



Relatório de Sustentabilidade

2024

Sumário

1 Apresentação

Sobre o relatório
Mensagem do CEO
Destaques 2024
Materialidade

2 Perfil corporativo

Somos o Grupo CBO
Cronologia
Propósito e cultura
Cadeia de valor

3 Criação de valor e desempenho

Excelência operacional
Inovação e novos negócios
Desempenho econômico
Composição acionária

4 Gestão ASG

Estratégia ASG

Compromisso com
o meio ambiente e a comunidade
Gestão ambiental
Mudanças climáticas
Relacionamento com a comunidade

Responsabilidade social

Desenvolvimento de pessoas
e diversidade
Saúde e segurança
Gestão de fornecedores

Governança corporativa

Estrutura
Conduta ética e *compliance*
Gestão de riscos
Segurança da informação
Relacionamento com clientes

Anexo

Sumário de conteúdo GRI
Créditos



1 Apresentação

Sobre o relatório GRI 2-3

A CBO Holding S.A e suas controladas (Grupo CBO) tem o compromisso de compartilhar de forma transparente sua estratégia ASG (ambiental, social e de governança) com seus públicos de interesse. É com esse propósito que apresentamos o Relatório de Sustentabilidade 2024, que, com periodicidade anual, destaca as principais ações realizadas e os resultados obtidos entre 1º de janeiro e 31 de dezembro de 2024, além de incluir informações relevantes sobre ações ocorridas nos primeiros meses de 2025.

Em sua 4ª edição, este relatório foi produzido com base nas normas da Global Reporting Initiative (GRI), versão 2021. As informações aqui divulgadas consideram a matriz de materialidade elaborada em 2021, a partir de consultas à nossa cadeia de relacionamento.

Seu escopo inclui as atividades do Grupo CBO no Brasil, com resultados consolidados da 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. Este relatório segue as dimensões do programa ASG da CBO, com a matriz de materialidade aprovada pela Diretoria. **GRI 2-2**

Ao fim do documento, apresentamos a lista completa dos indicadores apurados. Todos os dados informados neste Relatório de Sustentabilidade são acompanhados pela Comissão ASG, composta por todos os diretores do Grupo CBO, com aprovação final do Conselho de Administração. **GRI 2-14**

Com base em nossa matriz de materialidade, apresentamos aos públicos de interesse as principais iniciativas e resultados de nossa estratégia ASG.



Para dúvidas e sugestões, entre em contato conosco pelo e-mail:
asg@grupocbo.com.br

Mensagem do CEO

GRI 2-22

O ano de 2024 foi marcado por conquistas importantes para a nossa história. Com a incorporação do Delta Cardinal, alcançamos a marca de 45 embarcações – o que nos consolida como a segunda maior frota de apoio marítimo do Brasil e entre as dez maiores do mundo nas classes que operamos. Também nos destacamos como pioneiros ao colocar em operação mais uma embarcação equipada com sistemas de baterias como fonte alternativa de energia: o PSV CBO Wisser, a primeira embarcação a realizar a instalação do sistema de baterias no Brasil.

Essas são realizações que refletem uma mudança consistente de paradigma, totalmente alinhada às metas de descarbonização: a partir de 2024, deixamos de compensar emissões para investir de forma estruturada na neutralização e redução de gases de efeito estufa (GEE), consolidando nosso destaque e pioneirismo em sustentabilidade e inovação no setor, benefícios estratégicos para nossos clientes.

Nossos avanços incluem o orgulho de ocupar a vanguarda em projetos de pesquisa e desenvolvimento voltados ao estudo de motores e combustíveis que sejam menos poluentes, que comecemos a desenvolver em 2024 e nos quais iremos avançar nos próximos anos.

Esse compromisso com a gestão climática também foi reconhecido externamente, com a conquista, pela terceira vez consecutiva, do Selo Ouro do GHG Protocol — distinção máxima que atesta a qualidade, transparência e rigor do nosso inventário de emissões.

Esses avanços se ancoram em uma visão estratégica que começou a ser implementada há cinco anos. Em 2019, conduzimos um estudo aprofundado que nos deu clareza sobre onde queríamos chegar. Acreditávamos — e seguimos com essa crença — que o petróleo seguirá sendo uma matriz energética relevante por um bom tempo. Além disso, estamos certos de que o Brasil é o local ideal para uma empresa de apoio marítimo *offshore*, devido a fatores como sua representatividade na produção global de óleo e gás, a capacidade tecnológica na exploração de petróleo em águas profundas, o potencial de novas e existentes bacias, e a cultura de contratos de longo prazo para embarcações de apoio marítimo. Essa aposta se mostrou acertada e, hoje, nos permite projetar o futuro com ainda mais confiança.

**Deixamos a lógica da
compensação para investir
em tecnologias de redução
e neutralização de GEE,
marcando uma nova fase na
gestão climática.**



Ainda assim, 2024 exigiu de nós adaptabilidade. Em um cenário marcado pela expectativa de renovação dos nossos contratos de longo prazo, que se concretizou mais fortemente no segundo semestre, enfrentamos um intervalo entre operações. Isso nos levou a atuar com mais flexibilidade, inclusive em contratos de curto prazo, que não representam nosso foco principal. Foi nesse contexto que demonstramos a força da nossa equipe e a robustez do nosso modelo: protegemos a saúde financeira da

Companhia, aumentamos a excelência dos nossos serviços e atravessamos o período com criatividade e disciplina operacional. Encerramos o ano com receita líquida de US\$ 365 milhões e Ebitda de US\$ 173 milhões.

Além da resiliência, as operações que assumimos demandaram esforço extra do nosso Centro de Excelência Operacional (CEOP), que se mobilizou para atender missões de alta complexidade — exigindo níveis avançados de treinamento, suporte e capacidade de resposta. Dessa forma, alcançamos um *uptime* anual de 96,3%, reforçando a eficiência da nossa gestão de ativos.

O último trimestre de 2024 trouxe uma confirmação das tendências que vínhamos acompanhando no mercado, com avanços nas negociações e fechamento de contratos importantes. Esse cenário reforça nossa confiança nas escolhas feitas e nos deixa otimistas com o que está por vir.

Com o mercado aquecido e a frota ampliada, o investimento em mão de obra torna-se ainda mais estratégico — especialmente em um setor tão especializado como o nosso. Com mais de 70% da equipe trabalhando a bordo das embarcações, a retenção de talentos segue sendo um desafio central. Em 2024,

estruturamos e começamos a colocar em prática um plano de carreira específico para a equipe marítima, promovendo mais equidade nos processos de indicação para cursos de longa duração e promoções. Também lançamos o 1º Programa CBO de Praticagem, voltado à formação de oficiais de Náutica e Máquinas, além de uma nova turma do Programa Horizontes, com 11 participantes, fortalecendo a inclusão de pessoas com deficiência em nossa Companhia. Pelo sexto ano consecutivo, fomos reconhecidos, pelos nossos funcionários, como um excelente lugar para se trabalhar, com a certificação Great Place to Work.

No que diz respeito à segurança, não posso deixar de mencionar a Jornada CBO de Fatores Humanos e Organizacionais, que tem nos aproximado ainda mais da realidade de quem está na linha de frente. Estamos aprendendo a ouvir cada colaborador com mais atenção, compreendendo o contexto por trás das falhas e agindo com empatia para garantir que nossas práticas façam sentido na operação e ofereçam, de fato, as condições necessárias para um trabalho seguro e confiante.

Seguimos com otimismo e determinação, guiados por uma estratégia sólida e pelo compromisso dos nossos colaboradores em fazer do Grupo CBO uma referência cada vez maior em inovação, excelência, sustentabilidade e cuidado com as pessoas.

Boa leitura!

Marcos Tinti
CEO do Grupo CBO

Com resiliência e foco na excelência operacional, atravessamos 2024 fortalecendo nossa gestão e investindo em nossos colaboradores.



Destques **de 2024**

AMBIENTE

Hibridização com a utilização de baterias

na embarcação CBO Wiser.

Emissões de gases de efeito estufa

Mudamos nossa estratégia
de compensação para efetiva
busca pela redução.

Prioridade para financiamento junto ao Fundo da Marinha Mercante

Aprovação nos permite
desenvolver projeto de motor
de combustão a etanol.

GOVERNANÇA

Aprovamos a Política de Gerenciamento de Riscos

em reunião do Conselho
de Administração.

Business Intelligence

foi implantada na área jurídica,
com avanços em gestão
societária e mais segurança
para investidores.

Demos um novo nome ao
comitê que analisa os casos
relacionados a atitudes
comportamentais comunicadas
no Canal de Ética:

Comitê de Análise de Atitude.

PESSOAS

Formação de 15 jovens no Projeto Pescar

em 2024 e criada a segunda turma
do Programa Horizontes, voltado
para pessoas com deficiência,
com 11 novos contratados.

Avanços na jornada de Fatores Humanos e Organizacionais

com a criação do Plano de
Transformação Cultural e início dos
treinamentos para a liderança *onshore*
e Letramento do time *offshore*.

Criamos o Portal de Fornecedores,

fortalecendo o relacionamento
e aprimorando a comunicação
com esse público.



Destques **de 2024**

OPERACIONAL

96,3%

de índice anual de *uptime*, mantendo o alto nível do indicador

79%

de redução no tempo médio de entrega das embarcações após a implantação do Programa de Garantia de Qualidade.

25,5%

de redução no valor do quilômetro rodado em um ano, resultado de mudanças promovidas por nossa logística terrestre.

FINANCEIRO

35

novos contratos

assinados, dos quais 13 são de médio e longo prazos.

US\$

378 milhões

Incremento no *backlog* em novos contratos, extensões e reajustes.

6,1%

de redução da dívida líquida em relação a 2023 (US\$ 703 milhões).



Premiações e reconhecimentos



Prêmio Inovativos 2024

Conquistamos o 2º lugar na categoria Operações e Gestão Portuária, que reconhece as empresas mais inovadoras do setor de apoio *offshore*. Com o *case* Híbridação do CBO Wiser reforçamos nosso compromisso com a inovação e a busca por soluções que impulsionam nossa atuação no mercado, reduzindo emissões e melhorando a eficiência energética da nossa frota.



Selo Pró-Ética

Em 2024, permanecemos como detentores do Selo Pró-Ética, iniciativa conjunta do Instituto Ethos e da Controladoria-Geral da União (CGU). O selo é um reconhecimento público de empresas comprometidas com a agenda de integridade, com foco na implementação de medidas para a prevenção, detecção e remediação de fraudes.



Selo Ouro no Programa Brasileiro GHG Protocol

Em agosto de 2024, recebemos essa distinção, nível máximo de premiação do Programa Brasileiro GHG Protocol, relativo à nossa atuação no ano anterior. Esse reconhecimento reflete nosso compromisso com a transparência e precisão na gestão das emissões de gases de efeito estufa (GEE), com um inventário que atende aos mais altos padrões de qualidade e verificação.



GPTW (Great Place To Work)

Pela sexta vez consecutiva, a CBO foi certificada com o Selo GPTW concedido pelo Great Place To Work Institute, destacando-se pela satisfação de seus colaboradores. Essa certificação é baseada em aspectos essenciais como clima organizacional, remuneração, benefícios, oportunidades de crescimento, infraestrutura, transparência na gestão e autonomia dos funcionários. Nossa nota foi superior (77) em relação ao ano anterior e mais colaboradores aderiram à pesquisa.

PEOTRAM



PEOTRAM

(Programa de Excelência Operacional em Transporte Aéreo e Marítimo da Petrobras)

Conquistamos o 5º lugar no programa, que visa à excelência nas operações de transporte aéreo e marítimo dos fornecedores da Petrobras, com foco em segurança, meio ambiente e saúde. Em 2024, nossa nota de excelência operacional foi de 94,41. O programa estabelece padrões de gestão com base nas Diretrizes Corporativas de Segurança, Meio Ambiente e Saúde da Petrobras.



ISO

Renovamos nossas certificações ISO 9001 (Qualidade), ISO 14001 (Meio Ambiente) e ISO 45001 (Saúde e Segurança Ocupacional). Além disso, seguimos em conformidade com os Códigos Internacionais ISM (International Safety Management) e ISPS (International Ship and Port Facility Security), reafirmando nosso compromisso com a excelência operacional, a sustentabilidade e o cuidado com as pessoas.














Materialidade GRI 3-1

Nossa materialidade foi elaborada em 2021 e o processo de desenvolvimento contou com o apoio de uma consultoria especializada. Foram identificados 13 temas prioritários, distribuídos nas esferas ambiental, social e de governança, alinhados aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da ONU e aos valores do Grupo CBO.

A definição dessa matriz levou em consideração os aspectos materiais mais relevantes para nossos principais *stakeholders* internos e externos, incluindo as lideranças da CBO responsáveis por impulsionar os negócios da empresa, nossos clientes e acionistas.

Além disso, o estudo considerou as melhores práticas do setor de energia *offshore*, os potenciais impactos negativos de nossas atividades e as necessidades prioritárias da sociedade.

O processo de identificação e priorização dos temas seguiu as diretrizes da AA1000AP (2018), norma que orienta a identificação, mensuração e resposta aos desafios da sustentabilidade, em conformidade com os princípios da Global Reporting Initiative (GRI). A seguir, você confere a descrição dos nossos temas materiais, respectivos significados e políticas relacionadas.

PILAR DO PROGRAMA ASG	TEMA MATERIAL <small>GRI 3-2</small>	IMPACTOS OU CONTEÚDOS RELACIONADOS	POLÍTICAS RELACIONADAS	ENGAJAMENTO DOS <i>STAKEHOLDERS</i> <small>GRI 3-3</small>	ODS
 AMBIENTAL	Prevenção à poluição	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.	 
	Mudanças climáticas	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.	 
	Biodiversidade marinha	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.	
	Relacionamento com a comunidade	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.	
 SOCIAL	Saúde e segurança ocupacional	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.	 
	Segurança operacional	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.	 
	Gestão de fornecedores	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
 SOCIAL	Desenvolvimento de pessoas e diversidade	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; Carreira Mar; Avaliação Técnica Comportamental (MAR); 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.	  
	Governança e integridade	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.	
 GOVERNANÇA	Segurança da informação	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.	
	Desempenho econômico	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.	
	Satisfação do cliente	Engajamento com clientes, premiações e reconhecimentos.	Política de Sustentabilidade.	Definido como muito prioritário por <i>stakeholders</i> externos e internos.	
	Inovação e novos negócios	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.	

Nossos temas materiais refletem visão estratégica e fortalecem a governança, alinhados a normas e compromissos internacionais.

2 Perfil corporativo





Somos o Grupo CBO

GRI 2-1, 2-6

A CBO Holding S.A. é uma companhia especializada no apoio marítimo à indústria de petróleo e gás. Fundada em 1978 como uma empresa familiar, a Companhia Brasileira de Offshore (CBO) teve seu controle vendido para acionistas em 2013.

A organização oferece soluções logísticas completas para o setor de óleo e gás, atuando no transporte de equipamentos, materiais e insumos para sondas de perfuração e embarcações petrolíferas. Também realiza operações como reboque de plataformas (Tug), suprimento *offshore*, combate a incêndios, suporte em *offloading*, além de manutenção, inspeção e reparo de instalações e sistemas submarinos.

Sua atuação abrange operações contínuas nas bacias de Santos, Campos, Espírito Santo e na região Nordeste do Brasil. A CBO se consolidou como uma das líderes nacionais no afretamento de embarcações de apoio *offshore*, ocupando atualmente a posição de segunda maior operadora do setor no país.

A sede administrativa e a base operacional do Grupo CBO estão localizadas em Niterói (RJ), com uma base de apoio em Macaé (RJ). As operações ocorrem nos estados de São Paulo, Rio de Janeiro, Espírito Santo, Rio Grande do Sul, Santa Catarina e Ceará.

Somos uma companhia especializada no apoio marítimo à indústria de petróleo e gás, com soluções logísticas completas.

Contexto do setor

O Brasil possui algumas das maiores reservas de petróleo em águas profundas do mundo e, embora explore apenas uma pequena parte delas, o potencial de crescimento do setor de petróleo e gás (P&G) no país é grande. Além disso, o custo de exploração no pré-sal brasileiro está entre os mais baixos do mundo.

O setor de óleo e gás possui uma dinâmica própria, relativamente blindada em relação às oscilações da economia global. Embora não seja imune a crises externas, também enfrenta desafios internos específicos. Atualmente, o cenário apresenta perspectivas bastante promissoras, com sinais claros de escassez de ativos no mercado. Esse desequilíbrio deve resultar em retornos expressivos para os armadores proprietários de embarcações nos próximos anos. Diante desse contexto, o mercado de apoio marítimo *offshore* encontra um horizonte favorável, com oportunidades concretas para armadores, operadores e prestadores de serviços que atuam no setor, e o Brasil está agora em processo de consolidar sua posição como um dos maiores produtores de petróleo e gás *offshore* do planeta.

Embora a transição energética represente um desafio de longo prazo, ela também oferece uma camada de proteção. O horizonte de investimentos na exploração de petróleo se estende por décadas, o que desestimula novos entrantes e favorece aqueles que já possuem ativos e infraestrutura consolidados, como é o caso do Grupo CBO. Dessa forma, a próxima década se apresenta como um momento estratégico para que os investidores do setor colham os frutos de seus aportes anteriores.

Diante desse cenário favorável, temos adotado uma estratégia de crescimento alinhada às oportunidades. Ao longo dos últimos anos, a Companhia estruturou suas operações em ciclos

estratégicos, aproveitando os momentos de mercado da melhor maneira para consolidar sua posição. Esse planejamento tem sido essencial para garantir competitividade e sustentabilidade ao negócio.

Ciclos estratégicos

O terceiro ciclo estratégico do Grupo CBO (2019-2024) foi marcado por um foco intenso em crescimento e expansão. Nesse intervalo, a Companhia ampliou sua frota, com a aquisição de 11 embarcações, e solidificou sua posição no mercado, aproveitando oportunidades estratégicas que surgiram durante o momento desafiador da pandemia, quando os ativos estavam sendo negociados a preços significativamente mais baixos do que os valores usualmente praticados. Um exemplo foi a embarcação REM Mistral (atualmente CBO Mistral), viabilizada após um contrato de afretamento a casco nu com opção de compra.

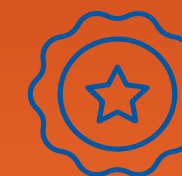
Desde o início do planejamento do terceiro ciclo estratégico, realizado em 2019, o Grupo CBO tomou decisões embasadas em duas premissas que nasceram de um estudo aprofundado conduzido pela empresa, que depois se mostraram assertivas: que o petróleo continuaria sendo uma matriz energética essencial – mesmo antes de eventos como a guerra entre Rússia e Ucrânia evidenciarem essa dependência – e que o Brasil seria o melhor lugar para estar.

Agora, a empresa se prepara para novos desafios e oportunidades do quarto ciclo estratégico (2025-2030), que se concentrará na sustentabilidade financeira e em inovações estratégicas.

O terceiro ciclo estratégico da CBO foi marcado por crescimento, expansão e visão de oportunidade.



Carlos Henrique Venâncio
GERENTE DE M&A



A estratégia está fundamentada em duas palavras-chave:

CONSOLIDAÇÃO

Queremos ser a empresa com maior participação no mercado brasileiro.

DESALAVANCAGEM

Queremos maximizar o uso dos nossos ativos a fim de tornar a estrutura de capital sustentável a longo prazo.

Frota

Em 2024, a CBO incorporou o PSV Delta Cardinal à sua frota, por meio de uma parceria com a Delta Logistics Limited. A embarcação entrou em operação em julho, atendendo a um contrato com a Equinor Brasil, e se tornou a 45ª embarcação da frota da CBO em 2024.

Com mais de 45 anos de experiência no segmento de suporte marítimo *offshore*, a CBO opera embarcações de diferentes tipos, portes e níveis de especialização, incluindo atividades em águas profundas para a exploração do pré-sal.

Com essa incorporação, a frota ficou distribuída da seguinte forma:

23 PSV (Plataform Supply Vessel/Navio de Apoio à Plataforma): são projetados para abastecer as instalações *offshore*, transportando contêineres com alimentos e água potável, além de materiais essenciais como óleo combustível, equipamentos, fluidos para perfuração, dutos e tubos.

13 AHTS (Anchor Handling Tug Supply Vessel/Navio Rebocador de Apoio e Manuseio de Âncoras): esses navios permitem o manuseio de âncoras e o reboque de plataformas *offshore*, barcas e outras embarcações. Possuem alta potência e são capazes de movimentar e manter a posição de unidades de produção, além de serem usados para fornecer suprimentos e combater incêndios.

Incorporamos um novo navio à frota, em 2024, totalizando 45 embarcações.

6 RSV (ROV Support Vessel/Navio de Suporte ao ROV): são embarcações utilizadas para inspeção, manutenção e reparo, projetadas para operação de robôs submarinos (ROVs). Elas lançam e controlam os ROVs em atividades como inspeção de tubulações, instalação e operação de equipamentos submarinos.

3 OSRV (Oil Spill Response Vessel/Navio de Combate a Derramamento de Óleo): atuam em casos de emergências nos campos *offshore*, como derramamentos de óleo, contendo sistemas especializados para atuar nessas situações/áreas. Realizam contenção, recolhimento e armazenamento do material, além de serem projetados para combater incêndios.



CRONOLOGIA

Desbravando sempre

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:

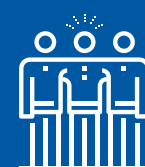
- **Top of mind nas relações**, na excelência operacional, na confiabilidade e em inovação junto aos clientes, parceiros e fornecedores;
- **Melhor lugar para se trabalhar**, com ações intencionais de segurança, diversidade, inclusão e valorização, para os colaboradores em terra e no mar;
- **Uma empresa 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

Pensamos e agimos como dono. 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

Nossa cadeia de valor foi desenvolvida com base no plano estratégico da Companhia, permitindo uma visão estruturada do funcionamento da organização e do direcionamento para nosso principal objetivo: atender com excelência clientes, acionistas e demais *stakeholders*.

Ela integra processos gerenciais, relacionados à estratégia; processos principais, que compõem as atividades-fim e geram valor para os clientes; e processos de apoio, que viabilizam a execução dos anteriores.

Além dos clientes, todos os *stakeholders* estão contemplados na cadeia de valor, com destaque para os acionistas — fundamentais nas decisões estratégicas e com os quais mantemos uma relação pautada em proximidade e confiança.

Nossa cadeia de valor considera todos os nossos *stakeholders*, e integra todos os nossos processos.



Insumos/Inputs

Capital financeiro

- Receitas
- Investimentos
- Financiamentos
- Benefícios Fiscais
- Ativos

Capital manufaturado

- Frota de embarcações de apoio marítimo
- Escritórios administrativos e bases operacionais em Niterói e Macaé (RJ)

Capital intelectual

- Gestão da Logística Integrada
- Sistema integrado de gestão (QSMS e ASG)
- Inovações Tecnológicas
- Inteligência de Mercado
- Programa interno de excelência operacional (Fita Azul)
- Programa interno de melhoria de processos (Boas Práticas)
- Universidade corporativa, Centro de treinamentos e Simuladores

Capital humano

- Colaboradores de Mar
- Colaboradores de Terra
- Equipes especializadas para logística offshore com alto nível técnico

Capital social e de relacionamento

- Clientes
- Fornecedores
- Comunidade
- Acionistas, investidores e demais stakeholders

Capital Natural

- Combustíveis
- Hidrosfera / Água do mar (navegação, lastro e processos operacionais)
- Energia elétrica

Modelo de negócios

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

Entradas

Resultados

Impactos/Outcomes

Capital financeiro

- ↑ Geração de caixa operacional
- ↑ Redução do índice de endividamento
- ↓ Capital Intensivo

Capital manufaturado

- ↑ Expansão da frota
- ↑ Modernização das embarcações
- ↓ Dependência de infraestrutura portuária nacional limitada
- ↓ Risco de acidente operacional

Capital intelectual

- ↑ Centro de Excelência Operacional (CEOP)
- ↑ Participação ativa em conferências internacionais e associações setoriais
- ↑ Aumento de eficiência operacional

Capital humano

- ↑ Certificação "Great Place to Work"
- ↑ Aumento e valorização da diversidade
- ↑ Formação de talentos (Praticagem Capacitação e treinamento para operações)
- ↓ Risco de acidentes ocupacionais

Capital social e de relacionamento

- ↑ Estrutura de governança corporativa
- ↑ Relacionamento com fornecedores
- ↑ Impactos sociais positivos - Relação com a comunidade

Capital Natural

- ↑ Certificação Ouro no Programa GHG Protocol
- ↑ Inovações tecnológicas (Propulsão híbrida, energias e combustíveis renováveis)
- ↓ Emissão de GEE
- ↓ Tratamento e destinação de resíduos

Valores

Integridade

Fazemos as coisas certas mesmo quando ninguém está olhando.

Segurança

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

Resultado

Pensamos e agimos como dono. Buscamos fazer sempre mais e melhor.

Atividades de negócio

Afretamento de embarcações de apoio marítimo

Estaleiro e prestação de serviços de construção, manutenção e reparo

Logística integrada

Produtos e Serviços

PSV
Platform
Supply
Vessel

AHTS
Anchor
Handling
Tug Supply
Vessel

RSV
ROV
Support
Vessel

OSRV
Oil Spill
Response
Vessel

Gestão da
cadeia de
Suprimentos

Propósito

Desbravar novos caminhos, com responsabilidade e excelência, contribuindo para o desenvolvimento do Brasil com sustentabilidade e segurança

Atendimento

Estabelecemos relações confiáveis e encantamos os nossos clientes e externos.

