



RELATÓRIO DE  
**SUSTENTABILIDADE**  
GRUPO CORNÉLIO BRENNAND  
2020

# SUMÁRIO

03

INTRODUÇÃO

04

MENSAGEM DO  
CONSELHO DE  
ADMINISTRAÇÃO

05

MENSAGEM DA  
LIDERANÇA GCB

06

O GRUPO  
CORNÉLIO BRENNAND

09

GOVERNANÇA

15

INTEGRIDADE

17

PESSOAS 22 DIVERSIDADE E INCLUSÃO  
23 INICIATIVAS SOCIAIS

28

MEIO AMBIENTE

32

INOVAÇÃO &  
TRANSFORMAÇÃO DIGITAL

36

GERAÇÃO DE  
VALOR POR MEIO  
DOS NEGÓCIOS 38 ATIAIA RENOVÁVEIS  
46 IRON HOUSE  
53 VIVIX  
61 CIMENTO BRAVO

# Introdução

É com satisfação que apresentamos o primeiro Relatório de Sustentabilidade do Grupo Cornélio Brennand. Relacionamos aqui uma síntese de nossas ações para assegurar a perenidade dos valores e negócios construídos ao longo de mais de um século pela Família Cornélio Brennand. Iniciado em 1917 pelo seu fundador Ricardo Lacerda de Almeida Brennand, hoje o Grupo Cornélio Brennand conta com a participação da quarta geração da família garantindo um olhar de futuro e longevidade dos negócios.

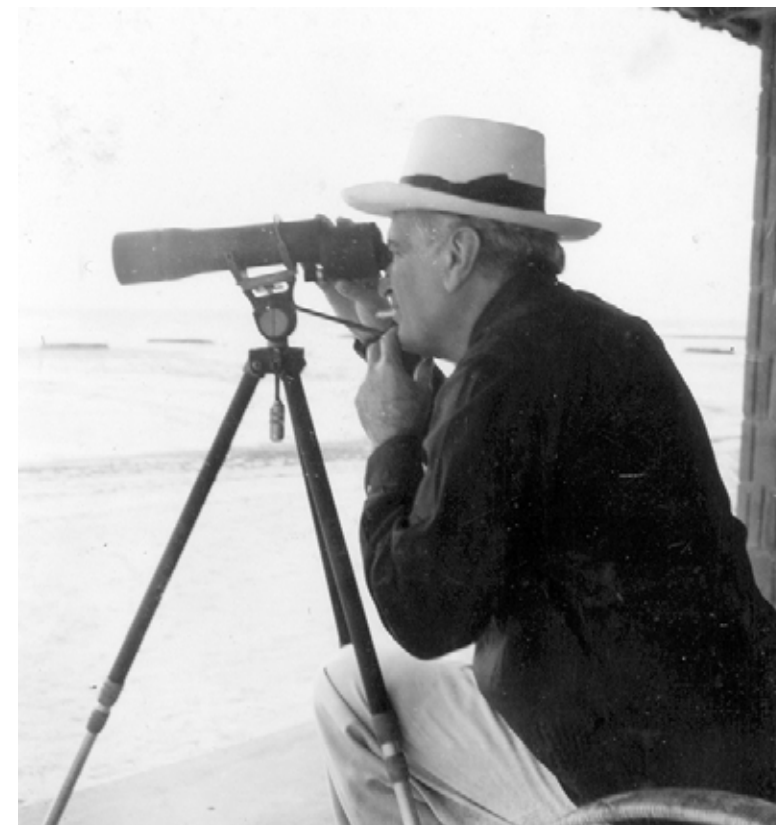
A sustentabilidade, que sempre teve seus pilares inseridos na essência do Grupo, ganha agora um olhar mais estratégico com movimentos que, em 2020, passaram a ser trabalhados por uma nova estrutura que busca a transversalidade dessa agenda entre todos os negócios e a manutenção da cultura de geração de valor compartilhado com todos aqueles com os quais nos relacionamos.

Trazemos aqui os principais destaques dessa jornada, que tem evoluído de forma muito significativa, mesmo diante de um cenário global desafiador. Informações históricas e dados consolidados apresentados aqui buscam a apresentação de um retrato da nossa trajetória até 2020 e que, a partir deste ciclo, passa a ser mensurada e reportada de acordo com a agenda ambiental, social e de governança do Grupo.

Reconhecendo a importância dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Organização das Nações Unidas (ONU), mapeamos neste relatório os principais ODS com os quais podemos contribuir, enquanto um Grupo que desenvolve diversas atividades econômicas em nosso País. Assim, buscamos um alinhamento com a Agenda 2030 que apoia as organizações a trabalharem de forma cada vez mais estratégica e direcionada na jornada ESG.

Vamos juntos fazer histórias que transformam o futuro!

**Aproveite a leitura e acompanhe a nossa evolução.**



Ricardo Lacerda de Almeida Brennand, fundador do Grupo



# Mensagem do Conselho de Administração

Quem estuda a história do nosso Grupo Cornélio Brennand, desde a fundação da Cerâmica São João, em 1917, no início do século passado, perceberá alguns sinais de perenidade. Cultivados pelo nosso fundador Ricardo Lacerda de Almeida Brennand, e consolidados pelo seu filho Cornélio Coimbra de Almeida Brennand, eles perduram até hoje na empresa e nas gerações atuais da família. Sinais de que continua presente o mesmo espírito empreendedor que animou as primeiras gerações a construir o que hoje é um dos mais antigos grupos familiares do país, alicerçado por valores que demonstram que o sentido de união e respeito na família, e para com todos aqueles com quem nos relacionamos, é o responsável pelo sucesso dos negócios, hoje e no futuro. Atualmente, terceira e quarta gerações da Família Cornélio Brennand somam seus esforços e aliam suas visões complementares para traçar o sentido para o desenvolvimento e expansão dos negócios do Grupo, sempre alinhados pelos valores de Integridade, Excelência, Dinamismo e Inovação.

Outra característica marcante é o fato de que, muito antes da agenda ambiental, social e de governança (ESG, na sigla em inglês) ter ocupado posição de destaque no mundo corporativo, nós já atuávamos de maneira firme nesses três pilares. Sempre tivemos presente a visão da relevância de implantar uma estrutura de governança baseada nas melhores práticas disponíveis, com a clareza de que essas diretrizes, além de gerar valor, contribuem substancialmente para assegurar a perpetuidade dos negócios. Dispomos de regras claras sobre os diversos aspectos de sua operação – desde um sistema de governança corporativo sólido até um programa de formação e sucessão para acionistas das novas gerações da família.

Outro componente importante do nosso jeito de ser é a atenção com as pessoas. Em todos os negócios em que atuamos ao longo dessas décadas, sempre se valorizou o papel de nossos colaboradores – percebidos como a força motriz que faz com que nossos planos se concretizem. Ao mesmo tempo, somos conscientes do nosso papel social e buscamos iniciativas que possam contribuir para melhorar a vida das pessoas ao nosso redor. O desafio representado pela pandemia da

Covid-19, a partir do início de 2020, fez com que intensificássemos nossas ações sociais, no sentido não só de cuidar dos nossos colaboradores e suas respectivas famílias, mas também de atender às populações mais vulneráveis das regiões onde atuamos. O momento é de união, a fim de que possamos superar esses tempos de tantas incertezas.

A nossa agenda de sustentabilidade carrega o cuidado com o meio ambiente como um dos seus principais pilares. Já preservávamos as áreas verdes ao redor das nossas propriedades, como por exemplo da região da Várzea, em Recife – local onde se concentravam as atividades da nossa família – muito antes do tema ser tratado com a preocupação adequada no meio corporativo. A presença da natureza na região onde fica a nossa sede, há mais de cem anos, reforça este nosso compromisso com o meio ambiente, que continua presente nas diversas atividades do Grupo.

Aliado a esses três pilares há ainda um outro aspecto que nos define: nosso olhar para a inovação, sempre buscando novas tecnologias que possibilitem a elevação constante dos padrões de qualidade de nossos produtos e serviços. Queremos continuar criando soluções, liderando transformações e evoluindo constantemente. Esta vontade de buscar sempre formas melhores e mais eficientes está gravada de forma permanente em nosso DNA, e pode ser encontrada nas atividades de nossas empresas Atiaia Renováveis, Vivix Vidros Planos, Iron House Real Estate e Cimento Bravo.

É sobre as sólidas fundações proporcionadas por nossa trajetória ao longo de mais de um século que estão assentadas as bases da perenidade do nosso Grupo. E embora não possamos dizer que mudanças o futuro trará, temos confiança de que a capacidade de navegar por períodos desafiadores e de saber aproveitar as oportunidades que surgirem, continuará fazendo parte da nossa forma de atuar nas gerações que virão.

**Conselho de Administração das empresas do Grupo Cornélio Brennand**



# Mensagem da Liderança GCB

O ano de 2020 foi bastante desafiador para todos – e o Grupo Cornélio Brennand não poderia ser exceção. A disseminação da Covid-19 trouxe a necessidade de seguirmos protocolos de segurança mais rígidos, de alterarmos a forma de trabalho e de repensarmos planejamentos anteriores. Afinal, ninguém poderia esperar que mudanças tão relevantes pudessem ocorrer em um espaço tão curto de tempo. Esse período também mostrou como as questões sociais e ambientais impactam o contexto econômico, o que tornou mais evidente o caráter estratégico da sustentabilidade para os negócios.

Nesse cenário, o ano de 2020 foi marcante no avanço de um tema que já faz parte da nossa essência, a sustentabilidade. Consolidamos e avançamos em nossa agenda estratégica ESG, criando uma estrutura específica, dentro da Diretoria de Pessoas & Sustentabilidade, para liderar essa jornada. Este importante passo corrobora com o nosso posicionamento de fortalecimento da cultura de sustentabilidade, possibilitando compartilhar essa visão com todos os nossos *stakeholders* e contribuir com a agenda global

dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), da ONU.

O avanço dos negócios do Grupo em 2020 representa conquistas diversas e em sinergia com as inúmeras possibilidades de redução de impactos e geração de valor compartilhado. O crescimento que registramos neste ano tem em suas bases o cuidado com a sociedade e com o planeta; a busca incessante por uma governança transparente e engajada; e o constante esforço em criar ambientes diversos, criativos e inclusivos.

A existência de atribuições bem definidas para as diversas instâncias que compõem a governança e diretorias do Grupo tem permitido apoio aos negócios. Esse sistema funciona de forma a garantir tanto a continuidade e evolução das nossas empresas quanto os interesses dos nossos *stakeholders*, além da manutenção do legado da Família Cornélio Brennand.

No campo social, a dedicação das equipes mobilizadas pelos desafios da Covid-19 permitiu intensificar nosso apoio aos colaboradores e às suas famílias, buscando sua segurança física, emocional e financeira nesse período

tão difícil. Os desafios tecnológicos desse momento, que permitiram o trabalho remoto e outros ajustes nas operações, já estavam em andamento no Grupo, e facilitaram o período de adaptações; assim, pudemos direcionar nossas energias a diversas iniciativas voltadas à sociedade em geral – como o projeto Juntos pela Várzea e a coliderança na iniciativa Empresários por Pernambuco.

Embora a pandemia tenha imposto desafios nunca vivenciados, avançamos no desenvolvimento do nosso Planejamento Estratégico, um mapa que nos permitirá ter uma visão mais precisa do que queremos para os próximos anos – e de como agir para crescer na direção escolhida, apoiando cada área de negócio. A integração da agenda de sustentabilidade às atividades do Grupo Cornélio Brennand é um processo contínuo, em constante evolução, que nos permitirá enfrentar os desafios do futuro e aproveitar as oportunidades que virão.

**Léo Mendes de Farias**  
Presidente do Corporativo

**Catharina Machado G. Ferreira**  
Diretora de Pessoas & Sustentabilidade

# O Grupo **Cornélio Brennand**

UM GRUPO EM CONSTANTE MOVIMENTO

“

**Seus princípios rezam  
que o sentido de união  
e respeito na família  
é o responsável pelo  
sucesso dos negócios,  
hoje e no futuro.”**

**Ignácio de Loyola Brandão,**

Livro: “Grupo Cornélio Brennand:  
os primeiros 100 anos”



Surgido no bairro da Várzea, em Recife (PE), nas margens do Rio Capibaribe, o Grupo é um dos poucos no Brasil que tem mais de um século sob o controle de uma família empresária. Seu marco inicial foi a fundação da Cerâmica São João pelo empreendedor Ricardo Lacerda de Almeida Brennand – e essa trajetória continua em expansão.

Atravessando décadas em que a história do Brasil e do mundo trouxe importantes desafios e oportunidades, o Grupo Cornélio Brennand foi capaz de sobreviver a crises e mudanças de mercado graças ao seu dinamismo, integridade e visão de futuro. Atualmente a organização é composta por quatro empresas, que revelam sua capacidade de investir em ramos diversos de atividades de forma bem-sucedida: a Atiaia Renováveis, que atua no segmento de geração e comercialização de energia de fontes renováveis; a Vivix, uma das mais modernas fábricas de vidros planos do mundo; a Iron House, empresa de desenvolvimento, investimento e gestão de ativos imobiliários; e a Cimento Bravo, referência na indústria cimenteira brasileira.

Esta diversidade na atuação da empresa revela uma de suas características principais: a capacidade de analisar possibilidades, identificar oportunidades de negócios promissores e reconhecer riscos de setores que já não oferecem perspectivas positivas. Além disso, o dinamismo e o espírito empreendedor, sempre presentes na condução dos negócios, somados à seriedade e respeito aos acordos e às pessoas, e à integridade em todas as suas operações, têm norteado a trajetória do Grupo – tornando-o um grupo de destaque em qualquer segmento em que atue. Esse ambiente é o que tem permitido avanços nos nossos negócios e guiado o futuro do Grupo Cornélio Brennand.

## Os quatro valores do Grupo Cornélio Brennand



### dinamismo

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



### integridade

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



### excelência

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



### inovação

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



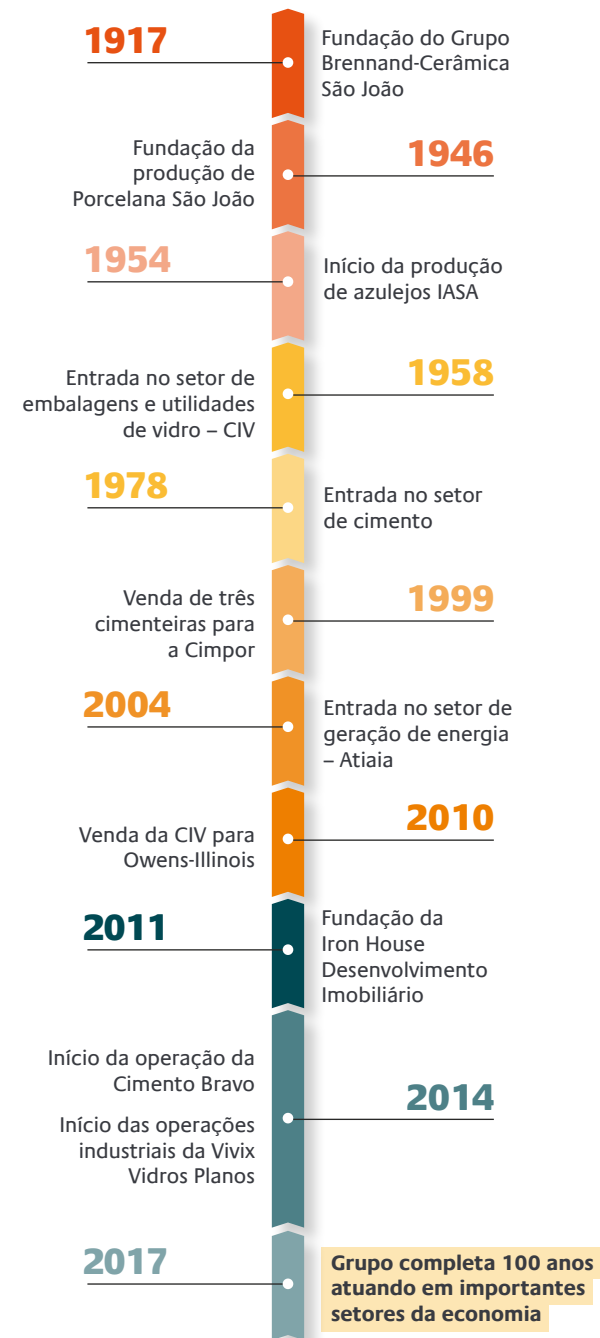


## Trajetória empreendedora do Grupo Cornélio Brennand

### Presença no país

O Grupo Cornélio Brennand manteve suas operações centradas na região Nordeste durante a maior parte de sua existência. Contudo, sua busca constante por novas atividades para empreender acabou expandindo seu raio de ação para outros estados. Atualmente o Grupo mantém sua sede em Recife (PE) e escritórios em São Paulo (SP) e Cuiabá (MT). No segmento de geração de energia através de fontes renováveis, possui usinas nos estados de Mato Grosso, Mato Grosso do Sul e em Pernambuco. No setor de vidros planos, está presente em Goiana (PE), com uma fábrica, e em Pedras de Fogo (PB), com uma usina de beneficiamento. O Grupo também possui empreendimentos imobiliários na Reserva do Paiva (PE), e em Camaçari (BA), além de uma unidade de moagem de cimento em São Luís (MA).

Vista aérea da sede do Grupo Cornélio Brennand, na Várzea, em Recife.





# Governança



Escadaria da Casa de Ferro, propriedade da Família Cornélio Brennand

## O modelo de governança adotado pelo Grupo Cornélio Brennand tem a finalidade de promover uma cultura de integridade, por meio de uma atuação estratégica gerando valor e longevidade para os seus negócios.

Por meio dos conselhos e comitês de assessoramento, o GCB busca construir um ambiente de confiança, empatia e prosperidade. A transparência e a prestação de contas também são aspectos fundamentais que regem a atuação do Grupo em suas relações com os *stakeholders*.

