

Relato Integrado

GRUPO
CBO



2025

SUMÁRIO

Apresentação

- Sobre o Relatório
- Mensagem do CEO
- Destaques 2025
- Reconhecimentos e compromissos
- Dupla materialidade

A CBO e seu ambiente de atuação

- O Grupo CBO e o contexto do setor
- O ano de 2025
- Cronologia
- Modelo de negócio e cadeia de valor

Criação de valor e execução

- Transformação de recursos em vantagem competitiva
- Excelência operacional
- Qualidade do serviço e relacionamento com clientes
- Inovação e tecnologia

Estratégia integrada

- Desempenho econômico
 - Resultados financeiros
 - Composição acionária
- Responsabilidade social
 - Atração, desenvolvimento e retenção de funcionários
 - Diversidade, equidade, inclusão e pertencimento
 - Saúde, segurança e bem-estar
 - Gestão de fornecedores
- Compromisso com o Meio Ambiente e Comunidade
 - Gestão ambiental
 - Mudanças climáticas
 - Relacionamento com a comunidade
- Conduta ética e governança corporativa
 - Conduta ética, integridade e *compliance*
 - Gestão de riscos
 - Segurança da informação
 - Governança corporativa

Perspectivas
Caderno de Indicadores
Sumário de conteúdo da GRI
Créditos



APRESENTAÇÃO

SOBRE o relatório

Em 2025, o Grupo CBO evoluiu seu modelo de reporte e passou a adotar o Relato Integrado, refletindo o amadurecimento da Companhia na integração entre estratégia, operação e resultados financeiros e não financeiros. Nesta publicação, reunimos pela primeira vez todas essas dimensões em um único documento, conectando desempenho econômico, aspectos ambientais, sociais e de governança à geração de valor no longo prazo.

O relatório contempla o período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2025, com periodicidade anual, alinhada ao ciclo de relato financeiro, incluindo, quando relevante, fatos importantes ocorridos após essa data. O escopo abrange as operações do Grupo CBO no Brasil, com informações consolidadas 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. **GRI 2-2, 2-3**

A elaboração deste relatório teve como base as normas da Global Reporting Initiative (GRI), versão 2021, e o International Integrated Reporting Framework (IR), além de considerar referenciais internacionais aplicáveis ao setor, como o Sustainability Accounting Standards Board (SASB) e as recomendações da Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD).

Os conteúdos apresentados refletem os temas materiais do Grupo CBO, definidos a partir de processo estruturado de dupla materialidade conduzido no início de 2026, que orienta a estrutura e as prioridades deste relatório. As informações foram validadas pela Diretoria, com acompanhamento do Conselho de Administração.

As informações divulgadas neste Relato Integrado e no Caderno de Indicadores foram submetidas à revisão técnica por terceira parte externa e independente, fortalecendo a transparência, a confiabilidade e a consistência das informações apresentadas. Esse processo contribui para assegurar a qualidade do relato e avaliar sua aderência aos requisitos aplicáveis das Normas GRI, TCFD, SASB e IR.

Ao final do documento, apresentamos sumários com a lista completa dos indicadores apurados.



Dúvidas e sugestões

Para dúvidas, sugestões ou comentários sobre este relatório, ou para obter mais informações sobre a estratégia e a gestão de sustentabilidade da Companhia, entre em contato pelo e-mail: **asg@grupocbo.com.br**.





MENSAGEM **do CEO** GRI 2-22

O ano de 2025 foi marcado por avanços importantes para a CBO. Iniciamos o período em um ambiente de mercado positivo, impulsionado pelo importante ciclo de renovação de contratos em parte relevante da nossa frota. Nesse contexto, o setor apresentou perspectivas positivas no Brasil, pautado pela relevância do petróleo e do gás natural na matriz energética e pela continuidade dos investimentos em exploração e produção *offshore*. Diante desse cenário, a Companhia agiu com rapidez e versatilidade para conquistar seus objetivos.

Por meio de decisões coordenadas entre as áreas comercial, operacional e financeira, ampliamos nossa atuação no mercado spot e, ao mesmo tempo, viabilizamos a contratação de embarcações em contratos de médio e longo prazo. Ao todo, firmamos 29 contratos, dos quais 19 são de longa duração, o que nos permitiu construir um backlog robusto, gerando ainda mais previsibilidade para o negócio.

Esse movimento teve impacto direto nos resultados. Encerramos 2025 com o maior EBITDA da história da Companhia, crescimento da receita e avanço da margem operacional. Esse resultado foi construído ao longo de todo o ano, por meio da preparação e mobilização das embarcações e da efetiva entrada em operação desses novos contratos.

Em paralelo, promovemos uma desalavancagem significativa, com redução dos níveis de endividamento e ampliação da nossa capacidade de investimento para os próximos ciclos.

Na operação, mantivemos elevados níveis de confiabilidade, mesmo diante do aumento da complexidade operacional. A preparação simultânea de embarcações para novos contratos elevou o grau de exigência do dia a dia. Ainda assim, preservamos esse padrão de confiabilidade, refletindo o aprimoramento da gestão das atividades e o papel do Centro de Excelência Operacional (Ceop) na integração e no suporte às operações.

Seguimos avançando na forma como operamos, com maior uso de dados e evolução dos sistemas de monitoramento. Incorporamos soluções capazes de antecipar falhas e apoiar a tomada de decisão em tempo real, como o monitoramento de vibração de equipamentos e ferramentas de georreferenciamento para prevenção de desvios operacionais, com impacto direto na segurança, na eficiência e no consumo de combustível.

**ENCERRAMOS 2025 COM O
MAIOR EBITDA DA HISTÓRIA DA
COMPANHIA, CRESCIMENTO
DE RECEITA E AVANÇO NA
MARGEM OPERACIONAL.**

Na agenda ambiental, passamos a adotar uma abordagem mais direta para a redução de emissões, reforçando o alinhamento entre eficiência operacional, inovação e responsabilidade ambiental.

Nesse contexto, na frente de descarbonização, avançamos com iniciativas como soluções híbridas e o desenvolvimento do Projeto Etanol. Esse passo também marca o amadurecimento da nossa estratégia ambiental, que passa a priorizar a redução de emissões diretamente na fonte.

Esse avanço só foi possível graças à nossa gente. Nosso time fez a diferença. E, por falar em pessoas, em um ano marcado por forte pressão sobre o mercado de trabalho no segmento marítimo, mantivemos uma rotatividade abaixo da média de mercado.

A ampliação de programas de formação, como a praticagem, e a busca por profissionais em novos mercados, como o Mercosul, foram fundamentais para sustentar a operação em um cenário de escassez de mão de obra qualificada, ao mesmo tempo em que mantivemos o engajamento das equipes em terra e no mar.

Na CBO, a segurança é construída sob a ótica da compreensão dos Fatores Humanos e Organizacionais (FHO). Mais do que focar no erro, buscamos compreender o contexto no qual as decisões são tomadas, pois é nesse ambiente que residem as reais oportunidades de melhoria. Esse entendimento permeia o nosso dia a dia em todas as áreas. Analisamos o contexto dos eventos e a forma como o trabalho é realizado. Esse é o nosso

compromisso: evoluir de uma lógica de responsabilização individual para uma cultura sustentada pelo aprendizado contínuo.

Agradeço a todos os colaboradores pela dedicação e pelo compromisso ao longo do ano, que tornaram possível mais um passo relevante na trajetória da Companhia.

Seguimos comprometidos com uma atuação consistente e disciplinada, mantendo o foco na execução e na geração de valor sustentável.

Boa leitura!

MARCOS TINTI,
CEO DO GRUPO CBO

MARCOS TINTI,
CEO do Grupo CBO



**NA AGENDA AMBIENTAL, PASSAMOS A ADOTAR
UMA ABORDAGEM MAIS DIRETA PARA A
REDUÇÃO DE EMISSÕES, REFORÇANDO O
ALINHAMENTO ENTRE EFICIÊNCIA OPERACIONAL,
INOVAÇÃO E RESPONSABILIDADE AMBIENTAL.**

DESTAQUES de 2025

Financeiro & Mercado



US\$ 204,8mi

de EBITDA ajustado, o maior da história da Companhia.



US\$ 391,1mi

em receita líquida, crescimento de 7,3% em relação a 2024.



29 novos

contratos, sendo 19 de longo prazo e 10 de curto prazo (*spot*).



US\$ 1,2bi

de *backlog* ao final do ano, aumento de US\$ 537 milhões em relação a dezembro de 2024.



Dívida Líquida/Ebitda

3,16 x ante 4,06 x em 2024.

Operacional



96%

de *uptime* anual, indicando alta confiabilidade da frota



74%

de taxa de ocupação, impactada pela preparação de embarcações para novos contratos

DESTAQUES de 2025

Inovação



Projeto Etanol

Avanços na conversão de motor marítimo para operação com diesel e etanol, com contratação da conversão e testes previstos para 2026.



Prêmio Inovativos 2025

1º lugar na categoria Inteligência Comercial, com uso de dados e *analytics* na área comercial.



Precisão do inventário

Melhorias no app Track Marine elevaram a acuracidade dos estoques de materiais de 61% em 2024 para 95% ao final de 2025.

Pessoas & Cultura



Great Place to Work

pelo 7º ano consecutivo.



Formação e desenvolvimento,

com ampliação de programas como a praticagem.



Atração de talentos,

com ampliação da busca por profissionais no Mercosul.

Ambiental



Mudança na estratégia climática

com foco na redução de emissões na fonte.



Selo Ouro do GHG Protocol

pelo 4º ano consecutivo.

RECONHECIMENTOS e compromissos

Prêmios e certificações



Certificações ISO

A Companhia manteve as certificações ISO 9001 (Qualidade), ISO 14001 (Meio Ambiente) e ISO 45001 (Saúde e Segurança Ocupacional), bem como a conformidade com os códigos internacionais ISM e ISPS.



GPTW (Great Place to Work)

Pelo sétimo ano consecutivo, a CBO recebeu a certificação GPTW, com base na avaliação do clima organizacional.



Prêmio Inbrasc 2025

O Grupo CBO foi reconhecido no Prêmio Inbrasc 2025, na categoria Automação de Compras – Energia & Recursos Naturais, com o projeto Supply Brain – Compras Autônomas. O prêmio, promovido pela Live University, reconhece iniciativas que aplicam inovação e tecnologia às áreas de Compras e Supply Chain.



Prêmio Inovativos 2025

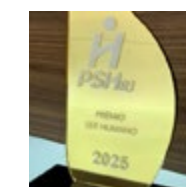
O Prêmio Inovativos é uma iniciativa brasileira que reconhece práticas de inovação digital aplicadas aos negócios, em diferentes setores da economia. Em 2025, a CBO conquistou três premiações:

- O projeto **CBO Smart BID** — Inteligência artificial para análise e suporte à decisão em BIDs no setor de apoio *offshore* obteve o **1º lugar** na categoria Inteligência Comercial.
- O **CBO Predict** — Manutenção preditiva baseada em condição, com medição de vibração de equipamentos para prevenção de falhas, conquistou o **2º lugar** na categoria Inteligência Industrial.
- O **CBO Connect** — Sistema de telemetria para embarcações de apoio *offshore*, desenvolvido em parceria com a *startup* Bykonz, ficou em **3º lugar** na categoria Logística e Mobilidade.



Prêmio Kaizen Brasil

- O aplicativo Track Marine, desenvolvido internamente, colocou a CBO **entre as cinco finalistas** do Prêmio Kaizen Brasil, na categoria Transformação Digital.



Reconhecimentos em Diversidade

A Companhia foi finalista no Prêmio Ser Humano (PSH), promovido pela ABRH-RJ, com o *case* “Colaboradoras no Centro: a CBO e o compromisso com a diversidade”, desenvolvido pelo Grupo de Afinidade de Mulheres e Mães do Comitê For All. Ele também rendeu uma menção honrosa à CBO no prêmio Portos e Navios de Responsabilidade Socioambiental 2025.



PEOTRAM



Reconhecimentos da Petrobras

- **Prêmio “Melhores Fornecedores da Petrobras 2025”**
A CBO foi reconhecida no prêmio “Melhores Fornecedores da Petrobras 2025”, com destaque nas categorias Logística (Logística Marítima) e SMS (Prêmio Especial de Segurança). Na categoria de segurança, a Companhia apresentou um *case* baseado na aplicação de conceitos de Fatores Humanos e Organizacionais (FHO) na análise de um desvio operacional.
- **Reconhecimento em Segurança – iniciativa “Hands Free”**
A CBO conquistou o **1º lugar** na iniciativa “Hands Free”, voltada à prevenção de acidentes com mãos em atividades operacionais.
- **Peotram (Programa de Excelência Operacional para Transporte Aéreo e Marítimo da Petrobras)**
A CBO manteve participação no programa, que avalia o desempenho dos fornecedores da Petrobras em segurança, meio ambiente e saúde, com base em diretrizes corporativas da Petrobras. No ciclo 2025, a CBO conquistou o **6º lugar** no *ranking* para embarcações SOLAS e NÃO SOLAS.



Selo Ouro GHG Protocol

Pelo quarto ano consecutivo, a CBO conquistou o Selo Ouro do Programa Brasileiro GHG Protocol, que reconhece a transparência e a verificação dos inventários de emissões de gases de efeito estufa.



Selo Pró-Ética

A CBO manteve sua participação no processo de renovação do Selo Pró-Ética, iniciativa da Controladoria-Geral da União (CGU) e do Instituto Ethos. Em 2025, a Companhia foi aprovada na etapa de admissibilidade, com divulgação do resultado prevista para 2026.

Participação em iniciativas GRI 2-28

Participamos de associações e iniciativas nacionais e internacionais voltadas à sustentabilidade, integridade, equidade de gênero e desenvolvimento do setor de apoio marítimo:

Social

- **Movimento Mulher 360** – em 2025, renovamos a parceria com a associação, que promove a inclusão e o protagonismo feminino no ambiente corporativo.

Setorial

- **Abeam (Associação Brasileira das Empresas de Apoio Marítimo)** – atua no desenvolvimento do setor de apoio marítimo no Brasil. Em 2025, a Companhia também participou, com a associação e outros armadores, do mapeamento do déficit de mão de obra marítima no país.
- **ABEEólica (Associação Brasileira de Energia Eólica)** – atua no desenvolvimento do setor de energia eólica *onshore* e *offshore* no Brasil.
- **IBP (Instituto Brasileiro de Petróleo e Gás)** – promove o desenvolvimento sustentável da indústria brasileira de petróleo e gás.
- **IMCA (International Marine Contractors Association)** – associação comercial internacional focada na segurança e eficiência no setor de contratação marítima, petróleo, gás e energias renováveis *offshore*.
- **Sindicato Nacional das Empresas de Navegação Marítima (Syndarma)**

Ambiental

- **CDP (Carbon Disclosure Project)** – reporte voluntário realizado anualmente.
- **GHG Protocol** – participação no programa brasileiro de contabilização e reporte de 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.

**A COMPANHIA ESTÁ
COMPROMETIDA COM
INICIATIVAS PARA IMPULSIONAR
CAUSAS IMPORTANTES AO
NOSSO SETOR E AO BEM-ESTAR
SOCIAL E AMBIENTAL.**



DUPLA materialidade

GRI 3-1, 3-2

A Companhia concluiu, no início de 2026, sua dupla materialidade, processo que engloba a perspectiva financeira e de impacto. Isso significa identificar, analisar e priorizar os riscos e oportunidades sociais e ambientais cujos efeitos financeiros podem afetar negativamente ou ampliar a capacidade de geração de valor da Companhia. Do ponto de vista da materialidade de impacto, são considerados materiais os temas relacionados às atividades e relações da Companhia que podem afetar positiva ou negativamente a sociedade e o meio ambiente.

Os temas materiais identificados orientam a estratégia, a gestão e a alocação de recursos da Companhia. A tabela a seguir apresenta a relação entre os temas materiais, os capitais mais diretamente impactados, os principais riscos e oportunidades associados e as respostas adotadas pela CBO.

Tema material	Capitais relacionados	Principais riscos e oportunidades	Como a CBO responde
Biodiversidade e ecossistemas	Natural, Social e de Relacionamento	Risco de incidentes ambientais, vazamentos e aumento das exigências regulatórias.	Gestão ambiental, prevenção de incidentes, conformidade legal e preparação para emergências ambientais.
Mudanças climáticas	Natural, Financeiro e Manufaturado	Riscos regulatórios, eventos climáticos extremos e exigências crescentes dos clientes. Oportunidade de diferenciação por meio da descarbonização e eficiência operacional.	Projeto etanol, soluções híbridas, iniciativas de redução de emissões e aumento da eficiência da frota.
Atração, desenvolvimento e retenção de colaboradores	Humano	Escassez de profissionais qualificados e aumento da competição por mão de obra. Oportunidade de ampliar a capacidade operacional por meio da formação de talentos.	Programas de formação, praticagem, desenvolvimento profissional e atração de talentos.
Saúde, segurança e bem-estar	Humano, Social e de Relacionamento	Acidentes, afastamentos e impactos operacionais. Oportunidade de aumentar a disponibilidade da frota e competitividade.	Fortalecimento da cultura de segurança, antecipação de riscos e aprendizagem contínua.
Diversidade, equidade e inclusão	Humano e Social e de Relacionamento	Dificuldade de atração e retenção de talentos e perda de diversidade de perspectivas.	Programas de diversidade, grupos de afinidade e promoção de ambiente inclusivo.
Ética, integridade e compliance	Social e de Relacionamento e Financeiro	Exposição reputacional, regulatória e de conformidade.	Programa de integridade, <i>compliance</i> , controles internos e governança corporativa.
Gestão da cadeia de suprimentos	Social e de Relacionamento e Financeiro	Dependência de fornecedores críticos e riscos socioambientais na cadeia.	Homologação, monitoramento contínuo e critérios ASG para fornecedores.
Inovação e tecnologia	Intelectual e Financeiro	Obsolescência tecnológica e perda de competitividade.	Digitalização, automação, <i>analytics</i> e monitoramento remoto das operações.
Qualidade do serviço	Manufaturado, Intelectual e Financeiro	Perda de competitividade e impacto na contratação decorrentes de desempenho operacional inferior.	Excelência operacional, Ceop, integridade dos ativos e foco na confiabilidade da frota.

SAIBA MAIS

sobre o processo de
dupla materialidade
na página 56



A CBO E SEU AMBIENTE DE ATUAÇÃO

O GRUPO CBO E o contexto do setor

GRI 2-1, 2-6

Impulsionado pela continuidade da produção e pelos investimentos associados ao pré-sal, o setor de óleo e gás no Brasil segue com intensa atividade *offshore*. O mercado de apoio marítimo acompanha diretamente o ritmo dessas operações, com demanda por embarcações associada tanto à entrada de novos projetos quanto ao suporte às atividades em curso.

O setor é marcado por uma defasagem entre a tomada de decisão dos clientes e o início das operações, já que cada embarcação precisa de uma preparação específica para atender aos contratos. Esse processo influencia a previsibilidade das atividades.

Do ponto de vista estrutural, o setor é fragmentado, caracterizado por um elevado número de empresas, o que abre espaço para movimentos de consolidação.

Eficiência energética e redução de emissões permanecem na agenda do setor. Nesse cenário, soluções tecnológicas vêm sendo incorporadas de forma gradual às operações, incluindo iniciativas como a hibridização das embarcações.

Nesse contexto, a Companhia atua no apoio marítimo às operações de óleo e gás *offshore* no Brasil. O Grupo CBO responde à CBO Holding S.A., sociedade anônima de capital aberto com fins lucrativos, com atuação no Brasil, e é uma das empresas pioneiras no setor de apoio marítimo à indústria de exploração e produção (E&P) *offshore* de óleo e gás natural.

Fundada em 1978, a Companhia opera uma frota de 45 embarcações (sendo 42 próprias e 3 operadas em parceria com terceiros), com tripulação própria, e atua em diferentes etapas da cadeia de E&P, desde a exploração até operações de descomissionamento.

A Companhia realiza o afretamento de embarcações de apoio marítimo para atender às demandas operacionais dos clientes, incluindo o transporte de insumos, apoio logístico a unidades *offshore* e execução de operações especializadas no ambiente marítimo, como resposta a derramamentos de óleo e atividades de manutenção e inspeção submarina.

Com uma frota diversificada e preparada para operações em águas profundas, a CBO atende às principais bacias *offshore* do país, principalmente nas bacias de Santos, Campos, Espírito Santo, Sergipe-Alagoas e Foz do Rio Amazonas. A sede administrativa está localizada em Niterói (RJ), com base operacional em Macaé (RJ) e base de apoio em Guaxindiba (RJ).

Ao longo de sua trajetória, a Companhia consolidou uma atuação baseada na operação própria, no desenvolvimento de conhecimento técnico e na execução de projetos em ambientes complexos, com foco em excelência operacional.



MARCELO MARTINS,
Diretor Técnico Comercial

**NOSSA FROTA É
DIVERSIFICADA E
PREPARADA PARA
OPERAÇÕES EM ÁGUAS
PROFUNDAS.**

MISSÃO, VISÃO e valores

Missão

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

Visão

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.

Sustentabilidade

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

Integridade

Fazemos as coisas certas mesmo quando ninguém está olhando.

Atendimento

Estabelecemos relações confiáveis e encantamos os nossos clientes internos e externos.

Resultados

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

Gente

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

Inovação

Criamos uma atmosfera de inovação na empresa. Damos e criamos espaços para novas ideias.



O ANO de 2025

Em 2025, o Grupo CBO enfrentou um cenário desafiador do ponto de vista comercial, com uma parcela relevante da frota em processo de contratação no início do ano. A Companhia opera uma frota diversificada, com diferentes tipos e níveis de especialização, apta a operações *offshore*, incluindo projetos em águas profundas no pré-sal.

Ao longo do ano, a frota permaneceu estável, sem aquisição ou venda de embarcações. Nos anos anteriores, foram incorporadas onze novas embarcações, e 2025 marcou a captura desses investimentos, em linha com a dinâmica do setor, em que os desembolsos e seus efeitos se distribuem por vários anos.

A Companhia avançou na ampliação da participação de contratos de longo prazo na carteira (19 de um total de 29 contratos assinados), reduzindo a dependência de contratos de curto prazo.

No período, combinou estratégias de contratação, antecipação de contratos e alocação eficiente da frota. Essa atuação está alinhada ao ciclo estratégico 2025–2030, que tem como foco a consolidação da operação e a redução do nível de alavancagem.

A desalavancagem, um dos pilares do ciclo estratégico, aparece em decisões concretas, entre elas, a priorização da redução do endividamento em detrimento da expansão da frota, com a Companhia optando por não realizar novos investimentos em embarcações no curto prazo. Essa decisão faz parte de um movimento de recomposição após um período relevante de investimentos, com foco na redução do endividamento e na melhoria do perfil da dívida.

No eixo de consolidação, a Companhia identifica um setor ainda pulverizado, com espaço para movimentos que ampliem escala e fortaleçam a posição competitiva das empresas, especialmente na relação com os principais contratantes.

APÓS O ENCERRAMENTO DO EXERCÍCIO, EM FEVEREIRO DE 2026, A COMPANHIA ANUNCIOU A COMBINAÇÃO DE NEGÓCIOS COM A OCEANPACT, OPERAÇÃO AINDA SUJEITA AO CUMPRIMENTO DE DETERMINADAS CONDIÇÕES PARA SER CONCLUÍDA.



Composição da frota por tipo de embarcação

23

PSV (Platform Supply Vessel)

Apoio às plataformas, utilizadas no transporte de suprimentos essenciais às operações *offshore*, como água, alimentos, combustíveis, equipamentos e materiais para perfuração.

13

AHTS (Anchor Handling Tug Supply Vessel)

Utilizadas no manuseio de âncoras e no reboque de plataformas e outras estruturas *offshore*.

6

RSV (ROV Support Vessel)

Empregadas em atividades de inspeção, manutenção e reparo submarino, com operação de veículos operados remotamente (ROVs).

