

Relatório Anual ESG 2021



CONSTELLATION

Índice

3 Sobre o Relatório

4 Mensagem da liderança

6 A Constellation

- 9 Onde estamos
- 10 Reestruturação financeira
- 11 Nossa estratégia

14 Compromissos ESG

- 17 Matriz de Materialidade

19 Saúde e segurança

- 20 Segurança é nosso valor
- 21 Sistema de Gestão Integrada
- 23 Iniciativas estratégicas
- 24 Campanha de Segurança
- 27 Programa Alerta
- 28 Projeto RAIZ
- 29 Combate à Covid-19
- 30 Saúde e equilíbrio mental

31 Redução das emissões

- 32 Eficiência operacional
- 34 Emissões atmosféricas
- 36 Gestão de ativos

38 Pessoas e diversidade

- 39 Diversidade e inclusão
- 41 Valorização e desenvolvimento
- 42 Alinhamento cultural

43 Ética e governança

- 44 Estrutura de governança
- 46 Ética e *compliance*
- 48 Canal de Ética e Conduta
- 49 Relacionamento com fornecedores

50 Anexos do Relatório

- 51 Complemento aos conteúdos GRI
- 55 Sumário de conteúdo da GRI

Sobre o Relatório

Este é o primeiro Relatório Anual ESG que publicamos para divulgar nosso compromisso com uma atuação ética, responsável e sustentável em todas as atividades que conduzimos no setor de óleo e gás. Nosso objetivo é permitir que colaboradores, acionistas, clientes, fornecedores e toda a sociedade entendam como mitigamos riscos e buscamos oportunidades para sermos mais eficientes na gestão dos aspectos ambientais, sociais e de governança (ESG, na sigla em inglês) que têm relação com o nosso negócio.

As informações que apresentamos são referentes a toda a companhia e compreendem o período entre 1º de janeiro e 31 de dezembro de 2021 – a mesma abrangência que utilizamos para a elaboração das demonstrações financeiras consolidadas anuais. Com foco na transparência e na objetividade, seguimos a melhor prática de mercado e adotamos os princípios e normas da organização internacional GRI (Global Reporting Initiative) para a compilação dos dados referentes aos itens de divulgação priorizados.

A construção do Relatório foi realizada de forma conjunta e participativa entre todas as áreas administrativas e operacionais da nossa companhia. Os dados foram levantados e consolidados pelos próprios colaboradores e revisados e aprovados pelas lideranças previamente à publicação. Nesta edição, não realizamos um processo de verificação externa das informações.

Nosso objetivo é evoluir de forma consistente tanto na gestão quanto na comunicação da sustentabilidade corporativa e dos aspectos ESG do nosso negócio. Por isso, desejamos receber comentários e sugestões de todos os interessados sobre o nosso Relatório pelo e-mail gtsustentabilidade@theconstellation.com.

Este Relatório foi
preparado em conformidade
com as Normas GRI:
Opção Essencial

Mensagem da liderança

Com mais de 40 anos de atuação, a Constellation iniciou o ano de 2021 com uma nova rota traçada para o crescimento e a consolidação de seus negócios. Nossa liderança trabalhou em conjunto para estruturar um novo planejamento estratégico, alinhado às tendências e aos desafios do nosso setor, e estabeleceu planos de execução para materializar oito iniciativas estratégicas que nos levarão a um patamar ainda mais elevado de qualidade, eficiência e competitividade.

Ao longo do último ano, trabalhamos nesses diversos planos de ação e conseguimos alcançar 100% de ocupação da nossa frota de sondas *offshore* e um *backlog* de contratação de mais 14 anos. Esse resultado positivo é fundamental para o fortalecimento da condição financeira, a solidez de caixa e a sustentação dos negócios no longo prazo.

Desde 2020, a pandemia de Covid-19 e a queda abrupta do preço do Brent impactaram novamente o setor de óleo e gás, trazendo desafios adicionais para a reestruturação da dívida corporativa. Por isso, seguimos trabalhando junto com nossos credores para o equacionamento definitivo dessa

questão e para a retomada dos investimentos. Em março de 2022, nossa reestruturação foi aprovada por 100% dos credores, uma demonstração de confiança e força de nossa companhia.

A pandemia também trouxe novos desafios operacionais. Promover a saúde e a segurança das pessoas é um valor da nossa companhia e, por isso, estabelecemos protocolos e procedimentos de testagem e monitoramento dos colaboradores, realizamos campanhas educativas e adotamos medidas para minimizar o risco de contágio a bordo das sondas.

Durante toda a crise sanitária, sempre atuamos com responsabilidade para mitigar ao máximo os riscos de acidentes e de vazamento, preservando a saúde e a segurança das pessoas e do meio ambiente.

Nossa indústria também vem se transformando para responder à demanda crescente dos clientes e da sociedade em geral por uma evolução na gestão dos aspectos ambientais, sociais e de governança corporativa – ou simplesmente ESG (Environmental, Social and Governance, como conhecidos pela sigla em inglês).

Rodrigo Ribeiro
CEO da Constellation



A excelência operacional, a segurança como valor, e a busca pela redução das emissões de gases de efeito estufa são fundamentais para a sustentação do negócio hoje e no longo prazo

Nesse contexto, assumimos o compromisso de contribuir com a evolução da cadeia *upstream* do setor de óleo e gás. A busca pela máxima eficiência nas operações é um pilar de sustentação da nossa estratégia. Ao executarmos nossas atividades com menores índices de parada e menos consumo de combustível, além dos ganhos com a redução de custos, contribuimos decisivamente para um modelo produtivo mais sustentável.

Na Constellation, detemos o recorde de construção mais rápida de um poço no pré-sal brasileiro. Em 18 dias, concluímos todas as ações necessárias para a perfuração e completação na campanha Sul de Gato do Mato. Na prática, com excelência operacional, contribuimos para uma menor emissão de gases de efeito estufa e de geração de resíduos e efluentes.

Uma das principais tendências que influenciam nosso setor é a transição para uma matriz energética com menor intensidade de carbono. Essa mudança é uma jornada de longo prazo, com a qual podemos contribuir colocando todo o conhecimento, excelência operacional e capacidade de inovação que adquirimos nos campos petrolíferos.

Nossa equipe de colaboradores reconhece a importância da agenda ESG e está comprometida com a evolução das nossas práticas de forma alinhada às necessidades e expectativas dos clientes e da sociedade. Buscaremos inovações e alternativas ainda mais eficientes e seguras para entregar nossos serviços de forma cada vez mais sustentável e com excelência operacional.

O engajamento da nossa companhia em ações como o Pacto Global, da ONU, é importante para promover o compartilhamento de experiências e conhecimentos sobre os desafios da sustentabilidade. Em 2021, com o endosso de toda a liderança, nossa companhia se tornou signatária dessa iniciativa para acelerar nossa jornada.

A força da Constellation está em nossa equipe, que, pautada pelos nossos valores, entrega resultados de forma eficaz, eficiente, segura e ética. Quando olhamos para frente, vemos um caminho cheio de oportunidades para ter um modelo de negócio cada vez mais sustentável e com impacto ainda mais positivo para nossa sociedade.

Somos a Constellation!

Rodrigo Ribeiro
CEO da Constellation

A Constellation

Nossa companhia é a líder brasileira no segmento de perfuração e completção de poços de óleo e gás. Iniciamos nossas atividades há 40 anos, em 1981, e desde então construímos uma história atuando em mais de 1.000 poços *offshore* (no pré-sal e no pós-sal) e *onshore*.





Somos especialistas em operações *offshore*. Possuímos oito sondas de perfuração, que nos permitem trabalhar em ambientes com lâmina d'água de até 3,6 mil metros de profundidade. Também contamos com oito sondas terrestres para operações *onshore*, das quais quatro podem ser transportadas por helicópteros para acessarem campos remotos.

Para operar esse portfólio, mantemos presença em seis países, nos quais dispomos de escritórios administrativos ou unidades operacionais. No Brasil, o escritório está localizado no Rio de Janeiro, e, no exterior, contamos com escritórios em Luxemburgo, no Panamá, na Holanda, na Índia e nos Estados Unidos. Junto com as bases operacionais de Rio das Ostras e Manaus, essas instalações concentram a estrutura de suporte da companhia.

Na base operacional no município de Rio das Ostras (RJ), integramos os melhores recursos para o gerenciamento das nossas operações *offshore*. Nessa unidade, possuímos uma ampla área para armazenagem e suprimento de materiais, facilidades para treinamento e suporte e o RTOC (Real Time Operations Center). O RTOC reúne equipes de especialistas e um avançado sistema de hardwares, softwares, sensores e câmeras para o acompanhamento diário e em tempo real de nossas operações. Esses sistemas integrados e a utilização de algoritmos criam uma base de inteligência para o aumento da eficiência e da segurança operacional (saiba mais na página 37).

Na base operacional na cidade de Manaus (AM), realizamos o suporte às operações de perfuração *onshore*.



Missão

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

Visão

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

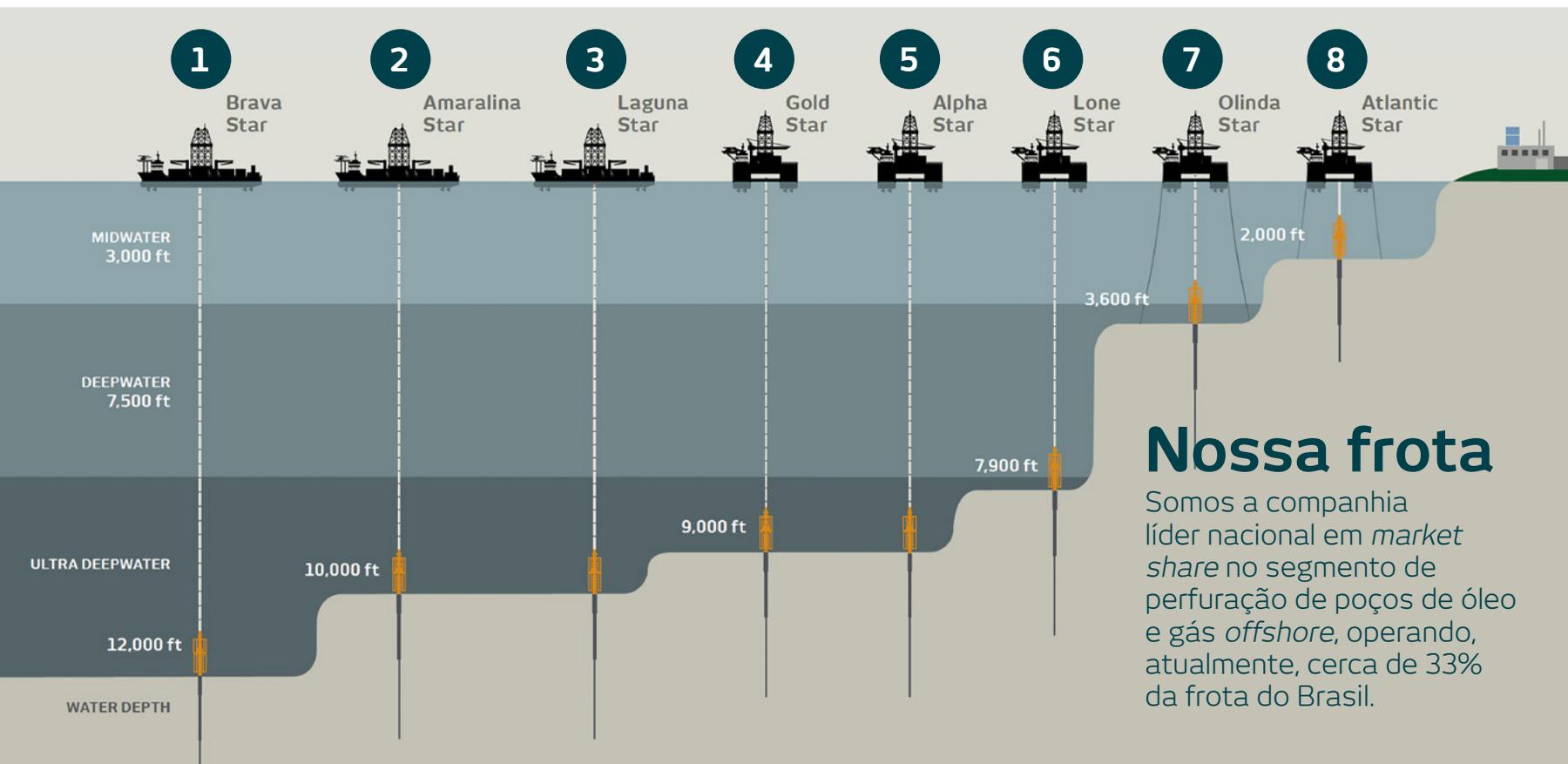
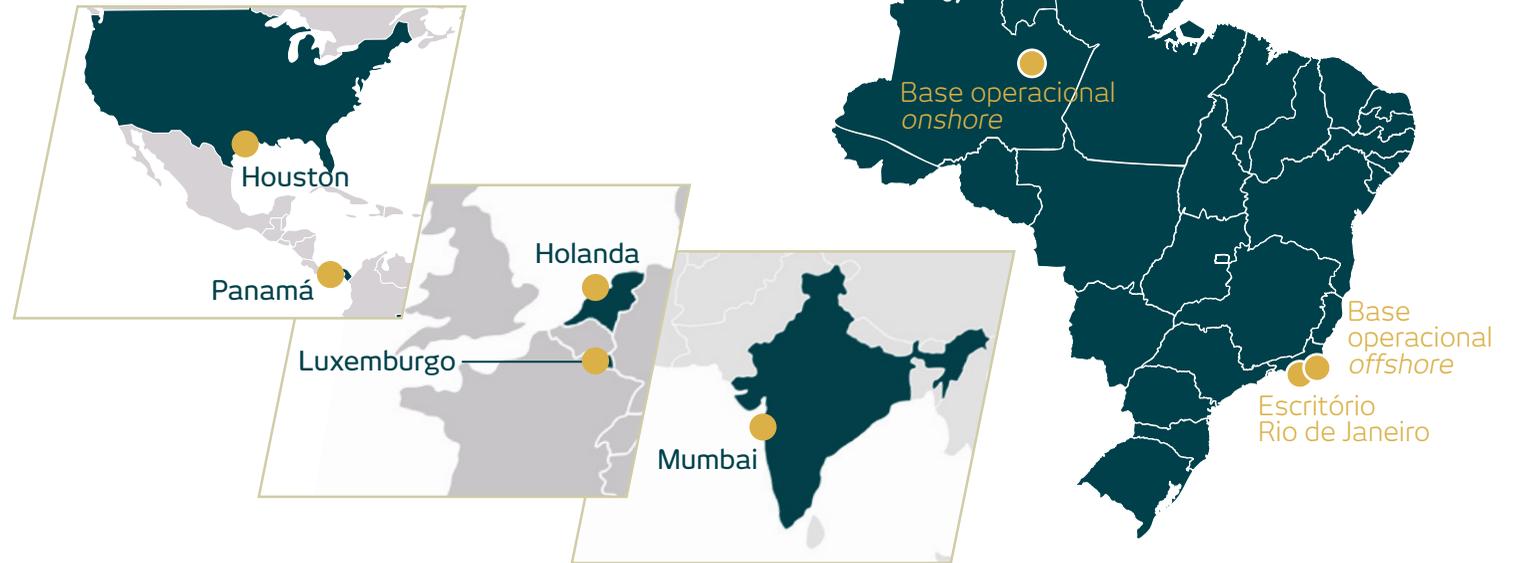
Valores

- **Segurança:** respeito à vida e condição fundamental para a sustentabilidade empresarial.
- **Trabalho:** valor que enobrece e dignifica; reconhecido pelo mérito.
- **Confiabilidade:** honrar os compromissos.
- **Qualidade:** o que precisa ser feito tem que ser bem feito, com segurança.
- **Lealdade:** integrar-se com profissionalismo e comprometimento.

