

RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE

2025



CONSTRUTORA
**BARBOSA
MELLO**



SUMÁRIO

3 APRESENTAÇÃO

- 4 Mensagem do presidente
- 6 Sobre o relatório

7 INSTITUCIONAL

- 8 Quem somos
- 11 Destaques do ano
- 12 Mapa de atuação
- 13 Programa Inova CBM 100
- 14 Estratégia de sustentabilidade
- 18 Certificações, prêmios e reconhecimentos

21 GOVERNANÇA E TRANSPARÊNCIA

- 22 Estrutura de governança corporativa
- 27 Ética e *compliance*
- 32 Segurança da informação
- 34 Cadeia de valor
- 37 Desempenho econômico e financeiro

39 OPERAÇÃO E INOVAÇÃO

- 40 Grandes entregas e novos projetos com Engenharia de Valor
- 45 Evolução da excelência operacional com a Gestão 360
- 46 Construção digital

50 PESSOAS E CULTURA

- 51 Colaboradores
- 57 Diversidade, equidade e inclusão
- 59 Clima e cultura
- 60 Saúde e segurança

66 IMPACTO SOCIAL

- 67 Relacionamento com as comunidades
- 69 Estratégia de responsabilidade social
- 70 Programas sociais
- 74 Programa de Voluntariado

76 RESPONSABILIDADE AMBIENTAL

- 77 Uso de recursos naturais
- 82 Mudanças climáticas e gestão de GEE

84 ANEXOS

- 85 Caderno de indicadores
- 111 Sumário de conteúdo GRI
- 119 Créditos



PDF NAVEGÁVEL,
clique para acessar
os conteúdos
deste documento



APRESENTAÇÃO

Neste capítulo

- Mensagem do presidente
- Sobre o relatório





MENSAGEM DO PRESIDENTE

GRI 2-22

É com grande satisfação que apresentamos o Relatório de Sustentabilidade 2025 da Construtora Barbosa Mello (CBM). Este relatório reflete o nosso compromisso contínuo com a qualidade, a transparência, a inovação e a sustentabilidade, pilares essenciais que guiam nossa trajetória em direção a um futuro cada vez mais responsável.

Em 2025, superamos desafios complexos e avançamos em nossa jornada de transformação. Nossa atuação diversificada reflete a capacidade da CBM de transformar desafios em soluções inovadoras e sustentáveis. Cada projeto entregue materializa o nosso propósito de gerar valor não apenas para nossos clientes e acionistas, mas para toda a sociedade.

Neste ciclo, atingimos marcos extraordinários que expressam a força do nosso negócio. Registramos mais de 11 milhões de horas trabalhadas sem vidas mudadas,

resultado que expressa disciplina operacional, liderança ativa e respeito absoluto à vida. Essa é a nossa prioridade inegociável. Além disso, alcançamos um recorde mundial ao movimentar mais de 3,9 milhões de metros cúbicos de material com equipamentos não tripulados em operação remota, demonstrando como a inovação potencializa nossa engenharia.

O centro de todas as nossas conquistas são as pessoas. É com imensa satisfação que celebramos o resultado da pesquisa Great Place to Work (GPTW), em que 93% dos nossos colaboradores afirmam ter orgulho de trabalhar na CBM. Esse reconhecimento reflete diretamente o empenho de uma equipe transformadora que faz acontecer diariamente. Investimos mais de 272 mil horas em treinamento técnico e comportamental por meio da nossa Universidade Corporativa, fortalecendo o desenvolvimento contínuo e a excelência operacional.

Transformamos desafios em soluções inovadoras e sustentáveis para gerar valor para toda a sociedade



Concluimos grandes projetos em 2025, demonstrando a versatilidade e a robustez da nossa engenharia e operação. Entre eles está o Complexo S11D em Canaã dos Carajás (PA), consolidando nossa liderança no segmento de mineração. Avançamos para a etapa final da implantação da segunda maior usina fotovoltaica do Brasil por meio do Consórcio Sol de Assú (RN). Essa capacidade de executar projetos de natureza e complexidades distintas é resultado direto da competência técnica de nossas equipes e do compromisso de cada colaborador em entregar excelência, independentemente do desafio que se apresenta.

A força do nosso negócio reside na forma como entregamos valor. Não construímos apenas infraestrutura; construímos legados. O desenvolvimento contínuo de inovações e a adoção de novas tecnologias construtivas, como o Machine Control e o BIM integrado à execução, nos permitem otimizar recursos, reduzir impactos ambientais e promover excelência operacional. Neste ano, a métrica de emissões evitadas saltou de 209,18 tCO₂e para 790 tCO₂e, crescimento superior a 275%, demonstrando como a inovação é nossa principal ferramenta prática de descarbonização.

O compromisso com o desenvolvimento comunitário sustentável é evidenciado pelos resultados: mais de 43 mil pessoas foram beneficiadas direta e indiretamente por nossas ações sociais. Essas iniciativas não apenas geram oportunidades econômicas, mas fortalecem a identidade cultural e o desenvolvimento social das comunidades.

Outro marco importante em 2025 foi a elaboração da nossa matriz de dupla materialidade. Esse avanço estratégico nos permite fortalecer a influência das questões de sustentabilidade no valor do nosso negócio. Essa visão integrada é fundamental para garantirmos a perenidade da nossa atuação, sempre alinhados às melhores práticas globais de governança e de transparência.

Neste Relatório de Sustentabilidade, convidamos você a explorar em detalhes as ações, os resultados e os compromissos que moldaram o nosso ano.

Agradeço a todos os nossos colaboradores, clientes, parceiros e fornecedores pela confiança e pela parceria contínua. Juntos, continuaremos a liderar a transformação do nosso setor, construindo um legado de excelência, integridade e sustentabilidade para as gerações futuras.

GUILHERME TEIXEIRA

Diretor-Presidente
Construtora Barbosa Mello (CBM)

Grandes projetos foram concluídos em 2025, demonstrando a robustez de nossa engenharia e operação



SOBRE O RELATÓRIO

GRI 2-3

Apresentamos nosso Relatório de Sustentabilidade 2025, um documento que, pelo nono ano consecutivo, compartilha com transparência nossa jornada de evolução e os resultados do nosso compromisso com o desenvolvimento sustentável. Este relatório abrange o desempenho econômico e também ambiental, social e de governança (ESG, na sigla em inglês) da Construtora Barbosa Mello (CBM) de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2025, em alinhamento com nosso ciclo de reporte financeiro.

Nossa elaboração segue as normas da Global Reporting Initiative (GRI), principal referência internacional para relatos de sustentabilidade, refletindo o amadurecimento contínuo de nossa gestão ESG. Os temas aqui apresentados são os mais relevantes para o nosso setor e para todos os que se relacionam conosco, definidos a partir de um processo estruturado de dupla materialidade e de diálogo transparente com nossas partes interessadas.

Ao longo das próximas páginas, são apresentados os principais avanços, resultados e desafios relacionados à estratégia de sustentabilidade da CBM, incluindo governança, desempenho econômico-financeiro, inovação, gestão de pessoas, impactos sociais e responsabilidade ambiental. Sempre que aplicável, são disponibilizados dados, indicadores e informações comparáveis a ciclos anteriores.

O escopo contempla nossas operações, incluindo controladas e participações em consórcios, conforme detalhado no Caderno de Indicadores e no Sumário de Conteúdo GRI, apresentados ao fim da publicação.



- Para dúvidas, sugestões ou solicitações de informações adicionais, escreva para falecom@cbmsa.com.br



- Para acesso a relatos de anos anteriores, [visite nosso site.](#)



INSTITUCIONAL

Neste capítulo

- Quem somos
- Destaques do ano
- Mapa de atuação
- Programa Inova 100
- Estratégia de sustentabilidade
- Certificações, prêmios e reconhecimentos





QUEM SOMOS

GRI 2-1

A Construtora Barbosa Mello (CBM) é reconhecida pela sua capacidade de executar uma engenharia de valor robusta com compromisso permanente no desenvolvimento do país. Desde nossa fundação, em 1958, atuamos na construção de infraestrutura pesada, com presença em setores estratégicos como mineração, rodovias, ferrovias, aeroportos, energia, indústria e saneamento, orientados pelo propósito de Construir o Bem para o Mundo. Somos uma sociedade anônima fechada com fins lucrativos. Nossas operações ocorrem exclusivamente no Brasil e nossa sede administrativa está localizada em Belo Horizonte (MG).

Nossa trajetória recente é marcada por um movimento estruturado de inovação, impulsionado pela competência das nossas pessoas. A incorporação de novas tecnologias, sempre aliada à capacitação contínua de nossos profissionais, nos permitiu executar com excelência projetos de altíssima complexidade, como operação remota de equipamentos não tripulados, o complexo S11D e a

Usina Fotovoltaica Sol de Assú. Essa evolução, liderada por nossas pessoas, fortaleceu nosso modelo operacional, cada vez mais seguro, eficiente e sustentável.

Avançamos em nossa estratégia de diversificação de mercados com retorno às obras rodoviárias, reforçando a expansão de forma alinhada à nossa história e com a busca por maior equilíbrio e resiliência operacional.

Toda essa evolução é sustentada por nossa sólida cultura organizacional, o Jeito de Ser CBM: Gente Transformadora, Que Faz Acontecer, Garantindo a Sustentabilidade. É essa cultura que orienta cada uma de nossas decisões, nossas relações e a forma como praticamos uma engenharia de valor para todos. Guiados pelo Inova CBM 100, projetamos nossos passos conectando *Pessoas e Cultura, Excelência Operacional e Inovação, e Sustentabilidade*, avançando com uma visão de longo prazo apoiada na solidez construída ao longo de 67 anos de história.

Nossa trajetória recente é marcada por um movimento estruturado de inovação, impulsionado pela competência das nossas pessoas





NOSSO jeito de ser

Somos Gente

Transformadora

NOSSO propósito

Construir o
Bem para o
Mundo

Que faz **Acontecer**

Garantindo a

Sustentabilidade

NOSSAS atitudes

Priorizar a vida,
atuando com **segurança**.

Agir e comunicar com **respeito**,
transparência e **integridade**.

Aprender e **ensinar**
o tempo todo.

Ser **protagonista** de um
trabalho de excelência.

Estar aberto às **inovações**.

Cuidar do **meio ambiente**
e das **comunidades**.

NOSSAS diretrizes



Ser **referência** em construção
e engenharia nos **grandes
projetos de infraestrutura**.



Gerar diferenciação através
da **excelência operacional
e inovação**.



Estimular o **desenvolvimento e
a alta performance das pessoas**,
em um ambiente inclusivo
e com nossa cultura.



Ser **sustentável** e **gerar valor**
nas dimensões ambiental,
social e de governança.

NOSSA missão

Construir grandes projetos de
infraestrutura, colocando em prática uma
engenharia sustentável que gere valor
para nossos clientes e sociedade.



Cultura que se traduz em entregas

Na CBM, nossa cultura e o desempenho operacional estão intrinsecamente ligados. O Jeito de Ser CBM orienta cada decisão, comportamento e prática de gestão, das frentes de obra à liderança. É assim que transformamos nossos valores em resultados concretos, gerando impacto positivo para nossos clientes, para as comunidades onde atuamos e para a sociedade.

CULTURA

Jeito de Ser CBM

- Gente transformadora
- Protagonismo e responsabilidade
- Prioridade absoluta à vida
- Aprendizado contínuo e inovação
- Respeito às pessoas e ao meio ambiente

PRÁTICAS

Como a cultura se materializa

- **"A ponta é o centro"**: escuta ativa da operação
- **Liga Kaizen**: melhoria contínua liderada pelas equipes
- **Construção digital e operação remota**: tecnologia aliada à capacitação das pessoas
- **Gestão de segurança por liderança**: responsabilização direta das lideranças

ENTREGAS

Impactos observados

- Maior previsibilidade e eficiência operacional
- Fortalecimento da cultura de segurança
- Inovação aplicada à engenharia
- Reconhecimento em inovação, segurança e gestão de pessoas



DESTAQUES DO ANO



11,2 milhões
DE HORAS TRABALHADAS COM FOCO TOTAL NA SEGURANÇA,
refletindo nosso compromisso prioritário com a vida e o bem-estar de cada colaborador

ÍNDICE DE 93%
DE COLABORADORES
que afirmam ter orgulho de trabalhar na CBM na pesquisa GPTW

CERCA DE 7.405 COLABORADORES
(próprios e de consórcios)

+272 mil HORAS DE TREINAMENTO
técnico e comportamental realizadas pela Universidade Corporativa E-CBM



RECORDE MUNDIAL

OPERAÇÃO REMOTA
3,9 milhões
DE M³ DE MATERIAL
movimentados com equipamentos não tripulados

Nossos números revelam a magnitude das nossas operações



+43 mil
PESSOAS IMPACTADAS POR AÇÕES SOCIAIS

+R\$ 4 milhões
INVESTIDOS EM PROJETOS COMUNITÁRIOS E LEIS DE INCENTIVO



MAPA DE ATUAÇÃO

Em 2025, a CBM atuou nas regiões Sudeste, Norte e Nordeste do Brasil com 10 obras ativas.



PARÁ

- Canaã dos Carajás
- Marabá – **Consórcio**

RIO GRANDE DO NORTE

- Assú – **Consórcio**

MINAS GERAIS

- Belo Horizonte – **Sede administrativa**
- Contagem – **Central de equipamentos (CEM)**
- Barão de Cocais
- Congonhas
- Itatiaiuçu
- Nova Lima
- Ouro Preto



PROGRAMA INOVA CBM 100

O Programa Inova CBM 100 consolidou-se, em 2025, como o principal direcionador estratégico da Construtora Barbosa Mello. O Inova CBM 100 representa uma jornada de transformação que coloca o negócio e a operação no centro da estratégia, sustentados por três pilares interconectados: Pessoas e Cultura, Excelência Operacional e Inovação, e Sustentabilidade.

As principais frentes se desdobram em: segurança, desenvolvimento humano, bem-estar, produtividade, qualidade, construção digital, responsabilidade socioambiental e governança.

O Inova CBM 100 é acompanhado periodicamente pela alta liderança e funciona como eixo estratégico que orienta nossas principais iniciativas de transformação. O programa integra a ambição de negócio, excelência operacional e princípios ESG, guiando nossas equipes em direção a um crescimento robusto, diversificado e sustentável ao longo do ciclo 2023–2028.





ESTRATÉGIA DE SUSTENTABILIDADE

A escuta ativa da base operacional foi um diferencial do processo, garantindo que a percepção de quem está nas obras tivesse peso real na identificação de impactos, riscos e oportunidades

Dupla materialidade GRI 2-29, GRI 3-1, GRI 3-2

O processo de realização da dupla materialidade foi um dos principais marcos estratégicos da Construtora Barbosa Mello (CBM) em 2025. Ao longo do ano, avançamos de forma consistente em relação aos ciclos anteriores, substituindo uma metodologia baseada em consultas mais simples por uma abordagem sólida, sistematizada e alinhada aos padrões internacionais de reporte e gestão, como os da Global Reporting Initiative e International Financial Reporting Standards (IFRS)/International Sustainability Standards Board (ISSB).

Foram priorizados e identificados nossos impactos mais significativos na economia, no meio ambiente e nas pessoas. O processo foi baseado em documentos internos e referências setoriais. Em seguida, foram realizadas reuniões com especialistas para classificar os impactos quanto à probabilidade e à severidade (avaliadas pelos critérios de extensão, intensidade e reversibilidade). Os temas foram priorizados conforme uma nota de corte aplicada aos resultados desse mapeamento. Foram realizadas reuniões com a média liderança, entrevistas com a alta direção, conselheiros independentes e provedores de capital.

O processo também contou com a consulta a diversos *stakeholders* e incorporou a visão de clientes, comunidades locais, fornecedores, prestadores de serviços e seguradoras. Um dos principais diferenciais do processo de 2025 foi a inclusão da base operacional – que representa a maior parte do nosso quadro de colaboradores – no centro da construção da matriz de materialidade. Partimos do princípio de que “a ponta é o centro” e reconhecemos que uma avaliação consistente exige a escuta qualificada de quem vivencia diariamente a operação.

TEMA MATERIAL

Governança, ética e transparência

Desempenho econômico

Gestão de pessoas e promoção da diversidade

Saúde e segurança do trabalho

Relacionamento com as comunidades

Gestão da cadeia de valor

Utilização responsável de recursos naturais

Mudanças climáticas

PILAR DA ESTRATÉGIA ESG

Gestão responsável e transparente

Cuidado com as nossas pessoas

Relacionamento e diálogo aberto com fornecedores e comunidade

Gestão do impacto ambiental

PARTES INTERESSADAS

Todos

Colaboradores, fornecedores e investidores

Colaboradores e fornecedores

Comunidade

Fornecedores

Todos



Prioridades estratégicas

Definimos a lista de temas potenciais a partir de uma taxonomia própria, construída com base no cruzamento entre documentos internos e referências externas reconhecidas, como mapas de materialidade setoriais do Sustainability Accounting Standards Board (SASB), MSCI e S&P Global. Essa abordagem nos permitiu alinhar nossas prioridades estratégicas às melhores práticas do setor, preservando as especificidades do nosso modelo de negócio e do contexto em que operamos.

Para 2026, identificamos como próxima etapa avançar na integração da materialidade, assegurando que os riscos financeiros mapeados sejam efetivamente utilizados pela diretoria como subsídio às decisões de investimento e ao planejamento financeiro. Esse avanço é fundamental para consolidar aspectos ESG como direcionadores de negócio e de criação de valor de longo prazo para a CBM.

Da responsabilidade ao valor: as duas vias de impacto

Na metodologia aplicada em 2025, segregamos de forma clara as duas dimensões que compõem a dupla materialidade, o que nos permitiu uma visão integrada dos riscos, oportunidades e responsabilidades associados aos temas de sustentabilidade. Na materialidade de impacto (*inside-out*), avaliamos como nossas atividades afetam as pessoas, a economia e o meio ambiente, sob a ótica da responsabilidade corporativa. Já na materialidade financeira (*outside-in*), analisamos como riscos e oportunidades relacionados à sustentabilidade podem afetar nosso desempenho econômico-financeiro, nossos fluxos de caixa e a geração de valor em curto, médio e longo prazos.

A dupla materialidade permitiu compreender tanto os efeitos das nossas atividades sobre a sociedade e o meio ambiente quanto os riscos e oportunidades que esses temas representam para o negócio





Temas materiais

	2025	2022
Mantidos	Mudanças climáticas <i>Stakeholders:</i> provedores de capital (investidores/bancos), clientes e liderança	Mudanças climáticas <i>Stakeholders:</i> todos
	Diversidade, equidade e inclusão <i>Stakeholders:</i> colaboradores e especialistas externos	Gestão de pessoas e promoção da diversidade <i>Stakeholders:</i> colaboradores e fornecedores
	Relacionamentos com as comunidades e relacionamento local Principais partes interessadas: comunidades do entorno, clientes, seguradoras e prestadores de serviço	Relacionamento com as comunidades <i>Stakeholder:</i> comunidade
	Gestão da cadeia de suprimentos <i>Stakeholders:</i> fornecedores, provedores de capital (bancos/acionistas) e especialistas externos	Gestão da cadeia de valor <i>Stakeholders:</i> fornecedores
	Ética, integridade e compliance <i>Stakeholders:</i> fornecedores, clientes e provedores de capital	Governança, ética e transparência <i>Stakeholders:</i> todos
Alterados parcialmente	Gestão de água e efluentes <i>Stakeholders:</i> comunidades e órgãos reguladores	Utilização responsável de recursos naturais <i>Stakeholders:</i> todos
	Saúde, bem-estar e segurança <i>Stakeholders:</i> todos	Saúde e segurança do trabalho <i>Stakeholders:</i> colaboradores e fornecedores
	Atração, desenvolvimento e retenção de colaboradores <i>Stakeholders:</i> colaboradores, especialistas externos e seguradoras	Desempenho econômico <i>Stakeholders:</i> colaboradores, fornecedores e investidores
Novo	Inovação e tecnologia <i>Stakeholders:</i> especialistas externos, liderança e provedores de capital	-

A estratégia ESG da CBM atingiu um novo patamar de maturidade e integração, consolidando-se como pilar transversal do negócio e de sustentação do Inova CBM 100



Agenda 2030 da ONU

Em 2025, as ações e a nova matriz de materialidade foram alinhadas aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS):



Temos a estratégia de integrar os princípios ESG ao nosso negócio

Compromissos GRI 2-8

Em 2025, também mantivemos nossos compromissos históricos com a governança corporativa e a sustentabilidade, ampliando nossa participação em plataformas temáticas alinhadas a desafios globais, com destaque para a agenda climática e o combate à corrupção.

Esses posicionamentos reforçam nossa estratégia de integrar princípios ESG ao negócio e de contribuir ativamente com iniciativas coletivas que geram impacto positivo.

Pactos globais e de governança



NÓS APOIAMOS O Pacto Global

• **Pacto Global da ONU** – Continuamos como signatários, alinhando nossa estratégia e operações aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), garantindo que nossas ações gerem impacto positivo nos temas prioritários.



• **Instituto Ethos** – Seguimos associados, utilizando os indicadores Ethos como referência para o aprimoramento das práticas de responsabilidade social.



• **Pacto Empresarial pela Integridade e contra a Corrupção** – Reafirmamos o compromisso assumido em 2017, fortalecendo nossa atuação ética e de conformidade.

• **Pactos e plataformas temáticas**



Pacto Global Rede Brasil

AÇÃO PELO CLIMA

• **Plataforma de Ação pelo Clima** – Passamos a integrar a plataforma em 2025, reforçando nosso alinhamento ao ODS 13 e uma atuação mais ativa na agenda climática.

CERTIFICAÇÕES, PRÊMIOS E RECONHECIMENTOS

GRI 2-28



2020 – 5º lugar
2021 – 5º lugar
2022 – 4º lugar
2023 – 4º lugar
2024 – 2º lugar
2025 – 1º lugar

Inovação e tecnologia

• **1º lugar no Prêmio Valor Inovação Brasil 2025** – Reconhecimento que reflete nossa liderança em inovação no setor de Construção e Engenharia, resultado da *expertise* de nossas equipes em desenvolver soluções que geram valor para nossos clientes. Trata-se de um marco que consolida nossa jornada de transformação ao longo dos anos e reforça nosso protagonismo no setor. Esta é a evolução do nosso posicionamento no prêmio:

Hexacampeonato que consolida nossa trajetória



No período do relato, conquistamos o **sexto título consecutivo no Prêmio InovaInfra**, promovido pela Revista O Empreiteiro, evidenciando a consistência da atuação da CBM no setor de infraestrutura.

O reconhecimento foi concedido pelo *case* Britador de Compactos em Serra Sul, no Complexo S11D, que evidencia como aplicamos a Engenharia de Valor e a construção digital em um projeto de grande escala e elevada complexidade técnica.

A conquista celebra a Engenharia de Valor e o Jeito de Ser da CBM diante de um desafio de dimensões grandiosas, materializado em números expressivos:

- **Estrutura com 55 metros de altura**
- **583 estacas hélice contínua**
- **Aproximadamente 23 mil m³ de concreto armado e 4.734 toneladas de aço**
- **Plataforma de alimentação com cerca de 468 mil m³ de solo reforçado**
- **Aproximadamente 927 mil m³ de aterro convencional**
- **Estruturas dimensionadas para suportar o tráfego de caminhões fora de estrada de 350 toneladas**



Saúde, Segurança e Meio Ambiente (SSMA)

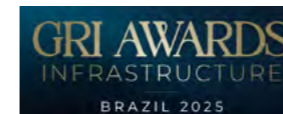
- **Prêmio Proteção Brasil 2025 – Medalha de Prata** – Categoria Ergonomia, com o case “Ergonomia: a evolução das estruturas físicas do COR (Centro de Operações Remotas)”, reconhecimento que reflete nosso compromisso prioritário com a saúde e segurança das nossas equipes.
- **Reconhecimentos de clientes** – Destaque no Programa Kaizen de segurança, com 1º e 3º lugares, e reconhecimento como Empresa Contratada mais Sustentável em Canaã dos Carajás.
- Primeiro lugar na **Liga Integrada do cliente Gerdau.**



Pessoas e cultura

- **Certificação Great Place to Work (GPTW)** – Selo válido para o ciclo de setembro de 2025 a setembro de 2026. Ao todo, 93% dos nossos colaboradores expressam orgulho em pertencer à CBM, refletindo nossa cultura de respeito, desenvolvimento e inclusão. Além disso, 90% reconhecem a companhia como um excelente lugar para trabalhar, 89% expressam orgulho em fazer parte da empresa e 93% afirmam ser tratados com respeito, independentemente de cor, etnia ou orientação sexual.

