

Relatório de sustentabilidade 2023



Constellation.

Sumário

3 Diretrizes do Relatório

- 5 Destaques de 2023
- 6 Mensagem do Conselho de Administração
- 7 Mensagem do CEO

9 A Constellation

- 14 Estratégia

18 Matriz de materialidade

20 Compromissos ESG

23 Meio ambiente

- 24 Mudanças climáticas
- 28 Gestão ambiental

34 Social

- 36 Segurança
- 44 Gestão dos talentos
- 49 Diversidade e inclusão
- 53 Comunidades locais

54 Governança

- 55 Estrutura de governança
- 57 Riscos e *compliance*
- 61 Fornecedores

63 Anexos

- 64 Complemento aos conteúdos GRI
- 71 Sumário de conteúdo da GRI



Diretrizes do Relatório

Esta é a terceira edição do Relatório de Sustentabilidade que nós, da Constellation, divulgamos aos clientes, acionistas, autoridades públicas, parceiros, colaboradores e todos os outros públicos interessados. Nosso objetivo é comunicar as evoluções na governança e os principais resultados alcançados na condução do negócio de forma conectada à promoção do desenvolvimento sustentável.

Brava Star

Com periodicidade anual e alinhado às melhores práticas de relato da gestão de sustentabilidade, este Relatório apresenta informações de gestão e desempenho referentes ao período entre 1º de janeiro e 31 de dezembro de 2023. Os dados consolidados abrangem todas as unidades operacionais – sondas de perfuração, bases de apoio e escritórios administrativos, no Brasil e no exterior. Esse escopo é o mesmo utilizado para a elaboração das demonstrações financeiras.

O conteúdo, preparado e consolidado pelas nossas áreas gerenciais, está de acordo com as Normas GRI, estabelecidas pela Global Reporting Initiative e reconhecidas internacionalmente como um dos principais padrões para relatar a governança sobre os impactos e oportunidades econômicos, sociais e ambientais associados às cadeias produtivas. Também adotamos a Norma GRI 11: Setor de Petróleo e Gás 2021, específica para as companhias da nossa indústria. Nenhum dado divulgado em relatórios anteriores foi rerepresentado nesta edição.

Para estruturar o Relatório, realizamos em 2023 uma revisão da matriz de materialidade, ferramenta que identifica, a partir de estudos e consulta aos públicos, os temas mais relevantes para a gestão de sustentabilidade. Nesse trabalho, iniciamos o processo de alinhamento aos requisitos do ESRS (European Sustainability Reporting Standards) ao identificar os temas com dupla materialidade – financeira e de impacto. Para saber mais sobre esse processo, consulte a página 18.

Antes da publicação, o Relatório foi submetido para revisão e aprovação do Conselho de Administração, com apoio do Comitê de Sustentabilidade, Saúde e Segurança e Operações.

Os leitores do Relatório têm à disposição o e-mail gtsustentabilidade@theconstellation.com para se comunicar com a nossa Companhia. A caixa postal está aberta para o recebimento de comentários, dúvidas e sugestões de todos os interessados.

Desejamos a todos uma boa leitura!



Destaques de 2023



OPERACIONAL E FINANCEIRO

100%

das sondas *offshore* em operação

35,9%

de aumento na receita líquida

94%

de *uptime* operacional

Laguna Star conquista o **1º lugar** como a plataforma de perfuração mais rápida do cliente



SEGURANÇA E MEIO AMBIENTE

ZERO

vazamento significativo

29,5%

de redução na taxa de frequência de acidentes (TRIR)

59%

de redução nas emissões de gases de efeito estufa (Escopo 1)

Implementação da **Jornada de Fatores Humanos**



PESSOAS E INOVAÇÃO

Conquista do selo **Great Place to Work**

49%

das posições de liderança *onshore* ocupadas por grupos sub-representados

Assinatura do **Projeto DTV**, parceria de P&D com foco na redução de emissões nas sondas

Criação da **Superintendência de GRC**, integrando as áreas de riscos, *compliance*, controles internos, auditoria interna e privacidade e proteção de dados

Mensagem do Conselho de Administração

Para a Constellation, 2023 marcou o ano de foco no fortalecimento das bases do nosso modelo de negócios sustentável e com visão de futuro. Fizemos isso reafirmando o nosso compromisso com a segurança e colocando ênfase na promoção de todos os aspectos de uma cultura inovadora e orientada para o desempenho.

A nossa estratégia de sustentabilidade é concebida em torno de uma ideia pragmática de impulsionar a competitividade global da Companhia no mercado global de plataformas *offshore*, a fim de manter a nossa posição de liderança e o estatuto de parceiro preferencial. Ao fornecer soluções financeira e tecnologicamente viáveis para melhorar a eficiência energética, a Constellation busca atender às demandas de seus clientes que operam nos campos *offshore* do Brasil e criar impacto positivo em todo o ciclo de vida dos ativos.

Em 2023, continuámos o nosso percurso de definir e trabalhar em metas realistas de redução das emissões de gases de efeito estufa. Ao trabalhar com os nossos principais parceiros para pilotar uma série de projetos inovadores, como

o EcoBooster, a Constellation está no caminho certo para reduzir as suas emissões de escopo 3 em 20% até 2030. Essas alianças baseadas na confiança deverão posicionar a Constellation para a conceção e execução de projetos relacionados às mudanças climáticas ainda mais ambiciosos nos próximos 5 anos.

Além de avaliar e enfrentar os riscos das alterações climáticas, a Constellation fez progressos significativos em outras áreas críticas de ESG. Confrontada com uma escassez crítica de mão-de-obra nos nossos mercados, a Constellation foi pioneira em vários programas de capacitação do setor para recrutar e formar grupos anteriormente sub-representados. Nossa filosofia aqui é de que o que é bom para as comunidades é bom para a indústria de serviços *offshore* e para a Constellation.

A cultura de segurança está no centro do nosso DNA. Em 2023, lideramos uma campanha focada na conscientização do 'Fator Humano', adaptando sistemas e mecanismos que protegem os indivíduos e previnem incidentes ambientais. Estamos orgulhosos de ter



Maria Gordon

Presidente do Conselho de Administração da Constellation

alcançado uma redução notável no número de incidentes em todos os níveis e mantido taxa zero de fatalidade.

O Conselho de Administração supervisionou e apoiou ativamente esse progresso por meio do trabalho do Comité de Sustentabilidade, Saúde e Segurança e Operações do Conselho. Com uma abordagem colaborativa e multidisciplinar para a gestão da sustentabilidade, criámos uma constelação de projetos complementares que contribuem para um progresso significativo na nossa jornada em direção aos nossos objetivos de longo prazo.

Estamos confiantes de que, com essa agenda de sustentabilidade e com uma frota completa contratada para 2024, a Constellation está preparada para um crescimento sustentável, criando valor para acionistas, clientes, colaboradores e todos os demais *stakeholders*.

Obrigado a todos pelo apoio contínuo!

Sinceramente,

Maria Gordon

Mensagem do CEO

Nós, da Constellation, consolidamos em 2023 mudanças profundas e significativas na forma como trabalhamos e atendemos nossos clientes. Somos uma Companhia preparada para navegar de forma inovadora e responsável em um mercado de grande competitividade, com geração de valor para os nossos acionistas e visão de longo prazo para contribuir com uma matriz energética segura.

Somos pioneiros em estruturar uma jornada e princípios de fatores humanos para fortalecer a cultura de segurança e prevenir acidentes em nossas operações

No último ano, mais uma vez 100% das nossas sondas de perfuração *offshore* estiveram alocadas em contratos com clientes que operam campos de petróleo e gás natural. A utilização dos ativos aumentou 22,4% em relação a 2022 e alcançou um *uptime* operacional médio de 94%.

Também conseguimos ser ainda mais inovadores e eficientes na estratégia de atendimento e prestação de serviços aos clientes. A transição de contrato da Alpha Star, por exemplo, foi realizada de forma direta e sem docagem, com total segurança e confiabilidade. A da Brava Star, por sua vez, foi concluída em 61 dias.

Com essas e outras iniciativas de melhoria na eficiência operacional, atingimos resultados financeiros altamente positivos. A receita líquida totalizou US\$ 551,8 milhões, um aumento de quase 36% na comparação anual, e o EBITDA chegou a US\$ 185,5 milhões, fortalecendo o fluxo de caixa.



Rodrigo Ribeiro
CEO da Constellation

Essa evolução foi acompanhada de um importante reposicionamento da nossa marca, valorizando nossas competências como líderes em nosso setor de atuação. Definimos o propósito corporativo e revisamos os valores que sustentam nossa cultura – Segurança, Confiança, Excelência e Sustentabilidade.

A segurança é inegociável em todas as atividades que realizamos. Colocamos as pessoas sempre em primeiro lugar,

e preservar a vida é prioridade absoluta para a nossa Companhia. Por isso, seguimos investindo em campanhas de comunicação e conscientização, na melhoria contínua dos processos de manutenção dos ativos e na evolução dos sistemas para mitigação dos riscos e avaliação constante das condições de trabalho em nossas sondas, enfatizando os fatores humanos que podem desencadear situações de perigo.

A confiança também é um valor que fortalecemos diariamente, para formar parcerias éticas e de longo prazo com os clientes e fornecedores. Com as iniciativas do nosso Programa de Diversidade e Inclusão, cultivamos um ambiente de trabalho respeitoso, em que os colaboradores se sentem acolhidos e seguros para se comunicar com as lideranças. Queremos ter, cada vez mais, equipes diversas e inclusivas, valorizando as pessoas unicamente pela qualidade e pelos resultados de seu trabalho, sem nenhuma distinção em função de gênero, orientação sexual, religião, raça ou qualquer outro atributo.

Praticamos a excelência com foco na inovação e na melhoria contínua, buscando superar as expectativas de nossos clientes. Em 2023, essa visão nos possibilitou formar a primeira parceria para o desenvolvimento de um sistema de gêmeos digitais, que utilizará ferramentas de *data analytics* e inteligência artificial para direcionar investimentos em novas tecnologias focadas na redução das

emissões de gases de efeito estufa em nossas operações. Outras inovações nessa frente já estão sendo estudadas e avaliadas por nossas equipes técnicas, consolidando nosso compromisso de fazer parte de uma transição energética segura e confiável.

O quarto valor da nossa cultura é a sustentabilidade, que resume nosso compromisso para cuidar do meio ambiente e das pessoas e garantir a continuidade dos negócios no longo prazo. Ao longo do ano, avançamos na concretização das metas que assumimos em nosso Plano ESG 2030 e realizamos projetos importantes.

Entre essas iniciativas, destaco a implementação do sistema de geração de energia elétrica fotovoltaica, uma fonte renovável, na base de Rio das Ostras. O fortalecimento da nossa governança, com um modelo de gestão de riscos mais integrado e alinhado às melhores práticas. A realização da segunda edição dos cursos preparatórios para pessoas

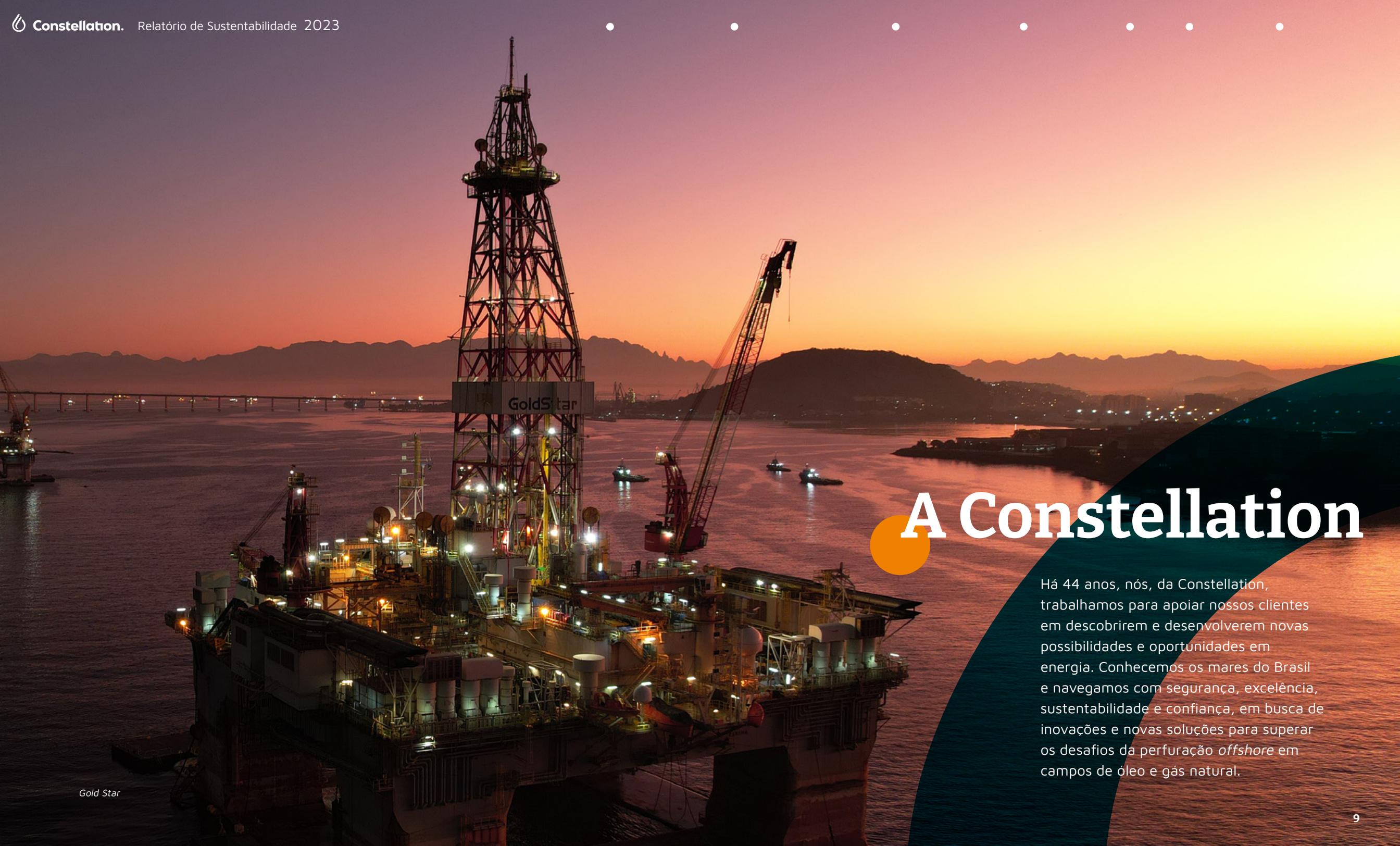
com deficiência poderem trabalhar nas operações *offshore* e o aumento do número de lideranças femininas, entre outros avanços de grande importância.

O petróleo mantém sua importância para a matriz energética global, e o Brasil, com as reservas do pré-sal, é o principal mercado para a produção de um insumo com menor intensidade de carbono e custos competitivos. Na Constellation, todos estamos comprometidos em fornecer serviços de excelência e soluções inovadoras para apoiar nossos clientes em suas jornadas, com segurança, eficiência e sustentabilidade em tudo o que fazemos.

Em parceria com nossos clientes, investimos na adoção de novas tecnologias que reduzem a pegada de carbono em nossas atividades, contribuindo para uma transição energética segura e confiável

Agradeço a todos os colaboradores da Constellation que, ao longo de 2023, estiveram empenhados na conquista dos objetivos estratégicos e contribuíram para um ano de resultados positivos. Em 2024, com todas as nossas sondas *offshore* já contratadas, confio em nossa capacidade de superarmos os novos desafios e sermos ainda melhores, para maximizar o valor que geramos para todos os nossos públicos.

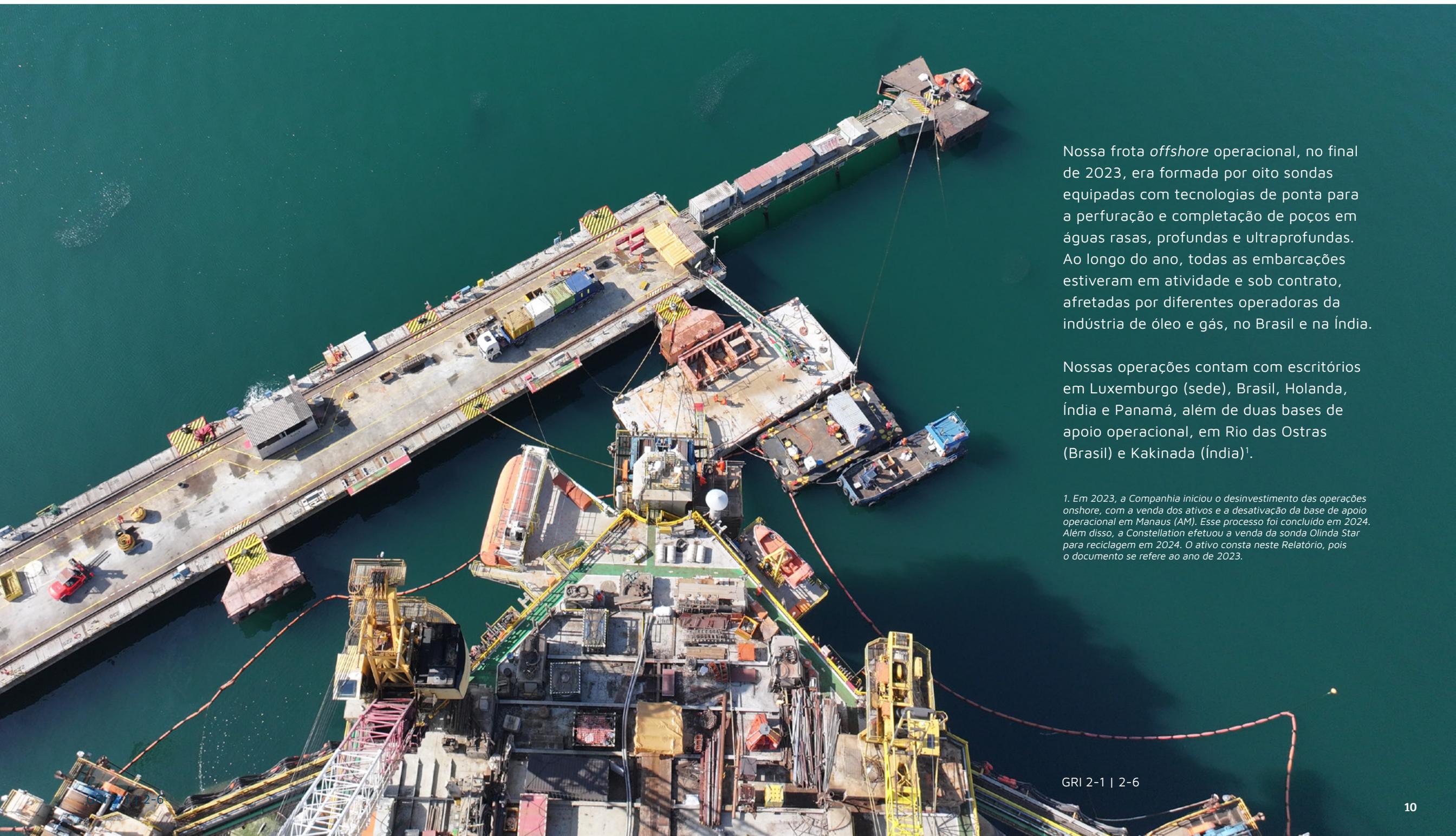
Rodrigo Ribeiro
CEO da Constellation



A Constellation

Há 44 anos, nós, da Constellation, trabalhamos para apoiar nossos clientes em descobrirem e desenvolverem novas possibilidades e oportunidades em energia. Conhecemos os mares do Brasil e navegamos com segurança, excelência, sustentabilidade e confiança, em busca de inovações e novas soluções para superar os desafios da perfuração *offshore* em campos de óleo e gás natural.

Gold Star



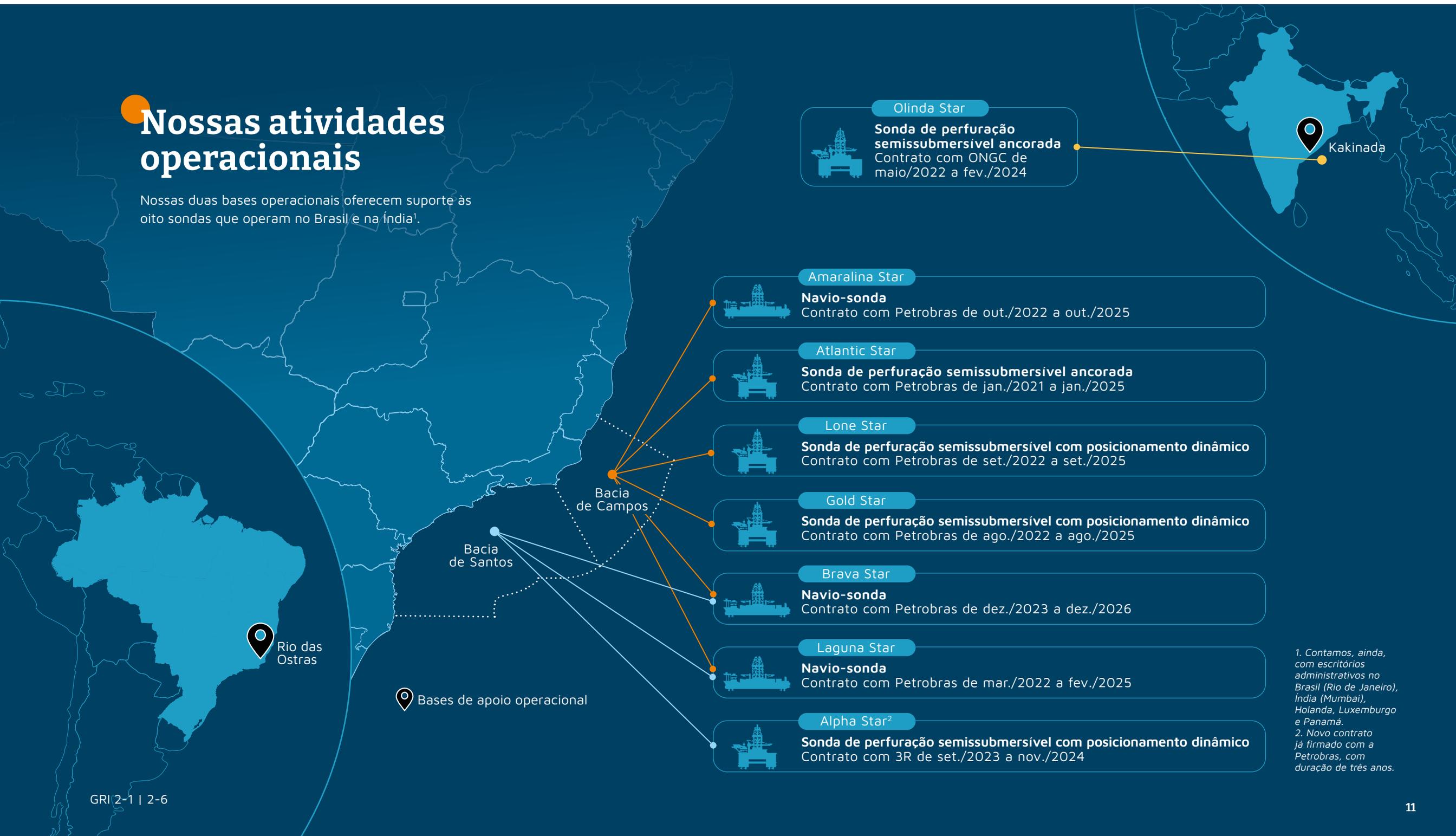
Nossa frota *offshore* operacional, no final de 2023, era formada por oito sondas equipadas com tecnologias de ponta para a perfuração e completção de poços em águas rasas, profundas e ultraprofundas. Ao longo do ano, todas as embarcações estiveram em atividade e sob contrato, afretadas por diferentes operadoras da indústria de óleo e gás, no Brasil e na Índia.

