



bree

Brazilian Energy Efficiency

**RELATÓRIO ANUAL DE
SUSTENTABILIDADE**

2025



bree

Brazilian Energy Efficiency

ÍNDICE

RELATÓRIO ANUAL DE SUSTENTABILIDADE



ÍNDICE

[MENSAGEM DO PRESIDENTE](#) 04

[SOBRE O RELATÓRIO](#) 07

[PARTES INTERESSADAS](#) 09

[MATERIALIDADE](#) 14

[CADEIA DE VALOR](#) 18

[DESEMPENHO ECONÔMICO](#) 33

[PESSOAS](#) 40

[GOVERNANÇA E COMPLIANCE](#) 65

[IMPACTO AMBIENTAL](#) 72

[GERAÇÃO DA INOVAÇÃO](#) 89

[ÍNDICE REMISSIMO DO GRI](#) 93

Este documento possui o botão de menu para retornar a página de índice.



Clique no capítulo que desejar para redirecionar até a página especificada.



bree

Brazilian Energy Efficiency

01.

MENSAGEM DO PRESIDENTE

RELATÓRIO ANUAL DE SUSTENTABILIDADE





01.

MENSAGEM DO PRESIDENTE

O ano de 2024 representou mais um marco importante na trajetória da Bree. Consolidamos avanços significativos na gestão da Companhia e no fortalecimento de nossa contribuição para a transição energética — pilares que sustentam nosso compromisso com a sustentabilidade e com a longevidade do nosso negócio.

Com orgulho, celebramos a entrada em operação da nossa **usina fotovoltaica**, que já é **responsável por 26,0% da energia elétrica consumida** pela BREE. Esse é um passo concreto no caminho da descarbonização das nossas operações e reforça nossa atuação como agente ativo na transição energética do país.

Ainda neste ciclo, fortalecemos nossa cultura de valorização e participação dos gestores na sociedade da empresa. Nesse contexto, recebemos um novo sócio-diretor, que assumiu a liderança da área comercial. Sua experiência tem ampliado nossas frentes de atuação e apoiado o crescimento sustentável da Bree.

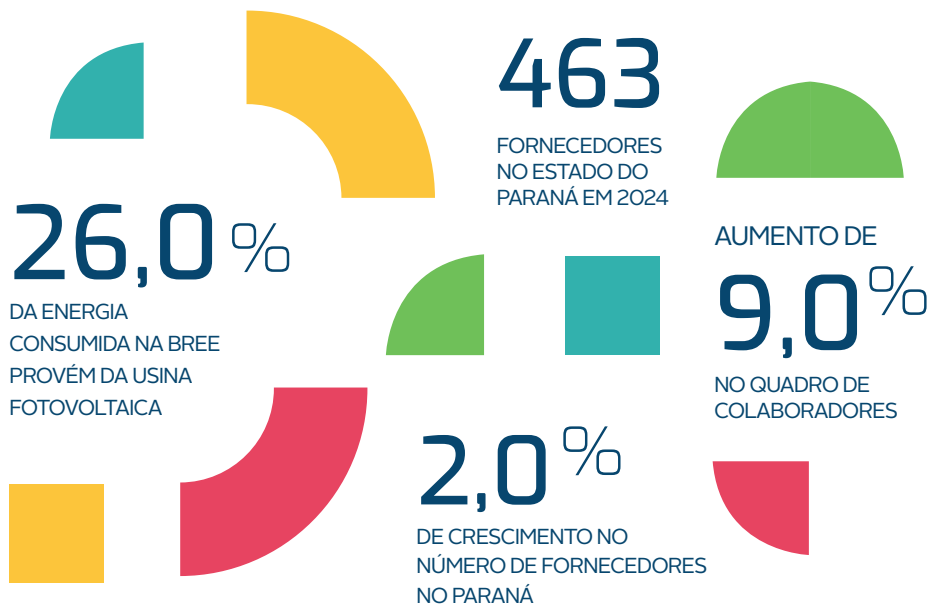
Nosso crescimento contínuo também nos desafia a inovar. Em 2024, demos continuidade aos investimentos em inovação por meio de projetos incentivados pela Lei do Bem, direcionados tanto à melhoria dos processos quanto à evolução da nossa forma de gestão.

Nesse contexto, registramos um **aumento de 9% no quadro de colaboradores**, o que demandou expansão estrutural e fortalecimento da nossa cultura organizacional. Foi com esse olhar que desenvolvemos o Modelo de Gestão Bree — um guia prático, construído de forma colaborativa com nossos gestores, que orienta todas as etapas da jornada do colaborador. Essa iniciativa reflete nosso entendimento de que pessoas bem cuidadas constroem organizações mais resilientes e inovadoras. Outro avanço relevante foi o fortalecimento da nossa cadeia de supri-





Consolidamos avanços significativos na gestão da Companhia e no fortalecimento de nossa contribuição para a transição energética...



mentos local. O **número de fornecedores** do estado do Paraná passou de **417 para 463**, consolidando um **crescimento de 2,0%**. Esse dado reforça nosso compromisso com o desenvolvimento regional e com a redução de impactos logísticos e ambientais associados ao transporte de materiais.

Sabemos que crescer traz uma série de responsabilidades. Por isso, reafirmamos nosso compromisso em trilhar esse caminho de forma responsável, ética e transparente, colocando a sustentabilidade no centro das decisões e como alicerce de todas as áreas da empresa.

Seguiremos atentos aos impactos das nossas ações e determinados a ampliar nossos efeitos positivos junto a colaboradores, clientes, fornecedores e comunidade.

Ricardo Voitowicz

Presidente/CEO da Bree

The logo for Bree, consisting of the word "bree" in a lowercase, sans-serif font. The letter "b" is white, and the letters "ree" are a light teal color. A thin horizontal line is positioned above the "e"s.

Brazilian Energy Efficiency

02.

SOBRE O RELATÓRIO

RELATÓRIO ANUAL DE SUSTENTABILIDADE





02. SOBRE O RELATÓRIO

O relatório de sustentabilidade emitido no ano de 2025 abrange o período que compreende janeiro a dezembro de 2024, mantendo a mesma metodologia *Global Reporting Initiative (GRI)* utilizada na versão de 2021. O relatório é emitido uma vez ao ano, com divulgação ocorrendo em dezembro de 2025. Em caso de dúvida, entre em contato com alessandra.anami@bree.com.br. O presente relatório contempla as atividades operacionais sedidas em Quatro Barras- PR.

Nesta versão, foi corrigido o valor de horas de dedicação dos colaboradores em relação à inovação em 2023. As horas de dedicação do item 10 desse relatório, em geração de inovação, já apresentam os valores corrigidos do ano de 2023.



O relatório não foi submetido a uma consultoria externa. Para sua elaboração, todas as áreas da empresa foram envolvidas no levantamento dos dados aqui declarados. Na sequência, o comitê de sustentabilidade realizou a validação dos dados, sendo que a diretoria e o conselho consultivo realizaram a aprovação final, permitindo seu envio para a etapa de diagramação.

bree

Brazilian Energy Efficiency

03.

PARTES INTERESSADAS

RELATÓRIO ANUAL DE SUSTENTABILIDADE





03. PARTES INTERESSADAS



As partes interessadas se mantiveram as mesmas, são elas:





PRINCIPAIS CANAIS DE COMUNICAÇÃO



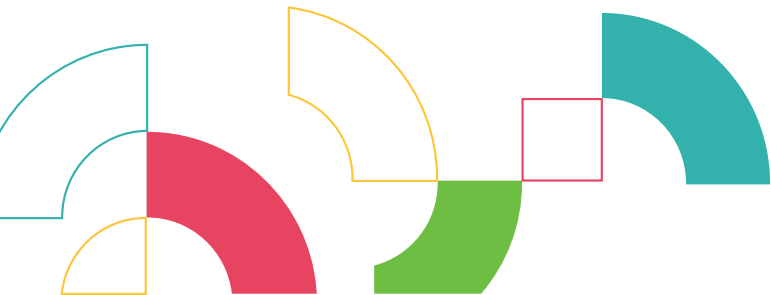
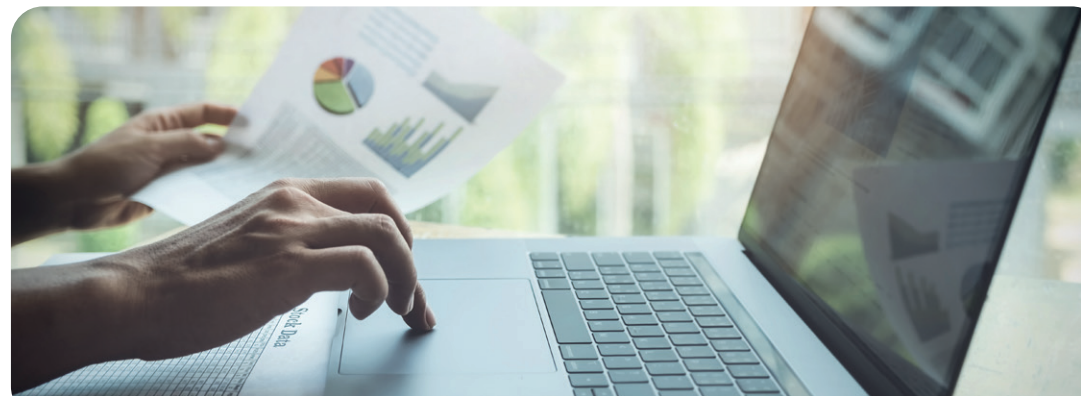
Clientes

- Processos de homologação de clientes, que normalmente ocorrem por meio de questionários e auditorias.
- Visitas e acompanhamentos de fornecimentos.
- Inspeção de clientes.
- Consulta e participação no processo de definição da materialidade.
- Canal de denúncias relacionadas ao código de ética.
- Canais de serviço de atendimento ao cliente.



Fornecedores

- Consulta e participação no processo de definição da materialidade.
- Canal de denúncias relacionadas ao código de ética.
- Política e objetivos do sistema de gestão integrado.
- Processo de homologação de fornecedores.
- Auditorias presenciais ou remotas.
- Monitoramento de documentos legais de fornecedores.
- Avaliação de fornecedores.





Governo

- Cumprimento de requisitos legais e fiscais.
- Reportes obrigatórios em sistemas relacionados a requisitos legais.
- Reporte de projetos relacionados a incentivos fiscais de inovação (lei do bem).



Colaboradores

- Cartão de Segurança, Saúde e Meio Ambiente (SSMA) para consulta e participação relacionada a questões de saúde e segurança, meio ambiente e oportunidades de melhorias.
- Consulta e participação pela Comissão Interna de Prevenção de Acidentes.
- Canal de ouvidoria para questões relacionadas a Recursos Humanos.
- Consulta e participação no processo de definição da materialidade.
- Canal de denúncias relacionadas ao código de ética.
- Treinamentos realizados.
- Ações, campanhas e eventos internos, por exemplo: a Semana Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho (SIPAT).
- Treinamentos de integração, política e objetivos do sistema de gestão integrado.
- Processo de auditoria interna.



Comunidade

- Consulta e participação no processo de definição da materialidade.
- Comunicando as mudanças pertinentes aos gestores e representantes legais das empresas localizadas no mesmo condomínio industrial em que estamos instalados.
- Monitoramento de reclamações e impactos reais e potenciais que possam afetar a comunidade.
- Treinamento de brigada de emergência em conjunto com empresas vizinhas.
- Ações sociais.



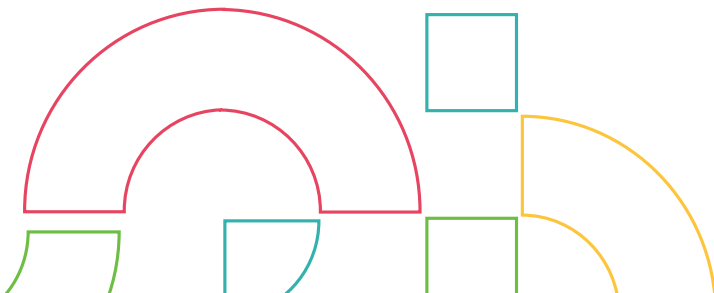
Acionista

- Consulta e participação no processo de definição da materialidade.
- Canal de denúncias relacionadas ao código de ética.
- Assembleias periódicas
- Aprovação do relatório de sustentabilidade.



Órgão ambiental

- Atendimento aos requisitos legais.
- Reportes anuais e cadastros obrigatórios.
- Renovação de licenças e autorizações ambientais.
- Inspeções e fiscalizações ambientais.
- Inventário de resíduos, reportes de automonitoramentos, entre outros.





Brazilian Energy Efficiency

MATERIALIDADE

RELATÓRIO ANUAL DE SUSTENTABILIDADE





04. MATERIALIDADE

Para este relato, o tema material se mantém o mesmo em relação ao anterior. Os temas materiais são:

Tema material	Relevância do tema e relação com o impacto	GRI
Desempenho econômico	O desempenho econômico e sustentável promove incremento da economia em todos os âmbitos, geração de lucro, fornecimento de produtos competitivos e que atendam à satisfação do cliente, e crescimento da empresa, de seus fornecedores e das arrecadações governamentais, gerando valor para a comunidade local, nacional e internacional, aumentando a área de influência.	201-1, 201-2, 201-3, 201-4, 203-1, 203-2, 204-1





Tema material	Relevância do tema e relação com o impacto	GRI
<p>Pessoas</p>	<p>As empresas são formadas por pessoas e, por isso, a gestão delas impacta diretamente na vida de seus colaboradores. Quando estes são treinados e capacitados, geram aprendizados e melhoria contínua dos processos internos e dos produtos, serviços e soluções para os clientes. A gestão de saúde e segurança é imprescindível para mitigar os riscos à segurança e evitar que os colaboradores sejam afetados.</p>	<p>201 2-7 202-1, 202-2 401-1, 401-2, 401-3, 403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-5, 403-6, 403-7, 403-8, 403-9, 403-10, 404-1, 404-2, 406-1, 408-1 409-1</p>
<p>Cadeia de valor</p>	<p>O principal valor que a empresa entrega para seus clientes é a qualidade de energia elétrica. Os produtos fornecidos pela empresa propiciam a eficiência energética e, conseqüentemente, a melhor utilização de recursos. Além dos clientes, os fornecedores também fazem parte desta cadeia de valor, sendo importantes para o fornecimento de produtos com qualidade, representando os impactos indiretos da organização.</p>	<p>308-1, 308-2</p>



Tema material	Relevância do tema e relação com o impacto	GRI
Impacto ambiental	<p>A fabricação dos produtos consiste na transformação de matérias-primas em seus produtos finais. Nesse processo, a organização transforma as matérias-primas provenientes de recursos naturais e utiliza as energias necessárias, como, por exemplo, energia elétrica e outros combustíveis para manufaturar seu produto final. Esse processo gera resíduos e outros impactos ambientais, como emissão de CO₂ e ruído, de forma controlada e que atenda aos requisitos legais, melhorando continuamente o desempenho ambiental.</p>	<p>305-1, 305-2, 305-3, 305-4, 305-5, 305-6, 305-7, 306-1, 306-2, 306-3, 306-4, 306-5,</p>
Governança e compliance	<p>Uma governança e uma política de compliance estruturada garantem o atendimento dos objetivos da organização e mitigam os riscos legais e regulatórios, como, por exemplo, a corrupção, a concorrência desleal e o vazamento de dados confidenciais.</p>	<p>205-1, 205-2, 205-3, 206-1, 2-27</p>
Inovação	<p>A cultura da inovação propicia o crescimento da empresa, a melhoria contínua de processos e o desenvolvimento de novos produtos.</p>	<p>Não aplicável</p>



Brazilian Energy Efficiency

05.

CADEIA DE VALOR

RELATÓRIO ANUAL DE SUSTENTABILIDADE





05.

CADEIA DE VALOR

A Bree Eficiência Energética S.A. é uma sociedade anônima de capital fechado, com nome fantasia **Bree Energy**, adquirida há oito anos pela sua atual acionista única, e atuante no ramo desde a década de 1980. Possui operação sediada desde 2018 em Quatro Barras, Paraná, e tem capital 100% brasileiro, tendo iniciado sua operação com fabricação nacional de capacitores de potência. Atualmente, fabrica vários outros equipamentos para o sistema elétrico de potência.