Sustentabilidade e ESG



- **Selo Ouro GHG Protocol (Ciclo 2025)** – Mantido pelo terceiro ano consecutivo, refletindo nosso compromisso contínuo com transparência e verificação externa de nossos inventários de emissões (escopos 1, 2 e 3).
- **GRI Awards 2025 – 2º lugar** – Categoria Comunidades, com o projeto “Quintais Produtivos”, desenvolvido na comunidade indígena de Caboclos (RN). Esse reconhecimento valida nosso compromisso com o impacto social e o respeito às comunidades onde atuamos.



Mercado e negócios

- **Ranking da Engenharia Brasileira – 500 Grandes da Construção (O Empreiteiro)** – 5ª maior construtora do Brasil no *ranking* geral. Posicionamento entre as maiores construtoras do Brasil, refletindo nossa relevância e capacidade de execução de grandes projetos de infraestrutura.
- **Prêmio Valor 1000** – 3ª melhor empresa do setor de Engenharia e Construção, reconhecimento que posiciona a CBM entre as melhores empresas do setor de Engenharia e Construção, validando nossa estratégia de crescimento sustentável e geração de valor.



- **Prêmio Melhores e Maiores Obras 2025** – Consórcio Sol de Assú premiado na categoria Geração de Energia.

- **Top 100 Open Startups** – 3ª colocada na categoria Engenharia e Construção entre as empresas que mais praticam inovação aberta. O reconhecimento valida nossa abordagem de inovação aberta e colaborativa, que nos permite aprender com *startups* e parceiros para entregar soluções mais inovadoras.



Certificações de sistemas de gestão (manutenção e auditoria contínua)

ISO 37001:2016

Sistema de Gestão Antissuborno

ISO 37301:2021

Sistema de Gestão de Compliance

ISO 45001:2018

Saúde e Segurança Ocupacional

ISO 14001

Gestão Ambiental

ISO 9001

Gestão da Qualidade

PBQP-H (SiAC)

Nível A para execução de obras viárias, obras de arte especiais e saneamento



GOVERNANÇA E TRANSPARÊNCIA

Neste capítulo

- Estrutura de governança corporativa
- Ética e *compliance*
- Segurança da informação
- Cadeia de valor
- Desempenho financeiro





ESTRUTURA DE GOVERNANÇA CORPORATIVA

GRI 2-9, GRI 2-10, GRI 2-11

A estrutura de governança corporativa da CBM é fundamentada em instâncias claras de decisão, assessoramento e controle, assegurando integridade, transparência e sustentabilidade do negócio. O modelo integra órgãos de liderança, comitês de apoio e funções independentes, promovendo equilíbrio entre direcionamento estratégico, execução operacional e gestão de riscos.

O órgão máximo de decisão é a Assembleia de Acionistas, apoiada por um Conselho Consultivo¹ e comitês especializados. Os comitês de Ética, de Segurança da Informação e Proteção de Dados, e de Gente supervisionam e orientam decisões sobre os impactos da organização na economia, no meio ambiente e nas pessoas, assegurando que cada decisão esteja alinhada aos nossos valores.

A governança é reforçada ainda por auditorias internas e externas, uma área dedicada a Compliance, Diretorias e a Presidência (CEO).



Atualmente, o presidente da Companhia também exerce a função de diretor-presidente da Assembleia de Acionistas. Essa estrutura é uma decisão estratégica que visa otimizar a eficiência operacional e conferir maior agilidade aos processos de tomada de decisão. A liderança permite uma visão integrada do negócio e assegura que os interesses de acionistas, colaboradores e demais partes interessadas permaneçam integrados e alinhados ao crescimento sustentável da empresa. Para prevenir e mitigar potenciais conflitos de interesses decorrentes dessa configuração, a CBM adota mecanismos rigorosos de governança, que incluem: políticas e procedimentos internos claros, monitoramento externo e cumprimento rigoroso da legislação vigente, entre outros.

As nomeações dos demais membros da Assembleia de Acionistas baseiam-se em transparência, competência e independência. Para assegurar a integridade, acionistas e conselheiros passam por um rigoroso processo de *due diligence* conduzido pela área de Compliance. A análise inclui monitoramento automatizado e verificações em listas restritivas (como CEIS, CNEP, CEPIM e a Lista Suja do Trabalho Escravo). Para o Conselho Consultivo, a seleção prioriza profissionais independentes e com sólida experiência nos setores de atuação da companhia. O processo considera a visão de *stakeholders* e inclui programas de integração e treinamentos éticos regulares.

Composição dos mais altos órgãos de governança

ASSEMBLEIA DE ACIONISTAS

Em 2025, a Assembleia de Acionistas foi composta por sete membros:

- Guilherme Moreira Teixeira
- Alcía Maria Gross Figueiró
- Andréa Fátima C. C. Couri
- Beatriz Teixeira Siqueira
- Helena Teixeira Rios
- Bruno Costa Carvalho de Sena
- Carlos Moreira Teixeira

CONSELHO CONSULTIVO

- Alcía Maria Gross Figueiró
- Bruno Costa Carvalho de Sena
- Guilherme Moreira Teixeira
- Júlio Fontana Neto*
- Walter Herbert Dissinger*
- Renata Moura*

* *Conselheiro independente.*





Instâncias decisórias



Diretoria Executiva GRI 2-9

A Diretoria Executiva é responsável pela condução dos negócios e aprovação de documentos estratégicos (como o Relatório de Sustentabilidade), com apoio do Conselho Consultivo.



• **Guilherme Moreira Teixeira**
Diretor-Presidente



• **Rodrigo Gorgulho de V. Lanna**
Diretor de Engenharia



• **João Miguel B. Drummond**
Diretor Comercial



• **Alcía Maria Gross Figueiró**
Vice-Presidente Corporativa



• **Júlio César de Melo Franco Filho**
Diretor de Operações



• **Miguel Noronha**
Diretor de Relações Institucionais (Diretoria Funcional)



Gestão de impactos GRI 2-12, GRI 2-13

A Assembleia de Acionistas define as diretrizes estratégicas e analisa criticamente o Sistema de Gestão de Compliance e Antissuborno. No nível executivo, o Diretor-Presidente e a Vice-Presidente Corporativa aprovam as políticas e o relatório de sustentabilidade, com suporte do Conselho Consultivo e das diretorias técnicas. A supervisão ocorre anualmente por meio da análise do desempenho do Sistema de Gestão Integrado (SGI). Esse processo gera relatórios de análise crítica que fundamentam planos de ação aprovados pela Assembleia. A eficácia dessa gestão é monitorada trimestralmente pelo Comitê de Ética, que avalia a função de conformidade, e pela alta liderança por meio da validação anual das metas e de resultados socioambientais.

A empresa assegura a delegação clara de responsabilidades para a gestão de seus impactos. O mais alto órgão de governança delega a um alto executivo a função de liderar a estratégia de sustentabilidade. Ele é responsável por implementar diretrizes ESG, monitorar o desempenho socioambiental, garantir a conformidade com normas e regulamentações, promover o engajamento de *stakeholders* e assegurar a transparência por meio da publicação de relatórios de sustentabilidade.

O processo de reporte ao mais alto órgão de governança é contínuo e fundamentado em mecanismos de controle e auditoria. As informações sobre a gestão de impactos, incluindo registros de não conformidades e oportunidades, são reportadas à Assembleia de Acionistas e às Diretorias por meio de relatórios de auditorias internas e externas e da Análise Crítica do SGI.

A frequência desse acompanhamento é anual para as auditorias externas do SGI e das demonstrações financeiras, realizadas pela PwC. A CBM também realiza auditorias trimestrais das demonstrações financeiras, seguindo as boas práticas de empresas de capital aberto, cujos resultados são sistematicamente apresentados à Assembleia de Acionistas e Diretorias para tomadas de decisão tempestivas que auxiliem no alcance dos resultados.

Papel do relato de sustentabilidade GRI 2-14, GRI 2-17

A Presidência e a Vice-Presidência — com apoio do Conselho Consultivo — são responsáveis por aprovar documentos institucionais estratégicos, definir as diretrizes específicas e, ainda, promover os recursos necessários que possibilitem a integração da agenda ESG aos processos organizacionais, além do acompanhamento da atuação dos gestores dos processos para assegurar a sustentabilidade da companhia nas três dimensões: ambiental, social e de governança.



Conflitos de interesse GRI 2-15

A área de Compliance é responsável por gerenciar conflitos de interesse por meio de monitoramento contínuo. O processo baseia-se em declarações atualizadas anualmente por profissionais que exercem cargos ou funções sensíveis ao *compliance*. Quando os riscos são identificados e analisados, ações de mitigação são aplicadas para reduzir os potenciais impactos a níveis aceitáveis para a empresa.

Para prevenir e gerir tais situações, a empresa adota políticas claras, treinamentos, auditorias internas e externas e o isolamento de partes relacionadas em processos decisórios. A governança é reforçada pela atuação do Comitê de Ética e por uma cultura de transparência nos registros de decisão.

A CBM revela aos seus *stakeholders* situações que possam configurar conflitos, incluindo participações cruzadas em outros órgãos de administração ou acionárias com fornecedores. Também são reportados casos envolvendo graus de parentesco com partes interessadas, pessoas expostas politicamente (PEP) ou atuação em atividades externas ao trabalho.

Relato de comunicações cruciais GRI 2-16

A CBM possui fluxos estruturados para a comunicação de relatos relevantes ao seu mais alto órgão de governança, utilizando mecanismos como reuniões formais de diretoria e conselho, comitês estratégicos e executivos, relatórios de auditorias internas e externas, análise crítica do Sistema de Gestão Integrado (SGI), além de apresentações periódicas de desempenho financeiro e sustentabilidade. No exercício de 2025, foram reportados relatos relevantes, que foram devidamente analisados e tratados, quando necessário, e monitorados.

Esse total é composto por 74 relatos procedentes ou parcialmente procedentes identificados via Canal de Ética e quatro oportunidades de melhorias relacionadas a *compliance* e detectadas durante as auditorias internas. O indicador ainda contempla 60 riscos de *compliance* classificados como médio, após a aplicação de controles que atenuem as respectivas materializações. Esse novo modelo de mapeamento consolida os riscos por segmento de atuação, permitindo uma visão sistêmica e orientada à tomada de decisão.



ÉTICA E COMPLIANCE

GRI 2-23

O Programa de Integridade da CBM é um pilar da sustentabilidade do negócio, estruturado para prevenir riscos, promover a ética e assegurar a conformidade com leis e normas aplicáveis. A atuação combina cultura organizacional, controles internos, tecnologia e monitoramento contínuo.

Ao longo de 2025, avançamos na automação dos processos de *due diligence*, ampliando a eficiência e a precisão na avaliação de integridade de terceiros e na gestão de riscos da cadeia de valor. A automação e a integração com a matriz de riscos contribuíram para maior agilidade operacional e fortalecimento dos controles anticorrupção.

Tolerância zero

GRI 3-3 Ética, integridade e compliance

A governança corporativa da CBM é estruturada em torno do Sistema de Gestão de Compliance e Antissuborno (SGCA), que operacionaliza as diretrizes das normas ISO 37001 e ISO 37301 e do Código de Conduta. A companhia concentra sua gestão na mitigação de riscos reputacionais e regulatórios, identificando na educação ética e em programas sociais uma oportunidade para reduzir vulnerabilidades e o custo de capital.

Com uma política de tolerância zero à corrupção, ao suborno e às fraudes, a CBM aplica procedimentos de *due diligence* para avaliar a integridade de colaboradores e parceiros em funções sensíveis ao *compliance*, além de utilizar a Declaração de Transparência para o controle de conflitos de interesse e a regulação do contato com agentes públicos ou seus representantes.

Eventuais desvios de conduta são detectados e tratados por meio de um Canal de Ética independente e anônimo, que fundamenta tratativas com terceiros, quando for o caso, e processos disciplinares imparciais. A eficácia desses controles é verificada mensalmente via indicadores de desempenho, auditorias internas e externas, e pela análise crítica dos registros do SGCA.

A organização integra as percepções de seus *stakeholders* ao processo de melhoria contínua, utilizando relatos do Canal de Ética e demandas contratuais de clientes para atualizar políticas operacionais e padronizar fluxos decisórios, visando eliminar subjetividades e fortalecer a cultura de integridade em todas as esferas do negócio.



Nosso Canal de Ética recebe denúncias de eventuais desvios de conduta

Políticas GRI 2-24

A companhia reafirma o seu compromisso com a conduta empresarial responsável e ética por meio de políticas fundamentadas em padrões internacionais, mantendo certificações ISO (9001, 14001, 37001, 37301 e 45001), adesão ao Pacto Global da ONU e ao “Empresa Limpa”, Pacto Empresarial pela Integridade e contra a Corrupção do Instituto Ethos. Esses compromissos focam na proteção ambiental, combate à corrupção e respeito aos direitos humanos, com atenção especial a comunidades vulneráveis. A governança é exercida pelo Comitê de Ética, Assembleia de Acionistas e Presidência, que validam o Código de Conduta e as Políticas de Compliance e Direitos Humanos.

A transparência e a disseminação dessas diretrizes ocorrem via *site* institucional, treinamentos e campanhas de comunicação. Para garantir a integridade nas relações de negócio, a CBM estende seus padrões éticos à cadeia de valor por meio de cláusulas contratuais e termos específicos nas Ordens de Compra (OC). Assim, a companhia assegura que seus valores socioambientais sejam replicados por fornecedores e parceiros em toda a sua esfera de influência.

A CBM assegura a incorporação de seus compromissos de conduta empresarial responsável em todos os níveis da organização, sob a supervisão máxima da Assembleia de Acionistas. A implementação dessas diretrizes é realizada através de uma delegação estruturada, que define metas claras, estabelece autoridade e prestação de contas, e promove a colaboração entre as diferentes áreas hierárquicas, garantindo que as responsabilidades estejam alinhadas às competências individuais.

Para integrar esses compromissos na estratégia e na operação, a empresa adota processos de *due diligence*, avaliações de impacto e o desenvolvimento de procedimentos operacionais específicos. A gestão é reforçada por monitoramento contínuo, relatórios transparentes e a definição de metas alinhadas aos valores institucionais.



Capacitação GRI 2-16

A CBM mantém uma matriz de treinamentos que abrange todos os trabalhadores próprios e terceiros mobilizados nos sites da empresa. Essas capacitações ocorrem desde a admissão e, anualmente, de acordo com a matriz de treinamento. Incluem temas como prevenção e combate aos assédios moral, sexual e político-eleitoral, direitos humanos, combate ao trabalho escravo, diversidade, integridade e *compliance*, segurança da informação e privacidade de dados.

Além de campanhas periódicas, os tópicos são reforçados diariamente por meio do Diálogo Diário de Segurança (DDS – Programa “Ordem Unida”). Na relação com a cadeia de valor, a organização utiliza cláusulas contratuais, auditorias e avaliações periódicas para garantir que parceiros de negócios e fornecedores atuem em conformidade com os padrões éticos e socioambientais da companhia. Também treinamos e desenvolvemos os prestadores de serviços que atuam diretamente em nossas obras.



Canal de Ética GRI 2-25, GRI 2-26

A CBM oferece canais estruturados para o relato de condutas indevidas, incluindo violações de integridade e aspectos de corrupção, em especial à lei 12.846/2013, aos direitos humanos e ambientais. O principal mecanismo é o Canal de Ética, que, no período relatado, manteve a sua operação de forma independente, com garantia de anonimato e não retaliação, atuando como instrumento relevante de escuta e gestão de riscos comportamentais. O canal foi mantido em operação por uma empresa independente e está disponível 24 horas por dia, sete dias por semana.

São três opções de registros de denúncia, que posteriormente são tratadas pelo Comitê de Ética da companhia: pela [web](#), pelo WhatsApp e por telefone (0800 591 2031). O canal continua sendo amplamente divulgado ao público interno, por meio de treinamentos, campanhas, comunicados e via crachá funcional, e ao público externo, em especial nos pedidos de compras, contratos e comunicados. A eficácia desses mecanismos é verificada por meio de auditorias internas e externas, que analisam desde o processo de registro, apuração e tratativas aos casos, quando necessárias. Em 2025, foram mantidas tais verificações que confirmaram a eficácia dos mecanismos e processos implementados.

Sistema de Gestão de Compliance e Antissuborno (SGCA)

O Sistema de Gestão de Compliance e Antissuborno (SGCA) manteve-se eficaz e reconhecido externamente, com a vigência das certificações ISO 37001 (Antissuborno) e ISO 37301 (Compliance) após auditorias independentes.

A função de Compliance, por sua vez, permaneceu independente, com acesso direto aos acionistas, assegurando a prevenção aos temas de escopo do SGCA. Também possui autonomia na apuração e no reporte-tratativa efetivo dos desvios.

AS DENÚNCIAS PODEM SER REGISTRADAS PELOS SEGUINTE ACESSOS:



Telefone
0800 591 2031



WhatsApp
[Clique aqui](#)



Site
www.canal.ouvidordigital.com.br/canaldeeticacb

Riscos de corrupção GRI 205-1

Em linha com a melhoria contínua do Sistema de Gestão de Compliance e Antissuborno (SGCA), a área de Compliance conduziu as ações relacionadas ao projeto interno Simplifica SGI. Essa iniciativa tem como objetivo assegurar o alinhamento entre riscos e controles internos por meio da revisão de políticas, normas e procedimentos e da verificação da eficácia dos próprios controles.

Um dos pontos de destaque foi a revisão de dois processos: o de análise crítica de editais de concorrências e o de prevenção a ilícitos em licitações e contratos administrativos. Publicamos dois novos procedimentos e fizemos a revisão da política e da norma de *compliance* e antissuborno, além de orientações relacionadas com agentes públicos e seus representantes e de recebimentos de brindes, presentes e hospitalidades.

Como parte desse processo, no período analisado, foram registradas 12 interações institucionais com agentes públicos, todas avaliadas pela área de Compliance e formalizadas em sistema com registro das informações relevantes e principais deliberações, sem identificação de desvios, relatos ou situações classificadas como não conformes, contribuindo para o fortalecimento da governança, transparência e evidência de controle nas relações com o poder público. Além disso, no processo de brindes, presentes e hospitalidades, foram analisadas 36 solicitações, sendo 50% aprovadas, 33% aceitas mediante orientação, 14% direcionadas para sorteio e 3% recusadas, conforme critérios previstos no Código de Conduta e nos procedimentos internos aplicáveis.

Também foram aprimorados os controles internos para a gestão de relacionamentos com concorrentes. Ao fim dessa revisão, treinamos 43 colaboradores que exercem cargos



sensíveis a estas questões, desde o diretor-presidente até o nível de coordenação de entregas. Essas pessoas firmaram formalmente o compromisso ético e de integridade quanto ao entendimento, cumprimento e disseminação das diretrizes associadas aos processos. Este documento passa a ter renovação anual, com a gestão direta da área de Compliance em assegurar a coleta de evidências.

Os principais riscos identificados no decorrer do projeto Simplifica SGI abrangem o suborno e pagamento de vantagens indevidas a agentes públicos, seus representantes ou agentes privados; fraudes em licitações, contratações, medições e faturamento de serviços; uso indevido de informações estratégicas e confidencialidade em processos de concorrência; brindes, presentes e hospitalidades, além de irregularidades em processos de recrutamento e gestão de folha de pagamento, práticas anticompetitivas (antitruste) e relacionamento com concorrentes, fornecedores ou terceiros.

Para cada risco mapeado, a companhia mantém medidas de controle que incluem políticas de conformidade, treinamentos, alçadas de aprovação em processos de pagamento, contratação de pessoal e de terceiros, menu e perfil de acesso a informações sistêmicas conforme cargo e função, auditorias internas e externas de processos, controles internos e das demonstrações financeiras, *due diligence* de pessoas e terceiros em atividades sensíveis aos aspectos de *compliance*, procedimentos de aplicação de práticas disciplinares, além de um Canal de Ética independente, disponível e amplamente divulgado a todas as partes interessadas.

No período, não foram identificados riscos extremos que não fossem devidamente analisados e tratados por controles internos, atenuando assim a probabilidade de materialização destes riscos.



Revisão do Código de Conduta

A revisão do documento, realizada no início de 2025, marcou a atualização das diretrizes éticas da empresa, alinhando a integridade, a cultura organizacional e as novas dinâmicas do negócio. O texto foi estruturado como um desdobramento do Jeito de Ser CBM, conectando princípios éticos ao comportamento cotidiano, às relações profissionais e à tomada de decisão.

Foram consolidados temas como direitos humanos, sustentabilidade, segurança da informação, relações institucionais, prevenção à corrupção e conflitos de interesse, além de incorporar orientações sobre o uso responsável de novas tecnologias, como inteligência artificial. A adesão foi formalizada por meio de aceite eletrônico anual, realização de treinamento e comprovação da retenção do conhecimento, bem como o acompanhamento do Comitê de Ética e suporte do Canal de Ética independente.



[Acesse aqui o Código de Conduta da CBM](#)



SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO

Durante o período de relato, a segurança da informação e a proteção de dados foram tratadas como temas estratégicos e transversais, integrados à governança corporativa e à cultura organizacional, com foco na conformidade com a LGPD e na gestão de riscos.

O período foi marcado pela execução do Plano Diretor de Segurança da Informação, com ações de mapeamento de ativos digitais, gestão contínua de vulnerabilidades e aplicação do conceito de *security by design* (abordagem de desenvolvimento de *software* e *hardware* que integra a segurança em todas as etapas do ciclo de vida de um projeto, desde a concepção inicial), priorizando a coleta mínima de dados e a redução da exposição a riscos.

A governança foi reforçada pela atuação do Comitê de Segurança da Informação e Proteção de Dados, que apoiou a Encarregada de Dados (DPO) na resposta a incidentes, na disseminação da cultura de privacidade e no monitoramento da conformidade. No campo preventivo, foram realizadas campanhas de conscientização e simulações de *phishing* (exercício de cibersegurança que replica ataques reais para testar a conscientização dos colaboradores).

Avanços relevantes também ocorreram na digitalização segura de processos, com destaque para a automação da *due diligence* de terceiros, a digitalização de registros de saúde ocupacional e o aprimoramento da gestão de acessos e permissões, ampliando a rastreabilidade e a proteção de dados sensíveis.





Com foco em segurança e proteção de dados, a Jornada de IA aplica automação em processos fiscais, rotinas de RH e na triagem de currículos

Inteligência artificial e proteção de dados

A adoção de inteligência artificial foi estruturada a partir de diretrizes claras de uso responsável, incorporadas ao Código de Conduta como forma de antecipar riscos éticos e proteger informações sensíveis. As orientações estabelecem princípios de transparência, responsabilidade e supervisão humana, reforçando que a tecnologia não substitui a responsabilidade individual.

Como base para essa jornada, a governança de dados foi tratada como elemento central da estratégia,

assegurando a confiabilidade das informações, a integração entre sistemas e o uso de dados de qualidade nos processos digitais. A inovação e tecnologia foram priorizadas como tema material, com a proteção de dados e a cibersegurança mantidas como eixos críticos de monitoramento de riscos.

Nesse contexto, a CBM estruturou sua Jornada de IA de forma corporativa, com a homologação de ferramentas em ambiente seguro, aplicadas

a casos de uso como automação de processos fiscais, rotinas de RH e triagem de currículos, assegurando uma adoção controlada e alinhada à proteção de dados.

Para orientar essa adoção, a CBM formalizou sua Política de Uso de Inteligência Artificial, comunicada a todos os colaboradores, estabelecendo regras claras para uso de ferramentas homologadas, vedação ao uso de plataformas externas não autorizadas e tratamento de dados em conformidade com a LGPD.



