0	2	3	0	3
Piauí	1	0	1	1	0	1	0	0	0
Goiás	1	0	1	3	0	3	4	0	4
Distrito Federal	0	0	0	1	0	1	1	0	1
Espírito Santo	0	0	0	1	0	1	1	0	1
Maranhão	0	0	0	0	0	0	1	0	1
<b>Total</b>	<b>156</b>	<b>0</b>	<b>156</b>	<b>182</b>	<b>0</b>	<b>182</b>	<b>201</b>	<b>1</b>	<b>202</b>

<sup>1</sup> 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 houve flutuações significativas no número de empregados, e a empresa não possui empregados sem garantia de carga horária.

**Tipo de emprego e gênero<sup>1</sup>**

Gênero	2023			2024			2025		
	Tempo integral	Período parcial	Total	Tempo integral	Período parcial	Total	Tempo integral	Período parcial	Total
Homens	114	9	<b>123</b>	134	10	<b>144</b>	163	0	<b>163</b>
Mulheres	31	2	<b>33</b>	36	2	<b>38</b>	39	0	<b>39</b>
<b>Total</b>	<b>145</b>	<b>11</b>	<b>156</b>	<b>170</b>	<b>12</b>	<b>182</b>	<b>202</b>	<b>0</b>	<b>202</b>

<sup>1</sup> 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 houve flutuações significativas no número de empregados, e a empresa não possui empregados sem garantia de carga horária.

**Tipo de emprego e região<sup>1</sup>**

Região	2023			2024			2025		
	Tempo integral	Período parcial	Total	Tempo integral	Período parcial	Total	Tempo integral	Período parcial	Total
Pernambuco	25	1	<b>26</b>	29	1	<b>30</b>	42	0	<b>42</b>
Paraíba	2	0	<b>2</b>	4	0	<b>4</b>	5	0	<b>5</b>
Mato Grosso	48	9	<b>57</b>	53	10	<b>63</b>	64	0	<b>64</b>
São Paulo	24	0	<b>24</b>	28	0	<b>28</b>	31	0	<b>31</b>
Mato Grosso do Sul	23	0	<b>23</b>	24	0	<b>24</b>	25	0	<b>25</b>
Minas Gerais	7	0	<b>7</b>	6	0	<b>6</b>	8	0	<b>8</b>
Rio de Janeiro	1	0	<b>1</b>	1	0	<b>1</b>	1	0	<b>1</b>
Rondônia	5	0	<b>5</b>	4	0	<b>4</b>	4	0	<b>4</b>
Bahia	3	0	<b>3</b>	9	0	<b>9</b>	7	0	<b>7</b>
Alagoas	2	0	<b>2</b>	2	0	<b>2</b>	2	0	<b>2</b>
Rio Grande do Sul	1	0	<b>1</b>	2	0	<b>2</b>	2	0	<b>2</b>
Santa Catarina	1	0	<b>1</b>	1	0	<b>1</b>	1	0	<b>1</b>
Paraná	2	0	<b>2</b>	2	0	<b>2</b>	3	0	<b>3</b>
Piauí	0	1	<b>1</b>	0	1	<b>1</b>	0	0	<b>0</b>
Goias	1	0	<b>1</b>	3	0	<b>3</b>	4	0	<b>4</b>
Distrito Federal	0	0	<b>0</b>	1	0	<b>1</b>	1	0	<b>1</b>
Espírito Santo	0	0	<b>0</b>	1	0	<b>1</b>	1	0	<b>1</b>
Maranhão	0	0	<b>0</b>	0	0	<b>0</b>	1	0	<b>1</b>
<b>Total</b>	<b>145</b>	<b>11</b>	<b>156</b>	<b>170</b>	<b>12</b>	<b>182</b>	<b>202</b>	<b>0</b>	<b>202</b>

<sup>1</sup> 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 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**

	2024	2025
<b>Resíduos não perigosos</b>		
Madeira	0,06	0
Rejeito	0,08	0,63
Mistura de sucatas	0,06	0
Recicláveis	8,60	4,85
Orgânicos	3,27	4,41
<b>Subtotal resíduos não perigosos</b>	<b>12,07</b>	<b>9,89</b>
<b>Resíduos perigosos</b>		
Eletrônicos	1,9	0,001
Mistura de resíduos de construção e demolição	0,48	1,08
Absorventes, materiais filtrantes, panos de limpeza e vestuário de proteção, contaminados por substâncias perigosas	4,05	4,69
Tintas e vernizes	0,46	0,49
<b>Subtotal resíduos perigosos</b>	<b>6,94</b>	<b>6,26</b>
<b>Total (Não perigosos + perigosos)</b>	<b>19,01</b>	<b>16,15</b>

**NOVAS CONTRATAÇÕES E ROTATIVIDADE DE EMPREGADOS GRI 401-1**

**Novas contratações e rotatividade de empregados, por faixa etária**

Faixa etária	2023		2024		2025	
	Contratações	Taxa de rotatividade ou turnover	Contratações	Taxa de rotatividade ou turnover	Contratações	Taxa de rotatividade ou turnover
Abaixo de 30 anos	7	35,29	13	42,11	13	24,07
Entre 30 e 50 anos	23	12,81	21	10,71	27	15,54
Acima de 50 anos	1	5,56	6	19,57	3	8,06
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>14,42</b>	<b>40</b>	<b>15,11</b>	<b>43</b>	<b>15,84</b>

**Novas contratações e rotatividade de empregados, por gênero**

Gênero	2023		2024		2025	
	Contratações	Taxa de rotatividade ou turnover	Contratações	Taxa de rotatividade ou turnover	Contratações	Taxa de rotatividade ou turnover
Homens	25	14,63	30	13,89	34	14,42
Mulheres	6	13,64	15	30,26	9	21,79
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>14,42</b>	<b>45</b>	<b>17,31</b>	<b>43</b>	<b>15,84</b>

**MÉDIA DE HORAS DE CAPACITAÇÃO POR ANO, POR EMPREGADO GRI 404-1**

Média de horas de capacitação, por gênero <sup>1</sup>			
	2023	2024	2025
Homens	107,00	144,54	57
Mulheres	42,00	25,76	32

<sup>1</sup> Em 2024, houve maior volume de treinamentos obrigatórios em ano de vencimento, o que elevou o total de horas em relação a 2025.