Inovação

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

Sustentabilidade

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

Gente

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

Cadeia de valor



3

Criação de valor e desempenho



Excelência operacional

O ano de 2024 foi um marco para a área operacional do Grupo CBO: além de celebrarmos a marca de 45 embarcações em nossa frota com a incorporação da embarcação Delta Cardinal, reorientamos nosso perfil estratégico para priorizar o desenvolvimento de novas tecnologias voltadas à construção de um futuro mais sustentável. Essa transformação foi especialmente impulsionada pelos avanços na hibridização de nossos barcos.

Resultado de uma parceria com o armador Delta Logistics Limited, a inclusão do Delta Commander – a primeira embarcação híbrida do mercado de apoio marítimo brasileiro – representou um avanço significativo em 2023. Já equipada com a tecnologia híbrida de fábrica, sua operação foi monitorada ao longo de 2024 para ajustes e calibrações, permitindo otimizar a eficiência operacional e energética.

Também realizamos a conversão do CBO Wisier para a tecnologia híbrida, com a instalação de um sistema de baterias como fonte alternativa de energia e um sistema de propulsão híbrida que permite otimizar o uso dos motores com auxílio da eletricidade – uma solução inédita no mercado brasileiro. Sua operação teve início em junho de 2024 e o projeto é fruto de uma colaboração entre CBO, Equinor Brasil e Wärtsilä.

Apesar de ambos os barcos ainda estarem em fase de estabilização, já foi possível observar ganhos operacionais concretos.

Os benefícios da hibridização vão além da adoção de novas tecnologias. O sistema de baterias nos barcos híbridos desempenha duas funções principais que trazem vantagens operacionais significativas: absorver picos de carga, garantindo uma operação mais estável dos motores e gerando economia de combustível; e atuar como *backup* de energia, permitindo a operação com menos motores, se necessário. Em caso de falha de um motor, a bateria fornece energia suficiente por alguns minutos para manter a embarcação operacional e afastá-la de áreas de risco.

A redundância proporcionada pelo sistema híbrido de baterias garante mais integridade do ativo e mais segurança operacional. Em comparação aos barcos convencionais, que contam com MCP (Motor de Combustão Principal) e MCA (Motor de Combustão Auxiliar) para garantir a operação em caso de falha, a tecnologia híbrida amplia essa redundância, com a bateria atuando como uma fonte adicional de energia.

Para garantir que essas embarcações operem de forma eficaz e segura, implementamos processos de controle, validação e treinamento da equipe. O treinamento e apoio da tripulação foi essencial para maximizar os benefícios da nova tecnologia.



As vantagens de uma embarcação híbrida

Em 2024, o CBO Wiser foi convertido para operação híbrida por meio da instalação de uma bateria. Conheça os ganhos obtidos com a mudança.



Economia de combustível

Sistema de propulsão híbrida permite otimizar o uso dos motores com eletricidade

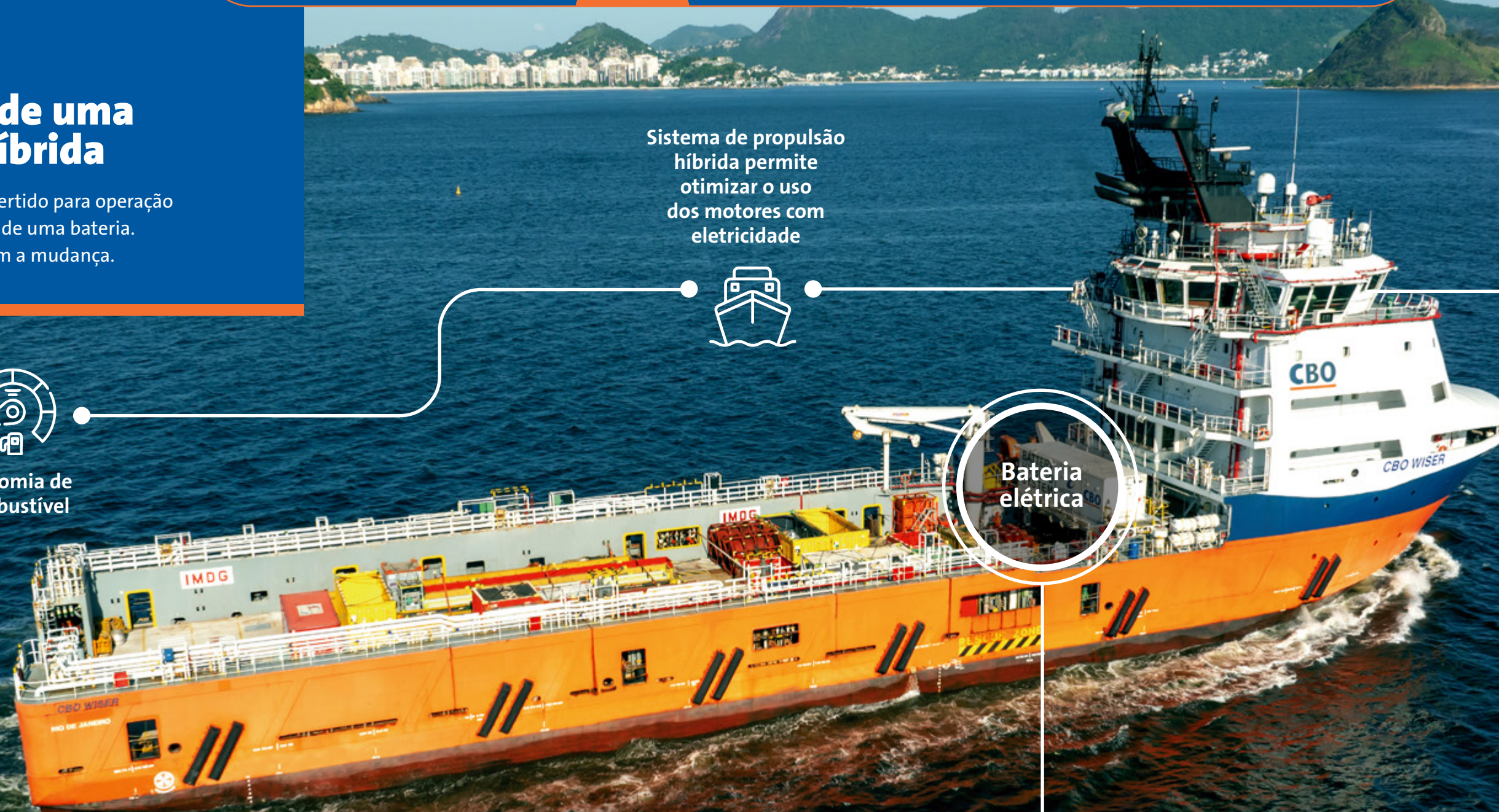


Bateria elétrica



Redução do número de horas de operação dos motores, prolongando sua vida útil e diminuindo custos de manutenção

A bateria elétrica também serve como redundância em caso de falha do motor a combustível



Centro de Excelência Operacional: eficiência em alto-mar

O CEOP – Centro de Excelência Operacional – é uma área estratégica da empresa, formada por especialistas técnicos que atuam diretamente no atendimento às demandas operacionais. Criado em 2022 e com cerca de 70% de seu time composto por profissionais marítimos, o centro exerce um papel crucial como elo de comunicação e troca de informações entre as equipes de terra e mar.

Em 2024, o CEOP consolidou sua estrutura, fortalecendo e estabilizando processos que vinham sendo desenvolvidos ao longo dos anos. Além desses avanços internos, o setor também se destacou ao prestar suporte em operações de alta complexidade, que exigiram elevado nível de capacitação e assistência técnica. Algumas embarcações da frota foram empregadas em missões desafiadoras, como o lançamento de torpedos com 120 toneladas — a maior capacidade atualmente operada tanto no Brasil quanto no exterior.

Além de suas atribuições técnicas e operacionais, o CEOP exerce um papel estratégico na organização, contribuindo na tomada de decisões, mitigação de riscos, atendimento a clientes, integração de tripulantes, análise de documentação técnica, investigação de incidentes, auditorias de processos, monitoramento da frota, testes dos sistemas de posicionamento dinâmico, organização de *workshops*, entre outras ações.



Gabriel Caspary
GESTOR DO CEOP

Contratos de longo prazo

Em 2024, o Grupo CBO enfrentou desafios relacionados ao descasamento temporal entre contratos, o que impactou a taxa de ocupação da frota ao longo do ano. A ocupação média foi de 80%, refletindo períodos entre contratos mais longos do que o ideal.

Para mitigar esses desafios, a empresa concentrou esforços na extensão de contratos vigentes, garantindo continuidade operacional e estabilidade no curto prazo. O último trimestre de 2024 já apresentou sinais de recuperação, sendo o melhor do ano, e o início de 2025 reforçou essa tendência, com um primeiro trimestre de bons resultados.

O *uptime* da frota fechou o ano em 96,3%, um desempenho sólido dentro dos padrões operacionais da empresa. Com negociações já em andamento para novos contratos de longo prazo, a Companhia avança para um cenário mais previsível e alinhado à sua vocação.

Em 2024, o Grupo CBO mais uma vez se destacou no PEO-TRAM (Programa de Excelência Operacional em Transporte Aéreo e Marítimo), figurando entre os cinco melhores fornecedores do programa da Petrobras. Ele estabelece padrões de gestão baseados nas Diretrizes Corporativas de Segurança, Meio Ambiente e Saúde da empresa, promovendo a melhoria contínua do desempenho operacional das prestadoras de serviços por meio de verificações periódicas. Além disso, o PEO-TRAM é um critério relevante nos processos de licitação e contratação.

Simulação de emergências

Com o objetivo de garantir a segurança operacional e preparar as equipes de bordo para atuarem com eficiência em emergências, o CEOP desenvolveu o treinamento “Gerenciamento de Crise”. O curso enfatiza a gestão dos fatores humanos no contexto das ferramentas de segurança da CBO. Utilizando simuladores, os oficiais enfrentam cenários realistas como navegação, transferência de óleo e operações com ROV (do inglês Remotely Operated Vehicle), sendo expostos a situações planejadas para simular emergências.

A proposta é desenvolver a tomada de decisão sob pressão, padronizar condutas e avaliar criticamente o impacto emocional nas atitudes e procedimentos adotados, promovendo a aderência às normas e identificando possíveis desvios.

O Grupo CBO se destacou entre os cinco melhores do PEO-TRAM, reforçando seu desempenho em segurança, meio ambiente e gestão operacional.

Excelência a bordo

Em 2024, o Programa de Excelência Fita Azul alcançou um novo nível de maturidade, adotando critérios mais rigorosos e uma análise sistêmica dos processos que asseguram a operacionalidade das embarcações. O programa é inovador no segmento *offshore* e tem como principal objetivo incentivar os colaboradores marítimos a aprimorarem processos, desenvolver pessoas e garantir a sustentabilidade dos resultados — além de atuar como um guia essencial para a prevenção e redução de acidentes.

O Fita Azul é um selo de reconhecimento ao alto desempenho operacional e de segurança das equipes nas nossas embarcações.

Estruturado nos pilares Meios e Resultados o Fita Azul avalia o nível de excelência operacional das embarcações a partir de dois critérios:

Meios – análise dividida em duas etapas: 1) Autoavaliação realizada pela tripulação a bordo; 2) Avaliação técnica conduzida por especialistas, com foco em quatro categorias-chave: gente e gestão, processos operacionais, manutenção e QSMS.

Resultados: reúne indicadores de *performance* em uma ferramenta denominada GYRO, que compila métricas de diferentes áreas, avaliando a aderência das embarcações ao planejamento estratégico do Grupo CBO.

De acordo com o regulamento do Programa Fita Azul, as embarcações que atingirem o índice de excelência, com pontuação mínima de 900 pontos em ambos os pilares, recebem o reconhecimento Fita Azul um selo de alto desempenho operacional em segurança. Confira a seguir as embarcações reconhecidas em 2024:



Embarcações **Fita Azul 2024**



CBO Copacabana



CBO Mistral



AH Liguria



AH Varazze



CBO Itajaí



CBO Oceana



CBO Arpoador



Delta Commander



CBO Endeavour



CBO Wiser

Logística

A área de Logística da CBO desempenha um papel crucial na operação das embarcações de apoio marítimo, garantindo que todos os produtos e materiais necessários para o funcionamento das unidades estejam disponíveis no momento certo e no local correto: quando atracadas, a distribuição é feita por caminhões; quando fundeadas, lanchas transportam os suprimentos até os navios.

Para garantir o abastecimento eficiente, há uma integração entre armazém, transporte rodoviário e marítimo. Nosso modelo logístico envolve o recebimento, conferência, armazenamento, separação e expedição de produtos essenciais para a operação das frotas. Além disso, sempre que possível, também realizamos a logística reversa, garantindo o correto reaproveitamento e descarte de materiais.

2
aplicativos foram desenvolvidos para ajudar no controle de nosso inventário



Nelson Vicente
GERENTE EXECUTIVO
DE LOGÍSTICA

Entre os destaques de 2024 da área de Logística, está a criação de dois *apps*, o Tag & Track e o Flow Automation, ambos vencedores do Programa Boas Práticas 2024 ([leia à pág. 30](#)). Outra iniciativa importante no ano foi o desenvolvimento do inventário de produtos armazenados. Realizado pela primeira vez na Companhia, já garantiu organização, controle, eficiência e evitou desperdícios. Incluiu cerca de 11 mil SKUs (modelos de produtos). A iniciativa otimizou o dia a dia da empresa e revelou aproximadamente R\$ 3,5 milhões em produtos considerados perdidos.

Medidas para aumentar a eficiência operacional

Outras mudanças de processos contribuíram para a eficiência operacional e redução de custos na logística do Grupo CBO em 2024.

Uma das principais transformações ocorreu no modelo de contratação das lanchas (utilizadas para transporte de pessoas e carga para atendimento às embarcações da frota quando estão no fundeio da Baía de Guanabara). Até 2023, apenas 25% do serviço era contratado de forma fixa, enquanto os outros 75% eram fretes emergenciais (“spot”), que possuem custos mais elevados. Ao longo de 2024, essa proporção evoluiu para 40% de lanchas contratadas e 60% no modelo “spot”, reduzindo despesas e trazendo mais previsibilidade para a operação.

A logística terrestre (transporte de carga) também passou por melhorias significativas. Com o uso de mapas de calor, a operação foi reestruturada para consolidar rotas, reduzindo o número de veículos na estrada, implementando transporte dedicado entre localidades estratégicas e, conseqüentemente, reduzindo o consumo de combustível.

Essa otimização teve um impacto direto nos custos:

Valor médio do
quilômetro rodado
em 2023:

R\$ 22,27

Valor médio do
quilômetro rodado
em 2024:

R\$ 16,60

**Integramos
armazém,
transporte
rodoviário e
marítimo para
garantir um
atendimento
eficiente.**



Inovação e novos negócios

GRI 3-3 – Inovação e novos negócios

A CBO conta com um processo de governança robusto para seus projetos de inovação, alinhando a aprovação dos investimentos à macroestratégia da empresa. A evolução de cada projeto é acompanhada mensalmente nas reuniões de resultados da Companhia.

Em 2024, a CBO alcançou um marco inédito ao obter, junto ao Fundo da Marinha Mercante (FMM), a prioridade para financiamento do projeto de adequação de embarcações e retrofit de motores de combustão utilizando o etanol como combustível. Essa aprovação poderá viabilizar o primeiro projeto de pesquisa e desenvolvimento (P&D) para essa finalidade e reforça o compromisso da empresa com a inovação e a redução de emissões no setor naval. Com os recursos já garantidos, avançamos nas conversas com potenciais parceiros estratégicos, como fabricantes de motores, fornecedores de combustíveis, operadores e sociedades classificadoras, para viabilizar o desenvolvimento da tecnologia. A participação ativa da equipe de Inovação nesse processo foi um fator decisivo para a evolução da iniciativa, ampliando a visão da empresa sobre descarbonização – indo além da compensação de emissões e avançando no desenvolvimento de soluções efetivas para a redução do impacto ambiental.

A hibridização das embarcações ([veja na página 44](#)) é uma das estratégias inovadoras do Grupo CBO para reduzir a pegada de carbono no setor naval.

Após a parceria que possibilitou à CBO receber uma embarcação já dotada de sistema híbrido com baterias, o Delta Commander, avançamos ainda mais: adquirimos um sistema de bateria e realizamos a conversão de uma embarcação, o CBO Wisser. As baterias são um elemento-chave para o futuro

verde do setor naval, pois não apenas armazenam eletricidade de forma inteligente, gerando economia de combustível, redução nos custos de manutenção de motores e aumento da segurança operacional, mas também servindo como potencializadoras para outras fontes de geração de energia limpa e sustentável.

O uso da conexão de energia de terra também pode contribuir para a redução do consumo de energia e combustíveis quando os navios estão atracados. Hoje, as embarcações costumam permanecer, em média, 30 dias por ano nos portos, período em que cada navio gera cerca de 300 toneladas de CO₂ devido ao consumo de *diesel*. Com o abastecimento elétrico e a possibilidade de armazenar o excedente de energia, nossa área de pesquisa e desenvolvimento estima uma economia de aproximadamente 110 mil litros de *diesel* por embarcação ao ano.

Agora, a prioridade é consolidar essa iniciativa. Como se trata de um projeto de longo prazo, a fase atual é de avaliação de desempenho: medir os resultados, entender os impactos e analisar se vale a pena continuar investindo na tecnologia de baterias.



Eduardo Marquez
GERENTE DE ENGENHARIA



André Trintini
COORDENADOR DE INOVAÇÃO



A hibridização da frota, com o Delta Commander e o CBO Wiser, reforça o pioneirismo do Grupo CBO em soluções que reduzem a pegada de carbono no setor marítimo.

Em 2025, a CBO seguirá acompanhando essa evolução para fundamentar decisões estratégicas e garantir que os investimentos em inovação contribuam efetivamente para a eficiência e a descarbonização da frota.

Conheça os avanços de outros projetos da área de pesquisa e desenvolvimento em 2024:

Telemetria

A telemetria é um sistema de monitoramento remoto das embarcações que permite acompanhar, em tempo real, o desempenho das máquinas. Capaz de antecipar falhas, otimizar processos e reduzir riscos, essa tecnologia vem evoluindo continuamente no Grupo CBO e, em 2024, atingiu um novo patamar de integração e eficiência operacional.

O sistema, que já permitia monitorar o consumo de combustível e as condições dos equipamentos, foi aprimorado para uma plataforma unificada, consolidando informações de diferentes áreas, como manutenção e operações. A expansão para mais embarcações e a inclusão de novos parâmetros possibilitarão, futuramente, um acompanhamento detalhado da potência utilizada, do número de motores operando em cada momento e da carga de cada um, por exemplo.

Além dos ganhos operacionais, a evolução da telemetria fortalece o alinhamento com as metas estratégicas da Companhia, tornando-se uma ferramenta de apoio à gestão.

Realidade aumentada

Em 2024, a CBO implementou o projeto de realidade aumentada em três embarcações – CBO Manoella, CBO Itajaí e CBO Iguaçu. Utilizando óculos de realidade assistida, a iniciativa permite que especialistas em terra orientem, em tempo real, as tripulações a bordo na identificação e solução de problemas técnicos.

Antes, uma falha poderia demandar horas de navegação até o porto ou deslocamento de equipes técnicas para atendimento *in loco*. Com essa solução, as intervenções são realizadas diretamente a bordo, reduzindo o tempo de resposta e aumentando a eficiência operacional. Além dos ganhos em agilidade e redução de custos com logística e deslocamentos, a tecnologia também gera impacto ambiental positivo ao reduzir emissões de CO₂ associadas ao transporte de especialistas e ao consumo de combustível das embarcações.

Inteligência artificial

Demos início à criação de um sistema baseado em inteligência artificial para análise de requisitos técnicos e aprimoramento de processos internos. O projeto, atualmente em fase de testes, utiliza um *chatbot* que usa LLM (*large language model*) para agilizar a consulta de informações e realizar comparações automáticas de dados, aumentando a eficiência na tomada de decisões.

Nessa fase inicial, uma das principais aplicações é a leitura e análise de requisitos complexos contidos em manuais ou licitações promovidas por clientes. O sistema é treinado para comparar automaticamente as especificações técnicas exigidas com as características da frota da CBO, reduzindo o tempo gasto pelas equipes para avaliar compatibilidades e aumentando a precisão das respostas.

PROGRAMA BOAS PRÁTICAS: inovação acessível a todos

O Programa Boas Práticas segue se consolidando como um importante impulsionador da inovação e da melhoria contínua dentro da Companhia. A iniciativa oferece um espaço para que colaboradores de todas as áreas proponham soluções inovadoras com impactos reais para a operação. Ele dá visibilidade a ideias que surgem no dia a dia das equipes, com grande potencial de transformação. Os projetos inscritos passam por uma banca avaliadora com critérios como escalabilidade, impacto financeiro, inovação e sustentabilidade. O tema é livre, desde que as propostas atendam a parâmetros como segurança e viabilidade de implementação. Ao longo dos anos, diversas iniciativas surgiram dentro do programa e se consolidaram, como o Projeto Visão Verde e a UniCBO, nossa universidade corporativa.

Na edição de 2024, o programa registrou um recorde de 25 projetos inscritos, com a participação de grupos formados por três a cinco profissionais. Confira a seguir os grupos vencedores da última edição:

Com recorde de projetos em 2024, o Programa Boas Práticas impulsionou ideias com alto potencial de transformação.

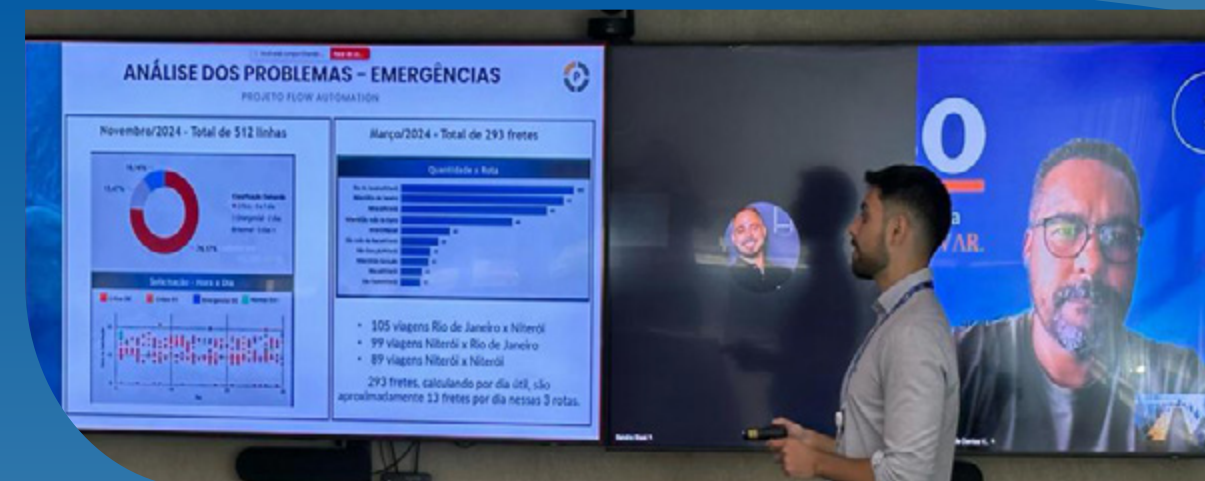
1º lugar: Tag & Track

Visando melhorar o controle e a gestão de estoque, a equipe de Logística desenvolveu um sistema com recursos próprios, baseado em *QR Codes*, permitindo rastrear a localização de cada peça. A iniciativa busca aumentar a eficiência, reduzir desperdícios e compras desnecessárias, além de promover mais transparência e segurança nas informações do estoque.



2º lugar: Flow Automation

O projeto desenvolvido pela área da Logística teve como objetivo agilizar e tornar mais transparente a gestão de demandas por meio de um aplicativo interno, que permite o acompanhamento em tempo real das solicitações de materiais feitas pelas embarcações, melhorando a rastreabilidade e a eficiência do processo. Atualmente utilizado para pedidos emergenciais, o aplicativo será expandido em 2025 para atender também Compras Programadas, integrando-se ao modelo de reabastecimento recorrente.



Desempenho econômico

GRI 3-3 – Desempenho econômico



Destaques dos resultados de 2024

US\$ 6,7 MM

Lucro líquido

US\$ 365 MM

Receita líquida

US\$ 173 MM

Ebitda ajustado

4,1 vezes

Dívida líquida/Ebitda ajustado

80%

Taxa de ocupação da frota

US\$ 649

Backlog

O ano de 2024 foi marcado por desafios relevantes para o setor, refletidos diretamente em nossos resultados. Encerramos o período com uma receita líquida de US\$ 364,5 milhões e um Ebitda de US\$ 173 milhões. Embora esses números representem uma retração em relação a 2023, evidenciam a resiliência do nosso modelo de negócios e a capacidade de adaptação da Companhia em um ambiente de mais complexidade.

Seguimos firmes na construção de bases sólidas para o crescimento sustentável. Em 2024, conseguimos reduzir a dívida líquida em 6,1% em relação ao ano anterior, para US\$ 703 milhões. Nosso índice de dívida líquida/Ebitda ajustado ficou em 4,1 vezes, patamar muito semelhante ao registrado no ano anterior,

refletindo nosso compromisso com a disciplina financeira e a manutenção de uma estrutura de capital equilibrada.