CADEIA DE VALOR

GRI 2-6, GRI 204-1, GRI 3-3 Gestão da cadeia de suprimentos

A gestão da cadeia de valor foi tratada como prioridade estratégica e mantida como tema material no ciclo de 2025. Identificamos impactos reais positivos no incentivo à contratação de fornecedores locais, tanto para a empresa quanto para as comunidades envolvidas, fortalecendo a economia regional e criando oportunidades de desenvolvimento sustentável. Sob a perspectiva ambiental, essa estratégia contribui para a redução das emissões de gases de efeito estufa, uma vez que a proximidade geográfica reduz o consumo de combustíveis fósseis atrelados ao transporte e à logística. No que se refere ao relacionamento com parceiros comerciais, a empresa segue as diretrizes do normativo interno de Suprimentos.

Em 2025, a companhia destinou 41,45% de seu orçamento de compras a fornecedores locais. Para fins deste relato, a organização considera todas as suas unidades operacionais como importantes. A definição de “local” compreende as aquisições efetuadas no município da unidade operacional e em municípios vizinhos com impacto socioeconômico relevante para a operação, excluindo capitais distantes das frentes de trabalho.

41,45%
**DO ORÇAMENTO
DE COMPRAS**
foi destinado a
fornecedores locais



2.095
FORNECEDORES
distribuídos entre
os mais diversos
segmentos

Suprimentos GRI 2-6

A CBM adota também um processo estruturado de homologação de fornecedores, que inclui a análise de critérios técnicos, fiscais e de sustentabilidade. A adoção de metas e indicadores específicos para rastrear a eficácia das medidas relacionadas aos impactos da gestão da cadeia de suprimentos, assim como a incorporação estruturada do *feedback* de *stakeholders* externos é um aspecto em evolução na governança do tema.

A CBM contou com 2.095 fornecedores, distribuídos entre os mais diversos segmentos. Entre eles, estão incluídos fornecedores das áreas de engenharia e construção civil, que abrangem atividades como terraplenagem, pavimentação, drenagem, infraestrutura viária e ferroviária, além de obras industriais, hidráulicas e de saneamento. A cadeia de suprimentos é composta por fornecedores nacionais de pequeno, médio e grande porte, que provêm produtos, serviços e insumos. No período relatado, o montante total de pagamentos efetuados a essa cadeia foi de R\$ 667 milhões. Na execução da obra, a CBM utiliza subcontratados e terceirizados para suporte à execução de suas atividades operacionais. Outras relações comerciais relevantes envolvem parcerias estratégicas com projetistas e fornecedores específicos de materiais e serviços, que se iniciam durante as etapas de orçamentação de novos projetos.

Gestão de riscos

No relacionamento com fornecedores, avançamos na adoção de uma gestão baseada em riscos, com critérios estruturados conforme a criticidade de cada fornecimento. As obras permanecem como principal motor das compras no mercado local, o que favorece a agilidade operacional e o fortalecimento das economias regionais. De forma complementar, a companhia centralizou estrategicamente as contratações de maior relevância e os acordos corporativos negociados em âmbito nacional, ampliando o poder de negociação, assegurando padronização, gestão centralizada e capturando ganhos de escala.

Os critérios socioambientais ganharam peso na tomada de decisão, com foco no desenvolvimento de fornecedores locais, no atendimento às exigências ambientais e no monitoramento de riscos sociais ao longo da cadeia. Ao mesmo tempo, a companhia manteve uma postura transparente ao reconhecer que a gestão de fornecedores segue como uma das frentes que mais demandam aprimoramento contínuo, direcionando investimentos e esforços para o próximo ciclo.





A cadeia de valor passou a ocupar papel central na estratégia, combinando gestão de riscos, critérios socioambientais e eficiência na relação com fornecedores

Portal de Fornecedores e *due diligence* digital

O lançamento do Portal de Fornecedores e a digitalização da *due diligence* foram os principais vetores de transformação da gestão de fornecedores em 2025. A centralização do cadastro, da homologação e da comunicação em um ambiente único e audível substituiu a gestão por *e-mail*, ampliando a rastreabilidade e a governança das informações.

A automação da análise de integridade de terceiros passou a integrar bases públicas, listas restritivas e plataformas especializadas de verificação à matriz de riscos da companhia, avaliações mais rápidas, padronizadas e consistentes. O principal ganho foi a agilidade na mobilização de fornecedores, antecipando o início das atividades produtivas e contribuindo para a geração de receita, sem comprometer os controles de *compliance*.

As soluções digitais também viabilizaram a aplicação prática da gestão baseada em risco, com fluxos diferenciados conforme a criticidade do fornecimento, exigências ambientais e alçadas específicas de aprovação.

Em 2025, foram realizadas 732 avaliações de terceiros – sendo 653 focadas em fornecedores, locadores, doações e parceiros de negócios diretos da CBM.

Seleção por critérios socioambientais GRI 308-1, GRI 308-2

Durante 2025, a companhia contratou o total de 654 novos fornecedores, dos quais 20 empresas (representando 3% do total de novos contratos) foram selecionadas e qualificadas sob rigorosos critérios ambientais. Esse processo de avaliação é conduzido por meio do Portal de Fornecedores, no qual é realizada a verificação técnica da autenticidade e validade de documentos essenciais, incluindo a Licença de Operação, Licença Ambiental, Cadastro na Agência Nacional de Mineração (ANM) quando aplicável, Outorgas e o Cadastro Técnico Federal (CTF). Essa prática de homologação é um pré-requisito obrigatório para o fornecimento em categorias identificadas com impactos ambientais, garantindo que o ingresso na

cadeia produtiva ocorra apenas para parceiros alinhados aos padrões socioambientais da empresa.

Em 2025, 20 fornecedores foram avaliados quanto a impactos ambientais negativos. Todos os avaliados foram classificados como causadores de impactos potenciais, considerando a natureza crítica de insumos como concreto, combustíveis, lubrificantes e areia, que podem afetar a biodiversidade, gerar resíduos ou contribuir para a poluição hídrica. No período de relato, não houve necessidade de estipulação de planos de melhoria ou encerramento de relações comerciais decorrentes dessas avaliações.



DESEMPENHO ECONÔMICO E FINANCEIRO

Principais resultados

O ano de 2025 foi de muitos desafios para a CBM. Ao longo do período, concluímos importantes obras nos setores de mineração, energia e aeroportuário. Avançamos de forma consistente na consolidação da inovação como eixo estruturante do negócio, ao mesmo tempo que enfrentamos desafios inerentes ao ambiente macroeconômico.

As obras concluídas são relevantes para a infraestrutura nacional, os projetos de infraestrutura no setor de mineração no Complexo S11D em Canaã dos Carajás (PA) – que incluem o maior britador de compactos da América Latina –, e a implantação da segunda maior usina solar do Brasil por meio do Consórcio Sol de Assú (RN). Paralelamente, demos passos consistentes na diversificação do portfólio, com a retomada nos segmentos de obras rodoviárias e diversificação de clientes na

indústria de base, ampliando nossa atuação para além da mineração e fortalecendo a resiliência do negócio.

Nosso desempenho operacional e financeiro em 2025 refletiu um ano de transição entre ciclos relevantes de obras, com impactos sobre os indicadores de receita e Ebitda em comparação ao exercício anterior. Ao longo desse período, nossa receita operacional bruta foi de R\$ 1,47 bilhão, representando redução de 12,4% em relação a R\$ 1,68 bilhão em 2024. O lucro líquido do exercício foi de R\$ 107 milhões, diante de R\$ 138 milhões em 2024, enquanto o Ebitda foi de R\$ 92 milhões, em comparação a R\$ 211 milhões no ano anterior.

O desempenho do período também foi impactado pelos desafios enfrentados no Consórcio da Ponte Rio Tocantins (CPRT). A obra apresentou complexidades

Concluímos importantes obras em 2025 e investimos na diversificação do nosso portfólio



técnicas e operacionais que afetaram o resultado no curto prazo, tema tratado com transparência e foco na integridade técnica e contratual. Apesar do impacto financeiro pontual, o projeto deixou legados técnicos e sociais relevantes, reforçando nossa capacidade de atuação em empreendimentos complexos.

Mesmo diante de retração da receita em relação a 2024, influenciada pela mobilização de quatro novos contratos e duas desmobilizações de grande porte, além do cenário de juros elevados e impactos associados a obras de alta complexidade, mantivemos disciplina financeira, preservação de liquidez e foco na sustentabilidade de longo prazo. Seguimos firmes em nossa governança e na execução da estratégia de transformação, reforçando bases sólidas para um crescimento mais equilibrado, diversificado e sustentável.



Gestão da Reforma Tributária

A Construtora Barbosa Mello estruturou uma resposta corporativa abrangente para gerir os impactos da Reforma Tributária sobre o consumo com foco em governança, continuidade operacional, conformidade fiscal, resiliência financeira e transparência ao mercado. A companhia instituiu um comitê multidisciplinar, vem adequando sistemas e processos para conformidade tributária a partir de 2026 e conduziu análises dos impactos econômico-financeiros – com especial atenção à equalização de preços, investimentos em ativos e gestão do capital de giro, inclusive diante do *split payment*. As iniciativas do ano foram obtidas com foco no desenvolvimento das pessoas direta e indiretamente envolvidas com os efeitos das mudanças tributárias, por meio de treinamentos e palestras de especialistas externos e com o desdobramento, com o público interno, das diversas áreas de negócios da empresa.

A gestão dos efeitos da reforma tributária está inserida no pilar Governança da companhia, reforçando: (i) ética e conformidade tributária, (ii) transparência nas divulgações, (iii) gestão de riscos e resiliência econômica; e com desdobramentos nos pilares Social (engajamento e capacitação de pessoas e fornecedores) e Ambiental (continuidade de gestão de resíduos e conformidade com as obrigações acessórias que dialogam com licenças e controles de obra).

Os esforços do ano permitiram preparar a CBM para o novo cenário tributário previsto para 2026 em diante, com foco em segurança jurídica, eficiência operacional e mitigação de riscos financeiros, consolidando um diferencial de gestão no período.



OPERAÇÃO E INOVAÇÃO

Neste capítulo

- Grandes entregas e novos projetos com Engenharia de Valor
- Evolução da excelência operacional com a Gestão 360
- Construção digital





GRANDES ENTREGAS E NOVOS PROJETOS COM ENGENHARIA DE VALOR

Consolidamos a Engenharia de Valor como uma abordagem que orienta nossas decisões técnicas ao longo de todo o ciclo dos projetos e integra a experiência das equipes com o uso estruturado de tecnologias digitais para aumentar a previsibilidade, otimizar custos, antecipar prazos e elevar os padrões de segurança, gerando valor concreto para os clientes.

Em 2025, avançamos no desdobramento dos pilares estratégicos do Inova CBM 100 através do modelo de Gestão 360, que integra dimensões críticas de resultados, considerando quatro dimensões: operacional, financeira, pessoas e clientes, o que consolida o acompanhamento da *performance* da empresa alinhando as diretrizes estratégicas estabelecidas.

Concluimos projetos relevantes em diferentes regiões do país, demonstrando nossa capacidade de atuar com excelência em contextos operacionais distintos e de alta complexidade. Em comum, essas entregas refletem a aplicação

consistente da Engenharia de Valor, que se traduz em resultados mensuráveis, como ganhos de produtividade, antecipação de prazos, redução do consumo de recursos e maior transparência na execução, contribuindo para a redução de custos operacionais e de Capex dos clientes.

Mais do que métodos ou ferramentas, a Engenharia de Valor expressa como a CBM integra conhecimento, tecnologia e gestão para entregar soluções mais eficientes, seguras e previsíveis.

Integramos a experiência das equipes com o uso de tecnologias digitais para fazer entregas com qualidade





Grandes entregas

Consórcio Sol de Assú (RN)

No Consórcio Sol de Assú, implantamos uma das maiores usinas solares do Brasil, contribuindo para a transição energética e a descarbonização do país. A obra exigiu rápida adaptação de nossas equipes a novas metodologias e processos, demonstrando a versatilidade característica da CBM em atuar em segmentos diversos.

Aplicamos a Engenharia de Valor desde a concepção do projeto, com ajustes ágeis que garantiram a continuidade e o desempenho da obra. Um destaque foi o desenvolvimento de um novo processo executivo para fundação de *trackers* de parque solar, utilizando tecnologia 3D e internet das coisas (IoT, na sigla em inglês) embarcada nos equipamentos de cravação — primeira cravadora com sistema 3D do Brasil. Complementamos essa inovação com tecnologias consolidadas em nossos projetos, como aerofotogrametria por nuvem de pontos, levantamento Lidar L2 com cinco feixes de laser, *machine control* 3D para terraplenagem e dimensões BIM 03, 04 e 05 para processamento de dados.

O projeto deixou um legado local ao priorizarmos a contratação e a qualificação de mão de obra regional, promovendo desenvolvimento socioeconômico e geração de valor compartilhado. Merece destaque o projeto Quintais Produtivos, desenvolvido na comunidade indígena de Caboclos (RN), reconhecido com o 2º lugar nos GRI Awards 2025 na categoria Comunidades, validando nosso compromisso com o impacto social e o respeito aos povos originários.



Deixamos um legado
ao priorizar a contratação
e qualificação de
mão de obra local



Complexo S11D (PA)

No Complexo S11D, executamos obras civis e montagem de alta complexidade, incluindo a implantação de um britador de compactos decisivo para a expansão operacional do cliente. A estrutura, com 60 metros de altura e inclinação de 84°, exigiu fundações profundas com 583 estacas e um robusto sistema de contenção com cinco muros em Terramesh, totalizando 460 mil m³, além de volumes superiores a 1,5 milhão de m³ de terraplenagem para suportar tráfego intenso de caminhões fora de estrada.

Além da excelência técnica, o projeto deixou legado social estruturado no território. Investimos significativamente em infraestrutura comunitária e programas de desenvolvimento local, incluindo iniciativas de empreendedorismo, capacitação profissional e revitalização de espaços comunitários. Essas ações transformaram vidas, gerando oportunidades de renda, autonomia e protagonismo para populações vulneráveis. Complementamos essa atuação com mobilização de colaboradores em ações de voluntariado corporativo, reafirmando nosso compromisso de construir futuros, oportunidades e cidadania nos territórios onde atuamos.



Novos projetos mobilizados em 2025

Em 2025, a CBM consolidou sua liderança em descaracterização de barragens em Minas Gerais, demonstrando capacidade de executar projetos de alta complexidade que exigem rigor operacional, integração tecnológica avançada e disciplina na gestão de recursos. As três mobilizações principais — Itatiaiuçu, Nova Lima e Barão de Cocais — reafirmaram nossa competência em operações críticas e inovação em teleoperação.

Inicialmente adotada como resposta a restrições de segurança, a teleoperação consolidou-se como modelo produtivo sustentável e base de evolução para futuras operações autônomas. Essa transformação reduz significativamente a exposição de pessoas a atividades críticas, amplifica produtividade e disponibilidade da frota, e posiciona a CBM como referência em tecnologia operacional responsável.

Com grande mobilização de pessoas, investimos fortemente na formação de lideranças e na consolidação da cultura de segurança em um ambiente operacional crítico. Esse esforço contínuo permitiu à CBM executar as três mobilizações sem ocorrências relevantes, priorizando a vida em todas as etapas.

A teleoperação é um modelo produtivo sustentável e base de evolução para futuras operações



BSA (MG)

A mobilização em Itatiaiuçu ocorreu no mesmo site de uma obra concluída em 2024, evidenciando a continuidade da confiança do cliente na CBM. A primeira etapa prevê a remoção de 2,25 milhões de m³ de rejeitos, combinando equipamentos não tripulados para remoção e tripulados para transporte, em conformidade com os requisitos rigorosos de segurança do projeto.

 **962,32 mil m³**
DE REJEITOS FORAM REMOVIDOS
EM BARÃO DE COCAIS (MG)
EM MODO NÃO TRIPULADO



B7 (MG)

Em Nova Lima, expandimos o escopo para além da teleoperação, integrando obras civis, infraestrutura, terraplenagem, drenagem e transporte de materiais. A estrutura de mobilização foi orientada à coordenação operacional eficiente e à execução segura em todas as frentes, consolidando nossa capacidade de atuar em múltiplas disciplinas simultâneas.

BSS (MG)

Barão de Cocais destaca-se como o maior projeto de teleoperação entre as mobilizações do período. Aproximadamente 50% do rejeito será removido por equipamentos não tripulados, controlados a partir do Centro de Operações Remotas em Belo Horizonte, a cerca de 70 quilômetros da obra. A frota de caminhões articulados CAT 745 – com capacidade de 40 toneladas por unidade e tração integral 6x6 – constitui o maior conjunto de veículos articulados não tripulados em operação no mundo, equipados com tecnologia embarcada homologada pelo fabricante. Ao longo de 2025, foram removidos 962,32 mil m³ de rejeitos em modo não tripulado, resultado que reflete o amadurecimento do modelo operacional e a confiabilidade comprovada da frota.



EVOLUÇÃO DA EXCELÊNCIA OPERACIONAL COM A GESTÃO 360

Em 2025, nossa Excelência Operacional evoluiu para um modelo mais abrangente: o Gestão 360. Mais do que um conceito, trata-se de uma estrutura integrada que conecta engenharia, indicadores, governança e *performance* em uma única visão da operação.

O Gestão 360 tem um olhar sistêmico e transversal sobre todas as dimensões estratégicas de pessoas e cultura, excelência operacional, inovação e sustentabilidade, compondo o Sistema de Gestão Integrado (SGI), padronizando e unificando processos para assegurar que sede e obras atuem sob os mesmos critérios, com controle de riscos, conformidade regulatória e alinhamento às ambições de negócio.

Por meio desse modelo, fortalecemos a governança ao desdobrar diretrizes e metas do nível estratégico ao operacional, transformando indicadores em direcionadores de decisão. Ao longo do ano, todo o ecossistema de gestão foi estabelecido de forma integrada em plataforma digital, possibilitando o acompanhamento estruturado e padronizado, garantindo uma cultura orientada à *performance* e aos resultados.

Gestão 360 CBM

Este painel estratégico integra segurança, planejamento e produção em uma visão sistêmica das operações, centralizando dados para apoiar decisões baseadas em desempenho e excelência operacional.



CONSTRUÇÃO DIGITAL

Em 2025, continuamos evoluindo na Construção Digital, que é um diferencial competitivo da empresa, representando o desenvolvimento de soluções de engenharia e a aplicação de tecnologias digitais integradas ao fluxo de valor da obra para conectar engenharia, planejamento, execução e entrega, promovendo maior previsibilidade, gestão de riscos, produtividade e eficiência às nossas operações.

No ano, tivemos avanços importantes nas perspectivas de BIM (*Building Information Modeling*), *Machine Control* e Equipamentos Não Tripulados, que serão detalhados nas seções a seguir.

Todas as iniciativas reforçam o compromisso da CBM com a segurança e a eliminação de riscos à vida humana, além de ampliar a eficiência operacional em ambientes de alta complexidade.

A Construção Digital representa a aplicação estruturada de tecnologia à engenharia e à construção para garantir previsibilidade, precisão e governança nas obras



BIM como eixo da execução

Em 2025, tivemos avanços relevantes no amadurecimento do uso de soluções digitais pela empresa, destacando a adoção da metodologia BIM incorporada às rotinas de planejamento, o que possibilita planejar e simular a obra em ambiente virtual, contribuindo para melhor identificação e remoção de restrições por meio de uma análise crítica aprimorada dos projetos.

A modelagem dos projetos executivos embarcada nos equipamentos através de sistemas de *Machine Control* orientou a execução em campo com maior precisão, produtividade e menores riscos operacionais.

Além disso, aplicamos o BIM nas dimensões 3D, 4D e 5D, orientando planejamento, controle financeiro e gestão de riscos, inclusive na modelagem de canteiros (leia na página 47).



Padronização de canteiros

Estruturamos a mobilização como um processo de engenharia digital. Com o uso de BIM, passamos a modelar as instalações provisórias desde a fase de proposta, organizando fluxos, redes e logística antes da execução.

A padronização garantiu identidade visual única, maior eficiência operacional e incorporação de requisitos de acessibilidade, tornando os canteiros com *layout* mais eficiente, planejado e orientado. Os projetos inteligentes contam com *layout* do canteiro planejado e orientado para a maior integração das equipes, além de garantir a funcionalidade.

Execução digital em escala

Outro destaque do ano foi a evolução das operações não tripuladas em infraestrutura crítica. Nossas operações remotas avançaram para sua segunda geração, com Centros de Operações Remotas (COR) equipados com *cockpits* imersivos que replicam a experiência de operação de forma realista e integral. Assim, foi possível expandir a distância operacional para mais de 75 quilômetros do local dos equipamentos, operando simultaneamente uma variedade de máquinas, incluindo caminhões articulados, escavadeiras de 50 toneladas e rolos compactadores, além de desenvolver equipamentos inéditos, como o caminhão 8x4 não tripulado.

A infraestrutura modernizada de tecnologia da informação e telecomunicações viabilizou aumentar a escala de operações, permitindo que múltiplos equipamentos operassem simultaneamente em um mesmo local com paridade de produtividade em relação à operação convencional. Com isso, a operação remota evoluiu de uma solução emergencial de segurança para um modelo produtivo sustentável, posicionando a teleoperação como o primeiro passo para futuras operações autônomas de equipamentos.



Machine Control, IoT e gestão integrada

Conectamos o modelo digital à execução física por meio do *Machine Control*, tecnologia embarcada nas máquinas que utiliza GPS e sensores para guiar a operação diretamente a partir dos projetos em BIM. Com isso, eliminamos marcações topográficas manuais e elevamos a precisão em níveis milimétricos.

Esse avanço abriu caminho para a compactação inteligente, desenvolvida pela CBM com o uso de sensores IoT integrados a assistentes de compactação e plataformas *web*, que monitoram, em tempo real, a rigidez do solo. A partir dessa base, a companhia criou o primeiro rolo compactador não tripulado do mundo, reduzindo o número de passadas e o consumo de *diesel* para atingir o grau de compactação, com ganhos em eficiência e sustentabilidade.

A operação evoluiu com o uso de equipamentos não tripulados e o desenvolvimento de *cockpits* imersivos, que permitem acompanhar os serviços em tempo real. A medição dos valores de compactação inteligente (ICMVs) para controle de qualidade se combina com o monitoramento contínuo da posição e do trajeto dos equipamentos por tecnologia GNSS.

Com isso, os dados gerados passam a orientar o ajuste adaptativo pelo operador do rolo, sem necessidade de estar dentro do equipamento, e viabilizam a disponibilização do processo de Compactação Inteligente para a indústria da mineração e da construção pesada, consolidando a posição da CBM como referência em engenharia de infraestrutura.



Esse fluxo se integra ao CBM Fleet, plataforma proprietária de gestão digital de frotas e mão de obra, que alimenta diretamente o painel Gestão 360 com dados de produção, manutenção e custos em tempo real.

Dados gerados pelo processo de compactação inteligente não só orientam a CBM como podem ser disponibilizados para a indústria de mineração e de construção pesada



Automação e eficiência corporativa

No ano decorrido, consolidamos uma Jornada de Transformação Digital voltada à eficiência administrativa e à mitigação de riscos.

O projeto Matriz Fiscal, desenvolvido com o trabalho conjunto da Controladoria, do Financeiro, do Fiscal e de Suprimentos, automatizou a classificação de notas fiscais no processo de *Req-to-Pay*. A iniciativa reduziu significativamente o tempo de processamento,

padronizou a escrituração e ampliou a rastreabilidade, fortalecendo a governança fiscal.

Ampliamos também o uso de *Robotic Process Automation* (RPA) para tarefas repetitivas, como a gestão de planos de saúde, eliminando falhas operacionais e gerando economia relevante. Soluções como recrutamento com leitura óptica de caracteres (OCR) via WhatsApp e digitalização de Atestados de Saúde Ocupacional (ASO) reduziram etapas manuais e aumentaram a confiabilidade dos dados.



Reconhecimento em inovação

A maturidade tecnológica alcançada pela CBM em 2025 foi reconhecida externamente. Conquistamos, de maneira inédita, o primeiro lugar no *ranking* Valor Inovação Brasil no setor de Engenharia e Construção. Também nos tornamos hexacampeões do Prêmio InovaInfra e mantivemos posição de destaque no Top 100 Open Startups.