Horas de treinamento por nível gerencial <sup>1</sup>			
	2023	2024	2025
Líder de si	13.359,80	18.781,00	8.058,60
Líder de pessoas	1.683,30	2.694,50	2.198,00
Líder estratégico	247,00	318,50	338,00
<b>Total</b>	<b>15.290,10</b>	<b>21.794,00</b>	<b>10.594,60</b>

<sup>1</sup> Em 2024, houve maior volume de treinamentos obrigatórios em ano de vencimento, o que elevou o total de horas em relação a 2025.

**PERCENTUAL DE EMPREGADOS QUE RECEBEM REGULARMENTE ANÁLISES DE DESEMPENHO E DE DESENVOLVIMENTO DE CARREIRA GRI 404-3**

Empregados que recebem análises de desempenho por categoria funcional <sup>1</sup> (%)									
Categoria	2023			2024			2025		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Gerência	100,00	100,00	100,00	91,67	100,00	92,86	100,00	100,00	100,00
Supervisão/Coordenação	100,00	100,00	100,00	83,33	100,00	85,71	87,88	83,33	87,18
Analista/Especialista	100,00	100,00	100,00	89,47	77,78	83,78	88,24	94,12	91,18
Técnico	100,00	100,00	100,00	93,10	80,00	92,06	85,48	80,00	85,07
Operacional	100,00	100,00	100,00	90,32	100,00	92,50	80,00	80,00	80,00
<b>Total</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>90,28</b>	<b>86,84</b>	<b>89,56</b>	<b>85,90</b>	<b>87,18</b>	<b>86,15</b>

<sup>1</sup> Os números de empregados avaliados diferem do total de empregados totais, pois a avaliação de desempenho considera apenas os elegíveis, que são os admitidos até julho do ano anterior. Empregados admitidos após esse período integram o total, mas não o grupo elegível no ciclo. Em 2023, o indicador foi reportado em percentual, sendo o público-alvo correspondente a 100% dos elegíveis.

Empregados que recebem análises de desempenho por nível gerencial <sup>1</sup> (%)									
Nível gerencial	2023			2024			2025		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Líder de si	100,00	100,00	100,00	91,67	84,37	90,00	84,35	88,57	85,33
Líder de pessoas	100,00	100,00	100,00	84,85	100,00	86,49	82,05	66,67	80,00
Líder estratégico	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	80,00	100,00	85,71
<b>Total</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>90,28</b>	<b>86,84</b>	<b>89,56</b>	<b>83,65</b>	<b>86,05</b>	<b>84,16</b>

<sup>1</sup> Os números de empregados avaliados diferem do total de empregados totais, pois a avaliação de desempenho considera apenas os elegíveis, que são os admitidos até julho do ano anterior. Empregados admitidos após esse período integram o total, mas não o grupo elegível no ciclo. Em 2023, o indicador foi reportado em percentual, sendo o público-alvo correspondente a 100% dos elegíveis.

# Indicadores Aneel

## VALOR ECONÔMICO DIRETO GERADO E DISTRIBUÍDO GRI 201-1

### Valor econômico direto gerado (R\$ milhões) - GRI 201-1, Aneel (UFV Assuruá)

2025

32,94

### Valor econômico distribuído (R\$ milhões) - GRI 201-1, Aneel (UFV Assuruá)

2025

Custos operacionais	1,27
Salários e benefícios de empregados	0,46
Pagamentos a provedores de capital	16,88
Pagamentos ao governo	2,78
Investimentos na comunidade	0,051
<b>Total</b>	<b>21,44</b>

### Valor econômico retido (R\$ milhões) - GRI 201-1, Aneel (UFV Assuruá)

2025

"Valor econômico direto gerado" menos "Valor econômico distribuído"	11,55
---	-------

## CONSUMO DE ENERGIA DENTRO DA ORGANIZAÇÃO GRI 302-1

### Total de energia consumida\* (GJ) - GRI 302-1, Aneel (UFV Assuruá)

2025

Gasolina	1,58
<i>Diesel</i>	3,59
Óleo combustível	0
<b>Combustíveis de fontes não renováveis</b>	<b>5,16</b>
Etanol	111,11
Biodiesel	0
<b>Combustíveis de fontes renováveis</b>	<b>111,11</b>
<b>Total</b>	<b>116,27</b>

\* O consumo de combustível inclui os dados da frota local e consumo de *diesel* do Gerador de emergência e consumo de gasolina de equipamentos internos. Os fatores de conversão foram retirados da internet.

