

# SUSTENTABILIDADE

## PB-LOG

## 2022

---

# Sumário

---

MENSAGEM DO DIRETOR PRESIDENTE .....	3
PB-LOG EM NÚMEROS.....	4
PESSOAS .....	6
GESTÃO DO CAPITAL HUMANO .....	6
PRÁTICAS TRABALHISTAS E IGUALDADE DE OPORTUNIDADES .....	7
DIREITOS HUMANOS.....	14
CONFORMIDADE, ÉTICA NOS NEGÓCIOS E COMBATE À CORRUPÇÃO .....	15
SOCIEDADE E RELACIONAMENTO.....	18
RELACIONAMENTO COM PÚBLICOS DE INTERESSE.....	18
GESTÃO DE FORNECEDORES.....	18
RESPONSABILIDADE SOCIAL.....	20

## MENSAGEM DO DIRETOR PRESIDENTE

A Petrobras Logística de Exploração e Produção S.A. (PB-LOG) completou 10 anos, em 2022.

Durante esses 10 anos de história, a Companhia cresceu, aprimorou-se, celebrou novas parcerias, desbravou novas atividades, promoveu integração entre as atividades da Controladora e as necessidades do mercado, avançou em temas de governança e integridade sem descuidar da geração de valores material e imaterial.

Ao longo dessa década, a segurança e o compromisso com a vida mantiveram-se como valores inegociáveis na Companhia, incorporados em todas as decisões, assim como a melhoria das condições de trabalho, destacadamente na adoção de teletrabalho, cuidados com a saúde dos colaboradores, treinamento da força de trabalho e combate a práticas deletérias, como o assédio.

Nossas operações logísticas foram geridas com os mais altos padrões de monitoramento e controle que, em 2022, culminaram com uma realização de 14,3%, inferiores ao Limite tolerado pela Controladora para a taxa de acidentes registráveis (TAR).

A gestão interna manteve o foco na eficiência e agilidade, avançando na melhoria contínua do nosso Mapa de Processos, na implementação de ferramentas de transformação digital, além de contínuas adequações legais.

A adoção das melhores práticas de governança dos processos foi uma preocupação da administração, obtendo relevo e reconhecimento da SEST em suas avaliações.

Neste ano, lançamos nosso Plano Estratégico 2023 - 2027 (PE 2023-27), com uma visão de futuro atenta às alterações no mercado de óleo e gás, no Brasil, e na atuação de nossos clientes e fornecedores, com a visualização de oportunidades e

aderente ao posicionamento estratégico da empresa.

A Companhia manteve-se aderente à estratégia de ampliar e desenvolver lideranças, ganhando destaque a participação feminina.

A busca pelo desenvolvimento humano e profissional, promovendo o aperfeiçoamento e treinamento da sua força de trabalho, manteve-se como um foco prioritário de recursos humanos (RH), com média de 40 horas de treinamento por empregado no ano.

O presente, o futuro e a construção do ambiente dos negócios da PB-LOG estão suportados em relações comerciais e interações com princípios de ética, integridade, transparência, confiança e colaboração com clientes, fornecedores e demais partes interessadas.

Diante disso, a PB-LOG envida esforços contínuos para apoiar a Controladora no seu compromisso público com a sociedade, sem descuidar de promover estímulo, transparência e governança à cadeia de fornecedores, realizando ações para robustecer a qualidade e a segurança das operações.

Ainda, a Companhia divulga suas ações e resultados por meio de seu site, promovendo um relacionamento transparente com a sociedade.

Nesse ano, assim como nos passados e vindouros, mantemos nosso compromisso de elevar continuamente a eficiência e a sustentabilidade das nossas operações, além de disseminar as melhores práticas ao mercado, com a colaboração de clientes e fornecedores.

*Rodrigo Valle Real*  
Diretor Presidente

## PB-LOG EM NÚMEROS

A Companhia concentra suas operações em Consórcios operados pela Petrobras em todo o território nacional. A abrangência da sua infraestrutura e a disponibilidade de recursos proporcionam agilidade no atendimento de operações complexas. Suas bases, estrategicamente posicionadas junto às grandes bacias produtoras, permitem à PB-LOG ofertar um amplo rol de serviços integrados.

Somos referência competitiva na prestação de serviços de exploração e produção, e temos a missão de gerar valor para os nossos stakeholders com excelência, alto padrão de segurança, de forma competitiva e sustentável.

Nosso desempenho operacional tem forte correlação com as práticas e prioridades estabelecidas pela Petrobras e seus parceiros.

### Resumo operacional

Operações	2020	2021	2022
Logística Integrada (unidades atendidas/ano)*	32	31	23
Construção de Poços e Avaliação de Formações (operações/ano)	24	33	1
Engenharia Submarina (operações ano)	944	1.061	382
Controle de Emergência (Unidades atendidas/ano)*	0	5	18

\*Média de unidades atendidas mês em cada ano

### Destaques Financeiros

Destaques Financeiros			
Informações Financeiras Consolidadas	2020	2021	2022
Receita de Vendas (R\$ milhões)	4.217	4.217	3.643
Lucro Bruto (R\$ milhões)	1.980	2.164	1.639
EBITDA (R\$ milhões)	1.900	2.112	1.622
Lucro antes de IR/CS (R\$ milhões)	1.995	2.125	1.759
Lucro Líquido / Prejuízo (R\$ milhões)	1.319	1.403	1.162
Fluxo de Caixa Livre (R\$ milhões)	1.482	1.232	1.158

Esta publicação traz os destaques da nossa atuação social e ambiental, devido à natureza desse relatório, além do destaque sobre a temática de governança em capítulo específico. Tem como objetivo apresentar como nossa atuação nessas dimensões está integrada à dimensão econômica, visando demonstrar, de forma transparente, como geramos valor ao longo do tempo.