Adicionalmente, geramos um caixa operacional líquido de US\$ 163,8 milhões no ano — um aumento de 17,2% em relação aos US\$ 139,8 milhões registrados em 2023. O desempenho reforça a capacidade da Companhia de gerar recursos de forma consistente, mesmo diante de um ambiente de menor receita.

Também celebramos 35 novos contratos no período — sendo 13 de médio e longo prazos — reforçando a previsibilidade da nossa receita futura. Os novos contratos apresentam taxas médias de diárias superiores às dos contratos encerrados e deverão contribuir positivamente para os resultados já a partir de 2025.

Esse posicionamento se reflete no crescimento do *backlog*, que alcançou US\$ 649 milhões em dezembro, um aumento de US\$ 48 milhões em relação a setembro do mesmo ano. O indicador reforça a confiança dos nossos clientes e parceiros na continuidade e na qualidade dos serviços prestados.

Além disso, mantivemos um alto nível de desempenho operacional, com um *uptime* anual de 96,3%, avanço de 0,9 ponto percentual em comparação a 2023. Também destacamos a contratação de 85% das embarcações da categoria AHTS ao longo do ano, sinalizando a competitividade dos nossos ativos e a eficiência da gestão técnica e comercial.

Em um cenário desafiador, o Grupo CBO manteve disciplina financeira com aumento de sua geração de caixa, competitividade, novos contratos e eficiência da gestão.



Ricardo Luqui
GERENTE DE CONTABILIDADE



Breno Azevedo
GERENTE DE PLANEJAMENTO FINANCEIRO

Valor econômico direto gerado e distribuído

O valor econômico direto gerado e distribuído (EVG&D) é apurado com base no regime de competência. Os dados refletem a atuação da Companhia no mercado específico da indústria de óleo e gás, consolidada sob a CBO Holding. **GRI 201-1**

Valor econômico direto gerado (em R\$ mil) GRI 201-1			
	2022	2023	2024
Total	1.863.649	1.610.666	1.423.798

Valor econômico retido (em R\$ mil) GRI 201-1			
	2022	2023	2024
Total	70.810	66.779	44.795

GRI 2-4 – Os valores referentes aos anos de 2022 e 2023 foram recalculados com o objetivo de promover mais transparência e alinhamento metodológico com os critérios atualizados de reporte.

Valor econômico distribuído (em R\$ mil) **GRI 201-1**

	2022	2023	2024
Receitas			
Prestação de serviços e afretamento	2.018.502	2.129.041	2.197.374
Outras receitas líquidas	66.870	84.848	100.079
Comissões sobre contrato de embarcações	0	0	0
	2.085.372	2.213.889	2.297.453
Insumos adquiridos de terceiros			
Custos dos serviços prestados	(345.488)	(380.156)	(378.513)
Materiais, energia, serviços de terceiros e outros	(97.890)	(97.592)	(149.820)
	(443.378)	(477.748)	(528.333)
Valor adicionado (consumido) bruto	1.641.994	1.736.141	1.769.120
Depreciação, amortização e <i>impairment</i>	(586.383)	(605.156)	(617.839)
Valor adicionado (consumido) líquido pela entidade	1.055.611	1.130.985	1.151.281
Valor adicionado recebido em transferência			
Resultado da equivalência patrimonial	0	0	0
Receitas financeiras e derivativos	45.624	41.979	122.451
Variação cambial ativa	762.414	437.702	150.066
Valor adicionado total a distribuir	1.863.649	1.610.666	1.423.798
Distribuição do valor adicionado			
Pessoal e encargos			
Salários	(367.106)	(393.223)	(410.487)
Benefícios	(152.251)	(167.205)	(196.993)
FGTS	(31.676)	(34.002)	(32.309)
Impostos, taxas e contribuições			
Federais correntes	(194.726)	(220.766)	(213.745)
Federais diferidos	(46.773)	(43.512)	56.893
Estaduais	(109)	(234)	(773)
Municipais	(5.204)	(4.854)	(2.805)
Juros, despesas bancárias, derivativos e outros	(241.153)	(270.293)	(317.111)
Aluguéis de imóveis, equipamentos e veículos	(2.616)	(4.603)	(7.748)
Variação cambial passiva	(751.224)	(405.195)	(253.925)
Lucro líquido / prejuízo do exercício	(70.810)	(66.779)	(44.795)
Valor Adicionado Distribuído	(1.863.649)	(1.610.666)	(1.423.798)

Composição acionária

Finarge – Armamento
Genovese SRL
5,60% • 7.763 ações

Pátria Infraestrutura Brasil FIP
Multiestratégia¹
2,04% • 2.822 ações

Vinci Capital Partners II H³
37,76% • 52.344 ações

Total
100%
138.622 ações

BNDES Participações S.A.²
18,88% • 26.172 ações

Pátria Infraestrutura FIP
Multiestratégia
35,72% • 49.522 ações



¹ O Pátria Infraestrutura Fundo de Investimento em Participações é um fundo de investimento em participações sob a forma de condomínio fechado de acordo com a instrução CVM 391 e administrado pela Pátria Infraestrutura Gestão de Recursos Ltda.

² BNDES PARTICIPAÇÕES S/A – “BNDESPAR” é uma sociedade por ações, constituída como Subsidiária Integral da Empresa Pública BANCO NACIONAL DE DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO E SOCIAL – BNDES e rege-se pelo estatuto e pela legislação aplicável às sociedades anônimas.

³ A Vinci Capital Partners II H é um fundo de investimento em participações sob a forma de condomínio fechado de acordo com a instrução CVM 391 e administrado pela Vinci Capital Gestora de Recursos Ltda.

4

Gestão ASG

Estratégia **ASG**

A nossa abordagem ASG (ambiental, social e de governança) vai além do cumprimento de requisitos: buscamos evoluir constantemente, incorporando as melhores práticas para garantir um crescimento sustentável e responsável. Por isso, adotamos diretrizes ASG para nortear nossas decisões e reforçar o compromisso da Companhia com a sustentabilidade.

A governança corporativa tem um papel fundamental na implementação da nossa estratégia ASG, refletindo o compromisso da alta direção com esse pilar estratégico. Tanto que ASG é um dos três pilares que compõem nossas diretrizes estratégicas:

- 1º **Crescimento, rentabilidade e desalavancagem;**
- 2º **Excelência operacional;**
- 3º **ASG.**

Para consolidar essa atuação, em 2020 iniciamos nosso Programa ASG, estruturando uma matriz de materialidade com 13 temas prioritários ([leia mais à pág. 10](#)), alinhados aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Organização das Nações Unidas (ONU) e considerando as perspectivas dos nossos *stakeholders* internos e externos.

Nossa estratégia ASG evolui com o propósito de reduzir impactos ambientais e promover o desenvolvimento social.

Queremos evoluir sempre, e nossa atuação no campo ambiental reflete essa intenção. Se inicialmente estávamos focados na compensação das emissões de gases de efeito estufa, recentemente nossa estratégia passou a priorizar a neutralização e a redução efetiva do impacto ambiental.

Adotamos medidas para o uso dos recursos naturais, priorizando a redução do consumo de não renováveis e a minimização dos impactos ambientais, como é possível verificar em exemplos apresentados ao longo desta publicação.

No aspecto social, trabalhamos para garantir que nossos colaboradores se sintam seguros e satisfeitos em suas funções, promovendo um ambiente de trabalho saudável, justo, diverso e inclusivo. Além disso, atuamos junto à comunidade, desenvolvendo projetos e ações sociais para fortalecer as regiões onde estamos presentes.

Para reforçar essa cultura, realizamos, em novembro de 2024, a 2ª Semana ASG, reunindo 758 participantes, entre colaboradores e fornecedores. O evento promoveu reflexões, trocas de conhecimento e incentivo para avançarmos ainda mais em nossa jornada sustentável.



Marcella Lessa
GERENTE DE QSMS ESTRATÉGICO

Estrutura de governança ASG

Para fortalecer nossa estratégia ASG, contamos com uma estrutura de governança bem definida, que inclui a Presidência, Diretoria, Gerentes Executivos e representantes de diversas áreas. Esse modelo garante uma gestão integrada e eficaz dos nossos compromissos com a sustentabilidade.

Diretrizes do Programa ASG

Nosso compromisso com as questões ambientais, sociais e de governança é continuamente reforçado junto às equipes, assegurando alinhamento com nossos valores e promovendo uma cultura organizacional voltada para a sustentabilidade. As políticas relacionadas aos temas materiais de ASG são amplamente comunicadas por meio de nossos canais internos, como *e-mail*, News Corporativa do Grupo CBO e intranet, além de treinamentos oferecidos pela Universidade CBO.

Nossa agenda inclui treinamentos obrigatórios sobre temas essenciais, como [Política de Sustentabilidade](#); [Política Anticorrupção](#); [Política de Diversidade e Inclusão](#); [Política de Segurança da Informação](#); Política de Qualidade, Segurança, Saúde e Proteção Ambiental; além do [Código de Conduta Ética](#). Essas diretrizes se aplicam a toda a força de trabalho do Grupo. Além dessas políticas, outras normas e ferramentas suportam o Programa ASG, como o Manual do Programa ASG, o Canal de Ética e a [Política de Reporte de Denúncias e Não Retaliação](#). **GRI 2-23**

Buscamos garantir ainda que nossos *stakeholders* externos tenham acesso a essas informações por meio do *site* institucional e dos contratos comerciais firmados com fornecedores e clientes.

Comissão Diretora



Leonardo Veras

Gerente executivo de Qualidade, Saúde, Meio Ambiente e Segurança (QSMS), responsável pela vertente AMBIENTAL



Darcy de Paula

Diretor de RH, responsável pela vertente SOCIAL



Ricardo Wagner

Gerente executivo jurídico, responsável pela vertente GOVERNANÇA

Fóruns e grupos de trabalho

- Fórum de Trabalho de Gestão de Fornecedores
- Fórum de Trabalho de Inovação e Novos Negócios
- Fórum de Trabalho de Operações
- Fórum de Trabalho Diversidade & Inclusão e Relacionamento com Comunidade
- Grupo de Trabalho ASG

Meta pública SOCIAL

META:

Alcançar 50% de mulheres em nosso quadro de empregados até 2035.

STATUS:

Em 2024, alcançamos 16,3%.

As diretrizes do Programa ASG reforçaram valores da CBO e integraram toda a força de trabalho.

Compromisso com o meio ambiente e a comunidade

Gestão ambiental

O Grupo CBO tem a responsabilidade ambiental como um de seus pilares, comprometendo-se com a mitigação de riscos, a conservação do meio ambiente e a proteção da biodiversidade. Além de possuímos a certificação ISO 14001, que estabelece diretrizes para um sistema de gestão ambiental eficaz, atuamos com rigor para minimizar impactos e promover práticas sustentáveis em nossas operações. As diretrizes que orientam e suportam o nosso trabalho e as iniciativas que reforçaram esse compromisso em 2024 são o Manual do Programa ASG, a [Política de Sustentabilidade](#) e a Política de Qualidade, Segurança, Saúde e Proteção Ambiental.

O novo Índice Ambiental reforçou nossa gestão de impactos, por meio de indicadores monitorados mensalmente.

Prevenção a poluição (água, resíduos e efluentes)

GRI 3-3 – Prevenção à poluição

Acreditamos que a prevenção da poluição vai além da conformidade com normas e regulamentos – é uma responsabilidade diária para proteger os oceanos e minimizar impactos ambientais. Esse compromisso é refletido em nosso Programa ASG. Com processos já estabelecidos e em constante aprimoramento, buscamos soluções que reduzam resíduos, otimizem recursos e promovam práticas mais sustentáveis em nossas operações.

Para fortalecer a gestão dos impactos negativos reais relacionados à poluição, criamos em 2024 o Índice Ambiental, composto por três indicadores monitorados mensalmente por meio do Programa Visão Verde ([saiba mais na página 41](#)).

Os aprendizados gerados por esse processo mostraram a necessidade de intensificar o engajamento da equipe a bordo com os processos relacionados aos indicadores ambientais, como redução do consumo de combustível e minimização do desembarque de água oleosa. Como resposta, reforçamos o uso do separador de água e óleo, e incorporamos essas lições em nossos Alertas de SMS, treinamentos, DSMS e políticas internas.

Gestão de resíduos GRI 306-1, 306-2, 306-3

A gestão de resíduos tem ganhado espaço nas nossas frentes de atuação ambiental. Em dezembro de 2024, lançamos uma campanha interna para reduzir o uso de copos plásticos nas áreas administrativas, com a distribuição de canecas reutilizáveis. A ação impactou diretamente 546 colaboradores na sede e 36 na Base Macaé, marcando um primeiro passo de conscientização, com expansão prevista para as embarcações em 2025.

Os impactos positivos reais nas nossas operações incluem a redução do volume de resíduos destinados a aterros, com o fortalecimento de práticas de reaproveitamento e reciclagem. Esse avanço contribui para a economia circular e abre novas oportunidades de negócio, por meio de parcerias voltadas à inovação em tecnologias ambientais.

Já os impactos negativos potenciais estão relacionados aos riscos de contaminação do solo e da água em caso de falhas operacionais, vazamentos ou descarte incorreto de resíduos — o que reforça a importância de medidas preventivas e de um acompanhamento constante.



Jéssica Maria dos Reis
ASSISTENTE ADMINISTRATIVO

Os resíduos gerados pela Companhia têm origem, principalmente, na entrada de materiais — como embalagens e produtos químicos— e no uso desses insumos durante as operações. As embarcações são as principais responsáveis por esse volume, já que demandam o consumo contínuo de materiais, muitos deles classificados como perigosos, como óleos lubrificantes, tintas e outros produtos químicos.

A aquisição desses itens resulta também em grande quantidade de embalagens, que são descartadas conforme sua classificação, seguindo a sistemática definida no Plano de Gerenciamento de Resíduos Sólidos (PGRS) da Companhia. Esse plano segue os critérios da norma ABNT NBR 10004/2004, que classifica os resíduos conforme sua periculosidade.

Nas bases administrativas, os resíduos variam conforme as atividades locais. Na Sede Niterói, por exemplo, há geração tanto de resíduos administrativos quanto de resíduos perigosos, devido a pequenas manutenções. A unidade também conta com um ambulatório, que gera resíduos de serviços de saúde (RSS), e um refeitório, que produz majoritariamente resíduos orgânicos. Já na base de Macaé, a geração é essencialmente de resíduos não perigosos, vindos da rotina administrativa.

A Companhia conta com uma empresa especializada para o gerenciamento completo dos resíduos — da coleta à destinação final. O processo envolve a coleta de dados, classificação, pesagem e monitoramento de fluxo. Também são realizadas análises de impacto ambiental, com medidas preventivas e

corretivas para minimizar os riscos associados ao descarte rotineiro ou acidental. A conscientização interna é reforçada por campanhas educativas sobre a segregação correta dos resíduos, promovidas como parte das ações contínuas de educação ambiental e treinamento dos colaboradores.

Como parte de sua estratégia ambiental, a Companhia implementou em toda a frota o Programa Visão Verde, que foi um dos vencedores do Programa Boas Práticas ([leia mais à pág. 41](#)). Seu foco está na redução da geração de resíduos nas embarcações, aumento da reciclagem e incentivo ao consumo consciente.

Tanto nas embarcações quanto nas bases administrativas, os resíduos são armazenados temporariamente de forma adequada e encaminhados para destinação final sustentável, com prioridade para alternativas que evitem o envio a aterros e favoreçam a reinserção no ciclo produtivo.

Resíduos gerados (em toneladas) <small>GRI 306-3</small>		
	2023	2024
Resíduos perigosos	2.801,89	3.724,73
Resíduos não perigosos	783,59	951,53
Total	3.585,48	4.676,26

Em 2024, a Companhia gerou 3.724,73 toneladas de resíduos perigosos e 951,53 toneladas de resíduos não perigosos. O levantamento considerou o total de resíduos gerados pela empresa ao longo de 2024, exceto efluentes sanitários e oleosos, provenientes das embarcações e das bases administrativas. Os dados foram obtidos a partir do Sistema MTR do Inea e do sistema de gerenciamento do fornecedor de resíduos.

Implementamos o Programa Visão Verde em toda a frota, com foco na redução de resíduos nas embarcações e reciclagem.

Peso total de resíduos não destinados para disposição final <small>GRI 306-4</small>		
Resíduos não perigosos		
	2023	2024
Papel reciclável	26,52	31,09
Óleo vegetal	0	4,01
Plástico reciclável	44,79	54,51
Metal reciclável	69,9	119,45
Embalagem cartonada	2,17	2,88
Vidro	6,27	8,46
Efluente sanitário	247,95	403,88
Madeira	88,9	196,55
Resíduo orgânico	31,31	1,3
Resíduo da caixa de gordura	28,06	8,23
Resíduos de construção civil (RCC)	18,93	69,04
Resíduos biodegradáveis de cozinha	0	51,95
Efluente sanitário	0	403,88,
Outros`	0	0,18
Total	317,71	951,53

Peso total de resíduos não destinados para disposição final GRI 306-4

Resíduos perigosos	2023	2024
Toner de impressão	0,32	0,18
Tambores metálicos de 200 litros	68,45	0
Água oleosa	1.268,23	1.348,24
Lama de perfuração		
Fluido de perfuração	295,78	0246,52
Óleo lubrificante usado	712,16	0
Efluente industrial	48,78	326,66
Produtos químicos	156,3	36,31
Resíduos contaminados por óleo e/ou produtos químicos	204,8	375,22
Pilhas e baterias	0,08	0,16
Medicamentos vencidos ou fora de uso	0,66	0,52
Sinalizadores pirotécnicos	0,11	0,26
Resíduos eletrônicos	6,76	9,69
Resíduo oleoso	0	902,76
Embalagens plásticas contaminadas	3,3	70,82
Embalagens de <i>spray</i> /aerossol	0,86	0,68
Infectante	0	0,16
Total	3.017,91	3.318,45

Nota: os dados foram extraídos dos sistemas de emissão de manifestos. A Companhia dispõe da IT-015 Gerenciamento de Resíduos e Efluentes que institui o Plano de Gerenciamento de Resíduos Sólidos – PGRS e o Plano de Gerenciamento de Resíduos de Serviços de Saúde – PGRSS além de definir as orientações para o correto gerenciamento de efluentes aplicáveis às embarcações e bases administrativas. Todas as retiradas de resíduos seguem a sistemática definida nos procedimentos internos e nas diretrizes estabelecidas pelos órgãos ambientais competentes.

Nos casos em que a retirada de resíduos ocorre no estado do Rio de Janeiro, a empresa gerenciadora utiliza a sistemática de emissão de manifestos do Inea (Instituto Estadual do Ambiente). Nos demais estados, adota-se a sistemática do SINIR (Sistema Nacional de Informações sobre a Gestão de Resíduos Sólidos). Ambos os processos contam com sistemas de rastreabilidade completos, permitindo o monitoramento desde a coleta e pesagem na base do destinatário até a efetiva destinação final dos resíduos.

Peso total de resíduos destinados para disposição final GRI 306-5

	2023	2024
Coprocessamento	112,48	0
Rejeito – lixo comum	0	155,63
Compostagem	34,49	0
Total	624,79	155,63
Reciclagem	178,72	0
Reutilização	18,93	0
Tratamento de efluentes	280,17	0

Não houve destinação de perigosos a aterro ou à disposição final.

Peso total de resíduos não perigosos destinados para disposição final, por operação de disposição GRI 306-5

Peso total fora da organização	2023	2024
Confinamento em aterro	158,79	155,63
Total	158,79	155,63

A Companhia prioriza destinações ambientalmente adequadas para seus resíduos, evitando o envio a aterros sanitários sempre que possível.

Gestão de água e efluentes GRI 303-2, 303-4, 303-5

A Companhia realiza o descarte de água e efluentes líquidos na rede coletora de esgoto ou, quando aplicável, no mar, em conformidade com normas e exigências legais. Todos os parâmetros físicos, químicos e biológicos — como o pH — são monitorados para garantir a segurança ambiental. Todas as instalações operam em locais com requisitos específicos para esse tipo de descarte.

A definição das substâncias prioritárias que merecem atenção baseia-se na diretriz de qualidade da água potável da Organização Mundial da Saúde (OMS). Os limites de descarte seguem as regulamentações ambientais em vigor.

Nas operações *offshore*, os efluentes gerados são prioritariamente tratados a bordo e descartados no mar, conforme os parâmetros estabelecidos por legislações específicas, como a Nota Técnica CGPEG/DILIC/IBAMA nº 01/2011, o tratado MARPOL 73/78 e a Resolução CONAMA nº 430/2011.

Não houve registros de não conformidade com os limites legais de qualidade da água descartada no período coberto por este relatório. As informações relativas ao descarte de efluentes sanitários no mar foram reportadas pelas próprias embarcações.

Alinhados ao ODS 6, atuamos para otimizar o uso da água, reduzir desperdícios e promover a conscientização ambiental entre colaboradores.

Total de descarte <small>GRI 303-4</small>						
	2023			2024		
	Água doce (megalitros)	Outros tipos de água (megalitros)	Total	Água doce (megalitros)	Outros tipos de água (megalitros)	Total
Água do mar <small>GRI 303-4 a.ii</small>	12.712,43	0	12.712,43	0	16.751,23	16.751,23
Total	12,712	0	12,712	0	16,751	16,751

Consumo total de água em megalitros <small>GRI 303-5</small>			
	2022	2023	2024
	Água doce (megalitros)	Outros tipos de água (megalitros)	Água doce (megalitros)
Captação total de água	77,78	96,1	93,309
Descarte total de água	13,24	18,67	16,751
Consumo de água	64,54	77,43	110,06

Durante o período deste relato, o armazenamento de água foi não identificado como causador de um impacto significativo relacionado à água.

Resiliência hídrica

Em 2024, lançamos o Programa de Resiliência Hídrica, com o objetivo de otimizar o uso da água, reduzir o desperdício e fortalecer a conscientização ambiental entre os colaboradores, além de manter o alinhamento com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU (ODS 6 – Água potável e saneamento).

O slogan da campanha – Resiliência Hídrica – O desperdício pode ser a gota d’água – foi lançado no Dia Mundial da Água (22 de março) para tornar o momento mais simbólico e incentivar as equipes a adotarem hábitos mais responsáveis no consumo desse recurso, além de reforçar que as ações coletivas geram resultados mais significativos.

A campanha incluiu o envio de Pílulas de Conhecimento, com temas educativos sobre o uso racional da água e seus impactos socioambientais, e estimulou uma competição saudável entre as embarcações, que foram pontuadas de acordo com seus resultados nessa campanha dentro do Programa de Excelência da Companhia, o Fita Azul.

Programa Visão Verde CBO

Resultados de 2024

GRI 3-3 – Prevenção à poluição

O Programa Visão Verde CBO tem foco nas embarcações da Companhia e promove a redução do consumo de água, da geração de resíduos e o uso consciente de insumos. Além disso, incentiva a coleta seletiva, o aumento da reciclagem e a adoção de condutas sustentáveis para a preservação dos recursos naturais.

Desde sua implementação, em 2020, o programa permite acompanhar o engajamento das tripulações e alcançar resultados cada vez mais consistentes, reforçando a sustentabilidade como um dos valores da Companhia.

O programa estimula a realização de campanhas de reciclagem, uso consciente da água e redução do desembarque de água oleosa. Além disso, avalia a eficácia dessas ações com base em três indicadores principais:

IRH – Índice de Recursos Hídricos

Monitora o consumo de água per capita a bordo;

IER – Índice de Eficiência de Reciclagem

Avalia o percentual de resíduos efetivamente destinados à reciclagem;

VAOD – Volume de Água Oleosa Desembarcada

Mede a eficiência das ações para redução do desembarque de água oleosa das embarcações da frota.

Resultados de 2024:

IRH

(Índice de Redução do Consumo de Recursos Hídricos)

META

Redução de 5% em relação ao ciclo anterior

Tolerância: $\leq 8,48 \text{ m}^3$ per capita

• Resultado acumulado: $5,81 \text{ m}^3$ – meta alcançada.

VAOD

(Volume de Água Oleosa Desembarcada)

META

Redução de 5% em relação ao ano anterior

Tolerância: $\leq 38\%$

• Resultado acumulado: 38% – meta alcançada.

IER

(Índice de Eficiência de Reciclagem)

META

67,06% (aumento de 5% em relação ao ano anterior)

• Resultado acumulado: 59% – meta não alcançada.

Embora o IER não tenha alcançado a meta estabelecida, o acompanhamento contínuo e as iniciativas em curso visam fortalecer a gestão de resíduos e ampliar os índices de reciclagem ao longo do tempo.



Destaques 2024



1º Lugar: CBO Ipanema



2º Lugar: CBO Itajaí



3º Lugar: CBO Wave

Tripulações vencedoras do Programa Visão Verde CBO

As tripulações das embarcações CBO Ipanema, CBO Isabella, CBO Wave e CBO Itajaí implementaram iniciativas sustentáveis que refletem o compromisso com os objetivos do Programa Visão Verde. Essas ações destacam-se por seu impacto positivo na redução do consumo de recursos e na gestão de resíduos, alinhando as operações com as diretrizes ambientais da Companhia.

Em reconhecimento ao empenho dos envolvidos no Programa Visão Verde 2024, a CBO promoveu o plantio de 150 mudas nativas da Mata Atlântica, com certificação nominal para cada tripulante e cliente, em uma ação realizada em parceria com a Reserva Ecológica de Guapiaçu (REGUA), localizada em Cachoeiras de Macacu (RJ).

O CBO Ipanema, vencedor do Programa Visão Verde, promoveu ações para melhorar a gestão de resíduos e reduzir o consumo de água.