Onde estamos

No ano de 2021, toda a nossa frota de sondas *offshore* esteve ativa para atendimento aos contratos firmados com clientes do segmento de exploração e produção. A maior parte das operações da Constellation foi conduzida em campos de petróleo na costa do Brasil, mas também concluímos a perfuração e completação de poços na costa da Índia. Em setembro de 2021, reiniciamos as operações da sonda *onshore* QG-VIII.

Escritórios no exterior



Nossa frota

Somos a companhia líder nacional em *market share* no segmento de perfuração de poços de óleo e gás *offshore*, operando, atualmente, cerca de 33% da frota do Brasil.

- 1 Brava Star**
Cliente: Petrobras
Contrato até 2023
- 2 Amaralina Star**
Cliente: Petrobras
Contrato até 2024
- 3 Laguna Star**
Cliente: Petrobras
Contrato até 2025
- 4 Gold Star**
Cliente: Petrobras
Contrato até 2025
- 5 Alpha Star***
Cliente: Petrobras
Contrato até 2022
- 6 Lone Star**
Cliente: Petrobras
Contrato até 2025
- 7 Olinda Star**
Cliente: ONGC
Contrato até 2023
- 8 Atlantic Star**
Cliente: Petrobras
Contrato até 2024
- QG-VIII**
Cliente: Eneva
Contrato até 2022

*Contratada pela Enauta a partir do 4º trimestre de 2022

Reestruturação financeira

O setor de perfuração *offshore* tem sido impactado, desde 2014, pela oscilação na utilização de frota para atividades de exploração e produção. Diversos fatores de ordem econômico-financeira foram determinantes para esse cenário, em especial a queda abrupta dos preços do barril de petróleo entre 2014 e 2015, logo após um ciclo de investimentos intensivos para construção e modernização das sondas.

Dentro desse contexto, nossa companhia ajuizou, em 6 de dezembro de 2018, um pedido de recuperação judicial, deferido pela Justiça na mesma data. O plano de recuperação judicial negociado com os credores, aprovado em Assembleia Geral, foi homologado judicialmente em 1º de julho de 2019.

O reequilíbrio dos passivos financeiros foi uma condição essencial para a reestruturação de capital e a retomada das atividades das sondas, que atingiram 100% de utilização em 2021.

Entre as medidas já implementadas, o desinvestimento dos ativos FPSO possibilitou a obtenção de recursos da ordem de US\$ 150 milhões e o aporte de mais US\$ 100 milhões por acionistas e credores.

No entanto, a pandemia de Covid-19 e a nova queda na cotação do Brent (que atingiu patamares mínimos históricos em 2020) demandaram uma reestruturação do plano original, uma vez que as premissas acordadas foram afetadas. O aditamento ao plano original foi apresentado aos credores em 2021, e em 24/03/22 tivemos nosso Aditivo ao Plano de Recuperação Judicial aprovado por unanimidade em assembleia geral de credores. O Plano inclui o compromisso firmado por determinados credores de injetar US\$ 60 milhões na companhia, além de reduzir a dívida atual de US\$ 1.8 bilhão para aproximadamente US\$ 920 milhões. Esse resultado confirma extraordinário nível de confiança e comprometimento de todos os parceiros da Constellation e viabiliza o engajamento por completo na conquista e execução de novas oportunidades comerciais.

Nossa estratégia

Somos líderes na operação de sondas *offshore* no Brasil e temos o objetivo de fortalecer essa posição. Nossa ambição é sermos reconhecidos como a melhor companhia de perfuração do Brasil, com o fortalecimento da nossa situação financeira e o engajamento das equipes na busca por soluções para atender os clientes de forma ainda mais sustentável, com eficiência, qualidade, segurança e responsabilidade socioambiental.

Para materializar nossa estratégia, estabelecemos em 2021 um conjunto de iniciativas estratégicas divididas em oito áreas-chave. A formulação desse plano foi realizada de forma multidisciplinar, com a participação das diferentes áreas administrativas e operacionais e o direcionamento da Diretoria Executiva.

A competitividade, a inovação, a digitalização, a excelência operacional, a disciplina financeira e a visão de sustentabilidade estão na base da construção dessa estratégia.

Nossa Estratégia 2021-2025

SER A COMPANHIA DE PERFURAÇÃO REFERÊNCIA NO BRASIL E MAXIMIZAR O VALOR DA CONSTELLATION



Melhorar estrutura de capital



Ser reconhecida como a melhor companhia de perfuração do Brasil



Engajar completamente a organização a fim de expandir a posição de caixa (receita e margem)

- Precificação de contratos
- Modelos alternativos de contratos
- Expansão da atuação
- Excelência operacional e de segurança
- Excelência de custos
- Disciplina financeira
- Excelência em ESG
- Transformação digital

Iniciativas estratégicas

Transição energética



As mudanças climáticas são um dos temas mais importantes em debate na sociedade global. A necessidade de mitigar os efeitos e impactos do aquecimento global acelerou a busca pela transição para uma matriz energética com maior presença de fontes renováveis e engajou diversos atores, como investidores, governos e grandes corporações. Nós, da Constellation, acreditamos que o setor de óleo e gás é parte estratégica da solução para essa questão.

A segurança energética é essencial para o desenvolvimento sustentável e, pelas próximas décadas, a oferta de combustíveis fósseis menos poluentes continuará a ser fundamental. Na Índia, onde atuamos nos últimos quatro anos em atividades exploratórias *offshore*, a maior parte da energia consumida ainda é proveniente da queima de lenha e do carvão mineral. Assim, aumentar a oferta de óleo leve e, principalmente, de gás natural é uma contribuição relevante para reduzir as emissões de gases de efeito estufa naquele país – o terceiro maior consumidor de energia do mundo.

O Brasil ocupa uma posição de destaque no contexto da transição energética. As reservas do pré-sal fazem do país um dos líderes no setor de óleo e gás, com grande potencial exploratório e, portanto, de crescimento da demanda por sondas *offshore*. Além disso, a operação desses campos pode incorporar novas tecnologias com potencial para reduzir os índices de emissões por barril produzido, consolidando o país como um produtor preferencial de longo prazo para a indústria de óleo e gás.

As perspectivas positivas para o mercado brasileiro, em especial com as oportunidades para perfuração em águas ultraprofundas no pré-sal, direcionam nossa estratégia voltada para o crescimento, a geração de caixa e a criação de valor com solidez no longo prazo. Nossa ambição é continuar tendo um papel de destaque nesse novo momento da indústria de óleo e gás, buscando cada vez mais eficiência em carbono nas nossas operações.

Contexto setorial

O setor de perfuração em campos *offshore* tem sofrido oscilações significativas desde 2014, decorrentes de variações abruptas da cotação do barril de petróleo. Essas alterações aumentaram os riscos e levaram a mudanças estruturais nas relações com as empresas de exploração e produção, com contratos de duração menor, margens mais estreitas e transferências de riscos.

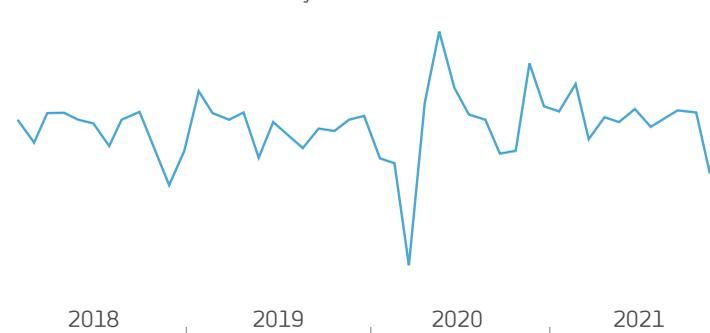
Entre 2018 e 2019, com a estabilização dos preços internacionais, a indústria começou a retomar o ritmo de crescimento e atividade, mas foi novamente desestabilizada com a pandemia de Covid-19. A queda na

demanda por óleo e gás em 2020 fez a cotação do Brent atingir patamares mínimos históricos, levando à paralisação das atividades em diversas frentes de exploração e produção.

Em 2021, com o avanço da vacinação contra o coronavírus e a retomada das atividades econômicas em diferentes países, um novo ciclo de crescimento para o setor de perfuração começou a se desenhar. O retorno dos investimentos dos operadores tende a criar oportunidades para a realização de contratos com maior duração e serviços agregados, aumentando a atratividade financeira.

A escala operacional da nossa companhia, aliada à competitividade de custos e conhecimento da costa brasileira, é um diferencial competitivo e uma das alavancas para fazer frente à crescente concorrência em nosso setor. Assim, viabilizaremos a expansão das operações por meio do desenvolvimento de novos negócios e da manutenção da excelência nas operações e na segurança, para permitir a criação de valor no longo prazo.

Variação do Brent (%)



Compromissos ESG

O compromisso com a sustentabilidade, considerando a responsabilidade com a segurança das pessoas, dos ativos e do meio ambiente, sempre esteve na base das atividades da nossa companhia desde a sua fundação, em 1981. Durante essas décadas, temos navegado em busca de inovações e melhorias constantes para aumentar, cada vez mais, a qualidade e a eficiência das atividades de perfuração em águas profundas e ultraprofundas.



Entre 2020 e 2021, iniciamos um amplo projeto para a construção da nossa **Iniciativa ESG**, sigla em inglês que trata dos mecanismos para gerenciamento de riscos e impactos ambientais, sociais e de governança. Essa é uma das oito iniciativas-chave mapeadas em nosso planejamento estratégico com foco na criação e maximização de valor da companhia.

A primeira etapa da Iniciativa ESG consistiu na realização de um estudo para definir a matriz de temas mais importantes para nossa gestão ESG. A **Matriz de Materialidade** foi construída por meio da avaliação de *benchmarkings* setoriais, relatórios emitidos por clientes e pares de mercado, e consultas com gerentes, diretores e membros do Conselho de Administração da nossa companhia. Veja quais são os temas da Matriz de Materialidade e suas correlações na página 17.

Na segunda fase do Programa ESG, conduzimos um **Diagnóstico de Sustentabilidade** para identificar tópicos nos quais temos oportunidades de aprimorar nosso desempenho e assumir o protagonismo em nosso setor. Revisitamos todos os nossos processos, políticas e manuais internos para mapear os principais tópicos e aspectos já estabelecidos em nossos rituais de governança.

Também conduzimos uma pesquisa de percepção em sustentabilidade com todos os nossos colaboradores e realizamos discussões gerenciais com nossos líderes para a identificação de controles e indicadores já existentes associados aos temas ESG.

A construção da Iniciativa ESG tem sido conduzida por um grupo multidisciplinar de colaboradores, reunidos no GT (Grupo de Trabalho) de Sustentabilidade. O GT-Sustentabilidade lidera as iniciativas realizadas com o apoio de consultoria externa especialista no tema



Compromissos ESG para 2022

O estudo mapeou tanto os nossos pontos fortes quanto frentes prioritárias para capturar oportunidades de melhoria. Assim, estabelecemos metas de curto prazo, que serão materializadas ao longo de 2022 com o objetivo de acelerar a transformação da nossa cultura e do nosso posicionamento em ESG.

A principal entrega da Iniciativa ESG em 2022 será a definição de **metas de longo prazo** (até 2030) relacionadas aos temas mais relevantes para o setor de perfuração de óleo e gás, como a redução de emissões, o incremento da diversidade entre nossas equipes e a contribuição para o desenvolvimento de comunidades locais. Também temos a previsão de estruturar e aprovar a nossa Política de Sustentabilidade, com diretrizes para a aceleração da estratégia de sustentabilidade de forma alinhada às expectativas de nossos *stakeholders*.

