

2023



# Relatório de Sustentabilidade

# SUMÁRIO

|    |   |    |  |
|----|---|----|--|
| 03 | <b>APRESENTAÇÃO</b><br>Mensagem do Presidente<br>Destaques<br>Sobre o relatório<br>Materialidade  | 41 | <b>COMPROMISSO SOCIAL</b><br>Gestão de pessoas<br>Saúde e segurança ocupacional<br>Relacionamento com a comunidade |
| 09 | <b>PERFIL</b><br>Quem somos<br>Linha do tempo<br>Propósito e Cultura<br>Cadeia de valor<br>Estrutura acionária  | 65 | <b>RESPONSABILIDADE AMBIENTAL</b><br>Iniciativas e programas de proteção<br>Governança climática                   |
| 17 | <b>CRIAÇÃO DE VALOR E DESEMPENHO</b><br>Excelência operacional<br>Inovação e criação de valor<br>Desempenho econômico   | 75 | <b>SUMÁRIO DE CONTEÚDO DA GRI</b>  |
| 26 | <b>GOVERNANÇA CORPORATIVA E GESTÃO ASG</b><br>Estrutura de governança<br>Estratégia ASG<br>Compromissos públicos<br>Conduta dos negócios<br>Gestão de riscos<br>Relacionamento com clientes<br>Gestão de fornecedores | 86 | <b>CRÉDITOS</b>  |

# Mensagem do Presidente

O ano de 2023 ficará marcado para a CBO como um ano de consolidação e ótimos resultados em várias frentes. Mas, sobretudo, pelo ano em que o nosso maior ativo fez a diferença nas nossas entregas: as pessoas. Por isso, mais do que um registro de realizações, este Relatório de Sustentabilidade é uma homenagem e agradecimento a todos os nossos colaboradores, pela dedicação e respeito aos valores da Companhia.

Fortalecemos ainda mais nossos pilares de ética, integridade e governança – a base para seguirmos firmes com nossos compromissos ambientais e sociais, incluindo diversidade e inclusão.

Consolidamos excelente desempenho operacional, fruto de planejamento executado com maestria para a retomada do mercado brasileiro de óleo e gás. Desde 2019, avaliamos o potencial de reaquecimento do mercado nacional e tomamos a decisão de expandir os negócios da CBO e conseguimos. Ao fim do ano passado, tínhamos 1.900 colaboradores e uma frota com 44 embarcações. Hoje, somos a segunda maior empresa em número de navios, sendo a maior brasileira, e entramos no Top-10 no *ranking* mundial.

A eficiência ao longo de 2023 veio traduzida em recordes. Atingimos a marca de 41 embarcações operando simultaneamente, alcançamos a maior taxa média de ocupação da frota (86%) dos últimos sete anos, assinamos dez novos contratos de

longo prazo e hoje somos a Companhia que mais opera barcos do tipo AHTS no Brasil. Registramos, ainda, um patamar histórico de geração de caixa, o maior dos últimos cinco anos.

Lastreando todas essas ações, o balanço financeiro do ano anterior registrou um aumento de 16,4% no lucro líquido frente a 2022, para US\$ 18,4 milhões. A geração de caixa operacional líquida avançou 51,3% no intervalo, para US\$ 140 milhões, e o EBITDA ajustado somou US\$ 188 milhões, com alta de 8,6%.

Avançamos também em outras esferas importantíssimas: ingressamos na seleta galeria das empresas brasileiras com o Selo Pró-Ética (2022-2023), concedido pela Controladoria-Geral da União (CGU) em parceria com o Instituto Ethos. Esse reconhecimento é fruto de um trabalho constante de valorização e desenvolvimento do nosso time.

No campo da inovação, em prol da sustentabilidade, iniciamos as operações da primeira embarcação híbrida com uso de baterias do mercado de apoio marítimo brasileiro, o PSV Delta Commander.

Pelo segundo ano consecutivo, recebemos o Selo Ouro no Programa Brasileiro GHG Protocol, que prevê um inventário das emissões de gases de efeito estufa (GEE), para permitir uma agenda de enfrentamento às mudanças climáticas. Nesse aspecto, vale lembrar que temos um compromisso

público de compensar a totalidade das emissões atmosféricas dos nossos navios até 2025, por meio da compra de créditos de carbono.

Conquistamos, pelo quinto ano consecutivo, a certificação Great Place to Work (GPTW), que atesta o empenho em aprimorar sempre nosso ambiente de trabalho. Aumentamos a presença feminina em nossas equipes e, até 2035, nossa meta é ter número igualitário de homens e mulheres no Grupo CBO.

Em 2023, em parceria com a Fundação Projeto Pescar, tivemos nossa primeira turma de Jovens Talentos, composta por pessoas com deficiência. Além disso, junto com o projeto, formamos 14 Jovens Aprendizes.

Nesse balanço de tantas transformações e progressos, é importante frisar que nosso DNA não se perdeu. Seguimos colocando as pessoas em primeiro lugar, e este norte fundamenta nossos valores: Gente, Segurança, Sustentabilidade, Integridade, Atendimento, Resultado e Inovação.

As conquistas detalhadas neste Relatório dão a medida do porte, da capacidade de execução e do amadurecimento da CBO, criada para desbravar.

Boa leitura!



**Marcos Tinti**  
CEO do Grupo CBO

# Destaques de 2023



## COMPLIANCE, GOVERNANÇA E RELAÇÕES COM INVESTIDORES

Primeira empresa de apoio marítimo a conquistar o selo

### Pró-Ética (2022-2023)

concedido pela Controladoria-Geral da União (CGU) em parceria com o Instituto Ethos

Conselho de Administração com dois membros independentes

Associação ao Instituto Brasileiro de Petróleo e Gás (IBP)

Apresentações sobre a Companhia em conferências no exterior

Ingresso na Associação Brasileira de Energia Eólica Onshore e Offshore e Novas Tecnologias (ABEEólica)

Publicação dos resultados trimestrais e anual, de acordo com os prazos e exigências da CVM, para maior transparência com o mercado e *stakeholders*



## SUSTENTABILIDADE

### Primeira embarcação

de apoio marítimo híbrida (com uso de baterias) a operar no Brasil (Delta Commander)

Conquista do Selo Ouro no

### Programa GHG Protocol

que é concedido para empresas que realizam o inventário de emissões de gases de efeito estufa completo e verificado por terceira parte acreditada, pelo segundo ano consecutivo

## 13%

de aumento na compensação das emissões atmosféricas das embarcações por meio de créditos de carbono

Realização da primeira

### Semana ASG



## CULTURA, DIVERSIDADE E INCLUSÃO

Certificação

### Great Place to Work (GPTW)

obtida pelo quinto ano consecutivo

## 22%

de aumento no número de mulheres no Grupo CBO

### 1ª turma 100% PcD

lançada de Jovens Talentos e formação de 14 Jovens Aprendizes com apoio da Fundação Projeto Pescar

## Destaques de 2023



### OPERACIONAL

Recorde de  
**41**  
embarcações  
contratadas

### Maior taxa

média de ocupação da frota (86%)  
dos últimos sete anos

**10**

novos contratos  
de longo prazo  
assinados

Nota

**93,08**

no PEOTRAM (Programa de Excelência  
Operacional para Transporte Aéreo e  
Marítimo) da Petrobras



### FINANCEIRO

**16,4%**  
de aumento no lucro líquido (US\$ 18,4 MM)

**9,0%**  
de crescimento na receita líquida  
(US\$ 386 MM)

**8,6%**  
de alta no EBITDA ajustado (US\$ 188 MM)

**7,3%**  
de redução na dívida líquida  
(US\$ 749 MM)

Backlog (carteira de contratos firmes) de

**US\$  
667 milhões**

## Prêmios e Reconhecimentos

**MELHORES FORNECEDORES DA PETROBRAS:** Prêmios especiais nas categorias SMS Meio Ambiente e SMS Segurança

**MEDALHA AMIGO DA MARINHA:** Entregue ao Diretor-Presidente Marcos Tinti



# Sobre o relatório

GRI 2-2, 2-3

O Relatório de Sustentabilidade 2023 foi elaborado em consonância com as normas da Global Reporting Initiative (GRI) e abrange o período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2023.

A CBO Holding S.A possui registro de Companhia aberta (categoria A) na Comissão de Valores Mobiliários (CVM), o que confere auditoria e publicidade às demonstrações financeiras, que estão apresentadas conforme práticas adotadas no Brasil e recomendadas pelo Comitê de Pronunciamentos Contábeis (CPC).

O escopo de informações refere-se às nossas atividades no Brasil. Os resultados consolidados incluem a CBO Holding S.A. e suas controladas: Aliança S.A. Indústria Naval e Empresa de Navegação, Finarge Apoio Marítimo Ltda, Companhia Brasileira de Offshore e CBO Serviços Marítimos S.A..

A estrutura deste relatório segue as dimensões do Programa ASG (Ambiental, Social e Governança) da CBO e sua matriz de materialidade foi aprovada pela Diretoria.

Nossa matriz de materialidade indica 13 temas prioritários nas esferas Ambiental, Social e de Governança, alinhados com os ODS da ONU e os valores do Grupo CBO



## Saiba mais

Dúvidas e sugestões podem ser encaminhadas para o e-mail: [asg@grupocbo.com.br](mailto:asg@grupocbo.com.br)

# Materialidade

GRI 3-1, 3-2

Nossa matriz de materialidade foi elaborada em 2021 e contou com o apoio de uma consultoria especializada. O estudo apontou 13 temas prioritários, divididos nas esferas Ambiental, Social e de Governança, relacionados com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da ONU e com os valores do Grupo CBO.

A definição da matriz levou em conta os itens materiais identificados como prioritários pelos principais *stakeholders* internos e externos, o que inclui os líderes da CBO responsáveis por impulsionar os negócios da empresa, nossos clientes e os nossos acionistas.

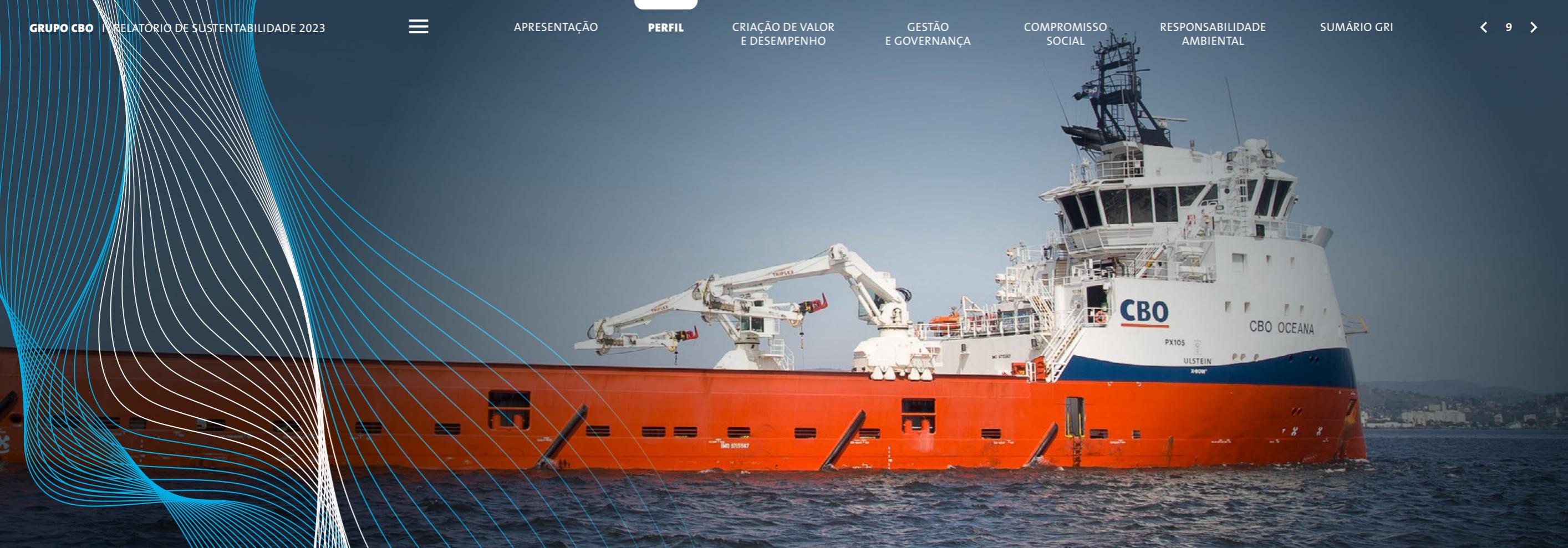
O trabalho considerou ainda as melhores práticas adotadas no setor de energia *offshore*, os possíveis impactos negativos das nossas atividades e as necessidades prioritárias da sociedade.

O processo de investigação dos temas materiais seguiu a diretriz AA1000APS, de 2008, aplicada para identificar, priorizar, medir e responder aos desafios da sustentabilidade. A norma orienta o desenvolvimento de relatórios de sustentabilidade em conformidade com a GRI.

Confira a seguir os principais itens da nossa matriz de materialidade:

| Pilar do Programa ASG   | Tema material                          | Impactos ou conteúdos relacionados  | Políticas relacionadas   | Engajamento dos <i>stakeholders</i> GRI 3-3   | ODS   |
|---|--|---|--|---|---|
| <br><b>AMBIENTAL</b> | <b>Prevenção à poluição</b>            | Lançamento de efluentes líquidos no mar e geração de resíduos nas embarcações e locais das operações.   | Política de Qualidade, Segurança, Saúde e Proteção Ambiental.                        | Classificado como prioritário para <i>stakeholders</i> externos e muito prioritário para os internos. |       |
|   | <b>Mudanças climáticas</b>             | Potencial para impactos negativos pela queima de combustíveis das embarcações e demais fontes, que aumentam a emissão de gases de efeito estufa, causadores das mudanças climáticas.  | Política de Sustentabilidade.  | Considerado relevante pelos <i>stakeholders</i> internos e recebeu forte engajamento dos externos.    |       |
|   | <b>Biodiversidade marinha</b>          | Potencial para impactos negativos. Por ser uma empresa com operações no meio ambiente marinho, a presença de embarcações pode alterar a dinâmica desses ecossistemas.   | Políticas de Qualidade, Segurança, Saúde e Proteção Ambiental e de Sustentabilidade. | Apontado como relevante pelos <i>stakeholders</i> externos.   |    |
|   | <b>Relacionamento com a comunidade</b> | Impactos positivos gerados pelo Programa Pescar, que promove formação socioprofissionalizante a jovens em situação de vulnerabilidade, aumentando as chances no mercado de trabalho e o potencial para contribuir com a renda familiar. | Política de Sustentabilidade.  | Apontado como prioritário pelos <i>stakeholders</i> internos e externos.                              |    |
| <br><b>SOCIAL</b>  | <b>Saúde e segurança ocupacional</b>   | Saúde, segurança e bem-estar aos empregados.  | Política de Qualidade, Segurança, Saúde e Proteção Ambiental.                        | Apontado como muito prioritário por <i>stakeholders</i> internos e externos.                          |     |
|   | <b>Segurança operacional</b>           | Resposta a emergências, derramamentos, acidentes com embarcações e avaliações de riscos.  | Política de Qualidade, Segurança, Saúde e Proteção Ambiental                         | Apontado como muito prioritário por <i>stakeholders</i> internos e externos.                          |   |
|   | <b>Gestão de fornecedores</b>          | Impactos positivos gerados pela cultura sustentável da CBO, que incentiva os fornecedores a desenvolver melhores práticas socioambientais, com reflexo em toda a sua cadeia de valor.   | Política Anticorrupção; Código de Conduta Ética e Programa de Compliance.            | Apontado como prioritário por <i>stakeholders</i> internos e externos.                                |    |

| Pilar do Programa ASG   | Tema material                                   | Impactos ou conteúdos relacionados  | Políticas relacionadas   | Engajamento dos stakeholders GRI 3-3   | ODS  |
|---|---|---|--|--|--|
| <br>SOCIAL     | <b>Desenvolvimento de pessoas e diversidade</b> | Avaliação de desempenho; oportunidades de desenvolvimento de carreira, diversidade e inclusão; engajamento e satisfação dos empregados; atração e retenção de pessoas; salário e benefícios; Pesquisa de Clima; e Programa Boas Práticas (incentivo ao desenvolvimento e inovação). | Política de Diversidade e Inclusão e Código de Conduta Ética.  | Considerado prioritário pelos <i>stakeholders</i> externos e muito prioritário pelos internos.         |  <br> |
|   | <b>Governança e integridade</b>                 | Ética e integridade; gestão de risco corporativo e operacional; boas práticas de governança corporativa; e conformidade legal.  | Política Anticorrupção; Política de Reporte de Denúncias e Não Retaliação; Regimento interno do Comitê de Ética e Compliance; Código de Conduta Ética; e Programa de Compliance. | Definido pelos <i>stakeholders</i> externos e internos como muito prioritário.                         |   |
| <br>GOVERNANÇA | <b>Segurança da informação</b>                  | Conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) e segurança cibernética.  | Política de Privacidade; Política de Retenção e Descarte de Dados; e Política de Segurança da Informação   | Definido como muito prioritário pelos <i>stakeholders</i> internos e pouco prioritário pelos externos. |   |
|   | <b>Desempenho econômico</b>                     | Impactos positivos por meio da geração de empregos e crescimento da economia do país.   | Política de Sustentabilidade.  | Definido como prioritário pelos internos externos e muito prioritário pelos internos.                  |   |
|   | <b>Satisfação do cliente</b>                    | Engajamento com clientes, premiações e reconhecimentos.   | Política de Sustentabilidade.  | Definido como muito prioritário por <i>stakeholders</i> externos e internos.                           |   |
|   | <b>Inovação e novos negócios</b>                | Impactos positivos gerados por projetos de eficiência energética, que diminuem a pegada de carbono da empresa e aumentam a sua competitividade no mercado.  | Política de Sustentabilidade.  | Tema prioritário para nossos <i>stakeholders</i> internos e externos.                                  |   |



- > Quem somos
- > Linha do tempo
- > Propósito e Cultura
- > Cadeia de valor
- > Estrutura acionária

# PERFIL

# Quem somos

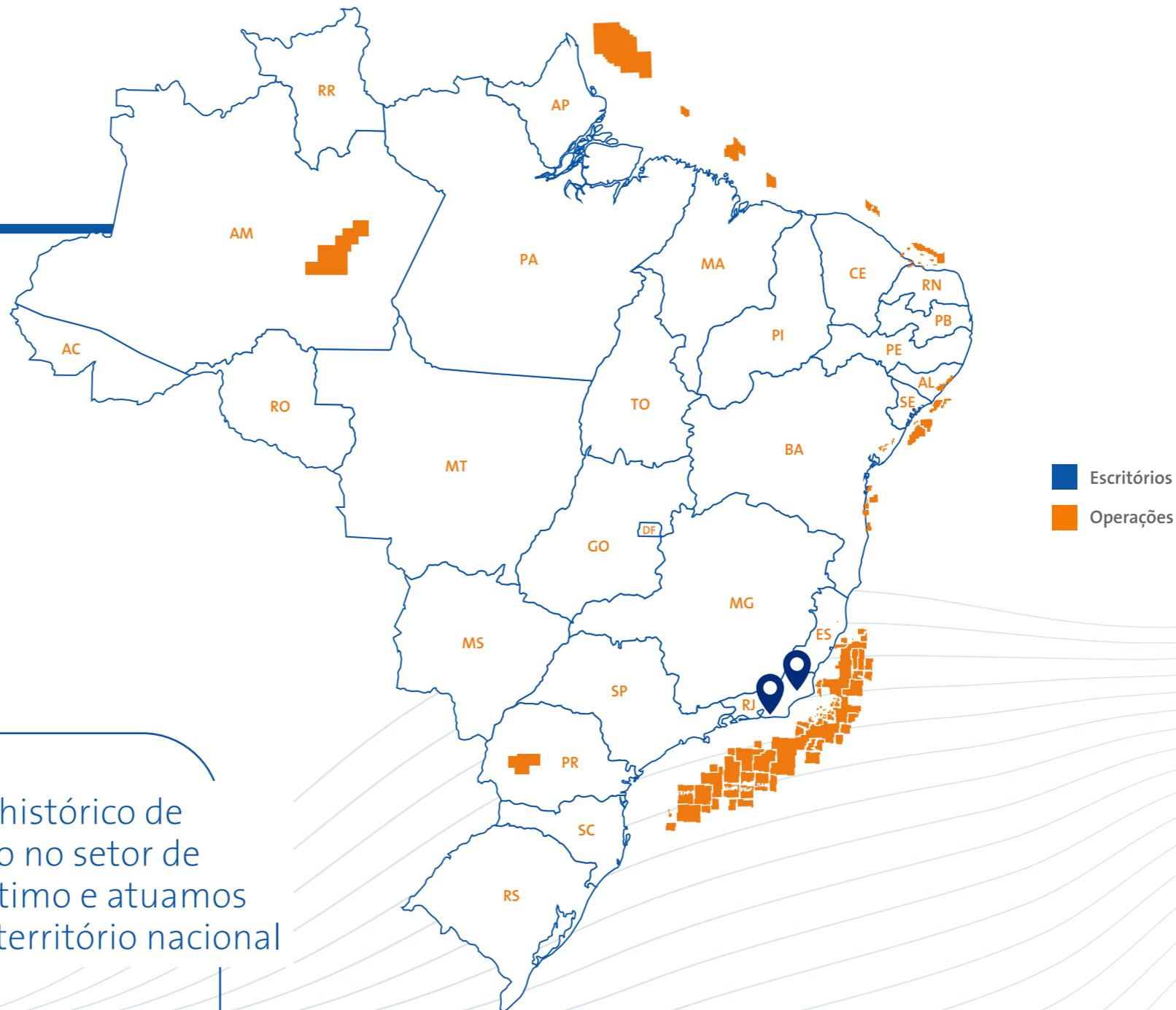
GRI 2-1, 2-6

Em 2023, o Grupo CBO completou 45 anos. Somos a segunda maior empresa em número de navios e estamos entre as 10 maiores empresas de apoio marítimo mundial, na classe de barcos que operamos.

O Grupo CBO está preparado para atuar com flexibilidade, eficiência e segurança em todo o Brasil. Atualmente, temos operações contínuas nas Bacias de Santos, Campos, Espírito Santo e na região Nordeste.

A sede administrativa e a base operacional ficam em Niterói (RJ), e contamos ainda com uma base de apoio em Macaé (RJ), próxima dos principais portos do norte fluminense.

Temos um histórico de pioneirismo no setor de apoio marítimo e atuamos em todo o território nacional



# Frota diversificada

Temos mais de 40 anos de experiência no setor de logística *offshore*, atuando com navios, altamente especializados. Isso inclui embarcações de apoio marítimo de médio e grande porte de diferentes tipos, com capacidade de suportar plenamente às demandas das atividades de exploração e produção de petróleo em águas profundas, como o pré-sal.

Tais barcos constituem um elo fundamental da cadeia de petróleo em alto-mar, pois sem esse suporte não há produção de energia. Para suportar as diferentes demandas, temos quatro tipos de embarcações, cada uma com uma função específica:



### PSV (Platform Supply Vessel)

É projetada para transportar suprimentos, água potável, granéis, dutos, óleo combustível, equipamentos e fluidos para perfuração, entre outros itens fundamentais para as unidades *offshore*.

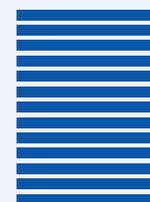


**22**  
unidades



### AHTS (Anchor Handling Tug Supply Vessel)

Permite manuseio de âncoras e reboque de plataformas *offshore*, barcas e outras embarcações. Tais navios possuem alta potência, capaz de movimentar e manter a posição de unidades de produção, por exemplo. Podem ser usados também para fornecer suprimentos e combater incêndios.

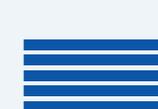


**13**  
unidades



### RSV (ROV Support Vessel)

Trata-se de uma embarcação de inspeção, manutenção e reparo, projetada para operação de robô submarino (ROV – Remotely Operated Vehicle), suportando diversas atividades do tipo.



**6**  
unidades



### OSRV (Oil Spill Response Vessel)

Atua em casos de emergências nos campos *offshore*, como derramamentos de óleo, realizando a contenção, recolhimento e armazenamento do material. É projetada também para combater incêndios.



**3**  
unidades

## Logística integrada

Além da longa experiência em apoio marítimo, fomos a primeira empresa brasileira a oferecer uma logística totalmente integrada para a cadeia *offshore*, em 2021, mediante contrato com a Petrobras.

Nossos serviços abrangem a operação portuária, transporte rodoviário, armazenagem e gestão de estoques, com soluções customizadas, capazes de conectar de forma eficiente os pontos de consumo e produção, além dos vetores logísticos.

Para atender de forma única todos os agentes da cadeia de demanda, a CBO desenvolveu sua própria torre de controle, que permite identificar com rapidez eventuais pontos de melhorias.