Especializados em equipamentos e soluções para qualidade de energia elétrica e eficiência energética, oferecemos produtos como capacitores, reatores de núcleo de ar, chaves seccionadoras, chave de aterramento e chave a vácuo. Como soluções, projetamos e fabricamos compensação reativa shunt, a citar: bancos de capacitores, filtros de harmônicos sintonizados passivos, filtros de harmônicos ativos,



bloqueadores de harmônicos e banco de reatores. Possuímos também a inovadora compensação de série, focada em linhas de distribuição e subtransmissão.

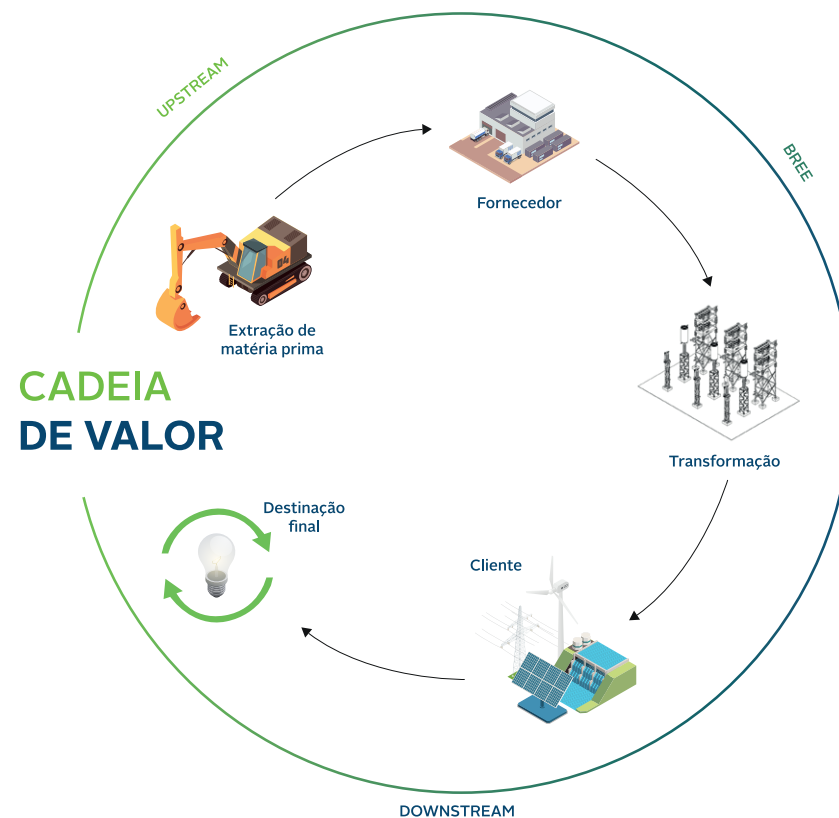
Além do escopo de equipamentos, oferecemos serviços relacionados à qualidade de energia, como estudos de fluxo de potência, fluxo harmônico, correção do fator de potência, análises de variação de tensão de curta duração e transitórios eletromagnéticos, fornecendo toda a nossa tecnologia, eficiência e inovação para concessionárias de energia e indústrias, com a missão de desenvolver soluções para o Brasil e o mundo.



Dispomos de uma equipe técnica especializada em engenharia de aplicação que atua no mercado buscando e criando inovações, atuando nos clientes para fornecer soluções práticas com foco em eficiência energética e qualidade da energia elétrica.

Composta por engenheiros eletricitas e mestres em engenharia elétrica, a equipe de especialistas da Bree está constantemente pensando, pesquisando, buscando e desenvolvendo soluções, melhorias e inovações com um único objetivo: oferecer ao mercado soluções que garantam uma transição energética eficiente, segura e sustentável.

A energia elétrica é um recurso fundamental para o desenvolvimento econômico e social, e sua demanda cresce de forma contínua ano após ano. Nesse cenário, temas como eficiência energética e transição energética tornam-se cada vez mais estratégicos. Embora o debate costume enfatizar a eficiência de tecnologias de geração renovável, como a eólica e a solar, é igualmente essencial considerar as soluções que asseguram a integração segura e eficiente dessas fontes ao sistema elétrico.





Nossas principais aplicações são:

Qualidade da energia elétrica	Compensação reativa shunt	Soluções como banco de capacitores e banco de reatores cujo objetivo principal é a correção do fator de potência.
	Compensação reativa série:	Soluções para concessionárias de energia elétrica, viabilizando regulação de tensão de linhas de distribuição e subtransmissão, assim como partida de motores em cargas em final de linha.
	Filtro harmônico ativo:	Solução dedicada a mitigar correntes harmônicas do circuito elétrico para valores dentro dos limites recomendados pelas normas, mantendo a vida útil dos demais equipamentos do sistema elétrico.
	Filtro harmônico passivo:	Solução responsável por correção do fator de potência, mitigação harmônica e eliminação de ressonâncias críticas;



Eficiência energética	Redução de perdas:	Todos os nossos equipamentos focam em melhorar a qualidade da energia elétrica e visam a redução de perdas nos circuitos elétricos.
	Regulação de tensão:	Exceto os filtros ativos, nossos demais equipamentos injetam ou absorvem potência reativa, podendo assim exercer a função de regulação de tensão.
Outros Equipamentos	Limitadores de corrente de curto circuito:	Reatores limitadores de curto circuito reduzem as correntes de curto circuito para valores em que a instalação elétrica existente foi projetada. Assim, o cliente não precisa substituir toda a instalação elétrica, mas apenas instalar essa solução.
	Capacitores de surto e circuito snubbers:	Equipamento destinados a proteger motores, transformadores e geradores de média tensão, assim como evitar fenômenos como restrike e prestrike, de forma que surtos de tensão não causem danos aos equipamentos.
Serviços	Medições de Energia, Harmônicos e Fator de Potência;	
	Medições de VTCDs (Variação de Tensão de Curta Duração);	
	Monitoramento remoto das grandezas de qualidade da energia elétrica.	
	Estudos / Simulações:	Correção do fator de potência, fluxo de carga e harmônico, transitórios eletromagnéticos como: TRT (Tensão de Restabelecimento Transitória), restrike, prestrike, partida de motores, compensação série, proteção de motores, geradores, transformadores (snubbers), transitório de energização, desenergização e outros.



CLIENTES

A transição para uma matriz energética mais sustentável vai muito além da simples adoção de fontes alternativas, como a solar fotovoltaica e a eólica. Esse processo depende, sobretudo, de soluções que garantam a integração eficiente e estável dessas fontes ao sistema elétrico. Nesse cenário, nossas tecnologias tornam-se indispensáveis

Por serem intermitentes e não despacháveis, as fontes renováveis estão sujeitas a condições naturais, o que pode gerar variações significativas na qualidade da energia. Além disso, a utilização de equipamentos de chaveamento estático (IGBTs, diodos, tiristores, entre outros) pode introduzir distorções harmônicas e outros distúrbios na rede elétrica. Esses fatores tornam essencial a adoção de tecnologias capazes de mitigar impactos, como compensação reativa, filtros harmônicos e compensadores dinâmicos.





Muito se fala em transição energética destacando geradores solares e eólicos, mas pouco se discute sobre as soluções que permitem a integração segura e eficiente dessas fontes ao sistema. É justamente nesse ponto que nosso portfólio se destaca: capacitores, reatores, filtros harmônicos e compensadores dinâmicos, todos desenvolvidos para assegurar a qualidade da energia e otimizar o desempenho elétrico.

Nossa atuação é fundamental para que a expansão das fontes renováveis ocorra de forma sustentável. Sem essas soluções, a integração das alternativas seria limitada, trazendo prejuízos à eficiência energética, aumento de desperdícios e maior dependência de fontes não renováveis, com seus consequentes impactos ambientais.

Portanto, nossas soluções não são apenas um suporte à transição energética – elas constituem a base que a viabiliza. Garantem não apenas a integração de novas fontes, mas também um futuro energético mais estável, eficiente e sustentável.

Nossos produtos podem ser aplicados em todo o sistema elétrico de potência – geração, transmissão, distribuição e consumidor industrial.



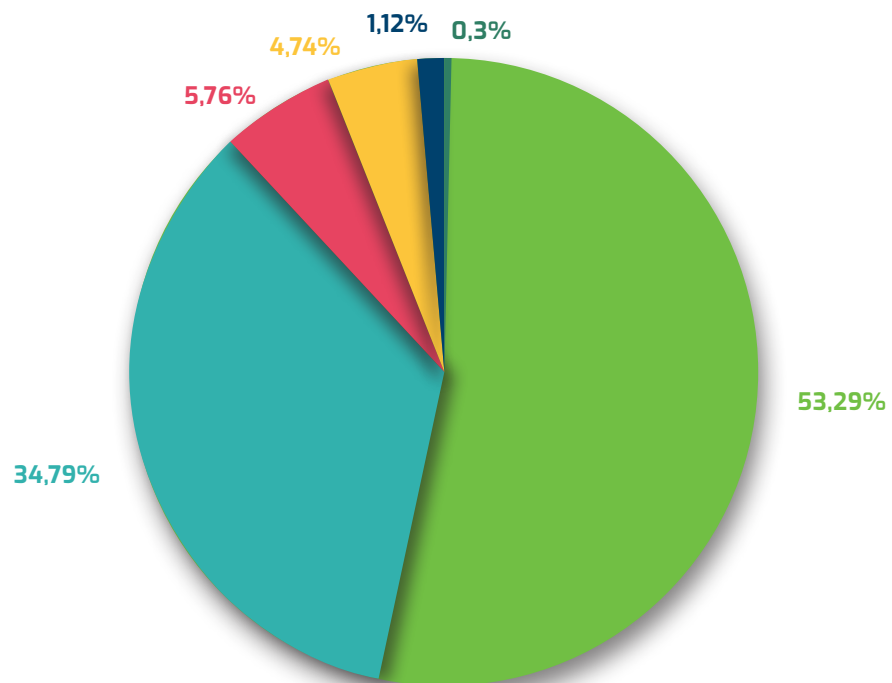
Compensação reativa indutiva e capacitiva;



Melhorias na qualidade da energia elétrica com efeitos na regulação de tensão, mitigação harmônica e eliminação de multas financeiras.



Aumento da eficiência do sistema elétrico.



RAMO DE ATIVIDADE

- Concessionária
- Integrador
- Cooperativa
- Indústria
- Revenda
- Renováveis

TOTAL POR MERCADO

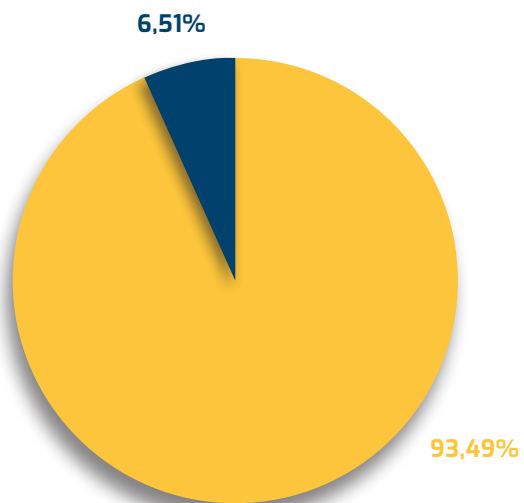
Os clientes atendidos são as concessionárias de energia (geradora, transmissora, distribuidora e outros) e a indústria em geral.

Em relação aos anos anteriores, destacamos um aumento na fatia de exportação e uma maior participação do segmento industrial.