### Total de energia consumida (GJ) - GRI 302-1, Aneel (UFV Assuruá)

2025

Combustíveis não renováveis consumidos	5,16
Combustíveis renováveis consumidos	111,11
Eletricidade, aquecimento, resfriamento e vapor adquiridos para consumo	0
Venda do excedente de eletricidade, aquecimento, refrigeração ou vapor autogerado	N/A
<b>Total</b>	<b>116,27</b>

**TRABALHADORES COBERTOS POR UM SISTEMA DE GESTÃO DE SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO GRI 403-8**

**Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho – GRI 403-8, Aneel (UFV Assuruá)**

	2025	
	Empregados	Trabalhadores
Número total de indivíduos	4	0
Número de indivíduos que estão cobertos pelo sistema	4	0
Percentual de indivíduos que estão cobertos pelo sistema	100%	100%
Número de indivíduos cobertos por um sistema que tenha sido auditado internamente	4	0
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 terceira parte independente	0	0
Percentual de indivíduos que estão cobertos por esse sistema que tenha sido auditado internamente ou certificado por parte externa	0	0

**DIVERSIDADE EM ÓRGÃOS DE GOVERNANÇA E EMPREGADOS GRI 405-1**

**Percentual de indivíduos que integram os órgãos de governança da organização por gênero – GRI 405-1, Aneel (UFV Assuruá)<sup>1</sup>**

	2025		
	Homens	Mulheres	Total
Percentual	80	20	100

<sup>1</sup> Os dados contemplam a Atiaia, incluindo também as informações da UFV Assuruá.

**Percentual de indivíduos que integram os órgãos de governança da organização por faixa etária – GRI 405-1, Aneel (UFV Assuruá)<sup>1</sup>**

	2023	2024	2025
Abaixo de 30 anos	0	0	0
Entre 30 e 50 anos	34,48	33,33	30
Acima de 50 anos	65,52	66,67	70
<b>Total</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100</b>

<sup>1</sup> Os dados contemplam a Atiaia, incluindo também as informações da UFV Assuruá.

**Percentual de empregados, por categoria funcional e gênero – GRI 405-1, Aneel (UFV Assuruá)<sup>1</sup>**

Categoria	2025		
	Homens	Mulheres	Total
Diretoria	0	0	0
Gerência	90,00	10	100,00
Supervisão/Coordenação	84,62	15,38	100,00
Analista/Especialista	50,00	50,00	100,00
Técnico	92,96	7,04	100,00
Operacional	79,17	20,83	100,00
<b>Total</b>	<b>80,69</b>	<b>19,31</b>	<b>100,00</b>

<sup>1</sup> Os dados contemplam a Atiaia, incluindo também as informações da UFV Assuruá.

**Percentual de empregados por categoria funcional e faixa etária<sup>1</sup> - GRI 405-1**

<b>Categoria</b>	<b>Faixa etária</b>	<b>2025</b>
Diretoria	Abaixo de 30 anos	0
	Entre 30 e 50 anos	0
	Acima de 50 anos	0
Gerência	Abaixo de 30 anos	0
	Entre 30 e 50 anos	60,00
	Acima de 50 anos	40,00
Supervisão/Coordenação	Abaixo de 30 anos	0
	Entre 30 e 50 anos	87,18
	Acima de 50 anos	12,82
Analista/Especialista	Abaixo de 30 anos	17,65
	Entre 30 e 50 anos	70,59
	Acima de 50 anos	11,76
Técnico	Abaixo de 30 anos	11,27
	Entre 30 e 50 anos	74,65
	Acima de 50 anos	14,08
Operacional	Abaixo de 30 anos	27,08
	Entre 30 e 50 anos	56,25
	Acima de 50 anos	16,67
<b>Total</b>	<b>Abaixo de 30 anos</b>	<b>13,37</b>
	<b>Entre 30 e 50 anos</b>	<b>71,29</b>
	<b>Acima de 50 anos</b>	<b>15,35</b>

<sup>1</sup> Os dados contemplam a Atiaia, incluindo também as informações da UFV Assuruá.



**DESEMPENHO OPERACIONAL E PRODUTIVIDADE**

**Dados técnicos (insumos, capacidade de produção, vendas, perdas) - Aneel (UFV Assuruá)**

<b>Dados técnicos (insumos, capacidade de produção, vendas, perdas)</b>	<b>Energia gerada (GWh/ano)</b>	<b>Energia comprada (GWh/ano)</b>	<b>Perdas elétricas globais (GWh/ano)</b>	<b>Subestações (em unidades)</b>	<b>Potência instalada (MW)</b>	<b>Energia vendida (GWh/ano)</b>	<b>Venda de energia por capacidade instalada (GWh/MVA-h/ano)</b>
UFV Assuruá (BA)	70,67	0	0	1	30,50	75,34	2,51

## SOCIAIS INTERNOS – INFORMAÇÕES GERAIS

### Indicadores sociais internos (empregados/empregabilidade/administradores) – Aneel (UFV Assuruá)

Informações gerais	2025
Mulheres em cargos gerenciais em relação ao total de cargos gerenciais (%)	0
Empregadas negras (pretas e pardas) em relação ao total de empregados (%)	0
Empregados negros (pretos e pardos) em relação ao total de empregados (%)	75
Empregados negros (pretos e pardos) em cargos gerenciais em relação ao total de cargos gerenciais (%)	0
Estagiários em relação ao total de empregados (%)	0
Empregados do programa de contratação de aprendizes (%)	0
Número total de empregados com deficiência	0
Média de horas extras por empregado/ano	34

