



Relatório de
Sustentabilidade
2022



CONSTELLATION

Índice

3 Sobre o Relatório

5 Mensagem do Conselho de Administração

6 Mensagem do CEO

8 A Constellation em 2022

11 Desempenho operacional

15 Governança corporativa

17 Pessoas e talentos

22 Compromissos ESG

33 Segurança: nosso valor inegociável

42 Programa de Compliance

47 Agenda climática

52 Diversidade e inclusão

57 Relação com as comunidades

58 Anexos

59 Complemento aos conteúdos GRI

65 Sumário de conteúdo da GRI



Sobre o Relatório

Nosso Relatório de Sustentabilidade, em sua segunda edição, reforça o compromisso que temos com o crescimento e o desenvolvimento responsável dos nossos negócios. Apresentamos a todos os públicos interessados as evoluções que realizamos para conduzir nossas operações com segurança e conectados à promoção dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), propostos pela Organização das Nações Unidas (ONU) no âmbito da Agenda 2030.

O Relatório apresenta as metas e compromissos que assumimos no Plano ESG 2030, construído, ao longo de 2022, pela Diretoria, áreas administrativas e operacionais e aprovado, em 2023, pelo Conselho de Administração. Assim, essa plataforma passa a integrar nossos sistemas e processos de governança, contribuindo para o direcionamento de projetos e iniciativas que promovam crescimento econômico em conjunto com o desenvolvimento social e ambiental nas áreas e regiões em que atuamos.



Neste Relatório, apresentamos as metas e compromissos que assumimos no Plano ESG 2030 da Constellation



Sustentabilidade
CONSTELLATION

O conteúdo foi organizado conforme os temas identificados e priorizados na Matriz de Materialidade que consolidamos em 2020 (para mais informações, consulte a página 17 do **Relatório Anual ESG 2021**). Em 2023, realizaremos um novo estudo de materialidade, com ampla participação e engajamento dos *stakeholders*.

Alinhados às melhores práticas de mercado, preparamos nosso Relatório em conformidade com as normas da Global Reporting Initiative (GRI). A consolidação das informações e dados tem o mesmo escopo utilizado para elaboração das demonstrações financeiras, abrangendo 100% das sondas operadas

pela Constellation (razão social Serviços de Petróleo Constellation S.A.).

Os dados reportados consideram os resultados do período entre 1º de janeiro e 31 de dezembro de 2022. Para ampliar o entendimento, apresentamos análises anteriores a esse horizonte temporal, assim como projeções baseadas em premissas da Companhia, que podem estar sujeitas a riscos e incertezas.

A compilação das informações foi realizada pelas áreas internas da Constellation com base em premissas e metodologia própria, explicitadas ao longo do conteúdo.

Os dados representam a realidade dos nossos negócios e foram verificados e aprovados pela Diretoria e pelo Conselho de Administração.

Para o recebimento de comentários e sugestões sobre o Relatório, disponibilizamos o e-mail **gtsustentabilidade@theconstellation.com**. As contribuições ajudam na aceleração das mudanças e melhorias na gestão e na comunicação das temáticas de sustentabilidade em toda a nossa Companhia.

Boa leitura!

Nossos temas materiais



Mensagem do Conselho de Administração

Caros *stakeholders*,

Na última década, a indústria de perfuração offshore esteve sujeita a uma extraordinária volatilidade do ciclo de negócios. Nós, da Constellation, também estivemos sujeitos a isso, tendo que navegar em um ambiente operacional difícil. Para se adaptar a esses desafios e cumprir nossa responsabilidade com credores e colaboradores, a Constellation teve que repensar sua estratégia e desenvolver um plano de sucesso de longo prazo.

2022 foi um ano marcante com a conclusão da reestruturação financeira e a introdução de uma nova estrutura de governança para criar uma base para o crescimento sustentável.

Como indústria, estamos enfrentando uma pressão crescente para operar de maneira mais responsável. Embora reconheçamos que o petróleo continua

sendo essencial para a segurança energética global, também sabemos que devemos nos esforçar para melhorar continuamente nossas práticas. A agenda climática desempenha um papel central nessa discussão, e estamos comprometidos em fazer nossa parte para mitigar nossa pegada negativa, reduzindo emissões e melhorando a eficiência energética.

Na Constellation, estamos comprometidos em enfrentar esses desafios usando a estrutura do Plano ESG 2030, que define metas para melhorar o desempenho em uma variedade de temas de sustentabilidade, incluindo emissões, igualdade de gênero, segurança e conformidade.

A promoção da diversidade é outra prioridade estratégica da Companhia, principalmente quando se trata de aumentar o número de mulheres em cargos de liderança. Esse é um desafio de

longo prazo que estamos empenhados em encarar de frente, investindo na diversificação do banco de talentos.

Reconhecemos que alcançar a verdadeira transformação exigirá um esforço colaborativo da cadeia de valor em nosso setor, incluindo clientes, fornecedores, órgãos governamentais e instituições da sociedade civil. Como líder em perfuração *offshore*, estamos comprometidos em fazer nossa parte e trabalhar para atingir os mais altos padrões de sustentabilidade.

Obrigado por seu apoio contínuo e parceria.

Sinceramente,

Maria Gordon
Presidente do Conselho de
Administração da Constellation



Mensagem do CEO

O ano de 2022 é um marco na história da Constellation e será sempre lembrado pela superação dos nossos colaboradores. Trabalhamos fortemente em equipe, com colaboração, empenho e inovação de todos para capturar as oportunidades e enfrentar as adversidades. Uma das maiores realizações foi a reestruturação financeira e societária, que concluiu o processo de recuperação judicial e garantiu à Companhia uma estrutura de capital bem mais sólida.

Também tivemos o ano mais desafiador sob a perspectiva operacional. Realizamos a transição de seis contratos, com um número recorde de docagens, com muitas situações complexas superadas. Para isso, precisamos colocar em prática o mais alto padrão de excelência, capacidade de planejamento e execução das adequações necessárias para que as sondas possam atender os clientes e iniciar todos os contratos planejados. Assim, conseguimos encerrar o ano de 2022 com 100% da nossa frota contratada e já em operação.

A solidez financeira e a qualificação técnica são fundamentais para competir no promissor segmento de sondas de perfuração. A recuperação do segmento de óleo e gás tem impulsionado a retomada dos investimentos pelas empresas de exploração e produção, e o conseqüente aumento da demanda pela prestação de serviços *offshore*.

Esse novo ciclo de crescimento, no entanto, exige que tenhamos um olhar muito mais atento para a sustentabilidade. Além da capacidade de entregar resultados, cada vez mais a sociedade e os nossos clientes esperam que possamos participar de um modelo produtivo com cada vez menos emissões de CO₂, maior diversidade entre as equipes de trabalho, visão integrada e mitigação dos impactos socioambientais, sempre mantendo os mais altos padrões de segurança e de qualidade.

Nesse sentido, podemos celebrar uma outra conquista relevante no ano de

2022. De forma conjunta e participativa, envolvendo todas as áreas e lideranças da nossa Companhia, construímos nosso Plano ESG 2030. Essa plataforma organiza as metas e os compromissos que alcançaremos nos próximos anos, aprimorando nossa performance ambiental, social e de governança corporativa (ESG, na sigla em inglês). O avanço do Plano ESG 2030 será acompanhado pelo Comitê de Operações, SMS (Segurança, Meio Ambiente e Saúde) e Sustentabilidade, no âmbito do Conselho de Administração.

Mais do que uma ferramenta de gestão, o Plano ESG 2030 tem provocado uma transformação na Constellation. A profundidade das discussões e análises realizadas nos workshops, nos quais estive envolvido diretamente, demonstra como os conceitos da sustentabilidade estão sendo absorvidos pelos líderes, fortalecidos com as equipes e incorporados à nossa cultura corporativa.

O Plano ESG 2030 tem feito a sustentabilidade ser incorporada como um valor da nossa cultura corporativa, sem o qual não poderemos atuar

Dentro da agenda ESG, um dos temas mais relevantes para o nosso setor é o das mudanças climáticas. Temos sido desafiados a buscar inovações para aumentar a eficiência energética da perfuração de poços *offshore* e reduzir as emissões associadas a essas atividades. Além de endereçar a questão com metas e compromissos em nosso Plano ESG 2030, avançamos na prospecção e avaliação de soluções tecnológicas que respondam a essa expectativa de nossos clientes.

Em 2022, realizamos uma rodada internacional de reuniões com os principais fornecedores de equipamentos e construímos uma matriz que permite identificar os potenciais benefícios e a viabilidade financeira dos projetos. Ao mesmo tempo, em parceria com

uma universidade estadual, estamos desenvolvendo uma metodologia para calcular o real ganho ambiental desses investimentos em nossos ativos.

Outro aspecto relevante para a nossa indústria é a promoção da diversidade e da inclusão em todas as posições de trabalho. Ainda somos um setor com majoritária presença masculina em atividades operacionais, e a equidade de gênero, entre outros temas, é uma necessidade para podermos impulsionar a inovação e a excelência em nossas atividades. Por isso, é motivo de orgulho termos ocupado 50% das vagas de *trainees* do Programa Capacitação com mulheres. Damos todos as boas-vindas às profissionais recém-formadas que passam a integrar nossa equipe, trabalhando embarcadas nas sondas.

Fomos, ainda, a primeira empresa do nosso setor a realizar um treinamento CBSP e HUET, de sobrevivência e resgate em alto-mar, exclusivo para pessoas com deficiência. Nossa iniciativa, que formou 14 aprendizes, foi reconhecida pelo Ministério Público do Trabalho e está registrada em um documentário como exemplo de boa prática na indústria de óleo e gás.

Com mais de quatro décadas de experiência, a Constellation é uma companhia que está sempre em transformação e em evolução. Todos os avanços que fizemos em 2022 são importantes para dar suporte a um novo ciclo de crescimento e conquista de novos negócios. Temos a confiança dos novos acionistas e estamos mais fortes para seguir na busca por novos negócios, com foco na segurança, na qualidade e na sustentabilidade em tudo o que fazemos.



Rodrigo Ribeiro
CEO da
Constellation

A Constellation em 2022



**OPERAÇÕES E FINANCEIRO**

100% das unidades *offshore* contratadas

6 transições contratuais das sondas concluídas

US\$ 1,3 bilhão de *backlog*

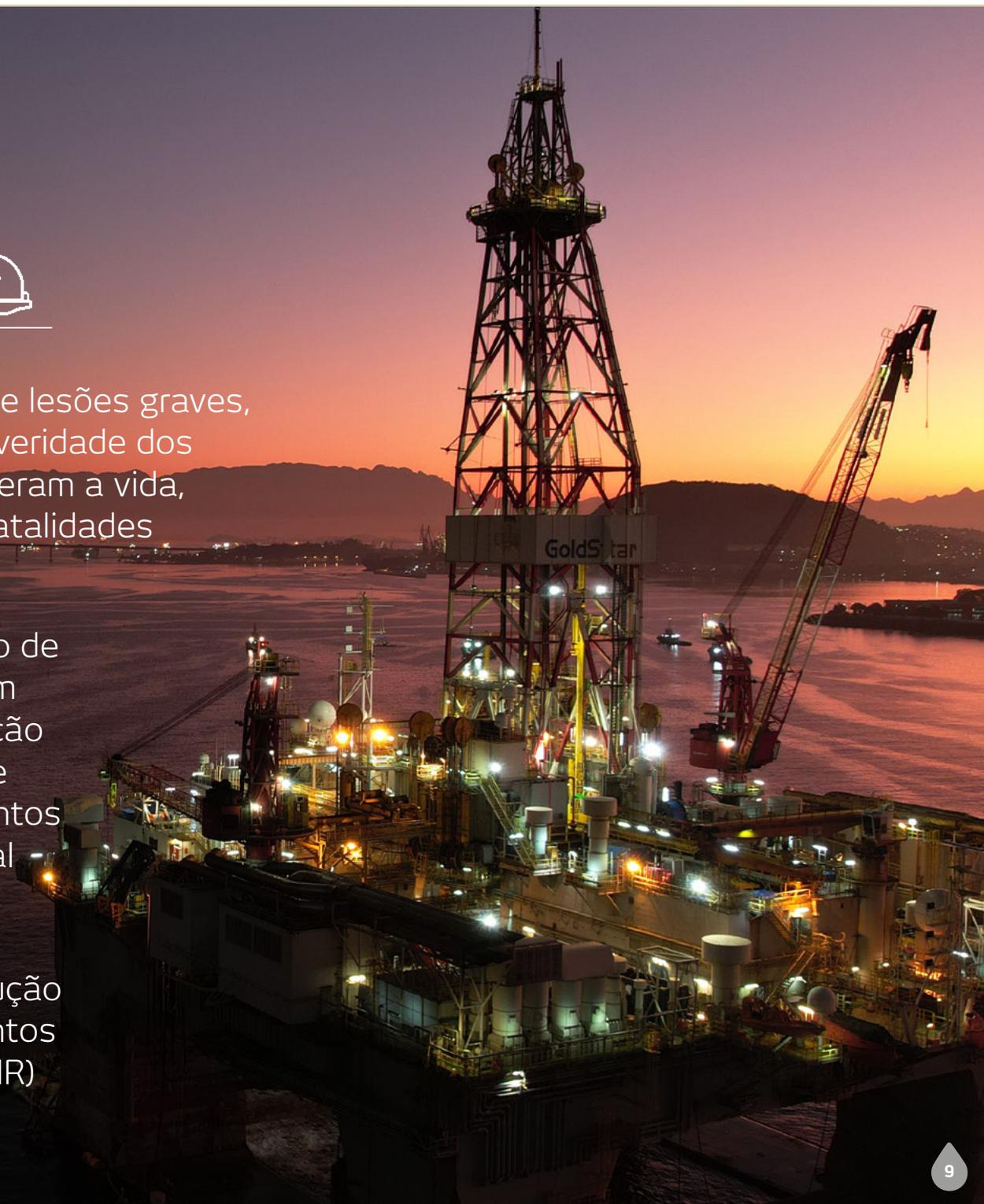
Conclusão da reestruturação financeira e societária

SEGURANÇA

Zero caso de lesões graves, com foco na severidade dos eventos que alteram a vida, eliminando as fatalidades

Zero cenário de emergência, com foco na prevenção das barreiras de processo e eventos de alto potencial

32% de redução da taxa de eventos registráveis (TRIR)



DIVERSIDADE



1 mulher no cargo de presidente do Conselho de Administração

28% de mulheres em posições de liderança*

*Coordenação, gerência e diretoria.

50% de mulheres *trainees* contratadas no Programa Capacitação

14 formados na primeira turma para pessoas com deficiência do CBSP e HUET, para trabalho em plataformas *offshore*

MEIO AMBIENTE



Zero vazamento significativo*

*Conforme critério de significância do Manual de Comunicação de Incidentes da Agência Nacional do Petróleo, Gás Natural e Biocombustíveis (ANP).