Nossas operações contam com escritórios em Luxemburgo (sede), Brasil, Holanda, Índia e Panamá, além de duas bases de apoio operacional, em Rio das Ostras (Brasil) e Kakinada (Índia)¹.

1. Em 2023, a Companhia iniciou o desinvestimento das operações onshore, com a venda dos ativos e a desativação da base de apoio operacional em Manaus (AM). Esse processo foi concluído em 2024. Além disso, a Constellation efetuou a venda da sonda Olinda Star para reciclagem em 2024. O ativo consta neste Relatório, pois o documento se refere ao ano de 2023.

Nossas atividades operacionais

Nossas duas bases operacionais oferecem suporte às oito sondas que operam no Brasil e na Índia¹.



Olinda Star
 Sonda de perfuração semissubmersível ancorada
 Contrato com ONGC de maio/2022 a fev./2024

Amaralina Star
 Navio-sonda
 Contrato com Petrobras de out./2022 a out./2025

Atlantic Star
 Sonda de perfuração semissubmersível ancorada
 Contrato com Petrobras de jan./2021 a jan./2025

Lone Star
 Sonda de perfuração semissubmersível com posicionamento dinâmico
 Contrato com Petrobras de set./2022 a set./2025

Gold Star
 Sonda de perfuração semissubmersível com posicionamento dinâmico
 Contrato com Petrobras de ago./2022 a ago./2025

Brava Star
 Navio-sonda
 Contrato com Petrobras de dez./2023 a dez./2026

Laguna Star
 Navio-sonda
 Contrato com Petrobras de mar./2022 a fev./2025

Alpha Star²
 Sonda de perfuração semissubmersível com posicionamento dinâmico
 Contrato com 3R de set./2023 a nov./2024

1. Contamos, ainda, com escritórios administrativos no Brasil (Rio de Janeiro), Índia (Mumbai), Holanda, Luxemburgo e Panamá.
 2. Novo contrato já firmado com a Petrobras, com duração de três anos.

Nosso propósito

Na Constellation, trabalhamos com o propósito de gerar valor por meio da prestação de serviços de excelência, de forma sustentável, contribuindo para uma matriz energética segura.

Em 2023, para refletir esse posicionamento e o novo momento da Companhia, revisamos os princípios e valores da nossa cultura corporativa, fortalecendo as vantagens competitivas que nos posicionam na liderança do setor de perfuração *offshore* no Brasil, o maior mercado para sondas de águas ultraprofundas do mundo.

Assim, lançamos nossa nova marca, nascida de uma profunda reflexão do que representamos para os clientes, colaboradores, parceiros e para a sociedade. Ela simboliza nosso constante movimento para ajudar na busca de novas possibilidades sustentáveis e de maior segurança energética para o Brasil e o mundo, sem perder a nossa essência.



Constellation.

Propósito

Gerar valor por meio da prestação de serviços de excelência, de forma sustentável, contribuindo para uma matriz energética segura.

Missão

Fornecer serviços de excelência e soluções inovadoras, com segurança, para o segmento de energia, desenvolvendo equipes de alto desempenho, construindo relações de confiança e superando as expectativas.

Visão

Ser uma empresa em constante evolução, comprometida com os mais altos padrões de segurança, performance e sustentabilidade, através de inovação e da valorização das pessoas, maximizando valor aos *stakeholders*.

Valores

Segurança • Condição inegociável e respeito à vida.

Confiança • Construção de relacionamentos baseados em respeito mútuo, honrando os compromissos com honestidade, transparência e ética.

Excelência • Busca pela melhoria contínua e inovação em tudo o que fazemos.

Sustentabilidade • Cuidado com as pessoas e o meio ambiente, além de compromisso com a continuidade do negócio.

Desempenho em 2023

Nosso desempenho operacional e financeiro em 2023 atingiu patamares ainda mais elevados de excelência, com resultados positivos nas principais frentes. A ocupação de 100% da frota, combinada com uma evolução do *uptime* operacional, possibilitou um incremento da ordem de 35,9% na receita operacional líquida.

Das oito sondas que possuímos, apenas a Brava Star e a Alpha Star passaram por períodos de transição de contrato ao longo do ano. Esses processos foram conduzidos com o máximo de eficiência, contribuindo para aumentar a utilização geral da frota em 22,4% na comparação anual.

De maneira inédita, iniciamos o novo contrato da Alpha Star com a 3R Petroleum, em setembro de 2023, de forma direta e sem docagem, após a finalização da campanha para a Enauta no Campo de Atlanta. A transição da Brava Star para o novo contrato com a Petrobras, por sua vez, foi concluída em apenas 61 dias, mantendo a receita gerada pelo navio-sonda no mesmo patamar do ano anterior.

A maior utilização da nossa frota e a melhora na eficiência operacional também levaram a um expressivo crescimento do fluxo de caixa operacional, da ordem de 253% na comparação anual.



US\$ 551,8 milhões
de receita operacional líquida

US\$ 185,5 milhões
de EBITDA

33,6%
de margem EBITDA



94%
de *uptime* operacional médio

2.823 dias
de utilização da frota



Estratégia

As mudanças climáticas são uma das principais externalidades recentes a exercerem influência sobre toda a indústria de óleo e gás. A necessidade de impedir o aumento da temperatura média do planeta acima de 1,5 °C tem acelerado a demanda global por novas fontes energéticas renováveis, direcionando nosso setor para a inovação focada em um modelo produtivo com menor intensidade de carbono.

Em 2023, conduzimos um estudo para avaliar os potenciais impactos, riscos e oportunidades das mudanças climáticas para nossas atividades e operações. A análise teve o objetivo de identificar, de forma estruturada, necessidades de aprimoramento em nossa estratégia e na estrutura de governança para fazer frente ao novo cenário da indústria de óleo e gás e do mercado de perfuração em águas ultraprofundas.

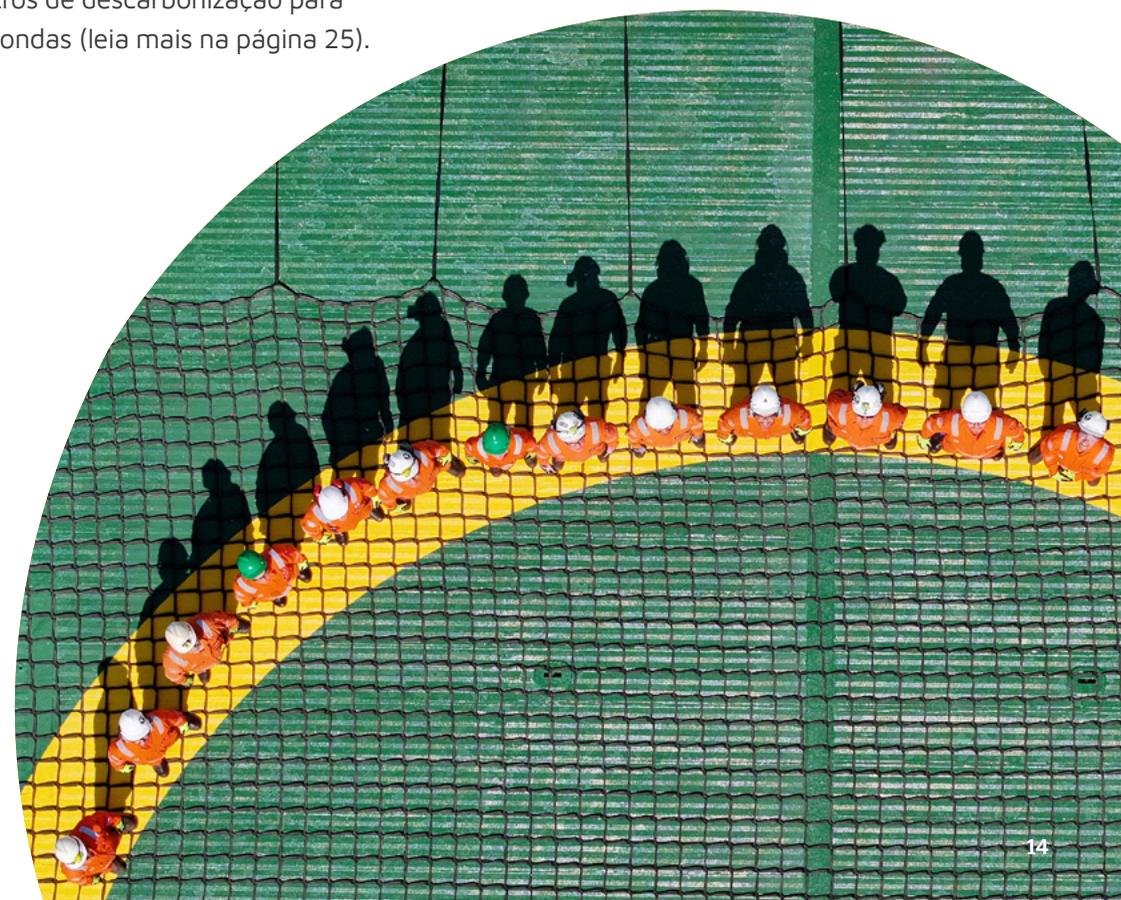
Conduzido em parceria com consultoria especializada, o estudo observou tendências históricas e recentes de mercado, *benchmarking* com pares do setor de perfuração e estágio de desenvolvimento de soluções de baixo carbono – como eólicas *offshore* e inovações CCUS (Carbon Capture, Utilization and Storage).

A partir desses insumos, estruturamos nossa estratégia de atuação no segmento de perfuração *offshore*, considerando o contexto de transição energética e inovação para a descarbonização. O estudo também proporcionou uma reavaliação da nossa estrutura de governança para responder às demandas de clientes e da sociedade em relação aos impactos e desafios das mudanças climáticas.

Uma das principais vantagens desse posicionamento é a capacidade de impulsionar, em parceria com nossos clientes, projetos de pesquisa e desenvolvimento (P&D) focados na descarbonização das operações de perfuração *offshore*. Em 2023, firmamos nossa primeira parceria do tipo com a Petrobras, para o desenvolvimento de uma tecnologia de gêmeos digitais (Digital Twin) e parâmetros de descarbonização para nossas sondas (leia mais na página 25).

Nossa ambição 2030

Ser o parceiro de perfuração preferencial das operadoras no Brasil para projetos de P&D associados à descarbonização de operações e novos empreendimentos de energia, alinhados às capacidades *offshore* da Constellation





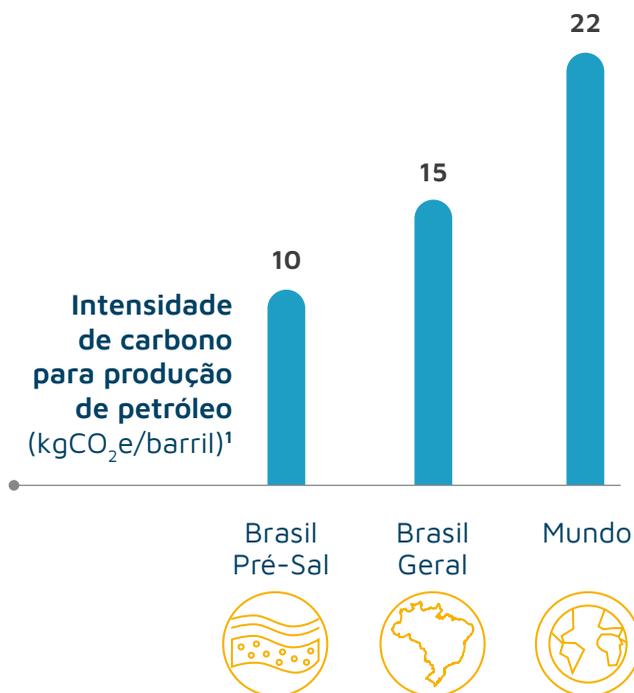
Parceria com os clientes

Outra conclusão relevante do estudo é a de que a produção de óleo e gás natural no pré-sal brasileiro é uma das menos intensivas em carbono em todo o mundo, com uma média de 10 kgCO₂e/barril. Além do aspecto ambiental, a exploração e a produção de petróleo no país apresentam vantagens técnicas e econômicas, colocando o Brasil como um importante polo produtor em médio e longo prazo.

O petróleo brasileiro é um dos mais atraentes para clientes globais nesse contexto de transição energética. Com a substituição gradual dos combustíveis fósseis por fontes renováveis, o fortalecimento de modelos produtivos com menor intensidade de carbono é um pilar para a indústria nacional. Nesse sentido, nosso posicionamento estratégico e o conhecimento da costa brasileira impulsionam a formação de parcerias com diferentes perfis de clientes.

A Petrobras é a maior contratante de sondas flutuantes de perfuração em todo o mundo e opera em ambientes que favorecem a inovação e o desenvolvimento tecnológico, sobretudo no pré-sal brasileiro. Nosso navio-sonda Brava Star, por exemplo, foi utilizado na perfuração do poço exploratório Monai, o mais profundo do Brasil, com 7.700 metros.

Os operadores independentes, por sua vez, são clientes estratégicos que estimulam nossas competências técnicas e a diversificação do portfólio comercial. O atendimento às IOCs (International Oil Companies) e às companhias brasileiras independentes é favorecido com ganhos de escala e otimizações de custos, proporcionados pela estrutura integrada da base de apoio às operações *offshore* em Rio das Ostras (RJ).



1. Fonte: CEBRI – “Neutralidade de carbono até 2050: Cenários para uma transição eficiente no Brasil”, 2023.

Inovação e digitalização

A inovação e as novas tecnologias são alavancas para a materialização da nossa estratégia e para a geração de valor aos clientes. Com a excelência na operação dos ativos e uma jornada direcionada para a digitalização e inteligência de dados, alcançaremos um novo patamar de eficiência, com ainda mais segurança e melhor gestão dos aspectos ambientais.

O RTOC (Real-Time Operations Center) é um dos elementos centrais nessa frente. Com mais de 120 alarmes ativos para o monitoramento dos sistemas operacionais e equipamentos, nosso centro operacional integra um conjunto avançado de *hardware* e *software* que acompanham o desenvolvimento das atividades, coletando e armazenando dados que subsidiam a busca pela melhoria contínua.

Também trabalhamos para integrar soluções de *data analytics*, automações e inteligência artificial com foco na estruturação de inovações e novas soluções. Nossa visão é a de gerar valor a partir de uma sólida base de dados, aplicando melhorias operacionais a partir das lições aprendidas em campo e aumentando a segurança dos processos nas nossas atividades.

Na terceira frente de inovação, direcionamos a Companhia para atuar de forma mais sustentável e conectada às demandas de nossos clientes. Com programas estruturados, desenvolvemos nossos colaboradores, incentivamos a geração de novas ideias e fortalecemos nossos compromissos para reduzir os impactos e potencializar os benefícios dos nossos negócios nos aspectos ambientais, sociais e de governança corporativa.

Mais de 120 alarmes ativos permitem o monitoramento remoto dos principais sistemas operacionais e equipamentos pelo RTOC





Engajamento setorial

A participação em eventos relevantes para o nosso setor contribui para o aprimoramento da nossa estratégia de negócios e a identificação de oportunidades para ampliar nossa capacidade de geração de valor em parceria com os clientes. Nesse sentido, atuamos de forma destacada em feiras e congressos durante o ano de 2023.

Nossa Companhia apresentou soluções e inovações na OTC-Brasil (Offshore Technology Conference), dedicada à divulgação de novas tecnologias e produções científicas no setor *offshore* de óleo e gás. O tema central da edição de 2023 foi a transição energética e as contribuições da indústria para um futuro com neutralidade de emissões de gases de efeito estufa. Na ocasião, contamos com três palestrantes, que mostraram *cases* da Constellation na frente de gestão de sustentabilidade – remoção controlada de coral-sol, gestão de riscos em unidades de perfuração *offshore* e diversidade e equidade de gênero.

Também marcamos presença no WSOP 2023 (Workshop de Segurança Operacional de Poços) como patrocinadores e palestrantes

do evento. O encontro possibilitou a troca de experiências com clientes, fornecedores e pares de mercado em painéis com temas sobre a jornada da sustentabilidade corporativa e a importância dos fatores humanos na segurança operacional.

A participação da Companhia em associações setoriais também é relevante para acompanharmos de forma dinâmica as expectativas e tendências de nossa indústria. Somos associados à Associação Brasileira das Empresas de Serviços de Petróleo (ABESPetro), ao Instituto Brasileiro de Petróleo e Gás (IBP) e à International Association of Drilling Contractors (IADC).

Na ABESPetro, o CEO da Constellation ocupa a posição de presidente do Conselho Administrativo. No IBP, nossa coordenadora comercial lidera o grupo que discute a maior inclusão de mulheres na indústria de óleo e gás. Em todas as associações, participamos de grupos de trabalho e fóruns de discussão sobre temas operacionais, gestão de saúde e segurança e evolução de práticas de gestão em sustentabilidade (diversidade, transição energética, empregabilidade e outros temas).



Matriz de materialidade

A matriz de materialidade é uma ferramenta que possibilita mapear e organizar os principais impactos, riscos e oportunidades econômicos, ambientais e sociais do nosso modelo de negócio. Em 2023, atualizamos nossa plataforma a partir de um estudo aprofundado considerando normas e *frameworks* internacionais de gestão ESG, referenciais de mercado e *benchmarking* setoriais, assim como nossas políticas e diretrizes estratégicas.

Nossa nova matriz de materialidade considera o padrão europeu ESRS (European Sustainability Reporting Standards), adotando o conceito de dupla materialidade. Assim, para a priorização dos temas materiais, consideramos tanto os impactos sobre os diferentes *stakeholders* quanto os potenciais riscos e oportunidades sob a ótica da geração de valor para os *shareholders*.

Em 2025, planejamos aprofundar ainda mais essa visão a partir de consultas estruturadas aos principais públicos que se relacionam com a nossa Companhia, incluindo nossos colaboradores e clientes. O engajamento dos *stakeholders* é uma frente contínua para o fortalecimento e a robustez da nossa matriz de materialidade.



Este diagrama foi desenvolvido com interatividade.  **Clique nos temas materiais** para saber mais sobre os principais impactos, riscos e oportunidades cobertos por cada um deles. Para voltar à visualização inicial da página, clique no botão azul-claro abaixo.

MATRIZ DE MATERIALIDADE

1. Temas materiais tanto pela ótica de impacto quanto pela financeira.



Compromissos ESG

Na Constellation, a sustentabilidade é um valor da nossa cultura, e temos o compromisso de contribuir para o desenvolvimento de toda a sociedade. Além da geração de valor financeiro, buscamos alinhar nossa estratégia para contribuirmos no esforço global para a preservação ambiental, a redução das desigualdades, o respeito aos direitos humanos e a valorização da ética e da transparência.

Laguna Star

PLANO ESG 2030

NOSSAS METAS 2030	DESEMPENHO EM 2023	STATUS
Zero vazamento	Não houve vazamento significativo ¹ em nossas operações	Em evolução conforme o previsto
Zero acidente com afastamento	Em 2023 houve 3 incidentes com tempo perdido, com uma redução de 60% na taxa de acidentes com afastamento (LTIR)	
30% de redução dos incidentes de alto potencial e incidentes registráveis (ano-base 2022)	A taxa de acidentes registráveis (TRIR) ficou em 0,31. A taxa de incidentes com alto potencial (HPIR) foi de 0,21	
Manter 100% dos colaboradores e terceiros de alto risco treinados em <i>compliance</i>	100% dos colaboradores e terceiros de alto risco foram treinados	
20% de redução no consumo de diesel (Escopo 3) por kWh demandado	Aprovado projeto de P&D, em parceria com a Petrobras, para a criação e sistematização de uma plataforma de gêmeos digitais (DTV) para identificação e mensuração de novas tecnologias focadas em descarbonização nas sondas	Em evolução conforme o previsto
100% das emissões de gases de efeito estufa (GEE) dos Escopos 1 e 2 compensadas	Concluído o inventário de emissões de GEE de forma sistêmica para mapeamento das fontes emissoras e identificação de oportunidades de redução	
60%² de grupos sub-representados em posições de liderança nos escritórios e bases operacionais	49% das posições de liderança ocupadas por grupos sub-representados	
Dobrar a representatividade de mulheres nas operações <i>offshore</i> (chegar a 5%)	As mulheres representavam 2,9% do total de colaboradores na área <i>offshore</i> no encerramento do período	Em evolução conforme o previsto
2 projetos estruturantes nas comunidades locais (Rio das Ostras e Rio de Janeiro)	Contratamos uma consultoria especializada para realizar, em 2024, diagnóstico socioambiental nas comunidades locais e identificar oportunidades de investimento e apoio a projetos sociais	

Para direcionar nossa atuação, estruturamos e temos avançado em nosso Plano ESG 2030, uma plataforma que orienta nossos projetos e planos de ação para potencializar nossa gestão sobre os temas ambientais, sociais e de governança corporativa – ou aspectos ESG, na sigla em inglês (Environmental, Social and Governance). Em 2023, avançamos em direção às metas e aos objetivos que estabelecemos para manter os mais elevados padrões de responsabilidade socioambiental e conformidade em nossas operações.