No Relatório de Sustentabilidade 2022, trazemos informações sobre os seguintes temas: gestão de pessoas; conformidade, ética nos negócios e combate à corrupção; segurança e compromisso com a vida; governança corporativa; gestão de fornecedores; responsabilidade social e relacionamento com públicos de interesse.

A escolha dos temas se dá pela relevância em apresentar nos capítulos iniciais a nossa organização, destacando as principais atividades relacionadas a estratégia de geração de valor nos negócios.

Na sequência, apresentamos as temáticas de recursos humanos, governança e social que, devido à natureza do relatório, foram objeto de capítulos destacados, nos quais são possíveis observar as iniciativas, práticas de gestão e indicadores, conferindo uma visão geral sobre os principais aspectos de sustentabilidade da PB-LOG.

O escopo das informações refere-se as nossas atividades segundo o modelo de negócios da Companhia.

# PESSOAS

A PB-LOG tem a gestão de pessoas orientada às diretrizes da Petrobras, assim, aderimos às práticas da Controladora perante o público interno a sociedade.

## GESTÃO DO CAPITAL HUMANO

Encerramos o ano de 2022 com 27 empregados da Petrobras cedidos à PB-LOG. O ingresso dos empregados da Petrobras é feito por processo de seleção pública, conforme previsão constitucional e plano de cargos e

O contrato de trabalho de todos os nossos empregados segue a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), são contratados por tempo indeterminado, e a carga horária contratual é de oito horas ou seis horas diárias, conforme o cargo do empregado. Todos estão em regime administrativo.

O nosso modelo híbrido de trabalho permite o teletrabalho por até três dias na semana. A adesão opcional foi disponibilizada para os empregados, por meio da assinatura de um termo de adesão, que serve como aditivo ao contrato de trabalho, no qual constam as regras que devem ser observadas.

Com a última onda de retorno ao trabalho presencial ocorrida em maio de 2022,

salários vigente. Os processos seletivos públicos são realizados com salários-base iguais para homens e mulheres. Em 2022, ingressaram na nossa Companhia uma pessoa do gênero masculino e duas do gênero feminino, a maior parte em faixa etária superior a 40 anos.

os empregados de regime administrativo da que aderiram ao modelo permanente de teletrabalho passaram a desempenhar suas atividades de forma híbrida, o que representa 100% do total de empregados de regime administrativo.

Adicionalmente, temos três dirigentes (diretor presidente e diretores), sendo dois homens e uma mulher, que são estatutários e regidos pelo nosso estatuto. Nosso Conselho Fiscal é composto por três integrantes.

## PRÁTICAS TRABALHISTAS E IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

Práticas trabalhistas e igualdade de oportunidades corresponde às oportunidades de emprego e impactos positivos nos trabalhadores pelas práticas empregatícias adotadas e sua influência na cadeia de fornecedores. Inclui impactos nos empregados, em suas carreiras e desenvolvimento, e na ambiência organizacional pelo nível de transparência na comunicação e no estabelecimento de diálogo, especialmente nos processos de avanço de carreira, e pelas políticas e práticas da empresa em relação à promoção da não discriminação, diversidade, equidade, inclusão e igualdade de oportunidades.

A gestão de pessoas na Companhia é fundamental para a execução das nossas estratégias e alcance dos resultados esperados. Nossa área de Recursos Humanos (RH) atua com foco na valorização dos profissionais e na criação das condições necessárias para que cada um possa realizar todo o seu potencial, buscando ser referência em práticas de RH.

Buscamos preservar e fortalecer aspectos valiosos de nossa cultura, como a capacidade de inovar e de superar desafios, e nos concentrar em produzir com excelência nos campos técnico e econômico, atuando como um só time para gerar valor. E faremos tudo isso com pleno respeito às pessoas e ao meio ambiente, pois a segurança é o nosso maior valor.

## DIVERSIDADE

É dado conhecido que equipes mais diversas tendem a tomar melhores decisões e conferem mais resultados às empresas, tanto pela capacidade de considerar diversos pontos de vista na tomada de decisão, como pelo clima organizacional de acolhimento que permite aos empregados mais participação e proatividade.

A PB-LOG, em alinhamento com a Controladora, busca a diversidade nas equipes por meio de ações que promovam um ambiente mais inclusivo.

A seguir apresentamos as principais informações de diversidade das nossas equipes:

## PERFIL DO EFETIVO POR GÊNERO E NÍVEL DOS CARGOS

	Nível Médio			Nível Superior			Total		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
Feminino	1	1	2	3	4	5	4	5	7
%	25%	33%	50%	12%	15%	22%	14%	17%	26%
Masculino	3	2	2	22	23	18	25	25	20
%	75%	67%	50%	88%	85%	78%	86%	83%	74%
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>25</b>	<b>27</b>	<b>23</b>	<b>29</b>	<b>30</b>	<b>27</b>

Um dos principais desafios para o negócio é o de assegurar a adequação contínua do nosso quadro de pessoal. Definir a necessidade ideal de empregados de modo a suportar nosso Plano Estratégico demanda negociação com a Controladora em observância à segurança, continuidade dos negócios, implantação de novos projetos e oportunidades de otimização.