100% de energia renovável na base de Rio das Ostras

ÉTICA, INTEGRIDADE E COMPLIANCE



100% dos fornecedores avaliados no sistema de integridade

100% dos colaboradores treinados no Programa de Compliance



Desempenho operacional

Em 2022, iniciamos um novo ciclo na história da Constellation, companhia que tem 43 anos de experiência e excelência em sua atuação. Encerramos o ano com todas as nossas oito sondas *offshore* contratadas e em operação, fortalecidos pela entrada de novos acionistas, que impulsionam nossa competitividade e reforçam nossa posição de líder brasileira no setor de perfuração e completação de poços de óleo e gás *offshore*.

Durante o último ano, seis sondas tiveram transições contratuais, o que demandou a realização de procedimentos de manutenção e de adaptação para o novo contrato. Essas atividades de parada das sondas, que agregam tarefas

complexas de revisão dos equipamentos, demandaram grande esforço das equipes e levaram nossa capacidade de planejamento e gestão a um novo patamar de excelência.

A Petrobras, maior produtora de óleo e gás do Brasil, é responsável pela contratação de 75% das nossas sondas. Os demais ativos atenderam a Enauta, operadora brasileira independente, e a ONGC, empresa petrolífera estatal indiana.

Ainda em 2022, concluímos a campanha *onshore* em parceria com a Eneva, para a perfuração de sete poços no Campo do Azulão, na Bacia do Amazonas.

Ocupação dos nossos ativos *offshore*

ÁGUAS ULTRAPROFUNDAS

ÁGUAS PROFUNDAS

ÁGUAS RASAS





Onde estamos





Reestruturação financeira

Em paralelo ao desafio operacional para renovação de contratos, concluímos em 2022 o processo de reestruturação financeira da Companhia. Referida reestruturação resultou na conversão de parte das dívidas financeiras em participação acionária com a consequente entrada de novos sócios, além do aporte de adicionais US\$ 60 milhões.

A nova configuração societária e a estrutura de capital mais robusta impulsionam nossa competitividade para a captura de oportunidades com a retomada dos investimentos no setor de óleo e gás. Especialistas estimam que a demanda por sondas *offshore* pode crescer aproximadamente 24% até 2026, assim como a expectativa dos contratantes de que essas atividades sejam realizadas com menor emissão de CO₂ e consumo de combustíveis.

Os novos contratos que firmamos em 2022 têm duração média maior em relação ao cenário recente, uma mudança importante para viabilizar novos investimentos e inovações. Além disso, as taxas de afretamento estão se recuperando, com o melhor patamar desde 2014, quando houve a primeira queda repentina na cotação do petróleo.

24%
é o crescimento
estimado
(aproximadamente)
da demanda
por sondas
offshore até 2026

A large offshore oil rig is visible in the foreground on the left, with its complex structure of yellow and white metal platforms and pipes extending into the blue sea. In the background, the city of Rio de Janeiro is visible across the water, with prominent hills like Sugarloaf Mountain under a clear blue sky with some light clouds.

A posição privilegiada do Brasil nesse novo cenário e nosso conhecimento para a operação na costa brasileira criam oportunidades de crescimento

Nesse novo cenário, o Brasil ocupa posição privilegiada para ampliar a oferta de fontes energéticas à sociedade e aproveitar o dinamismo do mercado de óleo e gás. Os campos descobertos no pré-sal possuem óleo leve, de excelente qualidade, alto valor comercial e elevada produtividade. Por isso, o país é considerado um dos principais mercados para as atividades de perfuração e completação de poços *offshore* nos próximos anos.

O conhecimento que possuímos para a operação na costa brasileira, abrangendo os desafios técnicos e operacionais, criam oportunidades para o nosso crescimento, tanto pela utilização dos nossos próprios ativos quanto por possíveis parcerias.

Governança corporativa

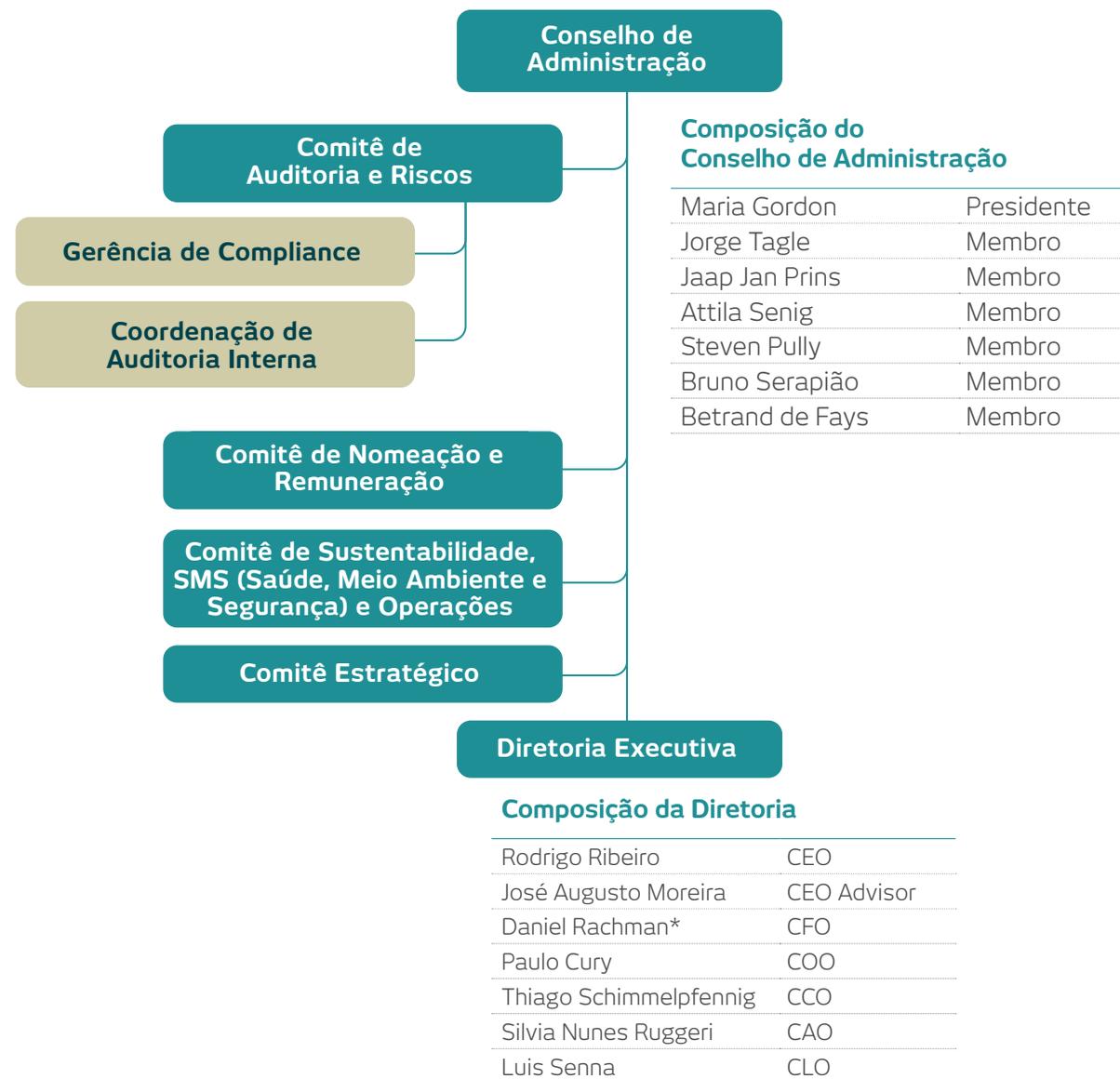
Nossa Companhia, uma sociedade anônima de capital fechado, é orientada por um plano estratégico de negócios direcionado para maximizar a geração de valor. A execução e o acompanhamento das iniciativas estratégicas que compõem esse plano são realizados por uma estrutura de governança alinhada às melhores práticas e padrões de mercado.

Contamos com um Conselho de Administração, formado por 7 membros indicados pelos acionistas e eleitos em Assembleia Geral. Todos os membros possuem reconhecida experiência e conhecimento sobre o setor de atuação e os negócios da Companhia. Buscando fomentar a complementariedade de visões e análises, os novos membros do Conselho de Administração, eleitos em 2022, contribuem para uma formação diversa – com membros de sete nacionalidades diferentes

e presidido por uma mulher. Além disso, nenhum conselheiro exerce função executiva na Companhia.

Em 2022, o Conselho de Administração realizou 12 reuniões para deliberação de temas estratégicos. O Conselho possui quatro Comitês de Assessoramento, conforme estabelecido no Estatuto Social e no Acordo de Acionistas.

Antes de serem empossados, todos os membros do Conselho de Administração passam por uma avaliação de integridade e de potenciais conflitos de interesses. Os procedimentos são conduzidos de acordo com políticas e normas internas, executados pela área de Compliance por solicitação da área de Governança, que reporta os resultados ao Comitê de Nomeação e Remuneração. O Comitê é responsável pela análise prévia dos potenciais candidatos a nomeação, conforme Estatuto Social e Acordo de Acionistas.



*Desde março de 2023. Em 2022, a posição de CFO foi ocupada por Camilo McAllister.

Uma das responsabilidades do Comitê de Nomeação e Remuneração é garantir que as práticas de remuneração e benefícios estejam alinhadas com os objetivos estratégicos da Companhia. O Comitê é composto por membros experientes, que trazem diferentes perspectivas e habilidades para a definição das estratégias de remuneração e avaliação de desempenho.

Nossa política de remuneração é cuidadosamente planejada para atrair, reter e motivar os melhores talentos em um setor altamente competitivo. Para alcançar isso, trabalhamos com consultorias globais especializadas na avaliação periódica do valor relativo das posições em relação aos valores de referência de mercado, garantindo que nossa estratégia de remuneração esteja alinhada com as melhores práticas do setor.

A remuneração variável é composta por critérios claros e objetivos, como indicadores financeiros, operacionais, comerciais e de sustentabilidade, o que garante que todos os colaboradores estejam alinhados às metas estratégicas da Companhia.

O Comitê de Sustentabilidade, SMS (Saúde, Meio Ambiente e Segurança) e Operações desempenha papel relevante no aprimoramento contínuo do nível de conhecimento e percepção de risco do Conselho de Administração sobre temas relacionados a impactos ambientais, sociais e econômicos. As avaliações e recomendações realizadas pelo Comitê observam as tendências externas e os relatórios de desempenho emitidos pela Diretoria acerca da gestão da segurança operacional, conformidade ambiental, desempenho no uso de recursos naturais e eficiência energética, entre outros assuntos relevantes para as operações.

No nível executivo, a liderança da execução do plano estratégico está a cargo da Diretoria, formada por oito executivos com ampla experiência profissional no setor de óleo e gás. Além deles, contamos com uma Gerência de Compliance e uma Coordenação de Auditoria Interna, com reporte direto ao Conselho de Administração – por meio do Comitê de Auditoria e Riscos. Saiba mais sobre o nosso Programa de Compliance na página 42.



Os diretores da Constellation têm, em média, 13 anos dedicados à Companhia

Pessoas e talentos

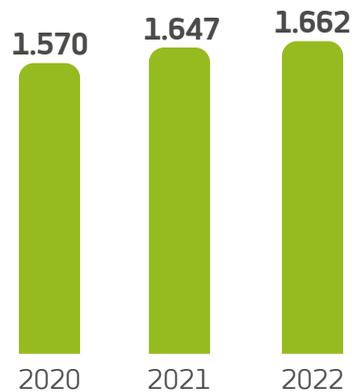
A execução do plano estratégico e o crescimento dos negócios, sob a liderança da Diretoria Executiva, são impulsionados pela excelência de uma equipe de 1.662 colaboradores (data de corte 31/12/2022). A maior parte desse time (cerca de 74%) atua em atividades nas sondas *offshore*, seguida pelos profissionais que desempenham funções administrativas e

técnicas na base de apoio no município de Rio das Ostras (RJ) e no escritório na cidade do Rio de Janeiro.

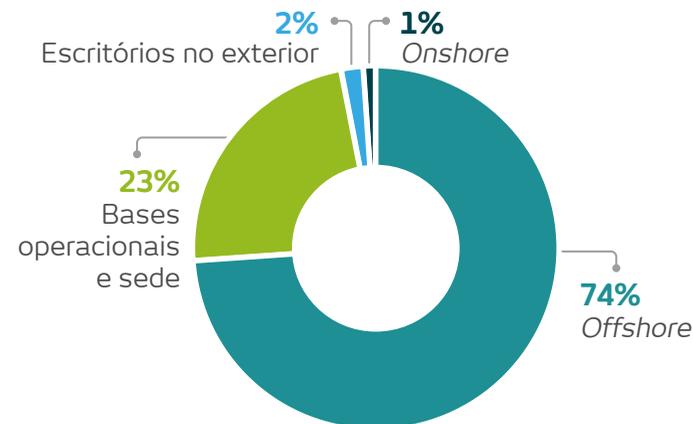
As flutuações no total de colaboradores são inerentes ao modelo de negócio da nossa Companhia, podendo oscilar em função da dinâmica dos contratos.

Apesar de o total de colaboradores ter se mantido estável na comparação com o ano anterior, a taxa de rotatividade aumentou. Além do término da campanha *onshore*, o indicador foi impactado pela contratação de 18 jovens *trainees* no Programa Capacitação – 50% das vagas foram preenchidas por mulheres. Saiba mais sobre as ações de promoção da diversidade na página 52.

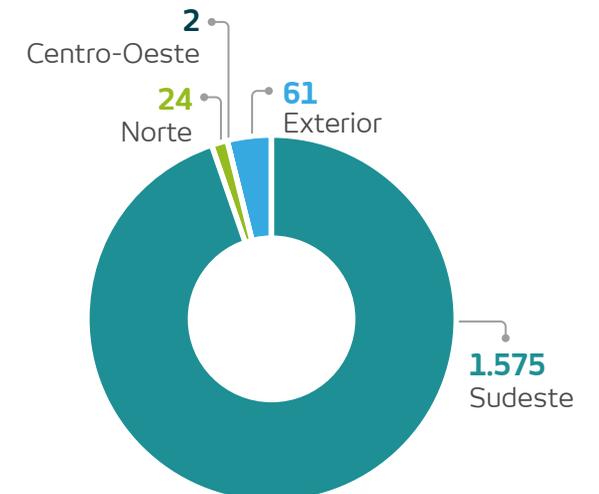
Total de colaboradores



Colaboradores por área de atuação



Colaboradores por região





Nossa cultura

Os valores da nossa cultura direcionam o desenvolvimento da nossa equipe, com foco no aprimoramento profissional e alinhamento aos valores corporativos. Para isso, desenvolvemos processos e programas integrados e que, fortalecendo diferentes frentes da gestão de recursos humanos, ampliam a satisfação, a capacidade de inovação e o senso de pertencimento à organização.

Missão

Agregar valor às partes interessadas, participando ativamente do segmento de energia, fornecendo serviços relacionados às atividades de Óleo & Gás e obtendo resultados na busca da excelência empresarial e do retorno aos acionistas.

Visão

Ser destaque em desempenho operacional e segurança, atingindo padrões de excelência na Gestão da Qualidade, Meio Ambiente, Saúde, Segurança e Responsabilidade Social, fortalecendo a marca e garantindo a perpetuação do negócio de forma sustentável.