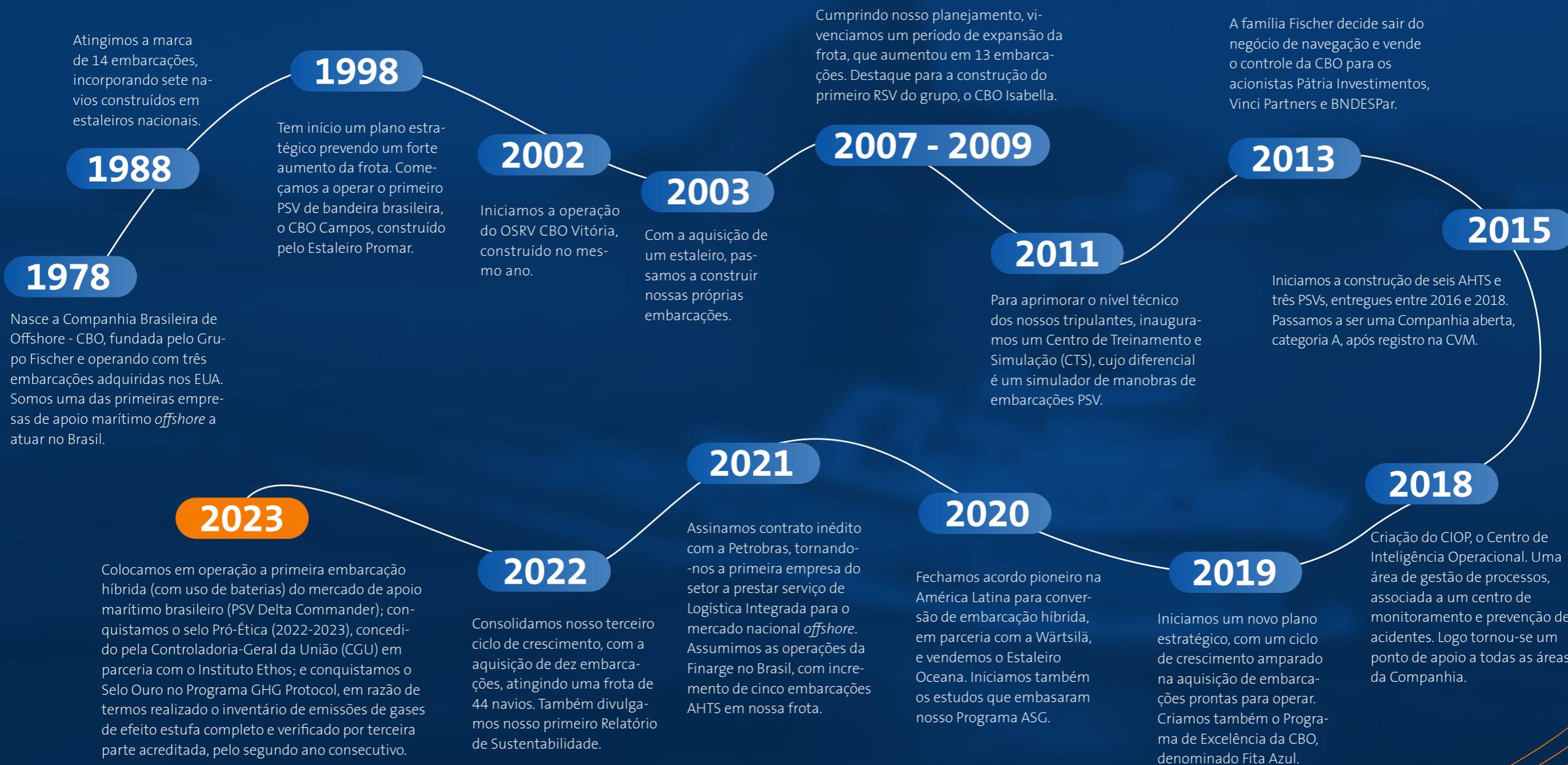
**Nelson Vicente**  
Gerente Executivo de  
Logística Integrada



## Posicionamento dinâmico

Manter uma embarcação a poucos metros das plataformas, em condições adversas de ventos, ondas e correntes marítimas, exige alta tecnologia. Para garantir a eficiência nessa operação, nossas embarcações usam um sistema de posicionamento dinâmico (DP, na sigla em inglês), que recebe via satélite a localização do navio e aciona propulsores que irão manter a distância e o alinhamento em relação à plataforma de petróleo.

## LINHA DO TEMPO



# Propósito e Cultura

## Missão

Oferecer soluções de apoio marítimo para toda a cadeia logística do setor de energia *offshore*, com condições seguras, inovadoras e sustentáveis.

## Visão

Até 2025, queremos ser uma CBO capaz de gerar impacto positivo em tudo o que realiza. Nesse sentido, de forma apaixonada, trabalhamos para ser:

- > Top of Mind nas relações, na excelência operacional, na confiabilidade e em inovação junto aos clientes, parceiros e fornecedores;
- > Melhor lugar para se trabalhar, com ações intencionais de segurança, diversidade, inclusão e valorização, para os colaboradores em terra e no mar;
- > Uma empresa capaz de gerar retorno financeiro e reputação da marca para os acionistas;
- > Uma empresa íntegra e sustentável, que respeita e é respeitada pela sociedade em geral.

## Valores



### Segurança

Respeitamos a vida humana, colocando sempre as pessoas em primeiro lugar.



### Atendimento

Estabelecemos relações confiáveis e encantamos os nossos clientes internos e externos. Pensamos e agimos como dono.



### Sustentabilidade

Preservamos e buscamos alternativas para reduzir impactos ao meio ambiente e construímos relações empáticas com as comunidades onde atuamos.



### Resultado

Buscamos fazer sempre mais e melhor.



### Integridade

Fazemos as coisas certas mesmo quando ninguém está olhando.



### Gente

Somos diversos, inclusivos e cuidamos da nossa gente em terra e no mar.



### Inovação

Criar uma atmosfera de inovação na empresa. Dar e criar espaços para novas ideias.

# CADEIA DE VALOR GRI 2-6, 2-29

Nossa cadeia de valor foi elaborada com base no plano estratégico da Companhia, permitindo identificar, de forma estruturada, o funcionamento da organização e o direcionamento ao nosso principal objetivo, o atendimento aos clientes, acionistas e demais *stakeholders*.

Esse trabalho envolveu processos interligados, como os gerenciais, ligados à estratégia; os que compõem as atividades-fim da organização, que agregam valor ao cliente; e os de sustentação, que facilitam o anterior.

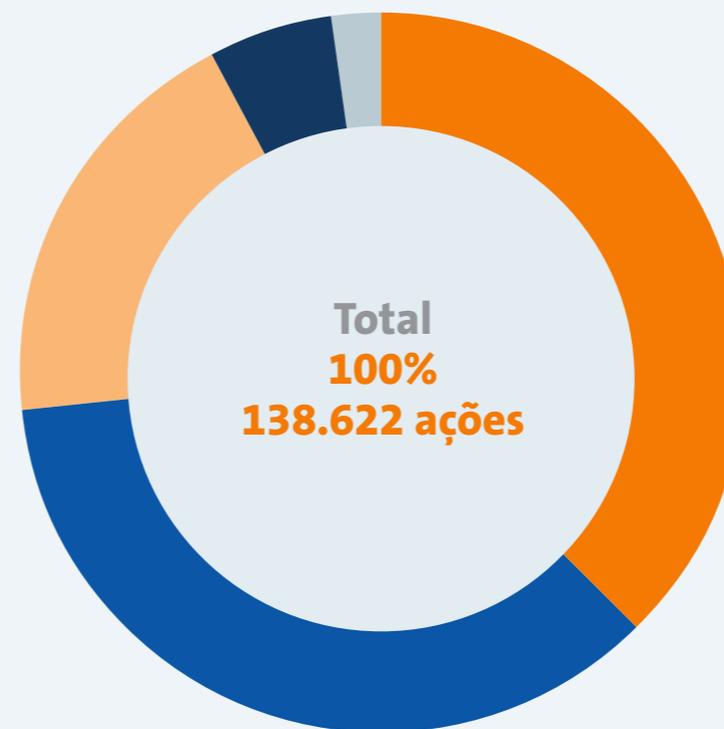
Além dos clientes, todos os *stakeholders* estão contemplados na cadeia, sobretudo nossos acionistas, considerados fundamentais nas definições estratégicas do negócio e com os quais temos uma relação de proximidade e confiança.



\*Orçamentação e negociação



## ESTRUTURA ACIONÁRIA



Vinci Capital Partners II H  
**37,76%**  
**52.343.831 ações**

Pátria Infraestrutura FIP  
Multiestratégia  
**35,72%**  
**49.521.969 ações**

BNDES Participações S.A.  
**18,88%**  
**26.171.916 ações**

Finarge – Armamento  
Genovese SRL  
**5,60%**  
**7.762.856 ações**

Pátria Infraestrutura Brasil  
FIP Multiestratégia  
**2,04%**  
**2.821.862 ações**



# CRIAÇÃO DE VALOR E DESEMPENHO

- > Excelência operacional
- > Inovação e criação de valor
- > Desempenho econômico

# Excelência operacional

O ano de 2023 foi muito importante sob vários aspectos. Em termos conjunturais, o mercado de óleo e gás retomou definitivamente um ciclo de crescimento. Estávamos preparados para esse cenário e pudemos alcançar o recorde de 41 embarcações contratadas, o que coroou nosso trabalho de anos anteriores.

Atingimos também a maior taxa média de ocupação da frota (86%) dos últimos sete anos, com crescimento de cinco pontos percentuais em relação a 2022. Somente em dezembro, nossa taxa de ocupação alcançou 90%.

Outro ponto relevante foi a ampliação da carteira de clientes, com a assinatura de 10 novos contratos de longo prazo em 2023. Os novos negócios envolveram nomes como Petrobras, Prio, 3R Petroleum e Equinor, por exemplo.

Com a retomada do mercado, houve um aumento de oportunidades, o que permitiu fechar contratos com prazos maiores.

Todos esses destaques são fruto de um ousado plano estratégico de crescimento, desenhado anos atrás. Entre 2019 e 2023, dobramos de tamanho em número de funcionários e trouxemos 13 embarcações do exterior para operar no Brasil, o que elevou nossa frota em 42%, de 31 para 44 unidades.

Um dado relevante é que a CBO, atualmente, é a empresa que mais opera embarcações do tipo AHTS no Brasil, totalizando 13 unidades. Por ser um navio muito específico e de alta tecnologia, seus contratos normalmente têm um valor agregado maior.

Vale destacar também que obtivemos a nota 93,08 no PEOTRAM (Programa de Excelência Operacional para Transporte Aéreo e Marítimo) 2023, da Petrobras. O programa integra o sistema de qualificação de fornecedores da estatal e é usado como critério de seleção nos processos de licitação e contratação.

## CENTRO DE EXCELÊNCIA OPERACIONAL (CEOP)

A CBO sempre se destaca pelo pioneirismo em suas operações. Como exemplo disso, temos o Centro de Excelência Operacional (CEOP), setor estratégico da empresa, composto por especialistas, com a missão de atender às demandas operacionais e fornecer consultoria técnica para toda frota. O CEOP é o elo de informações e comunicações entre as embarcações e as gerências operacionais e de apoio, em quaisquer situações, incluindo aquelas de crise.

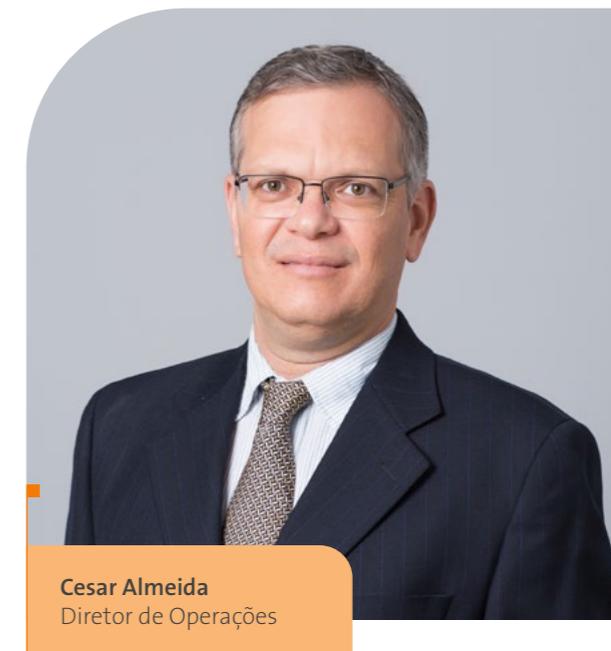
### O CEOP é fruto da união de três importantes áreas:

CIOP – Centro de Inteligência Operacional, criado em 2018 e composto inteiramente por profissionais marítimos, tem como objetivo principal a gestão de processos e a prevenção de acidentes, servindo como suporte para todas as áreas da Companhia;

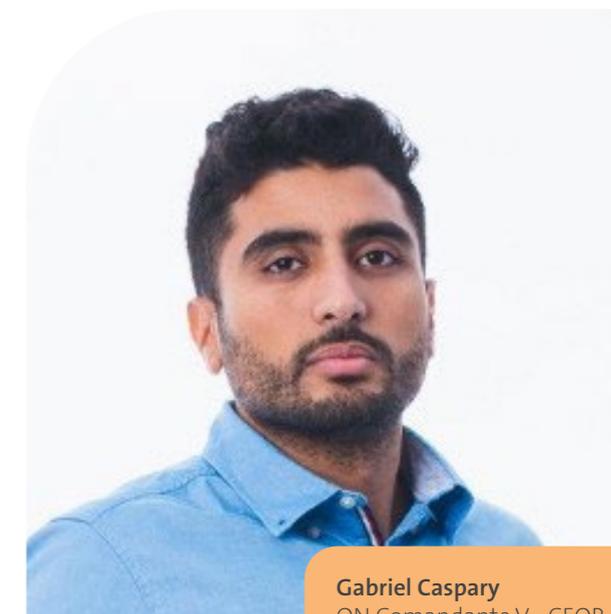
CTS – O Centro de Treinamento e Simulação, lugar de apoio a sua formação e desenvolvimento para a força de trabalho do mar;

CDPA – O Setor de Garantia de DP (Company DP Authority), criado em 2020, após a indústria se aprofundar nas regras e recomendações internacionais e implementar boas práticas para as operações de DP.

O CEOP desempenha um papel fundamental na tomada de decisões estratégicas, prevenção proativa de riscos, assistência aos clientes, familiarização de tripulantes, análise de documentos técnicos, investigação de acidentes, realização de auditorias e organização de *workshops*, além de funcionar como um centro de capacitação e desenvolvimento de marítimos.



**Cesar Almeida**  
Diretor de Operações



**Gabriel Caspary**  
ON Comandante V - CEOP

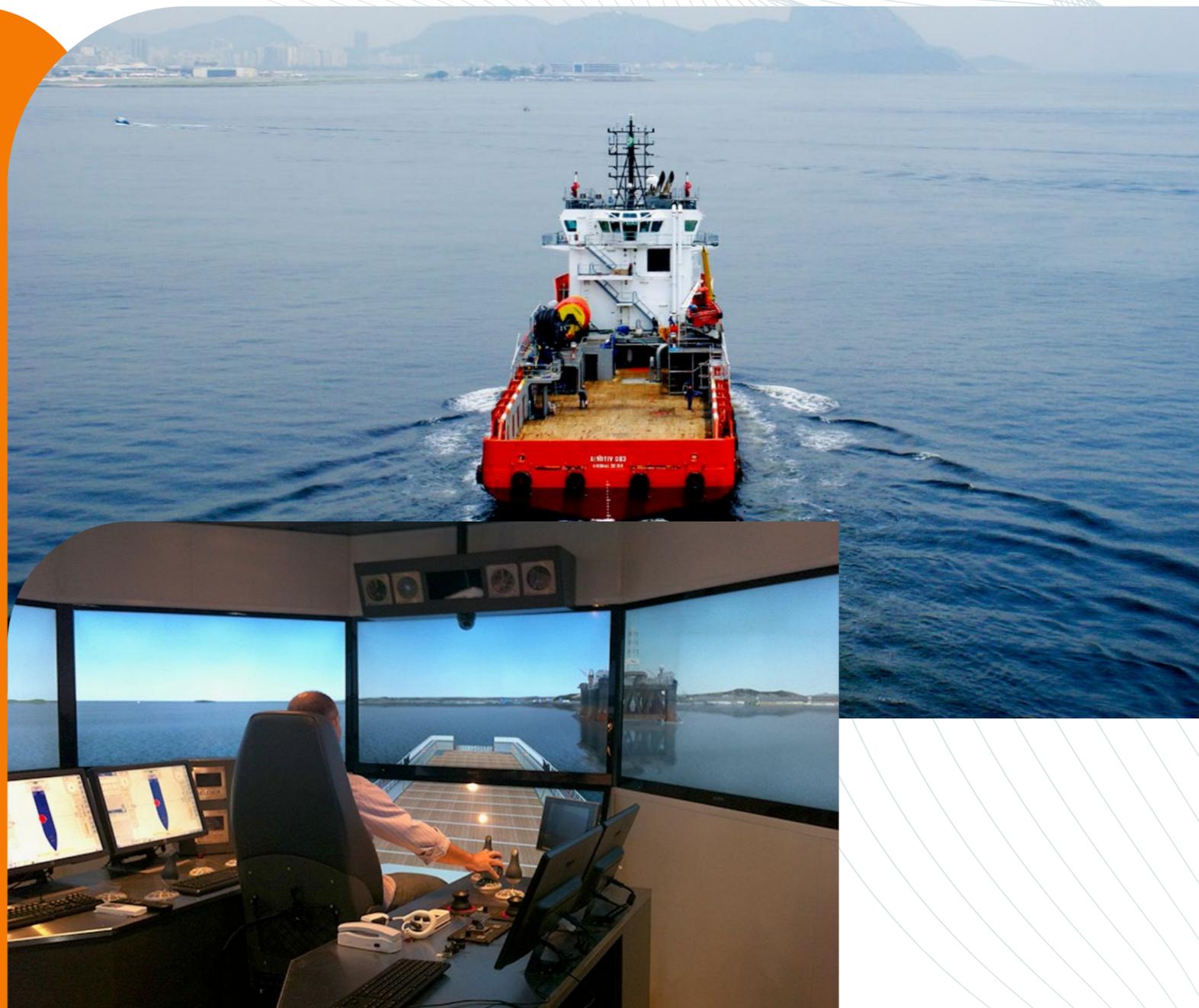
# Simulação de emergências

GRI 403-5

Um dos destaques da nossa rotina de treinamentos no CEOP é uma sala especial que reproduz o passadiço (ponte de comando) de uma embarcação. Nela, um simulador apresenta situações reais para testar o conhecimento e as habilidades dos profissionais marítimos.

Em 2023, incluímos uma nova atividade, que é a simulação de ocorrências críticas ou de emergência. Em determinada etapa do treinamento, o Comandante fica sozinho na sala e precisa lidar com imprevistos escolhidos na hora pelo instrutor do CEOP. Exemplos: a parada repentina de um motor ou um princípio de incêndio na praça de máquinas.

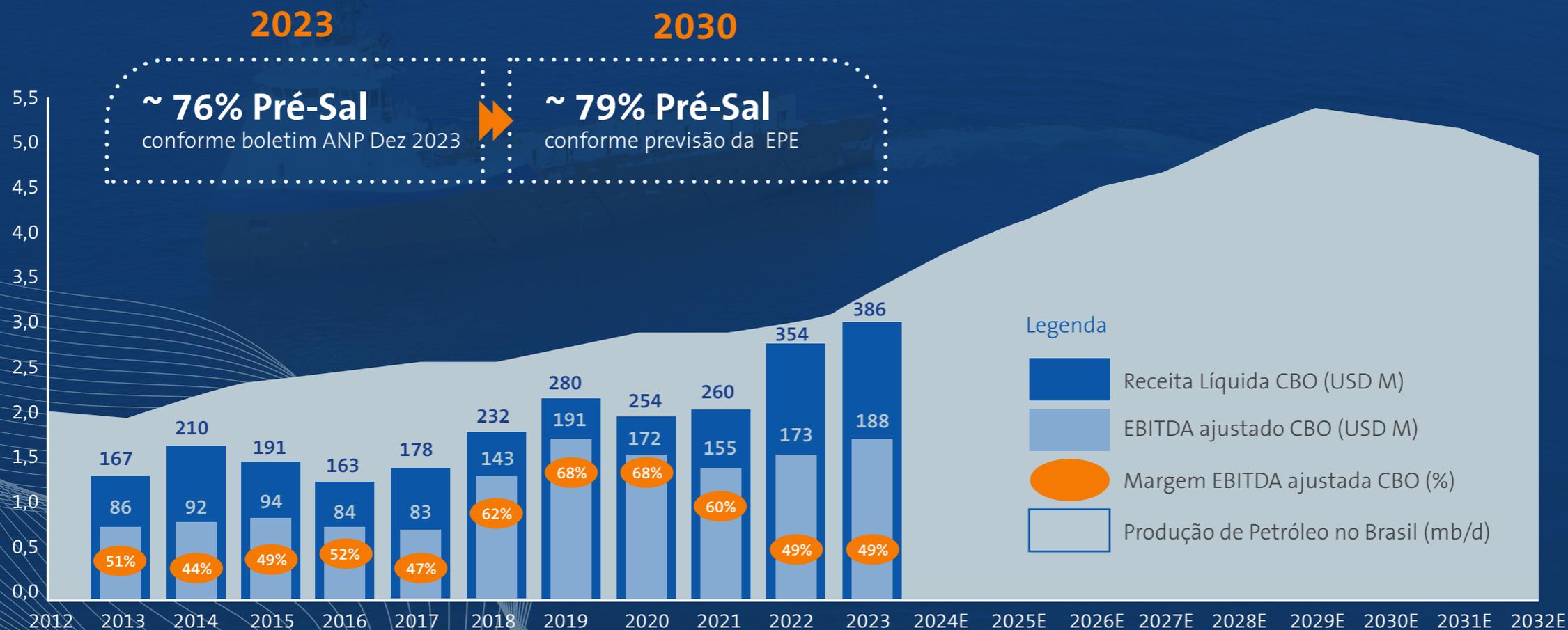
Não apenas as decisões, mas as reações dos Comandantes são filmadas, para ajudar na avaliação, preparação e aprimoramento desses profissionais.



# Brasil é o “lugar para se estar” na indústria *offshore*

## Produção de Petróleo no Brasil

O aumento significativo da produção de petróleo *offshore* no Brasil deverá levar ao aumento da demanda por embarcações de apoio



Fonte: ANP (produção realizada de petróleo) e Empresa de Pesquisa Energética (produção de petróleo prevista)



Tripulações do CBO Endeavour e CBO Ipanema, reconhecidas no Fita Azul 2023.



## PROGRAMA FITA AZUL

Em 2023, chegamos ao quinto ano do Programa de Excelência Fita Azul, cujo objetivo é estimular nossos colaboradores marítimos a melhorar processos, desenvolver pessoas e promover a sustentabilidade dos resultados – além de servir como guia para a prevenção e redução de acidentes.

Pela metodologia do programa, as embarcações são avaliadas em dois pilares: resultados e meios. No primeiro caso, são considerados os indicadores divulgados mensalmente pela ferramenta Gyro Dashboard. Já o pilar “meios” inclui duas etapas de apuração dos processos, a autoavaliação pela tripulação das embarcações e uma análise técnica de auditores especializados.

Nesta última, os *checklists* abrangem quatro categorias: Gente e Gestão; Processos Operacionais; Manutenção; e Qualidade, Saúde, Meio Ambiente e Segurança (QSMS).

Em 2023, diferente de outros anos, não tivemos um *ranking*. Decidimos mudar o critério e adotar premiações de forma horizontal, ou seja, todas as embarcações que atingiram pontuação igual ou superior a 850 foram consideradas Fita Azul.

**Sandro Stasi**  
Coordenador de Gestão  
**Larissa Freitas**  
Especialista de Gestão

## DESTAQUES POR CATEGORIA

**Gente e Gestão**  
CBO Ipanema

**Processos**  
CBO Guanabara

**QSMS**  
CBO Manoella

**Manutenção**  
CBO Isabella

**Menor Custo Operacional**  
AH Valleta

**Menor Downtime**  
CBO Endeavour e CBO Ipanema

**Acidente Zero**  
CBO Cabrália

**Sustentabilidade (Visão Verde)**  
CBO Manoella

**Diversidade**  
MNC Luciana (CBO Supporter)

**Líder que Inspira**  
CMT Rodrigo Thiago  
(CBO Manoella)

**Engajamento**  
Especialista de Operações -  
Sarah Beatriz

## EMBARCAÇÕES FITA AZUL 2023

CBO Ipanema  
CBO Endeavour

## Certificações que atestam nossa excelência operacional

- > **ISO 9001** (Gestão da Qualidade)
- > **ISO 14001** (Gestão Ambiental)
- > **ISO 45001** (Gestão de Segurança e Saúde Ocupacional)
- > **ISM** (Código Internacional de Gerenciamento de Segurança)
- > **ISPS Code** (Código Internacional para Segurança de Navios e Instalações Portuárias)

# Inovação e criação de valor

GRI 3-3

Na CBO, buscamos fomentar a inovação em todos os níveis da Companhia. Tal postura está alinhada aos nossos valores, de criar uma atmosfera que permita e incentive o surgimento de novas ideias.

Respiramos inovação não apenas nos processos operacionais, mas em programas de boas práticas, de excelência. Além disso, buscamos novos modelos de negócios que potencializem a geração de receitas alternativas. Toda essa cultura de inovação nos fazemos adaptáveis às mudanças de mercado.

O PSV Delta Commander é um exemplo do nosso comprometimento com iniciativas para reduzir a emissão de gases de efeito estufa

## Estudos de viabilidade de navios a etanol

O Brasil é o maior produtor de cana-de-açúcar do mundo e líder em tecnologia de biocombustíveis. Atentos a esse legado, há dois anos começamos a estudar a possibilidade de usar etanol nos motores das nossas embarcações. Além disso, também estudamos a utilização de células de combustível a etanol (SOFC) nas nossas embarcações.

Atualmente, estamos construindo parcerias com importantes fornecedores e buscando linhas de financiamento de projetos de baixa emissão para viabilizar soluções a etanol.

O principal benefício dos biocombustíveis seria a redução de emissões de gases de efeito estufa. Estima-se que o uso do etanol possa diminuir em até 80% a emissão de CO<sub>2</sub> em relação ao diesel marítimo, porém, no ciclo fechado, as emissões do etanol são próximas a zero, devido a reabsorção do CO<sub>2</sub> no cultivo da cana-de-açúcar. Além dos benefícios ambientais, em médio prazo, o etanol também se mostra uma solução viável financeiramente, devido à introdução do etanol de segunda geração. Essa tecnologia tem o potencial de aumentar a produção do etanol mantendo a área agrocoltivável. Assim, seguimos empenhados na busca de estratégias que preservem o meio ambiente e tragam eficiência à nossa operação.

## 1ª embarcação de apoio híbrida do Brasil

Um dos marcos de inovação da Companhia em 2023 foi o início das operações do PSV Delta Commander, a primeira embarcação híbrida – com uso de baterias – a atuar no apoio marítimo no país.

Trata-se de um navio com especificações avançadas. Seu sistema diferenciado permite um menor consumo de combustível e, conseqüentemente, reduz o nível de emissão de CO<sub>2</sub> – um resultado que se alinha às nossas iniciativas em prol da sustentabilidade.

O contrato do Delta Commander foi fechado com a Equinor Brasil, tendo o prazo de dois anos firmes, cujo início se deu em dezembro de 2023. A operação é feita em parceria com a Delta Logistics Limited, proprietária da embarcação, que tem larga experiência no apoio marítimo na região do Caribe e América do Sul.



**Marcelo Martins**  
Diretor Técnico Comercial



**Eduardo Marquez**  
Gerente de Engenharia



**André Trintini**  
Coordenador de Inovação e P&D



## TELEMETRIA

Utilizamos um sistema de Telemetria que permite monitorar em tempo real os equipamentos das embarcações, fornecendo informações valiosas, como temperatura dos motores, consumo de combustível, vibrações dos equipamentos, condições ambientais etc.

O objetivo é reunir informações da nossa operação, por meio do uso da inteligência artificial, que embasarão as decisões de diferentes setores da empresa.

Tal recurso vem trazendo resultados altamente satisfatórios, permitindo evitar falhas relevantes e, com isso, melhorar a segurança e maximizar a performance dos barcos.

## PROGRAMA BOAS PRÁTICAS

Uma das iniciativas que mais nos orgulha, o Programa Boas Práticas visa incentivar os colaboradores a buscarem soluções para o dia a dia, exercitando a criatividade e o conhecimento técnico.