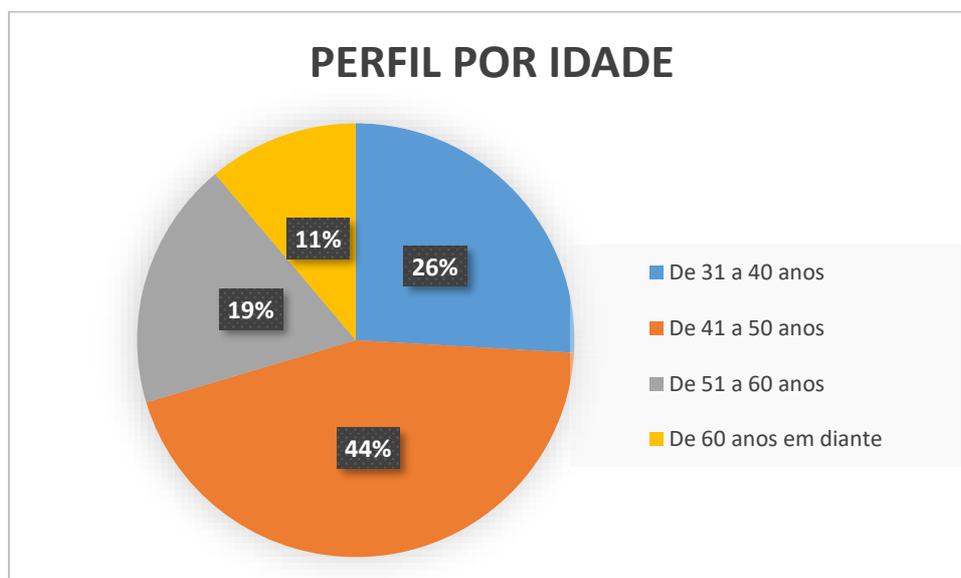
Quando analisamos a evolução histórica do quadro de pessoal, percebemos queda no quantitativo comparada ao ano anterior. A formação das equipes mantém-se norteada pela melhor aderência às necessidades e desafios, apoiadas em planejamento estruturado de entradas e saídas de empregados, nas análises de impactos e custos, buscando condições para manutenção de conhecimentos críticos, ingresso de novos conhecimentos e adequação gradual do perfil do efetivo.

## PERFIL DO EFETIVO POR GÊNERO DAS FUNÇÕES GERENCIAIS E DE ESPECIALISTA

	Função Especialista			Função Gerencial			Total		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
Feminino	0	0	0	4	4	5	4	4	5
%	0%	0%	0%	21%	22%	26%	20%	21%	25%
Masculino	1	1	1	15	14	14	16	15	15
%	100%	100%	100%	79%	78%	74%	80%	79%	75%
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>19</b>	<b>18</b>	<b>19</b>	<b>20</b>	<b>19</b>	<b>20</b>

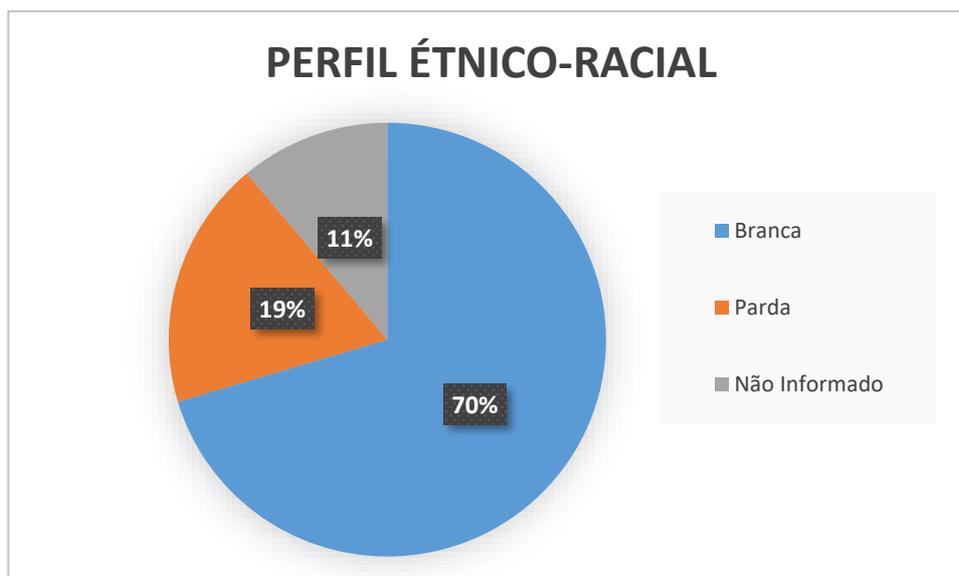
Em 2022, encerramos o ano com as mulheres representando 26% de nossos empregados. Nas funções gerenciais, que compreendem coordenação e gerentes, as mulheres representam 25%.

## PERFIL POR IDADE



Quando analisamos os dados do perfil de idade dos nossos empregados, verificamos que temos uma boa parte na faixa etária entre 41 e 50 anos.

## PERFIL ÉTNICO-RACIAL



Quando analisamos os dados do perfil étnico racial dos nossos empregados, verificamos que temos a maioria autodeclarada branca.

## POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO

Dispomos dos planos de carreiras da Petrobras - Plano de Carreiras e Remuneração (PCR) e Plano de Classificação e Avaliação de Cargos (PCAC), em extinção - que orientam nossa política de remuneração.

A remuneração da Petrobras e suas participações societárias é composta por salário-básico e adicionais, tais como tempo de serviço, periculosidade e regimes/condições de trabalho. Não fazemos distinção salarial por gênero.

O salário padrão de entrada varia de acordo com o cargo de admissão.

