

# SUSTENTABILIDADE

## PB-LOG

## 2023

---

# Sumário

---

MENSAGEM DA DIRETORA PRESIDENTE .....	3
NOSSA COMPANHIA EM NÚMEROS .....	4
PESSOAS .....	5
GESTÃO DO CAPITAL HUMANO .....	5
PRÁTICAS TRABALHISTAS E IGUALDADE DE OPORTUNIDADES .....	6
DIREITOS HUMANOS.....	12
CONFORMIDADE, ÉTICA NOS NEGÓCIOS E COMBATE À CORRUPÇÃO .....	14
SOCIEDADE E RELACIONAMENTO.....	17
RELACIONAMENTO COM PÚBLICOS DE INTERESSE.....	17
GESTÃO DE FORNECEDORES.....	18
RESPONSABILIDADE SOCIAL.....	19

## MENSAGEM DA DIRETORA PRESIDENTE

O ano de 2023 foi repleto de dedicação, conquistas, resultados expressivos e metas desafiadoras.

O Relatório de Sustentabilidade 2023 demonstra nossa preocupação com um direcionamento estratégico adequado, com a transparência e com a atuação responsável da empresa, além de uma ampliação das nossas práticas ambientais, sociais e de governança (ASG).

Estamos, cada vez mais, imbuídos do espírito de equidade, transparência e integridade no relacionamento com sua força de trabalho, controlador, clientes e fornecedores, sem descuidar do nosso crescimento e do fortalecimento para o futuro.

Neste ano, lançamos nosso Plano Estratégico 2024 - 2028 (PE 2024-28), que conta com um foco mais acurado nas atividades de Controle de Emergência.

A nossa visão estratégica é arraigada de 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 nosso posicionamento estratégico.

Mantivemo-nos aderentes à estratégia de ampliar e desenvolver lideranças, sendo evidenciada a busca pelo desenvolvimento humano e profissional. O aperfeiçoamento e o treinamento da força de trabalho se mantiveram como um foco prioritário de recursos humanos, com média de 40 horas de treinamento por empregado no ano.

O nosso envolvimento com questões de interesse público tornou-se ainda mais forte com a inclusão das metas de controle sobre o Volume Vazado de Óleo e Derivados (VAZO) e o Índice de Atendimento às metas de Gases de Efeito Estufa (IAGEE) no *scorecard*, evidenciando a importância do tema na nossa estratégia de negócios.

Durante o ano de 2023, alcançamos resultados expressivos em diversas áreas. O VAZO foi zero, refletindo nosso foco em zero vazamento.

Quanto ao atendimento às metas de Gases de Efeito Estufa (IAGEE), estamos dentro dos limites tolerados e envidando esforços para reduzir constantemente os índices.

Nossas operações mantiveram a segurança e o compromisso com a vida como valores inegociáveis para nós, de maneira que a Taxa de Acidentados Registráveis (TAR) é monitorada e mantém-se abaixo dos limites tolerados.

Apresentamos resultados expressivos no ano de 2023, entregando 1 bilhão de reais em dividendos ao controlador, valendo-nos de um ambiente de gestão contratual transparente e comutativo.

Em 2023, investimos na melhoria das condições de trabalho, nos cuidados com a saúde dos colaboradores, no treinamento da força de trabalho e no combate a práticas deletérias, como o assédio.

Mantemos nossos 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. Divulgamos nossas ações e resultados por meio do *site* externo, 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.

*ODALÉA ELISABETH FRANCO DE LIMA*  
*Diretora Presidente*

## NOSSA COMPANHIA EM NÚMEROS

Concentramos nossas operações em consórcios operados pela Petrobras, em todo o território nacional. A abrangência da nossa infraestrutura e a disponibilidade de recursos proporcionam agilidade no atendimento de operações complexas. Nossas bases, estrategicamente posicionadas junto às grandes bacias produtoras, permitem-nos ofertar um amplo rol de serviços integrados.

### Resumo operacional

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.