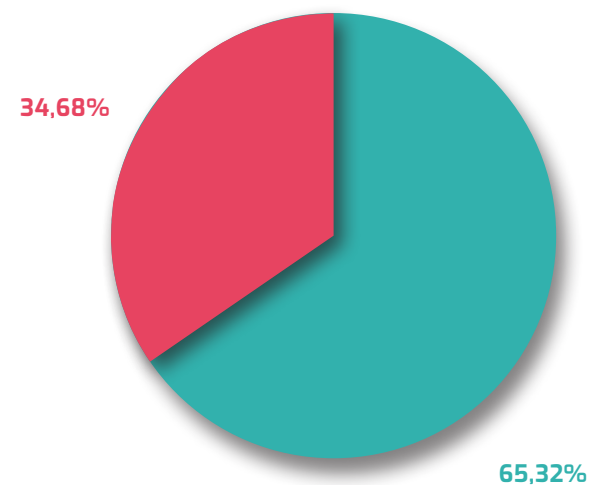
TOTAL POR MERCADO



MI ou ME

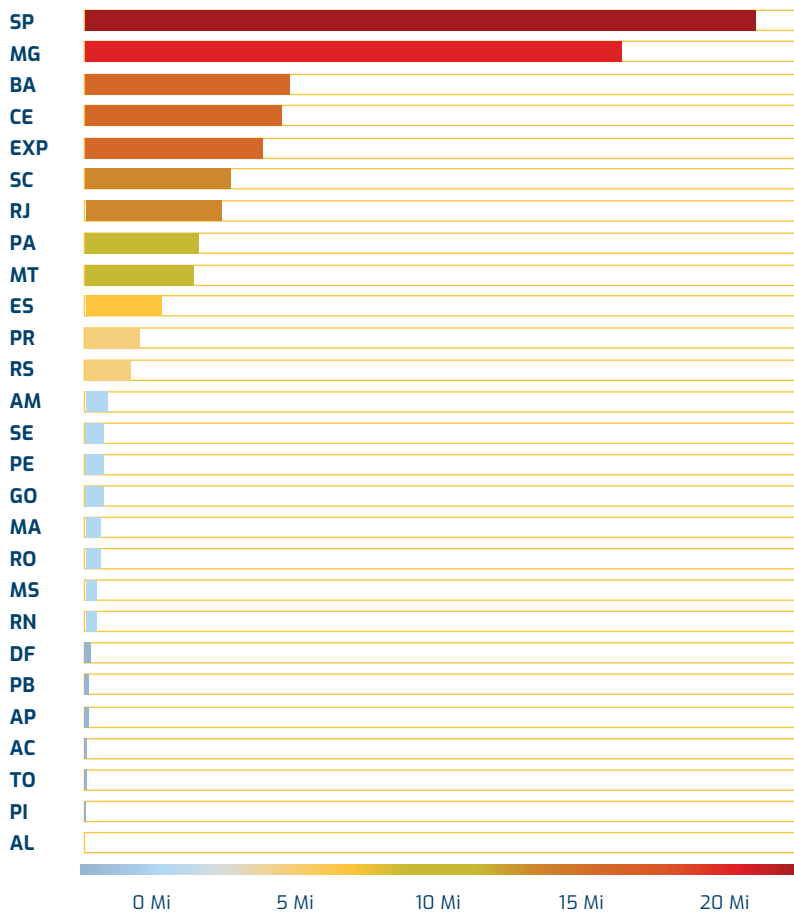
- Nacional
- Exportação

SOLUÇÃO X AVULSO

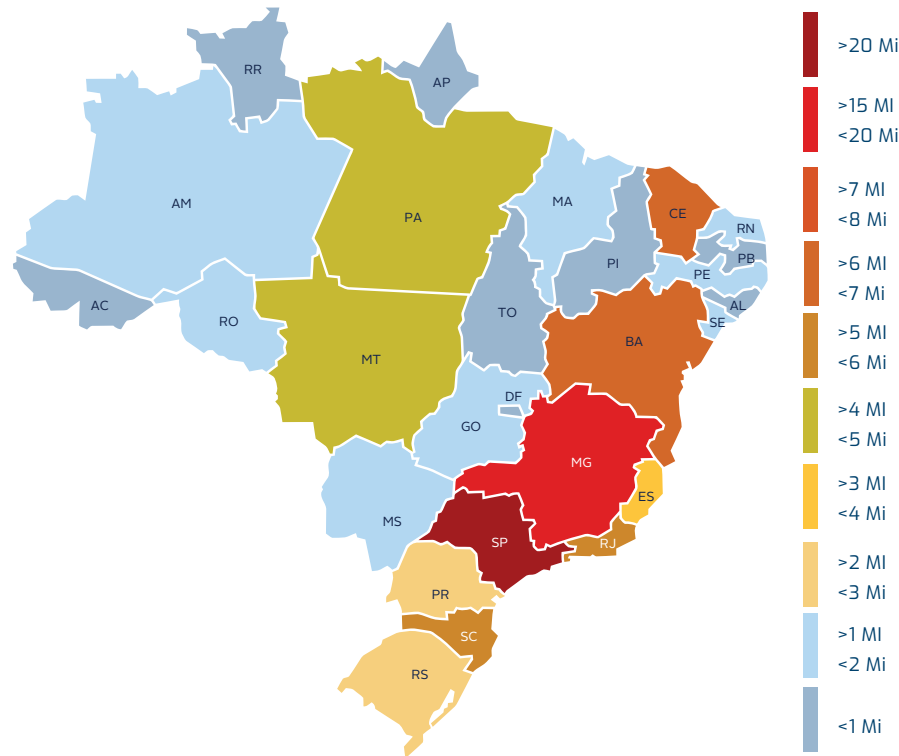


- Solução
- Produto avulso

TOTAL POR UF



MAPA DE CALOR POR VENDA





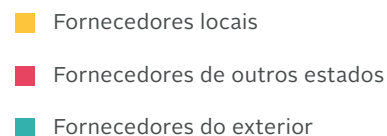
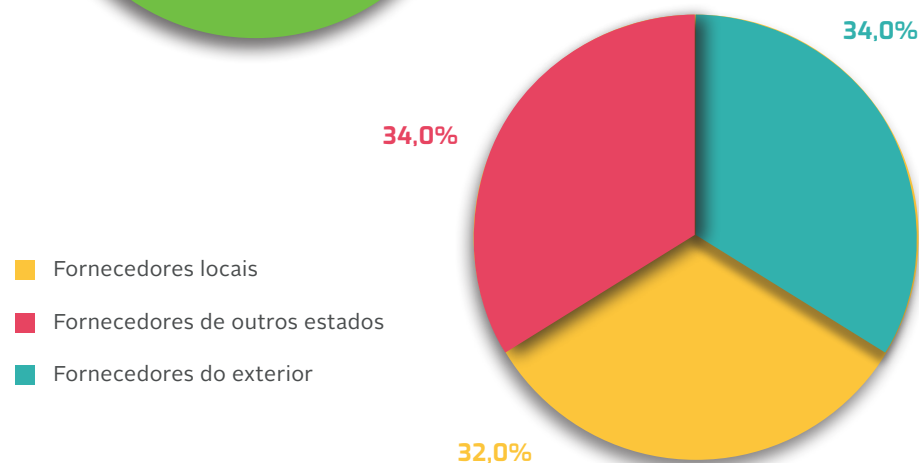
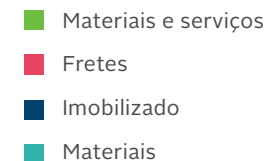
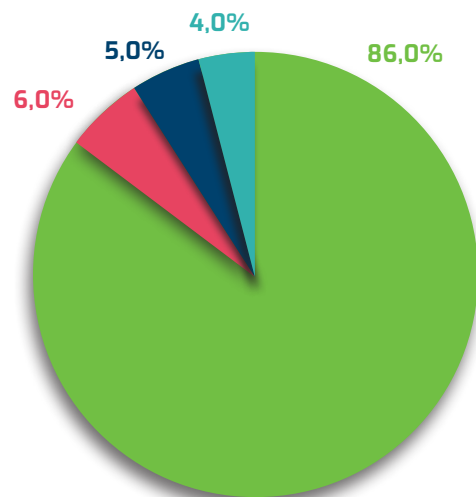
FORNECEDORES

Os fornecedores são parte essencial de nossa cadeia de valor, provendo matérias-primas, insumos e serviços indispensáveis para a fabricação e montagem de nossos produtos. Reconhecemos que fazem parte de nossa área de influência e, por isso, seguimos empenhados em fortalecer parcerias responsáveis e sustentáveis, priorizando, sempre que possível, fornecedores locais e nacionais.

Em 2024, os investimentos em **materiais e serviços** representaram a maior parte de nossos gastos, somando **86,0%** do total, enquanto **imobilizados** corresponderam a **6,0%**, **despesas** a **5,0%** e **fretes** a **4,0%**.

Do total destinado a fornecedores:

- **32,0%** foram para fornecedores **locais (estado do Paraná)**;
- **34,0%** para fornecedores de **outros estados**;
- **34,0%** para fornecedores do **exterior**.

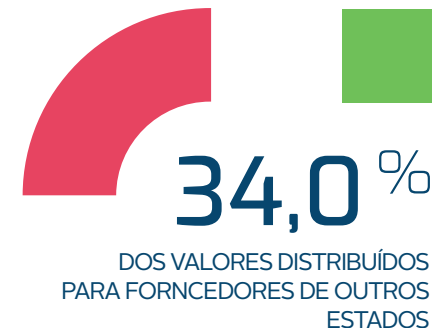


Ao analisar a evolução da base de fornecedores, observamos crescimento no número de parceiros locais, que passaram de **417 em 2023** para **463 em 2024**, refletindo nosso compromisso em ampliar a participação de fornecedores da região. Já os fornecedores de outros estados **aumentaram de 300 para 317**, enquanto os internacionais permaneceram estáveis em 22.

Em termos de nacionalidade, os **fornecedores brasileiros receberam 66,0% de nossos investimentos**, enquanto fornecedores estrangeiros responderam por 34,0%.

Esse equilíbrio mostra tanto nossa valorização da cadeia nacional, quanto a necessidade de recorrer a fornecedores externos para insumos e tecnologias não disponíveis localmente. O aumento expressivo de compras internacionais frente a 2023 reforça essa dependência em alguns segmentos estratégicos.

MATERIAIS E SERVIÇOS AINDA SÃO OS PRINCIPAIS INVESTIMENTOS

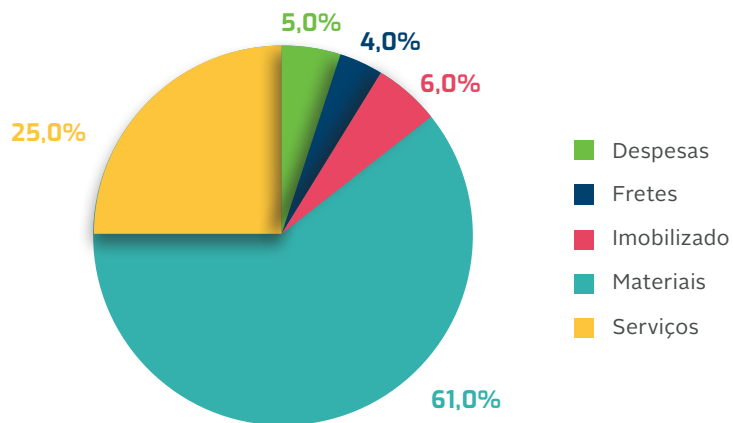




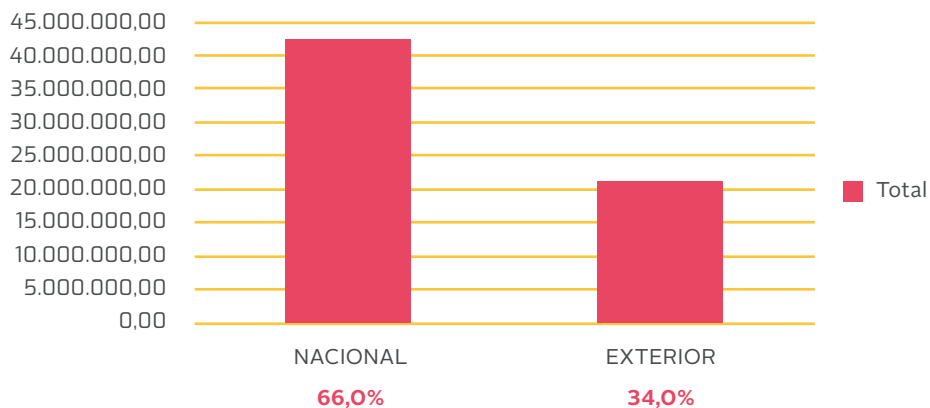
Além da análise financeira, seguimos empenhados em fortalecer critérios de sustentabilidade e responsabilidade em nossa cadeia de suprimentos. Mantemos nosso programa de avaliação de fornecedores com foco em aspectos ambientais, de saúde e segurança, buscando garantir não apenas a qualidade dos insumos adquiridos, mas também práticas éticas e sustentáveis em toda a nossa rede de parceiros. Em 2023, iniciamos um programa de avaliação de fornecedores baseado nos requisitos ambientais de saúde e segurança. Em 2024, foram realizadas duas auditorias em fornecedores de matéria-prima.

SOMA DE VALOR TOTAL

TIPOS DE FORNECEDORES

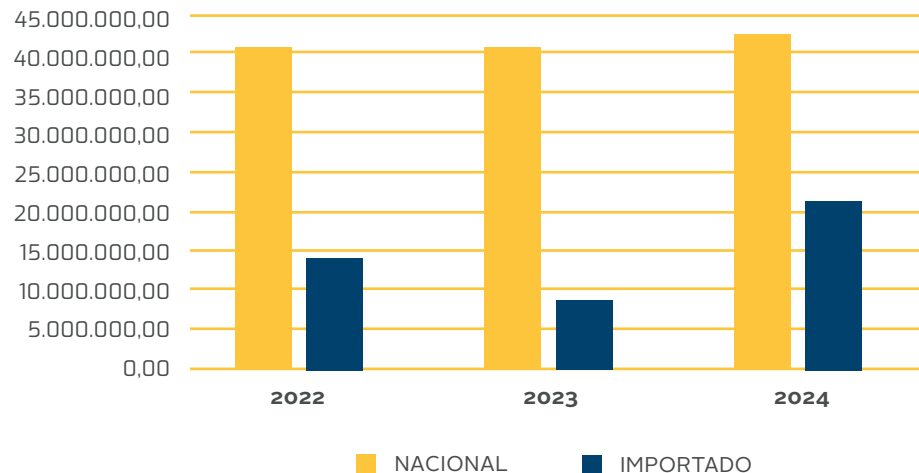


TOTAL



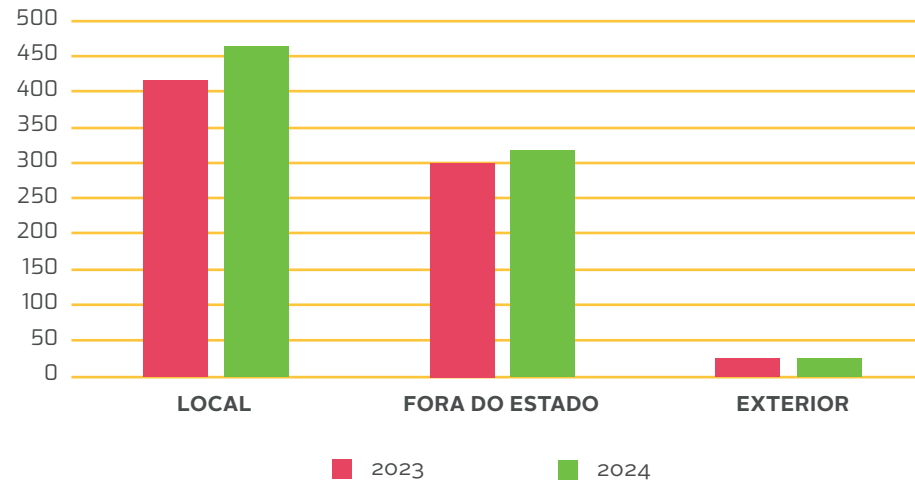


EVOLUÇÃO COMPRAS NACIONAIS E IMPORTADOS



2022	2023	2024
40.690.441,16	40.439.684,54	42.444.671,81
2022	2023	2024
14.142.786,19	8.684.820,75	21.474.155,14

ORIGEM DOS FORNECEDORES



LOCAL	FORA DO ESTADO	EXTERIOR
417	300	22
LOCAL	FORA DO ESTADO	EXTERIOR
463	317	22



Brazilian Energy Efficiency

06.

DESEMPENHO ECONÔMICO

RELATÓRIO ANUAL DE SUSTENTABILIDADE



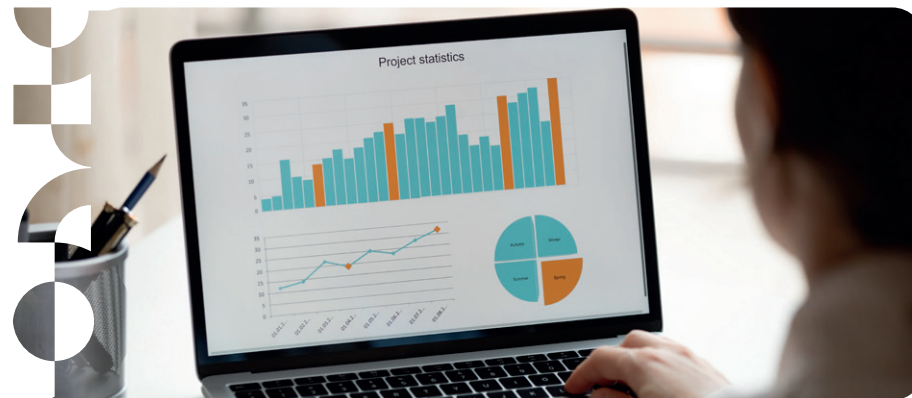


06.

DESEMPENHO ECONÔMICO

DEMONSTRAÇÕES FINANCEIRAS

Em 2024, iniciamos investimentos estratégicos na modernização e expansão de nosso parque industrial, dobrando a capacidade produtiva em relação a 2023, com a expectativa de triplicá-la até meados de 2026. Esse incremento da capacidade também teve reflexo no aumento significativo em nosso quadro de colaboradores e no investimento contínuo na capacitação e formação do time, reforçando nosso compromisso com o desenvolvimento do setor energético brasileiro e com os esforços globais voltados à transição energética e garantia do suprimento de energia.



O aumento de capacidade foi acompanhado de um crescimento expressivo em nosso quadro de colaboradores, aliado a um programa contínuo de capacitação e formação técnica, assegurando que nosso time esteja preparado para os desafios de inovação e sustentabilidade.

Em paralelo, o ano de 2024 também se destacou por avanços relevantes em nossa estratégia de internacionalização. Firmamos acordos de cooperação com os mercados dos Estados Unidos e Canadá, ampliando nossa presença na América do Norte e estabelecendo bases sólidas para acessar alguns dos maiores mercados mundiais em soluções de Qualidade de Energia.





Os resultados refletem tanto os investimentos estratégicos quanto o aumento dos custos fixos decorrentes da expansão:

Econômico-Financeiro (R\$ mil)	2021	2022	2023	2024
Receita Operacional líquida	44.606	60.591	62.378	65.225
EBITDA	6.099	14.768	15.604	8.134
Margem EBITDA	13,6%	24,4%	25,0%	12,4%
Lucro/prejuízo líquido	1.626	9.064	9.634	2.528
Patrimônio Líquido	7.434	12.312	17.738	13.173

VALOR ECONÔMICO DIRETO GERADO E DISTRIBUÍDO

A companhia gera e distribui valor econômico de forma a impulsionar não apenas seus acionistas, mas também colaboradores, fornecedores, governo e comunidade.

Em 2024, tivemos um aumento de 7,0% na receita bruta comparado a 2023, evidenciando a resiliência do negócio mesmo em um ano marcado por investimentos expressivos em expansão e aumento da estrutura.

Do total gerado, 79,0% foram distribuídos diretamente na forma de custos operacionais, salários, benefícios e tributos, reforçando nossa contribuição para a cadeia de valor.

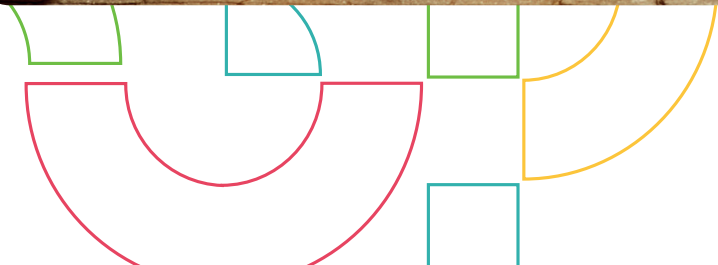


Valor Econômico direto gerado (R\$ mil):				
	2021	2022	2023	2024
Receita Bruta	57.427	72.714	73.652	78.723
Valor Econômico distribuído (R\$ mil):				
Distribuído	2021	2022	2023	2024
Custos Operacionais	22.323	29.658	29.256	33.352
Salários e Benefícios	9.236	12.319	12.636	15.760
Pagamento ao governo	9.309	14.139	13.184	13.314
Investimento na Comunidade	—	—	—	—
Total	40.868	56.116	55.076	62.426
Valor Econômico Retido (R\$ mil):				
Retido	2021	2022	2023	2024
“Valor econômico direto gerado” menos o “Valor econômico distribuído”.	16.559	16.598	18.576	16.297



Valor Econômico distribuído (%):

Distribuído	2021	2022	2023	1014
Custos Operacionais	39,0%	41,0%	40,0%	42,0%
Salários e Benefícios	16,0%	17,0%	17,0%	20,0%
Pagamento ao governo	16,0%	19,0%	18,0%	17,0%
Investimento na Comunidade	—	—	—	—
Total	71,0%	77,0%	75,0%	79,0%





Apoio financeiro recebido do governo

Em 2024, fomos contemplados pelo Programa Paraná Competitivo com o projeto de expansão industrial no valor de R\$ 3.952.702,11. O benefício permite o diferimento de 90,% do valor do ICMS incremental mensal para pagamento após 48 meses da apuração. Esse mecanismo assegura maior fôlego de caixa durante o período de investimento e retorno do projeto, favorecendo a sustentabilidade financeira de longo prazo.