CBO Ipanema

A tripulação desenvolveu a campanha Tripulante Visão Verde em que um tripulante é designado para a verificação diária dos coletores e, nos momentos de retirada de resíduos no Terminal da Brasco, fica responsável pela coleta, verificação e segregação dos resíduos dos camarotes. A conscientização foi reforçada com reuniões integradas ao cronograma de treinamentos a bordo, e adesivos foram instalados para alertar os tripulantes sobre o destino correto dos resíduos plásticos.

Além disso, a tripulação adotou medidas para reduzir o consumo de água:

Programa Fiel do Macacão: um tripulante fica responsável por lavar os macacões quando houver quantidade suficiente, evitando lavagens avulsas, frequentes e desnecessárias.

Programa Caça Vazamentos: inspeções são realizadas em todos os pontos de água doce do navio, como camarotes, casario e convés principal, eliminando locais com gotejamento.

CBO Wave

Além de iniciativas como a substituição dos copos plásticos por canecas e alterações na rotina de lavanderia para reduzir o consumo de água, a embarcação passou a utilizar sal azedo para a baldeação no madeirame do convés principal. O sal é eficaz para limpar e remover óleo, reduzindo o consumo de água e aumentando a segurança a bordo, já que o piso se torna menos escorregadio.

CBO Isabella

O time implementou o Programa ECO MAR 3.0, com o plano de reduzir significativamente o volume de lixo comum gerado a bordo e de aumentar a quantidade de resíduos recicláveis segregados corretamente.

CBO Itajaí

A tripulação eliminou completamente o uso de copos descartáveis e promoveu campanhas internas de conscientização sobre o uso responsável da máquina de lavar, chuveiros e consumo geral de água.

Biodiversidade marinha GRI 3-3 – Biodiversidade marinha

O tema está em fase de mapeamento, com foco na identificação de oportunidades de parceria com instituições que desenvolvam projetos voltados à conservação da biodiversidade nas nossas áreas de operação. Até o momento, não há medidas gerenciais implementadas para aferição de impactos positivos reais.


Foram identificados impactos potenciais positivos das operações sobre espécies marinhas, como a adoção de tecnologias que reduzem o ruído submarino e sistemas que evitam colisões com mamíferos marinhos. Também se destaca a conservação de habitats com a redução de descargas de resíduos. Entre os impactos reais positivos, estão a adoção de práticas sustentáveis nas operações, gestão eficiente de efluentes e monitoramento contínuo de espécies invasoras nos cascos das embarcações, temas tratados ao longo do relatório.

Por outro lado, foram mapeados impactos negativos potenciais, como colisões com mamíferos marinhos, alteração de habitats sensíveis, risco de poluição da água, ruído submarino com impacto na fauna, introdução de espécies invasoras e mudanças na biodiversidade que afetam recursos pesqueiros e comunidades costeiras. Entre os impactos negativos reais, destacam-se interferências sonoras ainda geradas por algumas embarcações, riscos de pequenos vazamentos e pressão sobre áreas de conservação.

As embarcações da Companhia possuem Dotação Clean (certificação DNV), que contribui para a eficiência dos motores e redução de ruídos, vibrações e descargas marítimas. São realizadas manutenções preventivas em equipamentos críticos, como separador de água e óleo e estação de efluentes sanitários, garantindo tratamento e descarte adequados.

Também são feitas inspeções periódicas para verificar a presença de espécies exóticas invasoras nos cascos, como o coral-sol, que é removido e descartado corretamente. Por meio da Avaliação de Aspectos, Impactos, Perigos e Riscos (AIPR), a Companhia gerencia seus aspectos ambientais e define controles para prevenção e mitigação de impactos.

A Companhia não possui histórico de áreas afetadas por suas atividades.



Com a transição para uma operação mais sustentável, a CBO reduziu o consumo de combustível e as emissões de CO₂.

Mudanças climáticas

Iniciativas para mitigação e redução de GEE

GRI 3-3 – Mudanças climáticas

A transição para uma operação mais sustentável tem avançado no Grupo CBO. Em 2024, a empresa se destacou como pioneira na indústria ao colocar em operação a primeira embarcação híbrida do apoio marítimo no Brasil, o PSV Delta Commander, e ao concluir a conversão do CBO Wisser para um sistema híbrido, em parceria com a Wärtsilä, fabricante finlandesa de motores para navios. Essas iniciativas reforçam nosso compromisso com a redução das emissões de gases de efeito estufa (GEE) e consolidam seu papel de liderança em sustentabilidade e inovação no setor (leia mais nos capítulos [“Excelência Operacional”](#) e [“Inovação e novos mercados”](#)).

Embarcações híbridas, com uso de sistema híbrido de bateria, é uma das nossas iniciativas para redução das emissões de gases de efeito estufa.

A hibridização do CBO Wisser já apresenta resultados promissores, como os descritos a seguir, mas a análise de desempenho ao longo do tempo proporcionará dados mais robustos e conclusivos:

- **Redução no consumo de combustível**, trazendo significativa economia operacional;
- **Diminuição nas emissões de CO₂**, além da redução de emissões associadas à manutenção;
- **Redução do número de horas de operação dos motores**, prolongando sua vida útil e diminuindo custos de manutenção;
- **Otimização da gestão energética**, permitindo mais flexibilidade operacional;
- **Diminuição nos custos operacionais**, reforçando a competitividade da CBO.



Simonne Silva
ESPECIALISTA EM SUSTENTABILIDADE

Além dos processos de hibridização, a área de pesquisa e desenvolvimento do Grupo CBO, mirando nos médio e longo prazos, está sempre atenta a projetos voltados para combustíveis alternativos que ao mesmo tempo elevem a eficiência energética e reduzam as emissões dos barcos. No momento, destacam-se os testes com a célula de combustível a etanol e o desenvolvimento do motor de combustão a etanol.

Se até 2023 a empresa fazia a compensação das emissões de gases de efeito estufa provenientes da queima de combustível de suas embarcações (escopos 1 e 3) por meio da compra de créditos de carbono, em 2024 promoveu uma mudança em sua estratégia, optando por atuar efetivamente na redução e mitigação das emissões.

Desde 2022, a CBO já neutraliza as emissões de escopo 2, que correspondem ao consumo de energia elétrica em suas instalações administrativas (Niterói, São Gonçalo e Macaé). Isso é possível graças à compra de energia 100% renovável, certificada por I-RECs. A parceria com a Enel Trading, do Grupo Enel, tem sido essencial nesse processo e ajuda a impulsionar a transição para um setor de navegação mais sustentável.

Esse conjunto de iniciativas nos levou à conquista, pelo terceiro ano, do Selo Ouro no GHG Protocol, reconhecimento pelo atendimento pleno aos critérios de transparência e precisão na gestão de GEE, com um inventário completo que segue os mais altos padrões de qualidade sendo auditado por terceira parte acreditada.

Total de energia consumida em 2023 foi de 40.378,7 GJ; em 2024, 3.704.698,86 GJ.

Consumo de energia por fonte (GJ) <small>GRI 302-1</small>		
	2023	2024
Gasolina (em litros)	101.350,56	498,15
Etanol (na gasolina)	25.936,42	127,48
Diesel (em litros)	4.343.745,32	552.862,86
Biodiesel (no diesel)	450.553,50	67.065,09
GLP (em quilos)	507,71	439,57
Óleo combustível (em litros)*	182,78	17.657,70
Etanol (em litros)	111,67	45,96
Total de combustíveis não renováveis	4.445.786,37	571.458,28
Total de combustíveis renováveis	476.601,59	67.238,53

* Em "Óleo combustível" foi considerado o consumo de óleo lubrificante.

Consumo de energia por fonte <small>GRI 302-1</small>						
	2022		2023		2024	
	Kwh	Gigajoule	Kwh	Gigajoule	Kwh	Gigajoule
Eletricidade	5.364	19,31	1.944.197,05	6.999,11	1.580.499,31	5.689,80
Total	5.364	19,31	1.944.197,05	6.999,11	1.580.499,31	5.689,80

GRI 2-4 - Alteração da metodologia de cálculo em 2023, de Mwh para Kwh, valor ajustado para Kwh.

Total de energia consumida dentro da organização (GJ) <small>GRI 302-1</small>	
	2024
Combustíveis não renováveis consumidos	571.458,28
Combustíveis renováveis consumidos	67.238,53
Eletricidade, aquecimento, resfriamento e vapor adquiridos para consumo	5.689,80
Total	577.194,04
Total de combustíveis renováveis	476.601,59

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).

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

Consumo de energia fora da organização (GJ) <small>GRI 302-2</small>		
	2023	2024
Diesel (em litros)	39.530,92	3.356.542,62
Biodiesel (no diesel)	506,43	348.156,24
Óleo combustível (em litros)	341,35	0
Etanol (em litros)	0	0
Total	40.378,7	3.704.698,86

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).

Os valores de *diesel*, biodiesel, etanol e óleo combustível são contabilizados por quilômetro rodado dos veículos. Ainda não possuímos esses valores em litros, que estão sendo mapeado para o próximo ciclo. **GRI 2-4 – Valores de diesel** foram recalculados e corrigidos no ano de 2023.



Emissões

Emissões escopo 1 GRI 305-1

	2023		2024	
	Emissões totais (tCO ₂ e)	Emissões biogênicas (toneladas)	Emissões totais (tCO ₂ e)	Emissões biogênicas (toneladas)
Combustão estacionária	7,68	0	15,9	0
Combustão móvel	28.287,70	0	46.954,63	47,35
Emissões fugitivas	33.946,36	0	29.819,87	3.704.698,86
Total	62.241,74	0	76.790,39	47,35

Nota: as emissões incluem dióxido de carbono (CO₂), metano (CH₄) e hidrofluorcarbonetos (HFCs). O ano-base é 2023 (ano anterior ao de relato), utilizado apenas para fins comparativos, já que a empresa ainda não possui meta formal de redução de emissões. O total de emissões de escopo 1 no ano-base foi de 76.790,39 tCO₂e. A abordagem de consolidação utilizada foi a de controle operacional, com metodologia baseada no GHG Protocol e fatores de emissão do relatório AR5 do IPCC.

Emissões de escopo 3 desagregadas por categoria GRI 305-3

	2023		2024	
	Emissões totais (tCO ₂ e)	Emissões biogênicas (toneladas)	Emissões totais (tCO ₂ e)	Emissões biogênicas (toneladas)
Transporte e distribuição <i>upstream</i>	95,28	0	0	0
Resíduos gerados nas operações	254,38	0	243,26	27,79
Viagens de negócios	2.152,63	0	2.104,89	9,44
Ativos arrendados <i>downstream</i>	292.023,16	0	0	0
Franquias	0	0	303.525,13	0
Total	294.525,45	0	305.873,28	37,23

Nota: as emissões incluem dióxido de carbono (CO₂), metano (CH₄), óxido nitroso (N₂O) e hidrofluorcarbonetos (HFCs). O ano-base é 2023 (ano anterior ao de relato), utilizado apenas para fins comparativos, já que a empresa ainda não possui meta formal de redução de emissões. O total de emissões de escopo 3 no ano-base foi de 305.873,28 tCO₂e. A metodologia utilizada foi o GHG Protocol, com fatores de emissão baseados no relatório AR5 do IPCC. Em 2024, não foram mensuradas as emissões provenientes de mudanças no uso do solo.

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

	2022			2023			2024		
	Escopo 1	Escopo 2	Escopo 3	Escopo 1	Escopo 2	Escopo 3	Escopo 1	Escopo 2	Escopo 3
Transporte e distribuição <i>upstream</i>	679,80	71,40	0	62.241,74	74,39	295.842,82	76.786,33	88,39	0
Resíduos gerados nas operações	305.873,28	243,26	0	243,26	243,26	27,79	243,26	243,26	27,79
Viagens de negócios	3.021,83	71,40	0	76.538,67	71,40	294.525,45	62.241,67	74,38	294.525,44

Nota: as variações nas emissões de GEE, em especial as reduções observadas, estão diretamente relacionadas a iniciativas de mitigação, sendo também influenciadas pelo aumento no número de funcionários, embarcações e operações. Foram considerados os seguintes gases: dióxido de carbono (CO₂), metano (CH₄), óxido nitroso (N₂O) e hidrofluorcarbonetos (HFCs). O ano-base é 2023, e a metodologia utilizada para o cálculo das emissões foi o GHG Protocol.

Relacionamento com a comunidade

GRI 3-3 – Relacionamento com a comunidade, GRI 413-1

No Grupo CBO, valorizamos profundamente as comunidades ao nosso redor e, com esse compromisso, buscamos parcerias duradouras que contribuam para seu desenvolvimento e empregabilidade. Um exemplo disso é nossa relação com a Fundação Projeto Pescar, iniciada em 2007, que gera ótimos resultados.

O Projeto Pescar tem como objetivo promover a inclusão de jovens em situação de vulnerabilidade social no mercado de trabalho. Destinado a pessoas de 16 a 19 anos, é desenvolvido pela Fundação Projeto Pescar, em parceria com empresas e organizações que oferecem oportunidades de desenvolvimento de habilidades pessoais e técnicas, preparando-os para os desafios do ambiente profissional.

Com foco no desenvolvimento técnico e pessoal, o Projeto Pescar já capacitou 356 jovens, dos quais 136 foram efetivados em nossas operações.

O programa combina fundamentos teóricos e práticos. Cerca de 60% da carga horária é voltada para o desenvolvimento pessoal e aborda temas como cidadania, saúde, autoconhecimento e relacionamentos interpessoais, enquanto o restante é dedicado ao aprendizado técnico relacionado à área de atuação da Companhia. O programa proporciona uma formação equilibrada.

Entre 2007 e 2018, atendemos 312 jovens nas unidades de Niterói e Macaé. Após uma pausa, retomamos o programa em 2021, com o curso de Serviços Administrativos. Em 2024, 15 novos participantes concluíram a formação. Ao longo dessa parceria, já são 26 turmas e 356 jovens capacitados, ampliando suas chances no mercado de trabalho. Desses, 136 foram efetivados na Companhia.

Para o próximo ciclo, nosso objetivo é garantir a conclusão do curso por 100% dos jovens aprendizes admitidos. Para isso, mantemos um acompanhamento contínuo com o apoio do serviço social, orientadores e coordenação do projeto, além de promover alinhamentos regulares com os tutores nas áreas de atuação dos jovens. Também monitoramos a trajetória dos egressos, avaliando sua inserção no mercado como forma de medir a efetividade da iniciativa.



**Camila Cerqueira
e Fernanda Araújo**
ASSISTENTES SOCIAIS

Em parceria com o Projeto Pescar, o Grupo CBO contribui para a inclusão de jovens em situação de vulnerabilidade no mercado de trabalho.



Nossa parceria com a Reserva Ecológica de Guapiaçu: antes e depois

Desde 2022, a CBO mantém uma parceria com a REGUA – Reserva Ecológica de Guapiaçu, contribuindo com ações de restauração da Mata Atlântica por meio do plantio de mudas nativas. Em 2024, seguimos fortalecendo essa iniciativa, que tem como objetivo a recuperação de ecossistemas comprometidos, a proteção de nascentes e a conexão de fragmentos florestais, promovendo maior equilíbrio ambiental na região.

A REGUA atua na conservação da biodiversidade da Bacia do Rio Guapiaçu, com foco na manutenção do ciclo hidrológico, fertilidade do solo, proteção de áreas com risco de enchentes e sequestro de carbono — ações que impactam positivamente a bacia hidrográfica da Baía de Guanabara (RJ).

Ao longo da parceria, a CBO já contribuiu para a recuperação de 3.900 m² de áreas degradadas, reforçando seu compromisso com a preservação dos recursos naturais e com a promoção de ações concretas voltadas à restauração ambiental e ao enfrentamento das mudanças climáticas.



**Por meio de diversas
iniciativas, a CBO tem
contribuído para a
restauração de uma área
na Mata Atlântica.**

4

GESTÃO ASG

Responsabilidade social



Turma do Programa Horizontes



Em 2024, avançamos em iniciativas voltadas ao desenvolvimento humano, inclusão, saúde, segurança e voluntariado corporativo.



Responsabilidade **social**

Em 2024, o Grupo CBO fez avanços significativos em diversas frentes relacionadas ao desenvolvimento de pessoas, diversidade, saúde e segurança. No desenvolvimento de pessoas, estruturamos o Plano de Carreira Mar, garantindo critérios claros para o crescimento dos marítimos, e, por meio do Programa de Praticagem CBO, que contribui para a formação de oficiais para Náutica e Máquinas, que ocorre na Marinha, reforçamos a importância da praticagem a fim de aumentar o número de praticantes. Nossa meta é ter 50% de mulheres na equipe. Em diversidade, além dos desafios da equidade de gênero, ampliamos o Programa Horizontes, promovendo a inclusão de pessoas com deficiência de todas as idades e oferecendo oportunidades de efetivação.

Em saúde e segurança, a criação da Jornada CBO de Fatores Humanos e Organizacionais refletiu uma abordagem mais humanizada e estratégica, ampliando o foco da segurança para incluir a cultura organizacional e os fatores humanos. Esses avanços demonstram nosso compromisso contínuo com a evolução e o bem-estar de nossa equipe.

No ano, também registramos um importante marco com o lançamento do nosso programa de voluntariado corporativo, a Rede Voluntária. Com ele, consolidamos iniciativas que antes aconteciam de forma pontual e descentralizada, fortalecendo nosso compromisso com a responsabilidade social, a cidadania e o engajamento coletivo — criando, assim, uma verdadeira rede de solidariedade e propósito.



Jéssica Soares
GERENTE DE DES. HUMANO,
D&I, COMUNICAÇÃO E GESTÃO



Natália Moreno
GESTORA DE RH ESTRATÉGICO
MAR E RH MOP

Desenvolvimento de pessoas e diversidade

GRI 3-3 - Desenvolvimento de pessoas e diversidade

Um dos nossos principais avanços em 2024 no desenvolvimento de pessoas foi a estruturação do Plano de Carreira Mar, voltado para os marítimos, que representam mais de 70% da nossa força de trabalho. Havia uma necessidade evidente de critérios objetivos para a indicação a cursos de longa duração e promoções. Agora, as movimentações seguem normativas e uma Avaliação Técnico-Comportamental (ATC), garantindo mais equidade nas oportunidades de crescimento.

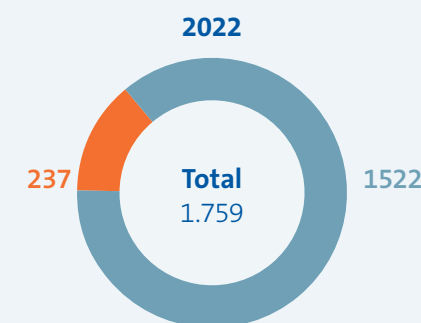
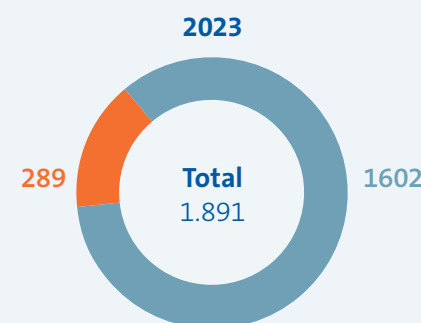
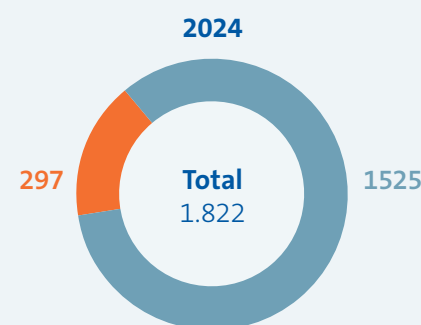
O plano foi desenvolvido em fases: em 2024, concluímos a criação, implementação e execução da primeira etapa, focada nos oficiais. Esse processo envolveu a construção da política, sua divulgação, a aplicação prática e a capacitação dos envolvidos. Em 2025, o foco será consolidar essa etapa e expandir para novos grupos.

Embora a ansiedade por promoções ainda exista, o novo modelo trouxe mais organização e transparência, com um número de vagas defendido em orçamento e alinhado ao acordo coletivo. Em 2024, por exemplo, 23 oficiais foram encaminhados para cursos da Marinha – 8 de Náutica e 15 de Máquinas –, superando os compromissos mínimos estabelecidos.

Empregados por região e gênero GRI 2-7

Sudeste

- Mulheres
- Homens



Empregados por tipos de contrato e gênero GRI 2-7

	2022			2023			2024		
	Prazo indeterminado	Prazo determinado	Total	Prazo indeterminado	Prazo determinado	Total	Prazo indeterminado	Prazo determinado	Total
Homens	1.522	0	1.522	1.564	38	1.602	1.500	25	1.525
Mulheres	237	0	237	242	47	289	274	23	297
Total	1.759	0	1.759	1.806	85	1.891	1.774	48	1.822

Empregados por tipos de contratos e região GRI 2-7

	2022			2023			2024		
	Prazo indeterminado	Prazo determinado	Total	Prazo indeterminado	Prazo determinado	Total	Prazo indeterminado	Prazo determinado	Total
Sudeste	1.759	0	1759	1.806	85	1.891	1.774	48	1.822
Total	1.759	0	1759	1.806	85	1.891	1.774	48	1.822

Empregados por tipo de emprego e gênero GRI 2-7

	2022			2023			2024		
	Tempo integral	Período parcial	Total	Tempo integral	Período parcial	Total	Tempo integral	Período parcial	Total
Homens	1.522	0	1.522	1.591	11	1.602	1.507	18	1.525
Mulheres	237	0	237	271	18	289	281	16	297
Total	1.759	0	1.759	1.862	29	1.891	1.788	34	1.822

Empregados por tipo de emprego e região GRI 2-7

	2022			2023			2024		
	Tempo integral	Tempo parcial	Total	Tempo integral	Tempo parcial	Total	Tempo integral	Tempo parcial	Total
Sudeste	1.759	0	1.759	1.862	29	1.891	1.788	34	1.822

As informações foram retiradas da planilha base para preenchimento das informações, a REHC 12/2024, disponibilizada mensalmente na intranet pelo RH. Algumas informações adicionais vêm do sistema de RH. A metodologia utilizada foi contagem direta, e o número total tem como base os dados contemplados ao término do período de relato.

Plano de Ação ATC

Em 2023, implementamos a Avaliação Técnico-Comportamental (ATC), um processo estruturado para avaliar o desempenho da equipe embarcada. Com base nos resultados obtidos, identificamos a necessidade de um direcionamento mais prático e eficaz para o desenvolvimento dos colaboradores. Assim, em 2024, criamos o Plano de Ação da ATC, estruturado a partir das competências avaliadas e voltado para o crescimento profissional da tripulação.

O plano contempla tanto aspectos técnicos quanto comportamentais, garantindo oportunidades de desenvolvimento

personalizadas. Para aprimorar habilidades comportamentais, são recomendados *workshops* e treinamentos específicos voltados ao ponto identificado. Já no caso de competências técnicas, os tripulantes são direcionados para cursos especializados via CEOP (Centro de Excelência Operacional) ou treinamentos internos elaborados em parceria com QSMS e a equipe de gestão.

A avaliação técnica abrange 20 aspectos distintos, cada um com um plano de ação específico para promover o aprimoramento contínuo da equipe embarcada.

Desenvolvimento contínuo das equipes GRI 404-2

A CBO promove uma cultura de aprendizado contínuo por meio da oferta de cursos internos e externos, abrangendo áreas estratégicas para o desenvolvimento dos colaboradores. Os treinamentos são organizados em diferentes categorias, incluindo competências comportamentais (*soft skills*), técnicas, normativas, operacionais, de segurança e de liderança.

As necessidades de capacitação são identificadas a partir das avaliações de desempenho e da construção do Plano de Desenvolvimento Individual (PDI), com base em *feedbacks* estruturados dos gestores. A empresa também oferece apoio financeiro para cursos de capacitação externos, avaliando cada solicitação individualmente para garantir alinhamento com a estratégia corporativa.



Universidade CBO

A UNICBO consolidou-se como a plataforma de aprendizagem corporativa do Grupo CBO, promovendo desenvolvimento técnico, segurança operacional e fortalecimento da cultura organizacional.

Em 2024, a UNICBO passou por avanços importantes para os times de terra e embarcado, com foco na experiência do usuário, integração de sistemas e digitalização de processos com protocolo ICP-Brasil, garantindo mais segurança jurídica no ambiente de aprendizagem.

Estruturada em dois ambientes — UNICBO Terra e UNICBO Mar —, a plataforma foi adaptada às realidades distintas dos públicos da Companhia, proporcionando jornadas de aprendizagem mais eficazes, acessíveis e personalizadas para cada contexto.

UNICBO Mar

Diante dos desafios de conectividade no ambiente *offshore*, a CBO buscou soluções inovadoras ao contratar fornecedores especializados em educação adaptada ao contexto marítimo.

Entre as principais melhorias, destaca-se a funcionalidade semelhante a plataformas de *streaming*: os treinamentos podem ser baixados com conexão estável e acessados a qualquer momento, com sincronização automática e segura quando houver *internet* disponível.

A integração da plataforma de aprendizagem ao sistema de gestão de certificados trouxe mais controle sobre vencimentos, pendências e requisitos legais, além da emissão digital de certificados com assinatura ICP-Brasil.



Também ampliamos os conteúdos de desenvolvimento e liderança embarcada, fortalecendo uma cultura mais inclusiva e colaborativa a bordo. Esse novo modelo marca um avanço na jornada de aprendizagem do time marítimo, promovendo autonomia, segurança e eficiência operacional, em sintonia com os valores da CBO.