Manter o que já é bom

- ZERO vazamento
- ZERO acidente na operação
- 100% dos profissionais embarcados (colaboradores e terceiros) com todos os treinamentos obrigatórios
- 100% dos colaboradores treinados no Programa de Compliance
- Fortalecer a atuação da comissão temática de Diversidade e Inclusão, implementada em 2021

Melhorar no curto prazo

- Desenvolver proposta de projeto-piloto de eficiência energética visando a redução das emissões de GEE para as sondas
- Aprimorar a elaboração do inventário de GEE com a revisão de premissas e fontes de emissão
- Fortalecer as práticas de governança por meio da elaboração do Manual de Governança Corporativa e da implementação do Portal de Governança da Constellation
- Implantar a comissão temática de Emissões de GEE

Matriz de Materialidade

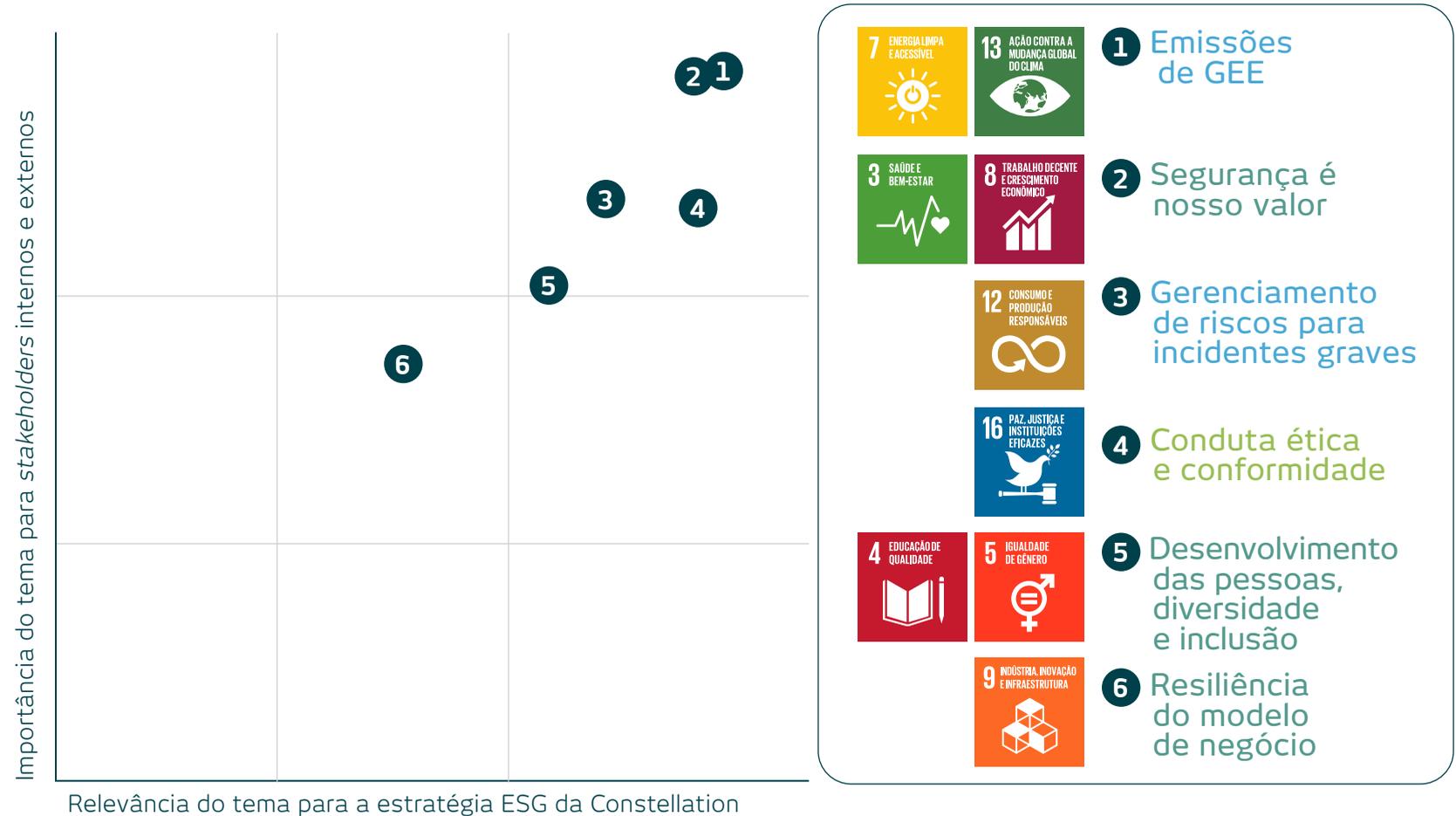
A Matriz de Materialidade é uma das ferramentas que direcionam nossas ações e projetos prioritários no âmbito da Iniciativa ESG. Ela foi estruturada em 2020, a partir de estudos setoriais e análises de relatórios emitidos por empresas pares de mercado e clientes. A análise foi complementada, em seguida, com entrevistas qualitativas realizadas com gerentes, diretores e membros do Conselho de Administração.

Consideramos, ainda, as principais demandas e expectativas dos públicos que se relacionam com a nossa companhia mapeadas e consolidadas no Procedimento de Relacionamento com Partes Interessadas (saiba mais na página 52). Analisamos, por fim, os princípios e as diretrizes de *frameworks* reconhecidos para a gestão e comunicação da sustentabilidade – a Global Reporting Initiative (GRI) e o Sustainability Accounting Standards Board (SASB).

A partir desses insumos, um conjunto de 16 temas foi plotado em uma matriz bidimensional que considera a relevância de cada tópico para nossa performance ESG e a expectativa de stakeholders internos e externos. Assim, identificamos seis temas prioritários para nossa atuação.



Sustentabilidade CONSTELLATION



Participação na agenda da sustentabilidade

Um dos primeiros efeitos da Iniciativa ESG foi o impulsionamento da capacidade da nossa companhia de integrar-se a movimentos setoriais e da sociedade civil em prol do desenvolvimento sustentável.

Em 2021, aderimos ao Pacto Global, da ONU (Organização das Nações Unidas), e participamos de algumas Plataformas de Ação, iniciativas promovidas pela Rede Brasil que visam à integração do setor empresarial à Agenda 2030 e aos 17 ODS (Objetivos de Desenvolvimento Sustentável). Estivemos presentes nas atividades de quatro fóruns ao longo de 2021: Ação pelos ODS, Ação pelo Clima, Ação pelos Direitos Humanos e Ação contra a Corrupção.

Também participamos, desde 2015, das iniciativas desenvolvidas pela ABESPetro (Associação Brasileira das Empresas de Serviços de Petróleo). Em 2021, nosso CEO foi eleito o Diretor-Presidente da entidade, com mandato para o biênio 2022-2023.

Entre as iniciativas conduzidas pela ABESPetro, uma das mais relevantes para a promoção da Agenda 2030 é a parceria firmada com a Firjan SENAI para a formação e capacitação de pessoas com deficiência (PCD) para inclusão profissional no setor de óleo e gás. Essa ação está prevista no Termo de Cooperação, Inclusão e Desenvolvimento firmado pela companhia com o Ministério Público do Trabalho em 2019 e que tem prazo de duração de 48 meses.

Além dessas instituições, nossa companhia participa de comitês e fóruns da IADC (International Association of Drilling Contractors) e do IBP (Instituto Brasileiro de Petróleo e Biocombustíveis). No IBP, participamos da Comissão de Responsabilidade Social, da Comissão de Mudanças Climáticas e de outros grupos de trabalho relacionados ao desenvolvimento da indústria de óleo e gás. Também somos uma das empresas que atuam no grupo de trabalho para redução das emissões estruturado pela Petrobras.



Saúde e segurança

A segurança é um dos valores da nossa companhia. Em todas as nossas atividades, nossa prioridade absoluta é garantir uma operação segura para as pessoas, os ativos e o meio ambiente, adotando todas as medidas necessárias para identificar e mitigar ao máximo os riscos envolvidos.



Nossas metas para 2022



ZERO vazamento

ZERO acidente na operação

ÍNDICE DE TOLERÂNCIA APROVADO PARA 2022

- LTIR (taxa de acidentes com afastamento) **0,28**
- TRIR (taxa de acidentes registráveis) **0,37**

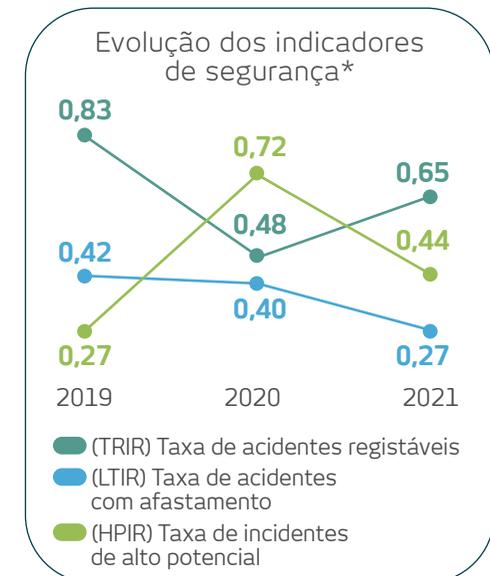


Segurança é nosso valor

Em 2021, com toda a frota *offshore* em operação e a retomada das atividades de uma sonda *onshore*, houve aumento das horas trabalhadas e de exposição a riscos de segurança em relação aos períodos anteriores. Mesmo com esse cenário mais desafiador, ampliado pela continuidade das restrições impostas pela pandemia de Covid-19, encerramos o ano com melhoria dos indicadores HPIR e LTIR e sem registrar nenhum vazamento significativo em nossas operações.

Nossos indicadores de segurança também têm evoluído a cada ano. Em 2021, atingimos o menor índice de acidentes com afastamento (LTIR) desde 2016, e teremos metas ainda mais desafiadoras. Um dos nossos principais desafios é o alinhamento da cultura de segurança com os trabalhadores terceirizados.

Para isso, atuamos em parceria com as empresas contratadas para verificar a conformidade com nossos padrões por meio da avaliação de contratos e auditorias.



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

Sistema de Gestão Integrada

As atividades de perfuração em campos de óleo e gás possuem um grau de exposição elevada a riscos de incidentes. Para gerenciar esses aspectos com excelência, estruturamos e instalamos o SGI (Sistema de Gestão Integrada), que define as diretrizes, os processos e as ferramentas para gerenciamento de aspectos e de riscos relacionados a qualidade, saúde e segurança ocupacional e impactos sobre o meio ambiente. O SGI garante a padronização dos procedimentos e controles em todas as nossas operações, bem como o atendimento às expectativas e demandas de nossos clientes e demais *stakeholders*.

Nosso SGI possui certificações emitidas por terceira parte. O Sistema atende às normas ISO 9001 (qualidade), ISO 14001 (gestão ambiental) e ISO 45001 (saúde e segurança ocupacional), ISM (International Safety Management) e ISPS (International Ship and Port Facility Security). Além desses padrões, possuímos a certificação API Spec Q2, que define parâmetros específicos para a gestão da qualidade e mitigação de riscos potenciais para prestadores de serviços de perfuração.



O SGI está implementado e certificado em todas as oito sondas de perfuração *offshore* e na base de apoio do município de Rio das Ostras (RJ), além do nosso escritório, na capital fluminense



100%

dos colaboradores e terceiros estão cobertos pelos procedimentos de segurança do SGI

Com foco na eficiência da gestão de custos, decidimos não renovar as certificações obtidas anteriormente para as sondas *onshore* e a base de apoio na cidade de Manaus (AM), pois os ativos são utilizados de forma esporádica e com menor contingente, mas continuam seguindo os mesmos parâmetros, processos e controles do SGI quando estão em atividade. Assim, garantimos que 100% dos colaboradores e terceiros que atuam em atividades críticas para os negócios estão cobertos pelas normas e pelos procedimentos de segurança do SGI.

Um dos procedimentos estabelecidos no âmbito do SGI é o modelo para o gerenciamento de crises que podem ter impacto sobre as operações ou sobre a saúde e a segurança ocupacional. O Manual Específico – Plano de Gerenciamento de Crise estabelece as ações a serem realizadas para a instalação de comitês de gerenciamento e de grupos de trabalho, bem como a definição de planos de ação e processos de monitoramento.



ALARP: como medimos e mitigamos nossos riscos

A mitigação de riscos de segurança na indústria de óleo e gás é realizada por um conjunto de barreiras físicas, mecanismos de controle e atitudes comportamentais. Todas essas medidas integradas buscam manter cada risco identificado dentro de um limite aceitável – ou ALARP (As Low As Reasonably Practicable), na sigla em inglês.

A metodologia ALARP, desenvolvida na década de 1960, é largamente utilizada no setor de perfuração e orienta as políticas, os procedimentos, as barreiras e

outros mecanismos que adotamos para garantir uma operação segura e eficiente.

Os riscos de saúde, segurança e meio ambiente são identificados e registrados nos documentos HSE Case e Planilhas de Aspectos e Impactos, que evidenciam os riscos existentes nas atividades de rotina e excepcionais da companhia. As ferramentas e os processos também possibilitam avaliar e rastrear o grau de risco associado e seus impactos, os controles aplicáveis para mitigação e o grau de risco residual ante a mitigação.

Iniciativas estratégicas

A construção de um ambiente seguro de trabalho é realizada a partir de duas frentes: **cultura de segurança**, praticada e fortalecida pelos colaboradores e terceiros; e **barreiras físicas e tecnológicas**, robustas e atualizadas para evitar a ocorrência de incidentes.

Em 2021, direcionados pelo nosso plano estratégico, atuamos em uma série de iniciativas voltadas para o aprimoramento e a melhoria contínua dessas duas frentes. O investimento nessas ações vai ao encontro das demandas de nossos clientes, que estabelecem requisitos mínimos, parâmetros e metas para os serviços de perfuração que prestamos.

• Desempenho operacional

Frente multidisciplinar de trabalho com foco na segurança e na qualidade das operações. Realiza reuniões periódicas para avaliação dos requisitos de QSMS (Qualidade, Segurança, Meio Ambiente e Saúde) dos clientes, identificação de melhorias nos processos, comunicação e implementação de planos de ação com maiores benefícios no menor prazo.

• Design of Work

Metodologia para mapeamento visual das dinâmicas de trabalho realizadas continuamente. Possibilita a padronização de fluxos e fortalece a disciplina operacional, por meio de governança dos processos e mentoria no ambiente operacional.

• Certificação API Q2 para semis

Aprimoramento dos parâmetros para atendimento aos requisitos normativos da norma API Q2 nas plataformas semisubmersíveis (Alpha Star, Gold Star e Lone Star). Os planos de ação foram concluídos em 2021 e a adequação das plataformas ocorrerá durante o ano de 2022. Já possuímos a certificação nos navios Amaralina Star, Brava Star e Laguna Star, no escritório do Rio de Janeiro e na base de Rio das Ostras.

• Gestão de terceiros

Estabelecimento de novos padrões para controle de não conformidades, auditoria e gestão dos terceiros contratados para as operações *offshore*. O foco das atividades é a promoção da cultura de segurança, para que os profissionais desses fornecedores alcancem o mesmo patamar de conhecimento e engajamento dos nossos colaboradores.

• Gestão de pendências

Planejamento e acompanhamento, por meio de sistema, dos planos de ação para resolução de pendências apontadas pelos clientes, a fim de garantir o atendimento contratual e mitigar riscos de interrupções das atividades ou penalizações.