A inovação na CBM não se restringe à engenharia, ela permeia processos corporativos, cultura e modelo de negócio



PESSOAS E CULTURA

Neste capítulo

- Colaboradores
- Diversidade, equidade e inclusão
- Clima e cultura
- Saúde e segurança





COLABORADORES

GRI 3-3 Atração, desenvolvimento e retenção de colaboradores, GRI 2-7

Na CBM, as pessoas estão no centro da nossa estratégia. Como marca empregadora, investimos na atração e capacitação de nossas pessoas, promovendo um ambiente que estimula o crescimento profissional e a valorização das equipes.

Em 2025, a agenda de Pessoas e Cultura da CBM operou com uma força de trabalho mais ampla ao longo do ano, impulsionada simultaneamente pela conclusão de obras relevantes e pela mobilização de novas frentes de trabalho. Essa dinâmica é característica do setor.

Ao longo do ano, a CBM operou com uma força de trabalho de 7.405 empregados. Ao fim do exercício, a companhia registrou 5.442 colaboradores em seu quadro. Essa variação reflete a dinâmica de admissões, desligamentos, transferências entre contratos, desmobilizações e novas mobilizações, todas diretamente associadas ao ciclo das nossas obras e frentes de trabalho. É nesse contexto que devem ser lidos os indicadores de capacitação e desenvolvimento aqui apresentados: mais do que retratar apenas o quadro de dezembro, eles expressam o esforço da companhia para preparar, integrar e desenvolver o capital humano efetivamente mobilizado durante 2025, sustentando segurança, produtividade, qualidade e adaptação tecnológica em diferentes frentes operacionais.





A CBM direciona os temas correlacionados a recursos humanos – como gestão de atração, desenvolvimento e retenção de colaboradores – com base em diretrizes corporativas, reconhecendo que as pessoas são o fator-chave para a excelência operacional e a sustentabilidade do negócio.

Os principais temas relacionados à gestão de pessoas são monitorados por meio de indicadores como *turnover*, *absenteísmo*, *engajamento* e *performance*, que apoiam a tomada de decisão e o acompanhamento das práticas adotadas. Parte desses indicadores é acompanhada em reuniões periódicas com lideranças de obras e áreas, reforçando a consistência na gestão de pessoas e o alinhamento com as necessidades da operação.

Sob a ótica da materialidade financeira, identificamos oportunidades relevantes na ampliação de treinamentos e instrumentos de desenvolvimento capazes de contribuir para maior eficiência operacional, com reflexos em produtividade, qualidade de execução e engajamento. Nesse contexto, buscamos fortalecer a retenção de profissionais estratégicos por meio de práticas de reconhecimento, desenvolvimento e maior clareza sobre oportunidades de crescimento, conectando a evolução das pessoas à sustentação dos resultados operacionais.

Na CBM, o respeito aos direitos humanos e às boas práticas nas relações de trabalho é um princípio inegociável, que orienta nossa atuação em conformidade com a legislação trabalhista e assegura que nossas operações não causem ou contribuam para impactos negativos, como a discriminação ou a precarização das relações de trabalho.

Ampliamos nossa ferramenta de Ciclo de Gestão de Pessoas para incluir analistas e *trainees*. Também reforçamos a cultura de *feedback* estruturado e Plano de Desenvolvimento Individual (PDI), ampliando o alcance da avaliação formal





Recrutamento

A CBM conduz seus processos de recrutamento e seleção com foco em transparência, equidade e aderência às necessidades operacionais do negócio. A governança do processo é apoiada pelo registro das etapas de contratação em sistema corporativo, por meio da Solicitação de Admissão de Pessoal (SAP), favorecendo rastreabilidade, controle e alinhamento ao planejamento orçamentário.

No âmbito da diversidade e inclusão, a área de Sustentabilidade oferece apoio técnico para análise de adequações no ambiente de trabalho e orientação sobre ajustes para públicos vulneráveis, mantendo parcerias estratégicas com organizações externas para ampliar a contratação de aprendizes, estagiários e pessoas com deficiência. Para mitigar vieses, são aplicados critérios técnicos padronizados e entrevistas estruturadas, respeitando o princípio da não discriminação.

A atração e seleção é estruturada em três pilares complementares: aderência à cultura, excelência técnica e segurança na execução operacional. Buscamos identificar profissionais alinhados ao Jeito de Ser da CBM, com comportamentos compatíveis com colaboração, responsabilidade, disciplina na execução e respeito às pessoas. As áreas técnicas participam da definição dos perfis e requisitos de cada função, especialmente em posições técnicas e operacionais. Além disso, os processos consideram exigências de segurança, qualificação adequada para cada atividade e indicadores que apoiam o aprimoramento contínuo das práticas de contratação e desenvolvimento.

Simplificamos o recrutamento operacional com candidatura via WhatsApp e tecnologia de leitura óptica, garantindo agilidade e melhor experiência do colaborador





A ponta é o centro

A diretriz de que a estratégia só se realiza plenamente quando chega ao canteiro, à frente de obra e às rotinas de quem sustenta a execução ganhou, em 2025, maior densidade prática na gestão de pessoas da CBM. A companhia aprimorou sua escuta operacional para evoluir em melhorias concretas da experiência do colaborador.

Esse movimento se expressou em soluções simples e relevantes para a rotina da ponta, como o uso de *OR Codes* nos alojamentos para agilizar solicitações de manutenção, e também em mudanças estruturantes, como a criação da Trilha de Carreira Operacional, que passou a organizar progressões, com critérios mais claros de capacitação e desempenho.

A escuta também evidenciou oportunidades de evolução em temas relacionados à jornada, à convivência em alojamento e à experiência de quem atua longe de sua base de origem. Sempre que mudanças contratuais exigiam negociações mais longas, a CBM priorizou respostas imediatas de cuidado e melhoria do cotidiano, como ajustes nos alojamentos e iniciativas de integração entre equipes.

Direcionamos a gestão de Pessoas e Cultura para fortalecer o que sustenta nossa estratégia: gente preparada, respeitada e corresponsável pelos resultados. Neste ciclo, aprofundamos a relação entre tecnologia, inclusão, mérito e segurança





Competências e transição de carreira GRI 402-2

A CBM mantém programas de aperfeiçoamento contínuo fundamentados no Plano de Desenvolvimento Individual (PDI), buscando alinhar o protagonismo do colaborador às necessidades estratégicas da organização e à evolução das capacidades exigidas pelo negócio.

Em 2025, os investimentos em treinamento e desenvolvimento acompanharam a dinâmica operacional da companhia, em um contexto de conclusão de contratos relevantes, início de novas frentes e mobilização contínua de equipes em diferentes regiões e etapas de obra. Por isso, os indicadores de capacitação refletem o universo de pessoas efetivamente mobilizadas ao longo do ano, e não apenas o quadro registrado no fechamento de dezembro.

A CBM disponibiliza conteúdos em plataforma digital e promove iniciativas voltadas ao desenvolvimento de lideranças

Essa abordagem é importante em um negócio como o da CBM, no qual a força de trabalho varia conforme o ciclo das obras, as mobilizações e desmobilizações operacionais e a entrada de novos contratos. Nesse contexto, formar pessoas em escala significa garantir integração rápida, aderência aos padrões de segurança, domínio técnico, conformidade e preparo para diferentes realidades de execução. Mais do que volume, os treinamentos realizados ao longo de 2025 expressam a capacidade da CBM de sustentar qualidade operacional e transição tecnológica em um ambiente de alta complexidade.

A CBM também disponibiliza conteúdos em plataforma digital e promove iniciativas voltadas ao desenvolvimento de lideranças. A participação em cursos externos, feiras e congressos é avaliada de acordo com a aderência às necessidades do negócio e ao desempenho do colaborador, direcionando os investimentos para formações estratégicas.

No que se refere à transição de carreira e à aposentadoria, a companhia adota uma abordagem individualizada, considerando as especificidades de cada caso. Os processos são conduzidos de forma estruturada e confidencial, com avaliação de alternativas de suporte, como orientação para recolocação ou apoio ao retorno à localidade de origem, conforme aplicável.



Capacitação e e-CBM: tecnologia como inclusão

Evoluímos a Universidade Corporativa (e-CBM), reorganizando-a em escolas temáticas. Nesse contexto, a Escola Técnica teve papel decisivo na preparação de profissionais para a transição operacional associada à digitalização de processos e equipamentos.

Em 2025, capacitamos 233 operadores e motoristas para atuar com equipamentos não tripulados e *cockpits*, combinando simuladores, parcerias com fabricantes e formação interna multiplicadora. Mais do que ampliar um contingente habilitado, esse movimento demonstra a capacidade da CBM de requalificar sua base operacional para sustentar novas formas de produtividade, ergonomia e segurança.

Parte desses profissionais passou também a atuar em Centros de Operações Remotas, incorporando novos repertórios técnicos e ampliando possibilidades de carreira. Esse é um dos pontos mais estratégicos do capítulo porque mostra que a inovação da CBM não substitui pessoas, ela exige pessoas mais preparadas para um novo patamar de operação.

Protagonismo da operação

A Liga Kaizen é um dos principais instrumentos de fortalecimento da cultura de melhoria contínua na CBM. Estruturada como uma competição saudável entre obras, a iniciativa mobiliza encarregados, supervisores e equipes operacionais para desenvolver soluções práticas para desafios do dia a dia, sempre sob o princípio de produtividade com segurança.

Letramento ESG: prática disseminada, registro em evolução

A Escola de Sustentabilidade, um dos pilares da e-CBM, é responsável pelo letramento ESG na companhia. Em 2025, mantivemos trilhas e conteúdos voltados à prática da engenharia sustentável, abordando temas ambientais, sociais e de governança aplicados à rotina das obras.

Grande parte dessas ações ocorre diretamente nas frentes de trabalho, com o público operacional, por meio de DDS, palestras e treinamentos práticos. Ao longo do ano, avançamos na consolidação das informações, fortalecendo os mecanismos de registro e acompanhamento das capacitações realizadas.

Como evolução do processo, a CBM aprimorou os registros em seus sistemas corporativos, ampliando a rastreabilidade e a visibilidade sobre as capacitações relacionadas à sustentabilidade e criando base para evolução futura dos indicadores reportados.

Em 2025, pelo segundo ano consecutivo, o programa operou em plataforma digital, criando um acervo de boas práticas acessível via *QR Code* e ampliando o compartilhamento de conhecimento entre frentes de trabalho. Cerca de 50 iniciativas foram cadastradas e validadas no ciclo.

A Liga Kaizen evidencia como a CBM transforma protagonismo da ponta, aprendizagem coletiva e melhoria contínua em ativos da operação





DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO

GRI 3-3 Diversidade, equidade e inclusão

Em 2025, a agenda de diversidade, equidade e inclusão avançou na CBM de forma mais estruturada, combinando governança, base de dados, escuta e educação continuada. Esse movimento reforça a compreensão de que respeito, acesso a oportunidades e redução de barreiras são condições relevantes para fortalecer a cultura organizacional e ampliar a capacidade de atração e permanência de talentos em contextos operacionais complexos.

Para fortalecer a gestão do tema, instituímos o Comitê de Equidade e Parentalidade, com foco em escuta ativa e proposição de ações alinhadas às necessidades de grupos minorizados, com atenção especial ao público feminino. Também realizamos uma pesquisa censográfica baseada em autodeclaração, ampliando a visibilidade de grupos sub-representados e gerando insumos para qualificar o direcionamento da estratégia.

O engajamento com *stakeholders* é a base da gestão do tema. A CBM incorpora aprendizados contínuos gerados pela escuta das pessoas, traduzindo-os em iniciativas educativas que evidenciam o avanço da conscientização sobre pautas como a consciência negra e necessidades específicas de grupos minorizados.

A promoção da diversidade e da inclusão também pode contribuir para o negócio ao ampliar o acesso a talentos, apoiar a qualificação de mulheres e pessoas com deficiência e reduzir barreiras históricas de entrada em funções nas quais há escassez de mão de obra. Ao mesmo tempo, a companhia acompanha riscos associados a não conformidades com legislações de igualdade e direitos.

Esse compromisso com o respeito aos direitos humanos e com a promoção de oportunidades equitativas orienta a evolução contínua das práticas internas e pode inspirar relações responsáveis com parceiros e fornecedores.

Nossas ações estão alinhadas às necessidades de grupos minorizados, especialmente mulheres

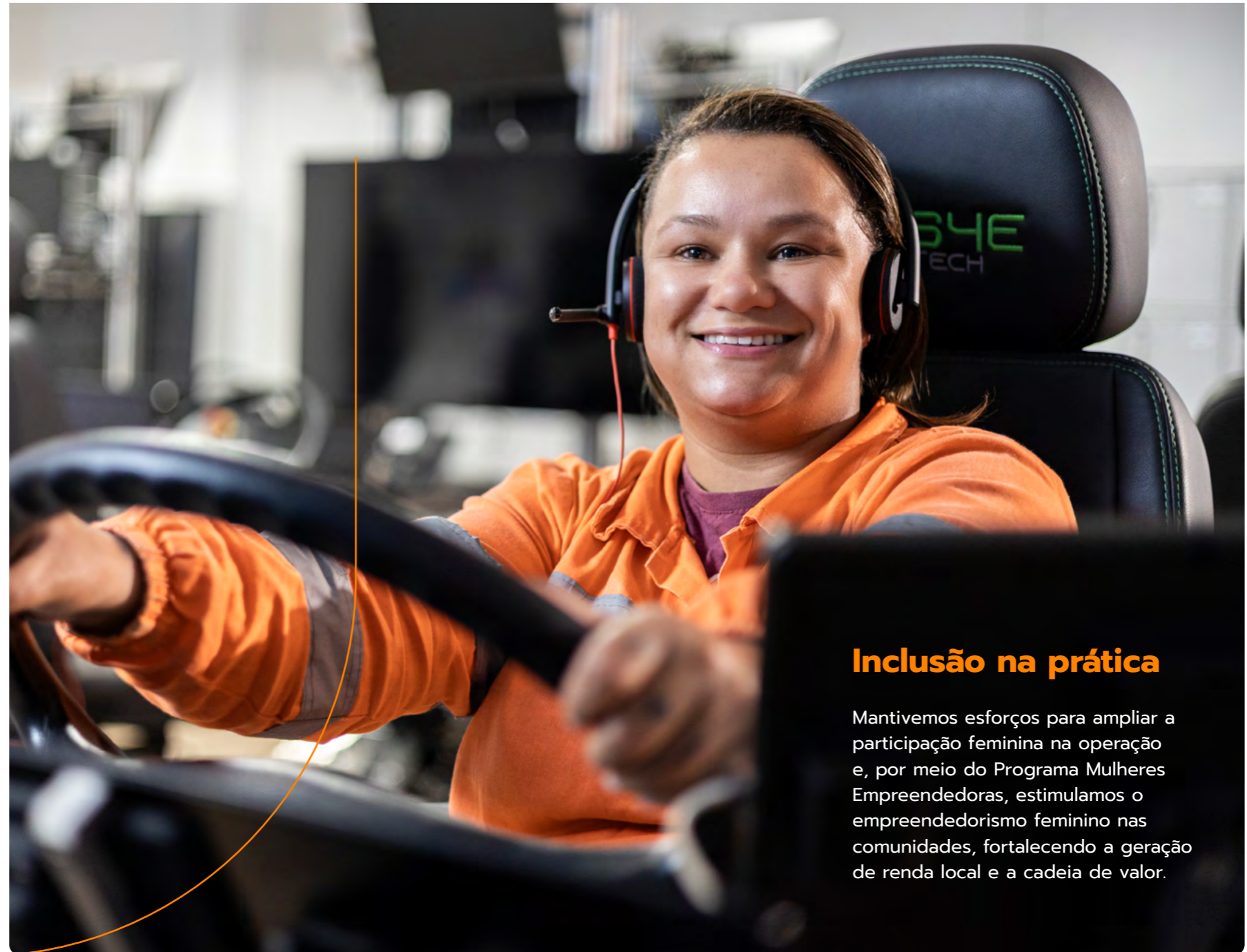




Cartilha de DE&I

Desenvolvemos e implementamos a Cartilha de Diversidade, Equidade e Inclusão, construída de forma colaborativa pelo núcleo ESG, com apoio de RH, Compliance e Comunicação. O material foi produzido em linguagem acessível e disponibilizado tanto em formato físico, distribuído nas obras e na sede, quanto em versão digital. O material trouxe conceitos, exemplos práticos e glossário com orientações garantindo que o tema seja compreendido e praticado em todas as nossas operações, da sede às frentes de obras.

Temos o compromisso de que o tema de Diversidade e Inclusão seja compreendido em todas as operações



Inclusão na prática

Mantivemos esforços para ampliar a participação feminina na operação e, por meio do Programa Mulheres Empreendedoras, estimulamos o empreendedorismo feminino nas comunidades, fortalecendo a geração de renda local e a cadeia de valor.



CLIMA E CULTURA

A agenda de clima e cultura ganhou novo nível de robustez em 2025 com a condução da pesquisa sobre o tema por uma instituição externa especializada, ampliando a comparabilidade com *benchmarks* de mercado e reforçando a confidencialidade do processo de escuta. Mais do que um reconhecimento reputacional, ela passou a funcionar como instrumento de diagnóstico e gestão da experiência do colaborador.

A pesquisa contou com 2.086 respondentes entre corporativo e obras, oferecendo uma leitura mais qualificada sobre pertencimento, respeito, orgulho de fazer parte da companhia e percepções sobre a experiência cotidiana de trabalho.

Os resultados refletem uma cultura organizacional fundamentada por pertencimento, respeito e orgulho de fazer parte da companhia.

Em linha com as prioridades de evolução da experiência do colaborador, avançamos na implementação da Trilha de Carreira e na expansão do Ciclo de Gestão de Pessoas, com foco em critérios objetivos, *feedback* estruturado e maior transparência nas decisões, temas evidenciados no processo de escuta com as equipes.

Para garantir maior clareza no processo de implementação, foram realizadas rodadas de alinhamento com as áreas, criando espaços estruturados de diálogo para esclarecimento de critérios e fortalecimento da compreensão sobre as oportunidades de desenvolvimento e progressão.

De forma integrada, essas iniciativas reforçam a atuação de RH como um ecossistema de desenvolvimento, alinhado à cultura e à estratégia da CBM.



90%
RECONHECEM A CBM
COMO UM EXCELENTE
LUGAR PARA TRABALHAR

89%
EXPRESSAM ORGULHO
EM FAZER PARTE
DA EMPRESA

93%
AFIRMAM SER TRATADOS COM
RESPEITO, INDEPENDENTEMENTE DE
COR, ETNIA OU ORIENTAÇÃO SEXUAL.



SAÚDE E SEGURANÇA

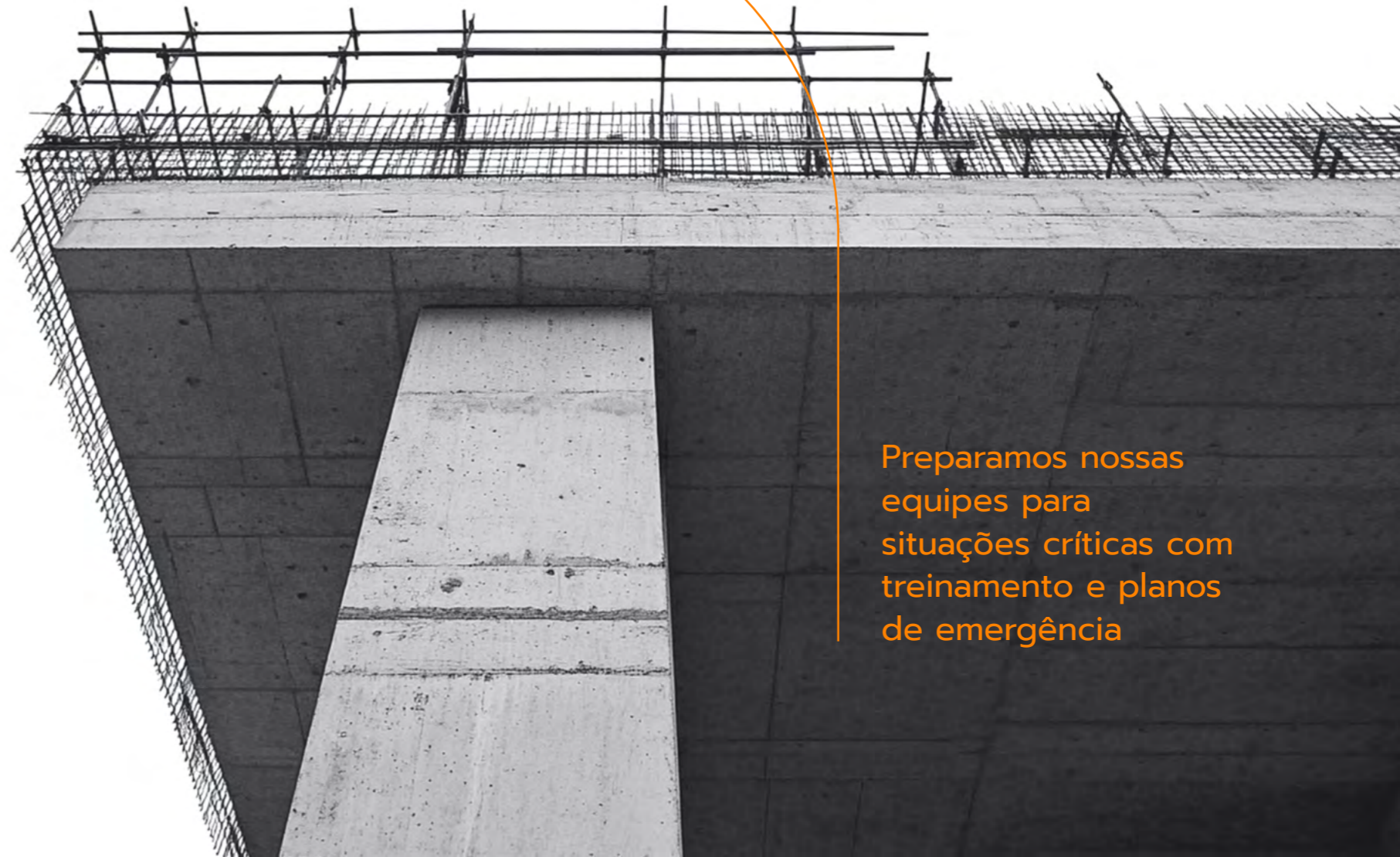
GRI 3-3 Saúde e segurança, GRI 403-1, GRI 403-2

A saúde, o bem-estar e a segurança são prioridades operacionais e pilares de nossa cultura. Esse compromisso é fundamentado pela Política de Qualidade, Segurança, Meio Ambiente e Saúde (QSMS) e foca na preservação da vida e na continuidade sustentável do negócio, sempre indo além das obrigações legais.

A empresa prepara as equipes para situações críticas com treinamentos e planos de emergência, o que amplia a eficiência da resposta a crises e reduz custos corretivos e falhas operacionais. No âmbito social, os *stakeholders* priorizados reconhecem as ações preventivas da companhia e a atenção dedicada à saúde física e mental dos trabalhadores.

Para gerenciar a segurança de forma proativa, utilizamos a análise de riscos como elemento estratégico do Sistema de Gestão Integrado (SGI). Essa abordagem permite a identificação preventiva de desvios e a implementação de planos de mitigação e contingência, sempre sob supervisão da Diretoria.

Diante de impactos negativos reais, acionamos protocolos de remediação que garantem assistência médica, psicológica e social integral aos afetados. Também realizamos análises de causa raiz para fortalecer os controles e evitar reincidências.



Preparamos nossas equipes para situações críticas com treinamento e planos de emergência



A promoção de impactos positivos ocorre via fórum de Boas Práticas de Segurança e integração da segurança ao ciclo de inovação, priorizando tecnologias que permitam a automação ou o distanciamento do trabalhador de zonas de perigo. A eficácia das medidas é rastreada quantitativamente através da comparação entre Risco Puro e Risco Residual (planilha ROSS), complementada por inspeções de campo e auditorias. Nossa governança é pautada pelo objetivo de zero acidentes com vidas mudadas e pelo fortalecimento contínuo da maturidade do SGI, utilizando indicadores de resultado e preditivos.

