

SUSTENTABILIDADE

PB-LOG

2021

Sumário

MENSAGEM DO DIRETOR PRESIDENTE	3
PB-LOG EM NÚMEROS.....	4
PESSOAS	5
COMPROMISSO COM A VIDA	5
GESTÃO DO CAPITAL HUMANO	9
DIREITOS HUMANOS.....	13
ÉTICA E TRANSPARÊNCIA	15
SOCIEDADE E RELACIONAMENTO.....	18
RELACIONAMENTO COM PÚBLICOS DE INTERESSE.....	18
RESPONSABILIDADE SOCIAL.....	20

MENSAGEM DO DIRETOR PRESIDENTE

O ano 2021 manteve-se um cenário global da pandemia de COVID-19, que impôs enormes desafios ao Brasil e à nossa indústria.

A segurança e o compromisso com a vida são valores inegociáveis na companhia, incorporados em todas as decisões. Assim, mantendo-se a resposta à pandemia, continuamos a atuar em modelo de teletrabalho para nos adequarmos à realidade imposta.

Em 2021, nossas operações logísticas foram geridas com os mais altos padrões de monitoramento e controle que culminaram em um decréscimo de 40% na taxa de acidentes registráveis em relação a 2020.

No ambiente de gestão interna buscou-se a superação de desafios além de maior eficiência e agilidade. Perseguiu-se a melhoria contínua do nosso Mapa de Processos, a implementação de ferramentas de transformação digital, além de contínuas adequações legais, dentre elas a Lei Geral de Proteção de Dados.

Ademais, houve o aprimoramento dos sistemas de gestão e governança tendo como orientador os apontamentos da SEST em suas avaliações.

Neste ano lançamos nosso Plano Estratégico 2021- 2025 (PE 2021-2025), 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 PB-LOG busca ampliar e desenvolver a liderança e participação

feminina, com a intenção de promover diversidade e a integração de perfis, otimizando seus recursos humanos. Além disso, permanece com foco no desenvolvimento humano e profissional, promovendo o aperfeiçoamento e treinamento da sua força de trabalho, com média de 60 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.

As contribuições da PB-LOG auxiliam a controladora no cumprimento de seu compromisso público com a sociedade e, ademais, envolve o estímulo à cadeia de fornecedores com ações de gestão que tornam mais robusta a qualidade e a segurança das operações, além de seus compromissos éticos.

A empresa divulga suas ações e resultados por meio de um relacionamento transparente com a sociedade. É compromisso meu e da administração dedicar esforços para elevar os níveis de eficiência, sustentabilidade e colaboração com 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.

Operações		2019	2020	2021
	Logística Integrada (Unidades atendidas/anos)	28	34	38
	Construção de Poços e Avaliação de formações (operações realizadas/ano)	34	24	33
	Engenharia Submarina (operações realizadas/anos)	522	944	1061

Destaques Financeiros			
Informações Financeiras Consolidadas	2019	2020	2021
Receita de Vendas (R\$ milhões)	3.199,52	4.217,19	4.217,47
Lucro Bruto (R\$ milhões)	1.170,22	1.979,51	2.163,62
EBITDA (R\$ milhões)	1.150,20	1.899,85	2.112,11
Lucro antes de IR/CSLL (R\$ milhões)	1.333,11	1.994,88	2.125,13
Lucro Líquido/Prejuízo (R\$ milhões)	913,83	1.319,05	1.402,86
Fluxo de Caixa Livre (R\$ milhões)	414,00	1.482,44	1.232,31

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 2021, 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, devido a 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 e nos ditames do modelo de negócios da companhia.

PESSOAS

COMPROMISSO COM A VIDA

Em respeito a seus valores, diante do cenário de pandemia de COVID-19, a Companhia manteve as iniciativas implementadas em 2020, sem comprometer a qualidade de seus serviços.

No segundo semestre, após avaliação do cenário da pandemia no Brasil e com o avanço da vacinação contra a Covid-19, foi iniciado o retorno gradual dos empregados ao trabalho presencial. A primeira onda de retorno ocorreu em outubro com 20% do efetivo da empresa atuando no modelo híbrido (presencial e teletrabalho). Visando a segurança de todos os empregados, para participar do retorno gradual foi solicitada a comprovação da situação vacinal completa.

Os empregados foram orientados a fazer uso de máscaras nas instalações da empresa e a manter o distanciamento físico conforme marcações nas mesas e nos elevadores. Além disso, a empresa ofereceu a possibilidade uso de vagas na garagem do edifício nos dias de trabalho presencial, facilitando o uso do transporte particular.