Operações	2020	2021	2022	2023
Logística Integrada (unidades atendidas/ano)*	32	31	23	26
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	32

\*Média de unidades atendidas por mês em cada ano

### Destaques Financeiros

Destaques Financeiros			
Informações Financeiras Consolidadas	2021	2022	2023
Receita de Vendas (R\$ milhões)	4.217	3.643	3.341
Lucro Bruto (R\$ milhões)	2.164	1.639	1.431
EBITDA (R\$ milhões)	2.112	1.622	1.400
Lucro antes de IR/CS (R\$ milhões)	2.125	1.759	1.524
Lucro Líquido/Prejuízo (R\$ milhões)	1.403	1.162	1.007
Fluxo de Caixa Livre (R\$ milhões)	1.232	1.158	857

Esta publicação traz os destaques da nossa atuação social, ambiental e de governança. 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 2023, 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.

Apresentamos a nossa organização, nos capítulos iniciais, destacando as principais atividades relacionadas à estratégia de geração de valor nos negócios.

Na sequência, apresentamos as temáticas de recursos humanos, governança e social. Por meio das nossas iniciativas, práticas de gestão e indicadores, divulgamos uma visão geral sobre os nossos principais aspectos de sustentabilidade.

O escopo das informações refere-se às nossas atividades, segundo o nosso modelo de negócios.

## PESSOAS

**Realizamos a gestão de pessoas orientada pelas diretrizes da Petrobras. Assim, aderimos às práticas da controladora perante o público interno e a sociedade.**

### GESTÃO DO CAPITAL HUMANO

Encerramos o ano de 2023 com 26 empregados da Petrobras cedidos a nós. O ingresso dos empregados da 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.

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

Disponibilizamos um modelo híbrido de trabalho para os empregados, que permite o teletrabalho por até três dias na semana. A adesão é opcional, por meio da assinatura de um aditivo

ao contrato de trabalho, no qual constam as regras que devem ser observadas. Atualmente, 100% dos nossos empregados estão no modelo híbrido de trabalho.

Adicionalmente, a nossa Diretoria Executiva é composta por três diretorias (diretor presidente e diretoria operacional e diretoria financeira), sendo, ao final de 2023, ocupadas por dois homens, uma vez que o Diretor Presidente acumulou interinamente a Diretoria de Operações. Nosso Conselho Fiscal é composto por três homens.

## PRÁTICAS TRABALHISTAS E IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

Práticas trabalhistas e igualdade de oportunidades correspondem 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 nossas políticas e práticas em relação à promoção da não discriminação, diversidade, equidade, inclusão e igualdade de oportunidades.

A gestão de pessoas 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.

Em alinhamento com a controladora, buscamos 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		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Feminino	1	2	2	4	5	4	5	7	6
%	33%	50%	50%	15%	22%	18%	17%	26%	23%
Masculino	2	2	2	23	18	18	25	20	20
%	67%	50%	50%	85%	78%	82%	83%	74%	77%
<b>TOTAL</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>27</b>	<b>23</b>	<b>22</b>	<b>30</b>	<b>27</b>	<b>26</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.