A integração dos aspectos ambientais, sociais e econômicos na definição dos negócios e operações é essencial. Por esta razão, os órgãos de governança do Grupo estão atentos à agenda ESG, garantindo que ela seja permanentemente levada em consideração no processo de tomada de decisões em todos os negócios desenvolvidos pelo Grupo.

As boas práticas de Governança Corporativa do GCB convertem princípios básicos em recomendações objetivas, com a finalidade de preservar e otimizar o valor do Grupo, facilitando seu acesso a recursos e contribuindo para a qualidade da gestão e longevidade dos negócios.

### Trajetória planejada

Ao longo dos anos, o Grupo construiu a sua estrutura de governança sempre orientada pelas melhores práticas de mercado e contou com a participação ativa dos acionistas, executivos e consultores.

A estruturação da governança do Grupo teve início em 2006, pela Governança Familiar. O primeiro órgão instituído foi o Conselho de Família, que tem como objetivo promover e salvaguardar a coesão da família, fomentando os seus valores, princípios e visão, para um comprometimento duradouro com os negócios, e tem um papel fundamental no apoio à sucessão entre as gerações da família Cornélio Brennand. Dois anos depois, a visão de longo prazo da família, assim como seus acordos, seriam materializados na Constituição da Família Cornélio Brennand.

Ainda em 2008 tivemos os primeiros passos da nossa Governança Corporativa com a profissionalização das empresas do Grupo. Acionistas deixaram as suas posições executivas e passaram a atuar apenas nos órgãos de governança. Em 2011 tivemos as assinaturas dos Acordos de Acionistas das empresas do Grupo, que vigoram até hoje, documento extremamente relevante que orienta os papéis e as relações entre acionistas e destes para com as empresas que compõem o Grupo. Esse processo foi fortalecido com a criação do Conselho de Sócios – um importante passo para preservar a relação entre os acionistas do Grupo, mantendo o alinhamento e equilíbrio entre a visão de curto e longo prazo em harmonia com os interesses de todas as partes interessadas.



Membros da Família Cornélio Brennand participam do curso Families in Business: From Generation to Generation, da Harvard Business School, em preparação para a estruturação da Governança do Grupo. Foto 1 (acima) em novembro de 2006. Foto 2 (abaixo) em março de 2007





Outro movimento relevante, no que se refere à Governança Corporativa do Grupo, foi a chegada dos primeiros Conselheiros Independentes, em 2017, que trazem grande conhecimento e experiência acumulada ao longo de suas vidas profissionais. Dessa forma, contribuem com discussões cada vez mais estratégicas no âmbito dos Conselhos de Administração.

Em paralelo, a governança corporativa ganhava robustez ao iniciar a estruturação de um **Programa de Integridade**, com o lançamento do Código de Conduta e Canal de Ética, reforçando o compromisso com a ética e a integridade no ambiente de negócios.

Na governança familiar, um marco importante foi o **Planejamento Estratégico da Família** – momento em que os integrantes das terceira e quarta gerações se reuniram para alinhar sua visão de futuro sobre três pilares importantes: papel e engajamento da quarta geração; estrutura do sistema de governança corporativa e familiar e diretrizes estratégicas para os negócios. No ano seguinte, os investimentos em governança continuaram e foi lançado o Programa de Formação do Acionista (Proa), com a finalidade de promover o engajamento das novas gerações da família, orientar o aprendizado contínuo e apoiar na estruturação do processo sucessório dos acionistas do Grupo.



Planejamento Estratégico da Família com Prof. John Davis, fundador da Cambridge Family Enterprise Group

Este importante passo foi seguido pela criação do Conselho GCB, órgão que tem a missão de supervisionar transversalmente os negócios do Grupo e é responsável pelo acompanhamento do portfólio do GCB. Em 2020, o primeiro integrante da quarta geração da família Cornélio Brennand foi eleito para uma cadeira no Conselho de Administração da Atiaia Renováveis – sinalizando assim a continuidade e a constante evolução do modelo de governança corporativa e familiar adotado pela organização.

Em função de uma governança sólida e comprometida com as melhores práticas, o Grupo Cornélio Brennand tem diversos benefícios, tais como:

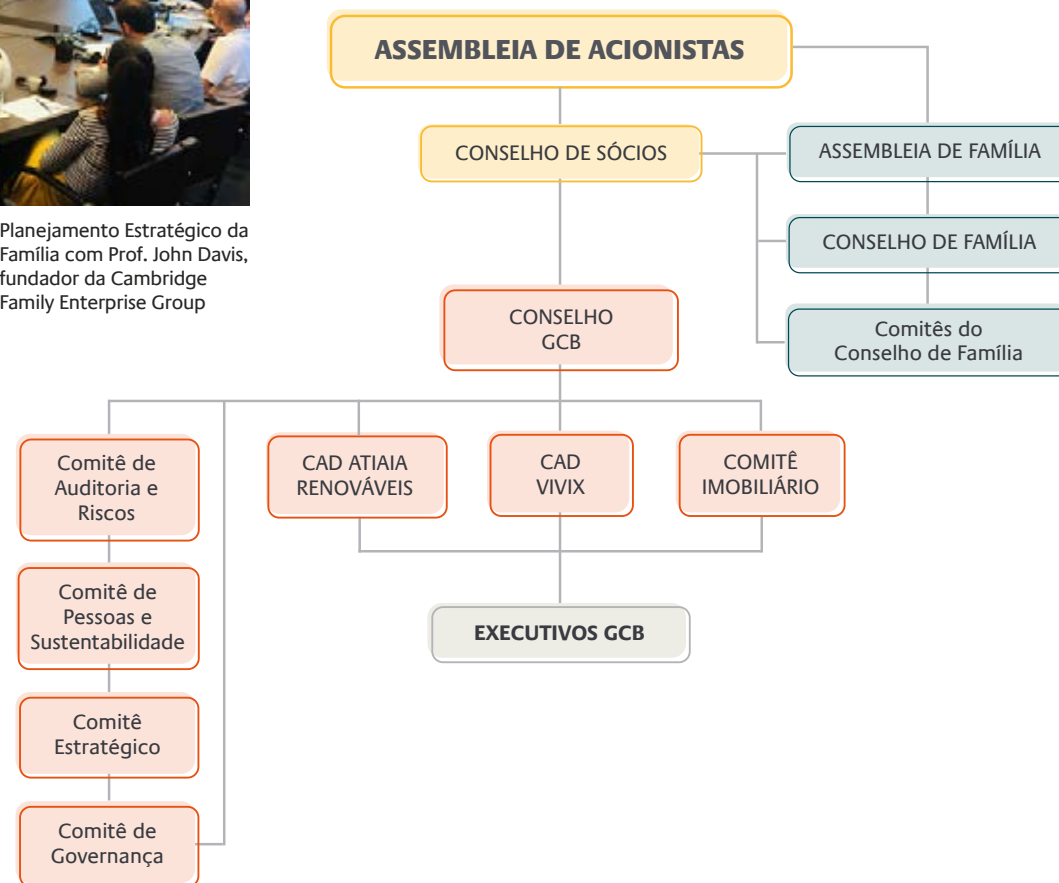
- maior eficiência operacional
- excelente acesso ao mercado financeiro
- mitigação de riscos
- redução de conflitos de interesses e alinhamento estratégico

Além disso, o GCB dispõe de um processo sucessório estruturado, que proporciona clareza no que tange a atuação das futuras gerações da família Cornélio Brennand.

## Nossa estrutura de governança

Atualmente a estrutura governança corporativa e familiar do GCB está baseada em três pilares:

- Propriedade** – representada pelo Conselho de Sócios.
- Família** – representada pelo Conselho de Família.
- Negócios** – liderados pelos Conselhos de Administração e pelos executivos do Grupo.



# Governança Familiar

A Governança Familiar é liderada pela Assembleia de Família por meio do Conselho de Família – formado por sete membros, sendo um representante de cada ramo familiar, cuja finalidade é promover e salvaguardar os valores, princípios e visão da família, garantindo a participação de todos os seus ramos, além de cuidar de seu legado e apoiar o processo sucessório. Atualmente o Conselho reúne representantes da terceira e da quarta gerações da família, que têm mandatos de dois anos dentro do colegiado, e é assessorado por quatro comitês temáticos: Formação; Integração Familiar; Legado e Transformação Social. É este último comitê que estabelece as linhas que irão reger a atuação de investimento social privado da família.

Em 2020, a quarta geração ganhou destaque, com o primeiro membro dessa geração a ocupar uma cadeira efetiva em um Conselho de Administração, e o primeiro a liderar o Conselho de Família. Esses movimentos foram acompanhados de um excepcional desempenho da quarta geração no comando do Comitê de Transformação Social. Por meio deste comitê foi desenvolvido o programa Juntos pela Várzea ([leia mais sobre a iniciativa e outros programas de assistência a populações vulneráveis no contexto da crise do novo coronavírus na pág. 24](#)), com diversas ações sociais de combate à pandemia da Covid-19 para as famílias e empresas do bairro da Várzea, onde o Grupo nasceu em 1917 e tem a sua sede localizada até os dias de hoje.

Casa de Ferro, propriedade da Família Cornélio Brennand, considerada Patrimônio Histórico desde julho de 1980



O Comitê de Transformação Social é responsável por definir diretrizes, planejar e realizar ações na área de investimento social privado e promover a cultura de engajamento social e voluntariado entre as gerações da Família Cornélio Brennand. O Comitê é formado por integrantes de três gerações da família (pertencentes à terceira, quarta e quinta gerações), e representa o olhar de futuro sobre o tema, bom como o compromisso da família com o seu legado.

# Governança Corporativa

Lastreado pela Assembleia de Acionistas, o sistema de governança corporativa adotado pelo Grupo Cornélio Brennand conta com a participação de membros das terceira e quarta gerações da Família e é composto pelos seguintes colegiados:

Esse comitê também é responsável por assessorar os Conselhos de Administração na agenda ESG criando mecanismos para aprimorar a integração da sustentabilidade à estratégia da organização, contribuindo para que a tomada de decisão considere as dimensões ESG e, dessa forma, contribua para um impacto positivo na sociedade.

## CONSELHO DE SÓCIOS (CDS)

Órgão no qual acontecem os debates sobre os assuntos que seguirão para conhecimento e votação na Assembleia de Acionistas. Este fórum reúne representantes dos sete ramos familiares que compõem o Grupo Cornélio Brennand e tem como objetivo preservar a harmonia dos interesses de todas as partes interessadas, protegendo e valorizando o patrimônio dos acionistas do GCB, mantendo o equilíbrio entre o curto e longo prazo. Entre os temas debatidos pelo CDS, destacamos: entrada e saída de negócios, novos investimentos nos negócios existentes ou em novos negócios, aprovação de demonstrações financeiras, distribuição de resultados, eleição de conselheiros, entre outros.

## CONSELHO GCB

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

## CONSELHOS DE ADMINISTRAÇÃO DOS NEGÓCIOS

Além do Conselho de Administração da Atiaia Renováveis e do Conselho de Administração da Vivix, a estrutura conta também com o Comitê Imobiliário da Iron House. Estes fóruns atuam no direcionamento estratégico dos negócios, assegurando a qualidade das decisões, considerando, além das variáveis econômicas intrínsecas aos negócios, questões sociais, ambientais e de governança como parte dos seus riscos e oportunidades. Os Conselhos são compostos por Conselheiros Acionistas, Conselheiro Interno e Conselheiros Independentes. O Conselho GCB e Conselhos de Administração dos negócios são assessorados pelos seus Comitês de Assessoramento, que têm a função de auxiliar os conselheiros em temas específicos, além de garantir um bom fluxo de informações para o processo de tomada de decisões.

## COMITÊ DE PESSOAS E SUSTENTABILIDADE

Atua na definição de estratégias de recursos humanos, avaliação e remuneração das posições-chave da estrutura de pessoal, programa de sucessão de executivos, no estímulo à aplicação das melhores práticas de gestão de pessoas, entre outros temas.

## COMITÊ DE AUDITORIA E RISCOS

Com a coordenação de um especialista independente, o fórum tem como principais atribuições: assegurar que a Política de Riscos do Grupo Cornélio Brennand seja cumprida; acompanhar os resultados dos processos de auditoria (interna e externa); avaliar e supervisionar os resultados contábeis e financeiros; supervisionar a aderência às normas legais, estatutárias, regulatórias e tributárias; e zelar para que o Código de Conduta seja cumprido, supervisionando as ocorrências registradas no Canal de Ética que são destinadas ao Comitê de Conduta. **Saiba mais.**

## COMITÊ ESTRATÉGICO

Entre as principais atribuições, destacamos: realizar recomendações de investimentos; analisar novas oportunidades de negócios; acompanhar os ciclos de planejamento estratégico; e conduzir análises de portfólio e projetos específicos.

## COMITÊ DE GOVERNANÇA

Entre as principais atribuições: desenvolver e implementar as melhores práticas de Governança no Grupo e propor ações de melhoria; examinar, discutir e formular recomendações relativas às práticas de remuneração dos Conselhos e dos seus Comitês; propor as competências que devem integrar o perfil dos conselheiros e especialistas; acompanhar o desenvolvimento dos membros da família que atuam nos órgãos de governança, sugerir e revisar periodicamente a estrutura de governança corporativa do GCB.



# Gestão de Riscos

A manutenção dos negócios, bem como a confiança interna e relação com os públicos de interesse da organização passa pela crucial análise de riscos, que está exposta ao contexto de intensas e rápidas transformações globais. O gerenciamento de riscos, essencial em todas as atividades do Grupo Cornélio Brennand, tem como objetivo assessorar a alta administração no desempenho de suas atribuições relacionadas à adoção de estratégias, políticas e medidas direcionadas à disseminação da cultura de controles internos e mitigação de riscos.

Por meio da nossa Política de Riscos do Grupo, são estabelecidas diretrizes, papéis e responsabilidades no que se refere ao gerenciamento de riscos, orientações aos negócios na identificação, análise, tratamento, monitoramento e comunicação dos riscos e oportunidades.

Com base na Análise Geral de Riscos, que é realizada a cada dois anos, são mapeados todos os riscos corporativos e dos negócios. A sua gestão é realizada de acordo com os conceitos e diretrizes que obedecem ao modelo de três linhas de defesa:

## PRIMEIRA LINHA

- Atribuição clara da responsabilidade pelo monitoramento de riscos por parte dos executivos e líderes das unidades de negócio;
- Reporte periódico do cenário de riscos para a alta administração.

## SEGUNDA LINHA

- Modelo de gestão de riscos estruturado, com linguagem comum e dicionário de riscos estabelecido para todos os negócios;
- Política de Riscos com processos e limites de alçada declarados;
- Riscos definidos como prioritários e seus respectivos planos de ação são acompanhados pelas Diretorias, Comitê de Auditoria e Riscos e pelos Conselhos de Administração;
- Mecanismos de Compliance que consolidam o estabelecimento de uma cultura ética, por meio de políticas e de regras estruturadas e claras – como os Códigos de Conduta para colaboradores e fornecedores;
- Estrutura de tecnologia para monitoramento de riscos, com ferramentas de auditoria contínua integradas ao ERP corporativo, por meio das quais é possível acompanhar os riscos de forma contínua, com reporte periódico para a alta administração.

## TERCEIRA LINHA

- Comitê de Auditoria e Riscos, liderado por membro independente e especialista, e com reporte para os Conselhos de Administração;
- Auditoria Interna executada por empresa especializada e independente, com supervisão pelo Comitê de Auditoria e Riscos.

Todo o processo de gestão de riscos é acompanhado pelo Comitê de Auditoria e Riscos, que se reporta diretamente aos Conselhos de Administração do GCB. O Comitê tem como missão supervisionar a operacionalização dos processos de auditoria interna e externa, dos mecanismos e controles relacionados ao gerenciamento de riscos.

Auditoria externa, realizada por conceituada empresa Internacional, conduz o processo de revisão das demonstrações financeiras, emitindo pareceres que proporcionam segurança aos acionistas e demais *stakeholders* sobre a lisura das informações contábeis das unidades de negócios do Grupo, e se posicionando sobre as operações da organização.

# Integridade



A capacidade de uma organização em garantir que seus valores, diretrizes e políticas sejam entendidas e seguidas por todos – da alta administração aos colaboradores recém-contratados, incluindo ainda fornecedores e terceirizados – é essencial. As boas práticas de governança corporativa adotadas pelo Grupo Cornélio Brennand, assim como seus valores de Dinamismo, Excelência, Integridade e Inovação, são fortalecidos pelo seu **Programa de Integridade**. A iniciativa promove ações que refletem os interesses e valores da organização, além de adotar mecanismos de *compliance* que asseguram o atendimento às suas normas de governança corporativa, às normas legais e aos padrões de conduta estabelecidos pela administração.

A gestão e execução do Programa de Integridade fica a cargo do **Comitê de Conduta**, responsável por garantir a aplicação das diretrizes do **Código de Conduta do Grupo Cornélio Brennand**, atuando na disseminação e revisão periódica do documento e assegurando sua aplicabilidade. Este código, elaborado com a participação dos colaboradores da empresa e com o apoio de uma consultoria externa, fixa sua atenção nos aspectos considerados essenciais pela organização: reflexão da responsabilidade individual e coletiva; transparência; profissionalismo; e respeito à ética e às normas legais. O documento se aplica aos principais públicos com quem nos relacionamos – como colaboradores, acionistas, fornecedores, clientes etc.

Ao participarem da integração de entrada no Grupo, os colaboradores assistem ao treinamento sobre o Código e recebem uma cópia do documento, assim como uma declaração sobre a eventual existência de conflito de interesses em suas atividades.

Em 2020, 94% dos colaboradores do GCB concluíram o treinamento online do Código de Conduta, totalizando, aproximadamente, 755 horas de treinamento.

Específico para os fornecedores contratados pelas empresas do Grupo Cornélio Brennand, o **Código de Conduta para Fornecedores** tem a finalidade de disseminar o conhecimento sobre a conduta exigida nas relações com o Grupo Cornélio Brennand. Dessa forma, assegura-se que as empresas que atuam como fornecedoras seguirão as mesmas diretrizes de integridade, transparência, ética e profissionalismo aplicados internamente pelo Grupo.

100% dos contratos com fornecedores têm uma cláusula de adesão ao Código de Conduta, além de uma cláusula anticorrupção.