O Plano ESG 2030 possui três objetivos estratégicos, desdobrados em nove metas a serem alcançadas por meio de projetos transversais a todas as áreas da Companhia. O desenvolvimento das ações é impulsionado por cinco comissões temáticas, grupos que reúnem especialistas nas temáticas abordadas e apoiam as diferentes áreas na execução das iniciativas.

Também contamos com o GT (Grupo de Trabalho) de Sustentabilidade, instância multidisciplinar que reúne líderes e especialistas de diferentes frentes de gestão para avaliar a evolução do Plano ESG 2030 e conduzir revisões periódicas das metas e dos projetos estabelecidos. Ao longo de 2023, o GT realizou reuniões trimestrais para consolidação dos indicadores e acompanhamento das metas, reportando os resultados alcançados à Diretoria Executiva e ao Conselho de Administração.

1. Para fins de reporte, vazamentos são ocorrências de derramamento de óleo que superam, isoladamente ou em conjunto, o limite de 0,16 m³ (1 barril de óleo). A medida está em linha com o regulamento de acidente ambiental registrável da Agência Nacional do Petróleo, Gás Natural e Biocombustíveis (ANP) e reportes da International Association of Oil & Gas Producers (IOGP).
 2. A meta original (50%) foi revisada e ampliada a partir do ano de 2024, com o objetivo de melhor refletir a realidade social e étnica brasileira em nossa Companhia.

Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)

A fim de potencializar os impactos positivos e minimizar os impactos negativos dos nossos negócios, nosso Plano ESG 2030 foi construído considerando as contribuições que podemos fazer para o alcance das metas dos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), propostos pela Organização das Nações Unidas (ONU) no âmbito da Agenda 2030. 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.

Dessa forma, identificamos 11 ODS prioritários para a nossa atuação. As metas e os compromissos que assumimos contribuem para o alcance dos objetivos e o desenvolvimento sustentável, em conjunto com outras ações governamentais e da sociedade civil.

Além disso, essa conexão fortalece a integração dos princípios universais de respeito aos direitos humanos, da preservação ambiental, do combate à corrupção e da promoção de condições dignas de trabalho à nossa estratégia. Esse trabalho reflete o compromisso que assumimos quando a Constellation se tornou signatária do Pacto Global, da ONU, em 2021.

Nosso Plano ESG 2030 reúne metas e compromissos conectados aos ODS e que evidenciam nossa contribuição para a agenda global de sustentabilidade

OBJETIVOS	COMPROMISSOS	ODS RELACIONADOS
<p>Manter o patamar de excelência em HSE e compliance</p>	<p>Promover a conservação da biodiversidade marinha</p> <p>Aprimorar as práticas de segurança operacional</p> <p>Fortalecer e diversificar ações corporativas em saúde</p> <p>Obter e manter certificação do Programa de Compliance</p> <p>Monitorar sistematicamente os fornecedores críticos</p>	
<p>Incorporar os desafios da agenda climática e da diversidade na estratégia</p>	<p>Desenvolver e aplicar tecnologias para uma operação de baixo carbono</p> <p>Fortalecer um ambiente de trabalho diverso e inclusivo</p>	
<p>Ampliar a atuação social em prol das comunidades</p>	<p>Promover o voluntariado e ações sociais sinérgicas com os projetos estruturantes</p>	



Meio ambiente

Na Constellation, atuamos com responsabilidade para gerenciar, mitigar e compensar os impactos ambientais de nossas operações. Contamos com sistemas de gestão certificados e ferramentas alinhadas às melhores práticas para oferecer aos clientes uma operação segura e responsável.

Mudanças climáticas

Na Constellation, estamos comprometidos com o esforço da indústria de óleo e gás para contribuir com o combate aos impactos das mudanças climáticas decorrentes do aumento do aquecimento global. Em nossa estratégia, atuamos com o objetivo de auxiliar nossos clientes a reduzirem as emissões de gases de efeito estufa (GEE) nas atividades de exploração e produção de fontes energéticas *offshore*.

Esse trabalho vem sendo conduzido com base em análises criteriosas de inovações tecnológicas que aumentem a eficiência no consumo de combustíveis. Contamos com a Gerência de Eficiência Energética, responsável por liderar as pesquisas e a implementação de soluções nessa frente, a partir de um *roadmap* tecnológico e da avaliação do impacto financeiro e dos benefícios de cada projeto.

Essa forma estruturada de trabalhar permite fazer frente a desafios estruturais do setor de perfuração *offshore* com relação à gestão das mudanças climáticas. Um dos principais é o fato de que as atividades das sondas respondem por cerca de 4% das

emissões totais em um campo de petróleo – a maior parte (cerca de 80%) ocorre nas unidades de produção, como FPSOs e plataformas. Assim, trabalhamos para que nossos ganhos de eficiência energética resultem em benefícios significativos e relevantes para reduzir a pegada de carbono dos nossos clientes.

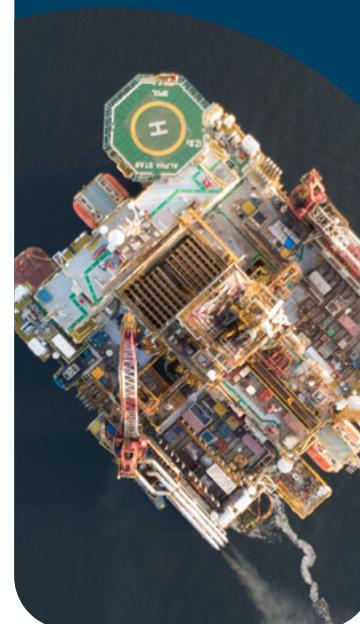
Outro desafio é o fato de as sondas já serem equipadas com tecnologias modernas e de alta eficiência em seus motores. Dessa forma, a adoção de novas soluções deve levar em conta o estágio de maturidade das tecnologias e os custos de implementação, focando em melhorias significativas de eficiência energética.

No âmbito do nosso Plano ESG 2030, estabelecemos como meta de longo prazo alcançar uma redução de 20% no consumo de diesel por kWh demandado em nossas atividades, contribuindo para reduzir as emissões diretas de GEE de nossos clientes. Em 2023, avançamos com o fechamento da primeira parceria de projeto de P&D focado na descarbonização das operações das sondas (leia mais na página seguinte).

REDUÇÃO DA PEGADA DE CARBONO DE NOSSOS CLIENTES

1.

As emissões pelo uso de combustíveis nas sondas em operação são contabilizadas em nosso Escopo 3 (emissões indiretas) e no Escopo 1 (emissões diretas) dos operadores.



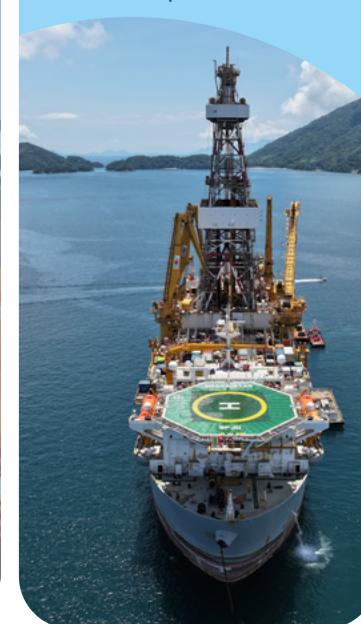
2.

Os ganhos de eficiência energética que alcançamos beneficiam os clientes com reduções diretas em sua pegada de carbono.



3.

As reduções no consumo de combustível por kWh demandado dependem de diversos fatores a serem considerados, como as condições climáticas e de navegação no local de atividade, profundidade da perfuração, entre outros aspectos.



P&D para redução das emissões

Em 2023, aprovamos nosso primeiro projeto de pesquisa e desenvolvimento (P&D) em parceria com a Petrobras para estruturar uma solução focada na redução do consumo de combustíveis na operação das sondas em campos *offshore*. A iniciativa consiste em uma plataforma de inteligência artificial para apoiar a medição e otimização da gestão de energia a bordo.

Batizada de DTV (Digital Twin Vessel), a tecnologia usa o conceito de gêmeos digitais para estabelecer comparações e avaliar os ganhos de eficiência a partir do uso de diferentes soluções, considerando o grande número de variáveis ambientais e operacionais existentes na atividade de perfuração. A métrica utilizada pelo sistema de inteligência artificial está sendo desenvolvida em parceria com a Universidade de São Paulo (USP).

O projeto é parcialmente financiado com verbas originadas no programa de P&D regulamentado pela Agência

Nacional do Petróleo, Gás Natural e Biocombustíveis (ANP) e tem previsão de ser concluído em 2027. Com o recurso de inteligência artificial e os parâmetros externos definidos, será possível estimar a viabilidade técnica e a eficácia individual de cada nova tecnologia dedicada à eficiência energética e à redução de emissões.

Uma das tecnologias em avaliação nesse sentido é a utilização de acumuladores hidráulicos para reduzir o número de motores elétricos necessários na operação do sistema de perfuração da sonda. Em 2023, realizamos testes iniciais com essa tecnologia na Brava Star, obtendo reduções no consumo absoluto de diesel.

Outros projetos de eficiência energética estão em desenvolvimento, nas áreas de soluções digitais, motores principais, combustão, sistema de geração e sistemas auxiliares.

Projetos de eficiência energética





Emissões de GEE

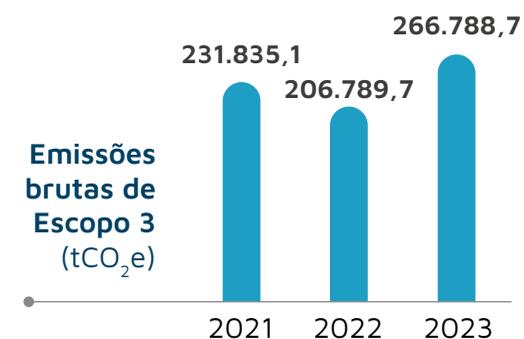
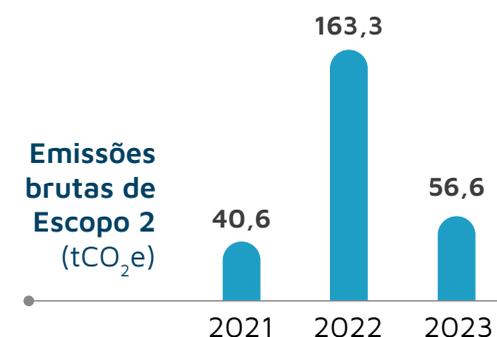
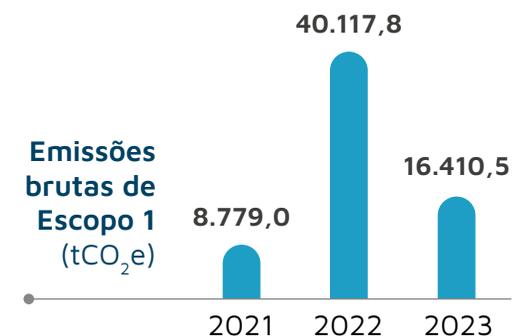
Além das iniciativas para aumento da eficiência energética nas sondas, atuamos de forma proativa para promover a redução das nossas próprias emissões de GEE. Uma das principais iniciativas nesse sentido foi a instalação de 662 placas fotovoltaicas para autogeração de energia solar na base de apoio operacional de Rio das Ostras (RJ).

Em 2023, primeiro ano de operação das usinas solares, foram gerados 245.358 kWh de energia elétrica renovável, que evitaram a emissão de 15 toneladas de CO₂ equivalente. Essa iniciativa, aliada ao menor fator de emissão do Sistema Interligado Nacional (SIN), contribui para que nossas emissões de Escopo 2 (indiretas e associadas à aquisição de energia elétrica) reduzissem 65% em relação ao ano anterior. A expectativa é que, com ajustes e aprimoramentos nos sistemas, 100% do consumo de energia na base seja suprido pelas usinas fotovoltaicas.

Também alcançamos reduções expressivas nas emissões de Escopo 1 (diretas das atividades operacionais), da ordem de 59%.

Essa evolução é decorrente do menor número de docagens das sondas, o que resultou em um menor consumo de diesel nas operações próprias (quando os ativos não estão sob contrato). Em 2022, seis ativos passaram por períodos de transição de contrato, ante apenas dois em 2023. Além disso, realizamos ações para a melhor utilização de combustíveis não renováveis, em especial o diesel, nas atividades de apoio às sondas.

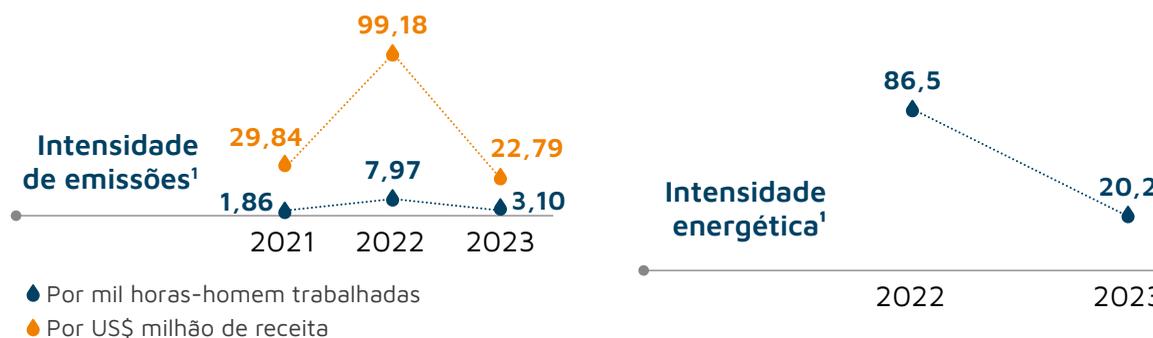
A maior parcela das emissões de GEE estão no Escopo 3 (indiretas na cadeia de valor), que abrange o combustível utilizado pelas sondas nas operações *offshore*. Esse insumo é fornecido diretamente pelos clientes e administrado pelas unidades a partir de protocolos que direcionam a utilização de modo racional e eficiente, assegurando a não existência de condições de vulnerabilidade energética. Nessa frente, as emissões aumentaram 29% na comparação anual, em decorrência da maior utilização das sondas sob contrato. O aumento também ocorreu devido à inclusão de novas fontes emissoras no Escopo 3, como a logística de materiais e de pessoas.



O monitoramento das nossas emissões de GEE é realizado com base nas diretrizes do Programa Brasileiro GHG Protocol, reconhecido como uma das melhores práticas de mercado. Anualmente, consolidamos nossa performance no inventário de emissões e utilizamos a ferramenta para identificar oportunidades de melhoria e evoluções focadas na redução da pegada de carbono.

O inventário proporciona, ainda, uma visão mais aprofundada da nossa eficiência na operação das sondas e no atendimento aos contratos. A partir dos dados consolidados, calculamos a intensidade de emissões e a intensidade energética, considerando a demanda de trabalho ao longo do período (horas-homem trabalhadas). Em 2023, a intensidade de emissões melhorou 61% e a intensidade energética, 77%.

O controle que realizamos das emissões associadas às nossas atividades é fundamental para a nossa estratégia de atuação responsável e sustentável. Dessa forma, poderemos alcançar o objetivo expresso em nosso Plano ESG de buscar, nos próximos anos, a máxima redução possível das emissões de GEE e de compensar as emissões excedentes.



1. Considera as emissões de Escopos 1 e 2 em tCO₂e.

1. Energia gerada pelo consumo de combustíveis (GJ)/mil horas-homem trabalhadas.

Em 2023, alcançamos reduções de 61% e 77%, respectivamente, nos índices de emissões e de energia por horas-homem trabalhadas

Gestão ambiental

A gestão dos aspectos ambientais em nossas operações é realizada por meio do Sistema de Gestão Integrado (SGI), que também observa os riscos e impactos relacionados à saúde das pessoas e à segurança das atividades.

Dessa forma, conduzimos as atividades com uma visão integrada dos ativos, com a mitigação de riscos operacionais e a conformidade com a legislação e normas aplicáveis. Nosso objetivo também é o de aprimorar continuamente nossas operações, buscando a otimização do uso dos recursos naturais.

O SGI é certificado de acordo com a norma ISO 14001 (gestão ambiental) e reúne diferentes normas e procedimentos a serem seguidos pelos colaboradores na realização das atividades nas sondas e na base de apoio operacional em Rio das Ostras (RJ). O monitoramento dos indicadores ambientais é realizado de forma contínua, sob a liderança da Gerência de QSMS (Qualidade, Segurança, Meio Ambiente e Saúde) e da Diretoria Executiva.

Água e efluentes

Nossas atividades, realizadas em campos de óleo e gás natural *offshore*, não possuem um índice intensivo de consumo de água. As sondas são equipadas com sistemas de captação e dessalinização, obtendo todo o suprimento hídrico necessário para o resfriamento de equipamentos do próprio mar, portanto sem riscos de gerar impactos significativos associados a estresse hídrico ou uso compartilhado da água com outros públicos.

Nos escritórios e na base de Rio das Ostras (RJ), o suprimento de água para consumo humano é fornecido por meio das redes de abastecimento local, gerenciadas por empresas prestadoras de serviço de saneamento. Na base operacional, também contamos com sistemas de captação pluvial, permitindo o reaproveitamento da chuva para atividades de limpeza e manutenção.

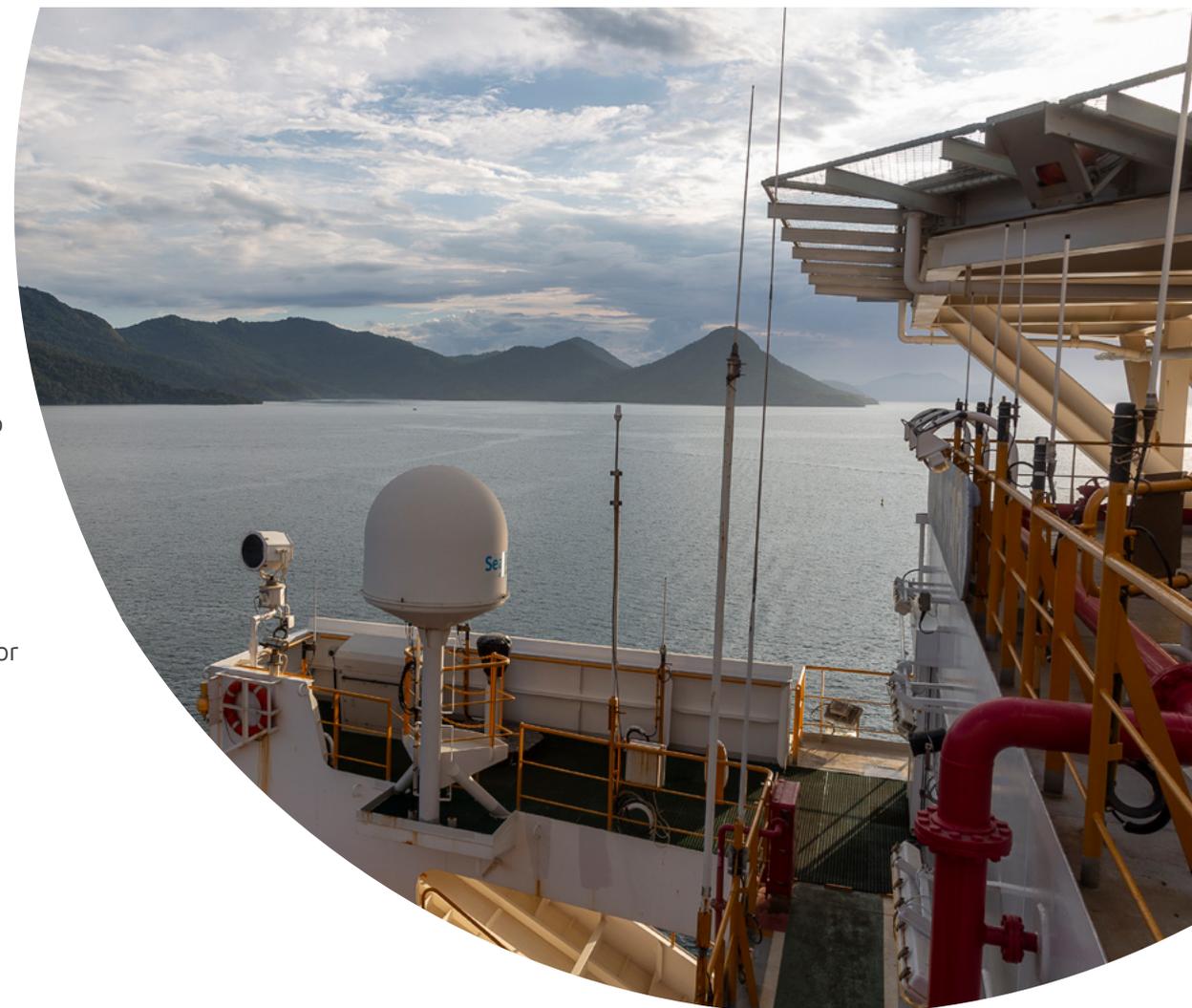
O principal risco gerenciado e mitigado na frente de gestão dos recursos hídricos é o de contaminação do solo e corpos d'água em função do descarte de efluentes oleosos. A base de Rio das Ostras é equipada com um sistema para separação de água e óleo (SAO), que assegura o descarte dos efluentes gerados em atividades de lavagem dos equipamentos. Todo o efluente

oleoso é monitorado mensalmente, atendendo aos padrões legais e à comunicação aos órgãos ambientais.