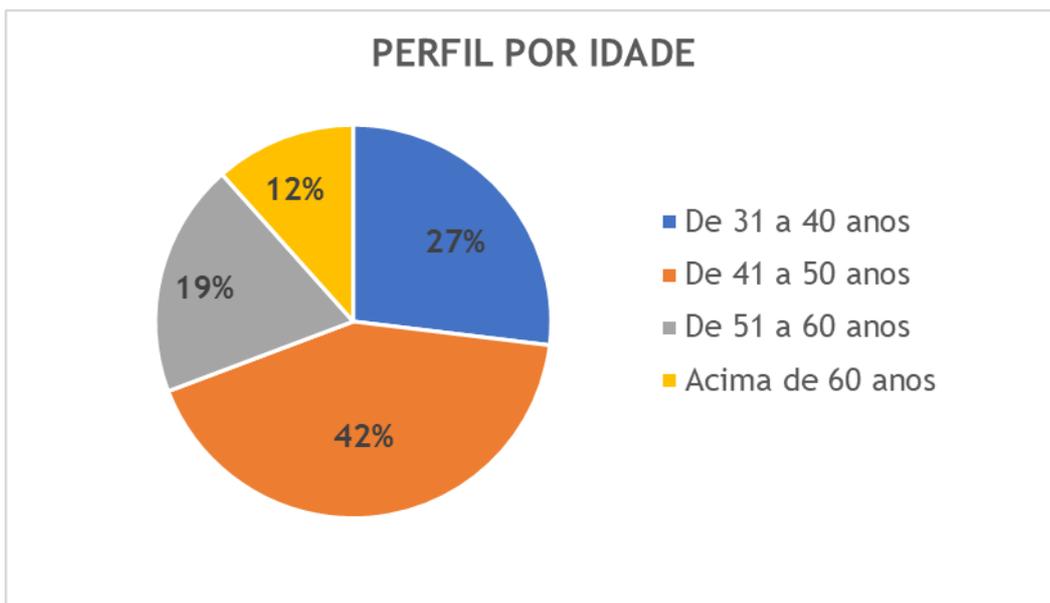
Quando analisamos a evolução histórica do quadro de pessoal, percebemos queda no quantitativo comparada ao ano anterior. A formação das equipes mantém-se norteada pela melhor aderência às necessidades e desafios, apoiados em planejamento estruturado de entradas e saídas de empregados, nas análises de 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					
	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Feminino	0	0	0	4	5	5	4	5	5
%	0%	0%	0%	22%	26%	26%	21%	25%	25%
Masculino	1	1	1	14	14	14	15	15	15
%	100%	100%	100%	78%	74%	74%	79%	75%	75%
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>18</b>	<b>19</b>	<b>19</b>	<b>19</b>	<b>20</b>	<b>20</b>

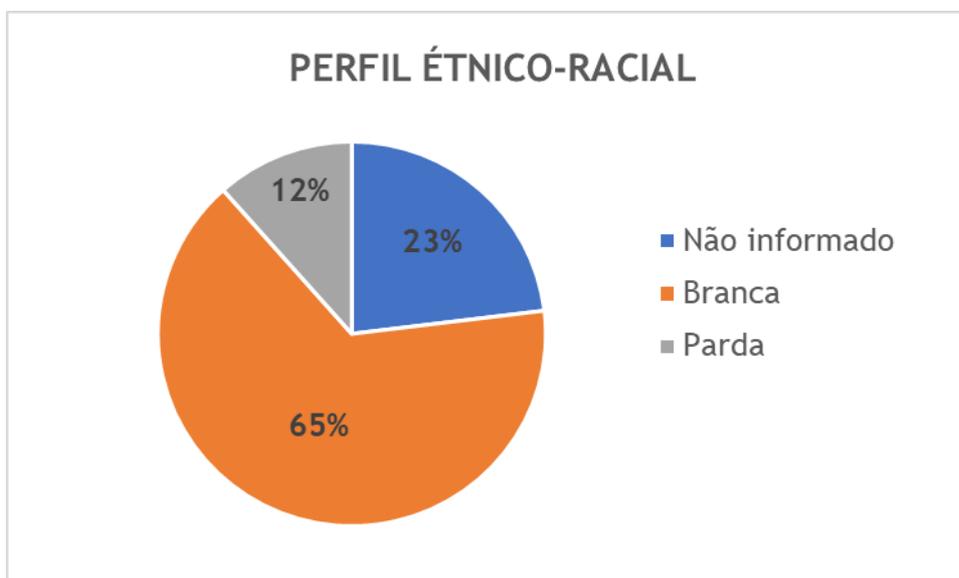
Em 2023, encerramos o ano com as mulheres representando 23% de nossos empregados. Nas funções gerenciais, que compreendem coordenações e gerências, as mulheres representam 25%.

## PERFIL POR IDADE



Quando analisamos os dados do perfil de idade dos nossos empregados, verificamos que a maior parte se encontra 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 cargos da Petrobras - Plano de Carreiras e Remuneração (PCR) e Plano de Classificação e Avaliação de Cargos (PCAC), em processo de 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 bianualmente.

Patrocina 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, aplicável aos nossos empregados, 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 nossa estratégia 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 2023 do Programa de Prêmio por Performance/Programa de Prêmio por Desempenho, no qual receberam valores de acordo com seu desempenho e alcance das metas, conforme regramento do programa de 2023.