Valores

Segurança

Respeito à vida e condição fundamental para a sustentabilidade empresarial.

Trabalho

Valor que enobrece e dignifica; reconhecido pelo mérito.

Confiabilidade

Honrar os compromissos.

Qualidade

O que precisa ser feito tem que ser bem feito, com segurança.

Lealdade

Integrar-se com profissionalismo e comprometimento.



Reforçamos e fortalecemos nossa cultura organizacional por meio dos programas de treinamentos e capacitação que realizamos anualmente. Em 2022, superamos a meta estabelecida para o ano com mais de 156 mil horas dedicadas a temas operacionais e técnicos, aspectos comportamentais e de diversidade e inclusão. Foram cerca de R\$ 19,8 milhões investidos em ações de desenvolvimento ao longo do ano. Merecem destaque, além dos treinamentos operacionais obrigatórios:

- A Jornada Educacional voltada para o tema de Diversidade e Inclusão, abordando os temas Fundamentos da D&I, LGBTQIA+, PCD, Mulheres e Raça, totalizando 1.327 horas de desenvolvimento
- O Treinamento de Gerenciamento de Riscos Operacionais, realizado em parceria com a Universidade de São Paulo
- O Workshop de Movimentação de Cargas
- O curso MOC-Gestão de Mudança de Pessoas
- Os treinamentos em Segurança Psicológica, Crew Resource Management, Leader Accountable e Gerenciamento Dinâmico de Barreiras, voltados especificamente para a liderança.

Os Workshops de Alinhamento Cultural são uma das principais ferramentas que executamos nessa frente. No último ano, realizamos cerca de 50 encontros desse tipo, engajando colaboradores, clientes e fornecedores estratégicos. Essas reuniões promovem a integração e a sinergia entre as equipes e fortalecem a nossa cultura organizacional e o compartilhamento de conhecimentos. No período, os Workshops de Alinhamento Cultural trataram, entre outras temáticas, de gerenciamento de riscos, gestão de mudança, gestão de contratados, fatores humanos, segurança psicológica e direcionamentos estratégicos. Fortalecendo o nosso valor de Segurança, dos temas tratados nesses encontros 45% foram voltados para Segurança.

Média de horas de treinamento por colaborador¹



¹. Calculada como o total de horas de treinamento promovidas no ano dividido pelo headcount em 31/12.

Um programa importante para garantir que os nossos colaboradores *offshore* estejam preparados para cumprir suas atividades a bordo, é o Programa de Competências Funcionais baseado nas competências técnicas do International Association of Drilling Contractors (IADC). Esse programa visa identificar e classificar habilidades e competências dos colaboradores, permitindo a aplicação de ações corretivas ou de desenvolvimento por meio de recursos pedagógicos ou instrucionais na prática, visando a melhoria contínua do desempenho operacional. Na prática, um novo colaborador é avaliado tecnicamente três meses depois que assumiu sua posição e sempre que muda de função. Ao entrar na Companhia, o colaborador recebe um *book* com todas as competências inerentes ao cargo. Ele deve se familiarizar com essas competências para ser posteriormente avaliado pelo gestor a bordo (*on the job*). A mesma avaliação se repete sempre que o colaborador muda de função.

O reconhecimento à alta performance é outro pilar para o desenvolvimento das pessoas que trabalham na Constellation. Essa frente começa com o processo de Avaliação de Desempenho, realizado



anualmente com o objetivo de identificar os pontos positivos e as oportunidades de melhoria para cada colaborador a partir da performance individual analisada, com base nas competências organizacionais da Companhia.

A Avaliação de Desempenho abrange todos os níveis profissionais e é executada em diferentes fases. A primeira etapa inclui a autoavaliação do colaborador e a avaliação do gestor direto. Em seguida, são realizadas a calibração dos resultados e uma reunião de feedback, na qual o diálogo transparente subsidia a construção do Plano de Desenvolvimento Individual (PDI).

100%
 dos colaboradores elegíveis (com pelo menos 90 dias trabalhados no ano anterior) para o ciclo de Avaliação de Desempenho concluíram o processo

Avaliação de Desempenho dos colaboradores em 2022*

	Número de avaliados	Percentual de avaliados sobre os elegíveis
Por gênero		
Homens	1.394	100%
Mulheres	160	100%
Por nível funcional		
Diretoria	7	100%
Gerência	44	100%
Coordenação	46	100%
Supervisão operacional	228	100%
Staff administrativo	248	100%
Staff operacional	981	100%
Total	1.554	100%

*Ciclo de avaliação conduzido em 2023 referente ao desempenho dos colaboradores em 2022.

Uma das principais formas de reconhecimento dos colaboradores é a oferta e materialização de oportunidades para a promoção interna a cargos estratégicos e de liderança. Para isso, executamos em 2022 mais um ciclo do nosso Programa de Mapeamento de Talentos e Plano de Sucessão, que segue critérios e regras estabelecidos em uma política interna e acessível a todos os colaboradores.

A Política de Talentos e Sucessão define os procedimentos para todas as etapas, desde a identificação dos talentos até a homologação dos sucessores para as posições definidas como críticas ou estratégicas em áreas administrativas e das unidades *offshore*. A Avaliação de Desempenho é um dos instrumentos que utilizamos para compor o Plano de Sucessão.

Programa Well Done

O Programa Well Done é uma das iniciativas de destaque que realizamos anualmente para reconhecer nossos talentos. Em 2022, chegamos à sua terceira edição, e os três melhores projetos já implementados foram premiados.

O Well Done tem o objetivo de incentivar as iniciativas de inovação, destacando a implementação de novas práticas e de melhorias de processos e de sistemas sugeridas e estruturadas por nossos colaboradores. Desde a sua criação, 35 colaboradores, entre finalistas e vencedores do programa, já foram reconhecidos pela Companhia e por seus colegas.



Compromissos ESG





O Plano ESG 2030 permite que a Constellation contribua diretamente para o alcance das metas dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável que priorizamos

Desde 2020, nossa Companhia tem se dedicado a construir uma plataforma de gestão que integra os aspectos sociais, ambientais e econômicos ao nosso plano estratégico para a criação e maximização de valor. Nosso objetivo é atender, com excelência e profissionalismo, às expectativas de clientes, colaboradores, acionistas, fornecedores e da sociedade em geral em relação a uma atuação segura, responsável e indutora do desenvolvimento sustentável.

Em 2022, definimos nosso Plano ESG 2030. Após um amplo diagnóstico das políticas e práticas que aplicamos em nossos processos, da avaliação de *benchmarks*

e estudos setoriais e de workshops colaborativos envolvendo todas as áreas da Companhia, estruturamos um plano que contempla 9 metas e 9 compromissos, agrupados em 3 macroobjetivos, a serem alcançados até 2030.

O Plano ESG 2030 foi aprovado pelo Conselho de Administração em março de 2023. A partir dessa fase, as metas e compromissos de longo prazo serão desdobrados em objetivos anuais, que contribuirão para que as áreas tracem suas estratégias de atuação, considerando em conjunto os objetivos operacionais e financeiros estabelecidos em nosso plano de negócios.

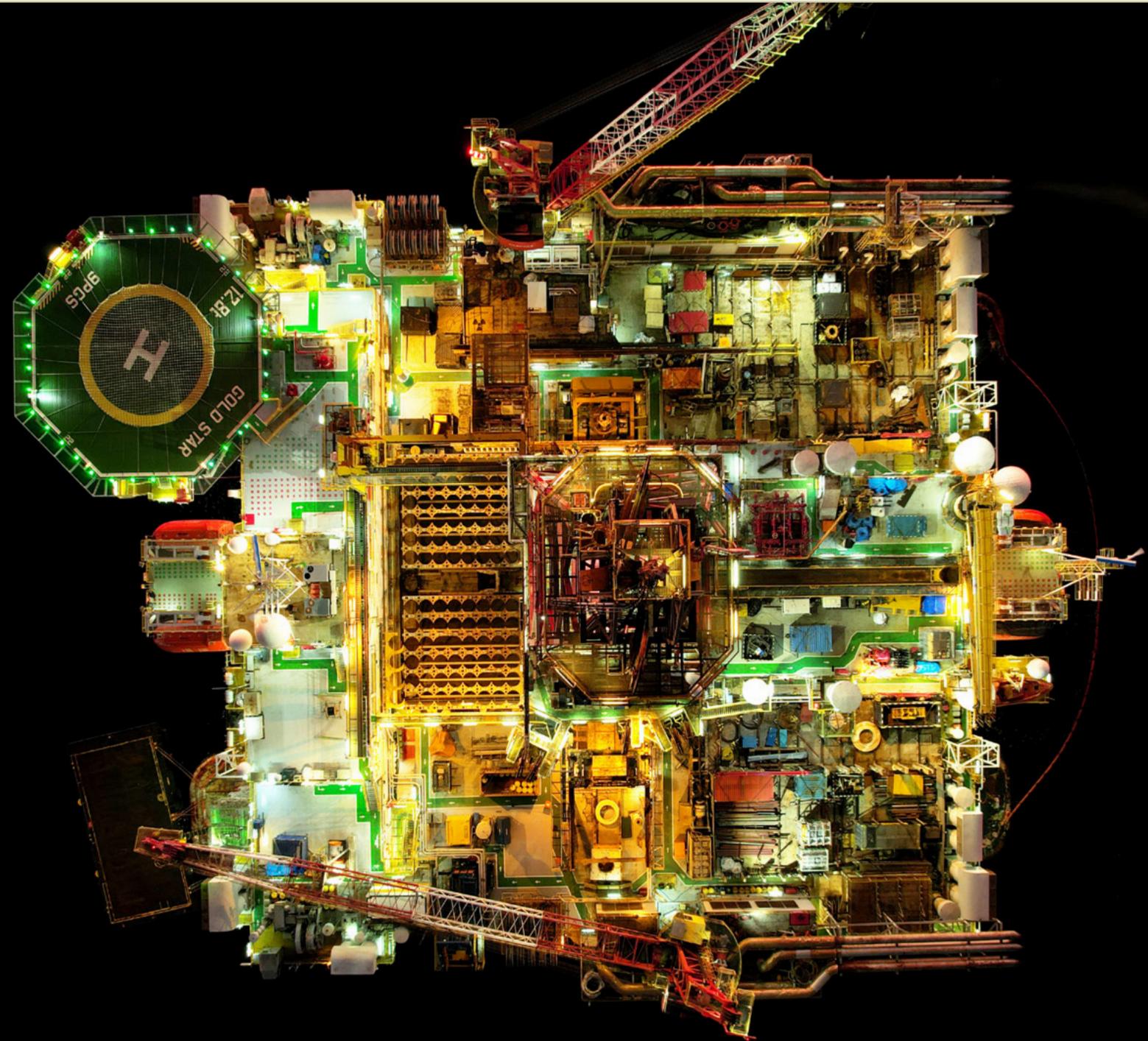
Para
construir o
Plano ESG
2030

5 comissões temáticas

- *Compliance*
- Diversidade & Inclusão
- Eficiência energética e emissões de GEE
- Responsabilidade social
 - Segurança

12 workshops
para construção das metas

280 horas
de trabalho dedicadas



O Plano ESG 2030 será revisado periodicamente, a partir da avaliação de novos dados e dos resultados dos diferentes processos de engajamento que realizamos com os públicos estratégicos. Uma dessas ferramentas de interação será realizada em 2023, com a atualização da Matriz de Materialidade, instrumento que possibilita a priorização dos temas ESG considerando riscos, oportunidades e expectativas dos *stakeholders*.

A evolução do Plano continuará a ser acompanhada pelo GT de Sustentabilidade, grupo multidisciplinar formado desde 2021 por líderes de diferentes áreas, sob a supervisão da Diretoria e do Comitê de Sustentabilidade, Saúde e Segurança e Operações. Dessa maneira, asseguramos uma visão integrada e horizontal para a governança do tema dentro da Companhia.

A organização de dados e relatórios que subsidiam o trabalho do GT de Sustentabilidade é de responsabilidade da Gerência de Sustentabilidade, criada em 2022 com o objetivo de fortalecer nossa estrutura administrativa. Essa equipe interage com as demais áreas para que os pilares e fundamentos da nossa cultura de sustentabilidade sejam disseminados e praticados.



Compromissos ESG 2030 da Constellation



Sustentabilidade CONSTELLATION

<p>OBJETIVOS</p>	<p>Manter o patamar de excelência em HSE e compliance</p>	<p>Incorporar os desafios da agenda climática e da diversidade na estratégia</p>	<p>Ampliar a atuação social em prol das comunidades</p>
<p>METAS 2030</p>	<p>Zero vazamento Zero acidente com afastamento 30% de redução dos incidentes de alto potencial e incidentes registráveis (ano-base 2022) Manter 100% dos colaboradores e terceiros de alto risco treinados em <i>compliance</i></p>	<p>20% de redução no consumo de diesel (escopo 3) por KWh demandado 100% das emissões de gases de efeito estufa (GEE) dos escopos 1 e 2 compensadas 50% de grupos minorizados em posições de liderança nos escritórios e bases operacionais Dobrar a representatividade de mulheres nas operações <i>offshore</i></p>	<p>2 projetos estruturantes nas comunidades locais (Rio das Ostras e Rio de Janeiro)</p>
<p>COMPROMISSOS</p>	<p>Promover a conservação da biodiversidade marinha Aprimorar as práticas de segurança operacional Fortalecer e diversificar ações corporativas em saúde Obter e manter certificação do Programa de Compliance Monitorar sistematicamente os fornecedores críticos</p>	<p>Desenvolver e aplicar tecnologias para uma operação de baixo carbono Fortalecer um ambiente de trabalho diverso e inclusivo</p>	<p>Promover o voluntariado e ações sociais sinérgicas com os projetos estruturantes</p>
<p>ODS</p>			

Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)

Como signatária do Pacto Global, iniciativa da Organização das Nações Unidas (ONU) que estimula a integração da agenda da sustentabilidade na estratégia das organizações empresariais, nossa Companhia tem o compromisso de contribuir para o alcance das metas propostas pelos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) no âmbito da Agenda 2030.

Por isso, na construção das metas e compromissos do nosso Plano ESG 2030, avaliamos a conexão e os potenciais benefícios das nossas iniciativas estratégicas para o esforço global em prol do desenvolvimento sustentável. Essa avaliação considerou a adaptação dos ODS para a realidade brasileira, feita pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), e como podemos maximizar e medir nossa contribuição direta para essa evolução.

Com base nessa análise estruturada, identificamos 11 ODS prioritários para a nossa atuação. As metas e compromissos que assumimos podem ajudar o Brasil, em conjunto com outras ações governamentais e da sociedade civil, a atingir os objetivos com os quais se comprometeu ao referendar a Agenda 2030, proposta pela Assembleia Geral da ONU a todos os países signatários, em setembro de 2015.