Nas sondas marítimas, todo o efluente sanitário e oleoso gerado passa por tratamento antes do descarte no mar. Os diversos parâmetros de qualidade desses efluentes são estabelecidos pelos órgãos ambientais e atendidos em nossas unidades, as quais têm equipamentos que monitoram aspectos como temperatura, pH, teor de óleos e graxas (TOG), entre outros itens.

No caso dos efluentes oleosos, as sondas contam com SAOs e sensores que detectam em tempo real quando o material possui uma concentração superior a 15 partes por milhão (ppm). Nessas situações, o efluente é redirecionado para um novo tratamento, até alcançar o padrão mínimo de descarte.

Em 2023, iniciamos um projeto para melhoria da performance das estações de tratamento de efluentes, envolvendo análises dos equipamentos e criação de instruções de trabalho para essa frente. O trabalho terá continuidade em 2024, com foco na mitigação do risco de descarte de efluentes fora dos padrões adequados.



Descargas de água e efluentes em 2023 (m³)¹

Água descartada no mar	99.925,6
Água descartada por terceiros (rede de saneamento, empresa especializada etc.)	2.319,1
Total de água descartada	102.244,7

1. Não ocorrem descargas em áreas com estresse hídrico. Conforme avaliação pela ferramenta Water Risk Atlas, do World Resources Institute (WRI), base de Rio das Ostras está em área com nível geral de risco médio-alto. As sondas operam no mar, onde assume-se a ausência de risco de estresse hídrico.

Resíduos

Nossas atividades geram diferentes tipos de resíduos, tanto nas operações *offshore* quanto na base de Rio das Ostras (RJ). Atuamos de forma contínua para garantir que esses materiais tenham sempre a destinação adequada, privilegiando rotas que proporcionem a reutilização e a reciclagem sempre que possível.

O tratamento dos resíduos em nossa Companhia é direcionado por um procedimento específico do SGI, que determina a metodologia para classificação dos materiais (perigosos e não perigosos), segregação por tipo e destinação – conforme os padrões da Política Nacional de Resíduos Sólidos (Lei nº 12.305/2010) e da resolução Conama nº 275/2001.

Os resíduos gerados nas sondas são armazenados temporariamente antes do desembarque realizado periodicamente por embarcação de apoio devidamente credenciada. Posteriormente, são coletados no porto por transportadores e armazenados por fornecedores licenciados e controlados por meio dos manifestos de resíduos e seus respectivos certificados de destinação final.

Nossa gestão conta com dois indicadores principais voltados para o aumento da ecoeficiência nas operações. O Índice de Resíduos Recicláveis (IRR) é um parâmetro que busca estimular a reciclagem e o reaproveitamento de resíduos e a redução

de envios para aterros. O Índice de Eficiência de Segregação de Resíduos (IES) monitora a correta separação e classificação dos resíduos, identificando materiais com potencial de reciclagem descartados de forma inadequada.

Resíduos destinados por método e tipo em 2023 (toneladas)

	Perigosos	Não perigosos	Total
Resíduos desviados de disposição final (métodos de tratamento e economia circular)			
Compostagem	0,00	22,15	22,15
Coprocessamento	493,54	156,77	650,31
Reciclagem	43,20	587,62	630,82
Reutilização	0,00	10,60	10,60
Rerrefino	335,41	0,00	335,41
Triturado para o mar	0,00	202,57	202,57
Outros métodos de tratamento ¹	27,30	0,00	27,30
Subtotal de resíduos desviados de disposição final	899,45	979,72	1.879,16
Resíduos destinados para disposição final			
Aterro	0,00	115,93	115,93
Incineração	0,55	25,17	25,72
Outros métodos de disposição final ²	0,10	0,00	0,10
Subtotal de resíduos destinados para disposição final	0,65	141,10	141,75
Total de resíduos destinados	900,09	1.120,82	2.020,91

1. Considera descontaminação e acondicionamento.

2. Refere-se a detonação.





Emissões NOx e SOx

As emissões de materiais particulados e outras substâncias em nossas sondas são controladas de forma contínua e atendem aos parâmetros estabelecidos pelas normas regulamentadoras. Elas ocorrem em função do funcionamento de motores e equipamentos nas unidades marítimas.

Anualmente, as informações dessas emissões são submetidas de forma obrigatória para o órgão regulador, por meio do Relatório Anual de Atividades

Potencialmente Poluidoras e Utilizadoras de Recursos Ambientais (RAPP). Essa é uma obrigação legal acessória à Taxa de Controle e Fiscalização Ambiental (TFCA), da Política Nacional de Meio Ambiente.

Essas emissões atmosféricas têm se mantido estáveis ao longo dos anos, com variações normais decorrentes do tipo de atividade executada pela sonda e do local de operação. Todos os índices estão de acordo com os patamares exigidos pela legislação.

Emissões atmosféricas não GEE (toneladas)

	2023	2022	2021
CO	192,0	186,1	1.387,8
NOx	4.201,5	3.927,4	6.848,9
SOx	101,5	96,6	388,2
Compostos orgânicos voláteis (COV)	177,8	171,6	0,3
Poluentes atmosféricos perigosos (HAP)	0,0	0,0	0,0
Material particulado (MP)	128,2	119,9	414,9

Biodiversidade

As atividades de perfuração *offshore* não provocam impactos significativos sobre a biodiversidade. Nossas operações são conduzidas de acordo com as diretrizes e parâmetros das licenças ambientais obtidas pelos clientes perante os órgãos ambientais competentes, adotando todas as medidas necessárias para garantir a segurança operacional durante as campanhas.

O principal risco existente em nosso modelo de negócio é o de ocorrência de vazamentos de óleo em alto-mar, com potenciais impactos negativos para a biodiversidade. Para mitigar esse risco, adotamos os padrões mais elevados de segurança e temos planos de contenção e resposta a emergências estabelecidos em linha com as melhores práticas da indústria (saiba mais na página 36).

Além disso, temos atuado de forma preventiva com ações de engenharia e manutenção, com foco na prevenção a vazamentos. Em 2023, por exemplo, as sondas Brava Star e Amaralina Star já passaram a contar com um sistema para contenção primária de gotejamentos de óleo nos guindastes hidráulicos, permitindo que o fluido seja armazenado em um reservatório.

Ainda no último ano, revisamos e padronizamos as instruções de trabalho para gestão de manutenção dos equipamentos mais críticos, como o BOP (BlowOut Preventer) e guindastes, visando à redução do risco de vazamentos. Em 2024, seguiremos com a implementação dessa nova metodologia, em parceria com os nossos fornecedores.

Temos atuado de forma proativa a fim de contribuir em iniciativas voltadas à preservação da biodiversidade em ambientes marinhos. Com base em nossa visão de sustentabilidade, assumimos o compromisso de participar e apoiar ações que proporcionem a redução de impactos ambientais associados às atividades da indústria de óleo e gás



Combate ao coral-sol

Originário da Ásia, o coral-sol é considerado uma espécie invasora na costa brasileira com potencial para prejudicar o desenvolvimento de outros tipos de corais e impactar o equilíbrio da biodiversidade marinha local.

Desde 2022 temos trabalhado, em parceria com o Centro de Pesquisas, Desenvolvimento e Inovação Leopoldo Américo Miguez de Mello (Cenpes), da Petrobras, em projetos de pesquisa e desenvolvimento voltados para a implementação de tecnologias para manejo do coral-sol. No último ano, participamos de uma pesquisa inovadora focada no combate a incrustações desse tipo em navios e plataformas petrolíferas.

Pesquisadores do Instituto de Química da Universidade Estadual de Campinas (Unicamp) desenvolveram um gel polimérico para ser aplicado localmente para combate ao coral-sol, sem impacto sobre as espécies nativas que coabitam as áreas. A inovação foi testada na sonda Amaralina Star, com importantes observações sobre o método de aplicação e efetividade do combate.

Uma das principais vantagens do gel polimérico é o combate ao coral-sol em locais de difícil acesso para raspagem, podendo ser aplicado *in loco* nos ambientes marítimos *offshore*.





Social

Na Constellation, o cuidado com as pessoas está presente em todos os relacionamentos que estabelecemos. A segurança é um valor da nossa Companhia e, por isso, é colocada sempre em primeiro lugar na condução dos negócios e atividades.

Atlantic Star

Valorizamos nossos colaboradores e, impulsionados pela nossa visão de sustentabilidade, atuamos para fomentar oportunidades iguais a todos os profissionais, em um ambiente de trabalho saudável, diverso e respeitoso. Em 2023, conquistamos o selo Great Place to Work (GPTW), com um índice de favorabilidade de 75%. A certificação reconhece as empresas com um ambiente de trabalho positivo e de alto desempenho, criando relações de confiança e engajando os colaboradores. Apoiamos nossos profissionais em todo o mundo por meio de recursos que incluem programas de segurança, treinamento, benefícios competitivos e oportunidades de desenvolvimento de carreira.

Além disso, investimos em iniciativas para apoiar e aprimorar o bem-estar econômico e social das comunidades onde atuamos. Para isso, implementamos diversos programas de treinamento e desenvolvimento de profissionais locais. Nosso compromisso é formar e inspirar a próxima geração de talentos da Constellation.

Em 2023, nossa Companhia foi certificada com o selo GPTW



Segurança

A gestão da segurança é realizada de forma integral em nossa Companhia, orientada pelas diretrizes, políticas e procedimentos do Sistema de Gestão Integrado (SGI). Para garantir a eficácia dos nossos processos, o SGI é certificado de acordo com diferentes normas que atestam a adoção dos mais elevados padrões da indústria.

O SGI é aplicado em todas as unidades de perfuração *offshore*, na base de apoio em Rio das Ostras (RJ) e nos escritórios administrativos na cidade do Rio de Janeiro e no exterior. Suas ferramentas possibilitam o gerenciamento dos riscos operacionais e ocupacionais, considerando todo o ciclo de vida dos ativos, e a atuação preventiva em barreiras de segurança e na identificação e correção de falha, contribuindo para a melhoria contínua.

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



Digitalização do *checklist*

Em 2023, com o objetivo de dar mais agilidade e eficiência aos nossos processos de avaliação de riscos, instituímos uma plataforma digital para a realização do *checklist* prévio ao início das atividades operacionais. O *software* possibilita a eliminação de planilhas em papel, a padronização dos processos e a maior rastreabilidade das informações e dos dados.

Outra vantagem da ferramenta é a oportunidade para que imagens (fotos e vídeos) dos locais vistoriados sejam inseridas no banco de dados, tornando a avaliação mais rápida. O novo *checklist* pode ser acessado inclusive por *smartphones* e proporciona a visão mais intuitiva dos indicadores em *dashboards*.

A simplificação dos processos de segurança é uma das metas que traçamos para atingir o compromisso de aprimorar continuamente as práticas de segurança operacional, estabelecida em nosso Plano ESG 2030.

Nosso modelo de gestão de riscos operacionais funciona em diferentes camadas. Na primeira delas, além de outras ferramentas, aplicamos o HSE Case, preconizado pela International Association of Drilling Contractors (IADC) para mapear situações de maior risco e prevenir ou mitigar cenários de emergência. Esse estudo e suas ferramentas permitem identificar as fontes de perigo com potencial para causar acidentes graves (Major Accident Hazard – MAHs) e definir barreiras de proteção para prevenção, bem como assegurar a integridade das barreiras de recuperação, que controlam ou mitigam potenciais impactos dos MAHs.

Também contamos com um sistema de Gerenciamento Dinâmico de Barreiras (GDB), que monitora e avalia em tempo real as condições sistêmicas e mantém a visibilidade das condições de integridade das barreiras críticas contra eventos MAHs. O principal objetivo é assegurar que os riscos estejam em níveis aceitáveis (tão baixos quanto possível) durante toda a gestão dos ativos.

O SGI possui diferentes ferramentas e procedimentos para garantir níveis máximos de segurança e excelência operacional. Todas as atividades, rotineiras e não rotineiras nas áreas operacionais, são avaliadas com o uso de documentos de gestão, a análise metodológica

de diferentes fatores internos e externos e a adoção de um ou mais instrumentos, como o planejamento e instruções de trabalho.

Os aprendizados e informações relevantes são controlados e documentados de forma a garantir o fluxo de melhoria contínua e revisões, com foco no aprimoramento das práticas, metodologias, ferramentas e sistemas utilizados. O processo também possibilita a identificação de boas práticas ou de novos riscos para elaboração de planos de mitigação ou de melhoria, que retroalimentam o SGI.





Cultura de segurança

O engajamento dos colaboradores na aplicação e prática dos nossos procedimentos de segurança é essencial para a eficácia do SGI e de uma performance de excelência nas atividades *offshore*. Para isso, investimos continuamente em ações de comunicação, treinamentos e reconhecimentos para que os líderes e equipes pratiquem a segurança como um valor inegociável em nossa Companhia.

A Campanha de Segurança, realizada anualmente, é o principal evento para o engajamento de todos os nossos profissionais no tema. Em 2023, o tema que trabalhamos foi “Confiança 360° – Transformando Discursos em Prática”, reforçando a importância de

um ambiente psicologicamente seguro para a avaliação de riscos e a prática de comportamentos seguros.

O mote da 14ª edição, lançada em 2024, é “Uma Jornada de Valor”, que reflete a importância dos valores Segurança, Confiança, Excelência e Sustentabilidade como referências centrais das nossas práticas e como traços da nossa cultura. Todos os anos, a Campanha de Segurança é lançada em um evento temático na base de apoio operacional de Rio das Ostras (RJ) e em cada uma das unidades operacionais, com apresentações da alta liderança e dos líderes operacionais.

Na edição de 2023, realizamos a compensação de todas as emissões do evento de lançamento (6 mil kgCO₂e) com a aquisição de créditos de carbono, garantindo a certificação de neutralização.

Realizada anualmente, a Campanha de Segurança envolve toda a Companhia em prol da prevenção de acidentes



Ao longo do ano, também adotamos outras práticas que visam cultivar a confiança, quebrar o silêncio organizacional, promover a escuta ativa e os *feedbacks*, além de, sobretudo, fortalecer a cultura de segurança (conheça-as no quadro ao lado).

O engajamento das pessoas em nossa cultura de segurança também abrange nossos parceiros estratégicos. Fornecedores e clientes são convidados a compartilhar práticas e a conhecer os modelos e práticas que adotamos com o objetivo de alinhar conceitos e expectativas para o melhor desempenho.

Uma das principais iniciativas nesse sentido é o Workshop Anual de Movimentação de Cargas. Em 2023, realizamos a sétima edição do evento, contemplando cinco turmas formadas e 300 colaboradores capacitados. O *workshop* tem duração de três dias, contando com a participação presencial de profissionais das áreas *onshore* e *offshore*, especialistas e representantes de empresas fornecedoras e clientes.

HSE Star

Programa de premiação e reconhecimento público dos colaboradores que se destacam com atitudes e iniciativas que promovem a segurança, o bem-estar das equipes e a eficiência operacional. Em 2023, 158 colaboradores foram premiados, representando suas equipes.

Workshops de Alinhamento Cultural

Encontros on-line com os colaboradores e empresas parceiras para compartilhamento, conscientização e *feedbacks* sobre os principais programas e iniciativas da Companhia. No último ano, promovemos 42 *workshops*, com palestrantes internos e externos.

Todo Gap Importa

Abordagens com perguntas abertas que ocorrem nas frentes de trabalho (antes, durante e depois das atividades), usando as “7 Etapas do Trabalho Seguro”, conduzidas pelos supervisores, líderes de equipes ou lideranças *onshore*, com o propósito de auxiliar as equipes na identificação de *gaps* ou armadilhas de erros, de forma proativa. No total, 8.264 *gaps* foram apontados em 2023.

Reuniões de Performance e Qualidade

Reuniões semanais para disseminação de boas práticas e acompanhamento da performance e de tendências.

HSE Talks

Conversas com a liderança de bordo, cujo propósito é construir relações de confiança e quebrar o silêncio organizacional, abrindo espaço para observações, sugestões e *feedbacks*. Realizamos 61 conversas em 2023, com 152 sugestões endereçadas.

Times de Aprendizagem & Melhoria

Equipes multidisciplinares, com a participação dos *coaches* de HSE, para construção da cultura de melhoria e aprendizado com base na confiança e autorresponsabilidade. Implementada em 2023, a iniciativa recebeu 32 boas práticas para avaliação.

Comitês de Direção

Comitês de segurança, sustentabilidade e operação com os membros do conselho, além de outros comitês estratégicos e reuniões com PMO.

Programa de Segurança para Novos Funcionários (PSNF)

Capacita e conscientiza os novos colaboradores com relação à cultura organizacional e à segurança como valor inegociável, assegurando a ambientação adequada à área de trabalho e à função a ser exercida. O PSNF monitora os recém-contratados, garantindo o acompanhamento por um tutor designado para auxiliar no período de adaptação por, no mínimo, seis embarques.

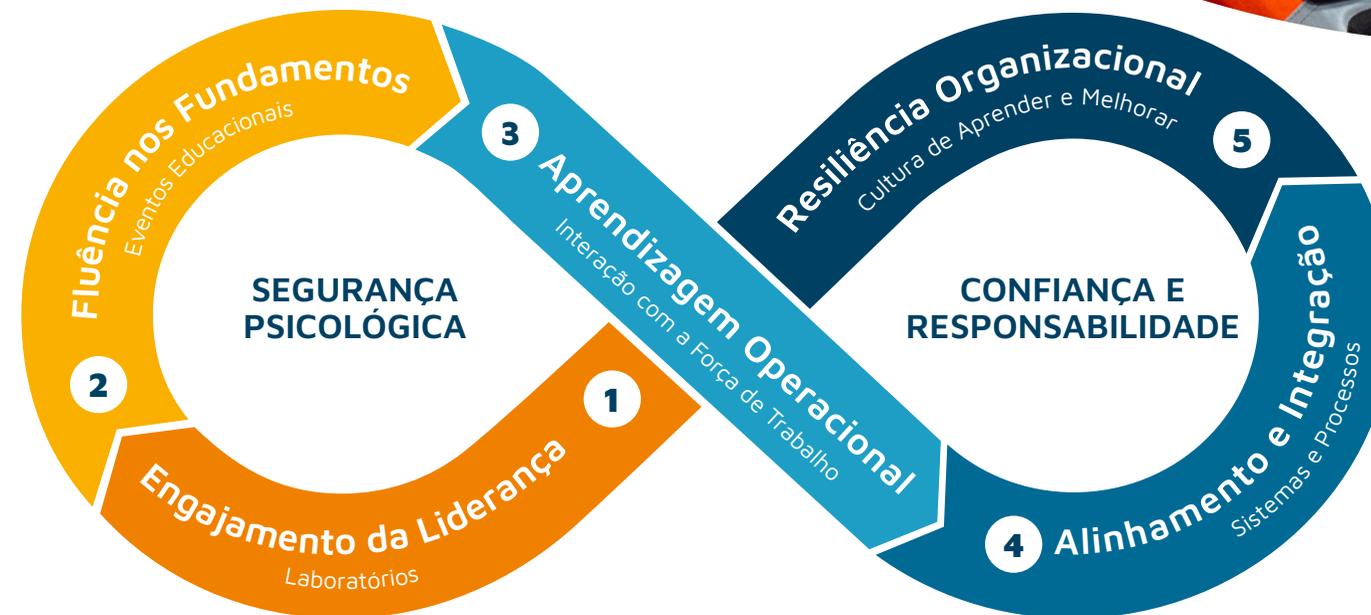
Jornada e Princípios de Fatores Humanos

Uma das principais iniciativas desenvolvidas em 2023 foi a Jornada e Princípios de Fatores Humanos, um programa baseado em cinco etapas para atingirmos os mais elevados padrões de confiabilidade, segurança e desempenho. O objetivo é responder, de forma proativa, aos fatores intrínsecos e naturais dos indivíduos que podem gerar situações de risco e comprometer a segurança das operações.

O trabalho foi originado de um diagnóstico prévio, conduzido em 2022 em todas as nossas sondas, bases de apoio e escritórios, para mapear quais fatores têm mais impacto sobre os colaboradores na consolidação de uma cultura de segurança.

Para implementar o projeto, contratamos uma consultoria especializada na pesquisa científica em fatores humanos no Brasil. O professor e consultor José Carlos Bruno, com mais de 36 anos de experiência na construção de poços, lidera a equipe.

Em 2023, identificamos os cinco princípios de fatores humanos a serem fortalecidos para o desenvolvimento de comportamentos seguros e relações de confiança. Além disso, dedicamos 312 horas para o treinamento de 179 colaboradores na Jornada de Fatores Humanos, incluindo toda a liderança (diretores, gerentes, coordenadores e supervisores) e mais 50 multiplicadores. Em 2024, pelo menos mais 71 profissionais serão capacitados.



Desempenho em 2023

Um dos principais riscos que mitigamos em nossas atividades é o de vazamentos de óleo, que podem impactar a biodiversidade e causar outros tipos de danos ambientais ou a comunidades que vivem em regiões litorâneas próximo aos campos em que operamos. Em 2023, novamente não houve ocorrências de vazamentos¹.