Todos os nossos empregados estão cobertos por Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) negociado entre os Sindicatos e a Petrobras ou Acordo Individual de Trabalho (AIT) firmado entre o empregado e a Petrobras. As chamadas cláusulas econômicas do ACT, que tratam, essencialmente, de reajustes salariais e

outras rubricas que compõem a remuneração dos empregados, são discutidas anualmente. Já as cláusulas sociais, que tratam de assuntos como SMS, condições de trabalho e outras disposições, são discutidas bienalmente.

Patrocinaamos o Plano Petros 2, administrado pela Fundação Petrobras de Seguridade Social.

Todos os nossos empregados têm direito à licença parental. Para além da determinação legal, nossos empregados têm direito à prorrogação da licença-maternidade, atingindo um total de 180 dias, e à licença paternidade de 20 dias.

O atual plano de cargos da Petrobras é o Plano de Carreiras e Remuneração (PCR). Ele serve de base para a implantação de políticas de atração, retenção e desenvolvimento de talentos, bem como para a execução de processos de recompensa e mobilidade funcional,

alinhado à estratégia da Companhia e em consonância com o mercado de referência.

É no plano de cargos que se encontra o nível em que o empregado está e a faixa salarial correspondente, e por meio dele o empregado pode analisar e planejar a sua carreira.

O PCR se divide em dois cargos: Profissional Petrobras de Nível Técnico e Profissional Petrobras de Nível Superior, dentro desses cargos existem diversas ênfases para dar conta de todas as atividades realizadas na Petrobras.

Um dos maiores ganhos do PCR é a ampla mobilidade, permitindo um melhor gerenciamento das nossas necessidades e alocação de pessoal. O PCR passou a contemplar quatro categorias de cargos por carreira (júnior, pleno, sênior e master), tanto para o nível técnico, quanto para o nível superior. A estrutura salarial apresenta um cargo de nível técnico, com 34 níveis salariais em suas carreiras, e um cargo de nível superior, com 25 ou 27 níveis salariais. O percentual de incremento na remuneração entre níveis salariais é constante: 3,8%.

Quanto aos administradores, o montante global da remuneração é aprovado anualmente pela Assembleia Geral, de acordo com o Art. 152 da Lei de Sociedades Anônimas (Lei nº 6.404, de 15/12/1976).

A remuneração dos membros da Diretoria Executiva é definida considerando os resultados econômicos, financeiros, ambientais e sociais, de modo a promover o reconhecimento dos administradores e o alinhamento às nossas estratégias e metas de curto, médio e longo prazos.

Apesar de não fazer parte da composição da remuneração fixa, é importante destacar que os nossos empregados e administradores

participaram em 2022 do programa de prêmio por performance, no qual receberam valores de acordo com seu desempenho e alcance das metas, conforme regramento do programa de 2022.

A remuneração dos membros do Conselho Fiscal corresponde a 10% do que, na média mensal, recebem os membros da Diretoria Executiva a título de honorários fixos.

## TREINAMENTO

Investimos na capacitação dos nossos empregados, totalizando 224 participações em cursos de educação continuada no Brasil, com média de 40 horas de treinamento por empregado no ano.

Em 2022, mantivemos nossos esforços de capacitação contínua em *compliance* dos empregados por meio de treinamentos a distância, abordando diversos temas de conformidade e reforçando conceitos previstos no Código de Conduta Ética e no Programa Petrobras de Prevenção ao Conflito de Interesses.

## ANÁLISE DE DESEMPENHO

A análise de desempenho individual dos empregados ocorre por meio do processo de Gerenciamento de Desempenho (GD), que avalia competências e metas. O processo de gerenciamento de desempenho é baseado em métricas objetivas e na implementação do modelo de remuneração baseada em desempenho.

As competências explicitam os comportamentos esperados de nossos empregados, para atingir resultados superiores em diferentes situações e

cenários, visando à geração de valor para o negócio.

O modelo atual contempla a noção de complexidade, com diferentes níveis de descritivos em acordo com a função exercida. Para as posições da alta administração, é aplicada uma avaliação multidimensional, incorporando a visão de pares e superior, bem como a autoavaliação. As metas são baseadas em métricas objetivas. Assim, buscamos assegurar que as metas individuais e as compartilhadas sejam desdobradas das lideranças para as equipes, contribuindo para o atingimento das nossas métricas de topo. Esse processo é realizado em um ciclo de quatro etapas: planejamento, acompanhamento e feedback, revisão das metas e avaliação. No ciclo 2022, todos os empregados elegíveis ao processo de gerenciamento de desempenho foram avaliados.

Como forma de reconhecimento à contribuição dos nossos empregados, refletida no processo de gestão do desempenho, em 2022, o programa anual de progressão profissional na carreira, chamado de Aumento por Mérito, tem por objetivo promover a cultura da meritocracia por meio do reconhecimento e recompensa dos empregados com desempenho diferenciado, considerando entregas e comportamentos nos diferentes níveis de complexidade requeridos e níveis de remuneração.

Anualmente, nossos empregados são avaliados conforme os resultados de suas metas e competências, tendo oportunidade de progressão na carreira, subindo níveis na escala salarial.

Mantemos um modelo de gerenciamento de desempenho e resultados para empregados e líderes que deve refletir nossas metas aplicadas às nossas áreas de atuação. Estas métricas

são desdobradas das Diretorias, de forma a assegurar que as metas (individuais e compartilhadas) dos titulares estejam alinhadas às de suas equipes, contribuindo para o atingimento dos nossos objetivos.

As análises regulares de desempenho e desenvolvimento de carreira são realizadas por meio de nosso modelo de Gerenciamento de Desempenho (GD). A avaliação do GD 2022 foi encerrada em Maio de 2023.