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 181 participações em cursos de educação continuada no Brasil, com média de 70 horas de treinamento por empregado no ano.

Em 2023, todos os nossos empregados realizaram o treinamento de Prevenção e Combate à Discriminação, ao Assédio Moral e às Violências Sexuais, reforçando o nosso compromisso com a promoção de um ambiente de trabalho livre de violência e conscientização da força de trabalho sobre a responsabilidade de todos na prevenção ao assédio e à discriminação.

Os administradores e conselheiros fiscais, anualmente, participam do Treinamento Anual Obrigatório para Participações Societárias do Conglomerado Petrobras (TOPS). Em 2023, o TOPS abrangeu os seguintes temas:

- Legislação societária;
- Legislação de mercado de capitais;
- Divulgação de informações;
- Controle Interno;
- Código de Conduta Ética;
- Lei n° 12.846/13;
- Política de gestão de riscos;
- Agenda ESG e Clima;
- Comissão de Ética Pública; e
- Privacidade e Proteção de Dados Pessoais.

## 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 2023, 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 2023, o programa anual de progressão profissional na carreira, chamado de Aumento por Mérito, teve 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 2023 foi encerrada em março de 2024.

A Diretoria Executiva aprovou o Programa Prêmio por Desempenho (PRD) 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, foi realizada uma avaliação de integridade de indicados a posição com função gratificada na nossa companhia. Esta avaliação consiste 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 Check* de 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 PRD, em 2023, a controladora assinou acordo coletivo do Programa de Participação nos Lucros (PLR) para todos os empregados, inclusive os que nos são cedidos. A PLR é regrada por meio de Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) que é fruto de negociação entre a Petrobras 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, importância na utilização de Equipamentos de Proteção Individual, ordem, limpeza e arrumação do ambiente de trabalho, conexão e desconexão de eslingas, entre outros também relevantes.

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 em datas relevantes como o “outubro rosa” e o “novembro azul”.

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 em nossas Diretrizes de Direitos Humanos e no nosso valor: “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.

Além disso, nossa Política de Responsabilidade Social, revisada em 2024, tem como diretrizes:

- › Respeitar e promover os direitos humanos, buscando prevenir e mitigar violações nas nossas atividades diretas, cadeia de fornecedores e parcerias, e combatendo a discriminação em todas as suas formas;
- › Estabelecer práticas de devida diligência em direitos humanos em todo o ciclo de vida do negócio, considerando os grupos vulnerabilizados e minorizados, com especial atenção aos povos indígenas, pescadores artesanais, quilombolas e demais comunidades tradicionais;
- › Promover formas de reparação célere, proporcional e justa a impactos em Direitos Humanos ou remediação de danos oriundos das nossas operações e atividades.

### 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 ao 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 degradantes.

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 as 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 2023, 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 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 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 a nós.

## DA ESTRUTURA DE GOVERNANÇA

Somos uma subsidiária integral da Petrobras, possuindo, portanto, apenas um sócio controlador.

A nossa Diretoria Executiva é composta por três membros efetivos, sendo um Diretor Presidente, um Diretor Corporativo e Financeiro e um Diretor 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.

Realizamos, também, 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 nº 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 o modelo de organização e de governança corporativa, sua estrutura organizacional e as atribuições gerais das unidades organizacionais da estrutura geral.

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 nosso sítio eletrônico e das 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), avaliando 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. Enxergamos 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 nº 13.709/2018 (Lei Geral de Proteção de Dados ou LGPD), coordenado pela Petrobras e com alinhamento 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 privacidade 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 nosso presidente e diretores.

A comunicação com os colaboradores é fundamental para o seu engajamento nas nossas ações e diretrizes, 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 nossas áreas de negócios, sempre com foco no negócio.

Em 2023, 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 2023, celebramos compromissos com 27 fornecedores. Do montante total de transações efetuadas por nós, 96,3% 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 quanto a 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 nº 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 nossas licitações, 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), no qual 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 nº 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 por nós, 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 citada diretriz é fundamental para evitar a ocorrência de violações, assim como para impedir que soframos 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, aderimos às práticas de responsabilidade social da controladora sempre que aplicáveis às nossas atividades.