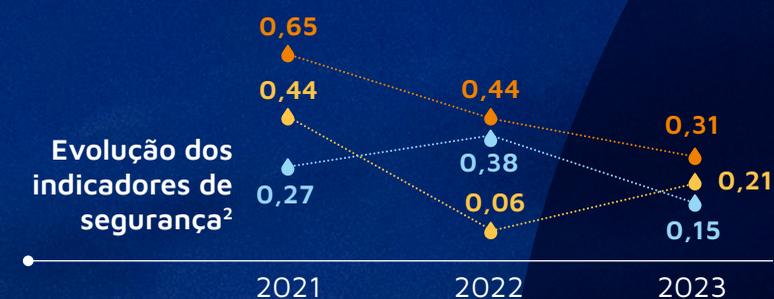
Para evitar vazamentos, atuamos proativamente na manutenção e conservação de equipamentos essenciais para a segurança, antecipando falhas e degradações e garantindo a sua disponibilidade. Uma das ações mais importantes nesse sentido é a atenção ao BOP (Blowout Preventer), equipamento de segurança de processo responsável por conter as pressões

no interior do poço durante a perfuração ou intervenção. Para isso, criamos e executamos o programa BOP 100%, um conjunto de 24 iniciativas para melhoria na gestão de manutenção e integridade do equipamento.

Também alcançamos reduções expressivas das taxas que monitoram a ocorrência de acidentes, refletindo o êxito das ações de capacitação e conscientização das lideranças e equipes. Todos os indicadores ficaram abaixo das metas internas estabelecidas para o ano.

1. Para fins de reporte, vazamentos são ocorrências de derramamento de óleo que superam, isoladamente ou em conjunto, o limite de 0,16 m³ (1 barril de óleo). A medida está em linha com o regulamento de acidente ambiental registrável da Agência Nacional do Petróleo, Gás Natural e Biocombustíveis (ANP) e reportes da International Association of Oil & Gas Producers (IOGP).

Em 2023, 54 colaboradores foram treinados no programa BOP 100%, para prevenção de vazamentos



- 🔴 Taxa de acidentes registráveis (TRIR)
- 🔵 Taxa de acidentes com afastamento (LTIR)
- 🟡 Taxa de incidentes de alto potencial (HPIR)

2. Consideram as operações sob contrato e o fator de 200 mil horas de exposição ao risco.

O Programa Alerta reúne as ferramentas e procedimentos que os colaboradores próprios e terceiros devem utilizar para identificar, comunicar e controlar ou mitigar os riscos – antes, durante e depois das atividades nas sondas e bases de apoio. Um dos principais instrumentos é o ciclo dos 4Ps (Pare, Pense, Planeje e Prossiga), que empondera os profissionais em relação à Autoridade para Parar ou de Não Iniciar o Trabalho, sem nenhum tipo de represália, em caso de dúvida ou de identificação de qualquer condição ou desvio que caracterize um perigo grave e iminente.

Outras ferramentas, como o Cartão Alerta, são utilizadas para reportar, registrar e tratar condições perigosas, desvios ou incidentes, incluindo aqueles com potencial para posterior investigação. As ocorrências são registradas e classificadas de acordo com a sua gravidade ou potencial de gravidade (níveis 1 a 5), desdobrando ações específicas de investigação.

Para os casos a partir do nível 2, uma comissão de investigação é formada no prazo máximo de 48 horas, seguindo parâmetros e diretrizes formalizados em procedimento interno do SGI. Os resultados das investigações podem desencadear ações imediatas, mudanças em processos de controle de trabalho, matrizes de treinamento e elaboração ou revisão de procedimentos.

Adicionalmente, os resultados também são compartilhados com os colaboradores nas reuniões formais das CIPLATs (Comissões Internas de Prevenção de Acidentes em Plataformas) e CIPAs (Comissões Internas de Prevenção de Acidentes), realizadas mensalmente. Nesses encontros, os colaboradores e terceiros ainda têm a oportunidade de apresentar sugestões e preocupações sobre aspectos de saúde e segurança nas atividades. Nas unidades que operam fora do Brasil, sem a obrigação legal de constituição das comissões, instituímos as Comissões de Segurança, que têm o mesmo funcionamento.

Iniciativas como o Programa Alerta, o Cartão Alerta e as comissões de prevenção de acidentes (CIPLAT/CIPA) envolvem os colaboradores e terceiros na identificação e avaliação de riscos e desvios de segurança



Promoção da saúde

Em 2023, fortalecemos nosso compromisso de cuidado integral com as pessoas com o lançamento do Programa Cuidar, plataforma que atua para promover o acolhimento e suporte de saúde de nossos colaboradores e de seus familiares e impulsionar o bem-estar físico, nutricional e emocional. A plataforma oferece acompanhamento contínuo com apoio de enfermeiros, médicos, psicólogos e nutricionistas para a atenção à saúde física e mental.

Além do Programa Cuidar, demos continuidade às ações para acompanhamento das condições de saúde dos nossos colaboradores e terceiros. O Programa de Saúde Ocupacional e Não Ocupacional reúne diversas iniciativas gerenciadas e executadas por profissionais especializados na área de medicina do trabalho.

Uma das principais é a Prevenção ao Uso Indevido de Álcool e Outras Drogas, programa formalizado por uma política e um procedimento interno e que inclui a realização de testes toxicológicos. Dessa forma, atuamos para evitar que colaboradores e terceiros embarquem e atuem nas sondas sob o uso de substâncias alcólicas ou entorpecentes, com risco para a segurança das operações e das pessoas. Em 2023, realizamos mais de 43 mil testagens.

Também contamos com o Programa de Suporte de Saúde para Terceirizados, para controle e avaliação de documentos de saúde dos profissionais das contratadas. Uma equipe de enfermagem, sob coordenação médica, também dá suporte e monitora terceirizados nas triagens pré-embarque e acompanha profissionais acometidos por doenças ou que tenham sofrido acidentes.



O PROGRAMA CUIDAR POSSUI QUATRO PILARES

AtivaMente

Voltado para o cuidado e a promoção da saúde mental baseada nos conceitos da psicologia positiva

3 *workshops* e treinamentos realizados

4 *lives* e *podcasts* educativos

26 acolhimentos por casos de luto, ansiedade, depressão e outros eventos

Ergonomia e bem-estar físico

Atenção à saúde física e promoção de hábitos saudáveis

399 colaboradores e 255 familiares inscritos para o benefício Gympass

53 atendimentos de consultoria *fitness*

158 atendimentos para massagem *shiatsu* nos escritórios

Alimentação saudável

Foco na qualidade nutricional e em hábitos alimentares saudáveis

146 colaboradores atendidos em acompanhamento nutricional

91 colaboradores atendidos no programa de controle de IMC (Índice de Massa Corpórea)

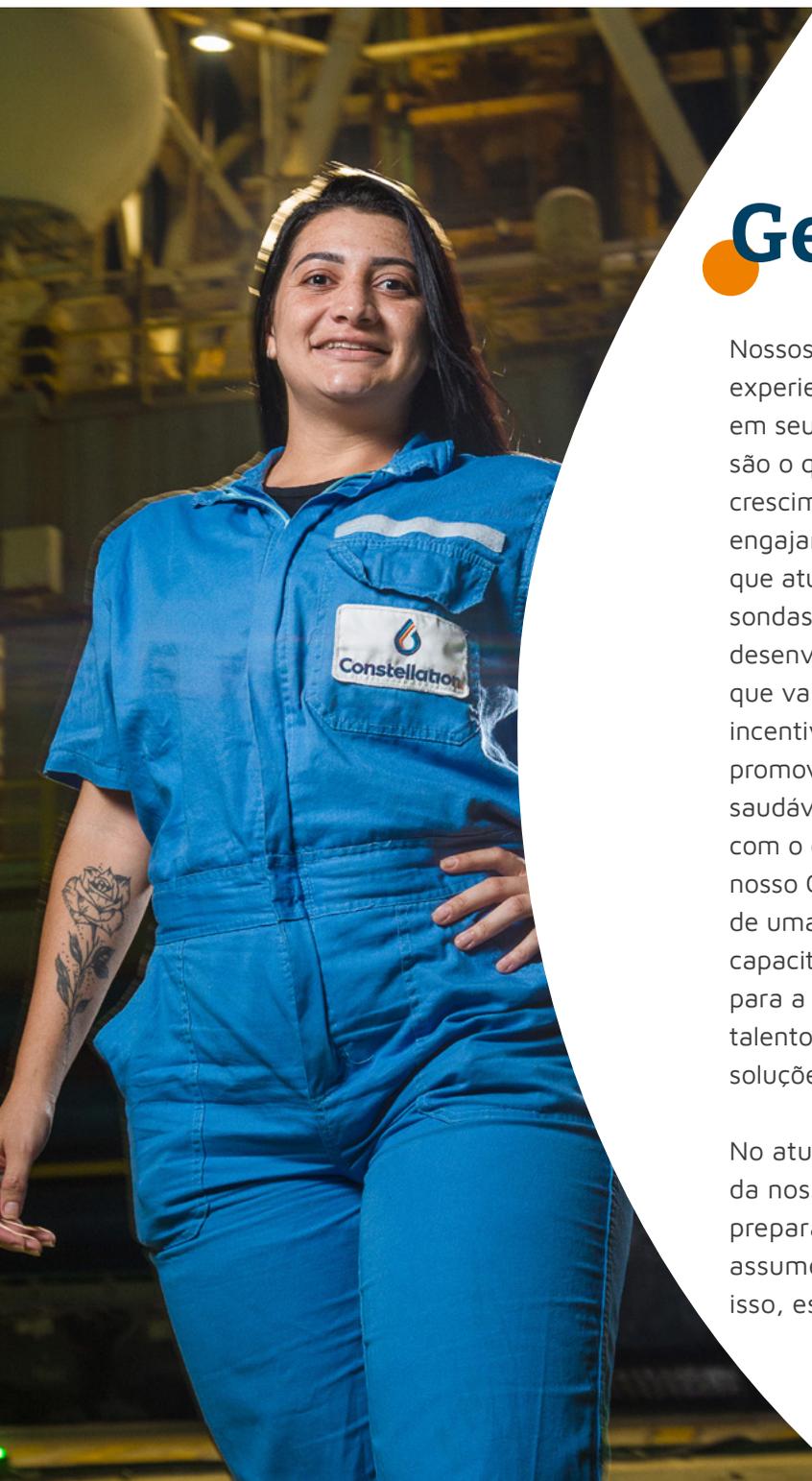
Acolhimento familiar

Suporte e atenção à saúde física e emocional dos colaboradores e de seus familiares

7,9% de adesão ao programa

2.355 ligações efetivas

100 colaboradores e familiares em acompanhamento contínuo



Gestão dos talentos

Nossos colaboradores qualificados e experientes e os investimentos que fazemos em seu aprendizado e desenvolvimento são o que impulsionam o sucesso e o crescimento da Constellation. Para garantir o engajamento dos mais de 1,7 mil profissionais que atuam em nossas bases, escritórios e sondas, contamos com um programa de desenvolvimento e gestão dos talentos que valoriza as competências individuais, incentiva o autodesenvolvimento e promove um ambiente seguro, diverso, saudável e livre de preconceitos, em linha com o compromisso que estabelecemos em nosso Código de Conduta. O fortalecimento de uma cultura de desenvolvimento, capacitação e melhoria contínua contribui para a formação, atração e retenção de talentos e para o desenvolvimento de soluções inovadoras para nossos clientes.

No atual contexto de transformação da nossa cultura organizacional, a preparação e a capacitação das lideranças assumem uma relevância ainda maior. Para isso, estruturamos, em 2023, a Academia

de Liderança, um programa de desenvolvimento customizado para os coordenadores, gerentes e diretores, além de superintendentes de operações marítimas.

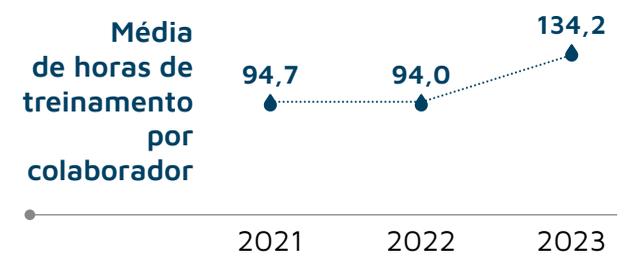
Desenvolvida em parceria com a Fundação Dom Cabral, a Academia de Liderança é focada no desenvolvimento de competências para a gestão de equipes, considerando aspectos como visão sistêmica, comunicação, direcionamento estratégico, inovação, colaboração e liderança de equipes de alta performance. Mais de 2,4 mil horas de treinamentos foram realizadas nesse programa no último ano.

Outro projeto de destaque foi o Workshop de Liderança Operacional, focado na melhoria da interação entre as equipes da base de apoio e das sondas marítimas. Durante os encontros, os participantes puderam assistir a palestras sobre como melhorar as relações interpessoais e gerenciar equipes com foco no alcance

Em 2023, nossos líderes e colaboradores completaram mais de 230 mil horas de treinamento

dos objetivos estratégicos. Direcionado para líderes de bordo e colaboradores responsáveis pelo suporte às sondas, o *workshop* formou 365 participantes.

No total, as horas de treinamento oferecidas aos colaboradores em 2023 aumentaram 47% em relação ao ano anterior, o que reflete o investimento da Companhia no desenvolvimento de seus profissionais em linha com a nova cultura corporativa. Concluímos, ao final do período, uma média de 134,2 horas de capacitações por colaborador.



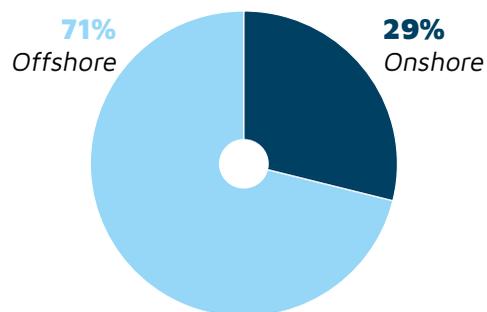
Nossa abordagem de recrutamento e desenvolvimento internos nos ajuda a preparar talentos em início de carreira para se tornarem futuros líderes. Possuímos duas iniciativas estruturais nessa frente: o Programa Estagiário e o Programa Capacitação.

Por meio do Programa Estagiário, abrimos oportunidades para que estudantes de diferentes áreas de conhecimento possam vivenciar a experiência do mercado de perfuração *offshore*, agregando novas perspectivas e ideias inovadoras enquanto aprimoram suas habilidades profissionais em um ambiente diverso e qualificado. O programa abrange diversas iniciativas de engajamento e aculturação, assim como ações para promover o entendimento do nosso modelo de negócio e da importância

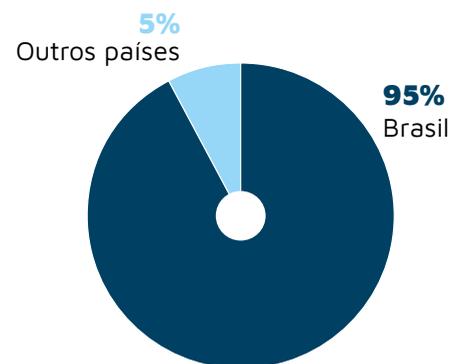
do mercado de óleo e gás para o desenvolvimento sustentável e a transição energética.

O Programa Capacitação, com duração de 24 meses, é direcionado para a contratação de trainees na área *offshore*. Nosso objetivo é acelerar a formação de profissionais de excelência para atuarem nas sondas de perfuração em posições técnicas (perfuração, eletroeletrônico, manutenção e *subsea*) após treinamentos teóricos e práticos. Os participantes do programa iniciam essa jornada de desenvolvimento com 377 horas de treinamentos teóricos sobre as atividades de perfuração, ambientação e conhecimentos técnicos de áreas correlatas e segurança. Após essa

Distribuição dos colaboradores por área de atuação



Distribuição dos colaboradores por região



GRI 2-7 | 3-3 | 404-2

1.748
colaboradores

50
participantes
do Programa
Estagiário

18
contratados
no Programa
Capacitação

50 aprendizes
no Programa Jovem
Aprendiz – 17 deles são
pessoas com deficiência

98%
dos colaboradores
são brasileiros

etapa, aprimoram as suas competências e habilidades vivenciando a bordo o desenvolvimento *on the job* por meio de embarques (entre 14 e 19 embarques, dependendo da posição técnica definida). A última turma executou o plano de desenvolvimento no último ano, com um total de 9 mil horas de treinamento, e nosso objetivo é abrir novas vagas em 2024.

Um dos destaques da edição 2022/2023 do Programa Capacitação foi o preenchimento de 50% das vagas por

mulheres, alinhado à nossa meta de ampliar a presença feminina nas operações.

Realizamos, ainda, o Programa Jovem Aprendiz, que oferece oportunidades para que jovens iniciem suas carreiras e o desenvolvimento profissional integrados à nossa cultura corporativa. Além de contribuir para a inclusão social, a iniciativa amplia a capacidade da Companhia de atrair e contratar potenciais talentos, com capacidade de inovação e proposição de novas ideias.



Valorização e reconhecimento das equipes

Na Constellation, reconhecemos e valorizamos os profissionais que se destacam em suas atividades e atingem resultados positivos e diferenciados, trabalhando na prática os valores da nossa cultura corporativa. Conduzimos essa frente de gestão de forma estruturada, por meio da Avaliação de Desempenho, com o objetivo de reter e de oferecer oportunidades de crescimento aos nossos talentos.

A Avaliação de Desempenho é um processo que ocorre todos os anos e abrange 100% dos colaboradores no Brasil e no exterior (incluindo estagiários) que tenham completado mais de 90 dias de trabalho no ano.

O foco é promover o desenvolvimento de cada profissional, a partir da identificação de pontos positivos e necessidades de melhoria. Assim, o processo tem início com uma autoavaliação, seguida da avaliação do líder direto em relação ao alinhamento às competências organizacionais estabelecidas pela Companhia. Os colaboradores ainda têm a oportunidade de discutirem seu desempenho e oportunidades de melhoria nas reuniões

de *feedback* direcionadas para a construção do Plano de Desenvolvimento Individual (PDI).

Contamos também com um processo de Gerenciamento de Talento e Sucessão, que identifica o grau de prontidão dos potenciais sucessores. Em 2023, tivemos taxas de preenchimento interno de 62,5% para funções de liderança.

Indicadores de avaliação de desempenho dos colaboradores¹

	2023		2022	
	Número de avaliados	Percentual de avaliados	Número de avaliados	Percentual de avaliados
Por gênero				
Homens	1.405	100%	1.394	100%
Mulheres	181	100%	160	100%
Por nível funcional				
Diretoria	7	100%	7	100%
Gerência	44	100%	44	100%
Coordenação	50	100%	46	100%
Supervisão operacional	227	100%	228	100%
Staff administrativo	277	100%	248	100%
Staff operacional	981	100%	981	100%
Total	1.586	100%	1.554	100%

¹ Considera os colaboradores elegíveis (admitidos até 30/9 em cada período).

Incentivar e estimular a inovação e a melhoria contínua fazem parte da nossa estratégia de promoção do desenvolvimento dos colaboradores. O Programa Well Done, por exemplo, possibilita aos nossos profissionais sugerirem ideias e novas soluções para a melhoria das nossas atividades e processos.

O Programa Well Done é aberto a todos os colaboradores e estagiários. Os projetos inscritos são avaliados com base na aderência ao modelo de negócio e à estratégia da Companhia e no nível de impacto positivo nos resultados. Desde a primeira edição, 24 projetos já foram destacados por serem iniciativas criativas que promovem a melhoria contínua e a inovação nos processos ou sistemas, incentivando um laboratório de projetos.

Nossa gestão voltada para valorização e retenção dos talentos abrange, também, a estratégia de remuneração e oferta de benefícios. Todos os colaboradores recebem um salário fixo mensal, determinado com base em valores de mercado e complexidade da posição, além de fazerem jus a um incentivo de curto prazo (remuneração variável) atrelado aos resultados de metas corporativas e, para as equipes operacionais, das unidades em que trabalham.



R\$ 453,5 mil
investidos na oferta de
bolsas de estudo

Nossa política de remuneração é formulada a partir de insumos e dados fornecidos por consultorias especializadas na captação das práticas vigentes no mercado, que possibilitam definir o posicionamento ideal de acordo com a diretriz estratégica e alinhada com o nosso setor. A estratégia de remuneração, assim como a remuneração individual dos diretores, é aprovada pelo Conselho de Administração,

com recomendações fornecidas pelo Comitê de Nomeação e Remuneração, que monitora em reuniões trimestrais as práticas de remuneração, além de supervisionar a implementação das principais estratégias e políticas relacionadas à gestão de pessoas.

Outro benefício importante no contexto do nosso modelo de negócio são as bolsas

de estudo para o aprendizado de inglês. O conhecimento e a fluência no idioma são importantes para a comunicação a bordo e a interação com equipes internacionais de clientes, assim como para a conquista de contratos e execução de projetos *offshore* em outros países. Em 2023, investimos cerca de R\$ 453,5 mil na oferta de bolsas para o desenvolvimento dos colaboradores.



Os colaboradores com filhos recém-nascidos também contam, além da licença parental assegurada pela legislação, com outros benefícios que apoiam o desenvolvimento profissional em conjunto com a chegada do bebê. Nossa Companhia possui uma política de horários flexíveis e *home office* para facilitar o equilíbrio entre as atividades profissionais e demandas pessoais. Também oferece auxílio-creche para ajudar a cobrir parte dos custos com creches ou babás nos primeiros meses de vida da criança.

Com a retomada dos investimentos pela indústria de óleo e gás e a recuperação do setor de perfuração *offshore*, a retenção dos talentos ganhou ainda mais relevância para a nossa estratégia de negócios. A competição entre os *players* por especialistas em diferentes áreas ainda tem mantido os níveis de rotatividade em patamares acima dos usuais, reforçando a importância das nossas políticas e práticas para o desenvolvimento e a valorização dos colaboradores engajados e conectados à nossa cultura.

Os Workshops de Alinhamento Cultural são uma das principais práticas que adotamos para direcionar essa evolução e o engajamento dos profissionais. Essas reuniões promovem a integração e a sinergia entre as equipes e fortalecem o entendimento dos princípios e valores que norteiam nossa atuação. Em 2023, realizamos 42 *workshops* com esse viés, explorando temas como processos operacionais, fatores humanos, diversidade e inclusão, e saúde e segurança.