Nascido com foco na melhoria de processos, o escopo do programa foi ampliado há cerca de dois anos, para incluir ideias de inovação, possuindo hoje essas duas vertentes.

O objetivo é disseminar nossa cultura de perseguir uma evolução constante, tendo como principais benefícios a redução de custos, aumento da produtividade e ganho de eficiência – culminando em melhores resultados de maneira geral.

Além de contribuir para as operações da CBO, o programa cumpre um importante papel de dar voz a bons projetos e ser um dos caminhos para o desenvolvimento pessoal dos nossos colaboradores.

Todos os anos, selecionamos as três melhores propostas, levando em conta a aplicação, resultados e apresentação. O reconhecimento do projeto vencedor inclui uma premiação em dinheiro.

## ACOMPANHAMENTO DOS PROJETOS

O monitoramento do estágio em que se encontram, nível de eficiência e dos indicadores relativos aos projetos de inovação é uma etapa fundamental para a obtenção de resultados.

Para tanto, realizamos encontros periódicos para debater o assunto, o que está previsto na Reunião Semanal de Projetos (PMO), Reunião Mensal com a Diretoria Técnica e Comercial (DTC) e Fórum Mensal ASG de Inovação e Novos Negócios.

Caso necessário, alinhamos com as diversas áreas da empresa ajustes ou ações de mitigação de riscos. Uma vez amadurecidos, compartilhamos os resultados com todas as áreas da empresa e com nossos *stakeholders*, fortalecendo o engajamento de forma geral.

# Desempenho econômico

GRI 3-3, 201-1



**Rodrigo Ribeiro**  
Diretor Administrativo e  
Financeiro

Lucro Líquido  
US\$ 18,4 MM

16%

Receita Líquida  
US\$ 386 MM

+9%

EBITDA Ajustado  
US\$ 188 MM

9%  
Margem  
49%

Dívida  
Líquida/EBITDA  
Ajustado

4,0  
vezes

Taxa de  
Ocupação  
da Frota

86%

Backlog  
US\$  
667 MM



Ricardo Luqui  
Gerente de Contabilidade

## 41 embarcações

das nossas 44 embarcações estavam contratadas ao fim do período. Nesse quesito, vale destacar que o índice foi de 100% nas categorias de navios PSV (23 unidades) e AHTS (13) – esta última, a mais rentável do portfólio.

## US\$ 18 milhões

de lucro líquido alcançado pela Companhia, com aumento de 16% em relação a 2022, e a geração de caixa operacional líquida avançou 51% no intervalo, para US\$ 140 milhões.

## 9%

de crescimento de receita líquida em 2023 frente ao ano anterior, totalizando US\$ 386 milhões, e o EBITDA ajustado somou US\$ 188 milhões, com alta de 9%.

## 10 novos contratos

de longo prazo assinados em 2023.

## US\$ 667 milhões

de backlog consolidado (carteira de contratos firmes) no ano.

## 86%

de taxa média de ocupação em 2023, a maior dos últimos sete anos. O destaque fica para o mês de dezembro, quando atingimos uma ocupação de 90%.

## 4,6%

de downtime (perda operacional) no consolidado de 2023, um ponto percentual acima do verificado no ano anterior. O valor econômico direto gerado foi de R\$ 2,02 bilhões em 2022 e R\$ 2,14 bilhões em 2023.

| Valor econômico distribuído         | 2022                    |              | 2023                    |              |
|-------------------------------------|-------------------------|--------------|-------------------------|--------------|
|                                     | Valor (R\$)             | Porcentagem  | Valor (R\$)             | Porcentagem  |
| Custos operacionais                 | 376.438.750,77          | 18,65        | 413.870.955,4           | 19,33        |
| Salários e benefícios de empregados | 553.972.565,96          | 27,44        | 639.055.232,9           | 29,84        |
| Pagamentos ao governo (por país)    | 199.958,55              | 9,850        | 224.716.978,7           | 9,85         |
| Investimentos na comunidade         | 1.085.958,55            | 0,05         | 1.062.075,5             | 0,05         |
| <b>Total</b>                        | <b>1.130.821.847,88</b> | <b>21,38</b> | <b>1.278.705.242,50</b> | <b>59,07</b> |

Salários e benefícios de empregados não consideram os valores gastos com o pessoal e benefício do Projeto Pescar, onde ele está 100% considerado em investimentos na comunidade.

## Novo perfil da dívida reforça solidez

Dentre as várias conquistas refletidas no balanço de 2023, a melhora no perfil da dívida merece destaque. Entre 2019 e 2022, compramos dez embarcações e finalizamos nosso terceiro ciclo de crescimento, o que demandou um aumento do endividamento.

Ao fim de 2023, no entanto, pudemos comemorar uma redução de 7,3% na dívida líquida frente ao ano anterior, para US\$ 749 milhões. Com isso, nosso índice de dívida líquida/EBITDA ajustado recuou de 4,7 para 4 vezes no mesmo intervalo comparativo. A taxa reflete o nível de alavancagem de uma empresa: quanto menor, melhor.

Em uma análise mais detalhada, vale observar que os compromissos de curto prazo recuaram 54,5% em base anual, para US\$ 75 milhões – uma fatia de apenas 10% do total.

Sob outra ótica, pela primeira vez em dez anos, nosso ativo circulante fechou maior do que o passivo circulante. Isso significa que, no curto prazo, o valor de disponibilidades ou recebíveis da empresa é maior do que as obrigações previstas para o período – o que, na prática, representa um melhor índice de solvência, reforçando a solidez financeira do Grupo.



# GOVERNANÇA CORPORATIVA E GESTÃO ASG

- > Estrutura de governança
- > Estratégia ASG
- > Compromissos públicos
- > Conduta dos negócios
- > Gestão de riscos
- > Relacionamento com clientes
- > Gestão de fornecedores

# Estrutura de governança corporativa

GRI 2-9, 2-10, 2-11, 2-12, 2-13, 2-24, 2-29, 405-1

Nosso modelo de governança corporativa segue os mais altos padrões de referência, em linha com as exigências do Novo Mercado da B3, normas da Comissão de Valores Mobiliários (CVM) e recomendações do Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC).

Embora nossas ações não sejam listadas em Bolsas de Valores atualmente, a CBO Holding possui registro de Companhia aberta na CVM desde 2015. Nossa área de Relações com Investidores foi aprimorada nos últimos três anos como parte do compromisso de buscar sempre um patamar mais elevado de transparência.

Em 2023, nosso Formulário de Referência foi reestruturado para incorporar informações relativas a práticas ASG, dando visibilidade a dados importantes da empresa, como a diversidade no Conselho de Administração, por exemplo.

Nossa estrutura de governança está organizada em quatro principais instâncias:

Assembleia Geral de Acionistas

Conselho de Administração

Comitês de Assessoramento

Diretoria Executiva

## ASSEMBLEIA GERAL DE ACIONISTAS

Trata-se da reunião na qual os acionistas deliberam sobre assuntos de interesse da Companhia, como eleição dos membros do Conselho de Administração e fixação do valor global a ser pago aos administradores. Acontece nos quatro primeiros meses seguintes ao encerramento do exercício social ou sempre que for convocada.

## CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

O Conselho de Administração da CBO é formado por no mínimo três e no máximo oito membros, com igual número de suplentes. Os mandatos são de até dois anos, podendo haver reeleição. Pelo estatuto da CBO, no mínimo dois membros, ou 25% da composição plena, devem ser independentes.

Atualmente, nosso Conselho possui oito membros, com mandatos vigentes até a Assembleia Geral Ordinária (AGO) de 2025. Dos oito membros, dois são independentes, uma mulher e um homem, e os demais são indicados pelos acionistas controladores (Pátria Investimentos e Vinci Partners), todos selecionados a partir de suas competências, experiência, formação e independência. Nenhum conselheiro possui função executiva na empresa. As responsabilidades incluem a orientação geral para os negócios da Companhia, o que passa pela aprovação de planos e orçamentos, entre outras deliberações.

Cabe ao Conselho também fixar e alterar a remuneração geral dos Diretores, observando os limites estabelecidos em Assembleia Geral, assim como aprovar as diretrizes da área de auditoria interna, garantindo seu funcionamento por meio de estrutura e orçamento adequados.

**Eduarda Castro**  
Gerente de Relações  
com Investidores



Nosso modelo busca a transparência, em linha com as melhores práticas do mercado

O Conselho de Administração ainda tem um papel fundamental na estratégia de sustentabilidade da empresa, sendo responsável pelas decisões e supervisão dos impactos relacionados ao tema, com apoio da Diretoria.

No caso da gestão executiva dos impactos ambientais, sociais e econômicos, a tarefa é delegada ao Gerente Executivo de Qualidade, Saúde, Meio Ambiente e Segurança (QSMS), responsável pelo Programa ASG do Grupo.

A performance ambiental, social e financeira é monitorada por meio do Farol de Metas das áreas, além de indicadores de acompanhamento dos processos. A cada ano, a Diretoria e a área de gestão da empresa definem e aprovam os objetivos do Farol de Metas. O monitoramento é mensal, com a apresentação anual do desempenho nas reuniões do Conselho.

Nosso Programa ASG é aprovado pelo Conselho e prevê o acompanhamento da evolução da Companhia em temas Ambientais, Sociais e de Governança.

Outros indicadores de destaque e com monitoramento mensal pela alta liderança incluem: EBITDA taxa de acidentes, compensação ambiental e representatividade feminina. O acompanhamento das metas prevê a criação de planos ou ações de melhoria, caso alguma dificuldade seja identificada.

| Membro                            | Independente<br>(não possui relações familiares,<br>de negócio ou de qualquer outro<br>tipo com a organização) | Exerce outros cargos (em outras<br>organizações ou em outros<br>órgãos da própria organização) | Gênero    | Representa algum<br>grupo de stakeholder    |
|-----------------------------------|--|--|-----------|---|
| Bruno Augusto Sacchi Zarembe      | não  | sim  | masculino | Vinci Capital Partners                      |
| José Guilherme Cruz Souza         | não  | sim  | masculino | Vinci Capital Partners                      |
| Gabriel Felzenszwalb              | não  | sim  | masculino | Vinci Capital Partners                      |
| Roberto Lucio Cerdeira Filho      | não  | sim  | masculino | Pátria Infraestrutura Fundo de Investimento |
| Michell Fontes Souza              | não  | sim  | masculino | Pátria Infraestrutura Fundo de Investimento |
| Felipe Moreira Caram              | não  | sim  | masculino | Pátria Infraestrutura Fundo de Investimento |
| Luciene Ferreira Monteiro Machado | sim  | sim  | feminino  | N/A   |
| Adriana Waltrick dos Santos       | sim  | sim  | feminino  | N/A   |

*Todos os membros possuem cargo de "Conselheiro", não exercem função executiva, possuem mandato de 2 anos e não representam grupo social sub-representado. Por "Conselheiro Independente", entenda-se o conselheiro que não foi indicado por qualquer dos acionistas. Esse é o conceito jurídico e o formulário foi preenchido seguindo esse conceito.*

*A tabela acima representa a composição de 2023 do Conselho. Houve alteração na composição a partir de 20/03/2024, com a saída de Luciene Ferreira Monteiro Machado e a entrada de Luciano Pettersen.*

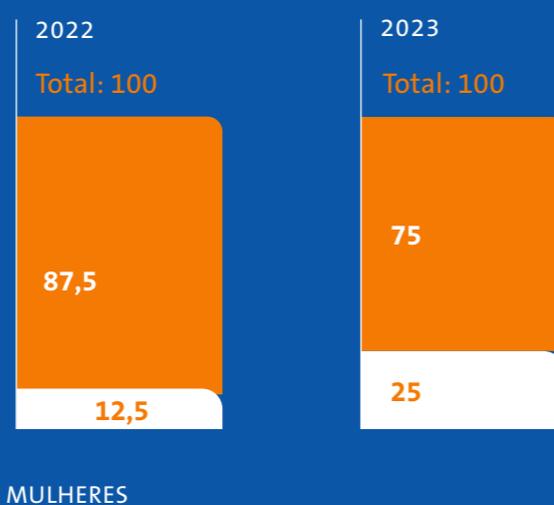
*Gabriel Felzenszwalb é membro do Comitê de Recursos Humanos e Remuneração do Grupo CBO e Adriana Waltrick dos Santos é CEO da SPIC Brasil. Os currículos dos demais Conselheiros estão disponíveis no site de RI e no Formulário de Referência.*

## Conselho de Administração

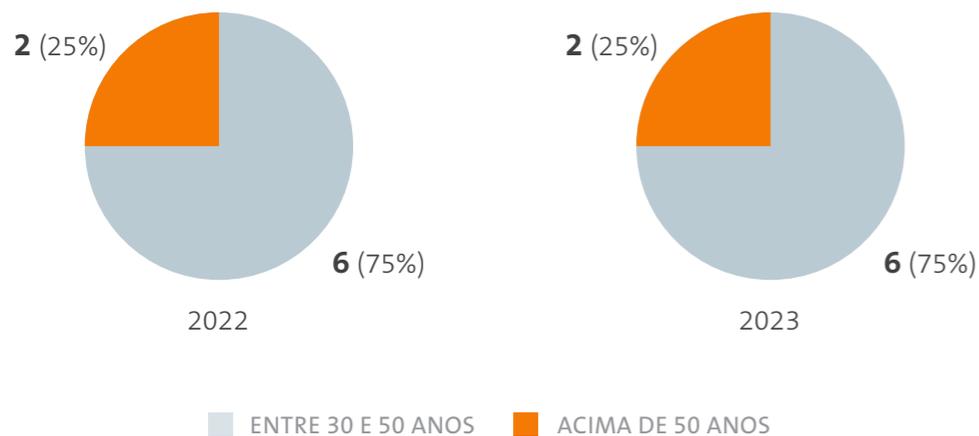
Número de membros de órgãos de governança



Percentual de membros de órgãos de governança por gênero



Percentual de membros de órgãos de governança por faixa etária



## COMITÊS DE ASSESSORAMENTO

Tais grupos auxiliam o Conselho de Administração em temas que exigem profunda análise técnica. Atualmente, temos os seguintes Comitês de Assessoramento, com mandatos de dois anos:

### > Comitê de Remuneração e Recursos Humanos

Formado por três membros (dois homens e uma mulher), sendo que apenas um possui função executiva.

### > Comitê de Ética e Compliance

Composto por três membros (dois diretores e o Compliance Officer), todos homens, tendo como secretário das reuniões um advogado especializado, integrante da área de Compliance.

## DIRETORIA

É composta por dois a sete integrantes, que podem ou não ser acionistas. A eleição dos executivos fica a cargo do Conselho de Administração, devendo incluir, obrigatoriamente, as posições de Diretor-Presidente e Diretor de Relações com Investidores, ambas ocupadas hoje por Marcos Tinti.

A Diretoria é responsável por colocar em prática os planos definidos pelo Conselho e representar a Companhia em todos os atos necessários para o andamento dos negócios.

# Estratégia **ASG**

Iniciamos nosso Programa ASG (Ambiental, Social e Governança) em 2020, elaborando uma matriz de materialidade com 13 temas, que foi lançada no ano seguinte. A partir desse trabalho, elaboramos nossa estratégia com base nos temas materiais que apoiam os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Organização das Nações Unidas (ONU), considerando também a perspectiva dos *stakeholders* internos e externos.

A etapa seguinte foi criar uma estrutura de governança ASG e políticas específicas voltadas ao tema.

Nosso Programa ASG tem relação direta com a missão, visão e valores da Companhia. Buscamos utilizar os recursos naturais de maneira responsável e sustentável, adotando medidas para racionalizar o uso de recursos não renováveis, com o objetivo de prevenir e minimizar os impactos ambientais das nossas operações. Atuamos também junto à comunidade, por meio de projetos e ações sociais.

Outro compromisso é acompanhar de perto as tendências globais de desenvolvimento sustentável, buscando sempre as melhores práticas.

## Destaques da nossa estratégia ASG

AMBIENTAL



### Acordo

pioneiro na América Latina para conversão de embarcação híbrida, em parceria com a Wärtsilä

### Primeira embarcação

híbrida (com uso de baterias) a operar no mercado de apoio marítimo brasileiro (Delta Commander)

### Selo Ouro

no Programa GHG Protocol, que prevê um inventário de emissões de gases de efeito estufa, pelo segundo ano consecutivo

### 13%

de aumento na compensação das emissões atmosféricas das embarcações por meio da compra de créditos de carbono

### Telemetria

Transformação digital por meio de telemetria, sistema que orienta ações para reduzir o consumo de combustível, entre outras

### 1ª Semana ASG

realizada em dezembro de 2023

# Destaques da nossa estratégia ASG

## GPTW

Certificação Great Place to Work (GPTW) obtida pelo quinto ano consecutivo

## 52

mulheres a mais no quadro de funcionários

## 14

Jovens Aprendizes formados com apoio da Fundação Projeto Pescar

SOCIAL



## Jovens Talentos

1ª turma formada com 100% de Pessoas com Deficiência, com apoio da Fundação Projeto Pescar

## Comitê For All

que discute diversidade e inclusão

## Universidade CBO

## Programa

Embaixadores da Segurança

## Programa Viva

para promoção da saúde mental

## Movimento Mulher 360

Somos associados à iniciativa, que busca acelerar a inclusão feminina no ambiente empresarial

## Melhores Fornecedores

Premiação da Petrobras nas categorias Segurança e Meio Ambiente

## Regras de Ouro

com orientações básicas sobre segurança

GOVERNANÇA



## Selo Pró-Ética

Conquistado em (2022-2023), concedido pela Controladoria-Geral da União (CGU) em parceria com o Instituto Ethos quinto ano consecutivo

Assinatura do

## Pacto Empresarial

pela Integridade e Contra a Corrupção do Instituto Ethos

## CVM

Adoção de recomendações da Comissão de Valores Mobiliários

## Certificações ISO

Desenvolvimento do Modelo de Maturidade de SI e Otimização do Processo de Gestão de Riscos e Segurança da Informação

Associação, desde 2022, ao

## Pacto Global da ONU

no Brasil

## ESTRUTURA DE GOVERNANÇA ASG

Para consolidar e desenvolver nossa estratégia ASG, temos uma estrutura de governança bem definida, composta pela Presidência, Diretoria, Gerentes Executivos e pontos focais de diversas áreas.

## DIRETRIZES DO PROGRAMA ASG

Nosso direcionamento e compromissos com as causas ASG são difundidos constantemente entre as equipes, para buscar um alinhamento com nossos valores e promover cada vez mais o ideal da sustentabilidade.

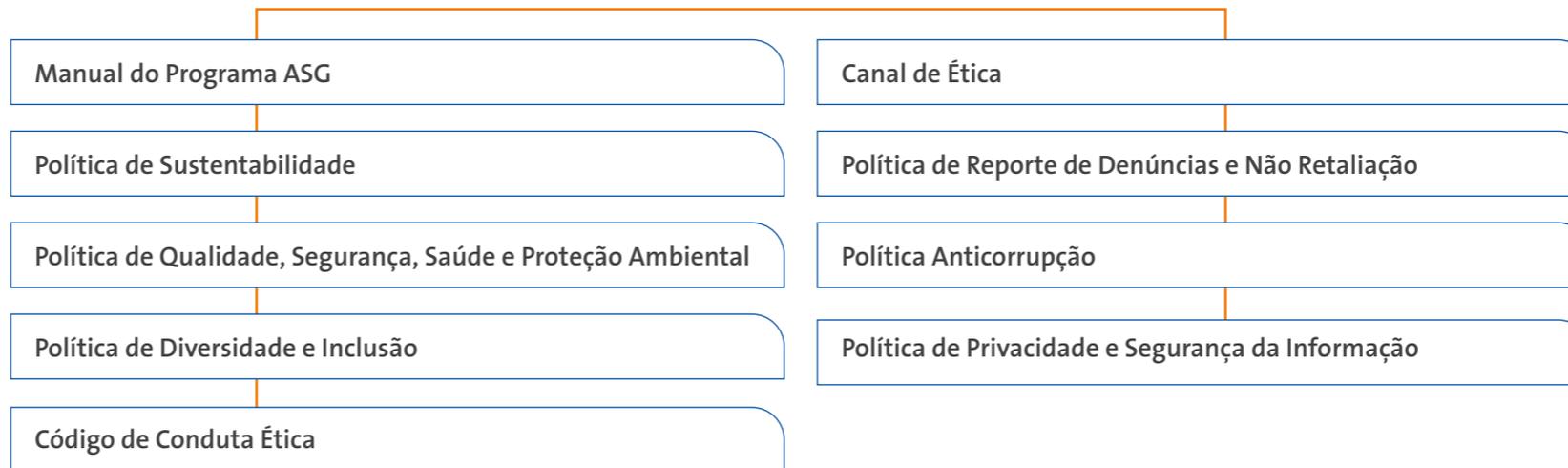
Todos esses documentos são divulgados internamente via canais de comunicação (e-mail, News Corporativa do Grupo CBO e intranet) e treinamentos (Universidade CBO).

Nossa agenda prevê ainda treinamentos obrigatórios sobre as Políticas de Sustentabilidade; Anticorrupção; Diversidade e Inclusão; Segurança da Informação; e Qualidade, Segurança, Saúde e Proteção Ambiental, além do Código de Conduta. Isso se aplica a toda a força de trabalho do Grupo.

Nossos *stakeholders* externos recebem as informações por meio do site da empresa ou via contratos comerciais com fornecedores e clientes.

A responsabilidade de implementar todos esses compromissos passa pela Presidência do Grupo, com a supervisão dos membros da Diretoria e o engajamento de colaboradores, clientes e fornecedores.

## NESSE TRABALHO, TEMOS O SUPORTE DE NORMAS E FERRAMENTAS, TAIS COMO:



## COMISSÃO DIRETORA



## FÓRUMS E GRUPOS DE TRABALHO





## 1ª Semana ASG

Em dezembro de 2023, realizamos a primeira Semana ASG da Companhia. O principal objetivo foi disseminar nossa cultura e iniciativas existentes nos pilares ambiental, social e de governança, com ênfase aos compromissos com o meio ambiente, diversidade/inclusão e integridade.

Promovemos várias ações voltadas à divulgação e aprofundamento sobre o Programa ASG da empresa. A semana contou com palestras de convidados externos, um espaço aberto à participação dos nossos fornecedores, sorteio de prêmios e, por fim, realizamos uma ação de limpeza de praia com os jovens do Projeto Pescar.

Incentivamos o debate sobre temas importantes desse universo, para ampliar a cultura e a conscientização de todos

Isabella Cristina Silva Rocha  
Jovem Aprendiz





## Selo Pró-Ética

Criado em 2010 pela CGU em parceria com o Instituto Ethos, o reconhecimento visa promover a adoção voluntária de medidas de integridade e prevenção à corrupção, fomentando um ambiente corporativo mais ético e transparente. Trata-se de uma iniciativa pioneira na América Latina.

Em 2022, nos candidatamos pela primeira vez ao Selo Pró-Ética e o resultado, divulgado no ano seguinte, ilustra nosso compromisso com as boas práticas de governança. A distinção tem validade bienal, mas o processo precisa ser renovado anualmente. Ao todo, são dez áreas analisadas dentro da Companhia.

Embora não possa ser apresentado como uma certificação, o reconhecimento do Selo Pró-Ética é um indicativo de que somos um Grupo comprometido com a ética e a integridade, possuindo mecanismos robustos de combate à corrupção e fraudes.

**Ricardo Wagner**  
Gerente Executivo  
Jurídico

# Conduta dos negócios

GRI 3-3

O ano de 2023 traz marcos importantes para a Companhia nos pilares de ética, integridade e *compliance*. A maior conquista do período, que envolve todos esses temas, foi a obtenção do selo de Empresa Pró-Ética (2022-2023), concedido pela Controladoria-Geral da União (CGU) em parceria com o Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social – já no primeiro ano de aplicação.

Todos os preparativos que envolveram o processo de análise por parte da CGU/Ethos nos trouxeram uma fotografia quanto ao estágio de governança e *compliance* da Companhia, permitindo uma reflexão mais eficiente sobre possíveis melhorias, algumas delas já postas em prática.

Entre os destaques, tivemos o aprimoramento do nosso Código de Conduta e do Canal de Ética.

## CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA GRI 2-29

Criado em 2019, o documento foi revisado recentemente, em janeiro de 2024, com base na experiência do processo avaliativo para obtenção do selo Pró-Ética.

O Código tem como finalidade ser um referencial formal e corporativo, estabelecendo regras para orientar as relações internas e externas, de forma integrada com as demais políticas e diretrizes da Companhia.

As normas foram elaboradas em linha com nosso compromisso de manter o mais alto padrão de ética e cumprir a legislação nacional e internacional. Tratamos de temas como fraude, suborno e corrupção, orientando empregados, fornecedores e parceiros, com uma atenção especial ao relacionamento com agentes públicos.

Violar nosso Código implica em punições internas, como advertências ou suspensão, podendo culminar em demissão por justa causa, sem prejuízo de demais medidas legais ou administrativas. Isso se aplica a todos os níveis hierárquicos e setores da Companhia.

## CANAL DE ÉTICA GRI 2-25, 2-26

Após ajustes conduzidos em 2023, nossa ferramenta de captação de denúncias agora tem muito mais funcionalidades, permitindo uma melhor gestão dos documentos e dos registros dos casos. Isso auxilia nas investigações e facilita qualquer processo de auditoria.

Tais avanços foram obtidos após a mudança do parceiro independente que recebe os relatos, serviço que atualmente é prestado pela Contato Seguro, empresa líder de mercado nesse segmento.

As denúncias são anônimas e podem ser feitas via site ([contatoseguro.com.br/grupocbo](http://contatoseguro.com.br/grupocbo)), aplicativo da Contato Seguro ou pelo telefone 0800 810 8030, sem qualquer custo.

A plataforma está disponível 24 horas por dia, 7 dias por semana, e pode ser acessada por qualquer pessoa física ou jurídica que tenha qualquer relacionamento com o Grupo CBO.

Todas as manifestações são recebidas e direcionadas para o Comitê de Ética e Compliance, que fica responsável pelas investigações e tratamento adequado dos casos.

Em 2023, foram registradas 117 queixas a partir deste canal.

## POLÍTICA DE REPORTE DE DENÚNCIAS E NÃO RETALIAÇÃO

Estabelece diretrizes sobre o tema, em complemento às definições contidas no Código de Conduta Ética e demais normas e políticas aplicáveis. Incentiva o reporte de quaisquer suspeitas de violação ou situações de não conformidade ao Código, de modo a reforçar a manutenção e longevidade dos nossos negócios.

## POLÍTICA ANTICORRUPÇÃO

A CBO não tolera práticas de corrupção em nenhuma das instâncias internas e externas, incluindo desde acionistas e administradores até fornecedores e prestadores de serviços.