Em respeito a seus valores, diante do cenário de pandemia de COVID-19, a

Companhia adotou diversas iniciativas, sem comprometer a qualidade de seus serviços.

A. Adoção de teletrabalho:

Foram fornecidos notebooks, acesso remoto aos computadores e rede corporativa, além de roteamento de ramal telefônico, para a força de trabalho que atua em atividades administrativas, permitindo a adoção do regime de teletrabalho integral.

B. Envio de informações aos prepostos das empresas contratadas

Adotamos as seguintes orientações às empresas contratadas sobre prevenção ao coronavírus nas nossas instalações:

Monitoramento contínuo da evolução do quadro de saúde mundial causado pelo novo coronavírus, seguindo as orientações da Organização Mundial de Saúde e do Ministério da Saúde. Face ao exposto, veja as orientações que devem ser seguidas de imediato pelos fornecedores:

- 1 - Colaboradores que chegam do exterior

Esses colaboradores devem ser submetidos a isolamento ocupacional, na forma de *home office*, preventivamente por no mínimo sete dias. Após esse período e sem apresentação de sintomas, o colaborador poderá retornar ao trabalho.

2 - Pessoas em grupo de risco

Pessoas com idade superior a 65 anos, com doença pulmonar obstrutiva crônica, aquelas com baixa imunidade, decorrente principalmente de tratamentos oncológicos, insuficiência renal crônica ou transplantes de órgãos devem fazer *home office*.

3 - Pais ou tutores de crianças em idade escolar

Pais ou tutores de crianças em idade escolar, em cidades com aulas suspensas, também poderão atuar em *home office*, a partir de avaliação da contratada, que deverá comunicar ao gerente do contrato.

4 - Casos suspeitos

Casos suspeitos/confirmados entre funcionários das contratadas que atuem em instalações ou em unidades a serviço da PB-LOG ou da Petrobras devem ser imediatamente comunicados pelas contratadas ao Ministério da Saúde e à Petrobras, por meio dos gerentes e fiscais de contrato e pelo telefone fixo 24h por dia (21-32247000) ou pelo e-mail (vig.saude@petrobras.com.br).

Os colaboradores com suspeita de coronavírus devem contatar o seu preposto para obter orientações. Em nenhuma hipótese, pessoas identificadas com suspeita da doença (pelos critérios do Ministério da Saúde) devem atuar nas instalações da PB-LOG ou da Petrobras. A orientação aos colaboradores terceirizados, em caso de suspeita, cabe à contratada, que deve garantir que sejam seguidas as recomendações das autoridades sanitárias.

USO DO HOME OFFICE

A PB-LOG estimulou que as empresas avaliem e intensifiquem práticas do

teletrabalho para o máximo possível de atividades.

CONTINUIDADE DOS SERVIÇOS

As contratadas devem comunicar à PB-LOG, via gerente do contrato, qualquer indisponibilidade na prestação de serviços por conta do novo coronavírus.

C. Autorização para estacionamento em prédios ocupados pela Petrobras nas proximidades da sede da PB-LOG, em caso de real necessidade de trabalho in loco.

A PB-LOG negociou com a Petrobras para autorizar que os colaboradores da PB-LOG, e de suas empresas terceirizadas, estacionassem veículos na seguinte localidade, onde também está localizada a sede da PB-LOG:

- Edifício Senado (Av. Henrique Valadares, 28 - Centro, Rio de Janeiro - RJ, 20231-030).

Para tanto, bastava apresentar o crachá funcional.

D. Transferência da sala de integração para o Edifício Senado

A PB-LOG conta com uma sala de resposta a emergências, que opera 24 horas por dia, 7 dias por semana.

Assim, visando à redução do risco de exposição dos colaboradores que atuam nesta atividade, foi montada uma estrutura especial no Edifício Senado, de modo a propiciar um ambiente devidamente preparado para este momento. Considerando a permissão para estacionar na garagem do Edifício Senado, os colaboradores evitam os riscos associados ao deslocamento entre prédios, e mitigam o risco de contaminação por coronavírus em ambiente externo.

E. Alinhamento às boas práticas de contingência

A PB-LOG manteve o efetivo mínimo para garantia da continuidade operacional, e não houve qualquer óbice, por parte da PB-LOG, à ação das empresas prestadoras de serviço em reduzir seus efetivos presentes em instalações administradas pela Companhia. Assim, essas ações já foram implementadas por todas as empresas contratadas pela PB-LOG, que prestam serviços nas dependências da sede da Companhia.