Indicadores relacionados à licença parental em 2023¹

	Paternidade	Maternidade
Número de colaboradores elegíveis à licença e que saíram de licença no período	3	5
Número de colaboradores que retornaram da licença até a data de corte	3	4
Número de colaboradores ainda em licença na data de corte	0	1
Número de colaboradores que permaneceram por 30 dias após o retorno	3	4
Número de colaboradores que ainda não completaram 30 dias após o retorno na data de corte	0	0
Número de colaboradores que permaneceram no emprego por pelo menos 12 meses após o retorno da licença ²	na	na
Número de colaboradores que ainda não completaram 12 meses após o retorno da licença na data de corte	3	4
Taxa de retorno	100%	80%
Taxa de retenção (1 mês)	100%	80%
Taxa de retenção (1 ano) ²	na	na

1. Este conteúdo GRI depende do acompanhamento ao longo do tempo para apuração das taxas de retorno e retenção finais, por isso será atualizado a cada ciclo de reporte. Neste primeiro ano, considera os colaboradores que usufruíram do benefício de licença parental em 2023 e o status desses profissionais em 31/12/2023. As taxas de retorno e retenção 1 mês para mulheres podem sofrer alterações, uma vez que uma mulher ainda estava em período de licença no encerramento do ano.

2. Número de colaboradores retidos por 12 meses após o retorno da licença e taxa de retenção 12 meses não aplicáveis para o período, uma vez que todos os colaboradores ainda não completaram esse período após o retorno.

Diversidade e inclusão

A promoção da diversidade em nosso quadro funcional é uma agenda estratégica para fortalecer tanto o desenvolvimento dos negócios quanto os compromissos que assumimos a fim de contribuir para o desenvolvimento sustentável. A maior presença de mulheres, pessoas negras, pessoas com deficiência (PCDs) e outros grupos sub-representados nas organizações empresariais, em conjunto com a valorização do respeito aos direitos humanos e o combate a qualquer tipo de discriminação, fomenta um ambiente propício para a inovação e novas ideias que impulsionem nossa capacidade de prestar serviços de excelência aos clientes e gerar valor contribuindo para a segurança da matriz energética.

Por isso, estruturamos nosso Programa de Diversidade e Inclusão e temos evoluído de forma consistente em diversas frentes: aculturação e letramento de todos os colaboradores, capacitação e formação de grupos de trabalho, crescimento da diversidade

no quadro funcional etc. Também assumimos compromissos em nosso Plano ESG 2030.

A governança desse tema em nossa Companhia é conduzida de forma orgânica e transversal. Instituímos uma Comissão

Governança de D&I

GT de Sustentabilidade

Comissão Estratégica de D&I

Comissão Voluntária de D&I
4 Grupos Temáticos de Trabalho

Mulheres	Pessoas com
Raça	Deficiência
	LGBTQIA+

Estratégica de Diversidade e Inclusão (D&I), integrada ao Grupo de Trabalho (GT) de Sustentabilidade, responsável pelo acompanhamento do Plano ESG 2030. Conectados à Comissão Estratégia de D&I, contamos com a Comissão Voluntária de D&I e quatro grupos de trabalho temáticos que planejam e fomentam a execução de iniciativas voltadas para os pilares de raça, mulheres, PCDs e pessoas LGBTQIA+.

Em 2023, conduzimos nosso primeiro Censo de Diversidade autodeclaratório, um levantamento importante para aprofundarmos nosso conhecimento sobre as características dos nossos colaboradores. A pesquisa envolveu todos os profissionais e estagiários, com total privacidade das informações, e permitiu uma melhor reavaliação das metas e compromissos que assumimos. Assim, em 2024, pudemos ampliar nossa ambição para termos 60% de grupos minorizados em posições de liderança.



NOSSAS METAS PARA DIVERSIDADE E INCLUSÃO

60% de grupos minorizados em posições de liderança nos escritórios e bases operacionais¹

1. A meta original (50%) foi revisada e ampliada a partir do ano de 2024, com o objetivo de melhor refletir a realidade social e étnica brasileira em nossa Companhia.

Dobrar a representatividade de mulheres nas operações offshore (alcançar 5% de representatividade)

Fortalecer um ambiente de trabalho **diverso e inclusivo**

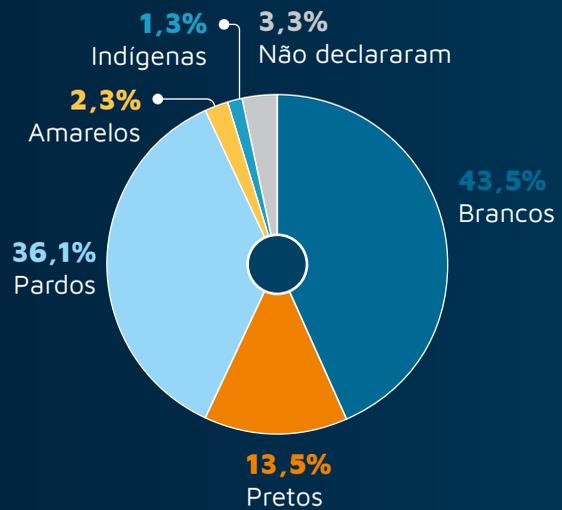
Censo de Diversidade¹

Distribuição dos colaboradores por gênero



2. Categoria "Outros" abrange gênero fluido, intersexo e não binário.

Distribuição dos colaboradores por raça



DO NOSSO TOTAL DE COLABORADORES

53% são pretos, pardos, amarelos ou indígenas

13% são mulheres

3% são pessoas LGBTQIA+

3% são pessoas com deficiência (PCDs)



1. Dados abrangem colaboradores com vínculo empregatício e estagiários, por isso divergem dos conteúdos GRI.

Diversidade na liderança

Temos o compromisso de impulsionar o crescimento de mulheres, negros e outros grupos sub-representados em posições de liderança – tanto em nossa Companhia quanto no setor de óleo e gás. Impulsionados por essa visão, inauguramos em 2023 diferentes programas para acelerar o desenvolvimento profissional e a capacitação de profissionais com essas características, abrangendo 14 ações realizadas ao longo do ano.

O Projeto de Mentoria Feminina, lançado no último ano, é um dos destaques nessa frente. A iniciativa selecionou 15 líderes da Constellation para atuarem como mentoras e mais 30 mulheres para serem mentoradas, por meio de encontros e dinâmicas que ocorrerão ao longo de 2024.

Paralelamente, intensificamos as ações de letramento e formação dos nossos líderes. Formamos cinco turmas no Treinamento de Medidas de Prevenção e Combate ao Assédio Sexual no Trabalho e, na sequência, disponibilizamos o conteúdo em uma versão on-line para sensibilização dos novos colaboradores. O tema D&I foi, ainda, incluído na pauta do Workshop de Liderança Operacional.

Essas capacitações, além de aprimorarem o alinhamento dos nossos líderes e colaboradores, atendem aos parâmetros da Lei nº 14.457/2022, que instituiu o Programa Emprega + Mulheres no Brasil.

Outra iniciativa foi a publicação da cartilha “Repensando nossa forma de falar”, com explicações sobre formas de expressão existentes na língua portuguesa que denotam algum tipo de discriminação. O conteúdo informativo foi divulgado para todos os colaboradores com o objetivo de conscientizar sobre o potencial ofensivo de frases e palavras utilizadas no cotidiano e que não são toleradas em nossa Companhia. Estruturamos, ainda, um curso on-line (obrigatório para os colaboradores) com o tema de comunicação e linguagem, voltado para orientar sobre formas respeitadas de relacionamento.

Formação offshore para PCDs

Em 2023, formamos a segunda turma de PCDs em dois treinamentos importantes para a atuação em atividades *offshore*. A iniciativa pioneira no setor de óleo e gás proporciona treinamentos de CBSP (Curso Básico de Segurança de Plataforma) e HUET (Treinamento de Escape de Helicóptero Submerso) para jovens que, assim, cumprem um dos requisitos para trabalharem embarcados. Considerando as duas edições, 21 jovens com deficiência já foram formados.

GRI 3-3





Equidade salarial

Garantir a equidade salarial entre mulheres e homens que desempenham as mesmas funções é uma prioridade na agenda do desenvolvimento sustentável. Reconhecendo a importância da transparência e da justiça, tomamos medidas proativas em 2023. Com o apoio especializado da Korn Ferry, conduzimos uma avaliação abrangente e sistêmica da nossa estrutura de emprego e salário. Essa avaliação exaustiva teve como objetivo identificar e ajustar imediatamente quaisquer diferenças salariais injustificadas entre gêneros.

Nosso modelo de remuneração, que abrange componentes fixos e variáveis, é projetado para refletir exclusivamente o desempenho individual e o alinhamento com os objetivos corporativos, sem nenhuma distinção por gênero, raça, religião ou outros fatores que não estejam vinculados com o desempenho. Além disso, nos esforçamos para promover um ambiente de trabalho respeitoso e inclusivo. Essa abordagem garante que as nossas práticas de remuneração sejam justas, transparentes e baseadas no mérito, promovendo uma cultura de equidade e respeito em toda a organização.

Comunidades locais

Nossas atividades no setor de óleo e gás têm potencial para contribuir para o desenvolvimento social, econômico e ambiental das comunidades que estão próximas às nossas bases e escritórios. Por meio do apoio a projetos e iniciativas sociais, buscamos contribuir para que mais pessoas tenham oportunidade de se qualificar profissionalmente, ampliar a consciência ambiental e ter acesso a educação, esporte, cultura e cidadania.

Em 2023, concretizamos essa visão e realizamos um grande passo, promovendo a inclusão e a capacitação no setor de perfuração *offshore* com o lançamento do **Programa de Desenvolvimento de Auxiliares de Plataforma**, em parceria com SESI/SENAI. Esse programa inovador foi desenvolvido para atender à crescente demanda por mão de obra qualificada, com foco especial em grupos vulneráveis na região de Rio das Ostras, onde a Constellation possui sua maior operação.

Com uma duração de três meses, o programa é uma iniciativa essencial para abrir novas oportunidades no setor de perfuração *offshore*, especialmente para comunidades locais e mulheres. O conteúdo do programa foi rigorosamente validado pelos nossos especialistas seniores para garantir total aderência às exigências e aos padrões do segmento de perfuração *offshore*. Em 2023, realizamos a primeira turma e, com o sucesso do programa, expandimos a programação para treinar 120 pessoas em 2024.

Pelo impacto positivo gerado para a indústria e a comunidade local, a Constellation incentivou a adesão de outras empresas do setor de perfuração *offshore*. Com isso, em 2024, mais empresas irão aderir ao programa, reconhecendo seu valor e contribuindo para um futuro mais inclusivo e qualificado na indústria de perfuração *offshore*.

Para ampliar nosso impacto positivo, iniciaremos em 2024 um diagnóstico socioambiental no município de Rio das Ostras (RJ), onde está nossa base de apoio operacional às unidades marítimas. A iniciativa será conduzida por uma consultoria especializada e tem o objetivo de identificar oportunidades para o desenvolvimento de projetos sociais estruturantes, que contribuam para solucionar as principais demandas socioeconômicas locais.



Educação ambiental

Na relação com as comunidades locais, buscamos ampliar a conscientização sobre os impactos ambientais e a importância da conservação da biodiversidade marinha. Nesse sentido, engajamos colaboradores, familiares e moradores de Rio das Ostras realizamos na Semana do Meio Ambiente, com ações como o mutirão de limpeza na Praia do Centro, que removeu 68 quilos de resíduos, e a Blitz do Meio Ambiente, que destacou a importância da coleta seletiva e da separação de resíduos para promover a reciclagem de plásticos e de outros materiais.

Nossos colaboradores também são voluntários no projeto de coleta de tampinhas plásticas de garrafas. Esses materiais coletados em nossas unidades são encaminhados para a ONG One by One, que promove a reciclagem e utiliza os recursos para viabilizar a doação de cadeiras de rodas a crianças com deficiência física. Em 2023, coletamos e doamos cerca de 126 quilos de resíduos desse tipo.



Governança

Na Constellation, adotamos as melhores práticas de governança corporativa para direcionar a execução do plano de desenvolvimento dos negócios.

Estrutura de governança

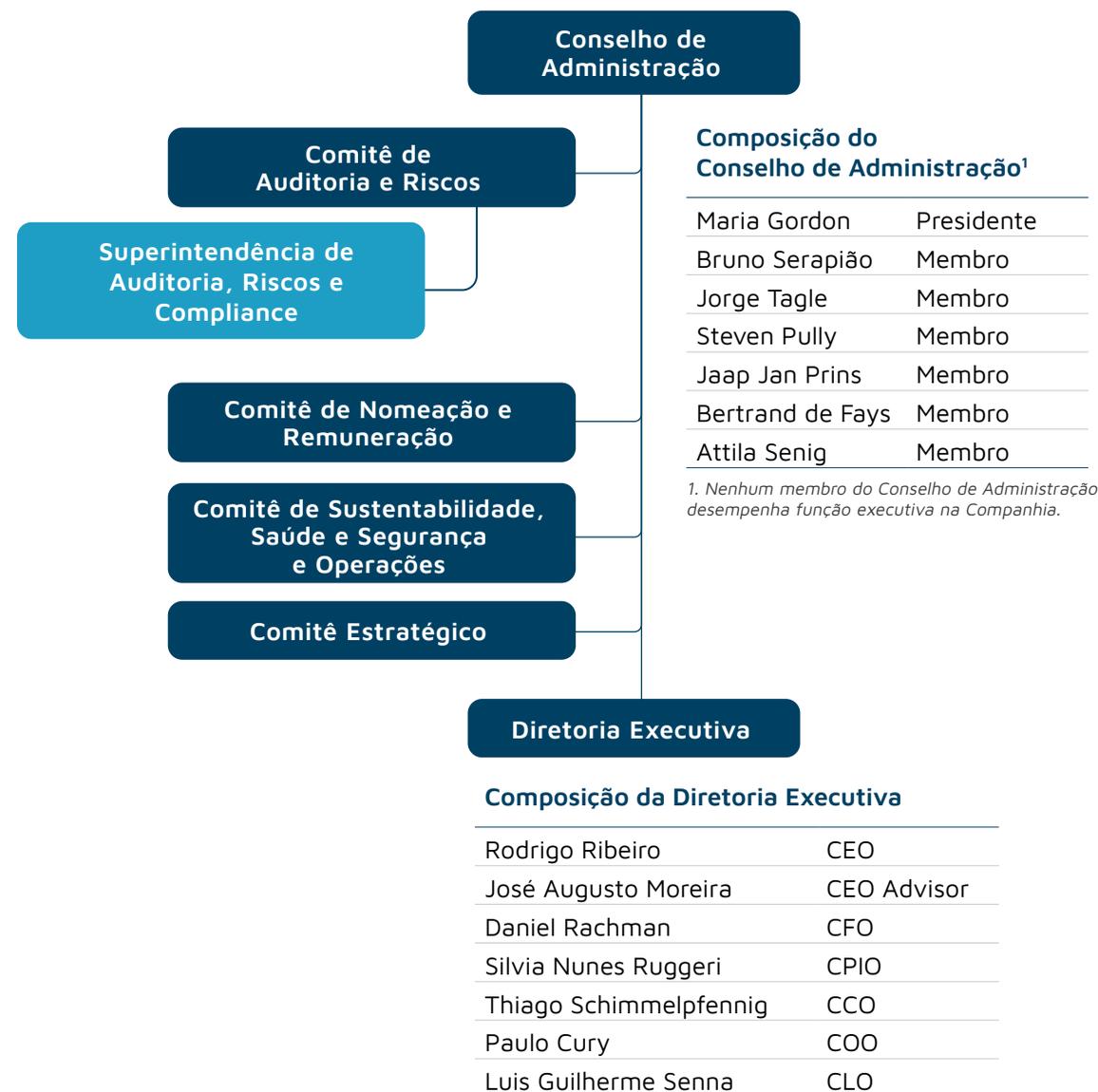
Nossa Companhia, uma sociedade anônima de capital fechado, é liderada por um Conselho de Administração formado por sete membros, eleitos pela Assembleia Geral de Acionistas. O órgão é responsável pelo direcionamento estratégico e pela orientação geral dos negócios.

As deliberações do Conselho de Administração são apoiadas por recomendações e avaliações de Comitês de Assessoramento, que desempenham papel de orientação especializada em áreas específicas para a condução dos negócios. Nossa Companhia conta com quatro Comitês (veja no quadro).

A execução do plano estratégico e a condução das operações são lideradas pela Diretoria Executiva, formada por sete executivos experientes no

setor de perfuração e qualificações complementares. Além deles, contamos com uma Superintendência de Auditoria, Riscos e Compliance, com reporte direto ao Conselho de Administração – por meio do Comitê de Auditoria e Riscos.

O processo de seleção dos membros do Conselho de Administração e dos Comitês é regido pelos termos e condições estabelecidos no Estatuto Social e no Acordo de Acionistas, e inclui análise prévia das competências, potenciais conflitos de interesses e requisitos legais aplicáveis. O parecer sobre potenciais conflitos é conduzido pela área de Compliance e reportado diretamente ao Comitê de Nomeação e Remuneração, responsável pela avaliação dos indicados para a Assembleia Geral.



O processo de seleção e nomeação dos membros da governança pondera a diversidade de conhecimentos e competências dos integrantes do Conselho de Administração e dos Comitês, bem como as competências e a experiência no setor de atuação da Constellation. A remuneração dos membros do Conselho de Administração e dos presidentes dos Comitês de Assessoramento é estabelecida pela Assembleia Geral. Os membros externos dos Comitês têm sua remuneração aprovada pelo Conselho de Administração após avaliação e recomendação do Comitê de Nomeação e Remuneração.

Entre as práticas de governança adotadas estão as reuniões trimestrais entre os Comitês e a Diretoria Executiva, para acompanhamento contínuo da evolução dos planos de ação e projetos estratégicos. Esses encontros contribuem para alinhar o desenvolvimento dos negócios às diretrizes dos acionistas, balizando as deliberações do Conselho de Administração a partir da gestão de riscos e avaliação de externalidades econômicas e socioambientais.

Anualmente, o Conselho de Administração tem sua atuação avaliada por meio de um

Os Comitês de assessoramento do Conselho de Administração reúnem-se trimestralmente com a Diretoria para acompanhar a evolução de projetos estratégicos e principais indicadores de desempenho

processo formal, no qual a qualidade e eficácia dos processos decisórios são analisadas. Esse modelo de avaliação inclui respostas individuais a questionários previamente preparados e discussões colegiadas sobre os resultados, que levam à identificação de oportunidades para aprimoramentos. Em 2023, por exemplo, melhorias foram implementadas nos ritos de governança corporativa – como ajuste na agenda quanto ao cronograma dos temas debatidos. Também foram desenvolvidas ferramentas para monitoramento da auditoria interna, além da aprovação de um manual de governança corporativa.



Riscos e compliance

Com o objetivo de fortalecer nossa governança e alcançar uma visão integrada de todos os riscos que podem impactar nosso negócio, reestruturamos a gestão de riscos da nossa Companhia em 2023. Essa mudança foi baseada nas conclusões de um estudo realizado por consultoria independente no ano anterior, que indicou a oportunidade para a instalação de uma estrutura GRC (Governança, Riscos e Compliance).

Assim, desde o último ano, essa gestão é liderada pela Superintendência de Auditoria, Riscos e Compliance, com reporte direto ao Comitê de Auditoria e Riscos, que assessoria o Conselho de Administração. A Superintendência também é responsável pela gestão dos temas relacionados à privacidade e proteção de dados e aos controles internos da Companhia.



Segurança de dados

Adotamos diversas estratégias para promover a segurança de nossos sistemas e a integridade de dados sob gestão da Constellation. Essas estratégias, alinhadas com os padrões da indústria, incluem autenticação de múltiplos fatores, camadas de proteção para usuários, dispositivos e sistemas, programas de treinamento e conscientização, simulações de *phishing*, *drills* de segurança cibernética, avaliações de segurança e monitoramento contínuo. Além disso, garantimos acesso físico restrito ao *hardware* de tecnologia da informação e mantemos planos de gestão de crises atualizados.

O Conselho de Administração e o Comitê de Auditoria recebem atualizações trimestrais sobre assuntos relacionados à cibersegurança. Em 2023, fortalecemos nosso programa de treinamento para colaboradores, Think Before You Click, com o lançamento de dois cursos adicionais focados em temas específicos: *phishing* e gerenciamento de acesso privilegiado.

Gestão de riscos corporativos

Nosso modelo de gestão de riscos foi construído e adaptado para proporcionar uma visão integrada das ameaças ao atingimento dos objetivos estratégicos e de suas probabilidades de ocorrer, com potenciais impactos sobre nossas atividades e operações. O objetivo é direcionar o desenvolvimento de planos para mitigação e controles internos. A partir do engajamento dos líderes das diferentes áreas e da avaliação de fatores internos e externos, nossos riscos corporativos foram mapeados e estruturados de acordo com a sua natureza (veja no quadro).

Na primeira fase do programa de gestão de riscos, conduzimos uma análise detalhada dos riscos classificados

na natureza Segurança e Operacional. Além da identificação da exposição aos eventos de risco, avaliamos os controles internos e medidas de proteção existentes e o nível de risco residual remanescente. Em seguida, em conjunto com o Conselho de Administração, definimos se o nível de risco residual está adequado às expectativas dos acionistas.

Em 2024, daremos prosseguimento a esse trabalho com a análise dos riscos existentes nas outras três naturezas. O trabalho é orientado por metodologias internacionais e as melhores práticas de mercado, como a COSO-ERM e a ISO 31000.

A supervisão do nível de exposição a esses riscos e dos controles a serem realizados é feita pela Comissão de Riscos, um grupo multidisciplinar formado por diretores da Companhia. O Comitê de Auditoria e Riscos acompanha a evolução dos planos de ação para mitigação de riscos, podendo realizar recomendações adicionais.