3

OSRV (Oil Spill Response Vessel)

Destinadas ao atendimento de emergências ambientais, como derramamentos de óleo, com sistemas de contenção e resposta.

Quantidade de embarcações

CRONOLOGIA – Nossa trajetória em marcos

1978

Nasce a Companhia Brasileira de Offshore – CBO, uma das primeiras empresas de apoio marítimo *offshore* do Brasil. Fundada pelo Grupo Fischer, inicia operações com três embarcações adquiridas nos Estados Unidos.

1988

Com dez anos de atuação, atingimos 14 embarcações na frota, com a incorporação de sete navios construídos em estaleiros nacionais.

1998

Início de plano estratégico de expansão da frota. Passamos a operar o primeiro PSV de bandeira brasileira, o CBO Campos, construído pelo Estaleiro Promar.

2002

Início da operação do OSRV CBO Vitória, construído no mesmo ano.

2003

Aquisição de um estaleiro, permitindo a construção de embarcações próprias.

2007 a 2009

Nova fase de expansão da frota, com aumento de 13 embarcações.

2020

Acordo pioneiro na América Latina para conversão de embarcação híbrida, em parceria com a Wärtsilä, e venda do Estaleiro Oceana. Início dos estudos do Programa ASG.

2019

Tem início um novo ciclo estratégico, este baseado na aquisição de embarcações prontas para operar. Criação do Fita Azul, programa de excelência da CBO.

2018

Criação do Centro de Inteligência Operacional (Ciop), ponto de apoio às áreas da Companhia.

2015

Início da construção de seis AHTS e de três PSVs, que foram entregues até 2018. Após registro na CVM, a Companhia tornou-se aberta.

2013

A família Fischer vende o controle da CBO para os acionistas Pátria Investimentos, Vinci Compass e BNDESPar.

2011

Inauguração do Centro de Treinamento e Simulação (CTS), com simulador de manobras para embarcações PSV.

2021

Passamos a operar a Finarge no Brasil, com a incorporação de cinco embarcações AHTS à frota.

2022

Consolidação do terceiro ciclo de crescimento, com a aquisição de dez embarcações, totalizando 44 navios. Divulgação do primeiro Relatório de Sustentabilidade.

2023

Entrada em operação da primeira embarcação híbrida do apoio marítimo brasileiro (o PSV Delta Commander). Conquista do Selo Pró-Ética (2022-2023), concedido pela CGU em parceria com o Instituto Ethos.

2024

Nossa frota chega a 45 embarcações, com destaque para a chegada do Delta Cardinal. Convertemos o PSV CBO Wiser em embarcação híbrida com sistema de baterias. Recebemos o Selo Ouro no GHG Protocol pelo terceiro ano consecutivo.

2025

Preparação para novo movimento de consolidação do setor, com ampliação da carteira de contratos e fortalecimento da estrutura financeira. Realização da primeira emissão de debêntures da CBO Holding, no valor de R\$ 522,5 milhões. Início do Projeto Etanol para desenvolvimento de solução com combustível alternativo.

Insumos/Inputs

Capital financeiro

- Financiamentos e Debêntures
- Receitas
- Investimentos
- Benefícios Fiscais
- Ativos

Capital manufaturado

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

Capital intelectual

- Engenharia Naval e Gestão de Logística Integrada Offshore
- 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

Entradas



Visão

Queremos ser uma CBO capaz de gerar impacto positivo em tudo o que realiza



Propósito

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

Resultados



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



Valores

Resultado

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

Atendimento

Estabelecemos relações confiáveis e encantamos os nossos clientes internos e externos.

Sustentabilidade

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

Integridade

Fazemos as coisas certas mesmo quando ninguém está olhando.

Inovação

Criamos uma atmosfera de inovação na empresa. Damos e criamos espaços para novas ideias.

Segurança

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

Gente

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

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

- ↑ Aumento da automação de processos internos
- ↑ Centro de Excelência Operacional (Ceop)
- ↑ Participação ativa em conferências internacionais e associações setoriais
- ↑ Aumento de eficiência operacional

Capital humano

- ↑ Abordagem sistêmica de Fatores Humanos e Organizacionais (FHO) em segurança
- ↑ 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



2025

CRIAÇÃO DE VALOR , E EXECUÇÃO

TRANSFORMAÇÃO DE RECURSOS em vantagem competitiva

A capacidade de geração de valor da CBO está diretamente relacionada à forma como a Companhia integra seus ativos, pessoas, tecnologia e processos para atender às demandas dos clientes com segurança, eficiência, confiabilidade e atenção aos desafios ambientais associados à operação.

Em um setor caracterizado pela elevada complexidade operacional e por altos requisitos técnicos, a execução consistente das operações é fator determinante para a conquista e a renovação de contratos. Por isso, a Companhia mantém foco permanente na disponibilidade da frota, na segurança das operações, na qualificação das equipes e na melhoria contínua de seus processos.

Ao longo dos anos, o Grupo CBO desenvolveu capacidades que apoiam esse modelo de atuação, incluindo o Centro de Excelência Operacional (Ceop), a ampliação do uso de dados para tomada de decisão, investimentos em inovação para eficiência operacional e energética das embarcações, e iniciativas voltadas à formação e retenção de profissionais especializados para atuar no ambiente *offshore*.

Esses elementos contribuem para aumentar a eficiência operacional, fortalecer a qualidade dos serviços prestados e apoiar a adaptação da Companhia às transformações do setor. Dessa forma, buscamos gerar resultados sustentáveis para acionistas, clientes, colaboradores e demais públicos de relacionamento.

**EXCELÊNCIA
OPERACIONAL, INOVAÇÃO
E EQUIPES QUALIFICADAS
SUSTENTAM A GERAÇÃO
DE VALOR DA CBO.**



EXCELÊNCIA operacional

Em 2025, a área operacional do Grupo CBO avançou na consolidação de iniciativas voltadas à confiabilidade da frota, estruturadas a partir de uma abordagem integrada de planejamento e execução da manutenção, com ênfase na antecipação de falhas, no fortalecimento da segurança operacional e na mitigação de paradas não programadas. Observou-se, ainda, evolução na eficiência operacional, impulsionada pela ampliação do uso de dados operacionais e pelo aprimoramento dos processos de monitoramento, contribuindo para a redução da indisponibilidade das embarcações e a manutenção de elevados níveis de *uptime*.

A análise contínua de parâmetros críticos, como vibração e desempenho dos sistemas, possibilitou a identificação antecipada de desvios e o adequado planejamento das intervenções. Paralelamente, ferramentas de apoio à decisão promoveram a otimização do consumo e da operação dos motores, com ajustes dinâmicos conforme as condições operacionais, conferindo maior previsibilidade e robustez às atividades de bordo.

Ao longo do período, essas iniciativas foram conduzidas em um ambiente de elevada complexidade operacional, caracterizado pela sobreposição de frentes de trabalho. Enquanto parte da frota passava por processos de preparação para o início de novos contratos – demandando planejamento, adequações técnicas e mobilização de equipes –, as demais embarcações mantiveram suas operações regulares, atendendo aos contratos e às demandas do mercado *spot*.

A atuação integrada das áreas de Operações, Engenharia, Logística, Comercial e QSMS (Qualidade, Saúde, Meio Ambiente e Segurança) foi fundamental para garantir o avanço simultâneo das atividades.

Nesse contexto, destacou-se o papel do Centro de Excelência Operacional (Ceop), estrutura estratégica instituída em 2022 com a finalidade de promover a integração entre as áreas e fortalecer a governança dos resultados da frota. Composto por especialistas técnicos, incluindo expressiva participação de profissionais marítimos, o Ceop consolida-se como elo entre as equipes de terra e mar, contribuindo para a padronização das práticas operacionais, o suporte às operações e o acompanhamento sistemático dos indicadores.

Em 2025, o Ceop manteve seu papel no suporte a operações de maior complexidade e no monitoramento técnico das embarcações, atuando de forma proativa na identificação de desvios e na mitigação de riscos. A área também desempenha atividades como análise técnica, investigação de eventos indesejados, auditorias operacionais e acompanhamento de sistemas críticos de bordo.



Além da atuação rotineira, o Ceop promove *workshops* anuais que reúnem profissionais marítimos para a troca de experiências, discussão de casos e disseminação de boas práticas. Com público-alvo voltado a oficiais de náutica, oficiais de máquinas e eletricitas, esses encontros vêm ampliando seu escopo ao incorporar temas relacionados a fatores humanos, aspectos comportamentais e desenvolvimento profissional. A iniciativa reforça a integração entre as equipes e contribui para o aprimoramento contínuo das atividades.

Também avançamos em iniciativas voltadas à gestão logística e ao suporte às operações, com foco na digitalização de processos, no aumento da confiabilidade dos estoques e na melhoria do nível de serviço às embarcações.

A Companhia ampliou o uso de ferramentas próprias para controle e rastreabilidade de materiais, com destaque para o desenvolvimento e aprimoramento do aplicativo Track Marine. Novos módulos, como o de inventário, aumentaram significativamente a acuracidade dos estoques, que passou de 61% em 2024 para 95% ao final de 2025.

A digitalização também trouxe ganhos de eficiência na separação e no atendimento de demandas operacionais. A substituição de controles manuais por soluções digitais permitiu automatizar etapas do processo, reduzir erros, diminuir em 22,58% as atividades que não agregavam valor às operações e aumentar a produtividade das equipes. O aumento da confiabilidade do estoque contribuiu para reduzir o tempo de atendimento às embarcações, minimizar rupturas e diminuir a necessidade de aquisições emergenciais.

Esses avanços contribuíram para a melhoria dos indicadores logísticos, com destaque para a evolução do OTIF (On Time In Full), que mede o tempo e a qualidade do atendimento às embarcações. A maior previsibilidade dos processos permitiu aprimorar a comunicação com as equipes embarcadas, que passaram a acompanhar em tempo real o *status* de suas solicitações.

No transporte de materiais, a Companhia também revisou seus modelos de contratação e operação, com a consolidação de demandas e a negociação de prazos mais adequados às necessidades operacionais. A adoção de veículos dedicados e o uso de ferramentas de apoio à decisão contribuíram para ganhos de eficiência e maior previsibilidade no atendimento.

No segundo semestre de 2025, a Companhia Brasileira de Offshore reafirmou seu posicionamento pioneiro ao realizar, na costa brasileira, operações de apoio a plataformas com transporte de produtos químicos de baixo ponto de fulgor (LFL – Low Flash Point Liquids) em tanques de carga.

Utilizados em atividades de produção de petróleo em campos novos e maduros, esses produtos eram tradicionalmente transportados em isotanques acondicionados no convés das embarcações. Diante da perspectiva de aumento da demanda de produção, a operadora buscou no mercado embarcações de apoio marítimo com capacidade para o transporte de grandes volumes em tanques estruturais.

Nesse contexto, a CBO mobilizou esforços para disponibilizar ativos aderentes aos requisitos da operação, assegurando a preparação técnica e operacional necessária para a execução das atividades.

O atendimento aos requisitos nacionais e internacionais aplicáveis representou um relevante desafio técnico e operacional, demandando adequações nas embarcações, capacitação especializada das tripulações e uma criteriosa gestão de riscos. Com atuação integrada do Ceop, QSMS, das áreas de Operações e Engenharia e das equipes de bordo, todo o processo foi conduzido com foco na segurança das pessoas, na integridade operacional, na proteção ao meio ambiente e na confiabilidade das operações, viabilizando a execução segura e eficiente desse importante marco para a indústria *offshore* brasileira.





Fita Azul: excelência e melhoria contínua

O ano de 2025 consolidou o sexto ciclo do Programa Fita Azul, iniciativa estratégica do Grupo CBO desenvolvida para reconhecer as embarcações de alto desempenho da frota. Com foco na melhoria contínua dos processos, o programa fortalece uma cultura corporativa fundamentada na disciplina, inovação, sustentabilidade e na segurança das operações.

O Programa Fita Azul está estruturado em dois pilares complementares: Meios e Resultados. Enquanto o pilar “Meios” avalia práticas, processos e rotinas que sustentam a excelência operacional, o pilar “Resultados” acompanha os indicadores estratégicos que refletem o desempenho das embarcações.

No último ciclo, o programa passou por importantes avanços metodológicos em ambos os pilares.

Em “Meios”, aprofundamos as avaliações técnicas e aprimoramos os processos de acompanhamento, promovendo maior integração entre as equipes de Mar e Terra. As análises oriundas das auditorias passaram a gerar discussões mais estruturadas, ampliando a sinergia entre as áreas envolvidas no programa.

Em “Resultados”, o ciclo foi marcado por uma abordagem mais analítica e estratégica dos indicadores. O programa passou a direcionar esforços não apenas para o acompanhamento dos números, mas também para a compreensão das causas, tendências e oportunidades de melhoria, envolvendo ativamente a governança do Fita Azul e as lideranças de bordo.

Esse movimento fortaleceu a aderência dos indicadores às prioridades estratégicas do Grupo CBO e reforçou a busca por uma operação cada vez mais eficiente, segura e sustentável.

O desempenho alcançado ao longo do ciclo de 2025 resultou no reconhecimento de oito embarcações aderentes ao Índice de Excelência Operacional, que conquistaram o título de Embarcações Fita Azul.

Foram reconhecidas:

- AH Camogli
- CBO Aliança
- CBO Anita
- CBO Flamengo
- CBO Ipanema
- CBO Oceana
- CBO Pacífico
- Siddis Sailor

**ESSE RESULTADO REFORÇA
O COMPROMETIMENTO
DAS TRIPULAÇÕES COM A
EXCELÊNCIA OPERACIONAL
E A BUSCA CONTÍNUA POR
MELHORES RESULTADOS.**

QUALIDADE DO SERVIÇO E relacionamento com clientes

GRI 3-3 – QUALIDADE DO SERVIÇO

O Grupo CBO atua com foco na qualidade e na confiabilidade de suas operações, por meio do acompanhamento estruturado do atendimento a requisitos contratuais, normativos, legais e do sistema de gestão aplicável às embarcações.

Com a criação de uma área dedicada à Qualidade Operacional, em 2023, a Companhia passou a estruturar processos de acompanhamento das embarcações em preparação para entrada em contrato, docagens e paradas de manutenção, integrados ao seu Sistema Integrado de Gestão (SIG). A atuação inclui análises prévias das condições estruturais, de integridade, segurança, operacionalidade e documentação das embarcações, além da realização de pré-inspeções, inspeções em docagens, acompanhamento de inspeções de clientes, gestão de não conformidades e verificação de adequação contratual.

Em 2025, a Companhia registrou crescimento de 32% no Indicador de Qualidade em Docagens, associado à ampliação do acompanhamento das embarcações antes das paradas e ao monitoramento mais próximo das não conformidades identificadas ao longo do processo.



32%

de crescimento
no indicador de
Qualidade em
Docagem



38%

de aumento nos
resultados de
NPS na avaliação
dos clientes

O relacionamento com clientes é acompanhado por meio de pesquisas periódicas de satisfação. Em 2025, a Companhia revisou sua metodologia de mensuração, passando a considerar diferentes tipos de operação e consolidando indicadores como NPS relacional, NPS transacional para contratos de curto prazo e avaliações internas realizadas pelos clientes. Os resultados são acompanhados pela Comissão de NPS, responsável pela análise dos *feedbacks* recebidos e pelo acompanhamento das ações de melhoria. Ao final do período, a Companhia registrou melhoria de 38% nos resultados de NPS em relação ao período anterior.



PAULA QUIRINO,
Gerente Executiva
Comercial

**GESTÃO INTEGRADA DA
QUALIDADE FORTALECEU A
EFICIÊNCIA OPERACIONAL
E AMPLIOU A SATISFAÇÃO
DOS CLIENTES.**



INOVAÇÃO E tecnologia

GRI 3-3 - INOVAÇÃO E TECNOLOGIA

Nos últimos anos, a inovação no Grupo CBO vem se concentrando na aplicação prática de soluções voltadas à segurança operacional, ao apoio à tomada de decisão das equipes e à melhoria do desempenho das embarcações, o que inclui a otimização do uso de combustível e consequente redução das emissões. O desenvolvimento dessas iniciativas considera aspectos relacionados à sustentabilidade, segurança da informação e desempenho operacional. Ao mesmo tempo, a Companhia tem desenvolvido iniciativas pioneiras no setor, especialmente em frentes relacionadas à descarbonização, com destaque para o projeto de conversão de motores diesel em *dual fuel diesel* e etanol.

Em 2024, a CBO avançou na estruturação de projetos como telemetria integrada, hibridização com baterias, realidade aumentada para suporte remoto e uso inicial de inteligência artificial para análise técnica e apoio a decisões.

Em 2025, essas iniciativas evoluíram de pilotos, testes e validações técnicas para uma aplicação mais ampla na operação, com maior integração entre sistemas, uso mais intensivo de informações e adoção de ferramentas no dia a dia das tripulações e das equipes em terra. Além disso, novas frentes foram desenvolvidas.

Em linha com a expansão do uso de dados na operação, o Grupo CBO ampliou o monitoramento da condição dos equipamentos das embarcações. Sensores instalados em ativos críticos passaram a acompanhar parâmetros como vibração e comportamento operacional, permitindo identificar desvios em relação ao padrão esperado e antecipar falhas. Com isso, a manutenção passa a ser realizada de acordo com a condição real dos equipamentos, reduzindo paradas não programadas e aumentando a disponibilidade da frota.

Também avançaram iniciativas voltadas à eficiência hidrodinâmica das embarcações, com a adoção de sistemas de controle de incrustação no casco baseados em campo elétrico de baixa intensidade. A solução reduz a formação de bioincrustação (*fouling*), impedindo que o acúmulo evolua para camadas mais espessas que aumentam a resistência da embarcação durante a navegação.

Testes com inspeção subaquática indicaram redução significativa da incrustação, mantendo apenas formações iniciais. Isso evita o desenvolvimento de depósitos mais pesados. Como consequência, há menor demanda de potência, menor consumo de combustível e menos emissões de CO₂.

A Companhia também avançou na adoção de ferramentas voltadas ao gerenciamento ativo da operação. Sistemas como Marorka e FuelTrax analisam parâmetros operacionais e sugerem ajustes, como a adequação do número de motores em uso às condições de cada atividade, aumentando a eficiência e a segurança. Essas recomendações apoiam a tripulação na condução mais eficiente das embarcações, reduzindo o consumo de combustível e aumentando a segurança da operação.

A ampliação da plataforma CBO Connect, que integra dados de telemetria provenientes de diferentes sistemas das embarcações, reforçou essas iniciativas. A plataforma consolida informações de consumo e de desempenho, permitindo uma visão integrada da operação e apoiando a tomada de decisão tanto a bordo quanto em terra.

Entre as aplicações desenvolvidas na plataforma, destacam-se funcionalidades de *geofence* (áreas georreferenciadas de segurança), que alertam as embarcações sobre zonas de risco operacional, como regiões com possibilidade de encalhe. O sistema antecipa alertas com base na rota e na posição da embarcação, prevenindo desvios e aumentando a segurança na navegação.

Também foram realizados testes com soluções de identificação por reconhecimento facial para controle de acesso às embarcações. A iniciativa busca aprimorar o controle de acesso às embarcações e o acompanhamento de pessoas a bordo, além de apoiar o controle de terceiros e atividades realizadas durante intervenções e períodos de docagem.

Em 2025, a Companhia também avançou no uso de inteligência artificial e na estruturação de um Data Lake voltado à organização e análise das informações técnicas. Com o Data Lake, foram desenvolvidas aplicações para consulta rápida de dados técnicos das embarcações, apoio à análise de requisitos de contratos

e suporte a procedimentos operacionais, ampliando o uso prático dessas ferramentas no dia a dia das equipes.

Também evoluíram as frentes relacionadas à eletrificação e hibridização das embarcações com emprego de baterias. Em 2025, a Companhia concentrou esforços no aprimoramento do uso de sistemas já instalados, com intervenções técnicas e ajustes voltados à melhoria do desempenho e à integração à estratégia operacional. Com esses ajustes, a solução teve sua utilização otimizada.

A hibridização representa uma importante oportunidade para aprimorar a gestão energética da embarcação, permitindo uma operação mais eficiente dos sistemas de geração e propulsão. Além dos ganhos diretos de eficiência, a arquitetura híbrida atua como uma plataforma habilitadora para a incorporação de futuras tecnologias de descarbonização, como *shore connection*, células a combustível e combustíveis alternativos de baixa emissão, como o etanol. Ao otimizar o ponto de operação dos motores e integrar diferentes fontes de energia, a hibridização contribui para aumentar a flexibilidade operacional e preparar a embarcação para os desafios da transição energética do setor marítimo.

Além das iniciativas voltadas à eficiência operacional, a Companhia avançou no desenvolvimento de soluções com potencial de reduzir emissões diretamente na operação, com destaque para o projeto de conversão de motores para uso de etanol.

EDUARDO MARQUEZ,
Gerente de
Engenharia



ANDRÉ TRINTINI,
Coordenador de
Inovação e P&D

**DADOS, INTELIGÊNCIA
ARTIFICIAL E SISTEMAS
INTEGRADOS APOIARAM UMA
OPERAÇÃO MAIS EFICIENTE,
SEGURA E SUSTENTÁVEL.**



ESTRATÉGIA INTEGRADA

O Grupo CBO conduz suas operações buscando equilibrar desempenho econômico, excelência operacional e gestão dos impactos sociais, ambientais e de governança, pilares que sustentam a geração de valor ao longo do tempo. Essa estratégia orienta a forma como a Companhia opera, com foco em eficiência, segurança, confiabilidade e gestão responsável de recursos, pessoas e riscos.

Em um setor conectado à atividade marítima e à cadeia de óleo e gás, temas como gestão ambiental, mudanças climáticas, desenvolvimento de pessoas e relacionamento com as comunidades fazem parte dos desafios cotidianos da operação e influenciam a evolução das práticas adotadas pela Companhia.



DESEMPENHO econômico

Resultados financeiros

Em 2025, registramos o melhor desempenho financeiro da história da Companhia. A receita líquida totalizou US\$ 391,1 milhões, crescimento de 7,3% em relação a 2024, enquanto o EBITDA ajustado atingiu US\$ 204,8 milhões, aumento de 18,3%. A margem Ebitda alcançou 52,4%, avanço de 4,9 pontos percentuais. O desempenho reforça nossa posição como um dos principais provedores de apoio marítimo *offshore* no Brasil.

A taxa média de ocupação da frota foi de 74%, abaixo dos 80% registrados em 2024, em função do período em que algumas embarcações permaneceram fora de operação para serem preparadas para o início de novos contratos de longo prazo.

O *backlog* encerrou o período em aproximadamente US\$ 1,2 bilhão. O *uptime* médio (tempo de atividade) da frota foi de 96% ao longo do ano.

Encerramos o ano com redução da alavancagem financeira. A relação dívida líquida/Ebitda ajustado ficou em 3,16 x, ante 4,06 x em 2024.

Em 2025, realizamos a primeira emissão de debêntures da Companhia, no valor total de US\$ 98,2 milhões. A operação fortaleceu a estrutura de capital, ampliando a flexibilidade financeira, com alongamento do prazo médio da dívida.

Mantivemos a gestão financeira alinhada à moeda funcional em dólar, reduzindo a exposição a variações cambiais e preservando a previsibilidade do fluxo financeiro.

Após o encerramento do exercício, anunciamos a combinação de negócios com a OceanPact. A união tem potencial para gerar ganhos de eficiência operacional, com a consolidação de uma plataforma integrada baseada nas práticas e processos de ambas as companhias. A operação está sujeita ao cumprimento de algumas condições precedentes, incluindo a aprovação do CADE e o consentimento de clientes e credores.