Adotamos as melhores práticas para que colaboradores e terceiros observem as obrigações previstas na Lei Anticorrupção (12.846/2013).

Isso inclui o compromisso de não oferecer e nem a pagar, direta ou indiretamente, dinheiro ou qualquer bem de valor a agentes públicos ou privados, nacionais ou estrangeiros, com o propósito de obter uma vantagem indevida para si, para terceiros ou para facilitar uma ação governamental.

Pelas nossas diretrizes, qualquer reunião com agentes públicos deve contar com a presença de, no mínimo, dois representantes da empresa. Exigimos também um registro formal da existência do encontro, bem como dos temas que foram discutidos.

## CONFLITOS DE INTERESSE GRI 2-15,

Nossas práticas e instrumentos de governança corporativa contribuem para evitar situações que possam configurar conflitos de interesse. O próprio estatuto social da Companhia prevê normas sobre o assunto, como a obrigatoriedade de submeter ao Conselho de Administração os casos de contratação envolvendo partes relacionadas.

De forma geral, incentivamos a todos no Grupo CBO a adotarem uma cultura de ética e integridade em suas rotinas, buscando proteger os valores da Companhia e oferecer transparência ao mercado.

Em linha com nosso propósito de melhora constante, temos as seguintes recomendações no nosso Código de Conduta Ética:

Agir de forma imparcial, transparente, honesta e íntegra, visando os melhores interesses do Grupo CBO, independentemente de qualquer influência externa ou de cunho pessoal

Tomar decisões baseadas em critérios objetivos e justos, sem utilizar da posição profissional para obter vantagens ou benefícios individuais, com o intuito de preservar a reputação e os interesses da Companhia

Recusar negócios com fornecedores ou prestadores de serviço de reputação duvidosa ou que não respeitem as normas do nosso Código de Conduta Ética, visto que há uma proibição clara quanto a isso

Notificar a área de Compliance, caso algum empregado tenha relação familiar ou societária com um fornecedor que deseje contratar

Temos diretrizes claras para orientar nossos empregados e zelar pelos princípios do Grupo CBO

**COMPROMISSOS PÚBLICOS** GRI 2-23, 2-28

Nossa estratégia de sustentabilidade prevê também o engajamento com instituições que promovem iniciativas relevantes ligadas ao tema. O objetivo é incentivar a causa e aprimorar nossos processos, a partir da troca de experiências e conhecimento.

Confira alguns exemplos:

**AMBIENTAL****Carbon Disclosure Project (CDP)**

O CDP é uma organização internacional, sem fins lucrativos, que auxilia empresas e cidades a medir, gerenciar e compartilhar informações ambientais vitais. Participamos do reporte voluntário de dados desde 2022, respondendo ao módulo *supply chain* a convite da Petrobras.

**Programa Brasileiro GHG Protocol**

Em 2023, recebemos pelo segundo ano consecutivo o Selo Ouro neste programa, que visa estimular a cultura corporativa de inventário de emissões de gases de efeito estufa (GEE) no país, para permitir uma agenda de enfrentamento às mudanças climáticas.

Outras iniciativas da CBO no contexto de contribuir com o desenvolvimento de soluções sustentáveis no setor de energia foi a adesão à Associação Brasileira de Energia Eólica Onshore e Offshore e Novas Tecnologias (Abeeólica) e ao Instituto Brasileiro de Petróleo e Gás (IBP).

**SOCIAL****Movimento Mulher 360**

Somos uma das Companhias associadas ao movimento que busca acelerar o avanço da equidade de gênero no segmento corporativo. A iniciativa visa inspirar nossa meta de atingir 50% de mulheres em nosso quadro de empregados até 2035.

**GOVERNANÇA****CGU/Instituto Ethos**

Conquistamos o selo Pró-Ética (2022-2023), concedido pela Controladoria-Geral da União (CGU) em parceria com o Instituto Ethos. O reconhecimento é dado a partir da adoção voluntária de medidas de integridade e prevenção à corrupção, para fomentar um ambiente corporativo mais ético e transparente. Como um dos pré-requisitos ao prêmio, somos signatários do Pacto Empresarial pela Integridade e Contra a Corrupção, elaborado pelo Ethos.

**Pacto Global da ONU no Brasil**

Estamos comprometidos com o Pacto Global da ONU no Brasil, que prevê dez princípios universais inseridos em diversas declarações, como a de Direitos Humanos, Convenção das Nações Unidas Contra a Corrupção etc. A adesão voluntária envolve ainda medidas que apoiem o alcance dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS).

# Gestão de Riscos

Nosso sistema de Gestão de Riscos atende às melhores práticas internacionais, integrando os compromissos do Grupo de forma estratégica. A empresa possui procedimentos para identificar, avaliar e controlar eventuais impactos socioambientais e climáticos, com o objetivo de prevenir, eliminar ou mitigar tais ameaças.

Os riscos são avaliados por meio de ferramentas apropriadas, de forma a monitorar o cumprimento dos compromissos em todas as atividades e relações comerciais da CBO, incluindo a seleção de fornecedores, critérios de licitação e processos de contratação ou acordos de investimento.

Nossa estrutura multidisciplinar de gerenciamento de riscos inclui todas as diretorias da Companhia, sendo o tema centralizado na Diretoria Administrativa Financeira e nas áreas Jurídica e de Compliance.

Os fluxos e processos de gestão integrada de riscos seguem as recomendações do Comitê de Organizações Patrocinadoras (Committee of Sponsoring Organizations - Enterprise Risk Management - COSO-ERM), envolvendo quatro etapas: identificação, avaliação, proposta de limites e planos de ação.

As iniciativas para diminuir e controlar os riscos incluem, por exemplo, a substituição de processos ou equipamentos, buscando alternativas mais seguras. Investimos ainda na prevenção e controle de incidentes e acidentes.

## MATRIZ DE RISCOS

Nossa Matriz de Riscos possui atualmente 240 riscos operacionais e 68 riscos corporativos, classificadas de I a IV, conforme a probabilidade de ocorrência e eventuais consequências. Esse mapeamento é atualizado todos os anos.

Além disso, buscamos analisar, distinguir e gerir de forma contínua os riscos socioambientais considerados prioritários, o que vale tanto para as operações em mar quanto em terra.

Quanto aos riscos significativos ligados à governança, o diagnóstico é de que permeiam toda a Companhia. São questões qualitativas, globais e que independem do número de operações existente em cada uma das áreas.

A análise e controle desses temas fica a cargo do Compliance – com o suporte da área de Gestão de Riscos –, responsável também pelo monitorando dos riscos relacionados à corrupção, o que abrange toda a Companhia.

## RISCOS E OPORTUNIDADES DAS MUDANÇAS CLIMÁTICAS GRI 201-2

Seguindo a classificação de risco tradicional do setor de serviços financeiros, as ameaças climáticas identificadas pela CBO são:

- › Riscos extraordinários decorrentes de eventos naturais (enchentes, secas, vendavais, ondas de calor etc.).
- › Riscos inerentes às condições ambientais que afetem as operações e serviços a bordo (impactos na operacionalidade da embarcação).

Os riscos climáticos mapeados têm potencial para reduzir o lucro da empresa, com impacto maior que 1% e inferior a 3% do EBITDA anual.

Quanto às oportunidades ligadas ao clima, iniciamos em 2023 as operações da primeira embarcação híbrida (com uso de baterias) do mercado brasileiro de apoio marítimo – e o objetivo é, futuramente, estender a tecnologia a outros navios da frota.

**Eduardo Danon**  
Gerente Financeiro

Nossos processos ocorrem de forma integrada, para garantir um maior controle e eficiência





## SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO GRI 3-3

A CBO vem aprimorando suas camadas de segurança da informação, com o objetivo de mitigar eventuais ameaças. Entre os pontos de maior atenção, monitoramos e adotamos medidas de proteção contra o risco de ataques cibernéticos.

Entre as iniciativas e projetos que implementamos para mitigar e prevenir riscos e impactos, estão:

> **Testes de invasão:** realizados por consultoria externa, com o objetivo de avaliar a segurança e identificar vulnerabilidades em um sistema, da mesma forma que um invasor mal-intencionado faria. Visa encontrar e corrigir falhas antes que possam ser exploradas.

> **Implementação de ferramenta para apoiar o Processo de Gestão de Mudanças:** com o objetivo de facilitar e controlar as alterações realizadas no ambiente organizacional, garantindo que sejam implementadas de forma eficiente e com o mínimo de impacto negativo possível. Esse processo é fundamental para lidar com mudanças planejadas, como a implementação de novos sistemas, procedimentos ou políticas, bem como alterações inesperadas, como correções de emergência ou soluções de problemas.

> **Construção de Política de Proteção de Dados Pessoais:** com o objetivo de estabelecer diretrizes para o processo de tratamento e proteção de informações controladas e operadas pelo Grupo CBO.

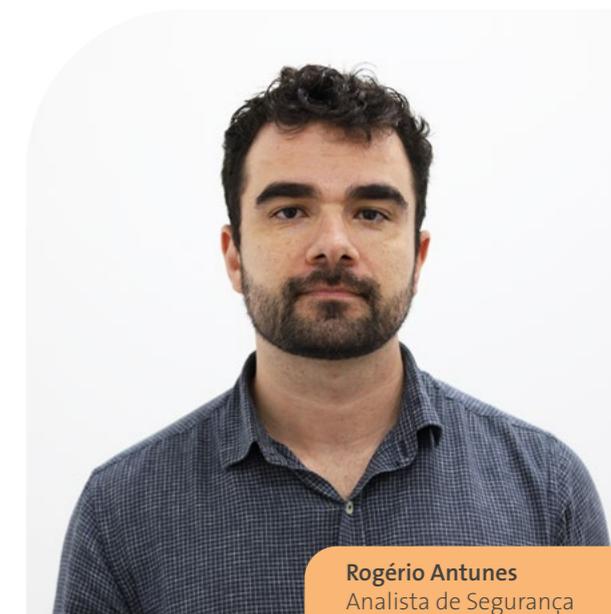
> **Desenvolvimento de modelo de maturidade de segurança da informação:** para avaliar a postura de segurança, identificar áreas de melhoria e estabelecer metas, com base em priorização e boas práticas internacionais.

> **Implementação de Ferramentas de Identificação, Detecção e Resposta a Incidentes de Segurança da Informação:** faz o monitoramento do ambiente de tecnologia com o apoio de um Centro de Operações de Segurança (SOC), com atuação 24x7, com o objetivo de proteger os sistemas de informação contra ameaças cibernéticas, detectando atividades suspeitas ou maliciosas e respondendo rapidamente para mitigar danos e interrupções.

> **Implementação de ferramenta de Gerenciamento de Acesso e Identidade:** com o objetivo de controlar e garantir o acesso adequado aos recursos de tecnologia, assim como proteger contra conexões não autorizadas.



**Orlando Oliveira**  
Gerente de TI



**Rogério Antunes**  
Analista de Segurança da Informação

# Relacionamento com clientes

GRI 3-3, 2-29

Temos um compromisso com a excelência no atendimento aos nossos clientes, estabelecendo uma relação de confiança e buscando encantá-los com nossos serviços.

Nossa principal interface são empresas da cadeia de exploração e produção de petróleo e gás *offshore* no Brasil, mas atendemos também demais operadores que necessitam de apoio logístico marítimo. Outro perfil da nossa lista de clientes são corretores de embarcações (*brokers*).

Contamos com uma equipe dedicada de logística de pessoal, para assegurar que as tripulações estejam sempre disponíveis nas datas e locais necessários. Em outra frente, nosso time de operações atua para garantir que as embarcações recebam todo o suporte técnico e operacional, onde quer que estejam.

A cada seis meses, promovemos uma pesquisa de satisfação junto aos clientes, prevista no nosso Sistema Integrado de Gestão. O questionário leva em conta requisitos definidos em contrato e abrange o desempenho da Companhia em diversos segmentos, como excelência operacional, segurança, meio ambiente e inovação.

Nossas metas específicas relacionadas ao tema são: alcançar um índice de satisfação do cliente (ISC) de 100% e aumentar a nota do Net Promoter Score (NPS) de 35 para 40. A metodologia NPS começou a ser implantada na CBO em 2022 e se consolidou em 2023, por meio da ferramenta Track.co. Utilizamos o modelo de NPS Relacional, ou seja, com a análise após um período determinado da prestação do serviço.

Com o auxílio de auditorias, buscamos identificar e trabalhar os principais pontos de melhoria, para garantir um alto padrão de qualidade. Nossa gestão estratégica preza pela satisfação do cliente, o que se reflete pelas normas técnicas que nos garantem a certificação ISO 9001.



**Paula Quirino Walterfang**  
Gerente Comercial



**Deborah Campos**  
Coordenadora de Qualidade

# Gestão de fornecedores

GRI 3-3, 2-6, 2-19, 308-1, 414-1

Encerramos 2023 com um total de 1.218 fornecedores cadastrados em nosso sistema. Contabilizamos 308 novos fornecedores no período, sendo 105 (34%) contratados levando em conta critérios ambientais. Além disso, 182 (59%) foram selecionados com base em critérios sociais.

A gestão da cadeia de fornecedores garante a eficiência operacional das atividades do Grupo CBO. A base de fornecedores é composta por prestadores de serviços e fornecimento de materiais. As principais categorias de fornecimento para as operações são: serviços de manutenção em motores e turbinas, sobressalentes, combustíveis, óleos lubrificantes, rancho, dentre outros. Inclui também as contratações realizadas para as áreas administrativas.

Desde 2022, nossa rotina prevê o atendimento a critérios ASG para efetivação e gestão desses vínculos, ou seja, é necessário que todos os fornecedores estejam em conformidade suas obrigações socioambientais e de governança.

Além disso, avaliamos questões ligadas a segurança, *compliance* e outros requisitos necessários.

Para prevenir ou mitigar eventuais impactos relacionados aos nossos fornecedores, investimos no desenvolvimento de um processo de qualificação robusto – e estamos sempre atentos a melhorias.

O objetivo é garantir um relacionamento ético, que traga o melhor custo-benefício e mantenha nossos padrões técnicos de qualidade.

Outras iniciativas são auditorias periódicas com foco nos temas ASG, promoção de *workshops* com ênfase em processos de qualidade e segurança, e disponibilização do nosso Canal de Ética para eventuais denúncias de desvios ou práticas inadequadas.

Com o objetivo de avaliar a performance na prestação de serviços e/ou fornecimento de materiais, anualmente é gerado o IDF (Índice de Desempenho de Fornecedor). Essa verificação é feita com os fornecedores considerados críticos, levando em conta a quantidade de desvios de SMS ou não conformidades registradas no período avaliado; o desempenho dos serviços realizados pelos gestores dos contratos; e o resultado das auditorias anuais.

## 1.218 fornecedores

cadastrados em nosso sistema

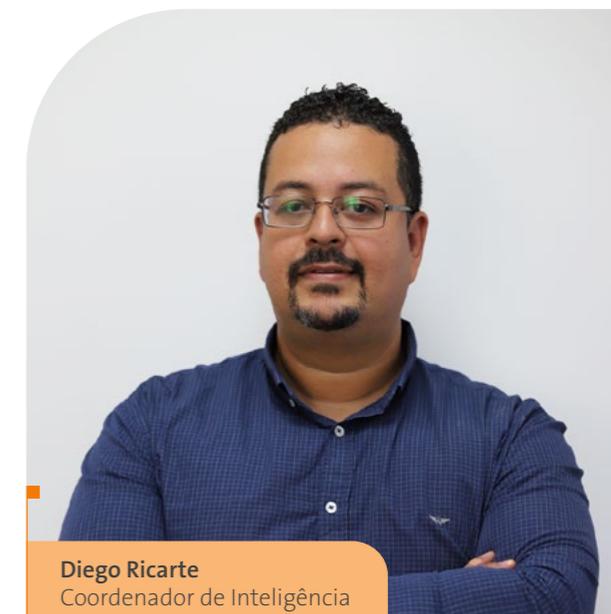
## 308

novos fornecedores contratados

Nossos critérios de qualificação abrangem questões ligadas a requisitos legais, segurança, *compliance* e outros requisitos



**Rodrigo Gimenez**  
Gerente de Compras



**Diego Ricarte**  
Coordenador de Inteligência  
e Gestão de Fornecedores



# COMPROMISSO SOCIAL

- > Gestão de Pessoas
- > Saúde e Segurança Ocupacional
- > Relacionamento com a Comunidade

# Cultura organizacional

GRI 2-29



**Jéssica Soares**  
Gerente de Desenvolvimento,  
Comunicação, Diversidade,  
Inclusão e Gestão

Somos um Grupo movido pelo respeito à vida humana, em terra e mar, e pautados pela excelência em servir, buscando resultados de forma honesta e sustentável. Nossa cultura corporativa valoriza as pessoas, a ética, as boas práticas, a transparência e a responsabilidade socioambiental.

Em 2023, pudemos celebrar novamente a certificação Great Place to Work (GPTW), conquistada pelo quinto ano consecutivo.

Mais uma vez, essa experiência se desdobrou na formação de grupos focais, com encontros online, nos quais pudemos promover um espaço de escuta, debate e coleta de percepções sobre os resultados da Pesquisa GPTW. O objetivo foi guiar nossas ações de forma assertiva, em busca de melhorias contínuas para a empresa e todos os colaboradores.

Com relação ao modelo de trabalho, decidimos manter o sistema híbrido (home office e presencial) para as funções administrativas, um aprendizado surgido durante a pandemia de covid-19. A escolha por uma permanência mínima na empresa busca desenvolver os chamados “3Cs” em Gestão de Pessoas: cultura, conexão e criatividade.

Outra iniciativa que nasceu nesse período e está incorporada à rotina são as lives periódicas,

promovidas pela liderança da CBO para todos os nossos empregados, para tratar e excluir diversos assuntos. Avaliamos que tais eventos facilitam a comunicação dos gestores e aproximam as pessoas de maneira geral.

## GESTÃO DE PESSOAS GRI 2-7, 2-19

Em meio a diversas ações relacionadas à Gestão de Pessoas, gostaríamos de destacar um passo importante na construção de um Plano de Carreira Macro, cujo objetivo é montar uma estrutura na qual o marítimo se enxergue evoluindo profissionalmente de forma clara e objetiva, com critérios bem definidos. É nosso desafio, nosso sonho e vamos fazer!

Nosso objetivo é olhar a tripulação de forma mais estratégica e cumprir duas importantes missões para 2024: desenhar um plano de carreira e modelar um sistema de remuneração variável para os profissionais de mar.

Tais iniciativas visam, entre outros objetivos, preparar o Grupo CBO para um eventual cenário de escassez de mão de obra no médio e longo prazo. Encaixam-se também nos esforços para reter nossos empregados, cientes de que vivemos um cenário de forte concorrência, em razão do aquecimento do mercado de óleo e gás.

Outro foco constante é o compromisso de evoluir em termos de diversidade e inclusão, sobretudo quanto ao aumento da porcentagem de mulheres em nossas equipes, temas que serão abordados em detalhes neste capítulo.

Em 2023, realizamos também um Programa de Desenvolvimento de Líderes. A iniciativa foi organizada em módulos e escolas, trazendo técnicas, ferramentas e um espaço para troca de ideias e experiências. O objetivo foi capacitar e desenvolver lideranças (em terra e mar), por meio da construção de plano de conteúdos que conecta cultura, negócio, diversidade e gestão de equipes, garantido preparo e amadurecimento desses pilares no nosso dia a dia.

No que tange à rotina de Recursos Humanos, concluímos em 2023 a implantação de uma nova plataforma de gestão. Pelo novo sistema, empregados e gestores podem acessar facilmente informações da área, de acordo com os níveis de permissão, incluindo contracheques, folhas de pagamento das equipes, calendário de férias, *workflow* de movimentações etc.

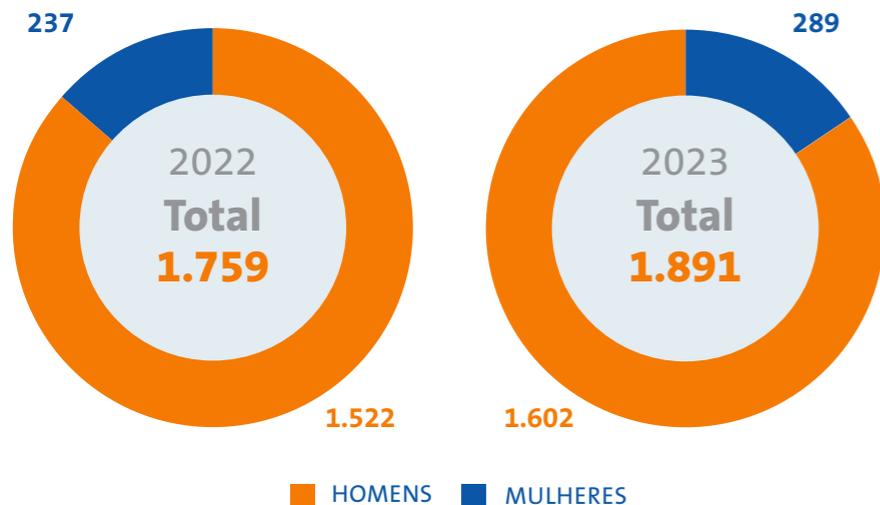


**Gabriela do Valle Cioch**  
Coordenadora de Comunicação,  
Diversidade e Inclusão



**Natalia Moreno**  
Consultora Estratégica de RH

## Empregados por região e gênero Sudeste



**Job Carlos**  
Comandante

**Valdenora Travassos**  
Comandante  
**Lady Nunes**  
Chefe de Máquinas

| Empregados por tipos de contrato e gênero | 2022                              |                                  |              | 2023                              |                                  |              |
|---|-----------------------------------|----------------------------------|--------------|-----------------------------------|----------------------------------|--------------|
|   | Prazo indeterminado (GRI 2-7 b.i) | Prazo determinado (GRI 2-7 b.ii) | Total        | Prazo indeterminado (GRI 2-7 b.i) | Prazo determinado (GRI 2-7 b.ii) | Total        |
| Homens                                    | 1.522                             |                                  | 1.522        | 1.564                             | 38                               | 1.602        |
| Mulheres                                  | 237                               |                                  | 237          | 242                               | 47                               | 289          |
| <b>Total</b>                              | <b>1.759</b>                      | <b>0</b>                         | <b>1.759</b> | <b>1.806</b>                      | <b>85</b>                        | <b>1.891</b> |

| Empregados por tipos de contratos e região | 2022                              |                                  |              | 2023                              |                                  |              |
|--|-----------------------------------|----------------------------------|--------------|-----------------------------------|----------------------------------|--------------|
|  | Prazo indeterminado (GRI 2-7 b.i) | Prazo determinado (GRI 2-7 b.ii) | Total        | Prazo indeterminado (GRI 2-7 b.i) | Prazo determinado (GRI 2-7 b.ii) | Total        |
| Sudeste                                    | 1.759                             |                                  | 1.695        | 1.806                             | 85                               | 1.891        |
| <b>Total</b>                               | <b>1.759</b>                      | <b>0</b>                         | <b>1.759</b> | <b>1.806</b>                      | <b>85</b>                        | <b>1.891</b> |

| Empregados por tipo de emprego e gênero | 2022                          |                               |              | 2023                          |                               |              |
|---|-------------------------------|-------------------------------|--------------|-------------------------------|-------------------------------|--------------|
|   | Tempo Integral (GRI 2-7 b.iv) | Período Parcial (GRI 2-7 b.v) | Total        | Tempo Integral (GRI 2-7 b.iv) | Período Parcial (GRI 2-7 b.v) | Total        |
| Homens                                  | 1.522                         |                               | 1.522        | 1.591                         | 11                            | 1.602        |
| Mulheres                                | 237                           |                               | 237          | 271                           | 18                            | 289          |
| <b>Total</b>                            | <b>1.759</b>                  | <b>0</b>                      | <b>1.759</b> | <b>1.862</b>                  | <b>29</b>                     | <b>1.891</b> |

| Empregados por tipo de emprego e região | 2022                         |                           |              | 2023                         |                           |              |
|---|------------------------------|---------------------------|--------------|------------------------------|---------------------------|--------------|
|   | Tempo integral (GRI 2-7 i.v) | Tempo parcial (GRI 2-7 v) | Total        | Tempo integral (GRI 2-7 i.v) | Tempo parcial (GRI 2-7 v) | Total        |
| Sudeste                                 | 1.759                        |                           | 1.759        | 1.862                        | 29                        | 1.891        |
| <b>Total</b>                            | <b>1.759</b>                 | <b>0</b>                  | <b>1.759</b> | <b>1.862</b>                 | <b>29</b>                 | <b>1.891</b> |

Não possuímos empregados sem garantia de carga horária. Os dados foram retirados da planilha-base com QLP e algumas informações solicitadas é a Rech referente a dezembro de 2023. Informações adicionais vem do sistema LG.

# Conectando familiares e tripulantes

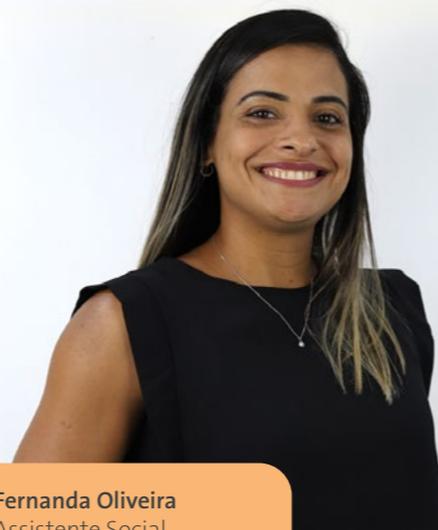
Temos como prática estabelecer uma conexão entre as famílias dos marítimos e a Companhia, com o objetivo de aproximá-los da realidade a bordo. A ideia é apresentar e valorizar o trabalho desses empregados, ao mesmo tempo que reforçamos a importância dos familiares para a saúde mental, segurança e bem-estar de todos, sobretudo no exercício das funções.

A iniciativa já existia de forma presencial, com encontros na base em Macaé e na sede em Niterói, ambas no estado do Rio de Janeiro, mas a partir da pandemia de covid-19 passamos a adotar um formato on-line, intitulado “Open Windows”.

As reuniões virtuais, que chegaram a contar com a participação de um médico do trabalho para abordar o cenário daquele momento e protocolos necessários, foram mantidas pelo benefício de alcançar a participação de famílias residentes nos mais diversos lugares do país.

Atualmente, os encontros ocorrem a cada trimestre.

**Larissa Rodrigues Rezende**  
Analista de Diversidade



**Fernanda Oliveira**  
Assistente Social



**Camila Cerqueira**  
Assistente Social

Respeitamos a vida, colocando sempre as pessoas em primeiro lugar

## DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS E DIVERSIDADE

GRI 3-3, 401-1, 404-1, 404-2, 404-3, 405-1

Nossos valores incluem cuidar bem da nossa gente em terra e no mar. Para isso, promovemos a diversidade e a inclusão, além de estimular o desenvolvimento pessoal e profissional dos nossos empregados.