Também contamos com a Auditoria Interna, área responsável pela validação da conformidade dos processos e controles internos. Por meio dessa estrutura, identificamos oportunidades de aprimoramento em nossas políticas e estruturas, fortalecendo a gestão de riscos de forma integrada.

4 NATUREZAS DE RISCOS CORPORATIVOS



Estratégico

Eventos que podem impactar os objetivos de longo prazo da Constellation, afetando seus compromissos, seu *market share* e sua reputação



Segurança e Operacional

Riscos que podem ter impacto sobre os contratos com os clientes, operação dos ativos e para a segurança operacional



Financeiro

Exposição a eventos que podem impactar a capacidade de geração de valor, afetando receitas, liquidez, estrutura de capital e aspectos contábeis



Regulatório

Riscos que expõem a Companhia a impactos na capacidade de cumprimento das obrigações legais e normas aplicáveis aos negócios



Gestão de compliance

Nosso Programa de Compliance é a plataforma que assegura a disseminação dos princípios de ética e integridade que praticamos em todos os negócios, promove a educação e capacitação dos colaboradores e mitiga riscos de corrupção, fraude e violação dos direitos fundamentais do trabalho. A área de Compliance está integrada à estrutura GRC que criamos e conduz um plano anual de atividades focado no reforço dos nossos valores expressos no [Código de Ética e Conduta](#), na [Política Anticorrupção](#) e em outros normativos internos.

Abrangendo 100% das nossas unidades e escritórios (no Brasil e no exterior), o Programa de Compliance possui um plano de comunicação anual que abrange divulgações periódicas de conteúdos informativos nos canais da Companhia – intranet, redes sociais, Workshops de Alinhamento Cultural etc.

Também desenvolve um ciclo anual de treinamento obrigatório para todos



os colaboradores, incluindo diretores e membros do Conselho de Administração – para essas lideranças, em 2023, contamos com apresentações de especialistas. Os colaboradores realizam a capacitação em uma plataforma on-line, com conteúdos segregados para as áreas administrativas e operacionais, atualizados anualmente. Os terceiros que atuam em nossas unidades e que possuem procurações para atuar em nome da Companhia também são capacitados sobre o tema.

100% dos colaboradores e dos membros da governança foram treinados em compliance em 2023, incluindo princípios e diretrizes das políticas e práticas anticorrupção

Compliance Day

O Compliance Day é um dos principais eventos para sensibilização, aculturação e engajamento dos colaboradores em torno das nossas políticas e práticas para valorização da ética e combate à corrupção. A segunda edição, realizada em 2023, contou com a participação de aproximadamente 250 pessoas, incluindo representantes de clientes atuais e potenciais.

A iniciativa proporcionou um espaço aberto para a apresentação do Programa de Compliance e da nova estrutura GRC. Também houve apresentações e diálogos com o CEO e uma mesa-redonda com os membros do Conselho de Administração.

Adicionalmente, para os colaboradores da unidade no Panamá, realizamos a primeira edição do Compliance Time. O evento teve o objetivo de apresentar as ferramentas e sistemas do Programa de Compliance, o modelo de avaliação de terceiros e atualizar os colaboradores sobre as principais leis anticorrupção existentes no mundo.

Todas as emissões de GEE associadas à realização do Compliance Day (7,2 mil kgCO₂e) foram compensadas com a aquisição de créditos de carbono. Assim, o evento recebeu a certificação de neutralização de carbono.



Canal de Ética

O Canal de Ética é a principal ferramenta do Programa de Compliance para o recebimento de comunicações e denúncias de casos que possam estar em desacordo com o Código de Ética e Conduta ou com a legislação. Os relatos podem ser feitos inclusive de forma anônima na plataforma gerenciada por empresa externa e independente. As informações dos autores são protegidas e mantidas em absoluta confidencialidade, com o compromisso de não retaliação.

As investigações dos relatos são conduzidas seguindo procedimentos específicos e podem contar com consultores externos. Eventuais aplicações de medidas disciplinares e outras consequências ocorrem conforme política interna.

Em 2023, o número de manifestações recebidas no Canal de Ética apresentou uma redução de 15% em relação ao ano anterior. Aproximadamente 50% dessas comunicações foram consideradas procedentes ou parcialmente procedentes após a finalização do processo de investigação interna.

Nenhum dos casos envolveu denúncias de corrupção ou suborno a pessoas e agentes públicos, e não estivemos envolvidos em nenhum processo judicial relacionado a esse tema. Três manifestações estiveram relacionadas a casos de discriminação – um deles teve sua investigação encerrada de forma inconclusiva e dois continuavam em apuração até o encerramento de 2023. Para todas essas situações, reforçamos as comunicações sobre a conduta esperada no ambiente de trabalho e não tolerância com qualquer tipo de discriminação.



Fornecedores

Com todos os fornecedores que contratamos estabelecemos relações de confiança, baseadas no compartilhamento de princípios e valores éticos e de transparência. Por isso, contamos com modelos de gestão, sistemas e procedimentos que garantem a seleção de parceiros altamente qualificados tecnicamente e alinhados aos nossos valores e à nossa cultura.

Antes de qualquer contratação, o potencial fornecedor é submetido a duas frentes de avaliação. Uma delas, conduzida pela área de Compras, analisa a

conformidade documental e eventuais restrições. A outra, realizada pela área de Compliance, avalia a integridade da empresa com base em informações públicas, com foco na mitigação de riscos de reputação, corrupção e fraudes. Nessas avaliações, solicitamos aos parceiros que informem seus acionistas (beneficiários efetivos). Fornecedores com atividades críticas sob a perspectiva operacional, ambiental e de saúde e segurança são submetidos, ainda, a uma avaliação presencial de suas instalações, com diligências prévias.

Após essa avaliação, os fornecedores são classificados conforme o nível de risco de suas atividades e operações. Essa classificação é realizada de acordo com critérios estabelecidos em uma política interna e direciona ações específicas para a mitigação dos riscos identificados.

Na fase de contratação, todos os fornecedores selecionados comprometem-se a cumprir cláusulas contratuais que estabelecem requisitos em termos de saúde, segurança e meio ambiente (SMS). O anexo define os critérios a serem atendidos nos aspectos de SMS durante a prestação de serviço ou o fornecimento de insumos e equipamentos. Com os fornecedores especiais, que realizam serviços especializados a bordo das sondas, são formalizados documentos de interface (*bridge documents*) que possibilitam a troca de informações e o alinhamento cooperativo entre os sistemas de gestão.

Avaliações de integridade de terceiros realizadas

	2023	2022	2021
Total de avaliações realizadas	662	575	486
Avaliações que resultaram em classificação de risco alto	16	16	17
Avaliações que resultaram em classificação de risco médio	172	158	74
Avaliações que resultaram em classificação de risco baixo	465	394	394
Avaliações em que o terceiro foi bloqueado	9	7	1





Periodicamente, os fornecedores críticos passam por avaliações realizadas pelos gestores e áreas requisitantes dos contratos, a fim de monitorar o desempenho e aprimorar os processos. Esses parceiros também são submetidos a nova auditoria (semelhante à realizada na qualificação inicial), com o objetivo de garantir a continuidade do atendimento aos nossos requisitos. Em 2023, todos os 300 fornecedores críticos sob a perspectiva ambiental e de saúde e segurança foram avaliados. Não conformidades identificadas nessas avaliações deram origem a 120 planos de ação, conduzidos pelos parceiros em conjunto com a Companhia. Nenhum contrato foi rescindido no período em decorrência do monitoramento de qualidade.

No caso das empresas prestadoras de serviços, em que terceiros atuam nas nossas bases e sondas, os fornecedores são engajados continuamente em nossas práticas e capacitações sobre segurança. Os profissionais desses parceiros participam de *briefings* e reuniões de QSMS e dos Workshops de Alinhamento Cultural, conhecendo, assim, nossas ferramentas e procedimentos para mitigar riscos de acidentes com as pessoas e os ativos (leia mais na página 38).

Além disso, contamos com um processo de diligência de terceiros voltado para garantir a conformidade com a legislação trabalhista e o combate a práticas degradantes de trabalho – como o uso de mão de obra infantil e o trabalho análogo ao escravo. Esse processo contempla, entre outros procedimentos, a consulta à Lista da Transparência sobre Trabalho Escravo, atualizada pelo Ministério do Trabalho e pela Previdência Social. Também há a verificação da regularidade dos prestadores de serviço quanto às obrigações trabalhistas, fiscais e previdenciárias.

No âmbito do nosso Plano ESG 2030, temos o objetivo de evoluir nosso modelo de gestão de fornecedores para ampliar, nos critérios de seleção e compras, a avaliação de aspectos socioambientais e de direitos humanos em nossa cadeia de suprimentos. Ao longo do último ano, trabalhamos para mapear as melhores práticas e soluções existentes nessa frente, em consonância com a revisão dos nossos processos.

A partir de 2024, nosso objetivo é sistematizar critérios ESG para o monitoramento e avaliação dos parceiros, considerando as especificidades do nosso modelo de negócio, e buscar a incorporação de indicadores de forma integrada às práticas que já possuímos.



Anexos

Olinda Star

Complemento aos conteúdos GRI

GRI 2-7 | Empregados

Quadro funcional por gênero, região e tipo de contrato¹

		2023			2022			2021		
		Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Norte	Prazo indeterminado	19	1	20	21	2	23	nd	nd	22
	Prazo determinado	0	0	0	1	0	1	nd	nd	49
	Total	19	1	20	22	2	24	nd	nd	71
Centro-Oeste	Prazo indeterminado	2	0	2	2	0	2	nd	nd	2
	Prazo determinado	0	0	0	0	0	0	nd	nd	0
	Total	2	0	2	2	0	2	nd	nd	2
Sudeste	Prazo indeterminado	1.466	180	1.646	1.416	158	1.574	nd	nd	1.508
	Prazo determinado	0	0	0	0	1	1	nd	nd	0
	Total	1.466	180	1.646	1.416	159	1.575	nd	nd	1.508
Exterior	Prazo indeterminado	60	20	80	45	16	61	nd	nd	48
	Prazo determinado	0	0	0			0	nd	nd	18
	Total	60	20	80	45	16	61	nd	nd	66
Total	Prazo indeterminado	1.547	201	1.748	1.484	176	1.660	1.436	144	1.580
	Prazo determinado	0	0	0	1	1	2	58	9	67
	Total	1.547	201	1.748	1.485	177	1.662	1.494	153	1.647

1. Dados obtidos do sistema RH Labore, considera os colaboradores ativos em 31/12 de cada ano. Todos os profissionais atuam em jornada integral de trabalho.

GRI 2-8 | Trabalhadores que não são empregados

Profissionais sem vínculo empregatício com a Companhia¹

	2023			2022			2021		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Estagiários	15	35	50	13	26	39	16	13	29
Terceiros ²	65	21	86	23	19	42	33	19	52
Aprendizes	24	19	43	25	15	40	25	19	44
<i>Catering das sondas offshore³</i>	na	na	152	na	na	152	na	na	152

1. Considera a data-base de 31/12 de cada ano.

2. Abrange os terceiros 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 2-21 | Proporção da remuneração total anual

Em 2023, a proporção entre a remuneração total anual do indivíduo mais bem pago e a mediana dos demais colaboradores foi de 16,0 vezes. No período anterior, essa proporção havia sido de 41,8 vezes. A redução na comparação anual é decorrente do não pagamento de remuneração variável no último ano. De 2022 para 2023, a variação da remuneração total anual do indivíduo mais bem pago foi equivalente a 38,2% da variação da mediana dos demais colaboradores.

GRI 2-25 | Processos para reparar impactos negativos

Conforme diretrizes do nosso Código de Ética e Conduta, estamos comprometidos com uma atuação responsável, a mitigação de potenciais impactos negativos e a colaboração para esclarecer demandas dos nossos *stakeholders* e contribuir para a resolução de conflitos e reparação de eventuais danos causados. Pela natureza de negócio da Constellation, a identificação de situações em que é necessária atuação de reparação da Companhia e o recebimento de queixas e reclamações dos diversos *stakeholders* ocorrem diretamente pelas áreas que

possuem interface com cada público, de maneira orgânica e integrada ao dia a dia das atividades. Para pessoas que não possuem relacionamento direto com a Companhia, disponibilizamos em nosso site institucional o canal Fale Conosco. Os contatos recebidos são direcionados às áreas responsáveis, conforme natureza do relato. Contamos, ainda, com uma área Jurídica dedicada ao acompanhamento de reclamações realizadas em contextos externos à Companhia, como no âmbito regulatório ou judicial. A atuação nesses casos é igualmente pautada pelas diretrizes do Código de Ética e Conduta.

GRI 2-27 | Conformidade com leis e regulamentos

Ao longo do ano de 2023, continuaram em andamento quatro processos judiciais relacionados à não conformidade com leis e regulamentos significativos (acima de R\$ 1 milhão), iniciados em 2014, 2020 e 2021. Todos estavam relacionados a aspectos tributários ou fiscais, totalizando o valor de R\$ 147,2 milhões, e aguardavam análise do órgão competente sobre a defesa apresentada pela Constellation. Não houve pagamento de multas significativas no período.

GRI 2-30 | Acordos de negociação coletiva Colaboradores cobertos por acordos coletivos de trabalho¹

	2023	2022	2021
Número total de colaboradores	1.748	1.662	1.647
Número de colaboradores cobertos por acordos ou convenções coletivas de trabalho	1.660	1.593	1.573
Percentual de colaboradores cobertos por acordos/convenções	95,0%	95,8%	95,5%

1. Colaboradores em contrato internacional não estão cobertos pelos acordos coletivos e têm as condições de trabalho estabelecidas conforme legislação local.

GRI 302-1 | Consumo de energia dentro da organização Energia gerada pelo consumo de combustíveis (GJ)

	2023	2022	2021
Gerada a partir de combustíveis			
Gasolina	880	1.247	377
Diesel	514	1.032	1.042
Acetileno	85	69	nd
Óleo diesel marítimo (MDO)	106.097	434.461	0
Subtotal de combustíveis não renováveis	107.576	436.809	1.419
Percentual de combustíveis não renováveis sobre o total	100%	100%	100%
Eletricidade			
Energia elétrica adquirida	3.249	3.309	2.410
Total de energia consumida (combustíveis + eletricidade)	110.824	440.117	3.829

GRI 302-2 | Consumo de energia fora da organização Energia consumida fora da Companhia por atividade (GJ)

	2023	2022	2021
Combustíveis não renováveis	3.565.762,8	2.748.618,9	nd
Insumos e produtos da indústria petroquímica	26,2	197,5	nd
Total	3.565.789,0	2.748.816,4	nd

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

Em 2023, a avaliação de riscos relacionados à corrupção foi incorporada à matriz de riscos corporativos, abrangendo 100% das operações. Saiba mais sobre a gestão de riscos corporativos na página 57.

GRI 305-1, 305-2 e 305-3 | Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE), Emissões indiretas (Escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia e Outras emissões indiretas (Escopo 3) de gases de efeito estufa (GEE)

Inventário de GEE (tCO₂e)¹

	2023	2022	2021
Escopo 1			
Emissões brutas	16.410,5	40.117,8	8.779,0
Emissões biogênicas	16,4	24,1	164,1
Escopo 2			
Abordagem de localização	56,6	163,3	40,6
Escopo 2			
Emissões brutas	266.788,7	206.789,7	231.835,1
Emissões biogênicas	804,6	483,7	90,4

1. Elaborado pelo método de controle operacional conforme premissas do Programa Brasileiro GHG Protocol com suporte de sistema especializado (Climas), abrange os gases CO₂, CH₄, N₂O, HFCs, PFCs, SF₆ e NF₃.

GRI 401-1 | Novas contratações e rotatividade de empregados

Contratações e desligamentos

	2023		2022		2021	
	Número de contratações	Número de desligamentos	Número de contratações	Número de desligamentos	Número de contratações	Número de desligamentos
Por gênero						
Homens	322	270	306	324	291	227
Mulheres	50	23	56	33	39	18
Por faixa etária						
Até 20 anos de idade	2	0	4	0	2	0
De 21 a 30 anos	100	38	134	46	79	29
De 31 a 40 anos	154	139	155	190	163	138
De 41 a 50 anos	95	93	59	94	68	61
De 51 a 60 anos	19	19	7	17	15	13
A partir de 61 anos de idade	2	4	3	10	3	4
Por região						
Norte	0	3	6	55	nd	nd
Centro-Oeste	0	0	0	0	nd	nd
Sudeste	346	277	342	283	nd	nd
Exterior	26	13	14	19	nd	nd
Total	372	293	362	357	330	245

GRI 401-1 | Novas contratações e rotatividade de empregados

Taxas de contratação e rotatividade

	2023		2022		2021	
	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	20,8%	19,1%	20,6%	21,2%	19,5%	17,3%
Mulheres	24,9%	18,2%	31,6%	25,1%	25,5%	18,6%
Por faixa etária						
Até 20 anos de idade	22,2%	11,1%	133,3%	66,7%	0,0%	0,0%
De 21 a 30 anos	36,5%	25,2%	52,3%	35,2%	36,4%	24,9%
De 31 a 40 anos	19,5%	18,5%	19,2%	21,4%	19,0%	17,5%
De 41 a 50 anos	18,1%	17,9%	12,6%	16,3%	15,5%	14,7%
De 51 a 60 anos	15,2%	15,2%	7,0%	12,0%	14,2%	13,2%
A partir de 61 anos de idade	8,7%	13,0%	11,1%	24,1%	11,1%	13,0%
Por região						
Norte	0,0%	7,5%	25,0%	127,1%	nd	nd
Centro-Oeste	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	nd	nd
Sudeste	21,0%	18,9%	21,7%	19,8%	nd	nd
Exterior	32,5%	24,4%	23,0%	27,0%	nd	nd
Total	21,3%	19,0%	21,8%	21,6%	20,0%	17,5%

1. Calculada como o número de contratações no período dividido pelo headcount em 31/12.

2. Calculada como a média de contratações e desligamentos (contratações + desligamentos divididos por 2) dividida pelo headcount em 31/12.

GRI 402-1 | Prazo mínimo de aviso sobre mudanças operacionais

Mudanças operacionais significativas (como encerramento de atividades, expansões, aquisições, novas unidades, terceirização de operações, reestruturação, venda da totalidade ou de parte da organização e fusões) são geralmente comunicadas ao público interno assim que definidas pela liderança da Companhia. O prazo médio de notificação prévia varia conforme a natureza da mudança, entre uma e quatro semanas, visando sempre garantir o entendimento amplo e a preparação prévia dos colaboradores. Não há previsão de prazo mínimo nos acordos coletivos de trabalho firmados pela Constellation.

GRI 403-10 | Doenças profissionais

No último triênio, não registramos nenhum caso de doença ocupacional.

GRI 403-9 | Acidentes de trabalho

Indicadores de segurança do trabalho¹

	2023			2022			2021		
	Colaboradores	Terceiros	Consolidado	Colaboradores	Terceiros	Consolidado	Colaboradores	Terceiros	Consolidado
Total de horas-homem trabalhadas (HHT)	3.926.647	1.385.604	5.312.250	3.561.986	1.489.613	5.051.599	3.322.124	1.408.553	4.730.677
Número de quase acidentes (<i>near miss</i>)	3	2	5	7	2	9	1	0	1
Número de acidentes registráveis ²	12	9	21	25	16	41	18	19	37
Número de acidentes com consequência grave (exceto óbito)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Número de acidentes fatais	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Número de dias perdidos ou debitados	10	10	20	119	427	546	170	220	390
Taxa de frequência de quase acidentes (<i>near miss</i>)	0,76	1,44	0,94	1,97	1,34	1,78	0,30	0,00	0,21
Taxa de frequência de acidentes registráveis ²	3,06	6,50	3,95	7,02	10,74	8,12	5,42	13,49	7,82
Taxa de frequência de acidentes com consequência grave	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Taxa de acidentes com óbito	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Taxa de gravidade de acidentes	2,55	7,22	3,76	33,41	286,65	108,08	51,17	156,19	82,44

1. Taxas calculadas com o fator de 1 milhão de horas-homem trabalhadas, abrangem acidentes típicos (exceto primeiros socorros) e contabilizam os dias perdidos como dias corridos.

2. Refere-se às ocorrências com emissão de Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT).

GRI 404-1 | Média de horas de capacitação por ano, por empregado Média de horas de treinamento por colaborador¹

	2023	2022	2021
Por gênero			
Homens	143,0	98,8	94,9
Mulheres	63,2	53,6	92,8
Por nível funcional			
Diretoria	48,7	22,0	nd
Gerência	74,6	46,8	nd
Coordenação	76,4	27,7	nd
Supervisão operacional	148,6	74,8	nd
Staff administrativo	56,6	30,6	nd
Staff operacional	161,1	120,5	nd
Total	134,2	94,0	94,7

1. Calculada como o total de horas de treinamento aplicadas no ano dividido pelo headcount médio de cada categoria no período.

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

Diversidade de gênero por nível funcional

	2023		2022		2021	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Diretoria	85,7%	14,3%	85,7%	28,6%	80,0%	20,0%
Gerência	80,0%	20,0%	81,3%	16,7%	81,6%	18,4%
Coordenação	64,6%	35,4%	61,5%	38,5%	65,2%	34,8%
Supervisão operacional	98,8%	1,3%	98,7%	1,3%	98,7%	1,3%
Staff administrativo	56,8%	43,2%	58,7%	41,3%	54,5%	45,5%
Staff operacional	96,7%	3,3%	96,9%	3,1%	98,6%	1,4%
Total	88,5%	11,5%	89,4%	10,6%	90,7%	9,3%

Diversidade de faixa etária por nível funcional

	2023						2022					
	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%	0,0%	42,9%	28,6%	0,0%	28,6%	0,0%	0,0%	28,6%	42,9%	0,0%	28,6%
Gerência	0,0%	0,0%	14,0%	46,0%	24,0%	16,0%	0,0%	0,0%	20,8%	41,7%	25,0%	12,5%
Coordenação	0,0%	1,5%	36,9%	43,1%	13,8%	4,6%	0,0%	0,0%	44,2%	40,4%	9,6%	5,8%
Supervisão operacional	2,5%	0,0%	40,8%	42,9%	13,8%	0,0%	0,0%	0,8%	44,7%	38,8%	13,5%	2,1%
Staff administrativo	0,3%	21,3%	45,6%	28,7%	3,0%	1,0%	0,0%	25,3%	45,7%	25,3%	2,6%	1,1%
Staff operacional	0,2%	19,3%	48,1%	26,1%	5,7%	0,6%	0,3%	17,7%	51,7%	25,4%	4,2%	0,8%
Total	0,5%	15,7%	45,3%	30,1%	7,2%	1,3%	0,2%	15,4%	48,5%	28,3%	6,0%	1,6%

Sumário de conteúdo da GRI

Declaração de uso | A Constellation Oil Services Holdings S.A. relatou em conformidade com as Normas GRI para o período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2023.

