

SUSTENTABILIDADE

PB-LOG

2019

Sumário

MENSAGEM DO DIRETOR PRESIDENTE	3
PB-LOG EM GRANDES NÚMEROS	4
SOBRE O CONTEÚDO	5
PESSOAS	5
COMPROMISSO COM A VIDA	5
GESTÃO DO CAPITAL HUMANO	7
DIREITOS HUMANOS.....	11
ÉTICA E TRANSPARÊNCIA	12
SOCIEDADE E RELACIONAMENTO.....	15
RELACIONAMENTO COM PÚBLICOS DE INTERESSE.....	15
GESTÃO DE FORNECEDORES.....	16
RESPONSABILIDADE SOCIAL.....	17

MENSAGEM DO DIRETOR PRESIDENTE

A PB-LOG acredita que o crescimento sustentável de seus negócios deve se basear em uma sólida estratégia de desenvolvimento do capital humano. Fomentar um modelo de liderança inspiradora com ética, transparência, confiança, enfatizando o trabalho em equipe com diversidade de ideias, troca de experiências, cooperação e interdependência, é o principal legado que podemos dar à sociedade.

Estimulamos a formação, atração e o engajamento de pessoas com competências multidisciplinares, com pensamento diverso, inovador e que nos levem ao alto desempenho no ambiente complexo em que vivemos.

A segurança e o compromisso com a vida são valores inegociáveis na companhia, incorporados em todas as nossas decisões.

Acreditamos que a transformação digital e a inteligência artificial são ferramentas fundamentais para o contínuo crescimento de nossa capacidade de geração de valor, uma vez que nos permitirão aprimorar nossa eficiência operacional e adquirir vantagens competitivas essenciais para enfrentarmos novos desafios tecnológicos, reduzirmos custos e ampliarmos nossa competitividade.

Em 2020, lançamos nosso Plano Estratégico 2020-2024 (PE 2020-2024), atentos às alterações no ambiente de mercado e à evolução dos hábitos da sociedade, que buscará, no longo prazo, a diversificação nas fontes e usos da energia.

A PB-LOG obteve sucesso na customização de seus serviços às necessidades dos clientes, provendo diversos serviços especializados de E&P a projetos em diferentes fases. A customização proporcionou a ampliação da carteira de projetos atendidos e a renovação de contratos. Concomitantemente, a Companhia aprimorou seus processos de governança, conformidade e gestão, tornando-se mais integrada, ágil e capacitada tecnicamente.

Fizemos grande progresso no aprimoramento de nossa estrutura de governança, conformidade e gestão, nos tornando mais integrados, ágeis e capacitados tecnicamente. Seguiremos nos transformando com foco na melhoria contínua de nossas pessoas e processos, com garantia de altos padrões de segurança, eficiência, confiança, ética e transparência.

Nossas contribuições, além de auxiliarem a nossa Holding no cumprimento de seu compromisso público com a sociedade, envolvem também o estímulo à cadeia de fornecedores.

Divulgamos nossas ações e resultados por meio de um relacionamento amplo e transparente com o mercado e a sociedade. É nosso compromisso continuarmos dedicando nossos esforços e talentos para transformar nossa empresa em um exemplo de eficiência e sustentabilidade.




PB-LOG EM GRANDES 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 a 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.

Na nossa Visão, estabelecemos que somos uma empresa reconhecida como

referência competitiva na prestação de serviços de exploração e produção, com 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.

Operações		2014	2015	2016	2017	2018	2019
	Logística Integrada (unidades atendidas / ano)	4	15	14	23	24	28
	Construção de Poços e Avaliação de formações (operações realizadas / ano)	2	6	7	11	19	34
	Engenharia Submarina (operações realizadas / ano)	1	0	0	9	268	522

Destaques Financeiros

Informações Financeiras Consolidadas	2015	2016	2017	2018	2019
Receita de vendas (R\$ milhões)	3.907,02	4.645,36	3.330,28	2.927,33	3.199,52
Lucro bruto (R\$ milhões)	685,92	1.440,74	879,12	1.149,75	1.170,22
EBITDA (R\$ milhões)	656,78	1.330,80	792,61	1.078,34	1.150,20
Lucro Antes de IR/CSLL (R\$ milhões)	1.069,78	1.860,38	1.217,95	1.358,38	1.333,11
Lucro líquido (prejuízo) (R\$ milhões)	773,26	1.224,20	789,09	878,82	913,83
Lucro líquido (prejuízo) por ação (R\$)	0,33	0,52	0,33	0,37	0,39
Fluxo de caixa livre (R\$ milhões)	277,69	837,87	554,26	1.049,33	367,54
Dívida líquida (R\$ milhões)	(3.284,05)	(4.000,95)	(3.862,50)	(3.863,19)	(3.540,75)
Dívida líquida/Ebitda	(5,00)	(3,00)	(4,87)	(3,58)	(3,08)