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

## Canal de Ética

As políticas e códigos são acompanhados de ferramentas de apoio, como o **Canal de Ética**, por meio do qual recebe relatos de quaisquer suspeitas de comportamentos que estejam em desacordo com as suas normas e valores, com a legislação vigente ou com as disposições de seus códigos de conduta. Além disso, o Canal de Ética também pode ser utilizado para o esclarecimento de dúvidas ou apresentação de sugestões que contribuam para a melhoria dos controles internos do Grupo Cornélio Brennand e de seus ambientes de trabalho.

Em 2020, 100% das manifestações no canal foram investigadas e tratadas, tendo sido adotadas as medidas aplicáveis a cada caso.

Os relatos são encaminhados ao Comitê de Conduta do Grupo, que conduzirá a respectiva investigação e, nos casos em que os relatos forem procedentes, avaliará as medidas a serem adotadas. O Comitê de Conduta reporta as suas atividades ao Comitê de Auditoria e Riscos, formado por dois Conselheiros de Administração, um acionista da quarta geração e um especialista externo, o que reforça o nível de comprometimento do Grupo com a integridade e seriedade praticadas na empresa.

Os relatos, sugestões e dúvidas podem ser registrados por meio do telefone, de site ou do aplicativo Contato Seguro. Os nossos atendentes estão à disposição 24 horas por dia, sete dias por semana, 365 dias por ano. As ligações são sempre gratuitas, de qualquer lugar do país. Não é necessário se identificar, sendo garantido o anonimato.



TELEFONE:  
0800 800 4404



SITE:  
contatoseguro.com.br/pt



APP:  
**Contato Seguro**





# Pessoas



Colaboradores do GCB no escritório central

“

É necessário que trabalhemos arduamente, sempre, o tempo todo, para criar riquezas, para dar emprego às pessoas, para dar educação, saúde, formação. É nosso dever social neste país-continente.”

**Ricardo Lacerda de Almeida Brennand**  
Fundador do Grupo

O cuidado com as pessoas sempre foi uma prioridade para o Grupo Cornélio Brennand. Essa atenção tem sido reinventada ao longo dos anos, sempre buscando construir um ambiente que, além de seguro, seja saudável, colaborativo e favorável ao desenvolvimento dos colaboradores. Para o Grupo, a gestão das equipes é um fator-chave para o desenvolvimento sustentável. No ano de 2020 essa agenda avançou de forma desafiadora por conta da pandemia da Covid-19, mas também trouxe maior flexibilidade, qualidade de vida e satisfação aos colaboradores, contribuindo para a criação de um lugar ainda melhor para trabalhar.







# Nossas Pessoas

## Número de colaboradores por categoria funcional

CATEGORIA FUNCIONAL	2019	2020
Estagiário	12	24
Assistente/ Auxiliar	265	254
Analista/ Especialista	150	163
Técnico	202	198
Supervisor/ Coordenador	60	59
Gerente	67	69
Diretor	17	16
<b>Total</b>	<b>773</b>	<b>783</b>

## Número de colaboradores por gênero

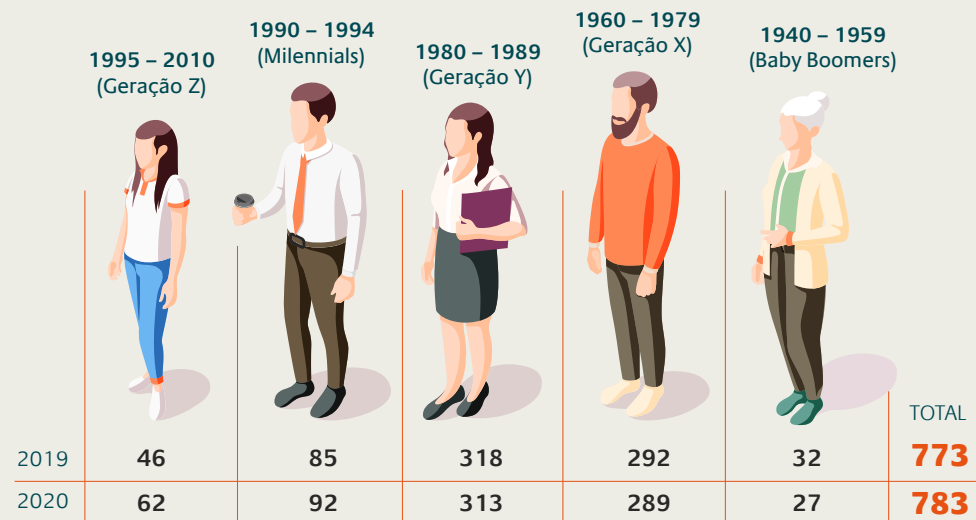
			TOTAL
2019	599	174	773
2020	597	186	783

\* a partir do próximo ciclo esse dado será reportado de acordo com o censo autodeclaratório.

## Número de colaboradores PCD

PCD	2019	2020
NÃO	755	766
SIM	18	17
<b>Total</b>	<b>773</b>	<b>783</b>

## Número de colaboradores por faixa etária / geração



## Número de colaboradores por escolaridade

ESCOLARIDADE	2019	2020
Pós-graduação	71	85
Ensino Superior Completo	194	198
Ensino Superior Incompleto	66	76
Ensino Médio Completo	330	318
Ensino Médio Incompleto	19	16
Ensino Fundamental Completo	22	21
Ensino Fundamental Incompleto	66	64
Analfabeto	5	5
<b>Total</b>	<b>773</b>	<b>783</b>

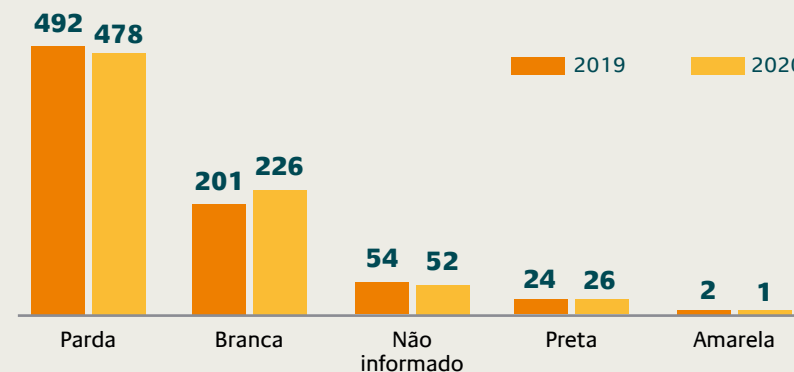
## Turnover GCB\*

Turnover\*\* 2019: 20,0%  
2020: 16,5%



\*Considera todas as empresas do Grupo  
\*\*{(Admitidos + demitidos) / 2} / total de funcionários

## Número de colaboradores por etnia



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

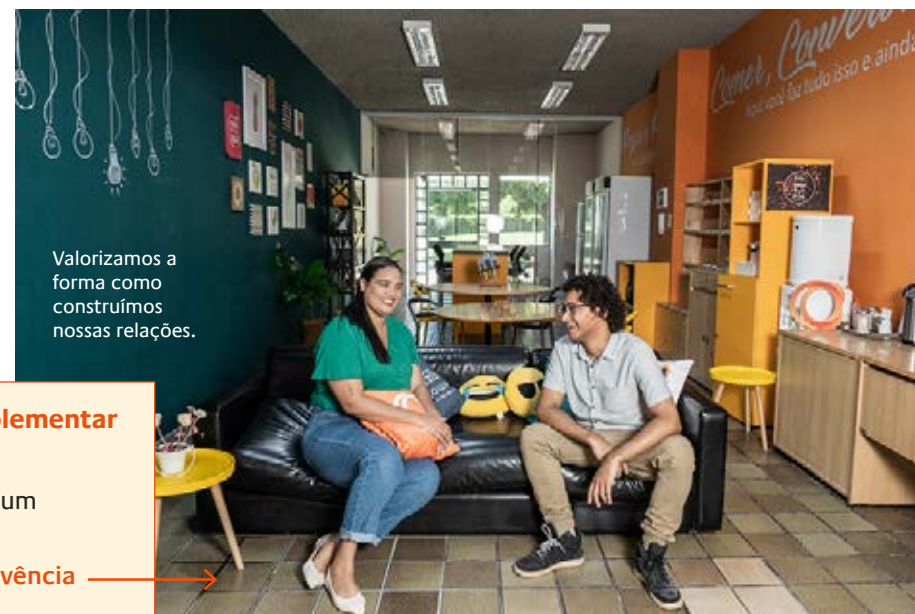
### Pulses

Implementada em 2020, a pesquisa no modelo Pulses é uma ferramenta de escuta ativa e frequente para a construção coletiva de um bom clima organizacional. É um retrato do momento presente do colaborador, de forma rápida ela oferece subsídios para a tomada de decisão e solução dos possíveis problemas. Enviada a todos os colaboradores, ou a uma parcela deles (a depender do tema avaliado naquela edição), a pesquisa é realizada diversas vezes ao ano, por uma empresa terceirizada, e aborda assuntos distintos de acordo com o momento, sobre clima, gestão das atividades, saúde emocional e liderança, entre outros.

### Pesquisa de clima organizacional

Aplicada anualmente nos últimos sete anos, essa pesquisa tem sido fundamental para a gestão das pessoas. Ela oferece insumos

para a implementação de mudanças nos negócios. Por meio dela é possível ouvir os colaboradores e entender quais as oportunidades de melhoria, estabelecer o caminho a ser traçado e fortalecer a confiança dentro do Grupo. Desde 2019, o Great Place to Work (GPTW) apoia a realização da pesquisa, que é enviada a todos os nossos colaboradores, e conta com um engajamento acima de 80%.



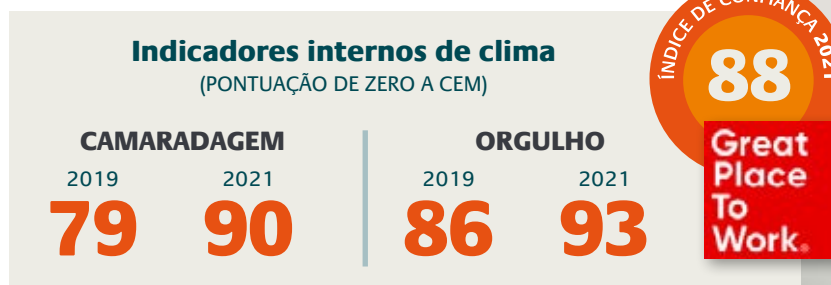
Valorizamos a forma como construímos nossas relações.

#### Por meio dos resultados, foi possível implementar uma série de melhorias, tais como:

- reforma predial, buscando a construção de um ambiente Open Space;
- criação de copa e outros espaços de convivência mais aconchegantes;
- implantação de política de *home office* antes mesmo da ocorrência da pandemia;
- horário flexível para o colaborador optar por iniciar o expediente entre 6h e 10h e finalizá-lo entre 16h e 20h;
- e criação da Sexta+, que oferece finais de semana prolongados ao logo do ano, permitindo que os colaboradores em regime administrativo encerrem seu expediente às 13h da sexta-feira.



São as nossas pessoas que colocam energia e mão na massa para entregar resultados.



Engajamento de 80% dos colaboradores na pesquisa de clima em 2021



Em complemento a estas práticas, é oferecida uma série de capacitações e treinamentos aos colaboradores, permitindo que possam dispor de um maior desenvolvimento pessoal e profissional, proporcionando um melhor desempenho em suas atividades e na condução de sua carreira. É no desenvolvimento do seu colaborador que o GCB firma o compromisso com o futuro, com a manutenção da sua cultura e com a sustentabilidade do negócio, pois, só mesmo uma equipe que está constantemente com foco em aprendizagem é capaz de fazer uma empresa permanecer sólida por mais de cem anos e continuar inovando diante das rápidas mudanças do mercado.

O GCB reforça também o protagonismo, pois oferece uma gama de iniciativas focadas na aquisição de conhecimentos, proporcionando aos seus colaboradores a oportunidade de aprender, crescer e se destacar ao longo da sua trajetória. Alguns dos programas e práticas de desenvolvimento são:



**LIDERE:** programa de desenvolvimento de líderes do GCB. Em 2020, com a pandemia, o programa foi totalmente reformulado e realizado de forma online, **com 136 líderes, 24 encontros e 44 horas de formação.**

**SEMANA DO SABER:** Evento que oferece aos participantes diversas atividades para despertar o protagonismo pessoal na busca por caminhos agregadores para a evolução profissional de cada um dos envolvidos. Na edição de 2020, a *live* de abertura foi com Glenda Kozłowski, repórter esportiva e apresentadora, que falou sobre escolhas, frustrações e a importância de ter independência emocional.



**CAPACITA:** plataforma de ensino à distância, disponível aos colaboradores desde 2017, com o objetivo de oferecer oportunidade de desenvolvimento ao colaborador, onde quer que esteja. **Em 2020, tivemos 114 certificados emitidos e 638 horas de desenvolvimento com foco nas competências humanas.**

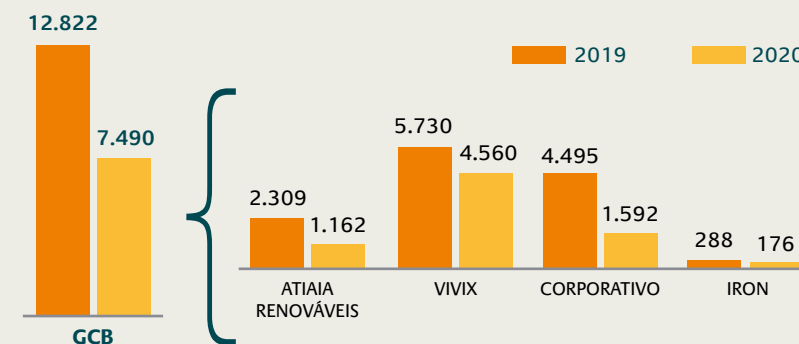
**Avaliação de Competências – AvC:** É uma das práticas mais completas do GCB e impacta diversas dimensões que vão além do desenvolvimento. Esta ação é um norteador para os caminhos profissionais dos colaboradores, incentivando-os a aperfeiçoarem seu desempenho e resultados.

**Programa de Meritocracia:** Busca trazer reconhecimento financeiro e valorização aos colaboradores que se destacam. A avaliação ocorre por meio de uma métrica – com base em quatro elementos-chave com pesos específicos.

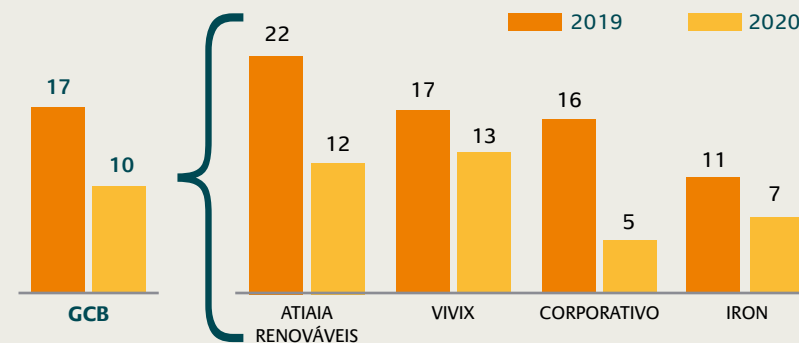
## Treinamentos

O GCB não para de investir em Desenvolvimento Humano, e além de todas as iniciativas mencionada acima como Plano de Desenvolvimento Coletivo, possui um foco nos treinamentos específicos, normativos e técnicos das diversas áreas considerando o Plano de Desenvolvimento Individual (PDI), que tem como base os desafios de cada área e os pontos identificados na Avaliação de Competências.

### HORAS DE TREINAMENTO



### MÉDIA DE HORAS DE TREINAMENTO PARA COLABORADOR



\*\*A queda no total de horas de treinamentos em 2020 é por conta da suspensão dos treinamentos normativos em 2020, devido à Covid-19. Eles representam em média 50-60% das nossas horas de treinamentos e são obrigatoriamente presenciais, mas tiveram efeito suspensivo pelo Ministério do Trabalho e Previdência.

# Diversidade e inclusão

O Grupo Cornélio Brennand tem clareza sobre a importância que a diversidade tem em qualquer ambiente de trabalho – ao promover oportunidades iguais a todos, sem qualquer discriminação, mas também fortalecendo a sua própria cultura empresarial.

Importantes passos têm sido dados no sentido de amadurecer cada vez mais o tema, de forma que essa agenda ganhe robustez. A preocupação em adotar critérios de inclusão plena e efetiva mostra como o Grupo encara a necessidade de ter equipes que reflitam de forma mais abrangente a sociedade. Além disso, é importante ressaltar que uma força de trabalho mais diversa é capaz de incorporar diferentes pontos de vista, estimular a criatividade e a inovação, e estabelecer um vínculo maior entre os colaboradores e a empresa. Tais benefícios, além de contribuírem para elevar o grau de representatividade de todos os grupos da sociedade, também se refletem nos resultados da organização.



Promover a diversidade é liderar transformação

Ao longo de 2020, o Grupo Cornélio Brennand foi capaz de avançar significativamente na aplicação de sua agenda de diversidade e inclusão, identificando práticas que pudessem ser replicadas, estabelecendo alguns passos e iniciando ações nesse sentido. Para tanto, foi criado um grupo de trabalho para gerir essa jornada. Em um primeiro momento, foram mapeadas práticas de mercado que poderiam ser reproduzidas, e iniciado um processo de levantamento de dados. Dessa forma, foi possível desenvolver um modelo de gestão que envolve cinco objetivos:

- 1 Criação de um ambiente de respeito e promoção à inclusão e diversidade por meio da sensibilização e capacitação dos colaboradores;
- 2 Incentivo de práticas inclusivas por meio de recrutamento e seleção voltadas a públicos específicos;
- 3 Ampliação da diversidade no quadro de pessoal e aumento no percentual de mulheres e negros em posições de liderança;
- 4 Estabelecimento de uma política específica de inclusão e diversidade;
- 5 Definição de um posicionamento institucional.