3,16

a relação dívida
líquida/Ebitda (antes
4,06x em 2024)



US\$391

milhões de receita
líquida (+7,3% em
relação a 2024)

Valor econômico direto gerado e distribuído GRI 201-1

VALOR ECONÔMICO DIRETO GERADO GRI 201-1

	2023	2024	2025
	Valor (R\$ mil)		
Receitas	2.213.889	2.297.453	2.425.516
Prestação de serviços e afretamento	2.129.041	2.197.374	2.406.222
Outras receitas líquidas	84.848	100.079	19.294
Insumos adquiridos de terceiros	(477.748)	(528.333)	(502.634)
Custos dos serviços prestados	(380.156)	(378.513)	(341.718)
Materiais, energia, serviços de terceiros e outros	(97.592)	(149.820)	(160.916)
Valor adicionado (consumido) bruto	1.736.141	1.769.120	1.922.882
Depreciação, amortização e impairment	(605.156)	(617.839)	(563.605)
Valor adicionado (consumido) líquido pela entidade	1.130.985	1.151.281	1.359.277
Valor adicionado recebido em transferência	479.681	272.517	196.997
Receitas financeiras e derivativos	41.979	122.451	81.350
Variação cambial ativa	437.702	150.066	115.647
TOTAL	1.610.666	1.423.798	1.556.274

O regime adotado para apuração do valor econômico direto gerado e distribuído é o regime competência.
GRI 2-4 – Os dados de 2023 e 2024 foram revistos e atualizados para melhor aderência ao indicador.

VALOR ECONÔMICO DISTRIBUÍDO GRI 201-1

	2023		2024		2025	
	Valor (R\$ mil)	Porcentagem	Valor (R\$ mil)	Porcentagem	Valor (R\$ mil)	Porcentagem
Salários e benefícios de empregados	594.430	36,91	639.789	44,94	644.116	41,39
Pagamentos ao governo (por país)	269.366	16,72	160.430	11,27	264.647	17,01
Pagamentos a provedores de capital	270.293	16,78	317.111	22,27	399.711	25,68
Aluguéis de imóveis, equipamentos e veículos	4.603	0,29	7.748	0,54	12.685	0,82
Variação cambial passiva	405.195	25,16	253.925	17,83	-	-
TOTAL	1.543.887	95,85	1.379.003	96,85	1.321.159	84,89

GRI 2-4 – Os dados de 2023 e 2024 foram revistos e atualizados para melhor aderência ao indicador.

VALOR ECONÔMICO RETIDO GRI 201-1

	2023	2024	2025
	Valor (R\$ mil)		
Valor econômico retido	66.779	44.795	235.115

O valor econômico gerado e distribuído tem abrangência do mercado específico.

Composição acionária

Estrutura acionária

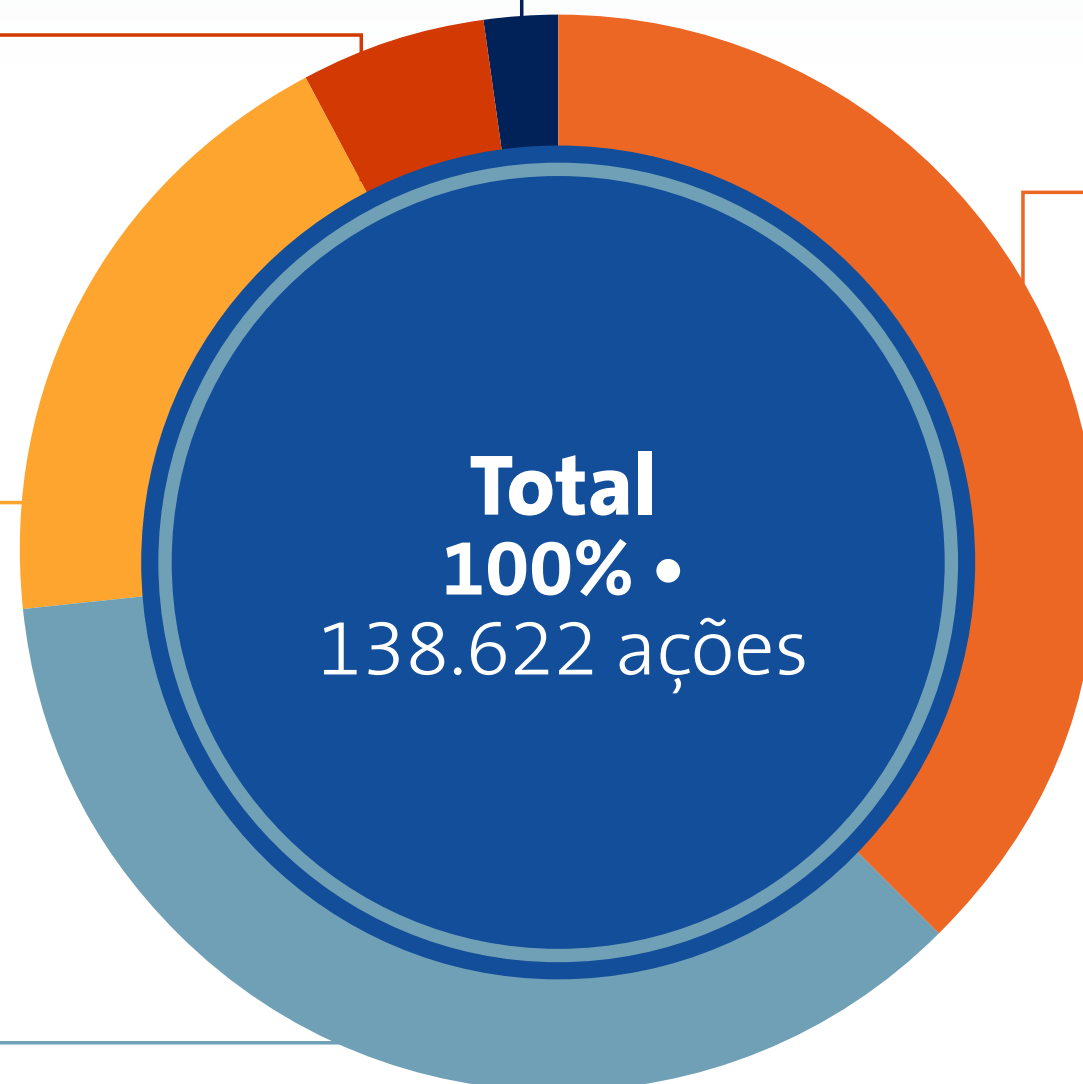
Finarge – Armamento
Genovese SRL
5,60% • 7.763 ações

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

Pátria Infraestrutura FIP
Multiestratégia
35,72% • 49.522 ações

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

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

RESPONSABILIDADE social

A atuação do Grupo CBO em responsabilidade social está relacionada à gestão de pessoas, à promoção de ambientes de trabalho seguros e ao relacionamento com sua cadeia de valor, considerando as especificidades do setor *offshore*, que demanda mão de obra altamente qualificada, com formação e certificação específicas, o que representa um desafio relevante para a disponibilidade de profissionais no setor. Nesse contexto, a formação de profissionais para atuação embarcada e a manutenção de equipes qualificadas influenciam diretamente a forma como a Companhia estrutura suas práticas e iniciativas.

Neste capítulo, são apresentadas as principais práticas e iniciativas relacionadas à atração, ao desenvolvimento e à retenção de funcionários, à promoção da diversidade, equidade e inclusão e à saúde, segurança e bem-estar, bem como à gestão de fornecedores, incluindo diretrizes voltadas à conduta responsável e ao respeito aos direitos humanos.

Atração, desenvolvimento e retenção de funcionários

GRI 3-3 - ATRAÇÃO, DESENVOLVIMENTO E RETENÇÃO DE FUNCIONÁRIOS

Diante das especificidades do setor marítimo e *offshore*, a gestão de pessoas da CBO é estruturada com foco no desenvolvimento, na qualificação e na retenção de profissionais para suas operações.

A capacitação de profissionais é apoiada por programas de treinamento técnico, desenvolvimento de carreira e iniciativas de aprendizagem corporativa, como a plataforma UniCBO. Entre essas iniciativas está o Programa de Praticagem, principal porta de entrada para posições iniciais, voltado à formação de oficiais das áreas de Náutica e Máquinas. Em 2025, a Companhia ampliou o número de participantes no programa, que passou a reunir cerca de 50 a 60 praticantes em diferentes estágios de formação, reforçando seu papel na preparação de profissionais e no atendimento às demandas operacionais.

Além da praticagem, a CBO aposta em um plano de carreira estruturado, garantindo a ascensão vertical à todos os marítimos da companhia. Em 2025, expandimos este plano garantindo a indicação não só dos oficiais, mas também da guarnição aos cursos de longa duração. Foram seis indicações para cursos que possibilitam ascensão de carreira para a guarnição e onze indicações para oficiais, reforçando a valorização dos talentos internos da companhia.



DARCY DE PAULA,
Diretor de RH

**DESENVOLVIMENTO DE
TALENTOS E CAPACITAÇÃO
CONTÍNUA SUSTENTAM A
EXCELÊNCIA DAS OPERAÇÕES.**



A Companhia também atua, em parceria com associações setoriais, junto à Marinha, com foco na ampliação da oferta de formação de profissionais para o setor, diante das limitações existentes na capacidade dos cursos e da crescente demanda por mão de obra qualificada. Nesse contexto, a busca por profissionais em novos mercados, incluindo países do Mercosul, também contribuiu para sustentar as operações, exigindo investimentos em treinamento, integração e suporte jurídico para esses profissionais.

A comunicação interna e a aproximação entre lideranças e colaboradores também fazem parte das iniciativas voltadas à cultura organizacional. Entre elas, estão o “Café com Tinti”, espaço de interação direta com o CEO, o “Pergunte ao RH”, fórum voltado ao esclarecimento de dúvidas e ao fortalecimento da transparência, e a “Live de Conexão com a Liderança”, iniciativa de alinhamento sobre temas estratégicos.

A Companhia também vem aprimorando seus canais de atendimento ao colaborador. Em 2025, foi reformulada a ferramenta CBO Conecta, anteriormente denominada RH Conecta, que passou a incorporar recursos de interação automatizada para tornar o atendimento mais ágil e acessível.

Como reconhecimento das práticas adotadas, a CBO foi certificada, pelo sétimo ano consecutivo, como uma das melhores empresas para trabalhar pela Great Place to Work (GPTW), alcançando nota 74 na pesquisa de 2025, mesmo em um contexto desafiador para a gestão de pessoas no setor.

Os pilares de orgulho e camaradagem seguiram entre os principais destaques da avaliação, refletindo um ambiente marcado pelo senso de pertencimento, colaboração e confiança entre as equipes. O resultado também apontou avanços na percepção sobre a liderança da Companhia, que evoluiu do estágio “Aleatório” para “Transacional”, indicando maior consistência na gestão e na relação com os colaboradores.

Além disso, 70% dos participantes afirmaram acreditar que o Grupo CBO continuará crescendo e se destacando no mercado, demonstrando a confiança das equipes na continuidade do crescimento e da atuação da Companhia no setor.

Ao final de 2025, a Companhia contava com um quadro de 1.954 funcionários, com uma grande concentração na região Sudeste, predominância de contratos por prazo indeterminado e jornadas em tempo integral. Esse perfil está alinhado às características de suas operações.

**74**

foi a nota
na pesquisa
GPTW 2025

**70%**

dos participantes da
pesquisa acreditam
que o Grupo CBO
continuará crescendo

Desenvolvimento e desempenho GRI 404-2

A avaliação de desempenho contribui para o acompanhamento da evolução dos colaboradores e para a gestão de suas trajetórias profissionais, incluindo critérios utilizados na indicação para programas de desenvolvimento e movimentações internas.

Em 2025, 100% do público elegível da operação de terra participou pelo menos uma vez do ciclo anual de avaliação de desempenho. Ao longo do período, a Companhia também ampliou as práticas formais de *feedback*, com a inclusão de dois momentos estruturados de conversa entre líderes e liderados, fortalecendo o acompanhamento dos Planos de Desenvolvimento Individual (PDIs) e a cultura de desenvolvimento contínuo.

Na operação marítima, a Avaliação Técnico-Comportamental (ATC) seguiu como uma das principais ferramentas de acompanhamento de desempenho e desenvolvimento profissional. Em 2025, dos 1.259 tripulantes ativos da Companhia, 91% tiveram avaliações concluídas. Os Planos de Ação decorrentes desse processo, voltados ao desenvolvimento de pontos de melhoria identificados nas avaliações, alcançaram adesão de 63%. A ferramenta também incentiva a realização de *feedbacks* estruturados entre avaliadores e avaliados, com o objetivo de alinhar expectativas, reconhecer pontos fortes e definir oportunidades de desenvolvimento.

A ATC subsidia o levantamento de necessidades de treinamento, a elaboração de Planos de Desenvolvimento Individual (PDIs), o acompanhamento do desempenho das equipes e o desenvolvimento de lideranças, apoiando ainda a preparação de sucessores e o fortalecimento das competências técnicas e comportamentais da operação marítima.

Pelo segundo ano consecutivo, a Companhia realizou o Comitê de Carreira para o público de terra elegível, envolvendo discussões estruturadas sobre desempenho, potencial, movimentações internas, desenvolvimento de sucessores e futuras demandas operacionais.

A Universidade Corporativa (Unicbo) avançou em 2025 com a incorporação da plataforma Sapiência360, que reúne mais de 700 cursos para colaboradores de terra e mar. A Companhia fortaleceu estratégias de gamificação em treinamentos obrigatórios como forma de ampliar o engajamento das equipes nas ações de capacitação.

**AVALIAÇÃO, CAPACITAÇÃO
E DESENVOLVIMENTO
FORTALECEM COMPETÊNCIAS,
LIDERANÇAS E
OPORTUNIDADES DE
CRESCIMENTO INTERNO.**





No âmbito técnico, o Centro de Excelência Operacional (Ceop) manteve treinamentos voltados à segurança, eficiência operacional e confiabilidade das embarcações, abrangendo gerenciamento de passadiço, sistemas de posicionamento dinâmico (DP), resposta a emergências e familiarização técnica de tripulantes.

Ao longo do ano, foram promovidas ações de desenvolvimento de lideranças por meio do Programa de Desenvolvimento de Lideranças (PDL), incluindo conteúdos relacionados à gestão de projetos, gestão do tempo, segurança psicológica e fatores humanos organizacionais, além de rodas de conversa com potenciais sucessores para posições de liderança.

A Companhia manteve apoio a capacitações externas especializadas, definidas a partir dos Planos de Desenvolvimento Individual (PDIs) e dos levantamentos de necessidades de treinamento realizados pelas áreas e lideranças.

As iniciativas de desenvolvimento também se refletiram em mobilidade interna em 2025: foram realizadas 101 promoções para colaboradores da operação de terra e 199 movimentações internas na operação marítima, entre promoções e reconhecimentos por mérito.

Transição de carreira e aposentadoria

A Companhia também mantém iniciativas voltadas à mobilidade interna e ao suporte em processos de transição de carreira, incluindo acompanhamento pelas áreas de RH e apoio à saúde mental por meio de teleatendimento psicológico. Para colaboradores aposentados, são mantidas condições de continuidade dos benefícios de saúde, odontológico e seguro de vida durante o período de transição.



101

**colaboradores da
operação de terra
foram promovidos**



199

**colaboradores da
operação marítima
foram promovidos
ou reconhecidos
por mérito**

Diversidade, equidade, inclusão e pertencimento GRI 3-3 – DIVERSIDADE, EQUIDADE, INCLUSÃO

A CBO desenvolve iniciativas voltadas à diversidade, equidade, inclusão e pertencimento, com foco na construção de um ambiente de trabalho mais plural. A atuação da área também envolve ações relacionadas à cultura corporativa e à elaboração de políticas internas, incluindo a criação da Política de Direitos Humanos em 2025, a participação no Pacto Global da ONU e a adesão ao Movimento Mulher 360.

Em 2025, a Companhia realizou o Censo de Diversidade, uma iniciativa que preserva o anonimato do participante e que contou com a participação de 583 respondentes, o maior número já registrado. Além de aprofundar o conhecimento sobre o perfil dos colaboradores, o levantamento buscou compreender a percepção dos participantes sobre diversidade e inclusão, contribuindo para direcionar iniciativas da área e avaliar a maturidade em relação ao tema.

A governança do tema inclui o Comitê for All e grupos de afinidade voltados a diferentes dimensões da diversidade: mulheres e mães, raças e etnias, pessoas com deficiência e LGBTQIA+. Em 2025, o Comitê contou com 74 participantes e seguiu contribuindo para a escuta e o direcionamento de iniciativas relacionadas ao tema, complementando percepções levantadas em ferramentas como a pesquisa Great Place to Work (GPTW).

Ao longo do período, a CBO recebeu menção honrosa no Prêmio Portos e Navios 2025 e no Prêmio Ser Humano ABRH-RJ com o projeto “Colaboradoras no Centro: a CBO e o compromisso com a Diversidade”. Entre as iniciativas desenvolvidas no ano, destaca-se o lançamento do projeto “Bebê a Bordo”, voltado ao apoio à maternidade por meio da entrega de kits de cuidados para o bebê e uma cartilha informativa para as colaboradoras gestantes.

A Companhia também mantém um Comitê de Acessibilidade, que trabalha no mapeamento e fortalecimento de iniciativas relacionadas à eliminação de barreiras e à promoção de um ambiente mais inclusivo, buscando ampliar a compreensão da acessibilidade em diferentes dimensões.

Também são realizadas ações de sensibilização e conscientização em diversidade, incluindo treinamentos obrigatórios para colaboradores de terra e de mar, integrados aos seus sistemas de desenvolvimento da Companhia. Os conteúdos abordam temas como equidade de gênero, raças e etnias, inclusão de pessoas com deficiência, diversidade de gênero e de orientação sexual, regionalidades, crenças e religiosidades. Em 2025, 93% dos colaboradores participaram dos treinamentos relacionados ao tema.

Equidade de gênero

Em 2025, as mulheres representaram 17,71% do quadro total da Companhia, uma evolução em relação a 2024 (16,3%). Na liderança, a participação feminina passou de 9,98% para 10,51% no período.

O crescimento também foi observado nas operações, com aumento da presença feminina tanto no ambiente *onshore* quanto *offshore*. No mar, a participação passou de 8,26% em 2024 para 9,71% em 2025, enquanto na liderança embarcada houve avanço de 5,59% para 6,13%.

Meta pública – Social



A Companhia mantém iniciativas voltadas à ampliação da participação feminina em áreas técnicas, incluindo a abertura de vagas afirmativas para diversas posições, como nas áreas de manutenção (hidráulica, elétrica e eletromecânica).

Em 2025, a Companhia também lançou a campanha “Indique uma Amiga”, voltada à ampliação da participação feminina nas operações de terra e mar. A iniciativa incentiva colaboradores a indicarem mulheres para vagas abertas, mantendo as etapas previstas na Política de Recrutamento e Seleção. Ou seja, não representa garantia de contratação, mas é uma importante porta de entrada para o processo seletivo.

META: ALCANÇAR 50% DE MULHERES NO QUADRO DE EMPREGADOS ATÉ 2035.



17,71%

de mulheres no quadro total de colaboradores em 2025

+1,4 p.p

em relação a 2024

+2,4 p.p

em relação a 2023

Apoio à maternidade e permanência na Companhia

A Companhia desenvolve iniciativas voltadas ao apoio à maternidade e à permanência de mulheres na organização. Essas medidas foram estruturadas entre 2020 e 2025, a partir da escuta de colaboradoras e da identificação de desafios relacionados à conciliação entre maternidade e trabalho.

Entre as ações adotadas estão a adesão ao Programa Empresa Cidadã, com ampliação das licenças-maternidade de 120 para 180 dias, e paternidade, de 5 para 20 dias. Além disso, foi implementado o modelo “Home Office First” para colaboradoras, que permite o trabalho remoto até o 12º mês da criança, o reembolso parcial de despesas infantis, a disponibilização de salas de amamentação e a realocação de colaboradoras marítimas para funções compatíveis com a área de formação em terra durante a gestação.

Os indicadores de retenção mostram o impacto das medidas: entre novembro de 2022 e abril de 2025, 77% das colaboradoras que retornaram da licença-maternidade permanecem na Companhia, em comparação a 52% no período anterior.

Também se observa avanço na participação feminina nas operações *offshore* (de 2,49% em 2019 para 8,66% em 2025) e na liderança embarcada (de 1% para 5% no mesmo período).

Pessoas com deficiência

A inclusão de pessoas com deficiência é promovida por meio de iniciativas estruturadas, com destaque para o Programa Horizontes, voltado ao desenvolvimento profissional e à inserção desses profissionais no mercado de trabalho.

Combinando formação teórica e experiência prática em diferentes áreas da Companhia, ele já contou com duas edições. Na mais recente, 11 pessoas participaram da iniciativa, das quais 10 concluíram o ciclo de 16 meses e foram efetivadas em período integral, com remuneração compatível com suas respectivas funções. Os participantes ingressaram inicialmente em regime de contratação por prazo determinado e jornada parcial.

A iniciativa amplia as possibilidades de inserção e desenvolvimento profissional desses colaboradores à medida que passam a integrar o quadro da Companhia.



77%

das colaboradoras
que retornaram da
licença-maternidade
permaneceram
na Companhia



Somos

uma Empresa-Cidadã



Pessoas racializadas

A Companhia atua na promoção da equidade racial no setor marítimo e *offshore*, contexto historicamente marcado por desigualdades estruturais. As iniciativas buscam ampliar a representatividade de pessoas racializadas em diferentes níveis da organização, o que inclui posições de liderança, funções embarcadas e áreas estratégicas em terra. Também são realizadas ações voltadas à conscientização, à escuta ativa e ao fortalecimento de uma cultura organizacional comprometida com a identificação e superação de barreiras estruturais relacionadas ao tema.

LGBTQIA+

A Companhia desenvolve iniciativas voltadas à inclusão de pessoas LGBTQIA+, com foco na promoção de um ambiente de trabalho respeitoso, seguro e acolhedor. A atuação busca fortalecer uma cultura baseada no respeito às diferentes orientações sexuais, identidades e expressões de gênero, contribuindo para que as pessoas se sintam confortáveis para se expressar de forma autêntica.

As iniciativas desenvolvidas ao longo do período refletem a busca da Companhia por ampliar a representatividade, fortalecer a equidade e promover um ambiente de trabalho baseado em respeito, segurança e pertencimento.

**A COMPANHIA BUSCA AMPLIAR
A REPRESENTATIVIDADE DA
SOCIEDADE EM SEU QUADRO
DE COLABORADORES.**



Saúde, segurança e bem-estar GRI 3-3 – SAÚDE, SEGURANÇA E BEM-ESTAR, 403-3, 403-6

A Companhia adota uma abordagem preventiva e sistêmica para a gestão de saúde, segurança e bem-estar, apoiada no Sistema Integrado de Gestão (SIG) e na compreensão dos Fatores Humanos e Organizacionais (FHO), com foco no fortalecimento da segurança das operações. Essa abordagem reconhece a complexidade do ambiente operacional e direciona seus esforços para a identificação e o gerenciamento proativo dos riscos, considerando aspectos técnicos, humanos e organizacionais que influenciam o desempenho operacional.

Nesse contexto, a Companhia busca promover ambientes de trabalho seguros por meio da integração entre diretrizes corporativas, práticas operacionais, aprendizado organizacional e participação ativa das equipes. A análise de eventos e desvios é conduzida sob uma perspectiva ampliada, focada na compreensão das condições e variabilidades presentes no trabalho real, superando abordagens voltadas exclusivamente para o erro individual e priorizando a identificação de oportunidades de melhoria sistêmica.

Em 2025, foram implementadas iniciativas com foco no fortalecimento dessa estratégia, incluindo a revisão de procedimentos operacionais com a participação das equipes de campo, a aplicação de metodologias de escuta estruturada para compreensão das atividades críticas e o aprimoramento das ferramentas de avaliação de riscos, incorporando uma visão mais integrada e sistêmica das operações. Essas ações reforçam uma cultura organizacional voltada ao aprendizado, à valorização da experiência operacional e ao aprimoramento dos processos.

A Companhia também mantém iniciativas voltadas à aprendizagem organizacional a partir de eventos internos e externos, incluindo incidentes, eventos bem-sucedidos e oportunidades de melhoria. O foco está na incorporação sistêmica dos aprendizados às operações da frota, considerando medidas administrativas, operacionais, procedimentais e de engenharia voltadas ao fortalecimento das barreiras de segurança.