SOBRE O CONTEÚDO

Esta publicação traz os destaques da nossa atuação social e ambiental. 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 Sustentabilidade 2019, 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.

PESSOAS

COMPROMISSO COM A VIDA

A segurança é um valor assumido em nosso Plano Estratégico. O programa Compromisso com a Vida, lançado pela Petrobras e aplicável a todas as suas subsidiárias, desenhou as ações preventivas e de tratamentos de desvios e incidentes, fortalecendo as diretrizes de segurança em todas as etapas dos nossos processos visando à eliminação de desvios críticos e prevenindo, dessa forma, a ocorrência de acidentes.

A Política e Diretrizes Corporativas de Segurança, Meio Ambiente e Saúde (SMS), aprovada em maio de 2019 pela Diretoria Executiva da PB-LOG, trata de compromissos e comportamentos a serem assumidos no que diz respeito ao cuidado com a vida e com o meio ambiente e à promoção de um comportamento ético e seguro no dia a dia. Estabelecemos na Política os compromissos de:

- › **Reduzir** os riscos à segurança e saúde das pessoas e fortalecer a segurança dos processos;
- › **Cuidar** uns dos outros no ambiente de trabalho e, na dúvida, parar e procurar ajuda;
- › **Prevenir e minimizar** impactos ambientais das nossas atividades sobre as comunidades onde atuamos;
- › **Considerar** os requisitos de SMS e a mudança do clima nas decisões de negócio;
- › **Fortalecer** a nossa cultura de SMS com foco na educação, capacitação e conscientização;
- › **Comunicar** de forma transparente as informações e o desempenho em SMS;
- › **Buscar** o alinhamento às boas práticas de SMS da indústria, em conformidade

com a legislação, regulação, normas e padrões;

- › **Prever e responder** com prontidão às situações de emergência;
- › **Requerer** dos fornecedores e parceiros o respeito aos requisitos e recomendações de SMS;
- › **Implementar continuamente** a melhoria em SMS.

EVENTOS E CAMPANHAS DE SMS

Desde 2018, definimos como obrigatório, para os novos empregados e as novas contratações, o treinamento das Regras de Ouro, que visa prevenir danos às pessoas e fortalecer a cultura de segurança.

Ainda, desenvolvemos eventos e campanhas de SMS para nossos colaboradores com base nas principais ocorrências levantadas no Sistema Petrobras através de

diagnósticos de comunicação. Os temas abordados nas campanhas foram posicionamento seguro, movimentação de cargas, cuidado com as mãos, uso do EPI, prevenção de incêndios e outros.



Além das campanhas sobre temas específicos, adotamos o conceito “Cuidar e Ser Cuidado”, que passou a permear todas as ações de comunicação para SMS, destacando a importância do cuidado mútuo - cuidar do outro e aceitar que ele cuide de você.

REGRAS DE OURO



Na área da saúde, demos continuidade às campanhas sobre a importância da realização dos exames periódicos e sobre 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.

GESTÃO DO CAPITAL HUMANO

Encerramos o ano de 2019 com 36 empregados do Sistema Petrobras cedidos à PB-LOG. O ingresso dos empregados no Sistema Petrobras é feito por processo de seleção pública, conforme previsão constitucional e plano de cargos e salários vigente. Os processos seletivos públicos são realizados com salários-base iguais para homens e mulheres. De acordo com a legislação brasileira, 20% das vagas são reservadas a candidatos autodeclarados pretos ou pardos e 5% a pessoas com deficiência.

Em 2019, ingressaram na nossa companhia 11 pessoas, 10 do gênero masculino e 1 do gênero feminino, a maior parte em faixa etária inferior a 40 anos. Ainda, há 7 pessoas egressas, 5 do gênero masculino e 2 do gênero feminino, a maior parte em faixa etária superior a 40 anos.