Além disso, contamos com o incentivo da Lei do Bem por meio de projetos de inovação. Em 2024, tais projetos geraram economia de Impostos, reforçando nosso compromisso com pesquisa e desenvolvimento tecnológico.

Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades decorrentes de mudanças climáticas

As implicações financeiras, considerando os riscos climáticos, não foram mapeadas em 2024.

Obrigações do plano de benefícios definido e outros planos de aposentadoria

A empresa não possui programa de aposentadoria específico, as contribuições são realizadas ao INSS através da folha de pagamento.





Investimentos em infraestrutura e apoio a serviços

Durante 2024, direcionamos recursos relevantes para a modernização de processos e linhas produtivas:

- **Processo de impregnação de óleo em capacitores**, que reduziu desperdícios, aumentou a eficiência produtiva e trouxe tecnologia inédita à fábrica.
- **Investimentos no laboratório e na linha de reatores**, que possibilitaram a expansão dessa unidade de negócios.

Esses investimentos reforçam a conexão entre crescimento econômico, inovação tecnológica e impacto social positivo, consolidando nossa estratégia de expansão responsável.

Impactos econômicos indiretos significativos

Seguem alguns exemplos de impactos econômicos indiretos significativos:

- Melhora na qualidade de energia para os clientes – mais de 300 clientes foram impactados pela melhora da qualidade de energia gerada pelos nossos projetos.
- Aumento do quadro de colaboradores.
- Engajamento com associações, por exemplo: a AMCHAM (Câmara de Comércio Brasil Estados Unidos), entidade que tem por objetivo servir seus associados influenciando construtivamente em políticas públicas no Brasil e nos EUA.
- Crescimento de fornecedores locais no Paraná.



bree

Brazilian Energy Efficiency

07
PESSOAS

RELATÓRIO ANUAL DE SUSTENTABILIDADE





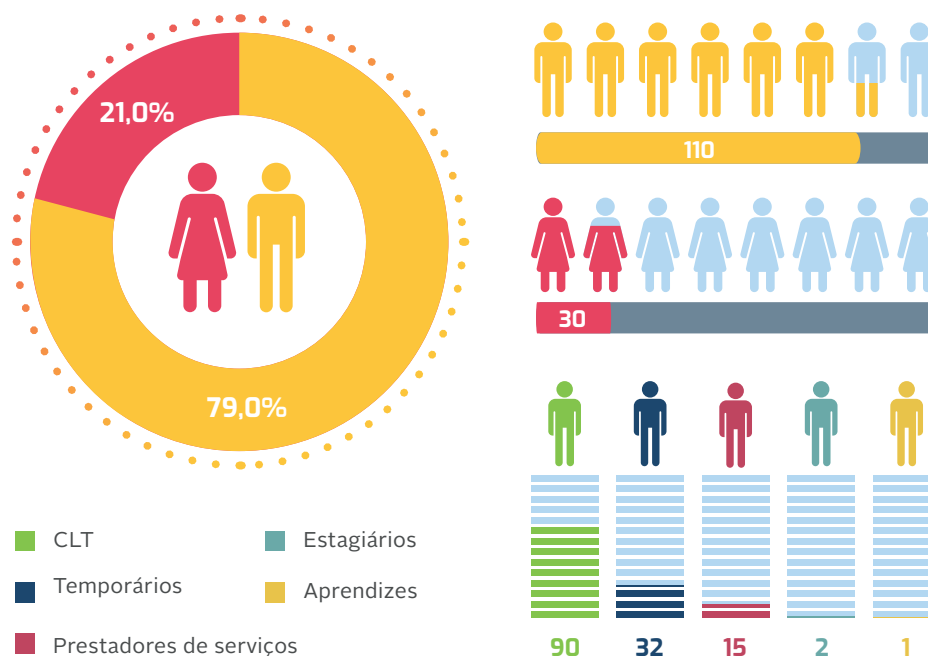
07. PESSOAS

Encerramos o ano com um quadro de **140 colaboradores**, que representam a força e a dedicação da nossa equipe. Deste total, **30 são mulheres (21,0%)** e **110 são homens (79,0%)**. Esse incremento de 9,0% no quadro de colaboradores em relação a 2023 demonstra o crescimento consistente das operações e o nosso fortalecimento no mercado.

Esse avanço ocorreu de forma equilibrada entre homens e mulheres, evidenciando nosso compromisso em promover a diversidade de gênero e assegurar um ambiente de trabalho cada vez mais inclusivo.

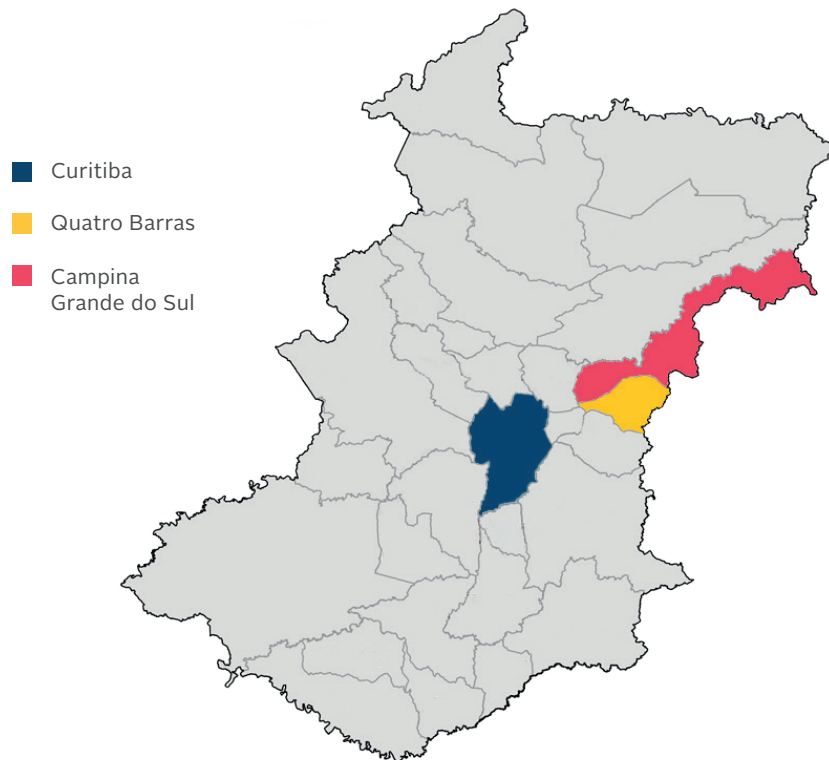
Esse número é composto por **90 colaboradores CLT**, sendo **32 temporários**, ou seja, contratados através de um agente intermediador, para prestação de serviços por determinado período, geralmente relacionados a aumento de demanda. Contamos também com **15 prestadores de serviço, 2 estagiários e 1 jovem aprendiz**.

A maior parte dos colaboradores reside nos municípios de **Quatro Barras, Campina Grande do Sul e Curitiba**, além de outras cidades do entorno da unidade. Essa proximidade fortalece o vínculo com a comunidade, gera impacto positivo na economia local e contribui para o desenvolvimento sustentável da região.





Colaboradores na Região Metropolitana de Curitiba



REGIÃO	MULHERES	HOMENS	TOTAL
QUATRO BARRAS	6	32	38
CAMPINA GRANDE DO SUL	11	20	31
CURITIBA	7	30	37
OUTRO	6	28	34
Total Geral	30	110	140

Os empregados estão distribuídos da seguinte forma:

Permanentes: 91 colaboradores			
REGIÃO	MULHERES	HOMENS	TOTAL
QUATRO BARRAS	5	18	23
CAMPINA GRANDE DO SUL	9	12	21
CURITIBA	4	20	24
OUTRO	5	18	23

* Nos contratos permanentes, contamos com **1 jovem aprendiz**, residente em Quatro Barras.



Estagiários: 2 estagiários, homens, residentes em Curitiba.

Temporários: 32 empregados			
REGIÃO	MULHERES	HOMENS	TOTAL
QUATRO BARRAS	0	13	13
CAMPINA GRANDE DO SUL	2	8	10
OUTRO	1	8	9

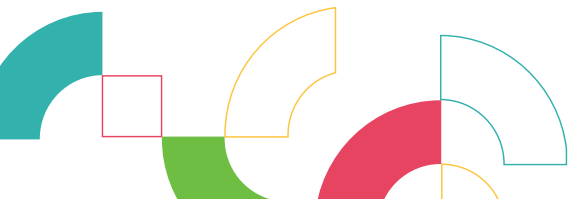
Sem garantia de carga horária (PJ) : 15 prestadores			
REGIÃO	MULHERES	HOMENS	TOTAL
QUATRO BARRAS	1	1	2
CURITIBA	3	8	11
OUTRO	0	2	2
Total Geral	4	11	15

Os **140 colaboradores** estão distribuídos entre diferentes tipos de vínculos e municípios da região metropolitana de Curitiba.

Os colaboradores **permanentes**, que possuem vínculo CLT, representam a maior parte do time, com **91 colaboradores**. Esses colaboradores residem, principalmente, em Quatro Barras (23), Campina Grande do Sul (21), Curitiba (24) e outras cidades do entorno (23).

Os **estagiários**, que somam **2 jovens**, são ambos residentes em Curitiba. O contrato de estágio é um acordo formal entre o estudante, a instituição de ensino e nossa empresa, estabelecendo as condições para o desenvolvimento de atividades práticas relacionadas à formação acadêmica do aluno. Essa contratação reforça o compromisso da empresa em apoiar a formação de novos talentos.

Os **prestadores de serviço** totalizam **15 profissionais**, com destaque para os residentes em Curitiba (11), Quatro Barras (2) e outras localidades (2).





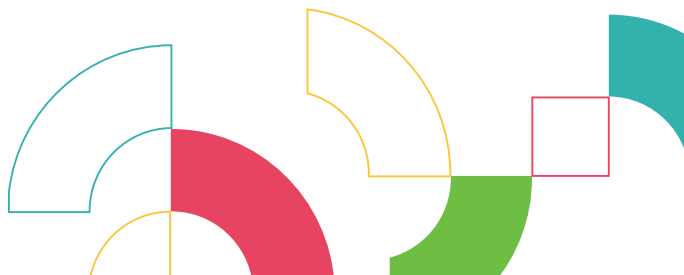
Os **contratos temporários** são aqueles efetivados por meio de um agente intermediador para prestação de serviços nesse tipo de regime, geralmente relacionado ao aumento de demanda. Correspondem a **32 colaboradores**, residentes em Quatro Barras (13), Campina Grande do Sul (10) e outras cidades (9).

As contratações temporárias tiveram papel fundamental nesse processo. Mais do que uma resposta às demandas do mercado e à necessidade de flexibilidade para novos projetos e picos de produção, elas representaram uma oportunidade de abrir portas para novos talentos, nos aproximando ainda mais das comunidades do entorno e fortalecendo nossa rede de profissionais.

Esse movimento traduz não apenas a expansão das operações, mas também o compromisso da empresa em gerar impacto positivo, oferecer oportunidades e valorizar pessoas em cada etapa da nossa jornada de crescimento.

Essa distribuição demonstra o quanto valorizamos diferentes formas de vínculo de trabalho, equilibrando a contratação permanente com a flexibilidade dos temporários e prestadores de serviço. Além disso, evidencia nossa forte ligação com a comunidade local, já que a maioria dos colaboradores mora em municípios próximos à unidade, o que gera impacto positivo no desenvolvimento regional e fortalece os laços de pertencimento.

Em 2024, mantivemos o contrato com 15 prestadores de serviço (PJ), considerados no número geral de colaboradores, que em sua maioria atuam em cargos de confiança, e outros em cargos que possuem uma exigência técnica diferenciada.





Acordos de negociação coletiva

Nossos colaboradores não estão associados a nenhuma entidade sindical, no entanto, seguimos todos os itens da Convenção Coletiva.

Ao longo de 2024, realizamos 71 novas contratações, registrando um crescimento de 9% em nosso quadro de colaboradores. Esse aumento está representado por 80,0% de contratações masculinas e 20,0% de contratações femininas. Reflexo direto da expansão das atividades e do fortalecimento das operações.

Dessas contratações, 22 foram de pessoas da cidade de Quatro Barras (31,0%), e outras 17 da cidade vizinha, Campina Grande do Sul (22,0%), o que reforça nosso compromisso com o desenvolvimento e o crescimento da comunidade local.

A análise etária demonstra que o quadro está concentrado nas faixas de 19 a 30 anos (28 colaboradores) e 31 a 50 anos (37 colaboradores), revelando um equilíbrio entre profissionais em início de carreira e aqueles com maior experiência.





Além disso, registramos a presença de 2 colaboradores até 18 anos em posição de estágio e aprendiz, evidenciando a inserção de jovens talentos no mercado de trabalho. Além de 3 colaboradores entre 51 e 60 anos, evidenciando também a valorização de profissionais mais experientes.

Esses dados reforçam nosso compromisso em manter um time diverso em idade, gênero e origem geográfica, fortalecendo o vínculo com a comunidade local e promovendo um ambiente de trabalho inclusivo e equilibrado.

	Mulheres	Homens	Total da Cidade
Quatro barras (total)	4	18	22
até 18	1	1	2
19-30	2	8	10
31-50	1	9	10
Campina grande do sul (total)	6	11	17
até 18	0	2	2
19-30	3	5	8
31-50	3	3	6
51-60	0	1	1
Curitiba (total)	1	14	15
19-30	0	4	4
31-50	1	9	10
51-60	0	1	1
Outro (total)	3	14	17
19-30	0	6	6
31-50	3	8	11
TOTAL GERAL	14	57	71



O movimento de crescimento também foi acompanhado por iniciativas voltadas à formação de novos talentos, como a contratação de 2 estagiários e a efetivação de um aprendiz, que passou a integrar o time como colaborador permanente. Essas ações reforçam nosso papel na valorização de jovens profissionais e no estímulo ao desenvolvimento de carreiras sustentáveis.

Durante o ano, foram registrados 28 desligamentos, resultando em um turnover médio de 5,3%, um aumento em relação ao índice de 3,8% em 2023. Esse resultado está diretamente ligado não apenas ao crescimento do quadro, mas também às movimentações internas, reestruturações nas equipes de apoio e outras mudanças organizacionais necessárias para sustentar o negócio.

Apesar da elevação do índice, o turnover evidencia a agilidade da empresa em repor vagas de forma eficiente, mantendo o foco na qualidade das contratações e assegurando a continuidade das operações e o fortalecimento da cultura organizacional.

Esses resultados demonstram que mantemos nossa trajetória de crescimento sustentável, conciliando expansão, diversidade, qualidade nas contratações e valorização das pessoas como pilares centrais de nossa estratégia.





BENEFÍCIOS

Estamos sempre em busca de **evoluir e aprimorar nossos benefícios**, reforçando o compromisso de cuidar das pessoas e de oferecer condições que contribuam para o bem-estar dos colaboradores e de suas famílias.

Entre os benefícios disponibilizados, destacam-se:



- **Vale alimentação/refeição (flexível):** permite ao colaborador escolher como utilizar o benefício, seja em restaurantes ou supermercados, de acordo com sua necessidade.



- **Plano de saúde (incluindo dependentes):** garante acesso a cuidados médicos de qualidade, promovendo bem-estar e tranquilidade para colaboradores e suas famílias.



- **Plano odontológico (incluindo dependentes):** assegura atenção à saúde bucal, contribuindo para a qualidade de vida.