Além da integração com os ODS, o Plano ESG 2030 fortalece a integração dos princípios universais defendidos pelo Pacto Global à nossa estratégia e governança. Os 10 princípios advogam em favor do respeito aos direitos humanos, da preservação ambiental, do combate à corrupção e da promoção de condições dignas de trabalho.



Identificamos 11 ODS prioritários associados às 9 metas e aos 9 compromissos que assumimos no Plano ESG 2030

Metas ODS priorizadas no Plano ESG 2030

Manter o patamar de excelência em HSE e *compliance*

Meta 3.4



Até 2030, reduzir em um terço a mortalidade prematura por doenças não transmissíveis via prevenção e tratamento, e promover a saúde mental e o bem-estar

Meta 3.5



Reforçar a prevenção e o tratamento do abuso de substâncias, incluindo o abuso de drogas entorpecentes e uso nocivo do álcool

Meta 8.8



Proteger os direitos trabalhistas e promover ambientes de trabalho seguros e protegidos para todos os trabalhadores, incluindo os trabalhadores migrantes, em particular as mulheres migrantes, e pessoas em empregos precários

Meta 14.1



Conservação e uso sustentável dos oceanos, dos mares e dos recursos marinhos para o desenvolvimento sustentável

Meta 16.5



Reduzir substancialmente a corrupção e o suborno em todas as suas formas

Meta 16.a



Fortalecer as instituições nacionais relevantes, inclusive por meio da cooperação internacional, para a construção de capacidades em todos os níveis, em particular nos países em desenvolvimento, para a prevenção da violência e o combate ao terrorismo e ao crime



Incorporar os desafios da agenda climática e da diversidade na estratégia

Meta 5.5



Garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, econômica e pública

Meta 9.4



Até 2030, modernizar a infraestrutura e reabilitar as indústrias para torná-las sustentáveis, com eficiência aumentada no uso de recursos e maior adoção de tecnologias e processos industriais limpos e ambientalmente adequados; com todos os países atuando de acordo com suas respectivas capacidades

Meta 10.3



Garantir a igualdade de oportunidades e reduzir as desigualdades de resultados, inclusive por meio da eliminação de leis, políticas e práticas discriminatórias e da promoção de legislação, políticas e ações adequadas a este respeito

Meta 13.3



Melhorar a educação, aumentar a conscientização e a capacidade humana e institucional sobre mitigação, adaptação, redução de impacto e alerta precoce da mudança do clima



Ampliar a atuação social em prol das comunidades

Meta 4.3



Até 2030, assegurar a igualdade de acesso para todos os homens e mulheres à educação técnica, profissional e superior de qualidade, a preços acessíveis, incluindo universidade

Meta 4.4



Até 2030, aumentar substancialmente o número de jovens e adultos que tenham habilidades relevantes, inclusive competências técnicas e profissionais, para emprego, trabalho decente e empreendedorismo

Meta 4.7



Até 2030, garantir que todos os alunos adquiram conhecimentos e habilidades necessárias para promover o desenvolvimento sustentável, inclusive, entre outros, por meio da educação para o desenvolvimento sustentável e estilos de vida sustentáveis, direitos humanos, igualdade de gênero, promoção de uma cultura de paz e não violência, cidadania global e valorização da diversidade cultural e da contribuição da cultura para o desenvolvimento sustentável

Meta 8.6



Até 2020, reduzir substancialmente a proporção de jovens sem emprego, educação ou formação

Meta 11.4



Fortalecer esforços para proteger e salvaguardar o patrimônio cultural e natural do mundo

Meta 12.8



Até 2030, garantir que as pessoas, em todos os lugares, tenham informação relevante e conscientização para o desenvolvimento sustentável e estilos de vida em harmonia com a natureza

2022 – Compromissos ESG de curto prazo

Compromissos do ano anterior, resultados alcançados até agora e progresso em direção ao Plano ESG 2030.

Compromissos	Resultados/Progresso	Compromissos	Resultados/Progresso
Zero vazamento	Sem vazamentos significativos*. <i>*Conforme critério de significância do Manual de Comunicação de Incidentes da Agência Nacional do Petróleo, Gás Natural e Biocombustíveis (ANP).</i>	Fortalecer a atuação da comissão temática de Diversidade e Inclusão, implementada em 2021	Eventos e treinamentos realizados com sucesso durante o ano.
Zero acidente na operação	<ul style="list-style-type: none"> • TRIR: 32% de redução • Acidentes com afastamento: 42% de aumento, mas a maioria das ocorrências foi de menor gravidade. 	Desenvolver proposta de projeto-piloto de eficiência energética visando à redução das emissões de GEE para as sondas	Uma nova posição foi criada. A equipe é totalmente dedicada a projetos de eficiência energética.
100% dos profissionais embarcados (colaboradores e terceiros) com todos os treinamentos obrigatórios	100% alcançado.	Aprimorar a elaboração do inventário de GEE com a revisão de premissas e fontes de emissão	<ul style="list-style-type: none"> • Revisão das fontes de emissão iniciada. • Novo sistema de mapeamento de emissões de GEE foi implementado.
100% dos colaboradores treinados no Programa de Compliance	100% alcançado.	Fortalecer as práticas de governança por meio da elaboração do Manual de Governança Corporativa e da implementação do Portal de Governança	<ul style="list-style-type: none"> • Portal de Governança implementado. • Manual de Governança em revisão, para ser implementado em 2023.
		Implantar a comissão temática de Emissões de GEE	Comissão implementada, definindo metas para redução de emissões e melhoria da eficiência energética.



Jornada ESG

2020

Estruturação da nossa primeira Matriz de Materialidade, com a priorização dos temas e aspectos ESG de maior relevância e impacto para os nossos negócios

2021

Diagnóstico para avaliação da maturidade das políticas e práticas internas em gestão ESG, em consonância com as tendências e expectativas dos *stakeholders*

Formalização e comunicação dos nossos primeiros compromissos ESG de curto prazo (*quick wins*)

2022

Definição da nossa ambição de sustentabilidade e da visão de longo prazo para subsidiar a criação de metas e compromissos ESG.

Construção do Plano ESG 2030, com 9 metas e 9 compromissos conectados aos ODS

1ºTri/ 2023

Aprovação do Plano ESG 2030 pelo novo Conselho de Administração e desdobramento das metas de curto prazo

Segurança: nosso valor inegociável

A segurança é um valor inegociável da nossa cultura corporativa e está sempre em primeiro lugar nas atividades que realizamos no mar e em terra. Possuímos um amplo conjunto de políticas, normas e procedimentos para orientar a atividade dos colaboradores e dos terceiros, com foco na identificação das condições perigosas e no gerenciamento e mitigação dos riscos dentro do mais elevado patamar possível. Esse conjunto de regras, reunido e organizado no Sistema de Gestão Integrado (SGI), atende a toda a legislação aplicável, às normas regulamentadoras e aos mais rígidos padrões da indústria de óleo e gás. Além disso, o SGI possui seis certificações (veja no quadro ao lado).

Nosso SGI está certificado de acordo com normas internacionais e abrange 100% das operações. Ele é aplicável às sondas de perfuração, às bases de apoio em Rio das Ostras (RJ) e Manaus (AM) e ao escritório na cidade do Rio de Janeiro. Um dos principais processos da Companhia é o gerenciamento de riscos que objetiva a prevenção de incidentes. Para isso, a Constellation possui metodologias que estabelecem ferramentas de análise de risco e controles de segurança nos mais diferentes níveis, como HSE Case, Step 7, Análise Preliminar de Risco e Gerenciamento Dinâmico de Barreiras.



As certificações do SGI

ISO 9001
Gestão da qualidade

ISO 14001
Gestão ambiental

ISO 45001
Gestão de saúde e segurança ocupacional

ISM
International Safety Management

ISPS
International Ship and Port Facility Security

API Spec Q2
Gestão da qualidade e mitigação de riscos potenciais para prestadores de serviços de perfuração

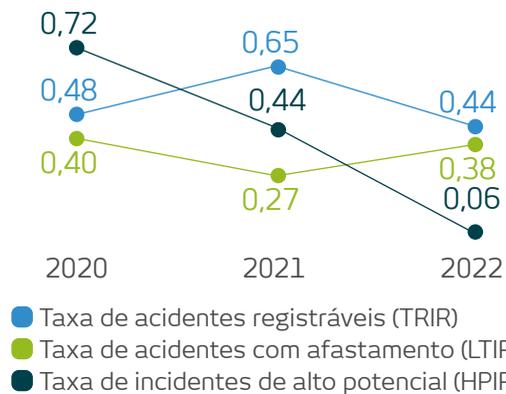
Em 2022, novamente não registramos nenhum acidente envolvendo vazamento significativo* nem lesões graves ou fatalidades. O investimento em equipamentos e barreiras de segurança e os sistemas proativos de gestão levaram a uma redução de 86% na taxa de incidentes com alto potencial de gravidade (HPIR) na comparação com o ano anterior. Além disso, a taxa de eventos ocupacionais registráveis (TRIR) teve um desempenho 32% melhor do que em 2021.

Em contrapartida, a taxa de acidentes com afastamento (LTIR) aumentou 41%. A maioria das ocorrências foi de casos com baixo potencial de gravidade, como pequenas quedas e torções. Tanto a LTIR quanto a TRIR ficaram acima do teto estabelecido como meta para o ano.

*Conforme critério de significância do Manual de Comunicação de Incidentes da Agência Nacional do Petróleo, Gás Natural e Biocombustíveis (ANP).



Evolução dos indicadores de segurança¹



1. Consideram o fator de 200 mil horas de exposição ao risco.

Um dos principais trabalhos realizados em 2022 foi o Mapeamento de Fatores Humanos e Organizacionais. O estudo, conduzido em parceria com uma consultoria especializada, aplicou uma metodologia para mapear quais fatores têm mais impacto sobre os colaboradores na consolidação de uma cultura de segurança.

Os quatro principais tipos de fatores (individual, organizacional, tecnológico e ambiental) que podem influenciar o desempenho e o comportamento foram classificados conforme a realidade operacional de cada uma das

sondas, base operacional e matriz, a partir de pesquisas e entrevistas realizadas presencialmente e remotamente com os colaboradores. Ao final, cada unidade foi classificada conforme o seu Índice de Segurança Psicológica, com a identificação de oportunidades de melhoria.

Esses subsídios serão utilizados, por exemplo, para aprimorar as iniciativas organizacionais e as campanhas que realizamos anualmente com o objetivo de capacitar e ampliar a conscientização dos colaboradores e de fortalecer a cultura de segurança.

32%
de redução na taxa de eventos ocupacionais registráveis em 2022

Real-Time Operations Center (RTOC)

A integridade e o desempenho dos nossos ativos são gerenciados em tempo real pelo nosso RTOC, estrutura que integra um conjunto avançado de hardwares e softwares para o acompanhamento diário das operações e a busca por melhoria contínua. O RTOC conta com mais de 120 alarmes ativos para o monitoramento dos sistemas operacionais e equipamentos. Todos os dados dos sistemas analisados no RTOC são gravados e ficam disponíveis para a análise dos nossos engenheiros. Essas informações subsidiam os planos de melhoria contínua da nossa performance.



Tecnologia em prol da segurança

O uso de novas tecnologias digitais é um dos maiores aliados para o aumento da segurança operacional em nossa Companhia. Em 2022, implementamos o sistema de Intelligent Video Analytics (IVA).

Desenvolvido pela Metta Innovations, o IVA utiliza câmeras de alta resolução para monitorar situações de risco em pontos estratégicos das sondas, como áreas de movimentação de carga e saída do casario. As imagens são analisadas com o uso de modelos de inteligência artificial e algoritmos de *machine learning*, permitindo que o sistema emita alertas automáticos para situações de risco – como o uso incorreto de EPIs e a presença de pessoas em zonas de exclusão (*red zones*).

Cultura de segurança

A construção e a manutenção da cultura de segurança em nossa Companhia depende das ações e atitudes das lideranças e das equipes que atuam nas sondas e nas atividades de apoio em terra. Por isso, investimos continuamente em treinamentos de habilidades técnicas e não técnicas e em ações de engajamento com foco na valorização e no fortalecimento de comportamentos seguros.

A **Campanha de Segurança** é uma das principais iniciativas que realizamos. Em 2022, ela chegou à 12ª edição e teve o tema “Consciência, Comunicação e Ação”. As iniciativas da campanha, realizadas para 100% dos colaboradores, visaram difundir ainda mais a importância dos fatores humanos para a construção e a consolidação de ambientes mais produtivos e seguros.

Em 2022, os HSE Talks e os Safety Moments contaram com a participação do CEO e dos demais membros da Diretoria, que reforçaram o compromisso da alta administração sobre o tema da Campanha de Segurança e a importância da quebra do silêncio organizacional para a criação de um ambiente de confiança e seguro. Além disso, mantivemos o reconhecimento anual dos colaboradores que se destacam pelo compromisso com a segurança, com a premiação HSE Star.



**CONSCIÊNCIA,
COMUNICAÇÃO
e AÇÃO**

CAMPANHA DE
SEGURANÇA
2022

Iniciativas permanentes de engajamento e valorização de comportamentos seguros fortalecem a prevenção de incidentes nas operações

Esse trabalho é complementado pela atuação contínua das CIPAs (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes) ou das CIPLATs (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes em Plataformas), instaladas em 100% das unidades que operam no Brasil. Nas unidades do exterior, contamos com Comitês de Segurança locais, que desempenham as mesmas funções. As Comissões são formadas por representantes eleitos pelos colaboradores e realizam reuniões mensais, nas quais tratam dos principais temas relacionados à cultura de segurança e promoção de um ambiente de trabalho seguro.



Destaques do HSE Coaching



7 ETAPAS DO PROCESSO DO TRABALHO SEGURO
COMEÇAR O TRABALHO NÃO É A ETAPA # 1

1	PLANEJAR	Instrução de Trabalho & Avaliação de Risco Verificar Entendimento / Competência
2	COMUNICAR	Transição para o Trabalho - Faça Perguntas Abertas Segurança Pessoal & Processo Riscos / Sinais Manuais / Sinalização
3	VERIFICAR O EQUIPAMENTO	Certificado / Testado / Dentro do Limite Pronto para o Propósito / Calibração Sem Dano / Backup Pronto
4	PREPARAR ÁREA	Plano e Nivelada / Organização e Limpeza Red Zone & Áreas Isoladas SIMPÓS - Acesso / Acesso / Ao Lado
5	CONTROLAR ENERGIA	Isolar (Biquetes, Escutar e Testar) Desviar Energia Armazenada (indicador) Linha de Fogo / Rota de fuga
6	VERIFICAÇÃO FINAL	100% Pronto para Ir Contingências em Vício / Resposta de Emergência Correr a Linha com o P&ID
7	COMEÇAR O TRABALHO	Cumprir / Interferir / Respeitar Seguir as Regras de Ouro Barreiras do P&ID / DROPS / Mãos Livres PAUSE quando as coisas mudam

REVISÃO PÓS-AÇÃO

COMEÇAR O TRABALHO É A ETAPA # 7

Se as coisas NÃO estão indo como planejadas, estão "emperradas" ou "paradas": PARE, pense e faça um novo planejamento.

Quando o minuto que você salva pode ser o último?