Essa abordagem contribui para o aperfeiçoamento contínuo da gestão operacional e para o fortalecimento da capacidade de segurança das embarcações, a partir da integração dos aprendizados aos processos e às práticas da Companhia.

Adicionalmente, destaca-se o programa de segurança de mãos e dedos, voltado à implementação de ferramentas *hands-free*, capazes de eliminar ou reduzir a exposição das mãos dos trabalhadores durante a execução de atividades com potencial de lesão nessa parte do corpo. Como resultado, foi desenvolvido um catálogo com mais de 30 ferramentas *hands-free* e consolidada uma iniciativa perene na Companhia, voltada à identificação contínua de oportunidades de melhoria e ao aprimoramento das práticas de segurança.

Nossa Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho (Sipat) 2025 foi estruturada para reforçar, junto a toda a força de trabalho, o compromisso contínuo com a segurança, a saúde e o bem-estar. A programação contemplou temas estratégicos, como o uso de ferramentas e dispositivos de segurança, a aplicação prática dos Fatores Humanos e Organizacionais, a prevenção e o combate ao assédio e a outras formas de violência no ambiente de trabalho, além da valorização da saúde mental, fortalecendo uma abordagem integral e preventiva.

SAIBA MAIS

sobre segurança do trabalho no Caderno de Indicadores, páginas 60 a 62

LEONARDO VERAS,
Gerente Executivo
QSMS



A SEGURANÇA É FORTALECIDA POR UMA ABORDAGEM PREVENTIVA, SISTÊMICA E ORIENTADA AO APRENDIZADO CONTÍNUO.

No campo da saúde mental, o Grupo CBO avançou em 2025 no acompanhamento de atualizações regulatórias e na consolidação de políticas, programas e projetos voltados à prevenção de riscos psicossociais, violência e assédio. Em parceria com o Comitê de Fatores Humanos e Organizacionais, foram desenvolvidas iniciativas como mapeamento de riscos, revisão de processos e ações de conscientização sobre temas relevantes.

Destaca-se a criação de um fluxo estruturado para situações agudas a bordo, além da atuação integrada entre áreas para oferecer escuta qualificada, suporte e encaminhamento de casos. Também foi iniciada a jornada de capacitação da liderança em segurança psicológica e saúde emocional. As iniciativas passaram a incluir o Programa Viva, voltado ao apoio psicossocial e à promoção do bem-estar emocional dos colaboradores, com atendimento psicológico e ações de conscientização sobre saúde mental e suporte especializado aos trabalhadores em terra e embarcados.

O Programa também passou a incorporar serviços de saúde ocupacional, incluindo atendimento médico presencial na sede, atendimento remoto aos marítimos embarcados, apoio social para questões familiares e sociais e teleatendimento psicológico para colaboradores e dependentes.

Ao longo do período, também foram promovidas palestras e campanhas sobre saúde e bem-estar, além da divulgação contínua de canais de teleatendimento para serviços médicos, nutricionais e psicológicos. A Companhia mantém ainda acompanhamento remoto de colaboradores e dependentes internados por motivos clínicos ou cirúrgicos, realizado por equipe de enfermagem terceirizada, e iniciativas voltadas à promoção da atividade física e da qualidade de vida por meio do benefício Total Pass.

A Companhia também estruturou um Programa de Saúde Mental e Bem-Estar, com foco preventivo e sustentável, reforçando o compromisso com ambientes de trabalho seguros, saudáveis e humanizados.

As iniciativas implementadas ao longo do período reforçam a integração entre segurança operacional, saúde e bem-estar, contribuindo para o fortalecimento de uma cultura baseada em prevenção, aprendizado organizacional e participação ativa das equipes.

DR. JOSÉ LUIZ ROMLING,
Coordenador Médico



DR. FABRICIO
CHEBABE GUIDA,
Médico do Trabalho

**O PROGRAMA DE SAÚDE
MENTAL E BEM-ESTAR
AMPLIA O CUIDADO COM
AS PESSOAS E FORTALECE A
CULTURA DE PREVENÇÃO.**

Gestão de fornecedores GRI 3-3 – GESTÃO DA CADEIA DE SUPRIMENTOS, 414-1, 414-2

A Companhia mantém uma base de aproximadamente 1.467 fornecedores em sua cadeia de suprimentos, dos quais cerca de 664 são classificados como críticos para a continuidade das operações. A classificação considera o grau de essencialidade dos bens e serviços fornecidos, especialmente aqueles relacionados à operação marítima e à segurança das embarcações e das atividades *offshore*. GRI 2-6

A cadeia de fornecedores da Companhia está relacionada principalmente ao suporte das operações marítimas e *offshore*, incluindo fornecimento de combustíveis marítimos, equipamentos e insumos, serviços de manutenção e reparo de embarcações, peças, equipamentos industriais, logística, serviços portuários e suporte técnico especializado. A Companhia considera os impactos ambientais associados à cadeia de fornecedores em seus processos de avaliação e gestão, incluindo aspectos relacionados ao uso de recursos naturais, geração de resíduos e efluentes, emissões e interação com ambientes costeiros e marinhos. GRI 101-5, 101-6, 101-7

A gestão da cadeia de suprimentos envolve processos de seleção, qualificação, avaliação e monitoramento contínuo de fornecedores, considerando critérios legais, contratuais, técnicos, operacionais e reputacionais. A Companhia também realiza auditorias e avaliações de desempenho de fornecedores críticos, com acompanhamento de indicadores de qualidade, segurança e conformidade.

Em 2025, 56,25% dos novos fornecedores selecionados passaram por critérios sociais no processo de qualificação, incluindo avaliações conduzidas pela área de Compliance e adesão ao Código de Conduta do Grupo CBO.

Ao longo do período, também foram realizadas 350 avaliações reputacionais de fornecedores por meio de ferramentas de verificação de sanções e riscos reputacionais, com análise dos casos identificados pela área de Compliance antes da contratação.

Em 2025, a Companhia instituiu sua Política de Direitos Humanos, que estabelece diretrizes para o respeito e a promoção dos direitos fundamentais em suas operações e na cadeia de valor. A política foi comunicada aos fornecedores por meio de canais institucionais, com disponibilização do documento em portal dedicado e orientação para alinhamento às diretrizes estabelecidas pela Companhia.

O percentual de compras feitas com fornecedores locais (Brasil) em unidades operacionais importantes foi de 80% em 2023 e 78% em 2024, e de 77,06% em 2025, considerando todas as unidades operacionais, tendo o Brasil como definição de local.

GRI 204-1



56,25%

**dos novos
fornecedores
passaram por análise
de critérios sociais**



350

**avaliações
reputacionais
de fornecedores
realizadas**

COMPROMISSO COM O **Meio** **Ambiente e** **Comunidade**

Gestão ambiental

As operações da Companhia são conduzidas no ambiente marítimo, o que demanda atenção contínua à prevenção de impactos e ao controle de riscos ambientais. A gestão ambiental está integrada às rotinas operacionais e contempla práticas voltadas à prevenção da poluição, ao monitoramento de aspectos ambientais relevantes, ao gerenciamento de licenças ambientais e ao atendimento dos requisitos legais e regulatórios aplicáveis às operações. Para isso, a Companhia mantém processos e controles internos que asseguram o monitoramento contínuo das obrigações ambientais, fortalecendo a conformidade regulatória, a mitigação de riscos e a adoção de medidas que contribuem para a continuidade, a sustentabilidade e a melhoria contínua de seu desempenho ambiental.



Programa Visão Verde – resultados 2025

O Programa Visão Verde é uma iniciativa estratégica desenvolvida pelo Grupo CBO e voltada ao fortalecimento da sustentabilidade em suas operações marítimas. Alinhado às diretrizes corporativas de QSMS e aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), o programa promove práticas operacionais sustentáveis a bordo, com foco na redução do consumo de água, minimização da geração de resíduos, eficiência da reciclagem e redução do desembarque de água oleosa.

Além de incentivar a conscientização ambiental das tripulações, o Visão Verde estabelece métricas para monitoramento contínuo do desempenho ambiental das embarcações. Os indicadores monitorados pelo programa avaliam a eficiência da segregação, a destinação de resíduos recicláveis, o consumo de água a bordo e o volume de água oleosa desembarcada. Todos os indicadores possuem metas específicas por embarcação, definidas de acordo com o perfil operacional e o histórico de desempenho, permitindo uma gestão ambiental mais eficiente.

Em 2025, os indicadores ambientais apresentaram desempenho consistente e superior às metas estabelecidas, refletindo os resultados das iniciativas de coleta seletiva, segregação de resíduos e conscientização ambiental realizadas a bordo. Os resultados reforçam o engajamento das tripulações.

Como reconhecimento pelo desempenho ambiental e pela excelência na implementação das práticas sustentáveis previstas no Programa, as embarcações CBO Aliança, CBO Manoella e CBO Oceana foram as vencedoras do Programa Visão Verde em 2025.

Biodiversidade e ecossistemas

GRI 3-3 – BIODIVERSIDADE E ECOSISTEMAS, 101-1, 101-2

A atuação do Grupo CBO em ambientes costeiros e marítimos envolve riscos de contaminação associados a vazamentos acidentais de óleo ou combustíveis durante atividades operacionais, como abastecimento, manobras, abalroamentos e colisões. Esses eventos podem afetar a qualidade ambiental, a biodiversidade marinha e os ecossistemas costeiros.

Para lidar com esses riscos, a Companhia adota uma abordagem baseada na hierarquia de mitigação, priorizando medidas de prevenção, minimização e resposta a impactos ambientais associados às operações. Entre as práticas adotadas estão o monitoramento de aspectos ambientais, a gestão de resíduos e efluentes, ações de prevenção da poluição, capacitação das equipes em procedimentos ambientais e resposta a incidentes, além do cumprimento de requisitos legais e condicionantes ambientais aplicáveis às operações.

A Companhia mantém procedimentos voltados à prevenção e resposta a ocorrências ambientais, incluindo medidas de contenção, comunicação aos órgãos competentes, revisão de procedimentos operacionais e atuação integrada entre áreas operacionais e de QSMS (Qualidade, Segurança, Meio Ambiente e Saúde). Também possui políticas para evitar e/ou reverter a perda da biodiversidade, como Política de Qualidade, Segurança, Saúde e Proteção Ambiental e a Política de Sustentabilidade.

As práticas ambientais também incluem iniciativas relacionadas ao controle da poluição, à eficiência operacional e à redução de emissões, contribuindo para a preservação dos ecossistemas nas regiões onde a Companhia atua e para a integração entre a gestão climática e a proteção da biodiversidade.

Embora não possua métricas exclusivas de biodiversidade, a Companhia acompanha indicadores relacionados à gestão de resíduos, efluentes, emissões atmosféricas e conformidade ambiental. Os aprendizados obtidos a partir de auditorias, monitoramentos e análises de incidentes são incorporados aos procedimentos operacionais e treinamentos da Companhia.

**A PREVENÇÃO DE
IMPACTOS AMBIENTAIS
APOIA A PROTEÇÃO DA
BIODIVERSIDADE E A
EFICIÊNCIA OPERACIONAL.**



Mudanças climáticas GRI 3-3 – MUDANÇAS CLIMÁTICAS, TR-MT-110A.2

O Grupo CBO vem evoluindo sua abordagem em relação às mudanças climáticas, com a transição de uma estratégia anteriormente centrada na compensação de emissões (por meio de certificados I-REC) para uma atuação que passa a priorizar a redução efetiva dos impactos associados às suas operações.

Nos últimos anos, o tema passou a ser tratado de forma mais integrada às decisões de negócio, refletindo demandas do setor e a busca por maior eficiência e competitividade.

Essa evolução está ligada à forma como a Companhia conduz suas atividades, considerando tanto as operações próprias, com foco na eficiência do uso de combustíveis, na adoção de novas tecnologias e no aprimoramento contínuo das práticas operacionais, quanto à cadeia de valor, incluindo emissões indiretas de Escopo 3.

Esse movimento envolve iniciativas voltadas à redução do consumo de combustível e, conseqüentemente, das emissões associadas às atividades da Companhia. Entre elas estão o aprimoramento de rotinas operacionais, o monitoramento contínuo do desempenho das embarcações por meio de sistemas de telemetria e a avaliação de soluções relacionadas ao uso de combustíveis alternativos, como o etanol, além do desenvolvimento de sistemas híbridos e outras tecnologias voltadas à melhoria da eficiência energética das embarcações. Mais informações sobre essas iniciativas estão apresentadas no capítulo Inovação e Tecnologia.

Além das iniciativas diretamente relacionadas às embarcações, ajustes logísticos realizados ao longo do período também contribuíram para a redução de emissões associadas ao transporte

de pessoas e insumos, com estimativa preliminar de redução de aproximadamente 53 t de CO₂e.

O aprimoramento constante na forma como o Grupo CBO vem realizando a mensuração e o reporte de emissões permitiu a conquista, pelo quarto ano consecutivo, do Selo Ouro do Programa Brasileiro GHG Protocol. Desenvolvido pela Fundação Getúlio Vargas, em parceria com o Ministério do Meio Ambiente e outras instituições, o programa incentiva a medição e divulgação de emissões, promovendo uma agenda de enfrentamento às mudanças climáticas no Brasil.

A CBO possui políticas e compromissos relacionados à gestão das mudanças climáticas, incluindo a Política de Sustentabilidade, o Manual do Programa ASG (GE-608) e o Relatório do Inventário de GEE (GE-797).

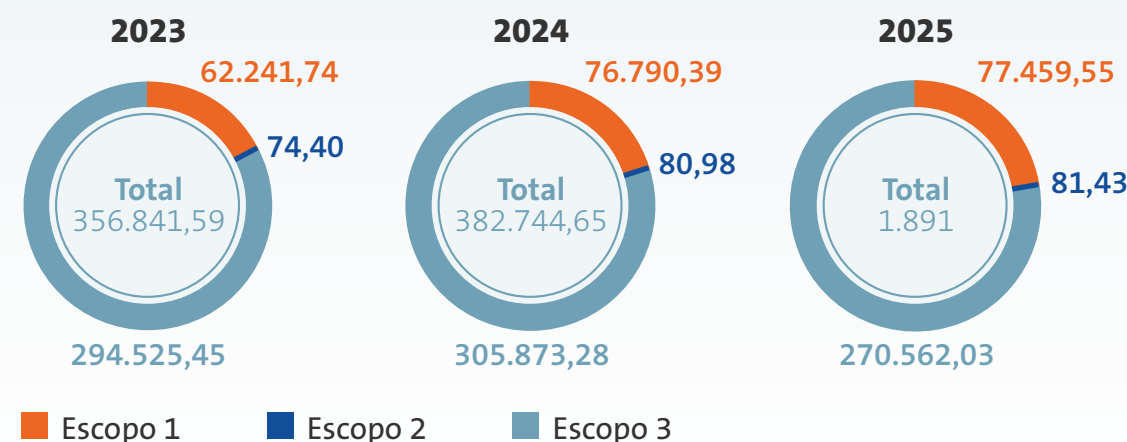
**SOMOS SELO
OURO DO
PROGRAMA
BRASILEIRO GHG
PROTOCOL PELO
QUARTO ANO.**



Projeto de restauração ambiental GRI 101-2

A Companhia mantém parceria com a Reserva Ecológica de Guapiaçu (REGUA), voltada à restauração da Mata Atlântica por meio do plantio de espécies nativas e da recuperação de áreas degradadas. A iniciativa contribui para a recomposição da vegetação nativa, a preservação da biodiversidade e a captura de carbono, associando recuperação ambiental e benefícios climáticos. Em 2025, a parceria contemplou a restauração de aproximadamente 4.200 m² de áreas degradadas. Em maio de 2025, o Grupo CBO realizou o plantio de outras 214 mudas nativas na REGUA, em reconhecimento às tripulações das embarcações vencedoras do Programa Visão Verde. Com essa iniciativa, a Companhia totalizou cerca de 6.400 m² de áreas reflorestadas.

Indicadores de emissões de gases de efeito estufa (tCO₂e) GRI 305-1, 305-2, 305-3



Relacionamento com a comunidade

A Companhia desenvolve iniciativas voltadas ao relacionamento com a comunidade, com foco na geração de impacto social e no fortalecimento das relações com os territórios em que atua. Entre elas está o programa de aprendizagem voltado à formação e à inclusão social de jovens das comunidades próximas às operações da Companhia, desenvolvido desde 2006 em parceria com instituições especializadas.

Em julho de 2025, 18 jovens concluíram o curso de Assistente Administrativo, marcando o encerramento do ciclo realizado em parceria com a Fundação Projeto Pescar. No mesmo período, uma nova turma foi iniciada com o Centro de Integração Empresa-Escola (CIEE), dando continuidade às ações de formação e inserção profissional de jovens aprendizes.

Atualmente, 18 jovens participam das rotinas das áreas da Companhia sob acompanhamento de gestores e tutores, conciliando atividades práticas com a capacitação realizada pelo CIEE. Os conteúdos abordam temas relacionados ao desenvolvimento profissional e pessoal, incluindo comunicação, relacionamento interpessoal, diversidade e ferramentas administrativas.

A Companhia mantém a Rede Voluntária, programa de voluntariado corporativo conduzido pela área de Diversidade e Inclusão em conjunto com o Serviço Social. A iniciativa mobiliza colaboradores em ações de apoio a comunidades e instituições sociais localizadas nos territórios de atuação da Companhia.

Em 2025, a Rede Voluntária contou com a participação de 87 voluntários e promoveu campanhas como Natal Solidário, Páscoa Solidária, Campanha do Agasalho e Dia das Crianças Solidário, além de ações voltadas a públicos específicos, como o Dia dos Avós, com arrecadação de fraldas geriátricas, e o “Setembro Verde”, com arrecadação de itens para instituições que atendem pessoas com deficiência.

Ao longo do ano, as iniciativas arrecadaram mais de 1.700 itens, entre alimentos, brinquedos, roupas, produtos de limpeza e outros donativos, destinados a instituições sociais e comunidades apoiadas pela Companhia.

**87**

**voluntários da
Companhia atuaram
em campanhas**

**1.700**

**itens foram
arrecadados ao
longo do ano,
entre alimentos,
brinquedos, roupas
e outros**



CONDUTA ÉTICA E governança corporativa

Conduta ética, integridade e *compliance* GRI 3-3 – ÉTICA, INTEGRIDADE E COMPLIANCE

Em 2025, a Companhia deu continuidade ao processo de consolidação do seu Programa de Integridade, após a revisão de políticas corporativas realizada no final de 2024. O período foi marcado pela incorporação dessas práticas às rotinas e pela ampliação das ações de treinamento e comunicação relacionadas à ética e *compliance*.

Foram mantidas ações de capacitação dos colaboradores, com a incorporação de abordagens como a gamificação em conteúdos relacionados a assédio e comportamento adequado. Os treinamentos alcançaram cerca de 90% de adesão, considerando ambas as equipes, terra e mar. A organização também treinou 100% dos membros de governança sobre políticas e procedimentos de combate à corrupção.

As principais atualizações em políticas e diretrizes foram implementadas em 2024, incluindo revisões nas políticas anticorrupção, de reporte de denúncias e não retaliação, de transações com partes relacionadas e conflitos de interesses, no Manual do Programa de Integridade, no Regimento Interno do Comitê de Ética e Compliance e no Código de Conduta Ética. Também foi criado o Código de Conduta Ética para Terceiros, ampliando o alcance das diretrizes da Companhia à sua cadeia de valor.

Em 2025, houve aumento na utilização do Canal de Ética, refletindo maior familiaridade dos colaboradores com o instrumento e maior engajamento com o tema. Parte das manifestações recebidas está relacionada a condutas no ambiente de trabalho, que podem ser encaminhadas ao Comitê de Análise de Atitudes, responsável por conduzir avaliações e deliberações de forma independente, com foco na análise de condutas no ambiente de trabalho.



RICARDO WAGNER,
Gerente Executivo
do Jurídico

**TREINAMENTOS E DIRETRIZES
DE COMPLIANCE FORTALECEM
A PREVENÇÃO DE RISCOS E A
CULTURA DE INTEGRIDADE.**



Canal de Ética e mecanismos de relato GRI 2-25, 2-26, 3-3 DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO, 3-3 – ÉTICA, INTEGRIDADE E COMPLIANCE

A Companhia mantém um Canal de Ética externo e independente para o registro de denúncias, manifestações e dúvidas relacionadas à conduta da Companhia, disponível 24 horas por dia, 7 dias por semana, com garantia de anonimato, confidencialidade e política de não retaliação.

As manifestações recebidas abrangem diferentes naturezas, incluindo violações de leis ou de políticas internas, casos de assédio, situações relacionadas à corrupção, discriminação, violações de direitos humanos e desvios de conduta.

Em 2025, foram registradas 134 manifestações, das quais 42 foram classificadas como procedentes, 24 como improcedentes e 12 como parcialmente procedentes, além de casos em apuração ou inconclusivos.

A Companhia realiza o acompanhamento das manifestações e de temas recorrentes identificados no Canal de Ética, buscando orientar melhorias nos processos internos e nas ações de integridade.

Também são acompanhadas as atualizações regulatórias relacionadas à prevenção de assédio e outras condutas inadequadas no ambiente marítimo, incorporando essas diretrizes às práticas internas e aos programas de integridade.

Conflitos de interesse

A Companhia adota medidas para prevenir e mitigar conflitos de interesse, incluindo a definição de políticas e procedimentos, realização de treinamentos e atuação de instâncias de governança responsáveis pela análise desses casos.

Os conflitos de interesse são tratados no âmbito das estruturas de governança e, quando aplicável, envolvem a divulgação de informações sobre partes relacionadas, participações societárias e outros fatores que possam impactar a independência das decisões. GRI 2-15

**O ACOMPANHAMENTO DE
DENÚNCIAS CONTRIBUI
PARA O FORTALECIMENTO
DA INTEGRIDADE E DA
MELHORIA CONTÍNUA.**

Gestão de riscos

A Companhia possui diretrizes para a gestão de riscos, com acompanhamento no âmbito da governança corporativa, incluindo o Conselho de Administração e seus comitês de assessoramento.

A estrutura contempla a atuação de diferentes áreas na gestão de riscos corporativos, operacionais e financeiros, com responsabilidades distribuídas entre as áreas de Compliance, QSMS e Financeira.

Com base nos processos internos de gestão e nos resultados da dupla materialidade realizada em 2026, a Companhia monitora riscos que podem afetar sua capacidade de execução, competitividade e geração de valor ao longo do tempo.

A gestão desses temas envolve atividades de monitoramento contínuo, definição de planos de ação e acompanhamento por diferentes áreas da Companhia, de acordo com a natureza de cada risco.

Além dos riscos tradicionalmente associados às operações de apoio marítimo, a CBO acompanha fatores externos capazes de influenciar seu desempenho no longo prazo, incluindo mudanças regulatórias, evolução tecnológica, disponibilidade de mão de obra especializada e temas relacionados às mudanças climáticas.

No caso das mudanças climáticas, são monitorados riscos físicos, regulatórios, legais, reputacionais e de mercado. Entre os temas acompanhados estão eventos climáticos extremos com potencial de impactar as operações *offshore*, alterações em requisitos regulatórios relacionados a emissões e reporte climático, além de demandas crescentes de clientes por estratégias de descarbonização e maior transparência ambiental. A gestão desses temas envolve monitoramento regulatório, planejamento operacional adaptativo, avaliação de impactos potenciais sobre as operações e iniciativas voltadas à eficiência energética e redução de emissões. **GRI 201-2**



RODRIGO RIBEIRO,
Diretor Administrativo
e Financeiro

**MONITORAMOS RISCOS
REGULATÓRIOS, FÍSICOS,
LEGAIS, REPUTACIONAIS E DE
MERCADO REFERENTES ÀS
MUDANÇAS CLIMÁTICAS.**

Principais riscos monitorados

1

Eventos climáticos extremos, como tempestades e ressacas

Tema material relacionado: Mudanças climáticas; Possíveis impactos para o negócio: Interrupções operacionais, perda de dias produtivos, aumento de custos e danos a embarcações.