O aprendizado gerado, como a transição de uma postura reativa para a preventiva, é formalizado pela atualização periódica de procedimentos operacionais e disseminado pelo Comitê de Abrangências. Esse modelo é construído de forma colaborativa, utilizando a escuta ativa de colaboradores e o alinhamento técnico constante com clientes para validar se as medidas de controle refletem a realidade operacional e as necessidades de segurança em toda a cadeia de valor.

Sistema de gestão

GRI 403-1, GRI 403-2, GRI 403-8

Possuímos um sistema de gestão estruturado para garantir a integridade e a segurança dos colaboradores em todas as atividades e locais de atuação. Em 2025, 100% dos empregados (7.405 profissionais) e dos trabalhadores terceiros cujo trabalho é controlado pela companhia (estimados em 540 profissionais) estavam cobertos por esse sistema.

Nosso sistema de saúde e segurança do trabalho atende rigorosamente todas as exigências legais e normativas, incluindo leis trabalhistas, convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT), acordos coletivos, requisitos de licenciamento e diretrizes do Ministério Público do Trabalho. A gestão de riscos e processos é balizada por padrões internacionais e nacionais de excelência, tendo como referências centrais a norma ISO 45001 e as Normas Regulamentadoras (NR) do Ministério do Trabalho e Emprego.

A companhia também adota processos rigorosos para identificar perigos e avaliar riscos em todas as atividades. A metodologia baseia-se na elaboração sistemática de Análises Preliminares de Risco (APR) e procedimentos técnicos fundamentados em uma matriz de risco de probabilidade *versus* severidades. A qualidade desses processos é assegurada pela equipe de Saúde, Segurança e Meio Ambiente (SSMA). Além disso, a empresa mantém o Programa Gerenciamento de Rotina, que permite aos profissionais de SSMA avaliar atividades com risco potencial e monitorar continuamente a eficácia das medidas estabelecidas. Outro foco da CBM é a prevenção. Os trabalhadores têm à disposição o Sistema Alerta, um canal onde podem registrar perigos e situações de risco.

100%
DOS EMPREGADOS E
DOS TRABALHADORES
TERCEIROS,
cujo trabalho
é controlado
pela companhia,
são cobertos pelo
sistema de gestão
de segurança





É importante destacar que garantimos a proteção integral de nossos colaboradores por meio de um forte sistema de *compliance* e do uso do Canal de Ética. Esse compromisso é reforçado pelo incentivo ao Direito de Recusa, que assegura ao trabalhador a possibilidade de interromper atividades sempre que identificar um risco grave e iminente à sua vida ou saúde.

Em caso de ocorrências, realizamos a investigação formal de incidentes para identificar perigos e avaliar riscos relacionados, determinando medidas corretivas pautadas na hierarquia de controles. Os resultados dessas investigações são utilizados para promover melhorias contínuas no sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho.

A gestão de saúde e segurança é integralmente submetida a auditorias internas e certificadas por terceira parte independente, assegurando a eficácia

dos controles e a melhoria contínua dos processos. Não houve exclusão de qualquer categoria de trabalhador do escopo do sistema de gestão. Os dados de efetivo próprio são provenientes dos registros de Recursos Humanos, enquanto o contingente de terceiros é calculado com base no total de Horas Homem Trabalhadas (HHT) registradas no sistema BI 360, adotando-se a premissa de 180 horas mensais por indivíduo.





Equipes multidisciplinares de serviços de saúde estão presentes em todas as unidades

Saúde e bem-estar

GRI 403-3, GRI 403-4

Nossos serviços de saúde visam proteger a integridade física e mental dos nossos colaboradores. Eles equilibram prevenção e assistência, abrangendo desde a identificação de fatores de risco físico, químico, biológico, ergonômico e psicossocial até o desenvolvimento de programas de qualidade de vida, como campanhas de vacinação, pausas ativas e suporte especializado em saúde mental.

O acesso aos serviços de saúde é facilitado pela presença de equipes multidisciplinares locais em todas as nossas unidades. Fazem parte do sistema médicos do trabalho, enfermeiros, técnicos de enfermagem, engenheiros de SSMA e técnicos de segurança capacitados e atualizados. Os trabalhadores também dispõem de canais de comunicação direta com a equipe de saúde e acesso facilitado ao plano de saúde.

Para garantir a qualidade desses serviços, a empresa adota uma série de padrões internacionais, como a norma ISO 45001, e cumpre de forma rigorosa as Normas Regulamentadoras (NR). A eficácia do sistema é monitorizada por meio de auditorias internas e externas, bem como pela avaliação contínua de indicadores de desempenho, tais como taxas de acidentes, incidentes reportados e afastamentos.

Além disso, os próprios colaboradores participam da identificação de perigos que compõem a planilha de Riscos e Oportunidades de Saúde e Segurança (ROSS) e, em seguida, da implementação por meio dos Diálogos Diários de Segurança (Ordem Unida). Por fim, na fase de avaliação, fornecem o *feedback* essencial para a revisão de Procedimentos Operacionais e Análises de Risco (ART/APR).

Um importante fator no sucesso dessas ações é a estratégia de comunicação multicanal. Ela garante que as informações alcancem todos os níveis operacionais por meio de TVs corporativas, sinalização estratégica em frentes de serviço e campanhas itinerantes das equipes de SSMA. Os colaboradores também são incentivados a identificar desvios e sugerir inovações em segurança.

A governança participativa é exercida por comitês formais com reuniões mensais. A CIPA atua na análise de ambientes e proposição de medidas mitigadoras, enquanto o Comitê de Abrangências, liderado pela Diretoria de Operações e composto por lideranças multidisciplinares, analisa lições aprendidas de incidentes para definir novos padrões corporativos. Esses comitês possuem autonomia em suas deliberações e representam 100% dos trabalhadores da empresa.



Além das exigências ocupacionais **GRI 403-6**

Nosso foco está na saúde integral dos colaboradores. Assim, promovemos uma série de serviços de saúde não relacionados ao trabalho. O Programa Saúde em Foco monitora condições crônicas como hipertensão e diabetes e oferece suporte multidisciplinar e encaminhamento a especialistas. Além disso, cada unidade operacional conta com equipes de saúde que realizam acolhimento ativo e triagem para a rede referenciada.

Também realizamos iniciativas voluntárias de promoção da saúde, que incluem um calendário estratégico de campanhas sazonais focadas em saúde mental, prevenção de infecções sexualmente transmissíveis (IST) e responsabilidade social. Outra frente de ação é a reeducação postural e ergonomia e o programa de conscientização sobre os impactos do uso de álcool e drogas.

É importante destacar que a CBM garante a confidencialidade das informações dos trabalhadores, limitando o acesso a diagnósticos e prontuários aos profissionais de saúde, sob sigilo profissional e em estrita conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) e políticas internas de *compliance*.

Resultados positivos

GRI 403-10

Atualmente, a gestão de perigos e riscos ocupacionais abrange 100% de nossa força de trabalho. Os números de 2025 mostram que temos tido sucesso em nossas ações. No período de reporte, a empresa não registrou casos de doenças profissionais entre os empregados e trabalhadores contratados.

O gerenciamento e o reporte dessas informações seguem critérios médicos e legais rigorosos, fundamentados nas Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego (NR-01, NR-07 e NR-09) e nas diretrizes de higiene ocupacional da Fundacentro.

A metodologia de coleta de dados apoia-se na Planilha ROSS, que permite a análise técnica do Risco Puro e do Risco Residual para validar os controles de engenharia e administrativos implementados. A manutenção desses indicadores é assegurada por um monitoramento biológico contínuo, previsto no Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), e pela integração sistemática dos dados ao eSocial.

Segurança e bem-estar na cadeia de fornecimento **GRI 403-7**

Utilizamos processos de Gestão de Terceiros e Diligência para mitigar riscos de saúde e segurança em nossa cadeia de valor. É exigida nos contratos a realização do mapeamento dos perigos e apresentação de documentos técnicos como o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) e o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO). Esses riscos externos são integrados ao inventário da CBM sempre que as atividades ocorrem em suas dependências ou impactam sua cadeia de valor, garantindo que as medidas preventivas sigam os padrões de segurança da companhia.





Foco em capacitação GRI 403-5

Fornecemos treinamentos de saúde e segurança do trabalho que abrangem as exigências legais, como as Normas Regulamentadoras (NR-10, NR-12, NR-18, NR-20 e NR-35), normas internas e requisitos específicos de clientes. A capacitação é direcionada à mitigação de riscos ocupacionais críticos, com foco em atividades perigosas como trabalho em altura, eletricidade e operação de máquinas e equipamentos.

Devido à natureza de atividade de risco, a empresa mantém um programa robusto de qualificação para motoristas e operadores de máquinas pesadas. As ações de treinamento são contínuas, ocorrendo na integração de novos colaboradores, em reciclagens periódicas e por meio de orientações diárias de SSMA realizadas diretamente nas unidades operacionais.



Nossos destaques em saúde e segurança em 2025



- Realizamos mais de **23 mil** inspeções e mais de **51 mil** registros no Sistema Alerta, reforçando a atuação preventiva.



- Digitalizamos os processos de saúde ocupacional, automatizando Atestados de Saúde Ocupacional (ASO).



- Fomos reconhecidos com a Medalha de Prata no Prêmio Proteção Brasil 2025, categoria Ergonomia, pelo aprimoramento dos *cockpits* de operação remota.



IMPACTO SOCIAL

Neste capítulo

- Relacionamento com as comunidades
- Estratégia de responsabilidade social
- Programas sociais
- Programa de Voluntariado





RELACIONAMENTO COM AS COMUNIDADES

GRI 3-3 Relacionamento com as comunidades
e desenvolvimento local, GRI 413-1, GRI 413-2

A Política e Norma ESG têm foco no desenvolvimento comunitário sustentável. Identificamos impactos reais positivos na geração de oportunidades econômicas, por meio da contratação prioritária de mão de obra e fornecedores locais, e via investimento social privado.

A CBM também realiza diagnósticos sociais prévios para compreender as necessidades locais e pautar suas ações nos pilares de proteção de valor (mitigação de impactos) e geração de valor (legado social). Além disso, mantemos canais de diálogo e escuta ativa com *stakeholders* para garantir decisões participativas e inclusivas.

A eficácia é monitorada pela mensuração do número de famílias impactadas, aumento de renda e cumprimento de metas de contratação local. A CBM incorporou aprendizados na estruturação de programas e procedimentos operacionais, aprimorando o acompanhamento do investimento social de acordo com as particularidades de cada região.





Desenvolvimento local

Implementamos ações de engajamento, avaliações de impacto social e programas de desenvolvimento voltados às populações vizinhas às nossas obras em 100% de nossas atividades. Essas práticas incluem avaliações de impacto com participação das comunidades, além de planos de engajamento baseados no mapeamento de *stakeholders* e iniciativas de desenvolvimento local alinhadas às necessidades dessas populações.

Reconhecemos que as operações geram impactos nas comunidades locais, incluindo pressões sobre a infraestrutura de serviços públicos, mudanças nos custos imobiliários, alterações nas dinâmicas sociais e desafios específicos para grupos vulneráveis, como mulheres.

Para mitigar esses efeitos, adotamos uma abordagem estruturada e fundamentada na escuta ativa das comunidades. Isso nos permite identificar prioridades locais e estruturar ações que contribuem para o bem-estar social, a inclusão e o desenvolvimento sustentável dos territórios onde atuamos.

Em relação aos impactos potenciais, a companhia mapeia riscos de escassez de recursos locais, aumento da violência contra crianças, crescimento de taxas de prostituição e exploração sexual, bem como riscos de exploração de trabalho infantil ou análogo à escravidão. A identificação desses pontos fundamenta as ações preventivas e de mitigação conduzidas pela organização junto às populações vizinhas.



ESTRATÉGIA DE RESPONSABILIDADE SOCIAL

Em 2025, consolidamos a evolução da nossa atuação social, migrando de ações pontuais para uma estratégia estruturada de médio e longo prazo, orientada por geração de legado, mensuração de impacto e alinhamento à estratégia do negócio e aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da ONU.

Com isso, passamos a priorizar:

- **Planejamento desde a mobilização das obras, considerando o ciclo de permanência nos territórios;**
- **Diagnósticos sociais prévios, alinhando as iniciativas às necessidades locais;**
- **Indicadores quantitativos e qualitativos para avaliação de efetividade;**
- **Integração do investimento social ao nosso Jeito de Ser CBM.**

Consolidamos uma atuação social estruturada, orientada por legado, mensuração de impacto e parcerias estratégicas



Impacto social em números

+DE 43 MIL
PESSOAS BENEFICIADAS
direta e indiretamente

98
INSTITUIÇÕES APOIADAS

R\$ 4 MILHÕES
INVESTIDOS EM PROJETOS SOCIAIS

+DE 180
AÇÕES REALIZADAS



PROGRAMAS SOCIAIS

Em 2025, materializamos nossa estratégia de responsabilidade social por meio de programas estruturados, dentro dos nossos pilares de atuação social: educação, cultura, esporte e lazer, infraestrutura e desenvolvimento econômico local. As iniciativas a seguir representam a consolidação de uma atuação orientada por continuidade, mensuração de impacto e legado nos territórios onde atuamos.

Programa AVANCE

O AVANCE, programa de educação da CBM, segue como uma das principais iniciativas de qualificação profissional da companhia. Atualmente, o programa atua em três frentes:

- **Escolaridade** – alfabetização e aceleração de estudos para jovens e adultos;
- **Formação profissional** – cursos alinhados às demandas locais e às oportunidades das obras;
- **Formação tecnológica** – inclusão digital.

No ciclo reportado, formamos mais de 1.151 pessoas em 56 cursos, ampliando a empregabilidade local e fortalecendo o protagonismo comunitário, com atenção especial à capacitação feminina e ao uso de estruturas comunitárias apoiadas por nós.

+DE 1.151
PESSOAS
FORMADAS
em 56 cursos



Formatura Para Mulheres do Pires – Curso de salgado – Congonhas (MG)



Avance Informática – Congonhas (MG)



Avance Tecnologia – Turma Apae – Canaã dos Carajás (PA)



Avance Profissional Costura Criativa – Barão de Cocais (MG)



Avance Profissional Corte e Costura – Modelagem – Canaã dos Carajás (PA)

Mulheres Empreendedoras

Evoluímos o programa de capacitações básicas para um modelo de aceleração e profissionalização de negócios liderados por mulheres. Após formar 87 participantes desde seu lançamento em 2023, passamos a priorizar a continuidade e o aprofundamento das iniciativas já estruturadas.

O foco deixou de ser apenas abertura de novas turmas e passou a ser a aceleração dos negócios existentes. Iniciamos consultorias individualizadas voltadas à gestão, organização financeira e sustentabilidade dos empreendimentos, fortalecendo a perenidade e a autonomia econômica das mulheres já engajadas.



Mulheres Empreendedoras – Barão de Cocais (MG)



Mulheres Empreendedoras – Barão de Cocais (MG)



Programa Mulheres Empreendedoras Pata da Loba – Lobo Leite (MG)

Legado físico: Ateliê Agulha Mágica

Em fevereiro, inauguramos o Ateliê Agulha Mágica, em Canaã dos Carajás, consolidando um dos principais marcos da nossa estratégia social no Pará. Com investimento superior a R\$ 500 mil, entregamos uma estrutura definitiva para as costureiras formadas pelo Programa AVANCE, ampliando sua capacidade produtiva e geração de renda.

O grupo, que no final do ano chegou a ter cerca de 15 profissionais, já produz para o mercado local e para a própria CBM, incluindo brindes corporativos.

Em 2025, a iniciativa avançou para uma nova etapa, com foco no desenvolvimento do grupo em aspectos relacionados à gestão e à estruturação do negócio, visando sua formalização futura e integração progressiva à cadeia de suprimentos.



Construção do ateliê Agulha Mágica – Canaã dos Carajás (PA)

Cultura, esporte e lazer

Mantivemos apoio continuado a iniciativas voltadas à formação cidadã, inclusão social e fortalecimento de vínculos comunitários:

- **Casa de Gentil (Raposos/MG):** oficinas de jiu-jítsu, música e percussão, atendimento psicológico, apoio alimentar, fortalecimento da horta comunitária e iniciativas de geração de renda para famílias.
- **Projeto Capoeira Cidadania (Canaã dos Carajás/PA):** ampliação do Projeto para o Bairro Vale da Benção, custeio de instrutores e apoio a eventos, promovendo pertencimento e disciplina.
- **Associação Eleutério Combat (Canaã dos Carajás/PA):** incentivo ao jiu-jítsu como ferramenta de desenvolvimento social para jovens.
- **Reciclando Vidas (Congonhas/MG):** aulas de judô e violão para crianças, adolescentes e adultos.
- **Orquestra Sinfonia da Paz (Canaã dos Carajás/PA):** aulas de música e apoio à primeira orquestra do município paraense.

1.151 pessoas capacitadas e 87 mulheres apoiadas em seus negócios refletem a evolução dos programas sociais da CBM



Projeto Judô – Reciclando Vidas – Congonhas (MG)



Projeto Agricultura Familiar – Congonhas (MG)



Orquestra Sinfonia da Paz – Canaã dos Carajás (PA)

Projeto Fanfara – Congonhas (MG)





Investimentos em infraestrutura GRI 203-1

A CBM mantém o Programa InfraSocial, voltado à revitalização, reforma ou construção de infraestruturas para instituições e espaços comunitários. Em 2025, os investimentos totalizaram R\$ 567.124,00.

As iniciativas contemplam a construção do Ateliê Agulha Mágica, em Canaã dos Carajás (PA); as melhorias na sede da Banda Sinfônica, em Itatiaiuçu (MG); e a revitalização do espaço Casa de Gentil, em Raposos (MG). Além disso, a reforma da Associação de Produtores Rurais (PA Américo Santana), em Canaã dos Carajás (PA), encontra-se em execução com previsão de término para janeiro de 2026, quando o valor financeiro referente à reforma será consolidado.

Os impactos positivos desses investimentos incluem a geração de emprego e renda, o fomento ao desenvolvimento econômico regional e a viabilização de cursos de formação profissional e educacional nas estruturas revitalizadas. A organização monitora a eficácia das ações por meio do número de pessoas impactadas e de capacitações realizadas, não tendo sido identificados impactos negativos decorrentes dessas atividades.

Reforma Associação União Américo Santana – Canaã dos Carajás (PA)



**INVESTIMENTOS
EM INFRAESTRUTURA**
por meio do Programa
InfraSocial



PROGRAMA DE VOLUNTARIADO

O Programa de Voluntariado Agentes do Bem firmou-se como uma frente estratégica de engajamento interno e ampliação do impacto social nos territórios onde atuamos. A atuação combina campanhas temáticas ao longo do ano com ações educativas e iniciativas voltadas à geração de renda e ao fortalecimento comunitário.

Estrutura e fortalecimento

Aprimoramos a governança do programa por meio da descentralização das ações, comunicação direta com os voluntários, adesão espontânea às iniciativas e capacitações presenciais para atuação responsável em contextos sociais sensíveis.

Estruturamos, assim, uma rede engajada de colaboradores – os Agentes do Bem – que transforma mobilização em impacto e conecta nossa cultura organizacional ao desenvolvimento das comunidades.



Maio Amarelo – Associação Eleutério Combat – Canaã dos Carajás (PA)



Campanha do Agasalho (MG)



Maio Amarelo – Dandara Bambula – Canaã dos Carajás (PA)

Resultados do engajamento voluntário

+DE 260
VOLUNTÁRIOS ATIVOS

+DE 500
HORAS DE DEDICAÇÃO

114
PARTICIPAÇÕES EM AÇÕES SOCIAIS



Palestras Socioambientais – Canaã dos Carajás (PA)



Colheita Horta Gentil – Raposos (MG)



Dia da Árvore (MG)



Dia do Meio Ambiente (MG)

Guardiões do Bem

Peças-chave na estratégia de descentralização do Programa de Voluntariado Agentes do Bem, os Guardiões são eleitos em cada obra e atuam como lideranças locais, garantindo a mobilização dos voluntários mesmo quando a equipe central de ESG não está presente fisicamente. São responsáveis por divulgar campanhas, organizar a logística das ações e manter os grupos engajados por meio de comunicação direta.

A escolha dos Guardiões considera proatividade, consistência e histórico de participação nas iniciativas sociais, fortalecendo uma rede de liderança voluntária alinhada ao nosso Jeito de Ser CBM.



RESPONSABILIDADE AMBIENTAL

Neste capítulo

- Uso de recursos naturais
- Mudanças climáticas e gestão de GEE





USO DE RECURSOS NATURAIS

Nossa atuação em Responsabilidade Ambiental evoluiu significativamente ao longo do período, com o fortalecimento de uma gestão mais estruturada e protagonista. Embora sempre alinhada aos requisitos contratuais e regulatórios, a gestão ambiental passou a ser cada vez mais orientada por processos internos, indicadores de desempenho e ferramentas digitais, movimento impulsionado pela expansão dos contratos de infraestrutura e pela modernização dos sistemas de monitoramento.

A nova matriz de dupla materialidade confirmou Mudanças Climáticas e Gestão de Água e Efluentes como temas prioritários, analisados tanto pelo impacto das nossas operações no meio ambiente quanto pelos riscos financeiros associados às mudanças do clima sobre o negócio.

Investimos em uma gestão ambiental mais autônoma e estruturada em 2025



Gestão de água e efluentes

GRI 3-3 Gestão de água e efluentes

Tratamos a gestão hídrica como eixo estratégico de eficiência operacional e controle de riscos. Para isso, seguimos as diretrizes da Política de QSMS, que foca na racionalização de recursos, na preservação ambiental e na difusão de uma cultura de prevenção.

No mapeamento de aspectos e impactos ambientais, consideramos a geração de efluentes líquidos, o escoamento superficial e o contato com óleos, combustíveis ou solos expostos como potenciais fontes de impacto à qualidade da água. Para mitigar esses riscos, a CBM adota medidas como a proteção de taludes e drenagens, instalação de caixas separadoras de água e óleo, treinamento de equipes para contenção de vazamentos e monitoramento laboratorial periódico de efluentes em conformidade com o Conselho Nacional de Meio Ambiente (Conama) e legislações estaduais. Em casos de impactos negativos reais, a companhia aciona o Plano de Atendimento a Emergências para contenção e remediação ambiental.

Possuímos sistemas avançados que permitem o reúso interno de efluentes em atividades industriais e de apoio, como irrigação e lavagem de pátios. A eficácia dessas ações é rastreada pelo mapeamento de aspectos e impactos no formulário de Riscos e Oportunidades de Meio Ambiente (Roma) e monitorada pelo Índice de Reúso.

O aprendizado gerado é disseminado via Programa Comitê de Abrangência. A CBM mantém canais de denúncia e diálogo contínuo com clientes e comunidades para validar a eficácia das medidas de mitigação e garantir o respeito ao direito compartilhado de acesso à água de qualidade.



Recursos hídricos GRI 303-1

Em 2025, as principais fontes de captação da CBM incluíram o abastecimento público, a recuperação de água da chuva, o reúso de águas residuais tratadas, o uso de águas subterrâneas e superficiais e a aquisição via concessionárias. O recurso é destinado ao consumo potável, uso sanitário, irrigação, limpeza de instalações e equipamentos, além de compor o processamento de produtos nas frentes operacionais. O descarte do efluente gerado é direcionado para estações de tratamento de esgotos públicos, sistemas de reúso ou aterros sanitários. A companhia ressalta que não possui unidades operacionais ou interações em áreas classificadas com estresse hídrico.

A identificação de impactos é realizada por meio de avaliações de ciclo de vida, avaliações de impacto ambiental e monitoramento da conformidade regulatória. Essas análises abrangem o monitoramento da qualidade da água e o desenvolvimento de planos de gestão de recursos hídricos com foco no médio prazo, tendo identificado o consumo excessivo como o principal impacto potencial. Em relação aos *stakeholders*, a CBM identifica riscos de escassez hídrica que podem afetar clientes e a comunidade local, além de monitorar riscos de contaminação hídrica que impactam funcionários.

Para gerenciar a água como um recurso compartilhado e mitigar os impactos identificados, a companhia adota ações de redução de consumo, monitoramento constante e emissão de relatórios transparentes para todas as partes interessadas. Entre as medidas práticas, destacam-se o reúso de água para umectação de vias e lavagem de rodas de veículos, além da estruturação de sistemas de captação pluvial em canteiros de obras para reduzir a demanda sobre a rede pública. O estabelecimento de metas e objetivos considera as políticas públicas locais, o alinhamento com órgãos governamentais federais e municipais, e o suporte de organizações da sociedade civil e associações comerciais.