6
Coaches formados

+ de 500
dias embarcados

+ de 490
avaliações proativas realizadas

100%
da força de trabalho offshore com mentoria

Outra ação que sustenta nossa cultura de segurança é o programa **HSE Coaching**, que desde 2010 promove a conscientização e a capacitação das lideranças e equipes para a promoção de um ambiente de aprendizagem e melhoria. Os HSE Coaches atuam embarcados e próximos dos supervisores e das equipes, direcionando a aplicação de ferramentas e práticas de trabalho seguro.

Os HSE Coaches estimulam, por exemplo, a aplicação do Programa Alerta e da ferramenta Step 7, que estabelece sete etapas a serem seguidas a fim de garantir a execução segura das atividades. A aplicação dessas etapas assegura a todos os trabalhadores o direito de interromper ou não iniciar atividades em condições inseguras. Nos Boletins Diários de Qualidade, Segurança, Meio Ambiente e Saúde (BDQSMS), acompanhamos e reforçamos essa premissa de trabalho. Também monitoramos diariamente todos os *gaps* reportados pela força de trabalho nas sondas, por meio de reuniões operacionais.

Destques em segurança

Realizadas de forma integrada e orientadas pelo tema da Campanha de Segurança 2022 (“Consciência, Comunicação e Ação”), diferentes iniciativas de destaque foram conduzidas em nossas sondas e bases de apoio.



BOP 100%

Em 2022, relançamos o Programa BOP 100%, que reforça procedimentos, rotinas e controles para evitar acidentes com vazamentos (BlowOut Preventer). O objetivo central foi o treinamento de antigos e novos colaboradores com foco na excelência em gestão, conscientização e alinhamento cultural, considerando novas tecnologias de ponta, para aumentar o *uptime* e a segurança operacional. Lançado pela primeira vez em 2013, o BOP 100% já contemplou 11 projetos, capacitou mais de 700 colaboradores e, no ano de 2015, impulsionou uma redução de cerca de 60% do *downtime* global.

Workshops

A sexta edição do Workshop Anual de Movimentação de Cargas, realizada em 2022, treinou mais de 250 colaboradores em 5 turmas diferentes. O objetivo é, todos os anos, aprimorar o conhecimento técnico e as competências comportamentais dos profissionais para a realização de uma das atividades com maior risco em nossas operações. O evento contou com a participação de seis empresas parceiras.

Também conduzimos 50 Workshops de Alinhamento Cultural (saiba mais na página 19) e realizamos workshops com temáticas específicas, envolvendo outras áreas e profissionais que atuam nas sondas e bases de apoio – como facilitadores de QSMS, equipes de perfuração, operadores de rádio, enfermeiros e equipes de manutenção.

Gerenciamento dinâmico de barreiras (GDB)

Em 2022, concluímos a instalação dos sistemas e tecnologias para o monitoramento automático das barreiras de segurança operacionais em todas as nossas unidades, tornando visíveis e no nível de ALARP (As Low As Reasonably Practicable) os riscos residuais dos cenários estabelecidos nos estudos de riscos. O objetivo do GDB é evitar cenários de emergência e assegurar a integridade das barreiras proativas, que, por sua vez, vão prevenir a ocorrência de um evento de topo (chamado Major Accident Hazard – MAH e associado à perda de contenção ou controle), bem como assegurar a integridade das barreiras de recuperação (que controlam e mitigam possíveis consequências caso o evento de topo ocorra).

O gerenciamento dinâmico de barreiras foi apresentado no Workshop de Segurança Operacional de Poços, em Macaé (RJ), organizado pela SPE Brazil, organização que reúne engenheiros da área de exploração e produção e promove o compartilhamento de conhecimentos técnicos. No painel liderado pela Constellation, nossa equipe buscou demonstrar a importância do gerenciamento de riscos na redução de acidentes de alto potencial e como o HSE CASE – um estudo de segurança de processo para identificar condições perigosas – tem contribuído na busca contínua para promover a segurança operacional em nossas unidades.



Promoção da saúde

Dentro do SGI, contamos com diferentes ações para promoção da saúde e do bem-estar dos colaboradores e terceiros que atuam em nossas unidades. Essas iniciativas estão organizadas no Programa de Saúde Ocupacional e Não Ocupacional e são gerenciadas e executadas por profissionais especializados na área de medicina do trabalho.

Uma das principais ações é o Programa para Prevenção ao Uso de Álcool e Drogas, fortalecido em 2022 com iniciativas de conscientização e sensibilização. Norteado por uma política interna e um procedimento corporativo, o Programa passou a contar com a realização de testes de bafômetros, que, junto com testes laboratoriais, asseguram que os colaboradores embarcados estão aptos e protegidos para a realização das atividades operacionais.

O procedimento determina que o embarque de um profissional sob o uso de substâncias alcoólicas ou entorpecentes é uma violação às Regras de Ouro de segurança que aplicamos em nossas unidades. Em 2022, mais de 20,5 mil testes toxicológicos foram realizados. Os casos com resultado

20,5 mil
testes toxicológicos
realizados em 2022
pelo Programa para
Prevenção ao Uso de
Álcool e Drogas

reagente foram tratados de acordo com o Procedimento de Gestão de Consequências em vigor na Companhia.

O Programa de Suporte de Saúde para Terceirizados é uma iniciativa pioneira da Constellation no setor de óleo e gás. O trabalho é realizado por uma equipe de enfermagem que, sob a coordenação médica, controla e avalia documentos de saúde das contratadas, dá suporte e monitora terceirizados nas triagens pré-embarque e acompanha profissionais acometidos por doenças ou que tenham sofrido acidentes.



Em 2023, em linha com as metas e compromissos do Plano ESG 2030, lançamos o Programa Cuidar, voltado para a promoção da saúde, da segurança e da qualidade de vida dos colaboradores. As ações serão realizadas com a visão de acolhimento dos profissionais e familiares, com uma abordagem de prevenção a doenças.

O Programa Cuidar possui quatro pilares:



Alimentação Saudável

Consiste em ações que visam melhorar a alimentação dos colaboradores em nossas unidades, proporcionar adequada educação nutricional e avaliação especializada sobre hábitos alimentares saudáveis.



Programa de Ergonomia

Prática do conceito de ergonomia estabelecido na Norma Regulamentadora 17 (NR-17), que estabelece parâmetros para uma boa condição de trabalho, partindo de uma adaptação às características físicas e psicológicas dos colaboradores. Também contempla ações voltadas para a prática de atividades físicas, bem-estar e qualidade do sono.



Programa AtivaMente

Visa desenvolver os capitais positivos do ser humano (resiliência, otimismo, esperança, confiança/autoestima), além de promover a segurança psicológica, estimulando o senso de pertencimento à Companhia e gerando ambientes de trabalho favoráveis ao desenvolvimento humano.



PAST – Programa de Atenção à Saúde do Trabalhador

É um sistema especialmente desenvolvido para orientar, acolher, informar e auxiliar colaboradores e familiares na prevenção e controle da saúde, assim como para oferecer suporte no enfrentamento de situações adversas. Este programa é fundamentado no serviço de monitoramento e suporte com enfermeiras especializadas para acolher os colaboradores e seus familiares.



Programa de Compliance

Todas as atividades que desenvolvemos seguem os princípios da ética e da integridade. O estrito cumprimento da legislação e o respeito aos direitos humanos são condições inegociáveis nas relações que estabelecemos com todos os públicos de interesse.

Os dois principais normativos que orientam nossa conduta são o Código de Ética e Conduta e a Política Anticorrupção, que incorpora todos os elementos das legislações do Brasil (Lei nº 12.846), dos Estados Unidos (FCPA) e do Reino Unido (Bribery Act). Além disso, possuímos normas e procedimentos

internos para identificar eventuais conflitos de interesses e relações com pessoas politicamente expostas por parte dos administradores e colaboradores.

A aplicação dessas normas e dos princípios éticos em nossa Companhia é direcionada pelo nosso Programa de Compliance, que abrange ações de educação, sensibilização e monitoramento da conduta dos nossos profissionais e terceiros. A gestão desse Programa fica a cargo da área de Compliance, que se reporta diretamente ao Conselho de Administração por meio do Comitê de Auditoria e Riscos.

Norteados pelo Código de Ética e Conduta e pela Política Anticorrupção, asseguramos o estrito cumprimento da legislação, o alinhamento a parâmetros internacionais e a promoção dos direitos humanos em nossas operações



Uma das premissas do Programa de Compliance é a ampla disseminação para fácil acesso dos colaboradores aos elementos do Programa, por meio de um plano de comunicação anual elaborado e conduzido pela área de Compliance. Essa divulgação abrange comunicações periódicas nos principais canais de comunicação interna da Companhia (intranet, monitores de TV e cartazes), reuniões de sensibilização e apresentações nos Workshops de Alinhamento Cultural, uma das principais ações para o engajamento dos nossos colaboradores sobre diferentes temas. No último ano, também mereceu destaque a realização da primeira edição do Compliance Day (saiba mais na página 44).

100%
dos colaboradores
são comunicados e
treinados pelo Programa
de Compliance
anualmente

Nossas equipes também realizam anualmente um treinamento on-line sobre temas relacionados ao Código de Ética e Conduta, à Política Anticorrupção, à Política de Brindes, Presentes e Entretenimento, ao Canal de Ética e Conduta, à Política de Privacidade e Proteção de Dados Pessoais e à Governança Corporativa.

Os conteúdos, disponíveis nos idiomas inglês e português, são adaptados em dois formatos – um para os colaboradores da área operacional e outro para os administrativos. A cada ano, os questionários são revisados para apresentar temas mais próximos do cotidiano profissional das pessoas. Em 2022, o treinamento passou a contar com questões sobre sustentabilidade nos negócios.

Todos os diretores também realizam o treinamento e, assim como os demais colaboradores, recebem o certificado de conclusão e assinam a declaração de ciência sobre as políticas de compliance. O Conselho de Administração é treinado sobre o tema por meio de ações específicas e conduzidas por especialistas na área.



Compliance Day: “Minhas atitudes importam”

Com o objetivo de ampliar o engajamento dos colaboradores e fortalecer a cultura de ética e integridade em nossa Companhia, realizamos em 2022 a primeira edição do Compliance Day. O tema central do evento foi “Minhas atitudes importam”, para demonstrar como a ética, a integridade e a conformidade dependem da atuação de cada colaborador.

Aproximadamente 200 colaboradores e convidados externos compareceram ao 1º Compliance Day, em um hotel na cidade do Rio de Janeiro. Ao final do evento, uma pesquisa de satisfação foi aplicada e 98% dos respondentes disseram ter ficado altamente satisfeitos.

Para reforçar o compromisso com a diversidade e o combate à discriminação, convidamos os músicos do QuarterBlack para se apresentarem durante o evento. O quarteto é formado por jovens negros que se propõem a tocar todo tipo de música, mesclando diferentes ritmos e estilos.

200
colaboradores
(aproximadamente)
participaram do
1º Compliance Day

Avaliação de fornecedores

Em 2022, 100% dos fornecedores da Companhia foram avaliados ao menos uma vez. A área de Compliance concluiu a avaliação da base de empresas cadastradas, com 966 análises de integridade, e os novos contratos realizados no ano, que somaram 575 avaliações. Nesse último grupo, sete empresas foram bloqueadas por não atenderem aos critérios de *compliance* da Companhia.

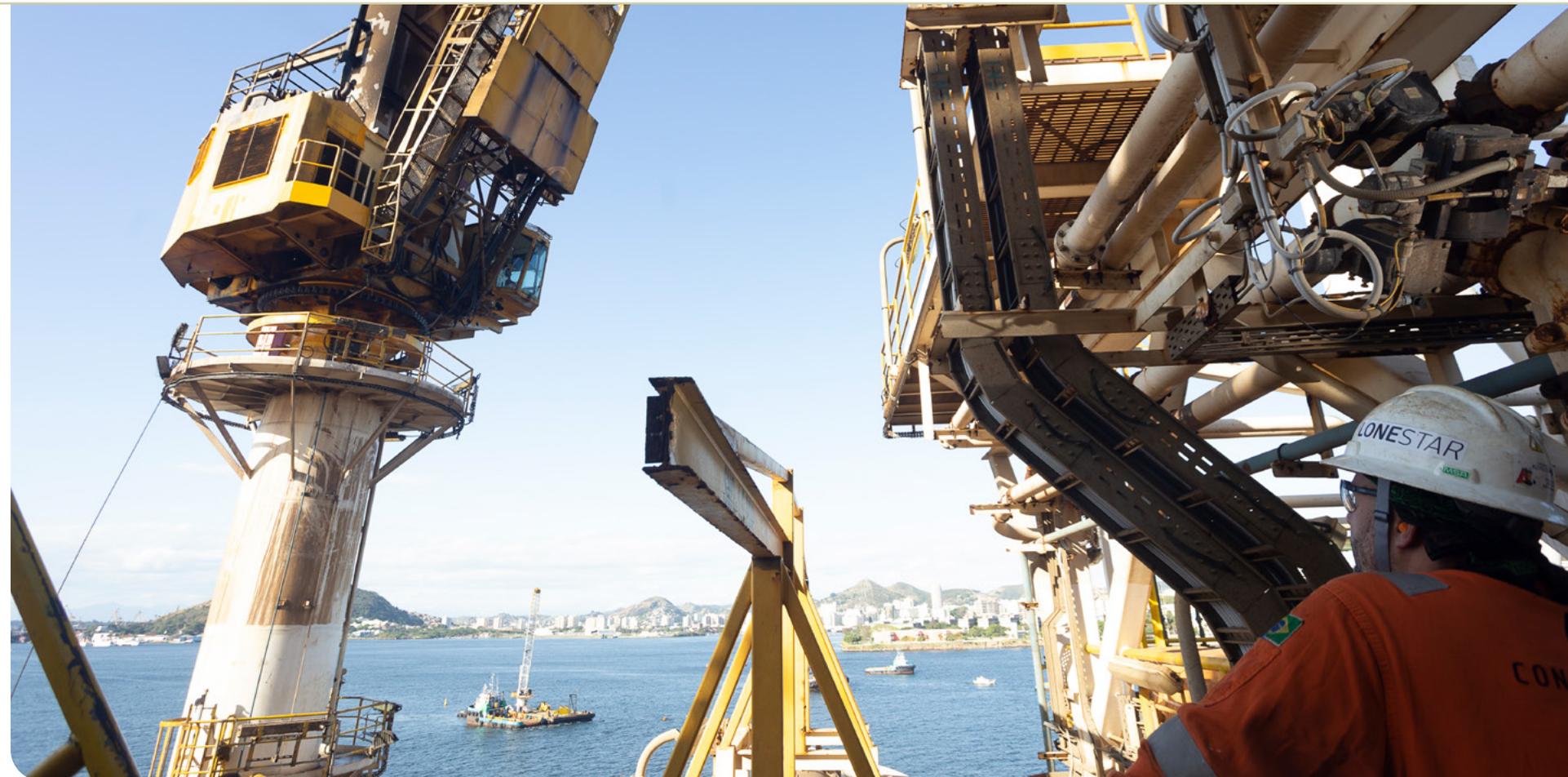
Alinhados ao nosso Plano ESG 2030, mapeamos e classificamos o universo de terceiros críticos, para os quais aplicamos procedimentos mais detalhados de avaliação de integridade. Os terceiros classificados como de médio e alto risco, que representam aproximadamente 15% da base de fornecedores, passam pelo treinamento de *compliance*. Também exigimos a conclusão do nosso curso on-line de prestadores de serviços que interagem com órgãos públicos em nome da nossa Companhia, terceiros que recebem doações ou os que não possuem um programa de *compliance* próprio.