A Diretoria Executiva aprovou o Programa Prêmio por Performance direcionado aos empregados e que tem como objetivos: alinhar o interesse entre acionistas, executivos, ocupantes de funções gratificadas e empregados sem função gratificada; estimular o comportamento voltado para resultados; recompensar as pessoas pelos resultados alcançados; remunerar de forma diferenciada por entrega diferenciada; e contribuir para atração e retenção de talentos.

Adicionalmente, foram realizadas duas avaliações de integridade de indicados a posições-com função gratificada na PB-LOG. Estas avaliações consistem no procedimento denominado Background Check de Integridade (BCI). Esse procedimento consiste em um sumário de informações que demonstram o grau de exposição a riscos de integridade do avaliado, tendo em vista as melhores práticas de integridade relativas à prevenção contra fraude, corrupção e lavagem de dinheiro.

Para a designação de pessoas para posições-chave, também realizamos um procedimento denominado Background de Capacitação e Gestão (BCG) para subsidiar o gestor com informações do candidato sobre gestão. Os Critérios de Capacitação e Gestão formam um conjunto de requisitos corporativos a serem observados

no processo de designação gerencial que dizem respeito a experiência profissional, formação, desempenho e competências.

Além do PPP, a Controladora tem em acordo coletivo vigente o Programa de Participação nos Lucros (PLR) para todos os empregados que não ocupam funções gratificadas. A PLR é regrada por meio de Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) que é fruto e negociação entre a empresa e os sindicatos representantes dos empregados, sendo a proposta de ACT apreciada pelos empregados em assembleia deliberativa.

### **EVENTOS, PROGRAMAS E CAMPANHAS DE SMS**

A saúde e o bem-estar das pessoas, a proteção do meio ambiente e a segurança nas operações são valores inegociáveis e se fazem presentes em todas as atividades desenvolvidas.

Nesse aspecto destacamos a Jornada de Fatores Humanos, na qual a escuta ativa da força de trabalho proporciona o aprendizado com o trabalho diário e, de forma proativa e preventiva, a melhoria contínua dos nossos processos e o fortalecimento da nossa cultura de segurança, meio ambiente e saúde; complementada por campanhas cujos principais temas abordados foram: posicionamento seguro, movimentação de cargas, cuidado nas operações de rotina, trabalho em altura, confiança é fundamental, isolamento de energias, espaços confinados, conformidade em

permissões para trabalho, entre outros também relevantes.

Além das campanhas sobre temas específicos, o conceito “Cuidar de si e dos outros nas relações interpessoais”, permeia as ações de comunicação para segurança, meio-ambiente e saúde (SMS), destacando a importância do cuidado mútuo - cuidar do outro e aceitar que ele cuide de você.

Na área da saúde, demos continuidade às campanhas sobre a importância da “saúde mental”, da realização dos exames periódicos, da vacinação antigripal, além de ações pontuais em datas consideradas relevantes, como “outubro rosa” e “novembro azul”, por exemplo.

Nossos programas relacionados aos temas: saúde e higiene ocupacional, baseiam-se na prevenção de riscos ocupacionais, no controle médico de saúde ocupacional, na promoção da saúde e nas ações executadas no âmbito do programa Compromisso com a Vida.

O programa de controle médico da saúde dos nossos colaboradores contempla a realização de exames ocupacionais anuais. Esses exames compreendem avaliação médica, odontológica e nutricional, com abordagem da história clínica e ocupacional de cada empregado. Todos os nossos colaboradores são monitorados pelo programa.

## DIREITOS HUMANOS

### COMPROMISSOS EM DIREITOS HUMANOS

Nosso compromisso com direitos humanos está expresso nos nossos valores: “respeito à vida, às pessoas e ao meio ambiente”. O Código de Conduta Ética, aplicável a todas as operações e aos fornecedores, estabelece que pautamos nossa atuação respeitando os direitos humanos internacionalmente reconhecidos pelo Brasil.

Nossa Política de Responsabilidade Social tem como diretrizes:

- › Respeitar os direitos humanos, buscando prevenir e mitigar impactos negativos nas nossas atividades diretas, na cadeia de fornecedores e nas parcerias, combatendo a discriminação em todas as suas formas;
- › Identificar, analisar e tratar os riscos sociais decorrentes da interação entre os nossos negócios, a sociedade e o meio ambiente e fomentar a gestão de aspectos socioambientais na cadeia de fornecedores.

### PROMOÇÃO DA DIVERSIDADE

Nosso compromisso com o combate à discriminação e a promoção da diversidade está expresso em nossa Política de Responsabilidade Social, Política de Recursos Humanos e Código de Conduta Ética.

### OBJETIVOS EM EQUIDADE DE GÊNERO

- › Promover a equidade de oportunidades, visando aumentar a participação de mulheres em carreiras STEM (*science, technology,*

*engineering and mathematics*) e funções gerenciais em áreas operacionais;

- › Implementar programas de desenvolvimento de lideranças femininas, visando aumento progressivo de participação de mulheres ocupando funções gerenciais, com base nos princípios da meritocracia;
- › Proporcionar um ambiente de trabalho inclusivo, que promova relações baseadas na confiança e respeito, não tolerando qualquer forma de assédio ou discriminação;
- › Engajar homens e mulheres, identificando e educando sobre vieses inconscientes existentes no ambiente de trabalho.

### PROMOÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS NA CADEIA DE FORNECEDORES

A minuta padrão do contrato de prestação de serviços inclui uma cláusula que exige que as empresas prestadoras de serviço se abstenham de utilizar mão de obra infantil e mão de obra análoga à de escravo ou condições de trabalho degradante.