• Novo procedimento para DROPS

Implementação de novos procedimentos, aderentes às melhores metodologias e práticas da indústria, para prevenção de queda de objetos. DROPS (Dropped Objects Prevention Scheme) é uma iniciativa setorial global que estabelece diretrizes para a prevenção de incidentes por queda de objetos descartados, como ferramentas e outros, um dos principais riscos existentes em nossas atividades.

Gerenciamento dinâmico de barreiras

Uma das principais iniciativas estratégicas que conduzimos foi a modernização do pacote de medidas de segurança (HSE Case) em nossas operações. Nosso HSE Case segue as diretrizes estabelecidas pelo IADC (International Association of Drilling Contractors), uma das principais entidades representativas do nosso setor.

Desde 2021, contamos em nosso HSE Case com uma tecnologia inovadora para monitoramento e avaliação dinâmicos das barreiras de proteção estabelecidas para cada risco mapeado.

As barreiras são desenhadas a partir da metodologia BowTie, em que, em um diagrama visual e de fácil compreensão, identificamos os eventos críticos de risco e mapeamos as barreiras de segurança necessárias para mitigação. Em 2021, instalamos sistemas de inteligência artificial para o monitoramento contínuo e em tempo real das condições dessas barreiras.

Com a adoção dessa ferramenta, o gerenciamento das condições sistêmicas das operações e o cálculo dos riscos residuais tornaram-se dinâmicos, conforme as condições dos locais de trabalho e dos equipamentos.

Campanha de Segurança

A cultura de segurança em nossas atividades é construída e fortalecida continuamente. As campanhas e jornadas de capacitação que realizamos anualmente têm como objetivo preparar nossos colaboradores para reconhecer os riscos e agir de forma preventiva.

Uma das principais iniciativas que realizamos, desde 2011, com esse objetivo é a **Campanha Anual de Segurança**. No início de cada ano, estabelecemos um tema prioritário para a conscientização dos colaboradores, detalhado em ações de comunicação, nas reuniões gerenciais e nos programas de diálogo com as lideranças. Para reforçar o engajamento, todos os colaboradores assinam o Termo de Compromisso durante o lançamento da Campanha, a bordo das unidades ou virtualmente.

O tema da Campanha de Segurança em 2021 foi **"Alerta aos Sinais"**. O objetivo foi a conscientização individual para a importância da percepção dos sinais que indicam situações de risco e possíveis incidentes e da necessidade de tomar ações preventivas sempre que necessário.

Essa temática esteve presente em todas as reuniões e encontros que realizamos ao longo do ano com foco na segurança – reuniões de QSMS, DDS (Diálogos Diários de Segurança), calls semanais com as sondas e os Momentos de Segurança (reuniões periódicas para análise de indicadores e das ações de melhoria).



2021
Alerta aos Sinais

Temas da Campanha de Segurança

- 2011**
Nossos valores, nossa segurança
- 2012**
Nossa segurança, nossa garantia
- 2013**
Por um ambiente mais seguro
- 2014**
Valorize a Vida
- 2015**
IAP - Aprenda e Evite
- 2016**
Barreiras de Segurança: sua maior defesa
- 2017**
Liderança e Atitude: uma questão de princípios
- 2018**
Segurança.com: COMpromisso, COMportamento, COMpetência, COMunicação
- 2019**
Alerta Evolution
- 2020**
Eu sou parte desse time

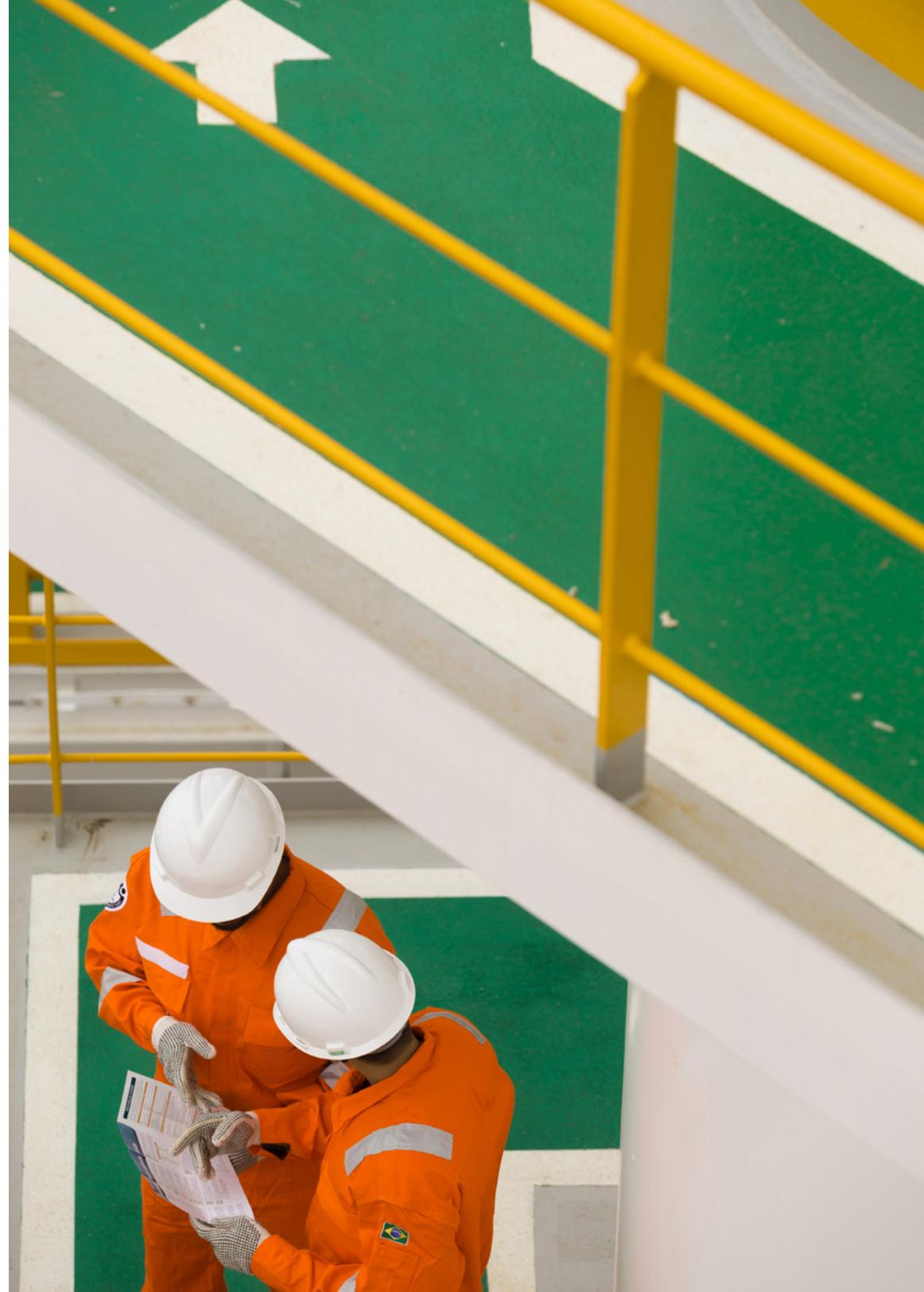
Engajamento na cultura de segurança

Ao longo do ano, desenvolvemos diversas iniciativas para fortalecer a cultura de segurança entre os colaboradores e terceiros. Em nossas unidades, contamos com a CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes) ou CIPLAT (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes em Plataformas). Nas unidades que operam fora do Brasil, onde a legislação não obriga a formação dessas comissões, estruturamos os Comitês de Segurança locais.

Esses grupos são formados por representantes eleitos pelos colaboradores e, mensalmente, realizam reuniões para tratar de aspectos de segurança operacional. Os temas abordados e planos de ação definidos nesses encontros são registrados em ata e têm sua execução acompanhada.

Uma das principais instâncias para fortalecer a cultura de segurança entre colaboradores, parceiros e terceirizados são os Workshops de Alinhamento Cultural. Saiba mais sobre essa prática na página 42.

Os colaboradores podem sugerir melhorias e evoluções no Sistema de Gestão Integrado por meio de questionários e formulários on-line, das reuniões de QSMS com a presença das lideranças e dos cartões-alerta utilizados para avaliar condições de risco nas operações



Programa Alerta

O **Programa Alerta** foi criado em 2010 com o objetivo de fortalecer habilidades comportamentais e não técnicas dos colaboradores, com foco na segurança das atividades e das operações. Em 2021, o Programa foi revisado para ampliar a interação com as lideranças, promover um acompanhamento mais próximo das equipes e melhorar a comunicação.

Entre os avanços está a iniciativa de **HSE Coaching**, na qual promovemos avaliações comportamentais de como

as lideranças e equipes se comunicam e utilizam as ferramentas do sistema de gestão de segurança a bordo. Uma responsabilidade dos *coaches* é apoiar os líderes no processo de Assist & Assure – a implementação dos procedimentos (*assist*) e a asseguuração da correta execução (*assure*).

Outra ação do Programa Alerta é o **Alvo Zero – Step 7**. Para zerar a ocorrência de incidentes, estabelecemos e divulgamos sete etapas a serem seguidas para um processo de trabalho seguro.

Alvo Zero Step 7

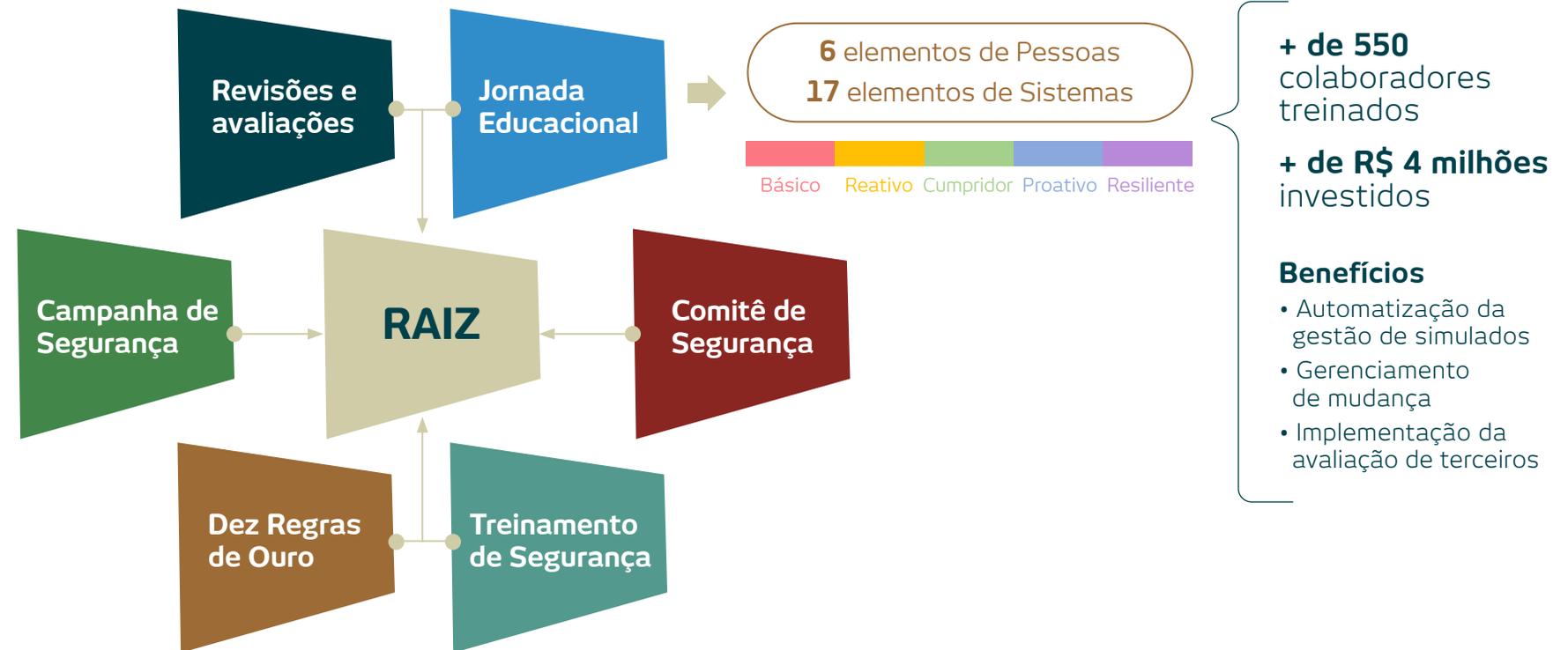


Projeto RAIZ

O **Projeto RAIZ** (**R**isk **A**ssesment | **I**ncident **Z**ero) é uma iniciativa que desenvolvemos há seis anos em parceria com a USP (Universidade de São Paulo) com o objetivo de aprimorar o gerenciamento de riscos em nossa companhia. A metodologia adotada foi adaptada a partir de protocolos e processos desenvolvidos pelo setor de mineração, considerando as especificidades e singularidades das atividades de perfuração *offshore*.

O Projeto RAIZ possui uma estrutura organizacional e funcional em nossa companhia, que inclui a participação de um Comitê de Segurança. Composto por uma equipe multidisciplinar e presidido pelo diretor-presidente, esse Comitê define as estratégias, políticas e programas de segurança. As reuniões ocorrem trimestralmente e incluem também a avaliação dos resultados de iniciativas e do desempenho em saúde e segurança, definindo e monitorando planos de ação.

Nessa iniciativa, nossos líderes participam de uma Jornada Educacional para avaliar e compreender a maturidade do SGI (Sistema de Gestão Integrado). A Jornada Educacional ocorre em regime semipresencial de capacitação. São seis semanas de estudos em plataforma do tipo EAD (educação



a distância) da USP e uma semana de atividades presenciais no campus da universidade na cidade de São Paulo.

Nos últimos dois dias dessa interação presencial, a caracterização da maturidade do SGI é concluída. Nessa fase de caracterização, 23 elementos estruturais (6 de Pessoas e 17 de Sistema) são avaliados conforme o nível de maturidade que apresentam na companhia – em uma escala de 5 níveis (Básico, Reativo, Cumpridor, Proativo e Resiliente). A avaliação realizada por diferentes grupos de colaboradores permite uma maior precisão do diagnóstico.