O contrato de trabalho de todos os nossos empregados segue a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). Adicionalmente, temos 3 (três) dirigentes (diretor presidente e diretores) que são estatutários e regidos pelo nosso estatuto.

Nosso Conselho Fiscal é composto por três integrantes, sendo dois homens e uma mulher. Nossa Diretoria Executiva é composta por três diretores. Atualmente, um diretor acumula, interinamente, as funções exercidas pelos demais diretores.

Nossos contratos de prestação de serviços são pautados nas determinações legais estabelecidas, nas orientações internas e nas disposições do Código de Ética da Petrobras, aplicável da todas as empresas do Sistema, sendo que as escalas de trabalho são de responsabilidade das empresas contratadas, não havendo ingerência nossa sobre tais definições.

PERFIL DO NOSSO EFETIVO POR GÊNERO E NÍVEL DOS CARGOS

	Nível Médio			Nível Superior			Total		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019
Feminino	1	2	2	7	5	5	8	7	7
%	25%	40%	33%	30%	19%	17%	30%	22%	19%
Masculino	3	3	4	16	22	25	19	25	29
%	75%	60%	67%	70%	81%	83%	70%	78%	81%
TOTAL	4	5	6	23	27	30	27	32	36

EVOLUÇÃO DAS FUNÇÕES GERENCIAIS E DE ESPECIALISTAS POR GÊNERO

	Função Especialista			Função Gerencial			Total		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019
Feminino	1	2	2	6	5	4	7	7	6
%	17%	22%	22%	38%	29%	22%	32%	27%	22%
Masculino	5	7	7	10	12	14	15	19	21
%	83%	78%	78%	63%	71%	78%	68%	73%	78%
TOTAL	6	9	9	16	17	18	22	26	27

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO

Dispomos dos planos de carreiras do Sistema Petrobras - Plano de Carreiras e Remuneração (PCR) e Plano de Classificação e Avaliação de Cargos (PCAC), em extinção - que orientam nossa política de remuneração. Em 2019, o empregado mais bem pago recebeu remuneração anual igual a aproximadamente 1,64 vezes o recebimento anual médio dos demais empregados.

O montante global pago aos Administradores 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.

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.

A remuneração do Sistema Petrobras 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. Atualmente, no caso do nível superior, a menor remuneração praticada equivale a 17,43 vezes o valor do salário mínimo nacional. Já no caso do nível técnico, a remuneração mínima equivale a 6,21 vezes o valor do salário mínimo nacional.

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 bianualmente.

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

Todos os nossos 36 empregados têm direito à licença parental, sendo 29 homens e 7 mulheres. Para além da determinação legal, nossos empregados têm direito à prorrogação da licença-maternidade, atingindo um total de 180 (cento e oitenta) dias, e à licença-paternidade de 20 (vinte) dias. Em 2019, 2 (5,5%) dos empregados usufruíram de licença-paternidade.

Em julho de 2018, em substituição ao PCAC, foi implantado o PCR, alinhado às melhores práticas de mercado. Seu objetivo é atualizar a estrutura de cargos e salários, considerando o mercado de óleo e gás, e modernizar esse importante instrumento de gestão de pessoas da companhia, contemplando uma série de critérios que permitem melhorar a gestão de pessoas por meio da valorização das competências e do

desempenho, além de estimular o desenvolvimento profissional dos empregados, possibilitando alcançar níveis maiores de responsabilidade e, conseqüentemente, de evolução na carreira e remuneração.

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%.

TREINAMENTO

Revisamos a governança de nossa educação corporativa com o objetivo de garantir a aderência dos programas de capacitação ao nosso posicionamento estratégico e de orientar os investimentos em desenvolvimento de pessoas, visando à manutenção da nossa capacidade técnica única e diversidade de pensamento.

Investimos na capacitação dos nossos empregados, totalizando 15 participações em cursos educação continuada no Brasil, com média de 92 horas de treinamento por empregado no ano, número compatível com as métricas de mercado.

Em 2019, mantivemos nossos esforços de capacitação contínua em *compliance* dos empregados por meio de treinamentos a distância e presenciais, abordando diversos temas de conformidade e reforçando conceitos previstos no Código de Ética, no Guia de Conduta e no Programa Petrobras de Prevenção da Corrupção.

ANÁLISE DE DESEMPENHO

O processo de avaliação e gestão de desempenho é baseado em métricas objetivas e na implementação do modelo de remuneração baseada em desempenho.