Esta é uma jornada permanente, que busca incrementar ainda mais o que já praticamos. **Em 2020, já registramos a marca de 25% de mulheres na liderança, e de 23% de representatividade feminina em todas as equipes.**

No mesmo ano, 65,9% de força de trabalho do Grupo era composta por pessoas pretas ou pardas – predominância que se reflete nos diferentes níveis hierárquicos da organização, desde os aprendizes até os gerentes. No nível executivo, a participação de brancos e de pretos ou pardos é a mesma: 43%. Outro segmento que vem aumentando sua participação no Grupo Cornélio Brennand é o das pessoas com deficiência (PcD) – ou seja, aquelas que apresentam deficiência física, visual, auditiva ou casos de pessoas em processo de reabilitação. Em 2020, esse grupo representou 2% da força de trabalho total do GCB, e deverá aumentar com esforços dedicados para a inclusão de novos colaboradores desse grupo.

Os esforços do Grupo nesse sentido têm sido percebidos pelos colaboradores – conforme demonstrado pela pesquisa do GPTW. A maior parte dos atributos envolvendo integridade, respeito, responsabilidade social, qualidade, propósito e orgulho recebem altas pontuações.

E este sentimento de que as pessoas são respeitadas no ambiente de trabalho é reforçado pela adoção de um programa específico de diversidade e inclusão – o **Somos**. No programa, elegemos quatro grupos de afinidade prioritários para trabalhar: gênero; étnico-racial; LGBTQIA+; PcDs



## Avanços em 2021

A agenda de diversidade no Grupo Cornélio Brennand deu importantes passos em 2021. De acordo com a pesquisa de clima realizada pelo GPTW, a nota do Grupo em relação ao respeito e diversidade dentro da organização, em uma escala de zero a cem, foi de **97 pontos**. No mesmo ano, foi realizado, com o apoio de uma consultoria externa, o Censo de Diversidade & Inclusão por autodeclaração, que serve como um retrato atual e um ponto de partida para o trabalho dos próximos anos. Os dados foram trabalhados de forma confidencial pela consultoria, para evitar quaisquer exposições dos nossos colaboradores.

O segundo passo desse trabalho foi o letramento, com o qual os colaboradores têm momentos de troca (*webinars*, *workshops* e grupos de afinidade) para aprenderem mais sobre o tema. A construção de um plano de ação está em andamento, e mais detalhes do projeto serão compartilhados no próximo relatório.



# Iniciativas Sociais

Essa preocupação genuína com as pessoas sempre mobilizou o GCB a realizar uma série de projetos e iniciativas que gerem impactos positivos na sociedade.

As empresas que compõem o Grupo têm suas próprias ações, relacionadas a seu mercado de atuação e à sua realidade. Contudo, a disseminação da pandemia do novo coronavírus Sars-CoV-2, no início de 2020, fez com que o Grupo se voltasse a programas que contribuíssem para apoiar seus colaboradores, dando-lhes segurança tanto do ponto de vista de saúde física e emocional quanto do ponto de vista financeiro.

Além disso, foram colocadas em prática iniciativas voltadas a apoiar a comunidade em geral – como, por exemplo, medidas para auxiliar micro e pequenas empresas a atravessarem esse período difícil, além da doação de alimentos e produtos de limpeza e higiene para famílias em situação de alta vulnerabilidade social.

## Colaboradores: segurança física e emocional

A disseminação da Covid-19 ao redor do mundo no início de 2020 trouxe um desafio inédito para empresas, governos e para as pessoas em geral. Rapidamente protocolos de segurança sanitária tiveram de ser implementados para conter o avanço da pandemia, e as medidas de distanciamento social tiveram um impacto profundo sobre as condições de trabalho nos mais diferentes setores de atividade – e no Grupo Cornélio Brennand não foi diferente. Preocupado com a segurança de suas equipes, e buscando formas de manter a continuidade de suas operações, o Grupo estabeleceu uma série de medidas. Elas incluíram:

- **Criação do Comitê de Crise Covid-19, com reuniões semanais;**
- **Regime de trabalho remoto para 100% das equipes administrativas;**
- **Auxílio *home office* para os colaboradores em trabalho remoto;**
- **Formação de equipes para a implementação de medidas de combate à pandemia;**
- **Realização de testagem em massa da Covid-19, tanto entre colaboradores do Grupo quanto para terceirizados que estavam na operação;**
- **Aplicação da pesquisa *Pulses Gestão da Crise* – iniciativa que busca aferir, de forma rápida e objetiva, a experiência do colaborador, que pode opinar sobre gestão de atividades, ambiente de trabalho, saúde e emocional e liderança, entre outros temas;**
- **Adoção de medidas emergenciais, como o pagamento em dobro do vale-refeição/ticket alimentação.**
- **Protocolo específico para cuidar dos nossos colaboradores e seus familiares que positivamente**

**Covid-19, com atendimento médico em domicílio, e coleta de laboratório para teste sorológico na residência, e monitoramento diário dos sintomas em todos os moradores da mesma residência.**

Além das medidas emergenciais adotadas pelo Grupo para garantir a sustentabilidade dos negócios, outras medidas importantes foram tomadas – como o compromisso de não demitir nossos colaboradores. Isto foi possível por meio da redução de jornada; da suspensão de contratos de trabalho e do parcelamento do pagamento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), sem comprometer a receita líquida dos nossos colaboradores que foi mantida pelo Grupo.

Durante o processo de gestão da crise sanitária, dois aspectos foram essenciais. Um deles foi a tecnologia, que possibilitou às equipes trabalharem em regime de *home office* (leia mais em Inovação e Transformação Digital) e terem acesso a conteúdos voltados ao bem-estar – incluindo sessões com psicólogos e terapeutas, programas estendidos aos familiares dos colaboradores, e dicas de atividades para as famílias que estavam com suas crianças em casa, entre outros.

Outro aspecto-chave foi a comunicação: o Grupo Cornélio Brennand lançou diversas campanhas e iniciativas que possibilitaram manter os colaboradores atualizados sobre o tema. Desde o início de março de 2020, quando a Organização Mundial da Saúde (OMS) declarou estado de pandemia, o Grupo já dispunha de canais internos de comunicação com seus colaboradores, tanto do Grupo quanto das empresas controladas, por meio do qual passaram a ser compartilhadas informações sobre cuidados com a saúde e de como evitar o crescimento da pandemia.

## Apoio à sociedade

O Grupo dedica especial atenção ao seu entorno e às pessoas que nele vivem, buscando promover a prosperidade socioeconômica da região. Por meio de iniciativas da empresa, e com o apoio de parceiros, o Grupo desenvolve programas que, além de oferecer assistência à comunidade nos momentos de emergência, contribuem para o desenvolvimento e capacitação de pequenos empreendedores locais. Em 2020, os programas Juntos pela Várzea e Empresários por Pernambuco reuniram ações e doações que fizeram a diferença na luta contra a pandemia e suas consequências.

# 0,6%

da receita total revertida em doações durante a pandemia

## Juntos pela Várzea

Uma das principais iniciativas do Grupo Cornélio Brennand durante a pandemia é o programa **Juntos pela Várzea** – desenvolvido com a finalidade de minimizar os impactos econômicos e sociais nas famílias e empresas do bairro da Várzea, em Recife, onde o Grupo foi criado e mantém até hoje sua sede administrativa. Ele inclui tanto ações emergenciais quanto ações de apoio às empresas, oferta de bolsas de estudos a jovens e aulas para o bem-estar dos moradores da região.

Iniciado em abril de 2020, o programa atende a **18 comunidades** do bairro, tendo entregado mais de **10 mil cestas básicas e kits de limpeza, 1,1 mil vales-gás e 750 reservatórios de água** – complementados pelo abastecimento semanal por meio de carrossa em regiões mais afetadas pela escassez hídrica, totalizando **1,1 milhão de litros de água** doados.

Em 2020, em resposta às condições causadas pela pandemia da Covid-19, foi realizada uma campanha de *match funding* com os colaboradores do Grupo. A cada real doado, o GCB doava mais dois. Com isso, em um único mês, foi possível beneficiar com a doação de cestas básicas, 500 famílias a mais, além das doações mensais já realizadas.

### NÚMEROS DO JUNTOS PELA VÁRZEA EM 2020

Mais de **224** horas de voluntariado

Mais de **10 mil** cestas básicas e kits de limpeza

**1,1 mil** vales-gás

**750** reservatórios de água

**1,1 milhão** de litros de água



Colaboradores do Grupo também se engajam nas iniciativas para mudar a realidade das comunidades da Várzea.



Mais de 1.100 famílias são impactadas mensalmente pelo programa Juntos Pela Várzea.



Mais de 10 mil cestas básicas foram entregues ao longo de 2020.





## Apoio aos Empreendedores da Várzea

Além de seu papel em ações emergenciais, em 2020, o Juntos pela Várzea também atuou no sentido de apoiar os micro e pequenos empreendedores do bairro, em um cenário marcado pela desaceleração econômica trazida pela pandemia. Dessa forma, o Grupo ofereceu diversas ações:

### PROGRAMA DE MENTORIA DIGITAL

Durante a pandemia e sua situação de *lockdown*, muitos negócios se viram na necessidade de rapidamente adaptar suas vendas para o digital. Sendo assim, para desenvolver nos empreendedores da Várzea habilidades necessárias para tornar as redes sociais mais estratégicas e com maior potencial de vendas, criamos o Programa de Mentoria Digital. Em parceria com uma consultoria especializada, foram oferecidas mentorias gratuitas, online e personalizadas, **para três turmas de dez empreendedores (30 participantes ao todo). Cada um recebeu 15 horas de conteúdo, além de uma hora de mentoria individual.**

### VISITAS E DIAGNÓSTICOS

Com o objetivo de acelerar a recuperação socioeconômica da comunidade e a retomada da geração de emprego e renda, o Grupo Cornélio Brennand convidou o Sebrae/PE para realizar uma série de eventos e mentorias para os empreendedores do bairro da Várzea. Como ponto de partida dessa parceria e para colher insumos sobre o nível de gestão dos empreendimentos, foram realizadas visitas a **178 empreendimentos do bairro, sendo realizado um diagnóstico nas seguintes áreas: Planejamento Estratégico,**



**Gestão Financeira, Gestão de Marketing/ Vendas, Estratégias Digitais.**

### SEMANA DO MEI

Seguindo as ações em parceria com o Serviço de Apoio às Micro e Pequenas Empresas de Pernambuco (Sebrae-PE) e em busca de apoiar os microempreendedores do bairro da Várzea, em novembro de 2020 realizamos a Semana de Formalização do MEI. Ela contou com uma palestra sobre Formalização, Obrigações e Benefícios do micro-empendedor individual (MEI) (53 inscritos) e três dias de atendimento presencial aos empreendedores do bairro. Eles tiveram acesso a serviços de formalização, regularização (parcelamentos, baixa, desenquadramento, declarações e emissão de boletos) e orientações gerais sobre o MEI.

Para 2021, as frentes de atuação para continuidade do programa estão distribuídas em três campos:

- Empreendedorismo: empreendedorismo feminino, voltado às micro e pequenas empreendedoras do bairro, por meio da Empretec;
- Educação: parceria com a Alicerce Educação; e
- Saúde emocional: por meio do Programa Respiração, Água e Som (RAS)





## Empresários por Pernambuco

Além do **Juntos pela Várzea**, que voltou sua atuação à população do entorno de sua sede, o Grupo Cornélio Brennand também agiu no interesse da população do estado de Pernambuco – e liderou a campanha **Empresários por Pernambuco**, ao lado de três outros grupos empresariais de origem pernambucana: Viana e Moura Construções, Grupo Moura e Ferreira Costa. O programa se voltou ao atendimento emergencial de famílias em situação de alta vulnerabilidade, residentes da Zona da Mata ao sertão de Pernambuco.

A iniciativa foi realizada em duas etapas ao longo de 2020. A primeira contou com a doação de **50 mil cestas básicas** dos quatro grupos que lideraram a iniciativa, e a seguinte foi a ampliação do programa, com a participação de outras empresas. Dessa forma, foi possível dobrar o impacto da campanha, que arrecadou um total de **R\$ 6,5 milhões**, convertidos em **102.535 cestas básicas** distribuídas a 24 municípios.

A ação contou com a coordenação da ONG Novo Jeito, um movimento social que estimula a solidariedade entre as pessoas; com a colaboração do exército brasileiro, que fez a logística de entrega das cestas para as famílias; e com a participação da ONG Amigos do Sertão, que viabilizou entregas em vários municípios do interior do estado.

Todo o projeto foi acompanhado por uma auditoria externa, a fim de conferir segurança e confiabilidade ao processo de doação de recursos, aquisição e distribuição de cestas básicas.



### Resultados do movimento Empresários por Pernambuco

ANÁLISE GERENCIAL

**R\$ 6,5 mi**

Arrecadados convertidos em Cestas Básicas

**277**

Doadores, entre Pessoas Físicas e Jurídicas

**102.535**

Cestas Básicas doadas para famílias em situação de vulnerabilidade

**24**

Municípios no estado de Pernambuco atendidos





INSTITUTO OFICINA CERÂMICA FRANCISCO BRENNAND

# Apoio à arte, cultura e educação

“A minha parte está feita, e foi feita com minha alma artística, intransferível. Agora, é com as novas gerações”

Francisco de Paula Coimbra de Almeida Brennand



Vista aérea da Oficina Francisco Brennand.

Filho de Ricardo Lacerda de Almeida Brennand, que fundou o Grupo em 1917, o artista plástico Francisco de Paula Coimbra de Almeida Brennand (1927-2019) se tornou notório como ceramista, escultor e pintor. Em 2017, ele foi agraciado com a Medalha do Mérito Guararapes - Grã Cruz, a mais alta honraria do Estado de Pernambuco.

Desde 1971, Francisco Brennand passou a realizar experimentos utilizando o forno da propriedade do seu pai para produzir suas peças em cerâmica. A antiga Cerâmica São João, no Bairro da Várzea, em Recife, transformou-se ao longo de quase meio século como ateliê de Brennand e ponto de elevado interesse artístico, aberto à visitação pública.

Em setembro de 2019, foi inaugurado o Instituto Oficina Cerâmica Francisco Brennand (Oficina Brennand), entidade cultural, sem fins lucrativos, com o objetivo de preservar o legado do artista, ao passo em que atua como fomentadora e difusora de práticas artísticas e culturais contemporâneas. O artista, que doou um

acervo de cerca de três mil obras, além das instalações da Oficina, teve participação ativa na constituição do Instituto.

O Grupo Cornélio Brennand foi o primeiro patrocinador oficial para as ações de qualificação da Oficina, que também conta com auditorias elaboradas pela PwC Brasil.

Em 2020, o Instituto já promoveu as suas primeiras ações:

**Plataforma Crítica:** Um programa de debates e um seminário em torno da obra de Francisco Brennand, tendo como orientação três eixos principais: Natureza, Território e Cosmologias. Tais eixos, oriundos da poética de Francisco Brennand, se desdobram como linhas conceituais de atuação do Instituto e foram pautas para conversas ao vivo, *podcasts* e ensaios críticos que se estenderam até o primeiro semestre de 2021.

**Ensaio “Francisco Brennand última performance”:** A partir de um conjunto de registros fotográficos de trabalhos de Brennand, o ensaio aborda temas do nascimento e da morte na obra do artista.

Os conteúdos gerados pela Plataforma Crítica – *Oficina Brennand* já foram acessados por mais de 1.600 pessoas no Youtube e no Spotify. E continuam disponíveis em formato digital gratuitamente nos [canais oficiais da Oficina](#).

Com esses programas, o Instituto reforça o seu propósito de preservar e conduzir a grande obra de Francisco Brennand às futuras gerações, e permitir que o espírito inovador que norteou toda a sua obra possa inspirar a descoberta de novos futuros, além de fomentar parcerias para as mais diversas atividades nas áreas de cultura, educação, turismo, tecnologia e inovação.



Em 2019 a Oficina tornou-se um instituto sem fins lucrativos a fim de ampliar o acesso e preservar seu caráter público.



Mata de São João da Várzea, Recife (PE)

# Meio ambiente





“

Homem de mente aberta, meu pai tinha, eu já disse, uma noção exacerbada de continuidade, de preservação dos bens históricos e, principalmente, das matas. De proteção ao verde, às águas. Afirmava com convicção que árvore é símbolo de vida, comunicação entre as sombras subterrâneas das raízes e a luz do sol.”

**Cornélio Coimbra de Almeida Brennand**



Dentre os pilares da agenda ESG, pode-se afirmar que o respeito ao meio ambiente está presente na história do Grupo Cornélio Brennand desde a sua fundação, em 1917, e permanece vivo – mantido pelas diversas gerações da família. Se no passado essa atenção era constante, mas nem sempre objeto de processos ou políticas definidas, nos anos recentes o Grupo vem fortalecendo a sua gestão ambiental, de forma a oferecer uma contribuição mais robusta nesse aspecto.

A empresa também contribui para a preservação do meio ambiente no entorno de sua sede, no bairro da Várzea, em Recife, onde está localizada a sede do Grupo Cornélio Brennand desde 1917. Por ter desenvolvido vários negócios naquela área, o Grupo Cornélio Brennand está inserido em um território que, anteriormente foi ocupado por imensos campos de cana-de-açúcar, na época em que a Usina São João era o principal empreendimento da família. Com o fim da atividade, e a visão preservacionista dos membros da família, o solo se recobriu de vegetação e hoje se destaca pelas extensas áreas de vegetação que formam um conjunto verde expressivo para a cidade do Recife. Destacam-se duas unidades de conservação municipais (UCNs): as Áreas de Relevante Interesse Ecológico (ARIE) Mata da Várzea, no Engenho Santos Cosme e Damião; e Matas do Curado, no Engenho São João. A este conjunto de ativos naturais, soma-se a presença do rio Capibaribe, que corta essas duas grandes massas verdes, em uma extensão de aproximadamente sete quilômetros, como um marco da paisagem local.