A partir dessa caracterização, são propostos projetos e melhorias para que os 23 elementos avaliados alcancem o nível de resiliência. A Jornada Educacional já engajou mais de 550 pessoas desde 2012, e aproximadamente 1.200 ações foram propostas para a melhoria contínua

Combate à Covid-19

A pandemia de Covid-19 gerou, além dos impactos econômicos e financeiros no setor de óleo e gás, desafios complexos para a continuidade das operações essenciais para a oferta de fontes energéticas à sociedade. Entre 2020 e 2021, tomamos diversas medidas e desenvolvemos planos de ação para proteger a saúde de nossos colaboradores e terceiros, em especial nas atividades *offshore*. Os custos com essas ações foram da ordem de US\$ 15 milhões.

Orientados pelo nosso SGI, instituímos três comitês multidisciplinares dedicados ao planejamento e direcionamento da adoção de medidas preventivas contra a doença, sob a coordenação e deliberação do Comitê Geral de Crise – formado pela Diretoria da companhia. Durante os primeiros meses da pandemia, em 2020, e nos momentos mais críticos de 2021, os comitês reuniam-se diariamente (inclusive fins de semana e feriados), realizando mais de 500 reuniões até o final de 2021. Com

o avanço da vacinação e a diminuição dos casos, as reuniões foram sendo reduzidas gradualmente até se tornarem semanais.

Visando à manutenção da saúde dos nossos colaboradores, esses comitês elaboraram documentos e manuais procedimentais obrigatórios para utilização em nossas unidades, como o Plano para Enfrentamento da Covid-19 e o Plano de Emergência e Resposta Médica | Covid-19. Nos escritórios e nas bases operacionais, estabelecemos

uma política de trabalho remoto, e todos os colaboradores administrativos passaram a trabalhar na modalidade *home office*, integrados por meio de sistemas de colaboração virtual. Estabelecemos um protocolo de retorno aos escritórios, garantindo a adaptação da infraestrutura para o distanciamento social, a distribuição de kits com máscaras e álcool 70%, orientações para as equipes e a realização de testes para detecção do coronavírus.

Também criamos uma Central de Informações Covid-19, que reúne todos os materiais e informativos produzidos pela companhia sobre esse tema. Os colaboradores foram informados sobre os procedimentos e mecanismos, ainda, por meio de *lives* com o nosso CEO e com o médico Sergio Cimerman, diretor científico da Sociedade Brasileira de Infectologia.

Realizamos também uma doação de R\$ 870,2 mil em equipamentos para a ampliação de um laboratório de testagem na cidade de Macaé (RJ). A doação fez parte de uma iniciativa do Nupem – Instituto de Biodiversidade e Sustentabilidade, da UFRJ (Universidade Federal do Rio de Janeiro), que visou à arrecadação de fundos para ampliar a realização de testes, agilizar a emissão de resultados e promover pesquisas sobre o vírus e a doença na região Norte Fluminense.



Destaques no combate à Covid-19

- Acompanhamento dos colaboradores durante a folga e triagem pré-embarque
- Adoção de quartos individuais em hotéis para quarentena antes e depois dos embarques
- Implantação de barreiras de acrílico entre as posições no refeitório e plano para não haver aglomerações durante simulados e reuniões
- 33.003 testes PCR realizados
- 2.951 colaboradores bloqueados pelo Protocolo de Pré-Embarque
- 100% dos colaboradores vacinados com pelo menos duas doses

Saúde e equilíbrio mental

Um dos maiores impactos da pandemia em todas as atividades produtivas está relacionado ao equilíbrio emocional dos colaboradores. Em 2020, segundo dados da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho, os pedidos de afastamento do trabalho por causa de transtornos psiquiátricos (como depressão e ansiedade) aumentaram cerca de 30% em relação a 2019.

Para fazer frente a esse desafio e evitar impactos na nossa equipe, revisamos e aprofundamos diversos procedimentos que têm influência sobre o ambiente de trabalho e fatores humanos. Desenvolvemos programas e capacitações com foco em ampliar conhecimentos para além dos aspectos técnicos da operação.

Promovemos, em 2021, o Programa de Gerenciamento de Estresse e Fadiga, capacitações para gestão da ergonomia e fortalecimento de competências não técnicas, como comunicação e tomada de decisão no dia a dia das operações. Também demos continuidade em 2021 ao Programa de Acolhimento e apoio psicológico aos colaboradores e dependentes, iniciado em 2020.

Com o apoio de uma consultoria externa, realizamos um treinamento de CRM (Crew Resource Management), focado no desenvolvimento da compreensão dos fatores humanos em relação à segurança no trabalho. A ação enfatizou a importância das habilidades não técnicas para uma operação mais segura e eficiente.

Continuaremos a ampliar o investimento em ações para promover e fortalecer a saúde mental dos colaboradores. Em 2022, intensificaremos essas iniciativas por meio de diferentes programas planejados para dar apoio e suporte emocional às equipes:

- **Workshops de comunicação**
- **Sensibilização e desenvolvimento de lideranças**
- **Diagnóstico psicossocial**

Para atendimento das equipes (colaboradores e terceirizados) nas unidades operacionais, contamos com serviços de telemedicina, facilitando o acesso a consultas de maneira remota. Também disponibilizamos um *call center* para atendimento médico 24 horas por dia, inclusive dos profissionais que estão de folga.



Redução das emissões

Combater as mudanças climáticas, provocadas pelo aumento da concentração de gases de efeito estufa (GEE) na atmosfera, tornou-se uma das demandas mais urgentes para a sociedade global no século 21. O Acordo de Paris, firmado em 2015, engajou os países na busca por soluções para impedir que a temperatura média do planeta aumente mais que 2 °C. Todo o setor de óleo e gás está no centro dessa mudança, com impactos diretos para os prestadores de serviços de perfuração e completção.



Nossas metas para 2022



Aprimorar o inventário de emissões de GEE com as melhores metodologias e práticas de mercado para direcionar ações de redução nas operações *offshore*

Estabelecer uma meta quantitativa e de longo prazo para a redução das nossas emissões de GEE



Eficiência operacional

Uma das razões para o aumento de carbono na atmosfera é a queima de combustíveis fósseis como fonte energética. A dependência global de hidrocarbonetos ainda é alta, devido à necessidade de haver segurança e previsibilidade para o fornecimento energético. A transição energética em curso busca a substituição do petróleo por fontes renováveis, que ainda são mais caras de obter e apresentam grande intermitência por dependerem de diversos fatores naturais e de difícil previsibilidade – chuva, vento e insolação, principalmente.

No longo prazo, o crescimento e a consolidação das fontes renováveis causarão mudanças significativas em nossa indústria e no nosso modelo de negócio. No curto prazo, em que nossas competências técnicas e soluções ainda são de extrema necessidade para a população, acreditamos que nossa maior contribuição é tornar o processo produtivo de óleo e gás menos intensivo em carbono e mais eficiente do ponto de vista energético.

Por isso, estudamos inovações e desenvolvemos projetos voltados para o aumento da eficiência energética e a consequente redução do consumo de combustíveis em nossas sondas. Os avanços nessa frente serão alcançados por meio de tecnologias que aprimorem os processos operacionais ou reduzam o intervalo de tempo necessário para a perfuração ou completação de poços.

Essa busca pela evolução tem sido realizada em parceria com nossos clientes. Somos uma das empresas que atuam no grupo de trabalho para redução das emissões estruturado pela Petrobras. A produtora brasileira é uma das 12 *majors* que integram a OGCI (Oil and Gas Climate Initiative), plataforma internacional colaborativa para temas como eficiência em emissões das operações, redução das perdas de metano, captura e sequestro de carbono.



Na campanha de exploração Sul de Gato do Mato, em 2020, concluímos o poço GdM4 em apenas 18 dias. Essa é a perfuração que detém o recorde de mais rápida já executada no pré-sal brasileiro, considerando o período entre o início do poço (*spud in*) e a profundidade final (*total depth*).

O case foi apresentado na edição de 2021 da Offshore Technology Conference. Em parceria com a Shell Brasil (cliente do projeto), publicamos o estudo “Impulsionando o Desempenho Superior no Pré-Sal Brasileiro – os Desafios, Soluções e Conquistas da Shell e Provedores em Poços Exploratórios do Pré-Sal no Brasil”.

Emissões atmosféricas

Utilizamos os padrões estabelecidos pelo IPCC (International Panel on Climate Change) para monitorar e controlar as emissões de GEE associadas às nossas atividades operacionais. Em 2022, nosso objetivo é aprimorar as premissas e os controles para esse cálculo e, alinhados às melhores práticas de mercado, disponibilizar nosso inventário no Registro Público de Emissões, no âmbito do Programa Brasileiro GHG Protocol.

A maior parte das nossas emissões (96,3% do total em 2021) é classificada no escopo 3, por ser associada às atividades das sondas de perfuração contratadas pelos clientes para as atividades de exploração e produção. Assim, o consumo de diesel é um dos principais fatores de emissões que contabilizamos e sobre o qual podemos atuar para promover reduções, por meio da eficiência operacional.

Um dos projetos em estudo com esse objetivo é a instalação de sistemas para recuperação e armazenamento de energia em nossas sondas, por meio de baterias e outros equipamentos transformadores. Assim, utilizaremos menos diesel para a movimentação dos equipamentos de perfuração e, por consequência, reduziremos as emissões de GEE. Esse tipo de tecnologia já é empregado, por exemplo, em carros de Fórmula 1 para aumentar a potência dos motores com menor utilização de combustível.

Em 2021, as emissões totais de escopo 3 aumentaram 29,5% em relação ao ano anterior, em decorrência da maior ocupação das sondas. A intensificação das operações também levou ao aumento do consumo de gases, refletido no aumento de 27,2% das emissões brutas de escopo 1. Já o escopo 2 teve uma diminuição de 19,3% em relação a 2019, por conta da restrição de acesso aos escritórios e bases adotadas no contexto da pandemia de Covid-19.

Estamos avaliando tecnologias para recuperação e armazenamento de energia nas sondas, com potencial para reduzir o consumo direto de diesel nos equipamentos



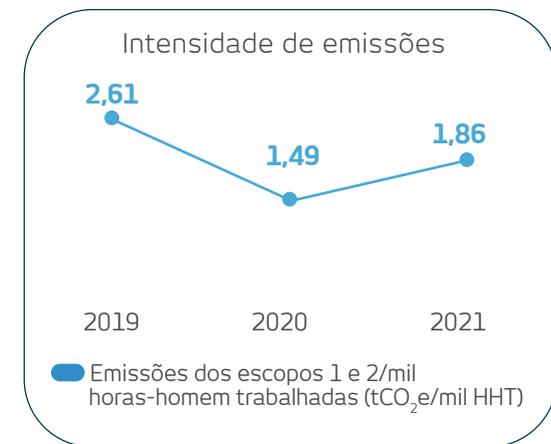
Emissões totais de GEE (tCO ₂ e)	Ano-base 2021	Ano-base 2020	Ano-base 2019
Escopo 1			
Emissões brutas	8.779,0	6.899,8	8.759,3
Emissões biogênicas	164,1	12,9	21,9
Escopo 2			
Abordagem de localização	40,6	50,3	79,3
Escopo 3			
Emissões brutas	231.835,1	179.065,2	119.031,0
Emissões biogênicas	90,4	177,7	216,7



Intensidade de emissões

A ocupação das sondas sofre variações ao longo dos anos, influenciada pela duração dos contratos e pelo tipo de atividade realizada. Por isso, para avaliar nossa intensidade de emissões, consideramos a quantidade de GEE emitidos nas operações diretas (escopos 1 e 2) sobre o total de horas trabalhadas em nossas atividades.

Entre 2019 e 2021, o índice de emissões para cada mil horas trabalhadas apresentou um aumento de 24,4%, refletindo o crescimento das emissões brutas de escopo 1.

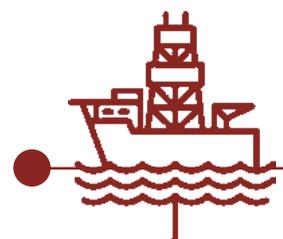


Gestão de ativos

A excelência na gestão de ativos é um dos elementos centrais para garantir a eficiência operacional e o menor impacto ambiental possível em nossas atividades. Nossa equipe atua com foco em garantir a otimização da vida útil e a máxima disponibilidade dos equipamentos, com total segurança e disciplina na gestão de custos.

Com esse modelo de gestão, temos alcançado novos recordes em nossa indústria. Em 2021, o navio-sonda Brava Star alcançou uma profundidade de 7.700 metros, a maior já registrada no Brasil, e atravessou 4.849 metros de camada de sal, a maior espessura já perfurada até então. As marcas foram registradas durante a perfuração do poço exploratório Monai (bloco ES-M-669), no pré-sal da Bacia do Espírito Santo.

Nosso objetivo é sempre alcançar o menor índice de atividade não operacional (*downtime*) em nossas sondas e aumentar a satisfação dos clientes com a prestação dos nossos serviços. Para isso, implementamos o IAC (Indicador de Avaliação do Cliente), índice que avalia o nível de satisfação dos clientes com relação ao nosso desempenho na realização dos serviços e no atendimento aos requisitos contratuais. O IAC é monitorado mensalmente, integrando diferentes indicadores e critérios, para direcionar ações de melhoria operacional e de disponibilidade dos ativos.



Nossa
gestão de
ativos
abrange dez
dimensões

Otimização física e do ciclo de vida dos ativos

- 1 Design & construção
- 2 Gestão estrutural e de corrosão
- 3 Manutenção planejada e confiabilidade
- 4 Integridade e avaliação de performance
- 5 Gestão de mudanças
- 6 *Outsourcing*
- 7 Requerimentos mandatórios
- 8 Inovação e tecnologia
- 9 Revisão central, empilhamento e planejamento de encaixe
- 10 Controles (medição e auditorias)

Segurança da informação

No primeiro semestre de 2021, conduzimos uma avaliação de maturidade das nossas práticas e sistemas de tecnologia e segurança da informação, à luz dos melhores parâmetros e *frameworks* de mercado. Como resultado, definimos 15 planos de ação para o triênio 2021-2023, consolidados no Plano Diretor de Segurança da Informação.

Entre as iniciativas desse Plano já em andamento, três projetos merecem destaque. O primeiro deles abrange o monitoramento em tempo real das vulnerabilidades e dos riscos em segurança da informação para a tomada de ações preventivas, por meio de um sistema que inclui, entre outras fontes, bancos globais de tendências em *cybersecurity*.