Além disso, a cláusula contratual, de natureza declaratória, deve incluir o compromisso das empresas contratadas com os seguintes itens:

- › Possuir política formal de respeito aos direitos humanos e divulgar aos seus públicos de interesse;
- › Abster-se de utilizar mão de obra infantil e mão de obra análoga à de escravo ou condições de trabalho degradantes, bem

como fazer constar cláusula específica nesse sentido nos contratos firmados com fornecedores de seus insumos e/ou prestadores de serviço;

- › Proporcionar um ambiente de trabalho seguro e saudável que inclua condições adequadas de alimentação, alojamento e sanitárias;
- › Respeitar o direito de seus empregados formarem ou se associarem a sindicatos, bem como negociar coletivamente;
- › Ter compromisso com a igualdade de tratamento e a não discriminação;
- › Não praticar ou compactuar com qualquer forma de exploração sexual de crianças e adolescentes, sensibilizando os funcionários para o enfrentamento dessa violência e divulgando canais de denúncias locais como o Disque 100;
- › Não praticar atos que configurem excesso de força na interação entre forças de segurança, comunidades e trabalhadores;
- › Possuir canal de comunicação para receber, encaminhar e responder às

manifestações dos públicos de interesse, assegurando que todas as manifestações sejam respondidas e não haja retaliações;

- › Avaliar os riscos sociais de suas atividades nas comunidades do entorno, elaborando ações para identificar, prevenir e mitigar impactos adversos em temas de direitos humanos (interferência em povos indígenas e comunidades tradicionais, em grupos socialmente vulneráveis, acesso a meios de vida e ambiente saudável, direito à integridade e ambiente seguro, gestão de terras e reassentamento, entre outros);
- › Comunicar às comunidades do entorno das atividades do contrato que impactem seu cotidiano, de forma a minimizar impactos/riscos;
- › Envidar esforços para contratação de mão de obra local;
- › Reparar os danos que causar nas comunidades durante a execução das atividades do contrato.

## CONFORMIDADE, ÉTICA NOS NEGÓCIOS E COMBATE À CORRUPÇÃO

### PROGRAMA PETROBRAS DE PREVENÇÃO DA CORRUPÇÃO

Em 2022, mantivemos adesão ao Código de Conduta Ética aprovado em 2020. Ademais, várias ações de promoção de Integridade foram desenvolvidas, no tocante a Conflito de interesses, Código de Conduta Ética, entre outros.

A ética, a integridade e o combate à fraude, à corrupção e à lavagem de dinheiro são compromissos que norteiam nossa atuação cotidiana e a daqueles que se relacionam conosco. As diretrizes do Sistema de

Integridade da Petróleo Brasileiro S.A. - Petrobras e seu modelo de gestão, também adotado por nós, estabelece mecanismos de prevenção, detecção e correção de atos não condizentes com as condutas que estabelecemos e requeremos dos nossos públicos de interesse.

Compartilhamos com a Petrobras a condução do processo de Due Diligence de Integridade (DDI) de contrapartes visando conhecer e avaliar os riscos de integridade inerentes ao nosso relacionamento com fornecedores de bens e serviços. O resultado da DDI é expresso pelo Grau de Risco de Integridade

(GRI) e é considerado pelos gestores em nosso processo decisório.

Em linha com o objetivo de aprimorar continuamente nossas ações de *compliance*, em março de 2022, a Política de *Compliance* foi revisada e aprovada pela alta administração, contemplando uma linguagem ainda mais acessível, com atualização e fortalecimento de temas, especialmente com relação a ações de prevenção. Esse normativo descreve e divulga os compromissos que assumimos em relação à promoção dos valores éticos e de transparência na condução dos nossos negócios, com tolerância zero à fraude, à corrupção e à lavagem de dinheiro.

Os riscos de conformidade são os relacionados ao cumprimento da legislação e da regulamentação aplicáveis aos nossos negócios, assim como às normas e aos procedimentos internos, incluindo os relativos à fraude, corrupção, lavagem de dinheiro e financiamento do terrorismo. Nossa matriz de riscos e controles de fraude e corrupção tem seus resultados periodicamente submetidos à apreciação do nosso Comitê de Auditoria Estatutário do Conglomerado Petrobras (CAECO), sendo reavaliada anualmente.

## TREINAMENTO SOBRE POLÍTICAS E PROCEDIMENTOS ANTICORRUPÇÃO

Para todos os empregados, estão previstos treinamentos sobre assuntos de interesse comum, como legislação anticorrupção, política e programa de *compliance*, regime disciplinar, conflito de interesses, entre outros. Os empregados com função gratificada também participam de cursos sobre temas relacionados à sua atuação. Para os que atuam com atividade com maior exposição a riscos de *compliance*, como contratadores, fiscais e gerentes de contrato, são oferecidos módulos específicos.

Para a alta administração, também foram realizados treinamentos que contemplaram temas como: deveres e responsabilidades dos

administradores; gestão de riscos; compromisso da alta administração com as ações de *compliance*; modelo de governança e processo decisório; controles internos; e transações com partes relacionadas.

## PREVENÇÃO A CONFLITOS DE INTERESSE

Nosso Estatuto Social tem como pré-requisito que, para ocupar cargo de administração, o candidato não tenha quaisquer conflitos de interesse com a nossa Companhia e observe integralmente os requisitos e vedações legais. Tal premissa é reforçada por nossa Política de Governança Corporativa, pelo Código de Ética, pelo Guia de Conduta e pelo Programa Petrobras de Prevenção da Corrupção (PPPC), todos aplicáveis à PB-LOG.