2

Evolução das exigências regulatórias relacionadas às mudanças climáticas

Tema material relacionado: Mudanças climáticas; Possíveis impactos para o negócio: Necessidade de investimentos adicionais, adequação regulatória e impactos sobre competitividade.

3

Escassez de mão de obra marítima qualificada

Tema material relacionado: Atração, desenvolvimento e retenção de colaboradores; Possíveis impactos para o negócio: Limitações ao crescimento, aumento de custos e dificuldade de atendimento à demanda.

4

Obsolescência tecnológica

Tema material relacionado: Inovação e tecnologia; Possíveis impactos para o negócio: Redução da eficiência operacional e perda de competitividade.

5

Avaliações negativas de clientes ou desempenho inferior em auditorias técnicas

Tema material relacionado: Qualidade do serviço; Possíveis impactos para o negócio: Impactos na reputação, elegibilidade em contratos e geração de receita futura.

6

Dependência de fornecedores e interrupções na cadeia de suprimentos

Tema material relacionado: Gestão da cadeia de suprimentos; Possíveis impactos para o negócio: Aumento de custos, atrasos operacionais e indisponibilidade de recursos críticos.

7

Incidentes ambientais envolvendo vazamentos ou danos a ecossistemas

Tema material relacionado: Biodiversidade e ecossistemas; Possíveis impactos para o negócio: Sanções, impactos reputacionais e aumento da exposição regulatória.

8

Falhas de conformidade, ética ou integridade

Tema material relacionado: ética, integridade e *compliance*; Possíveis impactos para o negócio: Penalidades, perdas reputacionais e impactos financeiros.



Segurança da informação

Em 2025, a Companhia manteve sua Política Corporativa de Segurança da Informação, que estabelece princípios, responsabilidades e controles voltados à proteção dos ativos informacionais, e lançou a Política de Uso de Ferramentas de Inteligência Artificial (IA).

A política contempla aspectos relacionados à confidencialidade, integridade e disponibilidade das informações, abrangendo temas como controle de acessos, gestão de incidentes, continuidade de negócios e uso adequado de recursos tecnológicos. Também prevê procedimentos para monitoramento e auditoria do uso de sistemas, além de orientações para armazenamento, *backup* e proteção de dados, com definição clara de responsabilidades para colaboradores e prestadores de serviço.

Ao longo do ano, a Companhia reforçou as orientações sobre o uso responsável de tecnologias digitais, incluindo diretrizes específicas para utilização de ferramentas de inteligência artificial, com foco na proteção de dados sensíveis, validação das informações e uso ético dessas tecnologias.

Como parte do fortalecimento de sua estratégia de resiliência operacional e gestão de riscos, a Companhia concluiu, em 2025, o projeto de Business Impact Analysis (BIA), iniciativa voltada à identificação e avaliação dos impactos decorrentes de eventuais interrupções em processos críticos do negócio. O projeto permitiu mapear atividades essenciais, definir prioridades de recuperação, estabelecer tempos aceitáveis de indisponibilidade e fortalecer os planos de continuidade operacional.

A implementação da BIA contribuiu para ampliar a capacidade de resposta da Companhia diante de incidentes e cenários de crise, promovendo maior segurança operacional, mitigação de riscos e suporte à tomada de decisão, além de reforçar o compromisso da organização com a continuidade dos serviços, a proteção das informações e a sustentabilidade de suas operações.

**DIRETRIZES PARA IA E
SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO
APOIAM A PROTEÇÃO DE
DADOS E O USO RESPONSÁVEL
DA TECNOLOGIA.**

Governança corporativa

Em 2025, a Companhia avançou no fortalecimento de sua estrutura de governança, com a criação do Comitê de Auditoria, órgão de assessoramento ao Conselho de Administração. A iniciativa amplia a supervisão sobre auditoria e riscos. E, ao longo do ano, foi promovida maior integração entre o Comitê de Auditoria, a Auditoria Interna e a gestão de riscos.

No mesmo período, foi realizada uma Auditoria Interna, abrangendo diferentes áreas da Companhia, com o objetivo de avaliar práticas, identificar oportunidades de melhoria e fortalecer o sistema de gestão. O processo teve como referência normas como ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001 e o Código ISM, e incluiu a ampliação do escopo para áreas em terra. A auditoria foi conduzida em parceria com o programa Fita Azul, reforçando a integração com a gestão operacional.

Os comitês apoiam o Conselho na supervisão de temas relacionados à estratégia, aos riscos e aos impactos da organização.

A Companhia adota um processo estruturado de nomeação e seleção de membros do Conselho de Administração e de seus comitês, com base em critérios como perfil de competências, independência, avaliação de candidatos e educação continuada.

GRI 2-10

Os membros do Conselho são indicados pelos acionistas e passam por avaliação que inclui análise de experiência, verificação de antecedentes e critérios de independência. O processo também considera o envolvimento com *stakeholders* e a aderência aos princípios de governança da Companhia.

O Conselho de Administração exerce papel de supervisão estratégica sobre a gestão da Companhia, incluindo a revisão de políticas, objetivos e diretrizes relacionados à sustentabilidade. As medidas adotadas para desenvolver as habilidades do mais alto órgão de governança em temas relacionados à sustentabilidade incluem a realização de treinamentos específicos sobre o tema. Em 2025, o treinamento foi concluído por 100% dos diretores, assegurando o nivelamento conceitual. GRI 2-12, 2-17

Entre suas atribuições, destaca-se a supervisão dos processos de identificação e gestão de impactos econômicos, ambientais e sociais, bem como a avaliação da eficácia das medidas adotadas pela Companhia.

O Conselho também é responsável por analisar e aprovar as informações divulgadas nos relatórios corporativos, incluindo os temas materiais e os conteúdos relacionados à sustentabilidade. GRI 2-14

A gestão dos impactos da Companhia é conduzida pelas áreas executivas, com responsabilidades delegadas a executivos responsáveis pela implementação das estratégias e pelo monitoramento do desempenho nos temas relevantes. GRI 2-13

Esses executivos atuam na integração dos aspectos de sustentabilidade às operações, no acompanhamento de indicadores e no relacionamento com partes interessadas.

As informações relacionadas à gestão de impactos são reportadas ao Conselho de Administração por meio de reuniões periódicas, realizadas com frequência bimestral.

Estrutura de governança GRI 2-9



Assembleia de Acionistas

Conselho de Administração

Comitês ligados ao Conselho

- Comitê de Auditoria
- Comitê de Ética e Compliance
- Comitê de Recursos Humanos e Remuneração
- Comitê ASG

Diretoria Executiva

OS COMITÊS APOIAM O CONSELHO NA SUPERVISÃO DE TEMAS ESTRATÉGICOS.

COMPOSIÇÃO DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO EM 2025 GRI 2-9

Membro	Exerce outros cargos (em outras organizações ou em outros órgãos da própria organização)	Principais competências para supervisionar os impactos	Grupo de <i>stakeholder</i> representado
Bruno Augusto Sacchi Zaremba	Chairman da equipe de Private Equity e <i>head</i> de Relação com Investidores da Vinci Partners.	Integra conselhos de diversas empresas do portfólio da Vinci. Possui experiência no UBS Pactual e no Banco Pactual, onde foi sócio, gestor e analista sênior de diferentes setores. É formado em Economia pela PUC-Rio, possui certificação CFA e formação executiva pela Harvard Business School.	Vinci Capital Partners
José Guilherme Cruz Souza	Sócio da Vinci Partners, lidera a área de infraestrutura desde 2016.	Sócio da Vinci Partners desde a fundação. Atuou anteriormente em <i>private equity</i> , com foco em investimentos em infraestrutura e indústria, e foi responsável pelo acompanhamento do investimento em Equatorial Energia até 2015. Possui experiência em conselhos de administração de empresas como Celpa, Cecrisa, Grupo CBO, Hydria, LEST e V2i Energia. É engenheiro eletricista pela EFEI e possui MBA pela University of Rochester, com distinção Beta Gamma Sigma.	Vinci Capital Partners
Gabriel Felzenszwalb	Comitê de Recursos Humanos e Remuneração do Grupo CBO. Co-head de Private Equity da Vinci Partners.	Possui ampla experiência em investimentos e gestão, com atuação em conselhos de diversas empresas do portfólio. Iniciou na UBS Pactual e foi CEO e CFO da Inbrands. Também trabalhou em <i>venture capital</i> , consultoria, M&A e <i>private equity</i> em instituições como Banco BBM, McKinsey, Vivo e GP Investimentos. É engenheiro pela UFRJ e possui MBA pela Harvard Business School.	Vinci Capital Partners
Roberto Lucio Cerdeira Filho	Sócio no Pátria Infraestrutura – Fundo de Investimento.	Atua em conselhos de diversas companhias do setor e possui experiência prévia em M&A e <i>private equity</i> . É formado em Administração pela PUC-Rio e possui MBA pela London Business School.	Pátria Infraestrutura Fundo de Investimento
Michell Fontes Souza	Diretor da área de infraestrutura do Pátria Infraestrutura – Fundo de Investimento.	De 2016 a 2018, Michell Fontes atuou na ARGO (empresa investida do Patria) como Gerente Financeiro e Novos Negócios. Em 2022, foi eleito membro do Conselho de Administração da Hidrovias do Brasil para um mandato de 2 anos. Já trabalhou na consultoria A.T. Kearney. Michell Fontes formou-se em Engenharia Mecânica Aeronáutica no ITA (Instituto Tecnológico de Aeronáutica).	Pátria Infraestrutura Fundo de Investimento
Vinicius Belleza Abdala Miranda	FP&A Manager de Infraestrutura no Patria Infraestrutura – Fundo de Investimento.	Atualmente é responsável pelo acompanhamento e análise da performance financeira dos ativos do portfólio do Patria. Possui vasta experiência em planejamento financeiro de infraestrutura, trabalhando há mais de 15 anos em diferentes setores, como Rodovias, Mobilidade, Aeroportos, Logística <i>Offshore</i> , Energia e Saneamento. Graduado em Administração de Empresas pela UFRJ, possui pós-graduação em Finanças, além de especializações em M&A e <i>private equity</i> .	Pátria Infraestrutura Fundo de Investimento
Luciano Coelho Pettersen		Economista com sólida formação acadêmica e especializações em contabilidade, direito, administração patrimonial e petróleo e gás, possui ampla experiência em finanças e gestão. Atuou em empresas públicas de Minas Gerais e foi diretor de Administração e Finanças da Cesa Minas.	Independente
Adriana Waltrick dos Santos	CEO da Spic Brasil e Pacific Hydro Brasil.	Executiva com mais de 25 anos de experiência no setor de energia no Brasil. Possui sólida formação em administração e finanças, com MBAs e programas executivos em instituições renomadas, e certificação do IBGC. Atuou como vice-presidente de M&A e diretora de Estratégia da CPFL Energia e integrou conselhos de diversas empresas do setor elétrico.	Independente

Nenhum conselheiro exerce função executiva na Companhia. Todos possuem mandato de dois anos.

Compromissos de conduta empresarial GRI 2-23, 2-24

A Companhia possui políticas que orientam a conduta empresarial responsável, incluindo o [Código de Conduta Ética](#), a [Política Anticorrupção](#), a [Política de Direitos Humanos](#) e a [Política de Sustentabilidade](#).

Esses compromissos se aplicam a todas as operações e relações de negócio da Companhia. Eles estão alinhados a referenciais internacionais, como os Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos e as Convenções Fundamentais da OIT (Organização Internacional do Trabalho). As políticas são aprovadas pela alta liderança e estão disponíveis para consulta pública.

A incorporação dos compromissos de conduta empresarial responsável é supervisionada pela Diretoria Executiva, com implementação conduzida pelas áreas responsáveis, com destaque para a área de QSMS.

ESSES COMPROMISSOS SÃO INTEGRADOS ÀS OPERAÇÕES E ÀS RELAÇÕES DE NEGÓCIO DA COMPANHIA POR MEIO DE POLÍTICAS, PROCEDIMENTOS E MECANISMOS DE MONITORAMENTO.





PERSPECTIVAS

O Grupo CBO encerrou 2025 com maior previsibilidade operacional e financeira, resultado da ampliação do *backlog*, da contratação de novas embarcações e do avanço na execução de sua estratégia. Esse cenário fortalece a posição da Companhia para os próximos ciclos de crescimento e amplia sua capacidade de responder às oportunidades e aos desafios do setor de apoio marítimo.

As perspectivas para os próximos anos seguem associadas à continuidade das atividades de exploração e produção *offshore* no Brasil, mercado que demanda embarcações cada vez mais eficientes, seguras e preparadas para atender aos requisitos operacionais dos clientes.

Ao mesmo tempo, a Companhia acompanha mudanças que vêm influenciando o setor, como a evolução tecnológica das operações, o avanço das discussões relacionadas à redução de emissões e a crescente demanda por profissionais qualificados para atuação no ambiente marítimo.

Nesse contexto, o Grupo CBO pretende seguir investindo em iniciativas voltadas ao aumento da eficiência operacional, à ampliação da confiabilidade da frota e ao fortalecimento da segurança das operações. O uso crescente de dados para apoio à tomada de decisão, o desenvolvimento de soluções tecnológicas e os projetos voltados à redução de emissões integram esse processo.

A formação, atração e retenção de profissionais também permanecem como temas prioritários para a Companhia. Em um cenário de elevada demanda por mão de obra especializada, especialmente no segmento marítimo, o desenvolvimento de talentos é fundamental para sustentar a capacidade operacional e apoiar o crescimento dos negócios.

Outro marco relevante para o próximo ciclo é a combinação de negócios anunciada com a OceanPact em fevereiro de 2026. Uma vez concluída, após o cumprimento das condições precedentes e aprovações regulatórias aplicáveis, a operação tem potencial para ampliar a capacidade de atuação da Companhia, fortalecer sua presença no mercado e criar oportunidades de geração de valor.

Com foco na disciplina de execução, na excelência operacional e na segurança das pessoas e das operações, o Grupo CBO inicia um novo ciclo preparado para continuar evoluindo seus negócios e capturar as oportunidades associadas ao desenvolvimento da cadeia de energia *offshore* no Brasil.

**O GRUPO CBO SEGUIRÁ
INVESTINDO NA MELHORIA
CONTÍNUA DE SUA EFICIÊNCIA
OPERACIONAL E NA
CONFIABILIDADE DA FROTA.**





CADERNO DE INDICADORES

Apresentação

GRI 2-2 - Entidades incluídas no relato de sustentabilidade da organização

As entidades nas quais o Grupo CBO possui participação majoritária e estão no relatório de sustentabilidade e financeiro são:

- Aliança S.A. Indústria Naval e Empresa de Navegação
- Finarge Apoio Marítimo Ltda
- Companhia Brasileira de Offshore
- CBO Serviços Marítimos S.A

Dupla materialidade

GRI 3-1 – Processo de definição de temas materiais

A etapa de identificação dos temas potencialmente materiais contou com análise documental e *benchmarking* setorial, incluindo documentos internos da CBO, o Relatório de Sustentabilidade 2024, referências do SASB para o setor de transporte marítimo, matrizes da S&P Global e MSCI e materialidades de empresas pares. A partir desse levantamento, foram identificados impactos positivos e negativos, reais e potenciais, associados aos temas ASG mapeados.

A abrangência do processo incluiu as operações próprias e a cadeia de fornecedores. Os critérios de priorização consideraram avaliações quantitativas de probabilidade e magnitude dos impactos identificados, além da percepção de relevância dos temas por *stakeholders* priorizados, incluindo clientes, funcionários administrativos e marítimos, terceiros e fornecedores.

A construção da materialidade envolveu reuniões com especialistas internos, entrevistas qualitativas com membros da diretoria, especialistas externos setoriais e provedores de capital. Ao todo, foram realizadas três reuniões de trabalho com 14 participantes. Os resultados foram validados pelo Conselho de Administração, órgão máximo de governança.

A revisão resultou na atualização da lista de temas materiais da CBO, incluindo alterações de nomenclatura, reorganizações temáticas e a saída de tópicos anteriormente priorizados. As alterações refletem diferenças metodológicas e o intervalo de cinco anos entre os dois ciclos de avaliação.

Materialidade 2021 - 13 temas	Materialidade 2026 - 9 temas
Mudanças climáticas	Mudanças climáticas
Biodiversidade marinha	Biodiversidade e ecossistemas
Saúde e segurança ocupacional	Saúde, segurança e bem-estar
Gestão de fornecedores	Gestão da cadeia de suprimentos
Governança e integridade	Ética, integridade e <i>compliance</i>
Desenvolvimento de pessoas e diversidade	Atração, desenvolvimento e retenção de funcionários
Satisfação do cliente	Diversidade, equidade e inclusão
Inovação a novos negócios	Qualidade do serviço
Segurança operacional*	Inovação e tecnologia
Prevenção à poluição	
Relacionamento com a comunidade	
Segurança da informação	
Desempenho econômico	

Legenda: ■ Se manteve; ■ Alteração parcial; ■ Saiu.

Criação de valor e execução

GRI 2-29 - Abordagem para engajamento de *stakeholders*

Os grupos de *stakeholders*, com os quais a organização se engaja, são:

- parceiros de negócios
- clientes
- empregados(as) e outros(as) trabalhadores(as)
- acionistas
- investidores(as)
- fornecedores(as)
- sindicatos

A organização promove o engajamento com esses grupos, por meio de:

- comunicação transparente
- canais de comunicação diversificados
- *feedback* ativo
- envolvimento nas tomadas de decisão
- responsabilidade social corporativa
- relatórios de sustentabilidade
- treinamento e sensibilização
- avaliação contínua

Os propósitos com os quais a organização se engaja com *stakeholders*, são:

- identificar impactos reais e potenciais
- definir respostas de prevenção e mitigação para impactos negativos
- construir relacionamentos duradouros
- entender necessidades e expectativas
- melhorar a tomada de decisão
- gerenciar riscos e oportunidades
- promover a inovação
- cumprir requisitos regulatórios
- construir reputação e imagem de marca
- promover a sustentabilidade
- atender às demandas dos investidores
- resolução de conflitos

A organização busca garantir um engajamento significativo, por meio de:

- comunicação aberta e transparente
- escuta ativa
- consultas e colaboração
- relatórios de sustentabilidade
- definição de metas de desempenho
- desenvolvimento de relacionamentos de longo prazo
- treinamento e conscientização
- acompanhamento e avaliação
- avaliação de impacto social e ambiental
- integração nos processos de negócios

Estratégia integrada

Responsabilidade social

GRI 2-7 – Empregados

EMPREGADOS POR REGIÃO E GÊNERO GRI 2-7

	2023			2024			2025		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Sudeste	1.602	289	1.891	1.525	297	1.822	1.608	346	1.954

EMPREGADOS POR TIPOS DE CONTRATO E GÊNERO GRI 2-7

	2023			2024			2025		
	Prazo indeterminado	Prazo determinado	Total	Prazo indeterminado	Prazo determinado	Total	Prazo indeterminado	Prazo determinado	Total
Homens	1.564	38	1.602	1.500	25	1.525	1.545	63	1.608
Mulheres	242	47	289	274	23	297	326	20	346
Total	1.806	85	1.891	1.774	48	1.822	1.871	83	1.954

EMPREGADOS POR TIPOS DE CONTRATOS E REGIÃO GRI 2-7

	2023			2024			2025		
	Prazo indeterminado	Prazo determinado	Total	Prazo indeterminado	Prazo determinado	Total	Prazo indeterminado	Prazo determinado	Total
Sudeste	1.806	85	1.891	1.774	48	1.822	1.871	83	1.954

EMPREGADOS POR TIPO DE EMPREGO E GÊNERO GRI 2-7

	2023			2024			2025		
	Tempo integral	Período parcial	Total	Tempo integral	Período parcial	Total	Tempo integral	Período parcial	Total
Homens	1.591	11	1.602	1.507	18	1.525	1.603	5	1.608
Mulheres	271	18	289	281	16	297	333	13	346
Total	1.862	29	1.891	1.788	34	1.822	1.936	18	1.954

EMPREGADOS POR TIPO DE EMPREGO E REGIÃO GRI 2-7

	2023			2024			2025		
	Tempo integral	Tempo parcial	Total	Tempo integral	Tempo parcial	Total	Tempo integral	Tempo parcial	Total
Sudeste	1.862	29	1.891	1.788	34	1.822	1.936	18	1.954

Não possuímos empregados sem garantia de carga horária. Os dados foram compilados a partir do Sistema LG, por contagem direta, contemplados ao fim do período do relato.

GRI 2-8 – Trabalhadores que não são empregados

Em 2024 possuíamos 63 trabalhadores terceirizados e em 2025 foram 59 trabalhadores 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.

GRI 401-1 - Novas contratações e rotatividade de empregados

TOTAL DE EMPREGADOS (COLABORADORES) E CONTRATAÇÕES NO PERÍODO, POR FAIXA ETÁRIA GRI 401-1

Faixa etária	2023					2024					2025				
	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	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	55,90	65	42,14	264	153	57,95	63	40,91
Entre 30 e 50 anos	1.277	265	20,75	188	17,74	353	184	52,12	227	58,22	1.268	252	19,87	191	17,47
Acima de 50 anos	365	33	9,04	43	10,41	1.240	20	1,61	71	3,67	422	8	1,90	24	3,79
Total	1.891	408	21,58	285	18,32	1.822	332	18,22	363	19,07	1.954	413	21,14	278	17,68

TOTAL DE EMPREGADOS (COLABORADORES) E CONTRATAÇÕES NO PERÍODO, POR GÊNERO GRI 401-1

Gênero	2023					2024					2025				
	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	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	1.608	299	18,59	211	15,86
Mulheres	289	90	31,14	49	24,05	297	92	30,98	61	25,76	346	114	32,95	67	26,16
Total	1.891	408	21,58	285	18,32	1.822	332	18,22	363	19,07	1.954	413	21,14	278	17,68

TOTAL EMPREGADOS E CONTRATAÇÕES NO PERÍODO, POR REGIÃO GRI 401-1

Região	2023					2024					2025				
	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	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	1.954	413	21,14	278	17,68

Premissa CBO: Premissa (Entrada + Saída/2/) QLP Tratado, sendo: Entrada: Considerar admitidos somente por substituição, saída: Considerar apenas demissões voluntárias e involuntárias por substituição QLP Tratado: Considerar QLP Mês - admissão por aumento de quadro - demissão involuntária por redução de quadro T.O. CBO (premissa CBO): 11,64% Por esse motivo o informado acima está divergente do que consideramos internamente.

GRI 401-2 - Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial

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

GRI 401-3 - Licença-maternidade/paternidade

LICENÇA-MATERNIDADE E PATERNIDADE GRI 401-3

	2023	2024	2025
Número total de empregados com direito a tirar licença-maternidade/paternidade			
Homens	1.575	1.519	1.608
Mulheres	260	293	346
Total de empregados que tiraram a licença-maternidade/paternidade no ano vigente			
Homens	15	17	10
Mulheres	9	8	18
Total de empregados que retornaram ao trabalho, no período do relatório, após o término da licença-maternidade/paternidade			
Homens	16	17	10
Mulheres	10	8	16
Total de empregados que voltaram a trabalhar após a licença-maternidade/paternidade e que ainda estiveram empregadas 12 meses após o retorno ao trabalho			
Homens	9	12	16
Mulheres	4	7	7
Taxa de retorno			
Homens	100	100	100
Mulheres	100	100	100
Taxa de retenção			
Homens	69,00	80	94,12
Mulheres	100	78	87,5

GRI 403-2 – Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes

A Companhia realiza a identificação de perigos e avaliação de riscos em atividades rotineiras e não rotineiras por meio de metodologias como APR (Análise Preliminar de Riscos), AIPR (Avaliação de Aspectos, Impactos, Perigos e Riscos), Gestão de Mudanças, Permissão de Trabalho e AST (Análise de Segurança da Tarefa).