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 seus 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) - PL-4PB-00009, 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 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, como é obrigatório, para os novos empregados e para as novas contratações, o treinamento das Regras de Ouro, que visa prevenir danos às pessoas e fortalecer a cultura de segurança. Ainda, desenvolvemos eventos, campanhas de SMS e projetos de capacitação para nossos colaboradores com base nas principais ocorrências levantadas na Petrobras e nas suas participações societárias por meio de diagnósticos de comunicação.

Os principais temas abordados nos eventos e campanhas 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.



Realizamos o projeto de capacitação em fatores de risco, com foco em fatores humanos, abrangendo todos os colaboradores próprios e terceirizados.

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.

Em relação à prevenção à Covid-19, a PB-LOG atua em conjunto com a Petrobras, participando do nivelamento das ações e orientações a serem seguidas. A implementação das orientações para prevenção é divulgada por meio de mensagens, momentos de SMS e campanhas para esclarecimento diretamente à força de trabalho e, quando necessário, individualmente, para identificação de casos

suspeitos ou confirmados, visando aplicação imediata de todos os procedimentos e protocolos definidos pela Petrobras.

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 2021 com 30 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 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 2021, ingressaram na nossa companhia 2 pessoas do gênero masculino e 3 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 três dirigentes (diretor presidente e diretores) que são estatutários e regidos pelo nosso estatuto.

Nosso Conselho Fiscal é composto por três integrantes. Nossa Diretoria Executiva é composta por três diretores, sendo também dois homens e uma mulher.

Nossos contratos de prestação de serviços são pautados nas determinações legais estabelecidas, nas orientações internas e nas disposições do Código de Conduta Ética da Petrobras, aplicável da todas as empresas da Petrobras e suas participações societárias, 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			
	2018	2019	2020	2021	2018	2019	2020	2021	2018	2019	2020	2021
Feminino	2	2	1	1	5	5	3	4	7	7	4	5
%	40%	33%	25%	33%	19%	17%	12%	15%	22%	19%	14%	17%
Masculino	3	4	3	2	22	25	22	23	25	29	25	25
%	60%	67%	75%	67%	81%	83%	88%	85%	78%	81%	86%	83%
TOTAL	5	6	4	3	27	30	25	27	32	36	29	30

EVOLUÇÃO DAS FUNÇÕES GERENCIAIS E DE ESPECIALISTAS POR GÊNERO

	Função Especialista				Função Gerencial			Total				
	2018	2019	2020	2021	2018	2019	2020	2021	2018	2019	2020	2021
Feminino	1	2	0	0	5	4	4	4	7	6	4	4
%	22%	22%	0%	0%	29%	22%	21%	22%	27%	22%	20%	21%
Masculino	7	7	1	1	12	14	15	14	19	21	16	15
%	78%	78%	100%	100%	71%	78%	79%	78%	73%	78%	80%	79%
TOTAL	9	9	1	1	17	18	19	18	26	27	20	19

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. Em 2021, o empregado mais bem pago recebeu remuneração anual igual a aproximadamente 1,58 vezes o recebimento anual médio dos demais empregados.

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. Atualmente, no caso do nível superior, a menor remuneração de entrada praticada equivale a 10,7 vezes o valor do salário mínimo nacional. Já no caso do nível técnico, a remuneração mínima equivale a 4,7 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 bienalmente.

Patrocínamos 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. 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%.

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 2021 do programa de prêmio por performance, no qual receberam valores de acordo com seu desempenho e alcance das metas, conforme regramento do programa de 2021.

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 274 participações em cursos de educação continuada no Brasil, com média de 60 horas de treinamento por empregado no ano.

Em 2021, 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 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.

Como forma de reconhecimento à contribuição dos nossos empregados, refletida no processo de gestão do desempenho, em 2021, promovemos uma revisão no programa anual de progressão profissional na carreira. O novo modelo, 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 2021 foi encerrada em abril de 2022.

Em 2021, 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 conforme resultados (meritocracia);
- Contribuir para a atração e a retenção de talentos; e

- Incentivar os empregados a se comprometerem com os objetivos organizacionais.

Adicionalmente, foram realizadas 5 avaliações de integridade de indicados a posições-chave 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.

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 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** 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.

ÉTICA E TRANSPARÊNCIA

PROGRAMA PETROBRAS DE PREVENÇÃO DA CORRUPÇÃO

Em 2021, 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. 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 março de 2021, 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 2021, 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 2021, foram celebrados pela PB-LOG compromissos com 9 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 2021, o cadastro serviu de base para a seleção de fornecedores em nossas licitações e nossas contratações. 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).

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 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 Suprimentos é alertada para mitigar riscos em novas contratações.

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