Canal de Ética e Conduta

As ações voltadas para o treinamento dos colaboradores e o fortalecimento da cultura de ética visam prevenir a ocorrência de atitudes e comportamentos que estejam em desacordo com nossos valores e princípios. Para identificar e corrigir eventuais casos de descumprimento desses preceitos, disponibilizamos o Canal de Ética e Conduta, plataforma aberta para o recebimento de relatos, denúncias e informações sobre qualquer ato antiético ou ilícito envolvendo nossas operações.

Toda a comunicação realizada no Canal de Ética e Conduta é recepcionada por uma empresa externa e independente, que organiza as informações e garante o sigilo e a confidencialidade dos autores das comunicações (se assim desejado pelo denunciante). O comunicante pode, inclusive, realizar uma denúncia de forma anônima. Todos os casos são encaminhados para a área de Compliance, responsável pela análise inicial dos relatos realizados.

O Comitê de Conduta, instância executiva prevista nas políticas internas da Companhia, pode ser acionado para avaliar casos de maior gravidade e as consequências a



serem adotadas. Toda a parametrização do fluxo de tratamento das denúncias evita, adicionalmente, qualquer conflito de interesses real, potencial ou aparente.

Em 2022, o número de comunicações recebidas no Canal de Ética e Conduta cresceu 59%. A realização do Compliance Day, o fortalecimento da gestão ESG, as ações no âmbito do Plano

de Comunicação de Compliance e a divulgação de um procedimento unificado para gestão de consequências, além do próprio aumento da confiança dos colaboradores na ferramenta, são alguns dos fatores que influenciaram esse aumento.

Do total de relatos recepcionados, 44% foram considerados total ou parcialmente procedentes após avaliação e investigação internas.

59%

de aumento no número de relatos recebidos pelo Canal de Ética e Conduta em 2022

Agenda climática

As mudanças climáticas e seus potenciais impactos para a sociedade global são um tema estratégico para toda a indústria de óleo e gás. A transição para uma matriz energética com menor intensidade de carbono impacta a demanda por óleo e gás natural, os investimentos em exploração e produção e, conseqüentemente, os contratos para prestação de serviços de perfuração *offshore*.

Dentro desse cenário, cada vez mais as empresas do setor de *drilling* têm sido demandadas a apresentar soluções para o controle e a diminuição das emissões de gases de efeito estufa (GEE) nas atividades de perfuração. Na Constellation, assumimos o compromisso de contribuir para essa evolução e inovar para atender nossos clientes com uma atuação cada vez mais eficiente sob a perspectiva climática.

Em 2022, criamos uma gerência focada na pesquisa e desenvolvimento de alternativas tecnológicas para a execução dos serviços de construção de poços com menor consumo de combustíveis e garantindo os mesmos patamares de segurança operacional. Entre as alternativas atualmente em avaliação, destacam-se a instalação de acumuladores hidráulicos para diminuição da utilização das unidades de potência hidráulica das sondas e os estudos em hibridização e confiabilidade em operações com barramento fechado.

Em 2022, criamos uma gerência focada no desenvolvimento de alternativas tecnológicas para uma operação de baixo carbono



Em parceria com uma universidade estadual, estamos desenvolvendo uma metodologia para avaliar a eficácia das tecnologias propostas para nossas unidades operacionais

Em paralelo, estamos desenvolvendo, em parceria com uma universidade estadual, uma metodologia para monitorar e avaliar a eficácia das tecnologias propostas e suas reais contribuições no atendimento às metas corporativas de redução do consumo de combustível e de emissões de GEE.

Outra medida que adotamos foi a definição de procedimentos para a gestão de combustível que reforçam a responsabilidade das sondas em utilizar seus recursos energéticos de modo controlado, racional e eficiente, garantindo que as unidades não estejam em condição de vulnerabilidade energética e que façam o melhor uso dos recursos disponíveis.

Embora as inovações com foco na eficiência no consumo de combustíveis sejam as que agreguem os maiores benefícios, também atuamos com o objetivo de aprimorar nosso desempenho em outras frentes. Em 2023, iniciamos a operação de quatro usinas de energia solar em nossa base na cidade de Rio das Ostras (RJ), tornando a instalação autossuficiente em eletricidade com o uso de uma fonte renovável. Os recursos para viabilizar o projeto foram obtidos a partir da comercialização de sucatas recicláveis.



Gestão das emissões

O controle das nossas emissões de GEE é parte integrante do compromisso que assumimos de incorporar os desafios da agenda climática em nossa estratégia. Desde 2013, elaboramos nosso inventário anual de GEE e, em 2022, iniciamos a implantação de um software que vai aprimorar nossos controles. Além da evolução nos processos, contamos com o apoio de uma consultoria especializada para aprimorar a identificação das fontes emissoras.

Os dados e informações apresentados no inventário de emissões são acompanhados pela Diretoria e pelo Comitê de Sustentabilidade, Saúde e Segurança e Operações. A avaliação do desempenho apoia a tomada de decisão sobre investimentos estratégicos para o aumento da eficiência energética e do consumo de combustíveis.

O inventário elaborado em 2023, com referência ao ano-base de 2022, foi impactado pelo retorno pleno aos escritórios e bases operacionais após

o período de pandemia, pelo elevado nível de ocupação da frota e pelo uso mais intenso de termelétricas no país, o que elevou o fator médio de emissão do Sistema Interligado Nacional (SIN). Além disso, a revisão e a identificação de novas fontes emissoras impactaram na ampliação dos volumes emitidos, principalmente no escopo 3.

Tivemos um aumento de 2,9% nas emissões de escopo 3, que incluem o consumo de combustíveis nas sondas sob contrato e são as mais significativas (96,8% do total). O escopo 1 (3,1% do total) teve uma diminuição de 12,7%, e o escopo 2 (0,1% do total) registrou um incremento de 302% pelo efeito combinado do maior consumo de eletricidade com a elevação do fator médio de emissão do SIN.



Inventário de emissões de GEE (tCO₂e)¹

	2022	2021	2020
Escopo 1			
Emissões brutas	7.663,0	8.779,0	6.899,8
Emissões biogênicas	24,1	164,1	12,9
Escopo 2			
Abordagem de localização	163,3	40,6	50,3
Escopo 3			
Emissões brutas	238.486,0	231.835,1	179.065,2
Emissões biogênicas	483,7	90,4	177,7

1. Elaborado conforme os parâmetros do Programa Brasileiro GHG Protocol e os padrões do International Panel on Climate Change (IPCC). Abrange os gases CO₂, CH₄, N₂O e HFCs.

Consumo de energia (GJ)

	2022	2021	2020
Energia gerada pelo consumo de combustíveis¹			
Gasolina	1.264,5	377,0	708,0
Diesel	1.032,4	1.042,0	514,7
Acetileno	68,5	nd	nd
Total	26.210,8	1.419,0	1.222,6
Energia elétrica adquirida			
Eletricidade	3.308,5	2.410,0	2.818,0

1. Todos os combustíveis são não renováveis. Considera o mesmo escopo de atividades cobertas pelo escopo 1 do inventário de GEE. Os valores são apurados em volume e convertidos para GJ a partir dos fatores do Balanço Energético Nacional 2020.

Intensidade de emissões



● Emissões dos escopos 1 e 2/mil horas-homem trabalhadas (tCO₂e/mil HHT)

Para avaliar nossa pegada de carbono em termos de intensidade, monitoramos o volume de emissões de GEE dos escopos 1 e 2 dividido pelo total de horas-homem trabalhadas (HHT). Essa medida nos permite normalizar bases entre anos com diferentes níveis de ocupação da frota. Em 2022, nossa intensidade foi de 1,55 tCO₂e/mil HHT.

Além da gestão interna, contribuimos para o desenvolvimento de iniciativas que buscam reduzir a pegada de carbono do setor no Brasil. Com esse objetivo, aderimos à iniciativa do Instituto Brasileiro de Petróleo e Gás (IBP) para elaborar um inventário setorial de emissões de GEE, reunindo dados e informações de 37 empresas que atuam no Brasil. Nossa participação foi direcionada para a disponibilização dos dados de emissões de nossas operações, com o objetivo de contribuir para a consolidação e análise das emissões de GEE de toda a cadeia da indústria de óleo e gás no país.

Inovação climática

Nossa Companhia apoia financeiramente o Energy Hub, iniciativa promovida pela incentivadora de *startups* Sai do Papel. A instituição atua com o propósito de impulsionar o empreendedorismo e a inovação para o setor de energia, com foco em redução das emissões de carbono, aumento da eficiência energética e aceleração da transição energética.

Por conta dessa parceria, em 2022 participamos pela primeira vez da maior feira de inovação da América Latina – a Rio Innovation Week 2022. Marcamos presença em dois painéis de discussão: Desafios e Oportunidades no O&G e Mulheres no Setor de Energia.

Também apoiamos a realização de um Masterhack, maratona de programação para produzir uma solução inovadora e tecnológica em resposta a um desafio empresarial. Nossa proposta aos participantes foi o desenvolvimento de um algoritmo para mapeamento de *gaps* no processo logístico de pessoas da Companhia, otimizando os deslocamentos e operações, com a finalidade de reduzir as emissões de carbono. A equipe vencedora apresentou um algoritmo de otimização de rotas para levar os colaboradores até os locais de encontro para o embarque nas plataformas.



Diversidade e inclusão

O respeito a todas as pessoas, a equidade de oportunidades e a promoção da diversidade e da inclusão são pilares da nossa cultura corporativa. Para fortalecer a prática desses princípios em nossa Companhia, estruturamos nosso Programa de Diversidade, Equidade e Inclusão, que abrange uma série de iniciativas para impulsionar e fortalecer um ambiente de trabalho cada vez mais inclusivo e diverso.

O desenvolvimento do Programa é impulsionado pela Comissão Estratégica de D&I, formada pelas áreas de RH e Sustentabilidade e voltada para o fomento de avaliações e planos de ação relacionados ao tema. Além dessa Comissão, contamos com um grupo multidisciplinar, formado por pessoas de diferentes áreas da Companhia, que integram a Comissão Temática Voluntária de D&I. Ligados à Comissão Voluntária, quatro Grupos de Trabalho Temáticos desenvolvem iniciativas para grupos específicos – gênero, étnico-racial, pessoas com deficiência (PCDs) e LGBTQIA+.





No primeiro ano do Programa, direcionamos nosso foco para a conscientização e o letramento do público interno no contexto da diversidade e inclusão. Entre as ações de 2022, foram destaque os cinco módulos de capacitação em formato on-line que disponibilizamos a 100% dos colaboradores. Nessas ações, abordamos a diversidade sob o enfoque dos grupos específicos e enfatizamos a importância do respeito aos direitos humanos. Criamos, ainda, cinco selos comemorativos distribuídos para os

colaboradores em forma de brindes (*pins*) e uma biblioteca colaborativa sobre o tema de diversidade e inclusão.

Com o apoio de uma consultoria especializada, criamos as Rodas de Conversa sobre diversidade. O intuito é promover um espaço para o diálogo e a troca de experiências sobre os desafios e oportunidades para a promoção da diversidade e da inclusão. Foram quatro encontros realizados em 2022, cada um com uma participação média de 200 colaboradores.

Outra iniciativa foi a realização da segunda edição da Pesquisa de Diversidade e Inclusão, conduzida pela consultoria Great Place to Work (GPTW). Em 2022, a participação dos colaboradores na pesquisa composta por quatro pilares – recrutamento, liderança, respeito, valorização e discriminação – atingiu 37% (24 pontos percentuais a mais em relação à pesquisa anterior), e a média geral de favorabilidade passou de 73% para 84%, ultrapassando o *benchmark* de 82%. Essa evolução reflete os impactos positivos das ações afirmativas, programas de educação e sensibilização e principalmente do comprometimento da alta liderança desde o início dessa jornada.

A Comissão Voluntária de Diversidade e Inclusão

29
participantes

13
reuniões realizadas até 2022

4
Grupos de Trabalho Temáticos

- Mulheres
- Raça
- Pessoas com Deficiência
- LGBTQIA+

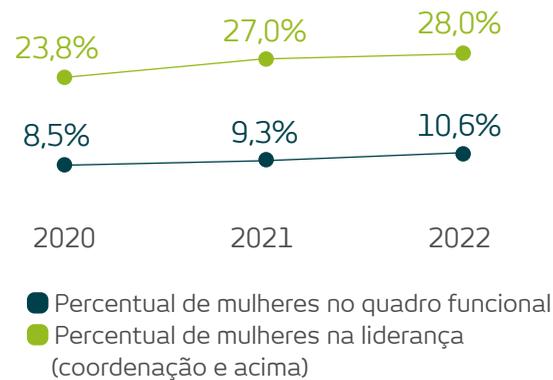
Equidade de gênero

O número de mulheres empregadas em nossa Companhia e em posições de liderança tem crescido de forma contínua nos últimos anos. Nosso Plano ESG 2030 estabelece a meta de dobrarmos o percentual de mulheres em posições *offshore*. Uma das principais ações materializadas com esse objetivo no último ano foi o Programa Capacitação (leia mais na página seguinte).

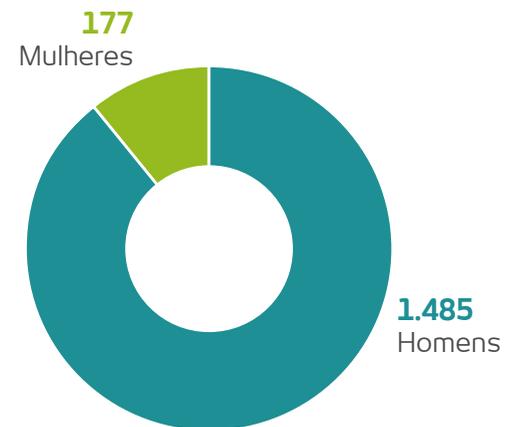
As mulheres também estão incluídas na meta de alcançar 50% de representatividade de grupos minorizados em posições de liderança nos escritórios e bases operacionais. Em 2022, atingimos um patamar de 28% de líderes mulheres.