UNICBO Terra

No ambiente UNICBO Terra, voltado à equipe *onshore*, a plataforma evoluiu significativamente no fim de 2023, reforçando sua proposta como espaço de aprendizagem contínua alinhado aos desafios estratégicos da Companhia.

Essa evolução incluiu a reestruturação completa da arquitetura do sistema, com foco na experiência do usuário (UX), na recomendação inteligente de cursos personalizados e na integração com os processos de Recursos Humanos.

A nova interface, mais amigável e responsiva, organizou os conteúdos em trilhas de desenvolvimento e passou a se conectar diretamente ao ciclo de desempenho, integrando os treinamentos aos Planos de Desenvolvimento Individuais (PDIs) e promovendo uma gestão mais estratégica de competências.

Foram incorporados novos cursos técnicos e comportamentais alinhados às necessidades da empresa, ampliando o repertório formativo e apoiando o crescimento profissional dos colaboradores.

55,11
horas foi a média de
treinamentos realizada
em 2024

Em 2024, registramos um aumento significativo na carga horária de treinamentos realizados pelos colaboradores: a média de horas saltou de 30,23 em 2023 para 55,11. Esse avanço reflete a consolidação do Plano de Desenvolvimento de Líderes (PDL), que passou por uma reformulação estratégica, tornando-se ainda mais alinhado às competências essenciais para a liderança no nosso setor. A atualização do programa fortaleceu seu papel dentro dos Planos de Desenvolvimento Individuais (PDIs), gerando alto engajamento com os conteúdos e ampliando o impacto das trilhas voltadas à formação de lideranças.

Outro destaque do ano foi o desempenho da nova plataforma de ensino para o mar, em seu primeiro ciclo completo. Alcançamos recordes de adesão aos treinamentos de conscientização em segurança, resultado em grande parte da iniciativa Corrida das Embarcações, que incentivou fortemente a participação e fortaleceu a cultura de segurança a bordo. **GRI 404-1**



Rafael Leite
ANALISTA DE DESENVOLVIMENTO

Com nova arquitetura e trilhas integradas, a UNICBO Terra fortaleceu o desenvolvimento de competências e ampliou o repertório formativo das equipes *onshore*.

Média de horas de capacitação por gênero GRI 404-1						
	2023			2024		
	Número total de empregados	Horas de treinamento	Média de horas de treinamento	Número total de empregados	Horas de treinamento	Média de horas de treinamento
Homens	1.602	52.112	32,53	1.525	87.522	57,39
Mulheres	289	5.056	17,49	297	12.882	43,37
Total	1.891	57.168	30,23	1.822	100.404	55,11

Média de horas de capacitação por categoria funcional GRI 404-1						
	2023			2024		
	Número total de empregados	Horas de treinamento	Média de horas de treinamento	Número total de empregados	Horas de treinamento	Média de horas de treinamento
Diretoria	8	16	2	5	88	17,6
Gerência	20	82	4,1	24	363	15,12
Chefia/Coordenação	63	176	2,79	62	676	10,9
Técnica/Supervisão	19	99	5,21	27	298	11,04
Administrativo	334	1.678	5,02	409	2.123	5,19
Operacional	1.447	55.117	38,09	1.295	96.856	74,79
Total	1.891	57.168	30,23	1.822	100.404	55,11

Avaliação de desempenho: novos ciclos, mais proximidade e desenvolvimento

No que diz respeito à avaliação de desempenho da equipe em terra, o ciclo de *performance* da CBO é composto por três etapas principais: o período de avaliação, o Comitê de Carreira e os *feedbacks*.

O Comitê de Carreira é uma instância estratégica voltada para a análise qualitativa do desempenho e potencial dos colaboradores, com o objetivo de identificar talentos, mapear e planejar sucessões e promover o desenvolvimento profissional alinhado às necessidades da empresa.

Em 2024, foi definida uma importante mudança no processo: a partir de 2025, o ciclo de *performance* será ajustado para garantir no mínimo dois momentos formais de *feedback* por ano. A iniciativa reforça o compromisso com uma gestão mais próxima, transparente e voltada ao desenvolvimento contínuo das equipes.

Esse novo formato permitirá mais clareza sobre expectativas e oportunidades de crescimento, além de fortalecer a comunicação entre líderes e colaboradores — um passo alinhado à visão estratégica da empresa e sustentado pelas ferramentas e sistemas de RH, já integradas à UNICBO Terra.

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

	2022			2023			2024		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Diretoria	100	-	100	100	-	100	80	-	80
Gerência	100	100	100	92,86	100	95	100	100	100
Chefia/Coordenação	96,64	73,33	94,03	83,33	93,33	85,71	95,56	94,12	95,16
Técnica/Supervisão	100	100	100	66,67	100	73,68	100	100	100
Administrativo	97,97	98	97,98	82,72	77,62	80,54	86,99	85,89	86,55
Operacional	0	0	0	66,21	48,76	64,75	66,33	63,55	66,1
Total	19,2	55,71	25,09	69,1	67,13	68,8	71,48	78,79	72,67

Temos tido um avanço consistente em nossa análise de desempenho e desenvolvimento de carreira. No ciclo mais recente, a adesão ficou muito próxima de 100% entre os colaboradores em terra, considerando os critérios de elegibilidade — como tempo mínimo de três meses na função ou na empresa —, o que assegura avaliações mais justas e representativas. Para o time de mar, o processo segue em consolidação com a Avaliação Técnico Comportamental (ATC), em seu segundo ano de aplicação. Além das regras gerais, a ATC considera critérios específicos, como a realização de pelo menos um embarque no período. Tais exigências, embora impactem a adesão total, reforçam o compromisso com avaliações mais precisas, relevantes e conectadas à realidade operacional dos marítimos. A expectativa é que, com a continuidade e os aprimoramentos previstos para o ciclo de 2025 — como a inclusão do momento de *feedback*—, a adesão siga aumentando nos próximos ciclos. **GRI 404-3**

Quase 100% dos colaboradores onshore aderiram ao ciclo de *performance* em 2024



Jéssica Soares
GERENTE DE DES. HUMANO, D&I,
COMUNICAÇÃO E GESTÃO



Ana Paula Bandeira
ANALISTA DE DESENVOLVIMENTO



Emanuelle de Aguiar Pacheco
ANALISTA DE DESENVOLVIMENTO

Programa de Praticagem

Em 2024, a Companhia estruturou e lançou a primeira edição do Programa de Praticagem CBO, voltado à formação de oficiais para os quartos de Náutica e Máquinas. Essa iniciativa se tornou a principal porta de entrada para as posições iniciais na empresa, incluindo até mesmo um programa de mentoria para os novos praticantes. Desenvolvido em parceria com o CEOP, o programa foi revisado para atender às especificidades operacionais da Companhia e da frota.

A captação dos praticantes ocorreu nos dois únicos centros de instrução da Marinha do Brasil – CIABA (Belém) e CIAGA (Rio de Janeiro). Em 2024, recrutamos 26 praticantes, que embarcaram em 2025. Nossa meta é ampliar esse número para 40 em futuras edições, acompanhando o crescimento da empresa e mitigando os impactos do *turnover*. A iniciativa se consolidou como parte essencial da estratégia de desenvolvimento de talentos em um mercado altamente competitivo.

Transição de carreira e aposentadoria

GRI 404-2

A CBO oferece suporte aos colaboradores em momentos de transição, seja por mudança de área, desligamento ou aposentadoria. O apoio inclui oportunidades de recrutamento interno — disponíveis no portal do RH — que permitem aos empregados se candidatar a vagas abertas tanto para o público interno quanto externo.

Além disso, como parte do compromisso com a saúde mental, a empresa disponibiliza a ferramenta Psicologia Viva, que pode ser utilizada como apoio emocional durante o processo de preparação e mudança.

Em casos de aposentadoria por doença ou acidente de trabalho, a CBO garante ao colaborador o plano de saúde por tempo indeterminado. Os dependentes também mantêm o benefício por um ano, assim como o acesso ao Psicologia Viva, plataforma de teleatendimento com psicólogos, é estendido a toda a família pelo mesmo período.

Oferecemos suporte aos
colaboradores no momento
de transição de carreira.





Clima e cultura organizacional

Desde 2019, realizamos a pesquisa de clima organizacional — uma ferramenta de escuta essencial para entender as percepções dos colaboradores, identificar oportunidades de melhoria e fortalecer nossa cultura.

Em 2024, fomos certificados, pelo sexto ano consecutivo, pelo **Great Place to Work (GPTW)**. Essa conquista reafirma nosso compromisso com a construção de um ambiente de trabalho cada vez melhor.

Em 2024, obtivemos **nota 77** na pesquisa GPTW — um aumento de 6 pontos em relação ao ano anterior. Esse resultado reflete o fortalecimento contínuo do nosso clima organizacional e da confiança entre a empresa e seus colaboradores.

No Grupo CBO, acreditamos que excelência e responsabilidade caminham juntas. Nosso compromisso vai além da entrega de resultados — buscamos fazer isso de forma ética, sustentável e sempre priorizando o bem-estar das pessoas. Nossa cultura é guiada por princípios como integridade, transparência, boas práticas e responsabilidade socioambiental, refletindo o valor que damos às nossas equipes e ao impacto positivo que desejamos gerar.

Por isso, além da pesquisa de clima, realizamos anualmente uma pesquisa de análise de maturidade da nossa cultura organizacional. Essa iniciativa nos permite compreender melhor nosso estágio atual, definir caminhos para evolução contínua e fortalecer nossa gestão.



Gabriela do Valle Cioch
COORDENADORA DE RH

Em 2024, conduzimos 170 entrevistas com colaboradores de mar e de terra, com o objetivo de colher percepções das equipes com base em três dimensões fundamentais: respeito, resultado/entrega e pioneirismo/ inovação. A pesquisa nos permitiu identificar boas práticas já consolidadas na CBO, além de apontar oportunidades de melhoria. Essas percepções são fundamentais para orientarmos nossas ações com mais precisão, promovendo uma cultura organizacional cada vez mais alinhada aos nossos valores e ao bem-estar das pessoas que constroem a CBO todos os dias.

Desenvolvimento da liderança

Em 2024, seguimos com o Programa Bússola, nosso Programa de Desenvolvimento de Líderes da CBO. Estruturado em módulos e escolas, ele oferece técnicas, ferramentas e um espaço para a troca de ideias e experiências, promovendo a capacitação e o desenvolvimento das nossas lideranças. Por meio de um plano de conteúdos integrado, conectamos cultura, negócio, diversidade e gestão de equipes, garantindo que esses temas estejam cada vez mais presentes na nossa rotina.

Além disso, implementamos o modelo de consultoria interna de Recursos Humanos, proporcionando um atendimento mais estratégico e personalizado. Com essa iniciativa, nossos clientes internos e colaboradores passaram a contar com suporte especializado e personalizado por carteiras e tratativas de assuntos referentes à gestão de pessoas e assuntos de gente.

Diversidade GRI 3-3 - Desenvolvimento de pessoas e diversidade

O compromisso com diversidade e inclusão no Grupo CBO começou a ser estruturado em 2019, a partir da percepção, revelada por uma pesquisa da GPTW, da necessidade de consolidar o tema na Companhia. Em 2020, aprofundamos esse entendimento com o apoio de uma consultoria externa, que nos ajudou a mapear os caminhos a seguir. Já em 2021, atualizamos nossa missão, visão e valores, e o valor GENTE passou a incorporar oficialmente o pilar “diversidade e inclusão”. Foi também nesse ano que teve início nosso plano de ação, com a definição de um comitê com quatro grupos prioritários para nossas iniciativas: mulheres e mães, raças e etnias, pessoas com deficiência e LGBTQIAPN+.

Desde então, a CBO vem investindo no tema e unindo forças com os colaboradores e liderança para que mais pessoas plurais possam ingressar no ambiente de trabalho e se desenvolver. O trabalho do Comitê for All e dos Grupos de Afinidade é garantir a atração, contratação, retenção e desenvolvimento em um ambiente de trabalho inclusivo e seguro para todas as pessoas.

Hoje, mais de 65 colaboradores voluntários (de terra e de mar) fazem parte do Comitê for All. Em 2024, esse comitê continuou investindo em letramento e cultura, treinando a liderança de terra por meio de *workshops* de liderança inclusiva e promovendo palestras sobre temas como equidade de gênero, antirracismo, inclusão das pessoas com deficiência e diversidade LGBTQIAPN+.

A comunicação interna também reforçou o compromisso com a diversidade incluindo a editoria Na Onda da Diversidade presente na *newsletter* semanal, e o Momento Diversidade em todas as Lives de Conexão com a Liderança, com a participação do CEO da Companhia. A atuação da liderança tem papel central na consolidação da pauta como valor estratégico, legitimando as ações voltadas à equidade e inclusão, e incentivando o engajamento dos colaboradores. Ao tratar o tema como prioridade, a liderança ajuda a integrá-lo à cultura organizacional de forma genuína.

Em 2024, foi lançado o Programa Rede Voluntária, composto por colaboradores interessados em contribuir para ações sociais com impacto positivo na comunidade externa, ao mesmo tempo em que fortalece aspectos organizacionais internos. Até o fim de 2024, a Rede Voluntária reunia 72 colaboradores.



Mais de 65 voluntários integraram o Comitê for All, atuando pela diversidade e inclusão na Companhia.





Confira os principais pilares de atuação da CBO e realizações de 2024

MULHERES

Queremos que o Grupo CBO tenha cada vez mais mulheres representadas e representando nossa atuação em todas as áreas, em todas as posições em nossas embarcações e nos cargos de liderança do nosso negócio. A Companhia tem atuado de forma estratégica para promover um ambiente mais inclusivo com ações voltadas à atração, retenção e desenvolvimento de talentos femininos. A equidade de gênero é entendida como um pilar fundamental e inegociável para o fortalecimento da cultura organizacional e para a promoção de um ambiente mais diverso, inovador e, sobretudo, inclusivo.

Nossos esforços incluem o trabalho com vagas afirmativas, listas plurais, banco de currículos focado em mulheres, além de mantermos um banco específico para cargos como oficial de náutica feminino, garantindo a inclusão de mulheres em nossas operações. Também implementamos ações para promover a contratação de mulheres em mar.

PESSOAS RACIALIZADAS

A CBO reconhece a urgência de promover a equidade racial no setor marítimo e *offshore*, historicamente marcado por desigualdades estruturais. Nosso compromisso é ampliar a representatividade de pessoas racializadas em todos os níveis da Companhia, com ênfase na ocupação de cargos de liderança, funções de comando nas embarcações e posições estratégicas em terra. Entendemos que esse avanço exige não apenas oportunidades, mas também a construção de um ambiente genuinamente antirracista, que vá além da não tolerância a discriminações explícitas e atue ativamente na identificação e superação de barreiras estruturais e práticas racializadas muitas vezes naturalizadas no cotidiano. Por meio de ações afirmativas, escuta ativa e educação corporativa, buscamos consolidar uma cultura organizacional comprometida com a justiça racial.

LGBTQIAPN+

A promoção de um ambiente seguro e acolhedor para pessoas LGBTQIAPN+ é uma das prioridades da agenda de diversidade da CBO. Defendemos que cada colaborador e colaboradora tenha liberdade para se autodeclarar de acordo com sua orientação sexual, identidade e expressão de gênero, independentemente da função, faixa etária ou local de atuação. Trabalhamos para fortalecer uma cultura interna que valorize a autenticidade e o respeito, na qual todas as pessoas se sintam seguras e encorajadas a se expressar como realmente são.

PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Queremos estabelecer uma intencionalidade na atração, contratação, acolhimento e desenvolvimento de pessoas com deficiência na organização, respeitando seus diferentes tipos de especificidade e garantindo o pleno desenvolvimento para todos.

Foi esse o contexto que levou à criação do Programa Horizontes em 2022, que tem o objetivo de promover a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Lançado em 2023 sob o nome Jovens Talentos, o programa foi rebatizado para refletir sua abordagem inclusiva, agora sem limites de idade, e com mais foco no crescimento profissional.

Durante os primeiros seis meses, os participantes passam por uma formação teórica em assistente administrativo, ministrada por uma educadora especializada. Após esse período, cada participante escolhe uma área com a qual se identifica e passa a atuar diretamente ali, adquirindo experiência prática.

O programa tem duração de 16 meses. Em 2024, o Programa Horizontes chegou à sua 2ª edição com uma nova turma, composta por 11 participantes.

Número total de empregados e contratações no período, por faixa etária GRI 401-1

Faixa etária	2023					2024				
	Total de empregados	Contratações	Taxa de novas contratações	Desligamentos	Taxa de rotatividade ou turnover	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	229	128	55,9	65	42,14
Entre 30 e 50 anos	1.277	265	20,75	188	17,74	353	184	52,12	227	58,22
Acima de 50 anos	365	33	9,04	43	10,41	1.240	20	1,61	71	3,67
Total	1.891	408	21,58	285	18,32	1.822	332	18,22	363	19,07

Número total de empregados e contratações no período, por gênero GRI 401-1

Gênero	2023					2024				
	Total de empregados	Contratações	Taxa de novas contratações	Desligamentos	Taxa de rotatividade ou turnover	Total de empregados	Contratações	Taxa de novas contratações	Desligamentos	Taxa de rotatividade ou turnover
Homens	1.602	318	19,85	236	17,29	1.525	240	15,74	302	17,77
Mulheres	289	90	31,14	49	24,05	297	92	30,98	61	25,76
Total	1.891	408	21,58	285	18,32	1.822	332	18,22	363	19,07

Número total empregados e contratações no período, por região GRI 401-1

Região	2023					2024				
	Total de empregados	Contratações	Taxa de novas contratações	Desligamentos	Taxa de rotatividade ou turnover	Total de empregados	Contratações	Taxa de novas contratações	Desligamentos	Taxa de rotatividade ou turnover
Sudeste	1.891	408	21,58	285	18,32	1.822	332	18,22	363	19,07
Total	1.891	408	21,58	285	18,32	1.822	332	18,22	363	19,07

Remuneração e benefícios

A organização adota uma política de remuneração que estabelece um valor mínimo para o salário de seus funcionários, superior ao salário mínimo local. Os salários dos marítimos seguem os valores definidos pelo sindicato, por meio de acordo coletivo, garantindo uma tabela padronizada e sem distinções. Já para os colaboradores que atuam em terra, os salários são definidos com base em uma tabela própria, elaborada a partir da metodologia Korn Ferry. **GRI 202-1**

Todos os trabalhadores são remunerados de acordo com as regras do salário mínimo local. Para os profissionais que não possuem vínculo empregatício direto, a organização adota iniciativas que garantem remunerações acima do salário mínimo. Entre essas iniciativas estão: contratos transparentes, avaliação criteriosa de fornecedores e definição de requisitos mínimos para remuneração.



A política de remuneração da alta liderança e do Conselho de Administração do Grupo CBO é aprovada em Assembleia Geral e tem como foco atrair, reter e incentivar executivos, alinhando seus interesses aos dos acionistas e à condução sustentável dos negócios.

A estrutura de remuneração combina componentes fixos e variáveis. A remuneração fixa é definida com base no desempenho individual, na compatibilidade com o mercado e no equilíbrio interno. Já a remuneração variável está atrelada aos resultados alcançados individualmente, em equipe, por área ou pela Companhia como um todo.

A organização conta ainda com um Programa de Bônus de curto prazo, baseado em metas e indicadores específicos vinculados aos objetivos estratégicos. As metodologias comparativas utilizadas para definição dos pacotes são validadas pelo Comitê de Recursos Humanos e Remuneração ou por consultorias especializadas.

O desenvolvimento dessa política segue um processo estruturado, que inclui a definição da filosofia de remuneração, análise de mercado, avaliações de desempenho, revisões periódicas e ampla transparência na divulgação. Todo o processo é supervisionado pelo mais alto órgão de governança, com participação ativa dos *stakeholders*. **GRI 2-19, 2-20**

Proporção entre o salário mais baixo e o salário mínimo local, com discriminação por gênero GRI 202-1			
	2022	2023	2024
Menor salário pago pela organização para homens	2.627,30	3.224,23	2.871,1
Menor salário pago pela organização para mulheres	2.627,30	2.727,93	2.871,1
Salário mínimo	1.859,75	1.970	1.970
Proporção salarial – homens	1,41	1,64	1,46
Proporção salarial – mulheres	1,41	1,34	1,46

Unidades operacionais: Sede (Niterói), Base (Macaé) e embarcações.
GRI 2-4 – Ajuste nas taxas de 2022 e 2023: valores estavam corretos. Houve erro de cálculo nas taxas.

Proporção salarial entre homem e mulher por categoria funcional GRI 405-2				
	2023		2024	
	Salário-base (R\$)	Remuneração (R\$)	Salário-base (R\$)	Remuneração (R\$)
Gerência	0,91	0,94	0,94	0,95
Chefia/Coordenação	0,97	0,94	0,92	0,92
Técnica/Supervisão	1,17	1,07	1,2	0,97
Administrativo	0,9	0,91	0,69	0,56
Operacional	1,2	1,07	1,21	1,13

Para o cálculo do indicador, a empresa considera todas as unidades operacionais.

SALÁRIO-BASE (SB)

Terra: corresponde ao salário dos colaboradores administrativos contratados.

Mar: corresponde à remuneração prevista na tabela salarial, incluindo todos os adicionais fixos.

Remuneração: refere-se ao total da remuneração anual, abrangendo todos os componentes salariais ao longo do período. Para fins de análise, é utilizada a média, calculada pela soma de todos os salários dividida pelo número de funcionários.



Simone Cardoso
GERENTE DE GENTE

Benefícios

A empresa oferece os benefícios de seguro de vida, plano de saúde, plano odontológico e previdência privada para todos empregados em tempo integral, parcial e temporário, em todas as unidades operacionais. **GRI 401-2**

Em 2024, ampliamos nosso pacote de benefícios para oferecer ainda mais conveniência aos nossos colaboradores. Atendendo a uma demanda interna, adicionamos o TotalPass, solução voltada para bem-estar e atividade física, que já conta com 12% de adesão. Além disso, aderimos à plataforma BenUp, que centraliza diversos benefícios em um só lugar. Nele, a CBO mantém os benefícios que concede, enquanto cada colaborador pode contratar serviços adicionais de forma independente, como seguros específicos e assistência veicular.

Oferecemos a todos os colaboradores o acesso a um plano privado de aposentadoria, de adesão voluntária, em convênio com a Brasilprev Seguros e Previdência. O plano é voltado a profissionais cuja remuneração ultrapassa o teto do INSS. Nesses casos, é possível contribuir com um percentual escalonado entre 6,5% e 7,5% sobre a diferença entre o salário e o teto da previdência pública. A empresa realiza uma contrapartida de 100% do valor contribuído pelos colaboradores. O benefício tem abrangência nacional sendo coberto com recursos gerais da organização. Em 2024, o valor estimado do passivo relacionado ao plano é de R\$ 427.180,18. Em 2023, esse valor era de R\$ 596.712,19. Atualmente, a organização não possui uma estratégia definida para garantir a cobertura total do plano de benefícios. **GRI 201-3**

Licença-maternidade e paternidade GRI 401-3		
	2023	2024
Número total de empregados com direito a tirar licença-maternidade/paternidade		
Homens	1.575	1.519
Mulheres	260	293
Total de empregados que tiraram a licença-maternidade/paternidade no ano vigente		
Homens	15	17
Mulheres	9	8
Total de empregados que retornaram ao trabalho, no período do relatório, após o término da licença-maternidade/paternidade		
Homens	16	17
Mulheres	10	8
Total de empregados que voltaram a trabalhar após a licença-maternidade/paternidade e que ainda estiveram empregados 12 meses após o retorno ao trabalho*		
Homens	9	12
Mulheres	4	7
Taxa de retorno		
Homens	100	100
Mulheres	100	100
Taxa de retenção		
Homens	69	80
Mulheres	100	78

GRI 2-4 – Os valores referentes ao ano de 2023 foram recalculados com o objetivo de promover mais transparência e alinhamento metodológico com os critérios atualizados de reporte.

*Empregados que retornaram entre 2023 e 2024 foram considerados para cálculo de 12 meses.

Em 2024, a CBO ampliou seus benefícios, com foco em bem-estar e personalização, oferecendo mais conveniência aos colaboradores.

Saúde e segurança

O ano de 2024 marcou a implementação de planos essenciais para a segurança operacional da empresa. Um dos pilares dessa evolução foi a transição do PCA (Plano de Contenção de Anomalias) para o PPCA (Plano de Prevenção e Contenção de Acidentes). Essa mudança na denominação, realizada em 2023, já refletia um avanço na abordagem da segurança, ampliando o foco para além da contenção de incidentes e incorporando ações proativas de prevenção.

Ao longo do ano, consolidamos esse novo olhar com a realização de *workshops*, aprimoramento de processos e uma atuação mais estratégica, envolvendo todas as áreas da Companhia, tanto no nível operacional quanto no estratégico.

Mas, entre todas as iniciativas, um dos avanços mais significativos foi a criação da Jornada CBO de Fatores Humanos e Organizacionais. Nos últimos anos, empresas ao redor do mundo vêm adotando uma visão mais humanizada da segurança, compreendendo que fatores como cultura organizacional, ambiente de trabalho e processos internos têm impacto direto na prevenção de acidentes. A CBO vem acompanhando essa tendência e dando passos importantes nessa direção.

Buscamos uma nova abordagem em segurança, voltada para a Presença de Capacidade e mais conexão entre terra e mar.