GRI 1 usada | GRI 1: Fundamentos 2021

Norma(s) Setorial(ais) da GRI aplicável(eis) | GRI 11: Setor de Petróleo e Gás 2021

Norma GRI ou outra fonte	Conteúdo	Página	Omissão			Pacto Global	ODS	Nº de referência da Norma Setorial GRI
			Requisito(s) omitido(s)	Motivo	Explicação			
Conteúdos gerais								
GRI 2 Conteúdos gerais 2021	2-1 Detalhes da organização	10, 11 e 55	-	-	-	-	-	-
	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	4	-	-	-	-	-	-
	2-5 Verificação externa	4	-	-	-	-	-	-
	2-6 Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios	10 e 11	-	-	-	-	-	-
	2-7 Empregados	45 e 64	-	-	-	6	8 e 10	-
	2-8 Trabalhadores que não são empregados	65	-	-	-	6	8 e 10	-
	2-9 Estrutura de governança e sua composição	55	-	-	-	-	-	-
	2-10 Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança	55 e 56	-	-	-	-	5 e 16	-
	2-11 Presidente do mais alto órgão de governança	55	-	-	-	-	16	-
	2-12 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos	55 e 58	-	-	-	-	16	-
	2-13 Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	55	-	-	-	-	-	-
	2-14 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	4	-	-	-	-	-	-
	2-15 Conflitos de interesse	55	-	-	-	-	16	-
	2-16 Comunicação de preocupações cruciais	58	-	-	-	-	-	-
	2-17 Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	55	-	-	-	-	-	-

Norma GRI ou outra fonte	Conteúdo	Página	Omissão			Pacto Global	ODS	Nº de referência da Norma Setorial GRI
			Requisito(s) omitido(s)	Motivo	Explicação			
GRI 2 Conteúdos gerais 2021	2-18 Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	56	-	-	-	-	-	-
	2-19 Políticas de remuneração	47 e 56	-	-	-	-	-	-
	2-20 Processo para determinação da remuneração	47	-	-	-	-	-	-
	2-21 Proporção da remuneração total anual	65	-	-	-	-	-	-
	2-22 Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável	7 e 8	-	-	-	-	-	-
	2-23 Compromissos de política	21, 22 e 59	-	-	-	-	-	-
	2-24 Incorporação de compromissos de política	21, 22 e 59	-	-	-	-	-	-
	2-25 Processos para reparar impactos negativos	65	-	-	-	-	-	-
	2-26 Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações	60	-	-	-	10	16	-
	2-27 Conformidade com leis e regulamentos	65	-	-	-	-	16	-
	2-28 Participação em associações	17	-	-	-	-	16	-
2-29 Abordagem para engajamento de <i>stakeholders</i>	15, 17, 35, 53, 55, 61 e 62	-	-	-	-	-	-	
2-30 Acordos de negociação coletiva	66	-	-	-	3	8	-	
Temas materiais								
GRI 3 Temas materiais 2021	3-1 Processo de definição de temas materiais	19	-	-	-	-	-	-
	3-2 Lista de temas materiais	19	-	-	-	-	-	-

Norma GRI ou outra fonte	Conteúdo	Página	Omissão			Pacto Global	ODS	Nº de referência da Norma Setorial GRI
			Requisito(s) omitido(s)	Motivo	Explicação			
Tema material Mudanças climáticas								
GRI 3 Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	14, 15, 17, 21, 22, 24, 25, 26, 27, 57 e 58	-	-	-	-	-	11.1.1 11.2.1
GRI 201 Desempenho econômico 2016	201-2 Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades decorrentes de mudanças climáticas	14, 15 e 24	-	-	-	7	13	11.2.2
GRI 302 Energia 2016	302-1 Consumo de energia dentro da organização	66	-	-	-	7 e 8	7, 8, 12 e 13	11.1.2
	302-2 Consumo de energia fora da organização	66	-	-	-	8	7, 8, 12 e 13	11.1.3
	302-3 Intensidade energética	27	-	-	-	8	7, 8, 12 e 13	11.1.4
GRI 305 Emissões 2016	305-1 Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)	26 e 66	-	-	-	7 e 8	3, 12, 13, 14 e 15	11.1.5
	305-2 Emissões indiretas (Escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia	26 e 66	-	-	-	7 e 8	3, 12, 13, 14 e 15	11.1.6
	305-3 Outras emissões indiretas (Escopo 3) de gases de efeito estufa (GEE)	26 e 66	-	-	-	7 e 8	3, 12, 13, 14 e 15	11.1.7
	305-4 Intensidade de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	27	-	-	-	8	13, 14 e 15	11.1.8
	305-5 Redução de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	24 e 25	-	-	-	8 e 9	13, 14 e 15	11.2.3
GRI 11 Setor de Petróleo e Gás 2021	11.2.4 Descreva a abordagem da organização para o desenvolvimento de políticas públicas e <i>lobby</i> sobre mudanças climáticas	14 e 17	-	-	-	8 e 9	13 e 17	-

Norma GRI ou outra fonte	Conteúdo	Página	Omissão			Pacto Global	ODS	N° de referência da Norma Setorial GRI
			Requisito(s) omitido(s)	Motivo	Explicação			
Tema material Segurança								
GRI 3 Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	21, 22, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 57 e 58	-	-	-	-	-	11.8.1 11.9.1
GRI 306 Efluentes e resíduos 2016	306-3 Vazamentos significativos	41	-	-	-	7 e 8	6, 14 e 15	11.8.2
GRI 403 Saúde e segurança do trabalho 2018	403-1 Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	36	-	-	-	-	8	11.9.2
	403-2 Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes	37, 38, 39, 40 e 42	-	-	-	-	8	11.9.3
	403-3 Serviços de saúde do trabalho	43	-	-	-	-	8	11.9.4
	403-4 Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho	38, 39 e 42	-	-	-	-	8 e 16	11.9.5
	403-5 Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho	38, 39, 40, 41 e 42	-	-	-	-	8	11.9.6
	403-6 Promoção da saúde do trabalhador	43	-	-	-	-	3	11.9.7
	403-7 Prevenção e mitigação de impactos na saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios	39	-	-	-	-	8	11.9.8
	403-8 Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	36	-	-	-	-	8	11.9.9
	403-9 Acidentes de trabalho	41 e 69	-	-	-	-	3, 8 e 16	11.9.10
	403-10 Doenças profissionais	69	-	-	-	-	3, 8 e 16	11.9.11
GRI 11 Setor de Petróleo e Gás 2021	11.8.3 Relate o número total de eventos de segurança de processo Nível 1 e Nível 2	-	Conteúdo omitido	Informação indisponível/incompleta	A Companhia passou a mensurar os indicadores solicitados neste conteúdo GRI em janeiro de 2024 e apresentará essa informação a partir do Relatório Anual 2024.	-	8	11.8.3
	11.8.4 Os conteúdos adicionais ao setor listados abaixo são destinados a organizações com operações de mineração de areias betuminosas: liste as instalações de rejeitos da organização; para cada instalação de rejeitos, descreva a instalação de rejeitos, relate se a instalação é ativa, inativa ou foi fechada e relate a data e os principais achados da avaliação de riscos mais recente; descreva as medidas tomadas para gerenciar impactos de instalações de rejeitos, inclusive durante o encerramento e pós-encerramento e prevenir falhas catastróficas de instalações de rejeitos.	-	Conteúdo omitido	Não aplicável	Requisito não se aplica à Constellation, uma vez que está relacionado apenas a operações de mineração de areias betuminosas.	-	8	11.8.4

Norma GRI ou outra fonte	Conteúdo	Página	Omissão			Pacto Global	ODS	Nº de referência da Norma Setorial GRI
			Requisito(s) omitido(s)	Motivo	Explicação			
Tema material Desenvolvimento e retenção de talentos								
GRI 3 Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	21, 22, 35, 44, 45, 46, 47, 48, 57 e 58	-	-	-	-	-	11.10.1 11.11.1
GRI 401 Emprego 2016	401-1 Novas contratações e rotatividade de empregados	67 e 68	-	-	-	6	5, 8 e 10	11.10.2
	401-2 Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial	47	-	-	-	-	3, 5 e 8	11.10.3
	401-3 Licença maternidade/paternidade	48	-	-	-	6	5 e 8	11.10.4 11.11.1
GRI 402 Relações de trabalho 2016	402-1 Prazo mínimo de aviso sobre mudanças operacionais	69	-	-	-	3	8	11.10.5
GRI 404 Capacitação e educação 2016	404-1 Média de horas de capacitação por ano, por empregado	44 e 69	-	-	-	6	4, 5, 8 e 10	11.10.6 11.11.4
	404-2 Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para transição de carreira	44 e 45	-	-	-	-	8	11.10.7
	404-3 Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira	46	-	-	-	6	5, 8 e 10	-
Tema material Diversidade e inclusão								
GRI 3 Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	21, 22, 35, 49, 50, 51, 52, 57 e 58	-	-	-	-	-	11.11.1
GRI 202 Presença no mercado 2016	202-2 Proporção de membros da diretoria contratados na comunidade local	-	Conteúdo omitido	Não aplicável	Requisito não reflete um impacto significativo da Constellation, pois a Companhia tem seu quadro de executivos 100% brasileiros.	6	8	11.11.2
GRI 405 Diversidade e igualdade de oportunidades 2016	405-1 Diversidade em órgãos de governança e empregados	49, 50 e 70	-	-	-	6	5 e 8	11.11.5
	405-2 Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens	-	Conteúdo omitido	Informação indisponível/incompleta	A Companhia está avaliando a melhor maneira de apresentar esse conteúdo, uma vez que a classificação de categorias funcionais do GRI 405-1 não é adequada para a divulgação transparente e clara das informações. Esse conteúdo será apresentado a partir do Relatório Anual 2024.	6	5, 8 e 10	11.11.6
GRI 406 Não discriminação 2016	406-1 Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	60	-	-	-	6	5 e 8	11.11.7

Norma GRI ou outra fonte	Conteúdo	Página	Omissão			Pacto Global	ODS	Nº de referência da Norma Setorial GRI
			Requisito(s) omitido(s)	Motivo	Explicação			
Tema material Impactos ambientais								
GRI 3 Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	21, 22, 28, 29, 30, 31, 32 e 33	-	-	-	-	-	11.3.1 11.4.1 11.5.1 11.6.1
	303-1 Interações com a água como um recurso compartilhado	29	-	-	-	8	6 e 12	11.6.2
	303-2 Gestão de impactos relacionados ao descarte de água	29	-	-	-	8	6	11.6.3
	303-3 Captação de água	-	Conteúdo omitido	Não aplicável	Requisito não reflete impactos materiais da Constellation, uma vez que estes estão relacionados principalmente ao controle e descarga de efluentes e à prevenção de vazamentos.	7 e 8	6	11.6.4
GRI 303 Água e efluentes 2018	303-4 Descarte de água	29	Alínea "b" omitida	Informação indisponível/incompleta	A Companhia não possui monitoramento de STD dos efluentes descartados, uma vez que o parâmetro não se enquadra nos requisitos legais de monitoramento. Os controles internos estão sendo aprimorados para que possamos apresentar essa informação em até dois anos (Relatório ano-base 2025).	7 e 8	6	11.6.5
	303-5 Consumo de água	-	Conteúdo omitido	Não aplicável	Requisito não reflete impactos materiais da Constellation, uma vez que estes estão relacionados principalmente ao controle e descarga de efluentes e à prevenção de vazamentos.	8	6	11.6.6

Norma GRI ou outra fonte	Conteúdo	Página	Omissão			Pacto Global	ODS	Nº de referência da Norma Setorial GRI
			Requisito(s) omitido(s)	Motivo	Explicação			
Tema material Impactos ambientais (continuação)								
GRI 304 Biodiversidade 2016	304-1 Unidades operacionais próprias, arrendadas ou geridas dentro ou nas adjacências de áreas de proteção ambiental e áreas de alto valor de biodiversidade situadas fora de áreas de proteção ambiental	-	Conteúdo omitido	Não aplicável	Requisito não se aplica diante do modelo de negócios da Companhia como prestadora de serviços de perfuração. A Constellation está ligada a esse aspecto principalmente por meio de seus clientes, que afretam os ativos para operação e são responsáveis pelo atendimento de condicionantes e requisitos legais e regulatórios aplicáveis e relacionados ao monitoramento e à compensação de impactos ambientais.	8	6, 14 e 15	11.4.2
	304-2 Impactos significativos de atividades, produtos e serviços na biodiversidade	32 e 33	-	-	-	8	6, 14 e 15	11.4.3
	304-3 Habitats protegidos ou restaurados	-	Conteúdo omitido	Não aplicável	Requisito não se aplica diante do modelo de negócios da Companhia como prestadora de serviços de perfuração. A Constellation está ligada a esse aspecto principalmente por meio de seus clientes, que afretam os ativos para operação e são responsáveis pelo atendimento de condicionantes e requisitos legais e regulatórios aplicáveis e relacionados ao monitoramento e à compensação de impactos ambientais.	8	6, 14 e 15	11.4.4
	304-4 Espécies incluídas na lista vermelha da IUCN e em listas nacionais de conservação com habitats em áreas afetadas por operações da organização	-	Conteúdo omitido	Não aplicável	Requisito não se aplica diante do modelo de negócios da Companhia como prestadora de serviços de perfuração. A Constellation está ligada a esse aspecto principalmente por meio de seus clientes, que afretam os ativos para operação e são responsáveis pelo atendimento de condicionantes e requisitos legais e regulatórios aplicáveis e relacionados ao monitoramento e à compensação de impactos ambientais.	8	6, 14 e 15	11.4.5

Norma GRI ou outra fonte	Conteúdo	Página	Omissão			Pacto Global	ODS	Nº de referência da Norma Setorial GRI
			Requisito(s) omitido(s)	Motivo	Explicação			
Tema material Impactos ambientais (continuação)								
GRI 305 Emissões 2016	305-7 Emissões de NOx, SOx e outras emissões atmosféricas significativas	31	-	-	-	7 e 8	3, 12, 14 e 15	11.3.2
	306-1 Geração de resíduos e impactos significativos relacionados a resíduos	30	-	-	-	8	3, 6, 11 e 12	11.5.2
	306-2 Gestão de impactos significativos relacionados a resíduos	30	-	-	-	8	3, 6, 11 e 12	11.5.3
GRI 306 Resíduos 2020	306-3 Resíduos gerados	-	Conteúdo omitido	Informação indisponível/incompleta	A Constellation não dispõe de dados quantitativos sobre o volume de resíduos gerados nas mesmas bases aplicadas para a contabilização dos resíduos destinados. Os controles internos estão sendo aprimorados para que possamos apresentar essa informação em até dois anos (Relatório ano-base 2025).	8	3, 11 e 12	11.5.4
	306-4 Resíduos não destinados para disposição final	30	-	-	-	8	3, 11 e 12	11.5.5
	306-5 Resíduos destinados para disposição final	30	-	-	-	8	3, 11 e 12	11.5.6
GRI 416 Saúde e segurança do consumidor 2016	416-1 Avaliação dos impactos na saúde e segurança causados por categorias de produtos e serviços	-	Conteúdo omitido	Não aplicável	Requisito não se aplica diante da natureza de atuação da Constellation. A avaliação de impactos dos serviços prestados não se relaciona à redução de emissões atmosféricas.	-	-	11.3.3
Tema material Comunidades locais								
GRI 3 Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	21, 22, 35 e 53	-	-	-	-	-	11.15.1
GRI 413 Comunidades locais 2016	413-1 Operações com engajamento, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local	53	-	-	-	1	-	11.15.2
	413-2 Operações com impactos negativos significativos – reais e potenciais – nas comunidades locais	41	-	-	-	1	1 e 2	11.15.3
GRI 11 Setor de Petróleo e Gás 2021	11.15.4 Relate o número e o tipo de queixas de comunidades locais identificadas	-	Conteúdo omitido	Não aplicável	Requisito não reflete impactos materiais da Constellation, uma vez que o engajamento com comunidades locais e planos de comunicação social cabem aos clientes operadores dos campos.	1	1 e 2	11.15.4

Norma GRI ou outra fonte	Conteúdo	Página	Omissão			Pacto Global	ODS	Nº de referência da Norma Setorial GRI
			Requisito(s) omitido(s)	Motivo	Explicação			
Tema material Ética e conformidade								
GRI 3 Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	21, 22, 59 e 60	-	-	-	-	-	11.20.1
GRI 205 Combate à corrupção 2016	205-1 Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção	66	-	-	-	10	16	11.20.2
	205-2 Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	59	-	-	-	10	16	11.20.3
	205-3 Casos confirmados de corrupção e ações tomadas	60	-	-	-	10	16	11.20.4
GRI 11 Setor de Petróleo e Gás 2021	11.20.5 Descreva a abordagem para transparência de contratos	-	Conteúdo omitido	Não aplicável	Requisito não se aplica diante da natureza de atuação da Constellation como prestadora de serviços de perfuração.	10	16	11.20.5
	11.20.6 Liste os beneficiários efetivos da organização e explique como a organização identifica os beneficiários efetivos dos parceiros de negócios, inclusive <i>joint ventures</i> e fornecedores	55 e 61	-	-	-	10	16	11.20.6
Tema material Gestão responsável da cadeia de fornecedores								
GRI 3 Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	21, 22, 61 e 62	-	-	-	-	-	11.10.1 11.12.1 11.13.1
GRI 308 Avaliação ambiental de fornecedores 2016	308-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios ambientais	61	-	-	-	8	-	-
GRI 407 Liberdade sindical e negociação coletiva 2016	407-1 Operações e fornecedores em que o direito à liberdade sindical e à negociação coletiva pode estar em risco	59 e 62	-	-	-	3	8	11.13.2
GRI 409 Trabalho forçado ou análogo ao escravo 2016	409-1 Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho forçado ou análogo ao escravo	59 e 62	-	-	-	4	8	11.12.2
GRI 414 Avaliação social de fornecedores 2016	414-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais	61	-	-	-	2	5, 8 e 16	11.10.8 11.12.3
	414-2 Impactos sociais negativos na cadeia de fornecedores e medidas tomadas	62	-	-	-	2	5, 8 e 16	11.10.9

Temas da Norma Setorial da GRI aplicável definidos como não materiais

Tema	Explicação
GRI 11 Setor de Petróleo e Gás 2021	
11.7 Encerramento e reabilitação	Por atuar na prestação de serviços de perfuração, a Constellation não tem influência sobre o planejamento de encerramento e reabilitação de sites. Apesar de o tópico reunir impactos associados à cadeia de valor da Companhia, a significância desses impactos é considerada baixa e, portanto, não material.
11.14 Impactos econômicos	Por atuar na prestação de serviços de perfuração, a Constellation tem uma escala de operação relativamente pequena em relação ao setor. Ainda que gere impacto econômico localmente pela contratação de pessoas e fornecedores, não é caracterizada pelos principais impactos desse tópico, em especial a dependência econômica de regiões e países em relação às suas operações. Dessa forma, o tópico é considerado de significância baixa e não material.
11.16 Direitos à terra e aos recursos naturais	Por atuar na prestação de serviços de perfuração, a Constellation não demanda infraestruturas que restrinjam o acesso a áreas significativas ou o reassentamento de populações. Apesar de o tópico reunir impactos associados à cadeia de valor da Companhia, a significância desses impactos é considerada baixa e, portanto, não material.
11.17 Direitos de povos indígenas	Por atuar na prestação de serviços de perfuração, a Constellation não gera interferência sobre povos indígenas. Apesar de o tópico reunir impactos associados à cadeia de valor da Companhia, a significância desses impactos é considerada baixa e, portanto, não material.
11.18 Conflito e segurança	Por atuar na prestação de serviços de perfuração, a Constellation não demanda a contratação de forças de segurança para proteção patrimonial e de pessoas. Apesar de o tópico reunir impactos associados à cadeia de valor da Companhia, a significância desses impactos é considerada baixa e, portanto, não material.
11.19 Concorrência desleal	Por atuar na prestação de serviços de perfuração, a Constellation não é caracterizada pelos principais impactos desse tópico, em especial aspectos de trustee, fusões e envolvimento em leilões. Dessa forma, o tópico é considerado de significância baixa e não material.
11.21 Pagamentos a governos	Por atuar na prestação de serviços de perfuração, a Constellation não está sujeita às taxações específicas aplicáveis às empresas de exploração e produção. Apesar de o tópico reunir impactos associados à cadeia de valor da Companhia, a significância desses impactos é considerada baixa e, portanto, não material.
11.22 Políticas públicas	Por atuar na prestação de serviços de perfuração, a Constellation tem uma escala de interlocução relativamente pequena em relação ao desenvolvimento de políticas públicas. Ainda que atue na discussão com entidades de classe e poder público, não é caracterizada pelos principais impactos desse tópico, em especial a influência sobre políticas públicas associadas decorrente de atividades de <i>lobby</i> . Dessa forma, o tópico é considerado de significância baixa e não material.

Créditos

Coordenação

Gerência de Sustentabilidade Constellation

Conteúdo, consultoria e design

usina82

Fotografia

Banco de imagens Constellation