## SETOR ELÉTRICO – PESQUISA & DESENVOLVIMENTO

### Envolvimento da empresa com ação social – Aneel (UFV Assuruá)

	2025
Recursos aplicados em educação (R\$)	20.800,00
Recursos aplicados em saúde e saneamento (R\$)	38.123,81
Recursos aplicados em cultura (R\$)	0
Recursos aplicados em esporte (R\$)	0
Outros recursos aplicados em ações sociais (R\$)	0
Empregados que realizam trabalhos voluntários na comunidade/total de empregados (%)	0
Quantidade de horas mensais doadas (dentro e fora do horário de trabalho) para trabalho voluntário	0
Montante de recursos destinados aos projetos (R\$)	58.923,81
Montante de recursos destinados ao maior projeto (R\$)	38.123,81

## AMBIENTAIS – ENERGIA ELÉTRICA

### Consumo total de energia elétrica<sup>1</sup> – Aneel (UFV Assuruá)

Consumo	Diesel	Gasolina	Etanol	Gás natural	Outros
UFV Assuruá	3,59	1,58	111,11	0	0

<sup>1</sup> A UFV Assuruá consome a energia que ela própria gera, sem medição segregada; além disso, não há consumo de gás natural.

## Emissões – Indicadores ambientais

Os dados de emissões permaneceram indisponíveis no presente ciclo de reporte em razão do tempo mínimo necessário de operação e da consolidação, validação e verificação dos dados conforme metodologia aplicável. Os resultados consolidados estarão disponíveis a partir de junho de 2026.

# Iron House

## EMPREGADOS GRI 2-7

Região e gênero <sup>1</sup>									
Região	2023			2024			2025		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Pernambuco	5	8	13	6	9	15	7	8	15
São Paulo	0	2	2	0	2	2	0	1	1
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>10</b>	<b>15</b>	<b>6</b>	<b>11</b>	<b>17</b>	<b>7</b>	<b>9</b>	<b>16</b>

<sup>1</sup> Os dados reportados foram extraídos da base cadastral de colaboradores do GCB, considerando o número total de empregados ao término do período de relato, compreendido entre 1º de janeiro e 31 de dezembro de cada ano. 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.

Tipos de contrato e gênero <sup>1</sup>									
Gênero	2023			2024			2025		
	Prazo indeterminado	Prazo determinado	Total	Prazo indeterminado	Prazo determinado	Total	Prazo indeterminado	Prazo determinado	Total
Homens	4	1	5	6	0	6	7	0	7
Mulheres	10	0	10	11	0	11	9	0	9
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>1</b>	<b>15</b>	<b>17</b>	<b>0</b>	<b>17</b>	<b>16</b>	<b>0</b>	<b>16</b>

<sup>1</sup> Os dados reportados foram extraídos da base cadastral de colaboradores do GCB, considerando o número total de empregados ao término do período de relato, compreendido entre 1º de janeiro e 31 de dezembro de cada ano. 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.

Tipos de contrato e região <sup>1</sup>									
Região	2023			2024			2025		
	Prazo indeterminado	Prazo determinado	Total	Prazo indeterminado	Prazo determinado	Total	Prazo indeterminado	Prazo determinado	Total
Pernambuco	12	1	13	15	0	15	15	0	15
São Paulo	2	0	2	2	0	2	1	0	1
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>1</b>	<b>15</b>	<b>17</b>	<b>0</b>	<b>17</b>	<b>16</b>	<b>0</b>	<b>16</b>

<sup>1</sup> Os dados reportados foram extraídos da base cadastral de colaboradores do GCB, considerando o número total de empregados ao término do período de relato, compreendido entre 1º de janeiro e 31 de dezembro de cada ano. 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 emprego e gênero<sup>1</sup>

Gênero	2023		2024		2025	
	Tempo integral	Total	Tempo integral	Total	Tempo integral	Total
Homens	5	5	6	6	7	7
Mulheres	10	10	11	11	9	9
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>15</b>	<b>17</b>	<b>17</b>	<b>16</b>	<b>16</b>

<sup>1</sup> Os dados reportados foram extraídos da base cadastral de colaboradores do GCB, considerando o número total de empregados ao término do período de relato, compreendido entre 1º de janeiro e 31 de dezembro de cada ano. 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 emprego e região<sup>1</sup>

Região	2023		2024		2025	
	Tempo integral	Total	Tempo integral	Total	Tempo integral	Total
Pernambuco	13	13	15	15	15	15
São Paulo	2	2	2	2	1	1
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>15</b>	<b>17</b>	<b>17</b>	<b>16</b>	<b>16</b>

<sup>1</sup> Os dados reportados foram extraídos da base cadastral de colaboradores do GCB, considerando o número total de empregados ao término do período de relato, compreendido entre 1º de janeiro e 31 de dezembro de cada ano. 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.

### NOVAS CONTRATAÇÕES E ROTATIVIDADE DE EMPREGADOS GRI 401-1

#### Novas contratações e rotatividade de empregados, por faixa etária

Faixa etária	2023		2024		2025	
	Contratações	Taxa de rotatividade ou turnover	Contratações	Taxa de rotatividade ou turnover	Contratações	Taxa de rotatividade ou turnover
Abaixo de 30 anos	1	33,33	1	50	1	50,00
Entre 30 e 50 anos	0	5	0	3,85	0	0
Acima de 50 anos	0	0	0	25	0	0
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>10</b>	<b>1</b>	<b>11,76</b>	<b>1</b>	<b>6,25</b>

### Novas contratações e rotatividade de empregados, por gênero

Gênero	2023		2024		2025	
	Contratações	Taxa de rotatividade ou turnover	Contratações	Taxa de rotatividade ou turnover	Contratações	Taxa de rotatividade ou turnover
Homens	1	20	0	25	1	7,14
Mulheres	0	5	1	9,09	0	5,56
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>10</b>	<b>1</b>	<b>14,71</b>	<b>1</b>	<b>6,25</b>