Há dois anos, percebemos que era necessário mudar a forma como lidamos com a segurança. A abordagem tradicional, focada apenas em falhas individuais e treinamentos de percepção de risco, se mostrava insuficiente, pois os problemas continuavam ocorrendo. Entendemos que era preciso aprofundar nossa análise e considerar o contexto organizacional como um todo.

Em 2024, demos um passo importante para fortalecer a segurança psicológica dos profissionais que estão na linha de frente – marinheiros, taifeiros e cozinheiros. Por meio de algumas ferramentas, ouvimos suas experiências e utilizamos esse conhecimento para revisar processos e garantir que as medidas de segurança façam sentido na prática. Um dos grandes desafios em fatores humanos e organizacionais é reduzir o distanciamento entre a expectativa e a realidade – ou seja, entre o que é planejado em um escritório e o que acontece, de fato, no dia a dia do trabalho operacional. Nossa jornada tem como objetivo principal aproximar essas duas dimensões e garantir que nosso time de mar tenha condições seguras e eficazes para desempenhar suas funções.



Guardiões do Cuidado

Essa campanha foi lançada para revitalizar a cultura de cuidado ativo dentro da empresa. Desenvolvida pelos marítimos que compõem o Comitê de Fatores Humanos da CBO, ela se propõe a incentivar o cuidado em três frentes: cuidar de si, cuidar do próximo e deixar ser cuidado. Lançada durante a SIPAT de 2024, a campanha foi acompanhada pela distribuição de camisetas para toda a organização, com um compromisso de promover um ambiente mais seguro e saudável. O objetivo é fortalecer o cuidado ativo em todas as operações da CBO, tanto no mar quanto em terra, e garantir que o impacto dessa ação perdure nos próximos anos, com novos desdobramentos de tempos em tempos.

O papel do Comitê de Fatores Humanos

Um marco importante desse avanço foi a criação do Comitê de Fatores Humanos, que nasceu como resposta ao primeiro diagnóstico de maturidade em segurança do trabalho, realizado em 2023. Em 2024, o comitê foi fortalecido, ampliando suas interfaces dentro da Companhia e aumentando a participação de interlocutores estratégicos.

Composto por profissionais de diversas áreas, o comitê tem um papel fundamental na consolidação de projetos voltados à segurança psicológica e aos fatores humanos dentro da empresa. Além disso, ele atua como um termômetro organizacional, garantindo que a segurança vá além dos protocolos técnicos e inclua um olhar mais humanizado para os processos.

Foram definidos, então, os quatro princípios que norteiam a CBO em sua jornada:

- 1 - Transformação da cultura;
- 2 - Reconhecimento do contexto;
- 3 - Aprendizagem e aprimoramento contínuo;
- 4 - Foco no aprendizado organizacional, não na atribuição de culpa.

O Comitê de Fatores Humanos contribui para consolidar projetos voltados à segurança psicológica, entre outras ações.



Alysson de Souza
GERENTE DE QSMS OPERACIONAL

Uma das ações estratégicas do comitê foi a inclusão de representantes do time de mar, garantindo que suas vozes e experiências sejam ouvidas no processo de revisão e adaptação dos processos. Essa inclusão reflete um olhar mais integrado e proativo para a segurança, com foco em prevenir e não apenas reagir a incidentes. Como parte dessa evolução, a empresa adotou o conceito de *Safety 2*, que propõe que a segurança deve ser vista como parte da natureza humana. Ao invés de focar apenas nas falhas, o objetivo é garantir que, quando ocorrer um erro, a empresa tenha fornecido as condições e barreiras necessárias para proteger o colaborador. Isso reflete uma visão mais ampla e realista.

O comitê já se consolidou como um espaço de troca e uma verdadeira consultoria interna para investigações de segurança. Em casos de acidentes significativos, ele é acionado para contribuir com uma análise mais abrangente, incluindo aspectos psicossociais. As assistentes sociais da empresa também desempenham um papel essencial nesse processo, trazendo uma perspectiva mais humanizada para as investigações.

Para exemplificar como as mudanças estão ocorrendo na prática, apresentamos a seguir iniciativas da Jornada de Fatores Humanos e Organizacionais



Grupo de Revisão Documental

A criação desse grupo tem o objetivo de integrar mais os processos escritos e os realizados no campo, promovendo a revisão periódica de procedimentos. O grupo é composto por 28 marítimos, 3 membros do CEOP, 1 da área de manutenção e 9 de QSMS.

Alerta de SMS

Percebendo que as comunicações de alerta de segurança não estavam gerando o impacto desejado, a empresa revisou o processo e a estrutura do texto dos alertas, tornando a mensagem mais direta e envolvente. O foco foi destacar a importância do aprendizado com os incidentes, visando aumentar a conscientização e o engajamento nas embarcações.

Canal de Compromisso com a Vida

Para facilitar a comunicação e o registro de situações de risco, a empresa lançou esse canal, um espaço digital único em que os marítimos podem reportar inseguranças, desvios e sugestões relacionadas à segurança. Através de um *QR Code*, o sistema permite que os trabalhadores preencham rapidamente um formulário, simplificando o processo de comunicação. A iniciativa visa eliminar barreiras práticas e promover a participação ativa dos marítimos.

Comitê de Análise de Atitudes

Percebendo os princípios de Fatores Humanos e Organizacionais da CBO, o antigo Comitê de Conduta foi reformulado, passando a se chamar Comitê de Análise e Atitudes, com foco exclusivamente no contexto do ambiente de trabalho e tendo como premissa que as pessoas falham. A mudança de abordagem trouxe um olhar mais humanizado e garantiu o aumento de reconhecimentos formais.

Certificação ISO 45001

Gestão de Segurança e Saúde Ocupacional

Visa garantir que as empresas adotem uma estrutura responsável de gestão de riscos e oportunidades quanto às condições de saúde, segurança e bem-estar dos seus funcionários.

Certificação ISMCódigo Interacional de
Gerenciamento de Segurança

Norma internacional que estabelece padrões para o gerenciamento da segurança em navios e plataformas de petróleo. Requisitos incluem a definição clara das responsabilidades dos tripulantes, a realização de treinamentos regulares em segurança, a manutenção preventiva dos equipamentos e a realização de auditorias internas e externas para avaliar o desempenho do sistema.

Certificação ISPS CodeCódigo Internacional para Segurança
de Navios e Instalações Portuárias

Garante a segurança marítima sendo aplicável tanto aos navios quanto às instalações portuárias. Ele é dividido em partes obrigatórias e recomendadas, com níveis de segurança de 1 a 3. No Brasil, ela é realizada pela Marinha para navios e pela Conportos para portos, sendo essencial para o funcionamento internacional seguro.

Gestão de riscos ocupacionais

A CBO tem por filosofia que a segurança é um valor inegociável. Nesse sentido, trabalhamos incansavelmente na geração de capacidade, permitindo tornar as nossas instalações e operações cada vez mais seguras.

Sabemos que as falhas podem ocorrer e, por conta disso, preparamos o nosso time desenvolvendo em cada colaborador o interesse em identificar causas e aprender com os erros, reforçando cada vez mais que conhecimento e melhoria contínua são vitais para nossa segurança.

Analizamos eventos internos e externos à luz da gestão de riscos e adotamos medidas para mitigar e eliminar riscos de acidentes.



Segurança operacional GRI 3-3 – Segurança operacional

A segurança é um dos pilares da atuação da CBO e tem impacto direto sobre a continuidade das operações, a proteção da vida e a preservação do meio ambiente. A empresa realiza o mapeamento dos perigos e riscos envolvidos nas atividades desenvolvidas pelos trabalhadores de operações ou parcerias de negócios sobre os quais a empresa não exerce controle. Nesse sentido, investimos continuamente em sistemas, processos, treinamentos e tecnologias que tornam nossas atividades mais seguras, eficientes e confiáveis.

Em 2024, avançamos de forma consistente na consolidação da cultura de segurança, promovendo o engajamento das lideranças e das equipes embarcadas, reforçando programas internos e implementando soluções voltadas à prevenção de acidentes e ao fortalecimento da segurança psicológica.

Essa transformação cultural está ancorada em uma governança robusta, compartilhada entre os departamentos da Companhia, com políticas, programas e rotinas formalmente estabelecidos para prevenir riscos, promover o bem-estar e garantir condições seguras de trabalho. Entre os instrumentos utilizados para gerir o tema estão a matriz de treinamentos, o Programa Viva (voltado à saúde mental e emocional), e canais internos de comunicação para atualização constante dos procedimentos.

A CBO adota um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho alinhado às exigências legais e regulamentares, que inclui normas trabalhistas, convenções da OIT e acordos e convenções coletivas. O sistema é baseado na norma ISO 45001 e nas Normas Regulamentadoras (NRs) do Ministério do Trabalho e Emprego, cobrindo todas as atividades, trabalhadores e locais

de operação da empresa. Essas metodologias são acompanhadas de capacitações regulares, procedimentos claros e diretrizes específicas. O envolvimento dos colaboradores é estimulado desde a base, criando uma cultura de segurança participativa, integrada e eficaz. **GRI 403-1, 403-2, 403-7**

Os trabalhadores da CBO dispõem de diversos instrumentos para realizar suas comunicações de QSMS. Entre eles, destaca-se o Cartão de Comunicação de Eventos, que permite informar a ocorrência de desvios ou quase acidentes em nossas instalações. Também disponibilizamos o Cartão de Autoridade – Na Dúvida, Pare!, que pode ser utilizado a qualquer momento durante as operações por qualquer trabalhador ao observar uma condição insegura. Outra ferramenta valiosa é o Cartão de Sugestões, por meio do qual nossos trabalhadores podem contribuir para o processo de melhoria contínua em questões de saúde, segurança e meio ambiente.

Para facilitar essas comunicações, a CBO desenvolveu o Canal de Compromisso com a Vida, uma ferramenta digital que permite aos trabalhadores fazerem suas comunicações de forma clara e objetiva, centralizando todas as informações em um único local. Todas essas iniciativas estão previstas e garantidas por políticas internas e pelo Código de Conduta Ética.

Além dos mecanismos mencionados, a CBO incentiva seus trabalhadores a participarem de reuniões e eventos focados em segurança, saúde e meio ambiente. Destacamos a realização das Salas de Segurança com o time de bordo, reuniões da CIPA, encontros do GSSTB (Grupo de Segurança e Saúde no Trabalho a Bordo das Embarcações), reuniões de pré-embarque, comitês internos, comunicações diretas com os líderes de bordo, reuniões de Diretoria e pesquisas como o Diagnóstico de Cultura de Segurança. **GRI 403-4**



A CBO mantém comitês formais de saúde e segurança compostos por representantes da empresa e dos trabalhadores que se reúnem mensalmente. Para garantir que todos estejam preparados para lidar com situações de risco, a Companhia oferece treinamentos e capacitações técnicas voltadas à saúde e segurança do trabalho, tanto para os profissionais marítimos quanto para os do setor administrativo. O portfólio inclui conteúdos alinhados às especificidades das funções e às exigências legais, com temas como prevenção de quedas, trabalho em altura e em espaços confinados, manuseio de substâncias químicas perigosas, operação de equipamentos, e resposta a emergências, entre outros. **GRI 403-5**

Avançamos na cultura de segurança com foco na prevenção de acidentes, no cuidado psicológico e na mobilização de equipes embarcadas e lideranças.

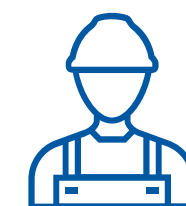
A eficácia das ações é monitorada de forma sistemática por meio de auditorias internas e externas, indicadores de desempenho, *feedback* de *stakeholders*, avaliações de impacto e *benchmarking*. Essas métricas norteiam a atuação da Companhia e reforçam o compromisso de colocar a vida, a integridade física e o cuidado com as pessoas no centro da operação. **GRI 3-3 – Saúde e Segurança Ocupacional**

O Workshop do CEOP, realizado em agosto e setembro de 2024, foi o principal evento coletivo voltado aos oficiais e eletricitas da frota CBO. Originalmente chamado Workshop DP (Dynamic Position), o evento ganhou relevância e teve seu escopo de conteúdo ampliado. Em 2024, os temas discutidos incluíram proteções elétricas, carga perigosa, sistemas de referência relativa, embarcações híbridas, processo de auditorias, Programa de Desenvolvimento Contínuo do Pessoal-Chave DP, Avaliação Técnica Comportamental, entre outros.

Em 2024, além dos já consolidados programas Safe+, que estimula o reporte de desvios e promove o engajamento dos colaboradores em medidas preventivas, para fortalecer a cultura de segurança, e Embaixadores da Segurança, que reconhece os colaboradores mais engajados no tema, promovemos uma série de iniciativas que contaram com a participação ativa dos nossos empregados, dentre as quais destacamos:



Hands-Free (mãos livres): a campanha foi desenvolvida coletivamente com o objetivo de ampliar a segurança no setor marítimo, especialmente no que diz respeito à proteção das mãos, um dos maiores riscos nas operações. Ela nasceu durante o *workshop* Nossas Mãos Valem Ouro promovido pela Petrobras para 43 empresas parceiras, envolvendo profissionais das áreas Operacional e de Saúde e Segurança. A dinâmica do *workshop* estimulou o desenvolvimento de novas soluções *hands-free*.



Salas de segurança: essa é outra iniciativa da qual a empresa se orgulha de ter mantido ativa em 2024. São reuniões semanais focadas em temas relacionados à segurança e voltadas especialmente para as tripulações da frota CBO, durante as quais os temas de segurança são apresentados pelas áreas de QSMS, Operações, CEOP, Manutenção, Departamento Médico, RH e lideranças de bordo. Após a apresentação inicial, há um momento para comentários e discussões com os participantes. A primeira reunião foi realizada em novembro de 2022, e desde então não houve uma única semana sem a ocorrência desses encontros, refletindo o nosso compromisso contínuo com a segurança dos envolvidos nas operações.



Acidentes de trabalho

Foram registrados acidentes de trabalho envolvendo lesões nos dedos e no braço. Esses riscos já haviam sido previamente mapeados, identificados e classificados como perigos à segurança dos colaboradores. Como forma de prevenção e mitigação, foram adotadas diversas medidas, incluindo: treinamentos e ações de conscientização; manutenções corretiva, preventiva e preditiva; melhorias de engenharia; implementação de políticas de segurança; uso de equipamentos de proteção individual (EPIs); análise de eventos; comunicação aberta; e monitoramento contínuo. Os dados de acidentes de trabalho reportados contemplaram 100% da força de trabalho. No ano de 2024, os principais indicadores de saúde e segurança ocupacional — Taxa de Frequência com Afastamento (TFCA) e Taxa de Frequência sem Afastamento (TFSA) — permaneceram dentro dos limites de tolerância oficialmente estabelecidos. **GRI 403-9**

Promoção da saúde **GRI 403-6**

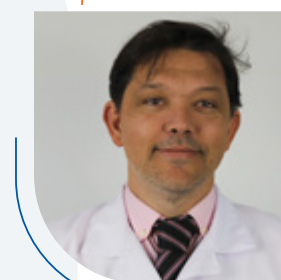
Entendemos que a saúde mental e física são aspectos fundamentais da vida humana e são duas dimensões indissociáveis. Nosso Programa Viva, pilar central de promoção e cuidado com a saúde, antes focado exclusivamente na saúde mental, foi ampliado com a contratação do Total Pass, de forma a facilitar o acesso a atividade física por nossos colaboradores e seus dependentes.

A saúde mental segue sendo uma prioridade para nós, e estamos satisfeitos com o reconhecimento dos colaboradores na pesquisa GPTW quanto a esse aspecto. O Programa Viva é nosso pilar central para o cuidado da saúde mental, destacando a importância do bem-estar psicológico para resultados individuais e organizacionais. A proposta é sensibilizar a força de trabalho sobre a relevância da saúde mental, essencial para a *performance* coletiva e individual das equipes.

O Programa Viva ampliou seu alcance, unindo saúde mental e física com apoio psicológico.

Voltado para colaboradores de terra e mar, o programa oferece palestras sobre saúde, técnicas de respiração e controle da ansiedade. Além disso, foca no autocuidado e em como lidar com momentos críticos de estresse e ansiedade. Disponibiliza ainda o acesso à Psicologia Viva, plataforma *on-line* com atendimentos ilimitados de psicólogos, sem custo para colaboradores e dependentes. Mais de 1.800 consultas foram realizadas na plataforma nos últimos três anos.

Acidentes de Trabalho GRI 403-9			
	2022	2023	2024
	Empregados	Empregados	Empregados
Número de horas trabalhadas	5.992.396	6.368.418	6.957.537
Base de número de horas trabalhadas (200.000 ou 1.000.000)	1.000.000	1.000.000	1.000.000
Número de óbitos resultantes de acidente de trabalho	0	0	0
Índice de óbitos resultantes de acidente de trabalho	0	0	0
Número de acidentes de trabalho com consequência grave (exceto óbitos)	0	2	0
Índice de acidentes de trabalho com consequência grave (exceto óbitos)	0	0,31	0
Número de acidentes de trabalho de Comunicação obrigatória (incluir óbitos)	7	6	4
Índice de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória (incluir óbitos)	1,17	0,94	0,57
Dias perdidos (Requisito VSA)	-	-	51
Taxa de gravidade de acidentes	-	-	7,33



Dr. José Luiz Romling
MÉDICO DO TRABALHO



Dr. Fabrício Guida
MÉDICO DO TRABALHO

Gestão de fornecedores

Em 2024, foi criado o Portal de Fornecedores CBO, canal exclusivo com informações sobre nossos valores, políticas e expectativas em relação aos parceiros. Por meio dele, os fornecedores ativos têm acesso a informações relevantes para o negócio, e as empresas que querem fazer parte do time de fornecedores podem se cadastrar, disponibilizando seu portfólio e informações cadastrais.

Os fornecedores que têm seu pré-cadastro aprovado passam por um processo de qualificação, que inclui avaliação do nosso Compliance. Todos devem estar em conformidade com o Código de Conduta do Grupo CBO, que contempla temas como integridade, respeito aos direitos humanos e práticas trabalhistas. A análise reputacional é feita previamente à contratação e inclui a verificação de registros de crimes financeiros, envolvimento em práticas de corrupção, presença em listas de sanções nacionais e internacionais, cadastros de empresas envolvidas em trabalho análogo à escravidão ou infantil, além de participação em casos de discriminação. **GRI 414-1, 414-2**

Em 2024, a CBO contou com cerca de 1.326 fornecedores ativos, com pagamentos estimados em R\$ 874,2 milhões. **GRI 2-6**

No último ciclo, 163 novos fornecedores foram analisados com base em critérios reputacionais. Um deles foi classificado como de alto risco e teve seu contrato encerrado para futuras contratações. Essa análise é conduzida pelo time de Compliance, com foco em fornecedores considerados de risco, com base no escopo de atuação e no processo de pré-qualificação.

A CBO adota critérios sociais na seleção de novos fornecedores. Em 2024, dos 376 fornecedores contratados, 208 (55,32%) foram selecionados com base nesses critérios.

Em 2024, o Grupo CBO não identificou operações com risco de ocorrência de trabalho infantil, forçado ou análogo ao escravo. Para prevenir essas práticas, adota um conjunto de medidas, como qualificação de fornecedores e terceiros, auditorias *on-line* e presenciais, cláusulas contratuais padronizadas com exigências específicas, políticas internas e declarações formais de não tolerância nos documentos oficiais. As diretrizes estão consolidadas no Código de Conduta Ética do Grupo, cujo cumprimento é exigido como condição para o fornecimento. A organização também disponibiliza um canal de denúncias aberto ao público, acessível em seu *site* oficial. **GRI 408-1, 409-1**

Em 2024, 42% dos fornecedores contratados pela Companhia foram selecionados com base em critérios ambientais. O processo de qualificação inclui a análise de conformidade legal e ambiental e a valorização de certificações. Fornecedores classificados como críticos devem atender obrigatoriamente às exigências legais de meio ambiente, e todos passam por avaliação do QSMS (Qualidade, Segurança, Meio Ambiente e Saúde). Além disso, a Companhia realiza avaliações em fornecedores que podem causar potenciais impactos ambientais para identificar se cumprem com as exigências legais relacionadas a sua atividade. No total do período relatado,

158 fornecedores novos foram avaliados seguindo esses critérios, sendo 1 (0,63%) identificado como causador de impactos ambientais. Foram acordadas medidas corretivas, sem necessidade de encerramento da relação comercial. **GRI 308-1, 308-2**

A gestão dos chamados fornecedores críticos é uma das prioridades da Companhia. Esses fornecedores passam por avaliações de desempenho regulares, auditorias presenciais e *on-line*, e são acompanhados quanto ao cumprimento de normas e requisitos de saúde e segurança. Sempre que necessário, são elaborados planos de ação corretivos. **GRI 3-3 Gestão de fornecedores**

No período, reforçamos nossa Política de Compliance com a aprovação do Código de Conduta Ética de Terceiros. Nossas cláusulas contratuais são revisadas anualmente, e todos os fornecedores passam por treinamentos de integridade. As denúncias recebidas pelo Canal de Ética são rigorosamente investigadas, e mantemos um processo contínuo de aprimoramento para garantir a segurança e a transparência das relações comerciais. Esse monitoramento conta com o apoio de uma auditoria interna independente.

A eficácia das medidas de mitigação e prevenção é monitorada por meio de auditorias internas, avaliações de impacto, feedback de *stakeholders*, *benchmarking* e indicadores de desempenho reunidos em um *dashboard* de gestão. Além disso, a Companhia adota o Índice de Desempenho de Fornecedores (IDF), indicador gerado a partir de auditorias, avaliações de desempenho e desvios registrados nas operações, que é divulgado anualmente. Com base no IDF, são implementadas ações de reconhecimento para fornecedores com bom desempenho e planos de melhoria para os que não atingem os resultados esperados. **GRI 3-3 Gestão de fornecedores**



Diego Ricarte
COORDENADOR DE INTELIGÊNCIA
E GESTÃO DE FORNECEDORES

4

GESTÃO ASG

Governança corporativa



Governança corporativa

Estrutura GRI 405-1, 3-3 – Governança e integridade

Nosso modelo de governança corporativa segue os mais altos padrões do mercado, alinhando-se às exigências do Novo Mercado da B3, às normas da Comissão de Valores Mobiliários (CVM) e às recomendações do Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC). Nosso compromisso com o aperfeiçoamento contínuo da governança resultou, em 2024, no reconhecimento formal, por parte da B3, quanto ao atendimento dos requisitos para a listagem no Novo Mercado, consolidando nosso mais alto nível de governança e transparência. Esse marco foi viabilizado pela atualização e aprovação de políticas essenciais, como Anticorrupção, Relacionamento com Fornecedores e Entidades Governamentais, Negociação, Gestão de Riscos e Relações com Partes Relacionadas.

Embora as ações da CBO Holding não sejam negociadas em Bolsa, a Companhia está registrada na CVM como empresa aberta (categoria A) desde 2015. Nos últimos quatro anos, aprimoramos nossa área de Relações com Investidores, reforçando o compromisso com a transparência. Em 2023, reestruturamos nosso Formulário de Referência para incluir dados sobre práticas ASG, ampliando a visibilidade de aspectos estratégicos, como a diversidade no Conselho de Administração.

Para fortalecer ainda mais a governança, implantamos um sistema de *Business Intelligence* (BI) na área jurídica, que aprimora a gestão societária e facilita o controle de contratos, procurações, licenças e autorizações. Em 2024, consolidamos esse modelo, garantindo rastreabilidade dos documentos societários, incluindo atas de deliberações e decisões estratégicas. Esse nível de organização fortalece a governança corporativa e gera mais segurança para acionistas e potenciais investidores.

Nossa estrutura de governança está organizada em quatro principais instâncias:

Assembleia Geral de Acionistas, Conselho de Administração, comitês de assessoramento e Diretoria, cujas características e atribuições serão detalhadas a seguir. GRI 2-9



Marcos Tinti
Diretor-Presidente



Marcelo Martins
Diretor Técnico Comercial



Cesar Almeida
Diretor de Operações



Darcy de Paula
Diretor de RH



Rodrigo Ribeiro
Diretor Administrativo e Financeiro



Nelson Vicente
Gerente Executivo de Logística



Ricardo Wagner
Gerente Executivo Jurídico



Leonardo Veras
Gerente Executivo de QSMS

Assembleia Geral de Acionistas

Reunião em que 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 empresa, 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 Compass.

O processo de seleção e nomeação inclui uma avaliação criteriosa, que considera o envolvimento dos *stakeholders*, a independência dos candidatos, suas competências, histórico profissional e a aderência ao perfil esperado para o cargo. Também é realizada uma checagem de antecedentes, para verificar envolvimento em qualquer tipo de ilícito. **GRI 2-10**

As responsabilidades dos conselheiros 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.

O Conselho de Administração aprova o Programa ASG e tem um papel fundamental na estratégia de sustentabilidade da empresa. Atua diretamente na supervisão estratégica e na revisão contínua das políticas e objetivos relacionados ao desenvolvimento sustentável, em alinhamento com os valores da Companhia. Também participa do processo de identificação, avaliação e gestão de impactos na economia, no meio ambiente e nas pessoas, com apoio da Diretoria Executiva.