- **Seguro de vida:** oferece segurança e proteção, trazendo tranquilidade aos colaboradores e a seus entes queridos.



- **Day off de aniversário:** concede ao colaborador um dia de folga para celebrar sua data especial da forma que preferir, junto da família ou dos amigos.



- **WELLHUB:** proporcionando opções de bem-estar físico, mental e nutricional.



- **Convênio com Parque Clube Panorâmico:** parque esportivo com piscinas, quadras de futebol, vôlei e tênis, extensivo aos colaboradores e familiares.



- **Convênio com escolas de Idiomas:** proporciona o aprendizado de uma nova língua, disponível também aos dependentes.



Além dos benefícios oferecidos a todos os colaboradores, disponibilizamos condições especiais para determinadas funções de liderança, como veículo para uso pessoal aos gerentes, garantindo maior comodidade e mobilidade no dia a dia.

Todos os colaboradores também participam da premiação anual, vinculada ao programa de metas, que reconhece e valoriza o desempenho individual e as contribuições de cada profissional ao longo do período. Esse reconhecimento reforça nosso compromisso em estimular a motivação e promover um ambiente de trabalho saudável e valorizador.

No que se refere ao apoio à parentalidade, em 2023, dois colaboradores usufruíram do benefício da licença paternidade estendida. Esse benefício, no nosso caso, compreende o dia do nascimento do bebê e mais cinco dias úteis de afastamento, superando o previsto pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que estabelece apenas cinco dias corridos. Essa medida demonstra a preocupação da empresa em favorecer o vínculo familiar e em oferecer condições mais equilibradas para a conciliação entre vida pessoal e profissional.

É importante destacar que todos os colaboradores que usufruíram da licença paternidade permanecem ativos na empresa, o que evidencia nosso compromisso em apoiar os profissionais nesse momento especial, assegurando uma adaptação tranquila no retorno ao trabalho.

A remuneração dos colaboradores não é baseada no salário mínimo, mas nas boas práticas aplicadas no mercado, considerando empresas nacionais do mesmo segmento e a região em que estamos localizados.

Por tratar-se de um segmento bastante específico, as práticas de remuneração são constantemente revisadas e atualizadas, sempre buscando as melhorias das condições dos trabalhadores. Essa prática é refletida quando observamos que o salário mínimo regional é de R\$ 1.984,16, enquanto que o salário inicial na Bree é de R\$ 2.279,72.

Para casos específicos como aprendizes e estagiários, a estratégia de remuneração é adaptada à legislação e práticas da categoria.

No contexto de pessoas, “local” corresponde ao município onde estão concentradas as operações e os colaboradores diretamente vinculados às atividades da empresa. Essa definição abrange tanto a cidade-sede,





Quatro Barras/PR, quanto os municípios do entorno onde reside a maior parte dos colaboradores, como Campina Grande do Sul e Curitiba, refletindo a relação direta com a comunidade regional.

São consideradas unidades operacionais importantes aquelas que possuem impacto relevante nas operações, na geração de valor e na relação com partes interessadas, seja pelo volume de atividades, pelo número de colaboradores alocados ou pelo impacto socioambiental gerado. No nosso caso, a principal unidade operacional é a planta localizada em **Quatro Barras/PR**, onde estão concentradas nossas atividades produtivas e administrativas.

A **diretoria** é composta por cinco membros, profissionais altamente qualificados e com sólida experiência no setor.

O **CEO** lidera a empresa com **visão estratégica** e foco em **crescimento sustentável**. O **Diretor Industrial** responde pelas áreas industrial e supply chain, assegurando eficiência e qualidade operacional. Já o **Diretor de Eng. Aplicação e P&D** conduz as áreas de engenharia desta linha de aplicação e **pesquisa &**

desenvolvimento, nos mantendo na **vanguarda da inovação e da competitividade**. O **Diretor Comercial** lidera as áreas de **vendas, propostas e contratos**, garantindo que a **experiência do cliente seja conduzida com excelência**, desde o primeiro contato até a entrega final, sempre com foco em construir **relacionamentos de confiança, soluções sob medida** e **resultados sustentáveis**. Esses quatro executivos são engenheiros eletricitas com extensa trajetória na área de **qualidade de energia**, o que reforça a **expertise técnica** da empresa e sua capacidade de atender às demandas mais complexas do setor.





Complementa a equipe a **Diretora Administrativa-Financeira**, profissional com carreira consolidada em grandes organizações e sólida experiência em **auditoria e gestão financeira**. Ela responde pelas áreas **financeira, contábil, controladoria, tecnologia da informação e recursos humanos**, assegurando nossa **saúde financeira** e o **controle estratégico dos recursos** da organização.



Saúde e Segurança do Trabalho

A saúde e a segurança são pilares essenciais no dia a dia da nossa organização. Nosso desenvolvimento de programas tem como objetivo principal cuidar das pessoas.

Nosso sistema de gestão de saúde e segurança atua de forma preventiva e corretiva através de programas, campanhas e treinamentos mensais com foco em aproximar o colaborador das melhores práticas. Em 2024, fortalecemos nossa comunicação através do Cartão SSMA – Saúde, Segurança e Meio Ambiente com a CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e com a Bregada de Emergência.

O nosso dimensionamento de risco está enquadrado em grau 3 - na segurança do trabalho, ele indica um risco médio, onde há maior probabilidade de acidentes e danos à saúde dos trabalhadores.

O inventário contemplado no Plano de Gerenciamento de Riscos possui 16 (dezesesseis) grupos homogêneos de riscos. A classificação está segmentada em riscos físicos, químicos, ergonômicos e de acidentes, sendo:



Tabela de distribuição percentual de riscos por GH

CLASSIFICAÇÃO DOS RISCOS EM 2024					
Grupo Homogêneo de Risco	Risco Baixo	Risco Médio	Risco Irrelevante	Risco Alto	Total de Riscos
GH1	71,0%	14,0%	10,0%	5,0%	21
GH2	56,0%	33,0%	0,0%	11,0%	9
GH3	74,0%	16,0%	5,0%	5,0%	19
GH4	71,0%	18,0%	6,0%	6,0%	17
GH5	64,0%	27,0%	0,0%	9,0%	11
GH6	76,0%	10,0%	5,0%	10,0%	21
GH7	85,0%	11,0%	0,0%	4,0%	27
GH8	82,0%	11,0%	4,0%	4,0%	28
GH9	57,0%	21,0%	14,0%	7,0%	14
GH10	44,0%	33,0%	11,0%	11,0%	9
GH11	75,0%	13,0%	8,0%	4,0%	24
GH12	75,0%	17,0%	8,0%	0,0%	24
GH13	62,0%	23,0%	8,0%	8,0%	13
GH14	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	2
GH15	0,0%	40,0%	60,0%	0,0%	5
GH16	23,0%	13,0%	62,0%	3,0%	39

O total de riscos por GH varia bastante (de 2 a 39), mas a tendência predominante é de riscos classificados como “Baixo”, o que indica efetividade das medidas de controle e baixo potencial de impacto operacional na maioria das áreas (GH1 a GH13).

O mapeamento dos riscos ocupacionais é desdobrado para todos os colaboradores por meio de mapas de risco afixados nas áreas operacionais, os quais indicam, de forma visual e objetiva, os riscos significativos e os controles preventivos que devem ser aplicados. Essa comunicação permite que cada colaborador reconheça os perigos presentes em seu ambiente de trabalho e adote as medidas de proteção correspondentes.

Semanalmente, a área de Saúde e Segurança do Trabalho (SST), em conjunto com os líderes, realiza o DDS – Diálogo Diário de Segurança, abordando temas relacionados à prevenção, cuidados e boas práticas frente aos riscos identificados. Esses encontros têm caráter educativo e reforçam a cultura de segurança na empresa.





Os colaboradores possuem acesso a um canal seguro de comunicação por meio do endereço eletrônico <https://bree.maiscompliance.app/>, utilizado para registros de denúncias, sugestões ou situações que possam ferir os princípios éticos da organização. O Código de Ética e de Conduta complementa esse canal, sendo um instrumento que estabelece os valores da empresa e orienta os comportamentos esperados e proibidos tanto internamente quanto na relação com a sociedade.

Além desse meio, os colaboradores também podem se comunicar diretamente com a CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e com seus líderes imediatos, ou ainda registrar apontamentos por meio do Cartão SSMA (Segurança, Saúde e Meio Ambiente). Em caso de incidentes ou acidentes, a CIPA, em conjunto com o colaborador envolvido, realiza a investigação do evento através do formulário específico, identificando causas, definindo ações corretivas e promovendo a prevenção de recorrências.

Todos os colaboradores recebem treinamento quanto ao uso correto dos EPIs – Equipamentos de Proteção Individual, conforme o nível de exposição aos riscos de sua função.

Com base na tabela de distribuição de riscos por GHE (Grupos Homogêneos de Exposição) referente ao ano de 2024, identificou-se que os riscos de baixo impacto estão relacionados, principalmente, à exposição a ruído e poeira. Já os riscos de maior relevância concentram-se nos aspectos ergonômicos. A partir dessa análise, o setor de Saúde e Segurança direciona ações de mitigação, tais como adequações de máquinas e postos de trabalho, treinamentos periódicos, fornecimento e controle de EPIs, além de programas de conscientização contínua, garantindo um ambiente laboral mais seguro e saudável.

Em situações de acidentes, o atendimento inicial é prestado pelos brigadistas internos, devidamente treinados para primeiros socorros. Em seguida, é acionada a ambulância da empresa contratada, responsável por realizar o atendimento médico emergencial e, quando necessário, o encaminhamento do colaborador ao hospital mais próximo para a continuidade do tratamento.





Serviços de Saúde do Trabalho

Foram registrados no Relatório Anual do PCMSO dos últimos 3 anos, a seguinte quantidade de exames admissionais, periódicos e demissionais:

Período	Quantidade total de Exames Realizados
2022	635
2023	447
2024	950

Não houve notificação de doença ocupacional no período de referência.

Participação, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes à saúde e à segurança do trabalho.

Promovemos, através do apoio da CIPA – Comissão Interna de Acidentes – a consulta e a participação dos colaboradores por meio do Cartão SSMA. Em 2024, foram registrados 60 cartões e 3 colaboradores foram premiados por suas ideias.

Na semana interna de prevenção de acidentes no trabalho – SIPAT, foram comunicados os ganhadores – Além disso, a SIPAT é outro canal onde a gestão de saúde e segurança realiza uma semana na qual abordamos diversos temas.





Entre as premissas do Cartão SSMA estão:

1. Melhorar a ferramenta de participação dos colaboradores nas questões de SSMA.
2. Identificar, registrar, comunicar situações que possam vir a causar algum tipo de dano (saúde, segurança e meio ambiente), sendo que, caso não seja adotada uma ação de neutralização e/ou eliminação da condição reportada, algum tipo de dano ou perda pode ser ocasionado.
3. Criar a cultura de “responsabilidade de todos” por um ambiente de trabalho saudável, seguro e pautado pelo compromisso pessoal nas questões ambientais.
4. Melhorar os indicadores de SSMA, reduzindo o número de Acidentes/Incidentes, promovendo a melhoria contínua nas questões de saúde e ambientais.

bree
Cartão de SSMA
Saúde, Segurança e Meio Ambiente

Cartão nº: _____ Data: ____/____/____

Nome: _____

Setor: _____ Turno: _____

Local observado: _____

Setor observado: _____

O cartão refere-se a:

Saúde Segurança Meio Ambiente

A situação reportada é sobre:

Condição insegura Resíduos
 Ato inseguro Animais
 Incidente/acidente Recursos naturais
 Sugestão de melhoria Emergência ambiental

Descreva a situação/ocorrência:

Foi necessária ação "paleativa" para evitar acidente/incidente, desperdício ou dano? O que você fez?

O que pode ser feito para resolver ou melhorar?

Gestor da área observada: _____

Assinatura do gestor: _____

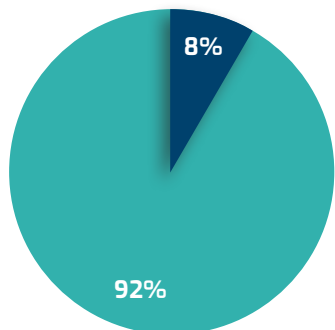


Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho.

Em 2024, Diálogo de Segurança – DDS – apresentou 358,75 horas onde foram abordados temas diversos, como avaliação e percepção de risco no trabalho, segurança no trânsito, utilização correta de EPIs, entre outros. Além das horas em DDS, foram realizadas 1.658 horas em treinamentos, como: Trabalho em Altura – NR35, NR 10 – Básico e SEP, Treinamento de CIPA e Brigada de Emergência, entre outros.

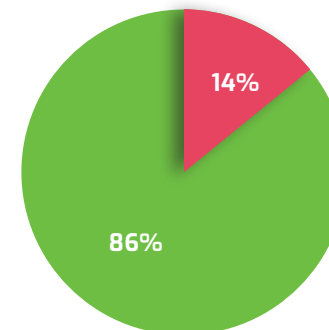
Atingimos um total de 2.016,75 horas voltadas para saúde e segurança.

% de horas dos treinamentos de SST obrigatórios por gênero



■ Feminino ■ Masculino

Total gênero de colaboradores que participaram de treinamentos de SST obrigatórios para execução de atividades



■ Feminino ■ Masculino



Promoção da saúde do trabalhador

Mantemos o compromisso com a saúde integral e o bem-estar de nossos colaboradores, promovendo, ao longo do ano, diversas campanhas e ações preventivas alinhadas à nossa Política de Saúde e Segurança Ocupacional.

Entre as principais iniciativas, destacam-se os programas de vacinação, incentivo à prática de atividades físicas e treinamentos de primeiros socorros, além de campanhas de conscientização como o Setembro Amarelo (prevenção ao suicídio), Outubro Rosa (prevenção ao câncer de mama) e Novembro Azul (prevenção ao câncer de próstata).

Durante a Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho (SIPAT), são promovidas palestras, orientações e atendimentos especializados, incluindo consultas oftalmológicas personalizadas. Como resultado dessa iniciativa, é realizada a entrega gratuita de óculos de segurança com grau, contribuindo para a segurança e conforto visual nas atividades operacionais.





Que tal uma quebra na rotina para se exercitar?

bree Saúde

Toda segunda-feira YOGA
Local: Sala de Treinamento - duração de aprox. 15min

07h45	Montagem Capacitor (Núcleo e Pintura)
08h00	Montagem Capacitor (Bobinagem + Solda e Auto Clave)
08h15	Montagem Chaves/Painel o Reator
08h30	Almoxarifado / Laboratório / Manutenção
09h00	Administrativo (Suporte Fábrica « RH « TI « Financeiro/Controladoria)
09h15	Administrativo (Comercial « Contratos « Engenharia GEN)

Toda quarta-feira AULA LABORAL
Local: Posto de trabalho - duração de aprox. 15min

08h00	Montagem Capacitor
08h15	Montagem Chaves/Painel o Reator / Manutenção
08h30	Almoxarifado / Laboratório / Manutenção
09h00	Administrativo (Suporte Fábrica « RH)
09h15	Administrativo (demais áreas do 2º piso)

Início no dia 5 de fevereiro

Por que participar?

- Alivia o stress e a tensão
- Melhora a postura
- Alivia as dores musculares
- Ativa a circulação sanguínea
- Melhora a flexibilidade

Em 2024, ampliamos nossas ações de promoção da saúde com a introdução da prática de yoga, voltada ao equilíbrio emocional, redução do estresse e fortalecimento físico, reforçando o cuidado com a saúde mental e corporal de nossos profissionais.

Oferecemos ainda planos de saúde e odontológico a todos os colaboradores, além de mantermos parceria com uma empresa especializada em atendimentos de emergência, com ambulância equipada disponível nas dependências, garantindo resposta rápida e eficaz em situações críticas. A atuação de brigadistas treinados e certificados assegura suporte imediato em casos de necessidade de primeiros socorros.

Como parte de nosso programa de qualidade de vida, implementamos, em 2024, um plano corporativo de academia, permitindo a inclusão de até três dependentes familiares. Essa iniciativa reforça nosso compromisso em incentivar hábitos saudáveis, fortalecer vínculos familiares e promover um ambiente de trabalho mais saudável e equilibrado.



Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados a relações de negócios

Mantemos rigorosamente o funcionamento do nosso mapeamento de riscos ocupacionais através do Programas de Gerenciamento de Riscos (PGR), e do Programa de Controle Médico Ocupacional (PCMSO).