Evoluímos bastante nesse sentido, sobretudo nos três últimos anos, assumindo diversos compromissos. Entre eles, o de ter uma empresa composta igualmente por homens e mulheres até 2035. É uma tarefa que envolve vários desafios, sobretudo para as operações em mar, segmento no qual a formação de mulheres ainda é pequena, mas estamos avançando.

Além das grandes metas, temos buscado disseminar o conceito de respeito e acolhimento em atitudes simples, chamando atenção para a própria linguagem usada na rotina diária, com o objetivo de serem evitados termos preconceituosos ou desrespeitosos, por exemplo. Confira na próxima página uma cronologia das nossas ações e principais conquistas nos últimos anos:

# Linha do tempo da Diversidade



## Mapeamento (2019)

Identificação da necessidade de consolidar os temas Diversidade e Inclusão na CBO, conforme indicado na Pesquisa GPTW daquele ano.



## Diagnóstico (2020)

Estudo sobre o que precisaria ser feito sobre os temas na empresa, com o apoio da consultoria externa Goldenberg Diversidade.



## Plano de ação (2021)

Definição de quatro grupos prioritários para nossas iniciativas: Mulheres e Mães, Raças e Etnias, PcDs (Pessoas com Deficiência) e LGBTQIA+.

Com base nesse trabalho, revisamos nossos processos, elaboramos um plano tático e promovemos as seguintes ações, entre 2021 e 2023:

### Política de Diversidade e Inclusão

Documento que traz diretrizes (gerais e específicas) relacionadas aos temas, com o objetivo de dar transparência aos posicionamentos e direcionamentos do Grupo. A ideia é proporcionar um ambiente seguro e livre de discriminação, que fomente e valorize o respeito e a equidade de oportunidades.

### Benchmarkings

Pesquisas sobre as melhores práticas em programas desenvolvidos no mercado.

### Meta Equidade de Gênero

Compromisso de, até 2035, ter o mesmo número de homens e mulheres no quadro de colaboradores do Grupo CBO. O trabalho prevê um acompanhamento mensal e a criação de vagas afirmativas.

### Licenças-maternidade e paternidade com prazo estendido

Períodos de 6 meses e 20 dias, respectivamente.

### Home Office First

Mães lactantes podem trabalhar de casa por mais 6 meses após a licença-maternidade.

### Censo da Diversidade

Realizado pelo segundo ano consecutivo em 2023, desta vez o mapeamento foi anônimo e voluntário, com o objetivo de mapear outros temas e

percepções antes não abordados. Tivemos uma boa adesão, de 499 participantes (cerca de 26,39% da base total).

### Comitê For All

Criado em 2021, trata-se de um grupo de voluntários que pensa e desenvolve ações de inclusão dentro do Grupo, contando com metas estruturadas, que vão desde a contratação até a retenção e desenvolvimento do público plural. Ao fim de 2023, contava com 53 pessoas.

### Grupos de Afinidade

Os grupos de afinidade compõem o Comitê For All e, hoje, têm foco nos temas: Mulheres e Mães, Raças e Etnias, LGBTQIA+ e Pessoas com Deficiência.

### Salas de amamentação

Instituída em todas as bases.

### Auxílio-creche estendido

Válido para pais e mães com crianças até 5 anos e 11 meses (de acordo com critérios estabelecidos na política).

### Turma Pescar

Uma nova turma voltada para pessoas com deficiência.

Destacam-se ainda iniciativas como:

> **Cartilha de Boas Práticas no Recrutamento.**

> **Associações em prol da Diversidade.**

> **Treinamentos obrigatórios:** Assédio Sexual e Moral (todos os empregados) e Trilha Diversidade (todas as lideranças de terra).

> **CBO Portas Abertas:** visita de alunos do CIAGA à Companhia.

> **Palestras e rodas de conversa sobre temas de Diversidade:** em datas do calendário de Diversidade, algumas delas com convidados externos. Entre os temas abordados em 2023, destacamos a “violência doméstica”, em palestra da ONG Justiceiras; o “Dia Internacional da Igualdade Feminina”, com a participação da nossa conselheira independente Adriana Waltrick; e a roda de conversa sobre o “Mês da Consciência Negra”, realizada em novembro, com uma palestrante externa.



Para 2024, a área de Diversidade consolidou e aprovou – com a Diretoria da Companhia – um plano estratégico que, além de percorrer os tópicos já citados, também investe em novos projetos e ações para perpetuar a cultura da Inclusão e da Diversidade no Grupo.

## PRESENÇA FEMININA NO GRUPO

Nossos objetivos em relação ao tema Diversidade são monitorados via Farol de Metas e Plano Diretor. Ao longo de 2023, conseguimos aumentar a quantidade de mulheres admitidas em 22%, equivalendo a um acréscimo de 52 mulheres no nosso time desde o ano anterior. A fatia representa 15,28% do total de empregados.

Acompanhamos tudo isso via indicadores, que incluem a quantidade total de mulheres no Grupo, com segmentações quanto à fatia em cargos de liderança, subdividindo em outras dimensões da diversidade, como faixa etária, raça/etnia e deficiências. Isso também vale para o universo masculino.

Ao longo de 2023, conseguimos aumentar a quantidade de mulheres admitidas em

**22%**

equivalendo a um acréscimo de 52 mulheres no nosso time desde o ano anterior

Buscamos consolidar nossa cultura e construir um Grupo cada vez mais plural e inclusivo

## Novas contratações e rotatividade de empregados GRI 401-1

| 2023               |                     |              |                            |               |                                  |
|--------------------|---------------------|--------------|----------------------------|---------------|----------------------------------|
| Faixa etária       | Total de empregados | Contratações | Taxa de novas contratações | Desligamentos | Taxa de rotatividade ou turnover |
| Abaixo de 30 anos  | 249                 | 110          | 44,18                      | 54            | 32,93                            |
| Entre 30 e 50 anos | 1.277               | 265          | 20,75                      | 188           | 17,74                            |
| Acima de 50 anos   | 365                 | 33           | 9,04                       | 43            | 10,41                            |
| <b>Total</b>       | <b>1.891</b>        | <b>408</b>   | <b>21,58</b>               | <b>285</b>    | <b>18,32</b>                     |

| 2023         |                     |              |                            |               |                                  |
|--------------|---------------------|--------------|----------------------------|---------------|----------------------------------|
| Gênero       | Total de empregados | Contratações | Taxa de novas contratações | Desligamentos | Taxa de rotatividade ou turnover |
| Homens       | 1.602               | 318          | 19,85                      | 236           | 17,29                            |
| Mulheres     | 289                 | 90           | 31,14                      | 49            | 24,05                            |
| <b>Total</b> | <b>1.891</b>        | <b>408</b>   | <b>21,58</b>               | <b>285</b>    | <b>18,32</b>                     |

| 2023         |                     |              |                            |               |                                  |
|--------------|---------------------|--------------|----------------------------|---------------|----------------------------------|
| Região       | Total de empregados | Contratações | Taxa de novas contratações | Desligamentos | Taxa de rotatividade ou turnover |
| Sudeste      | 1.891               | 408          | 21,58                      | 285           | 18,32                            |
| <b>Total</b> | <b>1.891</b>        | <b>408</b>   | <b>21,58</b>               | <b>285</b>    | <b>18,32</b>                     |

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

| 2023         |                            |                      |                               |
|--------------|----------------------------|----------------------|-------------------------------|
| Gênero       | Número total de empregados | Horas de treinamento | Média de horas de treinamento |
| Homens       | 1.602                      | 52.112               | 32,53                         |
| Mulheres     | 289                        | 5.056                | 17,49                         |
| <b>Total</b> | <b>1.891</b>               | <b>57.168</b>        | <b>30,23</b>                  |

| 2023               |                            |                      |                               |
|--------------------|----------------------------|----------------------|-------------------------------|
| Gênero             | Número total de empregados | Horas de treinamento | Média de horas de treinamento |
| Diretoria          | 8                          | 16                   | 2                             |
| Gerência           | 20                         | 82                   | 4,1                           |
| Chefia/coordenação | 63                         | 176                  | 2,79                          |
| Técnica/supervisão | 19                         | 99                   | 5,21                          |
| Administrativo     | 334                        | 1.678                | 5,02                          |
| Operacional        | 1.447                      | 55.117               | 38,09                         |
| <b>Total</b>       | <b>1.891</b>               | <b>57.168</b>        | <b>30,23</b>                  |

\*Para fins de horas de capacitação, Gerentes Executivos são considerados a nível de Diretoria.

## Percentual de empregados que recebem regularmente análises de desempenho e de desenvolvimento de carreira GRI 404-3

|                                | 2022   |          |       | 2023   |          |       |
|--------------------------------|--------|----------|-------|--------|----------|-------|
|                                | Homens | Mulheres | Total | Homens | Mulheres | Total |
| <b>Diretoria</b>               |        |          |       |        |          |       |
| Número total de empregados     | 5      | 0        | 5     | 8      | 0        | 8     |
| Número de empregados avaliados | 5      | 0        | 5     | 8      | 0        | 8     |
| Percentual                     | 100    | 0        | 100   | 100    | 0        | 100   |
| <b>Gerência</b>                |        |          |       |        |          |       |
| Número total de empregados     | 16     | 5        | 21    | 14     | 6        | 23    |
| Número de empregados avaliados | 16     | 5        | 21    | 13     | 6        | 19    |
| Percentual                     | 100    | 100      | 100   | 92,86  | 100      | 95    |
| <b>Chefia/Coordenação</b>      |        |          |       |        |          |       |
| Número total de empregados     | 119    | 15       | 134   | 48     | 15       | 63    |
| Número de empregados avaliados | 115    | 11       | 126   | 40     | 14       | 54    |
| Percentual                     | 96,64  | 73,33    | 94,03 | 86,96  | 93,33    | 88,52 |
| <b>Técnica/Supervisão</b>      |        |          |       |        |          |       |
| Número total de empregados     | 4      | 3        | 7     | 15     | 4        | 19    |
| Número de empregados avaliados | 4      | 3        | 7     | 10     | 4        | 14    |
| Percentual                     | 100    | 100      | 100   | 66,67  | 100      | 73,68 |

|                                       | 2022         |            |              | 2023         |              |              |
|---------------------------------------|--------------|------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
|                                       | Homens       | Mulheres   | Total        | Homens       | Mulheres     | Total        |
| <b>Administrativo</b>                 |              |            |              |              |              |              |
| Número total de empregados            | 148          | 100        | 248          | 191          | 143          | 334          |
| Número de empregados avaliados        | 145          | 98         | 243          | 158          | 111          | 269          |
| Percentual                            | 97,97        | 98         | 97,98        | 82,72        | 77,62        | 80,54        |
| <b>Operacional</b>                    |              |            |              |              |              |              |
| Número total de empregados            | 1.193        | 87         | 1.280        | 1.326        | 121          | 1.447        |
| Número de empregados avaliados        | 0            | 0          | 0            | 878          | 59           | 937          |
| Percentual                            | 0            | 0          | 0            | 66,21        | 48,76        | 64,75        |
| <b>Total</b>                          |              |            |              |              |              |              |
| <b>Número total de empregados</b>     | <b>1.485</b> | <b>210</b> | <b>1.695</b> | <b>1.602</b> | <b>289</b>   | <b>1.891</b> |
| <b>Número de empregados avaliados</b> | <b>285</b>   | <b>117</b> | <b>402</b>   | <b>1.107</b> | <b>194</b>   | <b>1.301</b> |
| <b>Percentual</b>                     | <b>0</b>     | <b>0</b>   | <b>0</b>     | <b>66,21</b> | <b>48,76</b> | <b>64,75</b> |

\* Para fins de análise de desempenho, Gerentes Executivos são considerados a nível de Diretoria.

## Diversidade no quadro de empregados GRI 405-1

|                           | 2022         |              |              | 2023         |              |              |
|---------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
|                           | Homens       | Mulheres     | Total        | Homens       | Mulheres     | Total        |
| <b>Diretoria</b>          |              |              |              |              |              |              |
| Número                    | 5            | 0            | 5            | 5            | 0            | 5            |
| Percentual                | 100          | 0            | 100          | 100          | 0            | 100          |
| <b>Gerência</b>           |              |              |              |              |              |              |
| Número                    | 16           | 5            | 21           | 17           | 6            | 23           |
| Percentual                | 76,19        | 23,81        | 100          | 73,91        | 26,09        | 100          |
| <b>Chefia/Coordenação</b> |              |              |              |              |              |              |
| Número                    | 119          | 15           | 134          | 48           | 15           | 63           |
| Percentual                | 88,81        | 11,19        | 100          | 75,41        | 24,59        | 100          |
| <b>Técnica/Supervisão</b> |              |              |              |              |              |              |
| Número                    | 4            | 3            | 7            | 15           | 4            | 19           |
| Percentual                | 57,14        | 42,86        | 100          | 78,95        | 21,05        | 100          |
| <b>Administrativo</b>     |              |              |              |              |              |              |
| Número                    | 148          | 100          | 248          | 191          | 143          | 334          |
| Percentual                | 59,68        | 40,32        | 100          | 57,44        | 42,56        | 100          |
| <b>Operacional</b>        |              |              |              |              |              |              |
| Número                    | 1.193        | 87           | 1.280        | 1.326        | 121          | 1.447        |
| Percentual                | 93,2         | 6,8          | 100          | 91,64        | 8,36         | 100          |
| <b>Total</b>              |              |              |              |              |              |              |
| Número                    | <b>1.485</b> | <b>210</b>   | <b>1.695</b> | <b>1.602</b> | <b>289</b>   | <b>1.891</b> |
| Percentual                | <b>87,61</b> | <b>12,39</b> | <b>100</b>   | <b>84,72</b> | <b>15,28</b> | <b>100</b>   |



|                           | 2022       |            | 2023      |            |
|---------------------------|------------|------------|-----------|------------|
|                           | Número     | Percentual | Número    | Percentual |
| <b>Diretoria</b>          |            |            |           |            |
| Abaixo de 30 anos         | 0          | 0          | 0         | 0          |
| Entre 30 e 50 anos        | 3          | 60         | 2         | 40         |
| Acima de 50 anos          | 2          | 40         | 3         | 60         |
| <b>Total</b>              | <b>5</b>   | <b>100</b> | <b>5</b>  | <b>100</b> |
| <b>Gerência</b>           |            |            |           |            |
| Abaixo de 30 anos         | 0          | 0          | 0         | 0          |
| Entre 30 e 50 anos        | 19         | 90,48      | 20        | 86,96      |
| Acima de 50 anos          | 2          | 9,52       | 3         | 13,04      |
| <b>Total</b>              | <b>21</b>  | <b>100</b> | <b>23</b> | <b>100</b> |
| <b>Chefia/Coordenação</b> |            |            |           |            |
| Abaixo de 30 anos         | 3          | 2,24       | 0         | 0          |
| Entre 30 e 50 anos        | 80         | 59,7       | 59        | 93,44      |
| Acima de 50 anos          | 51         | 38,06      | 4         | 6,56       |
| <b>Total</b>              | <b>134</b> | <b>100</b> | <b>63</b> | <b>100</b> |
| <b>Técnica/Supervisão</b> |            |            |           |            |
| Abaixo de 30 anos         | 0          | 0          | 2         | 10,53      |
| Entre 30 e 50 anos        | 4          | 57,14      | 12        | 63,16      |
| Acima de 50 anos          | 3          | 42,86      | 5         | 26,32      |
| <b>Total</b>              | <b>7</b>   | <b>100</b> | <b>19</b> | <b>100</b> |

|                       | 2022         |            | 2023         |            |
|-----------------------|--------------|------------|--------------|------------|
|                       | Número       | Percentual | Número       | Percentual |
| <b>Administrativo</b> |              |            |              |            |
| Abaixo de 30 anos     | 56           | 3,25       | 86           | 30,06      |
| Entre 30 e 50 anos    | 166          | 96,64      | 213          | 59,52      |
| Acima de 50 anos      | 26           | 0,12       | 35           | 10,42      |
| <b>Total</b>          | <b>248</b>   | <b>100</b> | <b>334</b>   | <b>100</b> |
| <b>Operacional</b>    |              |            |              |            |
| Abaixo de 30 anos     | 120          | 9,37       | 161          | 14,58      |
| Entre 30 e 50 anos    | 918          | 71,72      | 971          | 63,65      |
| Acima de 50 anos      | 242          | 18,91      | 315          | 21,77      |
| <b>Total</b>          | <b>1.280</b> | <b>100</b> | <b>1.447</b> | <b>100</b> |
| <b>Total</b>          |              |            |              |            |
| Abaixo de 30 anos     | 179          | 5,64       | 249          | 16,6       |
| Entre 30 e 50 anos    | 1.190        | 84,83      | 1.277        | 64,09      |
| Acima de 50 anos      | 326          | 9,52       | 365          | 19,3       |
| <b>Total</b>          | <b>1.695</b> | <b>100</b> | <b>1.891</b> | <b>100</b> |

|                    | 2022                                     |             | 2023                                     |             |
|--------------------|--|-------------|--|-------------|
|                    | Nº. de empregados de grupos minoritários | Percentual  | Nº. de empregados de grupos minoritários | Percentual  |
| <b>Negros</b>      |  |             |  |             |
| Diretoria          | 0  | 0           | 0  | 0           |
| Gerência           | 1  | 4,76        | 1  | 4,35        |
| Chefia/coordenação | 10                                       | 7,46        | 5  | 8,20        |
| Técnica/supervisão | 1  | 14,29       | 4  | 21,05       |
| Administrativo     | 22                                       | 1,28        | 42                                       | 12,50       |
| Operacional        | 153                                      | 11,95       | 133                                      | 9,19        |
| <b>Total</b>       | <b>187</b>                               | <b>5,9</b>  | <b>185</b>                               | <b>9,78</b> |
| <b>PCDs</b>        |  |             |  |             |
| Diretoria          | 0  | 0           | 0  | 0           |
| Gerência           | 0  | 0           | 0  | 0           |
| Chefia/coordenação | 0  | 0           | 0  | 0           |
| Técnica/supervisão | 0  | 0           | 1  | 5,26        |
| Administrativo     | 4  | 0,23        | 17                                       | 5,06        |
| Operacional        | 4  | 0,31        | 4  | 0,28        |
| <b>Total</b>       | <b>8</b>                                 | <b>0,25</b> | <b>22</b>                                | <b>1,16</b> |

Informações recolhidas com base nas informações REHC de dezembro/23.

## SALÁRIOS E BENEFÍCIOS

GRI 2-19, 2-20, 202-1, 401-2, 401-3, 405-2

Com o objetivo de reconhecer o empenho dos nossos empregados, promovemos em 2023 um programa de meritocracia, que abrangeu todas as áreas e permitiu movimentos de remuneração, dentro dos limites orçamentários. A iniciativa visa também aumentar o nível de retenção dos nossos profissionais.

Sempre comprometida com a igualdade de gênero, a CBO já implementava práticas de tratamento equânime na remuneração de homens e mulheres que exercem trabalho de igual valor ou atuam na mesma função, antes mesmo da promulgação da Lei da Igualdade Salarial (Lei nº 14.611/2023).

Em continuidade a uma sondagem iniciada em 2021, aderimos à plataforma de remuneração da consultoria organizacional Korn Ferry, o que nos permite monitorar os movimentos de mercado e nos manter sempre competitivos, dentro dos critérios do Grupo – que prevê o pagamento de, no mínimo, 80% da faixa salarial.

Em linhas gerais, a Companhia possui políticas de remuneração fixa e variável. A primeira é orientada a partir dos cargos e consiste em um pagamento mensal, considerando a base de 13,33 salários ao ano, mais os adicionais, quando aplicáveis (por periculosidade e insalubridade, por exemplo). A fixação dos valores considera o atendimento ao nível pleno das responsabilidades do cargo, conforme sua descrição, e o patamar correspondente no mercado de trabalho.

Para todos os cargos, há um *grade* salarial correspondente. Caso haja alguma alteração no escopo, os valores são revistos.

No caso dos marítimos, seguimos uma tabela salarial específica, que varia conforme a complexidade operacional de cada embarcação. Além disso, existem rubricas válidas para todos dos empregados de bordo e outras que se aplicam a funções específicas, assim como as gratificações.

De forma geral, incentivamos o desenvolvimento individual, para que os empregados marítimos evoluam em suas carreiras de forma vertical e horizontal. Esse processo inclui a busca por certificações e o cumprimento de tempo de embarque.

Quanto à política de remuneração dos altos executivos do Grupo, assim como integrantes dos órgãos principais de governança, as definições

levam em conta nossa estratégia de estimular resultados – atentos às necessidades de motivação profissional, consistência interna, transparência administrativa e competitividade externa.

Nossos critérios não contemplam bônus de atração, remuneração por recrutamento, pagamentos de rescisão, devolução de bônus e incentivos (*clawback*). Os salários são definidos por pessoas treinadas, com base em critérios técnicos. Não possuímos comitê independente de avaliação nem contamos com a participação dos *stakeholders* nesse processo.



**Darcy de Paula**  
Diretor de RH

**Simone Cardoso**  
Gerente de RH

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

| 2022                     |          |  |                        |          | 2023                     |          |  |                        |          |
|--------------------------|----------|--|------------------------|----------|--------------------------|----------|--|------------------------|----------|
| Menor salário pago (R\$) |          | Salário mínimo (legislação ou sindicato, em R\$) | Relação percentual (%) |          | Menor salário pago (R\$) |          | Salário mínimo (legislação ou sindicato, em R\$) | Relação percentual (%) |          |
| Homens                   | Mulheres |  | Homens                 | Mulheres | Homens                   | Mulheres |  | Homens                 | Mulheres |
| 2.627,30                 | 2.627,30 | 1.859,75   | 141,27                 | 141,27   | 3.224,23                 | 2.727,93 | 1.970,00   | 163,67                 | 138,47   |

Unidades operacionais: Sede (Niterói), Base (Macaé) e embarcações

A empresa define um salário-mínimo maior que o salário-mínimo local. Todas as unidades operacionais são consideradas importantes pela empresa. O salário dos marítimos é tabelado pelo sindicato via acordo coletivo, não sofrendo nenhuma variação por sexo, por exemplo.

## Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos por homens e mulheres GRI 405-2

| 2023                              |                    |                   |
|-----------------------------------|--------------------|-------------------|
|                                   | Salário Base (R\$) | Remuneração (R\$) |
| <b>Gerência</b>                   |                    |                   |
| Mulher                            | 26.750,75          | 417.569,08        |
| Homem                             | 29.418,75          | 442.166,14        |
| Proporção salarial mulher x homem | 0,91               | 0,94              |
| <b>Chefia/coordenação</b>         |                    |                   |
| Mulher                            | 16.404,22          | 214.833,33        |
| Homem                             | 16.918,70          | 228.141,99        |
| Proporção salarial mulher x homem | 0,97               | 0,94              |
| <b>Técnica/supervisão</b>         |                    |                   |
| Mulher                            | 11.852,25          | 153.193,42        |
| Homem                             | 10.148,43          | 142.917,77        |
| Proporção salarial mulher x homem | 1,17               | 1,07              |
| <b>Administrativo</b>             |                    |                   |
| Mulher                            | 6.400,06           | 88.184,97         |
| Homem                             | 7.123,30           | 97.161,59         |
| Proporção salarial mulher x homem | 0,90               | 0,91              |

| 2023                              |                    |                   |
|-----------------------------------|--------------------|-------------------|
|                                   | Salário Base (R\$) | Remuneração (R\$) |
| <b>Operacional</b>                |                    |                   |
| Mulher                            | 15.729,07          | 264.463,00        |
| Homem                             | 13.063,04          | 247.694,49        |
| Proporção salarial mulher x homem | 1,20               | 1,07              |

Por decisão da empresa, o salário dos diretores não é divulgado. Para o cálculo do indicador, a empresa considera todas as unidades operacionais. SB: salário básico é o salário dos administrativos de contrato e dos marítimos referentes à remuneração da tabela salarial (somados todos os adicionais fixos). Remuneração: Total da remuneração anual

**PREVIDÊNCIA PRIVADA** GRI 201-3

Oferecemos a todos os colaboradores da empresa um plano privado de aposentadoria, de adesão voluntária, em convênio com a Brasilprev Seguros e Previdência.

As contribuições seguem um valor escalonado entre 6,5% e 7,5% sobre a diferença entre a remuneração e o teto da previdência. Um diferencial é a contrapartida de 100% paga pela CBO sobre o valor depositado pelo colaborador.

Em 2023, as contribuições previdenciárias de nossos empregados alcançaram R\$ 393,4 mil e o valor total, considerando a fatia da CBO, atingiu aproximadamente R\$ 772,5 mil.

A Companhia cobre o passivo do plano de benefício com os recursos gerais do Grupo, sendo que o passivo era estimado em R\$ 596.712,19 ao fim de 2023. Não há uma estratégia definida para garantir a cobertura total do plano.

## DEMAIS BENEFÍCIOS E FACILIDADES

Além das vantagens oferecidas aos empregados por toda grande Companhia, buscamos nos diferenciar a partir das necessidades e sugestões colhidas internamente.

Um exemplo é a criação, em 2023, do sistema “Home Office First”, pelo qual as mães lactantes do nosso Grupo podem trabalhar de casa por mais 6 meses após a licença-maternidade. A iniciativa surgiu após reuniões da Diretoria com o grupo de afinidade Mulheres e Mães do nosso Comitê For All. A licença estendida alcança as trabalhadoras marítimas, que podem continuar trabalhando em terra até a criança completar um ano.

Vale observar que já adotamos uma licença-maternidade ampliada, de 6 meses. A licença-paternidade também é diferenciada, de 20 dias. Além disso, é concedido reembolso creche extensivo aos homens, conforme instrução normativa interna.