A análise da eficácia das ações e resultados socioambientais ocorre de forma contínua, por meio da avaliação dos projetos estratégicos sob a perspectiva de seus impactos. Além disso, o Conselho participa das decisões estratégicas sobre os rumos da Companhia, com especial atenção aos riscos e oportunidades ligados à agenda ASG. **GRI 2-12**

A responsabilidade pela gestão dos impactos da organização é delegada a um executivo da alta liderança, que atua na avaliação e monitoramento do desempenho sustentável da Companhia. As informações são reportadas regularmente ao Conselho de Administração por meio de apresentações executivas, comitês temáticos e reuniões de governança, com frequência semanal ou mensal. Esse fluxo contínuo garante alinhamento entre a gestão executiva e o mais alto órgão de governança quanto à estratégia e aos impactos socioambientais da CBO. **GRI 2-13**



Anualmente, a Companhia realiza uma avaliação independente do desempenho do mais alto órgão de governança, com foco na sua atuação frente à supervisão dos impactos econômicos, ambientais e sociais. O processo contempla autoavaliação, avaliação por pares, escuta de *stakeholders* e Planos de Desenvolvimento Individuais (PDIs). Como resultado dessas análises, são adotadas medidas como a criação de comitês especializados, a implementação de programas de capacitação e o ajuste nos sistemas de recompensas e incentivos, fortalecendo a efetividade da governança e a integração dos temas ASG à estratégia da empresa. **GRI 2-18, 3-3 Desempenho econômico**



Eduarda de Castro
GERENTE DE RELAÇÕES
COM INVESTIDORES

Composição do Conselho de Administração GRI 2-9

Em 2024, o Conselho de Administração esteve composto desta forma:

Membro	Representa algum grupo de stakeholder	Exerce outros cargos (em outras organizações ou em outros órgãos da própria organização)	Principais competências para supervisionar os impactos
Roberto Lucio Cerdeira Filho (presidente)	Pátria Investimentos	Partner e Chefe de Gestão de Portfólio de Infraestrutura.	Responsável pela logística e transporte na unidade de Infraestrutura do Pátria. Conselheiro da Hidrovias do Brasil, Pare Bem, CBO, Entrevias, EIXO-SP e CART. Antes, atuou como Diretor e Investment Officer. Com experiência em M&A e Private Equity, trabalhou nos setores de logística, água, energia e serviços financeiros. Formado em Administração pela PUC-Rio, possui MBA pela London Business School.
Adriana Waltrick Santos	Não	CEO da SPIC Brasil e Pacific Hydro Brasil. Membro Independente do Conselho de Administração da SLC Agrícola S.A.	Executiva com mais de 25 anos de experiência no mercado de energia brasileiro. Foi Vice-presidente de M&A e Diretora de Estratégia da CPFL Energia. Ocupou cargos em conselhos de administração da CPFL Renováveis, Geração Foz do Chapecó, BAESA e EPASA. Formada em Administração pela UNISINOS, possui mestrado e MBA pela UFRGS, além de MBAs pela USP e MIT. Certificada pelo IBGC, participou de programas executivos em Berkeley, Harvard, Amsterdam e Northwestern.
Luciano Coelho Pettersen	Não	Co-founder da Skygran, Titânio Star e SolarBR Energia.	Economista com ampla formação acadêmica e experiência em economia, finanças e administração. Possui bacharelado em Economia e especializações em Contabilidade, Direito, Administração Patrimonial, e Petróleo e Gás. Atuou na Minas Gerais Administração e Serviços S/A e na Ceasa Minas como Diretor de Administração e Finanças. Contribuiu para a eliminação da abstenção de opinião das demonstrações financeiras de 2021 e a aprovação das de 2022, garantindo conformidade com os padrões IFRS.
Michell Fontes Souza	Pátria Investimentos	Diretor da área de Infraestrutura no Pátria Investimentos – Fundo de Investimento.	Em 2022, tornou-se membro do Conselho de Administração da Hidrovias do Brasil. Antes, trabalhou na consultoria estratégica A.T. Kearney. É formado em Engenharia Mecânica Aeronáutica pelo ITA.
Felipe Moreira Caram	Pátria Investimentos	CFO da SEK, empresa de cibersegurança investida pelo Pátria.	Conselheiro Fiscal da Hidrovias do Brasil S.A. e Conselheiro de Administração em empresas investidas pelo Pátria. De 2021 a 2023, foi <i>head</i> de Finanças dos portfólios de Infraestrutura e Private Equity do Pátria. Com mais de 20 anos de experiência, atuou como Diretor Financeiro na Toyota Tsusho Corporation, NovaAgri e Amyris Brasil, além de ter sido <i>controller</i> na GE e Supervisor na PwC. Formado em Ciências Contábeis pela UFMG, possui MBA pela Fundação Dom Cabral e certificação do IBGC.
Bruno Augusto Sacchi Zaremba	Vinci Compass	Presidente de Finanças e Operações / Sócio Vinci.	Atua no conselho de diversas empresas do portfólio da Vinci Compass. Trabalhou na UBS Pactual e no Banco Pactual, no qual foi sócio e Analista Sênior. Adicionalmente, é membro do comitê executivo da Vinci Compass. É graduado em Economia pela Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro (PUC-Rio), possui a certificação de Chartered Financial Analyst (CFA) e é ex-aluno da Harvard Business School (HBS).
José Guilherme Cruz Souza	Vinci Compass	Head de Infraestrutura / Sócio Vinci Compass.	Atuou em Private Equity, focado em investimentos em infraestrutura e indústria. Foi responsável pelo investimento na Equatorial Energia e membro do conselho de Celpa e Cecrisa. Atualmente, integra o conselho da Hydria, LEST e V2i Energia. Já trabalhou no Banco Pactual como co-gestor do FIP Brasil Energia. Engenheiro Eletricista pela EFEI, possui MBA em Finanças e Contabilidade pela University of Rochester.
Gabriel Felzenszwalb	Vinci Compass	<i>Co-head</i> de Private Equity da Vinci Compass. Integra o Comitê de Recursos Humanos e Remuneração do Grupo CBO.	Integra o Conselho de Administração de diversas empresas, incluindo Austral, CVLB, Vero, Agi, Farmax e Víssimo. Ingressou na UBS Pactual em 2007 e atuou como CEO e CFO da Inbrands de 2008 a 2010. Antes, trabalhou em Venture Capital no Banco BBM, na McKinsey & Co., na Vivo e na GP Investimentos. Formado em Engenharia pela UFRJ, possui MBA pela Harvard Business School.

Os membros não exercem função executiva, somente são independentes: Luciano Pettersen e Adriana Santos (única do gênero feminino). Todos possuem dois anos de mandato e exercem funções em outras organizações. Não pertencem a um grupo social sub-representado.

Comitês de assessoramento

Auxiliam o Conselho de Administração em temas que exigem profunda análise técnica. Atualmente, temos os seguintes comitês em funcionamento (mandatos de dois anos):

Comitê de Remuneração e Recursos Humanos

Formado por três membros (duas mulheres e um homem), sendo que apenas um possui função executiva.

Comitê de Ética e Compliance

Composto por cinco membros (três homens e duas mulheres), tendo como secretário das reuniões um advogado especializado, integrante da área de Compliance.

Diretoria

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 atualmente 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.

Conduta ética e *compliance* GRI 205-2

Em 2023, recebemos o Selo Pró-Ética da Controladoria-Geral da União (CGU), um reconhecimento que nos enche de satisfação e reforça nosso compromisso com a integridade. A conquista logo na primeira aplicação foi uma grande motivação para a Companhia. Reforçando nosso compromisso com a ética e transparência, assinamos o Compromisso com a Integridade Empresarial, do Instituto Ethos.

Criado em 2019 e revisado em dezembro de 2024, o nosso Código de Conduta Ética estabelece um referencial formal e corporativo para orientar as relações internas e externas. Ele está alinhado às políticas e diretrizes da Companhia, garantindo uma abordagem integrada em todas as suas áreas. As normas do código foram elaboradas com base no nosso compromisso em manter os mais altos padrões de ética, em conformidade com a legislação nacional e internacional.

O código aborda temas essenciais, como fraude, suborno e corrupção, oferecendo orientações claras para empregados, fornecedores e parceiros, com especial atenção ao relacionamento com agentes públicos. A violação das diretrizes estabelecidas no código pode resultar em sanções internas, incluindo advertências, suspensão ou até demissão por justa causa, além de possíveis medidas legais ou administrativas, conforme o caso. Essas medidas se aplicam a todos os níveis hierárquicos e setores da Companhia.



Ricardo Wagner
GERENTE EXECUTIVO JURÍDICO

Em 2024, inovamos nos treinamentos de ética, *compliance* e integridade da equipe de mar, abordando temas como corrupção, discriminação e outros tópicos cruciais. Optamos por uma abordagem gamificada, acreditando que, por ser mais interativa, poderia ser mais amigável para os colaboradores embarcados, considerando a dificuldade de realizar treinamentos *on-line*. Embora o treinamento tenha sido intuitivo, enfrentamos desafios técnicos, como a limitação de banda. Por isso, para 2025, planejamos reformular a experiência, oferecendo uma versão gamificada mais acessível para a equipe de mar, utilizando plataformas compatíveis, como a UNICBO (nossa universidade corporativa) ou TM Master, garantindo que todos tenham acesso ao conteúdo de forma eficiente.

A empresa comunica e oferece capacitações sobre políticas e procedimentos de combate à corrupção. Em 2022, 100% dos 1.816 colaboradores foram comunicados sobre o tema, e 76% (1.371) participaram de treinamentos específicos. Em 2023, 95% dos 1.891 colaboradores foram comunicados, mantendo o compromisso com a integridade e a ética nas operações.

Em 2024, 100% foram comunicados e 75% participaram de treinamentos específicos.

Inovamos nos treinamentos de ética da equipe de mar com um formato gamificado, mais acessível e interativo.

100%
dos colaboradores foram comunicados sobre procedimentos de combate à corrupção

76%
dos profissionais participaram de treinamentos específicos sobre integridade e combate à corrupção

Empregados que foram comunicados e treinados sobre políticas e procedimentos de combate à corrupção, por categoria funcional GRI 205-2

2024

Diretoria	Comunicados	Treinados
Número total de empregados	5	5
Número total de empregados comunicados/treinados	5	5
Percentual de empregados comunicados/treinados (%)	100	100
Gerência		
Número total de empregados	24	24
Número total de empregados comunicados/treinados	24	24
Percentual de empregados comunicados/treinados (%)	100	100
Chefia/Coordenação		
Número total de empregados	62	62
Número total de empregados comunicados/treinados	62	60
Percentual de empregados comunicados/treinados (%)	100	96,77
Técnica/Supervisão		
Número total de empregados	22	22
Número total de empregados comunicados/treinados	22	22
Percentual de empregados comunicados/treinados (%)	100	100
Administrativo		
Número total de empregados	423	423
Número total de empregados comunicados/treinados	423	415
Percentual de empregados comunicados/treinados (%)	100	98,11
Operacional		
Número total de empregados	1.280	1.280
Número total de empregados comunicados/treinados	1.280	846
Percentual de empregados comunicados/treinados (%)	100	66,09
Total		
Número total de empregados	1.816	1.816
Número total de empregados comunicados/treinados	1.816	1.372
Percentual de empregados comunicados/treinados (%)	100	75,55

A Companhia entende suficiente a comunicação a seus empregados, clientes e fornecedores. Adicionalmente, não aplicamos treinamentos a conselheiros.

Conflitos de interesses GRI 2-15

Buscamos prevenir e mitigar possíveis conflitos de interesses por meio de uma governança sólida, orientada pela ética, pela transparência e pelo respeito às normas internas. O Estatuto Social e o Código de Conduta Ética da Companhia trazem diretrizes claras sobre o tema, reforçadas por políticas e procedimentos definidos, treinamentos regulares, revisão periódica das normas e uma cultura organizacional que valoriza a integridade nas relações e decisões do Grupo CBO.

Casos potenciais são analisados com rigor, inclusive por meio de comitês de ética ou revisão, e, sempre que necessário, comunicados aos *stakeholders*, assegurando clareza nas relações e proteção aos interesses da Companhia. Entre os conflitos de interesse que podem ser revelados estão: participação cruzada em outros órgãos de administração, participação acionária cruzada com fornecedores ou outros *stakeholders*, existência de acionistas controladores e transações com partes relacionadas, incluindo suas relações, saldos e pendências.

Atuamos para prevenir conflitos de interesses com base em diretrizes formais, revisões periódicas das normas e treinamentos, reforçando a integridade nas decisões.

Canal de Ética GRI 2-25, 2-26, 3-3 – Governança e integridade

O Grupo CBO mantém um compromisso permanente com a ética, a integridade e a escuta ativa. Para garantir que qualquer conduta inadequada seja identificada e tratada de forma responsável, a Companhia disponibiliza um canal seguro para o registro de preocupações e denúncias. Nosso Canal de Ética é gerido por uma empresa independente, que assegura anonimato, confidencialidade e imparcialidade no tratamento dos relatos. O canal está disponível a qualquer pessoa física ou jurídica que se relacione com a Companhia, 24 horas por dia, sete dias por semana, em português. Os relatos são encaminhados diretamente ao Comitê de Ética e Compliance, responsável pela análise e investigação dos casos.

Em 2024, foram registrados 145 relatos. Desses, 7 não se enquadravam no escopo do Canal, mas foram direcionados aos setores responsáveis; 23 foram tratados, mas não solucionados; 21 foram solucionados sem necessidade de medidas reparatórias; e 75 resultaram em ações de reparação. Outros 19 relatos permaneciam em apuração até o fechamento deste relatório. As principais categorias envolvem: violações a leis ou políticas internas, assédio moral ou sexual, corrupção, favorecimento de terceiros, e desvio de bens.

A Companhia monitora a eficácia dos mecanismos de queixa por meio da análise de recorrência de temas e causas semelhantes.

Com o objetivo de ampliar a efetividade, a credibilidade e a inteligência dos processos, 2024 marcou a implementação de uma nova plataforma de denúncias com recursos avançados de gestão. A ferramenta passou a ser integrada ao sistema de *Business Intelligence* (BI) da Companhia, alinhando-se à visão de um Jurídico mais estratégico, orientado por dados.

No mesmo ano, foi criado o Comitê de Atitude, voltado ao tratamento dos relatos que não se enquadram diretamente nas competências do Compliance. A iniciativa surgiu da constatação de que uma parcela significativa dos relatos (mais de 80%) diz respeito a questões comportamentais ou de convivência — indicando que muitos colaboradores ainda associam o canal a uma ferramenta de Recursos Humanos. Em vez de rejeitar esses relatos, o Comitê de Atitude acolhe e faz o correto encaminhamento, reforçando a escuta ativa e o cuidado com o ambiente organizacional.

Além do Canal de Ética, a Companhia disponibiliza treinamentos, materiais informativos e consultorias externas, fortalecendo a cultura de integridade. Também oferece canais específicos para o registro de preocupações quanto à conduta da organização e à conformidade com leis e regulamentos.

O Canal de Ética pode ser acessado via [site contatoseguro.com.br/grupocbo](https://contatoseguro.com.br/grupocbo), aplicativo ou pelo telefone 0800 810 8030.

Campanha contra assédio moral e sexual

Em 2024, realizamos uma campanha interna voltada ao combate ao assédio moral e sexual. A iniciativa reforçou os conceitos desses tipos de assédio e apresentou exemplos de comportamentos que podem caracterizá-los, inclusive aqueles mais sutis e, muitas vezes, naturalizados no ambiente de trabalho. A campanha também destacou o que a vítima ou testemunha deve fazer e a importância de registrar qualquer ocorrência por meio do nosso Canal de Ética, divulgando os canais disponíveis.



Auditoria

A Auditoria Interna tem sido uma peça-chave na nossa estrutura de *compliance* e ética. Em 2024, completamos cinco ciclos de auditoria interna, que nos ajudaram a entender nossos processos internos e direcionar ações corretivas para a melhoria contínua. Além disso, ampliamos o foco da auditoria para incluir a análise do programa de cultura organizacional da Companhia, reforçando nosso compromisso com a ética, transparência e a governança corporativa. Essa auditoria adicional assegura que a cultura da empresa esteja alinhada aos valores de integridade que regem todas as nossas operações.



Felipe Sisley
ADVOGADO ESPECIALISTA



Compromissos públicos com a sustentabilidade e a integridade GRI 2-28

Participamos de diversas associações e iniciativas nacionais e internacionais, reforçando o nosso compromisso com temas como sustentabilidade, integridade, equidade de gênero e desenvolvimento do setor em que atuamos:



SOCIAL

“O Mar também é delas”
– iniciativa voltada à promoção da equidade de gênero no setor *offshore*, com participação em grupos de trabalho mensais (engajamento externo, sem vínculo associativo formal).

Movimento Mulher 360
– promove a inclusão e o protagonismo feminino no mundo corporativo.

SETORIAL

ABEAM (Associação Brasileira das Empresas de Apoio Marítimo) – contribui para o desenvolvimento do setor de apoio marítimo e das atividades de produção e exploração *offshore* no Brasil.

IBP (Instituto Brasileiro de Petróleo e Gás) – promove o desenvolvimento sustentável da indústria brasileira de petróleo e gás.

AMBIENTAL

CDP – reporte voluntário sobre mudanças climáticas, incluindo participação no módulo Supply Chain em 2023.

GHG Protocol – compromisso com a mensuração e reporte das emissões de gases de efeito estufa.

GOVERNANÇA

Pacto Empresarial pela Integridade e Contra a Corrupção (Instituto Ethos)
– engajamento externo que reforça o compromisso com práticas éticas e responsáveis (sem vínculo associativo formal).

Pacto Global da ONU – iniciativa voluntária de sustentabilidade corporativa, baseada em princípios universais e alinhada aos ODS.

Gestão de riscos

Anualmente, aprimoramos nosso processo de gestão de riscos, revisitando periodicamente o nosso mapa. Em 2024, tivemos a aprovação da Política de Gerenciamento de Riscos da Companhia pelo Conselho de Administração. A gestão de riscos corporativos agora passou a ser responsabilidade da área de Compliance, com foco na integridade, tanto interna quanto externamente. Por outro lado, a gestão de riscos operacionais está em processo de transição para a área de QSMS, dada a sua experiência operacional e independência, além de sua correlação com o tema.

A gestão de riscos financeiros está sob supervisão da área Financeira. Nosso mapa de riscos é atualizado bimestralmente, garantindo a contínua adequação e a mitigação dos riscos identificados.



Eduardo Danon
GERENTE FINANCEIRO

Aprimoramos nossa gestão de riscos com a aprovação da nova Política de Gerenciamento de Riscos e a atuação integrada das áreas de Compliance, QSMS e Financeiro.

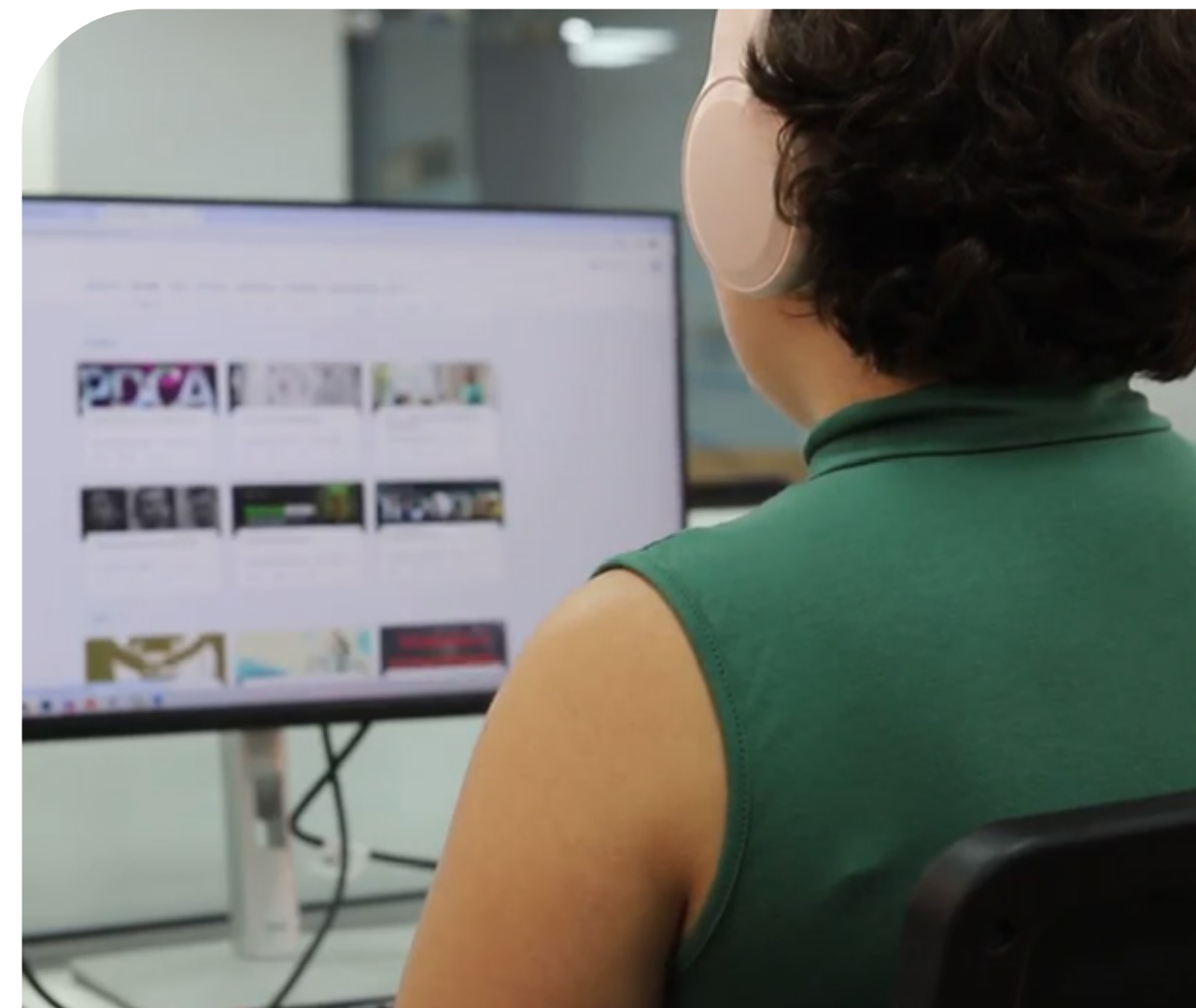
Segurança da informação GRI 3-3

A CBO aprimora continuamente suas iniciativas e sua vigilância em relação à segurança da informação, com o desenvolvimento e a aplicação de mecanismos robustos para monitorar o ambiente de tecnologia da Companhia, detectar vulnerabilidades e implementar melhorias de forma proativa. Além disso, dispõe de ferramentas especializadas para o gerenciamento de acesso à informação e para o desenvolvimento de respostas eficazes a possíveis incidentes.

As ações de melhoria e otimização da segurança da informação são definidas de forma estratégica, com base nas melhores práticas do mercado e alinhadas ao NIST Cyber Security Framework (CSF), o que garante uma abordagem estruturada e abrangente para identificar, proteger, detectar, responder e recuperar frente a riscos cibernéticos.

Toda a governança de segurança da informação está fundamentada em um conjunto sólido de políticas corporativas, como o Código de Conduta Ética, Política de Segurança da Informação, Política de Privacidade, entre outras instruções normativas. Entre elas, destacam-se a Norma de Gestão de Incidentes de Segurança da Informação e Privacidade, o Plano de Resposta à Violação de Dados Pessoais, a Norma de Gestão de Acesso Lógico e o Plano de Continuidade de Negócios.

Os aprendizados oriundos das ações implementadas servem de base para um programa contínuo de conscientização dos colaboradores sobre segurança da informação. Esse programa é constantemente atualizado para garantir que os conceitos e diretrizes presentes nas políticas e procedimentos da Companhia sejam amplamente divulgados, compreendidos e periodicamente revisitados por todos os envolvidos.



Rogério Antunes
SUPERVISOR DE SEGURANÇA DA
INFORMAÇÃO E INFRAESTRUTURA

Relacionamento com clientes

GRI 3-3 – Satisfação do cliente

A Companhia adota uma série de medidas para prevenir ou mitigar impactos negativos e potencializar os impactos positivos relacionados à experiência do cliente. Dentre elas, destaca-se a realização periódica da Pesquisa de Satisfação do Cliente, com base na metodologia NPS (Net Promoter Score). O objetivo é avaliar o grau de satisfação e fidelidade dos clientes, bem como medir o nível de conhecimento e adesão aos temas estratégicos abordados pela CBO.

Os dados da pesquisa são analisados de forma sistemática por meio da plataforma Track.co, e os resultados alimentam um plano de ação específico, registrado e acompanhado no sistema de gestão da CBO, que também monitora a percepção dos clientes sobre o atendimento aos requisitos contratuais.

Como parte dos aprendizados obtidos a partir desses monitoramentos, a CBO está desenvolvendo um indicador global de desempenho em satisfação, que integrará os resultados do NPS e das avaliações específicas realizadas por clientes estratégicos.

A escuta ativa dos clientes tem orientado melhorias operacionais e impulsionado a busca por soluções cada vez mais sustentáveis — um fator que se mostra decisivo para a satisfação dos clientes. A crescente relevância da agenda ASG no setor já influencia diretamente a definição de contratos, com clientes priorizando fornecedores que ofereçam alternativas de menor impacto ambiental.

Esses aprendizados vêm sendo incorporados aos procedimentos internos da organização. A Instrução Normativa IN-CBO-039 estabelece os procedimentos básicos a serem adotados para a avaliação da satisfação dos clientes internos e externos, garantindo a padronização e a consistência das práticas.

A criação da área de Garantia da Qualidade, em 2024, teve como objetivo reduzir perdas financeiras e melhorar prazos de entrega.