No pilar de pessoas, iniciamos em 2021 uma campanha interna no tema de segurança da informação e treinamos colaboradores em posições-chave. Para 2022, prevemos capacitações para todo o quadro funcional. Além disso, temos avançado com ações de transformação digital, como a implementação de módulos de robotização e automatização de processos (RPA, na sigla em inglês).

RTOC: segurança e performance em tempo real

Em 2012, estruturamos uma sala de apoio às operações com o objetivo de monitorar as atividades e reduzir o custo total empregado (TCO), diminuindo as paradas que prejudicam o indicador de *downtime*. O avanço da digitalização e a modernização dos equipamentos e dos sistemas de comunicação possibilitaram a evolução dessa estrutura para o atual RTOC (Real-Time Operations Center).

Com essa infraestrutura, integramos um conjunto avançado de hardwares e softwares para o acompanhamento diário das operações e a busca por melhoria contínua. Nossa equipe, assim, consegue realizar o cruzamento de diferentes dados para avaliar a performance das manobras e a integridade e eficiência das barreiras de segurança com um tempo de resposta mais rápido.

Um dos principais ganhos do RTOC são as rotinas criadas para testes de BOP (BlowOut Preventor). Esse equipamento é um dos mais importantes em nossas atividades de perfuração, pois tem a função de fechamento do poço para evitar vazamentos em uma situação emergencial. Com as tecnologias empregadas, não há necessidade de ferramenta para isolamento do poço, o que dá mais agilidade aos processos e análises.

No RTOC, contamos com painéis para monitoramento em tempo real de indicadores básicos das operações. Esses instrumentos podem ser customizados para a observação de atividades específicas e também estão acessíveis para as equipes de bordo, funcionando como “velocímetros” para subsidiar o ajuste dos parâmetros operacionais.

Todos os dados dos sistemas analisados no RTOC são gravados e ficam disponíveis para a análise dos nossos engenheiros. Essas informações subsidiam os planos de melhoria contínua da nossa performance.

O RTOC conta com mais de 120 alarmes ativos para o monitoramento dos sistemas operacionais e equipamentos

- Conjunto de perfuração (guincho, *top drive*, ferramentas de manuseio de tubos etc.)
- BOP e equipamentos de Subsea
- Sistema de Geração de Energia e Posicionamento Dinâmico
- Agilidade no tempo de resposta para análises de cenários
- Visão integrada de dados para subsidiar a melhoria contínua
- Protocolos de comunicação para disponibilidade da informação
- Segurança dos processos e das barreiras de proteção



Pessoas e diversidade

O setor de perfuração e de intervenções em poços possui uma quantidade significativamente menor de mulheres em comparação à de homens nas atividades operacionais. Nossa companhia tem o desafio de promover a inclusão e a diversidade entre as equipes, com igualdade de oportunidades para todos, como contribuição para o desenvolvimento sustentável da sociedade.



Nossas metas para 2022



Realizar o nosso primeiro censo de diversidade

Melhorar o posicionamento nos pilares da pesquisa de GPTW



Diversidade e inclusão

Nossa companhia encerrou o ano de 2021 com 1.647 colaboradores diretos, dos quais 80% ocupavam funções operacionais e 20% funções administrativas. As mulheres representam 41% das funções administrativas, mas ocupam apenas 2% das funções nas operações. Além dos efetivos diretos, contávamos no fim de 2021 com 29 estagiários e 44 jovens aprendizes, dos quais 44% são mulheres.

Cada vez mais, o tema Diversidade e Inclusão (D&I) vem ganhando força na Constellation, sendo percebido como um

importante pilar para sustentabilidade do negócio. Em 2021, criamos uma comissão de D&I, formada por colaboradores voluntários e com foco na proposição de projetos e planos de ação voltados à promoção e à valorização dessa temática na companhia.

Nosso objetivo é ampliar a presença feminina em atividades relacionadas à operação das sondas *offshore*, bem como em cargos de liderança, com transparência e mudança cultural para garantir a integração dessas profissionais em nossas equipes.

Diversidade por nível funcional*

	2021		2020		2019	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Gerência						
Diretoria	4	1	4	1	5	0
Gerência	31	7	29	7	30	8
Coordenação	30	16	31	12	29	10
Supervisão operacional	220	3	205	3	178	3
Staff administrativo	133	111	126	98	115	88
Staff operacional	1.076	15	1.042	12	912	11
Total	1.494	153	1.437	133	1.269	120

*Nas instâncias de governança (Conselho de Administração, Comitês de Assessoramento e Diretoria), contávamos no encerramento de 2021 com dez homens e uma mulher.

Também realizamos nossa primeira pesquisa Pulse de Diversidade e Inclusão, conduzida pela consultoria GPTW (Great Place to Work), reconhecida pela excelência nos processos para apoiar a gestão corporativa de recursos humanos. A partir dos resultados desse levantamento, identificaremos as oportunidades de melhoria e definiremos planos de ação prioritários para a promoção da diversidade.

Temos, ainda, o compromisso de construir e divulgar nossa Política de Diversidade & Inclusão e revisar os processos de seleção, do Programa de Estágio e do Programa de Aprendizagem e Capacitação com foco

no fortalecimento da cultura de diversidade e inclusão. Nosso plano inclui a elaboração de um calendário para divulgação de causas inclusivas e sensibilização de lideranças e de todas as equipes.

Com essas ações, temos o objetivo de fortalecer também o nosso compromisso com o respeito aos direitos humanos e o combate à discriminação. Em nossa companhia e na cadeia de valor, colocamos o Canal de Denúncias à disposição de todos os públicos para o recebimento de comunicações sobre casos de assédio e discriminação (saiba mais na página 48). Em 2021, não houve nenhum tipo de relato envolvendo essas práticas.

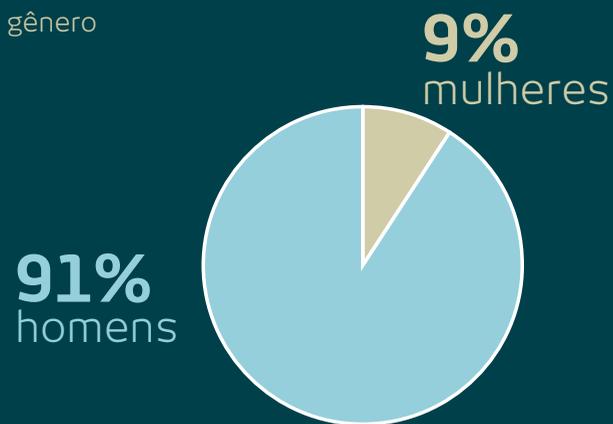
Inclusão de pessoas com deficiência física

Em nossa companhia, buscamos criar oportunidades e ampliar a contratação de pessoas com deficiência física (PCDs). Nessa frente, apoiamos a iniciativa da ABESPetro (Associação Brasileira das Empresas de Serviços de Petróleo) de capacitação e desenvolvimento profissional de PCDs para a atuação no setor de óleo e gás. em parceria com o Senai de Macaé (RJ). As turmas de capacitação, que estavam paralisadas por conta da pandemia, foram retomadas em novembro de 2021.

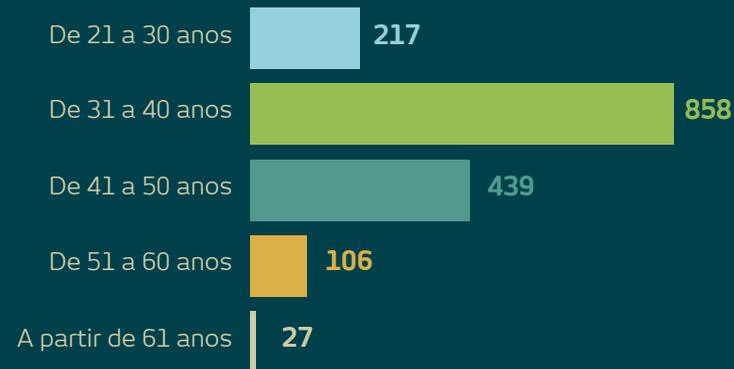
Além disso, encerramos o ano com 15 jovens aprendizes PCDs, dos quais 11 foram contratados em 2021. No último biênio, contratamos também seis PCDs como colaboradores diretos para atuar na base Rio das Ostras e no escritório do Rio de Janeiro. Nas operações *offshore*, em que os riscos operacionais são maiores, a inclusão de PCDs ainda é um desafio que demanda estudos e análises a fim de garantir a segurança das pessoas.

Diversidade entre os colaboradores em 2021

Por gênero



Por faixa etária



Por área de atuação



Valorização e desenvolvimento

Na gestão do capital humano, buscamos valorizar e reconhecer os profissionais da nossa companhia que se destacam pela entrega de resultados alinhados aos nossos valores corporativos. Nessa frente, nosso pilar é a **Gestão de Competências Constellation**, baseado em um conjunto de habilidades, conhecimentos e atitudes que norteiam a atuação e o comportamento de todos os colaboradores – nossas competências organizacionais.

O desenvolvimento das competências organizacionais entre nossos líderes é essencial para o fortalecimento dos valores que formam a nossa cultura corporativa. Essas competências organizacionais estão na base do **Processo de Avaliação de Desempenho** que realizamos anualmente.

Todos os colaboradores com pelo menos 90 dias de trabalho participam do processo, que utiliza uma ferramenta na qual é possível realizar a autoavaliação e a avaliação dos gestores baseadas em dados e evidências. A partir desses insumos, os colaboradores e seus gestores diretos realizam uma reunião de *feedback* e estabelecem ações de desenvolvimento no PDI (Plano de Desenvolvimento Individual).

Gestão do capital humano

CULTURA ORGANIZACIONAL

REMUNERAÇÃO

DESENVOLVIMENTO DE CARREIRA

MAPEAMENTO DE TALENTOS

COMUNICAÇÃO

O Programa de Avaliação de Desempenho também subsidia os ciclos anuais de **Mapeamento de Talentos** e o **Plano de Sucesso**, tanto nas posições-chave administrativas quanto nas operacionais.

Na busca de um processo de autodesenvolvimento e ainda como input para os processos de desenvolvimento e mapeamento de talentos, 53 colaboradores (entre coordenadores, novos gerentes e engenheiros de operação) realizaram um assessment em 2021, dando continuidade ao exercício iniciado no ano anterior para os níveis de gerência e os executivos.

Por meio do Workshop Leader Accountable, engajamos todos os nossos gestores administrativos com o objetivo de impulsionar a formação de equipes com alta performance, com modelos e ferramentas de ciclo de gestão.

A priorização dos talentos internos faz parte da nossa cultura corporativa. No último ano, 191 colaboradores foram promovidos para novas funções.

O desenvolvimento profissional é complementado pelas ações de treinamento e capacitação que desenvolvemos continuamente. Entre 2020 e 2021, essas iniciativas foram impactadas pela pandemia de Covid-19, o que impossibilitou a realização de eventos em grupos. Nossa expectativa é a

retomada das capacitações em 2022, a partir do retorno a uma rotina mais flexível de trabalho.

Ainda assim, a média de horas de treinamento para os colaboradores aumentou cerca de 30% em 2021 na comparação com o ano anterior. O crescimento se deve à entrada em operação das sondas contratadas e, por isso, a maior parte das capacitações foi relacionada a aspectos da operação *offshore*. A companhia investiu R\$ 18,9 milhões para a qualificação e o desenvolvimento dos colaboradores (incluindo despesas de logística de treinamento).

Média de horas de capacitação por ano, por colaborador*

	2021	2020	2019
Por gênero			
Homens	94,9	77,8	70,8
Mulheres	92,8	17,2	39,4
Por nível funcional			
Diretoria	96,4	18,8	0,0
Gerência	102,4	0,0	2,0
Coordenação	87,9	13,4	36,6
Supervisão	94,5	60,2	80,8
Administrativo	93,0	15,8	35,8
Operacional	95,1	92,4	77,1
TOTAL	94,7	72,7	68,1

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

Alinhamento cultural

Os Workshops de Alinhamento Cultural são uma das principais ferramentas que possuímos para promover a integração e sinergia entre as equipes, o fortalecimento da nossa cultura organizacional e o compartilhamento de conhecimentos. Essas reuniões envolvem todos os parceiros, terceirizados e colaboradores e tratam de diferentes temáticas:



Ética e governança

Nossa companhia é uma sociedade anônima de capital fechado, com uma estrutura de governança direcionada para a construção e consolidação de uma estratégia que visa à geração de valor no longo prazo. Os processos para a tomada de decisão e gerenciamento dos riscos são organizados para fortalecer nossa cultura empresarial, com foco na segurança e no compromisso com as pessoas e o meio ambiente.



Nossa meta para 2022



Fortalecer as práticas de governança com a elaboração do **Manual de Governança Corporativa** e a implementação do **Portal de Governança**



Estrutura de governança

Contamos com um Conselho de Administração formado por cinco integrantes que se reúnem ao menos uma vez a cada trimestre. Quando é necessário deliberar sobre temas estratégicos, como a reestruturação financeira da nossa companhia e a gestão de crise durante a pandemia de Covid-19, o órgão adota uma rotina mais próxima da companhia.

As deliberações do Conselho de Administração são apoiadas, desde 2012, por quatro comitês de assessoramento – Auditoria, Remuneração, Financeiro e Estratégia e Sustentabilidade. Esses órgãos são responsáveis por analisar e fazer

recomendações sobre temas relacionados às suas competências. Além desses, contamos com o Comitê de Segurança (saiba mais na página 28) e o Comitê de Conduta (saiba mais na página 48), que incluem em sua composição representantes das instâncias de governança corporativa.

O Comitê de Auditoria, sem função deliberativa, assim como os seus pares, tem entre suas atribuições a avaliação da auditoria interna e dos sistemas de controles internos, bem como a avaliação dos relatórios financeiros e das demonstrações contábeis da companhia.

Entre 2019 e 2021, o Conselho de Administração realizou aproximadamente 130 reuniões para acompanhamento, avaliação e deliberação de temas estratégicos



O Comitê de Estratégia e Sustentabilidade, por sua vez, tem acompanhado a estruturação dos planos e iniciativas direcionados para a construção da cultura ESG da companhia. Em 2022, o comitê participará do processo de aprovação e alinhamento das metas de longo prazo a serem propostas para aprimorar nossa performance nessa frente.