## Nossa lista completa de benefícios e facilidades:



Vales-refeição e alimentação



Vale-transporte e ônibus fretado



Assistências médica e odontológica



Previdência Privada



Seguro de vida



Licenças-maternidade e paternidade com prazo estendido: períodos de 6 meses e 20 dias, respectivamente



Home Office First: mães lactantes podem trabalhar de casa por mais 6 meses após a licença-maternidade



Auxílio-creche estendido: válido para pais com crianças de até 5 anos e 11 meses (de acordo com critérios salariais estabelecidos em política interna)



Convênios com cursos e universidades

Incentivamos os debates internos, para colher demandas e aprimorar cada vez mais nosso leque de vantagens aos empregados



## Licença-maternidade/paternidade GRI 401-3

|   | 2022 | 2023 |
|---|------|------|
| <b>Total de empregados</b>  |      |      |
| Homens  | 12   | 13   |
| Mulheres  | 8    | 10   |
| <b>Total de empregados que tiraram a licença-maternidade/paternidade, e cuja licença termina no ano vigente</b>                 |      |      |
| Homens (início do ano vigente)  | 11   | 13   |
| Mulheres (início do ano vigente)  | 6    | 7    |
| Homens  | 1    | 1    |
| Mulheres  | 2    | 4    |
| <b>Total de empregados que tiraram a licença-maternidade/paternidade no ano vigente, e cuja licença termina no ano seguinte</b> |      |      |
| Homens  | 0    | 0    |
| Mulheres  | 0    | 3    |
| <b>Total de empregados que tiraram a licença-maternidade/paternidade no ano vigente</b>   |      |      |
| Homens  | 11   | 13   |
| Mulheres  | 6    | 10   |
| <b>Total de empregados com expectativa de retorno no ano vigente</b>  |      |      |
| Homens  | 12   | 14   |
| Mulheres  | 8    | 11   |

|  | 2022 | 2023 |
|--|------|------|
| <b>Total de empregados que retornaram ao trabalho, no período do relatório, após o término da licença-maternidade/paternidade</b>                                |      |      |
| Homens   | 12   | 14   |
| Mulheres   | 8    | 11   |
| <b>Total de empregados que NÃO retornaram ao trabalho, no período do relatório, após o término da licença-maternidade/paternidade</b>                            |      |      |
| Homens   | 0    | 0    |
| Mulheres   | 0    | 0    |
| <b>Total de empregados que retornaram ao trabalho após o término da licença-maternidade/paternidade no ano anterior</b>  |      |      |
| Homens   | 0    | 12   |
| Mulheres   | 0    | 8    |
| <b>Total de empregados que voltaram a trabalhar após a licença-maternidade/paternidade e que ainda estiveram empregadas 12 meses após o retorno ao trabalho*</b> |      |      |
| Homens   | 0    | 0    |
| Mulheres   | 0    | 0    |
| <b>Taxa de retorno</b>   |      |      |
| Homens   | 100  | 100  |
| Mulheres   | 100  | 100  |
| <b>Taxa de retenção</b>  |      |      |
| Homens   | 0    | 0    |
| Mulheres   | 0    | 0    |

\*Informado como "zero", uma vez que nenhum dos empregados que usufruíram da licença-maternidade/paternidade no período relatado havia completado 12 meses até 31/12/2023.

## UNIVERSIDADE CORPORATIVA

A Universidade CBO representa um pilar estratégico para o desenvolvimento e a capacitação contínua dos nossos colaboradores.



**Rafael Leite**  
Analista de Desenvolvimento



**Beatriz Pinheiro**  
Especialista de QSMS

### A UNICBO tem por objetivo:

**Promover a excelência operacional:** por meio de cursos técnicos e treinamentos especializados, buscando elevar o padrão de qualidade e segurança nas operações, refletindo diretamente na eficiência e no sucesso da empresa.

**Difundir a cultura organizacional:** é fundamental que todos os empregados estejam imersos nos valores do grupo, como a ética no trabalho e o compromisso com a sustentabilidade, reforçando a identidade corporativa.

**Fomentar a diversidade e inclusão:** a plataforma se dedica a educar sobre a importância da diversidade e inclusão no ambiente de trabalho, abordando temas sensíveis, como vieses inconscientes e prevenção de assédios.

### Importância dos Treinamentos:

**Treinamentos com o DNA CBO:** ao personalizar os treinamentos para refletir as práticas e os valores do Grupo, a universidade garante que os colaboradores estejam aptos a enfrentar os desafios únicos das operações dinâmicas da empresa.

**Conscientização e Responsabilidade Social:** os cursos oferecidos contribuem para a conscientização dos colaboradores sobre questões críticas que afetam tanto a Companhia quanto a sociedade, incentivando uma postura proativa em relação à responsabilidade social corporativa.

### Metodologia e Acesso:

**Flexibilidade e Inovação:** operando por meio de site e aplicativo, a universidade oferece flexibilidade com cursos *on-line*, permitindo que os colaboradores se capacitem de acordo com seus próprios ritmos e horários. Além disso, temos a plataforma TMS que oferece treinamentos de Normas Regulamentadoras (NR) de forma *offline*.

**Suporte a Treinamentos Presenciais:** além do ambiente virtual, a universidade também desempenha um papel crucial na gestão e na implementação de cursos presenciais, assegurando uma experiência de aprendizado abrangente e integrada.

## Treinamentos

Nossos treinamentos visam não apenas o aprimoramento técnico, mas também a divulgação de temas importantes para o desenvolvimento pessoal dos empregados.

Nessa linha, nosso calendário prevê assuntos como:

- > Diversidade e Inclusão (todos os empregados)
- > Como recepcionar empregados com deficiência (lideranças)
- > Assédio sexual e moral (empregados e gestores administrativos e marítimos)
- > Matriz de SMS: Segurança, Meio Ambiente e Saúde

# Saúde e segurança ocupacional

GRI 3-3, 403-1, 403-2, 403-3, 403-6

Temos consciência do risco envolvido em nossas operações de apoio marítimo, por isso a segurança é o item que abre a relação de valores da Companhia – prevendo o respeito à vida humana, colocando sempre as pessoas em primeiro lugar.

Dessa maneira, operar com responsabilidade e adotar os padrões máximos de segurança é algo intrínseco, que faz parte do nosso dia a dia. Trata-se de uma preocupação constante, razão pela qual trabalhamos permanentemente para elevar o nível de cultura de segurança dentro do Grupo CBO.

Para isso, uma iniciativa que está sendo aprimorada é o Plano de Contenção de Anomalias (PCA), que a partir de 2024 passa a se chamar Plano de Prevenção e Contenção de Acidentes (PPCA). A nova denominação reflete exatamente o resultado de uma análise crítica que fizemos e concluímos, dentre outras coisas, que não devemos nos preocupar em somente conter, mas também em prevenir a ocorrência de acidentes.

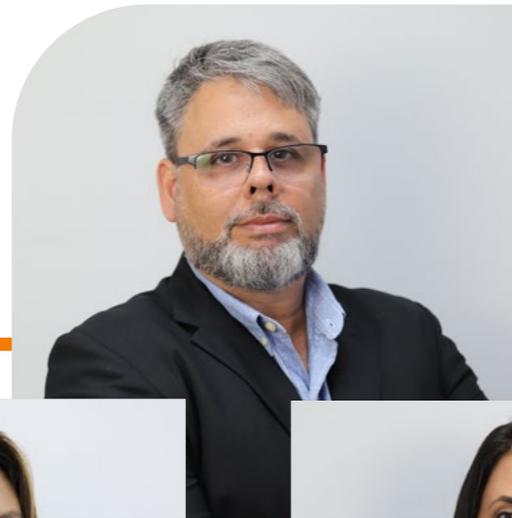
Nesse sentido, todas as áreas da Companhia estarão comprometidas ainda mais com o tema “redução de acidentes”.

O novo plano estabelece dez medidas, um grupo de trabalho e diretores responsáveis pela busca dos resultados. Tal planejamento estimula também campanhas de segurança com temas mais específicos, como “mãos e dedos”, por exemplo.

Para aprimorar ainda mais os processos da Companhia, após *benchmarking*, adotamos algumas ferramentas oriundas do setor da aviação, que tem por objetivo otimizar o trato com as emergências e reduzir o distanciamento hierárquico. (saiba mais no destaque “Simulação de Emergências”, capítulo “Criação de Valor e Desempenho”).

Outro foco de atenção está concentrado em nosso Comitê de Fatores Humanos, com uma equipe multidisciplinar (médicos, psicólogos, assistentes sociais etc), que tem o propósito de fortalecer a cultura, estimulando um ambiente de confiança, autonomia, segurança psicológica e conhecimento, trazendo a integralidade nos processos entre terra e mar.

Tudo isso é realizado considerando os princípios de Fatores Humanos e resiliência, com práticas que garantam a escuta ativa entre o pessoal de terra e mar, redesenhando processos/sistemas de modo que façam sentido para quem executa, com a



**Leonardo Veras**  
Gerente Executivo de  
QSMS



**Jeniffer de Paula**  
Gerente de QSMS



**Marcella Lessa**  
Gerente de QSMS

implementação de ações que buscam a melhoria do ambiente organizacional considerando as pessoas e sua inter-relação com o sistema sociotécnico.

Estamos revisitando todos nossos processos, buscando um olhar mais humano, com o objetivo de entender o indivíduo no seu próprio ambiente de trabalho. Em vez de focar na culpa pelo acidente, tentamos entender de forma mais ampla o que pode ter afetado o funcionário e contribuído para o episódio.

Temos empregados que embarcam e ficam 28 dias longe da família. Por conta disso, temos um grupo de assistentes sociais que conversam com nossos tripulantes e, eventualmente, podem prestar auxílio em alguma questão familiar nesse período de ausência, por exemplo.

Além dessas e outras iniciativas, que serão abordadas ao longo deste Relatório, adotamos um conjunto de normas essenciais de segurança, denominado Regras de Ouro.



Diretrizes e princípios invioláveis da segurança nas operações da CBO, válidos para todos os empregados, terceirizados e prestadores de serviços. A lista com dez orientações principais foi desenvolvida de forma colaborativa, por meio de pesquisas internas.

**1**

Use sempre os equipamentos de proteção, conforme determinado pela Companhia.

**2**

Somente execute atividades críticas após emissão da permissão de trabalho.

**3**

Sempre se posicione em locais seguros e não ultrapasse áreas isoladas.

**4**

Somente transporte e realize a movimentação de cargas sob condições seguras.

**5**

Somente realize trabalhos em altura devidamente equipado e ancorado em locais seguros e certificados.

**6**

Só entre em espaço confinado se autorizado mediante Permissão de Entrada e Trabalho.

**7**

Somente utilize equipamentos inspecionados e em condições seguras de uso.

**8**

Antes de iniciar o trabalho, verifique se os equipamentos foram bloqueados, impedindo seu acionamento acidental.

**9**

Esteja sempre atento às mudanças.

**10**

Nunca trabalhe sob o efeito de álcool ou outras drogas.



**Alysson Gomes**  
Coordenador de QSMS

No que diz respeito às questões de segurança previstas em nossa matriz de materialidade, temos:

**Saúde e Segurança Ocupacional:** engloba ações relacionadas a saúde, bem-estar e segurança dos empregados.

**Segurança Operacional:** aborda práticas para evitar e gerenciar emergências, derramamentos e acidentes, além de avaliações de riscos.

Em linhas gerais, temos práticas estruturadas em relação a esses temas, seguindo as legislações vigentes e os requisitos dos nossos clientes, previstos em nosso Sistema de Gestão em Saúde e Segurança.

Além disso, somos um Grupo certificado pela norma internacional ISO 45001, que define padrões para o Sistema de Gestão da Segurança e Saúde Ocupacional.

A mesma preocupação se aplica aos nossos fornecedores, que passam por processos de qualificação e auditoria documental, antes de prestar serviços para a CBO.

Os limites de tolerância estabelecidos são representados por uma taxa de acidentes com afastamento menor ou igual a 0,99 e uma taxa de acidentes sem afastamento (desconsiderando primeiros socorros) menor ou igual a 0,99. Além disso, o objetivo é manter a saúde dos trabalhadores e daqueles que atuam em nome da empresa, com uma meta de pelo menos 81% no Indicador de Qualidade de Vida (IQV).



**Pâmella Pacheco**  
Coordenadora QSMS

## GESTÃO DE RISCOS OCUPACIONAIS GRI 403-7

Os riscos ocupacionais inerentes às diversas atividades existentes na empresa estão mapeados em nosso sistema de gerenciamento. Temos uma governança estruturada para cuidar da saúde e segurança dos nossos empregados, cuja responsabilidade se divide entre os departamentos de RH e QSMS.

Para desenvolver o tema, realizamos reuniões semanais de DSMS (Diálogo de Segurança, Meio Ambiente e Saúde), utilizamos nossos canais de comunicação para divulgar atualizações sobre as políticas e procedimentos e realizamos treinamentos pré-embarque, para os empregados marítimos, ou via Universidade CBO.

Vale destacar também que nossa News Corporativa possui uma editoria específica, chamada “Segurança Enfoço”, que traz lições aprendidas, revisões do Sistema de Gestão e orientações de reforço sobre comportamentos seguros.

Além disso, buscamos engajar os *stakeholders*, oferecendo ferramentas para ouvi-los sobre eventuais impactos negativos ou positivos, como o Canal de Ética, os cartões de desvios e sugestões.

De forma objetiva, o desempenho do nosso Sistema de Gestão de Segurança e Saúde é acompanhado com o auxílio dos seguintes indicadores:

- > **TFCA:** Taxa de Frequência de Acidentados com Afastamento
- > **TFSA:** Taxa de Frequência de Acidentados sem Afastamento
- > **TG:** Taxa de Gravidade
- > **TAR:** Taxa de Acidentados Registráveis
- > **TOR:** Taxa de Ocorrências Registráveis
- > **IQV:** Indicador de Qualidade de Vida
- > **PTP:** Percentual de Tempo Perdido da Empresa
- > **TASO:** Taxa de Anomalias de Segurança Operacional, cujo objetivo é medir o impacto das anomalias, para tratamento adequado
- > **VOD e VOD Contido:** Volume de Óleo Derramado e Contido, que detalham esses casos, auxiliando em medidas de prevenção e na alocação eficiente dos recursos

Investimos fortemente nas comunicações e treinamentos, para aprimorar a segurança de todos

Vale destacar que, em 2023, atingimos os resultados esperados nos três principais indicadores sob monitoramento, o TFCA, TFSA e TASO, presentes em nosso Farol de Metas.

Além disso, a Companhia utiliza uma série de instrumentos para prevenir e mitigar os principais perigos e riscos identificados nas atividades realizadas pelos empregados, especialmente em operações ou parcerias de negócios sobre os quais não tem controle direto. Esses instrumentos incluem:

- > Equipamentos de Proteção Individual (EPIs)
- > Equipamentos de Proteção Coletiva (EPCs)
- > Treinamento e capacitação
- > Sinalização de segurança
- > Programas de segurança no trabalho
- > Análise de risco
- > Controle de substâncias perigosas
- > Manutenção preventiva
- > Procedimentos de emergência e evacuação
- > Acompanhamento de conformidade
- > Saúde ocupacional, que envolve programas de monitoramento para identificar precocemente problemas de saúde relacionados ao trabalho
- > Comunicação e envolvimento dos empregados

### SEGURANÇA OPERACIONAL GRI 3-3

Nossas operações são guiadas por programas e instruções normativas e de trabalho, buscando segurança e eficiência. Todas as embarcações possuem manuais próprios, de acordo com a classe e especificidade. Além disso, promovemos estudos e análises preliminares de riscos, conforme o escopo das operações de cada navio.

Uma vez identificados os perigos, fazemos avaliações qualitativas e quantitativas (quando necessário), agindo para eliminar ou reduzir os riscos, de acordo com os critérios de tolerância.

Se necessárias, as ações devem contemplar uma ou mais das seguintes alternativas: substituição de processos operacionais ou equipamentos, estabelecimento de medidas administrativas.

Em 2023, destacamos a realização de um *workshop* de DP (equipamento que mantém a posição de uma embarcação), organizado pelo Centro de Excelência Operacional (CEOP) da CBO, com foco em prevenção de acidentes operacionais como colisões e abalroamentos. O encontro, realizado pelo segundo ano consecutivo, rendeu novamente momentos valiosos de aprendizado técnico e troca de experiências, fortalecendo o espírito de parceria do Grupo.

### Acidentes de trabalho GRI 403-9

| Classe   | 2022       | 2023       |
|--|------------|------------|
|  | empregados | empregados |
| Número de horas trabalhadas  | 5.992.396  | 6.368.418  |
| Base de número de horas trabalhadas (200.000 ou 1.000.000)                   | 1.000.000  | 1.000.000  |
| Número de acidentes de trabalho com consequência grave (exceto óbitos)       | 0          | 2          |
| Índice de acidentes de trabalho com consequência grave (exceto óbitos)       | 0          | 0,31       |
| Número de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória; (incluir óbitos) | 7          | 6          |
| Índice de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória (incluir óbitos)  | 1,17       | 0,94       |

As ocorrências incluíram acidentes com equipamentos e lesões por trauma.

Temos certificações internacionais que norteiam nosso Sistema de Gestão da Segurança e Saúde Ocupacional, além de instrumentos para prevenir e mitigar riscos

## PARTICIPAÇÃO DOS EMPREGADOS GRI 403-4

Nosso Sistema de Gestão de Saúde e Segurança prevê diversos processos para o desenvolvimento de boas práticas, promovendo o alinhamento dos times à nossa cultura organizacional. Veja a seguir algumas ações que contam com a participação dos empregados:

### Sala de Segurança

Prevê paradas semanais, nas quais todas as embarcações se conectam, em dia e horário fixo, e a cada evento trazemos um tema específico. A iniciativa envolve as lideranças operacionais e buscar incentivar a comunicação ativa, além de aproximar as equipes de terra e mar.

### Programa Embaixadores da Segurança

Reconhece práticas ou atitudes diferenciadas em prol do tema, aplicadas pelos próprios empregados, a partir de indicações internas.

### Programa SAFE+

Incentiva o reporte de desvios e promove medidas preventivas para minimizar possíveis acidentes e incidentes.

### Reuniões do Grupo de Segurança e Saúde do Trabalho

Acontecem a bordo das embarcações, com orientações e apoio técnico especializado em engenharia de segurança e medicina do trabalho.

## Programa Embaixadores da Segurança

Em 2023, um total de 37 tripulantes foram reconhecidos pelas suas atitudes e práticas seguras.

A iniciativa visa promover não apenas tais comportamentos, mas também desenvolver lideranças no tema e estimular contribuições pessoais dos nossos empregados, no sentido de melhorar de forma contínua o ambiente ocupacional.

O Programa visa também dar visibilidade aos profissionais que se destacam na identificação de riscos e suas correções, em linha com nossa meta de buscar a excelência em prevenção de acidentes.

Para tanto, ocorrem indicações de pares ou colegas que realizam, ou tenham executado, atividades diferenciadas para promover a segurança do local de trabalho. Pelo regulamento, os Embaixadores recebem um certificado e os empregados que os indicaram também são reconhecidos.

## CAPACITAÇÕES GRI 403-5

Nossa Política de QSMS (Qualidade, Segurança, Saúde e Proteção Ambiental) formaliza os compromissos previstos no Sistema Integrado de Gestão (SIG), que incluem divulgações e treinamentos.

A matriz de treinamentos é revista anualmente pelas áreas de QSMS e CEOP, que oferece subsídios para as capacitações, zelando pelo cumprimento das obrigações previstas em legislações e em contratos dos clientes.

As diretrizes do SIG abrangem a elaboração de conteúdos, administração e controle de cumprimento dos treinamentos, utilizando a plataforma digital da Universidade CBO.

Esses treinamentos incluem:

- > Prevenção de quedas
- > Trabalho em espaços confinados
- > Trabalho em altura
- > Trabalho com eletricidade
- > Manuseio de substâncias químicas perigosas
- > Operação de máquinas e equipamentos
- > Movimentação de cargas
- > Prevenção de quedas de objetos
- > Prevenção de incêndios
- > Treinamento em situações de emergência



**Marli Freire**  
Coordenadora QSMS

## PROMOÇÃO DA SAÚDE

GRI 403-3, 403-6, 403-8, 403-10

Todos os nossos empregados, assim como seus dependentes, têm direito a plano de assistência médica e odontológica.

Nosso rol de benefícios inclui ainda o Programa de Melhor Maternidade, que faz um acompanhamento especial das gestantes, e a telemedicina, sem coparticipação.

Para cuidar da saúde mental e emocional dos nossos empregados – uma das questões que tem merecido especial atenção da Companhia –, temos o Programa Viva. Mensalmente, realizamos palestras relacionadas ao tema e oferecemos acesso a uma plataforma para consulta e acompanhamento com psicólogos, chamada “Psicologia Viva”. O benefício está disponível a todos os empregados e seus dependentes, de forma gratuita.

Nosso Departamento Médico conta atualmente com dois médicos do trabalho e um enfermeiro do trabalho. Os médicos e assistentes trabalham em conjunto com a equipe de QSMS no levantamento e avaliação dos riscos ocupacionais, analisando as informações do Programa de Gerenciamento de Riscos no Trabalho Aquaviário (PGRTA).

Em outra frente, temos o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), válido para todas as unidades da empresa, cujas atribuições incluem exames complementares e de monitoramento biológico. O acompanhamento médico dos colaboradores terceirizados é feito

pelos fornecedores, sendo requisito para a qualificação e contratação.

Em linha com as melhores práticas, apenas o Departamento Médico tem acesso aos dados de saúde do empregado. Para garantir esse sigilo, os prontuários físicos são armazenados no arquivo do departamento, com acesso restrito, e as informações digitais são protegidas por senha pessoal, no sistema de prontuário eletrônico em uso (SOC).

Os principais fatores que podem ocasionar doenças ocupacionais estão relacionados a riscos físicos (ruído, temperaturas elevadas e umidade) e ergonômicos. Uma vez identificados e mapeados, a Companhia efetua a medição e monitora a exposição dos colaboradores a esses agentes.

O departamento médico desempenha um papel fundamental que vai além do cumprimento das diretrizes do PCMSO e do PGRTA. Os médicos do trabalho estão disponíveis 24 horas por dia, oferecendo suporte contínuo aos colaboradores. Esse atendimento inclui plantões nos finais de semana, garantindo que os profissionais, especialmente os tripulantes das embarcações, tenham acesso a orientação médica e assistência em caso de dúvidas relacionadas à saúde.

Em 2023, tivemos apenas um caso confirmado em empregado de doença profissional de comunicação obrigatória. Os trabalhadores incluídos nesse acompanhamento foram os que atuam em tempo integral, exceto terceirizados.

Em 2023, não registramos casos de óbito por acidente de trabalho ou saúde ocupacional.



Dr. José Luis  
Médico do Trabalho

O departamento médico desempenha um papel fundamental que vai além do cumprimento das diretrizes do PCMSO e do PGRTA.



Caique Sousa  
Jovem Aprendiz

# Relacionamento com a comunidade

GRI 3-3, 203-2, 413-1

Nosso carro-chefe de relacionamento com a comunidade entorno da CBO é o Projeto Pescar, fruto de uma parceria existente desde 2007 com a Fundação Projeto Pescar. Houve uma pausa em 2018, mas em 2021 retomamos a parceria com a Fundação. O principal objetivo é promover a inclusão de jovens em situação de vulnerabilidade social no mercado de trabalho, uma iniciativa monitorada diretamente pela Diretoria do Grupo.

Além disso, promovemos e incentivamos a participação dos nossos empregados em ações voluntárias, estimulando o amor e a solidariedade com o próximo. As atividades nesse sentido são as campanhas Agasalhe Uma Vida, na qual doamos agasalhos em geral para instituições que acolhem moradores de rua; e o Natal Solidário, em que doamos brinquedos e roupas para instituições cujo foco são crianças em vulnerabilidade social.

## 14 alunos

formados pelo Projeto Pescar

### PROJETO PESCAR

Em 2023, tivemos 14 alunos formados pelo Projeto Pescar, efetivados na CBO. Esse trabalho, que nos enche de orgulho, contabiliza 341 participantes desde o início, sendo que 136 deles (40%) se tornaram empregados da Companhia.

O programa prevê fundamentos teóricos e práticos. Para tanto, 60% da carga horária é direcionada a conteúdos de desenvolvimento pessoal e relacionados a cidadania, incluindo sustentabilidade; saúde; autoconhecimento; família; vivências; e relacionamentos interpessoal e em grupo. O restante das aulas visa desenvolver conhecimentos técnicos, ligados à área de atuação da Companhia.

Em 2023, o projeto reuniu 30 participantes, divididos em duas turmas de 15 alunos – uma voltada a Jovens Aprendizes e outra que abriga pessoas com deficiência (PcDs).

Como em todos os nossos processos seletivos, buscamos um equilíbrio de gênero entre os participantes, em linha com o compromisso de aumentar o número de mulheres no setor.

Uma vez formados, os participantes estarão aptos a exercer funções específicas na própria CBO ou no mercado de trabalho.

A divulgação do projeto é feita nas redes sociais internas e externas do Grupo, com foco principalmente nos jovens que residem nas comunidades vizinhas às nossas operações. Frequentemente, renovamos também o convite para que empregados da empresa participem como voluntários.

No que tange às avaliações de impactos ambientais, ainda não promovemos um monitoramento contínuo ou consultas nas comunidades locais. No entanto, disponibilizamos nosso Canal de Ética para queixas ou denúncias de ações que possam estar fora dos padrões da Companhia.

# 341 participantes

desde o início

# 136

deles (40%) se tornaram empregados da Companhia

## O Projeto Pescar gera impactos nos seguintes ODS



Com ensino teórico e prático, jovens em situação de vulnerabilidade social ganham chances dentro e fora do Grupo CBO





# RESPONSABILIDADE AMBIENTAL

- > Iniciativas e programas de proteção
- > Governança climática

## INICIATIVAS E PROGRAMAS DE PROTEÇÃO GRI 2-23

Somos uma Companhia comprometida com a mitigação de riscos e danos ambientais.

Esse ideal percorre a própria cultura do Grupo, de buscar eficiência em suas operações – o que inclui desde adoção de tecnologias que nos façam operar de forma mais eficiente e com menos poluição atmosférica e com menos impactos ao meio ambiente, como o uso pioneiro de baterias e um projeto-piloto de uso de etanol nas embarcações, já detalhados neste Relatório.

Em linha com as diretrizes do nosso Programa ASG, adotamos os seguintes normativos:

### Manual do Programa ASG

Este Manual consolida todas as iniciativas e sistemática implementada na companhia através do Programa ASG.

### Política de Sustentabilidade

Política aprovada pelo presidente da Companhia, tem como objetivo, formalizar os compromissos e princípios válidos para todas as áreas de atuação do Grupo CBO, com a temática de Sustentabilidade do negócio.

Todo esse arcabouço está correlacionado a outras políticas e diretrizes corporativas. Aplica-se a todos os empregados, fornecedores, clientes e parceiros.

## Política de Qualidade, Segurança, Saúde e Proteção Ambiental

Visa assegurar nosso desejo de oferecer soluções de apoio marítimo para toda a cadeia logística do setor de energia *offshore*, com qualidade e em condições seguras, inovadoras e sustentáveis. Para garantir esses objetivos, está alinhada aos valores da empresa.

Temos ainda a certificação internacional ISO 14001, que traz requisitos para a implantação de um sistema de gestão ambiental, buscando a sustentabilidade dos negócios. A norma prevê a identificação de aspectos e impactos ambientais e a adoção de medidas para monitorar, prevenir e reduzir os possíveis efeitos negativos das nossas operações, o que abrange desde a redução no uso de matérias-primas até a implementação de projetos de preservação.

## PREVENÇÃO À POLUIÇÃO GRI 3-3

Nosso Programa ASG estimula as melhores práticas para a Companhia, com o objetivo de preservar o meio ambiente e a biodiversidade, trazendo benefícios para a sociedade em geral.