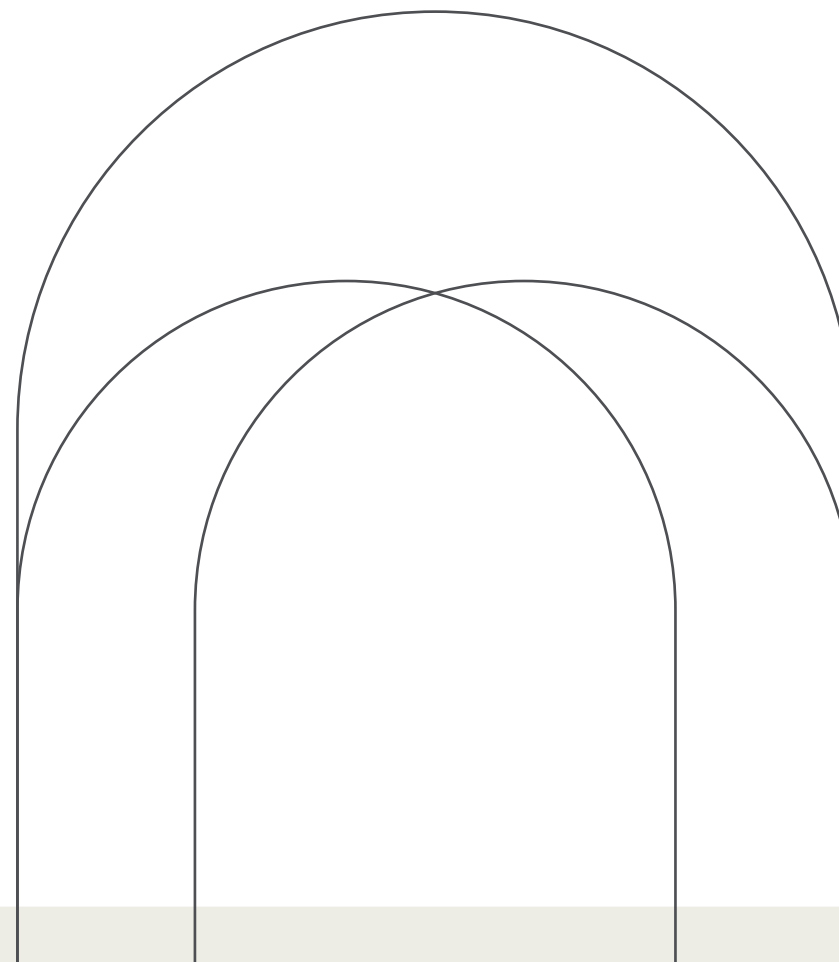
### MÉDIA DE HORAS DE CAPACITAÇÃO POR ANO, POR EMPREGADO GRI 404-1

#### Média de horas de capacitação, por gênero

	2023	2024	2025
Homens	22,00	21,00	36,15
Mulheres	18,00	19,00	33,00

#### Horas de treinamento por nível gerencial

	2023	2024	2025
Líder de si	96,50	134,50	202,90
Líder de pessoas	210,50	213,00	268,60
Líder estratégico	25,00	44,00	110,00
<b>Total</b>	<b>332,00</b>	<b>391,50</b>	<b>581,50</b>



**PERCENTUAL DE EMPREGADOS QUE RECEBEM REGULARMENTE ANÁLISES DE DESEMPENHO E DE DESENVOLVIMENTO DE CARREIRA GRI 404-3**

<b>Empregados que recebem análises de desempenho por categoria funcional<sup>1</sup> (%)</b>									
<b>Categoria</b>	<b>2023</b>			<b>2024</b>			<b>2025</b>		
	<b>Homens</b>	<b>Mulheres</b>	<b>Total</b>	<b>Homens</b>	<b>Mulheres</b>	<b>Total</b>	<b>Homens</b>	<b>Mulheres</b>	<b>Total</b>
Gerência	100,00	100,00	<b>100,00</b>	100,00	100,00	<b>100,00</b>	100,00	100,00	<b>100,00</b>
Supervisão/Coordenação	100,00	100,00	<b>100,00</b>	100,00	100,00	<b>100,00</b>	0	100,00	<b>100,00</b>
Analista/Especialista	100,00	100,00	<b>100,00</b>	0	100,00	<b>100,00</b>	0	100,00	<b>100,00</b>
Técnico	100,00	100,00	<b>100,00</b>	0	0	<b>0</b>	100,00	0	<b>0</b>
Operacional	100,00	100,00	<b>100,00</b>	75,00	0	<b>60,00</b>	100,00	0	<b>100,00</b>
<b>Total</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>83,33</b>	<b>90,91</b>	<b>88,24</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>

<sup>1</sup> Os números de empregados avaliados diferem do total de empregados totais, pois a avaliação de desempenho considera apenas os elegíveis, que são os admitidos até julho do ano anterior. Empregados admitidos após esse período integram o total, mas não o grupo elegível no ciclo. Em 2023, o indicador foi reportado em percentual, sendo o público-alvo correspondente a 100% dos elegíveis.