## DA ESTRUTURA DE GOVERNANÇA

A PB-LOG é uma subsidiária integral da Petrobras, portanto, apenas possui um sócio controlador.

A Diretoria Executiva é composta por três diretores, sendo também dois homens, o Diretor Presidente e o Diretor Financeiro, e uma mulher, a Diretora de Operações.

As decisões respeitam os limites de competência e a Tabela Referencial Societária, a qual orienta e instrui votos nas situações delimitadas.

Nosso Conselho Fiscal é composto por três integrantes, havendo reuniões periódicas conforme agenda definida previamente.

A PB-LOG realiza também de reportes regulares, conforme o calendário anual, para o Comitê de Auditoria Estatutário do Conglomerado Petrobras (CAECO).

Ainda, a gestão das contratações se dá nos termos da Lei 13.303/16 e legislação pertinente, sem descuidar do respeito às transações envolvendo partes relacionadas, que observa a padronização interna e legislação aplicável, mantendo sempre a comutatividade, ética,

transparência, economicidade e competitividade como norteadores da conduta.

### DELEGAÇÃO DE AUTORIDADE

As competências e atribuições da Assembleia Geral e da Diretoria Executiva estão descritas em nosso Estatuto Social. O Plano Básico de Organização, por sua vez, define as competências dos titulares das unidades organizacionais da nossa estrutura geral, bem como as atribuições gerais dessas unidades.

Além das competências e atribuições previstas no Estatuto Social, estabelecemos em documentos internos específicos os valores e alçadas competentes para aprovação dos atos necessários para nossa gestão, bem como as diretrizes e regras para aplicação e uso das delegações previstas. Cabe à Auditoria Interna monitorar a utilização dessas delegações, a fim de verificar a conformidade dos atos praticados. Adicionalmente, temos um modelo de autorizações compartilhadas no qual decisões significativas, tais como contratações, compras e outros atos de gestão relevantes, devem ser compartilhados por, no mínimo, dois gestores sem relação de subordinação direta entre eles.

### TRANSPARÊNCIA

Foi concluída em 2019 a adequação do Portal de Transparência da Petrobras (<http://transparencia.petrobras.com.br/>) aos requisitos previstos na Lei das Estatais no 13.303/16 e em outros normativos, ampliando o escopo e o detalhamento das informações disponibilizadas, como no sítio eletrônico da PB-LOG e demais sociedades do Conglomerado Petrobras (<http://petrobras.com.br/pt/quem-somos/participacoes-societarias/>).

Por meio da Ouvidoria-Geral da Petrobras, atuamos em atendimento à Lei de Acesso à Informação (LAI), pelo Serviço de Informação ao Cidadão, e em denúncias, reclamações, pedidos, elogios e sugestões, bem como questões no âmbito da Lei nº 12.813/2013

(Lei de Conflito de Interesses), por meio do qual avaliamos situações de potencial conflito entre interesses públicos e privados que possam comprometer o interesse coletivo ou influenciar, de maneira imprópria, o desempenho da função pública.

Oferecemos também aos nossos públicos diversos meios para recebimento de denúncias, respeitando o anonimato dos manifestantes sempre que necessário. Nosso Canal de Denúncia é gerido por uma empresa externa e está disponível 24 horas por dia em três idiomas (português, inglês e espanhol).

### CONFORMIDADE COM LEIS E REGULAMENTOS

Desenvolvemos nossas atividades em conformidade com as leis e os regulamentos vigentes, além de cumprirmos nossas próprias regras, normas e procedimentos internos baseados nas melhores práticas de mercado. Diversos mecanismos de *compliance* existem para reforçar esse compromisso.

Privacidade é outro tópico relevante para nós. Vemos a legislação sobre proteção de dados pessoais como uma oportunidade para evoluir nosso grau de maturidade, agregando melhorias contínuas a este processo. Para tanto, participamos do programa de adaptação à Lei brasileira 13.709/2018 (Lei Geral de Proteção de Dados ou LGPD), coordenado pela Petrobras e com alinhamento das empresas de suas participações societárias, com abordagem multidisciplinar e dedicada que, por meio de um modelo de governança, inclui a implementação de um sistema de privacidade para responder aos requisitos legais e garantir os direitos de dados de funcionários e partes interessadas. Dessa forma, também foi criado um canal de atendimento aos titulares de dados pessoais na Ouvidoria da Petrobras, contribuindo para o respeito aos direitos elencados na LGPD.

# SOCIEDADE E RELACIONAMENTO

## RELACIONAMENTO COM PÚBLICOS DE INTERESSE

De acordo com a nossa Política de Comunicação e Relacionamento, temos o compromisso de nos comunicarmos de forma consistente, coerente, verdadeira, transparente, simples e ágil no relacionamento com todos os nossos públicos, representando nossa identidade e nossas atitudes.

Além disso, a nossa Política de Comunicação e Relacionamento atende à Lei no 13.303/16, que determina que todas as sociedades de economia mista estabeleçam políticas de porta-vozes, visando a eliminar riscos de contradição entre as informações fornecidas por diferentes áreas de uma empresa e o discurso de seus executivos. A política formaliza que nossos porta-vozes são o presidente e diretores da PB-LOG.

A comunicação com os colaboradores é fundamental para o seu engajamento nas ações e diretrizes da empresa, para que se reconheçam como parte integrante e estratégica para o nosso sucesso.

Nesse sentido, realizamos a nossa comunicação para os colaboradores utilizando os mais variados canais de comunicação, num trabalho integrado entre as áreas de negócios da empresa, sempre com foco no negócio.