Paula Quirino
GERENTE COMERCIAL



Deborah Pinheiro
COORDENADORA DE QUALIDADE

Qualidade como um valor

Em 2024, a empresa investiu em uma área de Garantia da Qualidade para melhorar a satisfação dos clientes no recebimento de embarcações, garantir entregas no prazo e reduzir perdas financeiras. A atuação da área, por meio de inspeções da qualidade, permitiu a identificação e aprimoramento de processos críticos, com foco na adequação contratual. Para isso, foi realizado todo o mapeamento do processo, identificando e detalhando cada atividade da cadeia de valor. Essas etapas foram fundamentais para embasar a análise das dores, retrabalhos, desperdícios e gargalos do processo. Entre os principais desafios, destacaram-se a resistência inicial à presença dos inspetores a bordo, a dificuldade de adesão aos novos requisitos de qualidade e a necessidade de aculturação das equipes para consolidar as novas práticas.

Os resultados têm se demonstrado positivos, incluindo:

Redução de 75% das não conformidades impeditivas apontadas pelo cliente;

Diminuição de 79% no tempo médio de entrega das embarcações;

Prevenção de perdas de faturamento de cerca de R\$ 400 mil;

Melhoria do padrão de qualidade e desempenho dos processos.

Com o envolvimento progressivo das equipes, as melhorias vêm se tornando sustentáveis no longo prazo.

Certificação ISO 9001 Gestão de Qualidade

Define diretrizes de gestão da qualidade empresarial e seu principal objetivo é tornar os processos mais eficientes, ajudando a garantir a qualidade dos produtos e dos serviços que as empresas oferecem.



Eles movem nossos compromissos e inspiram nossas conquistas.





Anexo

Prevenção à poluição

306-4 - Resíduos não destinados para disposição final

Peso total de resíduos perigosos não destinados para disposição final, por operação de recuperação GRI 306-4				
	2023		2024	
	Peso total fora da organização	Total	Peso total fora da organização	Total
Reciclagem	7,87	7,87	10,87	10,87
Aterro industrial	1,28	1,28	0	0
Descontaminação	0	0	89,99	89,99
Incineração	0,15	0,15	0,18	0,18
Rerrefino	0	0	678,75	678,75
Destruição	0,12	0,12	0,18	0,18
Coprocessamento	0	0	908,33	908,33
Tratamento de efluente industrial	0	0	1.629,9	1.629,9
Total	9,42	9,42	3.318,2	3.318,2

Saúde e segurança ocupacional

403-8 - Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho

Trabalhadores cobertos pelo sistema de gestão de saúde e segurança GRI 403-8				
	2023		2024	
Número total de indivíduos	1.891	56	1.822	63
Número de indivíduos que estão cobertos pelo sistema	1.891	56	1.822	63
Percentual de indivíduos que estão cobertos pelo sistema	100	100	100	100
Número de indivíduos cobertos por um sistema que tenha sido auditado internamente	1.891	56	1.822	63
Percentual de indivíduos cobertos pelo sistema, que foi auditado internamente	100	100	100	100
Número de indivíduos que estão cobertos pelo sistema que tenha sido certificado por uma terceira parte independente	1.891	56	1.822	63
Percentual de indivíduos que estão cobertos por esse sistema que tenha sido auditado internamente ou certificado por uma parte externa	100	100	100	100

Todos os trabalhadores estão incluídos no sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho, e os dados são compilados por meio de inspeções e avaliações, relatórios de acidentes e incidentes, informações de saúde ocupacional e registros de treinamentos e ações de conscientização.

Peso total de resíduos não perigosos não destinados para disposição final, por operação de recuperação GRI 306-4						
	2023			2024		
	Peso total dentro da organização	Peso total fora da organização	Total	Peso total dentro da organização	Peso total fora da organização	Total
Reciclagem	0	178,72	178,72	220,39	0	220
Compostagem	0	0	0	52,02	0	52
Rejeitos destinados para aterro sanitário	0	148,78	148,78	0	0	0
Coprocessamento	0	0	0	196,82	0	197
Reutilização	0	0	0	73,57	0	74
Tratamento de efluente sanitário	0	0	0	471,11	0	471
Total	0	327,5	327,5	1.013,91	0	1.013,91

Desenvolvimento de pessoas e diversidade

405-1 - Diversidade em órgãos de governança e empregados

Percentual de empregados, por categoria funcional e gênero GRI 405-1									
	2022			2023			2024		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Diretoria									
Percentual	100	0	100	100	0	100	100	0	100
Gerência									
Percentual	76,19	23,8	100	73,9	26,1	100	79,2	20,83	100
Chefia/Coordenação									
Percentual	88,81	11,2	100	76,2	23,8	100	72,6	27,42	100
Técnica/Supervisão									
Percentual	57,14	42,9	100	79	21,1	100	81,5	18,52	100
Administrativo									
Percentual	59,68	40,3	100	57,2	42,8	100	60,2	39,85	100
Operacional									
Percentual	93,2	6,8	100	91,6	8,36	100	91,7	8,26	100
Total									
Percentual	87,61	12,4	100	84,7	15,3	100	83,7	16,3	100

Percentual de empregados por categoria funcional e faixa etária <small>GRI 405-1</small>	2022	2023	2024
Diretoria			
Abaixo de 30 anos	0	0	0
Entre 30 e 50 anos	60	40	40
Acima de 50 anos	40	60	60
Total	100	100	100
Gerência			
Abaixo de 30 anos	0	0	0
Entre 30 e 50 anos	90,48	86,96	87,5
Acima de 50 anos	9,52	13,04	12,5
Total	100	100	100
Chefia/Coordenação			
Abaixo de 30 anos	2,24	0	0
Entre 30 e 50 anos	59,7	93,44	83,87
Acima de 50 anos	38,06	6,56	16,13
Total	100	100	100
Técnica/Supervisão			
Abaixo de 30 anos	0	10,53	11,11
Entre 30 e 50 anos	57,14	63,16	70,37
Acima de 50 anos	42,86	26,32	18,52
Total	100	100	100
Administrativo			
Abaixo de 30 anos	3,25	30,06	27,63
Entre 30 e 50 anos	96,64	59,52	63,08
Acima de 50 anos	0,12	10,42	9,29
Total	100	100	100

Percentual de empregados por categoria funcional e faixa etária <small>GRI 405-1</small>	2022	2023	2024
Operacional			
Abaixo de 30 anos	9,37	14,58	8,73
Entre 30 e 50 anos	71,72	63,65	68,57
Acima de 50 anos	18,91	21,77	22,7
Total	100	100	100
Total			
Abaixo de 30 anos	5,64	16,6	12,57
Entre 30 e 50 anos	84,83	64,09	68,06
Acima de 50 anos	9,52	19,3	19,37
Total	100	100	100

Percentual de empregados de grupos minorizados e/ou vulneráveis por categoria funcional <small>GRI 405-1</small>	2022	2023	2024
Negros			
Diretoria	0	0	0
Gerência	4,76	4,35	4,17
Chefia/Coordenação	7,46	8,20	6,45
Técnica/Supervisão	14,29	21,05	33,33
Administrativo	1,28	12,50	13,94
Operacional	11,95	9,19	10,04
Total	5,9	9,78	11,03
PcDs			
Diretoria	0	0	0
Gerência	0	0	0
Chefia/Coordenação	0	0	0
Técnica/Supervisão	0	5,26	3,7
Administrativo	0,23	5,06	5,87
Operacional	0,31	0,28	0,46
Total	0,25	1,16	1,7

Governança e integridade

405-1 - Diversidade em órgãos de governança e empregados

Percentual de indivíduos que integram os órgãos de governança da organização por gênero <small>GRI 405-1</small>	2023			2024		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Percentual de membros de órgãos de governança por gênero	75	25	100	75	25	100

Percentual de indivíduos que integram os órgãos de governança da organização por faixa etária <small>GRI 405-1</small>	2023		2024	
	Abaixo de 30 anos	0	0	0
Entre 30 e 50 anos	75	75	75	75
Acima de 50 anos	25	25	25	25
Total	100	100	100	100



Sumário de conteúdo GRI

Sumário de conteúdo GRI

Declaração de uso	Grupo CBO relatou as informações citadas neste sumário de conteúdo GRI para o período de 1º/01/2024 a 31/12/2024 com base nas Normas GRI.
GRI 1 usada	GRI 1: Fundamentos 2021

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
Conteúdos gerais			
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-1 Detalhes da organização	Localizada na Travessa Braga, número 2, Barreto, Niterói, RJ, Brasil. Página 13	
	2-2 Entidades incluídas no relato de sustentabilidade da organização	4	
	2-3 Período de relato, frequência e ponto de contato	4	
	2-4 Reformulações de informações	32, 45, 60 e 61	
	2-6 Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios	13 e 68	
	2-7 Empregados	51	8, 10
	2-8 Trabalhadores que não são empregados	Em 2024, possuíamos 63 trabalhadores terceirizados para os serviços de limpeza, segurança, refeitório e arquivo. A metodologia utilizada foi contagem direta, e o número total tem como base os dados contemplados ao término do período de relato.	8
	2-9 Estrutura de governança e sua composição	70 e 72	5, 16
	2-10 Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança	71	5, 16
	2-11 Presidente do mais alto órgão de governança	O presidente do mais alto órgão de governança ocupa um cargo executivo na própria organização.	16
	2-12 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos	71	16
	2-13 Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	71	
	2-14 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	4	

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável	
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-15 Conflitos de interesses	74	16	
	2-16 Comunicação de preocupações cruciais	As preocupações cruciais são comunicadas ao mais alto órgão de governança por meio de diferentes canais e instâncias formais, como relatórios de riscos e conformidade, reuniões da Diretoria, comitês de governança, auditorias internas e externas, apresentações de desempenho financeiro, revisões legais e regulatórias, além de comunicações de crises e emergências. Entre os temas relatados em 2024, destacam-se questões relacionadas à estratégia de sustentabilidade, impactos ambientais, aspectos sociais e de direitos humanos, fatores econômicos e temas de governança. Ainda que não haja um número exato de ocorrências classificadas como preocupações cruciais, diversas situações foram levadas à alta liderança ao longo do ano, como estratégias para redução de emissões e aumento da eficiência energética, riscos climáticos, transição de combustíveis fósseis, segurança operacional e ocupacional.		
	2-17 Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	As medidas adotadas para desenvolver as habilidades e a experiência do mais alto órgão de governança sobre desenvolvimento sustentável incluem educação e treinamento continuado, comunicação com conteúdo específico, engajamento constante da liderança e apoio a iniciativas.		
	2-18 Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	71		
	2-19 Políticas de remuneração	60		
	2-20 Processo para determinação da remuneração	60		
	2-21 Proporção da remuneração total anual	Informação confidencial.		
	2-22 Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável	5		
	2-23 Compromissos de política	36	16	
	2-24 Incorporação de compromissos de política	Os compromissos das políticas da Companhia estão alinhados ao Sistema Integrado de Gestão, requisitos regulatórios, missão, visão, valores e gestão de riscos, considerando impactos econômicos, ambientais, sociais e de direitos humanos. O cumprimento desses requisitos ocorre por meio de procedimentos internos e acordos comerciais com fornecedores e clientes, sendo auditado interna e externamente.		
	2-25 Processos para reparar impactos negativos	75		
	2-26 Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações	75	16	
	2-27 Conformidade com leis e regulamentos	Não ocorreram casos significativos de não conformidade. A Companhia implementou a IN-CBO-018 – NÃO CONFORMIDADE, na qual estabelece o conceito de Não Conformidade Maior e Não Conformidade Menor. As não conformidades maiores são as mais significativas para o Sistema de Gestão.		
	2-28 Participação em associações	76		

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-29 Abordagem para engajamento de <i>stakeholders</i>	A organização mantém um engajamento estruturado com diversos <i>stakeholders</i> , como parceiros, clientes, empregados, comunidades, investidores e grupos vulneráveis, utilizando canais de comunicação transparentes e práticas de responsabilidade social. Esse relacionamento busca identificar e mitigar impactos, compreender expectativas, promover inovação e sustentabilidade, fortalecer a reputação e garantir o cumprimento regulatório. Para isso, adota ações como escuta ativa, definição de metas, avaliação contínua e integração do engajamento aos processos de negócio, visando construir relações de longo prazo.	
	2-30 Acordos de negociação coletiva	Em 2024, 100% da força de trabalho ficou coberta por acordos de negociação coletiva (não considerados estagiários, praticantes, jovem aprendiz, Projeto Horizonte – PcDs – e diretores.	8
Temas materiais			
GRI 3: Temas materiais 2021	3-1 Processo de definição de temas materiais	10	
	3-2 Lista de temas materiais	10	
Prevenção à poluição			
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	37 e 41	
GRI 301: Materiais 2016	301-3 Produtos e suas embalagens reaproveitadas	Em 2023, tivemos um total de 18,93 toneladas de resíduos de construção civil (RCC). Em 2024, foram 293,96 toneladas, sendo 220,39 de resíduos diversos e reciclagem e 69,04 de resíduos de construção civil (RCC). Valor que cresceu em 2024, devido às obras realizadas na Sede. Os dados foram coletados por meio de pesagem e contagem, e inventário de resíduos e reciclagem.	8, 12
GRI 303: Água e efluentes 2018	303-2 Gestão de impactos relacionados ao descarte de água	40	6
	303-4 Descarte de água	40	6
	303-5 Consumo de água	40	6
GRI 306: Resíduos 2020	306-1 Geração de resíduos e impactos significativo relacionados a resíduos	37	3, 6, 11, 12
	306-2 Gestão de impactos significativos relacionados a resíduos	37	3, 6, 8, 11, 12
	306-3 Resíduos gerados	37 e 38	3, 6, 11, 12

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
GRI 306: Resíduos 2020	306-4 Resíduos não destinados para disposição final	38, 39 e 81 Peso total (t) dos resíduos evitados: informação não disponível.	3, 11, 12
	306-5 Resíduos destinados para disposição final	39	3, 6, 11, 12, 15
Mudanças climáticas			
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	44	
GRI 201: Desempenho econômico 2016	201-2 Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades decorrentes de mudanças climáticas	A organização identificou como principais riscos das mudanças climáticas os eventos climáticos extremos, com impactos operacionais e aumento dos custos de adaptação, energia, seguros e conformidade regulatória. O mapeamento apontou ainda danos à infraestrutura, perdas econômicas e impactos sobre a vida humana, com potencial de afetar substancialmente operações, receitas e despesas.	13
GRI 302: Energia 2016	302-1 Consumo de energia dentro da organização	45	7, 8, 12, 13
	302-2 Consumo de energia fora da organização	45	7, 8, 12, 13
	302-3 Intensidade energética	A taxa de intensidade energética em 2024 foi de 0,19, enquanto a de 2023 foi de 16,59. A métrica utilizada foi a quantidade de horas operacionais de 744/ano para cada uma das três unidades, sendo o total de consumo de energia dentro da organização de 5.140,8 GJ. Optamos por utilizar o número de horas operacionais anuais como base, por ser uma métrica que reflete com mais precisão a intensidade das atividades da empresa. Diferente do número de funcionários, que pode se manter instável ao longo do ano.	7, 8, 12, 13
	302-4 Redução do consumo de energia	A redução de eletricidade em relação ao ano-base (2023) foi de 1.857,6 GJ. A forma utilizada para determinar a redução foram as medições diretas.	7, 8, 12, 13
	302-5 Reduções nos requisitos energéticos de produtos e serviços	Não houve redução nos 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)	46	3, 12, 13, 14, 15
	305-2 Emissões indiretas (escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia	Emissões localizadas foram de 74,4 tCO ₂ e em 2023 e 80,98 tCO ₂ e em 2024. Pela abordagem de escolha de compra, o total foi 0 tCO ₂ e. Cálculo com base no GHG Protocol, AR5/IPCC, controle operacional. Gás considerado: CO ₂ .	3, 12, 13, 14, 15
	305-3 Outras emissões indiretas (escopo 3) de gases de efeito estufa (GEE)	46	3, 12, 13, 14, 15
	305-4 Intensidade de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	O cálculo de intensidade de emissões foi de 426,16. A métrica utilizada foi a quantidade de horas operacionais, de 744/ano para cada uma das três unidades administrativas. O gás incluído no cálculo foi o dióxido de carbono (CO ₂). O escopo 2 foi considerado, com um total de emissão de 80,98 tCO ₂ eq.	13, 14, 15
	305-5 Redução de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	46	13, 14, 15

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
GRI 305: Emissões 2016	305-6 Emissões de substâncias que destroem a camada de ozônio (SDO)	A empresa não emite substâncias que destroem a camada de ozônio (SDO).	3, 12
Biodiversidade marinha			
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	43	
Relacionamento com a comunidade			
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	47	
GRI 203: Impactos econômicos indiretos 2016	203-1 Investimentos em infraestrutura e apoio a serviços	Não temos projetos de infraestrutura ou serviços nas comunidades. Realizamos campanhas pontuais, como por exemplo, doação de chocolate na Páscoa, de brinquedos no Dia das Crianças, e brinquedos e lanche comunitário na época do Natal.	5, 9, 11
GRI 413: Comunidades locais 2016	413-1 Operações com engajamento, avaliação de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local	47	
Saúde e segurança ocupacional			
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	66	
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018	403-1 Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	65	8
	403-2 Identificação de periculosidade, avaliação de risco e investigação de incidentes	65	8
	403-3 Serviços de saúde do trabalho	A empresa disponibiliza aos trabalhadores serviços de saúde do trabalho para estabelecer e manter um ambiente de trabalho seguro. São oferecidos controle de exames ocupacionais, atendimento médico na Companhia e campanhas educativas. Os trabalhadores têm livre acesso aos médicos no departamento médico, via contato telefônico, WhatsApp e por <i>e-mail</i> .	8
	403-4 Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho	65	8, 16
	403-5 Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho	66	9
	403-6 Promoção da saúde do trabalhador	67	3
	403-8 Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	81	8

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
Segurança operacional			
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	65	
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	65	8
	403-9 Acidentes de trabalho	67	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
Gestão de fornecedores			
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	68	
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 80% em 2023 e 78% em 2024, considerando todas as unidades operacionais. Os dados consideram todas as empresas do Grupo.	8
GRI 308: Avaliação ambiental de fornecedores 2016	308-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios ambientais	68	
	308-2 Impactos ambientais negativos da cadeia de fornecedores e medidas tomadas	68	
GRI 414: Avaliação social de fornecedores 2016	414-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais	68	5, 8, 16
	414-2 Impactos sociais negativos da cadeia de fornecedores e medidas tomadas	68	5, 8, 16

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
Desenvolvimento de pessoas e diversidade			
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	51 e 57	
GRI 401: Emprego 2016	401-1 Novas contratações e rotatividade de empregados	59	4, 5, 8, 10
	401-2 Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial	61	3, 5, 8
	401-3 Licença-maternidade/paternidade	61	5, 8
GRI 402: Relações de trabalho 2016	402-1 Prazo mínimo de aviso sobre mudanças operacionais	A CBO não adota prazo fixo para comunicar mudanças operacionais significativas, mas garante que a comunicação ocorre de forma imediata sempre que essas mudanças impactam os trabalhadores. As práticas incluem grupos de trabalho, apresentação de planos de transição e negociações com sindicatos. Acordos coletivos preveem prazos específicos conforme cada negociação. A empresa também realiza <i>lives</i> com a liderança e reuniões para comunicar propostas e prazos acordados.	8
GRI 404: Capacitação e educação 2016	404-1 Média de horas de capacitação por ano, por empregado	53	4, 5, 8, 10
	404-2 Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para transição de carreira	52 e 55	8
	404-3 Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira	54	5, 8, 10
GRI 405: Diversidade e igualdade de oportunidades 2016	405-1 Diversidade em órgãos de governança e empregados	70, 81 e 82	5, 8
	405-2 Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens	60	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 uma empresa terceirizada. A CBO não é responsável pela capacitação das equipes contratadas.	16

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
Governança e integridade			
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	70 e 75	
GRI 202: Presença no mercado 2016	202-1 Proporção entre o salário mais baixo e o salário mínimo local, com discriminação por gênero	60	5, 8
GRI 205: Combate à corrupção 2016	205-1 Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção	A Companhia considera que sua governança — robusta e reconhecida com o Selo Pró-Ética da CGU — é eficaz na prevenção de riscos de corrupção, não havendo histórico de ocorrências ou indícios nos últimos anos.	16
	205-2 Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	73 e 74	16
	205-3 Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas	Não foram registrados casos de corrupção no período coberto por este relatório.	16
GRI 206: Concorrência desleal 2016	206-1 Ações judiciais por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio	A CBO não teve ações judiciais, pendentes ou encerradas, no período coberto por este relatório.	16
GRI 207: Tributos 2019	207-1 Abordagem tributária	A estratégia fiscal da Companhia não é divulgada ao público geral. No entanto, a empresa conta com um Comitê Tributário responsável por sua análise e aprovação. Esse comitê é composto pelo Diretor Financeiro (CFO), <i>Compliance Officer</i> , advogado, Coordenadora Fiscal e Gerente Contábil/Fiscal. Embora não haja uma periodicidade fixa para as reuniões, o grupo se reúne sempre que necessário para discutir teses e questões tributárias relevantes.	1, 10, 17
	207-2 Governança, controle e gestão de riscos fiscais	A estratégia fiscal da Companhia está integrada à governança corporativa e conta com a atuação do Comitê Tributário na avaliação de riscos, impactos e decisões estratégicas. Os processos são validados por auditorias internas e externas, além de consultorias especializadas, assegurando conformidade, transparência e integridade.	1, 10, 17
	207-3 Engajamento de <i>stakeholders</i> e gestão de suas preocupações quanto a tributos	A Companhia mantém diálogo proativo com <i>stakeholders</i> sobre questões fiscais, com foco em transparência, conformidade regulatória e apoio de consultorias especializadas. Participa de grupos de interesse, associações setoriais e ações de educação de tomadores de decisão. As preocupações dos públicos são avaliadas por meio de pesquisas, reuniões, grupos de trabalho e auditorias independentes — insumos que orientam a estratégia fiscal com base em segurança jurídica e boas práticas.	1, 10, 17
GRI 406: Não discriminação 2016	406-1 Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	Durante o período de relato, foram registrados quatro casos de discriminação. Todos foram analisados, resolvidos e resultaram na implementação de planos de ação específicos. O acompanhamento dos resultados ocorre por meio dos processos rotineiros de gestão interna.	5, 8
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 identificou operações ou fornecedores com risco de violação ao direito dos trabalhadores de exercer a liberdade sindical ou a negociação coletiva.	8

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
Governança e integridade			
GRI 408: Trabalho infantil 2016	408-1 Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho infantil	A empresa não identificou operações com risco de ocorrência de trabalho infantil. Para mitigar esse risco, adota medidas como qualificação e auditoria (<i>on-line</i> e presencial) de fornecedores e terceiros, inclusão de cláusulas contratuais específicas, declaração formal de não tolerância à prática, políticas internas sobre o tema, verificação reputacional em plataforma especializada e disponibilização de canal de denúncias aberto ao público em seu <i>site</i> oficial. Página 68	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 organização não identificou operações com risco de trabalho forçado ou análogo ao escravo. As medidas adotadas estão descritas no indicador 408-1. Página 68	5, 8
GRI 415: Políticas públicas 2016	415-1 Contribuições políticas	A Companhia não faz contribuições políticas.	16
Segurança da informação			
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	77	
GRI 418: Privacidade do cliente 2016	418-1 Queixas comprovadas relativas a violação da privacidade e perda de dados de clientes	No período de relato, o Grupo CBO não registrou incidentes ou violações envolvendo dados pessoais ou informações de clientes.	16
Desempenho econômico			
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	31 e 71	
GRI 201: Desempenho econômico 2016	201-1 Valor econômico direto gerado e distribuído	32	8, 9
	201-3 Obrigações do plano de benefício e outros planos de aposentadoria	61	
	201-4 Apoio financeiros recebido do governo	Durante o período coberto por este relatório, a organização recebeu apoio financeiro do governo brasileiro, no valor de R\$ 181 milhões. Esse montante refere-se a benefícios fiscais previstos na legislação tributária, voltados ao fomento da indústria naval. Trata-se de incentivos setoriais, não específicos à organização.	

NORMA GRI / OUTRA FONTE	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
GRI 203: Impactos econômicos indiretos 2016	203-2 Impactos econômicos indiretos significativos	A empresa mapeia os impactos econômicos indiretos de suas atividades por meio da identificação, categorização e análise dos impactos, complementadas pela coleta de dados, quantificação e análise de sensibilidade. Os resultados são divulgados em relatórios, com ações corretivas quando necessário, e o processo é continuamente monitorado e revisado para garantir sua eficácia.	1, 3, 8
Satisfação do cliente			
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	78	
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 mantém uma única categoria de produtos e serviços — o Apoio Marítimo —, que é 100% avaliada quanto aos impactos na saúde e segurança, em busca de melhorias. Com Sistema de Gestão baseado na ISO 45001, adota o ciclo PDCA para aprimorar seu desempenho, abordando riscos e oportunidades alinhados aos objetivos estratégicos.	
GRI 417: <i>Marketing</i> e rotulagem 2016	417-3 Casos de não conformidade em relação à comunicação de <i>marketing</i>	Durante o período de relato, o Grupo CBO não registrou nenhuma não conformidade com leis e/ou códigos voluntários relacionados a comunicações de <i>marketing</i> , publicidade e patrocínio.	16
Inovação e novos negócios			
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	28	

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

Consultoria, gestão de projetos, conteúdo e *design*
Grupo Report

Coleta de indicadores
Grupo Report (Central ESG)

Revisão ortográfica e gramatical
Fábio Valverde

GRUPO
CBO