<b>Empregados que recebem análises de desempenho por nível gerencial<sup>1</sup> (%)</b>									
<b>Nível gerencial</b>	<b>2023</b>			<b>2024</b>			<b>2025</b>		
	<b>Homens</b>	<b>Mulheres</b>	<b>Total</b>	<b>Homens</b>	<b>Mulheres</b>	<b>Total</b>	<b>Homens</b>	<b>Mulheres</b>	<b>Total</b>
Líder de si	100,00	100,00	<b>100,00</b>	75,00	83,33	<b>80,00</b>	100,00	100,00	<b>100,00</b>
Líder de pessoas	100,00	100,00	<b>100,00</b>	100,00	100,00	<b>100,00</b>	0	100,00	<b>100,00</b>
Líder estratégico	100,00	100,00	<b>100,00</b>	100,00	0	<b>100,00</b>	100,00	100,00	<b>100,00</b>
<b>Total</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>83,33</b>	<b>90,91</b>	<b>88,24</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>

<sup>1</sup> Os números de empregados avaliados diferem do total de empregados totais, pois a avaliação de desempenho considera apenas os elegíveis, que são os admitidos até julho do ano anterior. Empregados admitidos após esse período integram o total, mas não o grupo elegível no ciclo. Em 2023, o indicador foi reportado em percentual, sendo o público-alvo correspondente a 100% dos elegíveis.

# VIVIX Vidros Planos

## EMPREGADOS GRI 2-7

Região e gênero¹									
Região	2023			2024			2025		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Pernambuco	195	51	246	194	51	245	199	49	248
Paraíba	70	8	78	68	8	76	70	11	81
São Paulo	1	4	5	1	4	5	1	2	3
Minas Gerais	1	0	1	1	0	1	1	0	1
Rio de Janeiro	1	0	1	2	0	2	1	0	1
Bahia	1	0	1	1	0	1	2	0	2
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
Maranhão	0	0	0	0	0	0	2	0	2
Rio Grande do Norte	0	0	0	0	0	0	0	1	1
<b>Total</b>	<b>272</b>	<b>63</b>	<b>335</b>	<b>270</b>	<b>63</b>	<b>333</b>	<b>279</b>	<b>63</b>	<b>342</b>

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, compreendido entre 1º de janeiro e 31 de dezembro de cada ano. 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	2023			2024			2025		
	Prazo indeterminado	Prazo determinado	Total	Prazo indeterminado	Prazo determinado	Total	Prazo indeterminado	Prazo determinado	Total
Homens	271	1	272	268	2	270	276	3	279
Mulheres	63	0	63	62	1	63	60	3	63
<b>Total</b>	<b>334</b>	<b>1</b>	<b>335</b>	<b>330</b>	<b>3</b>	<b>333</b>	<b>336</b>	<b>6</b>	<b>342</b>

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, compreendido entre 1º de janeiro e 31 de dezembro de cada ano. 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										
Região	2023			2024			2025			
	Prazo indeterminado	Prazo determinado	Total	Prazo indeterminado	Prazo determinado	Total	Prazo indeterminado	Prazo determinado	Total	
Pernambuco	245	1	<b>246</b>	243	2	<b>245</b>	244	4	<b>248</b>	
Paraíba	78	0	<b>78</b>	75	1	<b>76</b>	79	2	<b>81</b>	
São Paulo	5	0	<b>5</b>	5	0	<b>5</b>	3	0	<b>3</b>	
Minas Gerais	1	0	<b>1</b>	1	0	<b>1</b>	1	0	<b>1</b>	
Rio de Janeiro	1	0	<b>1</b>	2	0	<b>2</b>	1	0	<b>1</b>	
Bahia	1	0	<b>1</b>	1	0	<b>1</b>	2	0	<b>2</b>	
Santa Catarina	1	0	<b>1</b>	1	0	<b>1</b>	1	0	<b>1</b>	
Distrito Federal	1	0	<b>1</b>	1	0	<b>1</b>	1	0	<b>1</b>	
Ceará	1	0	<b>1</b>	1	0	<b>1</b>	1	0	<b>1</b>	
Maranhão	0	0	<b>0</b>	0	0	<b>0</b>	2	0	<b>2</b>	
Rio Grande do Norte	0	0	<b>0</b>	0	0	<b>0</b>	1	0	<b>1</b>	
<b>Total</b>	<b>334</b>	<b>1</b>	<b>335</b>	<b>330</b>	<b>3</b>	<b>333</b>	<b>336</b>	<b>6</b>	<b>342</b>	

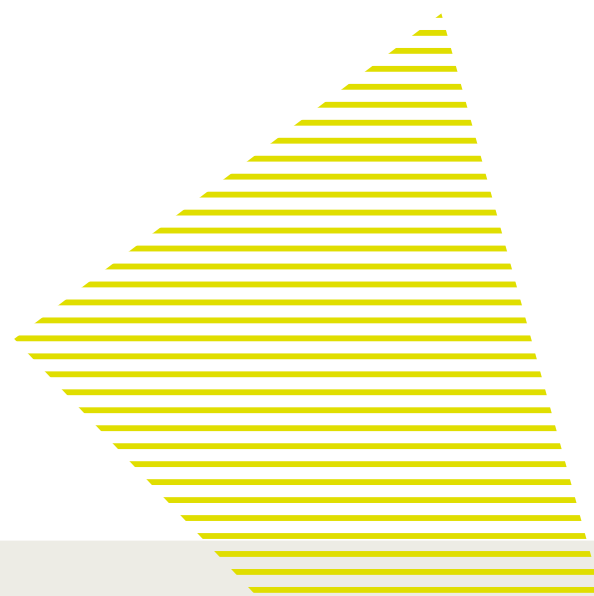
¹ Os dados reportados foram extraídos da base cadastral de colaboradores do GCB, considerando o número total de empregados ao término do período de relato, compreendido entre 1º de janeiro e 31 de dezembro de cada ano. Foram excluídos aprendizes, estagiários e estatutários (contrato não celetista), e 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 gênero¹						
Gênero	2023		2024		2025	
	Tempo integral	Total	Tempo integral	Total	Tempo integral	Total
Homens	272	<b>272</b>	270	<b>270</b>	279	<b>279</b>
Mulheres	63	<b>63</b>	63	<b>63</b>	63	<b>63</b>
<b>Total</b>	<b>335</b>	<b>335</b>	<b>333</b>	<b>333</b>	<b>342</b>	<b>342</b>