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

Somos certificados conforme a norma ABNT NBR ISO 45001 – Sistema de Gestão de Saúde e Segurança Ocupacional –, que nos permite manter uma estrutura padronizada de conformidade com as legislações e diretrizes vigentes, assegurando uma atuação contínua nas práticas de prevenção, promoção e controle relacionadas à saúde e segurança no trabalho.

A abordagem de riscos ocupacionais está contemplada no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), abrangendo todo o escopo de colaboradores regidos pela CLT. Complementarmente, realizamos o mapeamento de perigos e riscos das atividades desempenhadas nas áreas fabris e administrativas, com o objetivo de identificar, avaliar e controlar os possíveis impactos à integridade física e à segurança das pessoas envolvidas.

Essas informações são comunicadas a todos os colaboradores e partes interessadas, sendo reforçadas mensalmente por meio de Diálogos Diários de Segurança (DDS) e treinamentos periódicos, garantindo a atualização e reciclagem contínua quanto às práticas preventivas e aos cuidados inerentes às atividades que envolvem riscos.

Atualmente, 100,0% dos colaboradores e partes interessadas encontram-se abrangidos pelo Sistema de Gestão de Saúde e Segurança Ocupacional, demonstrando o comprometimento institucional com a preservação da saúde e a mitigação de acidentes.



Para assegurar a eficácia e conformidade do sistema, são realizadas auditorias de 1ª, 2ª e 3ª parte, planejadas anualmente, envolvendo avaliações internas e externas conduzidas por certificadora acreditada, conforme os requisitos da ISO 45001. Essas auditorias têm como objetivo monitorar, avaliar e aprimorar continuamente os processos relacionados à saúde e segurança.

Além disso, as partes interessadas externas, como fornecedores, clientes e prestadores de serviço, sempre que aplicável, recebem capacitação e permissão de trabalho seguro previamente, antecedendo a execução de suas atividades ou visitas às dependências da empresa, garantindo o alinhamento com as práticas seguras estabelecidas pelo sistema.

A certificação ISO 45001 reafirma nosso compromisso com a gestão sistemática e preventiva da saúde e segurança ocupacional, promovendo um ambiente de trabalho seguro, controlado e em conformidade legal. A integração entre colaboradores, partes interessadas e auditorias periódicas assegura a melhoria contínua do sistema, reforçando a cultura de prevenção e a responsabilidade compartilhada pela segurança de todos.





Acidentes de trabalho

Análise dos Dados de Acidentes de Trabalho.

Ano	Taxa de Frequência (TF) acidentes / 1.000.000 horas-homem
2021	25,8
2022	13,7
2023	18,5
2024	89,0

Mantemos o monitoramento contínuo de nossos indicadores de desempenho em saúde e segurança, entre eles a Taxa de Frequência (TF) — que representa o número de acidentes com afastamento para cada milhão de horas-homens de exposição ao risco.

Ao longo dos últimos quatro anos, observa-se um comportamento variável da taxa de frequência. Entre 2021 e 2022, houve uma redução significativa de 47,0%, refletindo o impacto positivo das campanhas de conscientização e do fortalecimento das práticas de prevenção. Em

2023, a taxa apresentou leve elevação, possivelmente associada ao aumento da demanda operacional e à complexidade das atividades.

No entanto, em 2024, registrou-se um aumento expressivo da Taxa de Frequência, atingindo 89 acidentes para 1.000.000 horas, o que representa um crescimento de aproximadamente 380,0% em relação ao ano anterior. Esse resultado está diretamente relacionado ao crescimento do quadro de colaboradores, que passou de 93 para 114 profissionais, além de mudanças estruturais no processo produtivo.

Com base nessa análise, foram estabelecidos planos de ação voltados para:

- Fortalecer o **Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR)**;
- Reforçar a **comunicação de segurança e treinamentos práticos**;
- Acompanhar **mensalmente o desempenho do indicador TF**, garantindo respostas imediatas às ocorrências.
- Inspeções de Segurança diariamente, a fim de acompanhar ocorrências de falhas, como o esquecimento do uso de EPIs e atos inseguros.



Treinamento e capacitação

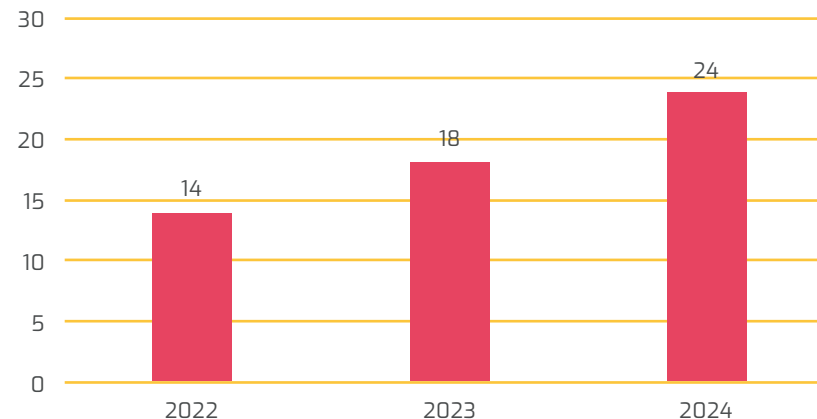
Garantir educação continuada promovendo experiências e renovação para todos os colaboradores.

Em 2024, promovemos:

- 3.354 horas totais de treinamentos realizados, distribuídos em 60 temas desenvolvidos durante o ano de 2024.
- Investimos em R\$ 34.898,1 em treinamentos no ano, correspondendo a um crescimento de 3,0% em comparação com o ano anterior.
- 2.017 horas de capacitação em Saúde e Segurança no Trabalho, considerando um crescimento aproximado de 14,0% comparado ao ano anterior.
- 992 horas de treinamento voltadas para o desenvolvimento de pessoas.

- 358 horas de Diálogo Semanal de Segurança.
- 87 colaboradores foram integrados aos requisitos legais de qualidade, saúde e segurança. No mesmo período, 85 colaboradores participaram das reciclagens relacionadas a esses requisitos.
- Média de horas computadas de treinamento por colaborador: 24 horas.

Média de treinamento por colaborador





a) Acreditamos que investir na liderança é investir no futuro da empresa e das pessoas. Por isso, mantemos um compromisso contínuo com o desenvolvimento dos nossos gestores, oferecendo treinamentos voltados para temas como liderança e gestão de pessoas.

Em 2024, foram formadas cinco turmas de capacitação, reunindo 14 gestores em cada grupo e totalizando 560 horas de treinamento dedicadas ao fortalecimento das competências de liderança.

Além disso, demos um passo importante com a criação do Modelo de Gestão Bree — um guia prático que apoia os gestores em todas as etapas da jornada do colaborador. O modelo foi construído de forma colaborativa, com a participação ativa dos próprios gestores, refletindo as vivências, os desafios e os valores compartilhados no dia a dia da organização.

Para a construção desse modelo foram realizados 3 encontros, com 18 gestores, totalizando 432 horas de treinamento direcionadas para o desenvolvimento dos gestores e das equipes em todos os níveis.

Assim, ao longo de 2024, realizamos 992 horas de treinamento para a liderança, sendo aproximadamente 70 horas de treinamento por participante.

Essa iniciativa reforça o papel da liderança como agente de transformação, promovendo práticas mais consistentes e um ambiente de trabalho cada vez mais integrado, transparente e acolhedor.





b) Em algumas posições/casos, quando necessário, oferecemos um **plano de recolocação profissional** por meio de uma consultoria especializada. Esse processo inclui a realização de um **assessment (diagnóstico profissional)** que auxilia o colaborador a reconhecer seus pontos fortes e oportunidades de desenvolvimento, além de oferecer **acompanhamento individualizado** durante todo o período de transição de carreira.

Mais do que um benefício, essa iniciativa expressa o nosso **compromisso com o cuidado e o respeito pelas pessoas**, mesmo em momentos de mudança, apoiando cada profissional para que possa se **recolocar no mercado de forma segura, confiante e preparada para novos desafios**.

Em alinhamento a esse modelo, **todos os colaboradores participam anualmente da avaliação de desempenho**, a qual considera tanto o alcance das **metas de negócio** quanto o **desenvolvimento das competências** definidas no Modelo de Gestão. O processo é adaptado conforme a **área de atuação** e a **natureza das atividades** — sejam elas operacionais ou administrativas — garantindo uma avaliação justa, coerente e voltada ao crescimento individual e coletivo.



The logo for Bree, featuring the word "bree" in a lowercase, sans-serif font. The letter "b" is white, and the letters "ree" are green. A thin green horizontal line is positioned above the "e"s.

Brazilian Energy Efficiency

A large, stylized graphic on the left side of the page. It consists of the numbers "08" in a light green, rounded, outlined font, followed by a small square of the same style. The background is a solid teal color.

GOVERNANÇA E COMPLIANCE

RELATÓRIO ANUAL DE SUSTENTABILIDADE



08.

GOVERNANÇA E COMPLIANCE

GOVERNANÇA

Administração

Nossa administração é exercida pela Diretoria, representada pelos Diretores e pelo Conselho Consultivo, órgão criado em 2017 com a função de assessorar e orientar as ações da Diretoria, sendo também o fórum de discussão de temas de alto interesse estratégico e monitoramento de desempenho dos negócios e da gestão da companhia.

Em 2024, o Conselho Consultivo foi formado por quatro membros, sendo uma conselheira independente. Além disso, o Conselho é auxiliado pelo Comitê de Sustentabilidade e pelo Comitê de Auditoria, Finanças e Fiscal, que têm o objetivo de assegurar a consistência e qualidade das decisões do Conselho, em suas áreas de especialidade.

De acordo com nosso Estatuto Social, a Diretoria exerce todos os poderes necessários à administração e consecução do objeto social, sendo composta por até cinco membros, acionistas ou não, residentes no Brasil. A Diretoria é composta por, obrigatoriamente, um Diretor Presidente e até quatro Diretores assim designados: Diretor Financeiro, Diretor Industrial, Diretor de Engenharia e Desenvolvimento, e Diretor Comercial, que podem ser exercidas cumulativamente em mais de uma diretoria estatutária.

Somente podem ser eleitos para ocupar posições na nossa administração pessoas com comprovada experiência operacional ou administrativa, e formação compatível com o cargo e as funções. O



prazo de mandato é de, no máximo, 3 (três) anos, permitida a reeleição e cabendo à Assembleia Geral a eleição, destituição e definição da remuneração dos seus membros.

Em 2024, permaneceram em vigência os mandatos de **Ricardo Woitowicz**, como Diretor Presidente; de **Antonio Fanckin Netto**, como Diretor Financeiro e Diretor Industrial; e de **Flavio Resende Garcia**, na condição de Diretor de Engenharia e Desenvolvimento e Diretor Comercial.

A Diretoria, assessorada pelo Conselho Consultivo, estabelece a orientação geral dos negócios e decide sobre as questões estratégicas da empresa, sempre alinhada com a nossa missão de desenvolver soluções de energia elétrica com qualidade, em busca de um futuro sustentável para o planeta. Cabe à Diretoria realizar a supervisão das gerências financeiras, de pessoas e de meio ambiente, acompanhando os impactos da companhia junto às áreas de Sistema de Gestão Integrada - SGI (ações relacionadas ao meio ambiente, saúde e segurança), Recursos Humanos (ações relacionadas às pessoas) e Jurídico (ética e compliance da companhia).

Duas vezes por ano, são realizadas reuniões de análise crítica com a alta direção, em cumprimento às normas ISO 9001, 45001 e 14001.

De acordo com orientação do Conselho Consultivo, o Comitê de Sustentabilidade é responsável pela elaboração do relato de 2024, liderado pela Gerência de Sustentabilidade e assessorado por colaboradores de diversas áreas da Companhia, desde finanças, qualidade, suprimentos e comercial, para promover o engajamento dos stakeholders. O relato de sustentabilidade, elaborado pelos colaboradores e sob liderança do Comitê, é aprovado pela Diretoria e pelo Conselho Consultivo.





Conflitos de interesses

O acordo parasocietário vigente determina que qualquer transação entre a Companhia e partes relacionadas deve ser previamente autorizada pela Assembleia Geral, para evitar conflitos de interesses.

Comunicação de preocupações cruciais, processo para reparar impactos negativos, mecanismos para aconselhamento e apresentação das preocupações.

Os relatórios das atividades de Auditoria Financeira e eventos do Código de Ética são apresentados à Diretoria. A Companhia utiliza diversas ferramentas para gerenciamento de riscos relacionados a processos, produtos, meio ambiente e de saúde e segurança que abordam o princípio da precaução, em especial a realização de análise crítica com a ferramenta “4 Blocks”, a Análise de Risco e Oportunidade de Melhorias (AROP) e o levantamento de aspectos e impactos ambientais, perigos e riscos de saúde e segurança. Em nível estratégico são realizadas reuniões semestrais para avaliar as forças, fraquezas, oportunidades e ameaças relacionados a fatores internos e externos (análise SWOT).

Os impactos negativos, reais e potenciais, são tratados pela alta direção em conjunto com a área responsável em reunião de análise crítica. Quando o impacto negativo envolve stakeholder interno, a Companhia, por meio da CIPA, conduz um processo de consulta e participação. Tanto os stakeholders internos quanto externos têm acesso ao nosso canal de denúncia.



Conhecimento coletivo

A alta direção está engajada na elaboração do relato de sustentabilidade e participa de treinamentos internos, conduzidos por colaboradores e convidados.

Avaliação do desempenho

A avaliação do desempenho da Diretoria é realizada pelo Conselho Consultivo e, anualmente, em Assembleia Geral Ordinária.

Remuneração

A remuneração dos Diretores é definida de acordo com as respectivas funções e responsabilidades de cada cargo, com base em valores de mercado e aprovada em Assembleia Geral. A remuneração dos membros do Conselho Consultivo é fixa, também aprovada pela Assembleia Geral.

Compromissos de política, Incorporação de compromissos de política



Os compromissos de política da Companhia estão dispostos em nosso Código de Conduta, e são reafirmados nos contratos com trabalhadores, prestadores de serviço, parceiros de negócios, fornecedores e clientes. Os compromissos de política são acompanhados e auditados pelo SGI, em relação às pessoas e ao meio ambiente, e por auditoria externa, em relação aos aspectos financeiros.

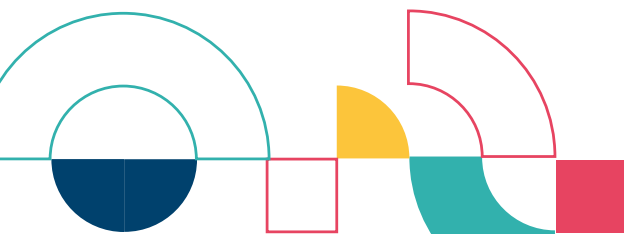
Tema material de conformidade

Em 2024, não foram identificados pagamentos de multas relacionadas ao descumprimento de leis ou regulamentos.

Associações

Em 2024, mantivemos nossa participação nas seguintes associações e organizações setoriais:

- **Câmara de Comércio Brasil Estados Unidos (AMCHAM)**
- **ABINEE – Associação Brasileira de Indústria Elétrica e Eletrônica**
- **COGEN – Associação da Indústria de Cogeração de Energia**





COMPLIANCE

Nosso Programa de Integridade é composto pelo Código de Ética e Conduta e pelo Canal Ético, disponíveis em: <https://bree.maiscompliance.app/denuncia>. É através do conteúdo presente no Código de Ética e Conduta que orientamos a disciplina de nossos colaboradores, de acordo com as diretrizes constitucionais, legais, normativas e regulamentares nas quais a empresa pauta sua atuação. Dentre os assuntos abordados pelo Código estão: meio ambiente e sustentabilidade, práticas comerciais e concorrência, conflitos de interesses, confidencialidade, segurança da informação, ambiente de trabalho, saúde e segurança, trabalho infantil e escravo, fraude e lavagem de dinheiro, etc.

Com base nesses temas, a empresa externa especializada em conformidade e integridade corporativa, que nos auxilia nas tratativas e manutenção de nosso Programa de Integridade, realiza treinamentos periódicos com os colaboradores.



Além da realização dos treinamentos, nosso Código de Conduta é amplamente divulgado na empresa por meio de QR Code no plano de fundo da área de trabalho dos computadores corporativos e fixado nos murais físicos, como também através de envio do arquivo por e-mail, de modo a garantir que todos os colaboradores tenham a ciência dos padrões éticos que devem orientar suas atividades em nossa empresa.



Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção

Dado não apurado.

Casos confirmados de corrupção e medidas adotadas

Em 2024, não houve nenhum caso confirmado de corrupção relacionado a nossa empresa.

Ações judiciais por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio

Não fomos configurados como participantes de nenhuma ação judicial relacionada à prática de concorrência desleal, violação de lei antitruste e/ou antimonopólio em 2024.

Casos de discriminação e medidas corretivas adotadas

Em 2024, não houve casos confirmados de discriminação relacionados a nenhuma das atividades de nossa empresa.

Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho infantil e operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho forçado ou análogo ao escravo

No ano de 2024, não houve evidências de riscos com fornecedores relacionados a utilização de trabalho infantil, trabalho forçado ou análogo ao escravo. No processo de suprimentos de materiais, os fornecedores são comunicados em relação ao Código de Conduta da empresa.





Brazilian Energy Efficiency

09

IMPACTO AMBIENTAL

RELATÓRIO ANUAL DE SUSTENTABILIDADE



09.

IMPACTO AMBIENTAL

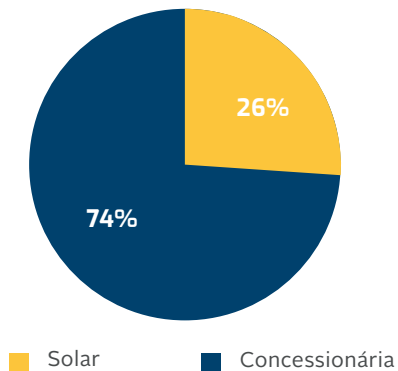
Consumo de energia elétrica

Em março de 2024, entrou em operação nosso sistema de geração solar, passando a atender aproximadamente 26,0% do consumo total de energia, enquanto os 74,0% restantes continuaram sendo supridos pela concessionária local. O consumo total de energia foi calculado a partir do somatório da energia consumida da rede elétrica (kWh), descontada a energia injetada na rede (kWh), acrescida da energia gerada pelo sistema solar (kWh) e posteriormente convertida para gigajoules (GJ). Ao comparar os dados históricos, verificou-se um aumento de 42,0% no consumo em GJ de 2023 para 2024, explicado principalmente pela ampliação de turnos em determinadas áreas produtivas e pela instalação de novos equipamentos.





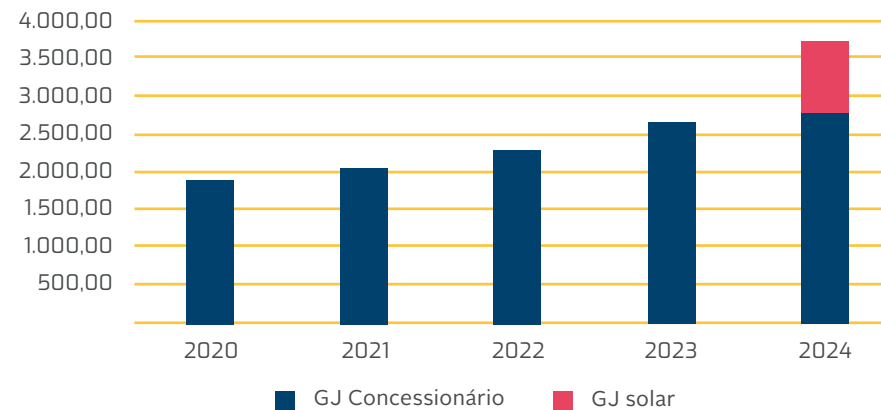
Consumo de energia elétrica



Não monitoramos o consumo de energia fora da organização, intensidade energética e redução do consumo de energia, bem como requisitos energéticos de produtos e serviços.



Consumo de energia (GJ)



2020	2021	2022	2023	2024
1.885,0	2.057,7	2.271,5	2.630,0	2.778,9
2020	2021	2022	2023	2024
0,0	0,0	0,0	0,0	952,6



Mudanças climáticas (emissões de gases do Efeito Estufa)

Atualmente monitoramos os escopos 1 e 2.



Escopo 1 (diretas)

São provenientes de fontes que pertencem ou são controladas pela organização, sendo subdivididas em combustão estacionária, móvel, emissões de processos físicos ou químicos, fugitivas e outras.



Escopo 2

Contabiliza as emissões de GEE provenientes da aquisição de energia elétrica e térmica que é consumida pela empresa. A energia adquirida é definida como sendo aquela que é comprada ou então trazida para dentro dos limites organizacionais da empresa.

As emissões consideradas no estudo são: consumo de GLP no setor de solda, empilhadeira a base de gás, veículo da empresa e extintores.





Nossa prioridade é a redução do consumo energético, pois grande parte das emissões está associada a eletricidade adquirida (Escopo 2). Nossa Principal ação relacionada a isso foi a instalação das placas fotovoltaicas em 2024.

Estarmos atentos a esse aspecto é de suma importância, tanto para reduzir a pegada de carbono quanto para fortalecer a eficiência operacional e demonstrar responsabilidade socioambiental.

Em 2024 também recebemos o Certificado do Selo Clima Paraná, certificado voluntário organizado pela Secretaria do Desenvolvimento Sustentável (SEDEST) do Paraná. Em 2023, fomos classificados na categoria C e, em 2024, devido aos resultados apresentados, passamos para a categoria B.



SELO CLIMA PARANÁ | **CERTIFICADO**

Em nome da Secretaria de Estado do Desenvolvimento Sustentável concedemos à

BREE EFICIÊNCIA ENERGÉTICA S.A.

CNPJ **17.995.592/0002-02**, localizada no Estado do Paraná, o SELO CLIMA PARANÁ, CATEGORIA "B" MERCADO INTERNO, pela sua adesão ao Registro Público Estadual de Emissão de Gases de Efeito Estufa.

Curitiba, 04 de dezembro de 2024.

Everton Luiz da Costa Souza
Secretário de Estado do Desenvolvimento Sustentável



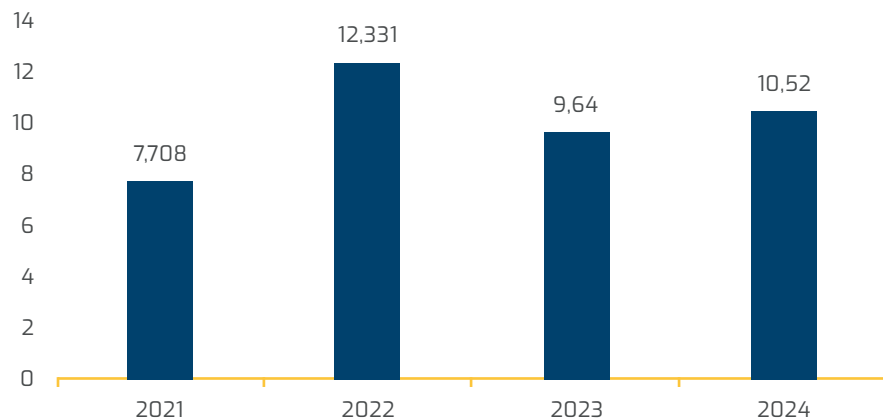
Emissões diretas de Gases de Efeito Estufa (GEE) – Escopo 1

As emissões diretas emitidas apresentaram o resultado de 10,528 tCO₂, sendo a maior responsável pelas emissões a categoria de combustão móvel, relacionada à utilização de empilhadeiras e veículos da empresa. O pico observado em 2022 refere-se às emissões decorrentes da recarga de gases refrigerantes dos equipamentos industriais. Tanto em 2023 quanto em 2024, não houve recarga desses gases. A diferença entre 2024 e 2023 está associada ao aumento do consumo relacionado à logística, seja pelo uso de empilhadeiras ou de automóveis internos. O fator de conversão manteve-se o mesmo para 2023 e 2024.

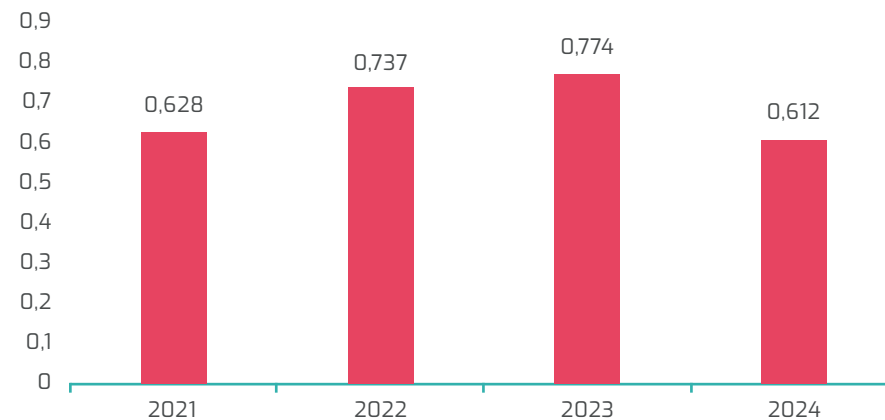


A emissão biogênica refere-se ao dióxido de carbono (CO₂) que é liberado durante a combustão de biomassa ou combustíveis renováveis, como o etanol e o biodiesel. A particularidade dessas emissões é que difere das emitidas por combustíveis fósseis, sendo que o CO₂ biogênico é considerado parte do ciclo natural do carbono, já que foi retirado da atmosfera pelas plantas durante seu crescimento. As emissões biogênicas de 2023 para 2024 se mantiveram próximas.

Escopo 1 - Emissões diretas (tCO₂)



Escopo 1 - Emissões de CO₂ biogênico (tCO₂)





Emissões indiretas de gases de efeito estufa (GEE) – Escopo 2

Para o Escopo 2, foram emitidas 43,823 tCO₂e, decorrentes do consumo de energia elétrica utilizada no processo industrial, proveniente majoritariamente da rede pública de abastecimento. Com a instalação dos painéis solares, aproximadamente 25,0% da energia total consumida passou a ser gerada internamente, o que contribuiu para a redução das emissões. Caso essa fonte renovável não estivesse em operação, o resultado de 2024 teria sido significativamente superior.

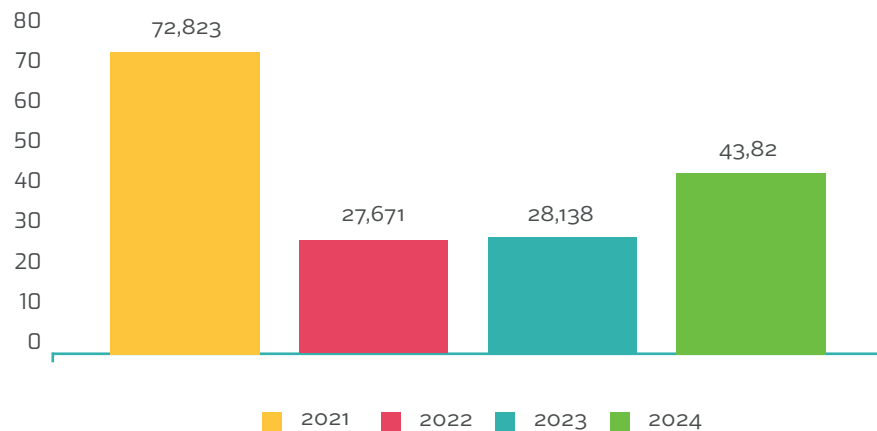
Observa-se, contudo, que o investimento em novos equipamentos e o aumento do número de turnos de trabalho elevaram o consumo total de energia elétrica, refletindo diretamente no crescimento das emissões de Escopo 2.

Portanto, o aumento observado nas emissões desse escopo está diretamente relacionado ao maior consumo energético, consequência da expansão operacional e do prolongamento da jornada produtiva.





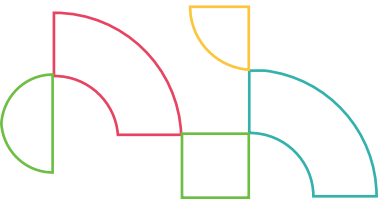
Escopo 2 - Emissões indiretas (t CO₂)



Não realizamos o monitoramento das emissões por escopo 3 e não calculamos intensidade de emissão. Também não relatamos separadamente as emissões que destroem a camada de ozônio, NOX, SOX e outras.

A instalação de painéis solares foi uma ação relacionada à emissão de gases do efeito estufa. Porém, não foi possível apresentar uma redução devido ao crescimento do consumo ter sido maior que a energia elétrica gerada. Para os próximos anos estão sendo analisadas outras opções de redução desse valor.

A meta é que, até 2030, consigamos nos tornar carbono neutro nos escopos 1 e 2.





Geração e destinação de resíduos

Todo resíduo é controlado pelo Plano de Gerenciamento de Resíduos Sólidos (PGRS), atualizado anualmente. Os resíduos gerados são classificados da seguinte forma:



Resíduos industriais perigosos (classe I):

Resíduos sólidos contaminados de óleos ou resinas, borra de tinta, óleo usado e efluente industrial. São considerados perigosos devido ao potencial de contaminação do meio ambiente e/ou da saúde humana.

Resíduos industriais não perigoso (classe II):



Papel/papelão, plástico, sucata metálica e madeira que são destinados para reciclagem.

Seguimos, prioritariamente, os princípios da não geração de resíduo, redução, reutilização, reciclagem, tratamento, utilização térmica e, em último caso, aterro industrial ou sanitário. Os resíduos de nossa empresa são de classe I (perigosos) e classe II (não perigosos). Considerando os resíduos gerados nos processos de fabricação, permanecemos com zero destinação em aterros industriais desde 2022.

O gerenciamento de resíduos Classes I e II é realizado por empresas certificadas que possuem habilitação necessária para transporte e destinação correta.

Analisando o contexto dos últimos 4 anos, o total geral de resíduos variou de 89.980 kg em 2021 para 134.029 kg em 2024, representando um crescimento acumulado de 35% no período.





Descrição dos Resíduos	2021	2022	2023	2024
Efluente Líquido Industrial	11.360	14.270	13.850	19.540
Embalagem de Madeira	14.960	17.640	12.350	19.990
Embalagem de Metal	—	450	495	625
Óleo contaminado	3.600	2.090	—	600
Papel/Papelão	21.660	16.030	17.700	14.212
Plásticos	3.830	13.794	13.226	14.212
Produtos Eletrônicos	—	76	114	708
Rejeitos de Produção (Sólidos)	14.110	19.200	14.040	40.140
Sucata Metálica	20.460	18.880	17.004	11.750



Descrição dos Resíduos	2021	2022	2023	2024
Resíduo orgânico	—	—	2.610	252
Resíduo de construção	—	—	8.000	—
Lodo de Fossa Séptica	—	—	—	12.000
Total Geral	89.980,00	102.430,40	99.389,00	134.029,21

Um dos destaques desse ano é o rejeito de produção, que apresentou um aumento de 186,0% em relação ao ano anterior. Esse resíduo representa 30,0% em relação ao total gerado em 2024. O resultado é consequência do incremento da produção acarretado pelo aumento de turno da nossa empresa. Isso também pode ser verificado no aumento de embalagens de madeira e de efluentes líquidos industriais.

Outro destaque é o aumento de produtos eletrônicos, que evidencia o investimento em equipamentos e a necessidade de descarte de itens obsoletos dos processos internos.

Em 2024, foi incluído o resíduo de lodo de fossa séptica, não registrado

nos anos anteriores.

Outro destaque importante a ser considerado, apesar do impacto não ter sido um dos maiores, está relacionado ao óleo contaminado, que obteve uma queda, chegando a 600 kg em 2024, redução significativa frente a 2021 (3.600 kg), indicando uma melhoria na gestão e reaproveitamento interno deste insumo.

Os resíduos de papel, papelão, plástico, produto eletrônico e sucata de construção são considerados reciclagem externa de classe II. O re-refino de óleo é considerado reciclagem externa classe I, assim como as embalagens metálicas que são higienizadas e reaproveitadas.

Já os resíduos de efluente, rejeito de produção sólido, lodo de fossa séptica e resíduos orgânicos são considerados destinados para disposição final.

Com foco em manter o aterro zero, utilizamos três alternativas sustentáveis para disposição final de resíduos:



• **Recuperação energética:** Consiste no uso de madeira ou resíduos como combustíveis para gerar energia térmica, substituindo fontes derivadas de petróleo. Esse processo traz importantes vantagens ambientais ao reduzir emissões de gases de efeito estufa e proporcionar um destino adequado para resíduos que, de outra forma, poderiam ser descartados de maneira inadequada.