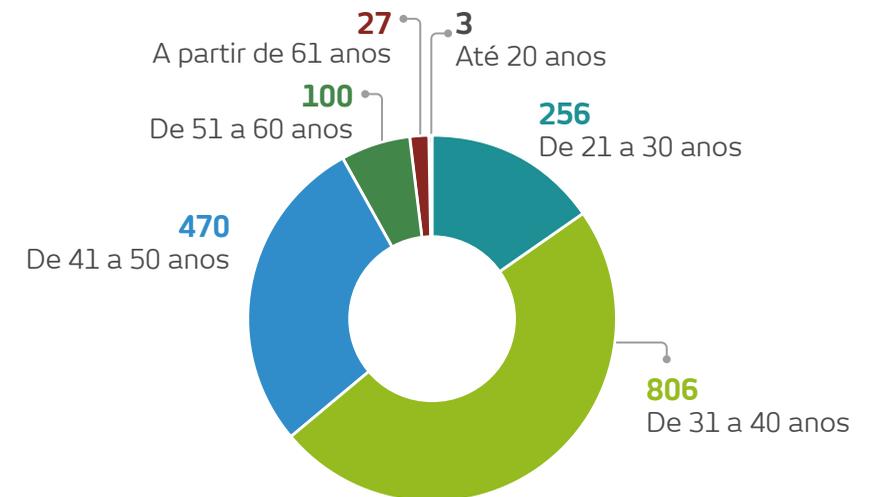
Representatividade das mulheres na companhia



Colaboradores por gênero



Colaboradores por faixa etária



Programa Capacitação

O Programa Capacitação é focado na atração e seleção de jovens profissionais que desejam atuar no nosso segmento, com foco nas áreas de perfuração, subsea, máquinas e eletroeletrônica. A iniciativa promove a qualificação de graduandos de escolas técnicas e universidades, com alto potencial de crescimento, por meio de um programa acelerado de treinamentos que pode durar de 16 a 22 meses e prevê a realização de uma média de 377 horas de treinamentos teóricos antes do primeiro embarque.

Na edição de 2022, nossa meta era de que ao menos 50% das vagas do Capacitação fossem ocupadas por mulheres. Atingimos esse percentual por meio de estratégias direcionadas para a identificação de talentos, a conscientização das lideranças e a formação de um processo seletivo de quatro meses, com foco exclusivo nas aptidões técnicas e comportamentais de cada candidato.

O Programa Capacitação recebeu mais de 4 mil inscrições. Ao final, 18 jovens novos colaboradores foram contratados para atuar nas áreas de Perfuração, Subsea e Eletroeletrônica.





Pessoas com deficiência

Em 2022, conduzimos uma ação inédita no setor de óleo e gás para promover a inclusão de pessoas com deficiência (PCDs) em funções de perfuração *offshore*. Nossa Companhia foi a primeira do país a realizar treinamentos de CBSP (Curso Básico de Segurança de Plataforma) e HUET (Treinamento de Escape de Helicóptero Submerso) para uma turma de 14 jovens aprendizes PCDs.

A iniciativa foi reconhecida como um marco em nossa indústria. O Ministério Público do Trabalho no Rio de Janeiro (MPT-RJ) produziu e divulgou um documentário sobre o curso, intitulado "Assim Vencemos". A produção contou com a parceria da Associação Brasileira das Empresas de Serviços e Petróleo (ABESPetro) e da ONG Viva Lagos.

A capacitação dos aprendizes faz parte do compromisso que a Constellation e outras empresas do setor de óleo e gás assumiram no Termo de Cooperação, Educação e Desenvolvimento celebrado entre o MPT-RJ e a ABESPetro. O acordo, firmado em 2019 e válido até 2023, estabelece diversas ações que as companhias e a ABESPetro devem executar para capacitar pessoas com deficiências físicas, conscientizar seus colaboradores sobre o tema e fomentar a contratação de PCDs

pelas empresas participantes dentro dos critérios estabelecidos nesse acordo.

Além do custeio dos cursos CBSP e HUET, nossa Companhia tem atendido às demais cláusulas do Termo. Entre elas estão o aumento gradativo do número de pessoas com deficiência contratadas (encerramos 2022 com 13 pessoas no quadro funcional), a oferta de bolsas anuais para qualificação de PCDs em curso ofertado pela ABESPetro e a promoção de palestras anuais para os colaboradores com o tema da inclusão no ambiente corporativo.

[assim vencemos]

Saiba



Clique aqui para assistir ao documentário "Assim Vencemos", sobre inclusão de PCDs na indústria de óleo e gás

Relação com as comunidades

Com a construção do nosso Plano ESG 2030, ampliamos nossa visão estratégica e os sistemas de gestão para fortalecer a geração de impactos positivos para as comunidades locais. A definição de uma estratégia de atuação voltada para a realização de investimentos sociais que beneficiem populações próximas à nossa base operacional e ao escritório central está em andamento, sob a responsabilidade da Gerência de Sustentabilidade.

Nosso objetivo é mapear oportunidades para a criação de programas estruturados que impulsionem a educação, a qualificação técnica, a empregabilidade e a sustentabilidade. De forma sinérgica,

Ao longo do ano, promovemos ações de voluntariado e campanhas de doação e definimos como meta do Plano ESG 2030 o desenvolvimento de projetos estruturantes de responsabilidade social

buscaremos trabalhar ações sociais e de voluntariado por meio do engajamento dos nossos colaboradores.

O olhar atento para as comunidades permitiu a realização de ações pontuais em prol da sociedade. No início de 2022, doamos 564 cestas básicas e 112 colchões para famílias atingidas pelas chuvas catastróficas no município de Petrópolis (RJ).

Em comemoração ao Dia Internacional das Mulheres, engajamos nossos colaboradores em uma dinâmica de amigo oculto, em que os presentes beneficiaram a Mulheres do Sul Global. A entidade promove a inclusão de mulheres

refugiadas ou em situação de vulnerabilidade social no mercado de trabalho por meio da qualificação em costura de ateliê, disponibilização de maquinário e conexão da rede de costureiras microempreendedoras com marcas e espaços para comercialização de peças têxteis.

Também estivemos engajados na campanha do combate ao câncer de mama Outubro Rosa. Convidamos nossos colaboradores a, de forma voluntária, doarem cabelos, perucas, lenços, cremes hidratantes e protetores solares em benefício de mulheres

que estão em tratamento. Estabelecemos pontos de coleta na base de Rio das Ostras (RJ), no escritório do Rio de Janeiro e demais unidades operacionais. Todas as doações foram destinadas à ONG Grupo Renascer do Sol.

Além disso, realizamos uma Roda de Conversa na qual o Departamento Médico reforçou a importância da prevenção ao câncer de mama. A partir desse mote, o evento propôs reflexões sobre os desafios da mulher no mercado de trabalho.





Anexos



ATPV 11 Cal/cm²
Risco 2 CA: 31.022

RE WATER DELUGE
EQUIP LANCE 100

Complemento aos conteúdos GRI

GRI 2-7 | Empregados

O total de colaboradores da Constellation permaneceu estável no último ano (1% de crescimento em relação a 2021). A maioria dos profissionais atua na Região Sudeste (94,7% do total em 2022) e com contratos de prazo indeterminado (99,9%). Ao longo do ano, podem ocorrer flutuações

no número de colaboradores em razão do encerramento ou início de contratos. Em 2022, isso ocorreu para um contrato *onshore* que foi concluído, resultando em uma redução significativa do número de pessoas na Região Norte e daquelas sob contrato de prazo determinado.

Quadro funcional por gênero, região e tipo de contrato¹

		2022			2021			2020		
		Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Norte	Prazo indeterminado	21	2	23	nd	nd	22	nd	nd	17
	Prazo determinado	1	0	1	nd	nd	49	0	0	0
	Total	22	2	24	0	0	71	0	0	17
Centro-Oeste	Prazo indeterminado	2	0	2	nd	nd	2	nd	nd	2
	Prazo determinado	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total	2	0	2	0	0	2	0	0	2
Sudeste	Prazo indeterminado	1.416	158	1.574	nd	nd	1.508	nd	nd	1.483
	Prazo determinado	0	1	1	0	0	0	0	0	0
	Total	1.416	159	1.575	0	0	1.508	0	0	1.483
Exterior	Prazo indeterminado	45	16	61	nd	nd	48	nd	nd	51
	Prazo determinado	0	0	0	nd	nd	18	nd	nd	17
	Total	45	16	61	0	0	66	0	0	68
Total	Prazo indeterminado	1.484	176	1.660	1.436	144	1.580	1.425	128	1.553
	Prazo determinado	1	1	2	58	9	67	12	5	17
	Total	1.485	177	1.662	1.494	153	1.647	1.437	133	1.570

1. Os dados foram apurados pelo sistema RM Labore/Sociograma da companhia, considerando os colaboradores ativos na data-base de 31/12 de cada ano. Todos os colaboradores atuam com jornada integral de trabalho.

GRI 2-8 | Trabalhadores que não são empregados

Trabalhadores que não são colaboradores¹

	2022			2021			2020		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Estagiários	13	26	39	16	13	29	14	13	27
Terceiros ²	23	19	42	33	19	52	48	20	68
Aprendizes	25	15	40	25	19	44	13	11	24
Catering das sondas offshore ³	nd	nd	152	nd	nd	152	nd	nd	152

1. Dados apurados considerando a data-base de 31/12 de cada ano.

2. Alocados em atividades de apoio nos edifícios administrativos (limpeza, recepção, jardinagem e manutenção).

3. Profissionais sob contrato de terceirização para alimentação das equipes nas sondas; não há divisão por gênero, uma vez que essas pessoas podem ser substituídas conforme disponibilidade e cláusulas contratuais.

GRI 2-16 | Comunicação de preocupações cruciais

Preocupações relacionadas a violação de conduta ou das políticas corporativas são gerenciadas pela área de Compliance, com reporte ao Comitê Executivo de Conduta. Tanto a área de Compliance quanto o Comitê podem recomendar medidas ao Conselho de Administração com base nesse gerenciamento. Além disso, a área de Compliance mantém uma pauta fixa em todas as reuniões ordinárias do Conselho de Administração para discussão de temas pertinentes ao seu escopo. Não houve nenhuma preocupação de natureza crítica submetida ao Conselho de Administração no período.

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

Conforme previsto no Estatuto Social da Constellation e nos Regimentos Internos de governança, a avaliação de desempenho do Conselho de Administração e de seus Comitês de Assessoramento deve ser realizada anualmente. O primeiro ciclo de autoavaliação ocorreu em 2023, após a conclusão do primeiro ano de mandato dos conselheiros.

GRI 2-19 | Políticas de remuneração

A remuneração dos membros do Conselho de Administração é definida pela Assembleia Geral, assim como a dos presidentes dos Comitês de Assessoramento. Os membros externos dos Comitês têm sua remuneração aprovada pelo Conselho de Administração

após avaliação e recomendação do Comitê de Nomeação e Remuneração.

Já os integrantes da Diretoria Executiva recebem remuneração fixa e variável, além de um pacote de benefícios. A remuneração variável é composta por bônus de curto prazo, baseado em valores de mercado, de acordo com a complexidade da posição e atrelado a metas corporativas e avaliação de desempenho individual.

GRI 2-20 | Processo para determinação da remuneração

Empresas de consultoria envolvidas no processo para determinação da remuneração firmam um termo de confidencialidade de informações que tem como objetivo preservar o caráter sigiloso das informações compartilhadas, prevenir possíveis conflitos e assegurar a independência da companhia prestadora de serviços.

GRI 2-25 | Processos para reparar impactos negativos

Queixas, reclamações e demandas de reparação por parte de nossos *stakeholders* podem ser encaminhadas por diferentes canais da Constellation. Disponível em nosso site institucional, o canal Fale Conosco recebe qualquer tipo de manifestação (não apenas queixas), que é direcionada para a área relacionada para tratativa. Internamente, contamos com um módulo de sugestões e críticas relacionadas ao Sistema de Gestão Integrado, que são gerenciadas pela área de Qualidade, Segurança, Meio Ambiente e Saúde (QSMS). Todos os registros são monitorados via sistema, permitindo a consulta de status pelos manifestantes. Queixas e demandas recebidas de canais externos, como instâncias judiciais, regulatórias e da sociedade civil, são acompanhadas pela área Jurídica, em conjunto com a Diretoria.

GRI 2-27 | Conformidade com leis e regulamentos

Em 2022, contávamos com quatro processos judiciais relacionados a não conformidade com leis e regulamentos significativos (acima de R\$ 1 milhão). Todos estavam relacionados a aspectos tributários ou fiscais e aguardavam análise do órgão competente sobre a defesa apresentada pela Constellation. Não houve pagamento de multas significativas no período.

GRI 2-28 | Participação em associações

A participação em entidades e associações setoriais facilita a troca de experiências e os contatos com potenciais clientes, pares de mercado e fornecedores. Essa interação é fundamental para acompanharmos de forma dinâmica as expectativas e tendências de nossa indústria. Somos associados à Associação Brasileira das Empresas de Serviços de Petróleo (ABESPetro), sendo que nosso CEO ocupa a diretoria da entidade para o biênio 22-23. Também integramos o Instituto Brasileiro de Petróleo e Gás (IBP), participando ativamente dos comitês técnicos para discussão de temas e desafios comuns ao setor. Além disso, somos associados à International Association of Drilling Contractors (IADC) e ao Sindicato dos Trabalhadores Offshore do Brasil.

GRI 2-30 | Acordos de negociação coletiva

Todos os colaboradores no Brasil estão cobertos por acordos coletivos de trabalho. Em 2022, esse grupo representou 95,8% do quadro funcional. Os profissionais alocados no exterior têm seus contratos de trabalho regidos pelas legislações aplicáveis em cada país.

GRI 205-1 | Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção

Desde 2020, a avaliação de riscos de corrupção e demais riscos de ética e integridade está incorporada à Matriz de Riscos Corporativos, que abrange 100% das operações e das unidades no Brasil e no exterior. Assim, a avaliação mais recente sobre riscos de corrupção foi finalizada em março de 2022, com a identificação de oportunidades de melhoria para integração e unificação de controles sistêmicos corporativos. Por isso, iniciamos um processo de revisão da estrutura GRC (Governança, Riscos e Compliance), com apoio de consultoria independente, para formatar uma solução com maior integração da análise estruturada e unificada de riscos, de forma a identificar, medir e responder aos riscos se utilizando-se do mesmo conceito e metodologia.

GRI 205-3 | Casos confirmados de corrupção e ações tomadas

Não registramos nenhum caso de corrupção no período.

GRI 406-1 | Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas

Duas denúncias recebidas pelo Canal de Ética e Conduta, após avaliação interna, demandaram ações para coibir comportamentos inadequados em relação ao respeito à diversidade racial e de orientação sexual.

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

Treinamento de membros da governança nas políticas e práticas anticorrupção

	2022	2021	2020
Número total de membros da governança	16	11	12
Número de membros da governança treinados	16	11	5
Percentual de membros da governança treinados	100,0%	100,0%	41,7%

Número de colaboradores treinados nas políticas e práticas anticorrupção¹

	2022	2021	2020
Por região			
Norte	35	68	20
Centro-Oeste	2	2	0
Sudeste	1.617	1.488	1.630
Exterior	65	65	30
Total	1.719	1.623	1.680
Por área de atuação			
<i>Onshore</i>	21	63	20
<i>Offshore</i>	1.223	1.154	1.344
SD&A (bases + sede)	410	341	286
Exterior	65	65	30
Total	1.719	1.623	1.680
Por nível funcional			
Diretoria	7	5	5
Gerência	48	37	41
Coordenação	56	45	55
Supervisão operacional	244	171	77
<i>Staff</i> administrativo	300	258	407
<i>Staff</i> operacional	1.066	1.107	1.095
Total	1.719	1.623	1.680

1. O percentual de colaboradores treinados é de 100%. O número de treinados supera o headcount no encerramento do período, pois considera aqueles treinados ao longo do ano e que se desligaram da Companhia antes de 31/12.