As iniciativas para acompanhar e prevenir ações poluentes incluem:

- > Mapeamento dos cenários de risco e monitoramento de desvios ambientais.
- > Atendimento aos requisitos legais aos requisitos legais quanto ao descarte de efluentes no mar.

> Acompanhamento de indicadores como: Índice de Redução de Geração de Resíduos (IRGR) e Volume de Água Oleosa Desembarcada (VAOD), que fazem parte do Índice Ambiental (IA); e a porcentagem de reciclagem dos resíduos gerados pelas embarcações.

> Uso de um Sistema Integrado de Gestão (SIG), com indicadores na ferramenta Se@pack (It@sea). Conscientização e engajamento de públicos de interesse.

> Adoção de medidas concretas, como Programa Visão Verde, voltado à gestão de resíduos e identificação das melhores práticas ambientais pelas nossas embarcações.

Essas medidas foram eficazes, verificadas por auditorias externas, avaliações



Ericka Cardoso de  
Gois Ferreira  
Analista de Sustentabilidade

Buscamos ampliar a sustentabilidade e eficiência dos nossos negócios por meio de treinamentos, conscientização dos empregados e uso de novas tecnologias



# 7%

de Índice Ambiental fechado em 2023 tendo como meta a redução de 5% da média de geração de total de lixo comum e água oleosa das embarcações

A embarcação CBO Manoella ganhou destaque no Programa Visão Verde, com ações para diminuir a geração de resíduos

## PROGRAMA VISÃO VERDE GRI 306-2

Desenvolvida com foco nas embarcações do Grupo, a iniciativa visa reduzir a geração dos resíduos e estimular o uso consciente de insumos. Criado em 2020, o Programa Visão Verde se baseia em condutas sustentáveis, com vistas à preservação dos recursos naturais, premiando todos os anos o navio da nossa frota com melhor desempenho ambiental.

O Programa realiza o acompanhamento mensal dos indicadores IRGR – Índice de Redução da Geração de Resíduos, VAOD – Volume de Água Oleosa Desembarcada e IER – Índice de Eficiência de Reciclagem, monitorando a geração dos principais resíduos gerados a bordo, o lixo comum e a água oleosa, bem como a eficiência do processo de reciclagem em cada uma das embarcações.

Em 2023, encerramos o ciclo do Programa atingindo os objetivos previstos para os indicadores. O resultado geral da frota para o Índice de Redução de Geração de Resíduos foi de 7,04 Kg / per capta (dentro do nível tolerável de 7,4 kg/per capta), o Volume de Água Oleosa Desembarcada ficou em 40% (limite de 20%) e o Índice Ambiental fechou em 7%, tendo como meta a redução de 5% da média de geração do total de lixo comum e água oleosa das embarcações em relação ao primeiro trimestre de 2023.

O destaque do ano no Programa Visão Verde foi a embarcação CBO Manoella, que adotou práticas sustentáveis para diminuir o volume de lixo comum gerado, bem como ações voltadas para a redução do desperdício de alimentos, uso consciente de insumos, como descartáveis e folhas A4, além de ter obtido resultados excelentes nos indicadores avaliados no Programa.

Como reconhecimento, a CBO promoveu o plantio de 110 mudas nativas da Mata Atlântica, nominadas e com emissão de certificado, para cada tripulante da embarcação e cada cliente.

A ação ocorreu em Cachoeiras de Macacu (RJ), onde está localizada a Reserva Ecológica de Guapiaçu (REGUA), com a qual temos uma parceria. A instituição busca restaurar e conservar a Mata Atlântica e a biodiversidade na Bacia do Rio Guapiaçu.

Revisitar o local em que, em 2022, foi realizado o plantio de mudas, nos permitiu ver de perto os resultados dessa iniciativa: já é possível avistar uma grande vegetação nativa.

A restauração proporciona benefícios como a manutenção do ciclo hidrológico; fertilidade do solo; proteção de áreas com risco de enchentes; produção e limpeza da água; manutenção da qualidade do ar; sequestro de carbono; e defesa da diversidade biológica. A conservação da floresta da REGUA impacta diretamente a qualidade da bacia hidrográfica da Baía de Guanabara (RJ).

O plantio de mudas em 2022 já mostra resultados: é possível avistar uma grande vegetação nativa



## GESTÃO DE RESÍDUOS

GRI 306-1, 306-2, 306-3, 306-4, 306-5

Investimos fortemente na comunicação e promoção de campanhas de educação ambiental, com o objetivo de engajar todas as nossas equipes, em terra e mar, no que toca a importância do gerenciamento com ações sustentáveis para os nossos resíduos.

Nosso processo de gerenciamento de resíduos prevê as etapas de geração, separação adequada, acondicionamento temporário, tratamento e disposição final. Atualmente, as atividades de coleta e destinação são realizadas com o apoio de uma empresa terceirizada.

Nosso sistema permite uma rastreabilidade completa dos resíduos, o que é feito via documentação pertinente, seguindo todos os requisitos legais e demais obrigações previstas em nossos contratos.

Tanto as unidades terrestres quanto nossas embarcações possuem dispositivos adequados e áreas especiais para o correto armazenamento temporário de resíduos sólidos.

Em nossas embarcações, a operação normal das unidades gera resíduos perigosos e não perigosos. Priorizamos as práticas de circularidade, evitando a destinação em aterros sanitários, pensando em formas de destinação mais nobres, para que os resíduos possam ser aproveitados e retornem como matéria-prima para o ciclo produtivo.

Na Base de Macaé (RJ), são gerados os resíduos não perigosos, provenientes da atividade administrativa, enquanto na Sede, em Niterói

(RJ), verificamos também a geração de resíduos perigosos. Nesse caso, as ocorrências derivam da oficina de manutenção dos navios ou de embarcações atracadas para processo de *laid up* (encerramento das atividades).

Nossos ambulatórios geram resíduos pertinentes aos serviços de saúde, enquanto em nossos refeitórios são gerados, majoritariamente, os materiais orgânicos.

Todos os resíduos indicados neste Relatório são provenientes das atividades próprias do Grupo CBO.

Em 2023, os resíduos gerados pela Companhia totalizaram 3.585,48 toneladas, diminuindo 16% em relação ao ano anterior. O volume de resíduos perigosos foi de 2.801,89 toneladas, enquanto o de não perigosos alcançou 783,59 toneladas no período, com quedas de 12% e 28%, respectivamente. O levantamento considera os dados das embarcações e bases administrativas, utilizando o Sistema MTR do INEA e o sistema de gerenciamento do fornecedor de resíduos.

# + 3.585 t

de resíduos gerados pela Companhia em 2023, diminuindo em 16% em relação ao ano anterior

### Resíduos não destinados para disposição final GRI 306-4

|                                    | Peso não destinado para disposição final (tonelada) |             |
|------------------------------------|---|-------------|
| Papel reciclável                   | 26,52   | 6.368.418   |
| Plástico reciclável                | 44,79   | 1.000.000   |
| Metal reciclável                   | 69,9  | 2           |
| Embalagem cartonada                | 2,17  | 0,31        |
| Vidro                              | 6,27  | 6           |
| Embalagens de spray/aerossol       | 0,86  | 0           |
| Madeira                            | 88,9  | 0           |
| Resíduo Orgânico                   | 31,31   | 0           |
| Resíduo da Caixa de gordura        | 28,06   | 0           |
| Resíduos de Construção Civil (RCC) | 18,93   | 0           |
| <b>Total</b>                       | <b>317,71</b>                                       | <b>0,94</b> |

| 2023   |                    |   |
|--|--------------------|---|
|  | resíduos perigosos | Peso não destinado para disposição final (tonelada) |
| Óleo de cozinha  |                    | 4,23  |
| Tonner de impressão  |                    | 0,32  |
| Tambores metálicos de 200 Litros                                   |                    | 68,45   |
| Lâmpadas fluorescentes, de vapor de sódio, mercúrio e de luz mista | 5.317 unidades     | -   |
| Água oleosa  |                    | 1.268,23  |
| Fluido de perfuração   |                    | 295,78  |
| Óleo lubrificante usado  |                    | 712,16  |
| Efluente industrial  |                    | 48,78   |
| Produtos químicos  |                    | 156,3   |
| Resíduos contaminados por óleo e/ou produtos químicos              |                    | 204,8   |
| Pilhas e baterias  |                    | 0,08  |
| Medicamentos vencidos ou fora de uso                               |                    | 0,66  |
| Resíduos eletrônicos   |                    | 6,76  |
| Embalagens plásticas contaminadas                                  |                    | 3,3   |
| Sinalizadores pirotécnicos   |                    | 0,11  |
| Efluente sanitário   |                    | 247,95  |
| <b>Total</b>   |                    | <b>3.017,91</b>                                     |

## Resíduos não destinados para disposição final GRI 306-4

|                     |   | 2022                | 2023  |                     |
|---------------------|---|---------------------|---|---------------------|
| Tipo de recuperação | Peso total fora da organização (gri 306-4 d.ii) | total (gri 306-4 b) | Peso total fora da organização (gri 306-4 d.ii) | Total (gri 306-4 b) |
| Reciclagem          |   | 0                   | 7,87  | 7,87                |
| Aterro industrial   | 4,01  | 4,01                | 1,28  | 1,28                |
| Incineração         | 9,15  | 9,15                | 0,15  | 0,15                |
| Destruição          | 0,11  | 0,11                | 0,12  | 0,12                |
| <b>Total</b>        | <b>13,27</b>                                    | <b>0</b>            | <b>9,42</b>                                     | <b>0</b>            |

|  |   | 2022                | 2023  |                     |
|--|---|---------------------|---|---------------------|
| Tipo de recuperação                              | Peso total fora da organização (gri 306-4 d.ii) | total (gri 306-4 c) | Peso total fora da organização (gri 306-4 d.ii) | Total (gri 306-4 c) |
| Reciclagem                                       |   | 0                   | 178,72  | 178,72              |
| Resíduo orgânico destinado para aterro sanitário | 1,16  | 1,16                | 0   | 0                   |
| Rejeitos destinados para aterro sanitário        | 217,77  | 217,77              | 148,78  | 148,78              |
| <b>Total</b>                                     | <b>218,93</b>                                   | <b>218,93</b>       | <b>327,5</b>                                    | <b>327,5</b>        |

## Resíduos destinados para disposição final GRI 306-5

|                         |   | 2023          |
|-------------------------|---|---------------|
| Resíduos não perigosos  | Peso destinado para disposição final (tonelada) |               |
| Coprocessamento         |   | 112,48        |
| Compostagem             |   | 34,49         |
| Reciclagem              |   | 178,72        |
| Reutilização            |   | 18,93         |
| Tratamento de efluentes |   | 280,17        |
| <b>Total</b>            |   | <b>624,79</b> |

|                              |   | 2023          |
|------------------------------|---|---------------|
| Resíduos perigosos           | Peso destinado para disposição final (tonelada) |               |
| Coprocessamento              |   | 689,13        |
| Rerrefino                    |   | 715,04        |
| Descontaminação              |   | 67,49         |
| Despressurização/ reciclagem |   | 0,83          |
| Reciclagem                   |   | 7,87          |
| Tratamento de efluentes      |   | 1.314,89      |
| Total                        |   | 2.795,25      |
| <b>Total</b>                 |   | <b>624,79</b> |

| 2023  |  |                        |
|---|--|------------------------|
| Tipo de recuperação                                       | Peso total fora da organização<br>(gri 306-5 d.ii) | Total<br>(gri 306-5 b) |
| Incineração (com recuperação de energia) (gri 306-5 b.i)  | 0  | 0                      |
| Incineração (sem recuperação de energia) (gri 306-5 b.ii) | 0,15   | 0,15                   |
| Confinamento em aterro (gri 306-5 b.iii)                  | 1,28   | 1,28                   |
| <b>Total</b>  | <b>1,43</b>  | <b>1,43</b>            |

O total de resíduos não perigosos destinados para disposição final, por operação de recuperação, fora da organização, foi de 158,79 toneladas. Esse peso corresponde ao confinamento em aterro.

## GESTÃO DE ÁGUA E EFLUENTES

GRI 303-2, 303-4, 303-5

Da mesma forma que os resíduos, nossos processos contemplam o gerenciamento adequado de água e efluentes, tanto nas dependências da empresa quanto nas embarcações, em linha com as melhores práticas.

Todas as diretrizes atendem a requisitos obrigatórios de licenças e regulamentos setoriais.

Dessa forma, os efluentes gerados nas atividades *offshore* são prioritariamente tratados nas próprias embarcações e descartados no mar conforme os padrões legais, seguindo ainda a Nota Técnica CGPEG/DILIC/IBAMA 01/11 e MARPOL nº 73/78. Isso inclui o perfil do corpo d'água que recebe o descarte.

Já os efluentes derivados das atividades administrativas seguem normalmente para o sistema público de saneamento básico.

### Consumo de água GRI 303-5

|                        | 2022                       | 2023                       |
|------------------------|----------------------------|----------------------------|
| Índice                 | Áreas totais (gri 303-5 a) | Áreas totais (gri 303-5 a) |
| Captação total de água | 77,78                      | 96,1                       |
| Descarte total de água | 13,24                      | 18,67                      |
| Consumo de água        | 64,54                      | 77,43                      |

*Durante o período considerado neste Relatório, o armazenamento não foi identificado como causador de um impacto significativo relacionado à água.*

Em 2023, nosso descarte de efluentes sanitários no mar totalizou 12.712,43 m<sup>3</sup>, contra 8.287,2 m<sup>3</sup> no ano anterior. Vale destacar que a Companhia não realiza o descarte de água em áreas de estresse hídrico e que não houve casos de não conformidade com os limites de qualidade de descarte de água no período deste Relatório.

Ressaltamos ainda que a empresa não detectou, na água de descarte, qualquer substância que possa causar dano irreversível ao corpo d'água, ao ecossistema ou à saúde humana. A base utilizada para definição das substâncias prioritárias que suscitam essa preocupação foi a Diretiva de Qualidade da água Potável da Organização Mundial da Saúde (OMS).

### BIODIVERSIDADE MARINHA GRI 3-3

Trata-se de um tema sobre o qual estamos debruçados, em busca de iniciativas relevantes que possam contar com o apoio da Companhia. Nosso foco prioritário são iniciativas que protejam a Baía de Guanabara (RJ), pela proximidade com nossa sede, mas outras localidades não estão descartadas.

Cientes da importância de proteger a biodiversidade marinha, planejamos para 2024 uma revisão em nossa matriz de materialidade, para investigar a fundo todos os caminhos possíveis para aprimorar nossa atuação.

Atualmente, adotamos as seguintes ações relacionadas ao tema:

- Monitoramento do meio ambiente via gestão AI PR (aspectos, impactos, perigos e riscos), com previsão de medidas de controle, para evitar impactos.

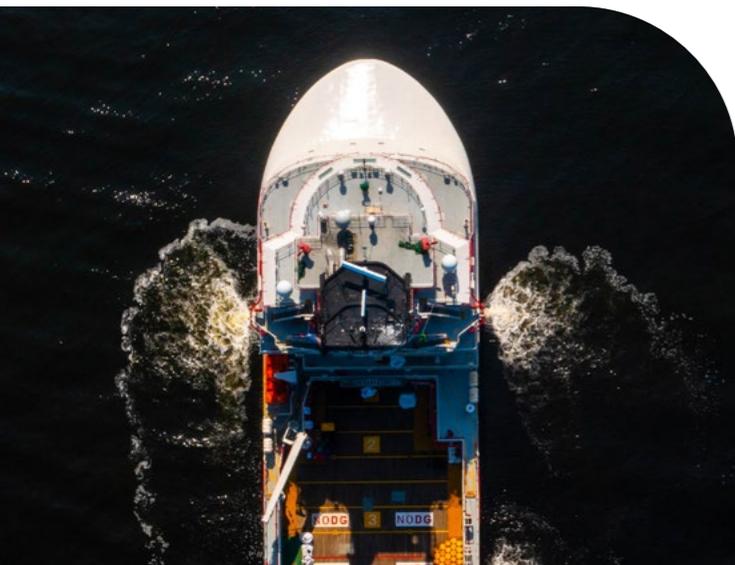
## A Companhia não realiza o descarte de água em áreas de estresse hídrico

- Inspeções periódicas em busca de espécies exóticas invasoras nos cascos das nossas embarcações, com objetivo de verificar e evitar a proliferação do Coral-Sol. Uma vez identificada a presença desse coral, realizamos a remoção e descarte, seguindo as orientações ambientalmente adequadas para esse tipo de resíduo.

- Manutenções preventivas em equipamentos críticos das nossas embarcações – separador de água e óleo e estação de efluentes sanitários –, para garantir o tratamento e descarte corretos de efluentes no mar.

- Uso do sistema “dotação *clean*” nos motores de algumas de nossas embarcações. A certificação da DNV contribui para a melhor eficiência, reduzindo o impacto ambiental causado por descargas marítimas, além de diminuir o ruído e a vibração desses equipamentos.

Neste tema, cabe ressaltar que não existe nenhum histórico de impacto direto à biodiversidade marinha pelas atividades do nosso Grupo.



# Governança climática

GRI 3-3, 2-23, 302-1, 302-2, 302-3, 305-1, 305-3, 305-5

**Simonne Souza**  
Especialista de Sustentabilidade



Em 2023, já conseguimos colher frutos de iniciativas que visam diminuir os impactos da Companhia no que diz respeito a mudanças climáticas.

Nosso trabalho mais intenso começou em 2020, com um acordo pioneiro para descarbonização da frota fechado com a empresa de tecnologia marítima Wärtsilä. A partir da análise de oportunidades envolvendo digitalização, hibridização e combustíveis marítimos alternativos, teve início o primeiro projeto de conversão de embarcação híbrida (com uso de baterias) na América Latina.

Como resultado, no fim de 2023, iniciamos as operações da primeira embarcação híbrida de apoio marítimo no Brasil, o PSV Delta Commander. A experiência tem sido muito positiva e, para 2024, já estamos nos preparando para colocar em atividade o segundo navio com o uso dessa tecnologia.

Além disso, seguimos em busca de combustíveis alternativos, mais especificamente o uso de etanol nos motores das nossas embarcações. Esse objetivo já integra um projeto-piloto do Grupo, envolvendo embarcações do tipo PSV.

Em paralelo a essas iniciativas, seguimos buscando soluções customizadas, visando elevar a eficiência energética e reduzir as emissões dos nossos barcos. Para tanto, analisamos

frequentemente os perfis de operação, características técnicas e dados de telemetria.

Outra importante ação é o compromisso público de compensar anualmente as emissões atmosféricas geradas pela queima de combustível das embarcações, por meio da compra de créditos de carbono, em contratos assinados a partir de setembro de 2021. Isso está expresso em um compromisso público, e a meta é compensar a totalidade das emissões dos nossos navios até 2025.

Somente em 2023, a CBO emitiu 362.212,7 tCO<sub>2</sub>, sendo estes compensados pela aquisição de 95.493 créditos de carbono do mercado regulado. Tais certificados derivam de projetos que reduzem ou evitam emissões de gases de efeito estufa, como energias renováveis.

Todos os nossos créditos são emitidos em conformidade com as regulamentações estabelecidas pelo Protocolo de Quioto, passam por certificação e possuem números de série para consulta pública – que pode ser feita na página do [Clean Development Mechanism](#), mantido pela UNFCCC.

Esses e outros esforços nos renderam um importante reconhecimento, a conquista, pelo segundo ano consecutivo, do Selo Ouro no Programa GHG Protocol – uma indicação do atendimento pleno aos critérios de transparência, ou seja, inventário

de emissões completo, auditado por terceira parte acreditada. Como detalhado neste Relatório, trata-se de um inventário de emissões de gases de efeito estufa, coordenado pela FGV EAESP (FGVces)/WRI, com vistas a políticas de enfrentamento às mudanças climáticas nas organizações.

Além das conquistas de 2023, vale lembrar que, no ano anterior, uma iniciativa nascida dentro da CBO foi vencedora do Prêmio Firjan de Sustentabilidade, na categoria Mudança do Clima e Eficiência Energética, além de figurar como finalista do Prêmio Kaizen, na categoria Excelência no Sistema de Melhoria Contínua.

Trata-se do Projeto SmartShip, ganhador do Programa de Boas Práticas de 2022. A proposta foi identificar desperdícios e aprimorar nossas embarcações, em conjunto com o setor de Logística Integrada. Para tanto, o grupo mapeou processos e usou dados de Telemetria.

O projeto contribuiu efetivamente para as operações da empresa e redução das emissões atmosféricas, tendo como resultados: queda de 255,2 m<sup>3</sup> no consumo de diesel marítimo; prevenção de emissão de 674,64 tCO<sub>2</sub>; e economia de 598,8 horas de operação dos motores.

Confira outras iniciativas do Grupo CBO relacionadas às mudanças climáticas:

- > Monitoramento das emissões atmosféricas por meio do software de gestão integrada Climas, da WayCarbon.
- > Acompanhamento de indicadores, como Índice de Compensação Ambiental (ICA), Índice de Neutralização de Energia (INE) e Índice de Eficiência Energética (IEE).
- > Apresentações mensais do painel de emissões atmosféricas das embarcações às instâncias de governança corporativa ASG da Companhia.
- > Avanços nas medições de Telemetria, uma ferramenta valiosa em busca da redução no consumo de combustível.

**+ 362.212 tCO<sub>2</sub>**  
emitidos somente em 2023

**255,2 m<sup>3</sup>**  
de queda no consumo de diesel marítimo  
pelo Projeto SmartShip

### Consumo de energia dentro da organização GRI 302-1

| 2023   |                   |                   |               |                       |
|--|-------------------|-------------------|---------------|-----------------------|
| Combustível                                    | Quantia consumida | Quantia calculada | quantia em kg | Energia em Giga Joule |
| Gasolina (em litros)                           | 4.300.058         | 3.139.042,34      | 2.329.169,42  | 101.350,56            |
| Etanol (na gasolina)                           |                   | 1.161.015,66      | 918.363,39    | 25.936,42             |
| Diesel (em litros)                             | 135.965.725       | 122.369.152,5     | 102.790.088,1 | 4.343.745,32          |
| Biodiesel (no diesel)                          |                   | 13.596.572,5      | 11.964.983,8  | 450.553,5             |
| GLP (em quilos)                                | 10.932            | 0                 | 0             | 507,71                |
| Óleo combustível (em litros)                   | 4.555,26          | 0                 | 4.555,26      | 182,78                |
| Etanol (em litros)                             | 4.887,77          | 0                 | 3.954,21      | 111,67                |
| <b>a. Total de combustíveis não renováveis</b> |                   |                   |               | <b>4.445.786,37</b>   |
| <b>b. Total de combustíveis renováveis</b>     |                   |                   |               | <b>476.601,59</b>     |

| Tipo de consumo | 2022             |                        | 2023             |                        |
|-----------------|------------------|------------------------|------------------|------------------------|
|                 | Quantidade (kwh) | Quantidade (gigajoule) | Quantidade (kwh) | Quantidade (gigajoule) |
| Eletricidade    | 5.364            | 19,31                  | 1.944            | 7                      |
| <b>Total</b>    | <b>5.364</b>     | <b>0,19</b>            | <b>1.944</b>     | <b>7</b>               |

| 2022  |                     |
|---|---------------------|
| Tipo de energia   | Quantia calculada   |
| Combustíveis não renováveis consumidos                                  | 4.445.786,37        |
| Combustíveis renováveis consumidos                                      | 476.601,59          |
| Eletricidade, aquecimento, resfriamento e vapor adquiridos para consumo | 7                   |
| <b>Total</b>  | <b>4.922.394,96</b> |

A empresa não realiza venda do excedente de eletricidade, aquecimento, refrigeração ou vapor autogerado.

### Consumo de energia fora da organização GRI 302-2

| 2023                         |                   |                   |               |                       |
|------------------------------|-------------------|-------------------|---------------|-----------------------|
| Combustível                  | Quantia consumida | Quantia calculada | quantia em kg | Energia em Giga Joule |
| Diesel (em litros)           | 152.827,7         | 137.544,93        | 115.537,74    | 4.882,44              |
| Biodiesel (no diesel)        |                   | 15.282,77         | 13.448,84     | 506,43                |
| Óleo combustível (em litros) | 8.507,18          |                   | 8.507,18      | 341,35                |
| <b>Total</b>                 |                   |                   |               | <b>5.730,22</b>       |

Como metodologia de cálculo, foi multiplicada a quantia de combustível por seu respectivo "Poder Calorífico Inferior", que teve como referência o relatório do Balanço Energético Nacional, publicado pelo Ministério de Minas e Energia (2023).