As atividades incluem capacitação contínua dos colaboradores, definição de responsabilidades, procedimentos padronizados, auditorias internas e revisões periódicas, apoiando a adoção de ações corretivas e preventivas e a revisão de procedimentos operacionais.

O Grupo CBO também mantém canais para relato de perigos, desvios e condições inseguras, incluindo iniciativas do programa Compromisso com a Vida e canais digitais internos. Os trabalhadores são protegidos contra represálias conforme previsto no Código de Conduta Ética.

A organização mantém rotinas de investigação de incidentes e definição de medidas corretivas com base na hierarquia de controles, incorporando os aprendizados ao sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho.

GRI 403-4 - Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho

A Companhia envolve os trabalhadores em processos relacionados à saúde e segurança por meio de fóruns e canais de participação, incluindo reuniões de bordo, Cipa, GSSTB (Grupo de Segurança e Saúde no Trabalho a Bordo das Embarcações), Comitê de Fatores Humanos e pesquisas de diagnóstico de cultura de segurança.

Os trabalhadores participam de atividades relacionadas à identificação de perigos, avaliação de riscos, investigação de incidentes, auditorias e revisão de procedimentos operacionais, incluindo verificações de conformidade de procedimentos.

O Grupo CBO também mantém canais de comunicação e treinamentos voltados à disseminação de informações relacionadas à saúde e segurança do trabalho. Comitês formais de saúde e segurança, compostos por representantes dos trabalhadores e da empresa, acompanham ações de prevenção, inspeções e iniciativas relacionadas à segurança operacional.

GRI 403-5 - Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho

A Companhia realiza treinamentos e capacitações em saúde e segurança voltados aos trabalhadores marítimos e administrativos, abordando temas relacionados à prevenção de riscos ocupacionais, segurança operacional e resposta a emergências.

Os conteúdos incluem gestão de riscos, análise preliminar de riscos (APR), análise de segurança da tarefa (AST), gestão de mudanças, movimentação de cargas, ergonomia, trabalho em altura, espaço confinado, eletricidade, prevenção e combate a incêndios, atendimento a emergências e manuseio de substâncias químicas perigosas.

Também são promovidas capacitações relacionadas a fatores humanos, cultura de segurança, observação comportamental, requisitos legais, prevenção de quedas, operações simultâneas e boas práticas ambientais e operacionais, considerando os riscos específicos de cada atividade.

GRI 403-7 - Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de trabalho

A Companhia realiza o mapeamento de perigos e riscos relacionados a atividades desenvolvidas por operações e parceiros de negócios sobre os quais não possui controle direto, adotando medidas de prevenção e mitigação dos riscos identificados. As medidas incluem utilização de EPIs e EPCs, treinamentos, análises de risco, manutenção preventiva, planos de emergência, monitoramento da saúde ocupacional e acompanhamento de conformidade, além de ações de comunicação e envolvimento dos trabalhadores nas iniciativas de prevenção. Entre os principais riscos mapeados estão quedas, acidentes em altura, lesões musculoesqueléticas, acidentes com veículos e equipamentos, choques elétricos, incêndios, explosões e exposição a substâncias químicas, ruído, vibração e outros agentes ocupacionais.

GRI 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		2025	
	Empregados	Trabalhadores que não são empregados (terceiros)	Empregados	Trabalhadores que não são empregados (terceiros)	Empregados	Trabalhadores que não são empregados (terceiros)
Número total de indivíduos	1.891	56	1.822	63	1.954	59
Número de indivíduos que estão cobertos pelo sistema	1.891	56	1.822	63	1.954	59
Percentual de indivíduos que estão cobertos pelo sistema	100	100	100	100	100	100
Número de indivíduos cobertos por um sistema que tenha sido auditado internamente	1.891	56	1.822	63	1.954	59
Percentual de indivíduos cobertos pelo sistema, que foi auditado internamente	100	100	100	100	100	100
Número de indivíduos que estão cobertos pelo sistema que tenha sido certificado por uma terceira parte independente	1.891	56	1.822	63	1.954	59
Percentual de indivíduos que estão cobertos por esse sistema que tenha sido auditado internamente ou certificado por uma parte externa	100	100	100	100	100	100

Nota de rodapé Todos os trabalhadores estão incluídos no sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho, e os dados são compilados com base nos registros internos de recursos humanos e controle de terceiros, considerando o total de trabalhadores sob controle operacional da Companhia. A verificação da cobertura foi realizada a partir da abrangência do Sistema de Gestão de Saúde e Segurança do Trabalho, aplicado a todas as operações e unidades. A apuração foi realizada com base nas diretrizes da ISO 45001.

GRI 403-9 - Acidentes de trabalho

Em 2025, a Companhia registrou aumento no número de acidentes de trabalho com consequência grave e de acidentes de comunicação obrigatória em relação ao ano anterior, mas sem registro de fatalidades no período.

As ocorrências registradas estiveram relacionadas a riscos associados às operações da Companhia, incluindo movimentação em áreas operacionais, utilização de ferramentas manuais, interação com equipamentos e sistemas pressurizados, além de riscos associados a quedas, escorregamentos, esforço físico e atividades rotineiras de manutenção. Os acidentes registrados envolveram principalmente lesões em pernas e pés, mãos e dedos, olhos, face, cabeça e braços.

A Companhia mantém rotinas de identificação de perigos, avaliação de riscos, investigação de incidentes e revisão de controles operacionais, incluindo treinamentos, campanhas de conscientização, diálogos diários de segurança, inspeções, manutenção preventiva e ações de melhoria operacional e prevenção de acidentes.

ACIDENTES DE TRABALHO GRI 403-9

	2023	2024	2025
	Empregados	Empregados	Empregados
Número de horas trabalhadas		6.957.537	6.329.121
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)	2	0	9
Índice de acidentes de trabalho com consequência grave (exceto óbitos)	0,31	0	1,42
Número de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória; (incluir óbitos)	6	4	9
Índice de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória (incluir óbitos)	0,94	0,57	1,42

Os acidentes de trabalho ocorridos foram lesões nas pernas e pés, mãos e dedos, olhos e face, cabeça e braços.

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

MÉDIA DE HORAS DE CAPACITAÇÃO POR GÊNERO GRI 404-1

	2023			2024			2025		
	Número total de empregados	Horas de treinamento	Média de horas de treinamento	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	1.608	86.351	53,7
Mulheres	289	5.056	17,49	297	12.882	43,37	346	11.584	33,48
Total	1.891	57.168	30,23	1.822	100.404	55,11	1.954	97.935	50,12

MÉDIA DE HORAS DE CAPACITAÇÃO POR CATEGORIA FUNCIONAL GRI 404-1

	2023			2024			2025		
	Número total de empregados	Horas de treinamento	Média de horas de treinamento	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	5	91,33	10,15
Gerência	20	82	4,1	24	363	15,12	25	581	29,05
Chefia/coordenação	63	176	2,79	62	676	10,9	69	1.312	19,58
Técnica/supervisão	19	99	5,21	27	298	11,04	26	531	16,09
Administrativo	334	1.678	5,02	409	2.123	5,19	446	5.655	13,53
Operacional	1.447	55.117	38,09	1.295	96.856	74,79	1.383	89.765	63,8
Total	1.891	57.168	30,23	1.822	100.404	55,11	1.954	97.935,33	50,12

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

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

	2023			2024			2025		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
DIRETORIA									
Percentual	100	-	100	80	-	80	100	-	100
GERÊNCIA									
Percentual	92,86	100	95	100	100	100	100	100	100
CHEFIA/COORDENAÇÃO									
Percentual	83,33	93,33	85,71	95,56	94,12	95,16	100	100	100
TÉCNICA/SUPERVISÃO									
Percentual	66,67	100	73,68	100	100	100	100	100	100
ADMINISTRATIVO									
Percentual	82,72	77,62	80,54	86,99	85,89	86,55	100	100	100
OPERACIONAL									
Percentual	66,21	48,76	64,75	66,33	63,55	66,10	90,48	95,19	90,87
TOTAL									
Percentual	69,10	67,13	68,80	71,48	78,79	72,67	92,49	98,10	93,34

Avaliação de Desempenho (Colaboradores de Terra). A avaliação de desempenho dos colaboradores de terra da Companhia é realizada em ciclo anual, contemplando análises estruturadas de desempenho e potencial, alinhadas às diretrizes de desenvolvimento organizacional e gestão de pessoas. Para elegibilidade ao processo avaliativo, é necessário que o colaborador possua, no mínimo, 3 (três) meses de vínculo ativo com a Companhia durante o ciclo, garantindo assim uma base mínima de observação para uma avaliação consistente e completa. Cabe destacar que o período de realização da avaliação de desempenho não coincide integralmente com a *database* utilizada para reporte do *headcount* (HC) da Companhia. Enquanto o HC reportado neste relatório considera a posição de dezembro de 2025, o ciclo avaliativo compreende o intervalo de dezembro de 2024 a fevereiro de 2025. Em função dessa diferença temporal, os números de colaboradores avaliados podem apresentar variações marginais em relação ao HC divulgado, refletindo a dinâmica natural de admissões e desligamentos ao longo do período. Por fim, reforça-se que 100% dos colaboradores de terra elegíveis participaram do processo de avaliação de desempenho no ciclo reportado. Importante salientar que alteramos a métrica de avaliação deste ano. Nos anos anteriores, considerávamos todo o público da CBO na base de cálculo, incluindo colaboradores não elegíveis ao processo.

Neste ano, entendemos que o mais adequado seria avaliar 100% do público aplicável, excluindo da análise os colaboradores que não se enquadravam nos critérios estabelecidos, como, por exemplo, profissionais com menos de 3 meses de empresa ou que foram promovidos no período.

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

PROPORÇÃO SALARIAL ENTRE HOMEM E MULHER POR CATEGORIA FUNCIONAL (R\$) GRI 405-2

	2023		2024		2025	
	Salário Base	Remuneração	Salário Base	Remuneração	Salário Base	Remuneração
Gerência	0,91	0,94	0,94	0,95	0,92	0,92
Chefia/ coordenação	0,97	0,94	0,92	0,92	0,97	0,97
Técnica/ supervisão	1,17	1,07	1,2	0,97	1,28	1,0
Administrativo	0,90	0,91	0,69	0,56	0,87	0,82
Operacional	1,20	1,07	1,21	1,13	1,26	1,17

A empresa considera todas as unidades operacionais.

GRI 416-1 - Avaliação dos impactos na saúde e segurança causados por categorias de produtos e serviços

A CBO possui um Sistema de Gestão alinhado, entre outras referências, à ISO 45001. Considerando o apoio marítimo como seu principal serviço, a Companhia avalia e analisa de forma sistemática os impactos relacionados à saúde e segurança ocupacional ao longo das operações, incluindo análise de riscos associados à execução das atividades e acompanhamento do desempenho operacional e dos serviços prestados.

Compromisso com o Meio Ambiente e a Comunidade

Gestão ambiental

GRI 101-2 – Gestão de impactos na biodiversidade

O Grupo CBO adota uma abordagem baseada na hierarquia de mitigação para a gestão de impactos relacionados à biodiversidade, considerando medidas de prevenção, minimização, reabilitação e recuperação ambiental associadas às operações. As iniciativas incluem a realização de estudos de impacto ambiental, o uso de processos e práticas operacionais voltadas à redução desses impactos e a incorporação de critérios ambientais na seleção de fornecedores e parceiros.

A Companhia busca integrar a gestão climática e da biodiversidade por meio de iniciativas relacionadas à eficiência operacional, à redução do consumo de combustíveis e das emissões atmosféricas. Ações de recuperação ambiental também contribuem para a preservação da biodiversidade e para o potencial de captura de carbono. O acompanhamento das medidas adotadas é realizado por meio de práticas de gestão ambiental, controles operacionais e monitoramento de indicadores relacionados à conformidade ambiental, gestão de ocorrências e desempenho operacional.

Quando os impactos não podem ser evitados, são adotadas medidas de minimização, incluindo capacitação de colaboradores e parceiros, uso de materiais e processos menos impactantes e ações de reabilitação de áreas afetadas durante e após as operações.

GRI 101-4 - Identificação de impactos na biodiversidade

A Companhia realiza a identificação e avaliação de aspectos e impactos ambientais associados às suas operações por meio de metodologias integradas ao sistema de gestão ambiental, incluindo ferramentas de análise de aspectos, impactos, perigos e riscos (AIPR). As avaliações consideram fatores relacionados ao consumo de recursos naturais, emissões atmosféricas, efluentes, resíduos e interferências no meio físico e biótico.

GRI 101-5 - Locais com impactos na biodiversidade | GRI 101-7 - Mudanças no estado da biodiversidade | GRI 101-8 – Serviços ecossistêmicos

As operações *offshore*, incluindo embarcações de apoio marítimo nas bacias de Campos e Santos, concentram os impactos mais relevantes relacionados à biodiversidade. Os principais impactos potenciais associados às operações estão relacionados à geração de efluentes e resíduos, emissões atmosféricas, riscos de derramamentos acidentais e interferências operacionais no ambiente marinho e costeiro.

As análises ambientais foram elaboradas com base em dados operacionais internos e avaliações qualitativas alinhadas às diretrizes da Taskforce on Nature-related Financial Disclosures (TNFD), considerando princípios de materialidade e proporcionalidade. Entre os serviços ecossistêmicos potencialmente afetados pelas operações, estão a regulação da qualidade da água, suporte à biodiversidade marinha e costeira, ciclagem de nutrientes, provisão de recursos pesqueiros, proteção costeira e regulação climática.

Mudanças climáticas

GRI 302-1 - Consumo de energia dentro da organização

CONSUMO DE ENERGIA POR FONTE GRI 302-1

	2023	2024	2025
	Energia em Giga Joule		
Gasolina (em litros)	101.350,56	498,15	1.238,49
Etanol (na gasolina)	25.936,42	127,48	337,39
Diesel (em litros)	4.343.745,32	552.862,86	558.340,91
Biodiesel (no diesel)	450.553,50	67.065,09	87.824,76
GLP (em quilos)	507,71	439,57	611,81
Óleo combustível (em litros)	182,78	17.657,7	0,0
Etanol (em litros)	111,67	45,96	270,43
Total de combustíveis não renováveis	4.445.786,37	571.458,28	560.191,21
Total de combustíveis renováveis	476.601,59	67.238,53	88.432,58

CONSUMO DE ENERGIA POR FONTE GRI 302-1

	2023		2024		2025	
	Quantidade (kwh)	Quantidade (gigajoule)	Quantidade (kwh)	Quantidade (gigajoule)	Quantidade (kwh)	Quantidade (gigajoule)
Eletricidade	1.944.197,05	6.999,11	1.580.499,31	5.689,80	1.768.536,67	6.222,67
Total	1.944.197,05	6.999,11	1.580.499,31	5.689,80	1.768.536,67	6.222,67

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

TOTAL DE ENERGIA CONSUMIDA DENTRO DA ORGANIZAÇÃO (GJ) GRI 302-1

	2024	2025
	Quantidade calculada	
Combustíveis não renováveis consumidos	571.458,28	560.191,21
Combustíveis renováveis consumidos	67.238,53	88.432,58
Eletricidade, aquecimento, resfriamento e vapor adquiridos para consumo	5.689,8	6.222,67
Total	643.168,26	654.846,46

GRI 302-2 - Consumo de energia fora da organização

CONSUMO DE ENERGIA FORA DA ORGANIZAÇÃO (GJ) GRI 302-2

	2023	2024	2025
	Energia em Giga Joule		
Diesel (em litros)	39.530,92	3.356.542,62	3.117.457,86
Biodiesel (no diesel)	506,43	348.156,24	490.363,45
Óleo combustível (em litros)	341,35	0	0
Total	40.378,7	3.704.698,86	3.607.821,31

Em 2024 a energia consumida foi de 3.704.698,86GJ e em 2025 foi de 3.607.821,31

A companhia reporta consumo de combustível em litros apenas para operações com dados diretos, como o diesel das embarcações. Em fontes de Escopo 3, como viagens aéreas e transporte rodoviário de colaboradores, o monitoramento é feito por distância percorrida, devido à ausência de dados de consumo dos prestadores. No período, foram registrados 1.186.637,60 km em ônibus e 1.647.990,36 km em viagens aéreas. Para evitar incertezas, não há estimativa de consumo em litros nessas categorias, mantendo o reporte alinhado ao GHG Protocol.

GRI 302-3 – Intensidade energética

A taxa de intensidade energética foi de 232,33 em 2025, 0,19 em 2024 e 16,59 em 2023. Em 2025, a metodologia de cálculo foi revisada, passando a considerar o consumo de energia elétrica das unidades administrativas em relação ao total de horas operacionais estimadas no período, buscando maior consistência metodológica. Os consumos relacionados às embarcações e veículos seguem sendo acompanhados por indicadores operacionais específicos.

GRI 302-4 – Redução do consumo de energia

As iniciativas voltadas à redução do consumo de energia incluem projetos de hibridização de embarcações, utilização de sistemas de baterias para otimização do uso de motores e redução do consumo de combustível, além da implementação de projeto para conversão de embarcação para operação *dual fuel* com etanol. A Companhia também utiliza sistemas de monitoramento e telemetria em tempo real para acompanhamento do consumo de combustível e identificação de oportunidades de eficiência operacional, incluindo redução de tempo em *stand-by*, gestão de potência e planejamento de rotas. Embora existam iniciativas em andamento voltadas à eficiência energética e redução do consumo de combustível, não foram quantificadas formalmente reduções no consumo de energia no período reportado.

GRI 305-1 - Emissões diretas de gases de efeito estufa (Escopo 1)

EMISSIONES DE ESCOPO 1 GRI 305-1

	2023	2024	2025
Total de emissões (tCO ₂ e)			
Total de emissões de escopo 1	62.241,68	73.029,73	77.459,55
Total de emissões biogênicas de escopo 1	3.376,97	-136,28	13,26

Os gases incluídos no cálculo são dióxido de carbono (CO₂), metano (CH₄), óxido nitroso (N₂O) e hidrofluorcarbonetos (HFCs). Ano-base escolhido é 2023, que é base para a meta de redução de emissões da empresa, com emissões de 62.241,68 tCO₂e. As referências para os fatores de emissão (GWP) incluem os valores publicados pelo Painel Intergovernamental sobre Mudanças Climáticas (IPCC), conforme o Quinto Relatório de Avaliação (AR5), em linha com as orientações do GHG Protocol.

A abordagem de consolidação foi o controle operacional e a metodologia utilizada o GHG Protocol.

GRI 305-2 - Emissões indiretas de gases de efeito estufa provenientes da aquisição de energia (Escopo 2)

Emissões localizadas foram de 74,38 tCO₂e em 2023 e 80,39 tCO₂e em 2024 e de 81,43 tCO₂e em 2025. Pela abordagem de escolha de compra, o total foi 0 tCO₂e. Cálculo com base no GHG Protocol, AR5/IPCC, controle operacional. Gás considerado: CO₂.

GRI 305-3 - Outras emissões indiretas de gases de efeito estufa (Escopo 3)

EMISSIONES DE ESCOPO 3, POR CATEGORIA GRI 305-3

	2023		2024		2025
	Total de emissões de escopo 3	Total de emissões biogênicas de escopo 3	Total de emissões de escopo 3	Total de emissões biogênicas de escopo 3	Total de emissões de escopo 3
Resíduos gerados nas operações	95,28	29,478	243,26	27,79	266,59
Viagens de negócios	2152,53	6.550	2.104,89	9,44	1.394,01
Transporte e distribuição <i>upstream</i>	254,38	10,26	0	0	0
Ativos arrendados <i>downstream</i>	292.023,16	0	279.503,95	0	268.901,44
Total	294.525,44	0	281.852,1	37,23	270.562,04

Os gases incluídos no cálculo são o dióxido de carbono (CO₂), metano (CH₄), óxido nitroso (N₂O), hidrofluorcarbonetos (HFCs), perfluorcarbonos (PFCs), hexafluoreto de enxofre (SF₆) e trifluoreto de nitrogênio (NF₃). Ano-base é 2023, por ser o primeiro ano com dados completos, consistentes e representativos das operações da companhia, com emissões de 294.525,44 tCO₂e. A escolha visa garantir comparabilidade ao longo do tempo e consistência metodológica entre os Escopos 1, 2 e 3, independentemente da existência de metas específicas de redução para todos os escopos.

Os fatores de emissão utilizados no cálculo das emissões de Escopo 3 seguem as diretrizes do Programa Brasileiro GHG Protocol, com metodologias específicas para cada categoria. Os potenciais de aquecimento global (GWP) adotados são os do IPCC AR5, conforme orientações do GHG Protocol. Também foram utilizados fatores complementares de bases internacionalmente reconhecidas, aplicáveis a categorias como transporte, resíduos e combustíveis.

GRI 305-4 - Intensidade de emissões de gases de efeito estufa (GEE)

O cálculo de intensidade de emissões foi de 36,48. 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 (CO₂), metano (CH₄) e óxido nitroso (N₂O). O escopo 2 foi considerado, com um total de emissão de 81,43 tCO₂eq.

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

REDUÇÃO DE EMISSÕES DE GASES DE EFEITO ESTUFA GRI 305-5

	2024			2025		
	Escopo 1	Escopo 2	Escopo 3	Escopo 1	Escopo 2	Escopo 3
Emissões no ano de reporte	73.029,73	88,39	281.852,10	77.459,55	81,43	270.562,04
Emissões no ano base	62.241,67	74,39	294.525,44	62.241,67	74,39	294.525,44
Diferença nas emissões em relação ao ano base	10.788,0	14,00	-12.673,34	-15.217,88	-7,04	23.963,4

As diferenças obtidas são resultado do aumento no número de funcionários, embarcações e operações. Os gases incluídos no cálculo são dióxido de carbono (CO₂), metano (CH₄), óxido nitroso (N₂O) e hidrofluorcarbonetos (HFCs). O ano-base de 2023 foi definido por ser o primeiro ano com dados completos, consistentes e representativos das operações da companhia. A escolha visa garantir comparabilidade ao longo do tempo e consistência metodológica entre os Escopos 1, 2 e 3, independentemente da existência de metas específicas de redução para todos os escopos. A metodologia utilizada foi o GHG Protocol.

TR-MT-110a.2 - Setor de transporte - Transporte marítimo | Emissões de gases de efeito estufa

A CBO adota uma estratégia estruturada para gestão das emissões de Escopo 1, baseada no monitoramento contínuo do consumo de combustíveis e da eficiência operacional de sua frota. Entre as principais iniciativas estão projetos de hibridização de embarcações, estudos para adoção de combustíveis alternativos, como etanol em sistemas *dual fuel*, e utilização de ferramentas de telemetria e monitoramento em tempo real para otimização das operações.

A Companhia acompanha indicadores ambientais e operacionais, incluindo emissões absolutas e indicadores de intensidade, permitindo a avaliação contínua do desempenho e a identificação de oportunidades de melhoria. Embora ainda não possua metas públicas formais de redução de emissões de Escopo 1, a CBO mantém foco na melhoria contínua da eficiência energética e operacional, contribuindo para a redução gradual das emissões.

Conduta ética e governança corporativa

GRI 207-1 – Abordagem tributária

A abordagem tributária da Companhia é acompanhada pelo Comitê Tributário, responsável pela discussão de temas fiscais relevantes, avaliação de riscos e oportunidades tributárias e monitoramento da conformidade regulatória. O Comitê Tributário é composto pelo CFO, Office Compliance, Advogado, Gerente Contábil/Fiscal e Coordenadora Fiscal. A análise da estratégia tributária tem frequência mensal e o compromisso com a conformidade regulatória é abordado na estratégia fiscal, por meio de auditorias e consultas a escritórios tributários sobre temas relevantes.

A gestão tributária está integrada à governança corporativa e considera aspectos relacionados à transparência fiscal, acompanhamento da legislação aplicável, auditorias e controles internos, com apoio de consultoria especializada e participação da alta administração. A abordagem tributária também está vinculada às estratégias de negócios e de desenvolvimento sustentável da empresa, por meio de análise de impacto financeiro, avaliação de oportunidades e riscos, relatórios financeiros transparentes, revisão e ajuste contínuos, consultoria profissional, adaptação a mudanças e envolvimento da alta administração.