GRI 401-1 | Novas contratações e rotatividade de empregados

Em 2022, tivemos um aumento na taxa de rotatividade por causa da conclusão de um projeto *onshore*, que levou ao desligamento dos colaboradores vinculados a esse contrato. Também tivemos um aumento significativo nas contratações até 20 anos de idade, por causa do programa de Capacitação Trainee.

Contratações e desligamentos

	2022		2021		2020	
	Número de contratações	Número de desligamentos	Número de contratações	Número de desligamentos	Número de contratações	Número de desligamentos
Por gênero						
Homens	306	324	291	227	342	165
Mulheres	56	33	39	18	25	11
Por faixa etária						
Até 20 anos	4	0	2	0	1	0
De 21 a 30 anos	134	46	79	29	95	24
De 31 a 40 anos	155	190	163	138	197	86
De 41 a 50 anos	59	94	68	61	62	44
De 51 a 60 anos	7	17	15	13	12	18
A partir de 61 anos	3	10	3	4	0	4
Por região						
Norte	6	55	nd	nd	nd	nd
Centro-Oeste	0	0	nd	nd	nd	nd
Sudeste	342	283	nd	nd	nd	nd
Exterior	14	19	nd	nd	nd	nd
Total	362	357	330	245	367	176

Taxas de contratação e rotatividade

	2022		2021		2020	
	Taxa de contratação ¹	Taxa de rotatividade ²	Taxa de contratação ¹	Taxa de rotatividade ²	Taxa de contratação ¹	Taxa de rotatividade ²
Por gênero						
Homens	20,6%	21,2%	19,5%	17,3%	23,8%	17,6%
Mulheres	31,6%	25,1%	25,5%	18,6%	18,8%	13,5%
Por faixa etária						
Até 20 anos	133,3%	66,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
De 21 a 30 anos	52,3%	35,2%	36,4%	24,9%	42,4%	26,6%
De 31 a 40 anos	19,2%	21,4%	19,0%	17,5%	23,1%	16,6%
De 41 a 50 anos	12,6%	16,3%	15,5%	14,7%	16,2%	13,8%
De 51 a 60 anos	7,0%	12,0%	14,2%	13,2%	13,2%	16,5%
A partir de 61 anos	11,1%	24,1%	11,1%	13,0%	0,0%	9,5%
Por região						
Norte	25,0%	127,1%	nd	nd	nd	nd
Centro-Oeste	0,0%	0,0%	nd	nd	nd	nd
Sudeste	21,7%	19,8%	nd	nd	nd	nd
Exterior	23,0%	27,0%	nd	nd	nd	nd
Total	21,8%	21,6%	20,0%	17,5%	23,4%	17,3%

1. Taxa de contratação: calculada como o número de contratações no período dividido pelo headcount em 31/12.

2. Taxa de rotatividade: calculada como a média de contratações e desligamentos (contratações + desligamentos dividido por 2) dividida pelo headcount em 31/12.

GRI 403-9 | Acidentes de trabalho

Em 2022, registramos aumento das taxas de frequência e de gravidade de acidentes, apuradas conforme a NBR 14280. Após a avaliação dos eventos, identificamos que o desempenho foi impactado por efeitos não recorrentes em nossas operações. A renovação de seis contratos implicou aumento de 7% nas horas trabalhadas, contratação de novos colaboradores e terceiros e crescimento das atividades de docagem, que envolvem atividades e serviços de maior complexidade e risco, como mergulhos e montagem de andaimes.

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

Em 2022, promovemos mais de 156 mil horas de treinamento para nossos colaboradores. A média de horas de capacitação por profissional permaneceu estável em relação ao ano anterior (redução de 1% na comparação anual). Nossas equipes passam por um conjunto de formações técnicas e obrigatórias, necessárias para a atuação nas sondas e que respondem pela maioria das horas de treinamento promovidas.

Indicadores de segurança do trabalho

	2022			2021			2020
	Colaboradores	Terceiros	Consolidado	Colaboradores	Terceiros	Consolidado	Consolidado
Total de horas-homem trabalhadas (HHT)	3.561.986	1.489.613	5.051.599	3.322.124	1.408.553	4.730.677	4.625.162
Número de acidentes registráveis	25	16	41	18	19	37	32
Número de acidentes com consequência grave (exceto óbito)	0	0	0	0	0	0	2
Número de acidentes fatais	0	0	0	0	0	0	0
Número de dias perdidos ou debitados	119	427	546	170	220	390	983
Taxa de frequência de acidentes registráveis	7,02	10,74	8,12	5,42	13,49	7,82	6,92
Taxa de frequência de acidentes com consequência grave	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,43
Taxa de acidentes com óbito	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Taxa de gravidade de acidentes	33,41	286,65	108,08	51,17	156,19	82,44	212,53

Treinamento dos colaboradores em 2022

	Total de horas de treinamento	Média por colaborador ¹
Por gênero		
Homens	146.684	98,8
Mulheres	9.480	53,6
Por nível funcional		
Diretoria	154	22,0
Gerência	2.245	46,8
Coordenação	1.440	27,7
Supervisão operacional	17.730	74,8
Staff administrativo	8.220	30,6
Staff operacional	126.375	120,5
Total	156.164	94,0

1. Calculada como o total de horas de treinamento promovidas no ano dividido pelo headcount em 31/12.

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

Quadro funcional por gênero e nível funcional

	2022			2021			2020		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Diretoria	6	1	7	4	1	5	4	1	5
Gerência	39	9	48	31	7	38	29	7	36
Coordenação	32	20	52	30	16	46	31	12	43
Supervisão operacional	234	3	237	220	3	223	205	3	208
Staff administrativo	158	111	269	133	111	244	126	98	224
Staff operacional	1.016	33	1.049	1.076	15	1.091	1.042	12	1.054
Total	1.485	177	1.662	1.494	153	1.647	1.437	133	1.570

Composição dos órgãos de governança¹

	2022	2021	2020
Por gênero			
Homens	13	10	11
Mulheres	3	1	1
Por faixa etária			
Até 20 anos de idade	0	0	0
De 21 a 30 anos	0	0	0
De 31 a 40 anos	2	3	3
De 41 a 50 anos	8	2	0
De 51 a 60 anos	1	0	3
A partir de 61 anos de idade	5	6	6
Total	16	11	12

1. Abrange o Conselho de Administração, os Comitês de Assessoramento e a Diretoria.

Quadro funcional por faixa etária e nível funcional

	2022						2021						2020					
	Até 20 anos de idade	De 21 a 30 anos	De 31 a 40 anos	De 41 a 50 anos	De 51 a 60 anos	A partir de 61 anos de idade	Até 20 anos de idade	De 21 a 30 anos	De 31 a 40 anos	De 41 a 50 anos	De 51 a 60 anos	A partir de 61 anos de idade	Até 20 anos de idade	De 21 a 30 anos	De 31 a 40 anos	De 41 a 50 anos	De 51 a 60 anos	A partir de 61 anos de idade
Diretoria	0	0	2	3	0	2	0	0	1	2	0	2	0	0	1	2	0	2
Gerência	0	0	10	20	12	6	0	0	8	20	5	5	0	0	6	18	7	5
Coordenação	0	0	23	21	5	3	0	2	15	18	8	3	0	0	17	16	8	2
Supervisão operacional	0	2	106	92	32	5	0	7	90	82	36	8	0	5	91	78	30	4
Staff administrativo	0	68	123	68	7	3	0	60	111	61	9	3	0	51	110	53	7	3
Staff operacional	3	186	542	266	44	8	0	148	633	256	48	6	0	168	626	216	39	5
Total	3	256	806	470	100	27	0	217	858	439	106	27	0	224	851	383	91	21

Sumário de conteúdo da GRI

Declaração de uso | A Constellation relatou em conformidade com as Normas GRI para o período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2022.

GRI 1 usada | GRI 1: Fundamentos 2021

Norma(s) Setorial(ais) da GRI aplicável(eis) | Não se aplica

Norma GRI ou outra fonte	Conteúdo	Página	Omissão			Pacto Global	ODS
			Requisito(s) omitido(s)	Motivo	Explicação		
Conteúdos gerais							
GRI 2 Conteúdos gerais 2021	2-1 Detalhes da organização	4, 12, 13 e 15	-	-	-	-	-
	2-2 Entidades incluídas no relato de sustentabilidade da organização	4	-	-	-	-	-
	2-3 Período de relato, frequência e ponto de contato	4	-	-	-	-	-
	2-4 Reformulações de informações	50	-	-	-	-	-
	2-5 Verificação externa	Não houve.	-	-	-	-	-
	2-6 Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios	11	-	-	-	-	-
	2-7 Empregados	17 e 59	-	-	-	6	8 e 10
	2-8 Trabalhadores que não são empregados	60	-	-	-	6	8 e 10
	2-9 Estrutura de governança e sua composição	15	-	-	-	-	-
	2-10 Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança	15	-	-	-	-	5 e 16
	2-11 Presidente do mais alto órgão de governança	15	-	-	-	-	16
	2-12 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos	15	-	-	-	-	16
	2-13 Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	15	-	-	-	-	-
	2-14 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	4	-	-	-	-	-
	2-15 Conflitos de interesse	15	-	-	-	-	16
	2-16 Comunicação de preocupações cruciais	60	-	-	-	-	-

Norma GRI ou outra fonte	Conteúdo	Página	Omissão			Pacto Global	ODS
			Requisito(s) omitido(s)	Motivo	Explicação		
Conteúdos gerais							
GRI 2 Conteúdos gerais 2021	2-17 Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	16	-	-	-	-	-
	2-18 Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	60	-	-	-	-	-
	2-19 Políticas de remuneração	60	Alínea a-iv	Restrições de confidencialidade	A Companhia não divulga publicamente essas informações, por exporem a remuneração de seus executivos.	-	-
	2-20 Processo para determinação da remuneração	16 e 60	-	-	-	-	-
	2-21 Proporção da remuneração total anual	-	Conteúdo omitido	Restrições de confidencialidade	A Companhia não divulga publicamente essas informações, por exporem a remuneração de seus colaboradores.	-	-
	2-22 Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável	6 e 7	-	-	-	-	-
	2-23 Compromissos de política	23, 25, 42 e 43	-	-	-	-	-
	2-24 Incorporação de compromissos de política	23, 25, 42 e 43	-	-	-	-	-
	2-25 Processos para reparar impactos negativos	60	-	-	-	-	-
	2-26 Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações	46	-	-	-	10	16
	2-27 Conformidade com leis e regulamentos	60	-	-	-	-	16
	2-28 Participação em associações	61	-	-	-	-	16
	2-29 Abordagem para engajamento de <i>stakeholders</i>	36, 37 e 53	-	-	-	-	-
	2-30 Acordos de negociação coletiva	61	-	-	-	3	8

Norma GRI ou outra fonte	Conteúdo	Página	Omissão		Pacto Global	ODS
			Requisito(s) omitido(s)	Motivo		
Temas materiais						
GRI 3 Temas materiais 2021	3-1 Processo de definição de temas materiais	4	-	-	-	-
	3-2 Lista de temas materiais	4	-	-	-	-
Tema material Emissões de GEE						
GRI 3 Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	23, 24, 25, 26, 47, 48, 49, 50 e 51	-	-	-	-
GRI 201 Desempenho econômico 2016	201-2 Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades decorrentes de mudanças climáticas	47 e 48	-	-	7	13
GRI 302 Energia 2016	302-1 Consumo de energia dentro da organização	50	-	-	7 e 8	7, 8, 12 e 13
GRI 305 Emissões 2016	305-1 Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)	49 e 50	-	-	7 e 8	3, 12, 13, 14 e 15
	305-2 Emissões indiretas (Escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia	49 e 50	-	-	7 e 8	3, 12, 13, 14 e 15
	305-3 Outras emissões indiretas (Escopo 3) de gases de efeito estufa (GEE)	49 e 50	-	-	7 e 8	3, 12, 13, 14 e 15
	305-4 Intensidade de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	50	-	-	8	13, 14 e 15
Tema material Segurança é nosso valor						
GRI 3 Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	23, 24, 25, 26, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40 e 41	-	-	-	-
GRI 403 Saúde e segurança do trabalho 2018	403-1 Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	33	-	-	-	8
	403-2 Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes	34, 35, 36, 37 e 39	-	-	-	8
	403-3 Serviços de saúde do trabalho	40 e 41	-	-	-	8
	403-4 Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho	36 e 37	-	-	-	8 e 16
	403-5 Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho	36, 37 e 38	-	-	-	8
	403-6 Promoção da saúde do trabalhador	40 e 41	-	-	-	3
	403-7 Prevenção e mitigação de impactos na saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios	33	-	-	-	8
	403-8 Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	33	-	-	-	8
	403-9 Acidentes de trabalho	34 e 63	-	-	-	3, 8 e 16

Norma GRI ou outra fonte	Conteúdo	Página	Omissão		Pacto Global	ODS
			Requisito(s) omitido(s)	Motivo		
Tema material Gerenciamento de riscos para incidentes graves						
GRI 3 Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	23, 24, 25, 26, 35, 38 e 39	-	-	-	-
Tema material Conduta ética e conformidade						
GRI 3 Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	23, 24, 25, 26, 42, 43, 44, 45 e 46	-	-	-	-
GRI 205 Combate à corrupção 2016	205-1 Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção	45 e 61	-	-	10	16
	205-2 Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	43 e 61	-	-	10	16
	205-3 Casos confirmados de corrupção e ações tomadas	61	-	-	10	16
Tema material Desenvolvimento das pessoas, diversidade e inclusão						
GRI 3 Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	17, 18, 19, 20, 21, 23, 24, 25, 26, 52, 53, 54, 55 e 56	-	-	-	-
GRI 401 Emprego 2016	401-1 Novas contratações e rotatividade de empregados	62	-	-	6	5, 8 e 10
GRI 404 Capacitação e educação 2016	404-1 Média de horas de capacitação por ano, por empregado	19 e 63	-	-	6	4, 5, 8 e 10
	404-3 Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira	20	-	-	6	5, 8 e 10
GRI 405 Diversidade e igualdade de oportunidades 2016	405-1 Diversidade em órgãos de governança e empregados	54 e 64	-	-	6	5 e 8
GRI 406 Não discriminação 2016	406-1 Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	61	-	-	6	5 e 8
Tema material Resiliência do modelo de negócio						
GRI 3 Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	11, 13, 14, 23, 24, 25 e 26	-	-	-	-

Créditos

Coordenação

Gerência de Sustentabilidade Constellation

Conteúdo, consultoria e design

usina82

Fotografia

Banco de imagens Constellation



CONSTELLATION