Avanços de 2025

- Consolidamos práticas de recirculação em rampas de lavagem de veículos e no reaproveitamento de água de ar-condicionado, alcançando a recirculação de **23.130 m³** de água no ciclo reportado, reduzindo a captação de novos volumes.
- Um dos destaques do ano foi a implementação de um sistema automatizado de captação de água da chuva, conectado diretamente às descargas sanitárias. Diferentemente de modelos manuais anteriores, o sistema opera de forma

autônoma, eliminando dependência humana, reduzindo o uso de caminhões-pipa e gerando ganhos operacionais e ambientais.

- O tratamento de efluentes sanitários ocorre por meio de Estações de Tratamento de Esgoto (ETE) instaladas nas obras ou por parceiros licenciados. Monitoramos rigorosamente os descartes para evitar contaminação do solo e de recursos hídricos, risco classificado como médio em nossa matriz de materialidade.



Destinamos mais de 24 toneladas de resíduos para reciclagem, reduzindo nosso impacto ambiental



Gestão de resíduos e economia circular

Avançamos de forma consistente na redução na fonte, no reaproveitamento e na destinação nobre dos resíduos. Destinamos mais de 24 toneladas de resíduos (papel, vidro e plástico) para reciclagem – um salto expressivo em relação ao ciclo anterior. Também realizamos a recauchutagem de pneus, estendendo sua vida útil e reduzindo descarte.

Aplicamos princípios de economia circular em diferentes frentes:

- **Transformação de resíduos de madeira e materiais de obra em mobiliário e estruturas de apoio nos canteiros;**
- **Reaproveitamento de concreto, evitando envio para aterro;**
- **Campanha corporativa de combate ao plástico no Dia Mundial do Meio Ambiente, com distribuição de copos sustentáveis produzidos a partir de tampinhas coletadas nas próprias operações.**

Principais impactos **GRI 306-1, 306-2**

Identificamos que o volume de embalagens de madeira, plásticos e papelão é um dos principais geradores de resíduos em nossos contratos, podendo impactar a organização e segurança dos canteiros. Para mitigar esses efeitos, utilizamos o conceito de *upcycling* (processo de transformar materiais, produtos ou resíduos que seriam descartados em novos itens de maior valor), reaproveitando embalagens de madeira em mobiliário interno e áreas de vivência, enquanto o excedente é destinado a cooperativas de reciclagem e associações locais, fomentando a economia circular.

Nas atividades de produção e consumo, a empresa gerencia os impactos de resíduos de alto pH e excedentes de concreto via ecopontos para britagem e reúso. Resíduos perigosos (classe I) da frota pesada são controlados por segregação rigorosa e manutenção preventiva, com monitoramento por balanço de massa para assegurar a rastreabilidade entre o consumo e a destinação final.

Quanto às saídas, a empresa prioriza a transformação de resíduos inertes em recursos produtivos através de “Canteiros Sustentáveis”, convertendo sobras de madeira, concreto e metais em dispositivos de segurança e pavimentação interna, o que reduz a demanda por materiais virgens e o envio a aterros. No âmbito de *upstream* (cadeia de suprimentos a montante), utiliza simulações de engenharia e design para otimizar o uso de insumos, prevenindo a geração de resíduos e reduzindo a pegada de carbono logística. Para a etapa de *downstream* (cadeia de valor a jusante), a organização não identificou impactos significativos no período.

Para a gestão de impactos, a companhia utiliza ainda outras estratégias. Por meio da modelagem *Building Information Modeling* (BIM) e análise de ciclo de vida para otimizar insumos como aço e concreto, a empresa previne a geração de resíduos. A industrialização, por meio de estruturas pré-fabricadas e *kits* de montagem, reduz sobras em canteiro ao garantir componentes sob medida. A gestão operacional é regida por Planos de Gerenciamento de Resíduos Sólidos (PGRS) específicos, em conformidade com a Lei n. 12.305/2010 e normas da ABNT, incluindo o armazenamento em áreas impermeabilizadas e sinalizadas. A eficácia das ações é assegurada por vistorias de QSMS e auditorias ISO 14001.

O monitoramento de dados baseia-se na pesagem e volumetria sistemática dos materiais. A rastreabilidade é garantida pelo uso de Manifesto de Transporte de Resíduos (MTR) digital e registro cruzado, validando a coincidência entre os volumes de saída e os Certificados de Destinação Final (CDF). Adicionalmente, a organização audita rigorosamente as Licenças de Operação de todos os transportadores e destinatários finais para assegurar a conformidade ambiental da cadeia de valor.





MUDANÇAS CLIMÁTICAS E GESTÃO DE GEE

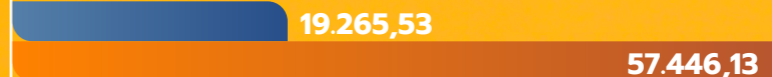
Nossa estratégia climática combinou transparência na mensuração com eficiência operacional e inovação tecnológica.

Com auditoria externa, mantivemos o inventário completo de emissões nos escopos 1, 2 e 3, garantindo que, pelo terceiro ano consecutivo, conquistássemos o selo ouro do Programa Brasileiro do GHG Protocol. No ciclo reportado, registramos:

Volume total de emissões de gases de efeito estufa

(Em tCO₂e)

ESCOPO 1



ESCOPO 2



ESCOPO 3



● Em 2025
● Em 2024

Revisamos ainda nossa Política de ESG, incorporando explicitamente a diretriz de gestão dos impactos ambientais de suas operações nas Mudanças Climáticas, com vigência a partir de agosto de 2025, fortalecendo o planejamento operacional diante de eventos climáticos extremos.



+DE 275%
FOI O CRESCIMENTO
DA DESCARBONIZAÇÃO
emissões evitadas



Emissões evitadas por inovação

Fortalecemos a inovação como principal ferramenta prática de descarbonização: a métrica de emissões evitadas saltou de 209,18 tCO₂e para 790 tCO₂e, crescimento superior a 275%.

Tal resultado foi impulsionado pela ampliação do uso de equipamentos não tripulados e da operação remota pela substituição de torres de iluminação a *diesel* por torres solares e pela aplicação de tecnologias embarcadas, como o *Machine Control*. Também ampliamos os ganhos da renovação da frota com caminhões Euro 6 (veículos de última geração alinhados a um rigoroso protocolo ambiental) e o uso de ARLA 32 (um agente redutor de emissões de óxido de nitrogênio utilizado durante o abastecimento de veículos a *diesel*). Dessa forma, elevamos a eficiência e reduzimos os poluentes atmosféricos. Embora a eletrificação total da frota pesada ainda não seja viável em obras remotas, priorizamos a inteligência operacional: garantir que cada litro de *diesel* gere o máximo de produtividade com menor intensidade de carbono.



ANEXOS

Neste capítulo

- Caderno de indicadores
- Sumário GRI
- Créditos





CADERNO DE INDICADORES

Institucional

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

O relato de sustentabilidade da Construtora Barbosa Mello S/A abrange a CBM Logística Comércio Importação e Exportação Ltda. e as Sociedades em Conta de Participação SCP-125, SCP-127, SCP-131 e SCP-132. Essa abrangência é idêntica à adotada em suas demonstrações financeiras. Não ocorreram alterações no perímetro do relato decorrentes de fusões, aquisições ou alienações, e o método de consolidação das informações é aplicado de forma consistente em todos os indicadores.



Governança e transparência

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

A avaliação de desempenho do mais alto órgão de governança e da alta direção ocorre por meio de interlocuções diretas e estruturadas com o nível N0. Esse processo, pautado pela confidencialidade e autonomia das instâncias de governança, assegura a supervisão contínua da gestão dos impactos da organização na economia, no meio ambiente e nas pessoas. A abordagem considera o escopo decisório e as responsabilidades estratégicas desses dirigentes, integrando a análise de *performance* ao acompanhamento estratégico contínuo da companhia.

2-19 - Políticas de remuneração

A remuneração na CBM, independentemente do cargo ou nível de responsabilidade, busca manter coerência interna e alinhamento com práticas de mercado e ao plano de carreira e cargos e salários. Para o mais alto órgão de governança e a alta liderança, a estrutura considera remuneração fixa organizada por níveis de responsabilidade e bonificação variável associada ao desempenho e aos resultados da companhia.

Em situações específicas de contratação para posições estratégicas, podem ser adotados incentivos pontuais de atração, condicionados à permanência mínima, bem como cláusulas de recuperação de valores em caso de desligamento antecipado.

2-20 - Processo para a determinação da remuneração

O desenvolvimento das políticas de remuneração na CBM fundamenta-se em objetivos estratégicos, análises periódicas de mercado e avaliações de desempenho. A supervisão do processo é realizada pela área de Recursos Humanos, com validação da Vice-Presidência Corporativa, buscando alinhamento técnico, coerência interna e sustentabilidade financeira.

Nos últimos dois anos, a CBM contou com apoio de consultoria externa para aprimorar sua arquitetura de cargos e salários, trilhas de carreira e critérios de remuneração, com segmentação do público interno em grupos de cargos equivalentes para apoiar alinhamento com o mercado e desenvolvimento profissional. O plano de cargos e salários e a trilha de carreira, assim como o ciclo de pessoas e movimentações horizontais, são estabelecidos na Política de RH.

A remuneração da CBM busca manter coerência interna e alinhamento com o mercado





A empresa conserva seu índice de alavancagem abaixo de 2,5x

201-1 - Valor econômico direto gerado e distribuído

No ciclo de 2025, a apuração do Valor Econômico Direto Gerado e Distribuído (EVG&D) da CBM seguiu o regime de competência com abrangência nacional. No que se refere à saúde financeira, a empresa mantém o compromisso de conservar o seu índice de alavancagem (Dívida Líquida/Ebitda) abaixo de 2,5x. Em 2025, este indicador situou-se em 0,32, demonstrando uma sólida capacidade de pagamento e baixo nível de endividamento, superando os objetivos de segurança financeira propostos.

Valor econômico direto gerado (em milhares de R\$)

	2023	2024	2025
	Valor (R\$)	Valor (R\$)	Valor (R\$)
Receitas	1.526.081	1.775.387	1.472.395

Valor econômico distribuído (em milhares de R\$)

	2023	2024	2025
	Valor (R\$)	Valor (R\$)	Valor (R\$)
Custos operacionais	722.621	803.042	505.255
Salários e benefícios de empregados ¹	439.886	556.514	572.121
Pagamentos a provedores de capital	67.938	107.766	154.900
Pagamentos ao governo (por país)	220.128	221.127	236.014
Investimentos na comunidade	3.700	4.632	4.105
Total	1.454.274	1.693.081	1.472.395

¹ Consórcio e obras próprias.

Valor econômico retido (em milhares de R\$)

	2024	2025
	Valor (R\$)	Valor (R\$)
Total	82.306.000,00	7.156.000,00

406-1 - Casos de discriminação

No exercício de 2025, não foram registrados casos confirmados de discriminação nas operações da organização. Em decorrência da ausência de incidentes dessa natureza, não houve a necessidade de implementação de planos de remediação ou ações corretivas no período.

408-1 - Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho infantil

O compromisso da CBM com a erradicação do trabalho infantil é integral, pautado pelo cumprimento estrito da legislação nacional e de diretrizes internacionais. Durante o período de relato, não foram identificadas operações próprias nem fornecedores com risco significativo de incidentes de trabalho infantil em suas unidades e canteiros de obras localizados nos estados de Minas Gerais e Pará, áreas de atuação da companhia no Brasil.

A gestão desse risco é realizada de forma preventiva por meio do processo de homologação e monitoramento de fornecedores, que inclui cláusulas contratuais mandatórias de combate ao trabalho infantil e análises de

conformidade. Internamente, a CBM mantém canais de denúncia e políticas de conformidade que asseguram a vigilância contínua em todos os seus canteiros de obras e áreas administrativas, contribuindo ativamente para a abolição efetiva dessa prática em sua esfera de influência.

414-2 - Impactos sociais negativos na cadeia de fornecedores e medidas tomadas

Em 2025, a CBM avaliou 538 fornecedores quanto a impactos sociais. No período, não foram identificados fornecedores causadores de impactos sociais negativos significativos, reais ou potenciais, e, conseqüentemente, não houve registro de planos de melhoria ou encerramentos contratuais motivados por tais avaliações.

Os principais riscos monitorados pela companhia incluem exploração laboral (trabalho infantil ou irregular), violações de direitos humanos, condutas antiéticas e participação em atividades ilícitas. Para mitigar esses riscos, a CBM utiliza metodologias de integridade (ROCA), auditorias amostrais em categorias críticas, programas de capacitação e cláusulas contratuais rigorosas que estabelecem responsabilidades socioambientais.



Operação e inovação

3-3 - Gestão dos temas materiais - Inovação e tecnologia

A gestão do tema é fundamentada na Norma da Central de Automação e Tecnologia e no compromisso com a Inovação Aberta. A abordagem estratégica da organização prioriza a integração entre o capital humano e o avanço tecnológico, buscando alta *performance* operacional aliada à segurança. Para gerenciar os impactos, a CBM implementa medidas de governança e segurança, com foco no uso responsável de novos recursos. As ações incluem investimentos em equipamentos de ponta, melhoria contínua de processos e a capacitação das equipes para a transição tecnológica, garantindo que a introdução de operações não tripuladas seja acompanhada pela inclusão e qualificação da mão de obra.

A eficácia dessas iniciativas é monitorada por meio de projetos com escopos e indicadores de sucesso qualitativos e quantitativos, acompanhados via painéis de *Power BI*. O aprendizado gerado pelas novas implementações é formalizado através de planos de estudo que analisam ganhos em segurança e produtividade, sendo posteriormente incorporado às normativas e procedimentos internos. Esse processo considera o engajamento dos *stakeholders*, utilizando *feedbacks* obtidos por meio do Programa de Gestão de Pessoas para o aprimoramento das ações de gestão.

No âmbito dos impactos, a CBM identifica, em suas atividades próprias e operacionais, oportunidades de materialidade financeira vinculadas à eficiência operacional. Estas consistem na redução de desperdícios, custos de manutenção e falhas de produção, além da inovação em novos serviços com soluções de automação e customização que otimizam o Capex, reduzem custos operacionais e elevam a receita.

Nota: Ressalta-se que, no ciclo de relato de 2025 e seguindo a metodologia adotada, não foram priorizados impactos reais ou potenciais negativos, nem impactos reais positivos para este indicador.



Pessoas e cultura

2-7 - Empregados

Ao longo de 2025, a Construtora Barbosa Mello totalizou 7.405 colaboradores, considerando todas as admissões e movimentações ocorridas durante o período. Em 31 de dezembro de 2025, data de encerramento do período de relato, o quadro ativo era composto por 5.442 empregados, número apurado por meio da metodologia de contagem direta, com base em dados extraídos dos sistemas. A variação entre o total de colaboradores ao longo do ano e o efetivo ao fim do período reflete a dinâmica característica do setor de construção pesada, em que contratações, desmobilizações e desligamentos acompanham o ciclo de execução dos projetos, a conclusão de obras e o início de novos contratos.



Empregados por região e gênero¹ GRI 2-7

	2023			2024 ²			2025		
	Homens	Mulheres	Subtotal	Homens	Mulheres	Subtotal	Homens	Mulheres	Subtotal
Norte	-	-	-	4.895	454	5.349	3.429	271	3.700
Nordeste	-	-	-	1.506	162	1.668	26	1	27
Sudeste	-	-	-	716	214	930	3.134	544	3.678
Total	5.176	582	5.758	7.117	830	7.947	6.589	816	7.405

¹ Consórcio e obras próprias.

² Dados inseridos em sua totalidade conforme a norma a partir de 2024.



Empregados por tipo de contrato e gênero¹ GRI 2-7

	2023			2024			2025		
	Prazo indeterminado	Prazo determinado ²	Subtotal	Prazo indeterminado	Prazo determinado ²	Subtotal	Prazo indeterminado	Prazo determinado ²	Subtotal
Homens	5.140	36	5.176	7.055	62	7.117	6.492	97	6.589
Mulheres	534	48	582	729	101	830	685	131	816
Total	5.674	84	5.758	7.784	163	7.947	7.177	228	7.405

¹ Consórcio e obras próprias. Contabilizamos todos os empregados registrados, incluindo os em tempo integral e parcial.

O número de empregados varia conforme mobilização e desmobilização de obras. Não temos empregados sem garantia de carga horária. As informações foram extraídas do sistema folha de pagamento Protheus, através de planilhas e painéis de controle utilizados pela organização, ao término do período do relato (dezembro/2024).

² Estagiários e aprendizes.

Empregados por tipo de contrato e região GRI 2-7

	2024 ¹			2025		
	Prazo indeterminado	Prazo determinado	Subtotal	Prazo indeterminado	Prazo determinado	Subtotal
Norte	5.215	134	5.349	3.645	55	3.700
Nordeste	1.668	-	1.668	27	0	27
Sudeste	901	29	930	3.505	173	3.678
Total	7.784	163	7.947	7.177	228	7.405

¹ Consórcio e obras próprias.

Empregados por tipo de emprego e gênero GRI 2-7

	2023			2024 ¹			2025		
	Tempo integral	Período parcial	Subtotal	Tempo integral	Período parcial	Subtotal	Tempo integral	Período parcial	Subtotal
Homens	582	0	582	7.055	62	7.117	6.492	97	6.589
Mulheres	5.176	0	5.176	729	101	830	685	131	816
Total	5.674	84	5.758	7.784	163	7.947	7.177	228	7.405

¹ Consórcio e obras próprias.



Empregados por tipo de emprego e região¹ GRI 2-7

	2023 ²			2024			2025		
	Tempo integral	Tempo parcial	Subtotal	Tempo integral	Tempo parcial	Subtotal	Tempo integral	Tempo parcial	Subtotal
Norte	1.453	0	1.453	5.215	134	5.349	3.645	55	3.700
Nordeste	-	-	-	1.668	-	1.668	27	0	27
Sudeste	4.305	0	4.305	901	29	930	3.505	173	3.678
Total	5.758	0	5.758	7.784	163	7.947	7.177	228	7.405

¹ Consórcio e obras próprias.

² Os dados de 2023 da região Norte se referem ao somatório das regiões Norte e Nordeste.

2-8 - Trabalhadores que não são empregados

Os dados foram compilados por meio de contagem direta ao término do período de relato (dezembro de 2025), utilizando relatórios de controle de terceirizados das filiais da companhia. Não foram registradas flutuações significativas no contingente desses trabalhadores durante o exercício.

Trabalhadores que não são empregados GRI 2-8

Relação contratual	2023 ¹		2024		2025
	Total	Tipo de trabalho realizado	Total	Tipo de trabalho realizado	Total
Terceirizados ²	544	Área administrativa e serviços operacionais (motoristas, limpeza, vigilância)	814	Alimentação e restaurante, manutenção de máquinas e equipamentos, limpeza e segurança	693
Estagiário	-	Área administrativa	36	Área administrativa	17
Aprendizes	-	Área administrativa	81	Aprendizes	109
Total	544	-	931	-	710

¹ A diferença entre os anos é relativa ao escopo dos projetos que, em 2023, exigiu menos contratação de colaboradores terceirizados.

² Para os terceiros, os tipos mais comuns de trabalhadores são serventes, que preparam e transportam materiais, ferramentas, aparelhos ou qualquer outra peça nas obras, prestando suporte aos serviços.

2-30 - Acordos de negociação coletiva

Todos os colaboradores regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) têm seus salários reajustados conforme os índices previstos na Convenção Coletiva de Trabalho e/ou Acordo Coletivo de Trabalho assinados entre os sindicatos patronal e dos sindicatos representantes dos trabalhadores.

202-1 - Proporção entre o salário mais baixo e o salário mínimo local, com discriminação por gênero

A companhia possui normas e procedimentos internos que fixam diretrizes para o plano de cargos e salários. A política de remuneração estabelece um valor mínimo para o salário de seus colaboradores que é superior ao salário mínimo local vigente. A remuneração de trabalhadores não empregados diretos segue as condições contratuais estabelecidas com os fornecedores e parceiros, não estando vinculada à política interna de remuneração da companhia.

As informações sobre proporção salarial e valores nominais por gênero são geridas sob protocolos de segurança da informação da CBM devido à natureza estratégica desses dados. O mesmo se aplica às regras de remuneração dos trabalhadores que não são empregados diretos.



401-1 - Novas contratações e rotatividade de empregados

Número de empregados e contratações, por faixa etária

Faixa etária	2023					2024					2025			
	Contra- tações	Taxa de novas contratações	Desliga- mentos	Taxa de ro- tatividade ou turnover	Contra- tações	Taxa de novas contratações	Desliga- mentos	Taxa de rotatividade ou turnover	Total de em- pregados	Contra- tações	Taxa de novas contratações	Desliga- mentos	Taxa de rotatividade ou turnover	
Abaixo de 30 anos	1.305	-	-	-	448	19,95	224	14,96	1.969	895	45,45	30	23,49	
Entre 30 e 50 anos	2.243	-	-	-	943	20,11	471	15,07	4.385	1.776	40,50	61	20,95	
Acima de 50 anos	385	-	-	-	208	20,57	104	15,43	1.051	417	39,68	14	20,50	
Total	3.933	-	-	-	1.599	20,12	799	15,09	7.405	3.088	41,70	105	21,56	

Número de empregados e contratações, por gênero¹

Gênero	2023					2024					2025 ²			
	Contra- tações	Taxa de novas contratações	Desliga- mentos	Taxa de ro- tatividade ou turnover	Contra- tações	Taxa de novas contratações	Desliga- mentos	Taxa de rotatividade ou turnover	Total de empregados	Contra- tações	Taxa de novas contratações	Desliga- mentos	Taxa de rotatividade ou turnover	
Homens	3.573	-	-	-	1.451	20,39	734	15,35	6.589	2.760	41,89	94	21,66	
Mulheres	360	-	-	-	148	17,83	65	12,83	816	328	40,20	11	20,77	
Total	3.933	-	-	-	1.599	20,12	799	15,09	7.405	3.088	41,70	105	21,56	

¹ O índice superior entre homens (22,22%) e mulheres (16,16%) deve-se à maior concentração masculina em frentes operacionais sujeitas a ciclos de encerramento de projetos.

² O aumento significativo do turnover em 2025 ocorreu em função da desmobilização de grandes contratos, conforme mencionado ao longo do relatório.

Número de empregados¹ e contratações, por região

Região	2024 ²					2025				
	Contra- tações	Taxa de novas contratações	Desligamentos	Taxa de rotatividade ou turnover	Total de empregados	Contra- tações	Taxa de novas contratações	Desligamentos	Taxa de rotatividade ou turnover ³	
Norte	992	18,55	543	14,35	3.700	418	11,30	14	5,84	
Nordeste	323	19,36	137	13,79	27	6	22,22	0	11,11	
Sudeste	284	20,12	119	21,67	3.678	2.664	41,70	91	37,45	
Total	1.599	20,12	799	15,09	7.405	3.088	41,70	105	21,56	

¹ Consórcio e obras próprias.

² Indicador monitorado em sua integridade a partir de 2024.

³ O turnover de 2025 (21,56%) reflete a dinâmica de mobilização e desmobilização de contratos, com o efetivo oscilando entre 7.500 e 8.500 colaboradores.

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

A CBM mantém uma política de benefícios que contempla todas as suas unidades operacionais. Os benefícios de seguro de vida e licença-maternidade/paternidade são fornecidos a todos os colaboradores. Já o plano de saúde e o plano odontológico são restritos aos profissionais em regime de tempo integral.



401-3 - Licença-maternidade/paternidade

A licença-maternidade e a licença-paternidade são oferecidas a todos os colaboradores

Licença-maternidade/paternidade

	2025 ¹
Número de empregados com direito a tirar licença-maternidade/paternidade	
Homens	6.589
Mulheres	816
Total de empregados que tiraram a licença-maternidade/paternidade	
Homens	75
Mulheres	28
Total de empregados que retornaram ao trabalho, no período do relatório, após o término da licença-maternidade/paternidade	
Homens	75
Mulheres	28
Total de empregados que não retornaram ao trabalho, no período do relatório, após o término da licença-maternidade/paternidade	
Homens	0
Mulheres	6
Total de empregados que voltaram a trabalhar após a licença-maternidade/paternidade e que ainda estiveram empregadas 12 meses após o retorno ao trabalho	
Homens	75
Mulheres	22
Taxa de retorno	
Homens	100
Mulheres	100
Taxa de retenção	
Homens	100
Mulheres	78,57

¹ Devido à implementação recente do monitoramento desses dados específicos, não há série histórica disponível para comparação com períodos anteriores.