## A Mata da Várzea

Historicamente, a Mata da Várzea tem sido preservada pelo Grupo Cornélio Brennand, e o desafio é buscar soluções criativas para o seu uso sustentável. Neste sentido, foi de grande importância a aprovação do Plano de Manejo da UCN Mata da Várzea. O Plano foi elaborado pela Prefeitura do Recife, por meio de um processo participativo com a sociedade civil e a colaboração e participação do Grupo Cornélio Brennand. Ele tem por objetivo nortear as ações de conservação dos recursos naturais e do patrimônio cultural da Unidade de Conservação, assim como orientar possíveis usos e ocupações do território, para que estes ocorram de forma equilibrada.

A característica de Área de Relevante Interesse Ecológico (Arie) da UCN Mata da Várzea está presente nos 537 hectares de cobertura florestal, em seus diferentes estratos, que correspondem a 71,5% do território total da UCN. Possui riqueza de diversidade de espécies da flora e da fauna, elementos históricos e culturais de extremo valor, como a Oficina Cerâmica Brennand, e por ser uma área de recarga de aquífero participa diretamente na regulação do ciclo hidrológico da cidade. A Mata da Várzea proporciona serviços ecossistêmicos relevantes para seu território e áreas adjacentes; esses serviços estão relacionados à redução da temperatura, proteção do solo contra erosão, à redução do



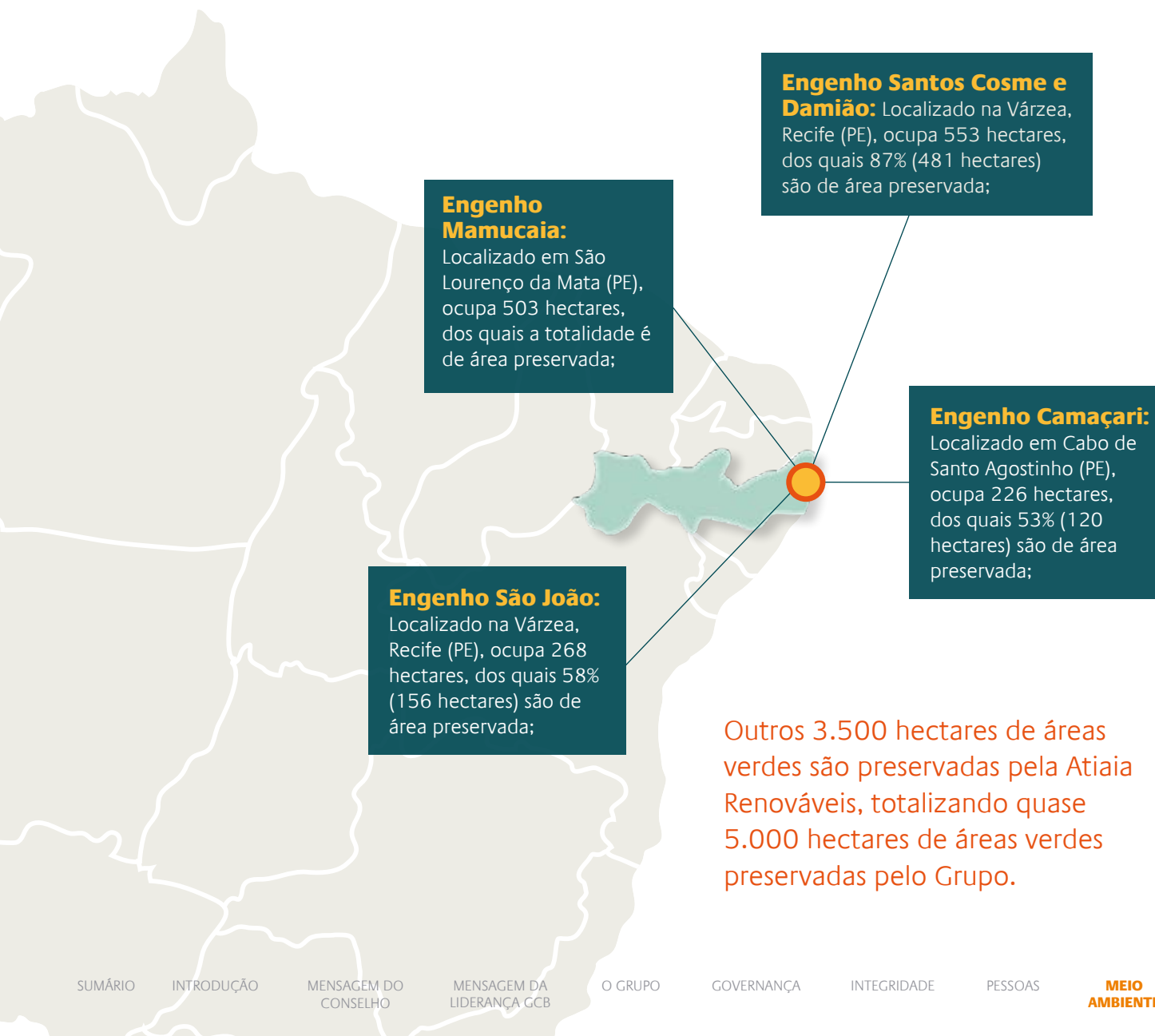
Vista do Rio Capibaribe ao longo do seu eixo, Recife (PE)

escoamento superficial das águas pluviais, à proteção das margens dos cursos d'água (prevenindo o assoreamento) e, consequentemente, mantendo o ciclo hidrológico natural, evitando enchentes de maiores proporções nos bairros circunvizinhos.

O Plano de Manejo definiu eixos temáticos que irão orientar a elaboração de projetos e atividades específicas, que devem ser desenvolvidas e geridas pelo Conselho Gestor da UCN. Numa perspectiva de futuro, espera-se que a Mata da Várzea possa oferecer um leque de atividades que promovam a proximidade das pessoas com a natureza e crie um senso de pertencimento coletivo, para assim perpetuar a sua conservação.

## Áreas Verdes Preservadas

Além da Mata da Várzea, o Grupo dispõe de outras áreas verdes de preservação em Pernambuco:



## Programa GCB Sustentável

Este olhar de respeito ao meio ambiente vai além da preservação das áreas verdes; está presente nas diversas práticas, ações e projetos que permeiam as atividades do Grupo e de seus negócios pela lógica do desenvolvimento sustentável. Uma iniciativa que apoia essa bandeira, no sentido de promover e disseminar a cultura de sustentabilidade ecológica no Grupo Cornélio Brennand, é o programa GCB Sustentável, que tem como objetivo reduzir o impacto ambiental, em diversas frentes, agregando competitividade e valor aos negócios. O grupo de trabalho foi formado por uma equipe multidisciplinar, representando as diversas áreas e negócios do GCB.

Ações realizadas pelo programa GCB Sustentável em 2020:

- Criação da marca e identidade do programa;
- Bate-papo GCB sobre sustentabilidade
- Campanha de reciclagem de óleo de cozinha
- Parceria com Owens Illinois para reciclagem de vidro oco
- Levantamento de geração de resíduos por negócio
- Plano de Gerenciamento de Resíduos Sólidos (PGRS) do escritório central com apoio de uma consultoria externa
- Substituição de copos descartáveis nos refeitórios da sede do GCB e na fábrica da Vivix\*
- Substituição de papel toalha por secadores de mão na Várzea\*

\*suspensão devido à pandemia



# CRIE O NOVO



Colaboradores do GCB no escritório central



# Inovação & Transformação Digital





Ao longo de toda a história dos Brennand, a qualidade sempre foi a determinante em tudo o que produziam (...) Nascia ali um dos princípios (ou leis) Brennand de empreendedorismo: buscar negócios que precisem de tecnologia sofisticada, porque esta é ferramenta imbatível para vencer a concorrência.”

**Ignácio de Loyola Brandão,**

*Grupo Cornélio Brennand: Os Primeiros Cem Anos (2016)*

A constante preocupação em buscar a inovação tecnológica em seus negócios faz parte do modo de ser do Grupo Cornélio Brennand, desde a sua fundação. A iniciativa que marcou o surgimento do Grupo foi a criação da Cerâmica São João, em 1917, por Ricardo Lacerda de Almeida Brennand – que já enxergava na tecnologia a forma mais eficiente de aproximar a capacidade produtiva do Pernambuco do início do século XX àquela observada nos estados das regiões Sudeste e Sul. Hoje, tendo a inovação como um dos seus valores principais, o Grupo reafirma o seu compromisso de não apenas se adaptar às mudanças, mas também de liderar esse processo de transformações.



Treinamento de Design Thinking – Colaboradores são estimulados a criar o novo todos os dias.

### Mudança Cultural

Acreditamos que os fatores que fizeram o Grupo chegar aos cem anos de existência não serão, necessariamente, os que o levarão ao seu próximo centenário. Por esta razão, além do investimento em novas tecnologias e soluções, o processo de mudança cultural é considerado como um passo fundamental para manter pessoas e ambientes dinâmicos, capazes de responder de forma ágil aos desafios cotidianos, no presente e no futuro.

Para acelerar a mudança cultural, a empresa investe nos seus colaboradores por meio de capacitações em novas tecnologias, *design thinking* e métodos ágeis. Também há incentivos à formação de grupos de trabalho, onde podem ser discutidas e sugeridas inovações para os negócios. Esses grupos vêm exercendo um importante papel na disseminação da cultura de inovação em diversas áreas. Algumas das iniciativas são as seguintes:





Colaboradores durante convenção anual do GCB, em fevereiro de 2020, antes do início da pandemia no Brasil.

**Vingadores:** Movimento que iniciou no Centro de Serviços Compartilhados (CSC) e incorporou colaboradores de outras áreas, com o objetivo de resolver problemas do dia a dia com a tecnologia disponível;

**CSC+:** Grupo de colaboradores que formam uma célula para atuar com robotização de processos (RPA) da área;

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

Uma outra iniciativa voltada para o estímulo de novas ideias é o Bate-Papo GCB – um programa de compartilhamento de conhecimentos, criado a partir da sugestão de um colaborador por meio do programa de inovação - o Revoluta. Em 2020 foram promovidas várias agendas, abordando temas como ciência de dados, Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD), o futuro do ambiente do trabalho, entre outros.

O relacionamento com ecossistemas de inovação permite que, anualmente, o Grupo conheça mais de 80 empresas dos setores de tecnologia, energia, educação e imobiliário, entre outros. Essa parceria com organizações diversas – que aproximam o Grupo de startups e que realizam matches para a soluções de problemas – resultou em pitches nos quais as *startups* apresentaram suas propostas, permitindo identificar soluções a partir delas. Dessas 80 participantes, 14 foram contratadas para prova de conceito (experimentação) ou utilização em nossa operação (Corporativo + Negócios). A inovação aberta é um excelente canal para manter a empresa atualizada sobre novas tecnologias, soluções, mercados e modelos de negócios, de gestão e de trabalho além de ser uma oportunidade de colocá-los em prática.



As metodologias utilizadas para captar esse turbilhão de ideias acontecem por meio de desafios induzidos e de programas de ideias, com os quais é possível incentivar a criatividade e a experimentação. O Revoluta surgiu em 2018 e é hoje um dos principais veículos de transformação cultural no Grupo; seu nome convida os colaboradores para serem protagonistas da inovação e da construção do futuro.

Em 2019, para os cinco desafios propostos, foram recebidas 87 ideias. Em 2020, antes da disseminação da pandemia da Covid-19, uma delas foi colocada em prática, uma convenção anual chamada RADAR, como sugestão de um colaborador para o desafio “Comunicação transparente e eficiente”, e pela primeira vez o Grupo Cornélio

Brennand reuniu os colaboradores de todos os seus negócios. A iniciativa teve como objetivo integrar as equipes, compartilhar o direcionamento estratégico, apresentar os resultados alcançados do ano anterior e delinear os desafios futuros.

Após o início da pandemia, o desafio estava voltado a apoiar soluções que pudessem minimizar os impactos causados pela crise da Covid-19. Com isso, o **GCB patrocinou o Desafio de Inovação Aberta nova economia**. O Desafio OIL/AD Diper (Agência de Desenvolvimento Econômico de Pernambuco) Nova Economia teve como objetivo engajar a comunidade de inovação a encontrar soluções tecnológicas capazes de combater os impactos econômicos causados pela pandemia da Covid-19 nas empresas Pernambucanas. Além de patrocinar o projeto, quatro colaboradores do Grupo participaram do processo seletivo para avaliação das empresas vencedoras do desafio.





# Digitalização e Transformação Digital

O Grupo Cornélio Brennand iniciou seu processo de transformação com a intensificação da capacitação no uso de novas tecnologias, acompanhadas de iniciativas de digitalização e robotização de processos. Além disso, lançou projetos-piloto de mapeamento e revisão de processos em diferentes áreas de negócios do Grupo.

Dentre os destaques de 2020, listamos o primeiro ciclo de *hackathon*, voltado para desmitificar a prática de robotização de processos; e a criação do CSC+, núcleo específico para o desenvolvimento da Força de Trabalho Digital no Centro de Serviços Compartilhados, que já entregou oito processos automatizados e mapeou outros 14 para desenvolvimento. Destacamos ainda o início da atualização do sistema integrado de gestão empresarial para o S/4HANA, desenvolvido pela SAP.

Essas iniciativas reforçam a estratégia de colocar em prática a democratização e descentralização da tecnologia da área de TI. O cenário globalizado do mercado atual exige mudanças organizacionais, e a transformação digital tem levado a uma verdadeira revolução cultural, alterando hábitos e processos dentro das empresas.

Entendendo esse contexto, o GCB contratou uma consultoria especializada para apoiar o processo de transformação digital do Grupo. A consultoria passou por quatro fases que foi desde a visão do corporativo e negócios até a criação de um *roadmap* de projetos para um horizonte de seis meses a 24 meses. As discussões sobre o projeto foram iniciadas em 2020, com implementação a partir de 2021.

O processo de transformação digital vem abrindo uma série de oportunidades para o aumento da produtividade e o acesso a novos mercados; mas, por outro lado também tem criado novos desafios – como aqueles relacionados as entregas ágeis, cibersegurança e a gestão de dados.

## LGPD e Cibersegurança

Uma importante iniciativa levada adiante pelo Grupo Cornélio Brennand em 2020 foi a implementação da primeira fase de adequação da organização às exigências da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD, lei 13.708/2018), que regula o tratamento de dados pessoais e dados pessoais sensíveis pelas empresas. Paralelamente, o Grupo também utilizou a plataforma de treinamento de segurança da informação já existente, para conscientizar os colaboradores não apenas sobre a correta utilização dos dados, mas também para reduzir o risco de que estes possam ser usados por pessoas ou empresas não autorizadas.

O programa de conscientização também inclui ações voltadas a aspectos específicos do tema, como comportamento online, classificação da informação, segurança do ambiente físico, controle de acesso, segurança digital, dispositivos móveis e trabalho remoto. E foi desenvolvido a partir da necessidade de mostrar a importância de proteger os dados pessoais e corporativos de possíveis ameaças, bem como criar uma cultura de cibersegurança na empresa. Por meio de treinamentos, competições e estratégias de gamificação, levamos de forma lúdica conhecimentos e boas práticas de segurança para os colaboradores. O Programa é composto de treinamentos opcionais (61 conteúdos), simulações de phishing (24) e reciclagem anual obrigatória de segurança.

Em 2020, o programa de Conscientização contou com a participação de 509 colaboradores, 78% de engajamento, e 348 horas média em treinamentos em segurança por meio da implantação.

Além disto, o Grupo vem investindo na elevação da maturidade de suas capacidades de segurança por meio da implantação de um Plano Diretor de Segurança da Informação para seus ambientes corporativos e industriais, bem como na melhoria do seu Centro de Operações de Segurança (SOC).

Esse movimento busca mudanças de atitudes e consciência, em todos os níveis, por meio da criação de um novo ambiente, mais colaborativo e seguro.

# Geração de valor por meio dos negócios

- 38 ATIAIA RENOVÁVEIS
- 46 IRON HOUSE
- 53 VIVIX
- 61 CIMENTO BRAVO

“

Meu pai nos ensinou a nunca raciocinar apenas em termos de quanto você vai ganhar ao começar um negócio. O fundamental é dedicar-se ao que criou, cheio de convicção, com garra, determinação. Trabalhar dia e noite, mês a mês, ano a ano, para conseguir aquilo que idealizou e planejou. Quando você vê, o sucesso vem, e os recursos entram. É a maneira pela qual os negócios retribuem sua dedicação.”

Cornélio Coimbra de Almeida Brennand







PCH Garganta da Jararaca (MT)



Vista aérea da Reserva do Paiva (PE)



Fábrica da Vivix (PE)



Vista aérea da Cimento Bravo (MA)

O ano de 2020 foi crucial para a organização de uma agenda ESG que aliasse uma visão consolidada do Grupo a um olhar estratégico. O assunto, que já fazia parte da agenda de discussões da alta liderança, ganhou maior robustez com o estabelecimento de uma nova área na gestão e com diretrizes de governança que garantiram sua transversalidade e a sua execução em todos os negócios do Grupo. Esse foi um ano de diagnósticos e planejamentos para entender como cada negócio, com suas particularidades, poderia maximizar seu impacto positivo dentro dessa agenda transversal, garantindo que o nosso desejo de crescimento esteja alinhado a uma agenda de desenvolvimento sustentável.

A gestão responsável inclui o cuidado e garantia da saúde financeira do negócio e da distribuição do valor adicionado aos seus diversos *stakeholders*, como colaboradores, clientes e fornecedores, além do governo e da sociedade, através da geração de imposto, e de emprego e renda.

Mesmo com os desafios da pandemia, 2020 mostrou resultados positivos em relação ao ano anterior, **com crescimento de 16,2% na receita líquida de 2019 para 2020 e crescimento de 5,5% no Ebitda de 2019 para 2020**, garantindo a manutenção dos impactos positivos do Grupo diante desse cenário.

Em razão da natureza de sua atividade e por atuar em segmentos distintos, cada empresa do Grupo contribui de forma diferente para fazer avançar essa agenda positiva – seja por meio de seus processos ou de seus produtos. Porém, o cuidado com as pessoas, com o meio ambiente, uma governança estruturada e o entendimento de que a inovação está intimamente ligada à sustentabilidade está presente de maneira transversal em todas as empresas do Grupo Cornélio Brennand.