• **Coprocessamento em fornos de cimento:** Este método utiliza resíduos como energia alternativa em fornos de cimento, substituindo combustíveis fósseis de maneira similar à recuperação energética. Nesse processo, os resíduos são aproveitados para gerar a energia térmica necessária à produção de clínquer, componente

essencial do cimento. Além de diminuir o consumo de combustíveis derivados de petróleo, o coprocessamento oferece uma destinação ambientalmente correta aos resíduos, promovendo uma economia circular e tornando a indústria cimenteira mais sustentável.



• **Compostagem de resíduo orgânico:** Esse processo envolve a decomposição natural de materiais orgânicos, como restos de alimentos, folhas e resíduos de jardins, transformando-os em um composto rico em nutrientes. A compostagem é realizada por microrganismos, como bactérias e fungos, em condições controladas de oxigênio, umidade e temperatura. Ela representa uma alternativa sustentável à gestão de resíduos orgânicos, evitando o acúmulo em aterros sanitários e a consequente geração de metano, um potente gás de efeito estufa. O composto resultante pode ser utilizado como adubo, melhorando a fertilidade do solo e reduzindo a necessidade de fertilizantes químicos na agricultura e na jardinagem, promovendo um ciclo sustentável que devolve nutrientes à terra e diminui os impactos ambientais.





RESÍDUOS DESTINADOS PARA A DISPOSIÇÃO FINAL					
Classificação	Descrição	2021	2022	2023	2024
Resíduos industriais classe I	Re-refino de óleo	2.000,00	2.090,00	—	600,00
	Reutilização (embalagem de metal)	—	—	495,00	625,00
	Coprocessamento em fornos de cimento	20.770,00	33.470,00	27.890,00	59.680,00
	Aterro industrial	3.100,00	—	—	—
Resíduos classe II	Reciclagem externa	49.150,00	49.230,00	56.044,00	40.882,50
	Recuperação energética	14.960,00	17.640,00	12.350,00	19.990,00
	Compostagem	—	—	2.610,00	252,00
	Tratamento de efluentes (lodo de fossa séptica)	—	—	—	12.000,00



Além da gestão do resíduo, mantivemos os seguintes controles referentes a impactos ambientais:

- Revisão anual dos aspectos e impactos ambientais;
- Monitoramento das condicionantes da licença de operação;
- Realização de treinamentos voltados para o gerenciamento de resíduos, a conscientização e o vazamento de produtos químicos;
- Processo de homologação e auditorias periódicas para fornecedores de transporte e destinação de resíduos;
- Monitoramento de resíduos gerados;
- Atualização anual do plano de gerenciamento de resíduos.



REQUISITOS LEGAIS

Nosso compromisso é manter um sistema de monitoramento eficaz que permita respostas rápidas em relação às atualizações de normas que fazem parte do escopo de negócio. Promovemos uma cultura de responsabilidade e transparência, minimizando riscos de sanções e fortalecendo nosso compromisso com boas práticas.

Atualmente, foram identificadas 143 legislações pertinentes, das quais derivam 3.122 tarefas sob nossa responsabilidade para análise e tomada de decisão. Deste total, 62,0% das tarefas já foram tratadas, enquanto 38,0% permanecem em processo de verificação pelas áreas competentes.

Comparação das leis dos últimos 4 anos, aplicáveis à nossa empresa:

dez/21	108 leis
dez/22	214 leis
dez/23	143 leis
dez/24	143 leis



As mudanças de um ano para o outro são influenciadas pelas alterações nas legislações vigentes nos âmbitos federal, estadual e municipal.

Variações entre 2023 e 2024, considerando todas as leis de monitoramento de nossa empresa.

Categoria	2023	2024
PC	631	681
AE	143	143
AF	54	66
Total	828	890

Legenda:



AE - Aplicável à Empresa



AF - Aplicável ao Fornecedor



PC - Para Conhecimento

• PC (Para Conhecimento)

Cresceu de **631 para 681** (+50 leis, **+7,9%**).

• AE (Aplicável à nossa Empresa)

Permaneceu estável em **143** (nenhuma variação).

• AF (Aplicável ao Fornecedor)

Subiu de **54 para 66** (+12 leis, **+22,2%**).

• Total:

Passou de **828 para 890** (+62 leis, **+7,5%**).

Distribuição de leis vinculadas ao âmbito de saúde e segurança sob nosso monitoramento:

Categoria	2023	2024
PC	388	420
AE	91	89
AF	35	46
Total	514	555

Distribuição de leis vinculadas ao âmbito de meio ambiente, com nossa empresa assegurando o monitoramento:

Categoria	2023	2024
PC	333	365
AE	86	89
AF	35	43
Total	454	497

Total geral subiu de 454 para 497, um acréscimo de 43 registros (9,5%) no período.

Legenda: AE - Aplicável à Empresa · AF - Aplicável ao Fornecedor · PC - Para Conhecimento

Algumas legislações se repetem no âmbito ambiental e de saúde e segurança. Por essa razão, a soma das leis aplicáveis à empresa em relação a questões ambientais e de saúde e segurança não resulta na quantidade de leis geral apresentada na tabela.



bree

Brazilian Energy Efficiency

10.
GERAÇÃO DE INOVAÇÃO

RELATÓRIO ANUAL DE SUSTENTABILIDADE





10. GERAÇÃO DE INOVAÇÃO

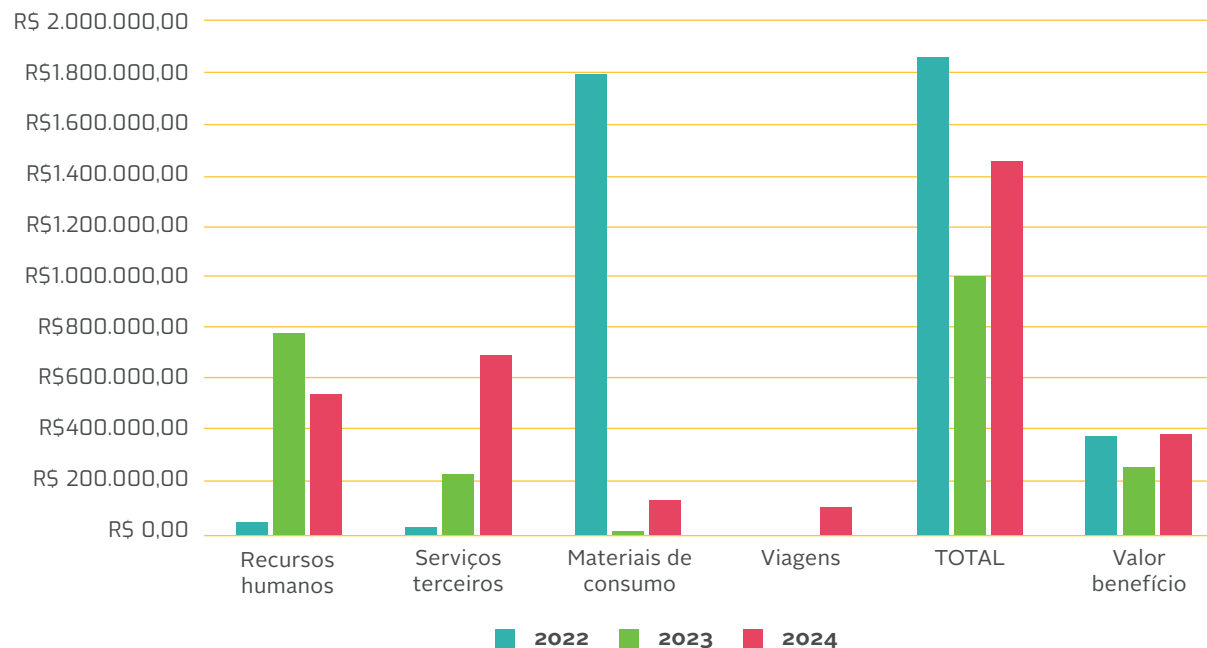
A inovação é parte integrante do processo estratégico da empresa, funcionando como um vetor essencial para aprimorar a eficiência operacional, ampliar nossa competitividade no mercado e assegurar a sustentabilidade e a longevidade do nosso negócio no longo prazo. Mais do que acompanhar tendências, entendemos a inovação como parte de um processo contínuo de transformação, que conecta ciência, tecnologia e responsabilidade socioambiental às nossas práticas diárias. Nesse contexto, temos ampliado nossos investimentos em pesquisa, desenvolvimento e inovação, por meio de iniciativas estruturadas que reforçam nosso compromisso com o futuro sustentável.





Entre as ações realizadas, destacamos que este é o 3º ano de utilização dos incentivos da Lei do Bem (Lei nº 11.196/2005), a qual impulsiona nossa capacidade de inovação, permitindo a redução de custos de pesquisa e o reinvestimento desses recursos em novas iniciativas. Nossos esforços são evidenciados pelo aumento significativo de mais de 40,0% nos dispêndios com projetos de P&D entre 2023 e 2024. O resultado é um ciclo positivo que nos permite explorar novas tecnologias e otimizar processos.

Comparativo Lei do Bem 2022/2023/2024





PROJETOS DE DESTAQUE:

- Pesquisa sobre os impactos de veículos elétricos nas redes de distribuição;



- Desenvolvimento de um novo processo de impregnação de capacitores;



- Pesquisa e aplicação de produto – filtro ativo.



- Cálculo de correção de reatores em fabricação;



- Fabricação de capacitores com atendimentos normativos de até -50°C;



Para 2025, definimos como meta investir mais de R\$ 1,5 milhão em projetos de inovação e ampliar nossa participação em programas de fomento, especialmente nos editais de subvenção econômica do Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovações (MCTI). Estes programas, voltados ao desenvolvimento tecnológico e ao aumento da competitividade empresarial brasileira, representam oportunidades estratégicas para estabelecer parcerias que expandam nosso alcance e consolidem nossa posição como empresa que não apenas se adapta ao futuro, mas participa ativamente de sua construção.



Brazilian Energy Efficiency

11.0

ÍNDICE REMISSIVO DO GRI

RELATÓRIO ANUAL DE SUSTENTABILIDADE





11.

ÍNDICE REMISSIVO DO GRI

NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO (página)	OMISSÃO
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-1 Detalhes da organização	19	
	2-2 Entidades incluídas no relato de sustentabilidade da organização	8	
	2-3 Período de relato, frequência e ponto de contato	8	
	2-4 Reformulações de informações	8	
	2-5 Verificação externa	8	
	2-6 Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios	19 - 29	



NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO (página)	OMISSÃO
	2-7 Empregados	40 - 43	
	2-8 Trabalhadores que não são empregados	43	
	2-9 Governança	65	
	2-10 Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança	65-66	
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-11 Presidente do mais alto órgão de governança	65-66	
	2-12 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos	66	
	2-13 Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	66	
	2-14 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	66	
	2-15 Conflitos de interesse	67	



NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO (página)	OMISSÃO
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-16 Comunicação de preocupações cruciais	67	
	2-17 Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	68	
	2-18 Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	68	
	2-19 Políticas de remuneração	68	
	2-20 Processo para determinação da remuneração	68	
	2-21 Proporção da remuneração total anual	68	
	2-22 Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável	5	
	2-23 Compromissos de política	68	
	2-24 Incorporação de compromissos de política	68	
	2-25 Processos para reparar impactos negativos	67	



NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO (página)	OMISSÃO
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-26 Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações	67 e 69	
	2-27 Conformidade com leis e regulamentos	68	
	2-28 Participação em associações	68	
	2-29 Abordagem para engajamento de stakeholders	10 - 13	
	2-30 Acordos de negociação coletiva	44	
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-1 Processos de definição de temas materiais	15 - 17	
	3-2 Lista de temas materiais	15 - 17	
GRI 201: Desempenho econômico 2016	201-1 Valor econômico direto gerado e distribuído	34	
	201-2 Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades decorrentes de mudanças climáticas	37	
	201-3 Obrigações do plano de benefício definido e outros planos de aposentadoria	37	



NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO (página)	OMISSÃO
GRI 201: Desempenho econômico 2016	201-4 Apoio financeiro recebido do governo	37	
GRI 202: Presença de mercado 2016	202-1 Proporção entre o salário mais baixo e o salário mínimo local, com discriminação por gênero	48	
	202-2 Proporção de membros da diretoria contratados na comunidade local	48 - 50	
GRI 203:Impacto econômico indireto 2016	203-1 Investimentos em infraestrutura e apoio a serviços	38	
	203-2 Impactos econômicos indiretos significativos	38	
GRI 204: Práticas de compra 2016	204-1 Proporção de gastos com fornecedores locais	–	
GRI 205: Combate à corrupção 2016	205-1 Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção	70	Dado não apurado
	205-2 Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	69	



NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO (página)	OMISSÃO
GRI 205: Combate à corrupção 2016	205-3 Casos confirmados de corrupção e medidas adotadas	70	
GRI 206: Concorrência desleal 2016	206-1 Ações judiciais por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio	70	
GRI 302: Energia 2016	302-1 Consumo de energia dentro da organização	72 - 73	
	302-2 Consumo de energia fora da organização	73	Informação indisponível/ incompleta
	302-3 Intensidade energética	73	Informação indisponível/ incompleta
	302-4 Redução do consumo de energia	73	Informação indisponível/ incompleta
	302-5 Reduções nos requisitos energéticos de produtos e serviços	73	Informação indisponível/ incompleta
GRI 305: Emissões 2016	305-1 Emissões diretas (Escopo 1) de Gases de Efeito Estufa (GEE)	74 - 77	



NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO (página)	OMISSÃO
GRI 305: Emissões 2016	305-2 Emissões indiretas (Escopo 2) de Gases de Efeito Estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia	78	
	305-3 Outras emissões indiretas (Escopo 3) de Gases de Efeito Estufa (GEE)	79	Informação indisponível/incompleta
	305-4 Intensidade de emissões de Gases de Efeito Estufa (GEE)	79	
	305-5 Redução de emissões de Gases de Efeito Estufa (GEE)	79	Informação indisponível/incompleta
	305-6 Emissões de Substâncias que Destroem a camada de Ozônio (SDO)	79	Informação indisponível/incompleta
	305-7 Emissões de NOX, SOX e outras emissões atmosféricas significativas	-	Informação indisponível/incompleta
GRI 306: Resíduos 2020	306-1 Geração de resíduos e impactos significativos relacionados a resíduos	80 - 85	
	306-2 Gestão de impactos significativos relacionados a resíduos	80 - 85	



NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO (página)	OMISSÃO
GRI 306: Resíduos 2020	306-3 Resíduos gerados	80 - 85	
	306-4 Resíduos não destinados para disposição final	80 - 85	
	306-5 Resíduos destinados para disposição final	80 - 85	
	307-1 Requisitos legais	85 - 87	
GRI 308: Avaliação Ambiental de Fornecedores 2016	308-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios ambientais	30 - 34	
	308-2 Impactos ambientais negativos da cadeia de fornecedores e medidas adotadas	30 - 34	
GRI 401: Emprego 2016	401-1 Novas contratações e rotatividade de empregados	44	
	401-2 Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial	47	
	401-3 Licença maternidade/paternidade	48	



NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO (página)	OMISSÃO
GRI 403: Saúde e Segurança do Trabalho 2018	403-1 Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	50	
	403-2 Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes	50 - 52	
	403-3 Serviços de saúde do trabalho	53	
	403-4 Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho	53 - 54	
	403-5 Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho	55	
	403-6 Promoção da saúde do trabalhador	56 - 57	
	403-7 Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios	58	
	403-8 Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	58	



NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO (página)	OMISSÃO
GRI 403: Saúde e Segurança do Trabalho 2018	403-9 Acidentes de trabalho	60	
	403-10 Doenças profissionais	58	
GRI 404: Capacitação e Educação 2016	404-1 Média de horas de capacitação por ano, por empregado	61	
	404-2 Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para transição de carreira	62	
	404-3 Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira	63	Informação indisponível/ incompleta
GRI 406: Não Discriminação 2016	406-1 Casos de discriminação e medidas corretivas adotadas	70	
GRI 408: Trabalho Infantil 2016	408-1 Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho infantil	70	



NORMA GRI	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO (página)	OMISSÃO
GRI 409: Trabalho forçado ou análogo ao escravo 2016	409-1 Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho forçado ou análogo ao escravo	70	
—	Geração de inovação	89	



RELATÓRIO ANUAL DE
SUSTENTABILIDADE

2025

bree

Brazilian Energy Efficiency