Nossa Diretoria Executiva contava com cinco integrantes em 2021 e foi reforçada no início de 2022 com a criação da Diretoria Jurídica. Os executivos, sob a liderança do diretor-presidente, possuem competências complementares e dividem a gestão dos planos de ação alinhados à estratégia aprovada pelo Conselho de Administração. A experiência e o conhecimento sobre o setor de óleo e gás do corpo diretivo são um diferencial competitivo relevante da nossa companhia.

Em 2022, nossa meta é estruturar e consolidar o Manual de Governança Corporativa e o Portal de Governança da companhia. Com essas ferramentas, as práticas para a tomada de decisão e a rastreabilidade dos processos decisórios ficarão ainda mais claras e transparentes para todos os colaboradores, fortalecendo nossa cultura corporativa.

Em 2022, pretendemos consolidar nosso Manual de Governança Corporativa e o Portal de Governança, que contribuirão para a transparência e rastreabilidade dos processos de tomada de decisão

Nossa estrutura de governança





Ética e compliance

A ética e a conformidade com todas as normas e legislações aplicáveis é um requisito para a excelência operacional em nosso setor e faz parte da maneira como conduzimos nossas atividades. A gestão desse tema, desde 2014, foi fortalecida com a criação do **Programa de Compliance**, desenvolvido e aprimorado sob a coordenação da área de Compliance, que tem reporte direto ao Conselho de Administração.

Uma série de normas e procedimentos direcionam a forma como trabalhamos para informar, engajar e capacitar nossos colaboradores em uma conduta ética e de conformidade. O principal deles é o nosso atual **Código de Ética e Conduta**, publicado originalmente em 2014 e revisado continuamente para endereçar novas questões e aprofundar a visão sobre temas relevantes para o nosso negócio.

A comunicação das normas e dos procedimentos do Programa de Compliance ocorre, entre outros meios de comunicação e sensibilização, por um programa anual de treinamento para os colaboradores

(abrangendo 100% do quadro funcional e incluindo os diretores), terceiros, fornecedores e membros do Conselho de Administração e de seus Comitês de Assessoramento. Desde 2020, por causa da pandemia de Covid-19, diversas ações nessa frente foram adaptadas para o ambiente digital, mantendo a eficácia para a informação e disseminação da nossa cultura de conformidade.

O treinamento aborda os principais aspectos do Programa de Compliance, com destaque para o Código de Ética e Conduta, o Canal de Ética e Conduta, a Política Anticorrupção e a Política de Brindes, Presentes e Entretenimento. Desde 2020, a capacitação possui um capítulo específico sobre o modelo e os procedimentos de governança corporativa.

Em 2021, o treinamento também apresentou a Política de Privacidade e Proteção de Dados Pessoais. A capacitação é adaptada, no formato virtual, para os públicos operacional (EAD A) e administrativo (EAD B), com ênfase específica em assuntos mais conectados ao cotidiano desses profissionais.

A última revisão do Código de Ética e Conduta ocorreu em 2021, ampliando a visão sobre aspectos de privacidade e proteção de dados

Ao longo do treinamento, cada participante responde a questionários para assimilação do conteúdo e, ao final, após indicar familiaridade e concordância em cumprir com as principais políticas da companhia, recebe um certificado de conclusão. Os participantes também podem responder a uma pesquisa de satisfação após a conclusão, o que nos ajuda a identificar oportunidades de melhoria.

Além do treinamento, todas as informações sobre o Programa de Compliance ficam disponíveis no site corporativo e na intranet da companhia. A seção contém

uma área de perguntas frequentes (FAQ), para esclarecer as principais dúvidas sobre nossas políticas e procedimentos.

A divulgação do Programa de Compliance é complementada, ainda, com um plano de comunicação anual que envolve os diversos canais corporativos – TV corporativa, redes sociais, seção de notícias da intranet, cartazes etc. Também disponibilizamos um e-mail específico (compliance@theconstellation.com) para o recebimento de dúvidas e comentários de colaboradores e terceiros.



Combate à corrupção

Um dos principais objetivos do Programa de Compliance é contribuir para o combate a casos de corrupção. Desde 2020, esse aspecto está contemplado na gestão de riscos corporativos, sendo gerenciado pela área de Riscos e Controles Internos. A área de Compliance contribui para a identificação de cenários em que possa haver exposição da companhia, considerando 100% das operações e atividades.

Um dos principais planos de ação para a mitigação desse risco é o fortalecimento das medidas de avaliação e monitoramento da cadeia de fornecedores. Os procedimentos para cadastro,

compras e *due diligence* de terceiros foram revisados, inclusive com mecanismos para identificar quando os procedimentos deixaram de ser seguidos (*by-pass*) em alguma etapa do processo de contratação.

Todos os novos fornecedores cadastrados desde 2020 já foram homologados e avaliados conforme nossas diretrizes de *compliance*. Os demais parceiros estão passando por esse processo paulatinamente, conforme os contratos vão sendo renovados ou aditivados.

Os fornecedores antigos e não contratados nos últimos 12 meses são bloqueados para contratações

automaticamente. A reativação da habilitação só é concedida após a realização da análise de integridade, procedimento que tem acelerado a conformidade da nossa cadeia de suprimentos.

Nenhum caso de corrupção foi identificado ou confirmado nas operações da nossa companhia. No caso de materialização desse risco, possuímos procedimentos previstos em norma interna para a responsabilização dos infratores, que vão desde advertências verbais e por escrito até a rescisão do contrato de trabalho por justa causa, além da eventual responsabilização criminal dos autores.

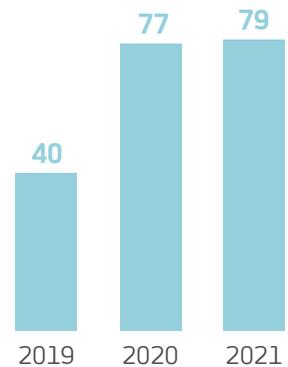
Canal de Ética e Conduta

O Canal de Ética e Conduta é uma ferramenta aberta para o recebimento de denúncias de casos, atitudes e comportamentos que não estejam de acordo com os nossos valores, as nossas políticas ou a legislação em geral. Os relatos podem ser feitos de forma anônima, se os comunicantes desejarem, e são recebidos por uma empresa externa e independente.

Todos os relatos são encaminhados para a companhia e analisados pela área de Compliance. Os casos são também apreciados pelo Comitê de Conduta, pelo Comitê de Auditoria e pelo Conselho de Administração, quando aplicável, de acordo com suas respectivas competências regimentais. O Comitê de Conduta, formado por dois executivos, o *head* de Compliance e um conselheiro, realiza reuniões trimestrais (e extraordinariamente sempre que necessário) para analisar os relatos recebidos pelo Canal de Ética e Conduta.

Possuímos processos que garantem um fluxo de tratamento adequado e que elimina conflitos de interesse (reais ou aparentes). Com o crescimento das operações a partir de 2020, junto com a maior divulgação da ferramenta nos canais corporativos, o número de relatos e atendimentos no Canal de Ética e Conduta tem aumentado.

Comunicações no Canal de Ética e Conduta



Relacionamento com fornecedores

Nossa cadeia de suprimentos é formada por diferentes tipos de empresas, tendo uma maior concentração de dispêndios em fornecedores de peças e equipamentos para projetos e manutenções, de serviços de logística e transporte de materiais e pessoas, e serviços gerais – como assessoria jurídica e manutenção geral.

Para gerenciar e mitigar riscos em nossa cadeia de suprimentos, estabelecemos mecanismos e critérios diferenciados para avaliação e monitoramento dos fornecedores. As empresas contratadas são classificadas nas categorias “críticos” e “não críticos”.

Encerramos o ano de 2021 com um total de 1.564 fornecedores ativos em nossa base de dados. Nesse universo, 296 empresas são classificadas como fornecedores críticos – aqueles que, pela natureza de suas atividades, apresentam riscos elevados que possam impactar a qualidade das operações, a saúde e a segurança das pessoas ou o meio ambiente.

Todos os nossos fornecedores, independentemente do nível de criticidade, passam por uma análise de documentos legais e pelo processo de avaliação de *compliance* (saiba mais na página 47).



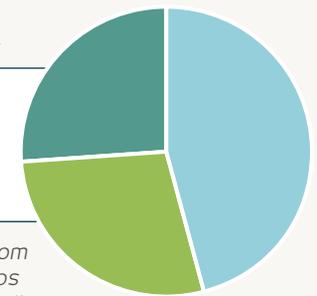
Nossos processos de avaliação de fornecedores seguem parâmetros diferenciados de acordo com o nível de criticidade de cada parceiro

Avaliação e monitoramento de fornecedores

Critérios	Não crítico	Crítico
Formulário de cadastro	Completo	Completo
Documentação	Básica	Completo + Específico
Auditoria (<i>in loco</i>)	Não obrigatório	Obrigatório
Avaliação de <i>compliance</i>	Obrigatório	Obrigatório
Sistema de gestão	Não obrigatório	Obrigatório: certificação ISO ou sistema de gestão implementado

Distribuição dos fornecedores por localidade¹

- 46% exterior
- 28% locais
- 26% nacionais



¹Fornecedores locais são aqueles com sede no exterior, mas com escritórios e estruturas administrativas no Brasil.

Anexos do Relatório



Complemento aos conteúdos GRI

GRI 102-8 e 102-41 | Informações sobre empregados e outros trabalhadores e Acordos de negociação coletiva

Nossa companhia encerrou o ano com 1.647 colaboradores diretos, um crescimento de aproximadamente 19% em relação aos últimos dois anos. Todos os colaboradores do Brasil (96% do total) são cobertos por acordos coletivos ou convenções coletivas de trabalho firmados com sindicatos representativos das classes profissionais. Nas unidades do exterior, os profissionais empregados não estão sujeitos a esse tipo de convenção. Além dos colaboradores diretos, encerramos o ano com 277 profissionais divididos nas categorias de estágio, aprendizes e terceiros. Os terceiros executam atividades de apoio nos edifícios administrativos (limpeza, recepção, jardinagem e manutenção) e serviços de *catering* nas sondas, não estando relacionados a processos críticos da companhia ou a atividades de alto risco laboral.

Quadro de colaboradores*	2021		2020		2019	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Por contrato de trabalho						
Prazo indeterminado	1.436	144	1.425	128	1.254	115
Prazo determinado	58	9	12	5	15	5
Por faixa etária						
Até 20 anos de idade	0	0	0	0	1	0
De 21 a 30 anos	177	40	195	29	193	27
De 31 a 40 anos	793	65	782	69	681	62
De 41 a 50 anos	400	39	355	28	292	23
De 51 a 60 anos	101	5	87	4	85	5
A partir de 61 anos de idade	23	4	18	3	17	3
Total	1.494	153	1.437	133	1.269	120

*Todos atuam em jornada integral.

Colaboradores por região e contrato de trabalho

Região geográfica	2021		2020		2019	
	Prazo indeterminado	Prazo determinado	Prazo indeterminado	Prazo determinado	Prazo indeterminado	Prazo determinado
Norte	22	49	17	0	71	0
Centro-Oeste	2	0	2	0	2	0
Sudeste	1.508	0	1.483	0	1.233	0
Exterior	48	18	51	17	63	20

GRI 102-3 | Localização da sede

A Constellation Oil Services Holding S.A. possui sede em Luxemburgo.

GRI 102-48, 102-49, 102-51 e 102-56 | Reformulações de informações, Alterações no relato, Data do relatório mais recente e Verificação externa

Este é o primeiro Relatório Anual de Sustentabilidade da companhia. Assim, não há informações a serem reformuladas ou rerepresentadas nem alterações no conteúdo, escopo e abrangência de relato. As informações e os dados que respondem aos conteúdos GRI foram apurados pelas áreas e revisados pela Diretoria, mas não passaram por verificação externa.

GRI 102-43 e 102-44 | Abordagem para engajamento dos *stakeholders* e Principais preocupações e tópicos levantados

Possuímos um procedimento interno que estabelece os principais *stakeholders* com os quais nossa companhia se relaciona e os critérios para o atendimento das principais demandas e expectativas desses públicos. Para a elaboração deste Relatório, não houve uma abordagem direta desses públicos. A expectativa é realizar esse escopo de consulta em 2022.

As expectativas e necessidades de cada tipo de público são levantadas por meio da interação dos líderes das áreas afins com representantes desses *stakeholders*.

Stakeholders	Necessidades e expectativas
Clientes	- Serviços com qualidade
	- Eficiência operacional
	- Ausência de incidentes ocupacionais, de processo e ambientais
	- Ausência de catástrofes
	- Ausência de crise
	- Preço competitivo
	- Comprometimento com anticorrupção e ética
Fornecedores e parceiros	- Manutenção da Constellation como cliente
	- Avaliação positiva de fornecimento do serviço/produto
	- Ausência de incidentes ocupacionais, de processo e ambientais
	- Resultado financeiro positivo
Colaboradores	- Fornecimento de produtos e serviços com qualidade
	- Remuneração adequada
	- Reconhecimento profissional
	- Oportunidades de desenvolvimento de carreira profissional
	- Manutenção do emprego
	- Participação nos resultados
	- Ambiente de trabalho seguro e adequado

Stakeholders	Necessidades e expectativas
Comunidade e sociedade	- Ausência de impactos negativos no meio ambiente
	- Ausência de incidentes ambientais e ocupacionais
	- Geração de emprego
	- Ausência de catástrofes e crises
	- Comprometimento com anticorrupção e ética
	- Comprometimento com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)
Acionistas	- Resultado financeiro positivo
	- Retorno de investimento
	- Ausência de crise e catástrofe
	- Manutenção positiva da imagem da empresa
Instituições públicas	- Comprometimento com anticorrupção e ética
	- Comprometimento com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)
	- Atendimento aos requisitos legais
Sindicatos	- Ausência de impactos negativos significativos no meio ambiente
	- Ausência de incidentes de segurança ocupacional e de processo
	- Ausência de catástrofes
	- Ausência de incidentes ocupacionais
	- Atendimento aos interesses dos trabalhadores
	- Ambiente seguro e adequado de trabalho
	- Representatividade perante os trabalhadores

GRI 401-1 | Novas contratações e rotatividade de empregados

A rotatividade de pessoas em nossa equipe de colaboradores segue estável nos últimos três anos. As contratações são destinadas, majoritariamente, à substituição de colaboradores que saíram da companhia ou ao atendimento de novos contratos. Em 2021, com a recuperação da cotação do petróleo e o reaquecimento do mercado, a taxa de rotatividade apresentou uma elevação de aproximadamente 3 pontos percentuais.