Nesta jornada, a inovação é um meio e um fim, que permite ao Grupo garantir a expansão dos seus negócios e contribuir com a sociedade para um desenvolvimento sustentável.

**Conheça a seguir mais sobre os nossos negócios e os principais destaques de práticas e projetos sustentáveis das empresas que formam o Grupo Cornélio Brennand.**

Consolidado GCB (Atiaia, Vivix, Iron House, Cimar e demais empresas)	Valor absoluto 2019	Valor absoluto 2020	Varição (%) 2020/2019
Índice de Endividamento (Dívida Líquida/Ebitda)	3,77	3,26	- 0,51
Remuneração e Benefícios	128.031	129.874	1,4%
Tributos gerados	126.693	138.728	9,5%
Pagamentos a fornecedores – Valor absoluto	589.915	541.979	-8,1%
Pagamentos a fornecedores – Quantidade	3.395	3.345	-1,5%

\* valores em milhares de reais



Uma das belezas da pauta ESG, para mim, é sua amplitude, sua capacidade de alcançar e entremear temas diversos e relevantes, como a segurança do colaborador e a responsabilidade ambiental – ambos abrangem a operação do negócio e, ao mesmo tempo, o nosso olhar cuidadoso, o cuidar. A lista de assuntos é tão grande quanto os desafios envolvidos. O ESG conseguiu dar às empresas, aos consumidores e à sociedade a relevância da diversidade, da interdependência, do poder de fazermos a diferença de forma balanceada. A Atiaia Renováveis atua sob a diretriz da transformação sustentável e aplica as boas práticas de ESG de forma genuína e contínua, norteadas pelos princípios da energia renovável e do relacionamento de valor junto a seus públicos.”

**Ricardo Cyrino**

CEO da Atiaia Renováveis



A capacidade de examinar cenários e tendências de mercado de forma precisa, bem como de ingressar em novas linhas de negócios, caso o movimento faça sentido do ponto de vista estratégico, sempre estiveram presentes no Grupo Cornélio Brennand. A ambição de investir em energia surgiu da combinação da alta relevância estratégica e atratividade do setor aliado ao desejo do Grupo de contribuir com o desenvolvimento do país de forma sustentável.

Os primeiros investimentos começaram em 2004 como uma oportunidade de contribuir para a segurança energética e gerar energia limpa para a sociedade. O funcionamento das duas primeiras Pequenas Centrais Hidrelétricas (PCHs), em 2006, Garganta da Jararaca e Canoa Quebrada, já correspondiam ao abastecimento de uma cidade de 200 mil habitantes. Desde então, a expansão da atividade se manteve acelerada, colocando em funcionamento outras seis PCHs, que compõem hoje a Atiaia Energia, que recentemente passou a ser chamada de Atiaia Renováveis.



Vista aérea da PCH Buriti (MS)

## Governança

A Atiaia Renováveis possui um Conselho de Administração exclusivo para o negócio de energia, formado por oito integrantes (quatro conselheiros acionistas familiares, um conselheiro acionista não-familiar, um conselheiro interno e dois conselheiros independentes). Além da participação de mais dois acionistas da quarta geração da Família Cornélio Brennand, através do Programa de Formação do Acionista (Proa), como uma oportunidade de desenvolvimento e contribuindo, assim, para a continuidade e longevidade do Grupo.

Desde a sua criação, o Conselho da Atiaia Renováveis conta com a presença feminina em sua composição de membros, atentos em cultivar um ambiente de igualdade e respeito e em linha com a agenda de diversidade do Grupo Cornélio Brennand. O negócio também conta com toda a estrutura e sistema de governança corporativa do Grupo (*leia mais no capítulo Governança*).

Acompanhamento contínuo de nossos técnicos para obtermos melhores resultados



## Transparência e diálogo

Além de uma estrutura robusta de governança, a Atiaia Renováveis também busca tornar o ambiente de trabalho o mais transparente, diverso e inclusivo para seus colaboradores. Essa atmosfera é reforçada pelos bate-papos regulares com o presidente, na iniciativa denominada **Se Liga!**. Trata-se de um momento de troca entre os colaboradores do negócio, no qual, além de se atualizar sobre as novidades da empresa e do setor de atuação, as estratégias do negócio, os cuidados com a saúde e a segurança, todos podem apresentar opiniões e sugestões para melhoria contínua do negócio e do ambiente de trabalho.

# Propósito e visão de futuro

O propósito da Atiaia Renováveis é ter papel ativo na transformação sustentável dos negócios de seus clientes e da vida das comunidades onde atua. A experiência em desenvolver, construir e operar usinas, assim como a expertise em comercializar energia renovável, conferem credibilidade a uma empresa que acredita na jornada de energia limpa desde a sua fundação. Na recente revisão do seu planejamento estratégico, a empresa reafirmou o compromisso com a geração de energia através de fontes renováveis, diversificando seus parques de geração para as fontes eólica e solar. Com a atuação em novas fontes e a aproximação da Atiaia Renováveis ao mercado livre de energia, a meta é quintuplicar a sua potência instalada e chegar a 1 GW até 2030.

O olhar para a sustentabilidade aliado à capacidade de desenvolver soluções que atendam às necessidades de seus clientes, por meio da estruturação de propostas individualizadas e flexíveis, contribui para o estabelecimento de um relacionamento de longo prazo alicerçado por quatro atributos:

## FLEXIBILIDADE

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

## PRONTIDÃO

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

## TRANSPARÊNCIA

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

## TRANSFORMAÇÃO

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



Unimos eficiência e inovação ao bem-estar de nossos colaboradores



## Pequenas Centrais Hidrelétricas (PCHs)

Atualmente a Atiaia Renováveis controla oito pequenas centrais hidrelétricas (PCHs), que são empreendimentos de baixo impacto ambiental. Instaladas em regiões próximas às localidades de consumo, e integradas ao sistema elétrico da região, as PCHs são fonte de energia limpa, que proporcionam mais estabilidade e segurança no abastecimento energético.

Cada PCH tem capacidade para abastecer uma cidade de aproximadamente 100 mil habitantes (com exceção de Pedra Furada, a menor das oito PCHs). Assim, a energia total gerada pela Atiaia Renováveis atende a cerca de 700 mil pessoas nos estados de Mato Grosso, Mato Grosso do Sul e Pernambuco.

**Juntas, as oito PCHs em operação mais uma em construção têm uma capacidade instalada de 220 MW, com geração anual de 1,231 milhão de MWh/ano.**

## Energia eólica e solar

Além dos projetos de PCHs operacionais e em desenvolvimento, a Atiaia Renováveis tem desenvolvido projetos de energia eólica e solar fotovoltaica, em linha com o seu planejamento estratégico.

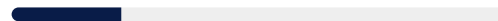
**Atualmente dispõe de dois projetos em desenvolvimento de geração de energia solar fotovoltaica em Pernambuco e no Rio Grande do Norte, somando 632MW de capacidade instalada, e dois projetos em desenvolvimento de geração eólica no Rio Grande do Norte, somando 273MW.**

Em um dos parques eólicos localizado em Rio Grande do Norte, está sendo considerada a viabilidade de instalação de painéis solares, fazendo desse um parque híbrido, que combina a geração de energia eólica e solar, de forma a aproveitar melhor a complementaridade das duas fontes de energia renovável.

Já em um parque solar de Pernambuco, o modelo de autoprodução está em desenvolvimento avançado e potencializa ganhos aos clientes.

### NOSSOS NÚMEROS

220MW EM CAPACIDADE INSTALADA



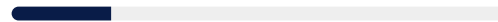
1,1 GW EM PROJETOS DE PCHS, EÓLICOS E SOLARES



### USINAS EM OPERAÇÃO

Conheça os detalhes das nossas Pequenas Centrais Hidrelétricas em operação.

196,7 MW POTÊNCIA INSTALADA



1.231.000 MWh/ANO - GERAÇÃO ANUAL



### PROJETOS EM OPERAÇÃO E EM DESENVOLVIMENTO



# Sustentabilidade social e ambiental

## Política socioambiental

A Atiaia Renováveis pauta sua atuação pela responsabilidade social e ambiental. Esse compromisso é formalizado por sua política socioambiental, cujas premissas são as seguintes:

- Garantir o cumprimento dos requisitos da legislação socioambiental aplicável à atividade e dos compromissos socioambientais assumidos voluntariamente;
- Reconhecer o Sistema de Gestão Ambiental e Social como estratégico para o desempenho organizacional;
- Adotar medidas de proteção social e ambiental tecnicamente comprovadas e economicamente viáveis, com a finalidade de minimizar ou eliminar os impactos negativos das atividades, e de aprimorar continuamente seu desempenho socioambiental;
- Estimular seus colaboradores, por meio de programas e treinamentos, a desenvolver consciência ambiental para correta prática de suas atividades;
- Estabelecer maior integração com a sociedade, buscando ampliar a consciência ecológica relacionada à educação e ao meio ambiente; e
- Monitorar e avaliar os impactos, riscos e emergências relacionadas às atividades da empresa, de forma a garantir a segurança da comunidade.

## Projetos socioambientais

Cada uma das PCHs dispõe de um Programa Básico Ambiental, por meio do qual são criados diversos projetos de proteção à natureza – como, por exemplo, o reflorestamento contínuo para a reposição da vegetação nativa. Foram plantadas 1,5 milhão de mudas em todas as centrais, nas áreas degradadas por atividades econômicas anteriores à sua instalação no local. Adicionalmente, foram criados programas específicos para garantir a preservação do patrimônio arqueológico local.

Ao todo, as ações da empresa relacionadas a temas socioambientais incluem mais de vinte frentes de trabalho, voltadas a temas como educação ambiental, recuperação e reflorestamento ambiental, saúde, segurança do trabalhador e monitoramentos diversos, entre outros.



## Conheça algumas práticas de reconhecimento e destaque na Atiaia Renováveis:

**Escada de peixe:** pioneira no Centro-Oeste em adotar o Sistema de Transposição de Peixes (STP) em PCHs, que permite a migração dos cardumes na época da piracema.

**Estudo da ictiofauna:** O inventário de espécies de peixes existentes no rio Culuene é um dos mais completos realizado em um rio brasileiro. Mais de 250 espécies foram catalogadas, dentre as quais 20 que eram desconhecidas.

**Memória ancestral dos indígenas:** Recebeu o Prêmio Rodrigo Melo Franco de Andrade concedido pelo Instituto do Patrimônio Histórico e Artístico Nacional (Iphan), em 2008, que reconhece ações de excelência para preservação e promoção do patrimônio cultural brasileiro.

**Proteção de sítios arqueológicos:** Um programa da PCH de Porto das Pedras em um abrigo sobre rochas denominado Alto Sucuriú identificou um sítio arqueológico que veio a ser considerado um dos mais antigos do Brasil. O sítio foi isolado e resguardado, tem mata nativa protegida, e a área é considerada de preservação permanente da PCH.

**Certificado de energia renovável:** Certificação em Energia Renovável conferida pela Associação Brasileira de Energia Eólica (ABEEólica) e a Associação Brasileira de Energia Limpa (Abragel).



I-REC  
STANDARD

**Certificação I-REC (Certificado Internacional de Energia Renovável):** A PCH Porto das Pedras renovou o seu Certificado de Energia Renovável, dessa vez pela I-REC (sistema global de rastreamento de atributos ambientais de energia), e se tornou a primeira PCH - e única até o momento - no Brasil a obter esse selo sustentável. Para receber essa certificação, o empreendimento precisa atender no mínimo 5 dos 17 ODS Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da ONU, e a PCH atendeu 11 deles.

# ESG na prática

## AMBIENTAL

Mais de  
**1,5 milhão**  
de mudas nativas plantadas

**3,5 mil**  
hectares de áreas preservadas

Mais de  
**130 mil**  
litros de óleo  
reciclados

**1 mil**  
hectares de  
recuperação de  
áreas verdes



Mais de  
**30 toneladas**  
de lixo reciclado nas PCHs

**360 mil\***  
toneladas de redução  
de emissão de CO<sub>2</sub>

\*Auditados

# ESG na prática

## SOCIAL

Construção de ponte de 70 km sobre o rio Sucuriú, doada ao município de Chapadão do Sul (MS)



Proteção de sítios arqueológicos



Ações de Educação Ambiental nas escolas dos municípios onde temos PCHs.

Serviços de pavimentação na vila de São José do Couto (MT)



Ações voltadas à saúde e ao bem-estar das comunidades do entorno das PCHs, incluindo campanhas de conscientização do câncer de mama (Outubro Rosa), da violência (Disque 100) e do alcoolismo



Geração de 100 empregos diretos e 3,6 mil indiretos nas regiões das PCHs

Investimentos para reforma do aeroporto municipal Bom Futuro, em Lucas do Rio Verde (MT)



Reforma e ampliação do hospital municipal de Lucas do Rio Verde (MT)

Investimentos acumulados superiores a R\$ 5 milhões para as comunidades indígenas de Xingu e Xavante no Mato Grosso.

- Programas e ações sociais e ambientais: Gestão do PBA-CI-Xingu; comunicação social; apoio ao monitoramento territorial e ambiental; infraestrutura e capacitação em recuperação ambiental com a utilização de sistemas agroflorestais; apoio às práticas alimentares; saúde e educação ambiental; fortalecimento das organizações indígenas e valorização cultural entre outros.
- Doação para Fundo de Fomento para manutenção dos projetos já implementados



Nossos colaboradores como voluntários pelo Pantanal



## SOS Pantanal

Entre 2000 e 2018, IBGE estimou em 2,1 mil km<sup>2</sup> a área devastada no Pantanal, que era o bioma mais preservado do país. Já em 2020, pesquisadores estimam a perda de pelo menos 23 mil km<sup>2</sup> consumidos pelo fogo. No mesmo ano, diante das queimadas sofridas pelo Pantanal, o Grupo Cornélio Brennand, pela Fundação Ecotrópica, ONG de ação e proteção ao bioma do pantanal, doou 600 kg de alimentos de cestas básicas, 2,6 mil kg de produtos hortifrutigranjeiros e 2,88 mil litros de água para as populações afetadas pelos incêndios na região do Pantanal.

Os insumos doados foram repartidos e levados para atender mais de 130 ilhas pantaneiras, abrangendo diversos pontos do Pantanal do Mato Grosso (MT) e conseguindo chegar também ao início do Pantanal do Mato Grosso do Sul (MS). A equipe da Atiaia Renováveis percorreu cerca de 170 quilômetros adentro do pantanal, realizando o reabastecimento dos pontos estratégicos de alimentação posicionados pelos biólogos envolvidos nos resgates e observação da fauna.

# Inovação

A área de inovação do GCB trabalha em conjunto com a Atiaia Renováveis para o desenvolvimento do planejamento estratégico realizado com apoio de consultoria especializada, iniciado em 2020.

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

Ainda em 2020, realizamos três experimentos com o objetivo de melhorar a gestão da área de sustentabilidade, manutenção das barragens e controle de macrófitas de forma sustentável (plantas aquáticas que nascem nos reservatórios) que apesar de não avançarem trouxeram grandes aprendizados para organização.

Em 2021, a Atiaia Renováveis deu início a um Projeto de Desenvolvimento da Estratégia de Inovação. Por meio da área de Inovação do GCB, com o apoio de uma consultoria, o projeto tem como objetivo principal disseminar a cultura de inovação dentro do negócio e definir a ambição de inovação, com um plano de atuação bem estruturado e um modelo de gestão que irá integrar os esforços de inovação da Atiaia Renováveis ao seu Planejamento Estratégico. A etapa inicial do projeto contou com um diagnóstico de maturidade da inovação, a partir de entrevistas individuais com lideranças da empresa, especialistas externos, conselheiros e um bate-papo com colaboradores do negócio sobre “Cultura da Inovação e Engajamento”.



Casa de Ferro,  
Patrimônio Histórico  
desde julho de 1980



# Iron House

GRUPO CORNÉLIO BRENNAND



As práticas da agenda ESG são pilares primordiais para todos os setores da economia. Para se atender às necessidades e urgências do meio ambiente e da sociedade é necessário, de fato, uma revolução nos modelos de negócios e no dia a dia. Na Iron House, buscamos definir as nossas ações com base em premissas sustentáveis e de respeito ao meio ambiente, com um olhar atento para contribuir com essa transformação que o mundo nos pede. Entendemos que um projeto de desenvolvimento imobiliário precisa nascer sustentável, e por isso trazemos como um desafio para o nosso setor implementar as práticas ESG desde a concepção do projeto. Dessa forma, teremos uma abordagem mais holística e que agrega valor a longo prazo para todas as partes interessadas.”

**Leticia Simonetti**  
CEO da Iron House





Casa de Ferro



Coqueiral da Reserva do Paiva (PE)

Em 2011 o Grupo Cornélio Brennand criou a Iron House Real Estate para estruturar a sua atuação em desenvolvimento, investimento e gestão de ativos imobiliários. A própria escolha do nome Iron House revela a manutenção do legado do Grupo; trata-se de uma referência à Casa de Ferro, projetada na Bélgica e trazida para Recife (PE) em 1892. Cercada por um jardim de autoria do paisagista Roberto Burle Marx, a edificação é considerada patrimônio histórico desde 1980.

O interesse da empresa em investir no mercado imobiliário foi despertado pela disponibilidade de áreas remanescentes de atividades industriais do Grupo em Pernambuco e na Bahia, nas áreas do bairro da Várzea, em Recife (PE), na Praia do Paiva, em Cabo de Sto Agostinho-PE e no município de Camaçari (BA). A Praia do Paiva se tornou o primeiro bairro planejado da região metropolitana de Recife – a Reserva do Paiva, e de forma similar, as terras do Grupo, anteriormente utilizadas pela Ceramus, em Camaçari (BA), deram espaço para o primeiro bairro planejado daquela cidade – a Reserva Camassarys.

No Planejamento Estratégico de Portfólio do Grupo Cornélio Brennand, atualizado em 2020, ficou definido como diretriz para a Iron House que seus novos projetos terão como foco a utilização do potencial do *land bank* (terrenos) próprio.