403-9 - Acidentes de trabalho

A empresa gerencia a saúde e segurança de seus colaboradores através do sistema ROSS (Riscos e Oportunidades de SSO), utilizando uma matriz 5x5 para correlacionar perigos e riscos. O sistema é complementado pela Análise de Risco da Tarefa (ART) e apreciações técnicas conforme a NR-12. Para mitigar riscos, a CBM adota a hierarquia de controles, priorizando EPCs, automação e monitoramento em tempo real. A prevenção cotidiana é reforçada por Diálogos Diários de Segurança (DDS) e supervisão estratégica em campo. Todos os dados são compilados via BI 360 e seguem o procedimento interno de investigação de incidentes, sem exclusão de qualquer categoria de trabalhador.

Acidentes de trabalho

	2023 ¹		2024		2025 ³
	Empregados e terceiros	Empregados ²	Trabalhadores que não são empregados (terceiros)	Empregados	Trabalhadores que não são empregados (terceiros)
Número de horas trabalhadas	11.772.805	13.542.558	1.543.200	10.103.659	1.166.400
Base de número de horas trabalhadas (200.000 ou 1.000.000)	1.000.000	1.000.000	1.000.000	1.000.000	1.000.000
Número de óbitos resultantes de acidentes de trabalho	0	0	0	0	0
Índice de óbitos resultantes de acidentes de trabalho	0	0	0	0	0
Número de acidentes de trabalho com consequência grave (exceto óbitos)	1	3	0	1	0
Índice de acidentes de trabalho com consequência grave (exceto óbitos)	0,08	0,22	0	0,10	0
Número de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória (inclui óbitos)	2	32	3	11	2
Índice de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória (inclui óbitos)	0,17	2,36	1,94	1,09	1,71

¹ Os trabalhadores subcontratados foram considerados como trabalhadores da CBM, sendo incorporados aos cálculos da própria empresa.

² Consórcio e obras próprias.

³ Os tipos de acidentes incluídos são batidas contra, quedas de mesmo nível, cortes e prensamento.

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

Média de horas de capacitação, por gênero

	2024	2025
Homens	33,33	38,48
Mulheres	16,52	23,10
Total¹	31,58	36,79

¹ Média ponderada.

Média de horas de capacitação, por categoria funcional¹

	2024	2025
Estratégico [diretor]	15,33	12,07
Estratégico Empresarial [gerente/superintendente/assessor]	19,26	17,00
Empresarial Operacional [analista/coordenador/encarregado/engenheiro/especialista/gerente/líder/supervisor]	28,27	31,37
Operacional [ajudante/assistente/auxiliar/mecânico/meio oficial/motorista/oficial/oficial especialista/operador/subencarregado/técnico]	32,07	37,58
Total	31,58	36,79

¹ Média ponderada



404-2 - Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para transição de carreira

A CBM mantém programas de aperfeiçoamento contínuo fundamentados no Plano de Desenvolvimento Individual (PDI), que alinha o protagonismo do colaborador às necessidades estratégicas da organização. Em 2025, a empresa aplicou treinamentos internos técnicos, operacionais e corporativos, além do programa Gestão do Conhecimento, no qual especialistas internos facilitam a disseminação de competências. O escopo das capacitações abrangeu Saúde, Segurança e Meio Ambiente (SSMA), conformidade com requisitos legais e de *compliance*, competências

técnicas de engenharia e campo, e desenvolvimento comportamental focado na cultura organizacional.

Complementarmente, a companhia disponibiliza conteúdos em plataforma digital e realiza iniciativas pontuais para lideranças. Embora não possua um programa formal de apoio financeiro para cursos externos, a CBM realiza investimentos em extensões, feiras e congressos conforme a *performance* e a relevância para o cargo. No que tange à transição de carreira e aposentadoria, a organização não dispõe de programas formais estruturados, conduzindo desligamentos e processos de jubilação de forma individualizada e confidencial, com avaliações de suporte para recolocação ou subsídios de retorno à origem de acordo com cada caso.

405-1 - Diversidade em órgãos de governança e empregados

Percentual de indivíduos do órgão de governança, por gênero¹

Conselho consultivo	2024		2025	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Percentual de membros do órgão de governança por gênero	42,86	57,14	42,86	57,14

¹ O mais alto órgão de governança é a Assembleia de Acionistas.

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

Empregados que recebem análises de desempenho, por categoria funcional

	2024			2025		
	Homens	Mulheres	Subtotal	Homens	Mulheres	Subtotal
Estratégico [diretor]						
Percentual	100	100	100	100	100	100
Estratégico Empresarial [gerente/superintendente/assessor]						
Percentual	86,67	100	87,1	94,87	75,00 ¹	93,02
Empresarial Operacional [analista/coordenador/encarregado/engenheiro/especialista/gerente/líder/supervisor]						
Percentual	16,67	31,39	18,9	33,70	75,69	41,49
Operacional [ajudante/assistente/auxiliar/mecânico/meio oficial/motorista/oficial/oficial especialista/operador/subencarregado/técnico]						
Percentual	0	0	0	0	0	0
Total						
Percentual	2,23	5,42	2,57	3,79	13,73	4,89

¹ O percentual inferior a 100% decorre da data de corte utilizada, que considera a data de admissão dos colaboradores e o fechamento do ciclo de avaliação.

Percentual de indivíduos do órgão de governança, por faixa etária

Conselho consultivo	2024	2025
	Percentual	Percentual
Abaixo de 30 anos	0	0
Entre 30 e 50 anos	14,29	28,57
Acima de 50 anos	85,71	71,43



Percentual de indivíduos de grupos minoritários e/ou vulneráveis no órgão de governança

	2024	2025
Grupo minoritário/vulnerável dentro do órgão de governança	Percentual	Percentual
Gênero (mulheres)	57,14	57,14

Percentual de empregados, por categoria funcional e gênero

	2024		2025	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Estratégico [diretor]				
Percentual	83,33	16,67	71,43	28,57
Estratégico Empresarial [gerência/superintendente/assessor]				
Percentual	96,77	3,23	90,70	9,30
Empresarial Operacional [analista/coordenador/encarregado/engenheiro/especialista/gerente/líder/supervisor]				
Percentual	84,86	15,14	81,44	18,56
Operacional [ajudante/assistente/auxiliar/mecânico/meio oficial/motorista/oficial/oficial especialista/operador/subencarregado/técnico]				
Percentual	90,14	9,86	89,88	10,12
Total				
Percentual	89,56	10,44	88,98	11,02





Percentual de empregados, por categoria funcional e faixa etária

	2024	2025
	Percentual	Percentual
Estratégico [diretor]		
Abaixo de 30 anos	0	0
Entre 30 e 50 anos	16,67	14,29
Acima de 50 anos	83,33	85,71
Estratégico Empresarial [gerência/superintendente/assessor]		
Abaixo de 30 anos	0	4,65
Entre 30 e 50 anos	58,06	51,16
Acima de 50 anos	41,94	44,19
Empresarial Operacional [analista/coordenador/encarregado/engenheiro/especialista/gerente/líder/supervisor]		
Abaixo de 30 anos	14,59	13,27
Entre 30 e 50 anos	69,39	70,49
Acima de 50 anos	16,02	16,24
Operacional [ajudante/assistente/auxiliar/mecânico/meio oficial/motorista/oficial/oficial especialista/operador/subencarregado/técnico]		
Abaixo de 30 anos	30,18	28,33
Entre 30 e 50 anos	57,73	57,99
Acima de 50 anos	12,09	13,68
Total		
Abaixo de 30 anos	28,26	26,59
Entre 30 e 50 anos	59,03	59,22
Acima de 50 anos	12,71	14,19

Percentual de empregados de grupos minoritários e/ou vulneráveis, por categoria funcional

	2024	2025
Negros		
Estratégico [diretor]	0	0
Estratégico Empresarial [gerência/superintendente/assessor]	0	0
Empresarial Operacional [analista/coordenador/encarregado/engenheiro/especialista/gerente/líder/supervisor]	5,08	6,31
Operacional [ajudante/assistente/auxiliar/mecânico/meio oficial/motorista/oficial/oficial especialista/operador/subencarregado/técnico]	7,19	10,34
Total	6,92	9,84
PCDs		
Estratégico [diretor]	0	0
Estratégico Empresarial [gerência/superintendente/assessor]	3,23	4,65
Empresarial Operacional [analista/coordenador/encarregado/engenheiro/especialista/gerente/líder/supervisor]	1,22	2,19
Operacional [ajudante/assistente/auxiliar/mecânico/meio oficial/motorista/oficial/oficial especialista/operador/subencarregado/técnico]	2,70	3,45
Total	2,53	3,32



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



Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens, por categoria funcional¹ GRI 405-2

Categoria funcional	2024		2025	
	Salário-base	Remuneração	Salário-base	Remuneração
Estratégico [diretoria]				
Proporção salarial Mulher x Homem	1,65	0,33	1,48	0,59
Estratégico Empresarial [gerência/superintendente/assessor]				
Proporção salarial Mulher x Homem	0,33	0,01	1,00	0,10
Empresarial Operacional [analista/coordenador/encarregado/engenheiro/especialista/gerente/líder/supervisor]				
Proporção salarial Mulher x Homem	1,2	0,21	1,06	0,24
Operacional [Ajudante/assistente/auxiliar/mecânico/meio oficial/motorista/oficial/oficial especialista/operador/subencarregado/técnico]				
Proporção salarial Mulher x Homem	0,86	0,09	0,77	0,09

¹ Para o cálculo do indicador, a CBM considera todas as unidades operacionais.

409-1 - Operações e fornecedores com risco significativo de trabalho forçado ou análogo ao escravo

A CBM não possui operações próprias que apresentem riscos de ocorrência de casos de trabalho forçado ou análogo ao escravo. No entanto, a organização reconhece que, em sua cadeia de fornecedores, especialmente entre subempreiteiros e prestadores de serviços terceirizados, pode existir risco potencial de ocorrência de trabalho forçado ou análogo ao escravo, considerando a realidade do mercado brasileiro de prestação de serviços.

Para mitigar esses riscos, a empresa adota medidas como ações orientativas com fornecedores críticos; realização de *due diligence* na contratação de novos fornecedores, incluindo a avaliação de direitos humanos; manutenção de cláusula de obrigação contratual para inspeção em alojamentos próprios e de terceiros; e verificação mensal da conformidade da documentação trabalhista de terceiros para certificar a regularidade das obrigações laborais.

414-1 - Novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais

A CBM utiliza critérios sociais na seleção de novos fornecedores por meio do processo de *due diligence*, que avalia aspectos como integridade, práticas trabalhistas, respeito aos direitos humanos e conformidade legal. A não aprovação nessa análise impede a contratação, garantindo que apenas fornecedores alinhados aos padrões socioambientais da empresa ingressem na cadeia. No período de 2025, 14,76% dos novos fornecedores foram selecionados com base nesses critérios sociais.

Nota: No último ano, 197 novos fornecedores passaram por esse processo de qualificação, e outros 333 fornecedores foram reavaliados para manutenção de sua habilitação, reforçando o compromisso contínuo da CBM com uma cadeia de suprimentos responsável e socialmente segura.



Responsabilidade ambiental

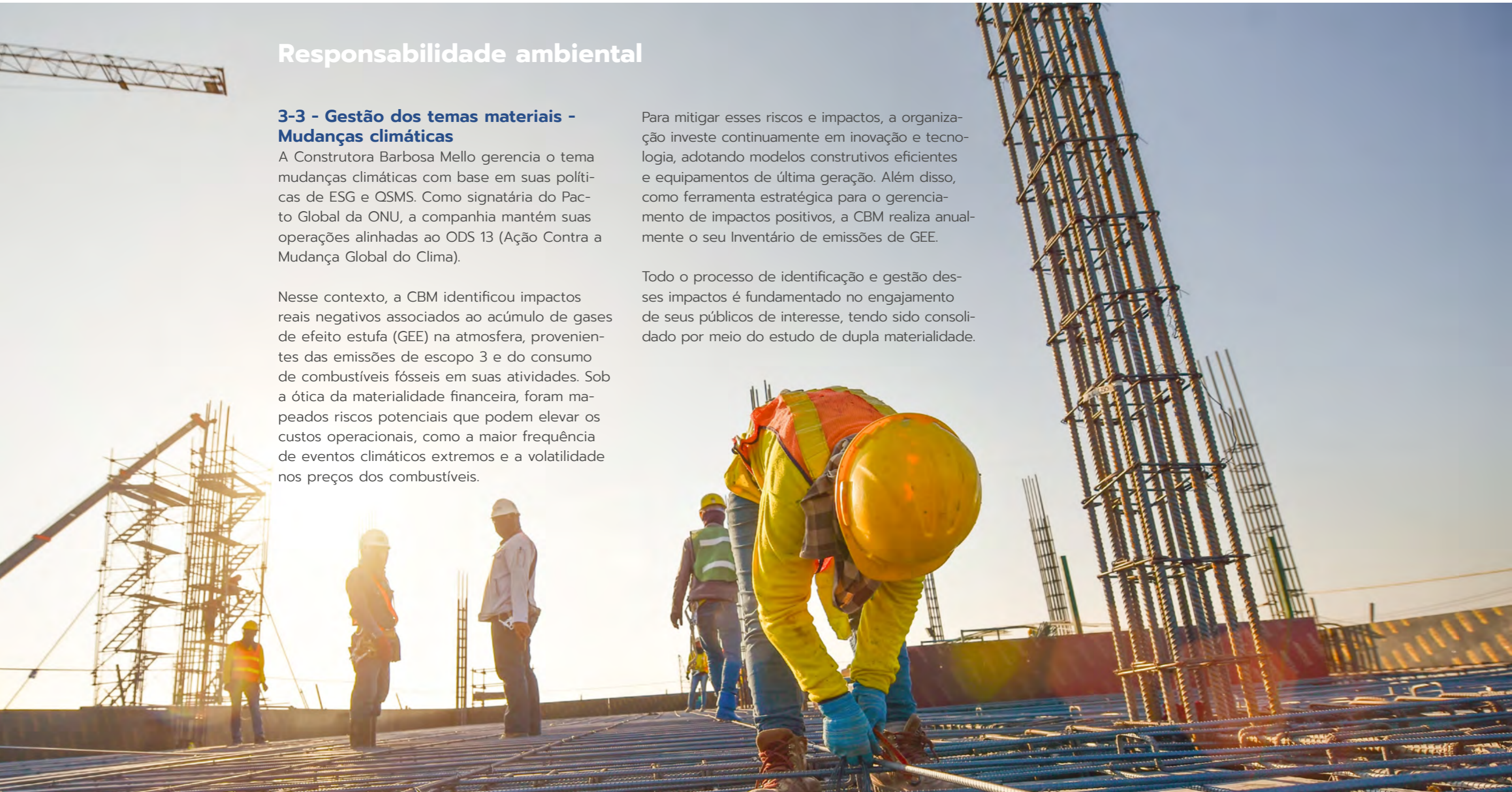
3-3 - Gestão dos temas materiais - Mudanças climáticas

A Construtora Barbosa Mello gerencia o tema mudanças climáticas com base em suas políticas de ESG e QSMS. Como signatária do Pacto Global da ONU, a companhia mantém suas operações alinhadas ao ODS 13 (Ação Contra a Mudança Global do Clima).

Nesse contexto, a CBM identificou impactos reais negativos associados ao acúmulo de gases de efeito estufa (GEE) na atmosfera, provenientes das emissões de escopo 3 e do consumo de combustíveis fósseis em suas atividades. Sob a ótica da materialidade financeira, foram mapeados riscos potenciais que podem elevar os custos operacionais, como a maior frequência de eventos climáticos extremos e a volatilidade nos preços dos combustíveis.

Para mitigar esses riscos e impactos, a organização investe continuamente em inovação e tecnologia, adotando modelos construtivos eficientes e equipamentos de última geração. Além disso, como ferramenta estratégica para o gerenciamento de impactos positivos, a CBM realiza anualmente o seu Inventário de emissões de GEE.

Todo o processo de identificação e gestão desses impactos é fundamentado no engajamento de seus públicos de interesse, tendo sido consolidado por meio do estudo de dupla materialidade.





301-1 Materiais utilizados, discriminados por peso e volume

Materiais não renováveis utilizados, discriminados por peso e volume (toneladas)¹ GRI 301-1

	2023	2024	2025
Materiais não renováveis	Peso	Peso	Peso
Aço	12.229,00	59.811,29	3.681,29
Concreto Asfáltico Usinado a Quente (CBUQ)	770,58	0,00	0,00
Emulsão asfáltica	2,93	0,00	0,00
Geotêxteis (m³)	0,00	0,00	0,00
Pedra	0,00	0,00	0,00
Brita	110.271,00	252.660,19	0,00
Areia	245.657,75	125.023,93	215.339,60
Cimento	37.276,58	64.227,44	16.941,82
Concreto (m³)	19.616,49	0,00	72.379,50
Gasolina (L)	379.103,44	0,00	0,00
Diesel (L)	20.047.096,32	0,00	0,00
Desmoldante (L)	8.316,00	0,00	0,00
Arla 32 (L)	239.475,70	0,00	0,00
Total	406.207,84	501.722,85	346.215,70

¹ A extração e compilação dos dados foram realizadas por meio de medição direta, utilizando o software Climas da WayCarbon.

Materiais renováveis utilizados, discriminados por peso e volume (toneladas)¹ GRI 301-1

	2023	2024	2025
Materiais renováveis	Peso	Peso	Peso
Madeira (m³)	491,51	36,76	509,89

¹ A extração e compilação dos dados foram realizadas por meio de medição direta, utilizando o software Climas da WayCarbon.

301-2 - Reciclados

Percentual de matérias-primas ou materiais reciclados utilizados (toneladas)

	2024	2025 ¹
Total de matérias-primas ou materiais reciclados utilizados	25,71	24,29
Total de matérias-primas ou materiais utilizados	429.057,4	346.215,70
Percentual de matérias-primas ou materiais reciclados utilizados	0,01	0,01

¹ Os dados apresentados são provenientes de medições diretas realizadas pela CBM.



302-1 - Consumo de energia dentro da organização

Combustíveis fósseis utilizados e seu total de energia (GJ)

	2023	2024	2025
Combustíveis fósseis	Quantidade de energia	Quantidade de energia	Quantidade de energia
Acetileno	27,46	100,38	-
Diesel	195.398,56	227.537,32	925.807,23
Gasolina	3.119,29	2.472,31	17.835,62
Gás liquefeito de petróleo (GLP)	1,20	1,02	4,83
Total	136.724,33	260.268,47	943.647,68

Combustíveis renováveis utilizados e seu total de energia (GJ)

	2023	2024	2025
Combustíveis renováveis	Quantidade de energia	Quantidade de energia	Quantidade de energia
Etanol hidratado	1.722,36	5.056,74	35.688,26
Total	1.722,36	5.056,74	35.688,26

Consumo por fonte de energia (GJ)

	2023	2024	2025
Tipo de consumo	Quantidade	Quantidade	Quantidade
Eletricidade	1.548,31	2.522,92	2.351,58
Total	1.548,31	2.522,92	2.351,58



Total de energia consumida dentro da organização (GJ)¹

	2023	2024	2025 ²
Tipo de energia	Quantidade	Quantidade	Quantidade
Combustíveis não renováveis consumidos	198.546,50	260.268,47	943.647,68
Combustíveis renováveis consumidos	1.722,36	5.056,74	35.688,26
Eletricidade, aquecimento, resfriamento e vapor adquiridos para consumo	1.548,31	2.522,92	2.351,58
Total	201.817,17	237.690,70	981.687,52

¹ Os dados foram extraídos da plataforma Climas (WayCarbon) e convertidos utilizando o Poder Calorífico Inferior (PCI) baseado no Balanço Energético Nacional (BEN) 2023 do Ministério de Minas e Energia.

² O aumento expressivo no consumo de energia em relação ao período anterior decorre da alteração no escopo operacional, com a inclusão de projetos de terraplenagem de grande porte (Projetos Estéril, Gerdau, BSA e BSS).



302-2 - Consumo de energia fora da organização

Consumo de energia fora da organização (GJ)

Tipo de energia	2023	2024	2025 ¹
	Quantidade	Quantidade	Quantidade
Diesel/Brasil	22.078,62	22.281,68	39.357,53
Gasolina/Brasil	4.739,71	4.472,58	17.228,10
Querosene de aviação	6.315,05	5.234,04	18.416,88
Eletricidade/Brasil	2.862,05	967,90	7.549,65
Lubrificante	0,38	0,04	7.549,65
Asfalto	556,53	14,59	0
Asfalto (ICE)	2,17	16,36	0
Aço comprado	82.884,72	281.016,50	3.677,59
Cimento CP II	2.125,36	5.623,22	12.634,95
Cimento CP III	262,00	6.493,15	10.072,09
Cimento CP IV	45.243,92	46.417,48	7.037,306
Cimento CP V	-	360,10	0
Concreto	10.353,15	8.808,07	30.158,15
Total	178.023,65	381.705,70	153.681,9

¹ Os dados foram consolidados por meio da plataforma Climax (WayCarbon) e os cálculos de conversão energética utilizaram o Poder Calorífico Inferior (PCI) fundamentado no Balanço Energético Nacional (BEN) 2023 do Ministério de Minas e Energia.

302-3 - Intensidade energética

Intensidade energética¹ (GJ)

	2024	2025
Dentro da organização	434.346,33	765.545,23
Fora da organização	365.100,83	8.302,22
Total	799.447,16	773.847,45

¹ A taxa de intensidade energética é calculada dividindo-se o consumo total de energia (em GJ) pelo número total de obras ativas no período (seis obras em 2025). O consumo interno abrange combustíveis e eletricidade, enquanto o consumo externo refere-se exclusivamente à eletricidade adquirida. Os dados de consumo e fatores de conversão são processados e consolidados através da plataforma Climax (WayCarbon).

302-4 - Redução do consumo de energia

A empresa implementou iniciativas de eficiência energética em suas operações que resultaram em uma redução estimada de 4.050,38 GJ no consumo de combustíveis em 2025. As ações focaram em mudanças operacionais estratégicas nos canteiros de obras, com destaque para a substituição de torres de iluminação movidas a motor *diesel* por equipamentos equipados com fotocélulas. A companhia também expandiu o uso de placas de energia solar para o atendimento de estruturas de apoio, como bebedouros e relógios de ponto, reduzindo a dependência de fontes não renováveis em sua infraestrutura temporária.

Redução do consumo de energia (GJ) GRI 302-4

	2025 ¹	
Iniciativa de redução (2025)	Redução estimada (GJ)	Tipo de energia (GJ)
Substituição de torres <i>diesel</i> e uso de placas solares	4.050,38	Combustível

¹ O ano de 2025 foi estabelecido como linha de base para o monitoramento destas iniciativas. O cálculo das reduções foi realizado de forma estimada por meio da plataforma Climax (WayCarbon).

302-5 - Reduções nos requisitos energéticos

A CBM registrou uma redução de 10,20 GJ nos requisitos energéticos vinculados ao consumo de combustível em suas atividades operacionais no período de 2025. Esse resultado reflete o aprimoramento dos processos de monitoramento de eficiência energética e o compromisso da organização com a descarbonização, prática que inclui a realização de inventários de emissões evitadas desde 2024. A gestão do indicador foi fortalecida pela reestruturação dos critérios de coleta de dados no sistema.

303-3 - Captação de água

Captação total de água em todas as áreas, por fonte (ML)

Fonte	2023			2024		2025 ¹
	Água doce	Outros tipos de água	Subtotal	Água doce	Água doce	
Água de superfície	11,00	135,00	146,00	373,83	211,56	
Água subterrânea	591,00	3.301,00	3.981,40	209,52	179,72	
Água de terceiros	2,60	0	2,60	6,65	32,60	
Água produzida	-	-	-	24,95	23,13	
Total	604,60	3.436,00	4.130,00	614,95	447,01	

¹ Os dados são provenientes de medições diretas via hidrômetros nas frentes de serviço e controle de volumes de fornecedores homologados, consolidados via Sistema de Gestão Integrado (SGI). A água produzida é proveniente de processos de reaproveitamento dos recirculadores da lavagem e do sistema de bate-laastro.