A empresa considerou o impacto socioeconômico de empregabilidade e treinamento em sua abordagem tributária ao formular sua estratégia fiscal.

GRI 207-2 - Governança, controle e gestão de risco fiscal

Os riscos fiscais são identificados com base na análise da estrutura organizacional, da legislação aplicável e de auditorias internas, sendo gerenciados e monitorados por meio de políticas,

sistemas de controle, capacitação contínua e apoio de consultoria especializada.

O alinhamento entre a governança e as práticas de controle fiscal é assegurado por meio da definição clara de responsabilidades, avaliação contínua de políticas e controles, auditorias, comunicação eficiente, monitoramento constante, transparência e prestação de contas.

Mecanismos para relatar preocupações incluem auditorias independentes e programas de treinamento, enquanto a verificação das informações fiscais é realizada por meio de auditorias externas, revisões periódicas, análise documental e acompanhamento da conformidade com a legislação vigente.

A Companhia também mantém relacionamento com autoridades fiscais e participa de associações setoriais e grupos de interesse relacionados a temas tributários. As contribuições e discussões realizadas nesses fóruns são consideradas no acompanhamento e aprimoramento contínuo das práticas tributárias da organização.

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

A organização trata das questões fiscais e tributárias em seu engajamento com *stakeholders*, mantendo relacionamento com autoridades fiscais baseado no ajuste contínuo da estratégia tributária, no compromisso com práticas responsáveis e no cumprimento das expectativas legais e éticas, buscando estabelecer relações de confiança e contribuir para iniciativas de melhoria.

A atuação em *advocacy* ocorre por meio da participação em associações setoriais e grupos de interesse, além de iniciativas voltadas à educação de tomadores de decisão em temas tributários.

Para avaliar as preocupações dos *stakeholders*, a empresa utiliza pesquisas específicas, reuniões de diálogo aberto, participação em grupos de trabalho e consultas especializadas, além de auditorias e avaliações independentes.

O *feedback* obtido nesses processos é incorporado à estratégia fiscal e às práticas tributárias, contribuindo para seu aprimoramento contínuo e alinhamento às expectativas das partes interessadas.

GRI 205-2 - Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção

A organização treinou 100% dos membros de governança sobre políticas e procedimentos de combate à corrupção.

EMPREGADOS QUE FORAM COMUNICADOS E TREINADOS SOBRE POLÍTICAS E PROCEDIMENTOS DE COMBATE À CORRUPÇÃO, POR REGIÃO GRI 205-2

	2024		2025	
	Comunicados	Treinados	Comunicados	Treinados
SUDESTE				
Número total de membros no ano	1.816	1.816	1.954	1.954
Número total de membros comunicados/treinados	1.816	1.371	1.954	1.746
Percentual de membros comunicados/treinados (%)	100	75,5	100	89,36

EMPREGADOS COMUNICADOS E TREINADOS SOBRE POLÍTICAS E PROCEDIMENTOS DE COMBATE À CORRUPÇÃO, POR CATEGORIA FUNCIONAL GRI 205-2

	2024		2025	
	Comunicados	Treinados	Comunicados	Treinados
DIRETORIA				
Número total de empregados	5	5	5	5
Número total de empregados comunicados/treinados	5	5	5	4
Percentual de empregados comunicados/treinados (%)	100	100	100	80
GERÊNCIA				
Número total de empregados	24	24	25	25
Número total de empregados comunicados/treinados	24	24	25	21
Percentual de empregados comunicados/treinados (%)	100	100	100	84
CHEFIA/COORDENAÇÃO				
Número total de empregados	62	62	69	69
Número total de empregados comunicados/treinados	62	60	69	63
Percentual de empregados comunicados/treinados (%)	100	96,8	100	91,3
TÉCNICA/SUPERVISÃO				
Número total de empregados	22	22	26	26
Número total de empregados comunicados/treinados	22	22	26	24
Percentual de empregados comunicados/treinados (%)	100	100	100	92,3
ADMINISTRATIVO				
Número total de empregados	423	423	446	446
Número total de empregados comunicados/treinados	423	415	446	402
Percentual de empregados comunicados/treinados (%)	100	98,1	100	90,1
OPERACIONAL				
Número total de empregados	1.280	1.280	1.383	1.383
Número total de empregados comunicados/treinados	1.280	846	1.383	1.231
Percentual de empregados comunicados/treinados (%)	100	66,1	100	89
TOTAL				
Número total de empregados	1.816	1.816	1.954	1.954
Número total de empregados comunicados/treinados	1.816	1.372	1.954	1.745
Percentual de empregados comunicados/treinados (%)	100	75,5	100	89,3

GRI 405-1 - Diversidade em órgãos de governança e empregados

PERCENTUAL DE INDIVÍDUOS QUE INTEGRAM OS ÓRGÃOS DE GOVERNANÇA DA ORGANIZAÇÃO POR GÊNERO GRI 405-1

	2023	2024	2025
			Percentual
Homens	75	75	50
Mulheres	25	25	50
Total	75	75	50

PERCENTUAL DE INDIVÍDUOS QUE INTEGRAM OS ÓRGÃOS DE GOVERNANÇA DA ORGANIZAÇÃO POR FAIXA ETÁRIA GRI 405-1

	2023	2024	2025
			Percentual
Abaixo de 30 anos	0	0	0
Entre 30 e 50 anos	75	75	50
Acima de 50 anos	25	25	50
Total	100	100	100

Atualmente a organização possui 50% dos membros que integram os órgãos de governança declarados como pessoa negra.

PERCENTUAL DE EMPREGADOS, POR CATEGORIA FUNCIONAL E GÊNERO GRI 405-1

	2023			2024			2025		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
DIRETORIA									
Percentual	100	0	100	100	0,0	100	88,89	11,11	100
GERÊNCIA									
Percentual	73,90	23,10	100	79,17	20,83	100	80,00	20	100
CHEFIA/COORDENAÇÃO									
Percentual	76,20	23,80	100	72,58	27,42	100	72,73	27,27	100
TÉCNICA/SUPERVISÃO									
Percentual	79	21,10	100	81,48	18,52	100	75,76	24,24	100
ADMINISTRATIVO									
Percentual	57,20	42,80	100	60,15	39,85	100	51,41	48,59	100
OPERACIONAL									
Percentual	91,60	8,36	100	91,74	8,26	100	90,29	9,71	100
TOTAL									
Percentual	84,7	15,30	100	83,70	16,3	100	82,29	17,71	100

PERCENTUAL DE EMPREGADOS POR CATEGORIA FUNCIONAL E FAIXA ETÁRIA

GRI 405-1

	2023	2024	2025
			Percentual
DIRETORIA			
Abaixo de 30 anos	0	0	0
Entre 30 e 50 anos	40	40	22,22
Acima de 50 anos	60	60	77,78
Total	100	100	100
GERÊNCIA			
Abaixo de 30 anos	0	0	0
Entre 30 e 50 anos	89,96	87,50	85
Acima de 50 anos	13,04	12,50	15
Total	100	100	100
CHEFIA/COORDENAÇÃO			
Abaixo de 30 anos	0	0	0
Entre 30 e 50 anos	93,44	83,87	84,85
Acima de 50 anos	6,56	16,13	15,15
Total	100	100	100
TÉCNICA/SUPERVISÃO			
Abaixo de 30 anos	10,53	11,11	6,45
Entre 30 e 50 anos	63,16	70,37	70,97
Acima de 50 anos	26,32	18,52	22,58
Total	100	100	100
ADMINISTRATIVO			
Abaixo de 30 anos	30,06	27,63	32,30
Entre 30 e 50 anos	59,52	63,08	57,02
Acima de 50 anos	10,42	9,29	10,67
Total	100	100	100
OPERACIONAL			
Abaixo de 30 anos	14,58	8,73	13,79
Entre 30 e 50 anos	63,65	68,57	64,47
Acima de 50 anos	21,77	22,70	21,74
Total	100	100	100

	2023	2024	2025
			Percentual
TOTAL			
Abaixo de 30 anos	16,60	12,57	16,38
Entre 30 e 50 anos	64,09	68,06	63,92
Acima de 50 anos	19,30	19,37	19,70
Total	100	100	100

PERCENTUAL DE EMPREGADOS DE GRUPOS MINORITÁRIOS E/OU VULNERÁVEIS POR CATEGORIA FUNCIONAL GRI 405-1

	2023	2024	2025
			Percentual
NEGROS			
Diretoria	0	0,0	33,33
Gerência	4,35	4,17	15,00
Chefia/coordenação	8,20	6,45	28,79
Técnica/supervisão	21,05	33,33	60,61
Administrativo	12,50	13,94	48,87
Operacional	9,19	10,04	50,95
Total	9,78	11,03	49,54
PCDS			
Diretoria	0	0,0	0,0
Gerência	0	0,0	0,0
Chefia/coordenação	0	0,0	0,0
Técnica/supervisão	5,26	3,7	0,0
Administrativo	5,06	5,87	9,32
Operacional	0,28	0,46	0,0
Total	1,16	1,37	1,69

LGBT - Nós realizamos anualmente o nosso Censo de Diversidade (voluntário e anônimo). Para preservar o anonimato, nós não solicitamos qualquer tipo de informação sobre área/gerência/diretoria, apenas se o colaborador é de terra ou de mar. Em 2025, tivemos 583 respondentes. Seguem os dados de quantas pessoas LGBTQIA+: Terra 36 pessoas / Mar 21 - Totalizando 57 pessoas LGBTQIA+

GRI 2-18* Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança

Não há atualmente ações corporativas estruturadas para avaliação do Conselho de Administração, uma vez que seus membros não integram o quadro funcional da CBO, atuando de forma independente e representando os interesses dos acionistas, sem presença operacional nas rotinas da companhia.

Apesar disso, ainda que não haja atuação direta junto ao Conselho, a Companhia assegura a disseminação e aplicação dos princípios de desenvolvimento sustentável por meio da Diretoria, que exerce papel fundamental como elo entre a governança e a operação.

*GRI 2-4 - As informações referentes a 2024 foram revisadas com o objetivo de promover maior transparência e alinhamento metodológico com os critérios atualizados de reporte.

GRI 2-19 Políticas de remuneração

A remuneração da alta liderança e do Conselho de Administração é composta por parcela fixa e variável, definida pelo Conselho de Administração e pela Assembleia Geral.

A remuneração fixa é definida com base em práticas de mercado, utilizando metodologias comparativas conduzidas pelo Comitê de Recursos Humanos e Remuneração. Já a remuneração variável está vinculada ao desempenho individual e aos resultados da Companhia, por meio de um programa de bônus baseado em metas previamente definidas. O plano considera o atingimento de metas específicas por nível e função, conectadas às metas dos níveis superiores e é composto por 80% de critérios objetivos e 20% de avaliação subjetiva.

GRI 2-20 Processo para determinação da remuneração

O processo de definição da remuneração é supervisionado pelo Conselho de Administração, com apoio do Comitê de Recursos Humanos e Remuneração, e considera práticas de mercado, a participação de *stakeholders* e o suporte de consultoria especializada.

No que se refere aos pagamentos de rescisão, o Comitê de Recursos Humanos e Remuneração analisa e emite parecer sobre a política de desligamento dos administradores, que, por serem estatutários, não estão sujeitos às normas trabalhistas aplicáveis a indenizações.

A Companhia oferece previdência privada como complemento de longo prazo à remuneração de seus administradores.



SUMÁRIO DE CONTEÚDO GRI

SUMÁRIO DE **Conteúdo da GRI**

Declaração de uso	Grupo CBO relatou as informações citadas neste sumário de conteúdo da GRI para o período 1º/01/2025 a 31/12/2025 com base nas Normas GRI.
GRI 1 usada	GRI 1: Fundamentos 2021

Norma GRI / Outra Fonte	Conteúdo	Localização	ODS
CONTEÚDOS GERAIS			
A organização e suas práticas de relato			
	2-1 Detalhes da organização	14	
	2-2 Empresas incluídas no relato de sustentabilidade da organização	4	
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-3 Período de relato, frequência e ponto de contato	4	
	2-4 Reformulações de informações	29 e 70	
	2-5 Verificação externa	88	
Atividades e trabalhadores			
	2-6 Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios	14 e 40	
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-7 Empregados	58	8, 10
	2-8 Trabalhadores que não são empregados	59	8

Norma GRI / Outra Fonte	Conteúdo	Localização	ODS
Governança			
	2-9 Estrutura de governança e sua composição	50 e 51	
	2-10 Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança	50	
	2-11 Presidente do principal órgão de governança	O presidente do mais alto órgão de governança não ocupa um cargo executivo na própria organização.	
	2-12 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos	50	
	2-13 Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	50	
	2-14 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	50	
	2-15 Conflitos de interesse	46	
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-16 Comunicação de preocupações cruciais	As preocupações cruciais são comunicadas ao mais alto órgão de governança por meio de relatórios e apresentações periódicas, reuniões formais de diretoria e comunicação por meio de comitês de governança. A natureza das preocupações cruciais relatadas é ambiental, social e de direitos humanos, econômica, de governança e estratégia de sustentabilidade.	
	2-17 Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	50	
	2-18 Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	70	
	2-19 Políticas de remuneração	70	
	2-20 Processo para determinação da remuneração	70	
	2-21 Proporção da remuneração total anual	Informação confidencial; não será divulgada.	

Norma GRI / Outra Fonte	Conteúdo	Localização	ODS
Estratégia, políticas e práticas			
	2-22 Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável	5	
	2-23 Compromissos de política	52	16
	2-24 Incorporação de compromissos de política	52	
	2-25 Processos para reparar impactos negativos	46	
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-26 Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações	46	16
	2-27 Conformidade com leis e regulamentos	Não ocorreram casos significativos de multas ou sanções não monetárias. A Companhia implementou a IN-CBO-018 - NÃO CONFORMIDADE, em que fica estabelecido 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	11	
Engajamento de stakeholders			
	2-29 Abordagem para engajamento de stakeholders	57	
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-30 Acordos de negociação coletiva	Em 2025, 97% do total da força de trabalho ficou coberta por acordos de negociação coletiva. No caso dos empregados não cobertos, a organização define as condições de trabalho e termos de emprego com base em acordos de negociação coletiva que cubram outros empregados da mesma organização (considerando apenas colaboradores contratados sob regime CLT, não sendo contemplados estagiários, praticantes, jovens aprendizes, participantes do Projeto Horizonte – PcDs e profissionais sob regime de pró-labore.)	
			8

Norma GRI / Outra Fonte	Conteúdo	Localização	ODS
TEMAS MATERIAIS			
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-1 Processo de definição de temas materiais	12 e 56	
	3-2 Lista de temas materiais	12	
Mudanças climáticas			
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	43	
GRI 201: Desempenho econômico 2016	201-2 Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades decorrentes de mudanças climáticas	47	13
	302-1 Consumo de energia dentro da organização	65	7, 8, 12, 13
	302-2 Consumo de energia fora da organização	65	7, 8, 12, 13
	302-3 Intensidade energética	65	7, 8, 12, 13
	302-4 Redução do consumo de energia	65	7, 8, 12, 13
GRI 302: Energia 2016	302-5 Reduções nos requisitos energéticos de produtos e serviços	Não houve reduções dos requisitos energéticos de produtos e serviços.	7, 8, 12, 13
	SASB: Emissões de gases de efeito estufa	TR-MT-110a.1 Emissões globais brutas de Escopo 1	77.459,55 tCO ₂ eq
SASB: Emissões de gases de efeito estufa	TR-MT-110a.2 Discussão sobre a estratégia ou o plano de longo e curto prazo para gerenciar as emissões de Escopo 1, as metas de redução de emissões e uma análise do desempenho em relação a essas metas	43 e 67	
SASB: Emissões de gases de efeito estufa	TR-MT-110a.3 (1) Energia total consumida, (2) percentual de óleo combustível pesado e (3) percentagem de energia renovável	A organização teve um total de energia consumida de 3,6 GJ, sendo 0,89% renovável.	
SASB: Emissões de gases de efeito estufa	TR-MT-110a.4 Índice de Eficiência Energética de Projeto (EEDI) médio para navios novos	Não aplicável	

Norma GRI / Outra Fonte	Conteúdo	Localização	ODS
GRI 305: Emissões 2016	305-1 Emissões diretas (escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)	43 e 66	3, 12, 13, 14, 15
	305-2 Emissões indiretas (escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia	43 e 66	3, 12, 13, 14, 15
	305-3 Outras emissões indiretas (escopo 3) de gases de efeito estufa (GEE)	43 e 66	3, 12, 13, 14, 15
	305-4 Intensidade de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	66	13, 14, 15
	305-5 Redução de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	67	13, 14, 15
Atração, desenvolvimento e retenção de funcionários			
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	31	
GRI 401: Emprego 2016	401-1 Novas contratações e rotatividade de empregados	59	5, 8, 10
	401-2 Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial	60	3, 5, 8
	401-3 Licença-maternidade/paternidade	60	5, 8
GRI 402: Relações de trabalho 2016	402-1 Prazo mínimo de aviso sobre mudanças operacionais	A Companhia comunica mudanças operacionais aos trabalhadores e seus representantes por meio de canais internos, comunicação direta das lideranças e iniciativas de alinhamento com as equipes. O processo considera demandas e expectativas dos colaboradores por meio de negociações coletivas, pesquisas de clima e canais de escuta, além do acompanhamento contínuo da legislação trabalhista e de saúde e segurança. A CBO mantém acordos de negociação coletiva.	8
GRI 404: Capacitação e educação 2016	404-1 Média de horas de capacitação por ano, por empregado	62	4, 5, 8, 10
	404-2 Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para transição de carreira	33	8

Norma GRI / Outra Fonte	Conteúdo	Localização	ODS
GRI 404: Capacitação e educação 2016	404-3 Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira	63	5, 8, 10
SASB: Transporte Marítimo	TR-MT-000.A Número de funcionários a bordo	1.380	
Saúde, segurança e bem-estar			
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	38	
	403-1 Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	A Companhia possui sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho aplicável às suas operações, abrangendo trabalhadores, atividades e locais de trabalho. A gestão considera requisitos legais, regulatórios e setoriais aplicáveis às operações, além de diretrizes relacionadas à norma ISO 45001.	8
	403-2 Identificação de periculosidade, avaliação de risco e investigação de incidentes	60	8
	403-3 Serviços de saúde do trabalho	38	8
	403-4 Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho	60	8, 16
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018	403-5 Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho	60	9
	403-6 Promoção da saúde do trabalhador	38	3
	403-7 Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com a relações de negócios	61	8
	403-8 Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	61	8
	403-9 Acidentes de trabalho	62	3, 8, 16
	403-10 Doenças profissionais	Não houve registro de doença ocupacional.	3, 8, 16

Norma GRI / Outra Fonte	Conteúdo	Localização	ODS
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.	16
SASB: Saúde e Segurança da força de trabalho	TR-MT-320a.1 Índice de acidentes com afastamento (LTIR)	1,42	
SASB: Gestão de Acidentes e Segurança	TR-MT-540a.1 (1) Número de acidentes marítimos, (2) percentual classificado como muito grave	No período do relato tivemos 1 incidente de causalidade marítima (0,16%, índice classificado como muito grave).	
Qualidade do serviço			
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	24	
GRI 416: Saúde e segurança do consumidor 2016	416-1 Avaliação dos impactos na saúde e segurança causados por categorias de produtos e serviços	64	
GRI 417: Marketing e rotulagem 2016	417-3 Casos de não conformidade em relação a comunicação de marketing	Não houve casos de não conformidade.	16
SASB: Transporte Marítimo	TR-MT-000.B Distância total percorrida pelas embarcações	A Companhia não realiza o monitoramento sistemático da distância percorrida pelas embarcações em quilômetros, uma vez que suas operações são majoritariamente caracterizadas por atividades <i>offshore</i> com posicionamento dinâmico ou atuação em áreas restritas, onde o desempenho é gerenciado principalmente por horas operacionais e consumo de combustível.	
SASB: Transporte Marítimo	TR-MT-000.E Número de embarcações na frota total de transporte marítimo	44	
Inovação e tecnologia			
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	25	
GRI 418: Privacidade do cliente 2016	418-1 Queixas comprovadas relativas a violação da privacidade e perda de dados de clientes	Não foram registradas ocorrências de incidentes ou violações envolvendo dados pessoais ou de clientes no período reportado.	

Norma GRI / Outra Fonte	Conteúdo	Localização	ODS
Gestão da cadeia de suprimentos			
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	40	
GRI 204: Práticas de compras 2016	204-1 Proporção de gastos com fornecedores locais	40	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 organização não possui operações com riscos de violação do direito dos trabalhadores de exercer liberdade sindical.	8
GRI 408: Trabalho infantil 2016	408-1 Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho infantil	O Grupo CBO adota política de tolerância zero em relação a essa prática e realiza a análise reputacional de todos os fornecedores antes da contratação, de forma a não possuir relações comerciais com empresas envolvidas em casos de trabalho infantil. Além disso, os fornecedores devem conhecer e aderir às diretrizes estabelecidas no Código de Ética da CBO durante a etapa de qualificação, como condição para futuras negociações e fornecimentos.	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	O Grupo CBO adota política de tolerância zero em relação a essa prática e realiza a análise reputacional de todos os fornecedores antes da contratação, de forma a não possuir relações comerciais com empresas envolvidas em casos de trabalho forçado ou análogo ao escravo. Além disso, os fornecedores devem conhecer e aderir às diretrizes estabelecidas no Código de Ética da CBO durante a etapa de qualificação, como condição para futuras negociações e fornecimentos.	5, 8
GRI 414: Avaliação social de fornecedores 2016	414-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais	40	5, 8, 16
	414-2 Impactos sociais negativos da cadeia de fornecedores e medidas tomadas	40	5, 8, 16
Diversidade, equidade e inclusão			
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	35 e 46	
GRI 405: Diversidade e igualdade de oportunidades 2016	405-1 Diversidade em órgãos de governança e empregados	69	5, 8
	405-2 Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens	64	5, 8, 10

Norma GRI / Outra Fonte	Conteúdo	Localização	ODS
Ética, integridade e <i>compliance</i>			
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	45 e 46	
GRI 201: Desempenho econômico 2016	201-1 Valor econômico direto gerado e distribuído	29	8, 9
GRI 201: Desempenho econômico 2016	201-3 Obrigações do plano de benefício e outros planos de aposentadoria	A organização oferece, sob demanda, plano de benefício e outros planos de aposentadoria (previdência privada BrasilPrev). Nesses casos, a partir de critérios definidos em política interna, a organização cobre o passivo do plano de benefício com os recursos gerais da organização. O valor estimado do passivo é de R\$ 462.025,27. O percentual contribuído pelo empregado é de 7,5% e do empregador de 100%.	
GRI 201: Desempenho econômico 2016	201-4 Apoio financeiro recebido do governo	A organização recebeu R\$ 323.969.527,48 de apoio financeiro do governo do Brasil durante o período coberto por este relatório. O valor é referente a benefícios fiscais nas importações e vendas pelo Estaleiro Aliança. Nenhum governo é acionista da organização.	
GRI 203: Impactos econômicos indiretos 2016	203-2 Impactos econômicos indiretos significativos	A CBO não possui um mapeamento formal dos impactos econômicos indiretos, mas considera esses aspectos de forma indireta em suas operações, especialmente por meio da geração de empregos, relação com <i>stakeholders</i> e contribuição para a economia local.	1, 3, 8
GRI 205: Combate à corrupção 2016	205-1 Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção	A Companhia entende que sua governança, robusta e certificada pela CGU, por meio do Selo Pró-Ética, é suficiente para prevenção de riscos à corrupção, já que não há qualquer histórico de casos de corrupção ou de riscos de corrupção nos últimos anos dentro da Companhia.	16
GRI 205: Combate à corrupção 2016	205-2 Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	68	16
GRI 205: Combate à corrupção 2016	205-3 Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas	Não ocorreram casos de corrupção.	16
GRI 206: Concorrência desleal 2016	206-1 Ações judiciais por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio	A organização não possui ações judiciais pendentes ou encerradas no período do relatório.	16