## Governança

Na estrutura de governança corporativa do Grupo Cornélio Brennand, a Iron House conta com um Comitê Imobiliário, responsável por definir as diretrizes de atuação e investimentos da área imobiliária. O fórum é composto por cinco integrantes (quatro conselheiros acionistas familiares e um conselheiro interno), além da participação de dois acionistas da quarta geração da Família Cornélio Brennand, como oportunidade de desenvolvimento e contribuindo, assim, para a continuidade e longevidade do Grupo. O colegiado também conta com o apoio e toda a estrutura e sistema de governança corporativa do Grupo (*leia mais no capítulo Governança*).

# Reserva do Paiva



Vista aérea  
da Reserva do  
Paiva (PE)



Manutenção  
do bairro  
pela AGRP

Ação do  
Amiguinhos  
do Paiva -  
Limpeza da  
praia



Um exemplo desse olhar de longo prazo é a Reserva do Paiva, um destino cercado de mata, rio e mar de águas mornas, embelezado por recifes de corais, com área total de 526 hectares, 8.5 km de praias, 126 hectares de áreas verdes e 200 hectares de Mata Atlântica preservada.

O bairro adotou medidas para a preservação do meio ambiente em todas as etapas de construção. Para neutralizar as emissões de CO<sub>2</sub> nas obras do viário e áreas comuns, previu-se o plantio de milhares de mudas de árvores. E sempre busca um equilíbrio entre as construções dos seus empreendimentos e o ambiente em que estão inseridas, com formas mais horizontais, baixo adensamento e amplas distâncias entre elas, atendidos por uma via principal com ciclovia e calçadões. O bairro valoriza áreas verdes com projetos arquitetônicos que favorecem a ventilação cruzada, o aproveitamento da iluminação natural, o uso racional de água e energia.

## Associação Geral da Reserva do Paiva (AGRP)

O bairro é coordenado pela Associação Geral da Reserva do Paiva (AGRP), uma estrutura de governança que tem o objetivo de zelar pelos interesses comuns do público e do privado. Ela foi criada para promover a organização da Reserva do Paiva e a integração entre o empreendimento e as comunidades vizinhas.

É por meio da AGRP que o local busca se tornar referência de inovação social, atendendo, inclusive, os novos referenciais de Responsabilidade Social Empresarial da ISO 26000, que incluem o compromisso com o desenvolvimento socioeconômico do território. Os programas sociais existentes contribuem para o desenvolvimento local sustentável na Reserva do Paiva e adjacências, buscando a gestão compartilhada, a melhoria das condições de vida, da ocupação e da renda de comunidades do território.

## NOSSOS BAIROS PLANEJADOS

Um diferencial importante da Iron House é que sua atuação, com um olhar amplo para o desenvolvimento de territórios, busca a criação de espaços urbanos inteligentes baseados em *masterplans* que prezam pelo respeito a identidade e melhoria dos ativos econômicos, culturais e ambientais das áreas onde está presente.

SAIBA MAIS: [www.cuidamosdopaiva.com.br](http://www.cuidamosdopaiva.com.br)



# Inovação Social

O **Programa Reserva da Cidadania** foi criado no início do desenvolvimento do bairro com o objetivo de promover ações para a comunidade e dispor de lideranças qualificadas e assim garantir a continuidade do desenvolvimento local e da responsabilidade social e cultural. Para definir, gerenciar e executar as atividades do Programa, foi escolhido o Instituto de Assessoria para o Desenvolvimento Humano (IADH) que permaneceu na liderança do Programa até a sua conclusão em 2017.

O programa teve como resultados estruturantes:

A criação de uma governança comunitária:

**35 lideranças capacitadas**

Programas de geração de renda e negócios:

**mais de 180 famílias beneficiadas**

Criação do espaço Reserva da Cidadania:

**equipamento comunitário, autogerido pelas lideranças.**

## Projetos e ações Socioambientais

A AGRP também possui uma agenda permanente de projetos socioambientais que envolvem a comunidade e residentes do bairro:



Atuação na administração, manutenção, limpeza, paisagismo, vigilância e conservação das áreas de interesse e uso comum;



Ordenamento da orla do Paiva, conservação da qualidade ambiental da faixa de praia, dos manguezais, das reservas ecológicas e das áreas de preservação ambiental. Além do cadastramento dos comerciantes da orla;



Programas de Compostagem e Sistema de compostagem para tratar o resíduo orgânico gerado pelos empreendimentos do bairro.



Resgate de animais silvestres - Cerca de **200 animais resgatados em 2019 e 2020;**



Coleta Seletiva: Facilitação do processo de reciclagem e a destinação de materiais para fins nobres de reciclagem em projetos socioambientais. Em **2019 foram destinadas 20 toneladas para reciclagem** e em **2020** o volume mais que dobrou, para **45 toneladas** destinadas à reciclagem.

### Amiguinhos do Paiva: Projeto educativos para as crianças



2018/2019: **29 ninhos mapeados**  
2019/2020: **37 ninhos mapeados**  
2020/2021: **22 ninhos mapeados**

A AGRP promove a visita guiada aos ninhos de tartarugas da Reserva do Paiva, com uma palestra sobre o ciclo de desovas das tartarugas marinhas, a realização de uma atividade recreativa para as crianças, a exemplo do plantio de mudas, e, por fim, a visita *in loco* ao ninho, onde são expostas as ações socioambientais desenvolvidas pela AGRP. O mapeamento dos ninhos, realizado pela associação, acompanha desde a desova (dezembro a abril) até a eclosão

Outra ação do Amiguinhos do Paiva é o mutirão de limpeza da orla, com palestras sobre os lixos nos oceanos, o tempo de decomposição dos resíduos que são descartados na orla, para despertar nas crianças a importância da preservação do meio ambiente. Após as palestras, as crianças vão para a praia fazer o recolhimento dos resíduos.

# Empreendimentos da Reserva do Paiva

Em 2020 projetos importantes da Iron House foram desenvolvidos na Reserva do Paiva (PE):

## Quintas da Praia Condomínio Residencial

Na mesma região, a Iron House lançou em novembro de 2020 o condomínio Quintas da Praia – um projeto com uma sofisticada infraestrutura à beira-mar. O empreendimento é composto por 211 lotes de 425 a 678 m<sup>2</sup> cada. Alguns dos principais atributos de sustentabilidade desse projeto são:



Captação de águas pluviais para reuso no condomínio



Sistema inteligente de irrigação



Pavimentação com blocos intertravados e pisos refratários à absorção de calor



Economia de energia elétrica com lâmpadas de LED em todas as vias e áreas comuns



Estruturas de madeira proveniente de florestas plantadas com manejo controlado, certificadas pelo FSC



Tomadas para carros elétricos nas áreas comuns do condomínio



Área verde total do condomínio 20.501m<sup>2</sup>



Plantio de mais de 700 árvores



Empreendimento Quintas da Praia

### RECUPERAÇÃO DE RESTINGA

A vegetação no empreendimento será totalmente compensada. Serão regenerados seis hectares de uma área hoje degradada no Complexo Industrial Portuário de Suape. Ao todo, serão replantadas mais de 2 mil mudas de espécies nativas, que integrarão um amplo programa de acompanhamento e manutenção durante 36 meses.

### PLANTIO

Promoção de programa de plantio de mudas nativas no Parque do Paiva junto à Associação Geral da Reserva do Paiva (AGRP).



Empreendimento Acqua Marine

## Acqua Marine

O empreendimento Acqua Marine é o primeiro em Pernambuco a receber o selo Excellence in Design for Greater Efficiency (Edge), sistema de certificação de edifícios ecoeficientes criado pela International Finance Corporation (IFC, na sigla em inglês) do Banco Mundial. Para obter a certificação, o edifício de oito andares prevê uma economia de 23% em energia, 31% em água e 62% em energia incorporada em materiais. As medidas de eficiência energética e hídrica representarão uma economia de 24% nos custos de serviços públicos para os proprietários. Além das reduções de emissões de carbono de 21% que serão realizadas a cada ano daqui para frente.

Apesar das interrupções provocadas pela pandemia da Covid-19, a Iron House manteve um ritmo ativo e no final de 2020 o empreendimento estava 85% concluído.

Conheça mais sobre o Quintas da Praia:

<https://quintasdapraia.com.br/>





Vista aérea do bairro planejado Reserva Camassarys, ancorado pelo Boulevard Shopping

# Reserva Camassarys

CAMAÇARI (BA)

Com soluções inovadoras de mobilidade e oferta qualificada de comércio, lazer e moradia, a Reserva Camassarys é um destino completamente planejado dentro de uma área de 528 mil m<sup>2</sup>, localizado entre as principais vias de acesso à cidade e a três quilômetros do centro de Camaçari, município com o maior Produto Interno Bruto (PIB) industrial do Nordeste, e o segundo PIB da Bahia.

O desenvolvimento foi responsável por construir o primeiro shopping center da cidade, o Boulevard Shopping Camaçari, âncora da Reserva Camassarys. O bairro também conta com o Atacadão e o Assaí Atacadista, já em operação, e receberá outros empreendimentos comerciais e empresariais, hotéis, escola, centros médicos, condomínios residenciais e espaço de lazer.

O bairro sedia a Unidade Pitágoras Camaçari, que iniciou suas atividades em 2019. A faculdade fica localizada dentro do Shopping Boulevard Camaçari, proporcionando aos seus cerca de 350 alunos mais segurança e conforto, além de fácil acesso. A Pitágoras Camaçari se coloca entre as mais importantes faculdades da Bahia ao focar no fomento ao ensino na área de Engenharias, com cinco opções diferentes de graduação, a fim de formar profissionais qualificados a trabalhar na região – que é um dos polos petroquímicos mais importantes do país.

## Le Ville Condomínio Residencial

Em 2020, o condomínio de lotes erguido dentro da Reserva Camassarys contou com a construção de um viveiro de mudas, trazendo melhorias ao processo de compensação da vegetação suprimida na construção. Na revegetação foram utilizadas exclusivamente as mudas das espécies nativas produzidas pelo Resgate e Salvamento da Flora da área do empreendimento durante a atividade de supressão da vegetação. Mais de mil mudas de 15 espécies nativas foram plantadas de forma a garantir a sua perpetuação, além de contribuir com a redução do custo na aquisição de novas mudas para o replantio. Considerando o espaçamento adotado no coveamento e o número de mudas utilizadas, em um total de 1.102 unidades, o tamanho da área de revegetação foi 50% superior ao exigido na condicionante ambiental, de um hectare, chegando a mais de 1,5 hectare.



Viveiro do Le Ville

## Boulevard Shopping Camaçari



Inaugurado em 2015, o Boulevard Shopping Camaçari é o primeiro shopping center da região. Com uma área bruta locável (ABL) de 20 mil m<sup>2</sup>, cinco âncoras e três megalojas, 120 lojas satélites e 900 vagas de estacionamento, traz para a cidade marcas conceituadas, como a Lojas Americanas, Renner, Riachuelo, SmartFit, C&A e Le Biscuit, além do Cinemark, primeiro complexo de salas de cinema da região, com 5 salas de cinema com projeção 3D.

O empreendimento também é sinônimo de tecnologia e sustentabilidade. Por meio do Building Information Modelling (BIM) – processo de desenvolvimento de empreendimentos que permite a utilização e compartilhamento de informações entre todos os envolvidos – foram gerados diversos benefícios como: redução de retrabalhos e desperdício de materiais e mão de obra. O resultado foi uma construção otimizada e, conseqüentemente, em um projeto mais sustentável. O estilo traz modernidade e conforto, utilizando painéis de vidro para aproveitar a iluminação externa, mantendo o conceito de contato com a natureza.

## 2020 um ano desafiador para os shoppings

O Boulevard Shopping Camaçari teve as suas operações presenciais suspensas durante 4 meses no início da pandemia, retomando as atividades em julho de 2020. O fluxo de clientes foi retomado gradualmente, respeitando todas as normas de segurança que o momento exigia. Durante esse período, as lojas continuaram suas vendas pelo Instagram do Shopping e utilizando novos canais de compras como o *delivery* e o *retire-aqui*.

Além disso, durante o período em que esteve fechado, o Boulevard Shopping não deixou de realizar ações em prol da comunidade. Em parceria com o projeto Ação das Cores, o empreendimento realizou duas ações para arrecadação de alimentos, com a formatação de *drive-thru*, beneficiando 150 famílias carentes da cidade.

Reforçando um sinal de otimismo para a retomada econômica, o shopping pode comemorar a chegada de novas operações em 2020.

Outro motivo de comemoração para o Boulevard Shopping foi receber o Prêmio Empreender Camaçari, por estar entre as marcas mais lembradas da cidade pelo terceiro ano consecutivo.

## Inovação

Em 2020 foi lançado na Iron house o programa Breaking the Walls, que tem o objetivo de apresentar ao negócio soluções tecnológicas do mundo imobiliário. neste ano do lançamento, 11 startups participaram da iniciativa, com apresentações direcionadas a todos os colaboradores.





# VIVIX

## VIDROS PLANOS

“

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

**Henrique Lisboa**

CEO da Vivix Vidros Planos

Fachada Vivix  
(Créditos: Digital Vídeo)



Robô na fábrica da Vivix (Créditos: Digital Vídeo)

O interesse do Grupo Cornélio Brennand pelo setor de vidros vem desde 1958, com a antiga Companhia Industrial de Vidros (CIV), que atuava no segmento de embalagens e utilidades de vidro. Após sua venda para a Owens-Illinois, em 2010, o Grupo buscou se manter ativo no setor vidreiro, desta vez, no segmento de vidros planos.

Em razão da crise econômica em 2008, houve suspensão dos investimentos dos tradicionais fabricantes de vidros planos no Brasil, abrindo uma oportunidade para um novo *player* ingressar no mercado doméstico. As importações no Brasil representaram, nos anos de 2011 a 2013, o equivalente à produção de duas unidades industriais por ano. Este fato, associado a projeções de crescimento do mercado, apontaram que seria necessária a construção de uma nova fábrica com capacidade de produzir 600 toneladas por dia a cada dois anos na década seguinte no Brasil. (Fonte: Booz Allen / Monitor). Além disso, a contínua falta de produtos neste período e a tendência do crescimento no consumo per capita estimularam o Grupo Cornélio Brennand a investir no segmento de *float*, termo técnico para vidros planos. Assim surgiu a Vivix Vidros Planos.

A Vivix é uma das mais modernas fábricas de vidros planos do mundo. Foi inaugurada em 2014, no município de Goiana (PE), a cerca de 60 quilômetros de Recife (PE), sendo a primeira fábrica de vidros planos de capital 100% nacional. Com capacidade de produção de 900 toneladas por dia, a Vivix tem como principais clientes as indústrias da construção civil e moveleira e produz vidros planos incolores, coloridos, laminados, pintados, de proteção solar e espelhos.

O empreendimento é o resultado de um investimento superior a R\$ 1 bilhão e que conta, além da unidade fabril, com uma usina própria de beneficiamento de matérias-primas, situada a 12 quilômetros da fábrica, no município de Pedras de Fogo (PB).

O **Vivix Performa**, vidro de proteção solar, bloqueia quatro vezes mais a entrada de calor do que um vidro comum. Contribui para a redução do consumo de energia elétrica e permite a entrada de luz natural no ambiente - bloqueia os raios UV em até 99,6%. É produzido com os mais rigorosos critérios de qualidade e em acordo com a Norma ABNT BR 16023:2011, que se aplica a vidros revestidos para controle solar.



## Governança

A Vivix possui um Conselho de Administração exclusivo para o negócio de vidros, formado por sete integrantes (quatro conselheiros acionistas familiares, um conselheiro interno e dois conselheiros independentes), além da participação de mais dois acionistas da quarta geração da Família Cornélio Brennand, através do Programa de Formação do Acionista (Proa), como uma oportunidade de desenvolvimento e contribuindo, assim, para a continuidade e longevidade do Grupo.

Desde a sua criação, o Conselho da Vivix conta com a presença feminina em sua composição de membros, atentos em cultivar um ambiente de igualdade e respeito e em linha com a nossa agenda de diversidade do Grupo Cornélio Brennand. Atualmente, o Conselho da Vivix conta com a participação de duas Conselheiras mulheres, como evidência de que a empresa valoriza a diversidade de olhares como um fator importante para o seu crescimento e um benefício ao mundo corporativo e à sociedade.

O colegiado também conta com toda a estrutura e sistema de governança corporativa do Grupo (*leia mais no capítulo Governança*).

## Transparência e diálogo

Além de uma estrutura robusta de governança corporativa que promove uma agenda de transparência e prestação de contas, a Vivix estimula a integração e o diálogo entre as lideranças do negócio e do Grupo, incluindo o presidente e os diretores, essencial para o desempenho positivo da companhia.

Um desses momentos é denominado **Gestão Transparente**, que inclui a apresentação de resultados dos indicadores estratégicos do negócio, trazendo os números obtidos em cada área e a relação dos indicadores com as metas traçadas no planejamento anual. Os planos de ação executados (ou em andamento) são compartilhados,

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

Em julho de 2020 foi lançada uma nova prática de integração e transparência: a **Na Vitrine!** O objetivo é colocar os colaboradores em contato direto com o presidente da companhia e oferecer uma oportunidade para o compartilhamento de informações e de estímulo à troca de ideias. Desde a primeira edição, realizada de forma remota em razão da pandemia da Covid-19, o encontro tem reunido mais de 100 colaboradores de diversas áreas e localidades da Vivix.

Outra iniciativa é o programa **Vivix Pode Entrar**, que abre as portas da fábrica para colaboradores de todos os negócios do Grupo e seus familiares. A iniciativa esteve suspensa em 2020, em razão da pandemia do Covid-19, mas ao longo dos últimos três anos permitiu a participação de 114 famílias, totalizando 406 pessoas das mais diversas origens e formações. Outro programa semelhante é o **Visita à Fábrica Vivix**, destinado aos clientes da companhia. São programas que permitem conhecer todo processo de fabricação de vidro, seu controle de qualidade e armazenamento e as instalações da fábrica, promovendo um ambiente de receptividade e integração com quem nos relacionamos.