303-2 - Impactos no descarte de água

A CBM realiza o descarte de seus efluentes líquidos exclusivamente por meio da rede coletora pública de esgoto. Para assegurar que as atividades não impactem negativamente a infraestrutura urbana ou a eficiência do tratamento final, a companhia cumpre rigorosamente os padrões de pré-tratamento exigidos pela Resolução Conama n. 430/2011 e pelo Decreto Estadual n. 44.844/2008 de Minas Gerais.

Os parâmetros de qualidade são estabelecidos pelos órgãos reguladores e pelas concessionárias de saneamento locais. Essas diretrizes visam proteger as tubulações da rede coletora,

garantir a segurança dos trabalhadores de manutenção e preservar a integridade biológica das Estações de Tratamento de Esgoto (ETE). Internamente, a companhia adota procedimentos de controle e sistemas de pré-tratamento, como caixas separadoras de água e óleo e sistemas de neutralização, garantindo que o descarte permaneça dentro dos limites legais permitidos.

Como a empresa não realiza lançamentos diretos em corpos d'água, o monitoramento do perfil dos corpos hídricos receptores finais fica sob a responsabilidade das concessionárias de saneamento que operam o sistema de tratamento público.





303-4 - Descarte de água

A estratégia de descarte de água da CBM prioriza a saúde humana e o rigor normativo, utilizando as Resoluções Conama e a norma ABNT NBR 10.004 como bases técnicas. Com foco preventivo, a organização integra análises de risco ao planejamento de engenharia para evitar a contaminação de corpos d'água, controlando rigorosamente efluentes sanitários e resíduos de oficinas.

A companhia não realiza descartes em áreas de estresse hídrico, reduzindo volumes descartados por meio de práticas de reúso, como na lavagem de caminhões e sistemas de bate-lastro. O monitoramento laboratorial contínuo garantiu a ausência de substâncias preocupantes e a total conformidade com os limites legais de qualidade no período. A integridade dos dados é assegurada por reportes semanais na plataforma Climas, baseados em Manifestos de Transporte de Resíduos (MTR).

Integramos análises de risco ao planejamento de engenharia para evitar a contaminação de corpos d'água

Total de descarte de água em todas as áreas (ML)

	Água doce (megalitros)	Outros tipos de água (megalitros)	2025 ¹ Total descarte de água
Água de superfície	0	0	0
Água subterrânea	0	0	0
Água do mar	0	0	0
Água de terceiros	3,31	0	3,31
Volume total de água de terceiros enviado para uso de outras organizações, se aplicável	0	0	0
Total	3,31	0	3,31

¹ Os dados foram compilados por meio de reportes semanais na plataforma Climas, baseados em documentos técnicos como Manifestos de Transporte de Resíduos (MTR) e registros de controle de umectação de vias. A CBM não detectou substâncias que causassem danos irreversíveis aos corpos d'água ou ecossistemas.

303-5 - Consumo de água

Consumo total de água (ML)

	Áreas totais	2025 ¹ Áreas com estresse hídrico ²
Captação total de água	447,01	0
Descarte total de água	3,31	0
Consumo de água	443,70	0

¹ Não houve consumo em áreas de estresse hídrico no período.

² O processo de compilação de dados segue uma metodologia mista: a captação de águas superficiais e subterrâneas é estimada com base no volume de viagens de caminhões-pipa, enquanto o consumo de água de terceiros é mensurado via notas fiscais. No caso de água produzida, como em sistemas de lavagem de equipamentos, utiliza-se o reaproveitamento em circuito fechado, com cálculos baseados na média de uso por equipamento, sendo todos os volumes consolidados mensalmente no Painel Ambiental da companhia. O armazenamento de água em canteiros de obra e frentes de terraplenagem destina-se ao uso imediato em umectação e apoio logístico, não gerando impactos significativos nas bacias hidrográficas locais devido ao porte dos reservatórios e ao uso de dispositivos de controle de erosão e estanqueidade.



305-1 - Emissões diretas de gases de efeito estufa (escopo 1)

Emissões de escopo 1, por categoria

Poluentes	2023			2024			2025		
	Emissões totais (tCO ₂ e)	Emissões biogênicas (toneladas)	Subtotal	Emissões totais (tCO ₂ e)	Emissões biogênicas (toneladas)	Subtotal	Emissões totais (tCO ₂ e)	Emissões biogênicas (toneladas)	Subtotal
CO ₂	47.156,55	-	47.156,55	53.451,46	-	53.451,46	18.166,53	-	18.166,53
CH ₄	98,41	-	98,41	119,69	-	119,69	43,85	-	43,85
N ₂ O	654,95	-	654,95	733,55	-	733,55	233,93	-	233,93
HFC	1.509,39	-	1.509,39	3.141,45	-	3.141,45	821,22	-	821,22
CO ₂ equivalentes renováveis	-	6.210,85	6.210,85	-	9.131,54	9.131,54	-	3.743,78	3.743,78
Total	49.419,30	6.210,85	55.630,15	57.446,13	9.131,54	66.597,67	19.265,53	3.743,78	23.009,31

Emissões de escopo 1 consolidadas

	2023	2024	2025
Total de emissões de escopo 1, em tCO ₂ e	49.419,30	57.446,13	19.265,53
Total de emissões biogênicas de escopo 1, em tonelada	6.210,85	9.131,54	3.743,78

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

Emissões de escopo 2

	2023	2024	2025
Indiretas de CO ₂ equivalente	61,15	136,31	42,01

¹ O inventário é elaborado utilizando a metodologia do GHG Protocol, com fatores de emissão e potenciais de aquecimento global baseados nas diretrizes do IPCC. A companhia adota 2023 como seu ano-base para fins de comparação histórica, uma vez que ainda não estabeleceu metas formais de redução. O cálculo considera o controle operacional como abordagem de consolidação e inclui os gases CO₂, CH₄, N₂O e HFCs.



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

Emissões de escopo 3

Categoria	2023			2024			2025		
	Emissões totais (tCO ₂ e)	Emissões biogênicas (toneladas)	Subtotal	Emissões totais (tCO ₂ e)	Emissões biogênicas (toneladas)	Subtotal	Emissões totais (tCO ₂ e)	Emissões biogênicas (toneladas)	Subtotal
CO ₂	52.528,78	-	52.528,78	65.457,27	-	65.457,27	9.673,46	-	9.673,46
CH ₄	5.341,90	-	5.341,90	1.256,80	-	1.256,80	508,23	-	508,23
N ₂ O	117,85	-	117,85	112,18	-	112,18	50,81	-	50,81
CO ₂ equivalentes de emissões provenientes de queima de biodiesel e etanol	-	39.793,25	39.793,25	-	89.828,15	89.828,15	-	461,94	461,94
Total	57.988,53	39.793,25	97.781,78	66.826,25	89.828,15	156.654,40	10.232,50	461,94	10694,44

Emissões escopo 3

	2023	2024	2025
Total de emissões de escopo 3, em tCO ₂ e	57.988,53	66.826,25	10.232,50
Total de emissões biogênicas de escopo 3, em toneladas	39.793,25	89.828,15	461,94

305-6 - Emissões de substâncias destruidoras da camada de ozônio (SDO)

Produção, importação e exportação de SDO (em toneladas métricas de CFC-11 equivalente)

Tipo de substância	2023	2024	2025
HCFC-22	0,000077	00000	00000
HCFC-141b	0,034826	0,020163	0,007150
Total	0,034903	0,020163	0,007150



306-3 - Resíduos gerados

Peso total dos resíduos perigosos gerados nas próprias atividades da empresa, exceto efluentes (toneladas)

	2023	2024	2025
Resíduos perigosos	Quantidade gerada	Quantidade gerada	Quantidade gerada
(Classe I) ¹	127.002	239,88	227,96
Total	127.002	239,88	227,96

¹ Substâncias perigosas não oleosas, pilhas, baterias, resíduos contaminados com óleo e graxa, e óleo usado.

Peso total de resíduos não perigosos gerados nas atividades da empresa, exceto efluentes (toneladas)

	2023	2024 ¹	2025 ²
Resíduos não perigosos	Quantidade gerada	Quantidade gerada	Quantidade gerada
Não inertes (Classe II A) ³	450.891	-	700,94
Inertes (Classe II B) ⁴	9.873.650	-	227,96
Total	10.324.541	-	928,90

¹ Em 2024, foi alterado o controle da informação de resíduos separando por tipo de classe.

² As informações foram retiradas do reporte do Climax e do Painel Ambiental, do período de 2025.

³ Papel, lixo comum, resíduo orgânico.

⁴ Entulho, vidro, pneu, sucata de ferro, madeira e plástico.

Peso total de resíduos perigosos e não perigosos gerados nas atividades da empresa (toneladas)

	2023	2024	2025 ¹
	Quantidade gerada	Quantidade gerada	Quantidade gerada
Resíduos perigosos	127.002	239,88	227,96
Resíduos não perigosos	10.324.541	987,52	700,94
Total	10.451.543	1.227,40	928,90

¹ Ao comparar os quantitativos dos anos de 2024 e 2025, verifica-se que não houve variações significativas entre os períodos. A redução observada decorre principalmente da conclusão de determinadas obras com características em concreto, tais como Arcelor, Usina, Oficina e algumas estruturas da Mina.

306-4 - Resíduos não destinados para disposição final

A Construtora Barbosa Mello adota práticas de economia circular que priorizam a recuperação de materiais, evitando o envio de resíduos para disposição final. Em 2025, a empresa desviou um total de 233,61 toneladas de resíduos da disposição final, o que representa um avanço na precisão da captação de dados via *software* Climax e Painel Ambiental.

A gestão de resíduos não perigosos totalizou 86,09 toneladas recuperadas internamente. Desse montante, 56,80 toneladas foram preparadas para reutilização (como o reaproveitamento de madeira para a fabricação de acessórios operacionais e corpos de prova) e 29,29 toneladas foram destinadas à reciclagem.

Quanto aos resíduos perigosos, foram recuperadas 147,52 toneladas através de operações externas. Esse volume é composto por resíduos destinados ao coprocessamento e pelo óleo usado coletado em oficinas mecânicas, que é encaminhado para refino.

Peso total de resíduos não perigosos não destinados para disposição final (toneladas)

	2025 ¹
Resíduos não perigosos	Peso não destinado para disposição final
Total	86,09

¹ 2025 foi o primeiro ciclo de reporte deste dado.

Peso total de resíduos perigosos não destinados para disposição final (toneladas)

	2025 ¹
Resíduos perigosos	Peso não destinado para disposição final
Total	147,52

¹ 2025 foi o primeiro ciclo de reporte deste dado.



Peso total de resíduos perigosos não destinados para disposição final, por operação de recuperação (toneladas)

Tipo de recuperação	2025 ¹		
	Peso total dentro da organização	Peso total fora da organização	Total
Preparação para reutilização	0	0	0
Reciclagem	0	147,52	147,52
Total	0	147,52	147,52

¹ 2025 foi o primeiro ciclo de reporte deste dado.

Peso total de resíduos não perigosos não destinados para disposição final, por operação de recuperação (toneladas)

Tipo de recuperação	2025 ¹		
	Peso total dentro da organização	Peso total fora da organização	Total
Preparação para reutilização	56,80	0	56,80
Reciclagem	29,29	0	29,29
Total	86,09	0	86,09

¹ 2025 foi o primeiro ciclo de reporte deste dado.



306-5 - Resíduos destinados para disposição final

Peso total de resíduos não perigosos destinados para disposição final (toneladas)¹

2025 ²	
Resíduos não perigosos	Peso destinado para disposição final
Total	614,85

¹ Dados extraídos do software Climas. Observação sobre a melhoria na captação de informações em relação a 2024 devido a ajustes no painel ambiental.

² Em 2025 foi o primeiro ciclo de reporte deste dado.

Peso total de resíduos perigosos destinados para disposição final (toneladas)¹

2025 ²	
Resíduos perigosos	Peso destinado para disposição final
Total	80,44

¹ Dados extraídos do software Climas. Observação sobre a melhoria na captação de informações em relação a 2024 devido a ajustes no painel ambiental.

² Em 2025 foi o primeiro ciclo de reporte deste dado.

Peso total de resíduos perigosos destinados para disposição final, por operação de disposição (toneladas)¹

Tipos de disposição	2025 ²		
	Peso total dentro da organização	Peso total fora da organização	Total
Incineração (com recuperação de energia)	1,26	0	1,26
Incineração (sem recuperação de energia)	0	0	0
Confinamento em aterro	79,18	0	79,18
Total	80,44	0	80,44

¹ Dados extraídos do software Climas. Observação sobre a melhoria na captação de informações em relação a 2024 devido a ajustes no painel ambiental.

² Em 2025 foi o primeiro ciclo de reporte deste dado.

Peso total de resíduos não perigosos destinados para disposição final, por operação de disposição (toneladas)¹

Tipos de disposição	2025 ²		
	Peso total dentro da organização	Peso total fora da organização	Total
Incineração (com recuperação de energia)	0	0	0
Incineração (sem recuperação de energia)	0	0	0
Confinamento em aterro	614,85	0	614,85
Total	614,85	0	614,85

¹ Dados extraídos do software Climas. Observação sobre a melhoria na captação de informações em relação a 2024 devido a ajustes no painel ambiental.

² Em 2025 foi o primeiro ciclo de reporte deste dado.

80 toneladas de resíduos foram destinados para disposição final





SUMÁRIO DE CONTEÚDO GRI

Declaração de uso A Construtora Barbosa Mello relatou as informações citadas neste sumário de conteúdo da GRI para o período de 1º de janeiro de 2025 até 31 de dezembro de 2025 com base nas Normas GRI.

GRI 1 usada GRI 1: Fundamentos 2021

Norma GRI/Outra fonte	Conteúdo	Localização	N. de ref. da norma setorial da GRI	ODS
Conteúdos gerais				
A organização e suas práticas de relato				
	2-1 Detalhes da organização	8		
	2-2 Empresas incluídas no relato de sustentabilidade da organização	85		
	2-3 Período de relato, frequência e ponto de contato	6		
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-4 Reformulações de informações		Os dados históricos do indicador GRI 301-1 foram ajustados para refletir o padrão adotado neste relatório, com apresentação dos valores utilizando duas casas decimais. A reexpressão teve caráter exclusivamente editorial, visando maior consistência e comparabilidade das informações reportadas, sem alterar os resultados originalmente divulgados.	
	2-5 Verificação externa	Não houve.		
Atividades e trabalhadores				
	2-6 Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios	34, 35		
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-7 Empregados	51, 89, 90, 91		8, 10
	2-8 Trabalhadores que não são empregados	17, 91		8



Norma GRI/Outra fonte	Conteúdo	Localização	N. de ref. da norma setorial da GRI	ODS
Governança				
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-9 Estrutura de governança e sua composição	22, 24		
	2-10 Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança	22		
	2-11 Presidente do principal órgão de governança	22		
	2-12 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos	25		
	2-13 Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	25		
	2-14 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	25		
	2-15 Conflitos de interesse	26		
	2-16 Comunicação de preocupações cruciais	26, 28		
	2-17 Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	25		
	2-18 Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	86		
	2-19 Políticas de remuneração	86		
2-20 Processo para determinação da remuneração	86			
2-21 Proporção da remuneração total anual	Informação confidencial			
Estratégia, políticas e práticas				
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-22 Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável	4		
	2-23 Compromissos de política	27		16
	2-24 Incorporação de compromissos de política	28		
	2-25 Processos para reparar impactos negativos	29		
	2-26 Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações	29		16
	2-27 Conformidade com leis e regulamentos	Informação confidencial		
	2-28 Participação em associações	18		
	2-29 Abordagem para engajamento de <i>stakeholders</i>	14		



Norma GRI/Outra fonte	Conteúdo	Localização	N. de ref. da norma setorial da GRI	ODS
Engajamento de stakeholders				
GRI 2: Conteúdos gerais 2021	2-30 Acordos de negociação coletiva	91		
Temas materiais				
GRI 3: Temas materiais 2021	3-1 Processo de definição de temas materiais	14		
	3-2 Lista de temas materiais	14		
Atração, desenvolvimento e retenção de colaboradores				
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	51		
GRI 401: Emprego 2016	401-1 Novas contratações e rotatividade de empregados	92		5, 8, 10
	401-2 Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial	93		3, 5, 8
	401-3 Licença-maternidade/paternidade	93		5, 8
GRI 404: Capacitação e educação 2016	404-1 Média de horas de capacitação por ano, por empregado	94		4, 5, 8, 10
	404-2 Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para transição de carreira	95		8
	404-3 Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira	63, 95		5, 8, 10
Gestão da cadeia de suprimentos				
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	34		
GRI 204: Práticas de compras 2016	204-1 Proporção de gastos com fornecedores locais	34	14.9.5	8
GRI 308: Avaliação ambiental de fornecedores 2016	308-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios ambientais	36		
	308-2 Impactos ambientais negativos da cadeia de fornecedores e medidas tomadas	36		
GRI 408: Trabalho infantil 2016	408-1 Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho infantil	87		5, 8, 16
GRI 409: Trabalho forçado ou análogo ao escravo 2016	409-1 Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho forçado ou análogo ao escravo	99		5, 8
GRI 414: Avaliação social de fornecedores 2016	414-1 Novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais	99		5, 8, 16
	414-2 Impactos sociais negativos da cadeia de fornecedores e medidas tomadas	87		5, 8, 16



Norma GRI/Outra fonte	Conteúdo	Localização	N. de ref. da norma setorial da GRI	ODS
Ética, Integridade e compliance				
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	27		
	205-1 Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção	30	14.22.2	16
GRI 205: Combate à corrupção 2016	205-2 Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	100% dos colaboradores foram comunicados e capacitados sobre procedimentos de combate à corrupção.	14.22.3	16
	205-3 Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas	Não há registros confirmados de corrupção no Canal de Ética, nem processos judiciais que tenham resultado na condenação da CBM relativos a atos de corrupção em 2025.	14.22.4	16
GRI 206: Concorrência desleal 2016	206-1 Ações judiciais por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio	Durante o período de relato de 2025, a Construtora Barbosa Mello (CBM) não foi parte em ações judiciais, pendentes ou encerradas, relacionadas a práticas de concorrência desleal, truste ou monopólio.		16
GRI 415: Políticas públicas 2016	415-1 Contribuições políticas	A CBM possui políticas, processos e critérios formais relacionados à integridade, defesa de interesses e participação institucional. Contudo, no período reportado, não foram realizadas contribuições políticas financeiras nem investimentos monetários nas categorias listadas.		16



Norma GRI/Outra fonte	Conteúdo	Localização	N. de ref. da norma setorial da GRI	ODS
Gestão de água e efluentes				
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	78		
GRI 303: Água e efluentes 2018	303-1 Interação com a água como um recurso compartilhado	79	14.7.2	6, 12
	303-2 Gestão de impactos relacionados ao descarte de água	104	14.7.3	6
	303-3 Captação de água	104	14.7.4	6
	303-4 Descarte de água	105		6
	303-5 Consumo de água	105		6
GRI 306: Resíduos 2020	306-1 Geração de resíduos e impactos significativo relacionados a resíduos	81	14.5.2	3, 6, 11, 12
	306-2 Gestão de impactos significativos relacionados a resíduos	81	14.5.3	3, 6, 8, 11, 12
	306-3 Resíduos gerados	108	14.5.4 – 14.15.2	3, 6, 11, 12
	306-4 Resíduos não destinados para disposição final	108	14.5.5	3, 11, 12
	306-5 Resíduos destinados para disposição final	109	14.5.6	3, 6, 11, 12, 15



Norma GRI/Outra fonte	Conteúdo	Localização	N. de ref. da norma setorial da GRI	ODS
Mudanças climáticas				
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	100		
	201-1 Valor econômico direto gerado e distribuído	87		8, 9
GRI 201: Desempenho econômico 2016	201-2 Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades decorrentes de mudanças climáticas	A metodologia para mapear riscos com potencial de impacto financeiro ou operacional substancial encontra-se em fase de estruturação.		13
	302-1 Consumo de energia dentro da organização	102	14.1.2	7, 8, 12, 13
	302-2 Consumo de energia fora da organização	103	14.1.3	7, 8, 12, 13
GRI 302: Energia 2016	302-3 Intensidade energética	103	14.1.4	7, 8, 12, 13
	302-4 Redução do consumo de energia	103		7, 8, 12, 13
	302-5 Reduções nos requisitos energéticos de produtos e serviços	104		7, 8, 12, 13
	305-1 Emissões diretas (escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)	106	14.1.5	3, 12, 13, 14, 15
GRI 305: Emissões 2016	305-2 Emissões indiretas (escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia	106	14.1.6	3, 12, 13, 14, 15
	305-3 Outras emissões indiretas (escopo 3) de gases de efeito estufa (GEE)	107	14.1.7	3, 12, 13, 14, 15
	305-6 Emissões de substâncias que destroem a camada de ozônio (SDO)	107		3, 12
Diversidade, equidade e inclusão				
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	57		
GRI 202: Presença no mercado 2016	202-1 Proporção entre o salário mais baixo e o salário mínimo local, com discriminação por gênero	91		1, 5, 8
	405-1 Diversidade em órgãos de governança e empregados	95	14.21.5	5, 8
GRI 405: Diversidade e igualdade de oportunidades 2016	405-2 Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens	99	14.21.6	5, 8, 10
GRI 406: Não discriminação 2016	406-1 Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas	87		5, 8



Norma GRI/Outra fonte	Conteúdo	Localização	N. de ref. da norma setorial da GRI	ODS
Saúde, bem-estar e segurança				
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	60		
GRI 403: Saúde e segurança do trabalho 2018	403-1 Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	60, 61	14.16.2	8
	403-2 Identificação de periculosidade, avaliação de risco e investigação de incidentes	60, 61	14.16.3	8
	403-3 Serviços de saúde do trabalho	63	14.16.4	8
	403-4 Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes à saúde e segurança do trabalho	63	14.16.5	8, 16
	403-5 Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho	65	14.16.6	9
	403-6 Promoção da saúde do trabalhador	64	14.16.7	3
	403-7 Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios	63	14.16.8	8
	403-8 Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	61	14.16.9	8
	403-9 Acidentes de trabalho	94	14.16.10	3, 8, 16
	403-10 Doenças profissionais	64	14.16.11	3, 8, 16
Relacionamento com as comunidades e desenvolvimento local				
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	67		
GRI 203: Impactos econômicos indiretos 2016	203-2 Impactos econômicos indiretos significativos		A CBM não realizou o mapeamento formal ou a mensuração quantitativa dos impactos econômicos indiretos.	1, 3, 8
GRI 413: Comunidades locais 2016	413-1 Operações com engajamento, avaliação de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local	67	14.10.2	
	413-2 Operações com impactos negativos significativos reais ou potenciais nas comunidades locais	67	14.10.3	1, 2

Norma GRI/Outra fonte	Conteúdo	Localização	N. de ref. da norma setorial da GRI	ODS
Inovação e tecnologia				
GRI 3: Temas materiais 2021	3-3 Gestão dos temas materiais	88		
GRI 203: Impactos econômicos indiretos 2016	GRI 203-1 Investimentos em infraestrutura e apoio a serviços	73		1, 3, 8
GRI 301: Materiais 2016	301-1 Materiais utilizados, discriminados por peso ou volume	101		8, 12
	301-2 Matérias-primas ou materiais reciclados utilizados	101		8, 12





CRÉDITOS

COORDENAÇÃO

Núcleo ESG da Construtora Barbosa Mello (CBM)

GESTÃO DE PROJETO, REDAÇÃO, EDIÇÃO E CONSULTORIA

Grupo Report

www.gruporeport.com.br

COLETA DE INDICADORES

Central Report

PROJETO GRÁFICO E DIAGRAMAÇÃO

Grupo Report

REVISÃO ORTOGRÁFICA E GRAMATICAL

Alícia Toffani

PRODUÇÃO FOTOGRÁFICA

Acervo CBM



CONSTRUTORA
**BARBOSA
MELLO**