### Emissões diretas de gases de efeito estufa (tCO<sub>2</sub> equivalente) GRI 305-1

| 2023                   |                  |
|------------------------|------------------|
| Categoria              | Emissões totais  |
| Combustão estacionária | 7,68             |
| Combustão móvel        | 28.287,7         |
| Emissões fugitivas     | 33.946,36        |
| <b>Total</b>           | <b>62.241,74</b> |

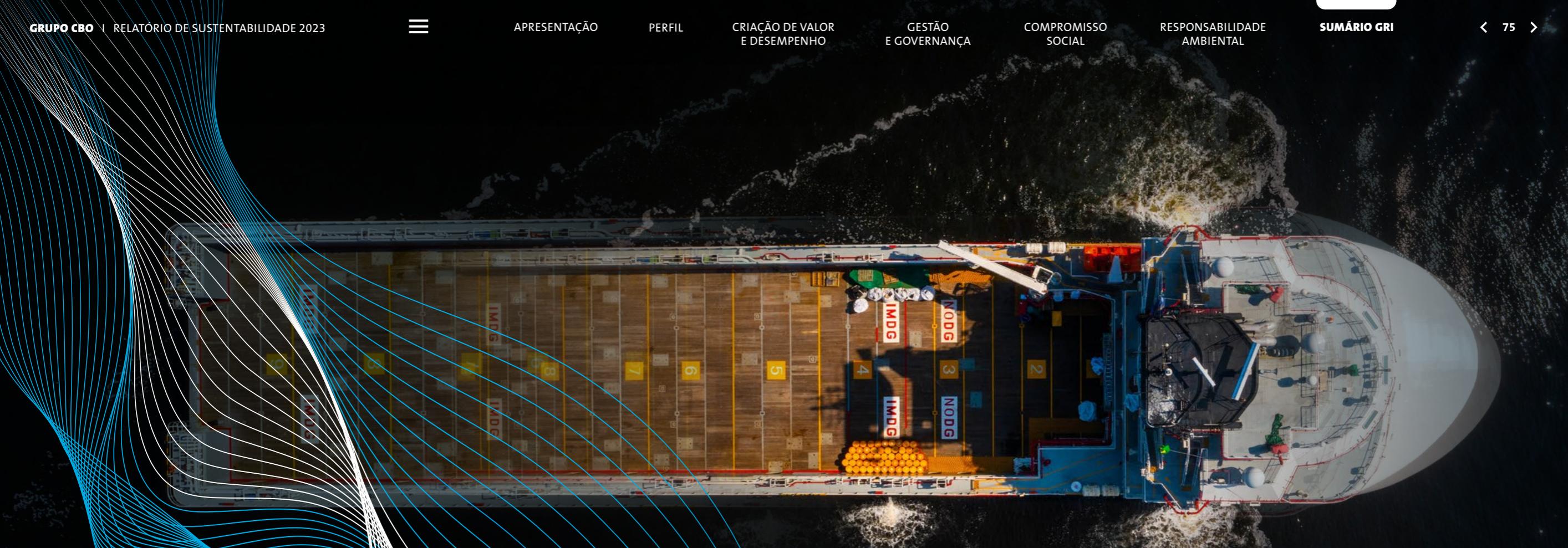
### Outras emissões indiretas de gases de efeito estufa (tCO<sub>2</sub> equivalente) GRI 305-3

| 2023                                      |                   |
|---|-------------------|
| Categoria                                 | Emissões totais   |
| Transporte e distribuição <i>upstream</i> | 95,28             |
| Resíduos gerados nas operações            | 254,38            |
| Viagens de negócios                       | 2.152,63          |
| Ativos arrendados <i>downstream</i>       | 292.023,16        |
| <b>Total</b>                              | <b>294.525,45</b> |

### Redução de emissões de gases de efeito estufa GRI 305-5

| Categoria   | 2022                   |                        |                        | 2023                   |                        |                        |
|---|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|
|   | Escopo 1 (gri 305-5 d) | Escopo 2 (gri 305-5 d) | Escopo 3 (gri 305-5 d) | Escopo 1 (gri 305-5 d) | Escopo 2 (gri 305-5 d) | Escopo 3 (gri 305-5 d) |
| Emissões no ano-base  | 679,8                  | 71,4                   | 0                      | 76.538,67              | 71,4                   | 294.525,45             |
| Emissões no ano de reporte                                  | 3.021,83               | 71,4                   |                        | 62.241,74              | 74,39                  | 295.842,82             |
| Diferença nas emissões em relação ao ano base (gri 305-5 a) | 2.342,03               | 0                      | 0                      | -14.296,93             | 2,99                   | 1.317,37               |

Tivemos uma redução de 14.296,93, que ocorreu devido a compensações.



# SUMÁRIO DE CONTEÚDO DA GRI

# Sumário de conteúdo da GRI

## Declaração de uso

Grupo CBO relatou as informações citadas neste sumário de conteúdo da GRI para o período de 01/01/2023 a 31/12/2023 com base nas Normas GRI.

## GRI 1 usada

GRI 1: Fundamentos 2021

| NORMA GRI / OUTRA FONTE      | CONTEÚDO  | LOCALIZAÇÃO  | OBJETIVOS DO DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL |
|------------------------------|---|--|--|
| <b>Conteúdos gerais</b>      |   |  |  |
| GRI 2: Conteúdos Gerais 2021 | 2-1 Detalhes da organização   | 10   |  |
|                              | 2-2 Entidades incluídas no relato de sustentabilidade da organização                            | 6  |  |
|                              | 2-3 Período de relato, frequência e ponto de contato  | 6  |  |
|                              | 2-4 Reformulações de informações  | Não houve mudanças.  |  |
|                              | 2-6 Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios                                   | 10, 15 e 40  |  |
|                              | 2-7 Empregados  | 42 e 43  | 8, 10                                    |
|                              | 2-8 Trabalhadores que não são empregados  | Possuímos 52 trabalhadores que são terceirizados, prestando os serviços de limpeza, segurança, refeitório e arquivo. | 8  |
|                              | 2-9 Estrutura de governança e sua composição  | 27   | 5, 16                                    |
|                              | 2-10 Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança                                    | 27   | 5, 16                                    |
|                              | 2-11 Presidente do mais alto órgão de governança  | 27   | 16                                       |
|                              | 2-12 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos | 27   | 16                                       |
|                              | 2-13 Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos                                      | 27   |  |

| NORMA GRI / OUTRA FONTE      | CONTEÚDO   | LOCALIZAÇÃO  | OBJETIVOS DO DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL |
|------------------------------|--|--|--|
| GRI 2: Conteúdos Gerais 2021 | 2-14 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade | O mais alto órgão de governança analisa e aprova as informações incluídas nos relatórios a empresa, bem como dos temas materiais do Grupo CBO. Todos os dados informados no Relatório de Sustentabilidade são acompanhados pela Comissão ASG composta por todos os Diretores do Grupo CBO.   |  |
|                              | 2-15 Conflitos de interesse  | 35   | 16                                       |
| GRI 3: Temas Materiais 2021  | 2-16 Comunicação de preocupações cruciais  | As preocupações cruciais são comunicadas ao mais alto órgão de governança através de relatórios e apresentações periódicas, reuniões formais de diretoria, comunicação por meio de comitês de governança, relatórios de auditoria interna e externa, atualizações regulares da alta administração, relatórios de riscos e conformidade, apresentações de desempenho financeiro, análises estratégicas e planos de negócios, revisões de questões legais e regulatórias, comunicação de crises e emergências e notificações por escrito. Em 2023 tivemos cerca de seis preocupações cruciais relatadas, de natureza ambiental, social e de direitos humanos, econômica e de governança. |  |
|                              | 2-17 Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança                              | As medidas adotadas para ampliar o tema desenvolvimento sustentável no mais alto órgão de governança da organização são a educação e treinamento continuado, comunicação interna com conteúdo de sustentabilidade, engajamento da liderança de forma constante e apoio a iniciativas de desenvolvimento sustentável.   |  |
|                              | 2-18 Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança                            | A CBO realiza avaliações anuais do seu mais alto órgão de governança, para supervisionar os impactos econômicos, ambientais e sociais. As atividades relacionadas ao tema incluem autoavaliações dos membros e apreciações por pares e por outros stakeholders, realizadas de forma independente. As saídas dessas avaliações incluem a realização de comitês especializados, implementação de programas de treinamento específicos e influencia nos cálculos de recompensas e incentivos.   |  |
|                              | 2-19 Políticas de remuneração  | 40, 42 e 52  |  |
|                              | 2-20 Processo para determinação da remuneração   | 52   |  |
|                              | 2-21 Proporção da remuneração total anual  | Informação confidencial por ser estratégica para a empresa.  |  |
|                              | 2-23 Compromissos de política  | 36, 66 e 72  | 16                                       |

| NORMA GRI / OUTRA FONTE     | CONTEÚDO   | LOCALIZAÇÃO   | OBJETIVOS DO DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL |
|-----------------------------|--|---|--|
| GRI 3: Temas Materiais 2021 | 2-24 Incorporação de compromissos de política                      | 27  |  |
|                             | 2-25 Processos para reparar impactos negativos                     | 35  |  |
|                             | 2-26 Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações | 35  | 16                                       |
|                             | 2-27 Conformidade com leis e regulamentos                          | Não ocorreram multas e casos significativos de não conformidade. A CBO conta com duas instruções normativas relativas à conceituação e à gestão do aspecto de conformidade com leis e regulamentos. A CBO contratou, ainda, a plataforma especializada Legnet para identificar e monitorar os requisitos legais e outros aplicáveis às suas atividades, produtos e serviços nos âmbitos federal, estadual e municipal, garantindo conformidade regulatória. |  |
|                             | 2-28 Participação em associações                                   | 36  |  |
|                             | 2-29 Abordagem para engajamento de <i>stakeholders</i>             | 15, 27, 34, 39 e 42   |  |
|                             | 2-30 Acordos de negociação coletiva                                | Cerca de 97% do total da força de trabalho é coberta por acordos de negociação coletiva. No caso dos empregados não cobertos, como estagiários, aprendizes e praticantes, a CBO define os contratos de trabalho com base na legislação.   | 8  |
|                             | 3-1 Processo de definição de temas materiais                       | 6   |  |
|                             | 3-2 Lista de temas materiais                                       | 6   |  |
| <b>Prevenção à poluição</b> |  |   |  |
| GRI 3: Temas Materiais 2021 | 3-3 Gestão dos temas materiais                                     | 7 e 66  |  |
| GRI 301: Materiais 2016     | 301-3 Produtos e suas embalagens reaproveitadas                    | Em 2022, tivemos um total de 6.427 toneladas de produtos e suas embalagens reaproveitados. Já em 2023, esse número foi de 18,93 toneladas de Resíduos de Construção Civil (RCC) para reutilização. Os dados foram coletados por meio de pesagens, contagens e inventário de resíduos e reciclagem.  | 8, 12                                    |

| NORMA GRI / OUTRA FONTE            | CONTEÚDO   | LOCALIZAÇÃO   | OBJETIVOS DO DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL |
|------------------------------------|--|---|--|
| GRI 303: Água e efluentes 2018     | 303-2 Gestão de impactos relacionados ao descarte de água  | 71  | 6  |
|                                    | 303-4 Descarte de água   | 71  | 6  |
|                                    | 303-5 Consumo de água  | 71  | 6  |
| GRI 306: Resíduos 2020             | 306-1 Geração de resíduos e impactos significativo relacionados a resíduos                               | 68  | 3, 6, 11, 12                             |
|                                    | 306-2 Gestão de impactos significativos relacionados a resíduos  | 67 e 68   | 3, 6, 8, 11, 12                          |
|                                    | 306-3 Resíduos gerados   | 68  | 3, 6, 11, 12                             |
|                                    | 306-4 Resíduos não destinados a para disposição final  | 68 e 69   | 3, 11, 12                                |
|                                    | 306-5 Resíduos destinados para disposição final  | 68 e 70   | 3, 6, 11, 12, 15                         |
| <b>Mudanças Climáticas</b>         |  |   |  |
| GRI 3: Temas Materiais 2021        | 3-3 Gestão dos temas materiais   | 7 e 72  |  |
| GRI 201: Desempenho econômico 2016 | 201-2 Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades decorrentes de mudanças climáticas         | 37  | 13                                       |
| GRI 302: Energia 2016              | 302-1 Consumo de energia dentro da organização   | 72 e 73   | 7, 8, 12, 13                             |
|                                    | 302-2 Consumo de energia fora da organização   | 72 e 74   | 7, 8, 12, 13                             |
|                                    | 302-3 Intensidade energética   | A taxa de intensidade energética verificada em 2023 foi de 16,59. Nossos cálculos consideram o número de funcionários (422) e a eletricidade, obtendo um total de 6.999,11 de consumo de energia dentro do Grupo. Página 72 | 7, 8, 12, 13                             |
|                                    | 302-4 Redução do consumo de energia  | Não houve reduções a partir de programas de eficiência energética.  | 7, 8, 12, 13                             |
|                                    | 302-5 Reduções nos requisitos energéticos de produtos e serviços   | Não houve redução de requisitos energéticos de produtos e serviços.   | 7, 8, 12, 13                             |
| GRI 305: Emissões 2016             | 305-1 Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)  | 72 e 74   | 3, 12, 13, 14, 15                        |
|                                    | 305-2 Emissões indiretas (Escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia | Este resultado, com base na abordagem de localização, ficou em 74,4 toneladas de CO <sub>2</sub> equivalente em 2023, ante 71,4 no ano anterior, um aumento, portanto, de 4,2%.   | 3, 12, 13, 14, 15                        |

| NORMA GRI / OUTRA FONTE                     | CONTEÚDO  | LOCALIZAÇÃO  | OBJETIVOS DO DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL |
|---|---|--|--|
| GRI 305: Emissões 2016                      | 305-3 Outras emissões indiretas (Escopo 3) de gases de efeito estufa (GEE)  | 72 e 74  | 3, 12, 13, 14, 15                        |
|   | 305-4 Intensidade de emissões de gases de efeito estufa (GEE)   | O cálculo de intensidade de emissões resultou em 0,04 no período, utilizando como métrica o número de funcionários (1891). Foi considerado ainda um total de emissões de 74,4 toneladas de CO <sub>2</sub> equivalente.                              | 13, 14, 15                               |
|   | 305-5 Redução de emissões de gases de efeito estufa (GEE)   | 72 e 74  | 13, 14, 15                               |
|   | 305-6 Emissões de substâncias que destroem a camada de ozônio (SDO)   | A companhia não faz o uso do CFC-11.   | 3, 12                                    |
| <b>Biodiversidade Marinha</b>               |   |  |  |
| GRI 3: Temas Materiais 2021                 | 3-3 Gestão dos temas materiais  | 7 e 71   |  |
| <b>Relacionamento com a Comunidade</b>      |   |  |  |
| GRI 3: Temas Materiais 2021                 | 3-3 Gestão dos temas materiais  | 7 e 63   |  |
| GRI 203: Impactos econômicos indiretos 2016 | 203-1 Investimentos em infraestrutura e apoio a serviços  | No período coberto pelo relato, a empresa não investiu e apoiou projetos de infraestrutura ou serviços nas comunidades em que atua. Realizamos campanhas pontuais, como doações de alimentos e brinquedos a famílias em situação de vulnerabilidade. | 5, 9, 11                                 |
| GRI 413: Comunidades locais 2016            | 413-1 Operações com engajamento, avaliação de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local          | 63   |  |
| <b>Saúde e segurança Ocupacional</b>        |   |  |  |
| GRI 3: Temas Materiais 2021                 | 3-3 Gestão dos temas materiais  | 7 e 57   |  |
| GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018 | 403-1 Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho  | 57   | 8  |
|   | 403-2 Identificação de periculosidade, avaliação de risco e investigação de incidentes                                    | 57   | 8  |
|   | 403-3 Serviços de saúde do trabalho   | 57 e 62  | 8  |
|   | 403-4 Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho | 61   | 8, 16                                    |

| NORMA GRI / OUTRA FONTE                           | CONTEÚDO   | LOCALIZAÇÃO  | OBJETIVOS DO DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL |
|---|--|--|--|
| GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018       | 403-5 Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho  | 19 e 61  | 9  |
|   | 403-6 Promoção da saúde do trabalhador   | 57 e 62  | 3  |
|   | 403-8 Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho                                   | 62   | 8  |
|   | 403-10 Doenças profissionais   | 62   | 3, 8, 16                                 |
| <b>Segurança Operacional</b>                      |  |  |  |
| GRI 3: Temas Materiais 2021                       | 3-3 Gestão dos temas materiais   | 7 e 60   |  |
| GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018       | 403-7 Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios | 59   | 8  |
|   | 403-9 Acidentes de trabalho  | 60   | 3, 8, 16                                 |
| GRI 416: Saúde e segurança do consumidor 2016     | 416-2 Casos de não conformidade em relação aos impactos na saúde e segurança causados por produtos e serviços            | Não houve casos de não conformidade com leis ou códigos relacionados ao tema.  | 16                                       |
| <b>Gestão de Fornecedores</b>                     |  |  |  |
| GRI 3: Temas Materiais 2021                       | 3-3 Gestão dos temas materiais   | 7 e 40   |  |
| GRI 204: Práticas de compras 2016                 | 204-1 Proporção de gastos com fornecedores locais  | O percentual de compras feitas com fornecedores locais (Brasil) em unidades operacionais importantes foi de 61,29% em 2022 e 80% em 2023.  | 8  |
| GRI 308: Avaliação ambiental de fornecedores 2016 | 308-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios ambientais   | 40   |  |
|   | 308-2 Impactos ambientais negativos da cadeia de fornecedores e medidas tomadas  | Em 2023, a CBO avaliou 154 fornecedores quanto aos seus impactos ambientais, identificando riscos de poluição da água e do solo por acidentes com produtos químicos ou descarte inadequado de resíduos, além de emissões de gases de efeito estufa. A geração de resíduos foi o único impacto real observado. Para gerenciar esses riscos, a CBO monitora continuamente as atividades dos fornecedores, verifica o cumprimento dos requisitos legais e realiza auditorias em fornecedores críticos. O não atendimento às exigências pode resultar no cancelamento do contrato. |  |

| NORMA GRI / OUTRA FONTE                                | CONTEÚDO   | LOCALIZAÇÃO  | OBJETIVOS DO DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL |
|--|--|--|--|
| GRI 414: Avaliação social de fornecedores 2016         | 414-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais  | 40   | 5, 8, 16                                 |
|  | 414-2 Impactos sociais negativos da cadeia de fornecedores e medidas tomadas   | Não foram identificados impactos ou evidências negativas em 2023.  | 5, 8, 16                                 |
| <b>Desenvolvimento de pessoas e diversidade</b>        |  |  |  |
| GRI 3: Temas Materiais 2021                            | 3-3 Gestão dos temas materiais   | 8 e 44   |  |
| GRI 401: Emprego 2016                                  | 401-1 Novas contratações e rotatividade de empregados  | 44 e 47  | 4, 5, 8, 10                              |
|  | 401-2 Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial | 52   | 3, 5, 8                                  |
|  | 401-3 Licença-maternidade/paternidade  | 52 e 55  | 5, 8                                     |
| GRI 402: Relações de trabalho 2016                     | 402-1 Prazo mínimo de aviso sobre mudanças operacionais  | A CBO entende que a colocação de prazos para esse tipo de notificação é desnecessária, pois mudanças operacionais significativas (que possam afetar empregados e representantes legais) são repassadas imediatamente pela companhia. A empresa tem acordos de negociação coletiva que estipulam prazos mínimos para comunicação de mudanças, os quais podem variar de acordo com cada acordo coletivo anual firmado com os sindicatos. | 8  |
| GRI 404: Capacitação e educação 2016                   | 404-1 Média de horas de capacitação por ano, por empregado   | 44 e 47  | 4, 5, 8, 10                              |
|  | 404-2 Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para transição de carreira                | 44   | 8  |
|  | 404-3 Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira                   | 44 e 48  | 5, 8, 10                                 |
| GRI 405: Diversidade e igualdade de oportunidades 2016 | 405-1 Diversidade em órgãos de governança e empregados   | 27, 44 e 49  | 5, 8                                     |
|  | 405-2 Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens                   | 52 e 53  | 5, 8, 10                                 |
| GRI 410: Práticas de segurança 2016                    | 410-1 Pessoal de segurança capacitado em políticas ou procedimentos de direitos humanos  | A Segurança Patrimonial da CBO é realizada por empresa contratada. A Companhia não realiza capacitação em direitos humanos para equipes contratadas.   | 16                                       |

| NORMA GRI / OUTRA FONTE            | CONTEÚDO  | LOCALIZAÇÃO   | OBJETIVOS DO DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL |
|------------------------------------|---|---|--|
| <b>Governança e integridade</b>    |   |   |  |
| GRI 3: Temas Materiais 2021        | 3-3 Gestão dos temas materiais  | 8   |  |
| GRI 202: Presença no mercado 2016  | 202-1 Proporção entre o salário mais baixo e o salário mínimo local, com discriminação por gênero | 52  | 5, 8                                     |
| GRI 205: Combate à corrupção 2016  | 205-1 Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção                                | A empresa não submeteu suas operações a avaliações sobre riscos relacionados à corrupção. A companhia entende que sua governança é robusta e suficiente para prevenção dessas ameaças, já que não há qualquer histórico de casos ou riscos ligados ao tema nos últimos anos.  | 16                                       |
|                                    | 205-2 Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção               | No período deste Relatório, 1.800 empregados foram comunicados quanto às políticas e procedimentos de combate à corrupção, o equivalente a 95% da base total (1.891).   | 16                                       |
|                                    | 205-3 Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas  | Não ocorreram casos de corrupção envolvendo a CBO e/ou seus empregados.   | 16                                       |
| GRI 206: Concorrência desleal 2016 | 206-1 Ações judiciais por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio                    | A CBO não possui ações judiciais pendentes ou encerradas no período do relatório por concorrência desleal, práticas de truste e de monopólio.   | 16                                       |
| GRI 207: Tributos 2019             | 207-1 Abordagem tributária  | A estratégia fiscal da empresa não está disponível ao público em geral. Nossa política de transparência permite, no entanto, a divulgação de que temos um Comitê Tributário, com composto pelo Diretor Financeiro, Compliance Officer, Gerente Contábil/Fiscal, Coordenador Fiscal e um advogado.   | 1, 10, 17                                |
|                                    | 207-2 Governança, controle e gestão de riscos fiscais   | O Comitê Tributário é responsável por acompanhar e discutir questões relacionadas ao tema, com reuniões mensais, ficando a cargo desse Comitê a avaliação dos impactos e riscos tributários, levando em conta a estratégia da Companhia.<br>A área Fiscal/Tributária da CBO orienta a equipe para o cumprimento da legislação e aproveitamento eficaz dos incentivos fiscais previstos na indústria naval, bem como outras oportunidades existentes no país.<br>Todos os processos fiscais são validados por auditoria externa e os pontos relevantes são abordados nas nossas Demonstrações Financeiras, disponíveis na página de Relações com Investidores. Qualquer irregularidade ou atividade inadequada pode ser apresentada ao nosso Canal de Ética, que recebe denúncias anônimas e é gerenciado de forma independente. | 1, 10, 17                                |

| NORMA GRI / OUTRA FONTE                                | CONTEÚDO   | LOCALIZAÇÃO   | OBJETIVOS DO DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL |
|--|--|---|--|
| GRI 207: Tributos 2019                                 | 207-3 Engajamento de <i>stakeholders</i> e gestão de suas preocupações quanto a tributos                         | Os processos utilizados pela companhia para avaliar as preocupações de seus <i>stakeholders</i> em relação a questões tributárias incluem pesquisas específicas, reuniões de diálogo aberto, participação em grupos de trabalho e consultas especializadas, além de auditorias e avaliações independentes. Quanto à <i>advocacy</i> em políticas públicas referentes a tributos, as ações realizadas pela empresa foram a participação em grupos de interesse e associações setoriais e educação de tomadores de decisão. | 1, 10, 17                                |
| GRI 407: Liberdade sindical e negociação coletiva 2016 | 407-1 Operações e fornecedores em que o direito à liberdade sindical e à negociação coletiva pode estar em risco | A empresa não tem operações com riscos de violação ao direito de liberdade sindical ou negociação coletiva.   | 8  |
| GRI 406: Não discriminação 2016                        | 406-1 Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas  | Não houve registros de casos de discriminação durante o período de relato.  | 5, 8                                     |
| GRI 408: Trabalho infantil 2016                        | 408-1 Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho infantil                             | A empresa não tem ou teve operações que apresentem riscos de trabalho infantil. As medidas tomadas para reduzir esse risco nas operações incluem a incorporação do tema em políticas já existentes, verificação de documentações e disponibilização do Canal de Ética para eventuais denúncias. O Grupo CBO possui em suas políticas a não tolerância à esta prática e realiza a análise reputacional de fornecedores que podem oferecer o mínimo risco, antes da contratação.  | 5, 8, 16                                 |
| 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        | A empresa não tem ou teve operações que apresentem riscos de trabalho forçado ou análogo ao escravo. As medidas tomadas para reduzir esse risco nas operações incluem a declaração de não tolerância à prática em documentos oficiais da empresa, estabelecimento de políticas no tema, verificação de documentações, disponibilização dos canais de denúncia e monitoramento e auditorias.   | 5, 8                                     |
| GRI 415: Políticas públicas 2016                       | 415-1 Contribuições políticas  | A CBO não recebeu valores de contribuições políticas financeiras ou de outra natureza feitas direta e indiretamente.  | 16                                       |
| <b>Segurança da informação</b>                         |  |   |  |
| GRI 3: Temas Materiais 2021                            | 3-3 Gestão dos temas materiais   | 8 e 38  |  |
| GRI 418: Privacidade do cliente 2016                   | 418-1 Queixas comprovadas relativas a violação da privacidade e perda de dados de clientes                       | Não houve casos de não conformidade com leis ou códigos relacionados ao tema.   | 16                                       |

| NORMA GRI / OUTRA FONTE                       | CONTEÚDO   | LOCALIZAÇÃO  | OBJETIVOS DO DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL |
|---|--|--|--|
| <b>Desempenho econômico</b>                   |  |  |  |
| GRI 3: Temas Materiais 2021                   | 3-3 Gestão dos temas materiais   | 8 e 24   |  |
| GRI 201: Desempenho econômico 2016            | 201-1 Valor econômico direto gerado e distribuído  | 24   | 8, 9                                     |
|   | 201-3 Obrigações do plano de benefício e outros planos de aposentadoria                          | 53   |  |
|   | 201-4 Apoio financeiros recebido do governo  | A organização recebeu apoio financeiro de governos durante o período coberto por este relatório, num total de R\$1.23 milhões, referente a benefícios fiscais nas importações e vendas pelo Estaleiro Aliança.   |  |
| GRI 203: Impactos econômicos indiretos 2016   | 203-2 Impactos econômicos indiretos significativos   | 63   | 1, 3, 8                                  |
| <b>Satisfação do cliente</b>                  |  |  |  |
| GRI 3: Temas Materiais 2021                   | 3-3 Gestão dos temas materiais   | 8 e 39   |  |
| GRI 416: Saúde e segurança do consumidor 2016 | 416-1 Avaliação dos impactos na saúde e segurança causados por categorias de produtos e serviços | A companhia possui somente uma categoria de produtos e serviços, o Apoio Marítimo, que foi avaliado em busca de melhorias. Por ter um Sistema de Gestão implementado, baseado na ISO 45001, o Grupo adota o ciclo PDCA na busca por aprimorar seu desempenho. A finalidade é abordar os riscos e oportunidades associados aos objetivos estratégicos da empresa. |  |
| GRI 417: <i>Marketing</i> e rotulagem 2016    | 417-3 Casos de não conformidade em relação a comunicação de <i>marketing</i>                     | Não houve casos de não conformidade com leis ou códigos relacionados ao tema.  | 16                                       |
| <b>Inovação e novos negócios</b>              |  |  |  |
| GRI 3: Temas Materiais 2021                   | 3-3 Gestão dos temas materiais   | 8 e 22   |  |

# CRÉDITOS

## GRUPO CBO

PRESIDÊNCIA/DIRETORIA DE  
NOVOS NEGÓCIOS E RI

**Diretoria Técnica Comercial**  
**Diretoria Administrativa Financeira**  
**Diretoria de Operações**  
**Diretoria de Recursos Humanos**  
**Gerência Executiva Jurídica**  
**Gerência Executiva QSMS**  
**Gerência Executiva Logística Integrada**

**Produção fotográfica**  
Banco de Imagens CBO

## EQUIPE REPORT

GRUPO REPORT

**Gestão**  
Nathalia Scotuzzi  
Pamela Jabbour

**Consultoria GRI**  
Fábio Corrêa  
Renata Vallim

**Redação**  
Márcio Anaya

**Edição**  
Conrado Loiola

**Design**  
Projeto gráfico: Fábio de Assis  
Diagramação: Cristiana Sampaio,  
Daniela Franca, Emanoela Farias

**Revisão**  
Kátia Shimabukuro