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, compreendido entre 1º de janeiro e 31 de dezembro de cada ano. 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 região <sup>1</sup>						
Região	2023		2024		2025	
	Tempo integral	Total	Tempo integral	Total	Tempo integral	Total
Pernambuco	246	246	245	245	248	248
Paraíba	78	78	76	76	81	81
São Paulo	5	5	5	5	3	3
Minas Gerais	1	1	1	1	1	1
Rio de Janeiro	1	1	2	2	1	1
Bahia	1	1	1	1	2	2
Santa Catarina	1	1	1	1	1	1
Distrito Federal	1	1	1	1	1	1
Ceará	1	1	1	1	1	1
Maranhão	0	0	0	0	2	2
Rio Grande do Norte	0	0	0	0	1	1
<b>Total</b>	<b>335</b>	<b>335</b>	<b>333</b>	<b>333</b>	<b>342</b>	<b>342</b>

<sup>1</sup> Os dados reportados foram extraídos da base cadastral de colaboradores do GCB, considerando o número total de empregados ao término do período de relato, compreendido entre 1º de janeiro e 31 de dezembro de cada ano. 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 NA PRODUÇÃO E EMBALAGEM (T) GRI 301-1**

Nome do material	2024	2025
<b>Fonte não renovável</b>		
Areia	-	148.215,00
Barrilha	-	46.063,00
Barrilha carbonato sódio	-	550
Sulfato de sódio	-	1.642,00
Calcário beneficiado	-	47.360,00
Feldspato beneficiado	-	8.056,00
Óxido de ferro - hematita	-	176
Nitrato de sódio	-	327
Selênio	-	3
Óxido de cobalto	-	3
Caco retorno	-	61.393,00
Gás natural	-	44.289.736,00
Plástico filme	240	7,72
Fita pet	20,45	18,24
Isopor (unidade)	412.360,00	424.520,00
Cantoneira papelão (unidade)		166.004,00
<b>Total</b>	<b>260,45</b>	<b>44.603.549,96</b>
<b>Fonte renovável</b>		
Água	-	4.822.807,00
Energia	-	57.630,22
<b>Total</b>	<b>-</b>	<b>4.880.437,22</b>

**RECICLADOS GRI 301-2**

Resíduos gerados e reciclados (t) - GRI 301-2	2023	2024	2025
Matérias-primas ou materiais utilizados	837,30	77.124,48	61.393,00
Matérias-primas ou materiais reciclados utilizados	773,00	412.620,45	252.396,00
Percentual de reciclagem	92,31%	18,69%	24,32%

**REAPROVEITADOS GRI 301-3**

Percentual de produtos e embalagens reaproveitados - GRI 301-3	2023	2024	2025
<b>Categoria do produto</b>			
Steelcap	46,60	51,00	0

**RESÍDUOS GERADOS GRI 306-3**
**Total de resíduos gerados, por composição (t)<sup>1</sup> – GRI 306-3**

	2023	2024	2025
<b>Resíduos não perigosos</b>			
Lixo comum	59,97	40,70	52,06
Entulho	-	4,04	1,75
Papelão	34,34	29,95	26,20
Plástico	10,92	10,35	10,61
Sucata metálica	75,61	88,30	48,36
Caco de vidro	118,57	48.585,00	48.238,00
Tambor metálico	-	4,28	2,42
Bombonas	10,59	16,17	18,00
Madeira	77,92	63,64	72,62
Isopor	3,56	3,80	3,48
Borracha	6,82	5,15	8,98
Bora de prata	0,13	0,34	0,59
Composição	197,06	57,93	562,63
Cobre, bronze e latão	-	-	0,58
Revestimento de forno e refratário	-	-	54,05
Aparas de PVB	-	9,91	-
Big Bag	5,44	-	-
Lodo	4,34	-	-
<b>Subtotal resíduos não perigosos</b>	<b>605,27</b>	<b>48.919,56</b>	<b>49.100,33</b>
<b>Resíduos perigosos</b>			
Bateria	12,16	7,51	1,77
Lâmpada	0,05	0,04	0,50
Tinta + solvente	-	2,75	18,91
Pano sujo de tinta, solvente, graxa, manta refratário, tijolo, embalagens contaminadas	167,80	203,88	10,10
Óleo	4,48	2,29	1,43
Resíduo ambulatorial	0,04	0,02	0,00
Eletrônicos	-	0,52	1,86
<b>Subtotal resíduos perigosos</b>	<b>184,53</b>	<b>217,01</b>	<b>34,57</b>
<b>Total (Não perigosos + perigosos)</b>	<b>789,80</b>	<b>49.136,57</b>	<b>49.134,90</b>

<sup>1</sup> 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 ocasionada por situações atípicas do processo.