Revisamos nossos processos de Gerenciamento de Desempenho (GD), Avanço de Nível e Promoção (ANPR) e de Avanço de Nível das Funções Gratificadas (ANFG), visando concretizar a transformação cultural necessária pela mudança do modelo mental, que passa a ser meritocrático, transparente e focado em resultados, prevendo reconhecimento e recompensa diferenciados para os empregados que mais se destacarem.

Anualmente, nossos empregados são avaliados conforme os resultados de suas metas e competências, tendo oportunidade de progressão na carreira por meio de avanço de nível ou promoção, 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 por meio dos *scorecards* das unidades, de forma a assegurar que as metas (individuais e compartilhadas) dos titulares estejam alinhadas às de suas equipes, contribuindo para o atingimento das nossas métricas.

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 2019 tem previsão de encerramento em abril de 2020.

Em 2019, a Diretoria Executiva aprovou o Programa Prêmio por Performance direcionado aos empregados, cujos objetivos são:

- Alinhar interesses de acionistas, executivos, ocupantes de função e demais empregados;
- Estimular o comportamento voltado para resultados;
- Recompensar as pessoas pelos resultados alcançados;
- Remunerar de forma diferenciada por entrega diferenciada (meritocracia);
- Contribuir para a atração e a retenção de talentos; e
- Incentivar os empregados a se comprometerem com os objetivos organizacionais.

Adicionalmente, foram realizadas 6 (seis) avaliações de integridade de indicados a posições-chave na PB-LOG. Essas 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.

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 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 promoção da diversidade está expresso em nossa Política de Responsabilidade Social, Política de Recursos Humanos, Código de Ética e Guia de Conduta.

OBJETIVOS EM EQUIDADE DE GÊNERO

- › **Promover** 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 do 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 ao seu público de interesse;
- › Abster-se de utilizar mão de obra infantil e mão de obra análoga à de escravo ou condições de trabalho degradante bem como, fazer constar cláusula específica nesse sentido nos contratos firmados como 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 não discriminação;
- › Não praticar ou compactuar com qualquer forma de exploração sexual de crianças e adolescente 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.

ÉTICA E TRANSPARÊNCIA

PROGRAMA PETROBRAS DE PREVENÇÃO DA CORRUPÇÃO

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. O Programa Petrobras de Prevenção da Corrupção (PPPC), 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 dezembro de 2019, 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 a 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 presenciais 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, pelo Programa Petrobras de Prevenção da Corrupção (PPPC), todos aplicáveis à PB-LOG.

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 do Sistema 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.

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.

SOCIEDADE E RELACIONAMENTO

RELACIONAMENTO COM PÚBLICOS DE INTERESSE

De acordo com a nossa Política de Comunicação, 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 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, diretores ou qualquer empregado por eles designado para falar em público em nome de nossa companhia.

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 2019, realizamos ações de comunicação interna, sobre diversos assuntos como gestão, processos, conformidade, adequação de legislação, governança, treinamentos internos, informações de ambiência, saúde e segurança, dentre outros com um total de cerca de 72 mensagens enviadas por e-mail.

GESTÃO DE FORNECEDORES

Em 2019, foram celebrados pela PB-LOG compromissos com 12 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 (Segurança, Meio Ambiente e Saúde). Os critérios de avaliação variam de acordo com a criticidade dos itens de fornecimento e o tipo de fornecedor.

Durante parte do ano de 2019, o cadastro serviu de base para a seleção de fornecedores em nossas licitações e nossas contratações. Com o advento da 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 em 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 (13.303/2016) introduziu novos procedimentos para as licitações e contratos das empresas estatais. Em atendimento ao art.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 desse 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 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.

RESPONSABILIDADE SOCIAL

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

O nosso Canal de Denúncia, sob gestão da Ouvidoria da Petrobras, está preparado para receber ocorrências relacionadas a fornecedores, como aquelas relacionadas a violações ao exercício da liberdade de associação e da

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).

negociação coletiva, entre outras questões de práticas trabalhistas e direitos humanos. As demandas são investigadas e, conforme os resultados da apuração das investigações, nossa área de Suprimento de Bens e Serviços é alertada para mitigar riscos em novas contratações.

Se houver descumprimento de cláusulas contratuais, o gerente do contrato adota as medidas cabíveis.