Colaboradores Vivix (Créditos: Mova Filmes)



# Propósito forte e resultados crescentes

Com o propósito “Fazer diferente, fazer melhor”, a Vivix trabalha pelo crescimento integrado, para que seja bom para todo mundo hoje e amanhã. A empresa busca permanentemente novas atitudes que visam mudanças positivas para o mercado onde atua. O negócio tem como missão: “Atender o mercado de vidro plano, com foco em relacionamento e serviços diferenciados, de forma rentável, ética e sustentável, superando as expectativas de nossos clientes, colaboradores, acionistas, comunidade e fornecedores”. Esse é um caminho de desenvolvimento sustentável e que gera valor compartilhado para todos os *stakeholders*.

O posicionamento adotado pela empresa no mercado – “Crie o Novo” – têm direcionado à empresa para resultados crescentes ao longo dos anos. Em junho de 2020 a Vivix bateu recorde de vendas desde a sua inauguração: 24.500 toneladas de vidros planos. No mesmo mês, foi atingida a marca de 22.321 toneladas produzidas, um dos melhores resultados já registrados.

Autoclave da Fábrica da Vivix  
(Créditos: Felipe Feca)



# Tecnologia sustentável e Ecoeficiência

O uso racional dos recursos naturais disponíveis, a economia e o uso consciente de energia, a adoção de matrizes energéticas mais limpas e com menor emissão de gases de efeito estufa, são algumas das discussões sobre desenvolvimento sustentável que ocupam a pauta atual da política e economia mundial. A Vivix compartilha dessa preocupação com uma agenda ambiental que busca minimizar seus impactos em todos os seus processos e operações, otimizando o uso e a circularidade dos recursos, produtos e resíduos, e adotando modernas práticas de sustentabilidade disponíveis no setor de vidro, um produto com um atributo especial por ser 100% reciclável.

Na produção do vidro, a Vivix utiliza uma tecnologia inédita no Brasil - Low Energy Melter™ (L.E.M.™) - que permite uma maior eficiência energética e a redução da emissão de gases de efeito estufa, em comparação com a média mundial das indústrias de vidros planos.

Os programas de gestão de resíduos, coleta seletiva, reciclagem de cacos de vidro, e a otimização da iluminação e ventilação natural, contribuem para tornar o processo mais ecoeficiente.

## Programa de Gestão de Resíduos

O Programa Recicleviv realiza a gestão dos resíduos, por meio do seu inventário, mapeamento, segregação, coleta e destinação adequada, e busca reduzir a geração de resíduos e aumentar o percentual de reciclagem - o que pode ser observado nos resultados de 2019 e 2020.

GESTÃO DE RESÍDUOS E RECICLAGEM (EM TONELADAS)	2019	2020
Resíduos gerados	740	463
Resíduos reciclados	550	367
Porcentagem de reciclagem	74%	79%

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



Colaboradora Vivix em monitoramento de área reflorestada – Goiana (PE)

## Programa de reciclagem de cacos de vidro

A Vivix tem como prática permanente a reciclagem dos cacos de vidros das suas produções e captação de cacos externos, ou seja, aqueles comprados dos clientes da empresa que poderiam ser descartados em aterros. Além de contribuir na redução de uso de recursos naturais, o uso de cacos de vidros também contribui na redução do consumo de gás natural necessário para a produção.

	2019	2020
Caco utilizado na produção de vidro (toneladas)	81.234	76.393
Reciclagem de caco – captação externa (toneladas)	9.152	8.920
Economia de matéria-prima pela utilização de caco (toneladas)	95.044	89.380
Economia de gás natural pela utilização de caco (m³)	3.400.000	3.200.000

O volume de caco utilizado na produção em 2019 e 2020 representa, respectivamente, 28% e 31% do total de vidro produzido em cada ano. Desses percentuais, 11% e 12%, respectivamente em 2019 e 2020, foram de cacos externos. E a economia de gás natural gerada pelo uso de caco na produção foi de 7,91% em 2019 e 7,47% em 2020.

## Reaproveitamento da água, do paládio e da prata

Outra prática importante no processo produtivo é o reaproveitamento da água, do paládio e da prata existentes nas soluções aplicadas no processo de fabricação dos espelhos. Aplicando o conceito de economia circular, no final de 2019, foram realizados investimentos para melhorar o sistema de filtragem do paládio e tratamento de água, otimizando o processo de beneficiamento da prata recuperada em aproximadamente 20%, além de desenvolver um método para recuperação e beneficiamento do paládio, o que não acontecia anteriormente. Com isso, reduzimos o consumo das matérias-primas, e contribuimos para uma economia sustentável reduzindo o descarte desses efluentes para o meio ambiente.

RETORNO	2019	2020
Cloreto de Paládio (kg)	-	8,46
Nitrato de Prata (kg)	665,00	818,31

## Consumo de Energia

A Vivix busca a eficiência energética tanto nas etapas do processo produtivo do vidro quanto na iluminação geral da fábrica, com o uso de lâmpadas de alta eficiência.

E atentos em avançar nessa agenda, a Vivix busca uma intensa transformação no seu consumo de energia, que entrará em vigor a partir de 2022, trazendo impactos positivos para o seu desempenho energético para o meio ambiente.

CONSUMO DE ENERGIA (em MWh)	2019	2020
Fábrica*	56.704	52.984
Usina de beneficiante**	2.601	2.309

\*Energia convencional \*\*Energia incentivada

## Medição e controle de gases de efeito estufa

Além de buscar melhorias de eficiência energética em nossos processos e na oferta de produtos que contribuem com essa pauta (Vivix Performa), a Vivix está atenta à agenda de mudanças climáticas e comprometida em reduzir as emissões de gases de efeito estufa provenientes do seu processo produtivo.

Por isso, faz o controle e medições periódicas das emissões do NOx (óxidos de nitrogênio), SOx (óxidos de enxofre) e material particulado, sempre atendendo os limites legais brasileiros e observando as práticas internacionais, que são mais restritivas. E conseguindo manter as emissões de SOx (óxidos de enxofre) dentro dos limites europeus, segundo conversões e cálculos internos.



Colaborador Vivix (Créditos: Mova Filmes)



# ESG na prática

## SOCIAL

### CAPACITAÇÃO DA CADEIA VIDREIRA

A Vivix mantém um programa permanente de treinamentos para as equipes dos clientes e vidraceiros, promovendo o desenvolvimento e a capacitação da cadeia vidreira. Desde o início do programa, mais de 10 mil pessoas já foram treinadas por meio dos cursos oferecidos. Outra forma adotada pela Vivix para promover a capacitação, são vídeos publicados no seu canal de YouTube, atingido um número amplo de visualizações.

2019 5.874 pessoas capacitadas

2020 4.082 pessoas capacitadas

### AÇÕES COVID-19

#### Apoio à cadeia vidreira:

Ciente dos desafios que a pandemia trouxe aos vidraceiros, a Vivix lançou em 2020 uma série de vídeos destinados a profissionais do segmento vidreiro. Chamada Brilhando nas Redes Sociais, a série inclui tutoriais demonstrando como os vidraceiros podem se beneficiar por meio da utilização do mercado digital, além de vídeos voltados à saúde e à segurança, envolvendo cuidados contra a Covid-19.

Outra ação de apoio aos vidraceiros durante esse período foi a Vivix por Você, a partir da distribuição de 1.500 cestas básicas, reforçando o compromisso da Vivix de estar sempre junto ao setor.

#### Apoio à comunidade:

Ação promovida pela Vivix em 2020, em parceria com a prefeitura do município de Goiana (PE) e a ONG Novo Jeito, para a distribuição de 2.400 cestas básicas a profissionais dos segmentos mais afetados pela necessidade do isolamento social durante a pandemia. Houve também a doação de 1.000 kits para trabalhadores de feiras livres de Goiana, contendo álcool em gel, protetor facial e máscaras para proteção individual e prevenção contra a Covid-19.



**3.900**  
cestas básicas  
doadas  
2.400  
para comunidade  
1.500  
para vidraceiros  
(2020)



**1.000**  
kits de materiais  
de proteção  
Kits contendo álcool gel,  
protetor facial e máscaras  
para trabalhadores de  
feiras livres de Goiana  
(2020)



Ações sociais da Vivix em 2020 no município de Goiana (PE)

# ESG na prática

## AMBIENTAL

Reflorestamento e monitoramento mensal das áreas de preservação permanente (APPs); **2 ha reflorestados e mais de 1.500 mudas nativas plantadas.**

Monitoramento e preservação de três nascentes, localizadas nas jazidas de Caaporã (PB) e Pedras de Fogo (PB,) como também a preservação da cavidade natural (caverna), localizada dentro da jazida de Caaporã (PB).

Monitoramento da fauna e flora na APP ao lado da jazida da usina de beneficiamento; **mais de 60 espécies monitoradas**



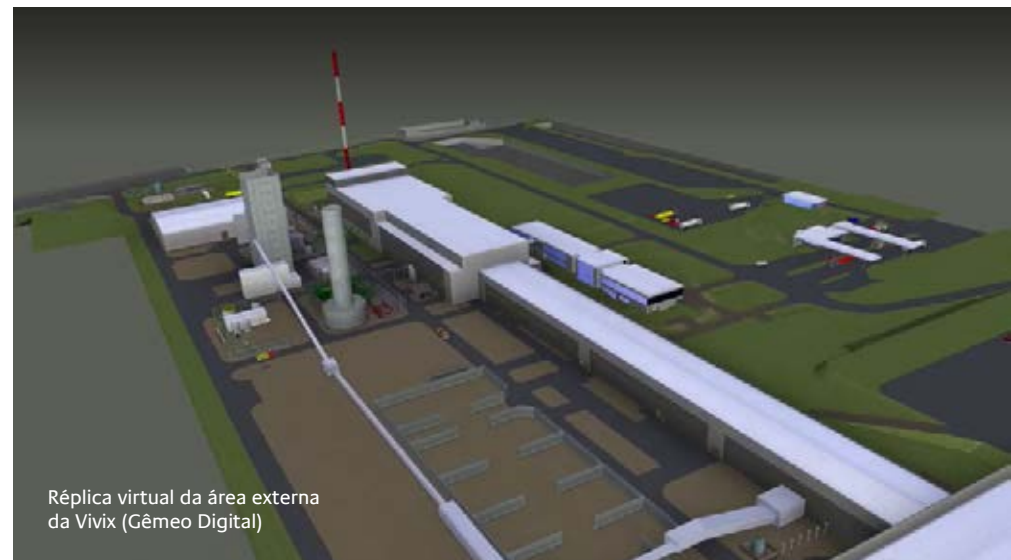
Replanteio de mudas nativas na área de reflorestamento – Caaporã (PB)



Método de amostragem da avifauna de Monitoramento da Fauna Silvestre da - Pedras de Fogo (PB)

# Inovação

Em sintonia com os esforços do Grupo na direção da inovação, a Vivix tem atuado no sentido de gerar vantagem competitiva por meio de uma cultura de inovação e adoção de novas tecnologias nos seus processos produtivos, no apoio à cadeia vidreira e na abordagem ao mercado. Empenhada nessa agenda, a Vivix tem trabalhado em temas como: jornada digital do cliente, colaboração com a cadeia, transformação industrial, novos produtos e desintermediação.



Réplica virtual da área externa da Vivix (Gêmeo Digital)

No final de 2020, a Vivix iniciou o projeto **Agência Vivix**, que possibilita a capacitação e inclusão digital dos nossos clientes promovendo mais competitividade e um aumento de vendas dos produtos.

Outro projeto relevante com foco nas instalações industriais que passam por diversas alterações ao longo de sua vida útil e, muitas vezes, não documentadas, é o projeto de inovação chamando **Gêmeo Digital**. Trata-se de uma réplica virtual e inteligente da fábrica da Vivix em Goiana (PE), que integra todos os sistemas de documentação técnica e gestão dos ativos, proporcionando análises, experimentações, manutenções e operação segura no ambiente virtual, sem riscos de afetar a operações do negócio.







“

O nosso setor tem um papel relevante na economia. Está presente no nosso cotidiano e é fundamental para atender à crescente demanda por infraestrutura e, assim, promover qualidade de vida e o desenvolvimento da sociedade. Nós temos um imenso desafio nessa jornada e sabemos da nossa responsabilidade, enquanto referência no mercado regional de cimentos. Por isso somos uma empresa que pensa e age de forma sustentável. O nosso caminho inclui práticas como produzir com economia de recursos naturais e operar com emissões 3 vezes abaixo das normas brasileiras, com tecnologia de ponta e matéria-prima de qualidade. Além do nosso olhar cuidadoso para as comunidades onde atuamos. Seguiremos juntos, trabalhando para erguer histórias de um povo bravo, gente forte, construindo obras de uma vida.”

**Romulo Avellar**  
Diretor-Presidente

Da união de dois nomes fortes da indústria brasileira surgiria em 2012 a holding Cimento Portland Participações (CPP), que lançaria no mercado a sua marca, a Cimento Bravo. Uma joint venture formada pelo Grupo Cornélio Brennand em parceria com o Grupo Queiroz Galvão.

Em 2014 era construída a Cimentos do Maranhão (Cimar), unidade de moagem de cimento em São Luís (MA) com capacidade de produzir 500 mil toneladas por ano. A instalação atende estados das regiões Norte e Nordeste e já ocupa posição de liderança na capital São Luís.

Outro projeto definido pela *joint venture* é a fábrica integrada em Paripiranga (BA), local no qual se encontra uma das jazidas de calcário pertencentes ao Grupo Cornélio Brennand. A ideia é que a unidade, denominada Cimentos da Bahia, possa produzir 2 milhões de toneladas de cimento Portland por ano, capacidade para absorver 50% da demanda do estado, que consumiu 3,8 milhões de toneladas em 2020, segundo dados do Sindicato Nacional da Indústria do Cimento (SNIC). Como a Bahia registra uma produção de 1,2 milhão de toneladas de cimento por ano, a unidade da Cimento Bravo atenderia praticamente toda a demanda excedente do estado.



Fábrica da Cimento Bravo em São Luís (MA)

## Compliance

Seguir normas e regras formuladas de acordo com valores da Cimento Bravo é essencial para o dia a dia da empresa e fator fundamental para crescer com bases sólidas. Foi buscando o perfeito funcionamento da organização que foi criado um programa de *compliance* para garantir transparência, conformidade, integridade e ética, que fortalecem a cultura organizacional, alavancam os negócios e fortalecem as relações com nossos colaboradores, parceiros e clientes.

O cumprimento do conjunto de procedimentos, internos e externos, proposto pelo programa de *compliance*, conduz a Cimar a resultados positivos de forma amplamente eficaz. O programa é apoiado pelo **Código de Conduta e pelo Canal de Denúncia** disponíveis e divulgados para colaboradores, clientes, fornecedores e demais partes relacionadas.





# Sustentabilidade

O respeito ao meio ambiente, tão relevante na atuação do Grupo Cornélio Brennand, também está presente no cotidiano da Cimento Bravo. A companhia não utiliza água de forma direta em sua produção, e usa as cinzas oriundas de indústrias de alumínio e termoeletricas do Maranhão – um reaproveitamento que evita que esses resíduos sejam estocados nos pátios das fontes geradoras, eliminando o passivo ambiental e contribuindo para uma operação mais sustentável.

Além disso, a empresa possui duas moegas ecológicas no Porto do Itaqui: trata-se de equipamentos utilizados nas operações de descarga de clínquer (material granular que é o principal componente na fabricação de cimento) para o abastecimento da unidade de São Luís. Equipamentos compostos de filtros e pontos de exaustão que reduzem a emissão de particulados.

Com a utilização dessas moegas, a descarga de clínquer tornou-se referência de uma operação limpa, segura e eficiente. Antes do início das operações das moegas ecológicas, a empresa promoveu o devido treinamento dos profissionais que fazem parte da Associação dos Trabalhadores Portuários Autônomos, bem como da equipe responsável pela operação portuária.

Atualmente a Cimento Bravo opera sua fábrica em São Luís com emissões na média de 15 mg/Nm<sup>3</sup>, três vezes inferiores ao estabelecido pelas normas brasileiras, por meio do emprego de tecnologias modernas e matérias-primas de qualidade. Essas emissões estão bem abaixo daquelas exigidas pela legislação: atualmente, o Anexo III da resolução 499 do Conselho Nacional do Meio Ambiente (Conama) estabelece a emissão de material particulado em, no máximo, 50 mg/Nm<sup>3</sup>.

# Apoio à comunidade

A empresa também tem tido uma importante ação social no Maranhão, voltada principalmente ao atendimento à população atingida pela pandemia da Covid-19. Algumas das iniciativas realizadas em 2020 incluem:



Realização de teste de Covid-19 e vacinação H1N1 em funcionários (próprios e terceirizados) e familiares.



Presença em 11 *lives* solidárias, com a doação de 94 toneladas de cimento para a construção de hospitais.



Manutenção de respiradores hospitalares mecânicos, em parceria com o Serviço Nacional da Indústria (Senai) do Maranhão e a Federação das Indústrias do Estado do Maranhão (Fiema).



Doação de mais de 11 mil cestas básicas; de 1.200 kits de álcool gel, máscaras e informativos de segurança para combater a Covid-19; e doação de 100 totens de álcool em gel aos principais clientes e PDVs Bravos.



A Cimento Bravo também promoveu outras ações no campo da saúde – como a parceria com o Instituto Antonio Brunno, que oferece apoio a pessoas com câncer, e iniciativas alinhadas com as campanhas Outubro Rosa, de prevenção do câncer de mama, e Novembro Azul, voltada à conscientização sobre o câncer de próstata.

É assim que a Cimento Bravo reafirma seu propósito e suas contribuições com a sociedade e o desenvolvimento sustentável.

**Cimento Bravo. Para obras de uma vida.**



Juntos fazendo histórias  
que *transformam* o futuro.



**INFORMAÇÕES CORPORATIVAS**

Grupo Cornélio Brennand  
Engenho São João, s/nº - Várzea, Recife - PE  
CEP: 50741-520  
<https://www.grupocorneliobrennand.com.br>

**EQUIPE RESPONSÁVEL**

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

**CRÉDITOS**

Consultoria e edição  
Walk4Good | Grupo Imagem Corporativa