**RESÍDUOS NÃO DESTINADOS PARA DISPOSIÇÃO FINAL GRI 306-4**

**RESÍDUOS DESTINADOS PARA DISPOSIÇÃO FINAL GRI 306-5**

**Destinação de resíduos (t)<sup>1</sup> – GRI 306-4, 306-5**

	2023			2024			2025		
	Resíduos não perigosos	Resíduos perigosos	Total	Resíduos não perigosos	Resíduos perigosos	Total	Resíduos não perigosos	Resíduos perigosos	Total
Reciclagem	426,73	16,73	<b>443,46</b>	293,86	10,38	<b>304,24</b>	182,86	2,36	<b>185,22</b>
Logística reversa	-	-	-	-	-	-	0,59	1,77	<b>2,36</b>
Refino	-	-	-	-	-	-	0	1,43	<b>1,43</b>
Preparação para reutilização	118,57	0	<b>118,57</b>	48.585,00	0	<b>48.585,00</b>	48.238,00	0	<b>48.238,00</b>
Incineração (sem recuperação de energia)	0	167,80	<b>167,80</b>	0	206,63	<b>206,63</b>	626	29,01	<b>654,67</b>
Aterro	59,97	-	<b>59,97</b>	40,70	0	<b>40,70</b>	53,81	0	<b>53,81</b>
<b>Total</b>	<b>605,27</b>	<b>184,53</b>	<b>789,80</b>	<b>48.919,56</b>	<b>217,01</b>	<b>49.136,57</b>	<b>49.100,92</b>	<b>34,57</b>	<b>49.135,49</b>

<sup>1</sup> 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 ocasionada por situações atípicas do processo.

**NOVAS CONTRATAÇÕES E ROTATIVIDADE DE EMPREGADOS GRI 401-1**

**Novas contratações e rotatividade de empregados, por faixa etária**

Faixa etária	2023		2024		2025	
	Contratações	Taxa de rotatividade ou turnover	Contratações	Taxa de rotatividade ou turnover	Contratações	Taxa de rotatividade ou turnover
Abaixo de 30 anos	5	12,5	8	20,45	11	32,61
Entre 30 e 50 anos	13	3,66	16	5,62	22	7,19
Acima de 50 anos	1	5,88	0	2,86	1	3,66
<b>Total</b>	<b>19</b>	<b>4,63</b>	<b>24</b>	<b>6,31</b>	<b>34</b>	<b>8,48</b>

**Novas contratações e rotatividade de empregados, por gênero**

Gênero	2023		2024		2025	
	Contratações	Taxa de rotatividade ou turnover	Contratações	Taxa de rotatividade ou turnover	Contratações	Taxa de rotatividade ou turnover
Homens	17	5,33	25	9,44	20	5,73
Mulheres	2	1,59	13	17,46	14	20,63
<b>Total</b>	<b>19</b>	<b>4,63</b>	<b>38</b>	<b>10,96</b>	<b>34</b>	<b>8,48</b>

### MÉDIA DE HORAS DE CAPACITAÇÃO POR ANO, POR EMPREGADO GRI 404-1

Média de horas de capacitação, por gênero <sup>1</sup>			
	2023	2024	2025
Homens	20,00	62,97	19
Mulheres	24,00	57,38	14
Horas de treinamento por nível gerencial <sup>1</sup>			
Líder de si	4.853,90	16.661,00	3.374,00
Líder de pessoas	2.529,70	3.644,50	1.764,72
Líder estratégico	210,80	312,50	350,00
<b>Total</b>	<b>7.594,40</b>	<b>20.618,00</b>	<b>5.488,72</b>

<sup>1</sup> Em 2024, houve maior volume de treinamentos obrigatórios em ano de vencimento, o que elevou o total de horas em relação a 2025.

### PERCENTUAL DE EMPREGADOS QUE RECEBEM REGULARMENTE ANÁLISES DE DESEMPENHO E DE DESENVOLVIMENTO DE CARREIRA GRI 404-3

Empregados que recebem análises de desempenho por categoria funcional <sup>1</sup> (%)									
Categoria	2023			2024			2025		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Diretoria	100,00	100,00	100,00	0,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
Gerência	100,00	100,00	100,00	92,86	87,50	91,67	100,00	100,00	100,00
Supervisão/Coordenação	100,00	100,00	100,00	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	100,00	100,00	100,00
Técnico	100,00	100,00	100,00	100,00	87,50	97,50	93,02	88,89	92,31
Operacional	100,00	100,00	100,00	97,28	100,00	97,60	100,00	95,89	96,39
<b>Total</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>97,78</b>	<b>96,83</b>	<b>97,60</b>	<b>96,77</b>	<b>92,06</b>	<b>95,91</b>

<sup>1</sup> Os números de empregados avaliados diferem do total de empregados totais, pois a avaliação de desempenho considera apenas os elegíveis, que são os admitidos até julho do ano anterior. Empregados admitidos após esse período integram o total, mas não o grupo elegível no ciclo. Em 2023, o indicador foi reportado em percentual, sendo o público-alvo correspondente a 100% dos elegíveis.

### Empregados que recebem análises de desempenho por nível gerencial<sup>1</sup> (%)

Nível gerencial	2023			2024			2025		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Líder de si	100,00	100,00	100,00	98,60	100,00	98,85	95,26	80,00	92,12
Líder de pessoas	100,00	100,00	100,00	98,00	93,75	96,97	100,00	100,00	100,00
Líder estratégico	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
<b>Total</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>98,52</b>	<b>98,41</b>	<b>98,50</b>	<b>96,14</b>	<b>84,00</b>	<b>93,61</b>

<sup>1</sup> Os números de empregados avaliados diferem do total de empregados totais, pois a avaliação de desempenho considera apenas os elegíveis, que são os admitidos até julho do ano anterior. Empregados admitidos após esse período integram o total, mas não o grupo elegível no ciclo. Em 2023, o indicador foi reportado em percentual, sendo o público-alvo correspondente a 100% dos elegíveis.



[gcb.com.br](http://gcb.com.br)