Norma GRI / Outra Fonte	Conteúdo	Localização	ODS
GRI 207: Tributos 2019	207-1 Abordagem tributária	67	1, 10, 17
	207-2 Governança, controle e gestão de riscos fiscais	67	1, 10, 17
	207-3 Engajamento de <i>stakeholders</i> e gestão de suas preocupações quanto a tributos	67	1, 10, 17
GRI 406: Não discriminação 2016	406-1 Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	Durante o período de relato, foram registrados três casos de discriminação. Todos os casos foram analisados pela organização, com implementação de planos de ação específicos para tratamento das ocorrências. Os resultados dessas ações são acompanhados por meio de processos rotineiros de análise da gestão interna, visando o monitoramento da efetividade das medidas adotadas e a prevenção de novas ocorrências. Todos os casos registrados foram devidamente resolvidos.	5, 8
GRI 415: Políticas públicas 2016	415-1 Contribuições políticas	A Companhia não faz contribuições políticas.	16
SASB: Ética empresarial	TR-MT-510a.1 Número de escalas em portos de países que figuram entre os 20 com pior classificação no Índice de percepção da Corrupção	Não houve escalas em portos de países que têm as 20 classificações mais baixas em Transparência no Índice Internacional de Percepção de Corrupção.	
SASB: Ética empresarial	TR-MT-510a.2 Valor total das perdas monetárias decorrentes de processos judiciais relacionados a suborno ou corrupção	Não houve perdas monetárias como resultado de processos judiciais associados a suborno ou corrupção.	
Biodiversidade e ecossistemas			
GRI 3: Temas Materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	42	
GRI 101: Biodiversidade 2024	101-1 Políticas para deter e reverter a perda de biodiversidade	A organização possui políticas para evitar e/ou reverter a perda de biodiversidade, Política da Qualidade, Segurança, Saúde e Proteção Ambiental e a POL-CBO-002 - Política de Sustentabilidade. As políticas aplicam-se apenas a projetos ou operações específicas da organização, sem extensão às relações de negócios. E aos fornecedores, clientes e parceiros comerciais em toda a cadeia de valor. Página 42	6, 14, 15,
	101-2 Gestão de impactos na biodiversidade	42, 43 e 64	1, 6, 11, 12, 13, 14,15,

Norma GRI / Outra Fonte	Conteúdo	Localização	ODS
GRI 101: Biodiversidade 2024	101-3 Acesso e repartição justa e equitativa de benefícios	A organização não é impactada por regulamentos relacionados ao acesso e à repartição justa e equitativa de benefícios, e não há ações voluntárias específicas voltadas à promoção do acesso e da repartição de benefícios além das exigências legais, uma vez que não realiza atividades envolvendo recursos genéticos ou conhecimentos tradicionais. Dessa forma, não possui processos específicos voltados a esse tema. Ainda assim, a Companhia conduz suas operações em conformidade com a legislação aplicável e com respeito às partes interessadas, incluindo comunidades locais, por meio de práticas de gestão ambiental e responsabilidade socioambiental.	1, 15
	101-4 Identificação de impactos na biodiversidade	64	
	101-5 Locais com impactos na biodiversidade	40 e 64	1, 6, 11, 12, 14, 15
	101-6 Fatores diretos de perda de biodiversidade	A organização possui duas unidades operacionais onde suas atividades podem gerar poluição, como emissões atmosféricas (CO ₂ , NOx, SOx e material particulado), além de potenciais riscos de poluição por derramamentos de óleo e geração de efluentes e resíduos operacionais. Página 40	6, 8, 11, 12, 14, 15
	101-7 Mudanças no estado da biodiversidade	40 e 64	6, 14, 15
	101-8 Serviços ecossistêmicos	64	1, 11
SASB: Impactos ecológicos	TR-MT-160a.1 Duração da navegação em áreas marinhas protegidas ou áreas com <i>status</i> de conservação protegida	A Companhia não realiza atualmente o monitoramento sistemático da duração das operações em áreas marinhas protegidas por meio de ferramentas geoespaciais. Considerando a natureza das operações de apoio marítimo, não foram identificadas atividades regulares em áreas oficialmente classificadas como unidades de conservação marinha no período reportado.	
SASB: Impactos ecológicos	TR-MT-160a.2 Porcentagem da frota que implementa (1) a troca e (2) o tratamento de água de lastro	Atualmente 10% da frota possui água de lastro, troca e tratamento, as operações de movimentação, carga e descarga de lastro são rotineiras e que, conforme previsto na BWB e na NORMAM 401/DPC, não há obrigatoriedade de registro detalhado dessas informações. O CBO Arpoador também informou que utiliza água do mar para as manobras de lastro e deslastro, sem possuir sistema de lastro fixo.	
SASB: Impactos ecológicos	TR-MT-160a.3 (1) Número e (2) volume total de derramamentos e liberações no meio ambiente	Não há ocorrências de vazamentos no meio ambiente em 2025.	

SUMÁRIO DE **Conteúdo TCFD**

RECOMENDAÇÃO	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO/RESPOSTA
Governança		
Recomendação A	Descreva como o Conselho supervisiona os riscos e oportunidades relacionados às mudanças climáticas.	Para o período reportado (1º/01/2025 a 31/12/2025), as informações relacionadas a riscos e oportunidades climáticas foram tratadas no âmbito da Diretoria Executiva e da Gerência Executiva de QSMS, não havendo, nesse ciclo, um processo formalizado e recorrente de reporte específico ao Conselho de Administração ou seus comitês. Apesar disso, temas relacionados à sustentabilidade e desempenho operacional, que incluem aspectos ambientais relevantes, são periodicamente apresentados ao Conselho, ainda que não estruturados sob a ótica específica de riscos e oportunidades climáticas. Como parte do processo de evolução da governança climática da Companhia, está prevista para 2026 a estruturação formal desses fluxos de reporte, incluindo a definição de responsabilidades, periodicidade e conteúdo das informações a serem submetidas ao Conselho.
Recomendação B	Descreva o papel da administração na avaliação e gestão de riscos e oportunidades relacionados às mudanças climáticas	A organização atribui responsabilidades relacionadas às questões climáticas a cargos de gerência, sendo a gestão executiva desses temas conduzida pelo Gerente Executivo de Qualidade, Saúde, Meio Ambiente e Segurança (QSMS), responsável pela implementação e coordenação do Programa ASG da CBO. Esse executivo lidera iniciativas voltadas à gestão ambiental, incluindo eficiência energética, monitoramento de emissões atmosféricas e melhoria do desempenho ambiental das operações. As gerências executivas e operacionais se reportam aos diretores, que, por sua vez, respondem ao Conselho de Administração, garantindo o encadeamento da governança. No âmbito de suas atribuições, o gerente de QSMS é responsável pela identificação, avaliação e monitoramento de riscos e oportunidades climáticas, acompanhamento de indicadores ambientais e condução de ações contínuas integradas às operações, com reporte periódico à Diretoria Executiva, apoiando a tomada de decisão. A estrutura de governança relacionada à sustentabilidade e às mudanças climáticas está organizada em diferentes níveis, sendo o Conselho de Administração responsável pela supervisão estratégica dos temas ASG, enquanto a Diretoria Executiva apoia a implementação da estratégia e acompanha a evolução das iniciativas. A gestão operacional e executiva desses temas permanece sob responsabilidade do Gerente Executivo de QSMS, que coordena as ações e garante a execução das diretrizes estabelecidas. A administração é informada sobre questões climáticas por meio de reuniões periódicas de gestão, nas quais são apresentados os avanços das iniciativas ASG e os resultados relacionados ao desempenho ambiental, incluindo indicadores de emissões e outras ações de melhoria. Essas informações são reportadas pelo Gerente Executivo de QSMS à Diretoria Executiva, permitindo o acompanhamento contínuo e o direcionamento das ações. Embora temas de sustentabilidade possam ser levados ao Conselho de Administração em discussões estratégicas mais amplas, ainda não há um processo formal e recorrente de reporte específico sobre riscos e oportunidades climáticos, sendo prevista a estruturação desse fluxo no próximo ciclo, com definição de responsabilidades, periodicidade e conteúdo, em linha com melhores práticas internacionais. O monitoramento das questões climáticas ocorre principalmente no nível executivo, por meio do acompanhamento contínuo de indicadores ambientais e da evolução das iniciativas conduzidas pelo Gerente Executivo de QSMS. Os resultados são analisados em reuniões periódicas e acompanhados pela Diretoria Executiva, contribuindo para a supervisão e tomada de decisão. Até o ciclo de 2025, esse acompanhamento não está formalmente estruturado no âmbito do Conselho de Administração, mas a Companhia prevê evoluir esse processo, com a formalização do monitoramento e reporte de riscos e oportunidades climáticos também nesse nível.

RECOMENDAÇÃO	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO/RESPOSTA
Estratégia		
Recomendação A	Descreva os riscos e oportunidades relacionados às mudanças climáticas que a organização identificou no curto, médio e longo prazos.	
Recomendação B	Descreva os impactos dos riscos e oportunidades relacionados às mudanças climáticas sobre os negócios, a estratégia e o planejamento financeiro da organização.	Não aplicável para o período reportado (1º/01/2025 a 31/12/2025). A Companhia não contempla, até o momento, a adoção das práticas requeridas neste item no ciclo vigente. O atendimento a este requisito está previsto no plano de ação para implementação ao longo de 2026, quando serão estruturados os processos, controles e evidências necessários para sua adequada divulgação.
Recomendação C	Descreva a resiliência da estratégia da organização, considerando diferentes cenários de mudanças climáticas, incluindo um cenário de 2°C ou menos.	

RECOMENDAÇÃO	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO/RESPOSTA
Gestão de Riscos		
Recomendação A	Descreva os processos da organização para identificar e avaliar riscos relacionados ao clima.	
Recomendação B	Descreva os processos utilizados pela organização para gerenciar os riscos relacionados ao clima.	Não aplicável para o período reportado (1º/01/2025 a 31/12/2025). A Companhia não contempla, até o momento, a adoção das práticas requeridas neste item no ciclo vigente. O atendimento a este requisito está previsto no plano de ação para implementação ao longo de 2026, quando serão estruturados os processos, controles e evidências necessários para sua adequada divulgação.
Recomendação C	Descreva como os processos utilizados pela organização para identificar, avaliar e gerenciar os riscos relacionados ao clima são integrados à gestão geral de riscos da organização.	

RECOMENDAÇÃO	CONTEÚDO	LOCALIZAÇÃO/RESPOSTA
Métricas e Metas		
Recomendação A	Informar as métricas utilizadas pela organização para avaliar os riscos e oportunidades relacionados às mudanças climáticas de acordo com sua estratégia e seu processo de gestão de riscos.	Não aplicável para o período reportado (1º/01/2025 a 31/12/2025). A Companhia não contempla, até o momento, a adoção das práticas requeridas neste item no ciclo vigente. O atendimento a este requisito está previsto no plano de ação para implementação ao longo de 2026, quando serão estruturados os processos, controles e evidências necessários para sua adequada divulgação.
Recomendação B	A organização deve fornecer suas emissões de GEE de Escopo 1 e Escopo 2, independentemente de uma avaliação de materialidade, e, se apropriado, as emissões de GEE de Escopo 3 e os riscos relacionados.	<p>As emissões de gases de efeito estufa são quantificadas com base nas diretrizes do GHG Protocol, a partir de dados primários de consumo de combustível das embarcações, sendo convertidas em tCO₂e por meio da aplicação de fatores de emissão reconhecidos.</p> <p>As emissões relacionadas ao Escopo 1 foram de 62.241,66 tCO₂e, em 2023, de 73.029,73 tCO₂e, em 2024 e de 77.459,55 tCO₂e, em 2025.</p> <p>As emissões de Escopo 1 da Companhia estão majoritariamente associadas ao consumo de combustível nas operações marítimas, sendo a principal fonte de emissões diretas de gases de efeito estufa e refletindo a dependência de combustíveis fósseis na operação da frota. Nesse contexto, destacam-se riscos regulatórios relacionados à possível implementação de políticas de precificação de carbono, restrições a emissões e exigências mais rigorosas por parte de reguladores e clientes, especialmente no setor de óleo e gás. Há também riscos financeiros decorrentes da volatilidade dos preços dos combustíveis e do potencial de internalização de custos de carbono, com impacto direto nos custos operacionais. Além disso, a Companhia enfrenta riscos de transição associados à necessidade de adaptação tecnológica da frota, incluindo investimentos em eficiência energética, combustíveis alternativos e soluções de descarbonização para manter a competitividade. Por fim, são considerados riscos reputacionais e comerciais diante da crescente demanda de clientes e <i>stakeholders</i> por operações com menor intensidade de carbono, o que pode influenciar a manutenção e conquista de contratos.</p> <p>As emissões relacionadas ao Escopo 2 foram de 74,39, em 2023, de 88,39 tCO₂e, em 2024 e de 81,43 tCO₂e, em 2025.</p> <p>Os riscos associados ao Escopo 2 da Companhia estão principalmente ligados à dependência do fornecimento de energia elétrica e às variações regulatórias e de mercado no setor elétrico. Embora a empresa utilize energia proveniente de fontes renováveis por meio da aquisição de certificados I-REC, persistem riscos relacionados à volatilidade dos preços da energia, à disponibilidade e credibilidade desses certificados, bem como a possíveis mudanças regulatórias que possam impactar os critérios de contabilização e reporte das emissões. Também há riscos reputacionais associados à transparência e à robustez das metodologias adotadas, especialmente quanto ao uso da abordagem <i>market-based</i> e à rastreabilidade dos certificados. Diante disso, a Companhia realiza monitoramento contínuo desses fatores.</p> <p>As emissões relacionadas ao Escopo 3 foram de 294.525,44 tCO₂e, em 2023, de 281.852,10 tCO₂e, em 2024 e de 270.562,04 tCO₂e, em 2025.</p> <p>A Companhia utiliza como principal métrica de intensidade de emissões o Índice de Eficiência Energética (IEE), calculado pela razão entre as emissões totais de gases de efeito estufa (tCO₂e) e as horas operacionais das embarcações no período, permitindo avaliar a eficiência operacional da frota em relação ao nível de atividade. Complementarmente, são monitorados indicadores correlacionados, como o consumo de combustível (em litros) e as emissões absolutas (tCO₂e), que apoiam a análise de desempenho e a identificação de oportunidades de melhoria.</p>
Recomendação C	Descreva os objetivos utilizados pela organização para gerenciar os riscos e oportunidades relacionados às mudanças climáticas, e o desempenho com relação aos objetivos.	<p>A Companhia estabeleceu como meta climática a redução da intensidade de emissões de gases de efeito estufa da sua frota, por meio da melhoria da eficiência energética operacional das embarcações, utilizando como principal métrica o Índice de Eficiência Energética (IEE). Essa métrica é calculada pela razão entre as emissões totais de GEE (tCO₂e) e as horas operacionais das embarcações no período, sendo, portanto, uma meta baseada em intensidade e mensurável.</p> <p>A relevância dessa meta está na sua capacidade de refletir a eficiência operacional da frota considerando o nível real de atividade, permitindo identificar oportunidades de redução no consumo de combustível e nas emissões, além de apoiar a tomada de decisão em iniciativas de descarbonização e inovação tecnológica. A meta possui caráter anual, com acompanhamento contínuo e revisões periódicas no âmbito do planejamento estratégico de sustentabilidade, tendo como ano-base 2023.</p> <p>O progresso é monitorado por meio de indicadores-chave, como o próprio IEE, as emissões totais de GEE (tCO₂e), o consumo de combustível (em litros) e as horas operacionais das embarcações. Como desdobramento de curto prazo para viabilizar o atingimento da meta, a Companhia estabeleceu a redução anual de 1% do IEE a partir do ano-base, apoiada por iniciativas como otimização operacional, monitoramento via telemetria e adoção de soluções tecnológicas voltadas à melhoria da eficiência energética.</p>

ELES MOVEM NOSSOS COMPROMISSOS E INSPIRAM NOSSAS CONQUISTAS.



Relatório de Procedimentos Previamente Acordados de Revisão de Relato Integrado



RELATÓRIO DOS AUDITORES INDEPENDENTES SOBRE A APLICAÇÃO DE PROCEDIMENTOS PREVIAMENTE ACORDADOS

REVISÃO TÉCNICA DO RELATO INTEGRADO - 2025

À Administração do GRUPO CBO

- De acordo com a solicitação de V.Sas., realizamos os procedimentos previamente acordados relacionados ao Relato Integrado do **Grupo CBO** para a data-base de 31 de dezembro de 2025, com o objetivo de verificar aspectos da estrutura de apresentação e das divulgações constantes do Relato Integrado em relação aos critérios estabelecidos nos seguintes *frameworks* e *standards* internacionais, incluindo: i) *International Integrated Reporting Framework* (Relato Integrado); ii) *Global Reporting Initiative (GRI Standards)*, iii) *Sustainability Accounting Standards Board (SASB Standards)*; e *Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD)*.
- Nosso trabalho foi realizado de acordo com as normas brasileiras e internacionais para serviços dessa natureza (NBC TSC 4400 – Trabalhos de Procedimentos Previamente Acordados sobre Informações Contábeis e ISRS 4400 - “*International Standards on Related Services*”). Os procedimentos executados consistiram na verificação da documentação suporte do Relatório Integrado, considerando a existência e apresentação dos requisitos, divulgações e elementos recomendados pelos *frameworks* e *standards* internacionais aplicáveis, sem a finalidade de emitir opinião, conclusão ou qualquer forma de asseguaração.
- Para a execução dos trabalhos foram adotados os seguintes procedimentos previamente acordados:
 - Verificar a documentação suporte disponibilizada pelo **Grupo CBO** para elaboração do Relatório Integrado;
 - Verificar a estrutura do Relatório Integrado quanto aos requisitos e elementos recomendados pelas normas internacionais aplicáveis;
 - Verificar a consistência das divulgações relacionadas aos temas de governança corporativa, estratégia, modelo de negócios, geração de valor, materialidade, gestão de riscos e oportunidades e desempenho ESG;

Rio de Janeiro - RJ | Av. Graça Aranha 416 / 11º andar - CEP 20030-001 | Tel.: 55 21 2156-5800 - Fax: 55 21 2262-6806 | rj@lma-lopesmachado.com.br
 Filiais e Empresas Ligadas
 São Paulo - SP | Tel.: 55 11 5041-4610 - Fax: 55 11 5041-4536 | sp@lma-lopesmachado.com.br
 Belo Horizonte - MG | Tel.: 55 31 2122-3216 | bh@lma-lopesmachado.com.br
 Recife - PE | Tel.: 55 81 3325-6041 / 6040 / 6171 - Fax: 55 81 3325-6041 / 6171 | recife@lma-lopesmachado.com.br
 Brasília - DF | Tel.: 55 61 3548-2152 | novostegocios@lma-lopesmachado.com.br



BKR INTERNATIONAL
 www.bkr.com
 Américas - Nova York - NY - EUA | Tel.: 1 212 964-2115 - Fax: 1 212 964-2133 | bkr@bkr.com | Contato: Maureen M. Schwartz - Diretora Executiva



- Verificar as informações divulgadas relativas aos capitais contemplados pelo Relato Integrado, incluindo capital financeiro, manufaturado, intelectual, humano, social e de relacionamento, e capital natural;
- Verificar as divulgações relacionadas à ética, compliance, integridade, controles internos e processos judiciais, quando aplicáveis;
- Aplicar o *checklist* técnico estruturado, contendo critérios de avaliação com base nos elementos recomendados pelas normas internacionais aplicáveis, visando verificar a existência das divulgações previstas nas normas internacionais aplicáveis.

Limitação do Escopo de Trabalho

Os procedimentos executados foram realizados exclusivamente no âmbito dos procedimentos previamente acordados entre as partes e não constituem trabalho de auditoria independente, revisão limitada, asseguaração razoável ou asseguaração limitada, tampouco qualquer outro serviço executado de acordo com as normas de asseguaração emitidas pelo *International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB)* ou pelas normas profissionais aplicáveis no Brasil.

Dessa forma, os procedimentos executados não tiveram como objetivo verificar a exatidão, integridade, confiabilidade ou completude das informações divulgadas pelo **Grupo CBO**, tampouco validar os processos internos de elaboração do Relato Integrado ou a efetiva conformidade integral com base nos elementos recomendados pelos *frameworks* e referenciais internacionais aplicáveis.

Não expressamos opinião, conclusão, certificação ou qualquer forma de asseguaração sobre o Relato Integrado, sobre as informações nele contidas ou sobre seu nível de conformidade com *frameworks* e referenciais internacionais aplicáveis: i) *International Integrated Reporting Framework* (Relato Integrado); ii) *Global Reporting Initiative (GRI Standards)*, iii) *Sustainability Accounting Standards Board (SASB Standards)*; e *Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD)*.

Rio de Janeiro - RJ | Av. Graça Aranha 416 / 11º andar - CEP 20030-001 | Tel.: 55 21 2156-5800 - Fax: 55 21 2262-6806 | rj@lma-lopesmachado.com.br
 Filiais e Empresas Ligadas
 São Paulo - SP | Tel.: 55 11 5041-4610 - Fax: 55 11 5041-4536 | sp@lma-lopesmachado.com.br
 Belo Horizonte - MG | Tel.: 55 31 2122-3216 | bh@lma-lopesmachado.com.br
 Recife - PE | Tel.: 55 81 3325-6041 / 6040 / 6171 - Fax: 55 81 3325-6041 / 6171 | recife@lma-lopesmachado.com.br
 Brasília - DF | Tel.: 55 61 3548-2152 | novostegocios@lma-lopesmachado.com.br



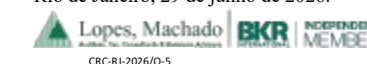
BKR INTERNATIONAL
 www.bkr.com
 Américas - Nova York - NY - EUA | Tel.: 1 212 964-2115 - Fax: 1 212 964-2133 | bkr@bkr.com | Contato: Maureen M. Schwartz - Diretora Executiva

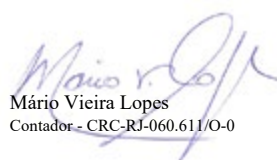


Conclusão

Com base nos procedimentos previamente acordados descritos neste relatório e nas informações e documentos disponibilizados pela Administração do **Grupo CBO**, não foram identificadas, no âmbito dos procedimentos executados, não conformidades na estrutura de apresentação e nas divulgações constantes do Relato Integrado em relação aos critérios previstos nos *frameworks* e *standards* internacionais considerados neste trabalho: i) *International Integrated Reporting Framework* (Relato Integrado); ii) *Global Reporting Initiative (GRI Standards)*, iii) *Sustainability Accounting Standards Board (SASB Standards)*; e *Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD)*.

Rio de Janeiro, 29 de junho de 2026.




 Mário Vieira Lopes
 Contador - CRC-RJ-060.611/O-0

Lma198

Rio de Janeiro - RJ | Av. Graça Aranha 416 / 11º andar - CEP 20030-001 | Tel.: 55 21 2156-5800 - Fax: 55 21 2262-6806 | rj@lma-lopesmachado.com.br
 Filiais e Empresas Ligadas
 São Paulo - SP | Tel.: 55 11 5041-4610 - Fax: 55 11 5041-4536 | sp@lma-lopesmachado.com.br
 Belo Horizonte - MG | Tel.: 55 31 2122-3216 | bh@lma-lopesmachado.com.br
 Recife - PE | Tel.: 55 81 3325-6041 / 6040 / 6171 - Fax: 55 81 3325-6041 / 6171 | recife@lma-lopesmachado.com.br
 Brasília - DF | Tel.: 55 61 3548-2152 | novostegocios@lma-lopesmachado.com.br



BKR INTERNATIONAL
 www.bkr.com
 Américas - Nova York - NY - EUA | Tel.: 1 212 964-2115 - Fax: 1 212 964-2133 | bkr@bkr.com | Contato: Maureen M. Schwartz - Diretora Executiva

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
Katia Shimabukuro

GRUPO
CBO