Em 2022, realizamos ações de comunicação interna, sobre diversos assuntos, tais como gestão, processos, conformidade, adequação de legislação, governança, treinamentos internos, informações de ambiência, saúde e segurança, dentre outros.

## GESTÃO DE FORNECEDORES

Em 2022, foram celebrados pela PB-LOG compromissos com 26 fornecedores. Do montante total de transações efetuadas pela PB-LOG, 100% foram celebradas com fornecedores sediados no Brasil.

## CADASTRO E EXIGÊNCIAS DE FORNECEDORES

Utilizamos o cadastro corporativo de fornecedores da Petrobras, que vem sendo constantemente simplificado e modernizado, com o objetivo de avaliar previamente nossos fornecedores sob requisitos técnicos, econômico-financeiros, jurídico-fiscais, de integridade e de SMS. Os critérios de avaliação variam de acordo com a criticidade dos itens de fornecimento e o tipo de fornecedor.

Com o advento da Lei das Estatais (Lei 13.303/2016), adotada como base para todas as nossas contratações, o Registro Cadastral passou a ser um procedimento auxiliar das licitações, mantido para efeito de habilitação dos inscritos em procedimentos licitatórios. Por se tratar de uma avaliação prévia quanto à aptidão do fornecedor para fornecer bens e serviços do nosso interesse, ainda que não obrigatório para a participação nas licitações da Companhia, o cadastro

minimiza o risco de inabilitação dos participantes, além de conferir mais agilidade aos processos de contratação.

Para fazer parte do cadastro, as empresas devem prestar informações relacionadas a sua estrutura organizacional e de negócios, relacionamento com agentes públicos, histórico e reputação, relacionamento com terceiros e mecanismos internos de conformidade, além de serem analisadas no processo de Due Diligence de Integridade, parte integrante do Programa Petrobras de Prevenção da Corrupção (PPPC), onde têm seu risco de integridade classificado como alto, médio ou baixo. As empresas classificadas com Grau de Risco de Integridade (GRI) alto têm contratação restrita a situações excepcionais, devidamente justificadas e mediante adoção de medidas mitigadoras dos riscos.

A Lei das Estatais (Lei 13.303/2016) introduziu novos procedimentos para as licitações e contratos das empresas estatais. Em atendimento ao artigo 40 da referida Lei, foi editado o Regulamento de Licitações e Contratos da PB-LOG (RLC-PB- LOG), que entrou em vigor na data de sua publicação (29/06/2018), atendendo ao prazo legal estabelecido na Lei no 13.303/16.

## SEGURANÇA, MEIO AMBIENTE E SAÚDE

As empresas devem apresentar evidências e certificações relacionadas ao cumprimento de normas de segurança, meio ambiente e saúde, como também declarar que atendem a todos os requisitos, leis e portarias deste tema.

Para garantir a adequada aplicação de regras para cada tipo de serviço, é utilizada a Matriz de Risco e Categorização de Escopo, que estabelece o grau de risco relacionado aos seguintes temas: Saúde e Segurança da Comunidade, Saúde e Segurança dos Colaboradores, Meio Ambiente,

Derramamento de Líquidos, Emissões Gasosas e Resíduos Sólidos, Impacto Legal e Atenção para com a Imagem da Empresa.

## IMPACTO NA CADEIA DE FORNECEDORES

Nosso Código de Conduta Ética requer das empresas fornecedoras, bem como de seus empregados, o respeito aos princípios éticos e aos compromissos de conduta definidos no mesmo, enquanto perdurarem os contratos conosco. Baseado nesse código e nos padrões com as orientações para fiscalização de contratos de bens e serviços, o gerente e o fiscal do contrato têm o papel de garantir a conformidade da execução das cláusulas contratuais quanto aos aspectos relacionados à segurança, ao meio ambiente e à saúde, bem como à responsabilidade social.

O relacionamento com os fornecedores durante a execução contratual se dá por meio de:

- › Acompanhamento pela fiscalização da execução dos contratos;
- › Medição do Índice de Desempenho do Fornecedor (IDF), o qual avalia, dentre outros itens, o desempenho com relação a práticas de SMS;
- › Relatório de Ocorrências (RO) nos contratos de serviços, em que são notificadas as não conformidades e melhorias necessárias.

Em casos de não conformidade, pode ser solicitada ao fornecedor a realização de um plano de correção da divergência apontada. Nos contratos em vigência, é analisada a necessidade de abertura de Comissão para Análise e Aplicação de Sanções (CAASE).

Criada pela holding e desdobrada para PB-LOG em 2022, nossa Diretriz de

Compliance Concorrencial consubstancia o nosso compromisso com o cumprimento estrito da legislação de defesa da concorrência brasileira e das jurisdições estrangeiras em que realizamos negócios. A observância às orientações previstas na

presente diretriz é fundamental para evitar a ocorrência de violações, assim como para impedir que a companhia sofra com práticas anticompetitivas executadas por outros agentes.

## RESPONSABILIDADE SOCIAL

Durante o processo de contratação, nossos fornecedores declaram conhecer e estar de acordo com a nossa Política de Responsabilidade Social.

Nossos fornecedores conhecem e são orientados pelo Guia de Conduta Ética para Fornecedores, o qual traz orientações sobre valores e comportamentos éticos esperados. O guia reafirma nossa tolerância zero a toda e qualquer forma de fraude e corrupção,

recomendando a mesma postura de nossa cadeia de fornecedores.

Ademais, o Canal de Denúncia, sob gestão da Ouvidoria da Petrobras, está preparado para receber ocorrências relacionadas a fornecedores.

Por fim, a Companhia adere às práticas de responsabilidade social da Controladora sempre que aplicável as suas atividades.