Número de contratações e demissões

	2021		2020		2019	
	Contratados	Desligados	Contratados	Desligados	Contratados	Desligados
Por gênero						
Homens	291	227	342	165	515	206
Mulheres	39	18	25	11	27	26
Por faixa etária						
Até 20 anos de idade	2	0	1	0	2	0
De 21 a 30 anos	79	29	95	24	118	37
De 31 a 40 anos	163	138	197	86	278	133
De 41 a 50 anos	68	61	62	44	112	43
De 51 a 60 anos	15	13	12	18	28	15
A partir de 61 anos de idade	3	4	0	4	4	4
Total	330	245	367	176	542	232

Taxas de contratação e rotatividade*

	2021		2020		2019	
	Taxa de contratação	Taxa de rotatividade	Taxa de contratação	Taxa de rotatividade	Taxa de contratação	Taxa de rotatividade
Por gênero						
Homens	19,5%	17,3%	23,8%	17,6%	40,6%	28,4%
Mulheres	25,5%	18,6%	18,8%	13,5%	22,5%	22,1%
Por faixa etária						
Até 20 anos de idade	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	200,0%	100,0%
De 21 a 30 anos	36,4%	24,9%	42,4%	26,6%	53,6%	35,2%
De 31 a 40 anos	19,0%	17,5%	23,1%	16,6%	37,4%	27,7%
De 41 a 50 anos	15,5%	14,7%	16,2%	13,8%	35,6%	24,6%
De 51 a 60 anos	14,2%	13,2%	13,2%	16,5%	31,1%	23,9%
A partir de 61 anos de idade	11,1%	13,0%	0,0%	9,5%	20,0%	20,0%
Total	20,0%	17,5%	23,4%	17,3%	39,0%	27,9%

*As taxas são calculadas sobre o headcount em 31/12 de cada ano. Taxa de contratação = número de contratações dividido pelo headcount. Taxa de rotatividade = média de contratações e desligamentos dividida pelo headcount.

GRI 403-3 e 403-6 | Serviços de saúde do trabalho e Promoção da saúde do trabalhador

Nossa companhia possui diferentes programas que avaliam e monitoram as condições de saúde dos colaboradores e terceiros. Essas iniciativas compõem o PCMSO (Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional) de cada unidade, permitindo um acompanhamento focado em promover a saúde ocupacional e na prevenção de agravos de saúde relacionados ao trabalho.

Aos nossos colaboradores, oferecemos os seguintes programas:

- Programa de Vacinação: conjunto de ações visando à cobertura vacinal de acordo com o calendário do Ministério da Saúde.
- Programa de Conservação Auditiva (PCA): prevenção e detecção precoce dos danos provocados pela exposição elevada ao nível da pressão sonora.
- Programa de Prevenção Oftalmológico Ocupacional: avalia a capacidade ou deficiência visual dos funcionários, informando sobre a importância do uso correto e regular do EPI.
- Programa de Controle de Riscos Químicos: prevenção e controle dos agravos à saúde dos colaboradores expostos a riscos químicos.
- Programa de Avaliação Médica para Uso de Equipamento de Proteção Respiratória (EPR): determina se o trabalhador tem ou não

condições de saúde para o uso de respirador e a composição da equipe de resgate das unidades marítimas.

- Programa de Ergonomia: tem como objetivo a preservação da saúde, da integridade física e, principalmente, um maior conforto durante a jornada de trabalho. Para isso, foca na antecipação, reconhecimento, avaliação e consequente controle da ocorrência de riscos ergonômicos existentes ou que venham a existir no ambiente de trabalho.
- Programa de Controle de Obesidade: conjunto de ações que visam à identificação e ao encaminhamento para controle e tratamento dos colaboradores com o IMC (Índice de Massa Corpórea) igual ou maior que 32,0 e dos portadores de fatores de riscos para o desenvolvimento do aumento excessivo de peso com probabilidade de desenvolver obesidade, doenças coronarianas e outras.
- Programa Álcool e Drogas: estabelece normas, conceitos, diretrizes e procedimentos específicos relacionados ao uso indevido de substâncias psicoativas no ambiente de trabalho, como medida de segurança, prevenção de acidentes e, sobretudo, proteção da vida dos trabalhadores.
- Programa de Doenças Crônicas Não Transmissíveis: ações que visam à identificação e encaminhamento para tratamento dos colaboradores portadores.

de fatores de riscos para o desenvolvimento de doenças crônicas não transmissíveis, como Síndrome Plurimetabólica, obesidade/sedentarismo, tabagismo, hipertensão arterial, diabetes mellitus, dislipidemias e hiperuricemia.

- Programa de Prevenção às Doenças Osteomusculares: conjunto de ações que visam prevenir e investigar precocemente as doenças osteomusculares, independentemente da existência ou não de risco laboral ou qualquer situação que envolva o colaborador tanto no trabalho quanto fora dele.

Aos nossos colaboradores e terceiros, oferecemos os seguintes programas:

- Programa de Avaliação para Atividades em Espaço Confinado: avaliação do estado clínico e psíquico dos colaboradores para entrada/trabalho e resgate nas atividades em espaços confinados.
- Programa de Avaliação para Atividades em Altura: avaliação do estado clínico e psíquico dos colaboradores para atuar nas atividades em altura.
- Programa de Atendimento de Primeiros Socorros: conjunto de ações permanentes de atendimento de primeiro nível a problemas de saúde nas instalações da companhia, por meio de atendimento direto ou apoio a distância, visando minimizar sequelas e diminuir perdas funcionais temporárias ou permanentes.

GRI 403-9 | Acidentes de trabalho

Indicadores de segurança do trabalho

	2021			2020	2019
	Próprios	Terceiros	Consolidado	Consolidado	Consolidado
Total de horas-homem trabalhadas	3.322.124	1.408.553	4.730.677	4.625.162	3.351.054
Número de acidentes registráveis*	18	19	37	32	32
Número de acidentes com consequência grave (exceto óbito)	0	0	0	2	0
Taxa de frequência de acidentes registráveis	5,42	13,49	7,82	6,92	9,55
Taxa de frequência de acidentes com consequência grave	0,00	0,00	0,00	0,43	0,00
Taxa de gravidade de acidentes	51,17	156,19	82,44	212,53	54,91

*Não foi registrado nenhum acidente fatal no triênio.

Sumário de conteúdo da GRI

Norma GRI	Conteúdo	Página	Omissões	Pacto Global	ODS
GRI 101 Fundamentos 2016					
Conteúdos Gerais					
GRI 102 Conteúdos gerais 2016	Perfil organizacional				
	102-1 Nome da organização	9	-	-	-
	102-2 Atividades, marcas, produtos e serviços	7	-	-	-
	102-3 Localização da sede da organização	51	-	-	-
	102-4 Local de operações	9	-	-	-
	102-5 Natureza da propriedade e forma jurídica	7 e 43	-	-	-
	102-6 Mercados atendidos	7	-	-	-
	102-7 Porte da organização	9 e 39	-	-	-
	102-8 Informações sobre empregados e outros trabalhadores	51	-	6	8 e 10
	102-9 Cadeia de fornecedores	49	-	-	-
	102-10 Mudanças significativas na organização e em sua cadeia de fornecedores	9 e 10	-	-	-
	102-11 Princípio ou abordagem da precaução	21 e 22	-	-	-
	102-12 Iniciativas externas	18	-	-	-
	102-13 Participação em associações	18	-	-	-
	Estratégia				
102-14 Declaração do mais alto executivo	4 e 5	-	-	-	
Ética e integridade					
102-16 Valores, princípios, normas e códigos de comportamento	8 e 46	-	10	16	
102-17 Mecanismos para orientações e preocupações referentes a ética	48	-	10	16	
Governança					
102-18 Estrutura de governança	44 e 45	-	-	-	

Norma GRI	Conteúdo	Página	Omissões	Pacto Global	ODS
GRI 102 Conteúdos gerais 2016	Engajamento de stakeholders				
	102-40 Lista de grupos de stakeholders	17	-	-	-
	102-41 Acordos de negociação coletiva	51	-	3	8
	102-42 Identificação e seleção de stakeholders	3	-	-	-
	102-43 Abordagem para engajamento de stakeholders	52	-	-	-
	102-44 Principais preocupações e tópicos levantados	52	-	-	-
	Práticas de relato				
	102-45 Entidades incluídas nas demonstrações financeiras consolidadas	3	-	-	-
	102-46 Definição do conteúdo do relatório e dos Limites de tópicos	17	-	-	-
	102-47 Lista de tópicos materiais	17	-	-	-
	102-48 Reformulações de informações	51	-	-	-
	102-49 Alterações no relato	51	-	-	-
	102-50 Período coberto pelo relatório	3	-	-	-
	102-51 Data do relatório mais recente	51	-	-	-
	102-52 Ciclo de emissão de relatórios	3	-	-	-
	102-53 Contato para perguntas sobre o relatório	3	-	-	-
102-54 Declarações de relato em conformidade com as Normas GRI	3	-	-	-	
102-55 Sumário de conteúdo da GRI	55, 56, 57 e 58	-	-	-	
102-56 Verificação externa	51	-	-	-	

Norma GRI	Conteúdo	Página	Omissões	Pacto Global	ODS
Tópico material Emissões de GEE					
GRI 103 Forma de gestão 2016¹	103-1 Explicação do tópico material e seu Limite	31, 32, 33, 34 e 35	-	-	-
	103-2 Forma de gestão e seus componentes	31, 32, 33, 34 e 35	-	-	-
	103-3 Avaliação da forma de gestão	31, 32, 33, 34 e 35	-	-	-
GRI 201 Desempenho econômico 2016	201-2 Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades decorrentes de mudanças climáticas	32 e 33	-	7	13
GRI 302 Energia 2016	302-1 Consumo de energia dentro da organização	34	-	7 e 8	7, 8, 12 e 13
GRI 305 Emissões 2016	305-1 Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)	34	-	7 e 8	3, 12, 13, 14 e 15
	305-2 Emissões indiretas (Escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia	34	-	7 e 8	3, 12, 13, 14 e 15
	305-3 Outras emissões indiretas (Escopo 3) de gases de efeito estufa (GEE)	34	-	7 e 8	3, 12, 13, 14 e 15
	305-4 Intensidade de emissões de gases de efeito estufa (GEE)	35	-	8	13, 14 e 15
Tópico material Segurança é nosso valor					
GRI 103 Forma de gestão 2016	103-1 Explicação do tópico material e seu Limite	19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29 e 30	-	-	-
	103-2 Forma de gestão e seus componentes	19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29 e 30	-	-	-
	103-3 Avaliação da forma de gestão	19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29 e 30	-	-	-
GRI 403 Saúde e segurança do trabalho 2018	403-1 Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	21	-	-	8
	403-2 Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes	22, 23, 24 e 28	-	-	8
	403-3 Serviços de saúde do trabalho	30 e 54	-	-	8
	403-4 Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho	23, 25 e 26	-	-	8 e 16
	403-5 Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho	23, 25, 26 e 27	-	-	8
	403-6 Promoção da saúde do trabalhador	30 e 54	-	-	3
	403-7 Prevenção e mitigação de impactos na saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios	29	-	-	8
	403-8 Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	22	-	-	8
	403-9 Acidentes de trabalho	20 e 54	-	-	3, 8 e 16
Tópico material Gerenciamento de riscos para incidentes graves					
GRI 103 Forma de gestão 2016	103-1 Explicação do tópico material e seu Limite	36 e 37	-	-	-
	103-2 Forma de gestão e seus componentes	36 e 37	-	-	-
	103-3 Avaliação da forma de gestão	36 e 37	-	-	-

¹A forma de gestão refere-se a todos os tópicos GRI relacionados ao tópico material "Emissões de GEE".

Norma GRI	Conteúdo	Página	Omissões	Pacto Global	ODS
Tópico material Conduta ética e conformidade					
GRI 103 Forma de gestão 2016	103-1 Explicação do tópico material e seu Limite	46, 47 e 48	-	-	-
	103-2 Forma de gestão e seus componentes	46, 47 e 48	-	-	-
	103-3 Avaliação da forma de gestão	46, 47 e 48	-	-	-
GRI 205 Combate à corrupção 2016	205-1 Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção	47	-	10	16
	205-2 Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	46	-	10	16
	205-3 Casos confirmados de corrupção e ações tomadas	47	-	10	16
Tópico material Desenvolvimento das pessoas, diversidade e inclusão					
GRI 103 Forma de gestão 2016²	103-1 Explicação do tópico material e seu Limite	38, 39, 40, 41 e 42	-	-	-
	103-2 Forma de gestão e seus componentes	38, 39, 40, 41 e 42	-	-	-
	103-3 Avaliação da forma de gestão	38, 39, 40, 41 e 42	-	-	-
GRI 401 Emprego 2016	401-1 Novas contratações e rotatividade de empregados	53	-	6	5, 8 e 10
GRI 404 Capacitação e educação 2016	404-1 Média de horas de capacitação por ano, por empregado	42	-	6	4, 5, 8 e 10
	404-3 Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira	41	-	6	5, 8 e 10
GRI 405 Diversidade e igualdade de oportunidades 2016	405-1 Diversidade em órgãos de governança e empregados	39 e 40	-	6	5 e 8
GRI 406 Não discriminação 2016	406-1 Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	40	-	6	5 e 8
Tópico material Resiliência do modelo de negócio					
GRI 103 Forma de gestão 2016	103-1 Explicação do tópico material e seu Limite	9, 10, 11, 12 e 13	-	-	-
	103-2 Forma de gestão e seus componentes	9, 10, 11, 12 e 13	-	-	-
	103-3 Avaliação da forma de gestão	9, 10, 11, 12 e 13	-	-	-

²A forma de gestão refere-se a todos os tópicos GRI relacionados ao tópico material "Desenvolvimento das pessoas, diversidade e inclusão".

Créditos

Coordenação

GT de Sustentabilidade da
Constellation

Conteúdo, consultoria e design

usina82

Fotografia

Banco de imagens Constellation



CONSTELLATION